

Projekt „Gwarancje dla młodzieży” współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Polityka społeczna gwarancją ludzi młodych

Publikacja pokonferencyjna

Redakcja naukowa
Norbert G. Pikuła

Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna
Warszawa 2014

Redakcja naukowa:
prof. UP dr hab. Norbert G. Pikuła

Recenzent:
prof. UR dr hab. Grzegorz Grzybek

Opracowanie techniczne i dtp:
Tomasz Sekunda

Na okładce
© blvdone – Fotolia

Publikacja bezpatna
Nakład: 500 egz.

ISBN 978-83-60398-13-5

Wszystkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i innej) wymaga pisemnej zgody wydawcy.

Copyright © by Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna, Warszawa 2014

Druk:
Poligrafia Salezjańska, Kraków

Spis treści

Norbert G. Pikuła	
Wstęp	9
Marian Najdychor, Komendant Główny OHP	
Wprowadzenie	13
Władysław Kosiniak-Kamysz	
Wystąpienie na ogólnopolskiej konferencji OHP w Tarnowie w dniu 6 listopada 2014 r. otwierającej realizację przez Ochotnicze Hufce Pracy „Gwarancji dla Młodzieży”	19
Jerzy Hausner	
Wystąpienie na ogólnopolskiej konferencji OHP w Tarnowie w dniu 6 listopada 2014 r. otwierającej realizację przez Ochotnicze Hufce Pracy „Gwarancji dla Młodzieży”	23
List Pani Poseł Urszuli Augustyn	31
Słowo Marszałka Województwa Świętokrzyskiego	33
List Prezydenta Miasta Tarnowa	37

Część I

Dobre praktyki oraz projekty w zakresie programów dla młodzieży

Dorota Staniuszko	
Wystąpienie przedstawiciela Lubuskiej WK OHP – dyrektor CEiPM Zielona Góra	41
Magdalena Mrozek	
Rozwijanie i wdrażanie innowacyjnych form usług rynku pracy dla młodzieży na podstawie działalności MCK w Chełmnie	43
Łukasz Hubicki	
Młodzieżowe Centrum Kariery przykładem realizacji wsparcia z zakresu rynku pracy dla młodzieży na terenie Powiatu Prudnickiego	47

Małgorzata Matysiak	
Rozwój usług kompleksowych oraz przykłady dobrych praktyk na przykładzie Młodzieżowego Centrum Kariery w Wolsztynie	51
Joanna Ejsmont	
Wystąpienie przedstawiciela Lubuskiej WK OHP- Wojewódzki Komendant	57
Małgorzata Królak	
Wystąpienie przedstawiciela Lubuskiej WK OHP – doradca zawodowy, MCK Żagań	61
Lech Antkowiak	
Ochotnicze Hufce Pracy i Publiczne Służby Zatrudnienia partnerami w realizacji programów na rzecz młodzieży	63
Izabela Liszka	
Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” po 30 czerwca 2014 r. w kontekście społecznego zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym	71
Halina Pierzyńska	
Projekt „Twoja przyszłość w Twoich rękach” drogą do samodzielności	75
Radosław Roszkowski	
Projekty realizowane na terenie Powiatu Prudnickiego uwzględniające specyfikę i potrzeby lokalne	79
Paulina Jurgowiak	
Założenia merytoryczne i sposób realizacji projektów uwzględniający specyfikę i potrzeby regionalne i lokalne	83
Małgorzata Nowacka	
Elastyczność w podejmowaniu decyzji dotycząca kształcenia zawodowego beneficjentów projektu „Pomysł na Siebie”	91
Anna Porycka	
Staż jako istotny element wyboru projektu	95
Sławomir Cieśliski	
Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmnie z jednostką ochotniczych hufców pracy	99
Katarzyna Kieryk	
Szkolenia zawodowe jako jeden z elementów podnoszenia kwalifikacji zawodowych	103

Michał Zubek	
Kształcenie zawodowe w Polsce i w regionie Świętokrzyskim	107
Beata Zielińska	
Rozmowy coachingowe – element wzbogacający warsztat pracy doradcy zawodowego	119
Renata Wicha, Anna Kuchta	
Rozwój usług obejmujących komplementarne doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe w OHP – znaczenie takiego modelu wsparcia dla młodzieży	125
Adam Szołno	
Rozwój usług Ochotniczych Hufców Pracy obejmujących komplementarne doradztwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy – znaczenie takiego modelu wsparcia dla młodzieży na przykładzie lokalnym	133
Ewa Kalińska	
Nowe pomysły, nowe wyzwania, czyli międzynarodowa współpraca partnerska w OHP	137
Angelika Tylawska	
Inwestycja w człowieka – gwarancją sukcesu i zatrudnienia	141
Elżbieta Kempieńska, Aneta Zakrocka-Andrzejewska	
Praktyki z przyszłością	147
Izabela Szałach	
Główne wyzwania polityki rynku pracy	149
Michał Zubek	
Polityka rynku pracy adresowana do młodzieży na tle Województwa Świętokrzyskiego	157
Monika Frąckowiak	
Komplementarne wsparcie drogą do odnalezienia się młodzieży na współczesnym rynku pracy	169
Michał Ludwikowski	
<i>Green-collar jobs</i> w sektorze OZE w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem fotowoltaiki	173
Anna Sekuła	
Droga zawodowa a podejmowanie decyzji przez młodzież	181
Michał Kasica	
Działalność Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Opatowie	187

Janusz Marszycki	
Dobre praktyki z zakresu współpracy z OHP z jednostkami samorządu terytorialnego województwa świętokrzyskiego	199
Karolina Stojek	
Omówienie dobrych praktyk z zakresu współpracy z samorządem lokalnym	207
Edyta Marecka	
Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu po 30 czerwca 2014 r w kontekście społecznego zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym	221
Magdalena Pomorska	
Dokonane zadania w zakresie realizacji projektu „Gwarancji dla młodzieży” – dotychczas osiągnięte rezultaty	231
Maria Wybacz	
Dobre praktyki Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Nisku z jednostkami samorządu terytorialnego	237
Piotr Kozłowski	
Dobre praktyki Punktu Pośrednictwa Pracy w Sanoku	243

Część II

Interdyscyplinarne aspekty przeciwdziałania marginalizacji młodzieży

Andrzej Zwoliński	
Psychologia wykluczenia samobójczego. Profilaktyka	253
Norbert G. Pikuła	
Rola rodziny w przeciwdziałaniu marginalizacji młodzieży	275
Ireneusz Marian Świtała	
Rodzina współczesna, a tradycyjne wartości i normy moralne – wybrane aspekty aksjologiczne	293
Barbara Nowak	
Działania pomocowe Specjalistycznych Placówek Wsparcia Dziennego św. Filipa Nereusza wobec dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym	305
Józefa Matejek	
Aktywna organizacja czasu wolnego młodzieży inspiracją w wyborze drogi zawodowej – wybrane instytucje i ich zadania	321

Bolesław Karcz

Wolontariat w systemie pomocy społecznej jako przeciwdziałanie
wykluczeniu społecznemu młodzieży _____ 333

Stanowisko końcowe konferencji Kraków 05.11.2014 r. _____ 345

Stanowisko końcowe konferencji Tarnów 06.11.2014 r. _____ 347

Wstęp

Dokonujące się przeobrażenia społeczno-ekonomiczne doprowadziły do znacznych zmian w funkcjonowaniu społeczeństwa polskiego, zarówno w skali mikro jak i makro. Współczesne, szybkie tempo życia, skutkujeubożeniem i spłyceciem relacji międzyludzkich. Konsumpcjonizm i materializm stają się wyznacznikami rzeczywistości, opartej na wartościach hedonistycznych. Człowiek XXI wieku koncentruje się na szybkim awansie społecznym oraz prestiżu, który często nie ma odzwierciedlenia w autentycznym autorytecie jednostki. Brak pozytywnych wzorców i odniesień, skutkuje degradacją człowieka oraz uproszczeniem jego roli w kształtowaniu społeczeństwa. Wśród takich realiów funkcjonują polskie rodziny, osoby żyjące samotnie oraz instytucje wpisujące się w kanon środowiska lokalnego.

Na negatywny wpływ zglobalizowanego społeczeństwa szczególnie narażone są dzieci, młodzież, jednostki, których socjalizacja jest na początku. Młody człowiek „wchodzący w świat” zależności i korelacji społecznych, nie mający oparcia w rodzinie często skazany jest na samotność i nieumiejętne radzenie sobie z zastanymi realiami życia. Brak autorytetów oraz chęć dostosowania się do negatywnych grup rówieśniczych, w celu zyskania poczucia akceptacji i użyteczności, staje się podstawą do zaburzenia procesu socjalizacji. Obecnie często słyszy się „ta współczesna młodzież, my w ich wieku...” przeważnie wypowiedzi tego typu są zabarwione pejoratywnie, a wypowiadający je, nie uświadamiają sobie, iż ich okres adolescencji przebiegał w innych warunkach społecznych, ekonomicznych, kulturowych niż mamy obecnie. Współczesna młodzież nie jest „zła” (z takimi opiniami też można się spotkać). Obecnie młodzi ludzie są świadomi swoich możliwości, celów, umiejętności jednak bardzo często poddawani się wpływom negatywnych czynników, które znajdują się w najmniejszej komórce jaką jest rodzina.

Mnogość czynników ryzyka oraz zwiększający się obszar środowisk patologicznych staje się wyzwaniem dla polityki społecznej, która musi opierać swoje działania na panujących realiach. To jak będzie wyglądało polskie społeczeństwo za kilkanaście lat uwarunkowane jest od perspektyw i przestrzeni do rozwoju, która zostanie stworzona dla młodych ludzi.

Człowiek przeżywający okres adolescencji musi zmierzyć się z licznymi wyzwaniami współczesnego społeczeństwa. Dostosowywanie się do zachodzących przekształceń, „wyścig szczurów” który rozpoczyna się już w szkole podstawowej poprzez tworzenie rankingów szkół i klas, wysokie oczekiwania rodziców wpływają na poczucie pustki i zagubienia młodego człowieka. Dodatkowymi bodźcami, które nie napawają optymizmem, wręcz przeciwnie, są prezentowane postawy społeczne i wszechobecne malkontentstwo osób dorosłych. Pod wpływem niekorzystnych opinii na temat życia w Polsce, młodzież kształtuje swój światopogląd oraz wyobrażenia o przyszłym życiu.

Gwarantem dla rozwoju oraz uspołeczniania i kształtowania prawidłowych postaw społecznych młodych ludzi może stać się polityka społeczna naszego kraju. Polityka ta obejmuje zespoły długofalowych działań, podejmowanych przez instytucje rządowe i pozarządowe, na rzecz zaspokojenia potrzeb i rozwiązywania problemów społecznych młodzieży. W kanon problemów tej grupy wiekowej, wpisują się kwestie związane z sytuacją rodzinną, edukacją, zdrowiem, kulturą, zatrudnieniem, patologią i ich wpływ na funkcjonowanie młodego człowieka.

Istotne znaczenie dla prawidłowego rozwoju społecznego ma przede wszystkim zabezpieczenie kwestii zatrudnienia i dostępu do rynku pracy. Młodzi ludzie, którzy nie widzą perspektyw zawodowych w Ojczyźnie decydują się na migracje, co niesie za sobą liczne konsekwencje społeczne. Wobec przekształceń zachodzących na rynku pracy poszczególne sektory polityki społecznej muszą podjąć konkretne działania w celu stworzenia systemu gwarancji dla młodzieży, która na „dzień dzisiejszy” nie posiada stabilności ani też warunków do kształtowania i poszerzania swoich umiejętności i predyspozycji. Młodzi ludzie są grupą szczególnie narażoną na problem bezrobocia, z jednej strony pracodawcy poszukują pracowników młodych energicznych ale jednocześnie z doświadczeniem...

Ważnym aspektem staje się fakt, wielopokoleniowego korzystania z pomocy społecznej np. w rodzinach bezrobotnych, co skutkuje zwiększającym się ryzykiem wykluczenia z rynku pracy osób wywodzących się z obszarów dysfunkcyjnych czy też patologicznych. Polityka społeczna w tym wymiarze powinna odgrywać kluczową rolę w celu wyrównywanie szans ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych lub też wykluczonych społecznie.

Prezentowana publikacja powstała w ramach Europejskiego projektu „Gwarancje dla młodzieży”. Projekt ten jest inicjatywą Unii Europejskiej, która skierowała swe

działania na młodych ludzi w wieku 15–25 lat, w celu usprawnienie ich wejście na rynek pracy. Bezpośrednimi adresatami projektu są 4 grupy:

- „osoby w wieku 15–17 lat, które przerwały naukę;
- osoby w wieku 18–24 lata, które nie są zatrudnione, nie uczą się i nie doszkala- ją, w tym również osoby wymagające szczególnego wsparcia;
- osoby w wieku 18–25 lat zarejestrowane jako bezrobotni, w tym również stu- denci zaoczeni i wieczorowi;
- absolwenci szkół i uczelni, pozostających bez pracy w okresie 48 miesięcy po ukończeniu edukacji oraz bezrobotni w wieku 18–29 lat w zakresie wsparcia przedsiębiorczości”¹.

Instytucją, która jako pierwsza w Polsce i jedna z pierwszych w Europie przystą- piła do realizacji projektu „Gwarancje dla młodzieży”, są Ochotnicze Hufce Pracy kierujące się w swych działaniach poczuciem odpowiedzialności za losy młodych Polaków.

Publikacja składa się z wystąpień, które zostały wygłoszone podczas Ogólno- polskich Konferencji, które odbyły się 05.11.2014 r. w Krakowie oraz 06.11.2014 r. w Tarnowie. Publikacja obejmuje zarówno wiedzę teoretyczną jak i doświadczenia praktyczne pracowników instytucji i placówek, realizujących projekt „Gwarancje dla młodzieży”. W pierwszej części publikacji znajdują się wystąpienia przedstawicieli Ochotniczych Hufców Pracy oraz prezentacje dobrych praktyk i programów, któ- re wpisują się w działania podjęte na rzecz młodzieży w celu, usprawnienia wejścia na rynek pracy tej grupy wiekowej. Rozdział drugi koncentruje się na interdyscypli- narnym podejściu do problemu marginalizacji i wykluczenia młodzieży. Przyczyn wystąpienia tych negatywnych zjawisk jest wiele a ich złożoność powoduje liczne konsekwencje zarówno w funkcjonowaniu psychologicznym, społecznym czy też ro- dzinnym.

Publikacja adresowana jest zarówno do praktyków jak i teoretyków, którzy w swych działaniach zajmują się młodzieżą, rodziną oraz polityką społeczną. Dzięki szerokiemu przekrojowi prezentowanych artykułów istotną wiedzę z zakresu dobrych praktyk znajdują tutaj przedstawiciele różnych komend OHP, studenci kierunków pe- dagogicznych, pracy socjalnej, socjologii oraz doświadczeni pracownicy działający w sektorach pomocy społecznej, którzy pragną wzbogacić swój warsztat.

Norbert G. Pikuła

¹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Gwarancje dla młodzieży”: pomoc dla młodych szuka- jących pracy, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5543,6742,gwarancje-dla-mlodziezy-pomoc-dla-mlodych-szukajacych-pracy.html> [dostęp: 22.12.2014].

Marian Najdychor

Komendant Główny OHP

Wprowadzenie

Szanowni Państwo!

Pragnę podziękować za przyjęcie zaproszenia i przybycie na dzisiejszą ogólnopolską konferencję inaugurującą wdrażanie programu „Gwarancje dla młodzieży”.

Dzisiejsza konferencja została zorganizowana przez Ochotnicze Hufce Pracy, przy aprobacie i wsparciu Pana Władysława Kosiniak-Kamysza Ministra Pracy i Polityki Społecznej, Ministra nadzorującego również działalność OHP, którego w tym miejscu pragnę serdecznie i gorąco powitać.

Wielokrotnie już przekonaliśmy się, że Pan Minister zawsze wspiera wartościowe działania pomocowe realizowane szczególnie na rzecz grup społecznie najsłabszych, a taką grupą jest młodzież zagrożona marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Witając Pana Ministra chciałbym jednocześnie podziękować za zaufanie, którym darzy Ochotnicze Hufce Pracy. Wierzę, iż wynika to z przekonania i faktu, że od czasu transformacji ustrojowej OHP, jako instytucja rynku pracy, potrafiły dostosować swoją działalność do aktualnych społecznych wyzwań, w tym zwłaszcza potrzeb młodzieży defaworyzowanej.

Pod Pańskim życzliwym nadzorem, szczególnie na przestrzeni ostatnich lat, Ochotnicze Hufce Pracy wypracowały adekwatną dla tej grupy ofertę programową i przekształciły się w istotny podmiot polityki społecznej, instytucję pożyteczną i dającą młodym ludziom szansę na godne życie.

Panie Ministrze, wiem, że zawdzięczamy to zaangażowaniu w pracę naszej kadry, ale też w ogromnej mierze również Panu i Pańskiej życzliwości dla naszych działań. W imieniu kadry i młodzieży OHP pragnę Panu za to serdecznie podziękować.

Witam obecnego na konferencji jego ekscelencję Księdza Biskupa Stanisława Sanderskiego oraz księży z diecezji Tarnowskiej i Małopolskiej – przybyłych na dzisiejsze spotkanie.

Pragnę powitać przedstawicieli administracji publicznej na czele z Panem Andrzejem Harężlakiem – Wicewojewodą Małopolskim. Chcę podkreślić, że z Panem Wojewodą spotykamy się systematycznie podczas różnego rodzaju przedsięwzięć na rzecz młodzieży, a także na różnych uroczystościach regionalnych organizowanych przez OHP.

Bardzo się cieszę, że ta konferencja jest zorganizowana w województwie małopolskim, bowiem tutaj – podobnie zresztą jak w wielu innych rejonach kraju – znakomicie ukształtowała się i sprawnie funkcjonuje współpraca OHP z naturalnymi partnerami społecznymi: samorządem, instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką młodzieży oraz pracodawcami, którzy są naszymi sojusznikami w działalności związanej ze szkoleniem młodzieży.

Witam przedstawicieli samorządu województwa małopolskiego z członkiem Zarządu Panem Marszałkiem Stanisławem Sorysem.

Jest mi niezmiernie miło, że jest na tej sali tak liczne grono osób, z samorządów i instytucji publicznych z terenów Małopolski, z którymi współpracujemy i które nas wspierają. Witam licznych przedstawicieli samorządów powiatowych, Starostów, Prezydentów miast, Burmistrzów, Wójtów, szczególnie przedstawicieli samorządów lokalnych w z terenu małopolski, którym chcemy podziękować również za rozwój tego Centrum – miejsca naszego dzisiejszego spotkania, które jest przykładem właściwej współpracy z samorządem, w zakresie realizacji zadań na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Nie spełniałoby ono takiej roli, gdyby nie wkład samorządu Tarnowa i okolicznych gmin.

Witam przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia na czele z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy – Panem Andrzejem Martynuską, licznych dyrektorów powiatowych urzędów pracy.

Witam przedstawicieli środowisk akademickich, rektorów wyższych uczelni, przedstawicieli nauk, pracowników naukowych. Szczególnie serdecznie witam Pana profesora Jerzego Hausnera, byłego Wicepremiera, Ministra Pracy i Polityki Społecznej, pod którego kierownictwem miałem przyjemność pracować i który zawsze wspierał i doceniał działalność OHP – za co również serdecznie dziękuję.

Szanowni Państwo, Panie Ministrze,

Ochotnicze Hufce Pracy jako instytucja rynku pracy, realizując zadania ustawowe, koncentrują swoje działania na pomocy młodzieży najsłabszej, zaniedbanej i niedostosowanej społecznie, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk dotkniętych bezrobociem i ubóstwem. Pomagają jej w wejściu na rynek pracy, kształtowaniu kariery edukacyjno-zawodowej i usamodzielnieniu.

Szeroki zakres zadań ustawowych, realizowanych przez OHP na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, stanowił podstawę do umożliwienia naszej instytucji systemowego korzystania z funduszy strukturalnych Unii Europej-

skiej, a w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego. Odpowiadając na potrzeby młodzieży zagrożonej marginalizacją, Ochotnicze Hufce Pracy – jako jedna z pierwszych polskich instytucji – rozpoczęły od 2004 roku realizację projektów współfinansowanych z ww. środków. Już w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 Ochotnicze Hufce Pracy zrealizowały 7 dużych projektów systemowych o łącznej wartości ponad 110 mln zł dla ponad 22 tys. młodych ludzi. W kolejnym okresie programowania 2007–2013 dorobek OHP obejmuje już 16 projektów o podobnym zasięgu, zrealizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dla ponad 75 tys. beneficjentów, o łącznej wartości blisko 220 mln zł. Dysponując rozbudowaną strukturą organizacyjną wdrażają projekty PO KL równoległe w ponad 100 jednostkach organizacyjnych zlokalizowanych na terenie wszystkich województw, przez co oferta edukacyjna OHP jest dostępna praktycznie dla wszystkich zainteresowanych. Uczestnictwo młodzieży w projektach OHP stwarza możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych. Oferowane wsparcie obejmuje również szkolenia językowe, komputerowe o standardzie ECDL oraz kursy prawa jazdy, a także wsparcie w postaci indywidualnych i grupowych zajęć integracyjno-psychologicznych. Dodatkowo, najmłodszy uczestnicy projektów mający szczególne problemy z nauką, uczestniczą w warsztatach wyrównawczych z wybranych przedmiotów szkolnych. Wszyscy beneficjenci realizowanych projektów korzystają z bezpłatnego wyżywienia podczas zajęć dydaktycznych oraz dofinansowania kosztów dojazdu na te zajęcia. W wyniku uczestnictwa w projektach PO KL pracę znalazło blisko 2/5 spośród pełnoletnich beneficjentów.

Niezależnie od projektów systemowych, wdrażanych przez Komendę Główną OHP na terenie całego kraju, liczne jednostki wdrażają projekty na rzecz młodzieży ze środowisk lokalnych, w ramach priorytetów VI, VII oraz IX komponentu regionalnego PO KL (49 projektów za ponad 10 mln zł dla 2810 beneficjentów).

W końcowej fazie wdrażania PO KL w latach 2013–2015 OHP podjęły realizację dodatkowego specjalistycznego projektu, mającego jednocześnie istotne znaczenie społeczne – p.n. „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”, który ma na celu ożywienie wybranych zawodów ginących (jak: tkacz, zdun, kowal, rymarz, stelmach) poprzez zachowanie zanikających, specyficznych umiejętności i kompetencji wytwórczych oraz realizację szkoleń ukierunkowanych na reaktywację tych zawodów. Bezpośrednim celem projektu jest umożliwienie zdobycia kwalifikacji zawodowych w zakresie ginących zawodów młodym ludziom w wieku 18–25 lat oraz przeszkolenie pracowników OHP – instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy w przyszłości będą kształcić młodzież w tych właśnie zawodach.

Szanowni Państwo

W nowej Perspektywie Finansowej UE, w latach 2014–2020 jest realizowany Program Operacyjny Wiedza – Edukacja – Rozwój, w ramach którego wdrażane będą

w Polsce „Gwarancje dla Młodzieży”. W ramach tej *Inicjatywy* realizowane jest zalecenie Rady Unii Europejskiej z grudnia 2012r., którego głównym celem jest zapewnienie młodym ludziom w wieku do 25 lat z tzw. grupy NEET, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od pozostawania bez pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

Liczebność grupy NEET szacowana jest w Polsce na ok. 580 tys. osób. Generalny wskaźnik NEET w Polsce (obejmujący ogół kategorii wiekowych) osiągnął w 2012 r. poziom 11,8%. Oznacza to, że niemal co ósmy młody Polak statystycznie przynależy do tej grupy, przy czym znacznie wyższy odsetek osób NEET (15,9%) odnotowuje się w grupie wiekowej 18–24 lata.

Pragnę podkreślić – że mimo, iż *gwarancje* będą wdrażane we wszystkich krajach Unii Europejskiej – w tym momencie Polska jest prekursorem tego działania, a jego realizacja rozpoczęła się jedynie w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy zostały przewidziane jako jeden z głównych realizatorów europejskiej *Inicjatywy* na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, mającej na celu wsparcie na rynku pracy młodzieży grupy NEET.

Dla OHP jest to swoiste zobowiązanie i wyzwanie, gdyż wyznaczamy ścieżkę i zdobywamy doświadczenia, z których w ramach dobrych praktyk zechcą na pewno skorzystać kolejni realizatorzy projektów z kraju, jak i z zagranicy.

W ramach ww. programu w OHP realizowane są obecnie cztery projekty systemowe: „Pomysł na siebie YEI”, „Pomysł na siebie EFS”, „Równi na rynku pracy YEI”, „Równi na rynku pracy EFS”. Beneficjenci otrzymają w ramach projektów wsparcie psychologiczne, skorzystają z treningów aktywnego poszukiwania pracy, indywidualnych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, wezmą udział w kursach przedsiębiorczości, językowych, komputerowych oraz będą uczestniczyli w szkoleniach i stażach zawodowych.

Obecnie, ww. programami objęliśmy młodych w wieku 15–17 lat, zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki oraz osoby w wieku 18–24 lata pozostające bez zatrudnienia, nie posiadające kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub posiadające kwalifikacje zawodowe nieodpowiadające wymogom rynku pracy.

Młodym osobom nieposiadającym żadnych kwalifikacji zawodowych, będą oferowane głównie kwalifikacyjne kursy zawodowe; zaś absolwenci szkół zawodowych oraz techników, posiadający kwalifikacje w zawodach nieodpowiadających wymogom rynku pracy, skorzystają ze specjalistycznego wsparcia w postaci przekwalifikowań bądź kursów doskonalących oraz staży zawodowych.

Ochotnicze Hufce Pracy realizują przede wszystkim szkolenia zawodowe w wymiarze zarówno teoretycznym, jak i w formie praktycznej nauki zawodu, także w oparciu o warsztaty szkoleniowe znajdujące się w jednostkach OHP. Profil tych szkoleń jest dobierany i dostosowany zarówno do potrzeb lokalnych rynków pracy, w uzgodnieniu z pracodawcami, jak również do indywidualnych predyspozycji beneficjentów.

Ważnym uzupełnieniem szkoleń zawodowych młodzieży są treningi aktywnego poszukiwania pracy, a także indywidualne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, realizowane przez kadre OHP, podczas których zostanie zdiagnozowana wiedza, umiejętności oraz potencjał beneficjentów, jak również opracowany dla nich indywidualny plan działania.

Obecnie beneficjenci działań projektowych są już po pierwszych zajęciach z doradcami zawodowymi. Od listopada br. w blisko 300 jednostkach organizacyjnych OHP rozpoczynają się kursy zawodowe.

Szanowni Państwo

Jestem przekonany, że nasza działalność, doświadczenia w pracy z najtrudniejszą do włączenia w edukację i rynek pracy grupą młodzieży, znajomość jej problemów, przekonają Państwa o profesjonalizmie usług oferowanych przez naszą instytucję w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób młodych z grupy NEET.

W dalszej części konferencji zaprezentujemy wdrażane projekty, szczególnie akcentując wsparcie, które młodzież uzyska. Ma ono umożliwić jej uzyskanie trwałego zatrudnienia, które stanowić będzie podstawę pomyślnego usamodzielnienia i włączenia w nurt społecznego funkcjonowania, a także perspektywicznego rozwoju.

Prezentowane będą m.in. założenia, przebieg i dotychczasowe efekty czterech rozpoczętych projektów realizowanych obecnie przez Ochotnicze Hufce Pracy w ramach ww. programu.

Myślę, że nasze obrady są dobrą okazją do zidentyfikowania generalnych problemów związanych z realizacją „Gwarancji” wymagających rozwiązania oraz do zaprezentowania całej działalności OHP.

Cele naszego spotkania powinny ogniskować się również na sformułowaniu rekomendacji i dezyderatów, które będą stanowiły podstawę działań zwiększających adekwatność i skuteczność form wsparcia adresowanego do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Uważam, że wspomniane rekomendacje powinny się odnosić nie tylko do pomocy udzielanej przez OHP. Doświadczenia OHP mogą być wykorzystane praktycznie przez pozostałych zebranych na tej sali partnerów naszej instytucji, zaangażowanych w działalność na rzecz najsłabszych grup młodzieży. Wsparcie to powinno być ukierunkowane szczególnie na jej integrację społeczną i zawodową.

Jestem przekonany, że Państwa aktywny udział w dzisiejszej konferencji przyczyni się również do wypracowania nowych, wartościowych inicjatyw dla dalszej działalności Ochotniczych Hufców Pracy. Zapraszam zatem wszystkich uczestników konferencji do wystąpień i dyskusji.

Panie Ministrze bardzo proszę o oficjalne otwarcie konferencji.

Władysław Kosiniak-Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Wystąpienie na ogólnopolskiej konferencji w Tarnowie otwierającej realizację przez ochotnicze hufce pracy „Gwarancji dla młodzieży” – 6 listopada 2014

Szanowni państwo, przed Unią Europejską stoi dziś ogromne wyzwanie – bezrobocie młodzieży. W Hiszpanii ok. 60 proc. osób do 25 roku życia nie ma pracy. Podobnie jest we Włoszech i Grecji. Rodzi to ogromne frustracje; młodzi ludzie kończą studia, nabywają różne umiejętności i poszukując zatrudnienia zderzają się z brutalną rzeczywistością rynku pracy. Jest to bardzo niebezpieczna sytuacja, zarówno z punktu widzenia pojedynczych osób, jak i ich rodzin, środowisk rówieśniczych, a także całej Wspólnoty Europejskiej. Młodzi Hiszpanie czy Włosi wzrastali w krajach będących dla nich „od zawsze” w Unii Europejskiej; były one od wielu lat gwarantem bezpieczeństwa socjalnego i stabilnego ładu ekonomicznego.

Komisja Europejska nie mogła pozostać obojętna wobec tego wyzwania i dlatego zainicjowała „Gwarancje dla młodzieży”; innowacyjny w swej strukturze program adresowany do młodych ludzi pomiędzy 15 i 25 rokiem życia, którzy nie uczą się / nie kontynuują nauki, nie szkolą się zawodowo i mają trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. W Polsce nie mamy tak dramatycznej sytuacji jak we Włoszech czy Grecji; pod względem stopy bezrobocia młodzieży sytuujemy się raczej bliżej Francji. Mimo to od dłuższego czasu podejmujemy różnego rodzaju działania, które pomagają młodym ludziom w podejmowaniu aktywności zawodowej, umożliwiając im nabycie kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie.

Dużą część tych form wsparcia udało się zapisać w znowelizowanej ostatnio Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Są to: bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe i na zasiedlenie, odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne za młodych pracowników, dofinansowanie zatrudnienia rodziców

powracających po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci, granty na telepracę i cała gama instrumentów obniżania kosztów pracy, zachęcających pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy.

Mówiąc o efektywnym wkraczaniu na rynek pracy, nie można też pominąć edukacji, szeroko dyskutowanej kwestii dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i doradztwa zawodowego. Decyzja o wyborze zawodu nie może być podejmowana tuż przed maturą czy już podczas studiów, bo wtedy jest już za późno. To musi odbywać się na etapie gimnazjum, kiedy młody człowiek postanawia czy wybiera szkołę zawodową, techniczną, czy ogólnokształcącą. Na tym etapie jest też miejsce na doradztwo zawodowe realizowane przez ochotnicze hufce pracy, które jest waszą wielką misją i które przynosi wymierne korzyści dla wielu tysięcy młodych ludzi.

Szanowni państwo, program „Gwarancje dla młodzieży” to wielka inwestycja Unii Europejskiej, także w polską młodzież. Dzięki niemu w latach 2014–2015 do Polski napłyną dodatkowe 2 miliardy złotych. Dodatkowe środki z Europejskiego Funduszu Społecznego trafią do wszystkich regionów. „Gwarancje” realizowane będą przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy oraz Ministerstwo Pracy, a wszyscy zainteresowani partnerzy społeczni będą mogli startować w konkursach na poziomie regionalnym czy też centralnym, ogłaszanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Na realizację „Gwarancji dla młodzieży” planowane są ogromne sumy. Ich wydatkowanie rodzi wielką odpowiedzialność wobec tysięcy młodych ludzi, którzy chcą pracować i być aktywni w Polsce. Do 2021 roku Polska spożytkuje w ramach „Gwarancji dla młodzieży” – łącznie ze środkami Funduszu Pracy – 13,8 mld złotych i obejmie pomocą 2,4 mln młodych osób. Jak najlepsze wykorzystanie tych środków jest naszym priorytetem. Po to zorganizowaliśmy tę konferencję, aby określić wyzwania dla poszczególnych grup, ośrodków, instytucji rynku pracy. Chciałbym państwu serdecznie podziękować za wszelkie inspiracje w tym zakresie.

Droży państwo, jest z nami pan profesor Hausner; razem tworzymy program: „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”. Jest to kolejna inicjatywa, która wpisuje w „Gwarancje dla młodzieży”. Program jest adresowany do studentów (nie muszą to być absolwenci) zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej. Po przedstawieniu biznesplanu będą oni mogli ubiegać się o najniższą oprocentowaną pożyczkę na rynku, w wysokości do 74 tys. zł., z okresem spłaty wynoszącym 7 lat (po upływie jednego roku karencji). Program ten startuje 17 listopada, na jego realizację przeznaczaliśmy 500 mln do roku 2021. Zaobserwowaliśmy już pierwsze efekty tego programu. Dzięki tej możliwości wiele młodych osób planujących wcześniej wyjazd do pracy za granicę zdecydowało się pozostać w kraju. To jest naprawdę dobry pomysł, panie profesorze.

Są wśród nas przedstawiciele powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, na których spoczywa ogromna odpowiedzialność za realizację codziennej polityki zatrudnienia i którzy będą dysponować największą pulą środków przeznaczonych na wspieranie młodzieży na rynku pracy. Warto odnotować przy tej okazji pozytywne doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, otwartego na trudne wyzwania rynku pracy, aktywnie angażującego się we współpracę ze społecznymi partnerami rynku pracy. Jest też wśród nas Komendant Główny Ochotniczych Hufców Pracy, organizacji, która – pomimo braku wielu istotnych uregulowań i wytycznych – jako pierwsza w Polsce podjęła się realizacji projektów w ramach „Gwarancji dla młodzieży”. Projektów adresowanych do najtrudniejszej grupy docelowej – osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Za tę inicjatywę, która z całą pewnością przyczyni się do poprawy sytuacji wielu młodych osób na rynku pracy, chciałbym panu, panie komendantce, serdecznie w tym miejscu podziękować.

Nie ukrywam, że szczególnie bliskie jest mi województwo małopolskie i Małopolska Wojewódzka Komenda OHP kierowana przez panią Jolantę Zajączkowską. Chciałbym jednak zwrócić się do wszystkich jednostek OHP, które realizują zadania edukacyjno-wychowawcze, kształcą zawodowo młodzież i przygotowują ją do wejścia na rynek pracy. Bardzo liczę w tym miejscu na państwa aktywność, zaangażowanie, innowacyjność. Dzięki rozbudowanej sieci jednostek możecie docierać do najmniejszych miejscowości w całej Polsce i organizować dostęp do tak ważnych usług rynku pracy, jak poradnictwo zawodowe, pośrednictwo i szkolenia zawodowe dla każdego zainteresowanego młodego człowieka. Dziękuję też obecnym na sali samorządcom: panu marszałkowi, wójtom, burmistrzom za to, że stworzyli dobry klimat do poszerzania oferty usług rynku pracy świadczonych zarówno przez publiczne służby zatrudnienia, jak i ochotnicze hufce pracy. Widzę też na tej sali przedstawicieli organizacji związanych z rolnictwem. Jest z nami szef Małopolskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego pan Bronisław Dutka, przedstawiciele KRUS-u, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego z panem prezesem Tomaszem Latochą i wiele innych osób, które włączają się w proces aktywizacji młodzieży. To wielkie wyzwanie, a także wielka odpowiedzialność – stworzenie godnych warunków pracy dla młodych osób. Bardzo was proszę o to ogromne zaangażowanie. Dziękuję też Kościołowi: archidiecezji krakowskiej, diecezji tarnowskiej, Caritasowi za to, co robią na rzecz integracji społecznej, szczególnie poprzez udzielanie pomocy. Szczególne podziękowania chcę złożyć na ręce księdza biskupa za jego wielkie zaangażowanie i wsparcie wielu inicjatyw społecznych, mających tak wielkie znaczenie dla godnego, codziennego życia wielu osób.

Szanowni państwo, mówiąc o naszej współodpowiedzialności za młodzież, od razu spojrziałem na księdza Augustyńskiego, z którym tydzień temu świętowaliśmy pięciolecie Siemachy w Tarnowie, otwieraliśmy najpiękniejszy na świecie dom dziecka w Odporyszowie: z basenem, salą z kominkiem, stadniną koni, infrastrukturą re-

kreacyjno-sportową. Wszystko to powstało dzięki zaangażowaniu ludzi dobrej woli, takich jak ksiądz Andrzej Augustyński. Księżu Andrzeju, jeszcze raz tutaj na naszej wspólnej ziemi – serdecznie Bóg zapłać.

Chcę raz jeszcze podziękować za państwa zaangażowanie w działania na rzecz młodych ludzi. Dziękuję bardzo organizatorom konferencji i liczę ogromnie na jej efekty. Dziękuję bardzo.

Prof. dr hab. Jerzy Hausner

Kraków

Wystąpienie na ogólnopolskiej konferencji w Tarnowie otwierającej realizację przez Ochotnicze Hufce Pracy „Gwarancji dla młodzieży” – 6 listopada 2014

Panie Ministrze, w imieniu własnym i wszystkich, którzy zostali tutaj wyróżnieni, chciałbym podziękować za dostrzeżenie naszych aktywności i za ich uhonorowanie.

Kwestia młodzieży w Polsce jest pilna i ważna, coraz poważniejsza. Chciałbym w tym miejscu zwrócić uwagę na jej trzy zasadnicze wymiary: dwa z nich wiążą się z demografią, a jeden z problemem nierówności społecznych. Kwestie demograficzne to z jednej strony problem starzenia się naszego społeczeństwa. Możemy zastanawiać się, co zrobić, aby obecne młode pokolenie odwróciło ten niekorzystny trend. Nie będę o tym dzisiaj mówić w szczegółach, ale z pewnością potrzebujemy całej gamy działań, które generalnie możemy nazwać polityką rodzinną, a która w szczególnym stopniu powinna odnosić się do roli kobiety i jej aktywności zawodowej. Nasze działania powinny być zorientowane na odwrócenie trendów ujemnego przyrostu naturalnego przy jednoczesnej świadomości, że pewnych procesów odwrócić się już nie da.

W tym miejscu pojawia się problem zasobów pracy oraz kwestia jakości tych zasobów. Z problemem tym wiążą się poważne konsekwencje: po pierwsze, stajemy wobec wyzwania zagospodarowania tych zasobów pracy, które ciągle mamy. Na poziomie szkolnictwa wyższego mamy dziś niż demograficzny, ale przecież nie tak dawno w okres aktywności zawodowej weszły roczniki wyżowe. Zagospodarowanie w Polsce tych roczników, tych zasobów pracy, stworzenie tym ludziom możliwości aktywności zawodowej jest sprawą fundamentalną, ponieważ jest to ostatni wielki społeczny zasób, który możemy wykorzystać dla zdynamizowania naszego rozwoju.

Po drugie: za chwilę tym problemem nie będzie skala, wielkość zasobów pracy, ale ich jakość. Musimy dzisiaj zacząć uświadamiać sobie, że to, co było dla nas dawniej problemem, będzie powoli zmieniało wektor – będziemy mieli deficyt zasobów pracy, a nie ich nadmiar. Do tej pory cały czas funkcjonowaliśmy w sytuacji, kiedy problemem było to, aby ludzie mogli w ogóle pracować. Za chwilę ten problem będzie wyglądał inaczej; to jest kwestia zaledwie paru lat. Musimy myśleć o jakości pracy. Zmiana myślenia musi nastąpić dziś.

Drugim elementem sytuacji demograficznej jest emigracja zarobkowa. Oczywiście możemy powiedzieć, że sytuacja nie jest już tak dramatyczna jak 10 lat temu, ale w dalszym ciągu mamy do czynienia z drenażem naszych zasobów pracy. To jest problem rodzący bardzo wiele negatywnych konsekwencji, także społecznych. Ostatnia rzecz, o której chcę wspomnieć, pokazując, na czym polega kwestia młodzieży w Polsce – nie roszczęc sobie praw, by powiedzieć o wszystkim – to jest dostrzeżenie, że nierówności społeczne w Polsce rosną. Choć uważamy, że ciągle pozostają one na przyzwoitym, przeciętnym, europejskim poziomie, to chcę zwrócić uwagę, że największe nierówności występują w grupie młodych rodzin, a zwłaszcza w grupie dzieci. To oznacza, że już dzisiaj fundujemy sobie dużo poważniejsze nierówności społeczne w przyszłości. Nie jest to efekt działania poprzedniego systemu, przy wszystkich innych jego słabościach. Jeżeli nie chcemy dopuścić do dużo poważniejszych problemów z nierównościami społecznymi, musimy zająć się również młodymi ludźmi, bo zajęcie się młodymi ludźmi to także zajęcie się ich dziećmi (np. ich dostępem do wyrównanej i dobrej opieki zdrowotnej i edukacji), a to jest najbardziej dramatyczny dzisiaj problem.

Nie odnosząc się bezpośrednio do programu „Gwarancje dla młodzieży”, chciałbym powiedzieć, jak ja widzę rozwiązywanie kwestii młodzieży. Mówiąc o problematyce polityki pracy (świadomie mówię „polityka pracy”, a nie „polityka zatrudnienia”) i problematyce równości szans, chcę adresować swoje wystąpienie do wszystkich, ale w szczególności do pana ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza, którego bardzo cenię – jest człowiekiem dynamicznym, uczciwym i chcącym zrobić w polityce rzeczy ważne. Otóż my nie mamy problemów z koniunkturalnymi cechami tego, co nazywamy rynkiem pracy, mamy coraz bardziej poważne problemy strukturalne, na które trzeba zwrócić uwagę również dlatego, że udało się nam stosunkowo łagodnie przejść pierwszą fazę kryzysu. Teraz sytuacja gospodarcza Polski też nie wygląda źle, co zawdzięczamy między innymi dużej elastyczności rynku pracy (sam przykładałem rękę do zwiększenia tej elastyczności). Ale dzisiaj, gdy – na co zwracałem uwagę w pierwszej części tego wystąpienia – zmienia się sytuacja, musimy zwrócić uwagę na cechy strukturalne rynku pracy, a nie tylko na cechy koniunkturalne. To, co służy dobrze podczas reagowania na kryzys, może być w innym czasie antyrozwojowe. Gdy po raz pierwszy miałem do czynienia z problemem startu zawodowego młodzieży, problemem była w ogóle jakakolwiek praca; dlatego powstał program „Pierwsza praca”,

który polegał na umożliwianiu zatrudnienia, także w formie staży. Chcę przy tym powiedzieć, że również w administracji publicznej bardzo często zatrudniano ludzi na sześć miesięcy, żeby później ich zwolnić i poszukać następnych na kolejne sześć miesięcy. Zdawałem sobie sprawę, że to jest sytuacja pożarowa, i gasząc pożar, nie zastanawiałem się nad tym, czy przypadkiem czegoś nie zamoczę. Po prostu sytuacja była dramatyczna. Dzisiaj nie jest ona tak zła, dlatego nie możemy myśleć o **jakimkolwiek** starcie zawodowym, tylko o **dobrym** starcie zawodowym – a to już jest trochę inne spojrzenie. Z tego punktu widzenia trzeba przyjrzeć się całemu systemowi kształcenia; słusznie tutaj mówiono, że w Polsce brakuje dobrego kształcenia zawodowego. Zniszczyliśmy to, co było, i nie chciałbym tego hurtem bronić, ale zamiast polityki niszczenia lepsza jest polityka przekształcania i musimy odbudować, czy też musimy budować własny system, także oparty o izby rzemieślnicze, o naszą tradycję. To trzeba zrobić. Głosy, które mówią, że w Polsce brakuje kształcenia zawodowego, są trafne. Niedawno byłem w Jaśle i tam dyskutuje się o tym, co zrobić, żeby mieć jeszcze lepsze liceum. Jeszcze lepsze liceum oznacza, że ci najlepsi wywędrują po prostu gdzieś indziej, natomiast jeśli chcemy rozwiązać problem swojego miasta i rozwiązać problem kształcenia zawodowego w swoim mieście, nie pozbawiając najzdolniejszych możliwości pójścia w świat, to dotykamy problemu kształcenia ustawicznego; i nie chodzi tylko o to, żeby powiedzieć, że potrzebujemy kształcenia ustawicznego, ale żeby znaleźć sposób jego rzeczywistego finansowania. Jednym z tych rozwiązań, o którym mówiliśmy wielokrotnie, a którego nie udało się przeprowadzić, jest pojawienie się funduszu szkoleniowego liczonego w koszty uzyskania przychodu, powtarzam: w koszty uzyskania przychodu. Fundusz ten służyłby kształceniu, podnoszeniu kwalifikacji zatrudnionych, nawet gdyby później szukali oni miejsca w innych zakładach pracy. Chciałbym też zwrócić uwagę, że poziom, i materialny, i ogólny, szkoły polskiej jest lepszy niż kiedyś. Nie jest prawdą, że polska szkoła całkowicie upadła. Z drugiej strony chciałbym podkreślić, że w polskich szkołach nie potrafimy odpowiednio wyważyć proporcji między indywidualnym rozwojem, samodzielną pracą każdego ucznia a pracą zespołową, a ten element jest fundamentalnie ważny dla wykorzystywania zasobów pracy w przyszłości. Istnieje też problem bezpieczeństwa zatrudnienia – problem umów tzw. śmieciowych. Są przecież takie grupy zawodowe, które mają bardzo niskie wynagrodzenia, ale poziom diety w rodzinach osób z tych grup jest wyższy niż przeciętnie. To są np. osoby pracujące w Poczcie Polskiej. Dlaczego w rodzinach tych osób jest więcej dzieci? Dlatego, że jest tam stabilność zatrudnienia! Tam zaś, gdzie jej nie ma, tam nie będzie więcej dzieci, więc jeżeli godzimy się na elastyczny rynek pracy w takim kształcie jak obecnie, to godzimy się także na całkowitą bezradność polskiej polityki rodzinnej. Czy to oznacza, że mamy się całkowicie wycofać z kodeksu cywilnego jako podstawy stosunków pracy? Nie. Jednak trzeba wyraźnie zaznaczyć, w których dziedzinach tak, a których dziedzinach – nie. Masowe przekształcanie stosunku pracy, normalnego stosunku pracy opartego

o kodeks pracy w rozwiązaniu kodeksu cywilnego nie jest właściwym rozwiązaniem. Potrzebne jest nowe ustawodawstwo: nowy kodeks pracy i nowy kodeks zbiorowych stosunków pracy. Jak pan wie, panie ministrze, te kodeksy są gotowe, trzeba je zaktualizować i wprowadzić w życie. Proszę, niech pan przejmie to, co kiedyś przygotowałem.

Wynagrodzenie – niech pan broni minimalnego wynagrodzenia! Można dyskutować, w jakiej relacji do wynagrodzenia przeciętnego ma ono pozostawać, ale trzeba je podnosić. Jednocześnie w Polsce narasta problem bardzo niskiego opłacania wzrostu wydajności pracy. Należy unikać mówienia o tym w kategoriach „podnosimy wynagrodzenie”. Trzeba mówić o tym w kategoriach mechanizmu ekonomicznego, który nagradza za wydajność pracy. Tam, gdzie wynagrodzenie nie ma związku z wydajnością pracy, mamy taką sytuację jak w górnictwie węgla kamiennego. Z drugiej strony, nie możemy godzić się na sytuację, że przez wszystkie lata transformacji fundusz pracy w produkcie krajowym brutto spada. Jesteśmy krajem, w którym udział wynagrodzeń w wytworzonej wartości jest coraz niższy. To oznacza, że będziemy konkurować w kategoriach „tania płaca”, „niskie koszty”, „niska jakość”. Nie przesuniemy się w łańcuchu wytwarzania wartości, jeżeli nie odejdziemy od takiego myślenia! Oczywiście, nikt tego nie może nakazać, to są decyzje pracodawców, ale trzeba wzmacniać drugą stronę dialogu społecznego. Nie dyskutuję tylko o pozycji związków zawodowych, ale czy dzisiaj rzeczywiście układ zbiorowy pracy jest właściwym narzędziem kształtowania wynagrodzeń? Nie jest i trzeba to zmienić. To będzie łatwiejsze, jeżeli odbudujemy dialog społeczny. Kibicuję panu we wszystkich pana staraniach, panie ministrze. To nie pan doprowadził do sytuacji paraliżu dialogu społecznego, ale brak dialogu to poważny problem dla wszystkich, także dla rządu i wkrótce będzie można się o tym dramatycznie przekonać.

Z całą pewnością trzeba też zwiększyć możliwości samozatrudnienia. Nie będę o tym mówił, ale dostrzegam wielką szansę w działalności bardzo wielu osób, które siedzą na tej sali i które zajmują się przedsiębiorczością społeczną, aktywizowaniem ludzi przez ekonomię społeczną. Czekamy na ustawę o przedsiębiorczości społecznej – to również jest w pana resorcie. Projekt jest gotowy – w sensie założeń – od wielu, wielu lat. Z całą pewnością można go przeprowadzić i tym samym wspomóc ludzi, którzy przecież nie dla zysku aktywizują konkretne społeczności. Wielu takich ludzi, przedsiębiorców społecznych, działa w Polsce – kłaniam się w tym miejscu księdzu Andrzejowi Augustyńskiemu.

W związku z tym – polska praca jako teza, polityka pracy jako kierunek, ale z dodaniem jeszcze jednego elementu: praca, o której mówimy, musi być pracą godną. Nie chodzi tylko o godziwe wynagrodzenie, czyli godziwe wynagradzanie wydajności pracy (co wyraźnie podkreślam), ale też o etyczny wymiar pracy, społeczną odpowiedzialność biznesu odnoszącą się również do pracowników. To jest także dyskusja o tym, po co jest firma. Myślenie, że *the business of business is business* musi

odejść w niesławie do przeszłości. Firmy, które traktują swoich klientów jak zwierzy-
nę do upolowania, które oczekują od nich tylko zakupu swoich produktów, w taki
sam sposób traktują swoich pracowników – wymuszają na nich drapieżne zachowa-
nia. Często młodzi ludzie, którzy tam pracują, stają się później ofiarami tego syste-
mu. Zaczniemy poważnie rozmawiać o społecznej odpowiedzialności biznesu wobec
klientów i wobec pracowników, bo tylko w ten sposób możemy rozważać problem
godnej pracy.

„Polityka pracy” to określenie z encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens*. Jako
minister intuicyjnie je czułem, tylko nie potrafiłem dokonać tego jednego kroku wię-
cej bo – powiem o tym na końcu – przesunąłem wektor od polityki bezrobocia do
polityki zatrudnienia, ale teraz trzeba przesunąć ten wektor jeszcze dalej, trzeba dys-
kutować dzisiaj nie o zatrudnieniu w ogóle, tylko o wykorzystaniu potencjału pracy,
o wykorzystaniu szansy, którą jest polska praca.

Teraz o polityce równości szans. **Gwarancje** trzeba rozumieć jako element szan-
sy, myślenia o szansach. Gwarancje nie mogą polegać na tym, że ja przyjmuję za
ciebie odpowiedzialność, że ja ci wszystko zapewniam, gwarantuję. Gwarancje pole-
gają na tym, że ja ci zapewniam uczciwe warunki i dotrzymam zobowiązania, które
na mnie spoczywa. Nie stwarzam ci żadnej iluzji – państwo musi dawać gwarancje,
które są gwarancjami systemowymi, ale nie może dawać gwarancji indywidualnych.
Indywidualnie może pomagać, włączać innych do pomagania. Nasza dotychczasowa
perspektywa jest źle ustawiona, patrzymy na problematykę, o której dyskutujemy
przez pryzmat bezrobocia i marginalizacji. Ja nie mówię, że to nie jest ważne, ale
chcę powiedzieć, że kiedy zaczynamy od myślenia o bezrobociu i marginalizacji, to
zaczynamy od końca, a nie od początku. W związku z tym, dyskutując o polityce
równości szans, musimy sobie zdać sprawę, że istnieją poważne źródła nierówno-
ści społecznych, które dotyczą młodzieży. Nadal zaliczać do nich należy masowe
i długotrwałe bezrobocie oraz umowy śmieciowe, które uniemożliwiają otrzymanie
kredytu. To jest sytuacja zbyt daleko posuniętej elastyczności zatrudnienia, która po-
woduje konsekwencje strukturalne. To jest także sytuacja różnicowania grup zawo-
dowych związana z deregulacją rynku. Nie jestem za tym, by utrzymywać przywileje
zawodowe, ale też nie uważam, że należy całkowicie deregulować rynek, i to nie tylko
do zawodów zaufania publicznego, bo to są specyficzne typy zawodów, gdzie jednak
przynależność zawodowa i wymagania zawodowe, zarazem dające pewnego rodzaju
reguły funkcjonowania w tym zawodzie, są potrzebne. Nie wyrzucamy wszystkiego
w drugą stronę, jeżeli tego jest za dużo, to zróbmy ewidencję, które zawody powin-
ny być regulowane. To są też oczywiście zmiany, które następują w funkcjonowaniu
rodzin, coraz większym stopniu rodzin nietypowych, to jest dżungla prawna i my
jesteśmy niestety ofiarami tej dżungli prawnej – braku zdolności bardzo wielu osób
do poruszania się w tej dżungli prawnej, ale także coraz wyższych kosztów ochro-
ny prawnej, w tym także problemu narastania przestępczości. To są źródła, których

nigdy nie wyeliminujemy, ale w związku z tym powstaje pytanie, jak prowadzić politykę, w której nierówności będą się pojawiały, a my musimy temu przeciwdziałać. Uczciwie przyznaję, że nie udało mi się tego przez rząd przeprowadzić, bo skala ówczesnych problemów była nieporównywalnie większa.

To jest idea minimalnego kapitału wyjściowego, który składa się z pięciu elementów: wykształcenia i kwalifikacji, mieszkania, ochrony zdrowia, transportu i komunikacji oraz kredytu. W tych obszarach państwo, mówiąc o gwarancjach, nie daje ludziom kredytu ani nie załatwia im certyfikatu edukacyjnego, ale daje im szanse uzyskania wykształcenia i kwalifikacji na współcześnie niezbędnym poziomie. Nazywam to „minimalnym kapitałem wyjściowym”.

Gdzie mamy największy problem? W wykształceniu, kwalifikacjach i kredycie. Co do wykształcenia i kwalifikacji, to chciałbym wyraźnie podkreślić, że dzisiaj najślabszym ogniwem jest szkolnictwo wyższe i brak szkolnictwa zawodowego. Szczególnie szkolnictwo wyższe, które – w sensie finansowania – coraz więcej wymagając od rodzin i od zainteresowanych, coraz mniej w istocie rzeczy gwarantuje, a to, co się dzieje w dużej części tzw. szkolnictwa prywatnego, urąga jakimkolwiek regułom i nie powinno być tolerowane. Trzeba się zastanowić, czy nasze szkoły nie stały się fabrykami dyplomów, czy rzeczywiście oferują wykształcenie i kwalifikacje, skoro znacząca część studentów naprawdę przychodzi na uczelnię tylko po podpis.

Jeżeli chodzi o mieszkania, to w większości dostęp do nich polega w Polsce na kredycie hipotecznym. Oznacza to, że rozwiązania problemu dostępu do mieszkania dla młodych ludzi upatrujemy we własności jako takiej. A moim zdaniem nie jesteśmy tak bogatym społeczeństwem, żeby problem dostępu do mieszkania miał być rozwiązany wyłącznie przez kredyt hipoteczny. Zresztą to, co zrobiliśmy w ostatnich kilkunastu latach, będzie się nam odbijało czkawką niezależnie od tego, jaki będzie kurs franka szwajcarskiego. Liczba osób, które nie będą w stanie obsługiwać tych kredytów, będzie narastała, nawet gdybyśmy mieli przyzwoitą sytuację gospodarczą. To nas nauczy, że oczywiście to jest dobra droga, ale niewystarczająca i nie dla wszystkich.

Co do transportu – wydaje mi się, że koncentrujemy się na dostępności fizycznej transportu, natomiast problem leży w dostępności informacyjnej, dostępie do nowoczesnych technologii, nie tylko w sensie fizycznym, ale także w sensie kompetencyjnym.

Zbliżając się do końca, powiem tak: polityka równości szans, której Polska coraz bardziej potrzebuje, nie może polegać na zapewnieniu każdemu bezpieczeństwa, nie na tym powinny polegać gwarancje. Żadna polityka nie powinna i nie może usuwać ryzyka, które nieuchronnie wiąże się z aktywnością zawodową jednostek. Gdyby tak było, że państwo lub ktokolwiek inny przejmie całkowitą odpowiedzialność za jednostkę, to znika wtedy motywacja do aktywności i przedsiębiorczości. Racjonalnym celem polityki nie jest usuwanie wszelkiego źródła ryzyka, lecz eliminowanie albo przynajmniej ograniczanie najsilniejszych społecznych zagrożeń. Tak musi być skon-

struowany cały system – **gwarancje** są potrzebne do myślenia w sensie pozytywnym, dlatego mówię **polityka równości szans**, a nie **polityka równości**, i dlatego mówię **polityka gwarancji**. Oczywiście i tak nie unikniemy tego, że będziemy musieli niektóre grupy w szczególny sposób ubezpieczyć. Jakie są te rozwiązania dla szczególnych grup i które to są grupy, to jest drugi problem, natomiast trzecia linia to linia tej indywidualnej kompensacji, kiedy mimo wszystko jednostki sobie nie radzą. Jednocyfrowa stopa bezrobocia to jest kilkaset tysięcy nieszczęść. Czy znajdziemy rozwiązanie, które stać na kilkaset tysięcy nieszczęść? Nie. W związku z tym zastanówmy się nie nad tym, żeby nie mieć bezrobocia, tylko żeby ono występowało w takiej skali, w której jesteśmy w stanie uruchomić działania kompensacyjne, a nie działać **post-**, bo to jest kilkaset tysięcy nieszczęść.

Dlaczego postanowiłem to dzisiaj powiedzieć? Dlaczego mówię to w obecności pana ministra i w dużym stopniu do pana ministra? Bo – jeszcze raz podkreślam, to nie jest bezpodstawna deklaracja – po prostu uważam, że pan minister jest właściwym człowiekiem na właściwym miejscu i ma w sobie tę dynamikę i to umiarkowanie, które jest potrzebne w polityce. I nie szasta słowami.

Gdy byłem ministrem pracy, to był 2001 rok, bezrobocie wynosiło 20,6 proc., to było 3,5 mln ludzi zarejestrowanych w urzędach pracy. Zastanawialiśmy się, jak przesunąć wektor z myślenia o bezrobociu na myślenie o aktywności i aktywizacji zawodowej. To, co ja zaproponowałem, było pójściem w innym kierunku. Odejściem od zajmowania się głównie bezrobotnymi na zasadzie, że jak już ktoś jest bezrobotnym, to się nim zajmujemy. W centrum polityki postawiony został problem tworzenia miejsc pracy, aktywności i aktywizacji zawodowej, tak aby zapobiegać bezrobociu. Nadal bezrobocie jest wysokie, zbyt wysokie, ale obecnie skala problemu jest już zupełnie inna. I teraz czas na kolejny krok dalej; postawienie akcentu na kwestii jakości i godności pracy. To kluczowe zagadnienie, kiedy dyskutujemy o perspektywach dla młodzieży, czyli przyszłości Polski.



POSEŁ NA SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Urszula Augustyn

Tarnów, dnia 6 listopada 2014 r.

Pan
Marian Najdychor
Komendant Główny OHP

Szanowny Panie Komendancie!

Serdecznie dziękuję za zaproszenie na konferencję inaugurującą realizację programu „Gwarancje dla młodzieży”. Niestety, odbywające się w tym czasie posiedzenie Sejmu RP nie pozwala mi wraz z Państwem uczestniczyć w tym wydarzeniu.

OHP jest instytucją, której działalność od lat doskonale spełnia misję aktywizacji zawodowej i społecznej młodzieży. Trudności w znalezieniu pracy i usamodzielnieniu się mogą prowadzić do wykluczenia społecznego już u progu dorosłego życia. Takie przygotowanie szkolnictwa zawodowego oraz systemów wsparcia, aby wejście na rynek pracy było łatwe i naturalne - jest naszym wobec młodych obowiązkiem. Nie jest to proste zadanie, dlatego cieszę się, że podejmujecie Państwo trudne tematy i szukacie jak najlepszych rozwiązań.

Wszystkim uczestnikom Konferencji życzę ciekawej dyskusji, dobrych wniosków, skuteczności i satysfakcji.

Z wyrazami szacunku,

Biuro Poselskie Posłanki RP Urszuli Augustyn
33-100 Tarnów, ul. Wałowa 29 (014) 6552565
Urszula.Augustyn@sejm.pl; www.urszula-augustyn.pl

Adam Jarubas

Marszałek Województwa Świętokrzyskiego

Szanowni państwo, na wstępie pragnę w imieniu marszałka województwa świętokrzyskiego podziękować za zaproszenie do udziału w dyskusji, podczas której zapadają tak istotne decyzje na temat przeciwdziałania bezrobociu i marginalizacji społecznej młodzieży. W Polsce, podobnie jak w większości państw Unii Europejskiej, sytuacja zawodowa młodych ludzi wymaga pilnej interwencji. Obecnie aktywny zawodowo pozostaje jedynie co trzeci Polak do 25 roku życia. Nawet jeśli weźmiemy pod uwagę, że jest to spowodowane kontynuacją nauki, musimy sobie zdawać sprawę, że opóźnianie wejścia na rynek pracy przez większość młodych ludzi powoduje konsekwencje dla całej gospodarki. Bezrobocie młodzieży rzutuje na poziom życia całego społeczeństwa. Często stanowi istotne obciążenie finansowe rodzin i utrwała negatywne wzorce. Powoduje frustrację, zniechęca bezskutecznością poszukiwania pracy, powoduje dezaktualizację kwalifikacji i wiedzy zdobytych w toku edukacji.

Jeśli chodzi o poziom bezrobocia wśród młodych ludzi, Polska należy do grupy państw o względnie stabilnej sytuacji na rynku pracy. Europa jest pod tym względem niezwykle zróżnicowana. W najtrudniejszej sytuacji są państwa leżące na południu kontynentu – Grecja, Hiszpania, w których bezrobocie wśród młodzieży przekracza 50 proc. Na przeciwnym biegunie znajdują się kraje, gdzie stopa bezrobocia młodych ludzi jest jednocyfrowa, takie jak Niemcy, Austria, Norwegia. Na poziomie całej Unii Europejskiej, średnia stopa bezrobocia młodzieży wynosi ok. 21 proc. W Polsce nieznacznie więcej – 22,5 proc. Czy to dużo? Biorąc pod uwagę same cyfry – sytuacja nie jest szczególnie dramatyczna. Zważywszy jednak na konsekwencje społeczne i gospodarcze, a także wysoki poziom bezrobocia ukrytego, powodowanego nadmiernie wydłużonym procesem edukacyjnym, niezbędne są zdecydowane i pilne działania interwencyjne ze strony państwa i samorządów.

W kolejnym okresie programowania funduszy europejskich, u progu którego obecnie jesteśmy, ochotnicze hufce pracy będą pełnić niezwykle ważną rolę w realizacji działań wspierających młodzież. Komisja Europejska, ustalając kwoty Europejskiego Funduszu Społecznego dla Polski na lata 2014–2020, wskazała na pilną potrzebę nasilenia działań interwencyjnych zapobiegających wykluczeniu społecznemu młodych ludzi. W tym celu wyodrębniono specjalną kategorię, tzw. młodzieży NEET, czyli niezatrudnionej, nieuczącej się i nieuczestniczącej w szkoleniach. Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w populacji osób młodych (w wieku 15–24 lata) w skali całego kraju do grupy NEET zaliczono aż 560 tys. młodych ludzi. W grupie tej 8 tys. stanowią osoby do 17 roku życia, co ze względu na obowiązek nauki do 18 roku życia budzi szczególny niepokój. Wsparcie młodzieży nieuczącej się i niepracującej stało się dla całej Unii priorytetem. Brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia młodzieży i temu przede wszystkim powinny zapobiegać działania aktywizacyjne.

Pomimo niskiego odsetka młodzieży, która nie kontynuuje nauki (jest to ok. 5,7% w skali kraju), część młodzieży zaliczonej do grupy NEET nie rejestruje się w urzędach pracy i pozostaje wykluczona z wszelkich działań aktywizacyjnych. Sytuacja ich jest tym trudniejsza, że mają bardzo niskie, często niepełne wykształcenie i brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego. Często osoby takie nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia, bo nie widzą takiej potrzeby albo też nie mają ochoty szkolić się i doksztalać. Młodzież ta to prawdziwe wyzwanie przede wszystkim dla ochotniczych hufców pracy, mających ogromne doświadczenie i wiedzę na temat metod dotarcia i zmiany świadomości takich osób, które poprzez swoją postawę zmierzają wprost ku trwałemu wykluczeniu społecznemu.

Narzędziem w rękę instytucji chcących działać na rzecz wspierania młodzieży są rządowe „Gwarancje dla młodzieży”. Jednym z fundamentalnych założeń tego programu jest to, by każda młoda osoba w ciągu 4 miesięcy od momentu rejestracji w urzędzie pracy otrzymała stosowną ofertę zatrudnienia, szkolenia lub stażu, pozwalającą wyzwolić się z bierności zawodowej. Sprzyjają temu ostatnie zmiany legislacyjne, w tym przede wszystkim tegoroczna nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pojawiły się nowe metody i narzędzia aktywizacyjne, takie jak bony stażowe, bony szkoleniowe i zatrudnieniowe, świadczenia aktywizacyjne, granty na telepracę. W sposób znaczący zmieniono także formułę rejestracji osób bezrobotnych poprzez wprowadzenie tzw. profilowania, czyli wstępnego określenia potrzeb aktywizacyjnych w stosunku do każdej osoby rejestrującej się. Młodzież „doczekała się” własnego odrębnego programu operacyjnego „Wiedza – edukacja – rozwój”, który będzie finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2014–2020. Wiele województw, w tym także region świętokrzyski, szczególnie starannie przygotowuje się do wdrożenia nowych działań na rzecz

młodzieży. Powstają regionalne partnerstwa, do których włączane są różne instytucje, organizacje pozarządowe, skupiające młodzież i działające na jej rzecz. Młodzi ludzie sami powinni wyrażać swoje potrzeby i oczekiwania; należy także zapewnić im udział w podejmowaniu decyzji w sprawach, które dotyczą ich środowiska.

Szanowni państwo, w imieniu marszałka województwa świętokrzyskiego jeszcze raz dziękuję za zaproszenie do udziału w dyskusji. Wypracowanie rozwiązań systemowych ma na obecnym etapie znaczenie kluczowe. Pozwoli nie tylko efektywnie wykorzystać środki, które otrzymaliśmy na pomoc młodym ludziom, lecz przyczyni się także do integracji różnych środowisk reprezentujących młodzież. Warto pamiętać, że wspierając młodzież, działamy na korzyść całego społeczeństwa, które ponosi koszty związane z edukacją, aktywizacją i profilaktyką osób młodych. Wszyscy z niecierpliwością czekamy na nowe, skuteczne rozwiązania, które będziemy chcieli jak najszybciej wprowadzać w życie. Życzę państwu owocnych obrad i dalszej dyskusji. Dziękuję.



Tarnów, dnia 6 listopada 2014 roku

**Prezydent
Miasta
Tarnowa**

ul. Mickiewicza 2
33-100 Tarnów
tel. +48 14 688 24 33
fax +48 14 621 53 08
e-mail: umt@umt.tarnow.pl
www.tarnow.pl

Pan Władysław Kosiniak - Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Pan Marian Najdychor
Komendant Główny Ochotniczych Hufców Pracy

Serdecznie dziękuję za zaproszenie na dzisiejszą konferencję. Cieszę się, że to właśnie w Tarnowie odbywa się konferencja inauguracyjna programu pod hasłem „Gwarancje dla młodzieży”, którego głównym celem jest zapewnienie wszystkim młodym osobom w wieku do 25 lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

Proszę wybaczyć moją nieobecność. W dniu dzisiejszym odbywa się ostatnia w kadencji Rady Miasta Tarnowa 2010-2014 Sesja Rady Miejskiej, na której moja obecność jest konieczna.

Życzę Państwu cennej wymiany doświadczeń, udanych obrad, miłego pobytu w Tarnowie.

Zastępca Prezydenta Miasta Tarnowa

Henryk Słomka – Narożański



Tarnów - polski biegun ciepła
Tarnów - the Polish hot-spot

Część I
Dobre praktyki oraz projekty
w zakresie programów dla młodzieży

Dorota Staniuszko

Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Zielonej Górze

Wystąpienie przedstawiciela Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy

Kiedy parę lat temu rozpoczynaliśmy realizację projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, problemem był wysoki poziom bezrobocia wśród młodych osób oraz brak dostępu młodych ludzi do szeroko rozumianych usług rynku pracy w województwie. Kiedy w lipcu tego roku kończyliśmy realizację tego programu po przeszło 5 latach działalności, poszerzyliśmy rzeszę naszych „znajomych” o ponad 2300 osób, bo tyle osób skorzystało z usług jednostek utworzonych w trakcie trwania projektu w Lubuskiem, znaleźliśmy pracę dla blisko 800 osób. Spadła też liczba bezrobotnej młodzieży w wieku do 25 roku życia, co pewnie trudno bezpośrednio połączyć z naszym funkcjonowaniem, ale już to, że teraz młodzi ludzie wiedzą, gdzie mogą przyjść i poprosić o pomoc, zwyczajnie poradzić się, to sukces, którym możemy się pochwalić. Działamy prawie w każdym mieście powiatowym, a tam, gdzie nie mamy swoich jednostek, prowadzimy regularne dyżury pośredników i doradców. Mimo iż bezrobocie wśród osób w wieku 18–25 lat dalej stanowi poważny problem, wiemy, jak skutecznie pomagać młodym ludziom, jak do nich dotrzeć, jak z nimi rozmawiać.

Niewątpliwie pomogło nam to, kiedy w kwietniu tego roku rozpoczynaliśmy realizację programu „Gwarancje dla młodzieży”. Jako jednostki dobrze rozpoznawalne na lokalnym rynku wiedzieliśmy, z kim nawiązać współpracę, żeby dotrzeć do – przecież niełatwej – grupy docelowej projektu „Pomysł na siebie” czy „Równi na rynku pracy”. Nie chodziło wszak tylko o sam fakt zrekrutowania osób do projektów, ale o to, aby znaleźć osoby naprawdę potrzebujące pomocy i wsparcia. Poprzez formalne i mniej formalne porozumienia udało nam się w województwie lubuskim zrekrutować 225 osób w projekcie „Równi na rynku pracy” i 30 osób w projekcie „Pomysł na siebie”.

Projekt „Równi na rynku pracy”, w którego realizacji uczestniczy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Zielonej Górze, opiera się na rozwijaniu i wzmacnianiu dwóch bardzo ważnych w życiu człowieka aspektów – edukacji społecznej i pracy zawodowej. Edukacja stwarza możliwość niezależności i uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Praca jest natomiast aktywnością ważną dla każdego dorosłego człowieka – stanowi źródło utrzymania, daje poczucie bycia potrzebnym i jest sposobem samorealizacji.

Realizacja projektu została tak przemyślana, aby zapewnić osobom młodym możliwość rozwoju własnych kompetencji poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach oraz stworzyć im okazję do odnalezienia się na otwartym rynku pracy poprzez zapewnienie miejsca odbycia stażu. Wybitny badacz pracy Frank Parsons już w 1909 roku stwierdził: „Nikt nie powinien decydować za nikogo, jaki zawód ma wybrać, ale należy tak wspomagać ludzi w procesie wyboru zawodu, aby sami mogli oni dojść do właściwych wniosków”. Taką zasadą kierują się nasi doradcy zawodowi w pracy z uczestnikami projektów. Właśnie kończymy ten proces „dochodzenia do właściwych wniosków” poprzez finalizowanie Indywidualnych Planów Działania.

Magdalena Mrozek

Młodzieżowe Centrum Kariery Chełmno
pośrednik pracy,
opiekun w „Gwarancjach dla młodzieży”

Rozwijanie i wdrażanie innowacyjnych form usług ryнку pracy dla młodzieży na podstawie działalności Młodzieżowego Centrum Kariery w Chełmnie

Młodzieżowe Centrum Kariery w Chełmnie to jednostka funkcjonująca w celu zachowania efektywności projektu Europejskiego Funduszu Społecznego „OHP jako realizator usług rynku pracy”, świadcząca usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży. W ostatnim czasie ochotnicze hufce pracy realizowały projekty, w których głównym celem było dostarczenie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym profesjonalnego wsparcia w postaci nowoczesnych usług rynku pracy.

Projekt „OHP jako realizator usług rynku pracy” realizowany od maja 2009 do 30 czerwca 2014 roku był odpowiedzią na zapotrzebowanie na ważne usługi, takie jak: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe dla młodzieży. Projekt zakładał nowoczesny i innowacyjny element usług rynku pracy, mianowicie **kompleksowe wsparcie młodzieży w wejściu na rynek pracy wraz z zatrudnieniem**. W toku realizacji działań projektowych objęto usługami młodzież od 15 do 24 roku życia, wśród której wyodrębnić możemy młodzież uczącą się, poszukującą pracy i bezrobotną. Z działań projektowych skorzystała również społeczność lokalna, biorąca udział w różnych formach wsparcia, takich jak: targi edukacji i pracy, giełdy pracy, imprezy edukacyjne i zawodoznawcze, konkursy, happeningi, pikniki, dni otwarte. Głównym celem wszystkich przedsięwzięć była aktywizacja społeczna jako działanie profilaktyczne. W ramach działań projektowych należy wspomnieć o współpracy jednostek ochotniczych hufców pracy z lokalnymi pracodawcami, samorządem i instytucjami rynku pracy. Wiele inicjatyw organizowanych przez pra-

owników ochotniczych hufców pracy na rzecz walki z bezrobociem i marginalizacją młodzieży uczącej się i bezrobotnej w lokalnym środowisku otrzymało wsparcie starostwa powiatowego, powiatowych urzędów pracy, urzędów miasta, stowarzyszeń, lokalnych przedsiębiorców, szkół i innych instytucji. Przedsięwzięcia były doskonałą okazją do promocji działań pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szeroko pojętej aktywizacji społecznej w środowisku lokalnym.

W sierpniu 2014 roku Młodzieżowe Centrum Kariery w Chełmnie zostało wytypowane do uczestnictwa w kolejnym ważnym programie „Gwarancje dla młodzieży”, w ramach którego realizowano projekt „Równi na rynku pracy – YEI”. Jednym z powodów wyboru MCK w Chełmnie było bogate doświadczenie zawodowe kadry, profesjonalne wsparcie i zaufanie klientów oraz dobra opinia jednostki na terenie powiatu chełmińskiego. Innym ważnym powodem była charakterystyka terenu, uwzględniająca w szczególności poziom bezrobocia na terenie powiatu chełmińskiego – 21,8 proc. (dane z sierpnia 2014 roku), a także utrudniony dostęp do usług rynku pracy, otwartość otoczenia społecznego na ofertę MCK, chęć współpracy z samorządem lokalnym i instytucjami oraz zapotrzebowanie na współpracę lokalnych przedsiębiorców. Realizowany obecnie projekt „Równi na rynku pracy” jest kolejnym krokiem w stronę wsparcia młodzieży bezrobotnej na terenie powiatu chełmińskiego. Rekrutacja odbyła się zgodnie z przyjętymi kryteriami i opracowaniami OHP, z zachowaniem zasad równego dostępu i równego traktowania wszystkich klientów, dobrowolności i bezpłatnego udzielania wsparcia. Nowoczesny, elektroniczny sposób przekazu informacji pomógł w szybkim kontakcie z klientami. Rekrutacja uczestników do projektu oparta była na rozpowszechnianiu informacji w środowisku lokalnym oraz na wcześniej wypracowanej współpracy z ośrodkami pomocy społecznej, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, stowarzyszeniami, Powiatowym Urzędem Pracy i samorządem. Rozpowszechniając informacje o projekcie, organizowano spotkania rekrutacyjno- rozpoznawcze w siedzibie MCK i instytucjach rynku pracy.

Z uwagi na bogatą ofertę projektu rekrutacja zakończyła się pomyślnie, a wsparciem zostały objęte osoby najbardziej potrzebujące pomocy, osoby znajdujące się z trudnej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, społecznej, zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby z kategorii NEET (nieuczące się ani nie doksztalające) w wieku 18–24 lata. Zrealizowano również wytyczne dotyczące liczby osób z terenów wiejskich i osób niepełnosprawnych oraz te dotyczące zachowania równości płci.

Omawiany projekt zakłada różnorodność form aktywizacji dla uczestników. Oferujemy wsparcie aktywizująco-doradcze w formie indywidualnych i grupowych zajęć z doradcą i pośrednikiem pracy, wsparcie psychologiczne w formie treningów i warsztatów, kursy językowe, komputerowe, kursy prawa jazdy kategorii B, zajęcia z prawnikiem, kursy przedsiębiorczości, treningi umiejętności społecznych, kursy i staże zawodowe. Dobór odpowiednich form wsparcia niezbędnych do poprawy sytuacji zawodowej, społecznej i osobistej danego uczestnika wymaga od doradcy

zawodowego i pośrednika pracy podejścia zindywidualizowanego i interdyscyplinarnego. Pracownicy MCK powinni dostosować działania, metody, techniki i narzędzia do różnych grup klientów i różnych ich problemów. Należy wykorzystać nowoczesne doradztwo i pośrednictwo pracy oparte na innowacyjności. Realizując dotychczasowe działania w projekcie, pracownicy MCK nie powinni ograniczać się wyłącznie do wykonywania testów czy schematycznego wskazywania wyborów zawodowych, nie muszą także ograniczać się do tradycyjnych metod i sposobów realizacji usług. Aby osiągnąć prawidłowe cele zawodowe, zmiany w życiu uczestnika projektu i poprawę jego sytuacji na rynku pracy, należy precyzyjnie określić jego potrzeby zawodowe. Należy również dostrzec umiejętności i predyspozycje klienta oraz spróbować odkryć potencjał i talent, wykorzystując do tego sprawdzone już środki oraz nowe możliwości. W każdym działaniu doradcy i pośrednika należy się wykazać nowatorskim i kreatywnym podejściem, otwartością myślenia opartego na dobrej komunikacji.

Do tej pory działania przeprowadzone w ramach projektu „Równi na rynku pracy” w MCK w Chełmnie związane są ze wsparciem aktywizująco-doradczym. Pośrednik pracy jako opiekun i doradca zawodowy stworzył harmonogramy zajęć indywidualnych i grupowych w zakresie poszczególnych tematów i dziedzin. Harmonogramy są tak tworzone, aby uwzględnić potrzeby każdego uczestnika oraz aby mógł on skorzystać z wielu różnych form wsparcia. Na wstępie przeprowadzono szereg indywidualnych rozmów z uczestnikami w celu zidentyfikowania potrzeb pod kątem dalszych wyborów ścieżki wsparcia i doboru oferty z wachlarza projektu. Przeprowadzono zajęcia indywidualne z zakresu doradztwa zawodowego, mające na celu określenie predyspozycji zawodowych i potrzeb uczestnika. Rozmowy te pozwoliły opracować plany działania, przygotować uczestników do rozmów z przyszłymi pracodawcami i poruszania się po rynku pracy. Zajęcia grupowe o charakterze teoretycznym obejmowały zagadnienia metod aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, poznania instytucji i instrumentów rynku pracy. Przed pośrednikiem pracy stoją zadania związane z organizacją staży zawodowych. Każdy uczestnik przedzie może liczyć na indywidualne konsultacje w zakresie informacji o różnych źródłach i sposobach poszukiwania pracy, usług różnych instytucji rynku pracy, sytuacji na lokalnym rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

Aby staż zawodowy został prawidłowo zorganizowany, pośrednik pracy powinien wcześniej określić predyspozycje i kwalifikacje wszystkich uczestników projektu, zapoznać się z specyfiką nowych miejsc pracy oraz uwzględnić potrzeby pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem stażystów.

Rolą pośrednika pracy jako opiekuna jest nieustanne obserwowanie potrzeb osób wymagających wsparcia na rynku pracy. W celu wyeliminowania negatywnych zachowań, postawy roszczeniowej, braku motywacji, zniechęcenia do dalszego działania powinno się stosować nieograniczone i często niestandardowe formy działania na rzecz poprawy sytuacji każdego uczestnika. Często osoby wykluczone społecz-

nie nie potrafią określić własnych potrzeb, umiejętności zawodowych, predyspozycji i celu zawodowego. W takich przypadkach aktywizacja młodych ludzi wymaga od kadry MCK działania w wielu aspektach, począwszy od motywowania do poprawy życia zawodowego, wspierania i wyznaczania celów i zainteresowań zawodowych i aktywizacji, aż do wprowadzenia na rynek pracy. Z drugiej strony dobra diagnoza potrzeb, problemów i zachowań osób poszukujących pracy pozwala na dokonanie szerszej analizy sytuacji młodzieży w zakresie możliwości zatrudnienia. Doradca zawodowy lub pośrednik pracy staje się dla klienta mentorem i przewodnikiem od początku realizacji projektu i na poszczególnych etapach.

Nowe zadania i usługi, takie jak organizacja kursów zawodowych, wynajem sal zewnętrznych, kontakt z ośrodkami szkoleniowymi, specjalistami (psychologiem, prawnik) to tylko niektóre z korzyści z realizacji projektu „Równi na rynku pracy” dla kadry OHP. Dzięki nowym doświadczeniom zdobytym w programie „Gwarancje dla młodzieży” możemy świadczyć bardziej profesjonalne i usługi na rynku pracy powiatu chełmińskiego.

Łukasz Hubicki

Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu
pośrednik pracy oraz doradca zawodowy w Młodzieżowym Centrum Kariery w Prudniku

Młodzieżowe Centrum Kariery przykładem realizacji wsparcia z zakresu rynku pracy dla młodzieży na terenie powiatu prudnickiego

Wstęp

Powiat prudnicki, leżący się w paśmie pogranicza polsko-czeskiego, jest terenem górzystym, słabo uprzemysłowionym, o tendencjach rolno-turystycznych. Prudnik, w którym mieści się Młodzieżowe Centrum Kariery, dysponuje niewielką liczbą miejsc pracy. Jest oddalony od większych ośrodków miejskich, toteż wszelkie inicjatywy aktywizujące, wspierające i pobudzające lokalny rynek pracy są doceniane oraz inicjowane przez władze samorządowe. Do całej gamy inicjatyw realizowanych na terenie powiatu w 2010 roku dołączył projekt realizowany przez Opolską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy „OHP jako realizator rynku pracy” wraz z utworzonymi w tym czasie jednostkami: Młodzieżowym Centrum Kariery oraz Punktem Pośrednictwa Pracy.

I. Omówienie dobrych praktyk w zakresie współpracy ochotniczych hufców pracy z jednostkami samorządu lokalnego

Gmina Prudnik, z uwagi na swoje położenie na pograniczu polsko-czeskim, stanowi trudny rynek pracy oraz charakteryzuje się dużą depopulacją. Wydaje się, że to ostatnie zjawisko jest częstym problemem małych miejscowości. Młodzieżowe Centrum Kariery jako młoda jednostka zdążyło wpisać się na stałe w panoramę prud-

nickich instytucji wspierających młodzież na rynku pracy. Biorąc pod uwagę krótki czas, jest to swego rodzaju teren doświadczalny działania struktur OHP w miejscu, w którym dotychczas instytucja ta była kojarzona z dawnymi czasami lub też nie budziła żadnych skojarzeń.

Wspomniana już depopulacja i emigracja, nie pomijając uwarunkowań geopolitycznych powiatu, uwrażliwia lokalne podmioty, z którymi współpracują jednostki OHP, na różnorakie formy wsparcia ukierunkowane na grupę młodzieży zagrożonej bezrobociem i poszukującej pracy. Ta szczególna sytuacja dotycząca regionu naturalnie zachęca do partnerstwa, wzajemnej pomocy lokalnych podmiotów rynku pracy, władz samorządowych, stowarzyszeń oraz instytucji wspierających i kształcących. Na tym bogatym w życzliwość, a zarazem surowym ekonomicznie gruncie, dzięki pomocy Powiatowego Starostwa w Prudniku powstały jednostki uzupełniające działania Powiatowego Urzędu Pracy oraz prowadzące działalność w zakresie poradnictwa zawodowego. Po 4 latach działalności pracownicy punktów Młodzieżowego Centrum Kariery oraz Punktu Pośrednictwa Pracy konfrontują się z młodzieżą na kolejnych szczeblach kształcenia, gdzie sprowadzając wszystkie działania jednostek do wspólnego mianownika, kreują świadomość zawodową, przygotowują do stawiania pierwszych kroków na trudnym rynku pracy. Pracownicy punktów byli obecni przy stawianiu tych kroków, towarzyszyli upadkom, byli też świadkami udanych startów w życie zawodowe.

Władze samorządu lokalnego współtworzyły, a następnie przez cały okres istnienia Punktu Pośrednictwa Pracy oraz Młodzieżowego Centrum Kariery sprawowały patronat i współuczestniczyły w przedsięwzięciach realizowanych przez jednostki. Należy w tym miejscu wspomnieć o współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, który chętnie włącza się w przedsięwzięcia proponowane przez OHP, jak i uczestnictwie, a nawet partnerstwie Młodzieżowego Centrum Kariery i Punktu Pośrednictwa Pracy w lokalnych przedsięwzięciach inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. Wzajemna wymiana informacji oraz doświadczeń zaowocowała życzliwością i chęcią dalszej współpracy przy wdrażaniu nowych, bardziej złożonych inicjatyw. Jedną ze sztandarowych imprez organizowanych wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy są Transgraniczne Targi Edukacji i Pracy skierowane do osób poszukujących pracy oraz pracodawców z regionów przygranicznych Polski, Czech i Słowacji, a także do partnerów tworzących partnerstwo Eures-T Beskidy, partnerów rynku pracy oraz kadry Publicznych Służb Zatrudnienia i EURES. Odwiedzającym targi oddano do dyspozycji liczne stoiska informacyjne, gdzie prezentują się instytucje rynku pracy, jednostki szkolące, agencje zatrudnienia, przedsiębiorcy oraz sieci wspierające mobilność na europejskim rynku pracy.

Kolejną cykliczną imprezą są wspólne spotkania z Wojewódzkim Urzędem Pracy, podczas których pracownicy Punktu Pośrednictwa Pracy oraz Młodzieżowego Centrum Kariery wraz z kadrą Powiatowego Urzędu Pracy mają okazję do uczestnictwa

w szkoleniach poświęconych tematyce sieci EURES. Pracownicy jednostek ochotniczych hufców pracy są również zapraszani na spotkania gospodarcze, dni otwarte, imprezy tematyczne oraz spotkania robocze, których priorytetowym celem jest planowanie przedsięwzięć w zakresie lokalnego rynku pracy. Sieć prudnickich jednostek współpracuje również, na mocy podpisanych porozumień, z instytucjami samorządu lokalnego, takimi jak Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowy Ośrodek Interwencji Kryzysowej, zespołem kuratorów, a także z gimnazjami i szkołami ponadgimnazjalnymi prowadzącymi działalność edukacyjną na terenie miasta i jego okolic. Współpraca obliczona jest w głównej mierze na dający pozytywne wyniki przepływ informacji względem oferty adresowanej do młodzieży wywodzącej się ze środowisk zaniedbanych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przedstawiciele tych instytucji kierują potencjalnych beneficjentów różnego rodzaju wsparcia do sieci OHP, chętnie biorą udział w działaniach inicjowanych przez punkty, a także zapraszają pracowników punktów do przedsięwzięć mających na celu wykorzystanie wszelkich form aktywizacji młodzieży.

II. Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu po 30 czerwca 2014 roku w kontekście społecznego zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym

Istotne dla projektu „OHP jako realizator rynku pracy” jest utrzymanie jego rezultatów. Jest to znaczące z uwagi na kontynuowanie wypracowanych praktyk, a także utrzymania zaufania publicznego oraz instytucjonalnego, którym obdarzono prudnickie jednostki. Ostatnie lata dowiodły, iż w powiecie prudnickim jest miejsce dla instytucji uzupełniającej działania Powiatowego Urzędu Pracy, szkół oraz instytucji wspierających. Dzięki działaniu jednostek młodzież z licznych środowisk miała okazję samorealizacji w swojej pierwszej pracy, a także w konfrontacji z kolejnymi formami zatrudnienia. Zaktywizowano i ukierunkowano ją na planowanie i kreowanie własnej osoby w świecie. Młodzież mająca za sobą trudniejszy start oraz charakteryzująca się nieodpartą chęcią wyrównania swoich szans w stosunku do pozostałych rówieśników z większych, bardziej uprzemysłowionych miast Polski staje się bardziej wymagająca, wcześniej wchodzi na rynek pracy, oczekuje szerszego wachlarza wsparcia.

Można dostrzec chronologię pomiędzy projektem „OHP jako realizator rynku pracy” a „Równi na rynku pracy”. W pierwszym beneficjent zdobywa umiejętności, motywację oraz niezbędną wiedzę, przygotowując się w ten sposób do podjęcia wyzwania w postaci wejścia na rynek pracy. W realizowanym obecnie projekcie „Równi na rynku pracy” beneficjent ma zdobyć kompetencje, sprawności i umiejętności służące wejściu na rynek pracy i pozostaniu na nim.

„Gwarancje dla młodzieży” to program wymagający lokalnej współpracy na szczeblu instytucjonalnym i samorządowym, zakładający czerpanie wiedzy i kom-

petencji od doświadczonych pracowników i jej wykorzystywanie. Pierwotnie Młodzieżowe Centrum Kariery w Prudniku zobligowano do rekrutacji 15 osób. Kolejna grupa uczestników zgłosiła się z własnej inicjatywy. Fakt ten można uznać za rezultat wielowymiarowej akcji promocyjnej, wykorzystania mass mediów i portali społecznościowych za podłoże akcji zatytułowanej „Ty udostępnisz – ktoś otrzyma szkolenia, staż, a nawet zatrudnienie”. Z całą mocą należy tutaj stwierdzić, że kolejna grupa 15 osób dotarła do Młodzieżowego Centrum Kariery dzięki bezinteresowności i zaangażowaniu lokalnych partnerów i potrzebom lokalnego rynku. Skorzystano zatem z szans, jakie daje projekt.

Efekt zależy też od aktywności zespołu Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży. Kadra CEiPM wymienia doświadczenia i wiedzę, angażuje się w działania na szczeblu wojewódzkim i lokalnym, oferując współpracownikom bezinteresowną pomoc.

Projekt cieszy się sporym zainteresowaniem wśród młodzieży. Można jednak wyrazić obawę, iż oferowana w projekcie liczba miejsc, przy uwzględnieniu tendencji panujących na rynku pracy, okaże się niewystarczająca. Konsekwencja przywołanej niedogodności jest oczywista – to swoisty cios dla młodzieży pragnącej stawiać swoje pierwsze kroki na rynku pracy. Dlatego też należy dołożyć wszelkich starań, by po zakończeniu realizacji projektu móc w dalszym ciągu sprostać oczekiwaniom lokalnym.

Małgorzata Matysiak

Młodzieżowe Centrum Kariery w Wolsztynie

Rozwój usług kompleksowych oraz przykłady dobrych praktyk na przykładzie Młodzieżowego Centrum Kariery w Wolsztynie

Młodzież wchodząca na rynek pracy potrzebuje wsparcia. W dzisiejszych trudnych czasach każdy powinien zdawać sobie sprawę, że należy niezwykle dokładnie i rozsądnie planować swoją ścieżkę kariery zawodowej. Niestety nadal zdarzają się jednostki, które decyzje edukacyjne podejmują przypadkiem, pod wpływem otoczenia i bez spoglądania w przyszłość. Bardzo często w swojej pracy spotykamy osoby, dla których priorytetem są pieniądze, które chcieliby zdobyć w łatwy i szybki sposób. Również w sferze pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego młodzież oczekuje kompleksowej i szybkiej pomocy.

Jednostką, która świadczy kompleksowe usługi w zakresie doradztwa zawodowego, jest Młodzieżowe Centrum Kariery w Wolsztynie, funkcjonujące w ramach utrzymania rezultatów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. W związku z zapotrzebowaniem na lokalnym rynku pracy MCK świadczy kompleksowe usługi z zakresu doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych.

W dzisiejszych czasach ważnym elementem działań z zakresu polityki społecznej jest rola partnerstwa i integracji usług. Tego typu rozwiązania podnoszą jakość oferowanych usług i dają większe możliwości rozwoju. Dzięki dotychczasowo nawiązanej współpracy z partnerami lokalnymi oraz dzięki doświadczeniu pracowników jednostek OHP docieramy do szerokiej rzeszy młodych ludzi mogących skorzystać z oferowanych form wsparcia. Współpracujemy z takimi partnerami jak urzędy miejskie, urzędy pracy, miejskie ośrodki pomocy społecznej, lokalni przedsiębiorcy, szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne, ochotnicze straże pożarne, a także sołtysi okolicznych miejscowości. Ponadto, aby zachęcić młodzież do podnoszenia swoich kwalifikacji i skorzystania z usług oferowanych przez ochotnicze hufce pracy, organizujemy

akcje promocyjne w szkołach gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych. Tradycją stał się między innymi nasz udział w Dniach Doradztwa Zawodowego, podczas których na stoisku wystawienniczym młodzież może zapoznać się z ofertą MCK, a także skorzystać z porad doradcy zawodowego, pośrednika pracy i specjalisty do spraw rozwoju zawodowego.

O dobrej i efektywnej działalności jednostki specjalizującej się w komplementarnych usługach z zakresu doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych świadczy między innymi różnorodność zorganizowanych imprez. Co roku organizujemy giełdy kontaktowe pod hasłem „Twoja przyszłość to Twoje decyzje”, które mają za zadanie ukazać ważność planowania własnej kariery zawodowej. W ramach przedsięwzięcia młodzież ma możliwość konsultacji z przedstawicielami wielu instytucji z zakresu szkolnictwa oraz rynku pracy. W trakcie imprezy odbywają się warsztaty prowadzone przez doradcę zawodowego, psychologa oraz trenera z Wielkopolskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Wielokrotnie zorganizowaliśmy targi pracy pod nazwą „Bądź przedsiębiorczy”, których celem była aktywizacja postaw przedsiębiorczych oraz szerzenie idei wolontariatu jako formy zdobywania doświadczenia zawodowego. Młodzież miała możliwość zapoznania się z ofertami pracy oraz pracodawcami, a także wysłuchania prelekcji „Prawo pracy bez tajemnic”.

Realizowaliśmy wiele projektów lokalnych, np. projekt „Mieszkańcy Gminy Wolsztyn zdobywają nowy zawód i zwiększają swoje szanse na lokalnym rynku pracy”. W ramach tego działania 12 osób odbyło kurs zawodowy posadzkarza glazurnika. Ponadto w partnerstwie z Regionalnym Ośrodkiem Europejskiego Funduszu Społecznego w Lesznie zorganizowaliśmy bezpłatne szkolenie „ABC tworzenia projektu” dla przedstawicieli szkół, instytucji pozarządowych i przedsiębiorstw.

Podczas Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery nasza jednostka realizowała szereg przedsięwzięć służących przysposobieniu młodzieży do wymagań rynku pracy. Nasze działania oraz zaangażowanie zostało zauważone przez Stowarzyszenie Doradców Zawodowych i Szkolnych Rzeczypospolitej Polskiej i w roku 2012 znaleźliśmy się w gronie 20 laureatów (spośród 500 zgłoszeń).

W ramach naszej działalności organizowane są różnego rodzaju przedsięwzięcia, między innymi:

- szkolenia zawodowe, w wyniku których młodzież nie tylko zdobywa kwalifikacje zawodowe, ale także poznaje praktyczną stronę zawodu. Cyklicznie organizowane są spotkania z lokalnymi pracodawcami w celu zbadania zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach. Podpisywane są także uprawdopodobnienia zatrudnienia beneficjentów po ukończeniu szkolenia. Dzięki temu organizowane kursy dostosowane są do potrzeb lokalnego rynku pracy, a zakres tematyczny szkoleń jest bardzo szeroki. Do dzisiaj zorganizowaliśmy 25 szkoleń zawodowych, w wyniku których kwalifikacje

zawodowe zdobyło 249 osób. Były to zarówno szkolenia specjalistyczne (np. operator wózka jezdniowego czy elektromonter z uprawnieniami SEP), jak i kursy zawodowe i kwalifikacyjne (np. kelner-barman czy sprzedawca) czy kursy językowe i komputerowe. Zdobywanie nowych lub rozszerzenie posiadanych umiejętności przyczyniło się do poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy oraz do zwiększenia efektywności ich pracy. Dzięki współpracy z przedsiębiorcami z powiatu wolsztyńskiego oraz powiatów ościennych efektywność zatrudnienia po danym kursie plasowała się średnio na poziomie ok. 60–70 proc.

- Chcąc pomóc młodym ludziom w wejściu na rynek pracy, organizujemy giełdy pracy, podczas których młodzież ma możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. Bardzo często spotkania te kończą się nawiązaniem współpracy i podjęciem zatrudnienia przez beneficjentów.
- Jesteśmy inicjatorami warsztatów organizowanych między innymi we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, podczas których specjaliści omawiają zagadnienia z prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy. Z Wielkopolską Agencją Przedsiębiorczości organizujemy warsztaty pod nazwą „Przedsiębiorczość i kreatywność drogą do osobistego sukcesu”, „Moja własna firma”. Dzięki tym spotkaniom młodzież ma możliwość zapoznania się z procedurą zakładania własnej działalności oraz możliwościami dofinansowania.

Ponadto Młodzieżowe Centrum Kariery w Wolsztynie bierze udział we wszystkich przedsięwzięciach organizowanych na terenie powiatu wolsztyńskiego oraz powiatów ościennych. Staramy się również wspierać organizatorów różnych akcji i prowadzimy warsztaty oraz spotkania informacyjne. Warto nadmienić, że wiele narzędzi metodycznych wykorzystywanych w pracy z młodzieżą jest autorstwa pracowników OHP. Szczególnie chętnie młodzież uczestniczy w warsztatach z zakresu:

- pisania dokumentów aplikacyjnych;
- aktywnego poszukiwania pracy;
- przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej;
- planowania ścieżki kariery.

W środowisku lokalnym spotykamy się z bardzo pozytywnymi opiniami. Niejednokrotnie podkreśla się fakt, że to, co robimy, jest potrzebne oraz że nasze działania wypełniają lukę w zakresie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych w przedziale wiekowym 15–25 lat.

Przygotowując materiały do publikacji pokonferencyjnej *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, zwróciliśmy się do osób, które korzystały z oferty jednostek OHP, z prośbą, aby podzieliły się z nami swoimi spostrzeżeniami odnośnie do projektu. Odzew ze strony beneficjentów przerósł nasze najśmielsze oczekiwania. Spotkaliśmy się z wieloma pozytywnymi

opiniami na temat świadczonych przez nas usług. Szczególnie ucieszyła nas wypowiedź uczestniczki Julii:

„O projekcie dowiedziałam się, będąc jeszcze uczennicą liceum. Panie pracujące w jednostkach podczas zajęć promocyjnych w naszej szkole przedstawiły zasady uczestnictwa w projekcie oraz opowiedziały, czym się zajmują. Dzięki materiałom promocyjnym, jakie otrzymałam, mogłam w domu ze spokojem zapoznać się z ofertą Młodzieżowego Centrum Kariery. Oczywiście nie od razu podjęłam decyzję, że chcę uczestniczyć w projekcie. Pochłonięta przygotowaniem do matury, nie miałam czasu na dodatkowe zajęcia. Oczy otworzyły mi się dopiero, gdy skończyłam szkołę i szukałam pracy. Okazało się, że CV, jakie wysłałam do pracodawców, nikogo nie zachęciło do poznania mnie bliżej. Byłam załamana. Wówczas przypomniałam sobie, że w Wolsztynie są przecież instytucje, które mogą mi pomóc. Z racji tego, że poznałam już panie pracujące w MCK [...], było mi łatwiej zwrócić się do nich o pomoc. Jak się okazało, była to jedna z lepszych decyzji, jakie podjęłam. Dzięki temu, że panie tam pracujące są osobami młodymi, nie miałam problemu, aby się przed nimi otworzyć. Zajęcia z doradcą zawodowym uświadomiły mi, jakie są moje mocne i słabe strony, co już potrafię i nad czym muszę jeszcze popracować. Dowiedziałam się też, że mogę wziąć udział w szkoleniu. Kurs obsługi kas fiskalnych był całkowicie bezpłatny. Nie namyślając się długo, zgłosiłam swoją kandydaturę i się dostałam. Podczas kursu poznałam nie tylko teorię związaną z obsługą kasy fiskalnej, ale także po raz pierwszy w życiu ją obsługiwałam. Brałam też udział w licznych warsztatach prowadzonych przez doradcę zawodowego i pośrednika pracy. Poznałam zasady pisania dokumentów aplikacyjnych. Dowiedziałam się, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz jak aktywnie poszukiwać pracy. Pani [...] pomogła napisać mi CV oraz przedstawiła mi ofertę pracy. Miała być to praca w saloniku prasowym. Pamiętam, że miałam pewne obawy, nie wierzyłam, że mi się uda. Gdyby nie słowa wsparcia ze strony pracowników jednostek projektowych, pewnie nie poszłabym na rozmowę kwalifikacyjną. Dzięki nim uwierzyłam w siebie, w swoje umiejętności i kwalifikacje. Patrząc z perspektywy czasu, sama rozmowa kwalifikacyjna nie była aż tak stresująca. Wystarczyło, że wykorzystałam wiedzę zdobytą podczas warsztatów i... dostałam tę pracę. Do dziś pamiętam, jaka była wtedy moja radość. Była to moja pierwsza praca. W saloniku pracuję już prawie dwa lata. Najpierw zajmowałam stanowisko sprzedawcy, z czasem awansowałam. Dziś jestem kierownikiem i mam pod sobą podległych pracowników. Cieszę się, że wzięłam udział w projekcie. Dzięki temu jestem teraz zupełnie innym człowiekiem. Mam pracę, która daje mi nie tylko pieniądze, ale też satysfakcję. Wiem, jak poruszać się po rynku pracy. Nabrałam pewności siebie, nie boję się podejmować wyzwań. Jestem po prostu szczęśliwa. Dziękuję.”

Można stwierdzić, iż zarówno projekt „OHP jako realizator usług rynku pracy”, jak i obecnie realizowany projekt „Pomysł na siebie” oraz „Równi na rynku pracy” przyczyniają się do zmiany myślenia młodych ludzi w obszarze planowania kariery oraz szkoleń zawodowych, a także poszukiwania pracy.

Dzięki mocno rozbudowanej bazie dydaktycznej jednostek oraz zachowaniu zasady komplementarności osoby korzystające z naszych usług mają możliwość bezpłatnego skorzystania z kompleksowej pomocy w jednym miejscu. Jak sami dobrze wiemy, wielu młodych ludzi zniechęca się, gdy zostają skierowani do jednostki znajdującej się niejednokrotnie kilkadziesiąt kilometrów dalej, co jest jednoznaczne z rezygnacją z części oferowanej pomocy. Miejmy nadzieję, że działania takie jak nasze przyczynią się do większej przedsiębiorczości u młodych ludzi, a to z kolei do zmian na lokalnych rynkach pracy.

Joanna Ejsmont

Wojewódzka Komendant OHP

Wystąpienie przedstawicielki Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy

Europejska inicjatywa „Gwarancje dla młodzieży” stanowi kompleksową ofertę wykorzystującą niezbędne formy pomocy ukierunkowane na doprowadzenie młodego uczestnika projektu do zatrudnienia.

Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy z siedzibą w Zielonej Górze w ramach projektów „Pomysł na siebie” i „Równi na rynku pracy” obejmuje wsparciem łącznie 255 młodych osób, które dzięki uczestnictwu mają szansę na zdobycie nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Poprzez liczne zajęcia z doradcami zawodowymi oraz wsparcie psychologiczne dana jest im również możliwość wypracowania kompetencji miękkich, które w dzisiejszych czasach są nie mniej cenionym walorem na lokalnych rynkach pracy.

Statystyki pokazują, że w województwie lubuskim liczba młodzieży NEET w wieku 15 do 24 lat przekracza 20 tys. osób. Są to ludzie niepracujący, niekształący się, do których dotarcie jest utrudnione chociażby ze względu na fakt, iż często w celach zarobkowych wyjeżdżają za granicę. W województwie lubuskim osoby objęte działaniami projektów w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” stanowią 1,5 proc. ogólnej liczby młodzieży z grupy NEET. Dodatkowo warto wskazać, że dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze na koniec grudnia 2013 roku mówią o niemal 60 tys. osób bezrobotnych (w tym ponad 10 tys. osób to osoby do 25 roku życia). Aż w 9 z 14 powiatów województwa lubuskiego procent osób bezrobotnych do 25 roku życia wśród zarejestrowanych bezrobotnych jest wyższy od średniej w województwie. Zatem osoby te spełniają kryteria horyzontalne udziału w projekcie. Kierując się tymi danymi, zaplanowano, że w trakcie tworzenia grup projektowych w jednostkach Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców

Pracy w pierwszej kolejności skupiać się będzie na tych właśnie powiatach, po to, aby dotrzeć do osób, które najbardziej potrzebują zawodowej pomocy i ukierunkowania (między innymi powiaty gorzowski, krośnieński, sulęciński, strzelecko-drezdenecki, świebodziński, zielonogórski, żarski czy wschowski). Powyższymi danymi kierowano się przy wyborze jednostek opiekuńczo-wychowawczych i rynku pracy Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy, które będą wdrażały oba projekty. Zarówno Ochotniczy Hufiec Pracy w Gorzowie Wielkopolskim, jak i Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Zielonej Górze oraz Ochotniczy Hufiec Pracy w Żarach jako jednostki położone w największych ośrodkach miejskich swoim zasięgiem docierają do młodzieży z okolicznych gmin i powiatów. Podobnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o instytucje rynku pracy i projekt „Równi na rynku pracy”. Ze względu na wysoki udział osób bezrobotnych do 25 roku życia w powiatach sulęcińskim, słubickim czy świebodzińskim to właśnie między innymi młodzieżowym centrom kariery w Sulęcinie, Słubicach i Świebodzinie powierzono rolę realizatorów projektu, tak aby dać beneficjentom tam zamieszkałym możliwość zdobycia odpowiednich kwalifikacji i umiejętności.

Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w stu procentach wykonała we właściwym czasie plan rekrutacji – tak do projektu „Pomysł na siebie”, jak i do projektu „Równi na rynku pracy”. Nie oznacza to, iż obyło się bez problemów. Podczas akcji rekrutacyjnej dotarcie do potencjalnych beneficjentów było nie lada wyzwaniem. Często zdarza się, że osoby potrzebujące pomocy albo wskazania drogi, którą mogą podążać, nie potrafią o tę pomoc prosić. Dużą pracę wykonują wtedy osoby, które mają z nimi bezpośredni kontakt. Formy wsparcia gwarantowane w ramach projektów mają charakter interdyscyplinarny. Promocja projektu rozpoczęła się już w 2013 roku, kiedy podpisano kilkadziesiąt pierwszych deklaracji i porozumień o współpracy. Na etapie tworzenia grup uczestników pracownicy naszych jednostek docierali do najmniejszych nawet miejscowości, poszukując chętnych do udziału w projekcie. Niewątpliwie wyjątkowym ułatwieniem w realizacji przedsięwzięcia jest sieć jednostek OHP powstała w ramach zakończonego w czerwcu tego roku projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Zatrudniona kadra i znajomość środowiska lokalnego wpływa na skuteczniejszą realizację zadań.

W trakcie rekrutacji okazywało się często, że kwalifikacje młodych osób są absolutnie niedostosowane do potrzeb lokalnych rynków pracy. Dlatego też jeszcze przed indywidualnymi zajęciami z doradcą analizowano zawody deficytowe i rozpoznawano sytuację zawodową wśród pracodawców na lokalnym rynku pracy. Skupiono się przy tym na odpowiednim zmotywowaniu i ukierunkowaniu beneficjentów projektów w taki sposób, aby po ukończeniu wszystkich form wsparcia nie napotkali trudności w wejściu na rynek pracy.

Z ostatniej opublikowanej informacji na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze oraz z analiz prowadzonych przez Młodzieżowe Biuro Pracy w Zie-

lonej Górze wynika, że na koniec 2013 roku najwięcej ofert kierowano do przedstawicieli następujących zawodów:

- sprzedawca,
- technik prac biurowych,
- robotnik budowlany,
- robotnik przemysłowy,
- magazynier,
- kucharz,
- opiekun klienta gastronomii,
- spawacz,
- kosmetyczka.

Po analizie zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców w młodzieżowych biurach pracy oraz młodzieżowych centrach kariery na terenie województwa lubuskiego oraz w oparciu o rozeznanie rynku w ramach „Gwarancji dla młodzieży” w kontekście zapotrzebowania na staże zawodowe ułożono zakres kursów zawodowych dla uczestników w sposób, który umożliwi odbycie stażu i pozostanie w zatrudnieniu u części pracodawców. Kursy zawodowe realizowane w ramach projektu „Równi na rynku pracy” umożliwiają uczestnikom podjęcie zatrudnienia oraz uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Przy ustaleniu katalogu kursów zawodowych wzięto również pod uwagę wstępne predyspozycje i możliwości potencjalnych uczestników projektu. Starano się zaproponować kursy adekwatne do rynku pracy oraz możliwości intelektualnych, fizycznych i środowiskowych uczestników projektu. Są to kursy: pracowników produkcji bezpośredniej, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, kierowców wózków jezdniowych, elektryków z uprawnieniami Stowarzyszenia Elektryków Polskich, magazynierów, sprzedawców, fakturzystów, spawaczy, a także opiekunów klienta w gastronomii.

Struktura kształcenia zawodowego w województwie lubuskim nie do końca odpowiada potrzebom regionalnego i lokalnego rynku pracy. W takiej sytuacji niezbędne jest podjęcie działań prowadzących do ograniczenia problemu niedopasowania struktury kształcenia do struktur zatrudnienia i popytu na określone kwalifikacje zawodowe. Dlatego w naszych działaniach najważniejsze było proponowanie uczestnikom projektu różnego typu kursów zawodowych dopasowanych nie tylko do umiejętności i predyspozycji beneficjentów, ale także do lokalnych rynków pracy, a w zasadzie do ich zapotrzebowania na osoby z konkretnymi kwalifikacjami.

Małgorzata Królak

Młodzieżowe Centrum Kariery w Żaganiu

Wystąpienie przedstawicielki Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy

Jedną z ważniejszych inicjatyw podejmowanych przez ochotnicze hufce pracy w ostatnich latach była realizacja projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Głównym celem projektu było profesjonalne wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez specjalistyczne usługi rynku pracy: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy oraz szkolenia zawodowe. W ramach wspomnianego projektu w zachodniej części województwa lubuskiego powstały jednostki organizacyjne działające w Lubuskiej Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy: Młodzieżowe Centrum Kariery w Żaganiu (z połączenia Ośrodka Szkolenia Zawodowego i Młodzieżowego Centrum Kariery), Młodzieżowe Centrum Kariery w Żarach (z połączenia Punktu Pośrednictwa Pracy i Młodzieżowego Centrum Kariery) oraz Młodzieżowe Centrum Kariery w Gubinie. Działania wymienionych jednostek wpłynęły na poprawę dostępu młodzieży oraz osób poszukujących pracy do usług i informacji o ofertach pracy, szkoleniach zawodowych oraz szeroko rozumianych usług rynku pracy. Świadczenie usług doradztwa zawodowego w znaczący sposób wpłynęło na profilaktykę i próby rozwiązywania problemów funkcjonowania młodzieży w sferze zawodowo-edukacyjnej. Po 30 czerwca 2014 roku jednostki te realizują działania w ramach utrzymania rezultatów projektu, między innymi wdrażając ogólnopolski program „Równi na rynku pracy” i „Pomysł na siebie” w ramach „Gwarancji dla młodzieży”.

Rekrutacja do projektu „Gwarancje dla młodzieży” na terenie graniczących ze sobą dwóch powiatów, żarskiego i żagańskiego, była realizowana przez ściśle współpracujące ze sobą MCK Żary, MCK Żagań i MCK Gubin. Kompleksowym wsparciem w projekcie miało zostać objętych 45 osób zamieszkujących tereny miejskie (15 osób)

i wiejskie (30 osób). Aby dotrzeć do jak największej liczby potencjalnych beneficjentów, pracownicy wyżej wymienionych jednostek zorganizowali spotkania informacyjno-rekrutacyjne. Na przełomie lipca i sierpnia odbyło się 6 spotkań w miejscowościach Żary i Lubsko. Ponadto podjęto działania promocyjne. Rozpowszechniono informacje o rekrutacji w powiatowych centrach pomocy rodzinie, powiatowych urzędach pracy, gminnych ośrodkach pomocy społecznej, miejskich ośrodkach pomocy społecznej, sołectwach, wiejskich sklepach, Fundacji Przedsiębiorczość, Urzędzie Miasta Żary, Urzędzie Miasta Łęknica, Urzędzie Miasta Lubsko, urzędach gminy, szkołach ponadgimnazjalnych, Młodzieżowym Domu Kultury, Miejskiej Bibliotece Publicznej, Centrum Edukacji Dorosłych, Łużyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej itp. Informacje zostały zamieszczone w mediach lokalnych: „Gazecie Regionalnej”, „Gazecie Lubuskiej”, „Mojej Gazecie”. Do promocji wykorzystano także portal społecznościowy Facebook. Dodatkowo o rekrutacji informowano telefonicznie. W samym MCK Żagań wykonano blisko 500 telefonów. W trakcie całego procesu rekrutacji chęć udziału w projekcie zgłosiło 85 osób. Ostatecznie na komisje rekrutacyjne stawiło się 67 osób. Rezygnacja kandydatów z dalszego procesu rekrutacji do projektu była spowodowana podjęciem przez nich pracy, nauki, a także innymi losowymi sytuacjami. W efekcie do udziału w projekcie komisja rekrutacyjna zakwalifikowała 45 osób. Pozostali kandydaci zostali zakwalifikowani na listy rezerwowe.

Kolejnym etapem udziału w projekcie było rozpoczęcie zajęć indywidualnych i grupowych z doradcami zawodowymi, podczas których stworzone zostały indywidualne plany działania. Efektem spotkań było określenie katalogu kursów zawodowych, dostosowanych do możliwości i predyspozycji zawodowych uczestników projektu oraz lokalnego rynku pracy. Z analizy przeprowadzonej przez doradców zawodowych wynika, że najbardziej pożądanymi przez uczestników kursami zawodowymi są kursy: spawania, obsługi wózka jezdniowego, kasjera fakturzysty, obsługi gastronomii, uprawnień elektrycznych do jednego kV. Wybrane kursy są również dostosowane do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Część kursów planuje się rozpocząć już w listopadzie, tak aby na początku 2015 roku można było podjąć staż w ramach ukończonego kursu.

Wykonanie wszystkich działań związanych z rekrutacją nie byłoby możliwe, gdyby nie istnienie i prężna działalność jednostek utworzonych w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Wzmoczona działalność promocyjna w ramach projektu „Gwarancje dla młodzieży” przyczyniła się także do promocji pozaprojektowych usług świadczonych przez młodzieżowe centra kariery. To również nawiązanie współpracy z pracodawcami, pozyskanie miejsc pracy i stażu. W efekcie to kompleksowa pomoc świadczona w zakresie przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży.

Lech Antkowiak

Urząd Pracy m.st. Warszawy
zastępca dyrektora

Ochotnicze Hufce Pracy i Publiczne Służby Zatrudnienia partnerami w realizacji programów na rzecz młodzieży

Wprowadzenie

Proces skutecznego włączenia lub przywrócenia młodego człowieka na rynek pracy wymaga często zaangażowania wielu partnerów. Stopa bezrobocia wśród osób młodych w Polsce przewyższa średnią unijną. Zgodnie z danymi Eurostatu w sierpniu 2014 roku w Unii Europejskiej prawie 5 mln osób w wieku do 25 lat nie miało pracy, z czego większość, bo 3,3 mln, to bezrobotna młodzież mieszkająca w strefie euro. W ciągu roku Unii przybyło 600 tys. młodych bezrobotnych, a stopa bezrobocia osób młodych w wieku 15–24 lata wyniosła w UE 21,6 proc., a w strefie euro 23,5 proc.¹. Najwyższy wskaźnik bezrobocia wśród osób młodych miała Hiszpania (53,7 proc.), Grecja (51,5 proc. w czerwcu 2014), Włochy (44,2 proc.) oraz Chorwacja (43,9 proc. w drugim kwartale 2014). Najniższy – Niemcy (7,6 proc.), Austria (8,2 proc.) oraz Holandia (10,1 proc.). Stopa bezrobocia młodzieży w Polsce była wyższa od średniej w Unii Europejskiej i w sierpniu 2014 roku wynosiła według Eurostatu 22,8 proc.².

Jak pokazują dane statystyczne, młodzież (od lat) jest w Polsce grupą szczególnie narażoną na bezrobocie. Zjawisko to nasila się szczególnie w okresach spowol-

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

² Eurostat używa metodologii, w której za bezrobotnego uznaje się osobę bez zatrudnienia, która jest w stanie podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni, a poszukiwała jej aktywnie od przynajmniej czterech. Innymi słowy, według Eurostatu bezrobotni to tylko te osoby w wieku 15–74 lata, które szukają pracy. Metodologia GUS opiera się na liczbie osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

nienia gospodarczego. Obowiązkiem, który został przypisany państwu w dziedzinie edukacji, jest przygotowanie młodzieży do dorosłego życia, a szczególnie do życia zawodowego. Za pomoc w zatrudnianiu i za działania łagodzące skutki bezrobocia wśród młodzieży odpowiedzialność ze strony państwa ponoszą instytucje rynku pracy, a w szczególności publiczne, samorządowe służby zatrudnienia oraz ochotnicze hufce pracy. Słabość publicznych służb zatrudnienia szczebla powiatowego, wynikająca głównie z braku środków finansowych na adekwatne do poziomu bezrobocia zatrudnienie specjalistów, powoduje, że działania na rzecz bezrobotnej i poszukującej pracy młodzieży – wobec skali bezrobocia wśród tej grupy – są wciąż niewystarczające. Potencjał ochotniczych hufców pracy, a w szczególności fakt, że jest to agenda rządowa, wydaje się ciągle w realizowanej polityce rynku pracy niewystarczająco wykorzystywany. Poprawa efektywności oddziaływania polityki rynku pracy w wymiarze zarówno krajowym, jak i regionalnym i lokalnym na sytuację młodych ludzi na polskim rynku pracy wiąże się z koniecznością prowadzenia efektywnych działań przygotowujących do wyjścia na rynek pracy, aktywizujących osoby, które mają problem z utrzymaniem się na nim, a tym samym ograniczających zagrożenie wykluczeniem społecznym. Ważne jest, aby w zależności od cech poszczególnych grup młodzieży adresować do nich właściwą pomoc. Wyzwaniem, a jednocześnie wielką szansą na uzyskanie dodatkowego zintegrowanego wsparcia dla dotychczas stosowanych rozwiązań oraz włączenie liczniejszej grupy partnerów w proces aktywizacji ludzi młodych jest unijny program wsparcia na rynku pracy „Gwarancje dla młodzieży”. Dodatkowym ważnym elementem mogącym pozytywnie wpływać na sytuację roczników wkraczających po okresie edukacji na rynek pracy są zmiany w polskich przepisach prawnych wprowadzone nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 14 marca 2014 roku³. Ustawa wzbogacona została o pakiet nowych instrumentów wspierających zatrudnianie młodych. Co ważne, Minister Pracy i Polityki Społecznej zadbał równocześnie o dodatkowe środki finansowe na ich wdrożenie.

Wspólny cel – zatrudnienie

Sytuacja na polskim rynku pracy, na którym tak trudno zaistnieć osobom młodym, wymusza podejmowanie działań adekwatnych do sytuacji i możliwości istniejących i działających w tym obszarze instytucji oraz przewidzianych w przepisach prawnych narzędzi rynku pracy. Instytucjonalna obsługa osób młodych, zarówno bezrobotnych, poszukujących pracy, jak i zagrożonych wykluczeniem społecznym, pozwala wyodrębnić dwie instytucje rynku pracy, w sposób szczególnie nastawione na pomoc młodzieży: są to wspomniane już wyżej publiczne służby zatrudnienia

³ Ustawa z 14.03.2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).

i ochotnicze hufce pracy. Instytucje te mają różne umocowanie prawne, ale wspólny fundament legislacyjny, w oparciu o który świadczą usługi na rzecz młodzieży, tj. Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Publiczne służby zatrudnienia powstały w 1919 roku na mocy Dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki na wychodźcami (Dz.U. z 1919 nr 11, poz. 127), podpisanego przez naczelnika państwa Józefa Piłsudskiego⁴. System służb zatrudnienia w Polsce jest obecnie systemem zdecentralizowanym, a urzędy pracy umiejscowione są na różnych szczeblach samorządu. Do ich zadań należy udzielanie pomocy – bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w pozyskaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych. Powiatowe urzędy pracy dysponują pakietem usług i instrumentów, które umożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Do podstawowych usług rynku pracy należą pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz organizacja szkoleń. Do instrumentów aktywizacji bezrobotnych i wybranych kategorii osób poszukujących pracy należą: prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych, szkolenia, finansowanie kosztów egzaminów, finansowanie kosztów studiów podyplomowych, pożyczki szkoleniowe, stypendia na kontynuowanie nauki, dodatki aktywizacyjne czy dotacje na założenie własnej firmy. Ustawa z 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw⁵ wprowadziła nowe formy wsparcia, w tym między innymi: grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczkę na utworzenie miejsca pracy, pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej, bon szkoleniowy, bon stażowy, bon na zatrudnienie, bon na zasiedlenie. Pracodawcy zatrudniający skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30 lat zostali zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Mają również możliwość refundacji składki na ubezpieczenia społeczne i dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego.

Osoby młode, uznane w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶ za jedną z grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, uzyskują pierwszeństwo w dostępie do programów specjalnych. Należy przy tym sprecyzować, że do maja 2014 roku za młode uznawano osoby do 25 roku życia. Wspomniana wyżej Ustawa z 14 marca 2014 roku, która weszła w życie 27 maja 2014 roku, zmieniła definicję osoby młodej. Za osobę młodą będącą w szczególnej sytuacji na rynku pracy uważani są wszyscy bezrobotni do 30 roku życia. Skrócono poza tym okres – z 6 do 4 miesięcy – w którym urzędy pracy muszą przedstawić młodym bezrobotnym

⁴ Dekret został podpisany 27.01.1919 przez naczelnika państwa Józefa Piłsudskiego na wniosek prezydenta ministrów (premiera) Rzeczypospolitej.

⁵ Ustawa z 14.03.2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia..., dok. cyt.

⁶ Ustawa z 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.), art. 49.

ofertę pracy, stażu lub podniesienia kwalifikacji. Oznacza to, że działania aktywizacyjne wobec młodych muszą być podejmowane praktycznie od zaraz. Kwestią jest, czy na obecnym poziomie zorganizowania publiczne służby zatrudnienia są w stanie to zadanie ustawowe wykonywać.

W końcu 2013 roku w skład publicznych służb zatrudnienia wchodziło 340 powiatowych urzędów pracy oraz 16 wojewódzkich urzędów pracy i ich filie. Łącznie strukturę publicznych służb zatrudnienia w końcu 2013 roku tworzyło 356 urzędów pracy, które obsługiwały 380 powiatów i 16 województw⁷. Pracuje w nich ok. 23,5 tys. pracowników. W urzędach szczebla powiatowego, gdzie bezrobotni i poszukujący pracy są obsługiwani bezpośrednio, pracuje ok. 19 tys. pracowników, z czego zaledwie ok. 7 tys. to specjaliści pełniący dziś funkcje doradców klienta. Dotychczasowe zadania ustawowe, jak i te, które wprowadziła ostatnia nowelizacja ustawy, ze względu na liczbę klientów uniemożliwiają urzędom pracy zindywidualizowane podejście do nich – szczególnie opracowanie i realizowanie z każdym z nich indywidualnego planu działania.

Jakkolwiek poziom zatrudnienia w urzędach pracy systematycznie wzrasta, to nadal niewystarczająca pozostaje liczba tzw. pracowników kluczowych (35 proc. stanu zatrudnienia). W końcu 2013 roku na jednego pośrednika pracy w powiatowym urzędzie pracy przypadało średnio 578 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego 1269 osób⁸.

Obok publicznych służb zatrudnienia działania na rzecz osób młodych prowadzą ochotnicze hufce pracy, które powstały w 1958 roku⁹. Do 2004 roku ochotnicze hufce pracy, a właściwie ich jednostki opiekuńczo-wychowawcze, tj. hufce pracy, ośrodki szkolenia i wychowania oraz centra kształcenia i wychowania, zajmowały się głównie organizowaniem kształcenia, wychowania i zatrudnienia młodzieży, która nie kontynuowała nauki przed ukończeniem 16 roku życia. W 2004 roku na mocy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozszerzono zadania OHP o obowiązki udzielania pomocy w znajdowaniu zatrudnienia młodzieży bezrobotnej do 25 roku życia i nadano ochotniczym hufcom pracy status instytucji rynku pracy, wyspecjalizowanej w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. OHP są instytucją rządową, prowadzącą pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, szkolenia i inne działania skierowane do młodzieży. Komendzie Głównej Ochotniczych Hufców Pracy podlega 16 wojewódzkich komend wraz z 49 centrami edukacji i pracy młodzieży oraz 9 centrami kształcenia i wychowania. Ze względu na charakter realizowanych zadań podstawowe jednostki OHP dzielą się na dwie grupy: jednostki o charakterze opiekuńczo-wychowawczym, których jest 214, oraz jednostki realizujące zadania na rzecz rynku pracy, tworzące

⁷ Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w urzędach pracy w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014, s. 9.

⁸ Tamże, s. 25–26.

⁹ Uchwała Rady Ministrów z 13 czerwca 1958, Nr 201/58.

sieć 504 podmiotów, a wśród nich: 49 centrów edukacji i pracy młodzieży, 49 mobilnych centrów informacji zawodowej, 49 młodzieżowych biur pracy, 221 młodzieżowych centrów kariery, 78 punktów pośrednictwa pracy, 34 ośrodki szkolenia zawodowego EFS, 24 rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego młodzieży¹⁰.

Obszary współpracy

Do większego oddziaływania polityk rynku pracy na sytuację na rynku pracy konieczne jest prowadzenie efektywnych działań aktywizujących, które powinny obejmować między innymi właściwe adresowanie pomocy dla bezrobotnych poprzez profilowanie, monitorowanie procesu poszukiwania pracy i sankcje za niespełnianie wymagań określonych w indywidualnych planach działań oraz aktywny udział w programach rynku pracy.

Ponadto konieczne jest położenie nacisku na ewaluację prowadzonych działań oraz badania efektywności przedsięwzięć realizowanych przez specjalistów obsługujących bezrobotnych. Istotny wpływ na poziom efektywności realizowanej w Polsce polityki rynku pracy ma liczba zatrudnionych w polskich instytucjach rynku pracy specjalistów – pracowników kluczowych. Poziom zatrudnienia w polskich służbach zatrudnienia jest niższy niż w innych europejskich krajach.

Wiele zadań realizowanych przez ochotnicze hufce pracy jako instytucję rynku pracy jest zbieżnych z działaniami służb zatrudnienia, a ochotnicze hufce pracy mają ustawową infrastrukturę prawną pozwalającą obsługiwać w pełnym tego słowa znaczeniu bezrobotnych do 25 roku życia (kadre, sieć jednostek organizacyjnych w całym kraju i środki finansowe zabezpieczone w ustawie budżetowej).

Organizacyjna i kadrowa niewydolność publicznych służb zatrudnienia zmusiła ustawodawcę do poszukiwań, w oparciu o doświadczenia europejskie, nowych sposobów obsługi polskiego rynku pracy. Finansowa zapaść powiatów i stosunkowo dobra sytuacja Funduszu Pracy pozwoliła uruchomić proces adaptacji do polskich warunków rozwiązań europejskich, polegających na delegowaniu usług rynku pracy do podmiotów prywatnych. Jednocześnie wdrożenie systemu profilowania zakresu pomocy dla bezrobotnych pozwala – poprzez badanie oddalenia bezrobotnego od rynku pracy – wyodrębnić spośród klientów grupy osób, które powinny być poddane procesowi aktywizacji społecznej. Tą grupą klientów, która jest jednocześnie klientem pomocy społecznej, zajmują się wspólnie urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz wyspecjalizowane organizacje pozarządowe. Problemy młodych bezrobotnych w Polsce powinny być rozwiązywane wspólnie przez publiczne samorządowe służby zatrudnienia oraz państwową instytucję, jaką są ochotnicze hufce pracy.

Współpraca służb zatrudnienia i ochotniczych hufców pracy została wskazana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jako główna i konieczna ścieżka re-

¹⁰ Informacja ze strony internetowej www.ohp.pl (dostęp: 23.11.2014).

alizacji polskiej wersji „Gwarancji dla młodzieży”. W grudniu 2012 roku na szczycie Unii Europejskiej opracowany został Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package). Częścią Pakietu jest inicjatywa ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży” (Youth Guarantee)¹¹, czyli skierowany do państw członkowskich postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży” (2013 C 120/01) 22 kwietnia 2013 roku, obligując wszystkie państwa do ich wdrożenia¹². Polska jako pierwsza w Europie wprowadziła przepisy prawne umożliwiające ich realizację.

Jako uzupełnienie dla realizacji „Gwarancji dla młodzieży” na szczycie Rady Europejskiej 7–8 lutego 2013 roku podjęto decyzję o realizacji „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” (Youth Employment Initiative), która ma być skierowana do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25 proc.¹³.

Na wszystkie działania adresowane do młodych bezrobotnych w Unii zaplanowano, w nowej perspektywie finansowej na lata 2014–2020, 6 mld euro (cały budżet UE na ten okres wynosi 908 mld euro). Środki te mają być wydane na kształcenie młodych w zakresie tzw. twardych umiejętności i działania, które dopasują umiejętności młodych do oczekiwań pracodawców.

Ważnym przykładem możliwości wspólnego działania i wykorzystania dostępnego potencjału jest obszar szkoleń zawodowych. W strukturach ochotniczych hufców pracy działają ośrodki szkolenia zawodowego w Mińsku Mazowieckim, Radomiu, Włocławku i Wrocławiu. Oferowane przez nie kursy i szkolenia skierowane są do pracowników, pracodawców, osób bezrobotnych oraz innych osób zainteresowanych nabyciem kompetencji przydatnych na rynku pracy. Zajęcia w ośrodkach szkolenia zawodowego są prowadzone przez fachową kadrę z wykorzystaniem najnowocześniejszych metod dydaktycznych. Ośrodki dysponują nowoczesną bazą maszyn, urządzeń i sprzętu do szkoleń praktycznych, a także własną bazą hotelową. Każdy kurs kończy się egzaminem przed komisją państwową i – w przypadku zaliczenia – wydaniem stosownych uprawnień. Aktualne kłopoty finansowe ośrodków wynikają ze zbyt małej liczby kursantów, gdy w tym samym czasie urzędy pracy zlecają usługi szkoleniowe z tego obszaru instytucjom o dużo gorszym potencjale kadrowo-sprzętowym.

Od paru lat rosną wydatki Funduszu Pracy na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bez-

¹¹ Komunikat KE: Wniosek zalecenie Rady w sprawie ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży” (COM(2012) 729).

¹² Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, kwiecień 2014, s. 3.

¹³ Tamże.

robotnych do 25 roku życia. W 2011 roku wydatki te wynosiły 821,9 mln zł, a różnymi formami aktywizacji zawodowej zostało objętych 130 tys. osób. W 2012 roku wyniosły 912,3 mln zł, różnymi formami aktywizacji zawodowej zostało objętych 155,2 tys. osób. W roku 2013 przewidziano 1149,77 mln zł na aktywizację osób do 25 roku życia, a działania aktywizacyjne objęły przeszło 180 tys. młodych osób¹⁴. Przywołane dane liczbowe dotyczące wielkości środków adresowanych na wspieranie młodych pokazują, jaką wartość finansową mogłyby mieć kontrakty dotyczące zlecenia strukturalnym OHP zadań aktywizacyjnych przez służby zatrudnienia. Zlecenie usług aktywizacyjnych dla młodzieży uwolniłoby potencjał urzędów pracy, który mógłby być skierowany na starsze roczniki bezrobotnych.

Zarówno urzędy pracy, jak i ochotnicze hufce pracy dysponują potencjałem, który powinien zostać wykorzystany przy realizacji programów wspierających młodzież na rynku pracy, tym samym wspierając polskie zobowiązania wobec polityki europejskiej. Od lat w Polsce mówi się o tym, że skutkiem wzrostu bezrobocia przeciwdziałać ma szereg rozwiązań, w tym zwiększenie dostępu do oferowanych usług, tak aby każda zainteresowana osoba otrzymała ofertę zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub ofertę uczestnictwa w jednej z wielu form aktywizacji zawodowej (staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, szkolenie itd.). Nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stworzyła nowe możliwości angażowania w rozwiązywanie problemów polskiego bezrobocia innych instytucji, w tym podmiotów prywatnych poprzez delegowanie usług rynku pracy¹⁵. Niezrozumiały dla obserwatora zewnętrznego musi być brak działań, które poprzez współpracę służb zatrudnienia i ochotniczych hufców pracy zwielokrotniłyby potencjał publicznych instytucji rynku pracy.

Zakończenie

Duże bezrobocie wśród młodzieży nie tylko w Europie, ale również w Polsce nakazuje poszukiwać nowych rozwiązań służących jego skutecznemu ograniczeniu. Wytyczne w tym zakresie określa obecnie Strategia Europa 2020¹⁶, wskazując wysoki wskaźnik zatrudnienia jako jedną z ważniejszych przesłanek konkurencyjności europejskiej gospodarki wobec światowych potentatów ekonomicznych. Istotne znaczenie dla budowania konkurencyjności Europy ma zdolność do wykorzystywania potencjału młodych Europejczyków. Zmiany w polskim ustawodawstwie dotyczącym osób młodych idą obecnie w kierunku takich rozwiązań, aby w przyszłości każda zainteresowana osoba otrzymała ofertę zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub ofertę

¹⁴ Dokumenty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, http://www.mir.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie/Documents/material_mrr_14_05_13_mpips.pdf.

¹⁵ Ustawa z 20.04.2004 o promocji zatrudnienia..., dok. cyt., art. 66d.

¹⁶ Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.03.2010 COM (2010) 2020 wersja ostateczna.

uczestnictwa w jednej z wielu form aktywizacji zawodowej. Zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia wysokiego wskaźnika zatrudnienia ma wzrost gospodarczy. Ważnym czynnikiem rozwoju gospodarczego, jak wskazują doświadczenia wysoko rozwiniętych krajów, jest również zdolność instytucji wspierających optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich. Do takich należą w Polsce służby zatrudnienia i ochotnicze hufce pracy.

Literatura przedmiotu

- Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki na wychodźcami (Dz.U. z 1919 nr 11 poz. 127).
- Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w urzędach pracy w 2013 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014.
- Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.03.2010 COM (2010) 2020 wersja ostateczna.
- Komunikat KE: Wniosek zalecenie Rady w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (COM (2012) 729).
- Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, kwiecień 2014.
- Uchwała Rady Ministrów z 13.06.1958 Nr 201/58.
- Ustawa z 14.03.2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2014 poz. 598).
- Ustawa z 20.04.2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

Izabela Liszka

Punkt Pośrednictwa Pracy w Radlinie

Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” po 30 czerwca 2014 roku w kontekście społecznego zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym. Omówienie dobrych praktyk z zakresu współpracy OHP z jednostkami samorządu terytorialnego

Głównym założeniem realizowanym przez ochotnicze hufce pracy jest praca na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji oraz wykluczeniu społecznemu. W ramach tych działań ochotnicze hufce pracy w okresie od 1 maja 2009 do 30 czerwca 2014 roku podjęły się wdrażania projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, którego głównym celem było dostarczenie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym profesjonalnego wsparcia w postaci specjalistycznych usług rynku pracy: poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych. Problem zagrożenia wykluczeniem społecznym – między innymi ze względu na brak wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy – a tym samym zapotrzebowanie na wyżej wymienione usługi pojawiły się między innymi na terenie miasta oraz powiatu Wodzisławia Śląskiego, regionu górniczego poddanego na przełomie ostatnich lat procesowi restrukturyzacji gospodarczej oraz społecznej. Zaistniała sytuacja gospodarcza wpłynęła niekorzystnie na życie społeczne mieszkańców, przekładając się między innymi na spadek populacji miasta, ujemne saldo migracji, wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych i przede wszystkim stosunkowo wysoki odsetek osób w wieku do 25 lat pozostających bez pracy w stosunku do ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dlatego też w odpowiedzi na ogromne zapotrzebowanie lokalne oraz przychylność władz samorządowych

powołano do istnienia jednostki ochotniczych hufców pracy: Młodzieżowe Centrum Kariery w Pszowie, Punkt Pośrednictwa Pracy w Wodzisławiu Śląskim, Punkt Pośrednictwa Pracy w Radlinie oraz Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Wodzisławiu Śląskim. Ich praca oraz realizacja zadań na rzecz lokalnych mieszkańców przyniosła pożądane efekty w ramach wsparcia 752 beneficjentów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Polegające na indywidualnym oraz grupowym poradnictwie i doradztwie zawodowym wsparcie realizowane przez punkty pośrednictwa pracy w Radlinie i Wodzisławiu Śląskim oraz Młodzieżowe Centrum Kariery w Pszowie wiąże się z ciągłym podnoszeniem kwalifikacji oraz umożliwia dostęp do kursów zawodowych realizowanych przez Ośrodek Szkolenia Zawodowego Europejskiego Funduszu Społecznego w Wodzisławiu Śląskim, a w konsekwencji pomaga w podjęciu zatrudnienia i wejściu na rynek pracy.

Pożądany efekt w postaci utrzymania rezultatów projektu, który przekłada się na 52 proc. wskaźnika efektywności zatrudnieniowej wynikał z komplementarności sieci jednostek OHP, podejmujących działania zarówno uprzedzające (informacyjne, doradcze), jak i działania szkoleniowe, pośredniczące. Powstała sieć jednostek ze względu na potrzeby lokalne, monitoring zainteresowania oraz wykazaną efektywność mimo zakończenia realizacji projektu w dalszym ciągu realizuje zdania z zakresu pośrednictwa zawodowego, poradnictwa zawodowego oraz wszechstronnego wsparcia w zakresie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, tak aby ułatwić dostęp do całego wachlarza usług w jednym miejscu. Stąd też potrzeba komplementarności jednostek OHP na terenie powiatu wodzisławskiego, zarówno podczas projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, poza nim, jak i w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży”, który w dalszym ciągu zakłada ścisłą współpracę pomiędzy ośrodkami i obustronne przekierowywanie klientów w zależności od rodzaju problemu i koniecznych do podjęcia działań.

Wspólne działania w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” oparte są na równoległej rekrutacji uczestników oraz promocji projektu na terenie lokalnym oraz regionalnym, w wyniku której zebrano 178 deklaracji uczestnictwa, a zrekrutowano 60 uczestników. Dalsza realizacja oraz nadzór nad programem sieci jednostek: młodzieżowego centrum kariery, punktów pośrednictwa pracy i ośrodka szkolenia zawodowego ma za zadanie określić oczekiwania i potrzeby uczestników związane z projektem oraz zaproponować odpowiednią ścieżkę wsparcia. Punkty pośrednictwa pracy wspólnie z ośrodkiem szkolenia zawodowego sprawują nadzór nad dokumentacją uczestników, monitorują ich postępy oraz frekwencję na zajęciach. Przy współpracy z MCK Pszów młodzież przystępująca do projektu w pierwszym etapie korzysta z usług doradcy zawodowego w celu dobrania jak najodpowiedniejszej ścieżki wsparcia, potwierdzenia swoich kwalifikacji względem wybranego szkolenia, a następnie otrzymania skierowania na staż. Nad realizacją i organizacją szkoleń oraz staży czuwają wszystkie jednostki, monitorując rynek pracy, poszukując nowych źró-

deł wsparcia i nawiązując kontakty z pracodawcami na rzecz programu. Młodzież niekwalifikująca się do projektu również może skorzystać z pełnego zakresu wsparcia jednostek OHP na terenie powiatu wodzisławskiego. Młodzieżowe Centrum Kariery w Pszowie obejmuje młodzież wsparciem grupowego lub indywidualnego poradnictwa zawodowego, możliwością skorzystania z indywidualnej informacji zawodowej bądź grupowego spotkania informacyjnego; punkty pośrednictwa pracy obejmą wsparciem z zakresu pośrednictwa pracy oraz tematyki rynku pracy realizowanej w ramach ścieżki wsparcia, ośrodek szkolenia zawodowego zrealizuje zadania na rzecz podniesienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Zakres działań opiera się na współpracy tych jednostek oraz wspólnym przekierowywaniu beneficjentów w zależności od oczekiwanego rodzaju wsparcia oraz pomocy. Jednostki organizują wspólnie targi pracy, kiermasze ofert pracy, tematyczne warsztaty na terenie szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Wodzisławiu Śląskim.

Jednakże realizacja żadnych z wymienionych działań nie byłaby możliwa, gdyby nie stała współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego oraz instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką młodzieży. Wyżej wymienione zadania oraz przedsięwzięcia jednostki OHP realizują, opierając się przede wszystkim na współpracy z Starostwem Powiatowym Wodzisławia Śląskiego, Urzędem Miasta Radlin, Urzędem Miasta Pszów oraz Urzędem Miasta Wodzisław Śląski, stwarzając dogodne warunki współpracy z podległymi im jednostkami. Dzięki dobrej woli władz samorządowych i wspólnie przyświecającemu celowi, jakim jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, marginalizacji i bezrobociu wśród młodzieży od 15 do 25 roku życia, nawiązano porozumienie, w którego wyniku władze lokalne wsparły OHP poprzez udostępnienie lokali przeznaczonych na organizację jednostek MCK, PPP i OSZ – a co za tym idzie stworzyły warunki do realizacji dla młodzieży wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych. Efektem współpracy z jednostkami samorządowymi jest realizacja poszczególnych działań, przedsięwzięć i zadań wspólnie z podległymi im komórkami, placówkami i instytucjami. W ramach przedsięwzięć takich jak targi pracy czy kiermasze ofert pracy, promocji realizowanych projektów oraz akcji tematycznych nawiązano współpracę z miejskimi ośrodkami kultury, Cechem Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim, Gminnym Centrum Informacji Radlin – Referatem Rozwoju Urzędu Miasta Radlin. W celu dotarcia do młodzieży uczącej się na terenie powiatu wodzisławskiego nawiązano współpracę z zespołami szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych, co świadczy o przychylności wydziału oświaty w kwestii realizacji zajęć informacyjnych i warsztatowych, a także realizacji wspólnych przedsięwzięć na rzecz młodzieży lokalnej. Natomiast w zakresie działań na rzecz osób bezrobotnych podtrzymywana jest ścisła współpraca z placówkami miejskich ośrodków pomocy społecznych w Radlinie, Pszowie oraz

Wodzisławiu Śląskim, a także Powiatowym Urzędem Pracy w Wodzisławiu Śląskim. Jednostki te włączają się w realizowane przez OHP przedsięwzięcia oraz umożliwiają dotarcie do podopiecznych z szerokim wachlarzem usług.

W świetle powyżej opisanych standardów należy stwierdzić, że po zakończeniu realizacji projektu działalność wszystkich trzech jednostek OHP na rzecz mieszkańców powiatu wodzisławskiego nadal ma charakter lokalny i odbywa się na podstawie porozumień pomiędzy samorządami lokalnymi i OHP w zakresie wspólnego przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, marginalizacji i bezrobociu wśród młodzieży.

Literatura przedmiotu

Kłosowski F. i in., *Rynek pracy w podregionie rybnickim*, Sosnowiec 2013.

Komenda Główna OHP; *OHP jako realizator usług rynku pracy* (koncepcja działań w projekcie), Warszawa 2012.

Dane statystyczne Powiatowego Urzędu Pracy Wodzisławiu Śląskim, <http://www.pup-wodzislaw.pl/main/index.html> (2014).

Halina Pierzyńska

Śląska Wojewódzka Komenda OHP w Katowicach
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Częstochowie

Projekt „Twoja przyszłość w Twoich rękach” drogą do samodzielności

Podstawowym problemem, z jakim po zakończeniu edukacji musi zmierzyć się każdy młody człowiek, jest znalezienie zatrudnienia. Młodzież to grupa charakteryzująca się niską aktywnością zawodową (z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w roku 2013 wynika, że tylko 33,5 proc. osób było aktywnych zawodowo) i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. W roku 2013 w ewidencji bezrobotnych do 25 roku życia było aż 400 tys. osób, z czego ponad połowa to osoby zamieszkujące tereny wiejskie i ponad połowa to młode kobiety. Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego Eurostat stopa bezrobocia młodzieży w grudniu 2013 roku wynosiła w Polsce aż 27,4 proc. i była wyższa od średniej Unii Europejskiej. Najczęściej wymienianą przyczyną bezrobocia młodzieży jest brak doświadczenia zawodowego (pod koniec 2013 roku wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia osoby bez stażu pracy stanowiły 52,3 proc.). Wśród innych przyczyn wyróżnić należy: niewystarczającą liczbę ofert pracy, niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, niewystarczającą współpracę systemu edukacji i pracodawców, wygórowane oczekiwania młodzieży związane z pracą, w tym oczekiwania płacowe, niską mobilność, niedostatecznie rozwiniętą infrastrukturę transportową. Wszystkie wymienione przyczyny bezrobocia młodzieży pociągają za sobą określone skutki społeczne, takie jak: wydłużenie czasu podejmowania decyzji o założeniu rodziny przez młodych, rosnące zagrożenie stabilności społecznej, uzależnienie materialne od rodziców, wzrost poziomu przestępczości, popadanie w alkoholizm i inne nałogi, emigracja w poszukiwaniu pracy, demonstracja niezadowolenia i wycofanie społeczne.

Trudna sytuacja na rynku pracy młodzieży jest zjawiskiem obserwowanym niemal w całej Unii Europejskiej (7,5 mln osób w wieku 15–24 lat nie pracuje zawodowo, nie uczy się ani nie uczestniczy w żadnych szkoleniach, 30,1 proc. bezrobotnych poniżej 25 roku życia pozostaje bez pracy od ponad roku – dane z 2013 roku). Uzasadnia to konieczność podejmowania działań na rzecz poprawy sytuacji młodych ludzi na poziomie europejskim oraz w poszczególnych krajach członkowskich. W Polsce ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy identyfikuje osoby do 25 roku życia jako jedną z kategorii społecznych ludzi znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w związku z tym uprawnionych do szczególnej pomocy. Dlatego osoby te stanowią podstawową grupę objętą aktywnymi programami rynku pracy.

Największą państwową instytucją rynku pracy odpowiedzialną za poprawę sytuacji młodzieży na rynku pracy są ochotnicze hufce pracy, które od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej realizują systemowe projekty związane z aktywizacją zawodową młodzieży w wieku 15–25. Dodatkowo jednostki terenowe ochotniczych hufców pracy aplikują o środki finansowe z komponentów regionalnych. Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Częstochowie w latach 2012–2014 przystępowało z pozytywnym skutkiem do konkursów organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach w ramach priorytetu VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” działania 6.1. „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspierania aktywności zawodowej w regionie” poddziałania 6.1.1. „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”. Dwie edycje projektu „Twoja przyszłość w Twoich rękach” powstały jako odpowiedź na problemy zgłaszane przez młodych ludzi, w tym szczególnie przez kobiety. Głównym problemem kobiet i mężczyzn w wieku do 25 roku życia w regionie częstochowskim był ograniczony dostęp do rynku pracy, spowodowany brakiem kwalifikacji zawodowych, brakiem doświadczenia zawodowego, długim czasem pozostawania bez zatrudnienia po ukończeniu szkoły, posiadaniem kwalifikacji zawodowych nieadekwatnych do potrzeb lokalnych przedsiębiorców, brakiem umiejętności poruszania się po rynku pracy, niską motywacją do udziału w życiu społeczno-zawodowym wynikającą z braku wiary we własne możliwości, utrzymaniem się z niezarobkowych źródeł dochodu domowego (np. renty, emerytury, zapomogi) lub przyjęciem złych wzorców wyniesionych z domu, środowiska, niskim poziomem wykształcenia, brakiem umiejętności nawiązywania kontaktów interpersonalnych, rozwiązywania konfliktów. Długotrwałe pozostawanie bez pracy grozi wykluczeniem społecznym, zmniejsza szansę na znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Projekt w pełni wpisuje się w zadania statutowe ochotniczych hufców pracy, do których należą: przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, umożliwienie jej dostępu do systemu informacji i poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń. Aby nastąpił realny wzrost zdolności zatrudnienia, projekt zakładał wyposażenie młodych kobiet i mężczyzn w umiejętności wymaga-

ne na stanowiskach pracy oferowanych przez lokalnych pracodawców. W regionie częstochowskim istnieje popyt na zawody zdominowane przez mężczyzn. Fakt ten wynika z panującego w regionie stereotypowego przekonania, że wiele stanowisk jest zarezerwowanych tylko dla mężczyzn (stereotyp ten jest również zakorzeniony wśród pracodawców). Dlatego kobiety obawiają się szkolić w zawodach uznawanych za męskie, w związku z tym tracą szansę na podjęcie zatrudnienia.

Przygotowanie projektu zostało poprzedzone gruntowną analizą danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Częstochowie, Młodzieżowego Biura Pracy i Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej w Częstochowie. Na podstawie tych źródeł można stwierdzić, że młodzież oczekuje możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia zawodowego oraz podjęcia pracy, która zapewni im bezpieczeństwo i stabilizację. Analizy te potwierdziły pogarszającą się sytuację kobiet w regionie.

Dwie edycje projektu „Twoja przyszłość w Twoich rękach” skierowane były do 60 osób, w tym 38 mężczyzn i 22 kobiet pozostających bez zatrudnienia (bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo) w wieku 18–24 lat z Częstochowy i powiatu częstochowskiego. Młodzież do projektu została wybrana przez komisję rekrutacyjną na podstawie ankiety i rozmowy kwalifikacyjnej z udziałem doradcy zawodowego. W pierwszej kolejności przyjmowane były osoby z niskim wykształceniem, bez doświadczenia zawodowego, długotrwale pozostające bez pracy, będące w trudnej sytuacji społeczno-materialnej, pochodzące z rodzin ubogich, bezrobotnych, rozbitych, wielodzietnych oraz osoby, które nie potrafiły sobie radzić w trudnych sytuacjach życiowych, nie potrafiły poruszać się po rynku pracy, słabe w kontaktach interpersonalnych i o niskim poczuciu własnej wartości. Rekrutacja prowadzona była zgodnie z zasadą równości szans, nie dyskryminowała kandydatów ze względu na płeć. Uczestników projektu wyłoniono w trakcie rekrutacji popartej szeroką akcją informacyjno-promocyjną w lokalnej prasie i stacji radiowej. Z informacją docierano do gmin z powiatu częstochowskiego, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Powiatowego Urzędu Pracy, stowarzyszeń i organizacji częstochowskich zajmujących się problematyką młodzieży. Informacje o rekrutacji podawano również na stronie internetowej OHP oraz na plakatach w miejscach użyteczności publicznej. Odbyły się również spotkania informacyjne dla kandydatów projektu.

Pierwszym etapem projektu były zajęcia mające na celu identyfikację potrzeb oraz przygotowanie uczestników do wejścia na rynek pracy. Dla wszystkich uczestników został stworzony indywidualny plan działania, określający ścieżkę ich rozwoju zawodowego. Podczas Warsztatów Aktywnego Poszukiwania Pracy z wykorzystaniem internetu uczestnicy zdobyli wiedzę i umiejętności zwiększające szanse na znalezienie zatrudnienia, w tym umiejętność sporządzania dokumentów aplikacyjnych, znajomość metod poszukiwania pracy, prowadzenia rozmowy z pracodawcą, wyszukiwania ofert pracy.

Drugim etapem projektu były zajęcia mające na celu rozwój osobisty uczestników. Dla wszystkich beneficjentów przeprowadzono warsztaty umiejętności interpersonalnych, mające na celu zdobycie umiejętności nawiązywania kontaktów i utrzymania dobrych relacji z ludźmi.

Trzeci etap projektu to zajęcia podwyższające kwalifikacje zawodowe, w ramach których przeprowadzono kurs zawodowy powszechnie uważany za męski: „Sprzedawca magazynier z obsługą kas fiskalnych i obsługą wózka jezdniowego z wymianą butli gazowej”, zakończony państwowym egzaminem Urzędu Dozoru Technicznego i wydaniem stosownego certyfikatu. Po zrealizowaniu kursu 55 beneficjentów odbyło dwumiesięczne praktyki w zakładach pracy. Praktyki miały na celu poszerzenie wiedzy zdobytej podczas kursu zawodowego i rozwijanie umiejętności jej wykorzystania w praktyce – integrację wiedzy teoretycznej z praktyczną oraz poznanie zasad organizacji i mechanizmów funkcjonowania zakładów pracy.

Celem projektu było podniesienie aktywności zawodowej i zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia wśród osób w wieku 18–24 lat pozostających bez zatrudnienia. Projekt ukończyło 59 osób. Zrealizowano wszystkie zaplanowane działania, co doprowadziło do osiągnięcia zakładanych rezultatów: wśród uczestników znacznie wzrosły umiejętności interpersonalne i poczucie własnej wartości, nauczyli się oni poruszać po rynku pracy i podnieśli kwalifikacje zawodowe. 40 proc. uczestników, tj. 24 osoby, w tym 10 kobiet, podjęło zatrudnienie na okres minimum 3 miesięcy. Poza tym kilka osób zostało zatrudnionych na okres próbny krótszy niż 3 miesiące. Ciekawym rozwiązaniem było zastosowanie indywidualnych planów działania, przygotowanych wspólnie przez uczestników i doradców zawodowych. Istotne dla powodzenia projektu było zaangażowanie kadry Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Częstochowie oraz lokalnych pracodawców. Prawidłowej realizacji projektu towarzyszyły uznanie instytucji współpracujących z CEiPM w Częstochowie oraz satysfakcja samych uczestników. Młode osoby chętnie uczestniczą w projektach, które są dostosowane do ich potrzeb.

Radosław Roszkowski
starosta powiatu prudnickiego

Projekty realizowane na terenie powiatu prudnickiego uwzględniające specyfikę i potrzeby lokalne

Powiat prudnicki usytuowany jest na obszarze pogranicza polsko-czeskiego, w południowej części województwa opolskiego, u podnóża Sudetów, na pograniczu dwóch krain geograficznych – Płaskowyżu Głubczyckiego i Gór Opawskich. Średni jest stopień jego uprzemysłowienia: niezbyt rozwinięta i skoncentrowana w miastach produkcja przemysłowa z dobrze rozwiniętą produkcją rolno-spożywczą. Kolejny ważny czynnik to dość korzystne położenie – dobre skomunikowanie z całym obszarem Śląska i „trasą sudecką”, z innymi częściami Sudetów oraz północną częścią Czech i Moraw. Potencjalnie ważnym elementem jest możliwość przyszłego skomunikowania z autostradą A4 w okolicach Prószkowa.

1. Wybrane projekty realizowane przez Powiat Prudnicki ukierunkowane na rynek pracy, atrakcyjność regionu pogranicza oraz potrzeby młodzieży

Powiat wspiera, a także realizuje wiele projektów ukierunkowanych na potrzeby młodych ludzi, jak również wpływających na atrakcyjność regionu i rynku pracy. Oto niektóre z nich:

Projekty realizowane przez powiat prudnicki

Projekt „**Poznam stanowiska pracy w rejonie pogranicza – trafniej wybiorę zawód**”. Głównym jego celem było podniesienie świadomości mieszkańców powiatu na temat możliwości wykorzystania własnych umiejętności i predyspozycji zawodowych na rynku polskim i czeskim, w obszarze pogranicza. Aby osiągnąć zamierzony

cel, opracowano katalog zawierający opis zawodów funkcjonujących na terenie powiatu jako uzupełnienie podobnych katalogów istniejących i wykorzystywanych już po stronie czeskiej. Dzięki temu mieszkańcy mają możliwość poznania perspektyw zatrudnieniowych w obszarze pogranicza oraz pomocy w wyborze kierunku kształcenia i przyszłego zawodu. Jest to również narzędzie wspomagające Powiatowy Urząd Pracy, służące do rozpoznania rynku pracy partnera i przyczyniające się do poprawy sytuacji na lokalnych rynkach zatrudnienia.

Projekt **„Wspólna nauka – wspólna zabawa – integracja młodzieży z terenu Euroregionu Pradziad”**. Głównym celem działań była intensyfikacja współpracy partnerskiej pomiędzy uczniami szkół zawodowych z Prudnika i z Krnova poprzez wspólną naukę, pogłębianie zainteresowań oraz zabawę. Ważne było umożliwienie wspólnej nauki i poszerzania zainteresowań, wskazanie specyfiki pracy zawodowej w sąsiednich krajach poprzez udział we wspólnych praktykach zawodowych, integracja młodzieży poprzez udział w zawodach sportowych i warsztatach dziennikarskich.

„Atrakcyjne pogranicze”. Głównym celem projektu jest pobudzenie aktywności fizycznej społeczności pogranicza oraz rozwój infrastruktury turystycznej pogranicza polsko-czeskiego poprzez stworzenie jej nowego elementu – zewnętrznej siłowni w Prudniku, która stała się częścią kompleksu sportowego przy Zespole Szkół Rolniczych. Powstanie nowego elementu bazy turystyczno-rekreacyjnej pogranicza ma sprzyjać rozwojowi ruchu turystycznego oraz stanowić nową alternatywę dla zwolenników aktywnego spędzania wolnego czasu.

„Stworzenie postaw polsko-czeskiego Euroregionalnego Centrum Kształcenia Praktycznego”, etap I i II. Głównym celem projektu było oddziaływanie na przygraniczny rynek pracy poprzez dostosowanie uczniów i absolwentów partnerskich placówek oraz innych osób poszukujących pracy i chcących podnieść kwalifikacje zawodowe do wymogów stawianych przez ten rynek. Stworzenie podstaw funkcjonowania Polsko-Czeskiego Euroregionalnego Centrum Kształcenia Praktycznego w Prudniku umożliwiło poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników i absolwentów na otwartym rynku pracy poprzez zaopatrzenie ich w umiejętności i kwalifikacje pozwalające na sprostanie oczekiwaniom stawianym nowoczesnym pracownikom przez ewoluujący i dynamicznie zmieniający się przygraniczny rynek pracy.

„Tradycyjna kuchnia polsko-czeska w Euroregionie Pradziad – dostosowanie oferty edukacyjnej partnerskich szkół rolniczych z Prudnika i Miasta Albrechtice”. Głównym celem projektu było umocnienie i pogłębienie transgranicznych relacji poprzez współpracę uczniów i pedagogów szkół średnich Euroregionu Pradziad w ramach projektu dotyczącego usług gastronomicznych. Odbyły się zajęcia praktyczne, w tym dotyczące poznawania historii, tradycji i zwyczajów krajów partnerskich. Niejako przy okazji sporym nakładem środków zmodernizowano gruntownie pracownię gastronomiczną ZSR. Podobne działania podjęto także w ramach podob-

nego projektu realizowanego przez powiat i Zespół Szkół w Głogówku, gdzie od podstaw powstała pracownia rekonstrukcji zabytków.

EURES-T Beskydy to partnerstwo transgraniczne ustanowione pomiędzy trzema krajami członkowskimi Unii Europejskiej: Republiką Czeską, Polską i Słowacją. Umowa partnerstwa została podpisana 16 grudnia 2007 roku jako wynik ponaddziesięcioletniej współpracy pomiędzy obecnymi partnerami w obszarach związanych z rynkiem pracy i mobilnością transgraniczną.

Głównym celem partnerstwa jest połączenie działań publicznych służb zatrudnienia i innych organizacji działających w obszarze rynku pracy i mobilności pracowników przygranicznych, dojeżdżających codziennie lub co najmniej raz w tygodniu do pracy w sąsiednim kraju, promowanie odpowiednich ofert pracy dostępnych w ramach regionu transgranicznego, niezależnie od ich kraju pochodzenia, przedstawianie lokalnym pracodawcom odpowiednich kandydatów do pracy, bez względu na ich narodowość, oraz zapewnianie dostępu do informacji dotyczących usług rynku pracy (podatki, system ubezpieczeń społecznych, rekrutacje, zakładanie własnej działalności gospodarczej) wszystkim klientom partnerów – pracownikom, pracodawcom, osobom poszukującym pracy i absolwentom. Co roku w Prudniku odbywają się organizowane przez powiat Transgraniczne Targi Pracy, które skierowane są do osób poszukujących pracy i pracodawców z regionów przygranicznych Polski, Czech i Słowacji. Odwiedzający mają do dyspozycji liczne stoiska informacyjne, gdzie prezentują się instytucje rynku pracy, jednostki szkolące, agencje zatrudnienia, przedsiębiorcy, a także sieci wspierające mobilność na europejskim rynku pracy.

2. Projekt „OHP jako realizator rynku pracy” na terenie powiatu prudnickiego odpowiada na potrzeby lokalnej młodzieży

Projekt „OHP jako realizator rynku pracy” na terenie powiatu to również pojawienie się jednostek OHP, które były tworem zupełnie nowym w lokalnym środowisku. W naszej ocenie projekt był świetnym uzupełnieniem wsparcia oferowanego przez istniejące organizacje oraz instytucje dla młodzieży z powiatu. Podobną współpracę podjęły samorządy innych miast na terenie województwa opolskiego. Młodzieżowe Centrum Kariery i Punkt Pośrednictwa Pracy powstały w wyniku porozumień podpisanych przez władze powiatu prudnickiego z komendantem Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu. Władze powiatu, wychodząc naprzeciw bieżącym potrzebom społecznym, udostępniły lokale na prowadzenie usług przez ochotnicze hufce pracy. Przejawami współpracy są przede wszystkim: nieodpłatne użyczenie pomieszczeń na świadczenie usług dla młodzieży, wsparcie organizacyjne i merytoryczne, współdziałanie oraz lokalny patronat nad działalnością jednostek, pokrycie kosztów czynszu użyczonego lokalu. Młodzieżowe Centrum Kariery oraz Punkt Pośrednictwa Pracy w Prudniku zostały powołane 27 października 2010 roku

w efekcie realizacji ogólnopolskiego projektu systemowego „OHP jako realizator usług rynku pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, jak również w ścisłej współpracy z samorządem lokalnym. Jednostki przyczyniają się do aktywizacji młodzieży bezrobotnej, poszukującej pracy, a także tej uczącej się. Pełnią one także funkcję kompensacyjną wobec Powiatowego Urzędu Pracy, z którym jednostki OHP ściśle współpracują na wielu płaszczyznach na rzecz lokalnej młodzieży. OHP przygotowuje młodzież do sprawnego wejścia i funkcjonowania na rynku pracy, a PUP udostępnia jej instrumenty rynku pracy. Jednostki uczestniczą także w różnego rodzaju targach i imprezach, wspólnie reprezentując prudnickie instytucje rynku pracy. W tym miejscu należy wspomnieć o współtworzeniu z OHP lokalnej sieci działań aktywizująco-wspierających. Sieć jednostek MCK oraz PPP stara się zapewnić adekwatność oferty usług do potrzeb młodzieży i sytuacji na lokalnym rynku pracy. Kompleksowe przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy daje korzyści zarówno młodzieży, jak i pracodawcom. Oprócz sztandarowych usług oferowanych przez OHP można wymienić liczne formy współpracy ze szkołami, poradnią psychologiczną- pedagogiczną, zespołem kuratorskim, ośrodkiem pomocy społecznej, powiatowym centrum pomocy rodzinie oraz licznymi stowarzyszeniami i fundacjami. Ilekroć organizowane są Transgraniczne Targi Edukacji i Pracy, uczestniczą w nich jednostki OHP.

W połowie 2014 roku zakończył się projekt „OHP jako realizator rynku pracy”, jednak nie zakończyła się działalność jednostek, została jedynie przeorganizowana oraz ukierunkowana na kolejne działania związane z nowym projektem „Równi na rynku pracy” w ramach inicjatywy ”Gwarancje dla młodzieży”. Projekt wydaje się następstwem poprzedniego – teraz beneficjenci z powiatu prudnickiego będą mogli skorzystać z pełnego, ukierunkowanego na zatrudnienie, a nawet samozatrudnienie wsparcia. Należy też wspomnieć, że pozostałe usługi oferowane przez jednostkę są kontynuowane: pracowników MCK można spotkać w szkołach, na spotkaniach gospodarczych, imprezach, targach edukacji i pracy.

Paulina Jurgowiak

Chodzież

Założenia merytoryczne i sposób realizacji projektów uwzględniający specyfikę i potrzeby regionalne i lokalne

Idea projektu „Gwarancje dla młodzieży” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, a przygotowanego przez Komisję Europejską, bierze swój początek z rozpoznania zagrożeń spowodowanych transformacjami gospodarczymi i ekonomicznymi, wśród których należy wymienić przede wszystkim skutki kryzysu gospodarczego w postaci bezrobocia, spowolnienia gospodarczego, ograniczeń w dostępie do edukacji, które szczególnie dotyczą ludzi młodych. Najbardziej zagrożoną grupą staje się młodzież niepodlegająca żadnej aktywności zawodowej, nieucząca się i nie-szkoląca, tzw. młodzież z kategorii NEET. Zważywszy na liczne deficyty dotyczące tej grupy ludzi – od problemów z komunikacją poprzez brak zainteresowań, a na braku motywacji, ambicji i wzorców kończąc, nagłą potrzebą stało się opracowanie i wdrożenie projektu skutecznie przeciwdziałającego wyżej wymienionym zjawiskom.

Celem programu jest aktywizacja zawodowa młodzieży w wieku 15–24 lata, podwyższenie kwalifikacji i rozszerzenie uprawnień dopasowanych do potrzeb rynku pracy oraz zdobycie doświadczenia zawodowego. Jednym z głównych realizatorów projektu są ochotnicze hufce pracy, które oferują wsparcie przede wszystkim młodzieży nieuczącej się i niepracującej, znajdującej się w trudnej sytuacji życiowej ze względu na uwarunkowania rodzinne i środowiskowe, a w szczególności osobom wywodzącym się z rodzin dotkniętych bezrobociem oraz ubóstwem.

W ramach „Gwarancji dla młodzieży” Wielkopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu realizuje dwa równoległe projekty:

1. „Pomysł na siebie”, skierowany do osób w wieku 15–17 lat zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, przy czym ta grupa wiekowa została podzielona na dwie podgrupy, dla których przygotowano odrębne wsparcie.

2. „Równi na rynku pracy”, skierowany do osób w wieku 18–24 lata, nieuczących się i niepracujących, nieposiadających kwalifikacji zawodowych lub posiadających kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, bez doświadczenia zawodowego, ponadto nieposiadające wiedzy na temat metod poszukiwania pracy.

Zgodnie z założeniami projektu osoby, które zgłoszą chęć udziału, maksymalnie w ciągu czterech miesięcy otrzymają konkretną ofertę wsparcia w zakresie podniesienia swoich kwalifikacji oraz nabycia doświadczenia zawodowego.

Tworzeniu projektu „Pomysł na siebie” przyświecały następujące założenia merytoryczne:

Dla grupy A:

- wyrównywanie zaległości szkolnych;
- kurs języka obcego;
- kurs komputerowy na poziomie podstawowym;
- indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym;
- warsztaty z psychologiem;
- możliwość wyboru dwóch spośród trzech rodzajów zajęć: indywidualne konsultacje ze specjalistą ds. uzależnień, zajęcia z zapobiegania agresji i przemocy, zajęcia z wychowania do życia w rodzinie.

Dla grupy B:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe, za które uczestnicy otrzymają miesięczne stypendium stażowe;
- zajęcia z doradcą zawodowym;
- warsztaty psychologiczne;
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy;
- kurs komputerowy ECDL;
- możliwość wyboru dwóch spośród trzech rodzajów zajęć: indywidualne konsultacje ze specjalistą ds. uzależnień, zajęcia z zapobiegania agresji i przemocy, zajęcia z edukacji seksualnej.

Z kolei projekt „Równi na rynku pracy – EFS” zakłada:

1. Szkolenia obowiązkowe w postaci:

- zajęć z doradcą zawodowym zarówno w formie indywidualnej, jak i grupowej;
- warsztatów aktywnego poszukiwania pracy;
- grupowego wsparcia psychologicznego;
- kursu zawodowego;
- sześciomiesięcznego stażu zawodowego.

2. Szkolenia alternatywne:

- indywidualne wsparcie psychologiczne;
- kurs językowy;

- podstawowy kurs komputerowy;
- kurs komputerowy ECDL;
- kurs prawa jazdy kategorii B;
- zajęcia z prawnikiem w formie grupowej oraz indywidualnej;
- kurs przedsiębiorczości;
- trening umiejętności społecznych.

Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży zrekrutowało 15 osób w wieku 18–24 lata do projektu „Równi na rynku pracy – EFS”. Rekrutacja do projektu prowadzona była wielopłaszczyznowo, przy współudziale partnerów samorządowych, społecznych i kościelnych, którzy wykazali się dużym zrozumieniem i życzliwością wobec prowadzonego naboru. Rekrutację oraz promocję projektu „Gwarancje dla młodzieży” na terenie powiatu chodzieskiego wsparły: Starostwo Powiatowe w Chodzieży, Powiatowy Urząd Pracy w Chodzieży, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Gmina Chodzież, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, Urząd Miasta Margonin, Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Margoninie, Urząd Miasta i Gminy Szamocin, Urząd Gminy Budzyń, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Budzynie, Zespół Kuratorskiej Służby Sądowej przy Sądzie Rejonowym w Wągrowcu z siedzibą w Chodzieży, jednostki Ochotniczej Straży Pożarnej w Stróżewie, Szamocinie, Margoninie, Budzynie, proboszcz parafii św. Floriana w Chodzieży, Stowarzyszenie (nie) Milcz – działaj.

Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy, jak również danych z kwestionariuszy form wsparcia wypełnionych przez beneficjentów pozwoliły na dobór następujących szkoleń zawodowych:

- operator koparko-ładowarki;
- profesjonalny sprzedawca;
- pracownik biurowy.

W ramach indywidualnej ścieżki wsparcia danej osoby, która zostanie przygotowana podczas zajęć z doradcą zawodowym, beneficjent otrzyma wsparcie uzupełniające w postaci różnego rodzaju warsztatów, kursów i szkoleń umożliwiających poprawę sytuacji danego beneficjenta na rynku pracy.

Podsumowanie dokonań w zakresie realizacji projektu i osiągniętych rezultatów

Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży 1 lipca 2014 roku rozpoczęło nabór do projektu „Równi na rynku pracy – EFS” wśród młodzieży w wieku 18–24 lata z grupy NEET – bez pracy, nauki czy szkolenia, znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej, zagrożonej wykluczeniem społecznym. Spośród zgłoszonych uczestników komisja rekrutacyjna wybrała 15 osób, które potrzebują pilnego wsparcia w zakresie podniesienia kwalifikacji oraz zdobycia doświadczenia zawodowego.

Zgodnie z zasadami rekrutacji do projektu zakwalifikowano 9 kobiet i 6 mężczyzn. Przyjęte do projektu osoby spełniają kryteria naboru, a zatem należą do grupy NEET (nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą), zamieszkują tereny wiejskie, żyją w gospodarstwach korzystających z pomocy społecznej.

O sukcesie i powodzeniu projektu będzie stanowić:

- przeszkolenie 15 osób objętych projektem zakończone uzyskaniem zaświadczeń i certyfikatów;
- odbycie stażu przez 15 osób;
- nabycie przez nich umiejętności efektywnego poszukiwania pracy;
- podjęcie zatrudnienia przez możliwie największą liczbę uczestników projektu;
- wykształcenie motywacji do stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- poprawa warunków dostępu młodzieży w wieku 15–24 lata do usług rynku pracy.

Prezentacja publikacji i narzędzi metodycznych wypracowanych podczas realizacji projektu oraz efektów ich wykorzystania w pracy z młodzieżą (w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń)

Skutecznym i sprawdzonym narzędziem wykorzystywanym przez Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży są targi pracy organizowane co roku w listopadzie. Adresatem targów jest młodzież gimnazjalna.

Przedsięwzięcie ma na celu umożliwienie osobom poszukującym pracy nawiązania bezpośredniego kontaktu z pracodawcami oraz zapoznanie się z ich wymaganiami wobec potencjalnych pracowników. Targi pracy są także okazją do prezentacji i promocji pracodawców działających na lokalnym rynku pracy, jak również rekrutacji pracowników przez pracodawców poszukujących kandydatów do pracy. Przedstawiciele poszczególnych firm i instytucji prezentują ścieżkę kształcenia w danym zawodzie oraz zalety i wady swojej pracy. Osoby uczestniczące w targach mogą ponadto skorzystać z porad doradcy zawodowego, pośrednika pracy, specjalisty ds. rozwoju zawodowego w zakresie pisania dokumentów aplikacyjnych, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej, możliwości podjęcia dalszego kształcenia w formie szkoleń zawodowych.

Jednostka w Chodzieży podjęła również kroki w celu nawiązania współpracy z koreańską firmą DONGJIN sp. z o.o., która 1 września 2014 roku zainaugurowała swoją działalność na terenie miasta Chodzież. Firma planuje zatrudnić 200 osób, w związku z powyższym w Młodzieżowym Centrum Kariery w Chodzieży zorganizowano giełdę pracy na potrzeby koreańskiego przedsiębiorstwa, w której wzięło udział blisko 40 osób.

Kolejnym ważnym elementem działalności MCK Chodzież jest współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy, dla którego cyklicznie przeprowadzane są zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego, pomocy młodzieży w wejściu na rynek pracy, jak również z zakresu informacji o usługach i działalności ochotniczych hufców pracy.

W zakresie organizacji szkoleń działania rekrutacyjne przeprowadzane są przy pomocy firm zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w Chodzieży, takich jak Firma Liberska, Spawalnik sp. j.

Omówienie dobrych praktyk z zakresu współpracy OHP z jednostkami samorządu terytorialnego

Niwelowanie negatywnych zjawisk na rynku pracy, dotyczących w szczególności ludzi młodych, powinno mieć swoje podstawy w tworzeniu warunków wspomagających współpracę ochotniczych hufców pracy z jednostkami lokalnego samorządu terytorialnego.

Współpraca OHP z lokalnym samorządem może przybierać różne formy, aczkolwiek sens istnienia i działania powinien być wciąż ten sam – skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, a także stymulacja lokalnego rynku pracy. Dobór poszczególnych elementów wzajemnego wsparcia powinien być ściśle związany z lokalnymi uwarunkowaniami. Sprawnie przeprowadzona współpraca prowadzi do podnoszenia efektywności w zakresie udzielenia profesjonalnego wsparcia młodzieży wkraczającej na rynek pracy, poszukującej pracy bądź adekwatnych do ich oczekiwań form podnoszenia kwalifikacji.

Efektywnie działający system współpracy OHP i jednostek samorządu terytorialnego powinien spełniać następujące warunki:

- Otoczenie regulacyjne wspierające współpracę OHP i lokalnego samorządu
- Otoczenie regulacyjne tworzone przez akty prawne regulujące współpracę ma fundamentalne znaczenie w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu oraz zapewnienia odpowiedniego przebiegu całego procesu współpracy. Optymalnym rozwiązaniem jest opracowanie dokumentu dedykowanego współpracy obu instytucji. Taki dokument powinien zawierać zapisy precyzujące warunki współdziałania, a także jasno określać poziom zaangażowania i wsparcia samorządu w zakresie działań prowadzonych przez ochotnicze hufce pracy.
- Potwierdzeniem powyższej tezy jest porozumienie o współpracy zawarte między Wielkopolską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Poznaniu a Starostwem Powiatowym w Chodzieży.
- Na skuteczną współpracę ogromny wpływ ma również kultura współpracy rozumiana jako zestaw wartości, praktyk, postaw, obyczajów, języka czy sieci

powiązań formalnych i nieformalnych, charakterystycznych dla społeczności lokalnych.

- Niezwykle korzystnie na współpracę OHP z lokalnym samorządem wpływa znajomość realiów lokalnego rynku pracy przez instytucje samorządowe.
- Działania OHP w zakresie realizowania usług rynku pracy zostały bardzo dobrze przyjęte przez samorząd terytorialny powiatu chodzieskiego. Zaowocowało to następującymi, konkretnymi działaniami:
 - nieodpłatnym udzieleniem lokalu na potrzeby działalności Młodzieżowego Centrum Kariery w Chodzieży;
 - wymierną pomocą przy promocji oraz rekrutacji do projektów „OHP jako realizator usług rynku pracy” oraz „Gwarancje dla młodzieży” w postaci: upubliczniania informacji o wyżej wymienionych programach, rozpowszechniania przygotowanych przez OHP materiałów reklamowo-promocyjnych, a także bezpośredniego kierowania klientów przez instytucje podlegające jednostkom samorządu terytorialnego w Chodzieży;
 - stałym przepływem informacji na temat realizacji projektu i osiągniętych rezultatów.

Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu po 30 czerwca 2014 roku w kontekście zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym

Po 30 czerwca 2014 roku w ramach projektu „Utrzymanie rezultatów projektu OHP jako realizator usług rynku pracy” w Chodzieży utworzono Młodzieżowe Centrum Kariery, które prowadzi poradnictwo zawodowe i szkolenia zawodowe. Jednostka zatrudnia doradcę zawodowego oraz specjalistę ds. rozwoju zawodowego, a jej koordynatorem pozostaje Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Pile.

Na przyjęcie takiego rozwiązania organizacyjnego pozwoliła między innymi dalsza współpraca z samorządem powiatu chodzieskiego, który asygnował umowę nieodpłatnego udzielenia lokalu, zapewniając tym samym możliwość dalszego funkcjonowania jednostki Ochotniczych Hufców Pracy w Chodzieży. Połączenie działających dotychczas oddzielnie jednostek w ramach programu „OHP jako realizator usług rynku pracy”: Młodzieżowego Centrum Kariery i Ośrodka Szkolenia Zawodowego korzystnie wpływa na zakres pomocy udzielanej młodzieży, gdyż pozwala na objęcie klienta pełnym wsparciem w jednym miejscu.

Do zadań Młodzieżowego Centrum Kariery w Chodzieży należą:

W zakresie poradnictwa zawodowego:

- udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji czy podjęcie zatrudnienia;

- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji zawodowych o możliwościach szkolenia i kształcenia oraz o zawodach i rynku pracy;
- opracowywanie ocen przydatności zawodowej na podstawie zebranego materiału badawczego;
- gromadzenie, aktualizowanie informacji o zawodach, drogach uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz potrzebach lokalnego rynku pracy;
- utrzymywanie stałej współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, lokalnymi szkołami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego;
- współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi OHP.

W zakresie szkoleń zawodowych:

- monitorowanie lokalnego rynku pracy pod kątem zapotrzebowania na szkolenia;
- opracowywanie analizy rynku pracy;
- gromadzenie danych o klientach oraz informacji o potrzebach szkoleniowych;
- udzielanie pomocy w określaniu umiejętności, zainteresowań związanych z rozwojem zawodowym;
- przygotowanie planu szkoleń
- współpraca z instytucjami szkoleniowymi;
- rozpoznawanie potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy;
- ustalanie możliwości zatrudnienia po ukończonym szkoleniu;
- dbanie o promocję oferty szkoleniowej jednostki.

Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży obejmuje profesjonalnym wsparciem osoby zamieszkujące teren powiatu chodzieskiego, a w szczególności młodzież uczącą się w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Chodzieży, uczniów uczęszczających do Gimnazjum św. Barbary w Chodzieży, Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych im. Hipolita Cegielskiego w Chodzieży, Zespołu Szkół Licealno-Gimnazjalnych w Ratajach, osoby poszukujące pracy lub chcące podjąć dalsze kształcenie w formie szkoleń zawodowych w wieku 18–25 lat. Wszystkich klientów cechuje niski poziom umiejętności radzenia sobie na rynku pracy i edukacji, przez co znajdują się w niekorzystnej sytuacji edukacyjno-zawodowej. Są to osoby szczególnie zagrożone wykluczeniem społecznym, o zmniejszonych szansach życiowych, często mające utrudniony dostęp do informacji o usługach rynku pracy oraz możliwych formach wsparcia w zakresie podniesienia kwalifikacji i planowania kariery.

Prowadzone przez Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży analizy pozwalają na stwierdzenie, iż nastąpiła wyraźna poprawa w dostępności do usług oraz informacji o rynku pracy wśród objętych wsparciem klientów, jak również sama działalność jednostki cieszy się ogromnym zaufaniem społecznym.

Szkolenia zawodowe realizowane przez Ośrodek Szkolenia Zawodowego a zapotrzebowanie lokalnych pracodawców

Szkolenia organizuje się w celu zwiększenia szans osób bezrobotnych na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, szczególnie w przypadku braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji spowodowanej brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia czy też utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Młodzieżowe Centrum Kariery Chodzież zgodnie z opracowanymi przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy standardami usług rynku pracy zobligowane jest do pozyskania i analizowania informacji o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy. Pozyskanie informacji odbywa się poprzez analizę ofert pracy udostępnianych przez urzędy pracy oraz zamieszczonych w prasie i w internecie, bezpośredni kontakt z pracodawcami, jak również analizę skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Diagnozowanie potrzeb lokalnego rynku pracy w zakresie szkoleń zawodowych poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcami ma szereg zalet: umożliwia dotarcie do informacji, które nie są dostępne w statystykach oraz pozwala na pozyskanie aktualnych, bieżących informacji na temat potrzeb pochodzących wprost z rynku.

W diagnozie lokalnego rynku pracy ważną rolę odgrywają również informacje na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy pozwala na przygotowanie prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemu szkoleń dla bezrobotnych.

W oparciu o powyższe działania przygotowuje się plan szkoleń przewidzianych do realizacji w danym kwartale. Plan szkoleń powinien zawierać następujące informacje:

- nazwę i zakres tematyczny szkolenia;
- liczbę miejsc dla uczestników;
- przewidywany termin realizacji oraz czas trwania (podany w godzinach);
- charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone;
- informacje o sposobach uzyskania kwalifikacji (egzamin wewnętrzny, egzamin zewnętrzny);
- rodzaj zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji oraz uprawnień.

Organizowane przez Młodzieżowe Centrum Kariery w Chodzieży szkolenia zostały dopasowane do zapotrzebowania lokalnych pracodawców. Określanie potrzeb szkoleniowych ma charakter bieżący.

Małgorzata Nowacka

Opolska Wojewódzka Komenda
Hufiec Pracy 8-3 Kędzierzyn-Koźle

Elastyczność w podejmowaniu decyzji dotycząca kształcenia zawodowego beneficjentów projektu „Pomysł na siebie”

Wprowadzenie

Kędzierzyn-Koźle to drugie co do wielkości miasto województwa opolskiego pod względem liczby ludności i pierwsze pod względem obszaru (powierzchnia miasta wynosi 123,4 km²). Kędzierzyn-Koźle nie tworzy spójnej całości – wyraźnie odrębne dzielnice są poroździelane lasami, łąkami i polami uprawnymi. Miasto powstało w 1975 roku z połączenia czterech osobnych organizmów administracyjnych: Kędzierzyna, Koźła, Kłodnicy i Sławięcic. Pod względem organizacyjnym miasto dzieli się na 16 osiedli, liczy około 61 tys. mieszkańców. Jest to miasto typowo przemysłowe – znajdują się tu trzy duże zakłady pracy, stąd też jego specyfika: wielu mieszkańców to ludność napływowa ze wszystkich regionów Polski. Teren jest bardzo rozległy, odległość między dwoma końcami wynosi około 30 km. W związku z tym dostęp do pracodawcy czy szkoły wbrew pozorom wcale nie jest łatwy. Dlatego też wyłonienie odpowiedniej grupy beneficjentów musiało się odbyć przy dużej współpracy wielu osób zaangażowanych w nabór.

Nasza placówka obejmuje swoim wsparciem 310 uczestników z powiatów strzeleckiego, prudnickiego oraz kędzierzyńsko-kozielskiego. Współpracujemy ze 120 pracodawcami oraz wieloma instytucjami samorządowymi. Na samym początku, aby wybrać odpowiednie kwalifikacje, należało odbyć szereg rozmów z pracodawcami, odwiedzić wiele zakładów oraz zapoznać się z ich specyfiką. Następnie zostały prze-

prorowadzone rozmowy z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy, aby sprawdzić, jakie zawody są zawodami deficytowymi. Wówczas przeprowadzono szeroko zakrojoną rekrutację.

Wsparcie aktywizująco-doradcze

Po wyłonieniu grupy beneficjentów odbyliśmy cykl rozmów indywidualnych z uczestnikami, aby zorientować się w ich predyspozycjach. Z rozmów wyciągnięto ciekawy wniosek: otóż młodzież ze względu na specyfikę naszego regionu chce zdobyć kwalifikacje, aby wyjechać na granicę. I tu od razu powstaje pytanie, co zrobić, by ich zatrzymać? Najbardziej deficytowym zawodem jest operator obrabiarek skrawających CNC (sterowanych numerycznie). Na naszym terenie są trzy duże zakłady pracy, które cały czas poszukują pracowników w tym zawodzie. Po cyklu zajęć indywidualnych zorganizowaliśmy spotkanie w Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego.

Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego ma charakter specjalistycznego ośrodka szkoleniowego, w którym stworzona została nowoczesna baza kształcenia praktycznego dla uczniów szkół zawodowych i dla dorosłych, tak aby mogli oni zdobywać wysokie kwalifikacje zawodowe wynikające z szybkich przemian technologicznych. Ich celem jest dostosowanie kwalifikacji uczniów szkół zawodowych do wymagań konkurencyjnego rynku pracy w wymiarze krajowym i europejskim poprzez wprowadzanie efektywnych systemów kształcenia młodzieży. Nasze spotkanie rozpoczęliśmy od zajęć z doradcą zawodowym, który poprowadził wykład dotyczący zmian w systemie kształcenia ponadgimnazjalnego oraz ścieżek edukacyjnych prowadzących do zdobywania kwalifikacji w różnych zawodach. Poruszono również tematykę świadomego dokonywania wyborów edukacyjno-zawodowych. Uczestnicy zostali zapoznani z modelem piramidy kariery. Dodatkowo wykonali test preferencji zawodowych oraz otrzymali ulotki informacyjne „Jak poznać zawód, czyli na jakie pytania musisz znaleźć odpowiedź, by podjąć dobrą decyzję?”. Kolejnym punktem pobytu w Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego było zwiedzanie pracowni, w których odbywają się zajęcia praktycznej nauki zawodu. Uczestnicy szkolenia zobaczyli pracownię obrabiarek CNC. Pod okiem nauczycieli mieli okazję obserwować między innymi symulację procesu obróbki skrawaniem w programie Egdecama, a następnie rzeczywiste wykonanie projektu na frezarce CNC; poznali też schemat działania systemu Climatronic. Była to znakomita okazja, by przekonać się, jak w praktyce wygląda zdobywanie umiejętności zawodowych i dojście do upragnionego zawodu.

Konfrontacja teorii z praktyką

Chcąc przybliżyć młodym ludziom specyfikę tego zawodu, zorganizowano wycieczkę do Berger Polska Sp. z o.o. Jest to nowoczesny zakład specjalizujący się w precyzyjnej obróbce skrawaniem metali, bardzo prężnie działający i ciągle rozbudowujący swą działalność. Firma stale poszukuje wykwalifikowanych pracowników na terenie powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego i okolic, w których kształcą się przyszli operatorzy. Jest więc realna szansa, że nasi beneficjenci zdobędą nie tylko intratny zawód, ale także zatrudnienie. Podczas wizyty w zakładzie pracy młodzież miała okazję zobaczyć najnowsze maszyny służące do specjalistycznej obróbki metalu, hale produkcyjne i efekty końcowe w postaci wyrobów gotowych. Uczestnicy prowadzili też rozmowy z pracownikami, mogli zapytać o szczegóły zawodu operatora. Dowiedzieli się także, jak bardzo ten zawód jest skomputeryzowany i unowocześniony, choć jeszcze kilkanaście lat temu kojarzył się wyłącznie z pracą fizyczną. W dzisiejszych czasach, zwłaszcza w tak nowoczesnych zakładach jak Berger, pracę w tym zawodzie coraz częściej podejmują kobiety, które znakomicie sobie radzą jako operatorzy obrabiarek CNC.

Podstawową cechą współczesnego rynku pracy jest to, iż wymaga on od młodych, wkraczających w życie zawodowe ludzi coraz wyższych kwalifikacji, czemu nie zawsze potrafią oni sprostać, a co zmniejsza ich szanse na zatrudnienie. Powodzenie na rynku pracy nie zależy tylko od kwalifikacji ściśle zawodowych, ale także od dodatkowych kompetencji i umiejętności, w tym kompetencji informatycznych oraz ich wykorzystywania w działaniu, a także umiejętności wyciągania wniosków, planowania, przewidywania skutków, rozwiązywania problemów. Mile widziane przez pracodawców są także cechy osobowości: aktywność, samodzielność w uczeniu się i realizacji zadań oraz przestrzeganie reguł życia społecznego. Pracownicy powinni także umieć pracować w zespole.

Znakomitym przygotowaniem do rozpoczęcia kursu operatora jest możliwość uczestniczenia beneficjentów projektu w kursie ECDL. Jeden z elementów projektu stanowi kurs ECDL Start. Program szkolenia obejmował cztery moduły, które uczą młodzież sprawnego korzystania z komputera i podstawowych programów, między innymi programu Word. Ponieważ znajomość obsługi podstawowych programów jest obecnie jednym z najczęściej stawianych wymagań podczas ubiegania się o pracę, nabyte przez młodzież umiejętności pomogą im w przyszłości zdobyć zatrudnienie.

Podsumowanie

Osoby przystępujące do projektu to młodzież o niskim poczuciu własnej wartości, mająca problemy z przystosowaniem się do dzisiejszego rynku pracy oraz pochodząca z rodzin, w których często panują nieodpowiednie wzorce. Dwóch uczestników to wychowankowie domu dziecka. Beneficjenci mają tylko wykształcenie gim-

nazjalne, brak im umiejętności zawodowych i społecznych, np. komunikacyjnych. Dlatego tak ważna jest dla nich możliwość zdobycia odpowiednich kwalifikacji, gdyż wiąże się to często z „powrotem do społeczeństwa”, zawarciem nowych znajomości oraz wzrostem poczucia własnej wartości. Ukończenie projektu to nie tylko zdobycie nowego zawodu, ale również duża pomoc i wsparcie dla uczestników biorących udział w projekcie.

Anna Porycka

Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Zielonej Górze
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Zielonej Górze
specjalista ds. programów

Staż jako istotny element wyboru projektu

„Gwarancje dla młodzieży” to inicjatywa na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, która ma zagwarantować, że **wszyscy młodzi ludzie poniżej 25 roku życia** – niezależnie od tego, czy zarejestrują się w urzędzie pracy, czy też nie – uzyskają dobrej jakości ofertę w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy¹. Winna to być oferta **zatrudnienia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dalszego kształcenia**, która będzie dostosowana do indywidualnych potrzeb i sytuacji.

W projekcie „Równi na rynku pracy” w województwie lubuskim weźmie udział 240 osób znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, pochodzących z rodzin niepełnych, niewydolnych wychowawczo, zagrożonych patologiami społecznymi, dotkniętych bezrobociem, z obszarów o utrudnionym dostępie do instytucji rynku pracy lub komunikacji. W szczególności projekt skierowano do młodzieży pochodzącej z obszarów wiejskich. Zakwalifikowani do udziału w projekcie to osoby nieuczące się i niepracujące, które nie mają kwalifikacji zawodowych, ich umiejętności zawodowe są niskie lub niedostosowane do aktualnych potrzeb rynku pracy. Wszyscy uczestnicy projektu na terenie województwa lubuskiego nie dysponują wystarczającym doświadczeniem w zakresie świadczenia pracy lub takowego doświadczenia nie mają.

W założeniu uczestnicy projektu otrzymają różnego rodzaju wsparcie, które pozwoli im ukierunkować swój dalszy rozwój zawodowy. Istotą projektu jest kompleksowość wsparcia udzielana beneficjentom. Każda z grup uczestnicząca w projekcie ma swojego opiekuna, który pełni funkcję wspierającą uczestnika. Dodatkowo

¹ „Gwarancja dla młodzieży” <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl> [dostęp 25.11.2014].

młodzież zamieszkująca obszar wiejski objęta jest wsparciem tutora, który pracuje indywidualnie z uczestnikiem, wspierając go systematycznie w dążeniu do lepszego poznania samego siebie. Tutor mobilizuje beneficjenta do rozpoznawania własnych talentów, uzdolnień, słabych i mocnych stron, a w szczególności wskazuje drogę do kształtowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego, wzmacniając jego potrzebę integracji społecznej poprzez nabycie szeroko rozumianych kompetencji społecznych. Kompleksowość wsparcia zapewniona jest także poprzez zajęcia z doradcami zawodowymi, które prowadzone są zarówno z grupą, jak i indywidualnie z każdym uczestnikiem, co przy równoczesnym udziale tutora pozwoli na dokładną analizę preferencji i predyspozycji zawodowych uczestnika projektu, a efektem tego będzie wskazanie odpowiedniej indywidualnej ścieżki dalszego kształcenia w projekcie. Kolejnymi etapami wsparcia są zajęcia z zakresu nabywania kompetencji społecznych (zajęcia z psychologiem, trening umiejętności społecznych), zajęcia z zakresu pomocy prawnej, zajęcia informatyczne (podstawowy kurs komputerowy oraz kurs ECDL), kursy językowe, wsparcie z zakresu przedsiębiorczości, kursy prawa jazdy kategorii B oraz kursy zawodowe. Ostatnim elementem wsparcia towarzyszącym uczestnikowi będą staże zawodowe.

Z perspektywy rozmów przeprowadzanych z uczestnikami projektu oraz po analizie zebranych z owych rozmów notatek wynika, że staże zawodowe stanowią dla uczestników niepodważalną zachętę do udziału w tym właśnie projekcie.

Staż zawodowy, obok możliwości odbycia szkolenia zawodowego, stanowi w odbiorze i ocenie uczestników najistotniejszy element motywujący do odpowiedzialnego i racjonalnego podejścia do regularnego uczestniczenia w zajęciach oferowanych w trakcie realizacji projektu. Dlatego też w trakcie poszukiwania pracodawców, u których staże będą się odbywać, istotne stało się przygotowanie i zapewnienie dobrej jakości tych staży.

W tym celu podjęte będą działania pozwalające pracodawcom przyjmującym na staż uczestników projektu zapoznać się z działaniami UE, które mają zagwarantować odpowiednią jakość staży. Wytyczne przedstawione przez Komisję Europejską mają zapewnić młodym ludziom umiejętności i doświadczenie potrzebne na rynku pracy². W odpowiedzi na zalecenia UE w Polsce powstają Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk, czyli zbiór zasad i standardów dotyczących przeprowadzania staży i praktyk w organizacjach.

Zgodnie z wynikami badań Eurobarometru³ co trzeci staż realizowany na terenie Unii Europejskiej cechuje się niską jakością pod względem warunków pracy lub treści nauczania⁴. Tymczasem eksperci wskazują, że staże i praktyki stanowią skuteczny sposób na zwiększenie edukacji praktycznej oraz ograniczenie bezrobocia wśród

² Wytyczne UE – jak poprawić jakość staży 09/12/13, http://ec.europa.eu/news/culture/131209_pl.htm, [dostęp 25.11.2014].

³ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_390_375_en.htm#378[dostęp 25.11.2014].

⁴ Staże do poprawy, <http://www.eurodesk.pl/aktualnosci/staze-do-poprawy>[dostęp 25.11.2014].

młodego pokolenia, pod warunkiem że spełniają określone kryteria i mają wysoki walor edukacyjny.

Jak czytamy w informatorze opracowanym przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk wypracowane zostały na drodze wieloetapowego procesu, w ramach którego przeprowadzono badania opinii pracodawców i studentów, debaty z pracodawcami, warsztaty tematyczne, konsultacje społeczne, korzystano również z rekomendacji Komisji Europejskiej, dokumentów opisujących standardy stosowane w obszarze praktyk i staży w innych krajach europejskich oraz najlepszych praktyk firm zrzeszonych w PSZK⁵.

Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk⁶ składają się z sześciu podstawowych modułów, które opisują istotne dla edukacji zawodowej obszary kształcenia. Pierwszy z modułów to *Przygotowanie do realizacji programu i rekrutacja*, a jego założenia definiują: program praktyk lub stażu – opracowany w formie pisemnej, przygotowanie odpowiedniego miejsca odbywania edukacji, transparentne komunikowanie założeń edukacji zainteresowanym odbiorcom, rzetelną rekrutację na staż lub praktykę, proces adaptacji praktykanta lub stażysty opracowany w formie pisemnej. Moduł drugi to *Umowa* – spisana pomiędzy zainteresowanymi stronami, która w precyzyjny sposób określa warunki współpracy przy realizacji programu. W module trzecim zostaje sprecyzowany *Walor edukacyjny* poprzez zdefiniowanie celów edukacyjnych, treści edukacyjnych oraz zakresu obowiązków stażysty lub praktykanta oraz prowadzącego proces edukacyjny. Moduł czwarty – *Opieka i mentoring* – omawia zasady wyboru opiekuna, mentora, który przeprowadza stażystę lub praktykanta przez proces poznawania zakresu obowiązków oraz procedur działania organizacji, monitoring realizacji zadania edukacyjnego, a także udzielanie informacji zwrotnej dla stażysty lub praktykanta o jego osiągniętych wynikach, stopniu realizacji zadań. W module piątym określone zostają czas trwania, wynagrodzenie oraz opieka socjalna. Ostatni moduł, *Ocena programu*, mówi o obowiązku pracodawcy dotyczącym pisemnego potwierdzenia nabytych umiejętności opisanych językiem efektów uczenia się oraz umożliwieniu stażysty lub praktykantowi wyrażenia opinii i oceny programu praktyki lub stażu w formie pisemnej.

Młodzi ludzie, którzy mają możliwość odbycia praktyk zawodowych, nie tylko zyskują umiejętność zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce, ale przede wszystkim poznają życie pracownika, jakże inne od życia ucznia. Nabywają cenne umiejętności regularnego wykonywania obowiązków służbowych, pracy w zespole, a także poznają struktury i zasady działania firm i organizacji, co jest przydatne w poszukiwaniu wymarzonej pracy. Istotne wydaje się także wskazanie wartości zyskiwanych przez pracodawców. Przede wszystkim praktykanci i stażyści stanowią istotny element realizacji nowych przedsięwzięć, wnosząc do firmy świeżość spojrzenia, odwagę nie-

⁵ Polskie Ramy jakości Staży i Praktyk. Informator, http://pszk.pl/images/pdf/Informator_PRJSiP_PSZK.pdf [dostęp 25.11.2014].

⁶ Tamże.

konwencjonalnego myślenia. Powierając stażystom lub praktykantom w miarę odpowiedzialne zadania, obdarzamy ich zaufaniem, co podnosi ich poziom motywacji, skutkuje innowacyjnością i kreatywnością. Warto także dodać, że praktyki i staże to bardzo dobry sposób na pozyskiwanie nowych pracowników. Dzięki tym formom edukacji zawodowej pracodawca zyskuje cenny czas na ocenę przydatności pracownika. Kilka miesięcy wspólnej pracy pozwala ocenić nie tylko kompetencje zawodowe, ale również społeczne, takie jak chociażby umiejętność pracy w zespole. Pracodawcy bardzo sobie cenią rolę praktyk i staży zawodowych i to właśnie oni najczęściej wspominają o ich bezcennej roli⁷.

Praktyki i staże zawodowe przynoszą korzyści zarówno uczestnikom procesu edukacji zawodowej, jak i dla pracodawcom.

Z rozmowy z uczestnikami projektu: „[...] najważniejsze jest dla mnie, żeby na stażu nauczyć się spawać, bo po kursie to mnie nigdzie przyjąć nie chcą” (Kamil), „[...] a na tym stażu to będziemy pracować w zawodzie, po tym kursie, czy może tylko zamiatać?” (Angelika).

Trzeba dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić uczestnikom projektu odbywanie staży w sposób, który pozwoli im zdobyć umiejętności ułatwiające płynne przejście z systemu edukacji do struktur rynku pracy.

Netografia

Gwarancja dla młodzieży, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl>.

Wytyczne UE – jak poprawić jakość staży 09/12/13, http://ec.europa.eu/news/culture/131209_pl.htm [dostęp 25.11.2014].

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_390_375_en.htm#378 [dostęp 25.11.2014].

Polskie Ramy Jakości Staży i Praktyk. Informator, http://pszk.pl/images/pdf/Informator_PRJ-SiP_PSZK.pdf [dostęp 25.11.2014].

Praktyki najlepszym sposobem na pozyskiwanie pracowników, <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/rekrutacja/676357,2,Praktyki-najlepszym-sposobem-na-pozyskanie-pracownikow.html> [dostęp 25.11.2014].

Staż do poprawy, <http://www.eurodesk.pl/aktualnosci/staze-do-poprawy> [dostęp 25.11.2014].

⁷ Praktyki najlepszym sposobem na pozyskiwanie pracowników, <http://kadry.infor.pl/kadry/hrm/rekrutacja/676357,2,Praktyki-najlepszym-sposobem-na-pozyskanie-pracownikow.html> [dostęp 25.11.2014].

Sławomir Cieśliski

dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmnie

Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmnie z jednostką ochotniczych hufców pracy

Chełmińska jednostka ochotniczych hufców pracy – Młodzieżowe Centrum Kariery powstała w ramach projektu Europejskiego Funduszu Społecznego „OHP jako realizator usług rynku pracy”, wpisując się już od 2009 roku w sektor pomocowy instytucji rynku pracy na terenie powiatu chełmińskiego. Była to ważna inicjatywa podjęta we współpracy OHP ze Starostwem Powiatowym w Chełmnie w celu poprawy sytuacji na rynku pracy, szczególnie dotyczącej osób w wieku 18–25 lat. Aby nie dopuścić do rosnącego zagrożenia wykluczeniem społecznym i marginalizacją młodzieży, na naszym terenie podpisano porozumienie między Starostwem Powiatowym w Chełmnie a Kujawsko-Pomorską Wojewódzką Komendą w Toruniu. Porozumienie zawarte zostało również z Powiatowym Urzędem Pracy w Chełmnie. Najważniejsze idee w tworzeniu planu powstawania nowych jednostek OHP to dostarczenie młodzieży uczącej się, poszukującej pracy i bezrobotnej wsparcia w wejściu na rynek pracy.

Główną instytucją rynku pracy na terenie powiatu chełmińskiego jest Powiatowy Urząd Pracy. Przybliżając charakterystykę powiatu chełmińskiego w zakresie bezrobocia i działalności Powiatowego Urzędu Pracy, należy podać, iż według stanu z 31 grudnia 2013 roku liczba osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmnie wynosiła 4595, w tym 2440 kobiet (53 proc.) i 2155 mężczyzn (47 proc.). W lipcu i sierpniu 2013 roku odnotowano największe spadki osób zarejestrowanych jako bezrobotne – ich liczba oscylowała wokół 4300. Pod koniec 2013 roku nastąpił wzrost o 141 osób (3 proc.) – w tym liczba kobiet wzrosła o 49, a mężczyzn o 92 osoby w porównaniu z końcem 2012 roku.

Porównanie stanów osób zarejestrowanych w końcu stycznia i grudnia 2013 roku pokazuje spadek o 196 osób (4 proc.). Liczba bezrobotnych z powiatu, która wzrosła w pierwszym i z początkiem drugiego kwartału, podobnie jak w poprzednim roku

przyjęła zadowolającą tendencję malejącą w następnych miesiącach i utrzymywała zbliżony poziom, wzrastając dopiero z końcem roku.

Prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych w końcu 2013 roku miało 839 osób (18 proc. ogółu bezrobotnych) w tym 396 kobiet (16 proc. ogółu kobiet). W porównaniu z analogicznym okresem w roku 2012 udział osób bezrobotnych z prawem do zasiłku w ogólnej liczbie bezrobotnych zmalał o 4 proc. Większość bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie najliczniejsze grupy wśród bezrobotnych to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (odpowiednio 32 i 39 proc. w ogólnej liczbie zarejestrowanych w końcu grudnia 2013 roku). Obie te grupy stanowiły łącznie 71 proc. ogólnej liczby bezrobotnych. Świadectwem ukończenia szkół policealnych i średnich zawodowych legitymowało się 16 proc. ogółu bezrobotnych, średnich ogólnokształcących 8 proc., a dyplomem ukończenia szkół wyższych 5 proc. W analogicznym okresie 2012 roku struktura była bardzo zbliżona, niemal identyczna.

Na podstawie diagnozy bezrobocia w powiecie chełmińskim i jego specyfiki, dla której charakterystyczny jest duży udział osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy przy równocześnie stosunkowo małej liczbie miejsc pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie realizował wiele działań, które służyły realizacji nadrzędnego celu, jakim jest wzrost zatrudnienia osób bezrobotnych poprzez promowanie aktywnych postaw na rynku pracy i wspieranie procesu tworzenia nowych miejsc pracy. Realizacja tych celów może być bardziej owocna w partnerstwie z jednostkami OHP i powinna służyć podejmowaniu nowych dodatkowych działań w różnych obszarach rynku pracy.

Funkcjonowanie komplementarnej sieci instytucji rynku pracy doskonale wpisuje się w całościowy kształt lokalnej polityki w zakresie przeciwdziałania bezrobociu. Cele strategiczne Powiatowego Urzędu Pracy i Młodzieżowego Centrum Kariery w Chełmnie pokrywają się w wielu sferach działania, między innymi w zakresie stymulowania wzrostu zatrudnienia, przedsiębiorczości, rozwoju gospodarki i spójności społecznej. Działalność jednostek OHP pełni rolę pomocniczą wobec powiatowych urzędów pracy, co przyczynia się do poprawy dostępu do usług rynku dla osób pozostających bez pracy, zamieszkujących również odległe tereny wiejskie, i ukształtowania umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Można wymienić wiele rezultatów wspólnych działań z ostatnich 4 lat, między innymi nabycie umiejętności aktywnego planowania kariery i rozwoju zawodowego młodych ludzi, zdobycie wiedzy niezbędnej do przejścia z edukacji na rynek pracy i umiejętności dopasowania potencjału do potrzeb rynku pracy. Inne ważne efekty działań przyczyniły się do zwiększenia zatrudnienia czy założenia własnej działalności gospodarczej. Przekazana wiedza przyczyniła się do zwiększenia efektywności w procesie poszukiwania pracy beneficjentów w chwili obecnej; powinna być ona wykorzystana również w przyszłości.

Pracownicy Młodzieżowego Centrum Kariery biorą czynny udział w zajęciach z zakresu poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w Klubie Pracy w siedzibie urzędu, natomiast pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy wraz z grupą bezrobotnych uczestniczą w spotkaniach organizowanych w siedzibie MCK.

Należy wspomnieć, że z działalności obu instytucji oprócz klientów bezpośrednio uczestniczących w zajęciach skorzystały osoby ze środowiska lokalnego, biorące udział w przedsięwzięciach o charakterze edukacyjno-zawodowym, takich jak targi edukacji i pracy, giełdy pracy, dni przedsiębiorczości i drzwi otwarte. Przedsięwzięcia te polegają nie tylko na promowaniu lokalnych, wojewódzkich czy zagranicznych ofert pracy, ułatwiając poruszanie się na międzynarodowym rynku pracy, ale dają możliwość zwiększenia szans rozwoju zawodowego, podniesienia kwalifikacji czy dostępu do informacji na temat edukacji.

Współdziałanie Powiatowego Urzędu Pracy z partnerem rynku pracy, jakim jest niewątpliwie MCK, opiera się również na rozpowszechnianiu i promowaniu inicjatyw, szkoleń, kursów zawodowych, projektów unijnych poprzez szersze dotarcie do różnych grup i środowisk społecznych. Realizowany obecnie projekt „Równi na rynku pracy” zakładał współpracę instytucji rynku pracy w zakresie promocji i rekrutacji uczestników. Założenia te zostały potwierdzone organizacją spotkań informacyjno-rekrutacyjnych i wspólną promocją w różnych formach. Różnorodne działania obu instytucji rynku pracy zmierzają do doskonalenia umiejętności zawodowych wśród osób pozostających bez pracy, podnoszenia ich kwalifikacji i poziomu zatrudnienia, a także wzrostu świadomości potrzeby zwalczania bezrobocia i szarej strefy wśród pracodawców.

Katarzyna Kieryk

Opolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu
specjalista ds. rozwoju zawodowego w Młodzieżowym Centrum Kariery w Namysłowie

Szkolenia zawodowe jako jeden z elementów podnoszenia kwalifikacji zawodowych

W związku z dynamicznie rozwijającym się rynkiem pracy bardzo często mamy do czynienia z chęcią podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, nierzadko należące do tzw. grupy NEET.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych dotyczy: osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, które mogą starać się o uzyskanie funduszy na ten cel, oraz osób już pracujących, doształcających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Podnosić swoje kwalifikacje mogą również osoby niepracujące, niezarejestrowane w urzędach.

Ośrodki szkolenia zawodowego działają na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży, realizują wsparcie w ramach systemu kompleksowego i wychodzą naprzeciw oczekiwaniom osób bezrobotnych, organizując różne kursy zawodowe, po uprzednim dokonaniu analizy lokalnego rynku pracy. Kursy te są kursami bezpłatnymi dla osób niepracujących i nieuczących się, w wieku 18–25 lat. Na szkolenia mogą zgłaszać się osoby bezpośrednio zainteresowane, jak i osoby skierowane przez pracodawców, którzy wychodzą z inicjatywą podniesienia kwalifikacji lub przekwalifikowania przyszłych lub obecnych pracowników.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest rozumiane jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności. Istniejące przepisy prawne nie ograniczają zakresu zdobywania wiedzy i umiejętności przez pracownika jedynie do wykonywanej przez niego pracy. Zatem podnoszenie kwalifikacji zawodowych może dotyczyć zarówno bezpośrednio wykonywanej pracy, np. w przypadku pracownika ds. zarządzania – szkoleń z zakresu budowania zespołu czy technik negocjacyjnych, jak i umiejętności, które nie mają bezpośredniego związku z wykonywaną pracą, np. technik szybkie-

go czytania czy pisania na klawiaturze. Ponadto pracodawca jako osoba decyzyjna może skierować swojego pracownika, zatrudnionego np. na stanowisku pracownika produkcyjnego, na kurs operatora wózków jezdniowych, chcąc podnieść jego kwalifikacje.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą ma szerokie spektrum. W związku z dynamicznie rozwijającym się rynkiem pracy i rozwojem przedsiębiorstw pracodawcy bardzo chętnie wysyłają swoich pracowników do ośrodków szkoleniowych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych czy też dokonania ich przekwalifikowania – wówczas mamy do czynienia z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy. Bardzo często zdarza się, iż to pracownicy wychodzą z inicjatywą szkoleń w celu podniesienia swoich umiejętności. Należy jednak podkreślić, że skierowanie pracownika na kurs zawodowy lub szkolenie nie może oznaczać wydania pracownikowi polecenia wzięcia udziału w takich działaniach. Obowiązujące prawo pracy nie przewiduje prawnej możliwości jednostronnego kierowania przez pracodawcę do udziału w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracownika bez jego zgody w tym zakresie. W związku z tym inicjatywa pracodawcy ogranicza się jedynie do propozycji wzięcia udziału w oferowanych przez niego formach podniesienia kwalifikacji, a propozycji tej musi towarzyszyć zgoda pracownika.

Bardzo często mamy do czynienia z inicjatywą pracowników, którzy zgłaszają zwierzchnikom chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z przepisami pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Jednak należy pamiętać, iż obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie oznacza, że pracownicy mogą się domagać od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia. Wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika leży w gestii pracodawcy i nie zależy od woli samego zainteresowanego.

W związku z nieustannym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych czy też samym przekwalifikowaniem należy pamiętać, iż nie tylko osoby zatrudnione mają do tego prawo. Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy mogą starać się o uzyskanie funduszy na podniesienie kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowanie się. Takie wsparcie przysługuje raz w roku, a jego koszt nie może przekroczyć 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Osoby korzystające z tej formy wsparcia mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu lub zwrot kosztów zakwaterowania, jeżeli spełniają określone warunki. Ponadto osobom tym należy się stypendium w wysokości 120 proc. zasiłku w przypadku, gdy podnoszenie kwalifikacji zawodowych przekracza 150 godzin miesięcznie.

Podnieść swoje kwalifikacje mogą również osoby niepracujące niezarejestrowane w urzędach pracy – wówczas same muszą ponieść koszty przekwalifikowania. Powstałe w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” ośrodki szko-

leń zawodowych zajmują się podnoszeniem kwalifikacji osób w wieku 18–25 lat. Ukończenie nauki przez te osoby wiąże się ze spotkaniem „oko w oko” z pracodawcą: wchodząc na rynek pracy, młode osoby, często bez doświadczenia zawodowego, muszą sprostać oczekiwaniom przyszłego pracodawcy.

Nawiązując do powyższego tematu, należy zwrócić uwagę na charakter współczesnego rynku pracy, który jest zmienny, otwarty, elastyczny, międzynarodowy. Należy pamiętać, iż w coraz większym stopniu nasza kariera zależy od umiejętności przystosowania się do zmieniającego się rynku pracy oraz gotowości do podejmowania pracy w nowych branżach, co wiąże się nierzadko z przekwalifikowaniem się lub podniesieniem kwalifikacji zawodowych. Ogromnego znaczenia nabiera świadomość kompetencji zawodowych i związanej z nimi konkurencyjności na rynku pracy.

Praca towarzyszy człowiekowi od początku dziejów, jest stałym elementem otaczającej nas rzeczywistości i podobnie jak wiele innych elementów podlega rewolucji. Zmiany, jakie dokonują się w rodzajach zawodów, ale też w sposobie ich wykonywania, są przede wszystkim wynikiem rozwoju cywilizacji i technologii, także kultury będącej skutkiem gospodarczej działalności człowieka. Rynek pracy jest w nieustannym ruchu. Jeszcze nie tak dawno nie istniało wiele spośród zawodów, w których dziś pracują setki tysięcy osób na całym świecie. Przemiany cywilizacyjne, które zaszły w ciągu ostatniego półwiecza, okazały się także zagrożeniem dla wielu zawodów. Z tego powodu niektóre zawody – jeszcze nie tak dawno popularne i chętnie wykonywane – obecnie zanikają. Szanse przetrwania dają im szkolenia zawodowe.

Jesteśmy świadkami wyjątkowo szybkiego postępu technologicznego, globalizacji ułatwiającej przepływ towarów, usług, kapitału oraz masowej produkcji. Można powiedzieć, że we współczesnym świecie, szczególnie w krajach rozwiniętych i rozwijających się, mamy do czynienia z zalewem tanich wyrobów jednorazowego użytku, których w razie awarii w większości po prostu nie opłaca się naprawiać. Z polskiego krajobrazu zniknęli lub znikają bednarze, ceklarze, flisacy, garncarze, introligatorzy, konwisarze, kowale, kołodzieje, ludwisarze, pozłotnicy, repasatorzy, rymarze, sitarze, siodlarze, smolarze, stelmachowie, zduni czy zecerzy. Obecny system edukacji nie kształci w tych kierunkach, a osoby zainteresowane zdobyciem kwalifikacji i pracy w tych dziedzinach są zmuszone do podjęcia indywidualnych działań na rzecz zdobycia wiedzy i doświadczenia poprzez udział w szkoleniach zawodowych organizowanych przez instytucje szkoleniowe.

Wyjściem naprzeciw takim osobom i oczekiwaniom rynku było powstanie firm szkoleniowych, które zajmują się szkoleniem osób w różnych dziedzinach, począwszy od szkoleń w zakresie kompetencji miękkich po typowe szkolenia zawodowe, dające konkretne kwalifikacje. Jedną z takich instytucji jest ośrodek szkolenia zawodowego, który działa w strukturach ochotniczych hufców pracy, a powstał w ramach projektu „OHP jako realizator rynku pracy”. Grono młodych osób, chcąc dostosować się do potrzeb lokalnego rynku pracy, trafia do ośrodków szkoleń zawodowych

w celu przekwalifikowania się czy też podniesienia swoich kompetencji. Tym samym ośrodek dokonuje analizy zapotrzebowania szkoleniowego na lokalnym rynku pracy. Wynikiem dokonania tych analiz na przełomie 2012–2014 roku było zorganizowanie następujących kursów zawodowych podnoszących kwalifikacje zawodowe:

- kurs spawacza metodą MAG;
- kurs spawacza metodą TIG;
- kurs operatora wózka jezdniowego z napędem silnikowym;
- kurs nowoczesnego magazyniera;
- kurs opiekunki dziecięcej;
- kurs elektryka z uprawnieniami E i D do 1kV;
- kurs montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych;
- szkolenie zawodowe z zakresu instalacji urządzeń fotowoltaicznych i przedsiębiorczości;
- kurs barmana-kelnera.

Efektem tych kursów było przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych 141 osób, w tym 25 kobiet. Po kursach zatrudnienie odnalazło 101 osób, w tym 18 kobiet.

Podsumowując działania ośrodków szkoleń zawodowych na podstawie analiz i monitoringu efektywności zatrudnienia, należy zauważyć, iż ośrodek wychodzi na przeciw oczekiwaniom rynku pracy, co przyczynia się do zwiększenia zatrudnienia osób młodych, jak już wspomniano, nierzadko niemających doświadczenia zawodowego i niezbędnych kwalifikacji. Należy zauważyć, iż istnienie ośrodka szkolenia zawodowego, jak i innych instytucji zajmujących się szkoleniami, jest zasadne. Pomagają one dokonać przekwalifikowania, zdobyć kwalifikacje na dynamicznie rozwijającym się rynku pracy, co powoduje, iż osoby poszukujące pracy stają się bardziej atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy oraz konkurencyjne na współczesnym rynku pracy.

Michał Zubek

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Kielcach

Kształcenie zawodowe w Polsce i w regionie świętokrzyskim

Wprowadzenie

Młodzież to grupa społeczeństwa, która w przyszłości nie tylko wpłynie na liczebność siły roboczej, ale będzie w zasadniczy sposób oddziaływać na procesy gospodarowania i procesy społeczne. Młody człowiek po zakończeniu swojej edukacji wchodzi na rynek pracy, często nie znając zasad jego funkcjonowania, a wiedza wyniesiona ze szkoły, bez względu na poziom kształcenia, okazuje się wówczas niewystarczająca. W debacie o poziomie kształcenia zabierają głos specjaliści z różnych dziedzin – np. socjolog prof. Ireneusz Krzemiński jest zdania, że brak przygotowania uczniów szkół ponadpodstawowych nie tylko utrudnia ich funkcjonowanie na rynku pracy, ale powoduje, że uczniowie przychodzą na studia wyższe nieprzygotowani. I nie dlatego, że im się nie chce, tylko dlatego, że wcześniejsze szkoły uczą ich głównie rozwiązywania testów, a nie myślenia. Wbija im się do głów na pamięć odpowiedzi – wskazuje w „Gazecie Wyborczej” socjolog. Nie konstruują myślowej mapy, nie uczą się samodzielnego myślenia. Są formatowani do rozwiązywania testów i potem nic innego nie potrafią. W szkołach nie uczy się młodych ludzi samodzielności, pewnego języka, którym mogliby się dalej posługiwać w procesach odkrywania i poznawania świata¹. Ponadto procesom edukacji nie towarzyszy rozwijanie umiejętności współpracy, co wynika z braku zaufania do innych. Zdaniem prof. Janusza Czapińskiego w celu stworzenia modelu zespołowego rozwoju Polaków i społeczeństwa obywatelskiego należy pilnie wprowadzić do szkół, a nawet już przedszkoli, specjalny przed-

¹ <http://natemat.pl/20227studenci-bez-wiedzy-studia-zmieniaja-się-w-zawodowki>.

miot, nazwany „kompetencjami obywatelskimi”². W ocenie profesora polska młodzież ma niezłą wiedzę o społeczeństwie, wygrywa pod tym względem rankingi międzynarodowe, ale jednocześnie w tych samych rankingach zajmuje ostatnie miejsce w praktycznym stosowaniu wiedzy obywatelskiej; nie potrafi się samoorganizować, współpracować, nie udziela się w ramach wolontariatu, jest tak samo „molekularna” jak jej rodzice. Prof. Czapiński uważa, że w procesie kształcenia młodych ludzi na wszystkich jego etapach potrzebne są nie klasyczne lekcje z wykładem i podręcznikiem, lecz takie formy edukacji, a właściwie wychowania, które pokażą młodym Polakom konkretne korzyści wynikające z „podjęcia ryzyka” współdziałania³. Doceniając spostrzeżenia autora *Diagnozy społecznej 2013 dotyczącej warunków i jakości życia Polaków*, należałoby je w procesach edukacji potraktować jako bazę do zmiany mentalności społeczeństwa, a tym samym przerwania impasu obywatelskiego rozwoju, który skutkuje obniżaniem się kapitału społecznego i tak wielką skalą bezrobocia. Podstawowym wyzwaniem staje się przystosowanie systemów edukacyjnych do zmieniających się reguł funkcjonowania rynku pracy. Wymogiem chwili dla rozwoju społecznego jest integracja procesu kształcenia z trendami zmian w polityce edukacyjnej i rynku pracy, szczególnie w systemach kształcenia zawodowego⁴.

Rynek pracy w Polsce z wskazaniem na sytuację młodych osób

W Polsce do 1989 roku nie występowało jawne bezrobocie. Problem był nie nadmiar chętnych do pracy, lecz ich niedobór. Transformacja gospodarki, która rozpoczęła się w 1990 roku, doprowadziła do drastycznych zmian na rynku pracy. Istniejący w gospodarce centralnie planowanej rynek pracy pracobiorcy charakteryzujący się niedoborem siły roboczej oraz nadwyżką popytu na pracę przekształcił się w rynek pracodawcy z nadwyżkami podaży pracy oraz jawnym bezrobociem. Zmiana charakteru rynku pracy wyrażała się gwałtownym wzrostem liczby bezrobotnych oraz spadkiem liczby zatrudnionych. Pojawienie się bezrobocia przewidywane było przez twórców reformy, lecz nawet ich zaskoczyła skala zjawiska. W pierwszym okresie miało ono charakter szokowy.

O pogarszającej się sytuacji na rynku pracy w Polsce po roku 1990 zdecydowały przede wszystkim procesy zmian własnościowych, restrukturyzacja niektórych dziedzin gospodarowania, przeobrażenia organizacyjne w przedsiębiorstwach oraz zmiany w stosowanej technice i technologii. Te, jak się obecnie wydaje, konieczne koszty transformacji były przyczyną zjawisk koniunkturalnych jak załamanie się eksportu do byłego bloku wschodniego, ale także popełnianych błędów w realizowanej

² J. Czapiński., T. Panek., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013, s. 387.

³ Tamże, s. 387.

⁴ A. Bańka, *Transnacionalne poradnictwo zawodowe a zmiany w przygotowaniu młodzieży do życia zawodowego*, [w:] *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku*, Warszawa 2003.

polityce gospodarczej. Czynniki te spowodowały, że poziom bezrobocia drastycznie wzrósł. Wzrosła liczba osób pozostających bez pracy, a spadła liczba osób pracujących w sektorze publicznym. W roku 2000 bez pracy pozostawało 2,7 mln Polaków, a stopa bezrobocia wynosiła 15,1 proc. Charakterystyczny dla tego okresu był wysoki udział młodych ludzi w wieku 15–24 lata, którzy stanowili około jednej trzeciej populacji bezrobotnych.

Zgodnie z zasadami grupowania osób pozostających bez pracy według kategorii wieku, młodzież to osoby w wieku 15–24 lata⁵. Dolna granica wieku wynika z ustawowo określonego minimalnego wieku, od którego można zatrudnić pracownika. Wprawdzie obowiązujący w Polsce i w znacznym stopniu realizowany obowiązek szkolny obejmujący osoby do 18 roku życia decyduje o tym, że stosunkowo rzadko praca zarobkowa podejmowana jest przed przekroczeniem tej granicy i stanowi istotne źródło dochodu, a tym bardziej zabezpieczenia społecznego, niemniej jednak występują sytuacje wymagające rozwiązań interwencyjnych. Górna granica wieku zgodna jest z ustaleniami międzynarodowymi. Przyjęte granice kategorii wieku dla młodzieży określone przedziałem 15–24 nie mają charakteru jednorodnego, obejmują osoby młodociane (15–17) oraz osoby młode w wieku produkcyjnym (18–24). Osoby z tej grupy wiekowej stanowiły w latach 1990–1999 odpowiednio 14,1 i 17 proc. ogólnej liczby ludności kraju. Według przewidywań demografii i statystyki liczebność tej grupy wiekowej do roku 2030 będzie się systematycznie zmniejszać. O ile w roku 2002 liczba młodzieży to 5 844 osoby z 15,3-procentowym udziałem w ogólnej liczbie ludności Polski (38 219 tys.), o tyle w roku 2015 udział ten wyniesie 10,6 proc., w 2020 będzie to 9,0 proc., a w 2030 roku 8,6 proc. Na poziom tego wskaźnika niewątpliwie wpływa z jednej strony spadek liczby Polaków z 38 219 tys. w 2002 roku do przewidywanej w 2030 roku 35 369 tys. (o 7,5 proc.)⁶, a z drugiej przemieszczanie się młodzieży do następnych kategorii wiekowych (starzenie się społeczeństwa).

W Polsce na przestrzeni lat 2000–2014 zjawisko bezrobocia utrwaliło się z nieznacznymi trendami spadkowymi w latach 2007–2010, osiągając wskaźniki na ultimo poszczególnych lat tego okresu 11,2, 9,5, 12,1 i 12,4 proc., zachowując charakter bezrobocia długookresowego. Znaczący odsetek osób pozostaje bez pracy ponad rok. W roku 2013 liczba bezrobotnych wyniosła 2 157,9 tys. osób, a stopę bezrobocia określił wskaźnik 13,4 proc. Jakkolwiek liczba ofert zgłaszanych przez rynek pracy systematycznie wzrasta, szczególnie tych zgłaszanych przez jednostki sektora prywatnego, to sytuacja nadal nie daje powodów do optymizmu. W grudniu 2013 roku pracodawcy zgłosili 30 600 ofert, tj. o około 30 proc. więcej niż przed rokiem; w pierwszym kwartale 2014 roku – 54 200 ofert, jednak konkurencja na rynku pracy jest bardzo duża: na jedną ofertę przypada blisko 40 bezrobotnych.

⁵ Według kategorii wiekowych zawartych w BAEL.

⁶ Główny Urząd Statystyczny, „Rocznik Demograficzny” 2004.

Przemiany gospodarcze i wynikające z nich przeobrażenia organizacyjne przedsiębiorstw, zmiana ich struktury własnościowej, restrukturyzacja niektórych branż i gałęzi wynikająca także z przemian technologicznych spowodowały przemiany w strukturze szkolnictwa zawodowego. Zamykanie przyzakładowych szkół zasadniczych jako obciążających funkcjonujące podmioty gospodarcze spowodowało spadek liczby absolwentów szkół zasadniczych. Liczba osób, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe na przestrzeni lat 1989–2000 zmniejszyła się o prawie 26 proc. Wpływ na to miało także wzrastające w tym czasie zainteresowanie młodzieży zdobywaniem wykształcenia, co być może stanowiło poniekąd próbą uniknięcia poboru do obowiązującej wówczas dwuletniej służby wojskowej lub „przeczekania” trudności na rynku pracy. Sprzyjały temu rozwój niepublicznego szkolnictwa wyższego, kształcącego głównie na kierunkach ekonomicznych, a niekoniecznie reprezentujących poziom nauczania adekwatny do wymogów rynku pracy. Kierunki kształcenia nie były podporządkowane polityce zatrudnienia, której najistotniejszym zadaniem powinno być dopasowanie struktury absolwentów szkół wszystkich stopni do potrzeb rynku pracy. Wzrost liczby absolwentów szkół wyższych spowodował „nadprodukcję” kwalifikowanej kadry specjalistów w jednej dziedzinie (np. ekonomii), co przy braku kwalifikowanych pracowników szczebla zawodowego zachwiało relacjami na rynku pracy.

Porównując sytuację młodych ludzi na rynku pracy w Polsce i krajach Unii Europejskiej, zauważa się zasadniczą różnicę: o ile w Polsce obserwuje się stały wzrost liczebności młodych ludzi poszukujących pracy, o tyle w krajach unijnych sytuacja na rynku pracy staje się dla młodzieży bardziej przyjazna i sprzyja znalezieniu zatrudnienia. Wielu młodych Polaków szuka szansy na odnalezienie się w procesie przechodzenia do samodzielnego dorosłego życia na otwartym europejskim rynku pracy. Odważny młody człowiek, zdeterminowany wobec niemożności odnalezienia się na polskim rynku pracy, próbuje z tej szansy korzystać. Na pytanie CBOS-u „Do jakich wyrzeczeń jesteś zdolny(a), aby otrzymać zatrudnienie?” aż 39 proc. bezrobotnych wskazało na wyjazd za granicę.

W 2013 roku wyjechało około 500 tys. osób, głównie młodych ludzi. W 2014 roku tendencja do wyjazdów się utrzymała. Eksperci od gospodarki biją na alarm, ponieważ nie dość, że mieszkający za granicą nie deklarują chęci powrotu, to liczba osób na stałe żegnających się z naszym krajem systematycznie wzrasta. Oznacza to zagrożenie nie tylko dla funkcjonowania ZUS-u, ale dla całej gospodarki. Z raportu założonego przez Jana Kulczyka think-tanku CEED Institute wynika, że około 2 mln Polaków przebywa na emigracji zarobkowej. Obecnie aż 10 proc. aktywnych zawodowo Polaków pracuje poza granicami kraju. O złożoności problemu świadczy wypowiedź ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza dla radia RMF, z której wynika, że emigracja zarobkowa Polaków to problem na dekady, nie na lata.

Szkolnictwo zawodowe – rola informacji i poradnictwa zawodowego

Przez ostatnie 25 lat szkoły zawodowe nie cieszyły się popularnością. Przez wielu Polaków traktowane były jako szkoły tzw. drugiego wyboru. Większość młodych ludzi wybierała szkoły ogólne jako bardziej prestiżowe i dające większą szansę ukończenia studiów i zdobycia pracy. Prof. Stefan Kwiatkowski, wiceprzewodniczący Komitetu Rozwoju Edukacji Narodowej w Polskiej Akademii Nauk uważa, że po roku 1985 zamiast likwidować szkoły zawodowe, należało je modernizować, przekształcać i prowadzić akcje promocyjne podkreślające, że jest to szkolnictwo, które w związku z rozwojem gospodarczym ma przed sobą ogromną przyszłość. Profesor ocenia, że powrót zainteresowania szkolnictwem zawodowym to zwrot we właściwym kierunku⁷.

Mimo wielu działań zmierzających do wzbogacenia oferty szkół kształcących w zawodzie zdarza się, że poszukują one chętnych do podjęcia nauki. W odniesieniu do rynku pracy skutkuje to brakiem wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Potwierdza to opinia miesięcznika edukacyjnego „Perspektywy”, według którego szkolnictwo zawodowe upada, a jednocześnie na rynku pracy brakuje fachowców⁸. Jakkolwiek zjawisko to odczuwalne jest na rynku pracy nie tylko w Polsce, co wynika z badań firmy Manpower realizowanych w 2010 roku w 36 krajach na świecie (18 w Europie)⁹, to problem ten w świetle olbrzymiej emigracji młodych Polaków jest szczególnie istotny dla polskiej gospodarki. Dobry wybór zawodu oznacza dobrą przyszłość młodego człowieka, a ukończenie szkoły zawodowej nie musi zamykać drogi do dalszej edukacji i podnoszenia kwalifikacji. W dobie rosnącego zapotrzebowania na specjalistów z tzw. zawodów usługowych („fachowców”) zdarza się, że ci, którzy wcześniej ukończyli studia, coraz częściej poszukują kursów kwalifikacyjnych i okrężną drogą zdobywają konkretny zawód.

Zdaniem autorów raportu opublikowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach wysoka efektywność edukacji zawodowej zależy w znacznym stopniu od aktywnej, partnerskiej współpracy przedsiębiorców z placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz szkołami¹⁰. Opinia ta poparta jest rekomendacjami, aby jak najwięcej zajęć praktycznych było prowadzonych w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie w pracowniach szkolnych i podczas warsztatów. Tylko takie praktyki pozwalają młodzieży nabyć umiejętności w konkretnych zawodach i jednocześnie są okazją do kształcenia i rozwijania umiejętności miękkich, potrzebnych w znalezieniu i utrzymaniu pracy (autoprezentacja, komunikacja, praca

⁷ <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1253500>.

⁸ Tamże.

⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Warszawa 2011, s. 202.

¹⁰ Raport *Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w ramach projektów PO KL w województwie świętokrzyskim w kontekście realizacji przyszłej perspektywy finansowej 2014–2020*, Katowice 2013, s. 14.

w grupie, terminowość i obowiązkowość)¹¹. Pozostaje to w zgodzie z oczekiwaniami pracodawców, którzy najczęściej nie szukają przedstawicieli konkretnych zawodów, ale osób na wielozadaniowe stanowiska, dlatego nawiązanie współpracy ze szkołami w zakresie praktycznego kształcenia jest do zrealizowania przez obie strony; znajduje także poparcie Ministerstwa Edukacji. Na konferencji prasowej w Poznaniu minister edukacji Joanna Kluzik-Rostkowska podkreśliła, że najistotniejszą zmianą w szkolnictwie zawodowym jest odejście od kształcenia w konkretnym zawodzie na rzecz takiego nauczania, w którego wyniku uczeń zdobędzie kwalifikacje konieczne do wykonywania danego zawodu (jedną, dwie lub trzy – ich liczba jest zależna od złożoności zawodu). W tym celu, jak podkreśliła minister Kluzik-Rostkowska, potrzebny jest sprawnie funkcjonujący system szkolnictwa dualnego¹². Dualny system edukacji zawodowej jest modelem niemieckim (*dual system*). Zakłada on połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi *de facto* wstępne szkolenie zawodowe. Osoby powyżej 19 roku życia mają do wyboru kontynuowanie nauki w ramach systemu szkolnictwa wyższego (uniwersytet) lub wejście na rynek pracy i ewentualne korzystanie z systemu ustawicznego kształcenia zawodowego. Bardzo istotnym elementem systemu kształcenia dualnego są praktyki odbywane w przedsiębiorstwach¹³.

Szkolnictwo w Polsce jest zdecentralizowane, a zatem szkoły, podległe administracji samorządowej, same ustalają priorytety¹⁴. W efekcie ma miejsce wielce szkodliwe preferowanie zagadnień czysto edukacyjnych i pomijanie informacji zawodowej oraz poradnictwa. Informacja zawodowa i poradnictwo, jeśli już występują, to zazwyczaj w formie zawężonej i w odniesieniu do zawężonych grup docelowych. W ocenie Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej w Związku Rzemiosła Polskiego w polskim systemie oświaty generalnie brakuje informacji o szkolnictwie zawodowym, a także o zawodach, które w przyszłości będą potrzebne w gospodarce i będą się rozwijały.

Dostarczenie młodym ludziom efektywnej i rzetelnej informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego (*providing effective information and guidance*) staje się coraz bardziej kluczowym elementem edukacji i ścieżek szkolenia zawodowego, chociażby z uwagi na fakt, że wymagania zawodowe są coraz bardziej elastyczne i coraz mniej precyzyjnie definiowane. Informację zawodową i poradnictwo zawodowe należy zintegrować zarówno z systemem edukacji, jak i systemem rynku pracy nie tylko

¹¹ Zob. W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, Łódź 2011.

¹² <http://www.oswiata.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/minister-edukacji-wkrotce-widoczne-efekty-reformy-szkolnictwa-zawodowego/print/>.

¹³ A. Kwiatkiewicz, *Edukacja zawodowa w niemieckim systemie dualnym*, <http://www.e-mentor.edu.pl/drukuj/artykul/numer/13/id/245>.

¹⁴ Zob. A. Bańka, *Providing effective information and guidance in Poland. The unpublished paper presented at OECD conference on „Making transitions work: final conference on the transition from initial education to work life”*, 21–23 May, Budapest 2000.

na poziomie narodowym i transnarodowym, ale zwłaszcza na regionalnych rynkach pracy. Uczniowie i ich rodzice zwykle wybierają szkołę, a nie konkretny zawód, w związku z czym na poziomie szkoły powinien funkcjonować system informacji i poradnictwa zawodowego.

Struktura kształcenia zawodowego w regionie świętokrzyskim

Traktując „rynek” jako miejsce, można powiedzieć, że w województwie świętokrzyskim rynek pracy to szczególnie trudne miejsce dla osób młodych, w tym szczególnie dla osób z zasadniczym wykształceniem zawodowym. W roku 2009 było to 194 tys. osób, co stanowiło 29,7 proc. ogółu osób aktywnych zawodowo w regionie. Następną grupę stanowiło 186 tys. osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (28,5 proc. w regionie). Kolejna grupa to osoby aktywne zawodowo z wykształceniem wyższym – 154 tys. (23,6 proc. w regionie przy średniej w kraju 25,0 proc. Wskaźniki te pokazują, że struktura kształcenia młodych realizowanego w regionie nie sprzyja ich odnajdywaniu się na rynku pracy w życiu dorosłym.

W roku 2009 w regionie funkcjonowało 841 szkół ponadgimnazjalnych, w tym 61 szkół zawodowych, 170 techników zawodowych oraz 49 liceów profilowanych. Do najpopularniejszych profili kształcenia w szkołach zawodowych należały: mechanik pojazdów samochodowych, murarz, stolarz, fryzjer i piekarz¹⁵. Cytowany raport odnotowuje także pojawienie się nowych kierunków, z których niektóre wpisują się w tendencje rozwojowe rynku pracy w województwie, np. technika agrobiznesu, organizacja usług gastronomicznych. Brakuje natomiast kształcenia o profilu górniczym, mimo znaczącego udziału eksploatacji kopalni w gospodarce regionu. Najszybszy wzrost liczby uczących się zaobserwowano na profilach technik informatyk i technik budownictwa, a w szkołach zawodowych technolog robót wykończeniowych, murarz i mechanik pojazdów samochodowych. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych¹⁶ wskazuje, że absolwenci szkół zawodowych oraz policealnych i średnich zawodowych stanowią największą grupę osób bezrobotnych, tj. 53,7 proc. ogółu bezrobotnych regionu. W rankingu zawodów z najwyższą liczbą bezrobotnych plasowały się zawody sprzedawcy sklepowego, średni personel ds. statystyki i dziedzin pokrewnych oraz technicy mechanicy. Spośród ofert od pracodawców wpływających do powiatowych urzędów pracy ponad 80 proc. stanowiły oferty z sektora usług, w którym jednocześnie zarejestrowano najwięcej bezrobotnych. Autorzy raportu jako przyczynę tego zjawiska wskazują niedostosowanie kompetencji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców lub zbyt niski poziom oferowanych wynagrodzeń.

¹⁵ M. Matusiak, *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011, s. 42.

¹⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w 2013 r.*, Kielce 2013.

Perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego, jego stan oraz kierunki rozwoju w województwie świętokrzyskim były tematem konferencji „Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy”. Jak podkreśliła wojewoda, system kształcenia zawodowego w regionie stoi przed nowymi wyzwaniami. Konieczność propagowania edukacji na poziomie zawodowym wśród młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych ma szczególnie wymiar i wymaga potrzeby zacieśniania współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i ich organizacjami, instytucjami rynku pracy, a także samorządem. Wskazane zostały także szanse, jakie rozwojowi szkolnictwa zawodowego w regionie daje doradztwo zawodowe w szkołach oraz sprawne wykorzystywanie unijnych dotacji¹⁷.

Aby skutecznie i efektywnie nauczać zawodu, konieczne jest posiadanie odpowiedniego zaplecza oraz kadry. Raport o stanie szkolnictwa zawodowego w Polsce (2013) wskazuje, że¹⁸:

- szkoły w województwie świętokrzyskim są najsłabiej z informatyzowane – jeśli chodzi o pracownie komputerowe oraz liczbę szkół wyposażonych w komputery do użytku uczniów (z dostępem do Internetu);
- w regionie świętokrzyskim wskaźnik wyposażenia techniczno-dydaktycznego szkół/pracowni jest powyżej średniej krajowej (najbardziej różnorodne wyposażenie, największa liczba jego typów), jednocześnie niestety jest to wyposażenie niedostosowane do aktualnych potrzeb programowych (najmniejsza liczba uczniów przypadających na dany typ wyposażenia techniczno-dydaktycznego).

Województwo świętokrzyskie w poprzedniej perspektywie finansowej Unii Europejskiej (2007–2013) było beneficjentem blisko 5 proc. alokacji krajowej środków pomocowych. Z ogólnej wykorzystanej kwoty środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach komponentu regionalnego PO KL 317 490 967 euro na Priorytet IX: „Rozwój i wykształcenie kompetencji w regionie” przeznaczono 76 153 473 euro, tj. prawie 24 proc. środków ogółem. Na działanie 9.2, tj. „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego” wydatkowano 23 054 353 euro, tj. ponad 30 proc. środków z całego Priorytetu IX.

Badania opinii przedstawicieli szkół na temat czynników związanych z funkcjonowaniem placówki, które obniżają jakość kształcenia zawodowego, wskazują, że te szkoły, które w ubiegłej unijnej perspektywie finansowej (2007–2013) sięgnęły po środki na dofinansowanie projektów w ramach działania 9.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”, dysponują znacznie korzystniejszą bazą dydaktyczną, a ich uczniowie mają bardziej pozytywne nastawienie do nauki zawodu.

Ilustruje to następujące zestawienie¹⁹:

¹⁷ <http://www.kielce.uw.gov.pl/pl/biuro-prasowe/aktualnosci/2707>.

¹⁸ Raport *Ewaluacja działań podejmowanych...*, dz. cyt., s. 36.

¹⁹ Tamże, s. 36.

Jakie czynniki funkcjonowania placówki obniżają jakość kształcenia zawodowego? (pytania wielokrotnego wyboru)	Szkoła zawodowa		Ogółem liczba odpowiedzi
	realizująca projekt w ramach działania 9.2 PO KL	nierealizująca projektu w ramach działania 9.2 PO KL	
1. brak nowoczesnego sprzętu do przekazywania wiedzy teoretycznej	8	16	24
2. nauczyciele uczący zawodu nie mają możliwości poznawania nowinek technologicznych	2	19	21
3. brak dostępu do nowoczesnych urządzeń związanych z nauką zawodu	9	11	20
4. negatywne nastawienie uczniów do nauki zawodu	2	8	10
5. zbyt mała skala współpracy z pracodawcami	2	2	4
6. nie ma takich czynników	1	0	1

Źródło: Raport *Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w ramach projektów PO KL w województwie świętokrzyskim w kontekście realizacji przyszłej perspektywy finansowej 2014–2020.*

Jakkolwiek pozytywnie należy ocenić sięganie szkół zawodowych po środki unijne w celu podniesienia jakości kształcenia swoich absolwentów, to jednak niepokojący jest fakt tak niskiego poziomu alokacji przeznaczony w latach 2007–2013 na wydatki związane z rozwojem i wykształceniem kompetencji w regionie.

Zakończenie

Sytuacja na rynku pracy bez względu na poziom wykształcenia jest jednakowo trudna, niemniej jednak należy wspierać młodych ludzi w dokonywaniu właściwych wyborów i czynienia łatwiejszym procesu przechodzenia od „młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym i rodzinnym” oraz możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. W tym kontekście termin „przejście” (*transition*) implikuje złożoną sekwencję wymiarów przygotowań do samodzielnego życia, obejmującą:

- sposoby realizacji ścieżki przejścia (*pathways*) ze statusu ucznia do statusu pełnoetatowego pracownika;
- sposoby łączenia nauki i pracy;
- sposoby przechodzenia przez różne szczeble edukacji, różne związki z rynkiem pracy i różne doświadczenia z aktywnościami (sport, rekreacja, podróże), które nie mają bezpośredniego związku z pracą ani nauką, ale w ostateczności przekładają się na dojrzałość życia zawodowego.

Konieczność odbudowy szkolnictwa zawodowego nie podlega dyskusji, ponieważ młodzież ma coraz więcej wątpliwości, czy wybór liceum ogólnokształcącego i studiów wyższych jest właściwy i czy pozwoli na osiągnięcie stabilności zawodowej i finansowej. Według minister Kluzik-Rostkowskiej najistotniejszą zmianą w szkolnictwie zawodowym jest odejście od kształcenia w konkretnym zawodzie. Szkolnictwo zawodowe ma sens tylko wtedy, gdy jest skorelowane z rynkiem pracy. To pracodawcy powinni definiować zawody, w jakich należy kształcić młodzież, by absolwenci mogli być aktywnymi uczestnikami rynku pracy i znajdowali zatrudnienie. Problemem rynku pracy i procesów kształcenia zawodowego zidentyfikowanym przez ministerstwo są szkoły kształcące w zawodach, do których mają przygotowanych nauczycieli, a nie tych, których potrzeba do przygotowania kompetentnych kadr oczekiwanych przez rynek pracy. W tym sensie szkolnictwo zawodowe potrzebuje „urynkowienia”, a szansę na to daje nowa perspektywa finansowa Unii Europejskiej. W połączeniu z portfelem samorządu da to podstawę do tworzenia realnych miejsc praktyk zawodowych. Do 2020 roku szkoły zawodowe w celu odnalezienia się na rynku i osadzenia swych programów kształcenia w rzeczywistości gospodarczej mogą skosztować 820 mln euro²⁰.

Literatura przedmiotu

- Bańka A., *Providing effective information and guidance in Poland. The unpublished paper presented at OECD Conference on „Making transitions work: final conference on the transition from initial education to work life”*, 21–23 May, Budapest 2000.
- Bańka A., *Transnacionalne poradnictwo zawodowe a zmiany w przygotowaniu młodzieży do życia zawodowego*, [w:] *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku*, Warszawa 2003.
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013.
- Główny Urząd Statystyczny, „Rocznik Demograficzny” 2004.
- Kwiatkiewicz A., *Edukacja zawodowa w niemieckim systemie dualnym*, <http://www.e-mentor.edu.pl/drukuj/artukul/numer/13/id/245>.
- Matusiak M., *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Warszawa 2011.
- Raport *Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w ramach projektów PO KL w województwie świętokrzyskim w kontekście realizacji przyszłej perspektywy finansowej 2014–2020*, Katowice 2013.

²⁰ <http://biznes.onet.pl/men-szkolnictwo-zawodowe-tylko-w-korelacji-z-rynki>.

Wojciechowski W., *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, Łódź 2011.

Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w 2013 r.*, Kielce 2013.

Netografia

<http://www.oswiata.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/minister-edukacji-wkrotce-widoczne-efekty-reformy-szkolnictwa-zawodowego/print/>.

<http://biznes.onet.pl/men-szkolnictwo-zawodowe-tylko-w-korelacji-z-rynki>

<http://www.kielce.uw.gov.pl/pl/biuro-prasowe/aktualnosci/2707>.

<http://natemat.pl/20227studenci-bez-wiedzy-studia-zmieniaja-sie-w-zawodowki>.

<http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1253500>.

Beata Zielińska

Młodzieżowe Centrum Kariery Przasnysz
doradca zawodowy

Rozmowy coachingowe – element wzbogacający warsztat pracy doradcy zawodowego

Wprowadzenie

Właściwe przygotowanie klienta do skutecznego, aktywnego i satysfakcjonującego funkcjonowania na rynku pracy i edukacji jest zadaniem, które wymaga od doradcy zawodowego bogatego warsztatu i indywidualnego podejścia. Jednym z najważniejszych celów pracy w tym zawodzie jest przygotowanie klienta do etapu, który można określić mianem „zarządzania własną karierą”, a który to etap charakteryzuje się dużą samoświadomością, znajomością rynku pracy i edukacji, samodzielnością w działaniu, zdolnością twórczego rozwiązywania problemów, krytycznym myśleniem, umiejętnością patrzenia z ogólnej perspektywy i pewnością siebie, pozwalającymi umiejętnie planować i realizować karierę zawodową w czasach ciągłych zmian.

Na pewnym (zwykle końcowym) etapie pracy z doradcą zawodowym klient potrzebuje więc tego rodzaju stymulacji, by sam zaczął szukać rozwiązań, sam formułował cele i umiał je zrealizować, innymi słowy: wziął sprawy w swoje ręce. Rozmowy coachingowe są metodą, która doskonale odpowiada na potrzeby tego etapu i tego rodzaju stymulacji. Nadto zwiększa ona znacząco skuteczność działania klienta, gdyż znalezione przez niego rozwiązania i podjęte decyzje niemal zawsze są wcielane w życie ze względu na to, że pochodzą wyłącznie od samego klienta. Między innymi ze względu na te cechy metody rozmów coachingowych warto bliżej się jej przyjrzeć i włączyć ją w warsztat pracy doradcy zawodowego.

Coaching i rozmowy coachingowe – charakterystyka

W Polsce idea coachingu oraz coaching kariery nadal są w fazie rozwoju, jednocześnie są też jedną z najchętniej dyskutowanych i coraz częściej stosowanych nowoczesnych form pomagania. Czym więc jest ten coaching?

Robert Hargrove, znany specjalista od coachingu, za jego istotę uznaje inspirowanie jednostek do tworzenia wizji przyszłości i jej urzeczywistniania¹. I choć to jeden przykład, a definicje można by mnożyć, istotniejsze wydaje się skupienie na podstawie, która jest podłożem tej metody, bez względu na sposób jej ujęcia. Podstawą tą jest przekonanie, iż klient jest jednostką z natury kreatywną, pełną pomysłów, jest panem swego życia, swoich decyzji i wyborów oraz ma potencjał i zasoby do tego, by samodzielnie rozwiązać problem i dokonać zmiany. Zadaniem coacha jest, za pomocą inspirujących i adekwatnych pytań oraz przydatnych narzędzi i technik coachingowych, pomóc klientowi odkryć i wykorzystać własny potencjał. Coach nie daje więc gotowych recept, lecz koncentruje się na wykorzystaniu posiadanej przez klienta wiedzy i kompetencji oraz zmianach w obszarze nastawienia i podejścia do danych zagadnień w celu udoskonalenia działania².

W procesie coachingu kariery klient dzięki wsparciu coacha lepiej uświadamia sobie swoje oczekiwania co do rozwoju kariery; precyzuje cele zawodowe i sposoby ich realizacji, optymalizuje swoje decyzje i działania, zapewnia sobie satysfakcjonujący rozwój kariery zgodny z aspiracjami zawodowymi i życiowymi wartościami.

Niedyrektywny charakter coachingu sprawia, że doskonale sprawdza się on w procesie wspierania rozwoju jednostek, stymulowania zmiany, inspirowania do rozwoju, poszukiwania nowych możliwości i zwiększania adaptacyjności jednostki oraz doskonalenia kompetencji. Nie jest metodą, która sprawdzi się w sytuacjach kryzysowych, wymagających pomocy psychologicznej, podania gotowych rozwiązań; tam, gdzie brak wiedzy i informacji o możliwych rozwiązaniach czy też brak konkretnych kompetencji (np. przygotowanie listu motywacyjnego). Wymaga więc pewnego wyjściowego stanu gotowości klienta do zmiany, integracji, dojrzałości osobowości³. W tym rozumieniu coach spełniać będzie raczej rolę busoli, która pomaga wyznaczyć kierunek, lub towarzysza podróży, który jest z nami w drodze do celu. W tym znaczeniu coaching będzie jedną z metod stosowanych przez doradcę zawodowego, obok klasycznego treningu umiejętności i procesu doradczego; tą metodą, która idealnie sprawdzi się w sytuacji, gdy klient wymaga pomocy w zdemaskowaniu i pokonaniu ograniczających go przekonań, barier, by dotrzeć do wewnętrznych zasobów umożliwiających realizację wytyczonego przez niego celu, który odzwier-

¹ R. Hargrove, *Mistrzowski coaching*, przeł. I. Podsiadło, Kraków 2006.

² S. Thorpe, J. Clifford, *Podręcznik coachingu. Kompendium wiedzy dla trenerów i menadżerów*, przeł. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Poznań 2004.

³ S. Pakulniewicz-Błońska, *O sztuce pomagania bez doradzania – coaching...*, „Doradca Zawodowy” nr 3 (12) 2010, s. 8–10.

cięła jego wartości, marzenia, zamiary i potrzeby – wszędzie tam, gdzie potrzeba jedynie pomocy polegającej na zapewnieniu warunków, w których klient będzie mógł efektywnie wprowadzać zmiany w swoim działaniu, dokonać transformacji.

Najskuteczniejszym narzędziem przeprowadzania transformacji jest rozmowa. To na rozmowach właśnie bazuje coaching: mówi się, że to klient zna odpowiedź, coach wie jedynie, jakie zadawać pytania.

Rozmowy coachingowe to specyficzny rodzaj rozmów, których celem jest⁴ :

- wpływanie na rozmówcę;
- słuchanie i mówienie z pozycji osoby, która pragnie sukcesu rozmówcy;
- danie odczuć rozmówcy, że widzimy w nim to, co najlepsze, nawet gdy zawodzi i popełnia błędy;
- prowadzenie do dostrzeżenia nowych możliwości, przekraczania barier, umocnienia, zainspirowania i uzyskania pewności, co należy zrobić.

Cel ten osiąga się poprzez aktywne słuchanie, zaangażowane mówienie oraz stosowanie 7 typów rozmów coachingowych⁵.

Typ 1. Deklarowanie nowych możliwości

W wyniku rozmowy podopieczny powinien dojść do wniosku, że może znaleźć nowe możliwości.

Ten rodzaj rozmowy polega na zachęcaniu podopiecznych, aby uwzględniając to, co jest możliwe, i opierając się na swoich dotychczasowych doświadczeniach, zadeklarowali, w jakie działania chcą się naprawdę zaangażować. Coach pomaga dostrzec te możliwości, które zostały pominięte na skutek zniekształceń percepcyjnych, społecznych itp.

Typ 2. Myślący partner

W tej rozmowie coach pomaga znaleźć rozwiązanie trudnej lub skomplikowanej sytuacji. Wspólnie z podopiecznym wysuwa nowe, innowacyjne pomysły, prezentuje świeże poglądy, inny punkt widzenia, szuka najlepszych rozwiązań. Kwestionuje wszystkie te, które wydają się oczywiste, aby mieć pewność, że wyciągnięte wnioski nie są pochopne.

Typ 3. Wydobywanie odpowiedzi

Ten typ rozmowy opiera się na założeniu, że klient zna odpowiedź, tylko trzeba go wesprzeć w jej wydobyciu, gdyż być może nie potrafi jej w sposób jasny i zrozumiały sformułować. Zadaniem coacha jest pomoc w wydobyciu tej wiedzy, a czasem też uczuć lub reakcji, by następnie poddać je analizie. Tu zwracamy uwagę także na ukryte założenia.

⁴ R. Hargrove, *Mistrzowski coaching...*, dz. cyt., s. 68.

⁵ Tamże, s. 72–76.

Dzięki temu podejściu nie zaczynamy od podpowiadania, którego efektem może być zniechęcenie i niezdolność do konstruktywnych działań.

Typ 4. Przemodelowanie sposobu myślenia i postaw

To rodzaj rozmów kluczowy dla transformacji. Coach szuka za ich pomocą odpowiedzi na pytanie, jak podopieczny postrzega siebie i swoją rolę w danej chwili, co musi zmienić w sposobie postrzegania siebie, przez jaki „filtr” mówi i słucha, jak można to zmienić itp. W trakcie rozmowy coach demaskuje ograniczające postawy oraz sposoby myślenia klienta i zamienia je na wspierające. Skłania klienta do krytycznego spojrzenia na swój sposób myślenia i przekonania. Mobilizuje do przemyślenia ich skuteczności i powiązania z rzeczywistością.

Typ 5. Nauczanie i doradzanie

Choć coaching nie jest procesem z natury doradczym w standardowym rozumieniu, w pewnych przypadkach można jednak udzielać rad. Czasem zwyczajnie konieczne jest udzielenie praktycznej rady, choćby wtedy, gdy podopieczny o nią prosi.

Ten typ rozmowy stosujemy, gdy chcemy przekazać swój punkt widzenia klientowi lub gdy wprowadzenie pewnej informacji pozwoli podopiecznemu lepiej zrozumieć problem lub zwiększy motywację. Należy przestrzegać określonych zasad przy stosowaniu rozmowy powyższego typu: powinna ona być przyjazna i szczerą, praktyczną, mądra i przeprowadzona w odpowiednim czasie, czyli wtedy, gdy klient chce słuchać.

Typ 6. Zachęcanie do działania

Ten etap to zachęcenie rozmówcy, by przeszedł do wykorzystania przemyśleń w działaniu. Tu wyrabiamy w podopiecznych przekonanie, że zawsze istnieje jakaś droga do celu, trzeba ją tylko znaleźć. Koncentrujemy się na małych, ale ważnych krokach, które posuwają sprawę naprzód, wspólnie opracowujemy plan działania określony ramami czasowymi.

Typ 7. Szczera krytyka

To rodzaj informacji zwrotnej. Ma służyć uświadomieniu podopiecznemu jego mocnych i słabych stron – ocenę taką musimy oprzeć na obiektywnych obserwacjach, sugerujemy w niej możliwość zmiany w obszarach wymagających rozwoju, zaczynamy zawsze od oceny pozytywnej, a następnie przechodzimy do negatywnej, którą z kolei zobowiązujemy się rewidować. Zawsze też deklarujemy gotowość do pomocy, by podopieczny miał pewność, że informację zwrotną przekazujemy tylko po to, by pomóc. W innej sytuacji może ją potraktować jako krytykę lub naganę. Prowokujemy, ale nie atakujemy; koncentrujemy się na rozwiązaniach, a nie na błędach.

Jeśli rozmowa coachingowa była efektywna, podopieczny po jej odbyciu będzie:

- **zainspirowany** – zrozumie, że potrafi osiągnąć zamierzone cele;
- **umocniony** – zobaczył nowe możliwości i stał się bardziej skuteczny;
- **pełny entuzjazmu** – dostrzega wyraźną drogę do sukcesu.

Literatura przedmiotu

Hargrove R., *Mistrzowski coaching*, przeł. I. Podsiadło, Kraków 2006.

Pakulniewicz-Błońska S., *O sztuce pomagania bez doradzania – coaching...*, „Doradca Zawodowy” nr 3 (12) 2010, s. 8–10.

Thorpe S., Clifford J., *Podręcznik coachingu. Kompendium wiedzy dla trenerów i menadżerów*, przeł. A. Sawicka-Chrapkowicz, Poznań 2004.

Renata Wicha

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach
zastępca wojewódzkiego Komendanta

Anna Kuchta

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach
doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery w Kielcach

Rozwój usług obejmujących komplementarne doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy i szkolenia zawodowe w ochotniczych hufcach pracy – znaczenie takiego modelu wsparcia dla młodzieży

Ochotnicze hufce pracy pomimo długiej historii są instytucją nowoczesną, aktywnie wpisującą się we współczesną rzeczywistość. Wyznaczone cele i zadania statutowe ochotniczych hufców pracy ukierunkowane są na beneficjenta znajdującego się w szczególnie trudnej sytuacji ze względu na wiek (15–25 lat), sytuację rodzinną (wykluczenie społeczne), jak również na miejsce zamieszkania (w małych miejscowościach, wsiach, gdzie napotyka się trudności w dostępie do usług poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkolenia). Na rzecz tej grupy młodego pokolenia ochotnicze hufce pracy, działające zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, realizują wyznaczone zadania poprzez:

- zwiększanie dostępu młodzieży do usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej;
- kompleksowe wsparcie młodzieży w procesie wejścia na rynek pracy, uzyskania i utrzymania zatrudnienia, kształtowania kariery zawodowej, samopoznania poprzez usługi poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń.

Istotną rolę odgrywa tu system wypracowany przez OHP, który daje młodemu człowiekowi szansę skorzystania z pakietu komplementarnych usług, zgromadzonych w jednym miejscu poprzez powołane w tym celu jednostki, takie jak: młodzieżowe centra kariery (dworactwo zawodowe), mobilne centra informacji zawodowej (doradztwo zawodowe), młodzieżowe biura pracy (pośrednictwo pracy), ośrodki szkolenia zawodowego (szkolenia zawodowe).

Komplementarny system usług z zakresu doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń ma na celu usprawnienie działań na rzecz przeciwdziałania bezrobociu w tej grupie osób. Skuteczne wejście na rynek pracy i dobre funkcjonowanie w sferze zawodowej oraz zdobycie pracy dającej satysfakcję i zadowolenie to marzenie wielu młodych ludzi. Jak spełnić to marzenie, od czego zacząć we współczesnej rzeczywistości? Pomoc w tej kwestii to zadanie doradców zawodowych.

Doradztwo zawodowe jest niezwykle ważne w przypadku młodzieży, zważywszy na fakt, iż zgodnie z teorią rozwoju zawodowego przeciętnie dopiero ok. 30 roku życia człowiek jest w stanie świadomie i w miarę konkretnie nakreślić swoje cele zawodowe. Celem poradnictwa zawodowego jest pomoc w uświadomieniu młodemu człowiekowi własnych zasobów, odkrycie i uporządkowanie pewnych informacji o sobie. Jest to niezwykle istotne w momencie rozpoczynania kariery zawodowej. Wspecjalizowani doradcy zawodowi OHP wskazują, w jaki sposób skutecznie poruszać się po rynku pracy, gdzie szukać informacji o ofertach, w jaki sposób przygotować się do rozmowy z pracodawcą. Jest to szczególnie istotne w erze przeładowania informacjami. Młodzi ludzie mimo tak łatwego dostępu do informacji często nie wiedzą, jak z nich skorzystać, co jest istotne, a co nie. Mają trudności z dokonywaniem wyborów edukacyjno-zawodowych, z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia; brak im umiejętności planowania kariery i właściwego rozwoju zawodowego, brak im umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, mają problemy z prawidłowym funkcjonowaniem w sferze edukacyjno-zawodowej. Kluczem do sukcesu zawodowego jest właściwe zaplanowanie rozwoju własnej kariery. Dlatego tak ważna jest pomoc doradcy zawodowego, który pomoże nie tylko określić zainteresowania i preferencje zawodowe, ale również wskaże praktyczne metody i sposoby poruszania się po rynku pracy.

Ważne, żeby mieć kontrolę nad swoim życiem, liczyć na własne umiejętności i zdolności, nie tylko polegać na przypadku czy szczęściu. Dobry plan działania to już połowa sukcesu, który możemy wdrożyć dzięki wizytom u doradcy zawodowego. Aby coś osiągnąć w życiu zawodowym i nie tylko, trzeba przede wszystkim dobrze się przygotować. Przemyślane działania, bez względu na to, czego dotyczą, przynoszą częściej zamierzone efekty niż działania spontaniczne i chaotyczne.

Zaplanowanie poszczególnych etapów podejmowanych działań nadaje pewien porządek i pozwala kontrolować to, co chcemy zrobić. Planowanie kariery wymaga czasu, jeśli chcemy, aby przyniosło nam korzyści. Planując swoje działania, mamy po-

czucie, że to, co nas spotyka, zależy tylko i wyłącznie od nas samych. Planując każdy krok w sferze zawodowej, mamy większą świadomość własnych zdolności, atutów, umiejętności, ale też poznajemy własne ograniczenia i nie marnujemy czasu i energii na angażowanie się w działania, które hamują nasz rozwój. Czynność taka w kolejnych etapach na ścieżce edukacyjno-zawodowej ułatwia konsekwentne podążanie wybraną drogą, realizowanie krok po kroku kolejnych celów, wyznaczanie na ich bazie nowych lub korygowanie i zmianę danego kierunku.

Aby nasze działanie zostało właściwie ukierunkowane, musimy wyznaczyć sobie pewne etapy. Trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie: co tak naprawdę chcę robić w życiu i czy mam możliwości, żeby to robić? Należy więc dobrze zdiagnozować samego siebie. Trzeba przeanalizować własne zainteresowania, aspiracje i ambicje; dokonać refleksji nad swoimi mocnymi i słabymi stronami, możliwościami i ograniczeniami oraz wyznawanym systemem wartości. Warto przy tym wziąć pod uwagę również swój stan zdrowia. Najlepiej by było tak zaplanować swoje działania, żeby zainteresowania i pasje pokrywały się z pracą zawodową. Dobrze jest bowiem robić w życiu to, co naprawdę się lubi. Możliwe jest łączenie przyjemnego z pożytecznym, ale tylko wtedy, gdy zastanowimy się, w jaki sposób można to osiągnąć. Dlatego właśnie dzięki spotkaniu i skorzystaniu z profesjonalnej pomocy doradców zawodowych oferowanej w młodzieżowych centrach kariery rozwiane zostaną wszelkie nasze wątpliwości. Oprócz rozmowy doradca zawodowy może zaproponować badania za pomocą różnych testów. Do najpopularniejszych z nich należy kwestionariusz zainteresowań zawodowych. Na jego podstawie możemy zdiagnozować i ustalić, jakie są nasze zainteresowania zawodowe, czyli skłonności do wykonywania pewnych czynności. Zainteresowania zwykle przypisane są określonym grupom zawodowym. Tak więc zdiagnozowanie ich ułatwia wybór zawodu bądź ścieżki dalszego kształcenia. W planowaniu własnej ścieżki zawodowej pomoc może uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery i innych imprezach z obszaru rynku pracy i gospodarki. Warto pamiętać, że właściwe zdiagnozowanie zainteresowań zawodowych jest bardzo ważne podczas planowania kariery i wyboru zawodu. Osoby wykonujące zawód niezgodny z zainteresowaniami zazwyczaj nie lubią swojej pracy, męczą się i nudzą, mają poczucie straty czasu. Natomiast dla osób wykonujących zawód zgodny z zainteresowaniami praca może być przyjemnością. Jak mówi chińskie przysłowie: „wybierz zawód zgodny z zainteresowaniami, a nie będziesz musiał nigdy pracować”.

Efektem doradztwa zawodowego świadczonego przez OHP jest więc identyfikacja potrzeb oraz potencjału klienta, na podstawie której doradca zawodowy będzie pomagał w zaplanowaniu indywidualnej ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego. Rynek pracy w ostatnich latach ulega dynamicznym zmianom. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią odnaleźć się w nowej rzeczywistości i dostosować się do niej. Panująca tendencja do powstawania coraz to nowych zawodów wymaga od współczesnego pracownika elastyczności, analizowania trendów i kierunków

rozwoju rynku pracy, świadomego planowania kariery edukacyjno-zawodowej, jak również umiejętności wykorzystania potencjału drzemącego w każdym człowieku.

Oczekiwania pracodawców nie są związane jedynie z wiedzą czy typem wykształcenia, ale także z rozwiniętymi i potencjalnymi szeroko rozumianymi umiejętnościami. Inne oczekiwania rynku pracy były piętnaście lat temu, a inne są teraz. Tylko aktywne śledzenie zmian na rynku pracy pozwoli na podążanie w kierunku zgodnym z oczekiwaniami pracodawców. Partnerem w takich działaniach jest pośrednik pracy wraz z doradcą zawodowym, którzy potrafią przez te meandry z dużym sukcesem przeprowadzić.

Jednakże jest jeszcze druga strona i poważny problem do rozwiązania – mianowicie wysoki poziom bezrobocia wśród młodych ludzi. Ta sytuacja jest głównie konsekwencją niedostosowania systemu edukacji oraz braku odpowiedniej wiedzy i umiejętności odzwierciedlających wymogi pracodawców oraz rynku pracy. Współczesny rynek pracy niesie zarówno wiele wyzwań, jak i możliwości. Dynamiczny postęp i rozpowszechnianie się nowych trendów oraz rozwiązań technologicznych powodują, iż praca zyskuje nowy wymiar, a wiele tradycyjnych zawodów zostaje zastąpionych nowymi. Ta dynamika, a wręcz agresywność rynku pracy powoduje, iż pracodawca i pracownik to nierozzerwalny system tworzący i kształtujący ten rynek. Dzięki współczesnym ogromnym możliwościom niemożliwe może stać się możliwe. Szybkie tempo rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego zmusza do ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz stawiania czoła wyzwaniom współczesnego rynku pracy.

Zasadniczą charakterystyką zasobów siły roboczej dzisiejszego rynku jest nie tylko posiadana wiedza, ale i umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe stanowiące kapitał ludzki. Przekwalifikowanie się, a raczej zdobycie zupełnie nowych umiejętności zawodowych, pozwalające na znalezienie pracy i wypełnianie nowej roli na rynku pracy, to zadanie ośrodków szkolenia zawodowego w ochotniczych hufcach pracy. Specjaliści zajmujący się organizacją tej formy wsparcia dokładają wszelkich starań, by szkolenia były dostosowane zarówno do potrzeb i zainteresowań odbiorców, jak i zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Dążą do tego, by efektem końcowym było podjęcie pracy w postaci stałego zatrudnienia, stażu czy wolontariatu.

Realizacja szkoleń zawodowych obejmuje:

- prowadzenie szkoleń zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy;
- rozpoznawanie indywidualnych możliwości i uzdolnień młodzieży i dorosłych zgłaszających się do centrum edukacji i pracy młodzieży lub bezpośrednio do ośrodków szkolenia zawodowego;
- organizowanie pomocy w wyborze optymalnej formy kształcenia (szkolne, pozaszkolne) dla młodzieży i dorosłych (na różnych poziomach nauczania);
- informowanie o usługach szkoleniowych organizowanych przez OHP;
- organizowanie grup o zbieżnych potrzebach edukacyjnych i organizacja szkoleń zawodowych;

- współpracę z pracodawcami w celu organizacji szkoleń zgodnych ich potrzebami;
- bieżące informowanie ośrodków szkolenia zawodowego OHP na temat potrzeb lokalnego rynku edukacyjnego i pracy;
- współpracę z innymi podmiotami rynku pracy, szczególnie zajmującymi się prowadzeniem szkoleń zawodowych dla młodzieży.

Organizacja szkoleń zawodowych odpowiadających potrzebom pracodawców powinna być poprzedzona szczegółową analizą lokalnego rynku pracy, zdiagnozowaniem zainteresowań uczestników oraz potrzeb konkretnych pracodawców, którzy gwarantują zatrudnienie absolwentów szkoleń. Warunkiem koniecznym jest współpraca z pracodawcami i zapewnienie gwarancji zatrudnienia. Podstawowym celem w zakresie szkoleń zawodowych jest tworzenie dla młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy, uczniów szkół ponadpodstawowych oraz uczestników OHP możliwości:

- zdobycia kwalifikacji zawodowych;
- doskonalenia zawodowego;
- reorientacji zawodowej;
- zdobycia umiejętności zawodowych na własny użytek;
- kształtowania aktywnych postaw na rynku pracy.

Ostatnim elementem komplementarnego modelu wsparcia realizowanego przez OHP jest pośrednictwo pracy. Młodzież, wyposażona w niezbędną wiedzę oraz odpowiednio przeszkolona i zmotywowana, ma dostęp do aktualnych ofert pracy krajowej i zagranicznej, oferowanej przez pośredników. Specjaliści OHP zajmujący się tą częścią rynku pracy po uzyskaniu wiedzy na temat oczekiwań oraz możliwości klienta kierują młodego człowieka do pracodawców bądź udostępniają bazę ofert pracy, będącą w dyspozycji ochotniczych hufców pracy. Ważnym instrumentem są tu wspomniane wcześniej targi i giełdy pracy, które dają możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcami. Na nich pojawiają się firmy, które prezentują swoje oferty, poszukując pracowników o określonych umiejętnościach, ale także ambitnych, zdolnych i kreatywnych, a więc z wielką motywacją do pracy. Na targach często można spotkać przedstawicieli firm konsultingowych pośredniczących w poszukiwaniu kandydatów do pracy. Można u nich wypełnić ankietę, zostawić aplikację i znaleźć się w bazie danych kandydatów, z której korzystają firmy poszukujące odpowiednich i kompetentnych pracowników. Ważnymi partnerami i uczestnikami na tego typu wydarzeniach są także przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia. Efektem pośrednictwa pracy jest zatem umożliwienie spotkania młodego człowieka z pracodawcą, zakończone często podjęciem zatrudnienia.

Zgodnie z Decyzją Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4 września 2012 roku z dniem 1 stycznia 2013 roku ochotnicze hufce pracy przejęły od beneficjenta systemowego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich utrzymanie rezultatów projektu „Zielona Linia”, kontynuując świadczenie oferowanych przezeń usług. Ogólnopól-

ski system informacyjny „Zielona Linia” funkcjonujący na zasadzie Contact Center stwarza możliwość uzyskania w jednym miejscu kompleksowej informacji dotyczącej problematyki rynku pracy przez osoby i podmioty, które są klientami publicznych służb zatrudnienia lub których potrzeby informacyjne mieszczą się w kompetencjach tych służb. System „Zielona Linia” obejmuje:

- ogólnopolską telefoniczną infolinię informacyjną z ogólnodostępnym numerem 19 524;
- portal internetowy pod adresem <http://www.zielonalinia.gov.pl/>, który jest ogólnodostępny.

W „Zielonej Linii” można uzyskać informację między innymi o:

- ofertach pracy;
- szkoleniach;
- usługach urzędów pracy;
- innych zagadnieniach z zakresu rynku pracy.

Ponadto pracodawcy mogą uzyskać między innymi:

- informacje o formach wsparcia oferowanych przez urzędy pracy firmom, które zatrudniają osoby bezrobotne;
- pomoc w poszukiwaniu pracowników.

W 2013 roku uruchomiono ECAM, czyli Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży, dedykowane w szczególności młodzieży – bezrobotnej, poszukującej pracy, mającej problemy z nauką bądź mającej problemy z funkcjonowaniem w swoim środowisku. Poprzez współpracę z podległymi jednostkami OHP ECAM wspiera również przedsiębiorców zainteresowanych zatrudnieniem osób młodocianych.

ECAM to platforma kompleksowego wsparcia młodzieży w procesie wejścia na rynek pracy. OHP daje możliwość uzupełnienia wykształcenia ogólnego na poziomie podstawowym – ukończenia gimnazjum, nauki zawodu, jak również podjęcia pracy. Umożliwia przekwalifikowanie się – tak potrzebne w dzisiejszych czasach, gdy dużo zawodów wymiera i jednocześnie powstaje wiele nowych.

Funkcjonowanie komplementarnej sieci jednostek OHP doskonale wpisuje się w tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej i gospodarczej. Działania takie podczas realizacji tak złożonego przedsięwzięcia zapewniają pełną, przemyślaną i zintegrowaną sieć profesjonalnych jednostek. Dzięki nowoczesnym standardom pracy, systemowi ciągłego doskonalenia kadry, odpowiedniemu wyposażeniu i oprzyrządowaniu jednostek zapewniona jest realizacja na najwyższym europejskim poziomie. Zapewnia przygotowanie i rozwijanie zdolności, nabywanie wszechstronnych umiejętności radzenia sobie, aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju edukacyjnego oraz zawodowego; gwarantuje polskiej młodzieży aktualne i rzetelne informacje dotyczące krajowego i eu-

ropejskiego rynku pracy. Wśród ważnych czynników warunkujących skuteczność usług pracy osiągniętych dzięki takiemu podejściu są:

- opracowanie i stosowanie standardów usług;
- dbałość o aktualną i rzetelną informację zawodową – nie sposób pomagać klientom konstruować rozwój zawodowy bez prawdziwej informacji o możliwych, konkretnych ścieżkach kształcenia, danych z rynku o pracy, informacji o zawodach. Informacja zawodowa jest bazą działania we wszystkich usługach rynku pracy;
- odpowiedni dobór ofert w zakresie szkoleń zawodowych poprzez możliwości przekwalifikowania się, uaktualnienia kwalifikacji już posiadanych lub zdobycia całkiem nowych.

Takie komplementarne działania tej sieci pozwalają na lepsze przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy. Ochotnicze hufce pracy od lat działają na styku pomiędzy edukacją, pracodawcami i realnym światem pracy i są najlepszym przewodnikiem dla młodych w przejściu z edukacji i marzeń do trudnej rzeczywistości i znajdowaniu sobie miejsca na wymagającym rynku pracy. Funkcjonowanie sieci wzmacnia nasze działania w zakresie rozwiązywania problemów z młodzieżą, a zwłaszcza z kategorią NEET.

Podsumowując, świat, w którym dorastają i rozwijają się młodzi ludzie, na ich oczach zmienia się w niewyobrażalnym tempie. Duża dynamika zmian, natłok informacji sprawiają, że młodzież czuje się zagubiona i niepewna w swoich wyborach zawodowych. Dlatego tak ważny jest model wsparcia oferowany przez ochotnicze hufce pracy. Komplementarność usług, począwszy od doradztwa zawodowego poprzez pośrednictwo pracy aż po szkolenia zawodowe, daje młodemu człowiekowi szansę na pogodzenie własnego potencjału z realiami świata pracy. Prowadzenie młodego człowieka przez kilka form wsparcia zwiększa jego szansę na zaistnienie na rynku pracy i wykreowanie własnej ścieżki zawodowej. To, jak wykorzysta tę szansę, zależy już potem od niego samego. Wystarczy te możliwości wdrożyć, by na rynku pracy odnieść **sukces**.

Literatura przedmiotu

- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Herr E. I., Kramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej*, tłum. E. Nowowiejska-Kubów, Warszawa 2001.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, tłum. L. Ryniak, Warszawa 1998.
- Taylor I., Hardy D., *Jak efektywnie poszukiwać pracy*, przeł. J. Kardaszewski, Kraków 2006.

Adam Szołno

Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Zielonej Górze
Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Gorzowie Wielkopolskim
doradca zawodowy

Rozwój usług Ochotniczych Hufców Pracy obejmujących komplementarne doradztwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy – znaczenie takiego modelu wsparcia dla młodzieży na przykładzie lokalnym

Poniższe opracowanie powstało w oparciu o doświadczenia pracowników Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy w Gorzowie Wielkopolskim wynikające z wdrażania pierwszej fazy programu „Gwarancje dla młodzieży” – projektu „Równi na rynku pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej i skupia się na wybranym fragmencie szerszych działań tego projektu.

Program „Gwarancje dla młodzieży” skierowany jest do młodzieży w wieku 15–24 lata z tzw. grupy NEET (ang. *not in employment, education or training*, co oznacza ludzi pozostających bez pracy, nauki czy szkolenia). Statystyki Eurostatu z 2009 roku podają, że w Unii Europejskiej grupa NEET (w wieku 19–24 lata) stanowiła 12,4 proc. (w Polsce – 10 proc.) bezrobotnych. Z kolei Eurofound oszacował, że wykluczenie z rynku pracy osób z interesującej nas grupy wiekowej kosztowało 21 krajów unijnych (w 2009 roku) ponad 100 miliardów euro.

Młodzież z kategorii NEET wymaga profesjonalnej pomocy ze względu na szczególne zagrożenie wykluczeniem społecznym. Pomocy polegającej na kompleksowych usługach dopasowanych do indywidualnych potrzeb klienta. W zakres usług powinna wchodzić pomoc doradcy zawodowego, psychologa, specjalisty ds. szkoleń oraz pośrednika pracy.

W sierpniu 2014 roku Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Gorzowie Wielkopolskim wraz z Ośrodkiem Szkolenia i Wychowania Młodzieży OHP w Strzelcach

Krajeńskich przystąpiło do realizacji projektu „Równi na rynku pracy”. Program „Gwarancje dla młodzieży” w ramach projektu „Równi na rynku pracy” został skierowany do młodzieży (NEET) w wieku 18–24 lat; u której poza ograniczeniami środowiskowymi na brak zatrudnienia wpływa brak wykształcenia, a co za tym idzie kwalifikacji zawodowych, zbyt niskie kwalifikacje lub kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy. Młodzież objęta projektem charakteryzuje się również brakiem doświadczenia zawodowego, nieustabilizowaniem w sferze osobistej oraz nieumiejętnością aktywnego poszukiwania zatrudnienia.

Rekrutacja ze względu na trudności w dotarciu do młodzieży biernej życiowo odbywała się przy współudziale partnerów zewnętrznych (między innymi urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, gminnych centrów pomocy rodzinie, centrów integracji społecznej oraz miejscowych domów kultury i związków wyznaniowych). Nasi partnerzy promowali projekt OHP w swoim środowisku poprzez akcję plakatową oraz bezpośredni kontakt (informowanie) i zachęcanie potencjalnych beneficjentów do wzięcia udziału w projekcie.

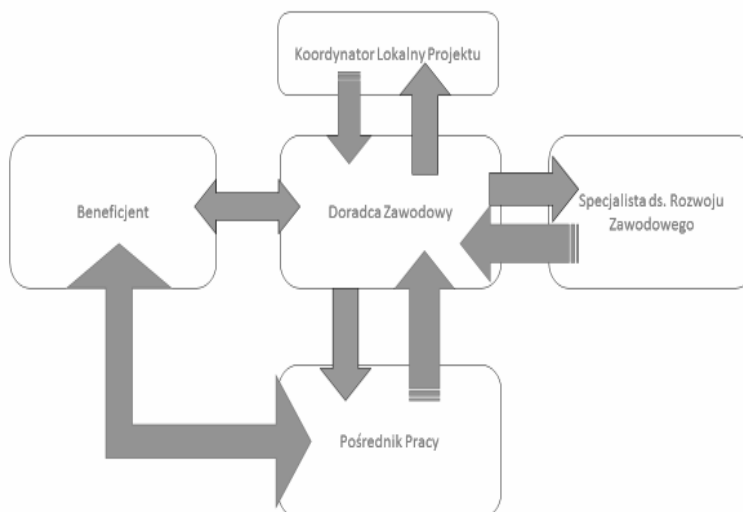
Od 23 września do 13 października 2014 roku młodzież otrzymała pierwsze wsparcie w postaci indywidualnych porad z doradcą zawodowym. Efektem finalnym poradnictwa zawodowego było opracowanie wspólnie z beneficjentami indywidualnych planów działania mających na celu identyfikację potrzeb osób zrekrutowanych oraz diagnozę predyspozycji zawodowych uczestników pod kątem planowania ścieżki postępowania w projekcie oraz dalszych (zarówno w trakcie trwania projektu, jak i po projekcie) zmian życiowych, tak w sferze osobistej, jak i zawodowej.

Wynikiem porad indywidualnych było zakwalifikowanie:

- 15 uczestników do grupowych warsztatów z doradcą zawodowym (zajęcia mają obejmować tematy z zakresu aktywnych technik poszukiwania pracy);
- 15 uczestników na warsztaty grupowego wsparcia psychologicznego, które mają na celu wzmocnienie kompetencji społecznych;
- 8 uczestników do indywidualnego wsparcia psychologicznego, mającego na celu pomoc w uporządkowaniu sfery związanej z osobistymi problemami beneficjenta;
- 7 uczestników do konsultacji z prawnikiem;
- 7 osób do podniesienia umiejętności komputerowych;
- 3 osób na kurs prawa jazdy kategorii B, przez co zwiększą swoją mobilność;
- 7 osób na szkolenie zawodowe z zakresu spawania;
- 2 osób na szkolenie zawodowe „Magazynier z obsługą wózka widłowego”;
- 6 osób na kurs zawodowy „Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej”.

Młodzież biorąca udział w projekcie zgłosiła również zapotrzebowanie na pomoc w znalezieniu praktyk zawodowych lub też w kilku przypadkach pośredniczenie pomiędzy beneficjentem a wybranym zakładem pracy w rozmowach dotyczących możliwości odbycia stażu zawodowego w wybranych firmach.

Model wypracowanej w projekcie współpracy wewnętrznej w tym zakresie w ramach struktur Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży i Ochotniczego Hufca Pracy w Gorzowie Wielkopolskim przedstawia się następująco:



Opracowanie własne

Kierunki oddziaływania:

- Beneficjent–doradca zawodowy. Beneficjent przekazuje informacje o sobie (wywiad zawodowy, testy) – doradca zawodowy diagnozuje i sporządza indywidualny plan działania, w tym racjonalizuje oczekiwania w stosunku do możliwości zarówno beneficjenta, jak i lokalnego rynku pracy oraz rynku szkoleń zawodowych.
- Doradca zawodowy–specjalista ds. rozwoju zawodowego. Doradca zawodowy konsultuje możliwości lokalnego rynku szkoleń zawodowych.
- Doradca zawodowy–pośrednik pracy. Doradca zawodowy przekazuje oczekiwania beneficjenta pośrednikowi pracy. Pośrednik pracy (wspólnie z doradcą zawodowym) analizuje możliwości rynku pracy pod kątem indywidualnego profilu zawodowego klienta.
- Pośrednik pracy–beneficjent (przy ewentualnym wsparciu doradcy zawodowego).
- Pośrednik pracy przekazuje informacje o możliwościach podjęcia pracy przez beneficjenta, rejestruje w bazie danych Młodzieżowego Biura Pracy oraz bezpośrednio pomaga w otrzymaniu spersonalizowanych ofert pracy.
- Doradca zawodowy–koordynator lokalny projektu. Doradca zawodowy przekazuje do realizacji ostateczny indywidualny plan działania. Koordynator lokalny projektu wdraża plan oraz konsultuje z doradcą zawodowym koniecz-

ność wprowadzenia ewentualnych zmian wynikających np. z ograniczeń finansowych lub ram czasowych projektu.

Powyższy wypracowany model wsparcia (a jest to wycinek wsparcia wynikający z obszaru tematycznego niniejszego opracowania) beneficjentów projektu pozwala na określenie konkretnych działań na rzecz aktywizacji zawodowej w korelacji z indywidualnymi różnicami (wynikającymi z uwarunkowań środowiskowych, struktury wewnętrznej beneficjenta), wymaganiami rynku pracy i możliwościami (w tym ograniczeniami) programu „Gwarancje dla młodzieży”. Właściwa współpraca pomiędzy poszczególnymi komórkami wdrażającymi projekt (na interesującym nas etapie działań) a beneficjentem (w tym bardzo ważne indywidualne podejście) gwarantuje wysoką jakość oraz zwiększa motywację uczestników do kontynuacji ścieżki projektowej (zmniejszenie tzw. „wykruszalności”).

Powyższy model w dużym stopniu powinien wpływać pozytywnie na osiągnięcie celu głównego (90 proc. beneficjentów powinno przejść całą ścieżkę projektową) oraz celów szczegółowych (80 proc. uczestników nabędzie lub zmieni kwalifikacje zawodowe poprzez ukończenie kursów zawodowych; u 80 proc. uczestników nastąpi wzrost umiejętności społecznych w obszarze komunikacji interpersonalnej i autoprezentacji; 90 proc. uczestników nabędzie praktyczne umiejętności oraz zdobędzie doświadczenie zawodowe w ramach staży i wiedzę w zakresie technik i metod aktywnego poszukiwania pracy; 20 proc. beneficjentów projektu podejmie pracę lub założy własną działalność gospodarczą).

Literatura przedmiotu

Gwarancje dla Młodzieży. Poradnik wdrażania Programu w jednostkach organizacyjnych OHP, Warszawa 2014.

www.rynekpracy.org/wiadomosc/671643.html [dostęp 21.11.2014].

www.biurokarier.wsiz.pl/informacje-z-ryнку,Mlodzi_a_praca.html [dostęp 21.11.2014].

www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf [dostęp 21.11.2014].

Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży.

Ewa Kalińska

Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Kaliszu

Nowe pomysły, nowe wyzwania, czyli międzynarodowa współpraca partnerska w ochotniczych hufcach pracy

W dzisiejszych czasach trudno wyobrazić sobie nowoczesną i aktywną organizację, która nie jest zaangażowana w żadne projekty międzynarodowe. Powodów narzucających taką konieczność jest wiele. Zapewne najważniejszym z nich jest globalizacja rynków oraz członkostwo Polski w strukturach Unii Europejskiej. Stawia to przed nami nowe wyzwania, do których należy wydatkowanie środków finansowych płynących z budżetu Unii w postaci różnych projektów europejskich i międzynarodowej współpracy. Międzynarodową współpracę organizacji możemy określić czytelnym skrótem myślowym: „różne światy, wspólny cel, wspólne działania”. Realizacja projektów europejskich jest znakomitym instrumentem radzenia sobie z nowymi wyzwaniami, jakie stoją przed instytucją, w szczególności w zakresie opracowywania nowych pomysłów, realizacji zleconych usług, wdrażania nowych rozwiązań oraz budowania przewagi konkurencyjnej na rynku. Kwalifikacje projektowe są pożądane na rynku pracy. Menedżer realizujący projekt znajduje się w podobnej sytuacji jak kapitan statku, który poszukuje skarbu jedynie na wycucie, bez kompasu, mapy i odpowiedniego zaplecza technicznego. Przed nim na morzu pojawiają się coraz większe fale sięgające pokładu, ostre i wysokie skały, a na horyzoncie widać zbliżający się sztorm. Czeką go ryzykowne przedsięwzięcie. Dlatego należy dobrze dobrać zespół i współpracować grupowo przy realizacji projektu. Pracę zespołową i ustalenia z niej płynące bezsprzecznie należy traktować jako przewodnik ułatwiający menedżerowi zarządzanie projektem i pokonanie tej trudnej drogi. Z jednej strony zatem jest to „mapa” opisująca wszystkie zakręty i pułapki, które można napotkać w trakcie realizacji projektu, z drugiej zaś, można tu znaleźć cenne wskazówki co do tego, jak zapobiegać poważnym awariom, jak działać, by osiągnąć sukces projektowy.

W ochotniczych hufcach pracy klientem docelowym jest młodzież. Warto podkreślić, że przed młodymi ludźmi zainteresowanymi problematyką projektową już dziś widać jasną i oczywistą ścieżkę kariery zawodowej. Zdobytą wiedzę i znajomość metod zarządzania projektami będą oni mogli wykorzystać do wykonywania obowiązków służbowych na różnych stanowiskach w firmach i organizacjach działających na tym polu. Ich liczba systematycznie wzrasta. Co więcej, narzędzi zarządzania projektami międzynarodowymi można wykorzystywać przy realizacji i koordynacji projektów dofinansowanych przez Unię Europejską, pracując jako menedżer projektu z ramienia firmy szkoleniowej/konsultingowej czy jako koordynator instytucji publicznej lub innej organizacji pozarządowej. Aby móc sprostać wymaganiom realizacji projektów międzynarodowych, musimy przygotować się do tego ze szczególną starannością. Takie podejście pozwoli w możliwie największym stopniu wykorzystać szanse, jakie daje dzisiejszy globalny rynek. Biorąc pod uwagę, że to ludzie są sercem projektu, trzeba pamiętać, jak niezwykle istotne jest przygotowanie potencjalnych menedżerów projektowych czy członków projektów do aktywnego uczestnictwa w procesach zarządzania międzynarodowymi projektami.

W mojej organizacji często dyskutujemy nad najważniejszymi kryteriami wyboru partnera zagranicznego. Naszym zdaniem, aby dobrze przygotować się do współpracy ponadnarodowej, należy przede wszystkim zdefiniować cele tej współpracy. Wybór partnera musi być adekwatny do obszaru problemowego i założonych celów projektu. W związku z tym niezwykle ważna jest znajomość problemu, który definiuje cel ogólny, czyli cel współpracy ponadnarodowej. Może to być przetestowanie, zaadaptowanie rozwiązań wypracowanych w innej grupie docelowej, w innym środowisku/kulturze bądź w innym systemie prawnym lub administracyjnym. Takie określenie celu wskazuje, że poszukiwany jest partner, który ma do zaoferowania konkretne rozwiązania i działa w podobnych obszarach problemowych.

Przygotowanie planu pracy działań ponadnarodowych polega na prowadzeniu rozmów, rozsądnym planowaniu, synchronizacji procesu przygotowywania i składania wniosków, precyzyjnym określeniu, kto i kiedy składa dokumenty. Dobór partnerów ponadnarodowych jest tym właściwszy, im więcej jest podobieństw między partnerami. Wówczas są większe szanse na porozumienie, ale... Nie powinniśmy doprowadzić do zbyt dużej dysproporcji między partnerami. Przy wyborze partnerów należy też dbać o osiągnięcie odpowiedniego zróżnicowania, a także trzeba pamiętać, że zbyt duże różnice między partnerami mogą niekorzystnie wpływać na wspólną pracę. Warto pracować z partnerem, który narzuca nieco wyższy poziom.

Budując partnerstwo realizujące projekt współpracy ponadnarodowej, można wziąć pod uwagę następujące elementy:

- kraj partnera („nowy” bądź „stary” kraj Unii Europejskiej) – najbardziej interesujące rezultaty osiągają zwykle partnerstwa zróżnicowane;

- specyfikę regionu, miasta lub wsi – np. partnerstwa skupiające się na problemach jednego, podobnego regionu lub porównujące różne regiony i stąd czerpiące wartość dodaną;
- sektor (administracja, biznes czy organizacja pozarządowa) – partnerstwa jedno- lub wielosektorowe; zróżnicowanie sektorowe stwarza większe możliwości zapoznawania się z odmiennymi koncepcjami pracy czy rozwiązywania danego problemu;
- wielkość organizacji partnerskiej (liczba zatrudnionych, obroty, proces decyzyjny);
- doświadczenia w zarządzaniu projektami (pierwszy czy kolejny projekt, jak dużymi projektami potencjalni partnerzy już zarządzali);
- doświadczenia w ramach tematyki lub problematyki podejmowanej w projekcie (partner bardzo doświadczony, poziom eksperta, nowator, o niewielkim doświadczeniu, mający doświadczenie praktyczne lub duży zasób wiedzy teoretycznej).

Można wziąć pod uwagę także następujące elementy:

- doświadczenie we współpracy ponadnarodowej;
- doświadczenie w interesującym nas obszarze tematycznym;
- doświadczenie w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych;
- bogatą historię działalności;
- wysoką pozycję w branży i innowacyjność;
- kompetencje uzupełniające zasoby naszej instytucji;
- stabilną strukturę organizacyjną;
- wysoką jakość kadr;
- wiarygodność finansową;
- umiejętności komunikacyjne;
- inne kryteria, ważne z naszej perspektywy.

Własne, różnorodne kontakty pozwalają na zidentyfikowanie bardzo dużej liczby potencjalnych partnerów. Dlaczego zatem nie wykorzystać tego kapitału, który jest sprawdzony i najdłuższe „podręką”? Niemawia większego znaczenia, czy jest to projekt obecnie realizowany, czy już zakończony. Większość projektodawców poszukuje partnerów wśród tych z wcześniej realizowanych projektów np. z programu Leonardo da Vinci. Nawet jeśli część instytucji czy osób nie zostanie zaangażowana we współpracę, to mają one wiele kontaktów, które mogą zaowocować nowymi partnerstwami. Każdy kontakt warto sprawdzić – to niewiele kosztuje, a może przynieść wymierne efekty.

Opisane aspekty partnerstwa pokazują duże szanse rozwoju dla firmy, ale również liczne zagrożenia. Mimo wszystko po zbilansowaniu różnych elementów wnioskujemy, że dla młodzieży korzyści wynikające ze współpracy międzynarodowej w jednostkach ochotniczych hufców pracy są bezsprzeczne. Znacznie rozszerzają

horyzonty intelektualne, mobilność, możliwości zdobywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zatrudnienia. Dzięki wymianom młodzieży, stażom, praktykom zagranicznym nasi klienci nawiązują i utrzymują kontakty ze swoimi rówieśnikami w innych krajach. Poznają ich historię, kulturę, język i obyczaje. Debatują o sposobach rozwiązywania ważnych międzynarodowych problemów politycznych, gospodarczych, ekologicznych. Podejmują inicjatywy na rzecz poprawy jakości życia obywateli różnych państw oraz poszanowania praw człowieka. Wielu uczestników ma pierwszą szansę na wyjazd zagraniczny i edukację w atrakcyjnej formie. Warto korzystać z możliwości, które stwarzają w tym obszarze programy europejskie, w tym najbardziej znany Erasmus+. Współpraca międzynarodowa to szansa na rozwój jednostki i organizacji.

Powtórzmy zatem za Markiem Twainem: „Za dwadzieścia lat bardziej będziesz żałował tego, czego nie zrobiłeś, niż tego, co zrobiłeś. Więc odwiąż liny, opuść bezpieczną przystań. Złap w żagle pomysłyne wiatry. Podróżuj. Śnij. Odkrywaj”.

Literatura przedmiotu

Rogula P., Świerczyński P., Zemla M., *Poradnik współpracy międzynarodowej*, Kielce 2013.
<http://www.forumwspolpracy.pl>.

Angelika Tylawska

Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Zielonej Górze
specjalista ds. realizacji i wdrażania programów europejskich
koordynator wojewódzki projektu „Pomysł na siebie”

Inwestycja w człowieka – gwarancją sukcesu i zatrudnienia

W dzisiejszej rzeczywistości rynek pracy stawia przed młodym człowiekiem, stojącym u progu dorosłości zawodowej szereg wyzwań, z którymi musi się on zmierzyć. Integracja europejska i członkostwo Polski w Unii Europejskiej daje nowe szanse rozwoju zawodowego, które jeszcze 10 lat temu były dla nas niemal nieosiągalne. Bardzo łatwo przystosować się do wszystkich ułatwień i korzyści, jakie przynosi proces integracji. Dzisiaj już nie zwracamy szczególnej uwagi na tablice informujące, że dane przedsięwzięcie finansowane jest ze środków unijnych. Można się na nie natknąć w różnego typu instytucjach, urzędach, szkołach czy na ulicach naszych miast. Unia Europejska udziela wsparcia finansowego i dotacji na realizację wielu projektów i programów w niemal wszystkich dziedzinach codziennego życia. Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego inwestowane są przede wszystkim w człowieka. Celem jest zapewnienie poprawy sytuacji osób szczególnie zagrożonych nie tylko ubóstwem, ale również marginalizacją zawodową czy edukacyjną. W latach 2014–2020 w państwach członkowskich Unii Europejskiej planuje się zainwestować co najmniej 3,2 mld euro w inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Dobrym przykładem takiej inwestycji jest tutaj program „Gwarancje dla młodzieży” i szanse, które za sobą niesie¹.

Europejska inicjatywa „Gwarancje dla młodzieży” stanowi kompleksową ofertę wykorzystującą niezbędne formy pomocy ukierunkowane na doprowadzenie uczestnika projektu do podjęcia pracy i uzyskania zatrudnienia. Praca zawodowa odgrywa ważną rolę we współczesnym świecie społecznym. To jedna z podstawowych odmian aktywności człowieka, która towarzyszy mu przez cały okres jego dorosłego życia

¹ http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/social/index_pl.cfm.

jako członka społeczeństwa. Tematyka pracy ludzkiej, mianowicie to, czym owa praca jest, jakie niesie za sobą korzyści, jak wpływa na ludzkie życie, jest ważnym zagadnieniem rozważanym na polu wielu nauk. Jednak „im bardziej dane zjawisko jest powszechne i im głębiej sięga w istotę życia społecznego, tym trudniej jest znaleźć jego definicję”². Podobnie jest przy próbie formułowania jednoznacznej definicji pracy. Do tej pory nie udało się stworzyć wyczerpującej definicji tego terminu. Nina Ogińska-Bulik w jednej ze swoich książek zwraca uwagę na fakt, iż praca jest jedną z najważniejszych odmian działalności człowieka. To „każda czynność celowa, która służy do wykonywania wartości użytkowych, materialnych oraz kulturowych, [...] zmierzających do zaspokojenia własnych potrzeb i potrzeb innych ludzi oraz warunkujących rozwój osobowości i człowieka jako podmiotu tych czynności”³. Poprzez pracę dokonuje się proces samorealizacji człowieka, dzięki temu, że pracujemy dla siebie i dla innych. W czasie wykonywania czynności związanych z pracą i jednoczesnego kontaktu z innymi ludźmi jednostka ludzka formuje samą siebie, ma możliwość wybrania miejsca, w którym czuje się dobrze i które odpowiada jej potrzebom. Jan Szczepański rozumiał pracę bardziej tradycyjnie. Pisał on, że powinna ona być ujmowana jako pewne zajęcie, do którego każdy przygotowuje się przez okres całego swojego życia, a następnie wykonuje je w ramach przejrzystych struktur zarówno organizacyjnych, jak i własnościowych⁴. Należy dodać do tego, iż „poprzez pracę człowiek dostrzega drugiego człowieka oraz dzieli się z nim dobrami, czyni to dobrowolnie, niejako swoim kosztem, właśnie w poczuciu więzi międzyludzkiej i wspólnoty człowieczeństwa”⁵. Nie można nie zgodzić się z tym twierdzeniem, że prace zawodowe wykonywane przez poszczególnych uczestników życia społecznego wzajemnie uzupełniają się i tym samym gwarantują płynność ludzkiej egzystencji w ramach społeczeństwa.

Wiele mówi się o tym, że do wykonywania danego zawodu niezbędne są odpowiednie kwalifikacje. Rodzi się więc pytanie, jak należy rozumieć to pojęcie, czym one tak naprawdę są. Warto przytoczyć kilka definicji. Mówi się, że „na kwalifikacje w danym zawodzie składają się odpowiednie cechy psychofizyczne oraz umiejętności i wiadomości pozwalające realizować wyróżnione zadania”⁶. Można je zatem rozumieć jako pewne minimum wymagań kwalifikacyjnych dla danego zawodu. Ściśle rzecz ujmując, kwalifikacje zawodowe to „wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, które umożliwiają efektywne wykonywanie typowych zadań zawodowych charakterystycznych dla danego zawodu”⁷. Pracownik posiadający określone kwalifikacje, które umożliwiają mu podjęcie pracy w określonym

² C. Strzeszewski, *Praca ludzka – zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978, s. 9.

³ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Warszawa 2006, s.13.

⁴ Zob. J. Szczepański, *Polska wobec wyzwań przyszłości*, Warszawa 1989.

⁵ S. Konstańczak, *Odkryć sens życia w swej pracy*, Słupsk 2000, s. 48.

⁶ *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2004, s. 5.

⁷ Tamże, s. 10.

zawodzie, decyduje się „na oferowanie pracodawcy swoich umiejętności i wysiłków w zamian za wynagrodzenie”⁸. Dochodzi wtedy zatem do nawiązania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą stosunku pracy, który może mieć charakter zarówno formalny, jak i nieformalny.

W dzisiejszych czasach na lokalnych rynkach pracy pracodawcy cenią sobie osoby, które mają konkretne kwalifikacje lub umiejętności. Każda droga i sposób ich uzyskania są dobre, także zdobywanie kompetencji w formach pozaszkolnych czy kursowych. Dlatego projekty współfinansowane ze środków zarówno EFS, jak i operacji w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, które dają możliwość uczestniczenia w przeróżnych formach kształcenia i wsparcia, są tak pożądane. Statystyki pokazują, że w województwie lubuskim jest ponad 20 tys. młodzieży NEET (młodzieży bez pracy, nauki czy szkolenia) w wieku 15–24 lat. Są to osoby niepracujące, niekształące się, do których dotarcie jest utrudnione chociażby z uwagi na fakt, iż często decydują się na wyjazd za granicę. Realizacja przez OHP programu „Gwarancje dla młodzieży” poprzez dwa projekty „Pomysł na siebie” i „Równi na rynku pracy” jest niewątpliwie szansą dla wielu młodych ludzi. Współczynnik młodzieży NEET wziętej pod uwagę w dwóch projektach do ogółu młodych osób w tej kategorii wynosi 1,5 proc., dlatego też realizacja wspomnianych przedsięwzięć pozwoli objąć wsparciem tych najbardziej potrzebujących. W trakcie tworzenia grup projektowych i wyboru jednostek realizujących projekty w pierwszej kolejności docierano do powiatów, w których średni udział osób bezrobotnych do 25 roku życia w stosunku do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych jest wyższy od średniej w województwie (jest to aż 9 na 15 powiatów, między innymi gorzowski, krośnieński, sulęciński, strzelecko-drezdenecki, świebodziński, zielonogórski, żarski czy wschowski). Wśród jednostek Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy realizujących projekt „Pomysł na siebie” znalazły się: Hufiec Pracy w Gorzowie Wielkopolskim, Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Zielonej Górze, Środowiskowy Hufiec w Nowej Soli oraz Hufiec Pracy w Żarach. Jako największe jednostki organizacyjne swoim zasięgiem docierają do młodzieży z okolicznych powiatów, zatem dotarcie do potencjalnych kandydatów do projektu „Pomysł na siebie” było nieco ułatwione. Podobnie ma się sytuacja, jeśli chodzi o instytucje rynku pracy i projekt „Równi na rynku pracy”. Ze względu na wysoki udział osób bezrobotnych do 25 roku życia w powiatach sulęcińskim, słubickim czy świebodzińskim to właśnie między innymi młodzieżowym centrom kariery w Sulęciniu, Słubicach i Świebodzińcu powierzono rolę realizatorów projektu, tak aby dać beneficjentom możliwość zdobycia odpowiednich kwalifikacji i umiejętności. Jednostką opiekuńczo-wychowawczą, a jednocześnie pomocniczą przy realizacji tego projektu są między innymi Hufiec Pracy we Wschowie, Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Strzelcach Krajeńskich i Ośrodek Szkolenia i Wychowania w Międzyrzeczu.

⁸ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, przeł. A. Unterschuetz, 2003, s. 172.

Warto jednak zaznaczyć, iż statystyki bywają zmienne, a osoby, które z różnych powodów nie podjęły pracy bądź nie kontynuują kształcenia (choćby na poziomie szkoły zawodowej), mogą nie zdawać sobie sprawy z tego, jakie możliwości daje udział w projektach wraz ze wszystkimi formami oferowanego w nich wsparcia.

Rekrutowanie do projektu i docieranie do potencjalnych uczestników nie obyło się bez problemów. Często zdarza się, że osoby, które potrzebują pomocy albo wskazania im drogi, którą mogłyby podążać – nie potrafią o tę pomoc prosić. Dużą pracę wykonują wtedy specjaliści, którzy mają z nimi bezpośredni kontakt. Formy wsparcia gwarantowane w ramach projektów są interdyscyplinarne. Zdarza się, że posiadane przez młode osoby kwalifikacje są zupełnie niedostosowane do lokalnych rynków pracy. Dlatego też, wybierając swoją drogę zawodową, dobrze jest móc skorzystać z porady specjalisty – w tym wypadku doradcy zawodowego, który pomoże ukierunkować potencjalnego beneficjenta pod kątem jego umiejętności i predyspozycji. Analizowanie zawodów deficytowych i rozpoznawanie sytuacji zawodowej na lokalnym rynku odgrywa ogromną rolę w pracy doradców z osobą rozpoczynającą swoje życie zawodowe. Najważniejsze jest, aby po ukończeniu wszystkich form wsparcia w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” młodzi ludzie nie napotkali żadnych trudności w wejściu na rynek pracy.

Z informacji opublikowanej na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze oraz analiz prowadzonych przez Młodzieżowe Biuro Pracy w Zielonej Górze wynika, że na koniec 2013 roku najwięcej propozycji zatrudnienia lub aktywizacji skierowano do bezrobotnych z następujących grup zawodów: pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy biurowi, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, technicy i inny średni personel, specjaliści – różnych branż. W podziale na konkretne zawody największy napływ ofert skierowany był do przedstawicieli następujących zawodów: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, robotnik budowlany, sprzątaczką biurową, szwaczka, magazynier, kucharz, ślusarz, murarz, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer oraz stolarz.

Jak wynika z licznych analiz zapotrzebowania na pracowników w powiatowych urzędach pracy, najczęściej poszukiwanymi zawodami są: operator maszyn budowlanych, magazynier z uprawnieniami do obsługi wózków jezdniowych, profesjonalny sprzedawca, mała księgowość z zagadnieniami z zakresu kadr, spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i TIG. Natomiast w młodzieżowych biurach pracy w 2014 roku najwięcej ofert pracy dotyczyło: magazyniera z obsługą wózka jezdniowego (100 miejsc pracy), sprzedawcy kasjera fakturzysty z obsługą kas fiskalnych i programu do fakturowania (70 miejsc pracy), opiekuna klienta gastronomii (65 miejsc pracy), spawacza metodą MAG 135 (35 miejsc pracy), kosmetyczki (20 miejsc pracy), instalatora energetyki odnawialnej z uprawnieniami do

1kV (15 miejsc pracy). Po dokonaniu dogłębnej analizy zapotrzebowania kadrowego wśród pracodawców w regionie okazało się, że największym ich zainteresowaniem cieszyliby się pracownicy produkcji bezpośredniej, operatorzy obrabiarek sterowanych numerycznie (Gorzów Wielkopolski, Kostrzyn nad Odrą, Słubice), kierowcy wózków jezdniowych, elektrycy z uprawnieniami SEP (Sulęcín, Międzyrzecz, Gorzów Wielkopolski, Drezdenko), magazynierzy (Kostrzyn nad Odrą), spawacze (Gorzów Wielkopolski, Kostrzyn nad Odrą, Słubice), a także barmani lub bariści – najlepiej ze znajomością języków (Kostrzyn nad Odrą, Słubice). Analiza rynku pracy w powiatach sulęcińskim, słubickim, międzyrzeckim, strzelecko-drezdeneckim, gorzowskim oraz w samym mieście Gorzowie Wielkopolskim ukazuje ogromną potrzebę organizacji różnego rodzaju kursów zawodowych dla młodzieży do 25 roku życia. Często są to osoby niemające żadnych lub mające znikome kwalifikacje zawodowe. Program „Gwarancje dla młodzieży” ma na celu pomoc właśnie takim osobom.

Inwestycja w siebie będzie skutkować rosnącym kapitałem ekonomicznym i społecznym konkretnej osoby. Współczesna gospodarka oparta na wiedzy wymaga zwiększenia inwestycji w zasoby ludzkie, ale inwestycje te powinny być racjonalne i przemysłowe, a co za tym idzie dostosowane do potrzeb, tak aby zapełnić luki w zapotrzebowaniu na wykonywanie działań związanych z odpowiednimi kwalifikacjami, umiejętnościami czy kompetencjami. Aby prowadzić do wzrostu gospodarczego, edukacja musi być skoordynowana z potrzebami gospodarki, dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku pracy. Należy nie tylko kształcić młode osoby, ale umożliwiać im zdobywanie odpowiednich kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Struktura kształcenia w województwie lubuskim nie do końca odpowiada potrzebom regionalnego i lokalnego rynku pracy. W naszym regionie ma miejsce zachwianie równowagi między popytem i podażą w przekroju zawodowym. Wobec takiej sytuacji niezbędne jest podjęcie działań prowadzących do ograniczenia problemu niedopasowania struktury kształcenia do struktur zatrudnienia i popytu na określone kwalifikacje zawodowe. Dlatego też ważne jest, aby pomóc młodym osobom w wyborze kursu zawodowego, który będzie dopasowany nie tylko do ich umiejętności i predyspozycji, ale także do lokalnych rynków pracy, a w zasadzie do zapotrzebowania na osoby z konkretnymi kwalifikacjami.

Współpraca w regionie pomiędzy jednostkami Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy a instytucjami samorządu terytorialnego należy do strategicznych obszarów rozwojowych w zakresie dookreślenia potrzeb lokalnych rynków pracy oraz tworzenia nowych miejsc pracy dla młodzieży. Działania dotyczące przygotowania zawodowego nie tylko pozwalają budować pozytywne partnerstwo, ale dzięki temu rozwijają się dobre praktyki niezbędne dla podejmowania właściwych decyzji rozwojowych i inicjatyw w regionach. Wspólne działania Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy, Oddziału Wojewódzkiego Związku Ochotniczych Straży Pożarnych Województwa Lubuskiego w Zielo-

nej Górze, Zielonogórskiego Ośrodka Kultury, Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim, Regionalnego Ośrodka Profilaktyki Społecznej czy policji i wielu innych instytucji mają na celu zapewnienie odbiorcom, w tym wypadku młodym osobom wchodzącym na rynek pracy, możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Dlatego nawiązywanie szeroko rozumianej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy jest tu najważniejszym czynnikiem, a realizacja programu „Gwarancje dla młodzieży” i tego typu przedsięwzięć na pewno przyczyni się do podniesienia poziomu kompetencji i kwalifikacji beneficjentów ostatecznych.

Literatura przedmiotu

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, przeł. A. Unterschuetz, Kraków 2003.
- Konstańczak S., *Odkryć sens życia w swej pracy*, Słupsk 2000.
- Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2004.
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Warszawa 2006.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubuskim*, Zielona Góra 2014.
- Rynek pracy województwa lubuskiego*, Zielona Góra 2014.
- Słomczyński K. M., *Kariera i sukces*, Zielona Góra–Warszawa 2007.
- Strzeszewski C., *Praca ludzka – zagadnienia społeczno-moralne*, Lublin 1978.
- Szczepański J., *Polska wobec wyzwań przyszłości*, Warszawa 1989.
- http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/social/index_pl.cfm.

Elżbieta Kempieńska, Aneta Zakrocka-Andrzejewska

Hufiec Pracy 15-1 w Kaliszu

Praktyki z przyszłością

Dzięki wieloletniej działalności na lokalnym rynku pracy i współpracy z kaliskimi pracodawcami Hufiec Pracy 15-1 w Kaliszu kieruje do młodzieży szeroką ofertę w zakresie szkolenia zawodowego i umożliwia wybór interesującego zawodu. Zachodzące zmiany na kaliskim i regionalnym rynku pracy spowodowały, że hufiec pracy poszerzył gamę kierunków kształcenia w Zasadniczej Szkole Zawodowej. Zmiany te zachodziły zgodnie z oczekiwaniami pracodawców, którzy zgłaszali potrzebę zatrudnienia pracowników w konkretnych zawodach.

Zdobywanie wykształcenia na zasadzie uczestnictwa w ochotniczym hufcu pracy jest jedną z dróg zyskiwania wiedzy ogólnej i przygotowania zawodowego w ramach polskiego systemu oświaty. Uczestnik OHP uzupełnia wykształcenie ogólne i zdobywa kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Praktyczne przygotowanie zawodowe odbywa się u pracodawców zewnętrznych i trwa 36 miesięcy. Kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe.

Do pracodawców, którzy od lat zatrudniają naszych absolwentów, należy zaliczyć znaną w Polsce największą sieć spóżywczą „Społem” PSS. Firma ta, dzięki konsekwentnej realizacji podjętych działań w zakresie handlu, produkcji i gastronomii, postrzegana jest jako solidny i znaczący partner handlowy. Jest współtwórcą nowego i rzetelnego wizerunku polskiej spółdzielczości spóżywców. Ta długoletnia współpraca spowodowała, że duży procent absolwentów otrzymuje zatrudnienie w ich placówkach. Jest to możliwe dzięki szkoleniu prowadzonemu przez pracodawcę pod kątem potencjalnego pracownika. Mimo iż na rynku pracy sprzedawcy mają najmniejsze szanse na stałe zatrudnienie, dzięki współpracy hufca pracy ze „Społem” PSS oraz kształceniu pracowników o określonym profilu i kompetencjach zawodowych zdobytych w konkretnym zakładzie szanse te rosną.

Na liście pracodawców chętnie zatrudniających naszych uczniów jako elektromechaników należy umieścić również firmę Elektryk sp. z o.o. Firma ma swoje osiągnięcia na polu nauczania. Wieloletnia współpraca z kaliskimi szkołami zawodowymi i wyższymi owocuje kształceniem młodzieży w dziedzinach energetyki, automatyki i dziedzin pokrewnych. Firma Elektryk jest przyjazna uczniom i studentom, dzieli się wiedzą podczas praktyk, niejednokrotnie tworząc miejsca pracy dla najlepszych. Jednocześnie we współpracy ze szkołą zawodową kształci młodzież poprzez program edukacji zawodowej. Organizuje szkolenia SEP we wszystkich kategoriach uprawnień dla pełnoletnich uczestników. Działanie takie sprzyja właściwej realizacji celu, jakim jest wykształcenie kompetentnej kadry i dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb pracodawcy. Właściciel firmy Elektryk nie jest obojętny na sytuację materialną uczniów, często wspiera ich finansowo, aby umożliwić im naukę.

Hufiec pracy w Kaliszu, po raz kolejny wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu zgłaszanemu przez jednego z lokalnych pracodawców, poszerzył gamę kierunków kształcenia w Zasadniczej Szkole Zawodowej o zawód mechanik – monter maszyn i urządzeń. Absolwenci kształcący się w tym zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie we wszystkich gałęziach przemysłu, w zakładach produkcji maszyn oraz na stanowiskach eksploatacji maszyn lub w warsztatach naprawczych. Uczestnicy będą odbywać praktyczną naukę zawodu w działającej na kaliskim rynku firmie Nestlé, która jest światowym liderem w przemyśle spożywczym. Firma chce umożliwić młodym ludziom zdobycie wiedzy ogólnej i specjalistycznej oraz umiejętności jej praktycznego wykorzystania, a także zdobycie doświadczenia zawodowego. Praktyki w Nestlé to możliwość rozwoju u jednego z największych i zarazem cenionych pracodawców na rynku pracy, a przede wszystkim wielka szansa na zatrudnienie po zakończeniu nauki.

Współpraca hufca pracy z firmami takimi jak „Społem” PSS, Elektryk czy Nestlé sprzyja właściwej realizacji celu, jakim jest usamodzielnienie młodzieży po opuszczeniu placówki OHP. Natomiast dla młodzieży nowo rekrutowanej, wybierającej przyszły zawód jest to możliwość pogłębienia wiedzy na temat bieżącej sytuacji i przewidywanych zmian w zakresie wielkości i struktury miejsc pracy na kaliskim rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników. Stworzenie platformy współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi, pracodawcami i ochotniczymi hufcami pracy służy zmianie wizerunku szkolnictwa zawodowego i kształceniu pracowników o określonym profilu i kompetencjach zawodowych.

Izabela Szałach

Mobilne Centrum Informacji Zawodowej w Pile

Główne wyzwania polityki rynku pracy

Wiek XX i początek XXI zapiszą się w historii świata wspaniałymi osiągnięciami technicznymi i naukowymi, wielkimi odrzutowcami i komputerami, które zbliżyły ludzi i kontynenty. Wiek XX i początek XXI to jednak także czas masowego bezrobocia, rosnącego ubóstwa, które dzieli ludzi na korzystających z owoców wielkich osiągnięć naukowych i technicznych, i tych, którzy zostali zepchnięci na margines postępu cywilizacyjnego, a ich jedyną nadzieją pozostał „krzyk rozpacz”. Poszukiwania środków zapewniających ludziom realizację podstawowego prawa człowieka – prawa do pracy – ciągle trwają i wykazują jeszcze mniejszą skuteczność niż na początku XX stulecia¹.

Żyjemy w okresie ogromnych zmian. Miejsce świata, który był stabilny, logiczny, uporządkowany, o czytelnych podziałach, zajął świat niejednoznaczny, pozbawiony określonej struktury. Świat ten charakteryzują przypadkowość, ryzyko, pluralizm i ambiwalencja. Czas ten określany jest przez Anthony'ego Giddensa jako „późna nowoczesność”, Ulrich Beck nazywa go mianem „nowoczesności refleksyjnej”, natomiast Zygmunt Bauman i wielu innych badaczy – „erą ponowoczesną”².

Obserwowane zmiany warunków społeczno- kulturowych stawiają przed człowiekiem liczne utrudnienia. Wiele problemów znacznie komplikuje życie, a czynione próby zmierzenia się z nimi bywają bezskuteczne. Jest to widoczne również w indywidualnej przestrzeni życia zawodowego. Potrzeba pomocy klientom w odnajdywaniu się w zagmatwanym świecie ponowoczesności i udzielanie wsparcia w rozwiązaniu

¹ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004, s. 11.

² B. Wojtasik, *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] *Doradca: profesja – pasja – powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003, s. 23.

problemów stawia specjalistów przed ogromnym wyzwaniem również w obszarze działań poradnictwa zawodowego³.

Orientacja i poradnictwo zawodowe nie są działaniami jednorazowymi, wyrwanymi z kontekstu innych poczynań pedagogicznych – są integralną częścią procesu kształcenia ustawicznego. Na spotkaniu Rady Europejskiej, które odbyło się w Lizbonie w marcu 2000 roku, wyznaczono zdecydowany kierunek polityki i działania w Unii Europejskiej. Wnioski ze spotkania potwierdzają, że Europa weszła niewątpliwie w wiek wiedzy, który będzie miał wpływ na życie kulturalne, gospodarcze i społeczne. Na spotkaniu zostało potwierdzone, że udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństwa opartego na wiedzy musi towarzyszyć zwiększony nacisk na kształcenie ustawiczne, którego nie należy już dłużej postrzegać jako jednego z wielu aspektów edukacji i szkoleń. Powinno ono zyskać status motywu przewodniego, który zapewni udział w szerokim zakresie różnorodnych form kształcenia⁴.

Tradycje kształcenia ustawicznego nie są nowe, są w zasadzie tak stare jak refleksja pedagogiczna. Rozważania na temat ciągłości uczenia pojawiły się już u myślicieli starożytnych – twórców znanych później szkół intelektualnych: Konfucjusza, Hipokratesa, Sokratesa i Platona. O potrzebie uczenia się przez całe życie wspominał Hezjod, o konieczności takiej edukacji przekonywał sobie współczesnych Solon – prawodawca i poeta, ateński mąż stanu, zaś Seneka Młodszy – rzymski retor, pisarz i poeta wyrażał pogląd, że na naukę nigdy nie jest za późno. W czasach nowożytnych zwartą teoretycznie koncepcję kształcenia ustawicznego stworzył Jan Amos Komeński, który twierdził, że dla człowieka każdy okres życia jest szkołą. Idea kształcenia ustawicznego podnoszona była również przez filozofów i pisarzy polskich. Przykładem są poglądy Szymona Marycjusza z Pilzna, Andrzeja Frycza Modrzewskiego, a także twórców i najbardziej znaczących członków Komisji Edukacji Narodowej. Kształcenie ustawiczne jest równocześnie ideą, procesem i zasadą. Jest ideą wymagającą realizacji przez całe życie w sposób ciągły, bez przerwy. Inaczej mówiąc, oznacza ono stan uczenia się, który trwa od narodzin człowieka do kresu jego istnienia, proces dynamiczny, nieprzerwany. Idea edukacji ustawicznej przeczy zamiarowi zamykania kształcenia w jednym tylko lub kilku okresach życia. Zmiany we współczesnym świecie powodują, że współczesny człowiek musi stale lub przynajmniej co jakiś czas oddać się intensywnemu wysiłkowi intelektualnemu w celu uzupełnienia wiedzy, jej aktualizacji i odświeżania własnego umysłu. Nie ma bowiem dobrze wykonywanego zawodu ani adekwatnie pełnionej roli, które nie wymagałyby takich zabiegów. Idea kształcenia ustawicznego to więc sposób na adaptowanie człowieka do współczesnych zmian, nadzieja na kierowanie cywilizacji stojącej na rozdrożu na właściwy, bezpieczny dla niej i ludzi kierunek rozwoju. Ta zmieniająca się cywilizacja rodzi zapotrzebowanie na

³ A. Czerkawska, *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą*, „Zeszyty Informacyjno-Methodyczny Doradcy Zawodowego” 28 (2004), s. 29.

⁴ Komisja Wspólnot Europejskich, *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego*, Bruksela 2000, s. 3.

ludzi świątłych, zdolnych do bezpiecznego działania. Ma ona być sposobem na formowanie nowego człowieka – jego postaw, umiejętności i wiedzy. W tych warunkach kształcenie ustawiczne staje się społecznym i indywidualnym obowiązkiem⁵.

Społeczeństwo informacyjne niesie możliwości udostępnienia wykształcenia wszystkim ludziom. Informacja, wykształcenie i wiedza stają się dobrem globalnym, które w dalszej perspektywie przyczyni się do stworzenia równych szans i redukcji niebezpiecznych nierówności społecznych. Świat informacji staje się zatem realną szansą dla jednostek i grup społecznych. Przyszłe postawy indywidualne będą zależeć od kształtu systemu edukacji społeczeństwa informacyjnego nie tylko w ramach systemu szkolnictwa – od podstawowego do wyższego, lecz także ustawicznego kształcenia na wszystkich poziomach. Inwestycje w kwalifikacje człowieka są współcześnie uznawane za najtańszy sposób podnoszenia konkurencyjności gospodarki, a zarazem tempa rozwoju społecznego. Warto zauważyć, że edukacja jako inwestycja w kapitał ludzki opiera się na czterech istotnych zasadach: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, aby działać, uczyć się, aby żyć wspólnie, uczyć się, aby być⁶. W Polsce inwestowanie w kształcenie permanentne wynika zarówno z potrzeby transformacji gospodarki, jak i związanej z nią zmiany struktury wykształcenia ludności, a stale zmieniający się rynek pracy wyznacza potrzebę uzupełniania dotychczasowych kwalifikacji, a także zdobywanie nowych zawodów⁷.

Na charakter rynku pracy w zasadniczy sposób wpływa wszechstronne zastosowanie w miejscu pracy zaawansowanych technologii – takich jak komputery, technika satelitarna, optyka włóknista, mikroprocesory, inżynieria genetyczna, samoreplikujące się roboty, syntetyczne materiały i źródła energii – oraz procesów dotyczących nowych strategii podejmowania decyzji i zarządzania. Bez względu na szczegóły technologie te w sposób oczywisty zmieniają organizację i charakter pracy, jej treść, rolę pracowników i wymagania co do kwalifikacji, w szczególności w zawodach związanych z wysoko zaawansowanymi technologiami i procesami technologicznymi. Zaawansowane technologie w perspektywie globalnej są podstawą każdego typu prac w handlu międzynarodowym, komunikacji, produkcji i dystrybucji, gdyż surowce, siła robocza i umiejętności praktyczne stanowią integralne elementy światowego systemu interakcji komercyjnych. Tak rozumiany rozwój technologii stworzył więc zapotrzebowanie na siłę roboczą wykwalifikowaną, elastyczną, zdolną do przystosowania się i zdobywania wiedzy. W takiej rzeczywistości podkreślane jest znaczenie wiedzy jako jednego z głównych, jeśli nie podstawowego czynnika rozwoju potencjału ludzkiego, rozwoju gospodarczego i możliwości współzawodnictwa w warunkach konkurencji globalnej. Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, można wywnioskować,

⁵ T. Aleksander, *Kształcenie ustawiczne*, [w:] *Pedagogika społeczna*, red. T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa 1995, s. 295.

⁶ R. Gerlach, *Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2003, s. 175.

⁷ K. Atamańczuk, *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, „Edukacja i Dialog” nr 3 (2000).

że umiejętności nabyte w procesie edukacyjnym oraz te związane z pracą zawodową muszą się wzajemnie uzupełniać i przenikać. Zdolności i osiągnięcia szkolne, jak też konkretne umiejętności zawodowe stają się podstawowymi elementami procesu indywidualnego rozwoju kariery zawodowej. Zaawansowane technologie oraz upowszechnienie wiedzy naukowej i technicznej wpłynęły na rozwój potencjału ludzkiego w gospodarce światowej na dwa sposoby: spowodowały globalizację rynku pracy oraz nadmiar siły roboczej w skali ogólnoswiatowej. Następujące łączenia kapitałów korporacji w Europie Zachodniej i Wschodniej lub Stanach Zjednoczonych czy innych krajach o rozwijającym się potencjale przemysłowym sprawiają, że maleje zapotrzebowanie na pracowników, a co za tym idzie powstają nowe formy zatrudniania, takie jak: praca kontraktowa, praca na zlecenie, praca w niepełnym wymiarze godzin. Pracownicy pozbawieni zatrudnienia w wyniku takich działań stanowią właśnie ów globalnie rozumiany nadmiar siły roboczej, gotowej do podjęcia współzawodnictwa z kadrami pracowników w poszczególnych krajach, zwłaszcza w obrębie Unii Europejskiej⁸.

Czynniki te wpływają nie tylko na strukturę i dostępność zatrudnienia, ale również na indywidualne dokonywanie wyborów, przygotowanie i skuteczne przejście na rynek pracy, integrację i przystosowanie do pracy zawodowej. Współczesne bezrobocie dotyka bardzo często osób mniej atrakcyjnych na rynku pracy, czyli osób młodych, starszych czy kobiet. Dużego znaczenia nabiera również bezrobocie absolwentów, którzy legitymują się coraz lepszym wykształceniem. Żadne państwo nie może sobie pozwolić, aby młode ambitne osoby swoją karierę zawodową rozpoczynały od statusu bezrobotnego, gdyż jest to strata nie tylko dla tych osób, ale również społeczna, a zjawisko to generuje powstawanie grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Bezrobocie takie rodzi konieczność wsparcia dla osób pozostających bez pracy, a następnie pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Wdrażana dziś aktywna polityka kładzie nacisk przede wszystkim na aktywizację prowadzącą do uzyskania pracy.

Współczesny rynek pracy stoi przed koniecznością rozwiązania wielu problemów. Wśród nich istotne miejsce zajmuje przyszłość pracy: jak pogodzić dążenie do pełnego zatrudnienia z dążeniem gospodarek do nowoczesności i konkurencyjności? Dylemat ten zawiera w sobie dziesiątki kwestii i pytań, otwierając pola badawcze dla identyfikacji zjawisk kształtujących współczesny rynek pracy. Rozpoznanie czynników sprawczych, wzajemnych związków między nimi i siły ich wpływu na kształtowanie się sytuacji na współczesnym rynku pracy wymaga permanentnych badań zjawisk zachodzących we współczesnej gospodarce⁹.

⁸ E. L. Herr, S. H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, tłum. E. Nowowiejska-Kubów, Warszawa 2001, s. 13.

⁹ Zob. *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, Wrocław 2014.

Podstawowym wyzwaniem, jakie stoi przed polskim rynkiem pracy, jest przezwyciężenie skutków światowego kryzysu finansowego i powrót na stabilną ścieżkę wzrostu gospodarczego na poziomie ok. 5 proc. rocznie. Powinno to doprowadzić do wzrostu popytu na pracę i tworzenia nowych miejsc pracy, skutkując dalszym ograniczaniem bezrobocia i osiągnięciem równowagi na rynku pracy przy niskim poziomie stopy bezrobocia.

W dłuższej perspektywie najważniejszym wyzwaniem pozostaje zwiększenie aktywności zawodowej ludności i osiągnięcie celu zapisanego w Strategii Europa 2020, czyli osiągnięcie stanu, w którym poziom zatrudnienia osób w wieku 20–64 powinien osiągnąć poziom 75 proc. Zgodnie z ogólnoswiatowymi trendami w gospodarkach wysoko rozwiniętych zmiana technologiczna w Polsce faworyzuje kapitał i pracę wysoko wykwalifikowaną, podczas gdy praca nisko wykwalifikowana jest oszczędzana przez postęp technologiczny. W perspektywie planistycznej Strategii Rozwoju Kraju kluczowym czynnikiem produkcji warunkującym potencjał rozwojowy kraju i konkurencyjność oraz innowacyjność polskiej gospodarki będzie zatem kapitał ludzki¹⁰.

W użyciu potocznym terminy „kapitał ludzki” i „zasoby ludzkie” są często stosowane zamiennie, a rozumiemy przez nie ogół wrodzonych i nabytych właściwości, do których zaliczamy wiedzę, zdolności, umiejętności, zdrowie, cechy osobowości, wartości ucieleśnione w ludziach, które są wykorzystywane i doskonalone w okresie aktywności zawodowej. Pojęciem bliskoznacznym jest „potencjał ludzki”, obejmujący tę część zasobów ludzkich, która musi dopiero zostać odkryta i zrozumiana. Rosnące znaczenie zasobów niematerialnych jako czynnika konkurencyjności spowodowało, że problematyka zarządzania zasobami ludzkimi stała się celem badań różnych środowisk naukowych. W powszechnym przekonaniu wiedza, umiejętności, zdolności i inne składniki zasobów ludzkich stanowią źródło konkurencyjności nie tylko przedsiębiorstw, ale też regionów i gospodarki jako całości, a także poszczególnych osób na rynku pracy¹¹.

W Założeniach Aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju wyodrębniono priorytet „Budowa kapitału intelektualnego kraju”, który zawiera trzy obszary mające kluczowe znaczenie dla budowania silnych podstaw polskiej gospodarki. Niektórzy twierdzą, że do przodu należy się przebijać nie na siłę, lecz sposobem. Co zatem jest tym sposobem w przypadku sięgania w przyszłość? To mądrość, wiedza i umiejętności. I tak doszliśmy do problemu gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy. Coraz więcej ludzi bardziej niż coraz większe pieniądze będzie sobie cenić coraz większą wiedzę. To naturalna długookresowa konsekwencja stałego wzbogacania się społeczeństw¹². Jednym z głównych filarów gospodarki opartej na wiedzy jest rozwój i spożytkowanie zasobów ludzkich. Zasoby ludzkie stanowią najważniejsze źródło bogactwa narodów. Kapitał i zasoby naturalne są biernymi czynnikami produkcji. To ludzie akumulują

¹⁰ Zob. E. Kryńska, Ł. Arendt, *Ekspertyza: Rynek pracy – wyzwania strategiczne*, Warszawa 2014.

¹¹ *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004, s. 192.

¹² G. W. Kołodko, *Dokąd zmierza świat – ekonomia przyszłości*, Warszawa 2013, s. 316.

kapitał, wykorzystując zasoby naturalne, tworzą organizacje społeczne i ekonomiczne i promują rozwój¹³. Pierwszy obszar obejmuje zagadnienia związane z **rozwojem kapitału ludzkiego w aspekcie ilościowym**, wskazując na potrzebę podjęcia działań mających na celu podniesienie ogólnego poziomu wykształcenia ludności w Polsce przy równoczesnym wspieraniu aktywności zawodowej przez tworzenie rozwiązań umożliwiających i ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego, takich jak zwiększenie dostępności różnych form instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz budowanie systemu opieki nad osobami zależnymi.

Drugi obszar obejmuje zagadnienia związane z **jakościowym aspektem rozwoju kapitału ludzkiego**. Chodzi przede wszystkim o to, aby w ramach kształcenia ustawicznego kształcono te kompetencje, na które pracodawcy zgłaszają popyt. Zniknąłby problem niedopasowania podaży pracy do popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym. Podstawowym warunkiem realizacji tego przedsięwzięcia jest wdrożenie ogólnopolskiego systemu prognozowania popytu na pracę, zaś racjonalizacja wyboru ścieżki edukacyjnej doprowadzi do lepszego dopasowania podażowej i popytowej strony rynku pracy.

Trzeci obszar to **połączenie elastyczności rynku pracy z równoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa w ramach modelu *flexicurity***. Zmiany, jakie powinny nastąpić w czterech filarach *flexicurity*, to: elastyczne i przewidywalne warunki umów, strategii uczenia się przez całe życie, aktywna polityka rynku pracy i nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego¹⁴.

Drugi priorytet, jaki wyodrębniono w Założeniach Aktualizacji Strategii Rozwoju Kraju, to „Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości”, w którym wyodrębniono osiem głównych obszarów:

Poprawa warunków do tworzenia nowych miejsc pracy. Warunkiem niezbędnym do realizacji postulatu jest uzyskanie wzrostu gospodarczego oraz obniżenie kosztów pracy (głównie pozapłacowych). Celowe jest również działanie pozwalające na zmniejszenie uciążliwości związanych z rozliczeniem podatków oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości indywidualnej poprzez poprawę dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania i tworzenie instytucji otoczenia biznesowego.

Wypracowanie i wdrożenie własnego, polskiego modelu *flexicurity*, gdzie filarem powinna się stać rozwinięta polityka rynku pracy, wspierana przez efektywny system kształcenia przez całe życie.

Dostosowanie struktury zatrudnienia na polskim rynku pracy do wymagań stawianych przez gospodarkę XXI wieku. Aby zrealizować ten postulat, należy zredukować liczbę osób pracujących w rolnictwie na rzecz wzrostu zatrudnienia w działalności usługowej. Wiąże się to z koniecznością wielopłaszczyznowego rozwoju wsi, tworzeniem miejsc pracy poza rolnictwem i rozwojem przedsiębiorczości

¹³ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004, s. 207.

¹⁴ Zob. E. Kryńska, Ł. Arendt, *Ekspertyza: Rynek pracy...*, dz. cyt.

indywidualnej. Zmiany w strukturze zatrudnienia będą również generowane dzięki rosnącej liczbie miejsc pracy w wyniku rozwoju technologii proekologicznych, jako tzw. zielone miejsca pracy.

Zmiany w modelu działania publicznych służb zatrudnienia – odejście od traktowania działań rejestracyjnych i związanych z wypłatą świadczeń jako podstawowej funkcji publicznych służb zatrudnienia na rzecz aktywnego pośrednictwa pracy. Wymaga to redefiniowania zasad i wypracowania nowego modelu współpracy z pracodawcami, którzy dysponują wiarygodnymi informacjami na temat popytu na pracę, jak również z innymi instytucjami rynku pracy, zarówno publicznymi, jak i tymi działającymi w sektorze prywatnym.

Zapewnienie równości szans. Jest to ważny obszar z punktu widzenia przeciwdziałania procesom wykluczenia z rynku pracy. Działania w tym względzie powinny być wielowymiarowe i obejmować wzmocnienie koordynacji i współpracę instytucji polityki społecznej i polityki zatrudnienia na obszarze wszystkich lokalnych rynków pracy, promowanie przedsiębiorczości społecznej skupiającej się na podnoszeniu aktywności edukacyjnej i zatrudnieniowej osób zagrożonych marginalizacją. Ważne jest opracowanie programu na rzecz solidarności międzypokoleniowej oraz zapewnienie rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, ale również przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na polskim rynku pracy.

Ograniczenie szarej strefy, czemu sprzyjałoby ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy, czyli zmniejszenie tzw. klina podatkowego, co ma szczególne znaczenie dla legalizacji pracy nisko wykwalifikowanej. Niezbędne jest również wzmocnienie kontroli legalności zatrudnienia.

Racjonalna polityka migracyjna, tak istotna w związku z zachodzącymi procesami demograficznymi i otwarciem rynków pracy w obrębie Unii Europejskiej. Polegałaby ona z jednej strony na stworzeniu warunków do powrotu do kraju Polakom, którzy wyemigrowali czasowo do pracy, i wykorzystaniu ich potencjału (kapitału ludzkiego, społecznego i finansowego). Równocześnie należałoby optymalizować procesy imigracji, tak aby czerpać korzyści z napływu cudzoziemców, minimalizując napięcia społeczne spowodowane nadmierną konkurencją na rynku pracy.

Rozwój dialogu społecznego w formie lokalnych partnerstw na rzecz zatrudnienia. Partnerstwa takie pozwalałyby stworzyć mechanizm szybkiego reagowania na problemy pojawiające się na lokalnych rynkach pracy¹⁵.

¹⁵ Zob. E. Kryńska, Ł. Arendt, *Ekspertyza: Rynek pracy...*, dz. cyt.

Literatura przedmiotu

- Aleksander T., *Kształcenie ustawiczne*, [w:] *Pedagogika społeczna*, red. T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa 1995.
- Atamańczuk K., *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, „Edukacja i Dialog” nr 3 (2000).
- Czerkawska A., *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą*, „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego” 28 (2004), s. 28–56.
- Gerlach R., *Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości – perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2003.
- Herr E. L., Cramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej*, tłum. E. Nowowiejska-Kubów, Warszawa 2001.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004.
- Kołodko G. W., *Dokąd zmierza świat – ekonomia przyszłości*, Warszawa 2013.
- Komisja Wspólnot Europejskich, *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego*, Bruksela 2000.
- Kryńska E., Arendt Ł., *Ekspertyza: Rynek pracy – wyzwania strategiczne*, Warszawa 2014.
- Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004.
- Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, red. M. Makuch, Wrocław 2014.
- Wojtasik B., *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] *Doradca: profesja – pasja – powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003.

Michał Zubek

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Kielcach

Polityka rynku pracy adresowana do młodzieży na tle województwa świętokrzyskiego

Wprowadzenie

Utowarowienie pracy jest zjawiskiem historycznie stosunkowo nowym, efektem trwających od XVIII wieku¹ industrializacji i ekspansji wymiany rynkowej w najbardziej rozwiniętych państwach. W Polsce po 1989 roku wraz z ustrojowymi przemianami gospodarczymi i jako ich efekt społeczny nastąpiło urynkowanie polskiej gospodarki, które swoim zasięgiem objęło także rynek pracy. Rynek ten skupił na sobie niemal wszystkie konsekwencje tych przemian. Po 50 latach okupacji przeszliśmy szybką lekcję ekonomii i zasad gry rynkowej. Okazały się one trudne szczególnie dla pokolenia w wieku 40–60 lat, które zajmuje się tworzeniem norm prawnych, funkcjonując jako urzędnicy w sferze publicznej, jak również jako uczestnicy rynku pracy zarówno w charakterze pracodawców, jak i pracobiorców. Pokolenie ludzi młodych coraz bardziej uczy się „zaradności” umożliwiającej im poprawę własnego bytu bez oglądania się na innych, co nie pozostaje bez negatywnego wpływu na poziom zaufania do instytucji państwa i rządu. Młodzi Polacy (do lat 34) deklarują znacznie wyższy poziom zaufania do Parlamentu Europejskiego (40,2 proc.) aniżeli do Sejmu RP (24,4 proc.). Co gorsza, rosnącej zaradności indywidualnej nie towarzyszy wzrost umiejętności współpracy, co wynika z braku zaufania do innych. Zdaniem prof. Janusza Czapińskiego w celu stworzenia modelu zespołowego rozwoju Polaków i społeczeństwa obywatelskiego, należy pilnie wprowadzić do szkół, a nawet już do przed-

¹ K. Polanyi, *Wielka transformacja*, tłum. M. Zawadzka, Warszawa 2011.

szkoli, specjalny przedmiot, nazwany „kompetencjami obywatelskimi”². W ocenie profesora polska młodzież ma niezłą wiedzę o społeczeństwie, wygrywa pod tym względem rankingi międzynarodowe, ale jednocześnie w tych samych rankingach zajmuje ostatnie miejsce w praktycznym stosowaniu wiedzy obywatelskiej; nie potrafi się samoorganizować, współpracować, nie udziela się w ramach wolontariatu, jest tak samo „molekularna” jak jej rodzice. Prof. Czapiński uważa, że w procesie kształcenia młodych ludzi na wszystkich jego etapach potrzebne są nie klasyczne lekcje z wykładem i podręcznikiem, lecz takie formy edukacji, a właściwie wychowania, które pokażą młodym Polakom konkretne korzyści wynikające z „podjęcia ryzyka” współdziałania³.

Doceniając spostrzeżenia autora *Diagnozy społecznej 2013* dotyczącej **warunków i jakości życia Polaków**, należałoby je w procesach edukacji potraktować jako bazę wyjściową do zmiany mentalności społeczeństwa, a tym samym przerwania impasu obywatelskiego rozwoju, który skutkuje obniżaniem się kapitału społecznego i tak wielkimi rozmiarami bezrobocia. Zjawisko bezrobocia osób młodych to problem całego świata, a głównie krajów rozwiniętych, kryzys gospodarczy 2008 szczególnie je pogłębia o czym świadczy stopa bezrobocia osób w wieku 18–24, która na świecie wzrosła z 11,7 proc. w 2007 roku do 12,7 proc. w roku 2011. Liczba młodych bezrobotnych sięga 75 mln osób, a ponad 6 mln zrezygnowało z poszukiwania zatrudnienia i opuściło rynek pracy. W Unii Europejskiej wskaźniki bezrobocia wśród osób młodych w wieku 15–24 są ponad dwa razy wyższe niż w grupie 15–74; w Polsce ponad dwa i pół razy.

O podejmowanie aktywnych działań na rzecz bezrobotnych młodych osób zapelowano w rezolucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), która swoją 101 sesję w 2012 roku w Genewie poświęciła tym tematami. W rezolucji tej ILO przestrzega przed skutkiem kryzysu, którym może być „stracona generacja” obecnej młodzieży, niemającej dostępu do wystarczającej liczby miejsc pracy, czemu winne są obecne nieefektywne polityki publiczne w zakresie rynku pracy. ILO jako główne korzyści z prawidłowo ukierunkowanych polityk rynku pracy uznaje wsparcie we wchodzeniu lub powrocie na rynek młodych osób, co może oznaczać korzyści dla gospodarki i przeciwdziałanie kosztom generowanym przez ich społeczne wykluczenie z jednej strony oraz wykorzystanie tych działań jako stymulatora popytu wewnętrznego z drugiej⁴.

² J. Czapiński, T. Panek., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013, s. 387.

³ Tamże, s. 387.

⁴ International Labour Organization, *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper jobs crisis*, Geneva 2012.

Główne instytucje realizujące polityki rynku pracy adresowane do młodzieży

Źródłem rekomendacji dla Polski w obszarach polityki rynku pracy, ze szczególnym zaleceniem uwzględnienia aktywnych działań państwa na rzecz osób młodych, jest rezolucja Międzynarodowej Organizacji Pracy, która swoją 101 sesję w 2012 roku poświęciła problemowi bezrobocia najniższej wiekowo kategorii pracobiorców w skali globalnej. Najnowsze raporty poświęcone globalnym trendom w zatrudnieniu wskazują na znaczne pogorszenie się sytuacji młodych wskutek kryzysu finansowego i ekonomicznego w 2008 roku⁵. W tekście rezolucji młodzież traktowana jest w kategoriach inwestycji stanowiącej wyzwanie dla twórców polityk publicznych, wymagającej innowacyjnego podejścia i ich dopasowania do kontekstu każdego kraju.

Ogólne zasady tworzenia polityk rynku pracy to między innymi⁶:

- spójność polityk ekonomicznej, zatrudnieniowej i edukacyjnej;
- zbalansowana strategia zachęcania pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy;
- dostosowanie podaży kwalifikacji do popytu na nie na rynku pracy;
- wspieranie przedsiębiorczości ludzi młodych;
- monitorowanie i ewaluacja wdrażanych programów rynku pracy.

W Polsce głównym aktem prawnym regulującym działanie instytucji publicznych w obszarze zatrudnienia jest Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷. Wymienia ona instytucje rynku pracy, których funkcjonowanie reguluje. Publiczną służbę zatrudnienia (PSZ) w Polsce stanowią więc organy zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw i starostowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy realizującymi zadania określone wspomnianą ustawą. W potocznym odbiorze służby te powinny wspierać osoby, które wskutek rozmaitych sytuacji życiowych znalazły się w brzegowym segmencie rynku pracy i przechodzą trudności wynikające z nietrwałości zatrudnienia⁸.

Prawo pracy nie jest już skonstruowane tak, aby stwarzać warunki sprzyjające wieloletniemu zatrudnieniu w jednym miejscu, dlatego publiczne służby zatrudnienia powinny ułatwiać szybkie znalezienie nowego stanowiska pracy w przypadku utraty dotychczasowego⁹. Jest to podstawowy filar elastycznego bezpieczeństwa (*flexi-*

⁵ Tamże.

⁶ Tamże, s. 4–5.

⁷ Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. nr 69 z 2008 r., poz. 415 z późn. zm.).

⁸ M. Bednarski, *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, [w:] M. Bednarski, K. W. Frieske, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa 2012, s. 116–117.

⁹ A. Patulski, *Koncepcja Flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.

curity) na rynku pracy, który w ślad obowiązującej w poprzedniej dekadzie strategii lizbońskiej, jak również wdrażanej obecnie strategii Europa 2020, ma być narzędziem poprawy efektywności rynków pracy państw członkowskich Unii Europejskiej¹⁰.

W potocznym odbiorze publiczna służba zatrudnienia kojarzona jest przede wszystkim z urzędami pracy – powiatowymi, miejskimi i wojewódzkimi, które spełniają na rynku pracy ważne zadania, niemniej jednak Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w artykule 6, ust. 1–3 wymienia także inne instytucje tego rynku. Są to ochotnicze hufce pracy, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Wprawdzie obowiązujący w Polsce i w znacznym stopniu realizowany obowiązek szkolny obejmujący osoby do 18 roku życia decyduje o tym, że stosunkowo rzadko praca zarobkowa podejmowana jest przed przekroczeniem tej granicy i stanowi istotne źródło dochodu, a tym bardziej zabezpieczenia społecznego, niemniej jednak zdarzają się sytuacje wymagające rozwiązań interwencyjnych. Zadania OHP to między innymi umożliwienie uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie przerwanych kształcenia na poziomie podstawowym i gimnazjalnym, pośrednictwo pracy oraz refundacja kosztów opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przez pracodawcę zatrudniającego pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Zdaniem autora jednostka ta dzięki swoim umocowaniom, ogólnopolskiemu zasięgowi działania, jak również posiadanym kompetencjom jest odpowiednia do realizacji trzeciej ścieżki modelu *flexicurity* spośród czterech proponowanych przez Unię Europejską krajom doświadczającym różnego rodzaju negatywnych zjawisk na swoich rynkach pracy¹¹. Ścieżka trzecia rekomendowana jest szczególnie do zastosowania przez państwa mające poważne problemy z brakiem kwalifikacji istotnych grup na rynku pracy, co może pogłębiać jego dalszą segmentację i prowadzić do wykluczenia z niego pewnych kategorii społeczno-demograficznych, w tym szczególnie osób młodych¹². Państwo powinno wspierać i umożliwiać poprzez swoje jednostki, w tym np. ochotnicze hufce pracy, uczenie się przez całe życie, zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Jest to możliwe dzięki temu, że OHP ma zorganizowaną i funkcjonalną strukturę. Stanowi ona kompleksowy, obejmujący całą Polskę system, na który składa się 16 komend wojewódzkich OHP, centra edukacji i pracy młodzieży oraz hufce pracy, centra kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia i wychowania.

Ochotnicze hufce pracy, obok publicznych służb zatrudnienia, są instytucją rynku pracy, która realizuje zadania państwa wobec młodzieży do 25 roku życia nie tylko z rodzin źle funkcjonujących, o zmniejszonych szansach życiowych i niedostosowanych społecznie, ale także młodzież mającą już pewne kwalifikacje zawodowe, lecz

¹⁰ *Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 27.06.2007.*

¹¹ Tamże, s. 4–5.

¹² Tamże, s. 6.

bezrobotną lub bezrobociem zagrożoną. W skład tej grupy wchodzi absolwenci oraz uczniowie, którzy dzięki realizowanym przez OHP zadaniom w zakresie poradnictwa zawodowego, zbieżnym z europejskimi i światowymi tendencjami w zakresie funkcjonowania rynku pracy, mogą:

- uzyskać pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych;
- uzyskać profesjonalne informacje o regułach poruszania się na rynku pracy;
- nawiązać kontakt z potencjalnym pracodawcą, a nawet znaleźć tymczasowe lub stałe zatrudnienie.

Dzięki temu, że placówki OHP dysponują dobrze przygotowaną, stale rozbudowywaną bazą dydaktyczną, pracownikami komputerowymi, warsztatami szkoleniowo-produkcyjnymi, zapleczem gastronomicznym oraz infrastrukturą sportową i rekreacyjną, OHP może corocznie objąć kompleksowym wsparciem ponad 32 tysiące młodych ludzi. Od roku 2004 w skali kraju funkcjonuje około 50 mobilnych centrów informacji zawodowej, mających na celu przede wszystkim przełamanie bariery dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodych osób na starcie w dorosłe życie¹³.

Ogólne informacje o regionie świętokrzyskim

Region świętokrzyski definiowany jako województwo świętokrzyskie jest jednym z najmniejszych regionów w Polsce. Pod względem powierzchni (11 710 km²) zajmuje 15 miejsce (przed regionem opolskim), stanowiąc 3,7 proc. obszaru kraju. Obszar ten zamieszkuje 1 244 227 mieszkańców, co stanowi 3,3 proc. ludności kraju. Województwo świętokrzyskie należy do regionów o trudnej sytuacji demograficznej, liczba ludności maleje najszybciej w kraju, a dynamika spadku systematycznie wzrasta. Na przestrzeni ostatniej dekady liczba mieszkańców regionu obniżyła się o 2,5 proc. Stale zwiększa się liczba ludności w wieku poprodukcyjnym, szczególnie na obszarach wiejskich, zmniejsza się natomiast liczba urodzeń. Gęstość zaludnienia wyrażona liczbą osób mieszkających na 100 km² w porównaniu z krajową jest o 10 proc. niższa, wynosi 110 osób i charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem. Województwo należy do najmniej zurbanizowanych rejonów Polski. Sieć osadniczą stanowi 30 miast i 2 832 miejscowości wiejskie. W miastach mieszka tylko 45,5 proc. ludności, podczas gdy średni wskaźnik urbanizacji w kraju jest wyższy o 16 punktów i wynosi 61,4 proc. Jedna trzecia ludności województwa świętokrzyskiego skupiona jest w dwóch powiatach związanych ze stolicą regionu.

Region świętokrzyski ma charakter przemysłowo-rolniczy o wysokim stopniu koncentracji tradycyjnych, rozwijających się działów przemysłu związanych z produkcją i obróbką metali oraz wydobywcy i przetwórczy surowców dzięki obecności złóż surowców budowlanych. Przestrzennie wyznacza to wyraźny podział na prze-

¹³ J. Lewandowski, *Edukacja dla rynku pracy*, [w:] *Problemy poradnictwa zawodowego*, red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Warszawa 2006, s. 21.

mysłową północ (obszar dawnego Staropolskiego Okręgu Przemysłowego) z bogatymi tradycjami związanymi z przemysłem maszynowym i hutniczym oraz wydobywczym i przetwórczym surowców, oraz rolniczy południowy wschód, znacznie mniej zurbanizowany. Wpływa to na zróżnicowanie przestrzenne struktury ludnościowej.

Jakkolwiek uzyskanie przez Polskę w maju 2004 roku statusu członka Unii Europejskiej daje wszystkim regionom szanse na rozwój, to jednak wyrównywanie różnic rozwojowych pomiędzy poszczególnymi regionami ma zróżnicowane tempo. Województwo świętokrzyskie jest jednym z pięciu najuboższych regionów Unii Europejskiej – według Eurostatu osiąga zaledwie 39,3 proc. średniego unijnego wskaźnika PKB na jednego mieszkańca (według parytetu siły nabywczej). Procesy konwergencji gospodarczej regionu świętokrzyskiego z innymi regionami w zakresie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego przebiegają w sposób mniej intensywny aniżeli Polski z Unią Europejską. W Krajowej Strategii na lata 2010–2020 województwo zostało zaliczone do obszarów wymagających strategicznej interwencji dla zapewnienia spójności w wymiarze kraju.

Komisja Europejska badająca perspektywy rozwojowe europejskich regionów NUTS 2 i NUTS 3, z tego na obszarze Polski regionów mazowieckiego, dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, łódzkiego i świętokrzyskiego, uznała, że mają one szanse na bardziej dynamiczny rozwój. W przypadku województwa świętokrzyskiego czynnikiem negatywnie wpływającym na jego rozwój, funkcjonowanie i poziom życia mieszkańców są przede wszystkim:

- ostatnia (16) lokata w kraju w kategorii **aktywność wobec inwestorów**;
- jedna z najniższych w kraju (14 lokata na 16 województw) **atrakcyjność inwestycyjna**, która ma charakter długotrwały, bo utrzymuje się od 2005 roku i obejmuje szeroko rozumiane uwarunkowania infrastrukturalne (drogi, koleje, telekomunikacja, internet). Na tle kraju **infrastruktura gospodarcza** plasuje region na 15 miejscu. Problemy przestrzenne poza słabą dostępnością komunikacyjną to także duży udział terenów chronionych w powierzchni województwa (1 park narodowy, 9 krajobrazowych);
- niewielka liczba przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym (15¹⁴), które z reguły są nośnikami wiedzy i technologii;
- niski **poziom innowacyjności**, szczególnie sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) zatrudniających od 10 do 249 pracowników, które należą do sektora niskiej techniki. Ocena potencjału innowacyjnego na poziomie regionalnym dokonana w najnowszym raporcie kohezyjnym plasuje województwo świętokrzyskie na pozycji pośredniej między słabym pochłaniaczem a słabym dyfuzorem (dane za rok 2008). Oznacza to region zdolny w najlepszym razie do absorpcji nowych technologii wytwarzanych gdzie indziej i potrzebujący **inwestycji w poziom wykształcenia siły roboczej**, infrastrukturę i jakość oto-

¹⁴ Z. Piasta, *Ekspertyza dotycząca województwa świętokrzyskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Warszawa.

czenia biznesu¹⁵. W regionie zdiagnozowane zostały słabe warunki do innowacji, w 2009 roku jedynie 5,09 proc. przedsiębiorstw usługowych i 16,51 proc. przemysłowych wprowadziło innowacje, co uplasowało region na pozycji niższej niż średnia w regionie wschodnim;

- **niska zdolność eksportowa** przedsiębiorstw regionu uniemożliwiająca konkurowanie na rynkach międzynarodowych;
- wykazujący spadkowe tendencje **wskaźnik aktywności zawodowej** przy rosnącym trendzie w kraju. Jakkolwiek mieszkańcy regionu są bardziej przedsiębiorczy od pozostałych regionów wschodnich, to jednak na tle kraju liczba podmiotów gospodarki narodowej na 10 tys. mieszkańców znacznie odbiega od średniej.

W podsumowaniu raportu z analizy gospodarki województwa wskazano na fakt, że region świętokrzyski charakteryzuje się niskim poziomem rozwoju infrastruktury społecznej i kapitału ludzkiego¹⁶.

Efekty działań instytucji rynku pracy w regionie świętokrzyskim w przełożeniu na sytuację gospodarczą i społeczną jego mieszkańców

Województwo świętokrzyskie odgrywa niewielką rolę na gospodarczej mapie naszego kraju, bowiem jego wkład w tworzenie produktu krajowego brutto w Polsce jest stosunkowo niewysoki, a dynamika rozwoju gospodarczego jest zbliżona do przeciętnej w kraju. W 2010 roku produkt krajowy brutto wytworzony w regionie przyjął wartość liczbową 2,6 proc. i był czwartym najniższym wynikiem w Polsce. Wobec historycznych zaszłości i opóźnień w rozwoju regionów Polski Wschodniej, do których region świętokrzyski jest zaliczany, odnotowywany jest wzrost liczby podmiotów gospodarczych (na koniec grudnia 2011 roku w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej w województwie świętokrzyskim zarejestrowanych było 105 906 podmiotów). Liczba pracujących w końcu 2008 roku (według GUS) w województwie świętokrzyskim wyniosła ogółem prawie 470 tys. osób, co stanowiło około 3 proc. pracujących w Polsce.

W regionie odnotowuje się wysoki poziom bezrobocia, liczba osób bezrobotnych na koniec grudnia 2013 roku wyniosła 90 124 osoby (czyli 4,2 proc. wszystkich bezrobotnych w Polsce), a stopa bezrobocia wyniosła 16,5 proc. i na przestrzeni roku zwiększyła się o 0,5 punktu procentowego (była o 3,1 punktu procentowego wyższa niż w kraju). Bez pracy przez dłużej niż rok pozostawało 25 227 osób, co stanowi ponad 30 proc. bezrobotnych ogółem. Niepokojącym zjawiskiem na rynku pracy jest wysoki stopień bezrobocia dotyczący osób młodych. Odsetek osób w wieku 18–24 lata w populacji bezrobotnych wyniósł 20 proc., czyli 18 016 bezrobotnych, podczas

¹⁵ M. Matusiak, *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011.

¹⁶ Tamże, s. 49.

gdy w skali kraju zjawisko to określa wskaźnik 18,6 proc. Taka sytuacja jest mocno niepokojąca: zważywszy na niekorzystne odchylenia in minus w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu świętokrzyskiego, udział młodych nieznajdujących pracy skazuje region na brak perspektyw na wyrównanie szans rozwojowych. Analiza struktury zawodowej bezrobocia dokonana w 2013 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy wykazała, że największą grupę bezrobotnych w regionie (53,7 proc.) stanowią absolwenci szkół zawodowych oraz policealnych i średnich zawodowych¹⁷. Za podstawowe przyczyny takiego stanu rzeczy uznaje się zbyt długi okres przechodzenia od edukacji do zatrudnienia, niską aktywność zawodową młodych ludzi oraz posiadanie wykształcenia niedopasowanego do potrzeb rynku pracy¹⁸.

Sytuacja na rynku pracy w regionie bezpośrednio przekłada się na bardzo niekorzystną sytuację materialną ludności. W roku 2009 województwo miało drugi najwyższy w kraju wskaźnik zagrożenia ubóstwem według relatywnej granicy ubóstwa mierzonej procentem osób w gospodarstwie domowym poniżej relatywnej granicy ubóstwa. Przeciętny wskaźnik wynagrodzeń brutto w roku 2010 kształtował się na poziomie 3031 zł i był piątym najniższym w Polsce. Województwo świętokrzyskie należy do trzech najuboższych w kraju pod względem przeciętnych miesięcznych dochodów na osobę w gospodarstwie domowym i dwóch najuboższych pod względem wydatków na osobę. Zła sytuacja materialna ludności regionu w zasadniczy sposób obniża potencjalny popyt na produkty i usługi innowacyjne i ogranicza dokonywane zakupy do niezbędnego minimum¹⁹, a z punktu widzenia obywateli przede wszystkim obniża jakość ich życia. Ogólny wskaźnik jakości życia w latach 2005–2013 uplasował województwo świętokrzyskie odpowiednio na 14 z 16 pozycji, co powoduje trudno odwracalne zmiany osobowościowe mieszkańców²⁰. Życie w stresie i ubóstwie stanowi wstęp do wykluczenia społecznego i różnego rodzaju patologii.

W Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego większość powiatów województwa świętokrzyskiego zaliczono do charakteryzujących się złą i bardzo złą sytuacją społeczno-gospodarczą²¹. Przekłada się to na brak gwarancji na wyrównanie różnic w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu w porównaniu z innymi województwami – nie tylko w najbliższej, ale i dalszej perspektywie. Niezbędne są wyraźne, różnorodne działania w zakresie podnoszenia tworzonej w regionie wartości dodanej, jak również wsparcia zewnętrznego, tj. funduszy unijnych.

¹⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w 2013 roku*, Kielce 2014, s.15.

¹⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Młodzież na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2010 roku*, Kielce 2012, s.12.

¹⁹ M. Matusiak, *Raport z analizy gospodarki...*, dz. cyt., s. 39–40.

²⁰ J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2013...*, dz. cyt., s. 395.

²¹ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010–2020: regiony, miasta, obszary wiejskie*, Warszawa 2010.

Wsparcie unijne działań realizowane w regionie w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w latach 2007–2013

Gdy mówimy o funduszach unijnych, zazwyczaj myślimy o środkach Unii Europejskiej dofinansowujących inwestycje z zakresu budowy dróg czy ochrony środowiska, a przecież o przyszłości decydują nie tylko autostrady, ale przede wszystkim inwestycje w człowieka²². Termin „kapitał ludzki” przyjął się jako najpełniej oddający istotę kompleksowego wsparcia przewidzianego do realizacji programu operacyjnego, którego cele są ściśle związane z rozwojem człowieka w wymiarze indywidualnym, jak i ogółu w wymiarze społecznym. Cele realizowane przy pomocy projektów podejmowanych w ramach tego programu w istotny sposób pozwalają na podejmowanie walki z bezrobociem, na niwelowanie różnic w zakresie ustawicznego kształcenia, podnoszenia aktywności zawodowej i czynienia gospodarki konkurencyjnej, a hasłem przewodnim tych działań jest: „Kapitał ludzki: Człowiek – najlepsza inwestycja”. Program Operacyjny Kapitał Ludzki, finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, wdrażany jest w województwie od 2007 roku. Rok 2010 ogłoszony był przez samorząd województwa Rokiem Mobilności Zawodowej. Priorytety wyznaczone przez samorząd to rozwój przedsiębiorczości i pomoc w tworzeniu małych firm. Dzięki środkom EFS w regionie powstało 5 tysięcy nowych firm, dających pracę nie tylko założycielom, lecz także zatrudnionym przez nich pracownikom. Należy do nich dodać kolejne 5 tysięcy firm, jakie uruchomiono przy wykorzystaniu dotacji ze środków Funduszu Pracy²³. Kwota, jaką region świętokrzyski dysponował i wykorzystał w latach 2007–2013 w ramach PO KL, wyniosła 317,3 mln euro. W porównaniu z alokacją tych środków w ramach działań o podobnym charakterze podejmowanych w skali kraju kształtowało się to jak w niżej zaprezentowanej tabeli.

²² V. Spidla, Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równych szans, *Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce*, Warszawa 2008, s. 8.

²³ A. Jarubas, *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, „Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach” nr 4, listopad 2010, s. 3.

Srodki EFS przeznaczone na działania realizowane w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w latach 2007–2013 w regionie świętokrzyskim na tle alokacji w kraju (w euro)

	Alokacja ogółem w kraju	Alokacja w regionie świętokrzyskim	% Udział
Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”	2 256 929 201	100 898 456	4,47
6.1 poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie ukierunkowane na wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia, w tym zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy	1 826 081 945	81 636 964	
6.2 wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia, mające na celu pomoc osobom chcącym rozpocząć działalność gospodarczą poprzez doradztwo i dotacje pomostowe dla nowych firm	400 847 256	17 920 310	
6.3 inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich	300 000 000	1 341 182	
Priorytet VII „Promocja integracji społecznej”	1 552 906 053	69 424 341	4,47
7.1 rozwój i upowszechnienie integracji	1 009 388 934	45 125 822	
7.2 przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej	434 813 695	19 438 815	
7.3 inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	108 703 424	4 859 704	
Priorytet VIII „Regionalne kadry gospodarki”	1 588 479 612	71 014 697	4,47
8.1 rozwój pracowników w regionie	1 270 783 690	56 811 758	
8.2 transfer wiedzy	317 695 922	14 202 939	
Priorytet IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”	1 703 425 446	761 534 473	4,47
9.1 wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty	756 047 832	33 799 934	
9.2 podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	515 687 204	23 054 353	
9.3 upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych	184 812 755	8 262 254	
9.4 wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty	96 877 655	4 331 020	
9.5 oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich	150 000 000	6 705 912	
OGÓŁEM	7 101 740 312	317 490 967	4,47

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL 2007–2013; Ministerstwo Rozwoju Regionalnego²⁴.

²⁴ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Warszawa 2011.

Podsumowując unijne dofinansowanie z EFS programów realizowanych w ramach kapitału ludzkiego skierowane do świętokrzyskich instytucji rynku pracy, należy wskazać, że środki związane z poprawą działań polityki rynku pracy mają ponad 55 proc. udział w globalnej alokacji regionalnej.

Zakończenie

Kompetencje władz państwowych i samorządowych oraz ustawodawczej władzy parlamentarnej powinny zdaniem autora (podzielanym przez autorytety naukowe) koncentrować się na trosce o właściwą konstrukcję przepisów i regulacji obowiązujących w Polsce, także w obszarze rynku pracy. Regulacje prawne, jak również kultura ich stosowania przez urzędników „skrojone są na potencjalnego oszusta”; uniemożliwiają zatem nie tylko przerwanie błędnego koła nieufności obywateli do państwa i jego organów, ale przede wszystkim nie sprzyjają rozwojowi kapitału społecznego²⁵. Eksperti podkreślają, że najważniejsza dla współcześnie budowanego społeczeństwa opartego na wiedzy jest umiejętność elastycznego reagowania na ciągle zmieniający się świat, rozwój nauki, pojawianie się nowych technologii, nowych zawodów, nowoczesnych sposobów komunikacji czy też nowych stylów życia. Wszystkie te zjawiska uzasadniają potrzebę rozbudowy społecznych funkcji państwa o zadania poradnictwa i informacji zawodowej.

Niekorzystna sytuacja gospodarcza determinująca status społeczny i ekonomiczny województwa świętokrzyskiego i poziom życia jego mieszkańców, wskazujący na status regionu doganiającego inne, nie powinna zadowalać gospodarzy regionu, lecz skłonić ich do intensywnych działań nieprzerastających tylko na diagnozowaniu rzeczywistości, opracowywaniu strategii i raportów. Optymizmem nie napawają także zmiany, a właściwie ich brak, w zakresie zabezpieczenia wdrożenia działań umożliwiających poprawę stanu rzeczy, a głównie zahamowania niekorzystnych tendencji zmian demograficznych, tj. zatrzymanie młodych ludzi w regionie i stworzenie im szans rozwojowych. Inwestycje w rozwój zasobów ludzkich i tworzenie warunków godnego życia mieszkańców województwa w świetle wyzwań, jakie narzuca faktyczny stan regionu, w różnych jego wymiarach nie są sloganem, lecz koniecznością.

Niewątpliwą szansą dla naszego kraju jest fakt, że w nowej unijnej perspektywie finansowej Polska jest jednym z największych beneficjentów unijnej polityki spójności. Jest to dobra perspektywa dla Polski i poszczególnych regionów, a zwłaszcza tych o statusie doganiających, odstających i tracących. Region świętokrzyski w celu przyspieszenia rozwoju i zmniejszenia różnic w rozdaniu 2014–2020 nie może sobie pozwolić na niewłaściwe lub niepełne wykorzystanie pomocy Unii Europejskiej.

²⁵ J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2013...*, dz. cyt., s. 387.

Literatura przedmiotu

- Bednarski M., *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa 2012.
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2013.
- Jarubas A., *Program Operacyjny Kapitał Ludzki*, „Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach” nr 4, listopad 2010.
- Lewandowski J., *Edukacja dla rynku pracy*, [w:] *Problemy poradnictwa zawodowego*, red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Warszawa 2006.
- Matusiak M., *Raport z analizy gospodarki województwa świętokrzyskiego na potrzeby aktualizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Świętokrzyskiego*, Poznań 2011.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010–2020: regiony, miasta, obszary wiejskie*, Warszawa 2010.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Warszawa 2011.
- Patulski A., *Koncepcja Flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej: księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesora Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Piasta Z., *Ekspertyza dotycząca województwa świętokrzyskiego w kontekście strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Warszawa.
- Polanyi K., *Wielka transformacja*, tłum. M. Zawadzka, Warszawa 2011.
- Spidla V., Komisarz Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równych szans, *Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce*, Warszawa 2008.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. nr 69 z 2008 r., poz. 415 z późn. zm.).
- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Młodzież na rynku pracy w województwie świętokrzyskim w 2010 roku*, Kielce 2012.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie świętokrzyskim w 2013 roku*, Kielce 2014.
- Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów*, Bruksela, 27.06.2007.

Monika Frąckowiak

Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Gnieźnie

Komplementarne wsparcie drogą do odnalezienia się młodzieży na współczesnym rynku pracy

Wielkie znaczenie dla rozwoju każdego społeczeństwa ma istnienie takiej kategorii społecznej, jaką jest młodzież. „Rozumienie pojęcia «młodzież» można rozpatrywać praktycznie w trzech znaczeniach: a) jako nośnik psychologicznych zmian społecznych, b) jako fenomen kulturowy oraz c) jako element procesu zmiany pokolenia. Na młodzież w takim przypadku należy patrzeć jako na kategorię osób będących wielką niewiadomą dla danego społeczeństwa, jako niebezpieczeństwo dla stabilności społecznej oraz jako nadzieję dla danego społeczeństwa”¹. Młodzież oraz problematyka z nią związana jest od wielu dziesięcioleci popularnym przedmiotem zainteresowania nauk społecznych, psychologicznych, pedagogicznych i oczywiście biologicznych. Obiektem naszych dociekań będzie młodzież w kontekście społeczno-psychologicznym, a dokładnie sytuacja młodych ludzi na rynku pracy (edukacyjno-zawodowym). Skupimy się przede wszystkim na znaczeniu komplementarnego wsparcia dla młodzieży z zakresu doradztwa zawodowego, szkoleń zawodowych i pośrednictwa pracy świadczonego przez wyspecjalizowane jednostki ochotniczych hufców pracy.

W dzisiejszym nieustannie zmieniającym się świecie młodzi ludzie mają trudne zadanie, aby odnaleźć się na dynamicznym rynku pracy. Zmiany zachodzą w błyskawicznym tempie, dlatego młodzieży niełatwo nadążyć za najnowszymi trendami. Globalizacja, kryzys ekonomiczny to tylko jedne z przyczyn, które zadecydowały o różnicach między dzisiejszym rynkiem pracy a „przewidywalnym” rynkiem sprzed kilkudziesięciu lat. W przeszłości duża część społeczeństwa pracowała w jednym

¹ E. Moczuk, *Zagrożenia współczesnej młodzieży*, [w:] *Młodzież wobec współczesnych zagrożeń*, red. F. Kozaczuk, Rzeszów 2003, s. 11–12.

miejscu przez całe życie. Obecnie sytuacja wygląda zupełnie inaczej, musimy liczyć się z tym, że w ciągu swojej kariery zawodowej zmienimy miejsce pracy, a także zawód, nawet kilkakrotnie. Młodzież musi się zmagać z wieloma problemami, jakie stawia jej współczesny rynek pracy. Jednym z największych problemów jest bezrobocie. Nie sposób pisać o rynku pracy, nie wspominając o tym niepokojącym zjawisku. Jest to problem, którego nie można bagatelizować, zwłaszcza że dotyczy wszystkich obywateli, ale w szczególności najmłodszej części naszego społeczeństwa. Wysokie bezrobocie młodych stanowi poważny problem społeczny, gdyż wywołuje skutki społeczne, ekonomiczne i polityczne. Efektem bezrobocia młodych może być ubóstwo, marginalizacja, a w skrajnych przypadkach wykluczenie społeczne. Konieczne zatem jest podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie liczby młodych bezrobotnych i stopy bezrobocia młodzieży, ale również ograniczenie zawierania tzw. umów śmieciowych, które uniemożliwiają młodym dostęp do bezpłatnej służby zdrowia czy kredytów, a tym samym do stabilizacji. W tym celu niezbędne jest również szersze wykorzystanie instrumentów przewidzianych Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), ale również szukanie nowych korzystnych rozwiązań, które wpłyną na poprawę sytuacji młodzieży.

Osoby do 25 roku życia są podstawową grupą objętą aktywnymi programami rynku pracy, o czym świadczy fakt wysokiego udziału młodych w ogółem zaktywizowanych (32,7 proc. w 2013 roku). Młodzi najczęściej korzystają z usług i instrumentów rynku pracy, które umożliwiają zdobycie kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego (szkolenia, staże, dofinansowanie studiów podyplomowych czy kosztów egzaminów)². Właśnie w tym momencie należy powiedzieć o szerokim wachlarzu bezpłatnych usług z zakresu doradztwa zawodowego, szkoleń zawodowych, pośrednictwa pracy oferowanych przez jednostki ochotniczych hufców pracy. Celem OHP jest stworzenie młodzieży odpowiednich warunków rozwoju w szerokim tego słowa znaczeniu. W aspekcie pomocy w odnalezieniu się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy (edukacyjnym) OHP wychodzi naprzeciw młodym ludziom, tworząc takie jednostki jak młodzieżowe centra kariery, punkty pośrednictwa pracy oraz ośrodki szkolenia zawodowego. Instytucje powstają na terenie całego kraju, ułatwiając szeroki dostęp do kompleksowych usług rynku pracy.

Młodzieżowe centra kariery świadczą usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych i funkcjonują w ramach utrzymania rezultatów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Działania MCK skierowane są na zwiększenie szans na zatrudnienie młodzieży poprzez wykreowanie umiejętności dokonywania świadomych i trafnych wyborów dotyczących dalszej edukacji i kształcenia zawodowego oraz poprzez wzbudzanie postaw aktywnego uczest-

² Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2013*, s. 11, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/>.

nictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Celem MCK jest budowanie – wspólnie z mobilnymi centrami informacji zawodowej i innymi instytucjami działającymi na rzecz młodzieży – kompleksowego systemu informacji, poradnictwa zawodowego dla młodzieży, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych, którego efektem ma być aktywizacja zawodowa młodzieży i zwiększenie konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy poprzez wyposażenie ich w odpowiednią wiedzę dotyczącą radzenia sobie na rynku pracy, planowania własnego rozwoju zawodowego, metod aktywnego poszukiwania pracy oraz umożliwienie zdobycia konkretnego zawodu. MCK są placówkami otwartymi, świadczącymi usługi dla młodzieży między 15 a 25 rokiem życia, ze szczególnym uwzględnieniem grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Prowadzą działania profilaktyczne wobec zagrożeń wynikających z bezrobocia i ubożenia społecznego. Młodzież odwiedzająca MCK może skorzystać z usług poradnictwa zawodowego w ramach zajęć indywidualnych i grupowych (również z testów psychologicznych), uzyskać wiedzę na temat możliwości kształcenia oraz poszukiwanych zawodów na lokalnym i europejskim rynku pracy.

Ośrodki szkolenia zawodowego to jednostki oferujące usługi z zakresu szkoleń zawodowych i funkcjonujące w ramach utrzymania projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Szkolenia przeprowadzane są w celu zwiększenia szans na uzyskanie zatrudnienia, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Działania OSZ nakierowane są na rozwiązywanie problemów bezrobocia, marginalizacji i wykluczenia społecznego młodzieży w wieku 18–25 lat. Szkolenia oferowane przez OSZ są bezpłatne. Uczestnicy mają zapewniony posiłek oraz zwrot kosztów dojazdu. Do głównych zadań OSZ należy między innymi udzielanie informacji ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie zatrudnienia, dobór szkoleń zgodnie z potrzebami lokalnymi, gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji o zawodach, drogach uzyskiwania kwalifikacji zawodowych oraz potrzebach rynku pracy, oferowanie nowoczesnej multimedialnej informacji o zawodach, szkołach zawodowych, jednostkach szkolących, kursach; organizowanie targów, festynów edukacyjnych, giełd pracy, dni otwartych, seminariów z zakresu szkoleń. Korzyści płynące z tej formy wsparcia to przede wszystkim podniesienie bądź zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zawodowe, reorientacja i kształtowanie aktywnych postaw na rynku pracy.

Punkty pośrednictwa pracy funkcjonują w ramach utrzymania rezultatów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” i świadczą usługi z zakresu pośrednictwa pracy dla młodzieży w wymiarze lokalnym. Głównym celem działalności PPP jest zwiększenie dostępu młodzieży do usług z zakresu pośrednictwa pracy

oraz kompleksowe wsparcie młodzieży w procesie wejścia na rynek pracy, uzyskania i utrzymania zatrudnienia, kształtowania kariery zawodowej, samopoznania poprzez usługi pośrednictwa pracy. Do zadań PPP należą między innymi: poszukiwanie i gromadzenie ofert pracy, kierowanie młodzieży do pracy stałej, sezonowej i krótkoterminowej w ramach pozyskanych miejsc pracy, odpowiedni dobór ofert pracy w celu realizacji oczekiwań i możliwości pracodawców oraz osób poszukujących pracy, organizowanie giełd i targów pracy, informowanie młodzieży o możliwościach przyjęcia do ochotniczych hufców pracy na terenie województwa bądź o innych formach zatrudnienia organizowanych przez OHP.

Kompleksowa i profesjonalna pomoc to podstawa w funkcjonowaniu komórek OHP. Jest to niezmiernie istotne we wpieraniu młodzieży w drodze edukacyjno-zawodowej. Wszystkie usługi są bezpłatne i ogólnodostępne. Młody człowiek, zgłaszając się do placówek OHP, otrzymuje w jednym miejscu możliwość skorzystania z poradnictwa zawodowego (przygotowania do wejścia na rynek pracy, badania preferencji zawodowych, oceny własnych mocnych i słabych stron, poznawania zawodów), szkoleń zawodowych dostosowanych do lokalnego rynku pracy, które podnoszą kwalifikacje zawodowe i znacznie zwiększają szansę na zdobycie zatrudnienia, oraz usług pośrednictwa pracy. Dzięki holistycznemu wsparciu realizowanemu przez doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, pośredników pracy młodzi ludzie nie są pozostawieni sami sobie i odnajdują się zdecydowanie łatwiej i szybciej na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Literatura przedmiotu

- Moczuk E., *Zagrożenia współczesnej młodzieży*, [w:] *Młodzież wobec współczesnych zagrożeń*, red. F. Kozaczuk, Rzeszów 2003.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2013*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy>.

Michał Ludwikowski

Warszawa

***Green-collar jobs* w sektorze OZE w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem fotowoltaiki**

Rozwój energetyki odnawialnej stał się faktem. Podejmowane są kolejne strategiczne decyzje, które niewątpliwie wpłyną na pogłębienie tego procesu. Niniejszy artykuł oprócz skrótowego przedstawienia argumentów przemawiających za koniecznością zwiększenia wytwarzania energii w OZE stanowi próbę opisanego wpływu, jaki dzisiejszy i prognozowany rozwój ma i będzie miał w przyszłości na powstawanie tzw. *green-collar jobs*, ze szczególnym uwzględnieniem miejsc pracy w sektorze fotowoltaiki.

Konieczność rozwoju energetyki odnawialnej

Energetyka stanowi podstawę wszelkiej działalności gospodarczej. Skupienie się na jednym źródle energii elektrycznej może stwarzać poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa energetycznego. Tym samym dywersyfikacja źródeł energii jest kluczowa w kontekście zachowania niezależności energetycznej. O ile dziś, patrząc w kontekście międzynarodowym, Polska jest całkowicie bezpieczna jeśli chodzi o gwarancję dostaw surowca służącego do wytwarzania energii elektrycznej, to tak rozumiane bezpieczeństwo należy rozpatrywać również w szerokim horyzoncie czasowym. Na szczycie UE w dniach 23–24 października 2014 roku uzgodniono 30-procentową redukcję poziomu emisji dwutlenku węgla do 2030 roku¹. W praktyce Polska będzie musiała zaprzestać wytwarzania znacznej części energii elektrycznej z wykorzystaniem dotychczasowych surowców, a konieczność utrzymania samowystarczalności stanie się potężnym wyzwaniem. Mimo że niektóre cele w zakresie redukcji emisji

¹ Statement by President Barroso following the first day of the European Council of 23-24 October 2014, http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-719_en.htm [dostęp 4.12.2014].

mają być osiągnięte w perspektywie prawie dwóch dekad, to już dzisiaj nasz kraj jako członek Unii Europejskiej zobowiązany jest do wypełnienia celów, o których mowa we wcześniejszym pakiecie klimatycznym 3x20, którego jednym z głównych instrumentów wdrażania stała się dyrektywa w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych². Zapisy tego aktu prawnego dla Polski oznaczają w praktyce konieczność osiągnięcia 15-procentowego udziału energii odnawialnej w całkowitym jej zużyciu w 2020 roku.

W tym miejscu należy wskazać, co postaram się ująć jak najbardziej delikatnie, że o ile jeszcze kilka lat temu wiele kwestii związanych z rozwojem OZE wydawało się nieprzesądzonych, to dziś w dyskusji z oponentami OZE wystarczające powinno być podniesienie jednego argumentu: polityka klimatyczna UE zaszła na tyle daleko, że energetyka odnawialna będzie podlegała rozwojowi czy tego chcemy, czy nie i czy się z tym zgadzamy, czy nie.

Przełożenie rozwoju energetyki odnawialnej na wzrost liczby *green-collar jobs*

Rozwój każdej branży możliwy jest dzięki zaangażowaniu surowców, kapitału, wiedzy i zasobów ludzkich. W kontekście tego ostatniego czynnika oznacza to, że rozwój każdej gałęzi gospodarki pociąga za sobą wzrost zatrudnienia w zaangażowanych w nią sektorach. O ile trudno ocenić skalę tego wzrostu, to niewątpliwym jest, że podobne zjawisko zaistnieje w branży OZE. Jej rozwój, mierzony zwiększeniem ilości energii wytworzonej z OZE, wymaga zwiększenia potencjału wytwórczego, co możliwe jest wyłącznie przez instalowanie nowych jednostek wytwórczych.

Planowany wzrost wpłynie korzystnie przede wszystkim na rozwój firm prowadzących działalność w obszarach przygotowania projektów, ich budowy i instalacji, ale także eksploatacji urządzeń. Ponadto w związku z planowaną skalą inwestycji wpłynie on na zwiększenie aktywności gospodarczej w sektorze ich finansowania, a także ubezpieczeń. Wreszcie zaś, uwzględniając fakt, że rozwój OZE sprzyja zwiększeniu liczby niezależnych wytwórców energii elektrycznej, będzie on powodował dalsze zaawansowanie handlu energią. Skupiając się na najważniejszym, dalsza część niniejszego referatu będzie ograniczona do wpływu na zatrudnienie w sektorach gospodarki bezpośrednio zaangażowanych w rozwój branży, ze szczególnym uwzględnieniem fotowoltaiki – chodzi przede wszystkim o firmy będące wytwórcami energii oraz zajmujące się produkcją, następnie instalacją oraz serwisem urządzeń wytwórczych.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/28/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych zmieniająca i w następstwie uchylająca dyrektywy 2001/77/WE oraz 2003/30/WE, na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32009L0028> [dostęp 4.12.2014].

Czynniki wpływające na wzrost zatrudnienia w wybranych podbranżach

Część z odnawialnych źródeł energii wymaga wkładu, na czym już dzisiaj zyskują producenci biomasy, a także dostawcy usług towarzyszących, niezbędnych do jej produkcji: maszyn, nawozów i środków transportu. Zatrudnienie w sektorze biomasy będzie koncentrowało się przede wszystkim w rolnictwie, z uwagi na jej wytwarzanie głównie na obszarach wiejskich, ale będzie związane również z jej dalszym przerobem, tj. wytworzeniem z niej produktów (np. brykiet, pellet).

Przygotowanie gotowego do budowy projektu instalacji wytwarzającej energię z niektórych OZE (wiatr, biogaz, biomasa, energia wodna oraz wielkoskalowa fotowoltaika) jest długotrwałym procesem inwestycyjnym. Przewidywany jest dalszy rozwój rynku firm specjalizujących się w przygotowaniu takich projektów w celu ich dalszej odsprzedaży potencjalnemu inwestorowi branżowemu lub kapitałowemu. Najbardziej doświadczone firmy deweloperskie przeprowadzają kompletny proces inwestycyjny, uwzględniający szczegółowe analizy eksperckie, takie jak pomiary wiatru lub nasłonecznienia, analiza składu substratu, oraz dokonują prognoz produktywności energii elektrycznej na podstawie dokonanych analiz. Rynek firm deweloperskich i doradczych będzie wzrastał wraz z rozwojem sektora, początkowo z pewnością przy udziale zaangażowania inwestorów zagranicznych.

Pomimo niedługiego okresu rozwoju branży mamy w Polsce firmy zajmujące się produkcją urządzeń wytwarzających energię ze źródeł odnawialnych lub ich komponentów. Warto posłużyć się przykładami. W kilku zakładach produkowane są łopaty elektrowni wiatrowych (Żory-Warszowice, Ustroń³, Goleniów⁴). Spółki stoczniowe realizują kontrakty związane z powstawaniem morskich farm wiatrowych, a jeden z najbardziej zaawansowanych technicznie statków na świecie (typ HLJV), służący m.in. do instalacji morskich turbin wiatrowych, został zaprojektowany i wyprodukowany w stoczni w Polsce⁵. Jako kraj mamy swój udział również w produkcji mniej zaawansowanych technologicznie instalacji, np. kolektorów słonecznych: istnieje grupa co najmniej trzydziestu producentów tych urządzeń⁶. Około 60–80 proc. urządzeń instalowanych w Polsce jest produkowanych w kraju. Co więcej, są one również przedmiotem eksportu. Podobnie wygląda rynek małych kotłów na biomasę. Zakładając powstawanie nowych technologii i akwizycję istniejących, szacuje się, że w perspektywie najbliższych lat krajowe przedsiębiorstwa będą mogły dostarczyć większo-

³ Euros Polska Sp. z o.o., informacje o firmie dostępne na: www.euros.de/pl/company.html [dostęp 4.12.2014].

⁴ LM Wind Power Blades (Poland) sp. z o.o.

⁵ Stocznia Crist S.A., portfolio produktów dostępne na: www.crist.com.pl/jack-up-vessels-and-barges,22.pl.html [dostęp 4.12.2014].

⁶ <http://gieldaoze.pl/news/show/43/producenci-kolektorow-slonecznych-w-polsce> [dostęp 4.12.2014].

ści elementów z łańcucha komponentów niezbędnych do powstawania wszystkich źródeł wytwórczych, w tym turbin wiatrowych i bioelektrowni.

Należy również pamiętać, że większość instalacji OZE wytwarza energię elektryczną, która następnie odprowadzana jest do sieci. Trzeba mieć na względzie, że wskutek wzrostu liczby inwestycji w tym sektorze wzrosną również nakłady poniesione na rozbudowę systemu energetycznego w celu przyłączenia źródeł energii odnawialnej. Inwestycje tego rodzaju obejmują instalację nieskomplikowanych technicznie przyłączy służących odprowadzeniu mocy z niewielkich instalacji, np. prosumenckich; budowę podziemnych linii energetycznych i dostosowywanie istniejących stacji energetycznych przy jednostkach większych mocy (biogazownie, farmy wiatrowe); jak również budowę stacji energetycznych oraz linii napowietrznych przy największych inwestycjach (duże farmy wiatrowe oraz kotły na biomasę).

Czynniki wpływające na rozwój fotowoltaiki

Istnieje grupa OZE, która cechuje się stosunkowo prostym procesem budowy lub instalacji. Jest to ich dodatkowa zaleta, gdyż możliwe jest ich zrealizowanie w krótkim czasie⁷. Mowa tu przede wszystkim o pozyskiwaniu energii słonecznej, następnie przetwarzanej na ciepło w kolektorach słonecznych lub na energię elektryczną w ogniwach fotowoltaicznych, która to technologia cieszy się rosnącym zainteresowaniem. Polsce, w której do grudnia 2014 roku zainstalowano 72 instalacje fotowoltaiczne o łącznej mocy 3,631 MW⁸, trudno konkurować w statystykach ze światowymi potentatami wykorzystywania tej technologii – na przykład z Niemcami, w których zainstalowano ponad 30 tys. MW mocy wytwórczej. Istnieją projekty zmiany tego stanu rzeczy. Wskazuje się, że w najbliższych latach wzrost wykorzystania energii słonecznej w ogniwach fotowoltaicznych w Polsce będzie następował podobnie jak w Niemczech, ponieważ Polska ma zbliżone warunki słoneczne. Istniejąca obecnie duża różnica zainstalowanej mocy nie jest więc wynikiem mniej korzystnych warunkowań. Kluczem do sukcesu niemieckiego rynku fotowoltaiki okazała się przede wszystkim sprzyjająca legislacja oraz wykreowana przez nią perspektywa rynkowa tej branży, zapewnijająca możliwość zwrotu z inwestycji. Sektor fotowoltaiki, zarów-

⁷ Budowa lub instalacja rozumiane jako prowadzenie robót budowlanych lub innych prac instalacyjnych w przypadku kolektorów słonecznych oraz zespołów ogniw fotowoltaicznych mogą być zrealizowane w stosunkowo krótkim czasie, ponieważ polegają na montażu lub wbudowaniu gotowych elementów, a prace przygotowawcze nie są obciążone tak dużą ilością procedur. Z kolei prace przygotowawcze dla większych projektów OZE, np. farm wiatrowych, dużych elektrowni fotowoltaicznych czy biogazowni, polegające m.in. na zakupie gruntów oraz uzyskiwaniu zezwoleń, wykonywaniu wstępnych studiów wykonalności oraz pozyskiwaniu finansowania mogą potrwać nawet do kilku lat. Przykładowo, okres realizacji projektu inwestycyjnego w branży energetyki wiatrowej wydłuża się i wynosi przeciętnie od 5 do 7 lat, za: *Energetyka wiatrowa w Polsce 2014*. Raport TPA Horwath, na: www.tpa-horwath.pl/sites/default/files/publications/downloads/raport_wiatrowy_2013.pdf [dostęp 4.12.2014].

⁸ Mapa odnawialnych źródeł energii opracowana przez URE, na: www.ure.gov.pl/uremapoze/mapa.html [dostęp 4.12.2014].

no w Europie, jak i w Polsce, rozwija się, w większości kierując swoje usługi i instalacje dla prosumentów. Prosumenci energii elektrycznej to osoby zaangażowane w jej produkcję, będące jednocześnie jej konsumentami. Ogromną zaletą systemów fotowoltaicznych jest fakt, że pracują one praktycznie bezobsługowo. Efektem tego może być zaangażowanie dziesiątków tysięcy obywateli w prowadzenie swoich firm wytwarzających energię elektryczną, będącą towarem zawsze zbywalnym, które to przedsiębiorstwa będą zapewniały stałe i godziwe przychody. Przy umiejętnym zaprojektowaniu instalacji daje to możliwość obciążonego niewielkim ryzykiem zaprognozowania zwrotu z inwestycji. Dla wielu, zwłaszcza małych, inwestorów pewność inwestycji ma kluczowe znaczenie. Brak znaczącego ryzyka związanego z inwestycją może przesądzić o sukcesie rynku fotowoltaiki również w Polsce.

Nadzieje na rozwój fotowoltaiki w Polsce wiązane są ponadto z uchwaleniem ustawy o odnawialnych źródłach energii⁹, koncentrującej się na operacyjnym wsparciu wytwarzania energii elektrycznej. Drugie w kolejności ważności jest wprowadzenie wsparcia inwestycyjnego, czyli bezzwrotnych dotacji, oraz innych, w tym zwrotnych instrumentów finansowania (np. pożyczek).

Projekt ustawy o odnawialnych źródłach energii przewiduje kilka rozwiązań korzystnych dla właścicieli instalacji fotowoltaicznych. Po pierwsze założono, że nowy system wsparcia, opierając się na zreformowanym podejściu Unii Europejskiej do pomocy publicznej¹⁰, będzie funkcjonował na zasadzie aukcji. Projekt w artykule 73 ust. 4 zakłada, że aukcje na wytwarzanie energii elektrycznej z OZE, wytworzonej w instalacjach o łącznej mocy elektrycznej zainstalowanej do 1 MW i powyżej 1 MW będą przeprowadzane oddzielnie. Ponadto zgodnie z proponowaną treścią ust. 6 tego samego przepisu konieczne będzie, aby co najmniej 25 proc. ilości energii elektrycznej z OZE sprzedanej w drodze aukcji było wytworzone w instalacjach odnawialnego źródła energii, o łącznej mocy elektrycznej zainstalowanej do 1 MW. Co więcej, projektowana regulacja zakłada, że do aukcji dopuszczone zostaną jedynie te instalacje, które zostały wyprodukowane nie wcześniej niż 48 miesięcy przed dniem wytworzenia w nich energii. Wykładnia projektowanych przepisów pozwala stwierdzić, że ich celem będzie wspieranie przede wszystkim mniejszych źródeł wytwórczych (do 1 MW), które powstaną w wyniku budowy nowych instalacji. Jeżeli zestawić do tego dane URE wskazane powyżej, z których można wywnioskować, że na dzisiaj średnia moc instalacji fotowoltaicznej wynosi 0,05 MW, to wówczas łatwo wywnioskować, że zdecydowana większość instalacji fotowoltaicznych będzie należała do źródeł o mocy

⁹ Rządowy projekt ustawy o odnawialnych źródłach energii [przesłany do Sejmu w 7.07.2014], druk 2604, na: www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=2604 [dostęp 4.12.2014].

¹⁰ Pomoc publiczna m.in. na wytwarzanie energii elektrycznej, zarówno mająca charakter operacyjny, jak i inwestycyjny, została objęta nowymi wytycznymi Komisji Europejskiej na lata 2014–2020: Wytyczne w sprawie pomocy państwa na ochronę środowiska i cele związane z energią w latach 2014–2020, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-PL/TXT/?uri=CELEX:52014XC0628\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-PL/TXT/?uri=CELEX:52014XC0628(01)&from=EN) [dostęp 4.12.2014].

do 1 MW. W konsekwencji właściciele tych właśnie OZE będą mieli większe niż inni uczestnicy szanse na wygranę aukcji.

W obszarze wsparcia inwestycyjnego kluczowe znaczenie będą miały środki unijne oraz dotacje z innych źródeł. Strategia Europa 2020, w oparciu o którą budowany jest obecnie system wdrażania środków unijnych w Polsce na lata 2014–2020, zakłada ukierunkowanie działań (inwestycji) finansowanych z funduszy strukturalnych. Na działania nakierowane na wzmocnienie gospodarki niskoemisyjnej przeznaczonych ma zostać 6 proc. środków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego¹¹. Może to oznaczać, że na działania dotyczące wsparcia OZE, oszczędzania energii, efektywności energetycznej w nadchodzących latach przeznaczone zostanie łącznie kilkadziesiąt miliardów euro¹². Rzeczywista wartość nakładów inwestycyjnych będzie realnie dużo większa, jeśli uwzględnimy, że dotacja stanowi jedynie część wartości całego projektu. Znaczącymi środkami na wdrożenie fotowoltaiki w nadchodzących latach będzie dysponował także Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Na przykład w ramach programu Prosument za pomocą dotacji oraz preferencyjnych pożyczek wspierane będzie m.in. wytwarzanie energii w ogniwach fotowoltaicznych. Na najbliższe lata na realizację całości programu zaplanowano budżet w wysokości 681 milionów złotych, z czego 199,8 mln pochłoną dotacje, a 481,2 mln zł sfinansowanie preferencyjnych pożyczek. Wsparciu będą podlegały instalacje fotowoltaiczne o mocy do 40kWp, realizowane na obiektach mieszkaniowych, których właścicielami są osoby fizyczne, a także spółdzielnie lub wspólnoty mieszkaniowe. Projekty te mogą liczyć nawet na 40 proc. dotacji. Maksymalna wysokość kosztów kwalifikowanych dla projektu fotowoltaicznego wynosi 100 tysięcy złotych. Pozostałą część można sfinansować za pomocą preferencyjnej pożyczki o stałym oprocentowaniu 1 proc. w skali roku, udzielonej na okres nie dłuższy niż 15 lat.

Rozwój fotowoltaiki a rynek pracy i zasobów ludzkich

Opisane powyżej czynniki rozwoju branży OZE oraz w szczególności fotowoltaiki pozwalają przypuszczać, że w najbliższych latach powstanie bardzo dużo instalacji tego typu. Jak zostało to wskazane w pierwszej części niniejszego opracowania, inwestowanie jest możliwe wyłącznie przy zaangażowaniu pracy człowieka, a więc przy udziale kapitału ludzkiego. Zainstalowanie wszystkich nowych źródeł wytwórczych będzie więc możliwe jedynie dzięki fachowej i rzetelnie wykwalifikowanej ka-

¹¹ www.mir.gov.pl/fundusze/Fundusze_Europejskie_2014_2020/Programowanie_2014_2020/Documents/uwarunkowania_strategiczne.pdf [dostęp 4.12.2014].

¹² Wywiad z Aleksandrą Malarz z Ministerstwa Środowiska na temat środków z Unii Europejskiej na cele związane z niskoemisyjną gospodarką, Polskie Radio, 9.07.2014, na: www.polskieradio.pl/42/3167/Artykul/1173223,Wsparcie-dla-OZE-Polska-dostanie-miliardy-euro-z-Unii-Europejskiej [dostęp 4.12.2014].

drze technicznej. Dlatego konieczne jest zadbanie, aby rozwój sektora fotowoltaiki był skorelowany z możliwościami kadry odpowiedzialnej za jego realizację. Konsekwentnie należy więc podejmować działania stanowiące odpowiedź na rosnące wymagania wobec obecnych i przyszłych pracowników tego sektora, którzy będą odpowiedzialni za zaprojektowanie, budowę oraz obsługę nowych mocy wytwórczych w tysiącach instalacji. Fachowcy ci w obliczu szybkiego postępu technologicznego muszą mieć wiedzę o najnowszych rozwiązaniach. Co ważne, powinni zostać przygotowani do pracy nie tylko na polskim rynku. Celem instytucji rynku pracy powinno być zaangażowanie się w przygotowanie wykwalifikowanego instalatora z najbardziej aktualną wiedzą, który będzie konkurencyjnym uczestnikiem tego sektora, nie tylko na rynku polskim, ale również na rynkach zagranicznych.

Celem realizacji polityki powinno być nie tylko dbanie o poziom fachowości specjalistów, ale również zapewnienie odpowiedniej podaży rąk do pracy na nowym rynku. Omówione czynniki rozrostu branży wpłyną niewątpliwie na zwiększenie się wolumenu pracowników, na których będzie zapotrzebowanie w sektorze fotowoltaiki. Już w 2000 roku Europejskie Centrum Energii Odnawialnej przewidywało, że rozwojowi branży będzie towarzyszył wzrost liczby miejsc pracy. Wskazywano, że każda z technologii OZE wpływa na wygenerowanie nowych stanowisk. Przytoczone w opracowaniu analizy¹³ świadczyły, że kontynuacja polityki opartej o wytwarzanie energii z dotychczasowych źródeł spowoduje wykreowanie trzykrotnie mniejszej liczby miejsc pracy niż strategia promowania OZE. Jedną z konkluzji tego opracowania, zrealizowanego w okresie, kiedy w Polsce myślenie o jakimkolwiek wsparciu OZE nie było szerzej rozpowszechnione, było stwierdzenie, że ocena wpływu rozwoju branży w warunkach polskich będzie wymagała krajowych analiz oraz monitorowania rozwoju rynku. O ile każda z ekonomicznych analiz jest realizowana w oparciu o pewne założenia i jest obciążona niepewnością, to niezależnie od wyników obliczeń i analiz przytoczone w niniejszym opracowaniu argumenty pozwalają przyjąć, że rozwój OZE z pewnością przełoży się na powstanie wielu nowych miejsc pracy. W szczególności zaś, mając na względzie szykowane mechanizmy wsparcia i przewidziane w nich kryteria, wzrost ten dotyczył będzie rynku fotowoltaiki, stąd już dziś w pełni uzasadnione będzie podejmowanie działań przygotowujących zasoby potrzebne do sprostania temu scenariuszowi.

Rozwój fotowoltaiki jako miejsca pracy dla ludzi młodych

Obecnie jednym z najbardziej palących problemów społecznych jest utrzymujące się bezrobocie wśród młodych ludzi – do 25 roku życia. Dane są alarmujące: w drugim kwartale 2014 roku osoby do 25 roku życia stanowiły 28,1 proc. wszystkich

¹³ Ekonomiczne i prawne aspekty wykorzystania odnawialnych źródeł energii w Polsce, Warszawa 2000, za: The European Renewable Energy Study – the Prospects for Renewable Energy In 30 European Countries from 1995 to 2020.

osób zarejestrowanych jako bezrobotne w tym okresie¹⁴. Z kolei według raportu Europejskiego Stowarzyszenia Przemysłu Fotowoltaicznego (EPIA) liczba miejsc pracy możliwych do wygenerowania w Europie dzięki sektorowi fotowoltaiki w 2020 roku sięgnie miliona. Naturalnym procesem wydaje się więc „zagospodarowanie” osób młodych – wchodzących na rynek pracy w szybko rozwijającej się branży. Z uwagi na powyższe, a także na wspomniane powyżej kwestie dotyczące wymagań stawianych wobec instalatorów ogniw fotowoltaicznych, takie jak m.in. umiejętność odnalezienia się na europejskim rynku, jak również konieczność szybkiego przyswajania nowych technologii, rynek fotowoltaiki wydaje się stworzony dla ludzi młodych. Według wielu autorytetów pierwsze 10 lat pracy zawodowej młodego człowieka potrafi zbudować solidny fundament dla przyszłej kariery. Możliwość zatrudnienia w branży o szerokich perspektywach i silnych podstawach do rozwoju z pewnością pozytywnie wpłynie na działalność zawodową osób, które zdecydują się na podjęcie zatrudnienia w tym sektorze.

Odpowiedzią na przyszłe zapotrzebowanie stają się projekty szkoleniowe, dzięki którym przy udziale wsparcia unijnego możliwe jest przygotowanie kadr przyszłych instalatorów. Beneficjenci końcowi tych projektów dzięki zdobytej wiedzy i umiejętnościom będą w stanie zaoferować korzystne dla prosumenta informacje na temat ogniw fotowoltaicznych, dobrać ogniwa najbardziej efektywne oraz zainstalować je na każdym domu. Zgodnie z ustawą Prawo energetyczne certyfikacja kwalifikacji instalatorów systemów fotowoltaicznych została powierzona Urzędowi Dozoru Technicznego, dlatego w ramach znacznej części projektów szkoleniowych możliwe jest uzyskanie takiego certyfikatu.

¹⁴ Według GUS, za: Bezrobocie Rejestrowane, I–II kwartał 2014, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa 2014.

Anna Sekuła

Młodzieżowe Centrum Kariery w Zwoleniu
doradca zawodowy

Droga zawodowa a podejmowanie decyzji przez młodzież

W życiu młodego człowieka kariera zawodowa nabiera coraz większego znaczenia. Wybór szkoły i zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji życiowych. Uczniowie zarówno gimnazjum, jak i szkoły ponadgimnazjalnej stają przed koniecznością wyboru zawodu i określenia kierunku dalszego rozwoju. Mają już pewne pragnienia i oczekiwania w stosunku do rodzaju i charakteru swojej przyszłej pracy zawodowej. Pragnienia te i oczekiwania określa się zwykle mianem motywacji, która jest czynnikiem aktywizującym.

Kształcenie ustawiczne młodych ludzi, jak i dorosłych, rozwija się i stwarza możliwości uczenia się przez całe życie. Na każdym etapie rozwoju istnieje możliwość zdobycia nowych kwalifikacji czy umiejętności. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia szybkich zmian zachodzących na rynku pracy, które wymagają umiejętności podejmowania decyzji, mobilności i przystosowania się w nowych warunkach. Zarządzanie sobą w sposób świadomy i celowy poprzez dostosowanie swoich kwalifikacji oraz nabywanie kompetencji, nastawienie na własny rozwój i rozwój przedsiębiorstwa powinno zaspokoić potrzebę samorealizacji czy wiedzy. Świadome planowanie kariery zawodowej to przede wszystkim wyznaczone cele, do których należy dążyć. Zanim to jednak nastąpi, należy wziąć pod uwagę szereg czynników warunkujących właściwe zaplanowanie przyszłości. Poznanie ich z jednej strony ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy, a z drugiej – pozwoli na wybór ścieżki zawodowej zgodnej z własnymi preferencjami, możliwościami i uzdolnieniami.

Młodzi ludzie w obliczu podejmowania decyzji dotyczących wyborów edukacyjnych i kariery zawodowej czują się niejednokrotnie zagubienie i bezradni. Tym bardziej uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, którzy musieli już podjąć pierwszą waż-

ną decyzję, sięgającą swymi skutkami daleko w przyszłość. Szczególną rolę w kształtowaniu świadomości wyboru przez młodego człowieka pełni najbliższe otoczenie: rodzina, szkoła, w tym realizowane poradnictwo zawodowe. Nie może to oznaczać całkowitego przeniesienia decyzji na osoby dorosłe, na których ciąży obowiązek wychowania i zapewnienia poczucia bezpieczeństwa w okresie dzieciństwa i dojrzewania. Młody człowiek oczekuje często wskazania określonej drogi życiowej, gdyż sam nie ma jeszcze wystarczającej wiedzy o świecie i trudno mu dokonać obiektywnej samooceny. Podjęcie przez ucznia właściwej decyzji sięgającej swymi skutkami w przyszłość jest dla niego bardzo trudne. Dostarczenie mu maksimum informacji, które warunkują przemyślaną decyzję zawodową i skuteczność w jej realizacji, jest więc ważnym zadaniem osób trudniących się poradnictwem zawodowym. Odpowiednie przygotowanie młodego człowieka oraz współtowarzyszenie mu w procesie podejmowania decyzji zawodowej ma istotny wpływ na kształtowanie się jego drogi zawodowej.

Ochotnicze hufce pracy, wychodząc naprzeciw potrzebom młodzieży, wykonują zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. Wykorzystując możliwości funduszy Unii Europejskiej, od 1 maja 2009 roku ochotnicze hufce pracy realizują w całej Polsce projekt systemowy pod nazwą „OHP jako realizator usług rynku pracy”, który jest współfinansowany ze środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – priorytet I działanie 1.3.

W ramach powyższego projektu na terenie całego kraju powstała sieć działających komplementarnie młodzieżowych centrów kariery (MCK), punktów pośrednictwa pracy (PPP) i ośrodków szkolenia zawodowego (OSZ). Jednostki te powstały w wyniku porozumień podpisanych z samorządami, które w odpowiedzi na bieżące potrzeby społeczne udostępniają lokale na prowadzenie usług przez ochotnicze hufce pracy.

Realizacja projektu umożliwi młodzieży dostęp do kompleksowego, ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń dla młodzieży oraz wyposaża ją w umiejętności radzenia sobie w sytuacji dynamicznych zmian społecznych i gospodarczych, tj. umiejętności aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego oraz funkcjonowania na rynku pracy. Zwiększenie dostępu młodzieży do usług z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej, pośrednictwa pracy i organizacji szkoleń, kompleksowe wsparcie młodzieży w procesie wejścia na rynek pracy, uzyskania i utrzymania zatrudnienia, kształtowania kariery zawodowej, samopoznania poprzez usługi poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń – z uwzględnieniem opracowanych w ramach projektu specjalistycznych zasobów metodycznych.

W ramach dobrych praktyk doradcy zawodowi realizują zajęcia dla młodzieży, podczas których omawiane są czynniki mające wpływ na wybór kierunku kształcenia

i zawodu. Podczas zajęć młodzież jest uświadamiana, że wybór szkoły i zawodu jest ważnym krokiem w ich życiu, a decyzja ta ma ogromną wagę nie tylko dla nich samych, ale także dla całego społeczeństwa, w którym mają funkcjonować. W zakresie poradnictwa zawodowego istotną rolę pełnią doradcy zawodowi. Współuczestniczą oni w procesie podejmowania decyzji zawodowej, przygotowując do działalności zawodowej już w trakcie nauki szkolnej, zapoznając uczniów z istniejącymi zawodami oraz drogami edukacyjnymi. Wprowadzają w dziedzinę poznawania samego siebie i tworzenia realistycznej samooceny. Uczniowie oczekujący wsparcia w podjęciu decyzji biorą udział w zajęciach prowadzonych przez młodzieżowe centra kariery, podczas których omawiane są różne obszary tematyczne. Pierwszy dotyczy samopoznania, które obejmuje cechy charakteru, temperament, system wartości, uzdolnienia, umiejętności i zdolności, zainteresowania zawodowe (obszary pewnych możliwości, potencjału), stan zdrowia. Kolejny obszar wiąże się z poznaniem zawodów – zadaniami i czynnościami wykonywanymi w danym zawodzie, wymaganiami, predyspozycjami fizycznymi i psychicznymi, warunkami i środowiskiem pracy, a także wysokością wynagrodzenia oraz warunkami do podjęcia pracy w danym zawodzie.

Ważnym obszarem w planowaniu kariery zawodowej jest znajomość rynku pracy, z uwzględnieniem zawodów, na które obecnie istnieje zapotrzebowanie, prognozy zawodów przyszłości i przedstawienie schyłkowych profesji. Ponadto przydatna jest wiedza w zakresie zmian w zarządzaniu firmami, wymagań pracodawców, form organizacji pracy.

Realizowane przez OHP kompleksowe wsparcie młodzieży w procesie wejścia na rynek pracy, kształtowania kariery zawodowej poprzez usługi poradnictwa zawodowego wspiera zarówno szkołę, jak i najbliższe otoczenie. Jednym z czynników jest wpływ środowiska rodzinnego, w którym dziecko wzrasta i dojrzewa. Świadomi rodzice mają możliwości oddziaływania na aspiracje swoich pociech poprzez rozmowy, dobór lektur, rozwijanie zainteresowań, przedstawianie różnorodnych i najbardziej korzystnych form kształcenia. Wpływ rodziny na wybory edukacyjne dzieci może mieć charakter pozytywny lub negatywny. Pozytywny polega na udzielaniu wsparcia, na wspólnych rozmowach, które mogą doprowadzić do prawidłowej decyzji w kwestii kształcenia. Natomiast negatywny wpływ bliskiego otoczenia wynika najczęściej z faktu, że rodzice nierealistycznie oceniają możliwości i uzdolnienia swoich dzieci lub przelewają na nie własne niezrealizowane marzenia. Bardzo często młodzież wybiera zawód wykonywany przez rodziców, podtrzymując tradycje rodzinne. Ważną rolę odgrywają też zapewne warunki materialne rodziny. Wysoki poziom życia rodziny stanowi podstawę rozwijania zdolności i zainteresowań młodzieży.

Każdy człowiek na różnych etapach swojego życia niejednokrotnie zastanawiał się, co jest ważne i stanowi jego sens życia? Zapewne odpowiedzi były zróżnicowane, podyktowane szeregiem czynników takich jak status społeczno-ekonomiczny, wiek i wiele innych. Odpowiedź może się wyrażać w zbiorze marzeń, potrzeb – tych zreali-

zowanych i tych przyszłych, a także w wartościach, które są drogowskazem do życia w zgodzie z samym sobą.

Zwraca się szczególną uwagę na to, iż przyszłość zaczyna się już teraz, i uczy, jak iść zaplanowaną, świadomą drogą, osiągając przy tym równowagę i zadowolenie. Tymczasem w każdej chwili, każdego dnia dokonujemy wyborów. Tak więc wśród ważnych decyzji zawodowych, jakie stoją przed młodym człowiekiem, są decyzje edukacyjne, które powinny być dogłębnie przeanalizowane. Zatem czy trafny wybór jest możliwy? Taki, który pozwoli rozwijać prawdziwe zainteresowania i obszary, w które warto się zaangażować, aby stanowiły potwierdzenie, że robi się to, co przynosi zawodową satysfakcję, a także pozwoli na zatrudnienie na rynku pracy. Dzisiejsza rzeczywistość i charakterystyczna dla niej płynność, niestałość, a także zmienność powodują, iż dokonywane wybory powinny być w równie dużym stopniu opierane na posiadanych zainteresowaniach co na potrzebach rynku.

Jednym podjęcie decyzji edukacyjno-zawodowych, jak również dążenie do zdobycia informacji służących poszerzeniu wiedzy o sobie, rynku pracy nie będzie nastroczało większych trudności, a dla wielu będzie się wiązało z wahaniem i brakiem przekonania co do słuszności podjętych decyzji. Planowanie kariery zawodowej nie jest zadaniem łatwym, ale opłacalnym i możliwym. Wymaga sporo wysiłku i czasu, jednak procentuje w przyszłości. Warunkiem koniecznym jest zebranie informacji niezbędnych przy podejmowaniu decyzji. Od czego zacząć? Zaczynaj od siebie, pomyśl realistycznie, zastanów się, co lubisz, a co napawa cię niechęcią, aby wyeliminować zawody, w których dana czynność czy przebywanie w określonym środowisku nie będzie zgodne z twoimi preferencjami. Poznaj swoje możliwości, umiejętności, zainteresowania, a także środowisko pracy w danym zawodzie, jak również wymagania fizyczne i zdrowotne. Zdobądź wiedzę na temat warunków, jakie należy spełnić, aby podjąć zatrudnienie w danym zawodzie, poznaj ścieżki edukacyjne i typy szkół, które kształcą w zakresie, który cię interesuje. Możesz skorzystać z dostępnych i bezpłatnych usług poradnictwa zawodowego oraz narzędzi, które wspomagają rozeznanie obszaru zainteresowań zawodowych. Pomocne będą informatory oraz filmy zawodoznawcze, jak również rozmowa z przedstawicielem, który wykonuje wybrany przez ciebie zawód. Należy dostrzec własne możliwości, wewnętrzną siłę oraz wszystko to, co udało się już osiągnąć. Można realistycznie wyobrazić sobie to, co chce się osiągnąć każdego dnia, każdego roku i przez resztę swojego życia. Następnym etapem jest podążanie do celu. Dobrze jest pomyśleć, kim chce się być, a także – w jaki sposób można to osiągnąć. Istotne są cechy osobowościowe, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę, jakie wymagania psychologiczne dotyczą wybranego zawodu. Należy zadać sobie pytanie o łatwość nawiązywania kontaktu z ludźmi, o stosunek do pieniędzy. Czy w wyobrażeniach dotyczącym środowiska pracy dopuszcza się jako główne zadanie obrót finansami, czy raczej inne zadania.

Należy zwrócić uwagę, w jakich sytuacjach pojawia się stres. Istotne są także przedmioty ulubione i te, które sprawiają trudności, oraz umiejętność zarządzania i dysponowania swoim czasem. Czy wystarczająco dużo poświęca się go na zdobywanie wiedzy, umiejętności? Jak bardzo frustrujące są zadania trudne do wykonania?

Niesłuszna decyzja, czyli pomijająca powyższe czynniki spowoduje, że praca w wybranym zawodzie nie przyniesie oczekiwanej satysfakcji. Przeciętny czas pracy to osiem godzin dziennie. Istnieją również elastyczne formy pracy, umowy na czas określony, prace dorywcze, outsourcing (wypożyczanie pracowników), telepraca – efekt rewolucji informatycznej, czyli świadczenie pracy na odległość. Młodzież musi mieć świadomość, że praca stanowi ważną część w życiu każdego człowieka, pochłania tak wiele czasu, że nie warto w pośpiechu i bez zastanowienia spieszyć się z decyzją.

Determinantami wyboru szkoły przez powinny być też perspektywa dalszej nauki po jej ukończeniu, a także możliwość otrzymania pracy w danym zawodzie.

Znaczenie ma też odległość z domu do szkoły. Bliskość szkoły to zawsze atut, choć nie musi być już kryterium decydującym w przypadku technikum czy liceum. Dobrze, jeśli mamy dobrą szkołę blisko miejsca zamieszkania, zwłaszcza że dojazd wiąże się nie tylko ze stratą czasu, ale też z różnymi ograniczeniami. Jednak w tym wieku dla dobrej edukacji można się trochę poświęcić. Jeśli twoja szkoła jest na drugim końcu miasta, a nawet w sąsiedniej miejscowości, może warto zdecydować się na dojeżdżanie?

Jeśli chodzi o wielkość szkoły, warto pozostać bezkompromisowym, tak samo jak przy wyborze podstawówki czy gimnazjum. Lepiej wybierać szkoły mniejsze, mniej zatłoczone. Choćby dlatego, że w tym wieku łatwo o sytuacje konfliktowe, a w tłumie trudniej z nimi walczyć. Trzeba dużo wiedzieć o szkole, którą chce się wybrać. Są bardzo dobre szkoły publiczne i niepubliczne, tak jak są kiepskie szkoły w obu grupach. Oba rodzaje szkół mają plusy i minusy. W niepublicznych nie obowiązuje sztywna siatka godzin, można się więc uczyć wielu dodatkowych przedmiotów; trzeba jednak płacić czesne.

Renomowane szkoły najczęściej uczą bardzo dobrze. Jeśli w waszej miejscowości mówi się, że „szkoła X” jest bardzo dobra, a „szkoła Y” nie cieszy się zainteresowaniem, to nie należy bagatelizować takich sygnałów. Szkoły mają najczęściej długą tradycję i większość zapracowała sobie na swoją markę. Ale uwaga! Takie obiegowe opinie warto zweryfikować. Przekazywana z pokolenia na pokolenie opinia nie zwalnia rodziców i samego gimnazjalisty z zadawania pytań i czerpania z doświadczeń osób, które z daną szkołą miały coś wspólnego. Są przecież szkoły młode, które jeszcze nie dorobiły się etykiety. One też mogą uczyć bardzo dobrze i skutecznie.

Należy też zwrócić uwagę na to, jaką ofertę pozalekcyjną ma szkoła maturalna. Pożytecznie spędzony czas po lekcjach jest bardzo ważny. To ostatni dzwonek, żeby dowiedzieć się więcej o mocnych stronach ucznia, jego zainteresowaniach i predyspozycjach. Z drugiej strony należy pamiętać, że w szkole najważniejsza jest nauka.

Liczba tzw. bonusów nie może mieć przy wyborze większego znaczenia niż jakość i sposób pracy jej nauczycieli.

Ranking szkół powinien wpływać na wybór w ograniczonym stopniu. Rankingi nie mówią wszystkiego – dużo więcej o jakości pracy szkoły powie ranking tworzony na podstawie losów jej absolwentów niż ranking stworzony na podstawie liczby olimpijczyków. Ten drugi nie mówi za wiele o pracy szkoły z uczniami słabszymi, o szansach przeciętnego ucznia na studia. Informuje raczej o liczbie bardzo wąskiej zdolnych uczniów, którzy osiągnęli sukces. Zresztą właśnie losy absolwentów szkoły maturalnej, informacja, ilu z nich i na jakie studia dostało, może być jedną z najbardziej miarodajnych wskazówek. Problem w tym, że niewiele szkół takimi informacjami dysponuje. Tylko niektóre śledzą, co robią ich maturzyści. Jeśli nie mamy takiej wiedzy ze szkoły, możemy oprzeć się na obiegowych opiniach, pytać byłych uczniów i ich rodziców. Można też dowiedzieć się tego na uczelniach, choć te nie mają obowiązku prowadzić takich statystyk.

Przyszłość zawodów na rynku pracy jest dosyć trudna do przewidzenia. Doświadczenia ostatnich lat wyraźnie sugerują, że nie ma zawodów na całe życie, że wszyscy prędzej czy później będziemy zmuszeni do nabywania nowych umiejętności, a być może do podjęcia szkolenia zawodowego w nieco innym kierunku niż ten wybrany w młodości. Dlatego też świadomość zmian na rynku pracy wyrabia u poszukujących pracy elastyczne podejście i otwartość, umiejętność dopasowania własnych kwalifikacji do rynku pracy.

Młody człowiek powinien wiedzieć, iż ważniejsze są umiejętności nabyte w czasie nauki szkolnej, a nie tylko świadectwo kwalifikacyjne. Chodzi też o to, aby młodzież miała świadomość, jak silnie rynek pracy weryfikuje trafność decyzji i wpływa na wybór szkoły przygotowującej do zawodu czy też decyzji o wyborze profilu kształcenia. Każda decyzja podjęta w warunkach niestabilnego rynku jest bardzo trudna i ryzykowna. Poznając siebie, swoje predyspozycje zawodowe, wymagania rynkowe, nie można zupełnie wykluczyć nietrafności decyzji wyboru zawodu, można jednak znacznie zwiększyć prawdopodobieństwo jego wyboru zgodnie z naszymi preferencjami zawodowymi.

Literatura przedmiotu

Bednarczyk H., Figurski J., Żurek M., *Pedagogika pracy: doradztwo zawodowe*, Warszawa–Radom 2004.

Paszowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Warszawa 2002.

Przewodniki po zawodach, wyd. 2, t. 1, Warszawa 2003.

Michał Kasica

Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Opatowie
specjalista do spraw rozwoju zawodowego

Działalność Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Opatowie



Ośrodek Szkolenia Zawodowego OHP w Opatowie

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych
Hufców Pracy ul. Wrzosowa 44, 25-211 Kielce

Ośrodek Szkolenia Zawodowego (OSZ) w Opatowie jest jednostką utworzoną w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zadaniami Ośrodka Szkolenia Zawodowego OHP jest:

- ✓ udzielanie młodzieży wsparcia w zakresie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- ✓ możliwości przekwalifikowania się,
- ✓ doskonalenie zawodowe,
- ✓ podnoszenie oraz uzupełnianie kwalifikacji zawodowych.

Jako OHP oferujemy :

- ❖ usługi poradnictwa i informacji zawodowej,
- ❖ pośrednictwo pracy,
- ❖ szkolenia.



Wykonujemy zadania państwa na rzecz młodzieży, między 15 a 25 rokiem życia w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

Podstawowym celem działalności OHP jest stwarzanie młodzieży warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego poprzez aktywne budowanie systemu pomocy dla grup najsłabszych, organizowanie i wspieranie form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych.



Kursy i szkolenia organizowane przez opatowską jednostkę OHP

Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG (141) z modułem ręcznego cięcia tlenowego w OSZ w Opatowie

Dnia 19 maja 2014r odbyło się szkolenie „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG (141) z modułem ręcznego cięcia tlenowego”.

W szkoleniach uczestniczyły osoby w wieku 18-25 lat z powiatów opatowskiego, ostrowieckiego oraz staszowskiego. Uczestnicy zakwalifikowani na kurs spotkali się z V-ce Prezesem firmy SANNORT z Sandomierza - Panem Maciejem Kuśmierzem, który realizował szkolenie. Uczestnicy zostali poinformowani o terminach i miejscu realizacji zajęć teoretycznych i praktycznych oraz zasadach przystępowania do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje.

Dodatkowo beneficjenci
ogólnopolskiego projektu systemowego
„OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU
PRACY”

zostali objęci wsparciem doradcy zawodowego
oraz pośrednika pracy, gdzie nabyli
umiejętności niezbędne do sprawnego
poruszania się po wymagającym, współczesnym
rynku pracy.



Szkolenie Kelner - barman - barista

Szkolenie realizowane dla 10 osób bezrobotnych w wieku 18-25 lat.
Poprzez szkolenie uczestnicy zdobyli wiedzę teoretyczną i umiejętności
praktyczne niezbędne do pracy na stanowisku kelnera-barmana- baristy. Kurs
objął 140 godzin dydaktycznych zakończonych egzaminem przed komisją.



Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Opatowie zaprosił do udziału w hospicacji szkolenia kelner-barman-barista, przedstawiciela hotelu- restauracji MIODOWY MŁYN z Opatowa.

Podczas spotkania, przedstawiciel pracodawcy, z-ca dyrektora Pan Tomasz Wudarczyk, zaprezentował działalność firmy oraz szczegółowo omówił przygotowaną propozycję pracy na stanowisku kelner-barman-barista”.



Sprawdził także umiejętności dotyczące obsługi klienta oraz radzenie sobie ze stresem. Odbyła się także degustacja przygotowanych deserów, drinków oraz kaw.



Spawacz metodą MAG z modułem ręcznego cięcia tlenowego

Realizatorem szkolenia spawacz metodą MAG z modułem ręcznego cięcia tlenowego, była firma SANNORT z Sandomierza. W szkoleniach uczestniczyły osoby w wieku 18-25 lat

z powiatów opatowskiego, ostrowieckiego oraz staszowskiego. Beneficjenci biorący udział w szkoleniach nabyli nowe kwalifikacje niezbędne na rynku pracy.

Młodzież otrzymała książeczki spawacza.



Szkolenie: „Glazurnik - posadzkarz”



Uczestnicy szkolenia mieli możliwość skorzystania z giełdy pracy, zorganizowanej przez jednostki Świętokrzyskiej Wojewódzkiej

Komendy OHP - Punkt Pośrednictwa Pracy i Młodzieżowe Centrum Kariery OHP z Ostrowca Świętokrzyskiego, podczas której oferowano również pracę w zawodach budowlanych.



Beneficjenci projektu mieli możliwość kształcenia w najbardziej poszukiwanych na świętokrzyskim rynku pracy zawodach. Efektem szkolenia praktycznego są odnowione pomieszczenia Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Opatowie, wraz z kompletną wymianą podłóg. W sali szkoleniowej ułożono płytki, a w pomieszczeniu biurowym panele.



Szkolenia „mocno” zawodowe



W Ośrodku Szkolenia Zawodowego w Opatowie, w miesiącach maj-czerwiec 2014r., odbyły się szkolenia zawodowe:

- obsługa maszyn do produkcji, sortowania i uszlachetniania kruszyw,
- spawacz blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG, z modułem ręcznego cięcia tlenowego,
- operator suwnic sterowanych z kabiny IS,
- operator żurawi przenośnych oraz monter instalacji urządzeń fotowoltaicznych.

Szkolenia prowadzone są przez wyspecjalizowane firmy: MAZ-MET z Ostrowca Św., SANNORT Sp. z oo. z Sandomierza oraz GREEN POINT z Warszawy.

W szkoleniach uczestniczyły osoby w wieku 18-25 lat z powiatów opatowskiego, ostrowieckiego oraz staszowskiego. Beneficjenci biorący udział w szkoleniach nabyli nowe kwalifikacje, które pozwolą im być atrakcyjniejszymi na wymagającym rynku pracy.



Oprócz Szkoleń zorganizowaliśmy:

Spotkanie z pracodawcami w Opatowie

Z inicjatywy Cechu Rzemiosł i Przedsiębiorców w dniu 14 marca, w Opatowie odbyło się spotkanie informacyjne dla pracodawców, na którym omówione zostały zagadnienia dot. promocji zawodów rzemieślniczych oraz przepisów w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych. W spotkaniu uczestniczyli: przedstawiciele Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP w Kielcach: Z-ca Komendanta Wojewódzkiego OHP - Renata Wicha i specjalista ds. refundacji Monika Pinda, Prezes Cechu Rzemiosł i Przedsiębiorców w Opatowie, Teresa Gajewska, przedstawiciel Starostwa Powiatowego w Opatowie - Jarosław Basak, Dyrektor PUP w Opatowie - Monika Stasica, pracodawcy zrzeszeni w



Szkolenie : Zielone źródła energii - szansą na pracę

Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu w Ośrodku Szkolenia Zawodowego w Opatowie, w czerwcu, grupa młodzieży nabywała kwalifikacje w zakresie urządzeń i instalacji fotowoltaicznych, połączone z zajęciami przedsiębiorczości, uwzględniającymi zagadnienia pozyskiwania i refundacji kosztów inwestycji fotowoltaicznych. Wszyscy uczestnicy zdali egzamin z wynikiem pozytywnym i uzyskali świadectwa kwalifikacyjne, uprawniające nie tylko do obsługi i eksploatacji urządzeń do 1 kV, ale także zdobyli uprawnienia pozwalające instalować urządzenia fotowoltaiczne. Rozdanie zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje, odbyło się 11 lipca i połączone zostało z warsztatami aktywizacji zawodowej.



Od momentu utworzenia,
Ośrodek Szkolenia Zawodowego
w Opatowie zorganizował 32 kursy
dla 332 osób.

Aktywność zawodowa uczestników po
zakończeniu szkolenia kształtuje się do
obecnej chwili na poziomie 81% co
oznacza, że 270 osób uzyskało
zatrudnienie po zakończonych
szkoleniach.

Szkolenia zorganizowane przez Ośrodek Szkolenia Zawodowego to
szkolenia kończące się uzyskaniem konkretnych uprawnień,
poszukiwanych na lokalnym rynku pracy:

1. Spawanie metodą MAG 135-1 (spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi)
2. Operator koparko-ładowarki
3. Kucharz z cateringiem
4. Sprzedawca –magazynier
5. Prawo jazdy kat. C
6. Operator wózków jezdniowych podnośnikowych w tym ze zmiennym wycięciem
7. Sprzedawca z obsługą komputera, kasy fiskalnej, czytnika do kart +LPG
8. Kelner-barman-barista
9. Technolog robót wykończeniowych
10. Przewóz towarów niebezpiecznych ADR- kurs podstawowy
11. Eksploatacja urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu do 1kV

12. Prawo jazdy kat. E/B
13. Prawo jazdy kat. E
14. Kwalifikacja wstępna przyspieszona
15. Spawanie blach spoinami czołowymi metodą MIG (131-2)
16. Sprzedawca- magazynier z obsługą wózka jezdniowego
17. Spawacz blach i rur spoinami pachwinowymi metodą TIG(141) z modułem ręcznego cięcia tlenowego.
18. Operator koparki kl. III
19. Nowoczesne technologie wykończeniowe wewnątrz
20. Operator wózków jezdniowych podnośnikowych w tym ze zmiennym wysięgiem
21. Posadzkarz- glazurnik
22. Operator koparki jednonaczyniowej kl. III
23. Operator maszyn do produkcji sortowania i uszlachetniania kruszyw kl. III
24. Operator suwnic sterowanych z kabiny
25. Operator żurawi przenośnych IIŻ
26. Instalacje urządzeń fotowoltaicznych

Ośrodek Szkolenia Zawodowego współpracuje z Cechem Rzemieślników i Przedsiębiorców, oraz z wieloma przedsiębiorcami z terenu powiatu opatowskiego i powiatów ościennych, m.in.

- Kopalnie Dolomitu S.A. z siedzibą w Sandomierzu eksploatujące:
 - Kamieniołom Piskrzyn
 - Kamieniołom Wymysłów
- Kamieniołomy Świętokrzyskie Sp.z o.o. w Baćkowicach eksploatująca:
 - Kamieniołom Wszachów
- Kopalnia Kamienia we Wszachowie M. Wojtas.
- Kopalnia Łągów Nr 5
- Kopalnia GEORYT w Łagowie
- Miodowy Młyn Opatów
- Żmigród Opatów
- Bar u Reni
- Świat Kobiety MARY-KAY Opatów Monika Przygoda.
- B&R ABATI Opatów
- Firma Usługowo – Handlowa „ Twój Dom Consulting” Joanna Młynarska Opatów
- Agencja Ochrony Osób i Mienia „CERBER” Opatów
- „POLMOT2” Centrum Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Kierowców, Projektowanie, Iwaniska
- SOLID SECURITY Sp. z o.o. Józef Krawczyk Rzeszów
- Agencja Reklamowa „LOOK” Ewa Jagodzińska Kielce
- Bar Brylant w Bidzinach

We współpracy z przedsiębiorcami organizowane są Giełdy Pracy i Targi Pracy, podczas których pracodawcy mają możliwość porozmawiania z odpowiednimi kandydatami do pracy, spełniającymi wymagania na konkretne stanowisko.

Pracodawcy coraz chętniej poszukują pracowników z konkretnymi, potwierdzonymi kwalifikacjami, gdyż gwarantują one odpowiednią jakość pracy.

Wszyscy beneficjenci szkoleń informowani są o aktualnych ofertach pracy, coraz częściej pracodawcy zgłaszają się do jednostek OHP by zgłosić wolne miejsce pracy. Świadczy to o zdobywaniu zaufania do efektów pracy pracowników OHP.

Janusz Marszycki

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP

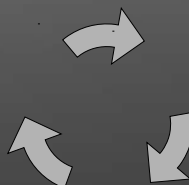
Dobre praktyki z zakresu współpracy OHP z jednostkami samorządu terytorialnego województwa świętokrzyskiego

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda
Ochotniczych Hufców Pracy





Dobre praktyki z zakresu współpracy OHP z jednostkami samorządu terytorialnego województwa świętokrzyskiego



Rada Programowa ŚWK OHP



*W skład Rady wchodzi przedstawiciele samorządu
szczebla wojewódzkiego i powiatowego, oświaty oraz
instytucji samorządowych.*

*Rada odbywa cykliczne spotkania w zależności od zadań
realizowanych przez ŚWK OHP, na których przedstawiana
jest bieżąca informacja z działalności OHP*



oraz

*podejmowane są ustalenia dotyczące wspólnych działań
oraz działań wspierających w celu poprawy efektywności
i jakości prac OHP na świętokrzyskim rynku pracy.*

Porozumienia o współpracy zawarte z Urzędami Pracy






Efekty:

- *organizacja przez ROSZM szkoleń komercyjnych dla kadry urzędów pracy zgodnie z ich zapotrzebowaniem rocznym na szkolenia, w trakcie których również przedstawiany jest program „OHP jako realizatora usług rynku pracy” oraz główne kierunki działania OHP na rynku pracy,*
- *nawiązanie bezpośrednich kontaktów pomiędzy pracownikami ŚWK OHP oraz pracownikami urzędów pracy co bezpośrednio wpływa na zwiększenie efektywności obydwu instytucji rynku pracy,*
- *wypracowanie w ten sposób modelu pracy na świętokrzyskim rynku pracy:*
 - *bezrobotny  kurs lub szkolenie we współpracy z urzędem pracy oraz konkretnym pracodawcą  pozyskanie miejsca pracy*

Porozumienia o współpracy zawarte z Urzędami Pracy



Efekty:

- *organizacja wspólnych przedsięwzięć – Targi Pracy*
- *prowadzenie działań wg modelu:*
 - pracodawca pozyskany na targi we współpracy z urzędem pracy *
 - bezrobotny  kursy lub szkolenia  skierowanie do miejsca pracy,*
- *uczestniczenie w charakterze gości zaproszonych przedstawicieli ŚWK OHP w programowych gremiach urzędów pracy oraz stałe kontakty w kwestiach programowych i merytorycznych świętokrzyskiego rynku pracy.*

Instytucjonalne kontakty z samorządem (grupy robocze)



- *Departament Polityki Regionalnej – konsultacje przy prowadzeniu prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym woj. świętokrzyskiego*

Efekt:

przedstawienie przez ŚWK OHP szerokiej propozycji do RPO utworzenia w województwie świętokrzyskim Centrum Usług Społecznych jako instytutu zajmującego się świadczeniem zintegrowanych i kompleksowych usług na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży oraz młodych rodzin.

Instytucjonalne kontakty z samorządem (grupy robocze)



- *Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej – stała współpraca w zakresie aktywizacji zawodowej wśród osób bezrobotnych*

Efekty:

- *wsparcie merytoryczne dla idei utworzenia w województwie świętokrzyskim Centrum Usług Społecznych,*
- *otwarcie na propozycje ŚWK OHP działań w zakresie inspirowania i promowania nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej,*

Porozumienie pomiędzy ŚWK OHP i Regionalnym Centrum Wolontariatu w Kielcach- w ramach współpracy z organizacjami pozarządowymi



Korzystanie z doświadczenia i szkoleń dla wolontariuszy OHP pod względem aspektów prawnych i praktycznych pracy wolontarystycznej oraz korzystanie ze wspomagania w zakresie rad i inspiracji dotyczących kierunków pracy wolontariatu funkcjonującego w ramach ŚWK OHP

Przykłady praktycznych działań wolontariuszy działających przy ŚWK OHP



- porady psychologiczne (psychologowie wolontariusze) dla uczestników OHP objętych programami wsparcia psychologicznego- młodzież borykająca się z trudnościami w nauce i wychowaniu,*
- konsultacje logopedyczne (logopedzi wolontariusze) dla młodzieży oraz rodziców i wychowawców polegające na wyjaśnieniu istoty zaburzenia, jakie ma dziecko. Podczas konsultacji logopedycznych przekazywany jest również instruktarz, jak należy prowadzić terapię z dzieckiem w domu oraz internacie, a także materiały potrzebne do wykonywania samodzielnych ćwiczeń w domu oraz internacie,*
- pomoc w organizacji Targów Pracy i Edukacji pod kątem organizacyjnym, logistycznym i promocyjnym*
- upowszechnianie działań jednostek OHP na terenie województwa,*
- prace administracyjne mające charakter szkoleniowy, pomoc w tworzeniu materiałów dydaktycznych do zajęć doradczych*

Idea główna rozwoju współpracy z samorządem oraz instytucjami samorządowymi



Kluczowym problemem zauważanym przez ŚWK OHP jest pytanie, czy samorządy terytorialne są przekonane, że wzmocnienie konkurencyjności gminy, powiatu, regionu, polega na tworzeniu przewag konkurencyjnych ze wspólnie użytkowanych zasobów lokalnych i regionalnych oraz tworzeniu pionowych i poziomych powiązań kooperacyjnych między poszczególnymi podmiotami: w rozumieniu samorząd, jego instytucje oraz ŚWK OHP i jej jednostki, czy samorządowe władze lokalne mają zdolności i wolę do stymulowania takich powiązań.

Zakładając, że tak

Rozwój nawzajem stosowanych form współpracy powinien koncentrować się przede wszystkim na takich zagadnieniach, jak:

- poprawa efektywności i skuteczności świadczenia usług na rynku pracy,
- zwiększenie lokalnego potencjału absorpcji zewnętrznych środków finansowych,
- poprawa konkurencyjności lokalnych i regionalnych rynków pracy,
- poprawa stanu gospodarek lokalnych.

Przeszkody w rozwoju współpracy z samorządami oraz instytucjami samorządowymi



Samorządy w zbyt małym stopniu dostrzegają korzyści wynikające ze współpracy z OHP jako instytucją rynku pracy. Niestety, wciąż dominuje postawa konkurowania ze sobą jednostek sąsiadujących. Szczególnie jest to widoczne w sferze rozwoju gospodarczego.

W zakresie realizacji usług publicznych związanych z rynkiem pracy również nie dostrzega się korzyści wynikających z wzajemnej współpracy.

W obu przypadkach niejednokrotnie górę biorą czynniki niekoniecznie ekonomiczno-racjonalne, a postawa konkurowania nie pozwala dostrzec korzyści ze współpracy proponowanej przez OHP. Jednostki administracji publicznej podchodzą również z rezerwą do wspólnego ubiegania się o dofinansowanie z funduszy pomocowych. Rozwój współpracy między jednostkami może stanowić istotny czynnik wpływający na poprawę sprawności funkcjonowania służb publicznych, a w szczególności instytucji rynku pracy

WNIOSKI KOŃCOWE



Dobre praktyki modelowej współpracy instytucji, organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego powstają na podstawie modelu współpracy administracji publicznej i organizacji pozarządowych. Model jest wynikiem projektu systemowego finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanego w partnerstwie przez: Instytut Spraw Publicznych, Forum Aktywizacji Obszarów Wiejskich, Związek Miast Polskich, Collegium Civitas, Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT; liderem projektu był Departament Pożytku Publicznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Wypracowany model opiera się na trzech płaszczyznach:

- 1. współpracy w zakresie tworzenia polityk publicznych*
- 2. realizacji zadań publicznych*
- 3. tworzenia warunków do społecznej aktywności.*

WNIOSKI KOŃCOWE



W modelu szczególny nacisk kładzie się na zasady współpracy między organizacjami pozarządowymi i administracją samorządową sformułowane w Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, tj.:

- 1. efektywność*
- 2. pomocniczość*
- 3. jawność*
- 4. suwerenność stron*
- 5. uczciwą konkurencję*
- 6. partnerstwo*

Karolina Stojek

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP

Omówienie dobrych praktyk z zakresu współpracy z samorządem lokalnym



**Świętokrzyska Wojewódzka
Komenda OHP w Kielcach**

ul. Wrzosowa 44
25-211 Kielce

**OMÓWIENIE DOBRYCH PRAKTYK
Z ZAKRESU WSPÓŁPRACY
Z SAMORZĄDEM LOKALNYM**

Utworzenie Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Staszowie

Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Staszowie zostało utworzone w ramach projektu

pn. „OHP jako realizator usług rynku pracy”

przy współpracy z samorządem lokalnym
– Urzędem Miasta i Gminy Staszów

Zakres działalności Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Staszowie

Młodzieżowe Centrum Kariery w Staszowie świadczy swoje usługi na rzecz młodzieży, między 15 a 25 rokiem życia, ze szczególnym uwzględnieniem grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Podejmowane działania koncentrują się na prowadzeniu zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego, udzielaniu indywidualnych i grupowych informacji zawodowych oraz możliwościach zatrudnienia na lokalnym i europejskim rynku pracy.

Zakres działalności Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Staszowie

Młodzieżowe Centrum Kariery w Staszowie swe działania kieruje również do lokalnych pracodawców, szkół i uczelni wyższych, pedagogów, rodziców i nauczycieli. MCK Staszów obejmuje wsparciem młodzież w procesie wejścia na rynek pracy, uzyskania zatrudnienia, kształtowania kariery zawodowej, samopoznania, podnoszenia kwalifikacji, przedsiębiorczości i samozatrudnienia, a także stwarza równe szanse

Usługi Młodzieżowego Centrum Kariery OHP w Staszowie

Usługi jakie jednostka oferuje to:

- Porady i konsultacje indywidualne,
- Grupowe warsztaty i treningi kompetencji,
- Organizacja Targów Pracy i Edukacji,
- Organizacja Dni Otwartych,
- Badanie preferencji zawodowych,
- Diagnozowanie indywidualnych potrzeb.

Ze świadczonych przez jednostkę usług

w zakresie doradztwa i poradnictwa
zawodowego skorzystało przeszło 7
tys. osób.

Z roku na rok grono zainteresowanych
osób ciągle wzrasta.

System współpracy ŚWK OHP

System współpracy Świętokrzyskiej
Wojewódzkiej Komendy OHP z
samorządem lokalnym to przede
wszystkim współpraca oparta na
zasadzie suwerenności, partnerstwie
oraz
pomocniczości i partycypacji społecznej.

Korzyści współpracy ŚWK OHP z samorządem lokalnym to przede wszystkim:

- Lepszy dostęp do informacji,
- Profesjonalizacja działań,
- Wzrost reputacji i wiarygodności,
- Poprawa skuteczności działania – większa efektywność,
- Innowacyjność – rozwijanie nowych metod działania w odpowiedzi na złożone wyzwania i potrzeby.

Przykłady współpracy

Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP w Kielcach
w dniu 2 czerwca 2011 roku podpisała porozumienie o powołaniu Lokalnego Partnerstwa dla Młodzieży.

Przykłady współpracy

W skład Lokalnego Partnerstwa dla Młodzieży wchodzi także:

- Starostwo Powiatowe w Staszowie
- Urząd Miasta i Gminy Staszów
- Urząd Gminy Rytwiany
- Urząd Gminy Bogoria
- Urząd Miasta i Gminy Osiek
- Fundacja Aktywizacji i Rozwoju Młodzieży
- Bank Spółdzielczy w Staszowie
- Staszowski Ośrodek Kultury
- Biblioteka Publiczna Miasta i Gminy Staszów.

Uroczyste podpisanie porozumienia



Podpisanie porozumienia przez członków Partnerstwa



Cel Partnerstwa

- Najistotniejszym celem Partnerstwa jest zintegrowanie działań instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, działających na rzecz młodzieży w celu stworzenia najkorzystniejszych warunków do ich wszechstronnego rozwoju, jak również ich społeczna aktywizacja.

W ramach współpracy zostały podpisane porozumienia

- Powiatowym Urzędem Pracy w Staszowie,
- Staszowskim Ośrodkiem Kultury,
- Zespołem Szkół Ekonomicznych w Staszowie,
- Zespołem Szkół im. S. Staszica w Staszowie,
- Gimnazjum nr 2 w Staszowie,
- Zespołem Szkół Ogólnokształcących w Rytwianach,
- Zespołem Szkół Publiczna Szkoła Podstawowa i Publiczne Gimnazjum w Czajkowie.

Pierwsze Powiatowe Targi Edukacji i Pracy w Staszowie

Młodzieżowe Centrum Kariery w Staszowie i Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP w Kielcach we współpracy z Zespołem Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Staszowie oraz Powiatowym Urzędem Pracy zorganizowało



Dni Techniki 2014 w Staszowie

Zespół Szkół im. S. Staszica w Staszowie
zaprosił Młodzieżowe Centrum Kariery w
Staszowie do organizacji „Dni Techniki
2014”



Współpraca z Publicznym Gimnazjum w Rytwianach



Współpraca z Zespołem Szkół im. Jana Pawła II w Osieku



Współpraca z Gimnazjum nr 2 w Staszowie



Współpraca z Zespołem Szkół Ekonomicznych im. Jana Pawła II w Staszowie



Współpraca z Publicznym Gimnazjum w Czajkowie



Ponadto Młodzieżowe Centrum Kariery w Staszowie współpracuje z:

- Staszowską Izbą Gospodarczą w Staszowie,
- Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Staszowie,
- Ośrodkiem Promowania Przedsiębiorczości w Sandomierzu,
- Poradnią Psychologiczno- Pedagogiczna w Staszowie,
- Internatem przy Zespole Szkół przy ul. Koszarowej, Świetlica „Jutrzenka”,
- Szkołą Awans w Kielcach,
- Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Staszowie,
- Stowarzyszeniem Edukacji przez Internet w Kielcach,
- Stowarzyszeniem „Przyszłość” w Konieńtłotach,
- Cechem Rzemieślników i Przedsiębiorców w Staszowie,
- Koneckim Stowarzyszeniem Wspierania i Promowania Przedsiębiorczości,
- Studium Kształcenia i Języków Obcych w Ostrowcu Świętokrzyskim.

MCK Staszów współpracuje także z pozostałymi szkołami na terenie powiatu staszowskiego w tym :

- Zespołem Szkół w Bogorii,
- Gimnazjum w Jarosławicach,
- Liceum Ogólnokształcącym im. ks. kard. S. Wyszyńskiego w Staszowie,
- Zespołem Szkół im. Oddziału Partyzanckiego AK „Jędrusie” w Połańcu.

Współpraca z Gimnazjum w Bogorii



Współpraca z LO im. księdza kardynała Stefana Wyszyńskiego w Staszowie



Współpraca z Gimnazjum w Jarosławicach



Współpraca z Zespołem Szkół im. Oddziału Partyzanckiego AK „Jędrusie” w Połańcu



Edyta Marecka

Lubelska Wojewódzka Komenda OHP

Funkcjonowanie sieci jednostek utworzonych w ramach projektu po 30 czerwca 2014 r w kontekście społecznego zapotrzebowania młodzieży w środowisku lokalnym



**FUNKCJONOWANIE SIECI JEDNOSTEK
UTWORZONYCH W RAMACH PROJEKTU
PO 30 CZERWCA 2014 R W KONTEKŚCIE
SPOŁECZNEGO ZAPOTRZEBOWANIA
MŁODZIEŻY W ŚRODOWISKU LOKALNYM**

Operacja wspierana w ramach Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych



Od 1 maja 2009 r. do 30 czerwca 2014 r.
Ochotnicze Hufce Pracy realizowały projekt systemowy

**„OHP jako realizator usług rynku pracy”
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego.
Priorytet I Działanie 1.3**

**W województwie lubelskim w ramach projektu powstało
15 jednostek :**

- **9 Młodzieżowych Centrów Kariery – doradztwo zawodowe**
→ udzielanie porad zawodowych ułatwiających: wybór zawodu, dalszego kształcenia lub szkolenia oraz podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy
- **4 Ośrodki Szkolenia Zawodowego – szkolenia zawodowe**
→ organizacja bezpłatnych szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe zgodne z potrzebami rynku pracy
- **2 Punkty Pośrednictwa Pracy – pośrednictwo pracy**
→ kompleksowa obsługa osób poszukujących pracy, gromadzenie ofert pracy oraz nawiązywanie współpracy z pracodawcami

**W ramach koordynacji jednostek powstałych w projekcie
„OHP jako realizator usług rynku pracy”
Centrum Edukacji i Pracy w Białej Podlaskiej
do 30 czerwca 2014 roku obejmowało jednostki z 3 powiatów
tj. radzyńskiego, parczewskiego oraz bialskiego**

- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Radzynie Podlaskim (od 2009 r.)**
- **Punkt Pośrednictwa Pracy w Radzynie Podlaskim (od 2009 r.)**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Parczewie (od 2010 r.)**
- **Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Parczewie (od 2013 r.)**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Międzyrzeczu Podlaskim (od 2009 r.)**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Terespolu (od 2009 r.)**



W ramach utrzymania rezultatów projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” od 1 lipca 2014r. w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Białej Podlaskiej zostały utrzymane 4 Młodzieżowe Centra Kariery:

- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Radzynie Podlaskim (połączenie MCK i PPP)**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Parczewie (połączenie MCK i OSZ)**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Międzyrzeczu Podlaskim**
- **Młodzieżowe Centrum Kariery w Terespolu**



Jednostki utrzymane w ramach rezultatów projektu – CEiPM w Białej Podlaskiej

Działania Młodzieżowych Centrów Kariery charakteryzują się dwutorowością:

- **realizacja projektów OHP w ramach Gwarancji dla młodzieży**
- **realizacja zadań związanych z utrzymaniem rezultatów projektu systemowego OHP jako realizator usług rynku pracy**



ZRÓDŁO: <http://www.ohp.pl/?id=4068>

Jednostki OHP obejmują wsparciem:

- **młodzież w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, ma problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem się,**

- **uczniów i studentów,**

- **osoby poszukujący pracy od 18 do 25 roku życia nieuczące się i niepracujące, których ograniczenia materialne i środowiskowe, a także brak kwalifikacji zawodowych, niskie kwalifikacje zawodowe lub niedostosowane kwalifikacje zawodowe do rynku pracy a także brak doświadczenia zawodowego i nieznajomość metod poszukiwania pracy uniemożliwiają wejście na rynek pracy i nie gwarantują udanego startu życiowego.**

Największą grupę klientów Młodzieżowych Centrów Kariery stanowią osoby mające status osób poszukujących pracy. Zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkoleń zawodowych związane jest z dużą stopą bezrobocia w 3 omawianych powiatach:

**-bialskim 15,1%
-parczewskim 13,8%
- radzyńskim 14,7 %
(według danych – lipiec 2014)**



ŹRÓDŁO: <http://biznes.interia.pl/makroekonomia/news/stopa-bezrobocia-w-szczytowym-momencie-nie-powinna,1879286,2156>

Ochotnicze Hufce Pracy od sierpnia 2014r. do grudnia 2015r. realizują Gwarancje dla młodzieży, są one odpowiedzią na problem bezrobocia i wykluczenia społecznego młodzieży.

Gwarancje dla młodzieży dzielą się na dwa projekty:

- **Pomysł na siebie (młodzież w wieku 15-17 lat)**
- **Równi na rynku pracy (młodzież w wieku 18-25 lat)**



ŹRÓDŁO: <http://praca.wm.pl/89826,Stopa-bezrobocia-wzrosla.html#axzz3CrgIjpo5>

Młodzieżowe Centra Kariery wchodzące w strukturę Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Białej Podlaskiej realizują projekt Równi na rynku pracy.

Każda z jednostek skompletowała 15 osobową grupę, której w pierwszym etapie zostanie udzielone wsparcie umożliwiające wejście na rynek pracy:

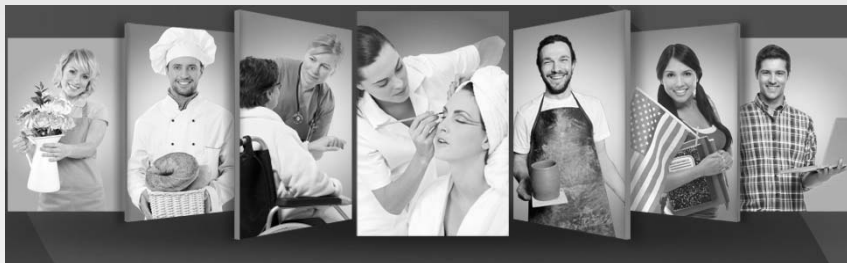
- **Indywidualny Plan Działania**
- **grupowe poradnictwo zawodowe**
- **konsultacje psychologiczne**
- **opieka tutorów – młodzież z terenów wiejskich.**



Indywidualne porady zawodowe z uczestnikami projektu.



Drugim i najważniejszym etapem projektu jest kurs zawodowy ma on na celu zdobycie, zmianę zawodu lub podniesienie posiadanych już kwalifikacji. Wsparcie na tym etapie uzupełnione zostało warsztatami, kursami i szkoleniami prowadzącymi do nabycia umiejętności poszukiwanych przez pracodawców: kursy językowe, komputerowe, kursy o standardzie ECDL, prawa jazdy kat. B, kursy przedsiębiorczości oraz zajęcia z prawnikiem.



ŹRÓDŁO: <http://www.aziu.com.pl/szkolenia/kursy-zawodowe/>

Ostatnim etapem projektu Równi na rynku pracy jest staż zawodowy. Beneficjenci zostaną skierowani do pracodawców by mogli zapoznać się z zakresem obowiązków, zasadami oraz procedurami obowiązującymi na danym stanowisku pracy. Będą mieli także okazję do wykorzystania posiadanej wiedzy jak i umiejętności specyficznych dla określonego zawodu.

By zachęcić do zatrudnienia ludzi młodych projekt przewiduje wsparcie zatrudnienia uczestników w postaci jednorazowej premii dla pracodawcy gdy zatrudni beneficjenta po stażu na okres 6 miesięcy.



ŹRÓDŁO: <http://www.ohp.pl>

Założenia projektu Równi na rynku pracy idealnie odpowiadają zapotrzebowaniu młodzieży bezrobotnej w lokalnym środowisku. Każdy uczestnik otrzyma kompleksowe wsparcie zaczynając od wejścia na rynek pracy po staż zawodowy i uzyskanie doświadczenia tak potrzebnego w dzisiejszych czasach. Wiele osób z pewnością otrzyma również ofertę pracy i będzie mogło cieszyć się stałością zatrudnienia.

Korzyści z projektu czerpać będą również lokalni przedsiębiorcy, którzy poszukują pracowników posiadających fachową wiedzę dotyczącą konkretnego stanowiska a także posiadają rozmięte na wysokim poziomie kompetencje miękkie.



ŹRÓDŁO: <http://gero-sa.pl/index-1.html>

Młodzieżowe Centra Kariery pomagają osobom bezrobotnym nie tylko poprzez realizację Gwarancji dla młodzieży ale także poprzez utrzymanie rezultatów projektu OHP jako realizator usług rynku pracy.

Jednostki funkcjonujące w ramach rezultatów w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Białej Podlaskiej udzieliły wsparcia od 1 lipca 2014r. do 30 września 2014r. 433 osobom poszukującym pracy oraz pozyskały 80 miejsc pracy.

- Klienci mogą uzyskać wsparcie poprzez:**
- Indywidualne porady zawodowe
 - Grupowe poradnictwo zawodowe
 - Indywidualne informacje zawodowe
 - Grupowe informacje zawodowe
 - Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy
 - Targi pracy i edukacji oraz giełdy pracy
 - Bezpłatne szkolenia zawodowe



Bardzo ważnym elementem pozwalającym pomóc jak największej liczbie bezrobotnych jest współpraca w lokalnym środowisku z instytucjami takimi jak :

- Jednostki samorządu terytorialnego
- Powiatowe Urzędy Pracy
- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie
- Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej
- Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej
- Warsztaty Terapii Zajęciowej
- Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
- Związek Młodzieży Wiejskiej
- Służby mundurowe
- Kościół Katolicki
- Caritas



Wszystkie wyżej wymienione instytucje wyrażają pozytywną opinie na temat działalności jednostek OHP oraz deklarują dalszą współpracę na rzecz zapobiegania marginalizacji społecznej i bezrobociu wśród młodzieży.

Jednostki świadczą również usługi klientom posiadającym status młodzieży uczącej się w ramach rezultatów projektu OHP jako realizator usług rynku pracy.

Wszystkie Młodzieżowe Centra Kariery obserwują wzmożone zainteresowanie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych świadczonymi usługami z zakresu orientacji zawodowej.

Ważnym elementem edukacji zawodowej, stało się wyposażenie uczniów w umiejętności przydatne w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących wyboru ścieżki edukacyjno - zawodowej, które rzutować będą na dalszy przebieg kariery zawodowej młodego człowieka.



Oznacza to konieczność zapewnienia uczniom nie tylko poznania możliwości zdobycia zawodów oferowanych przez szkoły i wymagań, jakie stawiają one kandydatom, ale także umożliwić rozwijanie własnych uzdolnień, posiadanych umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań - w aspekcie życzeniowym i rzeczywistym.



Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych wprowadzani są również w tematykę rynku pracy oraz samozatrudnienia. Działanie to ma na celu przygotowanie młodzieży, która nie planuje dalszego kształcenia do podjęcia zatrudnienia i uniknięcia problemu bezrobocia.

**Szeroki zakres usług
oraz wyszkolona i zaangażowana kadra
OHP
wpisała się już na stałe w lokalne
środowiska.**

**Rosnąca liczba młodzieży korzystającej
z usług Młodzieżowych Centrów Kariery
jest argumentem przeważającym za
potrzebą ich istnienia w środowisku
lokalnym.**



Bibliografia

- **„ OHP jako realizator usług rynku pracy”, Wytyczne do realizacji na 2012r.**
- **Wytyczne w zakresie utrzymania rezultatów projektu „ OHP jako realizator usług rynku pracy”, czerwiec 2014r.**
- **Wytyczne do realizacji projektów OHP w ramach Gwarancji dla Młodzieży, sierpień 2014r.**
- **Sprawozdawczość III kwartał 2014r. z działalności Młodzieżowych Centrów Kariery OHP**
- **<http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=176>**

Magdalena Pomorska

Lubelska Wojewódzka Komenda OHP

**Dokonane zadania
w zakresie realizacji projektu „Gwarancji dla młodzieży” –
dotychczas osiągnięte rezultaty**



DOKONANE ZADANIA W ZAKRESIE
REALIZACJI PROJEKTU
GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY -
DOTYCHCZAS OSIĄGNIĘTE
REZULTATY

BENEFICJENCI PROJEKTU GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY REALIZOWANYCH PRZEZ OHOTNICZE HUFCE PRACY

- OSOBY MŁODE W WIEKU 15 -24 LAT
- BEZROBOTNE
- NIEUCZĄCE SIĘ
- NIE UCZESTNICZĄCE W SZKOLENIACH
- SPEŁNIAJĄCE USTAWOWE WARUNKI OBJĘCIA WSPARCIEM PRZEZ OHP
- OSOBY ZAGROŻONE WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

KRYTERIA REKRUTACJI DO PROJEKTU GWARANCJA DLA MŁODZIEŻY

UCZESTNICY PROJEKTU WDRAŻANYCH
W RAMACH GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY
ZOSTAŁA PODZIELONA NA 2 OBSZARY
WSPARCIA :

OBSZAR I

PROJEKT PT. "POMYSŁ NA SIEBIE"

GRUPA DOCELOWA:

- ⊙ MŁODZIEŻ W WIEKU 15 -17 LAT
- ⊙ OSOBY ZANIEDBUJĄCE OBOWIĄZEK SZKOLNY
- ⊙ OSOBY ZAGROŻONE WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM.

GRUPA A

- 15 -16 LAT
- MŁODZIEŻ BIERNA ZAWODOWO
- NIE POSIADAJĄCA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH
- POSIADAJĄCE SŁABE WYNIKI W NAUCE I WYKAZUJĄCA DUŻĄ ABSENCJĘ NA ZAJĘCIACH SZKOLNYCH

GRUPA B

- ⊙ Młodzież w wieku 16 r. ż i jednocześnie nie ukończonych 18 r. ż
- ⊙ Bierna zawodowo,
- ⊙ Nie posiadająca kwalifikacji zawodowych bądź posiadająca niskie kwalifikacje zawodowe
- ⊙ Nie uczestnicząca w żadnej formie kształcenia
- ⊙ Ma ukończone wykształcenie na poziomie gimnazjalnym

OBSZAR II

PROJEKT PT. „RÓWNI NA RYNKU PRACY”

GRUPA DOCELOWA

- ⊙ MŁODZIEŻ W WIEKU 18- 24 r. ż,
- ⊙ BIERNA ZAWODOWO,
- ⊙ NIE UCZĄCA SIĘ ,
- ⊙ NIE POSIADAJĄCA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH LUB NISKIE KWALIFIKACJE ZAWODOWE NIE DOPASOWANE DO POTRZEB RYNKU PRACY,
- ⊙ MŁODZIEŻ ZALICZAJĄCA SIĘ DO GRUPY NEET,
- ⊙ OSOBY POSIADAJĄCE WYKSZTAŁCENIA NA POZIOMIE GIMNAZJALYM,
- ⊙ ABSOLWENCI SZKÓŁ BEZ WZGLĘDU NA STOPIEŃ UZYSKANEGO WYKSZTAŁCENIA,

DZIAŁANIA INFORMACYJNE - REKRUTACYJNE DO PROJEKTU GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY

- ⊙ SPOTKANIA INFORMACYJNE Z KURATORAMI ZAWODOWYMI PRZY SADACH REJONOWYCH
- ⊙ SPOTKANIA Z POLICJANTAMI - DZIELNICOWY Z KOMEND POWIATOWYCH POLICJI
- ⊙ SPOTKANIA Z PRACOWNIKAMI MIEJSKICH I GMINNYCH OŚRODKÓW POMOCY SPOŁECZNEJ, ORAZ W POWIATOWYCH CENTRACH POMOCY RODZINIE
- ⊙ SPOTKANIA Z KIEROWNIKAMI ZESPOŁÓW EKONOMICZNO - ADMINISTRACYJNYCH SZKÓŁ W GMINACH
- ⊙ PISMA INFORMACYJNE DO DEREKTORÓW SZKÓŁ
- ⊙ INFORMACJE W LOKALNYCH MEDIACH , PORTALACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH
- ⊙ OSOBISTE SPOTKANIA Z MŁODZIEŻĄ
- ⊙ SPOTKANIA Z PRACODAWCAMI

PROCES REKRUTACJI UZYSKANE REZULTATY PROJEKTU „RÓWNI NA RYNKU PRACY”

W RAMACH PODJĘTYCH DZIAŁAŃ DO PROJEKTU pt. „Równi na Rynku Pracy” ZOSTAŁA ZREKRUTOWANA WYMAGANA LICZBA BENEFICJENTÓW .

DUŻE ZAINTERESOWANIE DOCELOWEJ GRUPY BENEFICJENTÓW SPOWODOWAŁO STWORZENIE LISTY REZERWOWEJ.

OSOBY ZAINTERESOWANE UDZIAŁEM W PROJEKCIE W WIĘKSZOŚCI ZGŁASZALI SIĘ SAMODZIELNIE BĄDŹ ZOSTALI SKIEROWANI PRZEZ W/W INSTYTUCJE W KTÓRYCH ODBYŁY SIĘ DZIAŁANIA PROMOCYJNE.

PRACODAWCY SĄ ZAINTERESOWANI UDZIAŁEM W PROJEKCIE DZIEKI TEMU UZYSKAJĄ DODATKOWYCH PRACOWNIKÓW CO ZWIEKSZY EFEKTYWNOŚĆ ICH FIRM.

KREATYWNE I PRZEDSIĘBIORCZE PODEJŚCIE PRACOWAWCÓW POZWOLI IM NA PROMOCJE FIRM BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE.

W REZULTACIE BENEFICJENT UZYSKA PRAKTYKI ZAWODOWE, ZDOBEDZIE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE ORAZ PODNIESIE SWOJE KWALIFIKACJE ZAWODOWE.

PROCES REKRUTACJI UZYSKANE REZULTATY PROJEKTU „POMYSŁ NA SIEBIE”

BARDZO TRUDNA GRUPA DOCELOWA DO REKRUTACJI SPOWODOWANA OBOWIĄZKIEM SZKOLNYM W POLSCE.

GRUPA ZREKRUTOWANYCH OSÓB ZOSTAŁA STWORZONA DZIĘKI OSOBISTEMU DOTARCIU PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I POŚREDNIKÓW PRACY DO DANYCH OSÓB.

OBECNE WSPARCIE UDZIELANE BENEFICJENTOM GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY

- INDYWIDUALNE SPOTKANIA Z DORADCAMI ZAWODOWYMI W CELU:
- PLANOWANIA INDYWIDUALNEJ ŚCIEŻKI EDUKACYJNEJ ORAZ ZAWODOWEJ
- PRZEPROWADZENIA INDYWIDUALNYCH BADAŃ PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH
- OPRACOWANIE DIAGNOZY PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH POSZCZEGÓLNYCH UCZESTNIKÓW
- ⊙ KOLEJNE FORMY WSPARCIA :
- ⊙ ZAJECIA GRUPOWE Z DORADZTWA ZAWODOWEGO A W TYM WARSZTATY AKTYWNEGO POSZUKIWANIA PRACY
- ⊙ ZAJECIA Z PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
- ⊙ SPOTKANIA Z PSYCHOLOGIEM, PRAWNIKIEM
- ⊙ KURSY JĘZYKOWE
- ⊙ TRENING UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH
- ⊙ KURSY ZAWODOWE.

Maria Wybacz

Podkarpacka Wojewódzka Komenda OHP

Dobre praktyki Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Nisku z jednostkami samorządu terytorialnego



Partnerstwo
Starostwo Powiatowe w Nisku

DOBRE PRAKTYKI OŚRODKA SZKOLENIA ZAWODOWEGO W NISKU Z JEDNOSTKAMI SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

„OHP jako realizator usług rynku pracy”



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ośrodki Szkolenia Zawodowego to jednostki utworzone dzięki realizacji przez Ochotnicze Hufce Pracy ogólnopolskiego projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Podstawowym zadaniem OSZ jest organizowanie i realizowanie szkoleń umożliwiających zdobycie, zmianę lub podwyższenie i uzupełnianie kwalifikacji osobom bezrobotnym, nieaktywnym zawodowo nieuczącym się w wieku od 18 do 25 lat. W ramach tego projektu został również utworzony Ośrodek Szkolenia Zawodowego w Nisku. Dokładnie 27.09.2014 r. minął rok od oficjalnego otwarcia jednostki.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Lokalizacja Ośrodka Szkolenia Zawodowego w Nisku



Funkcjonowanie projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”

Projekt ten - o charakterze ogólnopolskim - został przeprowadzony w okresie od 1. maja 2009 r. do 30. czerwca 2014 r., a realizowany był w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Priorytet i Działanie 1.3.

Projekt skierowany był do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym i marginalizacją. Głównym celem projektu było umożliwienie dostępu młodzieży do kompleksowego, ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Efekty działalności OSZ w Nisku

Przez rok funkcjonowania nizańska placówka zorganizowała 4 kursy zawodowe dla 31. beneficjentów. Efektem szkoleń były:

- dwie edycje kursu „Spawacz metodą TIG-141 – ukończyło 15 osób
- kurs „Operator wózka widłowego” – ukończyło 10 osób
- kurs „Operator obrabiarek sterowanych numerycznie CNC” – ukończyło 6 osób.

Prowadzony monitoring zatrudnienia pokazał, że 100% osób uczestniczących w szkoleniach znalazło zatrudnienie, co świadczy o prawidłowych doborze szkoleń pod zapotrzebowanie pracodawców i potrzeby trudnego rynku pracy na terenie powiatu nizańskiego, w którym stopa bezrobocia, w chwili zakończenia projektu, wynosiła 23.5%.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OSZ w Nisku, oprócz swojej podstawowej działalności, nie zamyka się tylko w jednej dziedzinie. Ośrodek promuje także „Dni otwarte”, w których uczestniczy młodzież z nizańskich szkół. Jednostka bierze udział również w Targach Edukacji i Pracy „Start do kariery” w Stalowej Woli i Tarnobrzegu.



Bardzo duże znaczenie ma również współpraca z lokalnym samorządem – Starostwem Powiatowym, Urzędem Miasta i Gminy, Powiatowym Urzędem Pracy, Ośrodkiem Pomocy Społecznej, Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną czy Ochotniczą Strażą Pożarną. Warto podkreślić życzliwość starosty nizańskiego pana Gabriela Waliłko, dzięki któremu OSZ uzyskał pomieszczenia na swoją działalność i mógł rozpocząć funkcjonowanie.



Podsumowanie i podziękowania

Ośrodek Szkolenia Zawodowego przyczynia się do skutecznego planowania ścieżki edukacyjnej, zawodowej i jest wsparciem dla młodych ludzi w podejmowaniu ważnych decyzji życiowych. Z perspektywy minionego roku widać, że otwarcie jednostki było słuszną decyzją, gdyż beneficjenci szkoleń znaleźli zatrudnienie. Wierzę, że kolejne lata przyniosą jeszcze lepsze rezultaty szkoleniowe.

Korzystając z okazji gratuluję wszystkim uczestnikom projektu oraz dziękuję firmom i instytucjom współpracującym z OSZ w Nisku i zachęcam do korzystania z jego usług.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

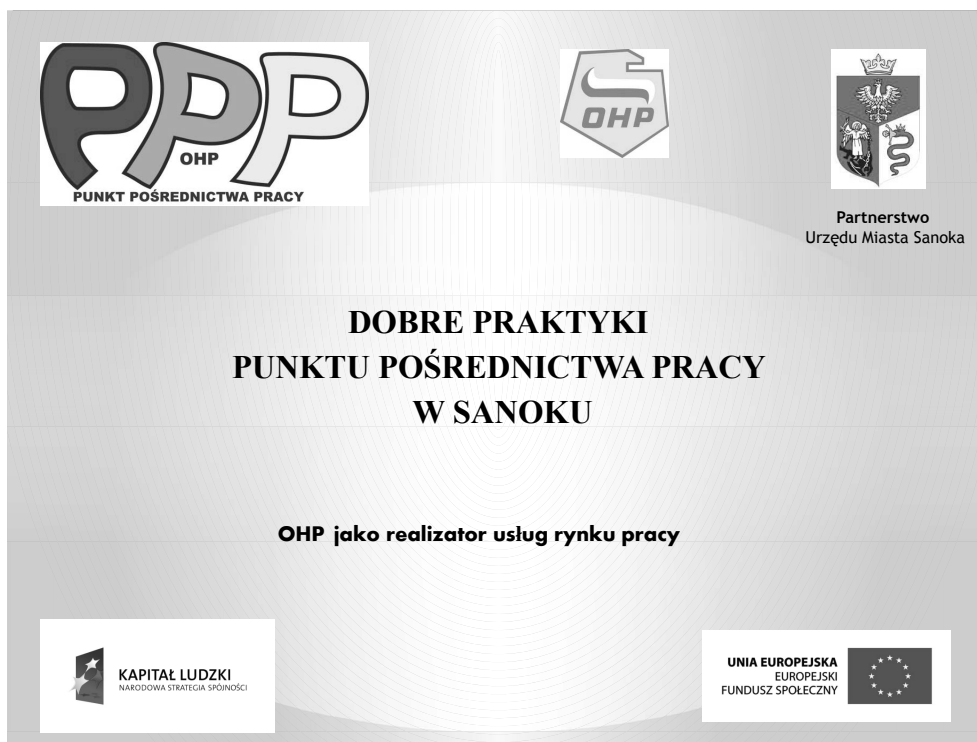
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Piotr Kozłowski

Podkarpacka Wojewódzka Komenda OHP

Dobre praktyki Punktu Pośrednictwa Pracy w Sanoku



Punkt Pośrednictwa Pracy w Sanoku wpisany jest w komplementarną, stale rozrastającą się na terenie Rzeczypospolitej Polskiej sieć Punktów Pośrednictwa Pracy, Młodzieżowych Centrów Kariery i Ośrodków Szkolenia Zawodowego. PPP, podobnie jak MCK i OSZ, powstały i funkcjonują z ramienia Ochotniczych Hufców Pracy i realizowanego przez nie europejskiego projektu o nazwie: „OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU PRACY.”



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Miejsce PPP w strukturze OHP

Ochotnicze Hufce Pracy należy zdefiniować, jako państwową jednostkę budżetową - nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw pracy - wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności tej zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

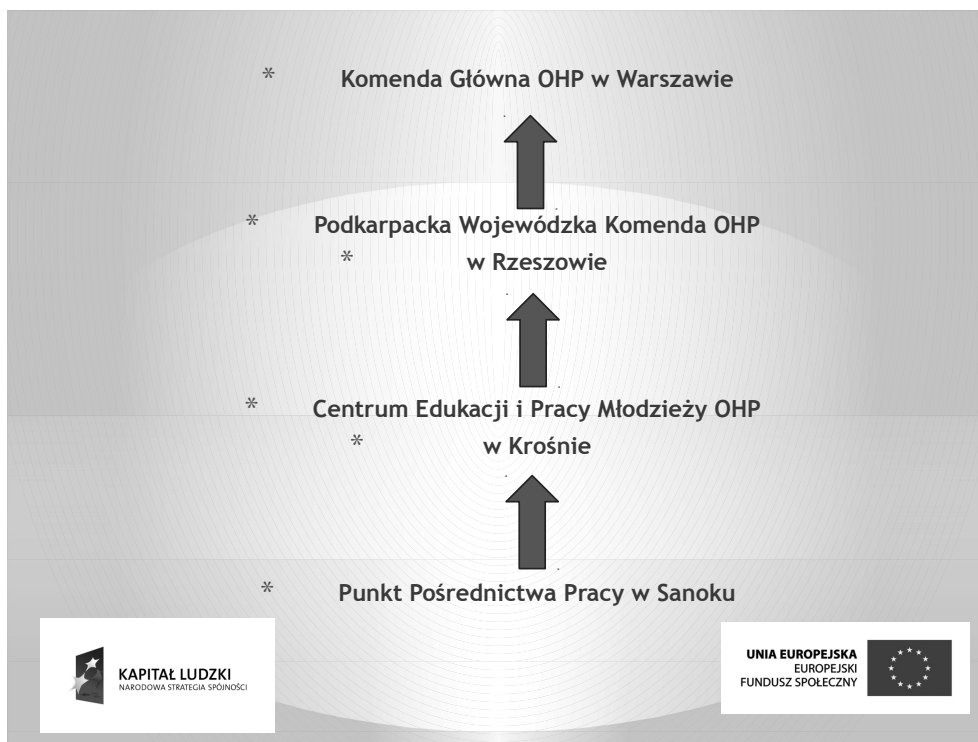
Komplementarna sieć PPP, MCK i OSZ - w tym Punkt Pośrednictwa Pracy w Sanoku - działają jako jednostki najniższego szczebla w hierarchii instytucji OHP. W sposób szczególny są one nadzorowane przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, które z kolei podlegają Wojewódzkim Komendom OHP, zlokalizowanym na terenach poszczególnych województw. Komendy Wojewódzkie nadzoruje Komenda Główna OHP w Warszawie.

Działalność Punktu Pośrednictwa Pracy w Sanoku nadzorowana jest w sposób szczególny przez Podkarpacką Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy (PWK OHP) w Rzeszowie, jak również przez Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP (CEiPM) w Krośnie.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Funkcjonowanie w ramach projektu europejskiego

Powstające sukcesywnie jednostki PPP, MCK i OSZ działają w ramach realizowanego przez Ochotnicze Hufce Pracy projektu o nazwie: „OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU PRACY.” Projekt ten - o charakterze ogólnopolskim - został zaplanowany na okres od maja 2009 r. do końca grudnia 2013 r., a realizowany jest w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Priorytet i Działanie 1.3.

Projekt skierowany jest do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym i marginalizacją. Głównym celem projektu jest umożliwienie dostępu młodzieży do kompleksowego, ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkoleń.



Jako podstawę prawną funkcjonowania PPP, MCK i OSZ należy wymienić m.in.:

- *Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 69 z 2008 r., Poz. 415, z późn. zm.).*
- *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczególnych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. Nr 6 z 2005 r., Poz. 41).*
- *Rezolucja Rady UE z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie.*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podstawowe Zadania PPP w Sanoku

Punkt Pośrednictwa Pracy w Sanoku realizuje swoje podstawowe zadania wyznaczone przez wytyczne projektu: „OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU PRACY”, jak również dla dobra swoich beneficjentów nieco wykracza poza funkcje statutowe. Do zadań PPP należy zaliczyć m.in.:

Usługi dla osób projektowych i pozaprojektowych:

- Pośrednictwo pracy - polegające na rejestracji beneficjentów (bezrobotnych), jak również ofert pracy (pracodawców), a następnie kojarzenie poszczególnych ofert z kandydatami według ich kwalifikacji.
- Poradnictwo zawodowe - organizacja spotkań z doradcami zawodowymi z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej OHP z Krosna oraz skierowania do doradców zawodowych w sieci punktów Młodzieżowych Centrów Kariery (MCK).
- Organizacja szkoleń oraz skierowania na kursy zawodowe do Ośrodka Szkolenia Zawodowego OHP w Krośnie.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Organizacja targów pracy i giełd pracy.
- Jednostka bierze również udział w licznych regionalnych wydarzeniach kulturalnych, stwarzających możliwość jej promowania, np. Giełda Pracy „Agrobieszczady” w Lesku, czy Giełda Szkół Ponadgimnazjalnych w Sanoku.
- Dzięki współpracy z licznymi instytucjami państwowymi pośrednik pracy sanockiego PPP prowadzi spotkania z zakresu poradnictwa zawodowego dla młodzieży i osób starszych, tak w jednostce, jak i poza nią (m.in. w ramach współpracy z Młodzieżowym Centrum Kariery w Lesku, Poradnią Psychologiczno - Pedagogiczną w Sanoku, Zespołem Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Nowosielskach, Zespołem Szkół nr. 4 w Sanoku, czy też I i II Liceum Ogólnokształcącym w Sanoku).



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Usługi dla osób projektowych:

Beneficjenci projektu: „OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU PRACY” to osoby pomiędzy 15, a 25 rokiem życia, zamieszkałe na terytorium RP, które wyrażą chęć uczestnictwa w projekcie. W sanockim Punkcie Pośrednictwa Pracy przechodzą one przez cykl spotkań grupowych (około pięciu spotkań, dwu lub trzygodzinnych) - jak również warsztaty indywidualne (w liczbie zależnej od potrzeb każdego beneficjenta projektu). W celu wzbogacenia spotkań grupowych, niekiedy są na nie zapraszani doradcy zawodowi z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej i Klubu Pracy OHP z Krosna. Projekt kończą beneficjenci, którzy otrzymują zatrudnienie.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Beneficjenci jednostki

Z usług PPP w Sanoku mogą korzystać wszystkie chętne osoby, a w szczególności:

- Osoby bezrobotne - bezrobotny oznacza osobę bezrobotną w rozumieniu *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 69 z 2008 r., Poz. 415, z późn. zm.)*.
 - Osoby nieaktywne zawodowo - oznacza osobę pozostającą bez zatrudnienia, która jednocześnie nie zalicza się do kategorii bezrobotni.
 - Uczniowie, absolwenci przygotowujący się do wejścia na rynek pracy, potrzebujący wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń.
 - Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, zaniedbane wychowawczo o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzące ze środowisk niedostosowanych społecznie.
- Beneficjenci projektu: „OHP JAKO REALIZATOR USŁUG RYNKU PRACY” - osoby pomiędzy 15 - 25 roku życia.

W przypadku PPP w Sanoku są to osoby skierowane z innych instytucji, np. z Wydziału Kuratorów Sądu Rejonowego w Sanoku, czy też z innych jednostek OHP. Są to również osoby z wolnego naboru.

Współpraca

W zakresie wykonywania swoich obowiązków Punktowii Pośrednictwa Pracy w Sanoku, do chwili obecnej udało się nawiązać współpracę z następującymi instytucjami:

- Powiatowy Urząd Pracy w Sanoku
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sanoku
- Sąd Rejonowy - Wydział Kuratorów w Sanoku
- Urząd Miasta Sanoka
- Rada Miasta Sanoka
- Urząd Gminy w Sanoku
- Starostwo Powiatowe w Sanoku
- Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna w Sanoku
- Hufce Pracy w Sanoku
- Podkarpacki Bank Spółdzielczy w Sanoku
- Szkoły ponadgimnazjalne w Sanoku i poza nim
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sanoku



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Sanocki PPP w sposób szczególny zacieśnił współpracę z:

- * Urzędem Miasta Sanoka - Urząd Miasta kieruje do Punktu osoby poszukujące pracy, jak również wspiera jednostkę w jej poszczególnych działaniach.
- * Poradnię Psychologiczno - Pedagogiczną w Sanoku - jednostki organizują wspólne spotkania z zakresu doradztwa zawodowego dla młodzieży. PPP uczestniczy również w Giełdach Szkół Ponadgimnazjalnych, organizowanych w Sanoku przez Poradnię Psychologiczno - Pedagogiczną.
- * Szkołami ponadgimnazjalnymi (I i II Liceum Ogólnokształcącym w Sanoku, Zespołem Szkół nr. 4 w Sanoku, Zespołem Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Nowosielskach) - PPP organizuje dla uczniów tych szkół zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego. W zajęciach biorą udział doradcy zawodowi z MCIZ z Krosna.
- * Podkarpackim Bankiem Spółdzielczym - współpraca stwarza możliwości dofinansowania przez Bank niektórych przedsięwzięć, imprez organizowanych przez PPP.
- * Hufcem Pracy w Sanoku - HP wspiera jednostkę w poszczególnych działaniach oraz współpracuje w zakresie organizacji imprez regionalnych.
- * Sądem Rejonowym w Sanoku Wydział Kuratorów - Sąd kieruje do Punktu osoby znajdujące się pod nadzorem kuratorskim.

Część II
Interdyscyplinarne aspekty
przeciwdziałania marginalizacji młodzieży

prof. dr hab. Andrzej Zwoliński

Kraków

Psychologia wykluczenia samobójczego. Profilaktyka

Przez całe wieki w kulturach świata samobójstwo było traktowane jako swoiste tabu, o którym nie wypada rozmawiać, nie trzeba go dokumentować, a poszczególne przypadki oceniano na potrzeby lokalnej społeczności, wskazując na istotne elementy zagadnienia. Dopiero wiek XIX, a zwłaszcza pojawienie się socjologii, pomogło zbudować nowe spojrzenie na samobójstwo jako zjawisko społeczne, jak każde inne, które ma swoją statystykę, dynamikę rozwoju, uwarunkowania i skutki dla całej społeczności.

Stosunkowo wcześniej zauważono, że podczas wojen zmniejsza się zdecydowanie liczba samobójstw. Na stu samobójców w 1913 roku przypadało w latach I wojny światowej tylko 70, podobnie było też podczas wojny w 1870 roku. Émile Durkheim, pionier socjologii, tłumaczył to faktem, że podczas wojny jednostka jest bardziej wchłonięta przez społeczność, a poczucie jedności z innymi ludźmi daje jej rodzaj satysfakcji, która przewyższa nawet cierpienia wojenne. Inni zwracali uwagę na fakt, że o wartości życia decydują silne wrażenia, a najdokuczliwszym cierpieniem jest nuda. Wojna jako świat wielkich emocji podnosi wartość życia – obliczano, że o około 30 procent. w stosunku do tej, jaką miało ono w czasach pokoju. Rozważania te ukrywają fakt, że statystyki wojennych samobójstw są niezupełnie wiarygodne, a liczba samobójstw nie dowodzi stopnia cierpień¹.

W XX wieku postrzeganie samobójstw uległo radykalnym zmianom. W wielu rozwiniętych krajach nie jest już traktowane jako sposób na ocalenie honoru czy wyraz gwałtownego sprzeciwu wobec niesprawiedliwości. Nadal pozostaje rodzajem protestu, jednak najczęściej w wymiarze czysto personalnym. Innym czynnikiem,

¹ Por. T. Tatarkiewicz, *O szczęściu*, Warszawa 1965, s. 158–159.

który jednak wpłynął na wzrost samobójstw, jest dostępność środków, które mogą posłużyć do samounicestwienia. Dawniej broń palną, miecze czy sztylety posiadali tylko zamożni, przedstawiciele warstw wyższych. Trudno dostępne dla zwykłych obywateli były środki odurzające czy narkotyki. Stąd najczęstszym sposobem odebrania sobie życia było utopienie się lub powieszenie. Ten fakt pozwolił Durkheimowi postawić tezę, że „bieda broni przed samobójstwem” (1897). W XIX wieku, wraz z zastosowaniem gazu do oświetlenia i ogrzewania, pojawiła się nowa forma samobójstwa – z wykorzystaniem gazu. Współcześnie w wielu krajach świata zakup broni palnej nie jest niczym trudnym. Podobnie łatwiej jest uzyskać silne środki leczące, które zastosowane w nadmiarze mogą prowadzić do śmierci. Ta nowa sytuacja, związana z „demokratyzacją dostępu do środków samobójczych”, uczyniła realną każdą myśl o samobójstwie i przyczyniła się z pewnością także do wzrostu statystyk samobójczych, zwłaszcza w krajach rozwiniętych².

Globalną statystykę samobójstw prowadzi od wielu lat Światowa Organizacja Zdrowia (WHO). W 1975 roku ogłosiła ona, podkreślając trudności związane z niejasnością i niedokładnością rozpoznawania zjawiska samobójstwa, że w świecie dokonuje się około tysiąca samobójstw dziennie, czyli około pół miliona rocznie. Średnio dla krajów europejskich liczba ta wynosiła 20 osób na 100 tys. mieszkańców. Samobójstw wśród mężczyzn było trzykrotnie więcej niż wśród kobiet. Szczególnie skłonni do samobójstw byli mieszkańcy wielkich aglomeracji miejskich, w których jednostka czuje się wyobcowana. Częściej też zdarzały się samobójstwa wśród osób owdowiałych, rozwiedzionych czy samotnych niż osób w małżeństwach. Wzrastała natomiast liczba samobójstw ludzi młodych, między 15 a 25 rokiem życia, jak też mężczyzn powyżej 75. roku życia³.

Według szacunków ONZ i WHO w 1980 roku na świecie rocznie umierało codziennie śmiercią samobójczą około 1500 osób, a liczbę prób samobójczych oceniano na około 15 razy większą⁴.

Obecnie WHO szacuje, że próba samobójcza zdarza się w świecie przeciętnie co trzy sekundy, a samobójstwo ma miejsce w przybliżeniu co minutę; w ciągu dnia ok. 1500 osób popełnia samobójstwo, a 15 tys. podejmuje próbę samobójczą. Prawie co piąta osoba choć raz w życiu przechodzi kryzys i ma wówczas myśli samobójcze – dotyczy to zwłaszcza ludzi młodych (nawet 40–50 proc. nastolatków). Więcej ludzi umiera w wyniku samobójstwa, niż w wyniku konfliktów zbrojnych i zamachów terrorystycznych liczonych razem. Samobójstwo jest jedną z trzech głównych przyczyn zgonów ludzi młodych w przedziale wiekowym 15–35 lat. W ciągu roku na świecie samobójstwo popełnia około miliona osób. Każdy z tych przypadków ma wpływ na co najmniej sześć innych osób, przy czym liczba prób samobójczych jest wielokrot-

² B. Innes, *Granice śmierci*, przekł. M. Bernacki, E. Krzak-Ćwiertnia, Warszawa 1999, s. 42–43.

³ Za: J. Troska, *Moralność życia cielesnego* (Biblioteka Pomocy Naukowych, nr 14), Poznań 1999, s. 62–64.

⁴ M. Jarosz, *Samozniszczenie, samobójstwo, alkoholizm, narkomania*, Wrocław 1980, s. 68.

nie wyższa i może dochodzić nawet do 20 milionów. Najwięcej zamachów na własne życie popełniają ludzie w dwóch przedziałach wiekowych: 16–21 lat oraz 45–55 lat. W tej statystyce dominują mężczyźni, chociaż kobiety dokonują więcej prób samobójczych. Na przestrzeni ostatnich 50 lat liczba samobójstw na świecie zwiększyła się o 60 proc. Ten wzrost dotyczy głównie krajów rozwiniętych i ludzi młodych⁵.

Polska należy do krajów o średniej liczbie samobójców. Rocznie odbiera sobie tutaj życie około 5 tys. osób. To więcej, niż ginie w wyniku morderstw i wypadków drogowych. W 1951 roku notowano w Polsce 5 samobójstw na 100 tys. mieszkańców (ogółem 1 310 przypadków), w 1960 roku było to 8 samobójstw na 100 tys. mieszkańców (ogółem 2 374), w 1980 roku – 12,6 (ogółem 4 495), w 1985 roku – 13,2 (ogółem 4 945), w latach 90. XX wieku 10, a w 2000 roku aż 15 (ogółem 5 841). W tym okresie widoczne były dwa istotne spadki liczby samobójstw: w 1981 roku o 35 proc. – Solidarność tchnęła w pesymistów nadzieję na lepsze jutro; a drugi w 1989 roku – badacze tłumaczą to wiarą w zmiany, co zaowocowało większym „popytem na życie”. Spadek liczby samobójstw o blisko 10 procent zanotowano także w 2003 roku. Dane Komendy Głównej Policji stwierdziły w 1991 roku liczbę 4 159 samobójstw (3 388 – mężczyzn, 771 kobiet); w 2000 roku – 4947 (4 090, 857); w 2005 roku – 4 621 (3 885, 736), w 2007 roku – 3 530 (2 924, 606), a w 2010 roku – 4 087 samobójstw (3 517, 570)⁶. W 2000 roku najniższy wskaźnik autodestrukcji odnotowano w województwie świętokrzyskim (10,9), zaś najwyższy – w dolnośląskim (19,5) i zachodniopomorskim (17,5). W odniesieniu do nasilenia śmierci samobójczych w środowisku wiejskim – wsie województwa łódzkiego (21,4)⁷.

Można też mówić o pewnej „geografii samobójstw”. I tak np. w Europie najniższy wskaźnik samobójstw ludzi starszych występuje w krajach, w których przetrwały tradycje wielopokoleniowych rodzin mieszkających wspólnie, jak np. Grecja, Włochy, Portugalia. Najwyższy wskaźnik samobójstw odnotowuje się w niektórych państwach postsowieckich, jak również w Austrii i Szwajcarii⁸.

Dane WHO za 1989 rok mówiły, że najwyższe wskaźniki samobójstw odnotowano: na Węgrzech (92 na 100 tysięcy mieszkańców), w Austrii (58), w Danii (56), w Finlandii (54), Francji (46), Japonii (43), RFN (39), Czechosłowacji (38), Szwecji (36), Bułgarii (33). Natomiast najniższe współczynniki zanotowano w Kuwejcie (2), Grecji (8), Portugalii (19), Urugwaju (19), Holandii (23) i w Australii (23). W Polsce ten wskaźnik wynosił wówczas 26 samobójstw na 100 tysięcy mieszkańców. Dane za rok 1995 wskazywały znaczny wzrost wskaźnika samobójstw w wielu krajach, w szczególności w Rosji (52 na 100 tys. mieszkańców), na Ukrainie i Litwie (47), Łotwie (40) i w Estonii (40). Dane WHO z roku 2008 odnotowały następujące wskaź-

⁵ T. Jaklewicz, *Nie zabijaj (siebie)!*, „Gość Niedzielny”, 2011, nr 33, s. 28–29.

⁶ J. Gorzelińska, *Nie zabijaj się*, „Przekrój” 2004, nr 48, s. 30–34.

⁷ M. Jarosz, *Samobójstwa w III Rzeczypospolitej w perspektywie światowej. Analiza socjologiczna, „Suicydologia”* 2005, t. 1, nr 1, s. 1–13.

⁸ J. Danilewicz, *Kochani, dopuszczam się przestępstwa*, „Polityka” 2009, nr 29, s. 27.

niki samobójstw: na Białorusi – 35,1; na Litwie – 30,7; w Rosji – 30,1; na Słowenii – 26,3; na Węgrzech – 26,0; w Polsce – 15,8; w Austrii – 15,6; w Bułgarii – 13,0; w Rumunii – 12,5⁹.

Dane statystyczne, zarówno ogólnoświatowe, jak i krajowe czy lokalne, wskazują na bardzo szeroki zakres problemu samobójstwa. Dotyka on społeczeństw różnych kultur, religii, różnego stopnia rozwoju ekonomicznego i politycznych ustrojów. Potwierdza to jedynie słuszność twierdzenia, że samobójcza autodestrukcja nie jest problemem instytucji, struktur czy sposobów życia, lecz człowieka. Tajemnica samobójstwa jest tożsama z tajemnicą samego człowieka, który podejmuje niszczycielską decyzję.

Psycholodzy o samobójstwie

Samobójstwo jest zjawiskiem bardzo złożonym, spotykanym wśród ludzi różnych epok, kultur i ras. Świadczy też o tym różnorodność dyscyplin naukowych, które próbują wyjaśniać motywy i uwarunkowania samobójczych myśli, prób i decyzji. Czynią to zarówno socjologia, jak i psychologia, psychiatria, medycyna sądowa, kryminologia, filozofia i teologia. W ramach psychologii i psychiatrii brak jest jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy samobójstwo jest wynikiem choroby psychicznej. Samobójstwo osób, u których stwierdzono odchylenie od normy psychicznej, według niektórych psychologów zasadniczo nie różni się w swych motywacjach od innych samobójstw. Psycholodzy ci uważają, że jeśli sprowadzimy do wspólnego mianownika okoliczności i przeżycia zarówno zdrowych, jak i chorych psychicznie, to możemy powiedzieć, że ich motywy są identyczne¹⁰.

Od dawna upatrywano w samobójstwie odchylenie danej jednostki od normy zachowań. Do najstarszych koncepcji wyjaśniających przyczynę samobójstw należała teza o dziedziczności skłonności samobójczych. Był to problem wysuwany już w XVIII i XIX wieku. Wolter i wielu innych myślicieli tego okresu uważało samobójstwo za chorobę dziedziczną. Teoria ta do dzisiaj znajduje swoich zwolenników. Analiza 215 prób samobójczych (Felicitas Kalminas) pozwoliła stwierdzić, że 11,5 proc. osób chcących popełnić samobójstwo pochodziło z rodzin, w których zdarzyło się przynajmniej jedno samobójstwo. Znane są przypadki, że młodzi ludzie odbierali sobie życie, ponieważ wiedzieli, że pochodzą z „rodzin samobójczych”, byli opętani myślą, że nie pozostaje im nic innego, jak samobójstwem wyzwolić się od tego, co

⁹ Światowa Organizacja Zdrowia, Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, *Zapobieganie samobójstwom. Poradnik dla nauczycieli i innych pracowników szkoły*, Genewa-Warszawa 2003., s. 6–7; N. Te-taz, *Warto żyć. Samobójstwo – jego istota i zwalczanie*, przekł. R. Tybusz, Warszawa 1976, s. 18; por. WHO/Suicide rates per 100,000 by country, year and sex (Table), http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide_rates/en/index.html [dostęp: 20.12.2014].

¹⁰ L. Korzeniowski, *Zarys psychiatrii. Podręcznik dla studentów medycyny*, Warszawa 1965. Por. Z. Plużek, *Psychologia pastoralna*, Kraków 1994, s. 127–168.

jest takie ciężkie i wymaga odpowiedzialności. Z badań nie wynika jednak oczywiste genetyczne uwarunkowanie samobójstwa¹¹.

W XIX wieku wśród psychologów przeważał pogląd, że wszelkie samobójstwo jest zjawiskiem patologicznym, a więc przedstawia pewną formę schorzeń psychicznych, które nie pozostawiają miejsca na działanie wolnej woli. Samobójstwo należało traktować na równi z gruźlicą lub jako psychopatologiczny przypadek depresji. W poglądzie tym kryje się jednak zbytne uproszczenie zagadnienia. Wielu współczesnych psychiatrów (Hans Walter Gruhle, Erwin Ringel, Florin Laubenthal) przyjmuje, że około 20 proc. samobójców można uznać za osobniki anormalne, nieodpowiedzialne moralnie za podjęty czyn. Nie znaczy to, że w pozostałych przypadkach nie występują doraźne zaburzenia psychiczne bądź intensywnie przeżywane stany emocjonalne, które też w istotny sposób nadwyrężają świadomość moralną działających w tych warunkach osób. Pozostaje jednak ciągle – trudno orzec jak szeroki – margines działań samobójczych w pełni świadomych. Psychologia dodatkowo odsłania inną stronę działania samobójczego, jaką jest motywacja skłaniająca osoby do podjęcia zamachu na swoje życie. W okresie międzywojennym klasyfikowano w polskiej psychologii sześć kategorii przyczyn samobójstwa: psychopatologiczne (depresje i choroby psychiczne, alkoholizm, stan upojenia); psychologiczne (kłótnie małżeńskie, sprzeczki w rodzinie, obawa kary, zdenerwowanie, tęsknota za zmarłym, uczucie wstydu, niepowodzenie życiowe); erotyczne (zawód miłosny, ciąża nieślubna, porzucenie przez kochankę, porzucenie przez męża lub żonę, zdrada małżeńska, niemożność wstąpienia w związek małżeński, choroby weneryczne); choroby fizyczne, warunki materialne oraz utrata posady i niepowodzenia w szkole¹².

Psycholodzy wzięli też udział w debacie nad uzasadnieniem samobójstwa wolnością jednostki w decydowaniu o własnym życiu. Odwołano się przy tym do myśli Immanuela Kanta na temat ludzkiej autonomii. Życie człowieka nie jest czymś oddzielnym od niego samego. Określenie „człowiek ma swoje życie” trzeba zastąpić określeniem „człowiek jest swoim życiem”. Poza własnym życiem nie ma osobistej wolności, gdyż istnieje ona jedynie jako wolność inkarnowana, wcielona w konkretną ludzką egzystencję¹³.

Już socjologiczna analiza samobójstwa Émile'a Durkheima wskazywała na konieczność uwzględnienia czynnika psychologicznego we wskazaniu przyczyn powstawania autodestrukcyjnych decyzji. Do najczęstszych bowiem samobójstw, na które zwrócił uwagę Durkheim, należą te, które nazwał on anomicznymi. Anomia to inne określenie alienacji. W zwykłych warunkach społeczeństwo dostarcza norm zachowań, które jednostka akceptuje. Gdy jednak warunki ulegają zmianie, jednost-

¹¹ Por. N. Tetaz, *Warto żyć...*, dz. cyt., s. 56; A. Gaberle, *Patologia społeczna*, Warszawa 1993, s. 295.

¹² W. Grzywo-Dąbrowski, S. Manczarski, *Samobójstwo w Polsce*, „Czasopismo Sądowo-Lekarskie”, 1934, nr 7, s. 19–53.

¹³ M. Machinek, *Śmierć w dyspozycji człowieka. Wybrane problemy etyczne u kresu ludzkiego życia*, Olsztyn 2004, s. 103–106.

ka może tracić poczucie sensu, płynące z równowagi społecznej i obowiązujących norm. Pozbawiona jasnych wskazówek co do postępowania, czuje się coraz bardziej wyizolowana, zaczyna rozważać możliwość samobójstwa. Durkheim mówi o rodzaju „obłądu”, „szaleństwa”, które może prowadzić do samobójstwa. Za psychologami wymienia, wśród samobójstw chorych umysłowo, m.in. samobójstwo maniackalne (wynik halucynacji lub szalonych myśli); melancholiczne (ma związek ze stanem głębokiej depresji i nadmiernego smutku); samobójstwo obsesyjne (wynik natrętnych myśli samobójczych); samobójstwo impulsywne lub autonomiczne (wywołane gwałtownym, nieodpartym impulsem)¹⁴.

Twórca psychoanalizy Zygmunt Freud (1856–1939) utrzymywał, że to raczej wewnętrzne dyspozycje psychiczne, a nie uwarunkowania społeczne są przyczyną samobójstw. Przekonywał, że w każdym człowieku drzemią dwie przeciwstawne siły, wzajemnie się równoważące. Jedna z nich to popęd do życia, nazwany przez Freuda Erosesem (z gr. miłość), a druga to popęd w kierunku destrukcji i agresji, zwany Tanatosem (z gr. śmierć). Osoba odbierająca sobie życie odczuwa agresję i złość, wobec których nie może dłużej żywić uczucia miłości. Wszystko, co żyje, dąży do śmierci, do pierwotnego stanu anorganicznego. Przyjął to twierdzenie za oczywiste psychologicznie, które miało konsekwencje w twierdzeniu istnienia „chęci umiarnia”¹⁵. Pojęcie „instynkt śmierci” pojawiło się w pismach Freuda dopiero około 1920 roku. Psychoanalicy uważają samobójstwo za odwrócone zabójstwo. Nikt nie zabija siebie – twierdził Freud – kto wcześniej nie pragnął zabić kogoś innego lub przynajmniej nie życzył mu śmierci. Karl Menninger przyjął za Freudem istnienie instynktu śmierci, tłumacząc go kompleksem sadyzmu i masochizmu. Wyróżnił trzy uczucia, które towarzyszą samobójstwu: 1. pragnienie zabicia kogoś wynikające z prymitywnej agresji, niewyrażanej i kierowanej do wewnątrz, towarzyszy mu chęć zabijania, ale trudno zabić kogoś, kogo się kocha, więc pragnienie to jednostka kieruje przeciw sobie; 2. pragnienie, by być zabitym – zabicie siebie z nienawiści do siebie; 3. pragnienie śmierci – podlega wahaniom, wątpliwościom, gdyż bardzo trudno żyć i trudno umrzeć. W człowieku obciążonym takim pragnieniem toczy się walka między życiem a śmiercią. W samobójstwie następuje pomieszanie podmiotu z przedmiotem¹⁶.

Późniejsi psychologowie nie znajdowali w samobójstwie „instynktu śmierci” Freuda, czy tym bardziej „genów śmierci”, o których mówił Leopold Szondi. Walter Morgenthaler, zawodowy psychiatra, odrzucił oba te uproszczone pojęcia, jako określające zjawisko niewystępujące w wypadkach samobójstw. Nie może istnieć równowartość życia i śmierci. Przyjąć śmierć nie oznacza uważać ją za godną pożądaną. Człowiek dokonujący destrukcji nie uważa tego za równoważne twórczemu działaniu¹⁷.

¹⁴ E. Durkheim, *Samobójstwo. Studium z socjologii*, przekł. K. Wakar, Warszawa 2006, s. 65–79.

¹⁵ Por. S. Freud, *Poza zasadą przyjemności*, przeł. J. Prokopiuk, Warszawa 1976.

¹⁶ K. Menninger, *Man against himself*, New York 1965. Por. B. Pilecka, *Osobowościowe korelaty prób samobójczych u młodzieży*, Rzeszów 1981.

¹⁷ Por. N. Tetaz, *Warto żyć...*, dz. cyt., s. 57–59.

Inne pojęcie Freuda pozostało w psychologii jako doniosłe dla tłumaczenia przyczyn samobójstw – termin „superego” (*Uber-Ich*). Człowiek, a więc ego, może się unicestwić, jeżeli nie czuje się już przez superego (rozumiane w znacznym stopniu jako „sumienie”, „ojciec”) kochany, tylko znienawidzony i prześladowany. George Sigmund utratę superego rozumie jako utratę duchowego wymiaru głębi, czego skutkiem jest bezradne wydanie się na łup uczuciom. Friedmann tłumaczył większą częstotliwość samobójstw w wyższych kulturach tym, że ich członkowie mają silniejsze superego, gdy w kulturach niższych agresja rozładowywana jest w stosunku do innych¹⁸.

Dla Alfreda Adlera pragnienie śmierci jest hiperkompensacją kompleksu niższości, którego powstanie sięga głęboko w dzieciństwo. Pożądanie śmierci uważał on za reakcję obronną i chęć zemsty za poczucie niższości. Za pomocą samobójstwa jednostka doznaje dowartościowania. Margaret von Andics stwierdza, że samobójstwo wynika z braku poczucia sensu życia i załamania. Negatywne reminiscencje z dzieciństwa i trudność w nawiązaniu pozytywnych interakcji społecznych wystarczająco tłumaczą postawy autodestrukcyjne. Gregory Zilboorg postawił tezę, że pęd do samobójstwa jest dlatego tak silny, gdyż wynika z instynktu samozachowawczego w postaci aberracji tego instynktu pod wpływem depresji. Depresja wyzwala uczucie wrogości w stosunku do siebie. Samobójca, rezygnując z życia, sięga po wyimaginowaną nieśmiertelność. W teorii tej zwraca się uwagę na relację „rodzice–dziecko”, która, gdy nie jest prawidłowa, może prowadzić do samobójstwa. U podłoża autoagresji leży nieświadoma wrogość połączona z nieumiejętnością kochania innych¹⁹.

Erich Fromm zwrócił uwagę, że utrata własności własnego życia wyrasta z dwóch sposobów istnienia człowieka, które wyrażają postawy „być” i „mieć”. „Postawa »mieć« charakterystyczna dla kultury zdominowanej przez system kapitalistyczny, wspierany nadrozwojem nauk przyrodniczych i technicznych i niedorozwojem nauk humanistycznych i aksjologicznych, uzależnia wartość istnienia ludzkiego od rzeczy, które człowiek zdobył. Ten, kto nic nie ma, jest niczym. Został odwrócony porządek wartości. To nie istnienie osoby ludzkiej jest źródłem wartości różnych, posiadanych przez nią rzeczy, ale odwrotnie, to bezosobowe martwe przedmioty decydują o wartości naszego życia. Przesunięcie źródła wartości z osoby na bezosobowe rzeczy jest zabiegiem neurotycznym i samobójczym. Człowiek nie odzyska już swej utraconej wartości, a to dlatego, że nie ma przejścia od wartości rzeczy do wartości osoby. Jak powiedział Kant – osoba nie ma ceny, jest bezcenna. Nie jest wartością wymienną. Nie jest też sumą wartości niższych, utylitarnych, hedonistycznych”²⁰. Podobną nihilizację wartości człowieka proponuje utylitarystyczna etyka jakości życia – odwraca porządek wartości: odpowiednia jakość organizmu decyduje o wartości osoby.

¹⁸ Por. M. Pinguet, *Śmierć z wyboru w Japonii*, tłum. M. Kubiak Ho-Chi, Kraków 2007, s. 58–59.

¹⁹ Por. B. Hołyst, *Samobójstwo – przypadek czy konieczność*, Warszawa 1983, s. 94–96.

²⁰ E. Fromm, *Mieć czy być?*, tłum. J. Karłowski, Poznań 1995, s. 146–149.

Niektórzy z psychologów behawiorystów twierdzą, że samobójstwo stanowi pewien wzór zachowania, którego nie można się nauczyć. Oznacza to, że skłonności anihilacyjne można rozwinąć w sobie poprzez wzmocnienie określonych nawyków i wyuczonych asocjacji, czemu towarzyszy osłabienie postaw dostosowawczych i adaptacyjnych. Zdarza się, że samobójstwo jest formą naśladowania²¹.

Jeszcze inne koncepcje wskazujące na przyczyny samobójstw były wynikiem szerszych badań. Amerykański psycholog Edwin Schneidman prowadził badania nad stanem umysłu jednostek o skłonnościach samobójczych. Rozpoznał istnienie wielokierunkowych potrzeb psychicznych oraz towarzyszące im uczucie, że nie można ich zaspokoić. Jednostka traci zdolność rozwiązywania stojących przed nią problemów. Pograża się w poczuciu beznadziei i bezradności. Miotają ją ambiwalentne uczucia: pragnie umrzeć i chce nadal żyć. Gdy pojawia się cierpienie psychiczne nie do zniesienia (nazwane przez Scheidmana *psyache* – „ból psychiczny”), jednostka podejmuje decyzję o ucieczce, co w praktyce oznacza samounicestwienie.

Wiedeński psychiatra, Erwin Ringel (1921–1994), badający fenomen samobójstwa, wskazał na psychodynamiczne aspekty takiego zachowania i określił tzw. „syndrom presuicydalny”, który pozwolił na nowo sformułować zasady profilaktyki. Wymienił on trzy elementy tego syndromu, które razem wzięte mogą doprowadzić do próby samobójczej. Są to: 1. zawężenie możliwości życiowych w wyniku np. rozpadu podstawowych wartości życiowych i ideałów; 2. wzrastająca agresja, którą człowiek skierowuje przeciwko sobie; 3. rosnące pragnienie śmierci, przybierające niekiedy formę fantazji lub jedynie wyimaginowanej krzywdy wobec drugich²².

W 1949 roku Ringel, po analizie 700 przypadków samobójstw w Londynie, doszedł do wniosku, że samobójstwo jest szczytową formą neurotyzmu, w której następuje utrata sił ekspansywnych, przy zawężeniu sfery emocjonalnej i zwiększonej agresji. Samobójstwo to nie reakcja nagła, ale efekt długotrwałego procesu gromadzenia urazów, które odkształcają osobowość²³.

Stengel, na podstawie badań przeprowadzonych w latach 1952–1956, uważał, że patologiczny pęd do wędrówek jest symbolicznym przejawem usiłowania samobójstwa²⁴. W innych badaniach zwracano uwagę na drobiazgowe badania empiryczne przypadków samobójstw (Norman Farberow, Edwin Schneidman), determinizm psychologiczny ugruntowany na tendencjach i dynamizmach indywidualnych (Gabriel Deshaies), tzw. adolescencyjne zachowania samobójcze wiążące się z przejściowymi zaburzeniami osobowości wynikającymi z rozwoju społecznej jednostki (Viktor Frankl)²⁵.

²¹ B. Innes, *Granice śmierci...*, dz. cyt., s. 41.

²² Por. B. Gawda, *Osobowość suicydalna – studium przypadku*, [w:] *Problemy współczesnej tanatologii. Medycyna – antropologia kultury – humanistyka*, t. 3, red. J. Kolbuszewski, Wrocław 1999, s. 96–97.

²³ E. Ringel, *Der Selbstmord*, Wien 1953.

²⁴ E. Stengel, *Suicide and attempted suicide*, Baltimore 1966.

²⁵ Por. C. Cekiera, *Z badań nad osobowością samobójców*, „Zdrowie Psychiczne”, 1966, nr 3–4, s. 139; T. Kostrzewa i in., *Próby samobójcze wśród dzieci i młodzieży Krakowa*, „Zdrowie Psychiczne” 1972, nr 3.

Wielość różnorodnych wniosków psychologów niepokoi i pozwala stwierdzić nieustannie trwające dochodzenie do psychologicznej prawdy o tragedii odebrania sobie życia.

Pustka egzystencjalna samobójcy

W psychologicznych analizach samobójstw pojawia się bardzo często, na różne sposoby wyrażane, przekonanie o pustce egzystencjalnej odkrytej przez ofiarę, która następnie prowadziła ją ku decyzji ostatecznej. Z pewnością dużą rolę odegrały w tym pisma egzystencjalistów, sugerujących bezsens życia ludzkiego. Hiszpański zwolennik egzystencjalizmu, Miguel de Unamuno (1864–1936) pisał: „To nie do zniesienia. Prześladowuje mnie teraz myśl o samobójstwie. Przed chwilą myślałem, że czy nie wstrzyknąć sobie silnej dawki morfiny, aby zasnąć na zawsze. I widziałem siebie samego, tuż po zastrzyku, przerażonego w obliczu śmierci, jak ogłaszam innym, co się stało, aby przyszli mi z pomocą, jak zrozpaczony zaczynam biegać, pocić się, miotać, chcąc przewyciężyć sen i morfinę”²⁶. Egzystencjalista ateistyczny Jean Paul Sartre (1905–1980) rozważał: „Zbliżam się do przepaści i na niej szukam wzrokiem samego siebie. Od tej chwili gram możliwościami. Przemierzając otchłań z góry do dołu, moje oczy naśladują możliwy upadek i realizują go symbolicznie; jednocześnie zachowanie samobójcze, stając się moją możliwością, powołuje do życia możliwe motywy, które mogą je urzeczywistnić (samobójstwo położyłoby kres drodze)”²⁷.

W popularnej wersji te rozważania o egzystencjalnej pustce znalazły swój wyraz w literaturze. Bohater *Smugi cienia* Josepha Conrada rozważa: „życie jest bezmyślnym zabijaniem czasu i po to tylko porzuciłem dogodną pracę w gronie życzliwych przyjaciół, by uciekając od pustki życiowej, odnaleźć ją w postaci o wiele dotkliwszej na pierwszym zakręcie drogi...”²⁸. Anna Karenina w monologu przed samobójstwem rozważa: „Czyż nie jesteśmy wszyscy rzućni na ten świat tylko po to, by się wzajemnie nienawidzić i dręczyć siebie i innych? [...] Dlaczego nie zdmuchnąć świecy, skoro widok tego wszystkiego wzbudza wstępt? [...] Wszystko jest fałszem, kłamstwem, oszustwem”²⁹. Baudelaire w poemacie *Gdziekolwiek z dala od świata* napisał: „To życie jest szpitalem, gdzie wszystkich chorych opętało pragnienie, by zmienić łóżko. Ten chciałby cierpieć naprzeciw pieca, ów sądzi, że wyzdrowiałby obok okna”³⁰. Rainer Maria Rilke napisał: „Śmierć jest wielka. Ze śmiejącymi się ustami należymy do niej. Kiedy sądzimy, że jesteśmy w środku życia, ona śmie płakać w środku nas”³¹.

²⁶ M. de Unamuno, *Dziennik intymny*, przekł. P. Rak, Kęty 2003, s. 76.

²⁷ J. P. Sartre, *Problem bytu i nicości*, [w:] tegoż, *Problem bytu i nicości. Egzystencjalizm jest humanizmem*, przekł. M. Kowalska (*Arcydzieła Wielkich Myślicieli*), Warszawa 2001, s. 97.

²⁸ J. Conrad, *Smuga cienia*, przekł. J. Korniłowiczowa, Warszawa 1958, s. 33.

²⁹ L. Tołstoj, *Anna Karenina*, przekł. K. Iłłakowiczówna, t. 2, Warszawa 1959, s. 439, 443.

³⁰ Ch. Baudelaire, *Paryski spleen*, przekł. J. Guze, Warszawa 1959, s. 120.

³¹ R. M. Rilke, *Poezje*, przekł. M. Jastrun, Warszawa 1959, s. 8.

Wewnętrzny fatalizm ludzkiego losu to jeden z głównych – zarówno destrukcyjnych, jak i konstytutywnych – aspektów absurdałnego świata. Nie może człowiek pokonać tego faktu, przemóc i przemienić świat na lepszy. Wszystko, co potrafi, to go oswoić i skanalizować przez refleksję i świadomość, która staje się azylem od rozpacz³².

Fataliści i nihiliści jeszcze bardziej pogłębiali tragiczną wizję pustego świata. Usprawiedliwiała to totalną destrukcję świata i siebie. Stanisław Ignacy Witkiewicz (1885–1939), przedstawiciel katastrofizmu, wyznawał: „Ja nie mam siły nawet na samobójstwo, a umęczony jestem samym sobą aż do zdechnięcia”³³. Szukał azylu od rozpacz i oddalał myśl o śmierci – do czasu... aż odebrał sobie życie. Nie zdołał odpędzić Tanatosa³⁴.

Rumuński teoretyk nihilizmu Emil Cioran (1911–1995), pisał: „Są problemy, które, gdy się nimi zajmiesz, izolują cię od życia, owszem, nawet unicestwiają. Gdy się w nie zagłębisz, znaczy to, że nie masz już nic do stracenia ani do zyskania”³⁵.

Nihilizm i katastrofizm w różnych odmianach, obecne we współczesnej kulturze, szczególnie sprzyjają apologii samobójstwa. Podsuwają ostateczne rozwiązanie problemu egzystencji w pustym świecie przez samounicestwienie. Fascynacja śmiercią jest pozytywnym rozwiązaniem egzystencjalnej pustki. Skoro bowiem nie ma Boga, nie ma wartości, żadnej logiki życia, to samobójstwo jawi się jako najsluszniesze rozwiązanie problemu egzystencji³⁶.

Znany psychiatra austriacki, Victor Frankl, czasy współczesne nazwał „epoką frustracji egzystencjalnej”. Zauważał u swych pacjentów coraz gwałtowniejsze uczucie wewnętrznej pustki, przeraźliwego bezsensu życia. Wielu psychiatrów zauważa, że pustka egzystencjalna jest „znakiem czasów”, znamieniem współczesności. Kryzys cywilizacji przejawia się przede wszystkim w kryzysie duchowym człowieka, w braku uzasadnienia własnej egzystencji³⁷. Brak celu w życiu jednostki ma znaczący wpływ na dokonanie samobójstwa. Można je rozumieć jako jeden i jedyny sposób rozwiązania własnego problemu przez samobójcę, przy zawężonej perspektywie innych możliwości, bez nadziei na lepsze czasy.

W stanie takiego kryzysu nadziei człowiek z samobójczymi myślami zostaje ogarnięty przez samotność, która go zewsząd dopada. Jest to samotność zarówno emocjonalna – wynika z braku lub utraty intymnej więzi psychologicznej z drugą osobą; społeczna – towarzyszy jej poczucie braku celu, niepokoju i pustki, odczucie

³² Por. J. Marx, *Idea samobójstwa w filozofii od antyku do współczesności*, Warszawa 2003, s. 275–287.

³³ S. I. Witkiewicz, *Janulka córka Fizdejki; Wariat i zakonnica*, [w:] tegoż, *Dramaty*, Warszawa 1983, s. 284.

³⁴ Por. J. Marx, *Idea samobójstwa...*, dz. cyt., s. 406–426.

³⁵ E. Cioran, *Na szczytach rozpacz*, przekł. I. Kania, Kraków 1992, s. 51.

³⁶ A. Siemianowski, *Śmierć w perspektywie nadziei. Esej filozoficzny o ostatecznych sprawach człowieka*, Gniezno 1992, s. 23–24.

³⁷ Por. M. Wolicki, *Przyczyny i skutki pustki egzystencjalnej w ujęciu V. E. Frankla*, „W Drodze”, 1985, nr 3, s. 70–75.

znalezienia się na marginesie życia; jak i egzystencjalna – łączy się z poczuciem izolacji, oddzielenia od Boga, od społeczności ludzi wierzących³⁸. Obecnie samotność ciąży na całym społeczeństwie. Bardzo wielu ludzi bowiem doświadcza wykorzenienia ze swego środowiska, odczuwa obcość tych, którzy żyją obok nich, zanikły więzi sąsiedzkie, przyjacielskie i rodzinne. A istnieje nadal potrzeba bliskości i ciepła innych. Stąd rodzi się łatwość wchodzenia w pseudowspólnoty, jak np. sekty, okazyjne grupy kolegów czy chwilowe środowiska zabawowe. Rozsypanie się ich dodatkowo pogłębia frustrację i ukazuje całą pustkę rzeczywistej samotności³⁹.

Przeszkoda do tworzenia wspólnoty z innymi, a więc czynnik pogłębiający samotność jednostki, może leżeć po jej stronie. Jest nim np. narcyzm, jako zaburzenie wywołujące specyficzny kryzys tożsamości. To nadmiernie rozwinięte poczucie własnej ważności albo wyjątkowości; oddawanie się marzeniom o nieograniczonym sukcesie, wpływach i urodzie; stały ekshibicjonizm psychiczny, przez który dana osoba domaga się ciąglego zainteresowania i podziwu; zimna obojętność, poczucie niższości, wstydu i upokorzenia, uczucie pustki w reakcji na krytykę i obojętność ze strony innych; przekonanie o nadzwyczajnych uprawnieniach bez poczucia potrzeby odwzajemnienia się, interesowność w stosunku do innych, związki z innymi grawitujące między przeciwieństwami w zakresie ocen osób, z którymi wchodzi się w kontakt, brak empatii – wszystko to pogłębia przepaść między daną jednostką a innymi. Narcyzm zakłóca postawę człowieka wobec śmierci, która domaga się podmiotowej samoafirmacji, akceptacji siebie⁴⁰.

Na psychologiczne źródła myśli i czynów samobójczych zwracało od dawna uwagę chrześcijaństwo, podejmując w formacji duchowej naukę na temat smutku. Tzw. zły smutek, który rodzi się z niespełnionych ziemskich i cielesnych pragnień i pożądań, z nadmiernie rozbudzonych ambicji i nierealnych nadziei, może być następstwem niepowodzenia, gniewu czy też niezaspokojonego pragnienia zemsty. Może rodzić się z rozpamiętywania doznanych krzywd albo ze wspomnienia o bliskich osobach i o utraconych dobrach materialnych. Może być także reakcją na złowieszcze sny podsuwane przez demony. Smutkowi ulegają najbardziej ci, którzy są namiętnie przywiązani do czegoś na świecie. Do najpoważniejszych konsekwencji smutku – według ojca pustyni Ewagriusza (345–399) – należy pokusa samobójstwa, która przychodzi, gdy stan przygnębienia utrzymuje się dłużej⁴¹.

Współczesne badania psychologiczne wykazują, że bardzo duża liczba młodych ludzi odczuwa mniej lub bardziej zaawansowaną formę egzystencjalnej pustki. Vik-

³⁸ Por. J. Salij, *Nieszczęście samotności*, [w:] *Samotność chciana i niechciana*, Kraków 2002, s. 200–201.

³⁹ O. Clement, *Ciało śmiertelne i chwalebne*, przekł. M. Żurowska, Warszawa 1999, s. 112–118.

⁴⁰ Por. J. Szymoń, *Narcyzm a postawa wobec śmierci*, [w:] *Człowiek wobec śmierci*, red. J. Makselon, Kraków 2005, s. 307–316.

⁴¹ Ewagriusz z Pontu, *De malignis cogitationibus* 12, SCh 438, s. 192. Por. R. M. Pancierz, *Miejsce smutku w duchowości chrześcijańskiej. Świadectwa wielkich pisarzy monastycznych od Ewagriusza do Jana Klimaka*, „Polonia Sarca”, 2011, nr 29 (73), s. 277–279.

tor E. Frankl przywołuje badania prowadzone wśród europejskich studentów, które wykazują grupę 25 proc. spośród nich dotkniętych takim odczuciem. Wśród amerykańskich studentów ten odsetek wyniósł aż 60 proc. Przejawem tej pustki jest stan ciągłego znudzenia – dla wielu poważniejszy problem niż rozpacz. Chwilowo jest on pośrednio kompensowany najbardziej prymitywną formą „sensu życia”, jakim jest wola pieniądza czy wola przyjemności (głównie seksualnej). Szybko przybierają one postać „błędnego koła” – nasilają poczucie pustki egzystencjalnej⁴².

Lęk i depresja

Psychologiczna analiza przyczyn samobójstw pozwoliła na wskazanie na czynniki ryzyka zachowań suicydalnych. Wśród trzeciorzędnych wymienia się: wiek, płeć, stan cywilny i przynależność do mniejszości etnicznych czy seksualnych; do drugorzędnych: traumatyczne wydarzenia w dzieciństwie, przewlekłą złą sytuację socjalno-bytową i rodzinną, negatywne wydarzenia życiowe; a wśród pierwszorzędnych pojawiły się zaburzenia psychiczne (depresyjne i osobowościowe), uporczywe myśli samobójcze, wcześniejsze próby samobójcze i samobójstwo w rodzinie.

Trudno określić wyraźne granice między pustką egzystencjalną a depresją. Pustka egzystencjalna jest z pewnością pojęciem szerszym, dotyczy bardziej wymiaru ontycznego i duchowego. Depresja zaś odnosi się bardziej do wymiaru psychologicznego – sfery emocjonalnej i somatycznej.

Depresje są schorzeniami idącymi w parze z dużym ryzykiem samobójstwa, które jest dokonywane zarówno w czasie depresji, jak i pomiędzy nawrotami. Erwin Ringel, opisując tzw. „zespół presuicydalny”, objął nim następujące elementy: zmniejszenie licznych funkcji psychicznych i zawężenie ich do ciągłego przeżywania uczucia lęku, niepokoju i zagrożenia, utrzymywania się przekonania o mniejszej wartości, poczucia niewydolności, które prowadzą do postawy rezygnacji, wycofania się; skłonność do kierowania agresji przeciwko sobie; ucieczkę od rzeczywistości z wynikającymi z niej trudnościami w świat marzeń, a zwłaszcza rozważań o śmierci i samobójstwie jako sposobie rozwiązania problemów. W ciężkich „depresjach psychotycznych” zdarza się nawet tzw. samobójstwo rozszerzone – chory decyduje się o poszerzenie liczby osób, w stosunku do których śmierć wydaje mu się najlepszym rozwiązaniem⁴³.

Na stan depresji w życiu ludzi wpływa wiele czynników, wśród których wymienia się najczęściej: doświadczenie porażki, wyobcowanie w grupie rówieśników, różnego rodzaju przemoc (fizyczną, psychiczną, seksualną), presję osiągnięć szkolnych czy społecznych, stresy w rodzinie, żaloba i smutek np. z powodu utraty najbliższych. Myśli samobójcze należą do najgroźniejszych objawów depresji. Statystyki pokazują, że 40–60 proc. przypadków samobójstw wiązało się z możliwym do rozpoznania

⁴² V. E. Frankl, *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, przekł. A. Wolnicka, Warszawa 2009, s. 160–163.

⁴³ Por. S. Pużyński, *Depresja i zaburzenia afektywne*, Gdańsk 2003.

zaburzeniem depresyjnym. Oszacowano, że od 10 do 15 proc. osób z diagnozą dużej depresji w końcu odbiera sobie życie. Zwykle decyzja o popełnieniu samobójstwa wiąże się z przeżywanym stanem depresyjnym, o którym chory myśli, że nie da się go zmienić⁴⁴.

Samobójstwo nie jest decyzją chwili, lecz jest to proces nakładających się i kumulujących urazów, które prowadzą do zmian w osobowości człowieka. Nagromadzone defekty uzewnętrzniają się w postaci samobójczych myśli, które tkwią w większości ludzi. Ludzie depresyjni czują się zagrożeni w życiu, opowiadają o swych przykrych stanach przyjacielowi, lekarzowi czy spowiednikowi, a w ostateczności reagują samobójstwem⁴⁵.

Samobójstwo nastolatków bardzo często jest poprzedzone połączeniem objawów depresyjnych i zachowań antyspołecznych. W badaniach nastoletnich osób podejmujących próby samobójcze u trzech czwartych osób, którzy w końcu odebrali sobie życie, ustalono obecność jednego z objawów depresji. Uczniowie, którzy zgłaszają się do lekarza z depresją, bardzo często prezentują objawy somatyczne typu: bóle głowy, żołądka, przeszywające bóle w nogach lub klatce piersiowej. Depresyjne dziewczęta mają silną tendencję do wycofywania się, stają się milczące, przygnębione i beczynne. Chłopcy z depresją mają skłonność do zachowań agresywnych i destrukcyjnych, wymagają wiele uwagi od nauczycieli i rodziców. Są to zachowania – w obu przypadkach – prowadzące do osamotnienia jednostki⁴⁶.

Każda nerwica niesie z sobą tendencję do autodestrukcji i deformacji życia. Nerwica prowadząca ku samozniszczeniu jest bardzo niebezpieczna, gdyż nie ma w niej mechanizmów samoobronnych – z wyjątkiem odwróconej agresji. Jej rozwój przebiega w trzech aktach: 1. ubytek sił ekspansywnych; 2. stagnacja, „zapętlenie” i brak zdolności do przemian i ewolucji; 3. regresja – powstaje zależność od otoczenia, rozgoryczenie, zaskorupienie się wewnętrzne. Może się ona rozwijać zarówno w domu rodzinnym, jak i w szkole czy w okresie tzw. kryzysu adolescencyjnego⁴⁷.

Z ryzykiem zachowań samobójczych mają też związek zaburzenia lękowe, zwłaszcza gdy dotyczy to mężczyzn. Nie mają one bezpośredniego związku z depresją, ale powinny być diagnozowane i leczone, zwłaszcza u młodych ludzi, których często prześladowa. Szczególnie niebezpieczne są lęki połączone z występowaniem tzw. „bólów wszechogarniającego” (ang. *total pain*) w chorobach nieuleczalnych. Wiąże się on z irytacją z powodu braku efektów leczenia, progresją i nawrotem choroby,

⁴⁴ C. Hammen, *Depresja*, przekł. M. Trzebiatowska, Gdańsk 2005, s. 54–55.

⁴⁵ Por. C. Cekiera, *Etiologia i motywacja usiłowanych samobójstw. Studium psychologiczne*, Warszawa 1975, s. 41; A. Malczewska, *Rola pedagoga szkolnego w zapobieganiu zachowaniom samobójczym wśród uczniów*, „Suicydologia” 2006, t. 2, nr 1, s. 100–107.

⁴⁶ Światowa Organizacja Zdrowia, Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, *Zapobieganie samobójstwom...*, dz. cyt., s. 19–20.

⁴⁷ Por. E. Fonberg, *Nerwice. Przesady a nauka*, Warszawa 1971, s. 150–151; B. Gawda, *Samobójstwo jako efekt braku akceptacji. Studium przypadku*, [w:] *Problemy współczesnej tanatologii...*, dz. cyt., s. 75–82; E. Fonberg, *Nerwice a emocje*, Wrocław 1979.

odstąpieniem od leczenia przyczynowego, opóźnieniami w ustaleniu rozpoznania. Stają się źródłem wewnętrznego niepokoju i lęku, którego nie można lekceważyć. Łatwo bowiem wówczas o ucieczkę do działań samobójczych jako jedyne wyjścia z sytuacji⁴⁸.

Innym czynnikiem wzrostu ryzyka samobójczego jest nadużywanie alkoholu i narkotyków. Jeden na czterech pacjentów o skłonnościach samobójczych używał alkoholu lub narkotyków przed popełnieniem tego aktu. Podobnym symptomem lękowych nastrojów jest zaburzenie odżywiania się. Wiele spośród dzieci i młodzieży, zwłaszcza w okresie dojrzewania, jest niezadowolonych ze swego ciała, stara się schudnąć, przynaglanych modą i opinią innych. Od 1 do 2 proc. nastolatki cierpi na bulimię lub anoreksję. Dziewczęta anorektyczne często zapadają też na depresję, a ryzyko samobójstwa jest wśród nich dwudziestokrotnie wyższe niż w populacji młodych ludzi⁴⁹.

Zaburzenia relacji z innymi mogą doprowadzić do zamknięcia się młodego człowieka we własnym pokoju, często z własnym komputerem, który służy mu za medium kontaktu z alternatywnym światem. W Japonii znane jest zaburzenie zwane *hikikomori*, które odnosi się do osób cierpiących na nie, a oznacza „zamknięcie się w sobie”. Taka osoba nie wykazuje żadnych objawów psychotycznych, ale pozostaje w zamknięciu przez dłuższy czas niż pół roku i w tym czasie nie utrzymuje kontaktów z nikim poza rodziną. Szacuje się, że w Japonii obecnie jest około 2 tys. pacjentów z objawami tego zaburzenia, a całkowitą ich liczbę szacuje się na około milion. Wyleczenie się osiąga się w 30–50 proc. przypadków. W 2010 roku prawie 57 tys. młodych ludzi rzucało szkołę – to tak zwani *futoko*, którzy w ten sposób czynią pierwszy krok do tego, by zostać „hikikomori”. Przemęczenie kursami pozaszkolnymi, lęk przed *shiken jigoku* (piekłem egzaminów), *ijime* (prześladowanie przez rówieśników) – mogą mieć wpływ na wzrost tego zjawiska. *Hikikomori* są rozszczeniowo nastawieni do życia, nie potrafią sobie radzić z problemami, bo we wszystkim wyręczają ich rodzice. Najbardziej skomplikowane w leczeniu jest skłonienie pacjenta do otwarcia drzwi. Stan ten sprzyja powstawaniu myśli samobójczych i aktów autodestrukcji⁵⁰.

Polskie badania nad zagrożeniem samobójstwem młodych ludzi wykazują, że około 20 proc. młodzieży przejawia zaburzenia psychiczne, przy czym do 15. roku życia są to przeważnie zaburzenia lękowe i zaburzenia zachowania, a od około 18. roku życia – epizody dużej depresji (12–17 proc.), fobia społeczna (11 proc.), uzależnienie od alkoholu (10 proc.). Natomiast samobójstwa są główną przyczyną zgonów

⁴⁸ Por. S. Leone, *Śmiertelnie chory*, przekł. M. Zaręba, Kraków 2000; A. Cargnel, *Trwać przy nieuleczalnie chorym*, przekł. M. Serejska-Wróbel, Warszawa 2002; M. Kalinowski, *Towarzyszenie w cierpieniu. Posługa hospicyjna*, Lublin 2002.

⁴⁹ Światowa Organizacja Zdrowia, Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, *Zapobieganie samobójstwom...*, dz. cyt., s. 20–21.

⁵⁰ A. S. Braun, *Za zamkniętymi drzwiami* (za: „El Pais”, 4 XII 2011), „Forum” 2012, nr 8, s. 32–34.

wśród młodzieży⁵¹. Okazuje się, że coraz więcej młodych ludzi żyje w warunkach wielkiego stresu, przed których współcześnie ucieka się w lekarstwa, antydepresanty. Niekiedy czyni się to z wielką łatwością, przywyka do nich, czyniąc je elementem codziennej diety. Rodzi to kolejne problemy z uzależnieniem⁵². Tzw. „pigułki szczęścia”, mające uspokoić i dać odczucie przyjemności życia, bierze stale około 10 proc. Amerykanów w wieku powyżej 6. roku życia – przede wszystkim białych, zamożnych i dobrze wykształconych. Tym samym środki chemiczne na stałe oddzielają psychikę młodych pacjentów od rzeczywistych problemów, odbierając im umiejętność bezpośredniej reakcji na przeszkody, które spotkają w życiu⁵³.

Choroby psychiczne

W psychiatrii już dawno sformułowano zasadnicze pytanie w kontekście badań nad samobójstwami: kiedy autodestrukcję należy uznać za objaw zaburzeń psychicznych? W poszukiwaniu odpowiedzi różne szkoły psychiatrii podawały za główną przyczynę samobójstw depresję, za inne zaś przyczyny uznawano np. arteriosklerozę, psychozy, psychoneurozy, schizofrenię i alkoholizm. Psychologów niepokoiła duża liczba samobójstw popełnianych przez ludzi młodych. Wiadomo, że poważne zaburzenia psychiczne, jak schizofrenia czy choroby maniako-depresyjne występują u dzieci i młodzieży rzadko, lecz w tych przypadkach ryzyko samobójstwa jest szczególnie wysokie. U większości młodych ludzi z zaburzeniami psychotycznymi współwystępuje najczęściej kilka czynników ryzyka samobójczego, np. problemy związane z piciem, nadmierne palenie, nadużywanie narkotyków. To jedynie potwierdza tezę, że zachowania samobójcze są związane z wieloma właściwościami osobowości natury klinicznej⁵⁴.

Już Durkheim, rozpatrując socjologicznie kwestię samobójstw zauważył, że często są one związane z chorobą psychiczną. W obliczu tragedii odebrania sobie życia łatwo o twierdzenie, że sprawcą był „człowiek nienormalny”, „chory psychicznie”. Później wielu badaczy potwierdzało tę tezę. Erwin Ringel był zdania, że każde samobójstwo jest śmiertelnym zejściem procesu chorobowego. Klaus Thomas widział w każdym samobójstwie zmęczonych życiem ludzi chorych. Większość wiązała samobójstwo z zaburzeniami nerwicowymi. Przy okazji kolokwium Wiedeńskiego Związku Psychoanalitycznego w roku 1910 Alfred Adler powiedział: „Do decyzji o samobójstwie dochodzi w tych samych okolicznościach, które wyzwalają chorobę nerwową”. Diagnoza psychiatryczna 731 prób samobójczych leczonych psychiatrycz-

⁵¹ A. Gmitrowicz, *Uwarunkowania zachowań samobójczych młodzieży*, „Suicydologia” 2005, t. 1, nr 1, s. 71–75.

⁵² Por. J. Ćwieluch, *Depresanci*, „Polityka” 2012, nr 10, s. 25–27.

⁵³ P. Milewski, *Amerykańska pigułka szczęścia*, „Newsweek Polska” 2012, nr 30, s. 62–64.

⁵⁴ Por. Światowa Organizacja Zdrowia, Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, *Zapobieganie samobójstwom...*, dz. cyt., s. 21.

nie w latach 1939–1950 pozwoliła Schneiderowi na stworzeniu następującej klasyfikacji samobójców: psychopaci – 36 proc.; depresje endogenne – 22 proc.; psychozy organiczne – 11 proc.; depresje reaktywne – 10 proc.; alkoholizm – 9 proc.; jednostki psychogenne i nerwice – 10 proc., różne – 2 proc. Podobne wyniki otrzymał Walter Pödlinger, który analizował 440 pacjentów, hospitalizowanych w następstwie prób samobójczych w latach 1956–1965 w uniwersyteckiej klinice psychiatrycznej w Bazylei: depresje reaktywne – 25,9 proc.; psychopatie – 18,4 proc.; alkoholizm – 8,6 proc.; nerwice – 8,2 proc.; toksykomanie – 7,7 proc.; depresje endogenne – 7,7 proc.; schizofrenia – 7,3 proc.; depresje z wyczerpania – 6,4 proc.; reakcje niedepresyjne – 5,2 proc.; organiczne zmiany mózgowie – 4,6 proc.⁵⁵.

Obok tych wyników badań coraz częściej pojawiały się głosy wzywające do ostrożnego diagnozowania samobójców. Podważano zasadność używania terminu „normalny człowiek” i podkreślano, że nie każdy dobrowolnie rozstający się z życiem sprawiał wrażenie człowieka chorego umysłowo. Coraz częściej podawano liczbę od 3 do 66 proc. jako odsetek samobójstw związanych z chorobami psychicznymi. Paryscy psychiatrzy Gorceix i Zimbacca z obserwacji samobójców oddziału reanimacyjnego w Hospital Fernand Widala wyciągnęli wniosek, że obraz psychologiczny samobójcy nie odbiega od modelu przeciętnego mieszkańca Paryża⁵⁶. Dyskusja ta miała zasadnicze znaczenie dla problemu profilaktyki samobójców: czy budować dla nich szpitale psychiatryczne i wcześniej wykrywać chorobę, która prowadzi do tragedii odebrania własnego życia, czy też profilaktyka ma mieć charakter interdyscyplinarny, obejmować szeroki zakres zagadnień, które mogą potencjalnie wiązać się z samobójstwem.

Współczesne badania neurobiologiczne potwierdzają zależność decyzji samobójczej od zmian w układach neuroprzekazników. U ofiar samobójstw potwierdza się np. mniejszą gęstość transporterów serotoniny; dysfunkcje układu noradrenergicznego, czy nieprawidłowości w obrębie głównych układów ośrodkowego układu nerwowego: aktywizującego (glutaminergicznego) i hamującego (gabergicznego). Znaczenie w decyzjach samobójczych ma także oś PPN (podwzgórzowo-przysadkowo-nadnerczowa). Sugerowano też, że jatrogenna akatyzyja (wywołana stosowaniem leków przeciwpсихотycznych – LLP lub LPD) może być czynnikiem ryzyka samobójstwa dokonanego. Wskazywano też na impulsywność (cecha kliniczna występująca w wielu zaburzeniach psychicznych) czy inne zaburzenia neurobiologiczne, które zwiększają ryzyko samobójstwa⁵⁷.

Jednocześnie psychiatrzy stwierdzają, u kobiet leczonych psychiatrycznie podejmujących próby samobójcze występowanie ekstremalnie trudnych i traumatycznych

⁵⁵ Por. W. Pödlinger, *Die Abschätzung der Suididalität*, Bern–Stuttgart 1968; P.-B. Schneider, *La tentative de suicide*, Paris–Neuchatel 1954.

⁵⁶ Por. A. Gorceix, N. Zimbacca, *Etudes sur le suicide*, Paris 1968.

⁵⁷ R. Jaeschke, M. Siwek, D. Dudek, *Neurobiologia zachowań samobójczych*, „Psychiatria Polska” 2011, t. 45, nr 4, s. 573–588.

sytuacji w dzieciństwie i w życiu dorosłym. W większości przypadków dotyczyły one sfery najbliższych relacji interpersonalnych (przemoc, molestowanie seksualne, separacja od rodziców w okresie dzieciństwa)⁵⁸.

W raporcie Światowej Organizacji Zdrowia z 1968 roku zestawiono wyniki badań dotyczących zaburzeń zdrowia psychicznego wśród populacji samobójców. Badania pokazały ok. 12 razy wyższe wskaźniki samobójstw w szpitalach neuropsychiatrycznych od wskaźników w szpitalach miejskich i od ogólnych wskaźników samobójstw. Samobójcy – pacjenci szpitali neuropsychiatrycznych najczęściej są młodzi i popełniają samobójstwa po opuszczeniu szpitala. W 50 proc. przypadków śmierć samobójcza nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od ostatniego kontaktu ze szpitalem psychiatrycznym⁵⁹.

Nadal bardzo trudno ustalić związek samobójstwa z zaburzeniami psychiatrycznymi. Według Głównej Komendy Policji w Polsce w roku 2010 jedynie w 14 proc. (765 na 5 456 przypadków zamachów, w tym 4 087 samobójstw dokonanych) udało się potwierdzić występowanie „choroby psychicznej” (terminologia KGP), jako przyczynę zamachu samobójczego⁶⁰.

Pomimo ciągłej dyskusji i rozbieżnych zdań na temat głównych źródeł samobójstwa, psychiatria wniosła ważne spostrzeżenia i stworzyła interesujące hipotezy, które uwzględniono w profilaktyce osób zagrożonych samobójstwem.

By uchronić

Profilaktyka samobójstw z natury zjawiska musi być interdyscyplinarna i łączyć wyniki badań edukacji, oświaty, psychiatrii, psychologii, pedagogiki, prawa, medycyny, ekonomii i wielu innych dziedzin nauki. W ujęciu psychiatrycznym ma ona zmierzać do leczenia zaburzeń psychicznych: depresji, nerwic, psychoz, alkoholizmu, narkomanii oraz innych czynników natury psychologicznej, które mogą prowadzić do rozwoju tendencji samobójczych. Psychiatria wnika w mechanizmy i dynamizmy struktury osobowości oraz postaw suicydalnych. Bardzo ważne w terapii jest wczesne wykrycie zaburzeń i zastosowanie właściwej kuracji i resocjalizacji postaw z egocentrycznych na prospołeczne⁶¹.

Jednym z postulatów psychiatrii i psychologii, ważnym dla profilaktyki samobójstw, jest zwrócenie uwagi na rolę emocji i uczuć jako pierwszych symptomów zaburzeń osobowościowych wzmacniających zachowania suicydalne. Ważne w tej profilaktyce jest zrozumienie własnych emocji, rozpoznanie ich i radzenie sobie

⁵⁸ E. Mandal, K. Zalewska, *Style przywiązania, traumatyczne doświadczenia z okresu dzieciństwa i dorosłości, stany psychiczne oraz metody podejmowania prób samobójczych przez kobiety leczone psychiatrycznie*, „Psychiatria Polska” 2012, t. 46, nr 1, s. 75–84.

⁵⁹ B. Hołyst, *Samobójstwo – przypadek czy konieczność*, Warszawa 1983, s. 91–94.

⁶⁰ *Przyczyny samobójstw wg KGP w 2010*, http://www.statystyka.policja.pl/portal/st/954/63821/samobojstwa_2010.html [dostęp: 20.12.2014].

⁶¹ C. M. Cekiera, *Psychologiczne i aksjologiczne aspekty samobójstw*, „Suicydologia”, 2005, t. 1, nr 1, s. 21–32.

z nimi, motywowanie samego siebie, a także rozpoznawanie emocji u innych osób w otoczeniu oraz radzenie sobie w związkach. Te zadania powinna podejmować psychoedukacja⁶².

Efektom ma być umiejętność poznania akceptacji siebie. Nie sprzyjają bowiem otwartości na innych i dojrzałości emocjonalnej bojaźliwość, chępliwość i przechwałki, nieśmiałość, gniew, granie ról i noszenie masek, fałszywa pobożność, postawa bardziej „mieć” niż „być”, naśladownictwo, ślepe posłuszeństwo, perfekcjonizm, ucieczka w samotność czy nieudolne próby racjonalizowania własnych zachowań. To zaledwie przykłady postaw przystosowawczych i obronnych, które są niebezpieczne, gdyż wszystkie są formą ucieczki od rzeczywistości, życia w kłamstwie, rodzajem rozwiązań nerwicowych, które nie sprzyjają rozwojowi człowieka i jego samoakceptacji⁶³.

Bardzo interesującą propozycją w profilaktyce samobójstw jest logoterapia autorstwa Frankla, psychiatry austriackiego, więźnia Auschwitz. Twierdził on, że powołaniem człowieka jest skoncentrowanie swego życia wokół poziomu duchowego. Duchowość przejawia się w pierwszym rzędzie w wolności jednostki. Na poziomie naturalnym oznacza ona uwolnienie od przymusu popędów (jako kategoria „wolność od”). W pełnym znaczeniu wolność oznacza wolność do odpowiedzialności („wolność do”), która jest odpowiedzialnością za odnalezienie sensu i realizacji wartości we własnej egzystencji. Nie można jej weryfikować empirycznie. Jest to także odpowiedzialność za sposób przeżywania własnego życia, która przynosi możliwość powiedzenia życiu „tak” lub „nie”. Każdy z ludzi jest odpowiedzialny za stan, w jakim znajduje się jego duch, niezależnie od zewnętrznych uwarunkowań⁶⁴. Frankl wyróżnia cztery podstawowe kategorie celu egzystencji, które płyną z jej usensowienia: przez to, co się robi; przez miłość do człowieka; przez nadanie sensu cierpieniu i śmierci. Organem sensu jest sumienie, które można zdefiniować jako tropienie utajonego w każdej sytuacji, niepowtarzalnego i jedyne w swoim rodzaju sensu. To nie człowiek jest twórcą sensu, ale go odkrywa w rzeczywistości, która jest mu zadana. W logoterapii można mówić o naczelnej „woli sensu”, o podstawowym poczuciu sensu, który w procesie terapeutycznym należy ujawnić⁶⁵.

Każde cierpienie i śmierć ma jakiś sens. Samobójstwo nie jest uniwersalnym zachowaniem człowieka, chociaż uniwersalne są instynkty. Zatem sam instynkt życia czy śmierci nie decyduje o życiu czy śmierci, nie jest w stanie doprowadzić do decyzji pozbawienia się życia.

⁶² E. Więckowska, *Samobójstwo a bezradność emocjonalna*, [w:] *Problemy współczesnej tanatologii...*, dz. cyt., s. 83–88. Por. D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna*, przekł. A. Jankowski, Poznań 1997.

⁶³ J. Augustyn, L. Słup, *Jak zgadzać się na własne życie?*, Kraków 2011, s. 18–27.

⁶⁴ D. Ługowska, *Śmierć osoby w pismach V. E. Frankla*, [w:] *Problemy współczesnej tanatologii...*, dz. cyt., s. 127–132.

⁶⁵ V. E. Frankl, *Psycholog w obozie koncentracyjnym*, tłum. S. Zagórska, Warszawa 1962, s. 43–45. Por. tenże, *Nieuświadomiony Bóg*, przekł. B. Chwedeńczuk, Warszawa 1978, s. 15–18.

Łaciński wyraz „finis” ma dwa znaczenia: „koniec” lub „cel, który chce się osiągnąć”. Człowiek, który nie dostrzega końca swej egzystencji ziemskiej, nie jest w stanie dążyć do jakiegokolwiek celu⁶⁶. Mając bowiem zaburzone poczucie postrzegania czasu, zniekształcone patrzenie na przyszłość, łatwo o nagłe pozbawienie się jakiegokolwiek przyszłości.

Literatura

- Augustyn J., Słup L., *Jak zgadzać się na własne życie?*, Kraków 2011.
- Braun A. S., *Za zamkniętymi drzwiami* (za: „El País”, 4 XII 2011), „Forum” 2012, nr 8, s. 32–34.
- Cargnel A., *Trwać przy nieuleczalnie chorym*, przekł. M. Serejska-Wróbel, Warszawa 2002
- Cekiera C. M., *Etiologia i motywacja usiłowanych samobójstw. Studium Psychologiczne*, Warszawa 1975.
- Cekiera C. M., *Psychologiczne i aksjologiczne aspekty samobójstw*, „Suicydologia” 2005, t. 1, nr 1, s. 21–32.
- Cioran E., *Na szczytach rozpacz*, przekł. I. Kania, Kraków 1992.
- Clement O., *Ciało śmiertelne i chwalebne*, przekł. M. Żurowska, Warszawa 1999.
- Ćwieluch J., *Depresanci*, „Polityka” 2012, nr 10, s. 25–27.
- Danilewicz J., *Kochani, dopuszczam się przestępstwa*, „Polityka”, 2009, nr 29.
- Durkheim E., *Samobójstwo. Studium z socjologii*, przekł. K. Wakar, Warszawa 2006.
- Fonberg E., *Nerwice a emocje*, Wrocław 1979.
- Frankl V. E., *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, przekł. A. Wolnicka, Warszawa 2009.
- Frankl V. E., *Nieuświadomiony Bóg*, przekł. B. Chwedeńczuk, Warszawa 1978.
- Frankl V. E., *Psycholog w obozie koncentracyjnym*, tłum. S. Zagórska, Warszawa 1962.
- Freud S., *Poza zasadą przyjemności*, przeł. J. Prokopiuk, Warszawa 1976.
- Fromm E., *Mieć czy być?*, tłum. J. Karłowski, Poznań 1995.
- Gawda B., *Osobowość suicydalna – studium przypadku*, [w:] *Problemy współczesnej tanatologii. Medycyna – antropologia kultury – humanistyka*, t. 3, red. J. Kolbuszewski, Wrocław 1999, s. 75–82.
- Gaberle A., *Patologia społeczna*, Warszawa 1993.
- Gmitrowicz A., *Uwarunkowania zachowań samobójczych młodzieży*, „Suicydologia” 2005, t. 1, nr 1, s. 71–75.
- Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, przekł. A. Jankowski, Poznań 1997.
- Gorceix A., Zimbacca N., *Etudes sur le suicide*, Paris 1968.
- Gorzelińska J., *Nie zabijaj się*, „Przekrój” 2004, nr 48, s. 30–34.
- Grzywo-Dąbrowski W., Manczarski S., *Samobójstwo w Polsce*, „Czasopismo Sądowo-Lekarskie” 1934, nr 7, s. 19–53.
- Hammen C., *Depresja*, przekł. M. Trzebiatowska, Gdańsk 2005.
- Hołyst B., *Samobójstwo – przypadek czy konieczność*, Warszawa 1983.
- Innes B., *Granice śmierci*, przekł. M. Bernacki, E. Krzak-Ćwiertnia, Warszawa 1999.
- Jaeschke R., Siwek M., Dudek D., *Neurobiologia zachowań samobójczych*, „Psychiatria Polska” 2011, t. 45, nr 4, s. 573–588.

⁶⁶ V. E. Frankl, *Człowiek w poszukiwaniu sensu*, dz. cyt., s. 114–118.

- Jaklewicz T., *Nie zabijaj (siebie)!*, „Gość Niedzielny” 2011, nr 33, s. 28–29.
- Jarosz M., *Samobójstwa w III Rzeczypospolitej w perspektywie światowej. Analiza socjologiczna*, „Suicydologia” 2005, t. 1, nr 1, s. 1–13.
- Jarosz M., *Samozniszczenie, samobójstwo, alkoholizm, narkomania*, Wrocław 1980.
- Kalinowski M., *Towarzystwo w cierpieniu. Posługa hospicyjna*, Lublin 2002.
- Korzeniowski L., *Zarys psychiatrii. Podręcznik dla studentów medycyny*, Warszawa 1965.
- Kostrzewa T. i in., *Próby samobójcze wśród dzieci i młodzieży Krakowa*, „Zdrowie Psychiczne” 1972, nr 3.
- Leone S., *Śmiertelnie chory*, przekł. M. Zaręba, Kraków 2000.
- Machinek M., *Śmierć w dyspozycji człowieka. Wybrane problemy etyczne u kresu ludzkiego życia*, Olsztyn 2004.
- Malczewska A., *Rola pedagoga szkolnego w zapobieganiu zachowaniom samobójczym wśród uczniów*, „Suicydologia” 2006, t. 2, nr 1, s. 100–107.
- Mandal E., Zalewska K., *Style przywiązania, traumatyczne doświadczenia z okresu dzieciństwa i dorosłości, stany psychiczne oraz metody podejmowania prób samobójczych przez kobiety leczone psychiatrycznie*, „Psychiatria Polska” 2012, t. 46, nr 1, s. 75–84.
- Marx J., *Idea samobójstwa w filozofii od antyku do współczesności*, Warszawa 2003.
- Menninger K., *Man agaist himself*, New York 1965.
- Milewski P., *Amerykańska pigułka szczęścia*, „Newsweek Polska” 2012, nr 30, s. 62–64.
- Pilecka B., *Osobowościowe korelaty prób samobójczych u młodzieży*, Rzeszów 1981.
- Pinguet M., *Śmierć z wyboru w Japonii*, tłum. M. Kubiak Ho-Chi, Kraków 2007.
- Plużek Z., *Psychologia pastoralna*, Kraków 1994.
- Pużyński S., *Depresja i zaburzenia afektywne*, Gdańsk 2003.
- Ringel E., *Der Selbstmord*, Wien 1953.
- Sartre J. P., *Problem bytu i nicości*, [w:] tenże, *Problem bytu i nicości. Egzystencjalizm jest humanizmem*, przekł. M. Kowalska, (*Arcydzieła Wielkich Myślicieli*), Warszawa 2001.
- Siemianowski A., *Śmierć w perspektywie nadziei. Esej filozoficzny o ostatecznych sprawach człowieka*, Gniezno 1992.
- Szymoń J., *Narcyzm a postawa wobec śmierci*, [w:] *Człowiek wobec śmierci*, red. J. Makselon, Kraków 2005.
- Stengel E., *Suicide and attempted suicide*, Baltimore 1966.
- Światowa Organizacja Zdrowia, Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, *Zapobieganie samobójstwom. Poradnik dla nauczycieli i innych pracowników szkoły*, Genewa–Warszawa 2003.
- Tatarkiewicz T., *O szczęściu*, Warszawa 1965.
- Tetaz N., *Warto żyć. Samobójstwo – jego istota i zwalczanie*, przekł. R. Tybusz, Warszawa 1976.
- Troska J., *Moralność życia cielesnego* (Biblioteka Pomocy Naukowych, nr 14), Poznań 1999.
- Więckowska E., *Samobójstwo a bezradność emocjonalna. Problemy współczesnej tanatologii. Medycyna – antropologia kultury – humanistyka*, t. 7, red. J. Kolbuszewski, Wrocław 2003.
- Wolicki M., *Przyczyny i skutki pustki egzystencjalnej w ujęciu V. E. Frankla*, „W Drodze” 1985, nr 3, s. 70–75.
- Unamuno M. de, *Dziennik intymny*, przekł. P. Rak, Kęty 2003.

Psychology suicide exclusion.

Prevention

Abstract: The twenty-first century has brought through a lot of positive changes but also led to adverse transformations, which are reflected in human behavior. Under the influence of a number of headwinds modern man struggling with crises and problems that „impair” the psychological functioning. Abnormal relationship with the environment, the lack of support in the next, loose relationships, feelings of emptiness and loneliness, drugs result in a sense of exclusion and may lead to attempt suicidal.

Keywords: mental disorders, exclusion, suicide

dr hab. prof. nadzw. Norbert G. Pikuła

Kraków

Rola rodziny w przeciwdziałaniu marginalizacji młodzieży

Wstęp

Rodzina jako podstawowa grupa społeczna od dawna stanowi przedmiot zainteresowań badawczych licznych dyscyplin naukowych. Socjologowie, pedagodzy, teolodzy, ekonomiści, demografowie, psychologowie starają się poznać i dogłębnie zrozumieć sposób funkcjonowania rodziny w różnych aspektach i kontekstach¹. Ta najważniejsza, a zarazem najmniejsza grupa społeczna stanowi podłoże rozwoju indywidualnego oraz zbiorowego. Rodzina jest środowiskiem, w którym zachodzą wielowymiarowe procesy wychowawcze, socjalizujące i edukacyjne. Człowiek w okresie całego swojego życia przynależy do wielu grup społecznych, ale to rodzina stanowi pierwotne środowisko, które w tak znaczący sposób determinuje ludzkie zachowanie, umiejętności społeczne, preferowane wartości i przestrzegane normy.

¹ Badaniami na temat rodziny zajmowali się m.in.: K. Ferency, *Znaczenie rodziny w życiu człowieka z perspektywy osób starszych*, [w:] *Rodzina we współczesności*, red. A. Ładyżyński, Wrocław 2009, s. 97–106; G. Grzybek, *Etos małżeństwa a wychowanie*, [w:] *Rodzina – historia i współczesność. Studium monograficzne*, red. W. Korzeniowska, U. Szuścik, Kraków 2010, s. 233–242; A. D. Chmielewska, *Ochrona i wsparcie rodziny w pracy z osobami objętymi dozorem kuratora sądowego*, Toruń 2014; J. Mierzwa, *Szczęście rodzinne jako wartość codzienna Polaków w opiniach respondentów z wybranych badań socjologicznych po 1989 r.*, [w:] *Rodzina w środowisku lokalnym, Pomoc – wsparcie – opieka*, red. A. Garbarz i in., Rzeszów 2011, s. 11–22; M. Ziemska, *Zmiany w relacjach małżeńskich w cyklu życia rodziny*, [w:] *Rodzina współczesna*, red. M. Ziemska, wydanie 2, Warszawa 2001, s. 44–57; Ż. Stelter, *Pełnienie ról rodzicielskich wobec dziecka niepełnosprawnego intelektualnie*, Warszawa 2013; N. Pikuła, *Emigracja zarobkowa rodziców przesłanką odchodzenia młodzieży do sekt*, [w:] *Smak emigracji – dramaty dzieci*, red. M. Janukowycz, Kraków 2009, s. 107–124; A. Zwoliński, *Uzależnienie „ekranowe” jako współczesne zagrożenie dla rodziny*, „Labor et Educatio” 2/2014, s. 247–270; J. Matejek, *Wsparcie rodziny jako zadanie pomocy społecznej – wybrane aspekty*, [w:] *Dziecko i rodzina w różnych obszarach wsparcia instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego*, red. J. Matejek, R. Spyrka-Chlipała, Kraków 2013, s. 218–228.

Rodzina jest pewnego rodzaju indywidualnością, pomimo iż liczebność, warunki mieszkaniowe, zarobki rodziców, płeć dzieci itp. w wielu polskich rodzinach są takie same, to jednak każda rodzina jest odrębnym systemem². W systemowym ujęciu rodzina traktowana jest jako spójna całość, porównywalna do nowego organizmu. Pomimo iż rodzina pojmowana jest jako całość, każdy członek stanowi odrębny element znacząco wpływający na pozostałe elementy systemu (pozostali członkowie rodziny). Funkcjonowanie rodziny determinowane jest przez liczne czynniki, m.in. więzi rodzinne, granice, podsystemy rodzinne (przymierze i koalicja), atmosferę życia rodzinnego, kulturę środowiska rodzinnego, preferowane postawy rodzicielskie, style wychowania oraz konflikty i sposoby radzenia sobie z nimi.

Obecnie liczne publikacje wskazują na kryzys rodziny³, która zmienia się w czasie i przestrzeni. Wraz z rozwojem cywilizacyjnym dokonują się wieloaspektowe przeobrażenia, które dotyczą również tę najmniejszą grupę społeczną. Zmieniają się zadania rodziny, a jej funkcje stopniowo ulegają modyfikacjom⁴. Jak zauważa Zbigniew Tyszka, „rodziny europejskie w okresie minionych trzystu lat uległy olbrzymim przeobrażeniom, które bynajmniej nie przebiegały bezkonfliktowo. Radykalne przemiany życia rodzinnego powodowały – oprócz skutków pozytywnych – istotne jego perturbacje, które nasiliły się zwłaszcza w drugiej połowie XX w. i przejawiają się ze szczególną intensywnością na przełomie wieku obecnego i nadchodzącego”⁵. Do uwarunkowań wpływających na obraz współczesnej rodziny zalicza się: transformację gospodarczo-ekonomiczną, przeobrażenia polityczne, bardzo szybko postępujący rozwój technologiczny, zmiany kulturowe, które zdeterminowały pojawienie się nowego stylu życia opartego na indywidualizmie oraz wszechobecną globalizację.

Według Zbigniewa Tyszk⁶ zrozumienie zmian, jakie dokonały się na przestrzeni dziejów w rodzinach, nie jest możliwe bez zastosowania „genetycznego podejścia”, czyli cofnięcia się w czasie i przeanalizowania uwarunkowań mikro- i makrostrukturalnych, które doprowadziły do ukształtowania się modelu rodziny XXI wieku⁷.

² Na temat systemowego ujęcia rodziny piszą: B. De Barabaro, *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków 1999; M. Braun-Gałkowska, *Psychologia domowa*, Olsztyn 1987; M. Braun-Gałkowska, *Psychologiczna analiza systemów rodzinnych osób zadowolonych i niezadowolonych z małżeństwa*, Lublin 1992.

³ Zob. *Rodzina we współczesności*, dz. cyt., s. 239–311; D. Gębuś, *Czy kryzys rodziny? Plany życiowe młodych ludzi u progu dorosłości*, [w:] *Świat rodziny. Perspektywa interdyscyplinarna: wobec trwania i zmiany*, red. J. M. Garbula, A. Zakrzewska, W. Sawczuk, Toruń 2013, s. 140–155.

⁴ Zob. F. Adamski, *Rodzina: wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków 2002, s. 141–217.

⁵ Z. Tyszka, *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] *Rodzina współczesna...*, dz. cyt., s. 193.

⁶ Zob. tamże, s. 193–200.

⁷ Celem niniejszego artykułu nie jest dokonywanie dogłębnej analizy rodziny na przestrzeni dziejów, odsyłam do literatury: M. Orłowska, B. Sobczyk, *Współczesny obraz rodziny – hit czy kit?*, [w:] *Rodzicielstwo w sytuacji dezorganizacji rodziny i możliwości wspomaganie rodziców*, red. J. Brągiel, B. Górnicka, Opole 2014, s. 17–26; Z. Tyszka, *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] *Rodzina współczesna...*, dz. cyt., s. 193–200; B. Topij-Stępińska, *Rodzina i jej przemiany na przestrzeni wieków*, [w:] *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, red. A. Błasiak, E. Dybowska, Kraków 2010, s. 25–42.

Charakterystyka rodziny współczesnej

Współczesna rodzina poddawana jest wpływowi licznych bodźców zewnętrznych, które nie zawsze są pozytywne. Mnogość czynników „uderzających” w najmniejszą grupę społeczną doprowadziła do dezintegracji życia rodzinnego. Literatura przedmiotu wymienia kilkanaście podstawowych cech charakteryzujących obecny model rodziny⁸. Jak wynika z analizy owych identyfikatorów, możemy mówić o dysharmonii i „niepełnosprawności” systemu rodzinnego.

Cechami charakterystycznymi rodzin z epoki postindustrialnej są:

1. Zwiększająca się liczba rozwodów i konfliktów małżeńskich

W Polsce „w 2013 r. rozwiodło się ponad 66 tys. par małżeńskich – czyli o 1,6 tys. więcej w stosunku do roku poprzedniego. Jednocześnie o prawie 22 tysiące zmalała liczba zawieranych małżeństw (181 tysięcy)⁹. Polska stopniowo, lecz sukcesywnie staje się państwem, w którym podobnie jak w krajach zachodnich ma miejsce społeczne przyzwolenie na rozwód w każdym wieku. Jak zauważa Tomasz Grzyb, „Polak jest przekonany, że w każdym wieku można być szczęśliwym. Jeśli przeszkadza temu małżeństwo, to trzeba je rozwiązać”¹⁰. Brak trwałości instytucji małżeństwa drastycznie uderza w prawidłowe funkcjonowanie rodziny, a tym samym w przyczynia się do destabilizacji życia rodzinnego.

2. Zwiększający się udział kobiet na rynku pracy

Współczesne kobiety dążą do samorealizacji i wszechstronnego rozwoju, coraz później decydują się na zawarcie związku małżeńskiego i założenie rodziny. Praca stała się dla kobiet nie tylko sposobem na zwiększenie, lecz także szansą na ciekawszy, bardziej atrakcyjny styl życia. Normą jest wykonywanie prac zarobkowych przez oboje małżonków. Wzrost zatrudnienia kobiet z perspektywy ekonomicznej jest czymś pozytywnym, niemniej jednak w momencie gdy oboje rodzice przebywają w pracy, dziecko często jest pozbawione prawidłowej opieki lub zadanie to przejmują instytucje (np. szkoła) i grupy rówieśnicze.

3. Zmniejszenie wartości dziecka dla rodziców i wynikający stąd spadek przyrostu naturalnego

Utrzymujący się niski przyrost naturalny w Polsce nie wynika tylko z kiepskiej polityki prorodzinnej oraz braku zabezpieczenia dla rodzin z większą liczbą dzieci. Obecna kultura proponuje małżonkom dobra konkurencyjne, których osiągnięcie

⁸Na temat charakterystyki współczesnej rodziny piszą: N. Pikula, *Aktualna sytuacja i tendencja zmian w rodzinie XXI wieku*, [w:] *Wybrane zagadnienia...*, dz. cyt., s. 43–70; *Małżeństwo i rodzina w nowoczesności*, red. W. Muszyński, E. Sikora, Toruń 2008.

⁹*Rozwód? Poczekaj. Statystyki*, <http://www.rozwodpoczekaj.org.pl/statystyki/> [dostęp 28.12.2014].

¹⁰*Gazeta Prawna, Rośnie liczba rozwodów w Polsce*, http://www.gazetaprawna.pl/artykuly/695508,rośnie_liczba_rozwodow_w_polsce_kilkanascie_tysiecy_rocznie.html, [dostęp 28.12.2014].

może być utrudnione przez posiadanie potomstwa. Małgorzata Biedroń pisze: „Posiadanie dzieci (zwłaszcza dużej liczby), w odróżnieniu od społeczeństw cywilizacji przedindustrialnej, nie warunkuje wysokiej pozycji w hierarchii społecznej. Znamienna większość rodzin w krajach wysoko rozwiniętych to rodziny małodziejne, z jednym lub dwójką dzieci, zmniejsza się poziom akceptacji dla rodzin wielodzietnych kojarzonych stereotypowo z ubóstwem i patologią społeczną. [...] Z pokolenia na pokolenie rośnie liczba małżeństw bezdzietnych. Częściowo spowodowane jest to spadkiem fizjologicznej płodności kobiet, częściej jednak jest wynikiem świadomej decyzji. Świat współczesny obfituje w konkurencyjne w stosunku do rodzicielstwa wartości i aspiracje życiowe, takie jak edukacja, kariera zawodowa, pomnażanie majątku, podróże, kontakty towarzyskie itp.”¹¹.

4. Indywidualizacja, która nie wpływa pozytywnie na spójność rodziny

Rodzina jako pierwsza grupa społeczna powinna uczyć swoich członków wzajemnych kontaktów, współpracy, działania zespołowego w celu uzyskania określonego celu. Pomimo iż celem każdej rodziny w mniejszym bądź większym stopniu jest utrzymanie homeostazy rozumianej jako równowaga pozwalająca przetrwać rodzinie jako całości, to obecnie można zauważyć znaczący wzrost indywidualizacji życia rodzinnego. Patrząc na rodziny XXI wieku, widzi się zanikanie więzi pokoleniowych, ograniczanie kontaktów z krewnymi do najbliższej rodziny, nieumiejętne wspólne spędzanie czasu. Współcześnie rodzice i dzieci fizycznie przebywają w jednym pokoju, jednak często nie potrafią się prawidłowo komunikować. Dialogi rodzinne ograniczają się do zdawkowych pytań i lakonicznych odpowiedzi. Każdy element systemu funkcjonuje we własnym, odrębnym świecie, który staje się dla niego sposobem na urzeczywistnienie zamierzonych celów i działań. Rodzice i dzieci nie mają wspólnych pasji czy też zainteresowań, dziecko często sadzane jest przed telewizorem lub komputerem, by rodzice mogli odpocząć po pracy. Małżonkowie nie mają czasu dla siebie, bowiem koncentrując się na realizacji indywidualnych planów, zapominają, iż rodzina to wspólnota. Grzegorz Grzybek zauważa, że „zagrożeniem obecnych przemian jest odarcie domu rodzinnego z bliskości. Zaburzenie relacji osobowych w rodzinie może przynieść poważne konsekwencje społeczne. Filozofowie nazywają taką sytuację duchową bezdomnością”¹². Ta duchowa bezdomność staje się problemem dzieci, młodzieży i dorosłych członków rodziny, którzy nie potrafią poradzić sobie z pogłębiającą się samotnością i osamotnieniem.

¹¹ M. Biedroń, *Realizacja funkcji rodziny w kontekście globalnych przemian socjokulturowych*, [w:] *Rodzina we współczesności...*, dz. cyt., s. 42.

¹² G. Grzybek, *Etos małżeństwa a wychowanie*, [w:] *Rodzina – historia i współczesność...*, dz. cyt., s. 235.

5. *Zróźnicowanie norm i wartości u poszczególnych członków rodziny*

Zanikanie pewnych funkcji rodzinnych (jak choćby funkcji religijnej, prokreacyjnej) doprowadziło do sytuacji, w której dziecko buduje hierarchię wartości w sposób okazjonalny, często przypadkowy. Rodzice czy też dziadkowie nie są postrzegani jako autorytety, które mogą czegoś nauczyć młodsze pokolenia. Do takiej sytuacji w wielu przypadkach przyczyniają się rodzice, stosujący np. zbyt liberalny styl wychowawczy oraz negatywne postawy rodzicielskie. Dziecko wychowujące się w rodzinie, w której rodzice nie przejawiają szacunku względem siebie, utrwała mylne przekonanie co do roli ojca i matki. Liberalizacja życia doprowadziła do ukształtowania systemu wartości poszczególnych członków rodziny w większości ukierunkowanego na wartości prestiżowe, takie jak majątek, kariera, pieniądze czy też wartości hedonistyczne.

6. *Rozluźnienie więzi rodzinno-sąsiedzkich, zmiana więzi rodzinno-towarzyskich*

Szybki i wygodny tryb życia doprowadził do sytuacji, w której rodzina niejako zamyka się na najbliższe otoczenie. „Celebrowanie spotkań całych klanów jest dzisiaj rzadkością. Podobnie jak rzadkością jest dziś podejmowanie gości w domu. Ze względu na wygodę i mniej zobowiązującą formę zarówno młodzież, jak i dorośli wolą spotykać się „na mieście”. Dla niektórych osób tzw. *clubbing* stał się stylem życia i sposobem manifestowania pozycji społecznej¹³.

7. *Alternatywne formy życia rodzinnego*

Wśród alternatywnych form życia rodzinnego literatura przedmiotu wymienia: życie w pojedynkę, życie w małżeństwie bez dzieci, co wynika ze świadomego wyboru (DINKS¹⁴), związki homoseksualne, niezamężną kohabitację, samotne rodzicielstwo¹⁵. Odchodzenie od tradycyjnego modelu rodziny zagraża wypełnianiu najważniejszych jej funkcji, jednocześnie stając się normą, która zaczyna być społecznie akceptowana.

8. *Odchodzenie od wartości tradycyjnych na rzecz wartości dominujących w kulturze instant*

Tym samym wypieranie z kultury wartości charakterystycznych dla rodziny tradycyjnej. Problem ten uwidacznia się szczególnie w funkcjonowaniu związku typu DINKS. Małżonkowie poświęcają swój czas i energię na karierę zawodową, świadomie rezygnują z posiadania potomstwa. Ta bezdzietność z wyboru pozwala partnerom na realizację aspiracji zawodowych, jednak zagraża instytucji małżeństwa. Kon-

¹³ M. Biedroń, *Realizacja funkcji rodziny w kontekście globalnych przemian socjokulturowych*, [w:] *Rodzina we współczesności...*, dz. cyt., s. 54.

¹⁴ Ang. *Double Income, No Kids* – podwójny dochód, bez dzieci.

¹⁵ Zob. T. Szlendak, *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2012, s. 457–502.

centracja na szybkim trybie życia, pieniądzech, awansie społecznym skłania małżonków właśnie do rezygnacji z potomstwa.

9. Patologie, których jądra należy upatrywać w pojawiających się zaburzeniach życia rodzinnego i ich wpływu na życie jednostek

Jak zaprezentowano powyżej, współczesna rodzina charakteryzuje się licznymi cechami będącymi efektem transformacji społeczno-kulturowej. Oczywiście omówione właściwości rodziny **postindustrialnej** tworzą pewnego rodzaju szablon rodziny XXI wieku, ukazując jednocześnie zagrożenia, na jakie narażona jest ta podstawowa komórka społeczna.

Rodzina jako grupa narażona na marginalizację

Oprócz zmian w funkcjonowaniu wewnętrznym rodzina jest podatna na bodźce zewnętrzne, które mogą stać się przyczynami marginalizacji czy też wykluczenia społecznego z danego środowiska. Rodzina może doświadczać marginalizacji na płaszczyźnie społecznej, ekonomicznej, gospodarczej i politycznej. Wielowymiarowość tego zjawiska pozwala stwierdzić, iż wykluczenie rodziny dokonuje się z wielu przyczyn, często niezależnych od jej członków. „Pojęcie wykluczenia bądź marginalizacji odnosi się do sytuacji, w której jednostki zostają, z różnych przyczyn, pozbawione możliwości pełnego uczestniczenia w życiu społecznym. Pojawienie się terminu wykluczenia społecznego jest konsekwencją odkrycia, że w nowoczesnych społeczeństwach część osób, pomimo formalnego braku przeszkód, jest faktycznie pozbawiona możliwości uczestniczenia w wielu aspektach życia. Jest to związane z brakiem umiejętności korzystania z istniejących możliwości i przysługujących uprawnień, brakiem świadomości ich istnienia lub brakiem dostępu do dóbr, które sprawiają, że pełne uczestnictwo w życiu społecznym jest realne”¹⁶.

Problemy polskiej rodziny XXI wieku, które zagrażają spójności i uczestnictwu w życiu społecznym, można podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne. Do zewnętrznych zalicza się: bezrobocie, ubóstwo, a nawet bezdomność, wewnętrzne natomiast wynikają z predyspozycji, osobowości członków rodziny zalicza się do nich: różne rodzaje przemocy, alkoholizm, problemy zdrowotne (istotne są tutaj wymiary biologiczny, psychologiczny i społeczny zdrowia), przestępczość czy też osamotnienie¹⁷.

Rodziny, które prezentują dysfunkcjonalne zachowania, są bardziej narażone na marginalizację w życiu społecznym; często czynnikiem decydującym o wykluczeniu

¹⁶ M. Łojkowska, *System pomocy rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym w Polsce*. Ekspertyza przygotowana w ramach projektu EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej, <http://interwencjaprawna.pl/docs/system-pomocy-rodzinom-zagrozonym.pdf>, s. 2 [dostęp 15.12.2014].

¹⁷ Zob. M. Grzeško-Nyczka, *Istota i przejawy społecznego problemu dezorganizacji rodziny po 1989 r.*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko. Szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*, red. M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka, Poznań 2014, s. 91.

jest status materialno-finansowy. Kryzys ekonomiczny, który dotyka liczne rodziny, stopniowo dezintegruje i upośledza społeczne funkcjonowanie systemu rodzinnego. Początkowo rodzina żyje z oszczędności (jeśli jakieś posiada), następnie następują cięcia w budżecie rodzinnym – przeważnie w pierwszej kolejności dotyczą one rodziców, a potem dzieci. Brakuje funduszy na wypoczynek, rekreację, markowe ubrania czy też rozwijanie pasji i zainteresowań. „Rodzina dotknięta brakami ekonomicznymi jest zmuszona do zmiany swojego stylu życia jeszcze i w innym wymiarze. Nie chodzi jedynie o wewnętrzne forum, ponieważ to staje się oczywiste, ale zmianom ulegają jej relacje z otoczeniem: przyjaciółmi i sąsiadami. Wynika to zarówno z czysto ekonomicznych racji, jak i ze wstydu z powodu zaistniałej sytuacji. Relacje sąsiedzkie związane są prawie zawsze z pewnymi wydatkami, jak na przykład podarki imieninowe, świąteczne czy zwykłe w ramach odwiedzin, a to staje się dodatkowym obciążeniem i tak skromnego budżetu [...]. Relacje sąsiedzkie i przyjacielskie są narażone na szwank jeszcze bardziej z powodu psychicznej blokady członków rodziny dotkniętej kryzysem ekonomicznym”¹⁸.

Cyrkularność i nawarstwianie się problemów, z którymi muszą się zmierzyć współczesne rodziny, staje się wyzwaniem często nie do pokonania. Taka sytuacja implikuje poczucie bezradności i braku akceptacji swojego położenia, niemożność przezwyciężenia kryzysu może prowadzić do wykluczenia i automarginalizacji.

Wśród istotnych symptomów nawarstwiającej się marginalizacji rodzin należy wymienić: zwiększającą się liczbę dzieci posiadających skierowanie do placówek opiekuńczych i resocjalizacyjnych, wzrost przestępczości najmłodszej grupy wiekowej, wzrost liczby dzieci pozbawionych minimum socjalnego, zły stan zdrowia dzieci przebywających w środowiskach zmarginalizowanych, wzrost liczby dzieci wypadających z systemu szkolnego, szerzenie się uzależnień wśród dzieci i młodzieży¹⁹.

Przyczyny marginalizacji młodzieży

Wśród grup szczególnie podatnych na marginalizację społeczną znajdują się dzieci i młodzież. Ryzyko to wzrasta w momencie, gdy rodzina, w której wychowuje się dziecko, nieumiejętnie zmagają się z problemami przedstawionymi powyżej. Dodatkowym czynnikiem mogącym przyczynić się do odczuwania wykluczenia przez młodego człowieka staje się okres dojrzewania i związane z nim zmiany w sferach fizycznej, psychologicznej i emocjonalnej. Krystyna Węgrzyn-Białogłowicz wyodrębniła 20 obszarów problemów, na które narażony jest człowiek w okresie dorastania. Badaczka wskazała, iż wśród głównych problemów młodego człowieka, obok tych związanych ze zmieniającą się sylwetką i małą atrakcyjnością fizyczną, znajdują się trudne relacje z rodzicami, bunt wobec zakazów i nakazów ze strony dorosłych,

¹⁸ W. Majkowski, *Rodzina polska w kontekście nowych...*, dz. cyt., s. 202.

¹⁹ Zob. M. Liciński, *Uwagi krytyczne na temat systemu przeciwdziałania marginalizacji społecznej dzieci, młodzieży i rodzin*, http://www.tpp.org.pl/pliki/raport_o_systemie.pdf [dostęp 29.12.2014].

rozwód rodziców, zaburzona komunikacja wśród najbliższych, poczucie beznadziejności i osamotnienia²⁰. Sytuacja znacznie się komplikuje, gdy na problemy wieku dorastania dodatkowo nałożą się problemy i dysfunkcje rodzinne.

Do przyczyn marginalizacji młodzieży należy zaliczyć²¹:

1. Niewydolność wychowawczą rodziny

Przeżywając okres buntu, jednostka potrzebuje wsparcia najbliższych, szczególnie środowiska rodzinnego. Normą jest, iż młode pokolenie coraz częściej jest pozostawiane same sobie. Rodzice, zajęci pracą lub jej poszukiwaniem, nie zauważają sygnałów świadczących o problemach ich dzieci. Stopniowe oddalanie się od siebie członków rodziny spowodowane występującymi dysfunkcjami i zjawiskami patologicznymi nie pozwala na prawidłowe zaistnienie systemu rodzinnego. Niewydolność wychowawcza wynikająca z bezradności życiowej rodziców implikuje nawarstwianie się problemów rodzinno-wychowawczych. Dzieci nie utożsamiają się ze swoją rodziną, często odczuwają chłód emocjonalny. Ponieważ rodzina działa jako system, w którym zachodzi cyrkularność (przyczynowość kolistą), w pewnym momencie poszczególne członkowie systemu nie są w stanie określić, co jest przyczyną, a co konsekwencją ich nieumiejętnego współistnienia i destruktywnych relacji. Młody człowiekiem wychowujący się w rodzinie dysfunkcyjnej kształtuje swoje wyobrażenie o świecie w pierwszej kolejności na podstawie rodziny, następnie poprzez udział w życiu szkolnym, przynależność do grup rówieśniczych itp. Dziecko widzi, jeśli rzeczywistość zastana w domu rodzinnym różni się od norm panujących w społeczeństwie, jeśli jego pierwotne środowisko nie wpisuje się w przyjęty kanon. Dlatego też odczuwa wstyd, lęk, strach; izoluje się od rówieśników, bowiem czuje się gorsze.

W społecznym dyskursie dotyczącym funkcjonowania współczesnej rodziny można usłyszeć głosy odnoszące się do nasilenia zjawiska, jakim jest społeczne sieroctwo młodego pokolenia. Marek Kościelniak, dokonując analizy definicji sieroctwa społecznego, stwierdza: „z sieroctwem społecznym mamy do czynienia wtedy, gdy rodzice żyją, lecz ze względu na okoliczności (np. niewydolność wychowawczą) oraz na swoje dobro dziecko nie może (lub nie powinno) z nimi przebywać. Ponadto na zaistnienie stanu sieroctwa społecznego wpływ mają nie tylko czynniki obiektywne (opuszczenie dziecka przez rodziców), ale i czynnik subiektywny, jakim jest odczucie dziecka, że nie może polegać na rodzicach”²². Brak emocjonalnego wsparcia, obwinianie rodziców za złą sytuację rodziny generuje w młodym człowieku poczucie krzywdy, niechęci i odrzucenia.

²⁰ Zob. K. Węgrzyn-Białogłowicz, *Szkolne środowisko wspierania rodzin z dzieckiem w okresie adolescencji*, [w:] *Rodzina w środowisku lokalnym...*, dz. cyt., s. 181–194.

²¹ Zob. T. Lisiak, *Wykluczenie społeczne oraz grupy narażone na marginalizację*, http://www.ie-ries.com.pl/archiwum/artykuly/RIES_20100625948_wykluczenie_spoleczne.pdf [dostęp 15.12.2014].

²² M. Kościelniak, *Sieroctwo jako problem społeczny i pedagogiczny*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko...*, dz. cyt., s. 245.

Niewydolność wychowawcza rodziny bardzo często generowana jest przez cechy rodziny współczesnej i ich uwarunkowania. Właściwości te zostały opisane na wstępie artykułu.

2. Niewydolność systemu edukacji wobec dzieci z rodzin zmarginalizowanych

Niewydolność systemu edukacyjnego w Polsce nie odnosi się tylko do poziomu i jakości przekazywanej wiedzy. Z punktu widzenia pedagogii i pracy socjalnej istotniejszą kwestią staje się tworzenie pewnego rodzaju szkół dla elit i eliminowanie z systemu uczniów słabych, sprawiających problemy wychowawcze – fakt ten wynika z dokonywania rankingów szkół i wydalania z nich jednostek, które mogą zaniżyć wyniki danej placówki. Eliminacja uwidacznia się poprzez tworzenie słabszych klas, kierowanie kiepskich uczniów do szkół specjalnych czy też placówek opiekuńczych.

Na problemy edukacyjne dzieci i młodzieży wpływa mnogość czynników, niemniej jednak, jak wynika z badań przeprowadzonych przez Barbarę Fatygę, Annę Tyszkiewicz i Przemysława Zielińskiego w ramach projektu *Skala i powody wypadania uczniów z systemu edukacji w Polsce*, znaczącą grupę czynników destruktywnych stanowią powody rodzinne, zły wpływ środowiska, uwarunkowania związane z sytuacją szkolną, przyczyny losowe²³. Ciekawy jest fakt, iż – jak wynika ze wspomnianych badań – bezrobocie rodziców, które w powszechnej opinii społecznej jest uznawane za czynnik ograniczający dostęp dziecka do systemu edukacji²⁴, przez badane osoby nie był utożsamiany z czynnikiem utrudniającym edukację. „Prawdę mówiąc, zaskoczyło nas, że bezrobocie rodziców nie było postrzegane i wymieniane przez respondentów z instytucji i organizacji jako ważne uwarunkowanie rodzinnych przyczyn wypadania z systemu szkolnego. Nie było tak postrzegane być może dlatego, że często towarzyszy mu nadzwyczajna mobilizacja i zapobiegliwość rodzin, realizująca się również w tzw. szarej strefie gospodarczej. Czego już tutaj, oczywiście, nie mówiono. Poza tym, być może bezrobocie nie było na razie w badanych przez nas miejscach czynnikiem strukturalnym przyczyniającym się do reprodukcji polskiej *underclass*. Jest to jednak o tyle mało prawdopodobne, że specjalnie wybieraliśmy do badania i takie rejony, w których stopa bezrobocia jest jedną z najwyższych w kraju oraz istnieje problem tzw. wsi i osiedli popegeerowskich²⁵.”

Należy zaznaczyć, iż dzieci i młodzież ze środowisk zmarginalizowanych, w porównaniu ze swoimi rówieśnikami z rodzin prawidłowo funkcjonujących, mają utrudniony start w sferę edukacji. Dzieciństwo i życie dorastającego człowieka w rodzinie zmarginalizowanej może być naznaczone licznymi perturbacjami, które odbijają się na dalszym życiu jednostki.

²³ Zob. B. Fatyga, A. Tyszkiewicz, P. Zieliński, *Skala i powody wypadania uczniów z systemu edukacji w Polsce*, <http://www.isp.org.pl/files/19695389340780001001117708679.pdf>, s. 80–89 [dostęp 29.12.2014].

²⁴ Zob. W. Majkowski, *Rodzina polska w kontekstach nowych uwarunkowań...*, dz. cyt., s. 200–204.

²⁵ B. Fatyga, A. Tyszkiewicz, P. Zieliński, *Skala i powody wypadania uczniów...*, dz. cyt., s. 82.

Elementy systemu edukacyjnego w Polsce nie potrafią konstruktywnie współpracować z rodzinami zmarginalizowanymi (zarówno z dziećmi, jak i z rodzicami), problemy w komunikacji pojawiają się również na linii szkoła–pomoc społeczna (jeśli rodzina korzysta). Brak zaangażowania w problemy wychowanków może wynikać z faktu, iż ówczesnie szkoła ograniczyła swoje funkcje środowiskowe. Ciągłe dostosowywanie się do zmieniających przepisów prawnych, reformy szkolnictwa uniemożliwiają nauczycielom skoncentrowanie się na problemach podopiecznych. Szkoła nie stara się rozpoznać przyczyny zachowania młodego człowieka, niejako spychając winę na bezstresowe wychowanie i delegując jednostkę do innej placówki, co nie rozwiązuje problemu.

3. Niedostępność systemu opieki zdrowotnej dla rodzin zmarginalizowanych

Rodziny z marginesu społecznego nie mogą sobie pozwolić na prywatną opiekę zdrowotną. Zdarza się, że w przypadku choroby nie wykupuje się wszystkich leków w celu ograniczenia wydatków. Dzieci i młodzież wychowujące się w takich rodzinach nie korzystają z badań profilaktycznych, nie chodzą na wizyty kontrolne itp. W sytuacji gdy pojawi się jakiś problem zdrowotny (wada wymowy, zez, krzywe uzębienie), nie są podejmowane działania naprawcze, bowiem dostanie się do specjalisty związane jest z kilkumiesięcznym oczekiwaniem, często okazuje się również, że skończyły się pieniądze z Narodowego Funduszu Zdrowia .

4. Niewydolność systemu pomocy społecznej wobec rodziny zmarginalizowanej

Pomoc społeczna w Polsce stanowi znaczący element systemu zabezpieczenia społecznego, niemniej jednak zdarzają się liczne zaniedbania. Praca z rodziną zmarginalizowaną, która często jest rodziną wieloproblemową, wymaga skoordynowanych działań wielu podmiotów i organizacji. Pomimo iż wsparcie socjalne ma usprawnić funkcjonowanie rodzinne (taki jest cel asystenta rodziny²⁶), to pomoc skoncentrowana na rodzinie nie przynosi zamierzonych efektów. Fakt ten wynika z małej ilości środowiskowej pracy socjalnej skoncentrowanej na całym systemie rodzinnym, dyskusje wzbudza również fakt kierowania dzieci z rodzin biednych do placówek opieki stacjonarnej.

Korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej wywołuje pewnego rodzaju obawę młodego człowieka, iż w grupie rówieśniczej będzie traktowany jako ktoś gorszy, biedny itp. Stereotypowe postrzeganie i „przypinanie łątki” klientom pomocy społecznej staje się przyczyną wykluczenia ich ze społeczności lokalnej i środowiska zamieszkania. Młodzi ludzie odczuwają wstyd związany z korzystaniem ze świadczeń pomoco-

²⁶ Specyfikę zawodu asystenta rodziny opisuje: E. Kantowicz, *Nowe zawody i wyzwania profesjonalnej edukacji do pracy socjalno-wychowawczej z rodziną*, [w:] *Rodzicielstwo w kontekście wychowania i edukacji*, red. J. Brągiel, P. E. Kaniok, A. Kurcz, Opole 2013, s. 191–206.

wych, dlatego izolują się od grupy szkolnej czy też rówieśniczej, chcąc uniknąć wyśmiewania i poniżania. Obawy i automarginalizacja są często bezpodstawne, niemniej jednak stanowią istotne zagrożenia dla rozwoju i funkcjonowania młodego człowieka.

Jak zaprezentowano, przyczyn marginalizacji młodzieży należy w szczególności sposób upatrywać w systemie rodzinnym, który często nie może liczyć na pomoc z zewnątrz. Pomimo iż rodzina stanowi podstawowe ogniwo każdego systemu społecznego, coraz częściej służby mające pomagać rodzinie nie są odpowiednio przygotowane do pracy z rodzinami borykającymi się z wieloproblemowością i niewydolnością wychowawczą. Dysharmonia życia rodzinnego bezpośrednio wpływa na poczucie odrzucenia i odrzucenia człowieka w wieku adolescencji z życia społeczno-kulturalnego. Należy podkreślić, iż jeśli rodzina, czyli jej członkowie, jest marginalizowana na płaszczyźnie społecznej, to konsekwencją tego jest wykluczanie z życia gospodarczego, ekonomicznego czy też politycznego danego państwa. Przewyciężenie tego problemu stanowi zadanie, który swoimi następstwami obejmuje kilka pokoleń, dlatego tak często w pomocy społecznej mówi się o wielopokoleniowym korzystaniu z pomocy społecznej.

Skutki pogłębiającej się marginalizacji społecznej młodzieży

Brak pełnego uczestnictwa w różnych formach życia społecznego utrwała negatywne zachowania młodego człowieka. Młodzież, która doświadcza marginalizacji, stanowi pewnego rodzaju grupę zwiększonego ryzyka, bowiem na problemy związane z dorastaniem nakładają się czynniki marginalizujące. W takiej sytuacji mogą wystąpić liczne zaburzenia spowodowane narastającą frustracją, poczuciem złości i bezradności oraz chęcią zwrócenia na siebie uwagi najbliższych i otoczenia.

Marginalizowana młodzież ma poczucie odrzucenia przez środowisko zarówno rówieśnicze, jak i lokalne, utrudniony dostęp do instytucji kulturowych, obniżoną samoocenę oraz niskie poczucie własnej wartości. W celu dostosowania się do środowiska i bycia akceptowanym społecznie młodzi ludzie sięgają po różnego rodzaju używki, wstępują do sekt lub innych grup o destrukcyjnym wpływie, w których szukają akceptacji i poczucia przynależności.

Adam Szwedzik stwierdza, że narkomania, która jest problemem wielu młodych ludzi, to choroba braku miłości, poczucia bezpieczeństwa. „Do jej pojawienia dochodzi najczęściej w dzieciństwie. Narkotyki zagrażają przede wszystkim ludziom młodym w okresie dojrzewania, który naznaczony jest głębokimi zmianami i brakiem stabilności w uczuciach i podejmowanych decyzjach”²⁷. Jak wynika z badań ESPAD²⁸

²⁷ A. Szwedzik, *Przyczyny narkomani wśród młodzieży*, [w:] *Problemy i kwestie społeczne*, red. K. Białożyty, B. Ulijasz, M. Soliński, Kraków 2014, s. 58.

²⁸ Badania ankietowe dotyczące używania substancji psychoaktywnych (papierosy, alkohol, narkotyki) przez młodzież szkolną realizowane są w Polsce co 4 lata i stanowią część międzynarodowego projektu: European School Survey Project on Alcohol and Drugs (ESPAD).

przeprowadzonych w 2011 roku dotyczących używania przez młodzież szkolną alkoholu i narkotyków, „większość badanych nigdy po substancje nielegalne nie sięgała. Wśród tych, którzy mają za sobą takie doświadczenia, większość stanowią osoby, które co najwyżej eksperymentowały z marihuaną lub haszyszem. Chociaż raz w ciągu całego życia używało tych substancji 24,3% młodszych uczniów i 37,3% starszych uczniów. Na drugim miejscu pod względem rozpowszechnienia wśród substancji nielegalnych jest amfetamina – sięgnęło po nią ok. 4,6% uczniów gimnazjów i 8,3% uczniów szkół wyższego szczebla. Aktualne, okazjonalne używanie substancji nielegalnych (używanie w czasie ostatnich 12 miesięcy), stawia przetwory konopi również na pierwszym miejscu pod względem rozpowszechnienia. W klasach trzecich gimnazjów tego środka używa ponad 10,1% uczniów, a w klasach drugich szkół ponadgimnazjalnych – 28,5%”²⁹.

Do substancji nielegalnych badacze zaliczyli narkotyki, leki i dopalacze, natomiast alkohol i tytoń stanowiły odrębną kategorię, której wyniki nie napawają optymizmem. „Napoje alkoholowe są najbardziej rozpowszechnioną substancją psychoaktywną wśród młodzieży. Chociaż raz w ciągu całego swojego życia piło 87,3% uczniów z młodszej grupy i 95,2% uczniów ze starszej grupy. Picie napojów alkoholowych jest na tyle rozpowszechnione, że w czasie ostatnich 30 dni przed badaniem piło 57,6% 15–16-latków i 80,4% 17–18-latków. Wysoki odsetek badanych przyznaje się do przekraczania progu nietrzeźwości. [...] Palenie tytoniu jest zachowaniem mniej powszechnym. Chociaż raz w życiu paliło 57,2% gimnazjalistów i 70,9% uczniów ze starszej grupy”³⁰.

Użytki dla wielu młodych ludzi stają się odskocznią od problemów dnia codziennego, wynikających np. z trudnej sytuacji rodzinnej³¹, ale równocześnie pozwalają na przynależność do grupy. Jednostka zmarginalizowana odczuwa silną potrzebę i chęć posiadania swojego miejsca w ogólnej strukturze społecznej, dlatego wszelkimi możliwymi sposobami stara się dostosować do jakiegokolwiek grupy, która da jej namiastkę bycia użytecznym i akceptowanym.

Oczywiście nie tylko sięganie po narkotyki czy inne użytki może stanowić wyraz chęci przynależności i przeciwstawiania się marginalizacji. Młodzież może wstępować do sekt, przejawiać zachowania przestępcze, których zakres i forma z roku na rok przybierają na sile.

Skutki marginalizacji młodego pokolenia mogą się przejawiać w zaburzeniach fizycznych, psychologicznych i emocjonalnych: ich rodzaj i natężenie zależne są od wielu indywidualnych czynników oraz wartości i zarysowanego światopoglądu

²⁹ J. Sierosławski, *Używanie alkoholu i narkotyków przez młodzież szkolną*, <http://www.narkomania.org.pl/czytelnia/uzywanie-alkoholu-narkotykow-przez-mlodziez-szkolna-wyniki-badania-espada> [dostęp 21.12.2014].

³⁰ Tamże.

³¹ Jako autor pragnę zaznaczyć, iż użytki nie są przypisane tylko i wyłącznie młodzieży z środowisk marginalizowanych, duża grupa osób uzależnionych stanowią jednostki z środowisk prawidłowo funkcjonujących czy też grup o pewnym prestiżu i wysokim statusie społecznym.

jednostki. Złożoność procesu marginalizacji nie pozwala do końca określić, co jest pierwotną i rzeczywistą przyczyną wykluczenia młodego człowieka ze społeczności, bowiem zachodzi tutaj przyczynowość kolistą (młoda osoba wychowuje się w środowisku zmarginalizowanym, chcąc wpaść w społeczeństwo, zaczyna zażywać narkotyki lub wstępuje do sekty; jej przynależność do tych destrukcyjnych grup pogłębia wykluczenie z prawidłowo funkcjonującego społeczeństwa, tworzy się swego rodzaju błędne koło, z którego ciężko jest się wydostać samodzielnie.

Rodzina jako lekarstwo dla młodzieży zmarginalizowanej

Czytając niniejszy artykuł, można zapytać: czy rodzina, która sama doświadcza marginalizacji, może pomóc swoim najmłodszym członkom?; czy rodzina przejawiająca dysfunkcje wychowawcze może stać się dla młodej osoby środowiskiem dającym poczucie bezpieczeństwa i przynależności?

W powyższych rozważaniach został nakreślony model współczesnej rodziny, który zmienia się w czasie i przestrzeni, dostosowując do zachodzących przeobrażeń. Rodzina XXI wieku narażona jest na ciągłe działanie rozmaitych czynników ryzyka, które powodują dysharmonię życia rodzinnego. Niemniej jednak współczesna rodzina ma wewnętrzny potencjał, który może pomóc w przezwyciężaniu kryzysu czy w wyjściu z doświadczanej marginalizacji.

W każdej rodzinie prędzej czy później pojawiają się sytuacje kryzysowe, z którymi dany system rodzinny sam lub z pomocą z zewnątrz powinien sobie poradzić. Ważne jest, aby w trudnej sytuacji, która zagraża spójności i stabilizacji rodzinnej, podejmować działania ratownicze. Młody człowiek, który wychowuje się w rodzinie z problemem bezrobocia, alkoholizmu, braku zaradności życiowej rodziców, widząc swoich rodziców starających się zmienić swoje położenie, patrzy na system rodzinny inaczej niż jednostka wychowująca się w domu problemowym, w którym rodzice pozostają bierni i niechętni dokonywaniu zmian.

Każda rodzina dąży do utrzymania wewnętrznej równowagi, spójności, każdy system rodzinny powinien również dążyć do morfogenezy, czyli rozwoju i dostosowania do zachodzących przekształceń. Rodzina, która ma mocno zakorzenione prawidłowe wartości i poczucie koherencji, jest w stanie przeciwdziałać doświadczanej marginalizacji, choć proces ten jest długotrwały i wymaga pokonania wielu trudności.

Koherencja stanowi centralną część teorii salutogenezy Aarona Antonovsky'ego. W literaturze z tą teorią można się spotkać w odniesieniu do zdrowia i funkcjonowania jednostki w danym społeczeństwie. Na poczucie koherencji składają się poczucie sensowności, zaradności i zrozumiałości³².

Wydawać by się mogło, iż koherencja nie będzie miała urzeczywistnienia w funkcjonowaniu rodziny, jednak, jak zauważa Iwona Werner „o poczuciu koherencji

³² N. Piłkuła, *Poczucie koherencji jako czynnik zdrowia psychicznego seniorów*, [w:] *Starość może być atrakcyjna*, red. N. Piłkuła, Kraków 2012, s. 125–138.

można mówić nie tylko w wymiarze jednostkowym, ale również grupowym [...], poczucie koherencji jest także właściwością grupy społecznej³³. Dlatego też można mówić o rodzinnej koherencji, która definiowana jest w następujący sposób: „rodziną o silnym poczuciu koherencji jest taka rodzina, w której poszczególni członkowie postrzegają rodzinną rzeczywistość jako zrozumiałą, sensowną i taką, z którą można sobie poradzić, oraz istnieje w tej grupie duża zgodność co do takiej percepcji. Należy zatem zwrócić uwagę na dwa konieczne warunki, które muszą wystąpić, aby można było mówić o silnym poczuciu koherencji rodzinnej: 1) określony, zdefiniowany powyżej sposób postrzegania rodzinnej rzeczywistości oraz 2) zgodność członków rodziny co do takiego postrzegania rodzinnego systemu”³⁴.

Koherencja stanowi zatem niedoceniany element przeciwdziałania czynnikom destrukcyjnym wpływającym na rodzinę. W odniesieniu do warunków wewnątrzrodzinnych i ich odzwierciedlenia w rodzinnej koherencji istotne staje się poczucie przynależności do danego systemu i identyfikacja z nim. Młody człowiek wychowujący się np. w rodzinie biednej, pomimo braku zasobów ekonomicznych nie przypisuje temu faktowi nadrzędnej wartości, jeśli odczuwa miłość, bliskość i zrozumienie, a w rodzinie panuje życzliwość i trwałość instytucji małżeństwa. Rodzina, która w sytuacjach kryzysowych nie potrafi się wspierać, nie ma prawidło wykształconego poczucia koherencji, charakteryzuje się emocjonalnym chłodem, który może stać się ogniwem zapalnym i implikować pogłębiające się problemy wnikaające z nieumiejętnego komunikowania i okazywania uczuć.

W przeciwdziałaniu marginalizacji młodzieży rodzina bez wątplenia stanowi najistotniejszy element wpływający na postrzeganie przez człowieka w wieku dorastania swojego położenia i możliwości zmiany zaistniałej sytuacji. Rodzina, w której oboje rodzice prezentują ujednolicony styl wychowawczy i prawidłowe postawy rodzicielskie, stanowi silny fundament, na którym młoda osoba może budować swoją przyszłość pomimo doświadczanej marginalizacji.

W tym miejscu chcieliśmy zaznaczyć, iż marginalizacji doświadczają nie tylko uczniowie z środowisk dysfunkcyjnych – zdarza się, iż młodzież wywodzi się z rodziny prawidłowej, jednak na skutek wyglądu, zdolność, umiejętności, braków fizycznych, niedostosowania do grupy rówieśniczej jest wykluczana z środowiska szkolnego i grup, do których teoretycznie powinna należeć. Dlatego też ważne są prawidłowo ukształtowane relacje rodzinne, motywowanie młodego człowieka do rozwoju pomimo przeciwności, zapewnienie „dobrego startu” – i nie chodzi tutaj o warunki materialne, ale o zakorzenienie w dziecku przeświadczenia, iż dom rodzinny stanowi azyl, do którego pomimo porażek zawsze może wrócić.

Patrząc całościowo na współczesną rodzinę, można zauważyć, iż większość problemów wynika ze słabo rozwiniętej komunikacji rodzinnej i braku czasu spędzanego

³³ I. Werner, *Poczucie rodzinnej koherencji – pojęcie oraz implikacje psychopedagogiczne*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko...*, dz. cyt., s. 76.

³⁴ Tamże, s. 76–77.

wspólnie przez członków rodziny. Niemniej jednak, chcąc poznać dylematy, z jakimi boryka się dorastający człowiek, rodzice muszą poświęcać mu czas i uwagę. Poprzez rozmowy dziecko otrzymuje od rodzica sygnał, że ten interesuje się jego sprawami. Badania ukazują smutną kondycję polskiej rodziny w tym aspekcie. Statystyczna matka poświęca swojemu dziecku (w wieku szkolnym) niespełna 5 minut dziennie, statystyczny ojciec zaledwie minutę. Nie chodzi tutaj o czas spędzony wspólnie na oglądaniu telewizji, spożywaniu posiłku, wspólnych wyjściach czy odrabianiu lekcji. Chodzi tutaj o czas poświęcony na wejście w świat dziecka, w jego marzenia, cele życiowe, rozterki czy problemy³⁵.

Nawet rodziny mające problemy z prawidłowym funkcjonowaniem mogą stanowić dla młodego człowieka oparcie w momencie doświadczania przez niego wykluczenia czy też marginalizacji. Ważnym czynnikiem w przezwyciężaniu marginalizacji młodzieży jest znalezienie czasu i poświęcenie go na bycie ze swym dzieckiem. Ta silna więź, która będzie się nieustannie budowała, może przyczynić się do ochrony młodzieży.

Podsumowanie

Rodzina stanowi pierwszą i najistotniejszą grupę społeczną dla każdego człowieka. Proces wychowawczy, który rozpoczyna się w tej najmniejszej komórce społecznej, jest narażony na liczne czynniki negatywnie wpływające na rozwój jednostki. Zmiany w funkcjonowaniu rodziny współczesnej nie napawają optymizmem, bowiem cechy rodziny XXI wieku wskazują, iż stopniowo zatracą one swoje tradycyjne wartości i normy. System rodzinny dla wielu młodych osób stanowi środowisko patologiczne, które nie sprzyja samorozwojowi i zdobywaniu umiejętności społecznych. Rodzina w środowiskach dysfunkcyjnych wymaga odpowiedniej troski i wsparcia ze strony choćby pomocy społecznej. Na negatywne konsekwencje przebywania w środowiskach marginalizowanych narażone są zwłaszcza osoby młode, które jednocześnie zmagają się z problemami okresu adolescencji.

Kwestie związane z marginalizacją młodego pokolenia nie odnoszą się tylko i wyłącznie do rodzin o niższym statusie społecznym lub dysfunkcyjnych. Przeobrażenia cywilizacyjne i zmiany kulturowe doprowadziły do sytuacji, w której wykluczenia doświadczają jednostki ze środowisk funkcjonujących prawidłowo. Sytuacja taka stanowi zagrożenie dla właściwego rozwoju społeczności, a tym samym dla tworzenia środowisk opartych na zasadzie spójności. Młode osoby pomimo prawidłowego rozwoju i dobrych warunków wychowawczych mogą chcieć dostosować się do panujących wzorców kulturowych poprzez ryzykowne zachowania i przyłączanie się do rozmaitych grup, np. wstępowanie do sekt. Dlatego też tak ważne jest, aby współcze-

³⁵ Badania przeprowadzone przez N. Pikułę w 2011 roku na grupie 300 rodziców posiadających dziecko w klasie gimnazjalnej.

sna rodzina, choć narażona na liczne negatywne bodźce zewnętrzne, stanowiła przeciwwagę dla zdemoralizowanych grup rówieśniczych i środowisk, które nie wykazują zrozumienia dla młodego pokolenia.

Literatura przedmiotu:

- Adamski F., *Rodzina: wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków 2002.
- Biedroń M., *Realizacja funkcji rodziny w kontekście globalnych przemian socjokulturowych*, [w:] *Rodzina we współczesności*, red. A. Ładyżyński, Wrocław 2009.
- Braun-Gałkowska M., *Psychologia domowa*, Olsztyn 1987.
- Braun-Gałkowska M., *Psychologiczna analiza systemów rodzinnych osób zadowolonych i niezadowolonych z małżeństwa*, Lublin 1992.
- Chmielewska A. D., *Ochrona i wsparcie rodziny w pracy z osobami objętymi dozorem kuratora sądowego*, Toruń 2014.
- De Barabaro B., *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków 1999.
- Fatyga B., Tyszkiewicz A., Zieliński P., *Skala i powody wypadania uczniów z systemu edukacji w Polsce*, <http://www.isp.org.pl/files/19695389340780001001117708679.pdf>, s. 80–89, [dostęp 29.12.2014].
- Ferenzy K., *Znaczenie rodziny w życiu człowieka z perspektywy osób starszych*, [w:] *Rodzina we współczesności*, Wrocław 2009, s. 97–106.
- „Gazeta Prawna”, *Rośnie liczba rozwodów w Polsce*, http://www.gazetaprawna.pl/artykuly/695508,rosnie_liczba_rozwodow_w_polsce_kilkanascie_tysiecy_rocznie.html, [dostęp 28.12.2014].
- Gębuś D., *Czy kryzys rodziny? Plany życiowe młodych ludzi u progu dorosłości*, [w:] *Świat rodziny. Perspektywa interdyscyplinarna: wobec trwania i zmiany*, red. J. M. Garbula, A. Zakrzewska, W. Sawczuk, Toruń 2013, s. 140–155.
- Grzeško-Nyczka M., *Istota i przejawy społecznego problemu dezorganizacji rodziny po 1989 r.*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko: szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*, red. M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka, Poznań 2014.
- Grzybek G., *Etos małżeństwa a wychowanie*, [w:] *Rodzina – historia i współczesność. Studium monograficzne*, red. W. Korzeniowska, U. Szuścik, Kraków 2010, s. 233–242.
- Kantowicz E., *Nowe zawody i wyzwania profesjonalnej edukacji do pracy socjalno-wychowawczej z rodziną*, [w:] *Rodzicielstwo w kontekście wychowania i edukacji*, red. J. Brągiel, P. E. Kaniok, A. Kurcz, Opole 2013, s. 191–206.
- Kościelniak M., *Sieroctwo jako problem społeczny i pedagogiczny*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko: szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*, red. M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka, Poznań 2014.
- Lisiak T., *Wykluczenie społeczne oraz grupy narażone na marginalizację*, http://www.ie-ries.com.pl/archiwum/artykuly/RIES_20100625948_wykluczenie_spoleczne.pdf, [dostęp 15.12.2014].
- Liciński M., *Uwagi krytyczne na temat systemu przeciwdziałania marginalizacji społecznej dzieci, młodzieży i rodzin*, http://www.tpp.org.pl/pliki/raport_o_systemie.pdf [dostęp 29.12.2014].

- Łojkowska M., *System pomocy rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym w Polsce*. Ekspertyza przygotowana w ramach projektu EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej, <http://interwencjaprawna.pl/docs/system-pomocy-rodzinom-zagrozonym.pdf>, s. 2 [dostęp 15.12.2014].
- Majkowski W., *Rodzina polska w kontekście nowych uwarunkowań*, Kraków 2010.
- Małżeństwo i rodzina w ponowoczesności*, red. W. Muszyński, E. Sikora, Toruń 2008.
- Matejek J., *Wsparcie rodziny jako zadanie pomocy społecznej – wybrane aspekty*, [w:] *Dziecko i rodzina w różnych obszarach wsparcia instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego*, red. J. Matejek, R. Spyrka-Chlipała, Kraków 2013, s. 218–228.
- Mierzwa J., *Szczęście rodzinne jako wartość codzienna Polaków w opiniach respondentów z wybranych badań socjologicznych po 1989 r.*, [w:] *Rodzina w środowisku lokalnym. Pomoc – wsparcie – opieka*, red. A. Garbarz i in., Rzeszów 2011, s. 11–22.
- Orłowska M., Sobczyk B., *Współczesny obraz rodziny – hit czy kit?*, [w:] *Rodzicielstwo w sytuacji dezorganizacji rodziny i możliwości wspomagania rodziców*, red. J. Brągiel, B. Górnicka, Opole 2014, s. 17–26.
- Pikuła N., *Poczucie koherencji jako czynnik zdrowia psychicznego seniorów*, [w:] *Starość może być atrakcyjna*, red. N. Pikuła, Kraków 2012, s. 125–138.
- Pikuła N., *Aktualna sytuacja i tendencja zmian w rodzinie XXI wieku*, [w:] *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, red. A. Błasiak, E. Dybowska, Kraków 2010, s. 43–70.
- Pikuła N., *Emigracja zarobkowa rodziców przesłanką odchodzenia młodzieży do sekt*, [w:] *Smak emigracji – dramaty dzieci*, red. M. Janukowycz, Kraków 2009, s. 107–124.
- Rozwód? Poczekaj. Statystyki*, <http://www.rozwodpoczekaj.org.pl/statystyki/> [dostęp 28.12.2014].
- Sierosławski J., *Używanie alkoholu i narkotyków przez młodzież szkolną*, <http://www.narkomania.org.pl/czytelnia/uzywanie-alkoholu-narkotykow-przez-mlodziez-szkolna-wyniki-badania-espad> [dostęp 21.12.2014].
- Stelter Ż., *Pełnienie ról rodzicielskich wobec dziecka niepełnosprawnego intelektualnie*, Warszawa 2013.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2012.
- Szwedzik A., *Przyczyny narkomanii wśród młodzieży*, [w:] *Problemy i kwestie społeczne*, red. K. Białożyty, B. Ulijasz, M. Soliński, Kraków 2014.
- Topij-Stępińska B., *Rodzina i jej przemiany na przestrzeni wieków*, [w:] *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny*, red. A. Błasiak, E. Dybowska, Kraków 2010, s. 25–42.
- Tyszka Z., *Rodzina współczesna – jej geneza i kierunki przemian*, [w:] *Rodzina współczesna*, red. M. Ziemska, wyd. 2, Warszawa 2001, s. 193–200.
- Węgrzyn-Białogłowicz K., *Szkolne środowisko wspierania rodzin z dzieckiem w okresie adolescencji*, [w:] *Rodzina w środowisku lokalnym. Pomoc – wsparcie – opieka*, red. A. Garbarz i in., Rzeszów 2011.
- Werner I., *Poczucie rodzinnej koherencji – pojęcie oraz implikacje psychopedagogiczne*, [w:] *Rodzina – młodzież – dziecko: szkice z teorii i praktyki pomocy psychopedagogicznej i socjalnej*, red. M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka, Poznań 2014.
- Ziemska M., *Zmiany w relacjach małżeńskich w cyklu życia rodziny*, [w:] *Rodzina współczesna*, red. M. Ziemska, wyd. 2, Warszawa 2001, s. 44–57.
- Zwoliński A., *Uzależnienie „ekranowe” jako współczesne zagrożenie dla rodziny*, „Labor et Educatio” 2/2014, s. 247–270.

The role of the family in the fight against the marginalization of youth

Abstrakt: The purpose of the present article is to present the role of the family in the process of coping with marginalization. In this study, made a presentation features the modern family, destructive factors affecting the functioning of family life and the reasons for the marginalization of young people in Polish society.

Keywords: family, youth, marginalization, family system

dr hab. prof. nadzw. Ireneusz Marian Światała

Łódź

Współczesna rodzina a tradycyjne wartości i normy moralne – wybrane aspekty aksjologiczne

Wstęp

W literaturze naukowej dotyczącej rodziny możemy spotkać wiele definicji i określić rodziny – jedne traktują ją jako małą grupę społeczną, powiązaną silnymi więziami emocjonalnymi, dającą członkom poczucie przynależności, drugie określają ją jako instytucję społeczną, formalnie ustanowioną i funkcjonującą według określonych norm społecznych w ramach danego systemu wartości. Inne definicje zwracają uwagę na fakt, że rodzina to grupa bezpośrednio spokrewnionych ze sobą osób, w której dorośli członkowie przyjmują odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi¹.

Uogólniając: rodzina to mała, pierwotna, naturalna i zalegalizowana grupa społeczna, oparta na powiązaniach emocjonalnych, która realizuje pewne funkcje i zadania – jest to podstawowa komórka społeczna, fundamentalny i konstruktywny element każdego społeczeństwa i naturalne środowisko życia człowieka².

Rodzina na gruncie nauki Kościoła katolickiego rozumiana jest jako rzeczywistość ludzka, etyczna i religijna, jest wspólnotą, w której od dzieciństwa można nauczyć się wartości moralnych i dobrego używania wolności, jest wprowadzeniem do życia społecznego³. Jan Paweł II niejednokrotnie wypowiadał się na temat rodziny jako niepodważalnej wartości dla człowieka, gdzie kształtuje on swoje człowieczeństwo, a brak rodziny jest niepokojący i bolesny⁴. W rodzinie dochodzi do rozwoju

¹ A. Giddens, *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2008, s. 194.

² T. Szlendak, *Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2010, s. 95 i dalsze.

³ *Katechizm Kościoła Katolickiego*, Poznań 1994, nr 2207, s. 503.

⁴ Jan Paweł II, *List do rodzin*, Wrocław 1998, s. 4.

społecznego, kształtowania relacji interpersonalnych, zachowań społecznie akceptowanych oraz pełnienia ról i formowania postaw moralnych czy emocjonalnych, a także przekazywania dziedzictwa kulturowego⁵.

Rodzina interpretowana jest również jako zrzeszenie i wspólnota, ponieważ ma strukturę prawną, własną organizację wewnętrzną oraz walory duchowe, nie jest dziełem umowy społecznej, lecz wypływa z natury ludzkiej, rządzi się miłością, daje satysfakcję, radość i poczucie spełnienia i przynależności⁶. Wielu autorów zwraca uwagę na aspekt wychowawczy, ponieważ dziecko uczestniczy w codziennych sytuacjach, w bezpośrednich interakcjach między członkami rodziny i przesyłają elementarną wiedzę o świecie, wartościach, normach społeczno-moralnych, kulturze, poznaje sposoby zaspokajania potrzeb, rozwija własne zainteresowania⁷.

Ze względu na strukturę rodziny możemy podzielić na dwupokoleniowe (zwane również podstawowymi lub nuklearnymi), trójpokoleniowe – składające się z rodziców, dzieci i dziadków oraz rodziny rozszerzone (rozproszone), gdy małżeństwo oraz rodziny ich bliskich i dalszych krewnych mieszkają oddzielnie, prowadząc osobne gospodarstwa domowe, tworzą jednak spójny krąg rodziny.

Ze względu na kompletność rodziny dzielimy na pełne (rodzina naturalna, zrekonstruowana, przysposobiona, zastępcza, kontraktowa) oraz niepełne (rodzina sieroca, półsieroca, rozbita, rodzina samotnych, niezamężnych matek czy ojców z dziećmi).

W typologii uwzględniającej zróżnicowanie więzi panujących w rodzinie wyróżnia się: rodzinę normalną, opartą na więzi biologicznej, rodzinę rozbitą na skutek trwałej nieobecności jednego z rodziców, zreorganizowaną przez zawarcie następnego małżeństwa, rodzinę zdemoralizowaną – pozostającą w kolizji z prawem lub normami współżycia społecznego oraz rodzinę zastępczą, opartą na więzi współżycia i funkcji opiekuńczo-wychowawczej⁸.

Rodzina jako instytucja ogólnoludzka, spotykana we wszystkich epokach i kulturach, ma fundamentalne znaczenie dla człowieka, jest wartością, która określa przeżycia i działania jednostki, kształtuje interakcje społeczne. Współcześnie przemiany życia społecznego dotyczą także sfery wartości i znaczenia rodziny, ponieważ przekształcają się wzory życia i modele. Wpływ tradycyjnych czynników ulega osłabieniu lub przeobrażeniu, zmieniają się również wartości społeczno-kulturowe w rodzinie.

Celem tego opracowania jest próba analizy rodziny jako wartości oraz refleksje dotyczące zmian dokonujących się we współczesnych rodzinach i ich wpływ na kształtowanie się systemu wartości młodego pokolenia.

⁵ F. Adamski, *Rodzina*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, Warszawa 2003, s. 306.

⁶ F. Adamski, *Rodzina: wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków 2002, s. 32–33.

⁷ J. Izdebska, *Dziecko w rodzinie u progu XXI wieku. Niepokój i nadzieje*, Białystok 2000, s. 254.

⁸ A. Łuczynski, *Dzieci w rodzinach zastępczych i dysfunkcjonalnych*, Lublin 2008, s. 25 i dalsze.

Rodzina i zachodzące w niej przemiany

Obecnie obserwujemy wyraźne przemiany tradycyjnego wzorca małżeństwa i rodziny, spowodowane sytuacją społeczno-kulturową i zmianami w świadomości współczesnych Polaków. Skłoniło to naukowców do sformułowania tezy o nadejściu nowej epoki w dziejach rozwoju kultury, zwanej ponowoczesnością lub postmodernizmem⁹. Zmiany w ekonomii, technice, kulturze pociągały za sobą przemiany w strukturze i funkcjonowaniu małych, naturalnych społeczności, jakimi są rodziny, a przede wszystkim dokonały się przemiany w mentalności i moralności jej członków. Obok tradycyjnego małżeństwa pojawiły się nowe formy współżycia społecznego i związków między ludźmi. Singielstwo, czyli samotne życie z wyboru, to zjawisko popularne w obecnych czasach. Dawniej nieakceptowane, uznawane za przejaw nieudolności życiowej lub wymuszone okolicznościami. Dziś osoby żyjące w pojedynkę, samodzielne i niezależne ekonomicznie, nie budzą już negatywnych emocji. Ludzie żyjący w XXI wieku podporządkowują warunki życia procesom ekonomicznym, znacznie zmniejszył się wpływ opinii publicznej na jednostkę, co przyniosło przemianę stylu życia oraz zmiany społecznej mentalności. Wzrost poczucia niezależności i indywidualizmu, nowy sposób myślenia o życiu, który kładzie nacisk na realizację własnych aspiracji życiowych, zaowocowały modelem kobiety wyzwolonej, niezależnej finansowo, swobodnie podejmującej decyzje¹⁰.

Specyficzną formą związku jest LAT (Living Apart Together), który polega na mieszkaniu osobno, a byciu razem w związku; tzw. dochodzący konkubinat¹¹. Wśród alternatywnych form życia wyróżnia się także układy wzajemnych powiązań seksualnych i towarzyskich, które nie są usankcjonowane prawnie, takie jak: małżeństwa bezdzietne z wyboru, związki homoseksualne, monoparentalność, kohabitacja czy poligamia¹².

Małżeństwa bezdzietne (Double Income, No Kids) są nastawione na własny rozwój intelektualny, a dziecko jest przeszkodą w realizacji indywidualnych celów.

Z coraz większą akceptacją spotykają się także związki homoseksualne, które są bardzo zróżnicowane. Pierwszym krajem, który je zalegalizował, była Dania, potem Szwecja, Norwegia, Francja, Niemcy i Holandia. Nastąpiło rozluźnienie tradycyjnych zobowiązań rodzinnych i partnerskich, co przyczyniło się do upublicznienia takich związków oraz do większej tolerancji takich zachowań w społeczeństwie. Poważnym problemem dla wielu par homoseksualnych jest również kwestia adopcji i wychowania dzieci oraz brak uregulowań prawnych dających przywileje takim związkom.

⁹ P. Magier, *Rodzina w czasach ponowoczesnych. Próba analizy*, „Roczniki Pedagogiki Rodziny”, t. 4, 2003, s. 149.

¹⁰ D. Ruskiewicz, *Życie w pojedynkę: ucieczka od rodziny czy znak naszych czasów?*, Łódź 2008, s. 134–135.

¹¹ S. Skopińska, *Opinie młodych dorosłych na temat związków nieformalnych*, [w:] *Wybrane problemy współczesnych małżeństw i rodzin*, red. H. Liberska, M. Matuszewska, Warszawa 2011, s. 87.

¹² A. Kwak, *Rodzice w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Warszawa 2005, s. 94 i dalsze.

Inną cechą współczesnych rodzin jest monoparentalność, czyli samotne rodzicielstwo. Sytuacja taka powstaje na skutek rozwodu, separacji, emigracji lub śmierci jednego z rodziców, ale może być samodzielną decyzją podjętą przez matkę lub ojca¹³.

Przeobrażenia związane ze zmianą podejścia do małżeństwa i rodziny coraz częściej wskazują na takie formy życia pozamałżeńskiego jak kohabitacja i konkubinaty. Kohabitacja to wspólne zamieszkiwanie dwóch niespokrewnionych dorosłych osób, połączone z utrzymywaniem intymnych kontaktów i prowadzeniem wspólnego gospodarstwa domowego; związek ten nie jest zalegalizowany – to heteroseksualny związek nieusankcjonowany prawnie¹⁴. Konkubinaty jest pojęciem starszym, powszechnie stosowanym na określenie sytuacji braku legalności związku kobiety i mężczyzny. Traktowany był jako zastępcza forma dla małżeństwa, które z jakichś powodów nie mogło być zawarte; do dziś określenie to jest używane w języku prawa¹⁵.

Na powstanie nieformalnych związków mają wpływ coraz częściej występujące rozwody, zanik tradycyjnych wartości religijnych, nieufność wobec Kościoła, odrzucenie tradycyjnego podziału ról, który towarzyszy małżeństwu. Młodzi ludzie tworzący związki nieformalne traktują je jako wstęp do małżeństwa, wspólne życie „na próbę”, bez długotrwałych zobowiązań, wyrażając w ten sposób chęć bycia autonomicznym i wolnym¹⁶. Małżeństwo w sposób naturalny ogranicza sfery wolności i nie jest ono wartością dla wielu młodych ludzi, a kohabitacja nie potrzebuje dodatkowych zobowiązań, za to dzięki niej potrzeby partnerów zostają zaspokojone¹⁷.

Jednak badania potwierdzają, że małżeństwo ma duże znaczenie dla współczesnej młodzieży – 73 proc. badanych osób w przyszłości chce zawrzeć związek małżeński, 14 proc. wybiera inne formy związku, które pozwalają im zachować indywidualność, nie obciążają zobowiązaniami i nie wymagają większej odpowiedzialności¹⁸. Z niektórych badań wynika, że u osób żyjących w kohabitacji wraz ze stażem maleje zadowolenie – takiej zależności nie zauważa się w przypadku małżeństw. Jednak po ok. 6–8 latach związku obserwowany jest kryzys – dotyczy to zarówno małżeństw, jak i związków nieformalnych. Zdaniem niektórych psychologów współżycie przedmałżeńskie umożliwia lepsze przystosowanie partnerów, umocnienie więzi między nimi, adaptację do ról małżeńskich oraz seksualne i interpersonalne dopasowanie. W związkach małżeńskich, które wcześniej żyły w konkubinacie, częściej wstępuje równy podział obowiązków domowych, ale częściej dochodzi do sytuacji konflik-

¹³ K. Slany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków 2002, s. 124 i dalsze.

¹⁴ P. Szukalski, *Kohabitacja w Polsce*, [w:] *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie*, red. W. Warzywoda-Kuszyńska, P. Szukalski, Łódź 2004, s. 49.

¹⁵ A. Kwak, *Konkubinaty – kohabitacja w świadomości społecznej*, „Problemy Rodzinne” 1995, nr 5.

¹⁶ *Gospodarstwa domowe i rodziny – 2012*, GUS, Warszawa 2013, s. 19.

¹⁷ A. A. Ukleja, *Kohabitacja i miłość – przeszkoda czy przygotowanie do małżeństwa*, [w:] *Kocha się raz? Miłość w relacjach partnerskich i rodzinnych*, red. W. Muszyński, Toruń 2009, s. 58–61.

¹⁸ E. Budzyńska, *Model małżeństwa i rodziny u młodzieży wielkomiejskiej*, [w:] *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, red. Z. Tyszka, Poznań 2001, s. 303 i dalsze.

towych. Według wyników badań stan cywilny wpływa na stan zdrowia: najlepszym zdrowiem cieszą się osoby pozostające w związkach małżeńskich, najgorszym – osoby samotne. Zdrowie osób żyjących w kohabitacji jest w lepszym stanie niż singli, a osoby w związkach małżeńskich mogą liczyć na wsparcie drugiej osoby, czują się bezpieczniej, ponieważ ich związek jest stabilny. Stabilność dotyczy także sfery finansowej, społecznej, emocjonalnej. Osoby samotne częściej zapadają na depresję, wyższy jest wśród nich wskaźnik śmiertelności, ponieważ mniej dbają o swoje zdrowie, stosują więcej używek, źle się odżywiają¹⁹.

Inny nowy model związku polega na tym, że partnerzy są ze sobą, dopóki mogą sobie coś nawzajem zaproponować, dawać i otrzymywać, jednak fundamentem takiego związku jest ciągła niepewność i nieufność, brak stabilnego zaangażowania²⁰.

Wśród nowych form współżycia społecznego pojawiają się również małżeństwa grupowe, rodziny wspólnotowe czy rodziny zrekonstruowane. Małżeństwa grupowe składają się z kilku kobiet i mężczyzn, którzy współżyją ze sobą w obrębie własnej grupy, dzielą między sobą dochody i wszystkie obowiązki, a ich dzieci mają kilku ojców i kilka matek. W rodzinach wspólnotowych dzielone są tylko dochody i obowiązki, dzieci mają jednego ojca i jedną matkę, a kontakty seksualne występują tylko pomiędzy parą²¹. Wśród typów współczesnych rodzin należy jeszcze wymienić rodziny – układanki tzw. *patchwork family* (rodziny wielorodzinne), złożone z małżonków oraz dzieci z poprzednich związków.

Wraz z przemianami społeczno-kulturowymi zmieniają się poszczególne funkcje rodziny. W rodzinie tradycyjnej, patriarchalnej, która charakteryzowała się dużą liczebnością, władze sprawował ojciec – miał on decydujący głos we wszystkich sprawach rodzinnych. Matce przypadała rola gospodyni i opiekunki, a rola dzieci polegała na wykonywaniu prac pomocniczych oraz okazywaniu starszym należącego szacunku i oddania. System ten nie sprzyjał rozwojowi indywidualizacji jej członków, liczył się interes rodziny, a nie poszczególnych osób. Rodzina była jednostką samowystarczalną, wytwarzającą wiele dóbr we własnym zakresie, posiadała dom i wspólne środki materialne, pielęgnowała wartości duchowe, normy i zasady moralne, tradycje przekazywane z pokolenia na pokolenie. Była przede wszystkim instytucją materialno-ekonomiczną i opiekuńczo-socjalizacyjną, a wszyscy członkowie rodziny mogli liczyć na pomoc i wsparcie. Rodzina tradycyjna była wielopokoleniowa, wielodzietna, mocno związana ze społecznością lokalną, spójna i zwarta, silnie oddziałująca na swoich członków, oparta na specyficznym systemie zależności i kontroli²².

¹⁹ I. Janicka, *Jakość małżeństw poprzedzonych kohabitacją*, [w:] *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, red. T. Rostowska, Warszawa 2010, s. 94–95 oraz I. Janicka, *Poczucie dobrostanu u osób poślubionych, kohabitujących i u singli*, [w:] *Małżeństwo i rodzicielstwo a zdrowie*, red. T. Rostowska, Toruń 2012, s. 46–50.

²⁰ I. Łobocki, *Autoprezentacja miłosna: obietnica i rozczarowanie*, [w:] *Kocha się raz?...*, dz. cyt., s. 246 i dalsze.

²¹ A. Kwak, *Konkubinat – kohabitacja...*, dz. cyt., s. 91.

²² A. Łuczyński, *Dzieci w rodzinach zastępczych...*, dz. cyt., s. 28 i dalsze.

Rodzina jako grupa społeczna czy instytucja spełnia różne funkcje, czyli zadania, które ma do wykonania – są one wyznaczone przez kulturę, tradycję, wymogi społeczne, normy i zasady współżycia. Wraz z rozwojem społeczno-kulturowym, zmianą obyczajowości, przynależnością klasową oraz pozycją społeczno-zawodową rodziców ulegają również zmianie funkcje:

- biopsychiczne (prokreacyjna, seksualna);
- ekonomiczne (materialno-ekonomiczna, opiekuńczo-zabezpieczająca);
- społeczno-wyznaczające (klasowa, legalizacyjno-kontrolna);
- socjopsychiczne (socjalizacyjno-wychowawcza, kulturowa, emocjonalno-ekspresyjna, rekreacyjno-towarzyska).

Funkcja prokreacyjna umożliwiła zaspokojenie potrzeb rodzicielskich – macierzyńskich i ojcowskich oraz emocjonalnych. Dawniej była ściśle powiązana z funkcją seksualną, która dziś jest niezależna i nie zawsze przypisana małżeństwu. Nastąpił również wzrost znaczenia jakości życia małżeńskiego w sferze życia seksualnego, a spadek znaczenia funkcji typu emocjonalnego na korzyść indywidualizmu; zdehumanizowanie małżeństwa, liberalizacja norm moralnych w małżeństwie, zwłaszcza w sferze zachowań seksualnych. Nastąpił wzrost liczby konfliktów małżeńskich, separacji i rozwodów, a także zyskała na znaczeniu niezależność ekonomiczna i autonomia kobiet, ich aktywność zawodowa, często ze względów pozaekonomicznych. Coraz częściej widoczna jest świadoma rezygnacja z posiadania dziecka na korzyść innych wartości konkurencyjnych, postrzeganie dziecka jako inwestycji rodzinnej czy wyznacznika statusu rodziców, a nie jako wartości autotelicznej.

Spadek dzietności spowodowany jest zarówno czynnikami ekonomicznymi, jak i socjologicznymi czy osobistymi. Poświęcanie się karierze zawodowej, regulacja poczęć, wzrost fizjologicznej bezpłodności kobiet w krajach wysoko rozwiniętych, a przede wszystkim chęć utrzymania wysokiego statusu materialnego to główne przyczyny tego zjawiska. Zanik tradycyjnej rodziny wielopokoleniowej, moda na bezdzietność, brak polityki par rodzinnej to główne czynniki natury socjologicznej²³.

Funkcja materialno-ekonomiczna, polegająca na zaspokojeniu potrzeb bytowych członków rodziny, zapewnieniu dostatniego życia i umożliwieniu zdobycia wykształcenia i dobrego zawodu nabiera obecnie szczególnego znaczenia. Pogoń za dobrami materialnymi, bogacenie się za wszelką cenę – także kosztem życia rodzinnego – to zjawiska coraz częściej spotykane we współczesnych społeczeństwach. W związku z tym funkcja opiekuńcza polega obecnie przede wszystkim na zaspokajaniu rosnących potrzeb materialnych młodego pokolenia, wzrastających wymagań konsumpcyjnych i hedonistycznych dążeń.

Ulega również zmianie funkcja stratyfikacyjna (klasowa) wyznaczająca status i pozycję społeczną, którą trudno było zmienić czy przekroczyć – dziś te funkcje nie

²³ R. Doniec, *Socjologia rodziny w kontekście przemian współczesnej rodziny w Polsce*, „Rocznik Pedagogiki Rodziny” t. 4, 2003, s. 132–136.

mają już takiego znaczenia. Funkcja kontrolna, niegdyś bardziej restrykcyjna, obecnie cechuje się wzrostem swobody i tolerancji bo więcej zachowań jest dopuszczalnych.

Wzrost autonomii członków rodziny, możliwość decydowania o sobie, osłabienie dominującej roli męża i ojca, demokratyczny styl wychowania prowadzi do rozluźnienia więzi wspólnotowej w rodzinie. Indywidualizm jako wartość pojawiająca się coraz częściej w rodzinie prowadzi do zaniku interakcji emocjonalnych oraz zajmowania się własnymi sprawami i spędzania coraz więcej czasu poza domem²⁴.

Dziś funkcja socjalizacyjno-wychowawcza jest uszczuplona w związku z bezrobociem i emigracją zarobkową, malejącym autorytetem rodziców, wzrostem dostępu dzieci do źródeł informacji, nasilającym się zjawiskiem konfliktów małżeńskich. Spowodowało to dezintegrację w rodzinie i zmodyfikowanie ról rodzinnych, które często są odwrócone, gdy mąż – ojciec zajmuje się domem, który jest utrzymywany przez żonę. Obecnie wychowanie i kontrolę nad dziećmi częściej przejmują lokalne instytucje opiekuńczo-wychowawcze; świetlice szkolne i środowiskowe, ogniska wychowawcze, kluby czy domy kultury.

Funkcja socjalizacyjna polegająca na przekazywaniu wiedzy o świecie i dzieciństwie kulturowym, systemie wartości moralnych i zasadach postępowania traci na znaczeniu z powodu odrzucenia tradycyjnych wzorów kulturowych, wielokulturowości czy relatywizmu aksjologicznego.

Funkcja religijna polegająca na przekazywaniu norm i wartości chrześcijańskich w dzisiejszych czasach, w związku z laicyzacją straciła na znaczeniu, a wspólne, rodzinne praktyki religijne są mniej rozpowszechnione.

Podobnie funkcja rekreacyjno-towarzyska, polegająca na organizowaniu i spędzaniu wspólnie czasu wolnego w gronie rodziny, ma coraz mniejsze znaczenie. Ze względu na wzrastającą indywidualizację i autonomiczność członków rodziny oraz bogatą propozycję form spędzania czasu wolnego mogą oni realizować swoje zainteresowania niezależnie od innych domowników.

2. Miejsce rodziny w systemie wartości współczesnych Polaków

Specyficzną cechą współczesnych zmian zachodzących w rodzinie jest jej atomizacja, co oznacza, że rodzina jako społeczność staje się autonomiczna i przestaje być postrzegana jako fundament narodu czy Kościoła. Potrzeba istnienia rodziny, dzieciności, relacje wewnątrzrodzinne czy funkcje zależą od woli osób tworzących rodzinę²⁵. Coraz częściej pozostawia się człowiekowi swobodę w decydowaniu o charakterze jego życia, moralności, wyborze wartości²⁶.

Zjawisku separacji rodziny wobec społeczeństwa towarzyszy proces dewaluacji pojęcia narodu oraz wspólnoty Kościoła, a kultura masowa propaguje globalne for-

²⁴ Z. Tyszka, *Istotne zmiany w socjalizacji rodzinnej* „Problemy Rodziny” 2000, nr 2, 3.

²⁵ F. Adamski, *Rodzina: wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków 2002, s. 170–175.

²⁶ Z. Bauman, *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994, s. 73–75.

my kultury i życia społeczno-rodzinnego – europejskie czy amerykańskie²⁷. Proces indywidualizacji relacji wewnątrzrodzinnych, emancypacja dzieci powodują zanik autorytetów rodzinnych. Stanowcze wyrażanie swego zdania, swojej odmienności, zaakcentowanie swojej autonomii i autoafirmacji, partnerstwo i demokratyczne relacje to nowe wartości, na których opiera się życie rodzinne. Tak więc tradycyjne formy relacji, oparte na posłuszeństwie, podległości, szacunku i czci wobec rodziców, zostają zastąpione nowymi wartościami.

Jedną z konsekwencji zmian w relacjach rodzinnych jest poczucie osamotnienia uczuciowego, społecznego i kulturowego. Pozbawienie bliskości i intymności, brak miłości lub nieumiejętność jej okazywania prowadzą do osamotnienia uczuciowego współmałżonków czy dzieci. Istotą społecznej samotności jest brak przyjaźni z osobami najbliższymi oraz innymi grupami, co może być spowodowane cechami indywidualnymi jednostki lub brakiem wzorców funkcjonowania społecznego. Samotność kulturowa to poczucie wyłączenia, odizolowania, nieumiejętności włączenia się w nurt życia kulturalnego, co prowadzi do zjawiska wykluczenia czy marginalizacji społecznej. Poczucie osamotnienia to dość powszechne zjawisko, występujące w krajach wysoko cywilizowanych, przejawiające się jako subiektywnie odczuwany niedostatek stosunków z innymi ludźmi, szczególnie z osobami znaczącymi²⁸.

Pluralizm kulturowy jako podstawowa zasada organizacji nowoczesnego społeczeństwa staje się współcześnie wartością nadrzędną, która nie rywalizuje z wartościami uniwersalnymi, trwałymi, takimi jak: życie, zdrowie, wolność, pokój, prawda, dobro, piękno, sprawiedliwość, miłość, wiara. W nowych warunkach społeczno-kulturowych rozwijają się nowe wartości, które nadają sens życiu, a moralność człowieka polega na wybieraniu z hierarchii wartości tych najbardziej pożądanых. Wartości odczuwane wywodzą się z indywidualnych skłonności człowieka i są związane z emocjami i odrzuceniem ich atrakcyjności. Zostają one zinternalizowane, stają się wyznacznikiem dążeń życiowych i dają głębsze zadowolenie. Przekonanie o tym, co jest dla człowieka wartościowe, zależy przede wszystkim od jego potrzeb, wychowania w rodzinie, środowisku społecznym, intuicji moralnej oraz doświadczeń osobistych jednostki. Im wyższa wartość, tym jest bardziej trwała, daje większe zadowolenie i łatwiej ją dzielić z innymi ludźmi. Wartości instrumentalne są podrzędne, mają mniejsze znaczenie, są elementem pomocnym w osiągnięciu wartości wyższych (autotelicznych) i mają charakter wykonawczy²⁹.

Badania dotyczące wartości i norm cenionych przez Polaków przeprowadzone przez CBOS w sierpniu 2013 roku ma reprezentatywnej próbie losowej dorosłych

²⁷ A. Bronk, *Zrozumieć świat współczesny*, Lublin 1998, s. 34–36.

²⁸ I. Janicka, *Rodzina a poczucie osamotnienia*, „Roczniki Pedagogiki Rodziny” t. 4, 2003, s. 50 i dalsze.

²⁹ A. Majocha-Frysztak, *Hierarchia wartości w życiu człowieka*, www.edukacja.edux.pl/p.252 [dostęp 2.01.2015].

mieszkańców Polski (N=1005) wykazały, że hierarchia wartości pozostaje w miarę stabilna od 2005 roku³⁰.

Niezmiennie najważniejsze jest szczęście rodzinne – na tę wartość wskazuje aż 82 proc. ankietowanych – oraz zdrowie (74 proc.). Mniej istotne są uczciwość (26 proc.) i praca zawodowa (21 proc.), 19 proc. respondentów do najważniejszych wartości zalicza spokój oraz szacunek do ludzi (17 proc.), wiarę religijną (12 proc.), przyjaźń (10 proc.), wykształcenie (9 proc.). Mniejsze znaczenie jako wartość ma dobrobyt i bogactwo (5 proc.), pomyślność dla ojczyzny (3 proc.) czy wolność głosu własnych poglądów (3 proc.). Najmniej ważne są sukces i słowa (1 proc.) oraz możliwość udziału w życiu polityczno-społecznym.

Tendencje spadkowe w porównaniu z 2005 rokiem wykazały takie wartości jak wiara, ojczyzna, bogactwo i wykształcenie, zaś wzrosło znaczenie uczciwości i pracy zawodowej. System wartości Polaków jest uwarunkowany cechami społeczno-demograficznymi, takimi jak płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania czy sytuacja materialna, jednak we wszystkich grupach szczęście rodzinne wymieniane jest jako najwyższa wartość.

W kwestii oceny zachowań Polaków z punktu widzenia moralności społecznej i religijnej najwięcej kontrowersji budzą rozwody, ponieważ poziom aprobaty (30 proc.) i dezaprobaty (38 proc.) są zbliżone. Życie w związku bez ślubu popiera 53 proc. osób, zaś potępia 30 proc.; uprawianie seksu przed ślubem jest akceptowane przez 59 proc. respondentów, negatywnie oceniane przez 21 proc. Wzrósł także poziom liberalizmu moralnego wobec homoseksualizmu i stosowania środków antykoncepcyjnych.

Jednak deklarowany przez Polaków system wartości pozostaje od lat niezmienny, ponieważ wartości prospołeczne, takie jak: rodzina, szczęście rodzinne, uczciwość, przyjaźń, szacunek dominują nad wartościami hedonistycznymi i samorealizującymi: bogactwem, dobrobytem, sukcesem czy przyjemnym, pełnym wrażeń życiem. Wyraźnie widoczna jest liberalizacja w kwestiach seksualności oraz spadek wartości religijnych, które straciły na znaczeniu od 2008 roku na rzecz stosunków z przyjaciółmi oraz czasu wolnego. Ogólnie wartości uznawane przez Polaków są bardziej tradycjonalistyczne niż wartości dominujące w najbogatszych krajach zachodnioeuropejskich. Wyraźniejsza jest przewaga wartości materialnych i wartości przetrwania nad wartościami samorealizacji, jednak dane z 2008 roku ukazują zmniejszenie się rangi tych wartości i wzrost znaczenia wartości swobód politycznych i wolności słowa³¹. Zdaniem M. Grochulskiej obraz polskiej rodziny i preferowane przez nią wartości są bezpośrednio uzależnione od kondycji ekonomicznej

³⁰ R. Boguszewski, *Wartości i normy. Komunikat z badań CBOS*, Warszawa 2013 www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2013/K_111_13.

³¹ A. Jasińska-Kania, *Zmiany wartości Polaków a procesy transformacji, europeizacji i globalizacji* [w:] *Wartości i zmiany*, red. A. Jasińska-Kania, Warszawa 2012, s. 320 i dalsze.

kraju: im niższa koniunktura ekonomiczna, tym większą wagę rodziny przykładają do wartości materialnych³².

Zakończenie

Rodzinę w literaturze europejskiej określa się najczęściej jako wspólnotę osób, grupę podstawową i najważniejsze środowisko życia, ośrodek przekazywania kultury, norm moralnych i wartości. Rodzina była i jest najważniejszą grupą odniesienia mającą wpływ na kształtowanie się osobowości każdego człowieka. W okresie zaborów i państwa totalitarnego stanowiła ona azyl dla intymności, swobody wyrażania myśli i poglądów.

W obecnych czasach obserwujemy zmiany dokonujące się w strukturze i funkcjach rodziny, co potwierdzają liczne badania naukowe. W związku z tym państwa europejskie dostosowują normy prawne do zmian kulturowych: kohabitacji, związków homoseksualnych, rodzin monoparentalnych, urodzeń pozamałżeńskich, rozwodów i alternatywnych związków współżycia społecznego. Nie oznacza to jednak kryzysu małżeństwa i rodziny, choć zjawiska kryzysowe w rodzinie występują dość często i nierozwiązywane, stanowią poważny problem społeczny. Na kondycję rodziny ma wpływ wiele czynników, jednak nadal szczęście małżeńskie i rodzinne wymieniane jest jako najważniejszy cel życia, a dobro rodziny i zaspokojenie potrzeby miłości jest wartością nadrzędną, autoteliczną.

Literatura przedmiotu

- Adamski F., *Rodzina*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, red. T. Pilch, Warszawa 2003.
- Adamski F., *Rodzina: wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków 2002.
- Bauman Z., *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994.
- Boguszewski R., *Wartości i normy. Komunikat z badań CBOS*, Warszawa 2013. www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13
- Bronk A., *Zrozumieć świat współczesny*, Lublin 1998.
- Budzyńska E., *Model małżeństwa i rodziny u młodzieży wielkomiejskiej*, [w:] *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, red. Z. Tyszka, Poznań 2001.
- Doniec R., *Socjologia rodzinna w kontekście przemian współczesnej rodziny w Polsce*, „Rocznik Pedagogiki Rodziny” t. 4, 2003.
- Giddens A., *Socjologia*, tłum. A. Szulżycka, Warszawa 2008.
- Gospodarstwa domowe i rodziny – 2012*, GUS, Warszawa 2013.
- Grochulska M., *Konflikty w rodzinie – ujęcie teoretyczne*, [w:] *Problemy współczesnej rodziny – mediacje i negocjacje*, red. A. Marzec, M. Grochulska, E. Korpuszenko, Warszawa 2014.

³² M. Grochulska. *Konflikty w rodzinie – ujęcie teoretyczne*, [w:] *Problemy współczesnej rodziny – mediacje i negocjacje*, red. A. Marzec, M. Grochulska, E. Korpuszenko, Warszawa 2014, s.32.

- Izdebska I., *Dziecko w rodzinie u progu XXI wieku. Niepokój i nadzieje*, Białystok 2000.
- Jan Paweł II., *List do rodzin*, Wrocław 1998.
- Janicka I., *Jakość małżeństw poprzedzonych kohabitacją*, [w:] *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego*, red. T. Rostowska, Warszawa 2010.
- Janicka I., *Poczucie dobrostanu u osób poślubionych, kohabitujących i u singli*, [w:] *Małżeństwo i rodzicielstwo a zdrowie*, red. T. Rostowska, Toruń 2012.
- Janicka I., *Rodzina a poczucie osamotnienia*, „Rocznik Pedagogiki Rodziny”, t. 4, 2003.
- Jasińska-Kania A., *Zmiany wartości Polaków a procesy transformacji, europeizacji i globalizacji*, [w:] *Wartości i zmiany*, red. A. Jasińska-Kania, Warszawa 2012.
- Katechizm Kościoła katolickiego*, Poznań 1994.
- Łuczynski A. (ksiądz), *Dzieci w rodzinach zastępczych i dysfunkcyjnych*, Lublin 2008.
- Kwak A., *Rodzice w dobie przemian. Małżeństwo i kohabitacja*, Warszawa 2005.
- Kwak A., *Konkubinat – kohabitacja w świadomości społecznej*, „Problemy Rodzinne” 1995, nr 5.
- Łobocki I., *Autoprezentacja miłosna: obietnica i rozczarowanie*, [w:] *Kocha się raz? Miłość w relacjach partnerskich i rodzinnych*, red. W. Muszyński, Toruń 2009.
- Magier P., *Rodzina w czasach ponowoczesnych. Próba analizy*, „Roczniki Pedagogiki Rodziny”, t. 4, 2003.
- Majocha-Fryszak A., *Hierarchia wartości w życiu człowieka*, www.edukacja.edux.pl/p.252 [dostęp: 2.01.2015].
- Ukleja A. A., *Kohabitacja i miłość – przeszkoda czy przygotowanie do małżeństwa*, [w:] *Kocha się raz? Miłość w relacjach partnerskich i rodzinnych*, red. W. Muszyński, Toruń 2009.
- Ruszkiewicz D., *Życie w pojedynkę ucieczka od rodziny czy znak naszych czasów?*, Łódź 2008.
- Skopińska S., *Opinie młodych dorosłych na temat związków nieformalnych*, [w:] *Wybrane problemy współczesnych małżeństw i rodzin*, red. H. Liberska, M. Matuszewska, Warszawa 2011.
- Slany K., *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Kraków 2002.
- Szlendak T., *Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Warszawa 2010.
- Szukalski P., *Kohabitacja w Polsce*, [w:] *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie*, red. W. Warzywoda-Kuszyńska, P. Szukalski, Łódź 2004.
- Tyszka Z., *Istotne zmiany w socjalizacji rodzinnej*, „Problemy Rodziny” 2000, nr 2, 3.

Contemporary family, and traditional values and moral norms – selected axiological aspects

Abstract: Cultural changes regarding traditional values and moral norms take place in our country alongside political and social transformations. Contemporary families get transformed, there emerge new forms of social coexistence and new attitudes resulting from people's growing autonomy and individualism. The family structure and function as well as hierarchy of values and moral norms get changed. Motivation self-centredness, freedom, self-realisation, subjectivity, human rights, cultural pluralism are all values steering the direction of contemporary family transformation. The selective choice of values, norm subjectivisation and adapting them to individual life projects are phenomena noticeable in contemporary families. The family was and is the most effective carrier of values and moral norms and, despite transformations, is the highest value indicated by Polish people.

Keywords: family, changes, marriage, concubinage, cohabitation, mono-parentality, crisis, values, moral norms.

dr hab. prof. nadzw. Barbara Nowak

Katowice

Działania pomocowe Specjalistycznych Placówek Wsparcia Dziennego św. Filipa Nereusza wobec dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym

Wprowadzenie

U schyłku 1989 roku na Górnym Śląsku doszło do znaczących przemian w obszarze rynku pracy, co było wynikiem dokonującej się restrukturyzacji przemysłu. Do tej pory priorytetowym sektorem gospodarki na tych terenach był przemysł ciężki, w tym przede wszystkim górnictwo i hutnictwo, w którym zatrudnienie znajdowała duża część mieszkańców aglomeracji śląskiej. Praca w górnictwie czy hutnictwie była pewną formą tradycji, zawód górnik czy hutnika był w rodzinach śląskich dziedziczony, a przynależność do tej grupy zawodowej była wśród młodych pokoleń powodem do dumy¹.

Sytuacja ta uległa zmianie w latach dziewięćdziesiątych XX wieku, kiedy to zaczęto likwidować nierentowne już zakłady przemysłowe, w tym szereg kopalń i hut. Pod koniec 1989 roku dało się zaobserwować znaczną przewagę popytu na pracę nad jej podażą². W wielu znaczących miastach Górnego Śląska, wśród których można wymienić Bytom, Chorzów, Rudę Śląską czy Zabrze, zlikwidowana została przynajmniej jedna huta lub kopalnia, co było równoznaczne z likwidacją szeregu miejsc pracy. Bezpośrednią przyczyną redukcji zatrudnienia były przeobrażenia gospodarcze, jakie miały miejsce w przedsiębiorstwach, co wynikało z konieczności

¹ B. Rogowska, *Przemiany społeczno-gospodarcze na Górnym Śląsku w XX wieku*, Katowice 2013, s. 87.

² M. K. Cutter, *Aktywna polityka rynku pracy w województwie dolnośląskim*, Wrocław 2011, s. 28.

przekształceń organizacyjnych, własnościowych, jak również ekonomicznych. To z kolei spowodowało znaczne zmiany w sferze polityki zatrudnienia, która zaczęła się wzorować na rozwiązaniach wypracowanych w tym aspekcie przez inne kraje, ze szczególnym uwzględnieniem procesów globalizacyjnych i konieczności zmiany systemu produkcji³.

Do tej pory bezrobocie dla większej części społeczeństwa było właściwie pojęciem abstrakcyjnym, dotyczącym jedynie te osoby, które z własnej winy nie podejmowały pracy zawodowej. Skutkiem przemian gospodarczych było wzrastające zróżnicowanie ekonomiczne społeczeństwa, ze szczególnym wzrostem liczby rodzin o niskich dochodach, którym coraz trudniej było odnaleźć się w świecie nowej ekonomii. Proces ten potęgowany był wzrastającym bezrobociem, z którym przyszło się zmierzyć niejednokrotnie całym rodzinom. Na obszarach Górnego Śląska w dużym stopniu utrzymywał się jeszcze tradycyjny model rodziny, w której zawodowo pracował jedynie ojciec, natomiast matka zajmowała się wychowywaniem młodego pokolenia. Likwidacja stanowiska pracy górnika czy hutnika boleśnie dotykała całą rodzinę⁴.

Trudna sytuacja ekonomiczna wielu rodzin robotniczych niejednokrotnie była spowodowana ich niezaradnością życiową, która przejawiała się w całkowitej nieumiejętności radzenia sobie z nową sytuacją. Zabezpieczeniem finansowym na czas znalezienia kolejnego stanowiska pracy, zdobycia potrzebnych kwalifikacji zawodowych były tzw. odprawy górnicze (wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia). Środki te przez niektórych zostały przeznaczone na sfinansowanie „zasłużonego” luksusowego odpoczynku lub roztrwonione na życie ponad stan, co ich zdaniem było całkowicie uzasadnione po trudach ciężkiej górniczej pracy. Takie podejście do problemu po okresie pozornego szczęścia stawiało rodzinę w jeszcze trudniejszej sytuacji, która wobec braku środków do życia, wsparcia ze strony innych członków rodziny rozpoczynała walkę o przetrwanie, doświadczając biedy, a nawet ubóstwa.

Taka sytuacja sprzyjała pojawianiu się czynnika demotywacji w podejmowaniu wysiłków w celu znalezienia pozytywnych rozwiązań problemu, szerzeniu się zachowań patologicznych czy też dziedziczeniu biedy w rodzinach. Utrwalający się taki stan rzeczy powodował niejednokrotnie powstawanie specyficznych enklaw biedy i ubóstwa na obszarach wielu śląskich miast, w szczególności w tych rejonach, które doświadczyły w dużym stopniu przemian transformacyjnych. Wśród nich wymienić można Rudę Śląską, w której problemy społeczne wynikające z restrukturyzacji przemysłu są wciąż aktualne, co w dużym stopniu obrazują dane statystyczne Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.

³ Tamże, s. 35; por. też A. Budzyński, *Bezrobocie w Polsce 1990–2003 – cechy charakterystyczne*, [w:] *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*, red. P. Błędowski, Warszawa 2004, s. 92–93.

⁴ B. Staszak, *Życie w ubóstwie*, [w:] *Człowiek w wymiarze biedy i ubóstwa*, red. C. Krawczyk, Sosnowiec 2012, s. 13–22; patrz też N. G. Piкуła, *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej* [w:] *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N. G. Piкуła, Kraków 2014, s. 15–21.

Tabela nr 1. Wybrane problemy społeczne w mieście

Problem	Rok	Liczba osób objętych pomocą	Liczba rodzin objętych pomocą
ubóstwo	2009	4620	1758
	2010	4571	1833
	2011	4515	1698
	2012	4952	1914
bezrobocie	2009	3827	1312
	2010	3827	1719
	2011	4511	1485
	2012	4779	1598
bezdomność	2009	188	172
	2010	186	158
	2011	163	135
	2012	251	186

Źródło: *Monitorowanie problemów społecznych*, www.mops.rsl.pl

Świetlica socjoterapeutyczna jako środowisko działań pomocowych wobec dzieci i młodzieży

Ruda Śląska jak wiele innych miast dotkniętych restrukturyzacją gospodarczą obejmuje obszary, które można nazwać enklawami biedy i przestępczości. Widoczne są tutaj problemy z infrastrukturą, co obrazują stare budynki mieszkalne, „osiedla mieszkaniowe” o bardzo niskim standardzie, zabłocone podwórza służące za place zabaw dla dzieci i miejsca spotkań młodzieży. W takich środowiskach niejednokrotnie można zaobserwować dezintegrację życia rodzinnego, czego przejawem są liczne konflikty wewnętrzne, nałogi, wśród których dominującym jest alkoholizm. Kolejnym przejawem dezintegracji jest niski poziom kultury, nieumiejętność prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie, niezaradność życiowa, wychowawcza, niewydolność ekonomiczna.

Problemy te utrwalają w dziecku negatywny obraz życia w rodzinie, są źródłem traumatycznych przeżyć i doświadczeń, wywołują przekonanie o własnej niskiej wartości i ograniczają jego świat do osób, rówieśników podobnie jak ono pochodzących z rodzin doświadczających biedy i ubóstwa⁵.

Obraz bliskich, ukochanych osób kojarzony jest z zachowaniami patogennymi, alkoholizmem, narkomanią, przestępczością. Wzrastające w takim środowisku młode pokolenie nie jest w stanie poradzić sobie z problemami, a brak poczucia bezpie-

⁵ *Z praktyki szkolnictwa specjalnego*, red. B. Bobik, Bytom 2014, s. 36–38.

czeństwa, doświadczanie odrzucenia generuje szereg zagrożeń, z których najbardziej traumatycznym dla młodego człowieka jest wykluczenie społeczne⁶.

Niezwykłe istotne stają się wówczas działania pomocowe skierowane do dzieci i młodzieży, jak również objęcie skuteczną pomocą ich rodziców. Jedną z takich form pomocy są świetlice środowiskowe, będące przykładem placówek wsparcia dziennego. Podejmowane są w nich działania opiekuńczo-wychowawcze, profilaktyczne, diagnostyczne, jak również terapeutyczne, którymi zostaje objęte nie tylko dziecko, ale również jego rodzina, co ma również swoje przełożenie na kształtowanie danego środowiska lokalnego.

Wielką rolę odgrywają działania profilaktyczne, których istotnym celem jest aktywizowanie podopiecznych, wspomaganie ich rozwoju, udzielanie pomocy w nawiązywaniu kontaktów społecznych, jak również prowadzenie wczesnej interwencji wobec dzieci i młodzieży z grup wysokiego ryzyka⁷. Inną formą pomocy są podejmowane działania terapeutyczne z zakresu socjoterapii, psychoterapii, poprzedzone diagnozą dzieci, ich rodzin, jak również środowiska lokalnego⁸. Istotnym założeniem psychoterapii jest kształtowanie odpowiedniej postawy, pozwalającej na pokonywanie trudności napotykanych w codziennym życiu. Z kolei celem podejmowanych w świetlicach działań socjoterapeutycznych jest wskazywanie pozytywnych wzorców zachowania poprzez dostarczanie odpowiednich doświadczeń społecznych. Działania terapeutyczne mają również na celu korygowanie zaburzeń zdrowotnych będących w dużym stopniu skutkiem długotrwałej sytuacji stresowej. W tym aspekcie pomocą specjalistyczną obejmowane są nie tylko dzieci, ale również ich rodziny.

Szczególnym wyrazem wsparcia podopiecznych świetlicy i ich rodzin jest praca socjalno-wychowawcza, której istotnym przesłaniem jest takie działanie z dzieckiem i z rodziną, aby nieść efektywną i skuteczną pomoc. Podejmowanie odpowiednich działań ratowniczych, pomocowych i opiekuńczych jest możliwe dzięki właściwej diagnozie środowiska wychowawczego, w której swój udział ma zarówno pedagog, jak i pracownik socjalny. Największym jednak oddziaływaniami socjalno-wychowawczym podlegają podopieczni świetlicy, dzieci i młodzież, do których skierowany jest cały szereg działań pomocowych. Wśród nich wymienić można chociażby pomoc w nauce, organizowanie zajęć korekcyjno-kompensacyjnych w celu eliminowania lub zapobiegania niepowodzeniom szkolnym, organizowanie dożywiania i szeroko rozumianej pomocy socjalnej, prowadzenie zajęć socjoterapeutycznych z dziećmi z przejawami zaburzeń zachowania, organizowanie czasu wolnego, w tym możliwości rozwoju indywidualnych zainteresowań, zdolności, zabaw czy też zajęć sportowych⁹.

⁶ I. Dąbrowska-Jabłońska, *Świetlica środowiskowa*, [w:] *Formy opieki, wychowania i wsparcia w zreformowanym systemie pomocy społecznej*, red. J. Brągiel, S. Badora, Opole 2005, s. 19–20.

⁷ I. Dąbrowska-Jabłońska, *Świetlica...*, dz. cyt., s. 22.

⁸ H. Gordon, *W świetlicy socjoterapeutycznej*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002/9.

⁹ Tamże; por. też I. Dąbrowska-Jabłońska, *Świetlica środowiskowa jako forma pomocy socjalno-wychowawczej Ośrodka Pomocy Społecznej*, [w:] *Praca socjalna – wielość aspektów. Rodzina – multikulturowość – edukacja*, red. J. Brągiel, P. Sikora, Opole 2004.

Bardzo ważną rolę w działaniach pomocowych odgrywają świetlice socjoterapeutyczne, w których istotą wsparcia jest oddziaływanie na podopiecznych za pomocą socjoterapii, dzięki której możliwe jest wspomaganie dzieci w ich rozwoju, jak również kształtowanie odpowiedniego rozumienia otaczającej ich rzeczywistości¹⁰.

Istotnym celem tych instytucji zaliczanych do placówek wsparcia dziennego jest kompensowanie zaburzeń w sferze emocjonalnej, społecznej, kulturalnej, pomoc w nawiązywaniu właściwych kontaktów społecznych, wskazywanie odpowiednich wzorców zachowań i możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu rodzinnym i społecznym, zaspokajanie podstawowych potrzeb społecznych i emocjonalnych, organizowanie czasu wolnego wychowanków, jak również rozwijanie ich zainteresowań.

Prowadzone w świetlicy zajęcia socjoterapeutyczne pozwalają na budowanie właściwego, obiektywnego obrazu swojej osoby, ucą prawidłowej samooceny, wskazują sposoby działań kreatywnych z wykorzystaniem indywidualnych umiejętności i zdolności. Ważnym aspektem jest również przekazanie umiejętności odpowiedniego reagowania w trudnych sytuacjach, poprzez kształtowanie asertywności¹¹.

Placówki Wsparcia Dziennego św. Filipa Nereusza w Rudzie Śląskiej i ich działania pomocowe wobec dzieci i młodzieży

Obecnie na terenie Rudy Śląskiej funkcjonują dwie placówki, zlokalizowane w dwóch znacznie oddalonych od siebie dzielnicach, w których niezwykle konieczne jest świadczenie pomocy mieszkającym tam rodzinom. Rozpoczęły one swoją działalność jako świetlice specjalistyczne w ramach Stowarzyszenia św. Filipa Nereusza.

Celem Stowarzyszenia jest wspieranie dzieci i młodzieży, jak również osób dorosłych doświadczających trudności życiowych. Zgodnie z przesłaniem patrona, św. Filipa, istotą pomocy jest przede wszystkim dostrzeżenie człowieka potrzebującego, a następnie posłużenie się prostymi narzędziami: uśmiechem, gdyż radość umacnia serce i daje nadzieję, oraz zaangażowaniem w dzieło pomocy poprzez trud własnej pracy. Stąd też od samego początku konieczne było podjęcie działań na rzecz społeczności lokalnej zamieszkującej w tych dzielnicach (Halembie i Rudzie)¹².

Kim są podopieczni, z jakich środowisk wychowawczych pochodzą? To kluczowe pytania, a odpowiedzi na nie wyjaśniają specyfikę działań pomocowych podejmowanych przez Placówki Wsparcia Dziennego św. Filipa Nereusza. W przypadku tych rodzin możemy mówić o specyfice kulturowej osiedli robotniczych, których symbolem jest familok – budynek składający się z szeregu mieszkań o bardzo niskim standardzie. Niski jest też poziom wykształcenia jego mieszkańców, przekreślający możliwości awansu społecznego i szanse na lepszą przyszłość. Przeróżający

¹⁰ K. Sawicka, *Socjoterapia*, Warszawa 1999, s. 15–17.

¹¹ Tamże, s. 17.

¹² W. Michalska, *Stowarzyszenie św. Filipa Nereusza*, „Remedium” 2008/3.

obraz prezentuje jeden z opisów dotyczący sytuacji tych rodzin: „Większość rodzin, z których pochodzą dzieci uczęszczające do świetlicy w Rudzie, mieszka w starych, brudnych i zniszczonych domach z czerwonej cegły (z wychodkiem na podwórku lub klatce schodowej), zamiast łazienki tylko kran z zimną, bieżącą wodą. Są to mieszkania socjalne, w których często kwateruje się rodziny mające trudność z płaceniem czynszu. Wiele osób pozostaje tu bez pracy (lub pracuje nielegalnie), wiele nadużywa alkoholu, związki dorosłych są nietrwałe (często w jednej rodzinie wychowuje się kilkoro dzieci mających różnych ojców), a energia życiowa koncentruje się na tym, by przetrwać do następnego dnia. Nikt nie planuje tu rodzinnych wakacji czy wyboru dobrej szkoły i zawodu dla dziecka. Wielu rodziców nie ma nawet wykształcenia zawodowego, nie potrafią przez dłuższy czas utrzymać pracy, żyją z zasiłków MOPS bądź z dorywczych zajęć. Namiastką normalnego życia są zakupione w lombardach telefony komórkowe... W letnie miesiące wieczorami przenoszą się na ulice spotkania towarzyskie nietrzeźwych, często bardzo młodych osób. Dzielnica tętni wówczas życiem...”¹³.

Dramatycznym przykładem wołania o pomoc jest pytanie ośmioletniej dziewczynki: „Czy Pan Bóg ma oczy?“, z kolei słowa matek do wychowawców: „weźcie je sobie... na zawsze...” (mowa o dzieciach) wyrażają ból bezsilności, braku nadziei i całkowitej rezygnacji¹⁴.

Istotnym przesłaniem działań pomocowych ze strony wychowawców jest dostrzeżenie potrzeb dziecka w dłuższej perspektywie czasowej, co z kolei skłania do realizowania celów długotrwałych. Wszelkie podejmowane działania są ukierunkowane na poszukiwanie odpowiedzi na pytania: „czego podopieczni naprawdę potrzebują, aby podjąć w przyszłości konstruktywne role w swoim środowisku, przekroczyć schemat, w którym żyją ich rodziny (zasiłki jako źródło dochodu, patologia życia rodzinnego)?”¹⁵. Dążąc do skuteczności proponowanych form wsparcia, wprowadzono zróżnicowane kierunki działań, których celem było korygowanie skutków niewydolności wychowawczej rodziców, jak również wyrównywanie szans edukacyjnych i rozwijanie umiejętności życiowych. W tym celu podstawowymi metodami oddziaływania wychowawczego stały się metody interaktywne, wprowadzane w życie w trakcie realizacji poszczególnych projektów. Ponieważ podopieczni świetlicy to w przeważającej części uczniowie, trzeba było skoncentrować działania pomocowe na wybraniu odpowiedniej formy wspierania w nauce w celu eliminowania niepowodzeń szkolnych, będących istotnym czynnikiem wykluczenia w gronie rówieśników. Dziecko pochodzące z rodziny dysfunkcyjnej niejednokrotnie ma duże problemy z odnalezieniem się w roli ucznia, gdyż priorytetowym zadaniem w jego środowisku wychowawczym jest walka o przetrwanie, pokonywanie trudności życiowych, z którymi nie radzą sobie jego rodzice. Stąd też bardzo istotne w tej formie wsparcia jest

¹³ A. Szulirz, *Wyzwalanie potencjału dzieci*, „Remedium” 2008/7.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ A. Karasowska, *Model pomocy realizowany w świetlicy*, „Remedium” 2009/2.

wskazanie podopiecznym odpowiedniej motywacji do nauki, celów uczenia się, przydatności wiedzy, umiejętności, przekonania, iż postępy w nauce mogą być źródłem własnej satysfakcji. W związku z tym celem programu pomocy dzieciom w nauce jest wzbudzenie w nich ciekawości poznawczej poprzez doświadczanie pozytywnych przeżyć, zachęcanie do obserwacji otaczającego ich świata, do konstruowania pytań, wyciągania wniosków i wskazywanie możliwości wykorzystania posiadanej wiedzy¹⁶.

Metoda projektów jako forma wsparcia dzieci i ich środowiska rodzinnego

Metoda ta ma szczególne znaczenie w pracy z dziećmi z rodzin dysfunkcyjnych, w realizacji niezmiernie ważnego zadania, jakim jest oddziaływanie na wychowanka w celu korygowania zaburzonych form zachowania i wspieranie jego rozwoju poprzez dostarczanie odpowiednio zaplanowanych doświadczeń społecznych¹⁷.

W obydwu placówkach realizowane są różnorodne projekty wymagające zaangażowania podopiecznych wraz z wychowawcami jednej grupy, całej świetlicy czy też innych placówek funkcjonujących w środowisku lokalnym, jak również projekty skierowane do rodzin podopiecznych. W ramach tych projektów realizowane są przedsięwzięcia, które dają dzieciom możliwość pełnienia odpowiedzialnych ról, np. organizatorów imprez sportowych, wyjazdów turystycznych, opiekunów osób starszych, gospodarzy świetlicy, aktorów, dziennikarzy. W tym celu zaplanowano następujące działania: zawody sportowe dla podopiecznych z wszystkich placówek opiekuńczo-wychowawczych na terenie miasta (wzięło w nich udział ok. 500 dzieci), odwiedziny w domach osób starszych z wykonanymi własnoręcznie upominkami świątecznymi, redagowanie gazetki świetlicowej, organizowanie kiermaszów prac dziecięcych, dni otwartych świetlicy, odnawianie sprzętów służących do zabawy w ogrodzie, z którego korzystają podopieczni, wspólne planowanie z wychowawcami półkolonii i kolonii – przygotowywanie miniprzewodników po miejscowościach, które dzieci miały zwiedzić w czasie wakacji¹⁸.

Każda realizacja projektu zostaje poprzedzona diagnozą potrzeb grupy, jak również poszczególnych uczestników, która pozwala na określenie koniecznych treści korygujących.

Realizacja projektu przebiega w kilku etapach, a podopieczni od samego początku pełnią w nim aktywną rolę, biorąc udział w planowaniu zadań, przygotowywaniu ich, jak również realizowaniu. Bardzo istotne w planowaniu projektu jest uwzględnianie indywidualnych potrzeb dziecka, które są bezpośrednio związane z ich aktualną sytuacją życiową i wymagają określenia indywidualnych celów i sposobów pracy.

¹⁶ Tamże.

¹⁷ A. Krasowska, A. Szulirz, *Projekt jako metoda korygowania zaburzeń*, cz. 1, „Remedium” 2008/10; por. też A. Matyja, *Metody i techniki stosowane w socjoterapii*, „Opieka – Wychowanie – Terapia” 2005/3–4.

¹⁸ A. Krasowska, A. Szulirz, *Projekt jako...*, dz. cyt., s. 30.

To z kolei powoduje, iż oprócz projektu grupowego realizowany jest projekt indywidualny, traktowany jako odrębne zadanie. Przygotowując działanie indywidualne, uwzględnia się specyficzne potrzeby dziecka wynikające z jego zainteresowań, zdolności, które nie są możliwe do zrealizowania w środowisku rodzinnym, jak również zagrożenia wymagające dodatkowego wsparcia¹⁹.

Przykładowe projekty

Projekt *Bliżej sztuki* został zainaugurowany w czasie organizowanych w świetlicy kolonii zimowych. Dzieci z grupy średniej i najstarszej mogły zobaczyć film *Wytańczyć marzenia*, a także wziąć udział w zorganizowanym przez wychowawców konkursie. Każdy z uczestników miał do wyboru dwie kategorie: plastyczną – rysunek najlepszej sceny z filmu lub wykonanie pracy *Moje marzenie*, literacką – praca na temat *Jestem marzycielem* lub *Wytańczyć marzenia, losy bohaterów 10 lat później*. Nagrodzono jedynie prace tych uczestników konkursu, którzy wykazali się dużym zaangażowaniem i pracowitością. Nagrodą było pudełko z napisem „Niespodzianka”, a samą niespodzianką był wyjazd do Muzeum Śląskiego. Wizyta w Muzeum była okazją do rozmowy o różnych typach kultur na świecie, które zaprezentowane zostały na wystawie przedstawiającej maski z różnych obszarów świata, między innymi z Meksyku, Chin, Indii, Tajlandii, Peru, Boliwii i Włoch. Z kolei zwiedzanie wystawy fotograficznej inspirowało do zachwycania się pięknem ludzkich portretów, przede wszystkim dzieci, czy też pozwalało poznać specyfikę malarstwa na szkle. Wyjazd do Muzeum był również doskonałą okazją do poznania nowych form wyrazu artystycznego; obcowanie ze sztuką dostarczyło dzieciom wspaniałych przeżyć estetycznych, które z pewnością staną się inspiracją do podejmowania własnych inicjatyw twórczych. Ponadto spędzony tam czas był wspaniałym przykładem właściwego rozporządzania czasem wolnym²⁰.

Projekt *Rudzkie kolędowanie* był kolejną okazją do obcowania ze sztuką, ponadto wprowadzał dzieci w tajniki przygotowania występów muzycznych, w tym przypadku koncertu kolęd. Przez wiele miesięcy dzieci ćwiczyły śpiew kolęd, co wymagało od nich niezwyklej cierpliwości i zdyscyplinowania. Ponadto wyzwaniem była nie tylko konieczność opanowania tekstów kolęd, ale również doskonalenie umiejętności wokalnych. Długotrwała praca dzieci została zwieńczona wspaniałym koncertem dla rodziców i zaproszonych gości, na którym podopieczni zaprezentowali swoje umiejętności artystyczne²¹.

Projekt *Chór z Białorusi* dotyczył kwestii przyjęcia chórzystów i udostępnienia im miejsca na próbę generalną. Dzieci uzyskały od wychowawców informacje na temat chóru Polesie z Białorusi, czym wzbudzili ich ciekawość. W ramach przygotowań

¹⁹ Tamże.

²⁰ E. Rembiasz, *Jak budzić w dzieciach wrażliwość na sztukę?* „Remedium” 2010/7–8.

²¹ Tamże.

wyszukiwano informacje na temat tego kraju, a wiadomości na temat biedy, jakiej doświadcza wielu jego mieszkańców, rodziły w nich współczucie i chęć jak najwspanialszego ugoszczenia członków chóru. Pomiędzy poszczególne grupy rozdzielono zadania: przeprowadzenie wywiadów z gośćmi, oprowadzenie ich po budynku świątlicy, przygotowanie pamiątkowego prezentu. W czasie poczęstunku dziewczynki z najstarszej grupy pełniły rolę kelnerek, a wspaniałą nagrodą za ich pracę były liczne i serdeczne pochwały płynące z ust gości, jak również wysłuchanie pięknych pieśni podczas generalnej próby chóru²².

Muzealny Zeflik przewodnikiem małych i dużych to działania profilaktyczne na terenie Muzeum Miejskiego w Rudzie Śląskiej. Przedsięwzięcie zostało zainspirowane nowymi trendami we współczesnym muzealnictwie, gdzie zwraca się ogromną uwagę na działania edukacyjne. Przyczyniają się one do pewnego „ożywienia ekspozycji muzealnych”, pozwalają zerwać z tradycyjnym i przestarzałym postrzeganiem muzeum jako instytucji niemieszczącej się we współczesnych realiach. Jej bardzo istotnym przesłaniem jest wzbudzanie wśród młodych pokoleń zainteresowania historią, sztuką czy też innymi działaniami artystycznymi, które mogą mieć swój początek właśnie we wnętrzach muzealnych.

Celem tego przedsięwzięcia było zapobieganie uzależnieniom i kształtowanie pozytywnych form zachowania w oparciu o dawne tradycje. Cel nadrzędny realizowany był poprzez szereg celów szczegółowych, wśród których wymienić można: dostarczenie wiedzy o negatywnych skutkach używania środków psychoaktywnych, kulturalne, wolne od nałogów formy spędzania czasu wolnego, wspomaganie rozwoju młodego człowieka poprzez rozbudzanie jego zainteresowań, kształtowanie odpowiednich umiejętności interpersonalnych, w tym między innymi postaw asertywnych, wskazywanie roli przyjaźni, koleżeństwa w życiu codziennym, rozwijanie poczucia własnej wartości, kształtowanie umiejętności związanych z podejmowaniem właściwych decyzji, budowanie w czasie zajęć klimatu zaufania, bezpieczeństwa i akceptacji, nauka właściwego posługiwania się krytyką wobec innych (umiejętność jej przekazywania bez poniżania i ranienia drugich) i odpowiedniego przyjmowania krytyki wobec swojej osoby, wyrabianie umiejętności wyrażania swoich uczuć, przeżyć za pomocą działań twórczych. Ponadto istotna jest również nauka radosnego przeżywania codzienności bez sięgania po alkohol, nikotynę czy środki psychoaktywne, wskazywanie umiejętności właściwego współdziałania z grupą, swobodnego wyrażania swoich myśli i przełamywania wszelkich barier, rozwijanie indywidualnych zdolności twórczych, wzorując się na wzorach artystycznych minionych pokoleń²³.

²² Tamże

²³ *Porady Muzealnego Zeflika, Muzealny Zeflik przewodnikiem małych i dużych*. Program profilaktyczny dla dzieci i młodzieży realizowany w Muzeum Miejskim w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska 2013.

W ramach programu profilaktyki podejmowane były:

- działania informacyjne, czyli dostarczanie konkretnych informacji na temat skutków zachowań ryzykownych – znajomość konsekwencji ma być wyznacznikiem podejmowanych decyzji;
- działania edukacyjne, przekazywanie ważnych umiejętności psychologicznych, społecznych, jak np. umiejętność radzenia sobie ze stresem, nawiązywania kontaktów;
- działania alternatywne, proponowanie działań o pozytywnym charakterze, jak zajęcia wynikające z indywidualnych zainteresowań dzieci: plastyczne, techniczne, muzyczne – wszystko to w oparciu o kontekst historyczny i wynikające z niego tradycje ludowe.

Bardzo ważnym elementem edukacji muzealnej jest mediacja, która ułatwia możliwość osobistego kontaktu ze sztuką i jej rozumienie. W ujęciu klasycznym mediator traktowany jest jako osoba pomagająca dotrzeć do sedna przekazu artystycznego przez dostarczenie odpowiednich informacji umożliwiających określoną interpretację, można więc traktować mediatora w tym przypadku jako swoistego tłumacza, łącznika pomiędzy dziełem sztuki a odbiorcą. Takim mediatorem w muzealnych działaniach profilaktycznych byli zarówno pedagodzy, jak również podopieczni placówek św. Filipa Nereusza.

Podjmując tego rodzaju działania, stwarza się możliwość zaspokojenia tych potrzeb, które nie mogą być zaspokojone ze względu na negatywny wpływ środowiska wychowawczego; kładzie się nacisk na kształtowanie osobowości dziecka i wspieranie jego rozwoju, zarówno poprzez realizowane treści, jak również poprzez osobisty kontakt pracownika muzeum – nauczyciela z dzieckiem.

Podjmowanie powyższych działań wynika z przekonania, że zajęcia profilaktyczne prowadzone na terenie instytucji kultury w ramach szerokiego projektu *Wychowanie przez kulturę* przyczynią się do odrzucenia lub przynajmniej zmniejszenia zachowań ryzykownych, których źródłem są deficyty rozwoju moralnego i niewłaściwe wzorce ról społecznych.

Istotą zajęć profilaktycznych prowadzonych na terenie muzeum było wskazanie prawidłowych postaw wobec codziennych problemów na przykładzie wybranych postaci wpisanych w historię miasta i regionu. Stałym towarzyszem tych działań był muzealny bohater Zeflik, podpowiadający, jak żyć, aby nie stać się ofiarą własnej naiwności, wynikającej z braku wiedzy o skutkach picia, palenia czy też zażywania narkotyków.

Ważnym założeniem tego programu było również promowanie zdrowego stylu życia, i nauczenie młodych ludzi właściwego reagowania w sytuacjach sprzyjających sięganiu po alkohol, tytoń czy narkotyki.

Założone cele realizowano podczas szeregu spotkań odbywających się w muzeum. Prowadzący dołożyli starań, aby tematyka i sposób realizacji zajęć były interesujące i różnorodne. W skład zajęć weszły elementy oferty edukacyjnej muzeum – lekcje muzealne, warsztaty edukacyjne, spacer historyczny, mocno poszerzone o elementy ludyczne, wycieczki, zabawy plastyczne itp.²⁴.

Kolejne zajęcia odkrywały przed dziećmi różne postacie i wydarzenia z przeszłości miasta i regionu. Dzieci miały okazję z bliska przyjrzeć się muzealnym eksponatom. W trakcie wspólnej zabawy wpajano dzieciom zasady właściwych relacji międzyludzkich, podkreślano wagę współpracy w realizowaniu celów. Dobrym ćwiczeniem okazał się **most** budowany przez dzieci z dużych klocków. W trakcie zabawy dzieci mogły się przekonać, że zniszczenia mostu może dokonać nawet jedno dziecko, natomiast w jego odbudowie musi uczestniczyć prawie cała grupa (dzieci musiały podzielić się obowiązkami, aby wspólnie wykonać zadanie). Tego typu zadań realizowanych w grupach było wiele.

Sukcesem prowadzących było nawiązanie pozytywnej więzi z uczestnikami zajęć, dzięki czemu dzieci nie traktowały wizyt w muzeum jako nużącego obowiązku, lecz jako okazję do nauki i zabawy w przyjaznej atmosferze.

Przykładowe tematy realizowane w ramach przedsięwzięcia profilaktycznego:

Temat: „Ruda Śląska – Moje Miasto”

Cele ogólne

W ramach zajęć uczestnik:

- poznaje zasady kulturalnego zachowania się w instytucji kultury;
- poznaje zasady koleżeństwa i współpracy potrzebne do nauki w grupach;
- poznaje zasady współżycia w społeczeństwie;
- poznaje swoją „małą ojczyznę”.

Cele szczegółowe

Po skończonych zajęciach uczestnik:

- zna podstawowe pojęcia, takie jak: miasto, dzielnica;
- potrafi rozpoznać symbole Rudy Śląskiej: flagę i herb;
- zna kilka najciekawszych zabytków Rudy Śląskiej.

Temat: „Śladami Karola Goduli”

Cele główne:

- zapobieganie uzależnieniom oraz kształtowanie pozytywnych norm i wartości w oparciu o dawne tradycje;
- wspomaganie rozwoju młodego człowieka poprzez rozbudzenie jego zainteresowań;

²⁴ Tamże.

- wzmacnianie poczucia własnej wartości poprzez poszukiwanie tożsamości kulturowej i regionalnej;
- wzajemne poznanie się uczestników poprzez szereg zabaw integracyjnych, ruchowych i plastycznych, wytworzenie atmosfery bezpieczeństwa, zaufania i otwartości. Budowanie pozytywnych relacji pomiędzy uczestnikami zajęć;
- ciężka praca i nauka drogą do sukcesu! Na przykładzie rudzkiego milionera dzieci przekonują się, że każdy jest kowalem swojego losu;
- walka z uprzedzeniami i agresją słowną – przedstawienie Karola Goduli jako człowieka podejmującego wytrwałą walkę ze swoimi słabościami.

Cele szczegółowe:

- zapoznanie uczestników z postacią Karola Goduli, „króla cynku”;
- poznanie legendy o śląskim Kopciuszku – Joanna Gryzik, dziedziczka Goduli;
- dyskusja na temat: Karol Godula pierwszym działaczem trzeźwościowym w Rudzie?

Temat: Zabawy z nauką

Cele ogólne

W ramach zajęć uczestnik:

- integruje się z rówieśnikami z grupy;
- poznaje zasady kulturalnego zachowania się w instytucji kultury;
- poznaje zasady koleżeństwa i współpracy potrzebne do nauki w grupach;
- poznaje drogi prawidłowego rozwoju człowieka poprzez kontakt z kulturą.

Cele szczegółowe

Po skończonych zajęciach uczestnik:

- zna podstawowe źródła energii;
- posiada wiedzę o zagrożeniach związanych z prądem elektrycznym;
- potrafi bezpiecznie użytkować sprzęty elektryczne, które mogą być użytkowane przez dziecko;
- potrafi kulturalnie i zdrowo, w sposób wolny od nałogów i agresji, spędzić czas wolny;
- zna alternatywne w stosunku do TV i internetu sposoby spędzania wolnego czasu.

Temat: „Nie tylko dym kominów”. Sośnia Góra – Śląski Ogród Botaniczny.

Cele ogólne

W ramach zajęć uczestnik:

- integruje się z rówieśnikami z grupy;
- potrafi kulturalnie zachować się w lesie, parku i ogrodzie;

- poznaje zasady koleżeństwa i współpracy potrzebne do zabawy w grupach;
- poznaje drogi prawidłowego rozwoju fizycznego człowieka poprzez kontakt z naturą.

Cele szczegółowe

Po skończonych zajęciach uczestnik:

- zna podstawowe gatunki zwierząt i roślin składające się na faunę i florę Górnego Śląska;
- ma wiedzę o środowisku naturalnym, o jego oddziaływaniu na życie i zdrowie człowieka;
- potrafi kulturalnie i zdrowo w sposób wolny od nałogów i agresji spędzić czas wolny;
- potrafi bawić się w grupie;
- zna alternatywne w stosunku do TV i internetu sposoby spędzania wolnego czasu.

Temat: Gry i zabawy na dawnym śląskim placu

Cel główny:

- zapobieganie uzależnieniom oraz kształtowanie pozytywnych norm i wartości w oparciu o dawne tradycje;
- wspomaganie rozwoju młodego człowieka poprzez rozbudzenie jego zainteresowań.

Cele szczegółowe:

- zapoznanie uczestników z dawnymi śląskimi grami i zabawami;
- integracja grupy, ustalenie zasad zabawy;
- dostarczenie wiedzy (dostosowanej do wieku odbiorców) o dawnych formach zabaw i gier;
- kulturalne, wolne od nałogów formy spędzania czasu wolnego, kształtowanie umiejętności zabawy w grupie;
- prezentacja alternatywnych sposobów spędzania wolnego czasu;
- wspomaganie prawidłowego rozwoju fizycznego człowieka poprzez gry i zabawy ruchowe.

Temat: Straszna Ruda Śląska

Cel główny:

- zapobieganie uzależnieniom oraz kształtowanie pozytywnych norm i wartości, w oparciu o dawne tradycje;
- nauka kulturalnego, wolnego od nałogów spędzania czasu wolnego;
- kształtowanie umiejętności pracy i zabawy w grupie;

- pobudzenie ciekawości.

Cele szczegółowe:

- człowiek poznaje i tłumaczy sobie świat;
- zapoznanie uczestników z wierzeniami i przesądami, mające ułatwić tłumaczenie świata;
- dostarczenie wiedzy (dostosowanej do wieku odbiorców) o niesamowitych stworach, demonach i duchach, w które wierzyli nasi przodkowie;
- wytłumaczenie prawdziwego znaczenia wierzeń;
- kogo najchętniej atakowały demony i duchy? Omówienie dawnych metod walki z pijaństwem, kłótnością, agresją.

Zakończenie

Placówki Wsparcia Dziennego św. Filipa Nereusza w Rudzie Śląskiej są miejscem szczególnym dla ich podopiecznych – bardzo często nazywane są przez nich **drugim domem**. Czas spędzony wspólnie z wychowawcami i rówieśnikami jest dla nich bardzo ważny, o czym świadczą chociażby wykonywane przez nich prace plastyczne, utrwalające w pięknych, kolorowych barwach wydarzenia, które zostały przez nich szczególnie zapamiętane.

Ta namiastka innego świata, do tej pory im nieznanego, a który wspólnie i indywidualnie mogą odkrywać dzięki własnej ciekawości i wytrwałości, pozwala niejednokrotnie bez lęku spoglądać na środowisko, w którym przyszło żyć.

Pozytywne doświadczenia społeczne zdobywane w trakcie zajęć czynią ich bardziej otwartymi na drugiego człowieka, na jego słabości, wyzwalają duże pokłady tkwiącego w nich dobra. Dzięki stosowanym metodom uwzględniającym ich indywidualne potrzeby wychowawcy z radością mogą obserwować drobne postępy w zachowaniu, nauce, jak również w relacjach z drugim człowiekiem. Można powiedzieć, że to niewiele, ale w ich przypadku to duży sukces, mierzony liczbą uratowanych przed wykluczeniem młodych ludzi, jakże odmienionych i doskonale radzących sobie w dorosłym życiu.

Literatura przedmiotu

- Budzyński A., *Bezrobocie w Polsce 1990–2003 – cechy charakterystyczne*, [w:] *Między transformacją a integracją. Polityka społeczna wobec problemów współczesności*, red. P. Błędowski, Warszawa 2004.
- Cutter M. K., *Aktywna polityka rynku pracy w województwie dolnośląskim*, Wrocław 2011.
- Dąbrowska-Jabłońska I., *Świetlica środowiskowa*, [w:] *Formy opieki, wychowania i wsparcia w zreformowanym systemie pomocy społecznej*, red. J. Brągiel, S. Badora, Opole 2005.
- Dąbrowska-Jabłońska I., *Świetlica środowiskowa jako forma pomocy socjalno-wychowawczej Ośrodka Pomocy Społecznej*, [w:] *Praca socjalna – wielość aspektów. Rodzina – multikulturowość – edukacja*, red. J. Brągiel, P. Sikora, Opole 2004.
- Gordon H., *W świetlicy socjoterapeutycznej*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2002/9.
- Karasowska A., *Model pomocy realizowany w świetlicy*, „Remedium” 2009/2.
- Krasowska A., Szulirz A., *Projekt jako metoda korygowania zaburzeń*, cz. 1, „Remedium” 2008/10.
- Matyja A., *Metody i techniki stosowane w socjoterapii*, „Opieka – Wychowanie – Terapia” 2005/3–4.
- Michalska W., *Stowarzyszenie św. Filipa Nereusza*, „Remedium” 2008/3.
- Pikuła N. G., *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, [w:] *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N. G. Pikuła, Kraków 2014.
- Rembiasz E., *Jak budzić w dzieciach wrażliwość na sztukę?*, „Remedium” 2010/7–8.
- Sawicka K., *Socjoterapia*, Warszawa 1999.
- Staszak B., *Życie w ubóstwie*, [w:] *Człowiek w wymiarze biedy i ubóstwa*, red. C. Krawczyk, Sosnowiec 2012.
- Z praktyki szkolnictwa specjalnego*, red. B. Bobik, Bytom 2014.

Aid measures of specialized day care centers of s. Philipe Nereus against children and young people at risk of exclusion

Abstract: As a result of structural transformation after 1989 in Upper Silesia, there were significant changes in the job market, which was a result of the industry overhaul. Till then, heavy industry was a priority industry sector in this region including mining and metallurgy where a significant number of Silesian citizens found work. The situation changed in 1990s when unprofitable industry plants were liquidated including coal mines and steel mills. At the end of 1989 it was possible to observe a major advantage of labour demand over supply of labour. As a result of economic changes there was a growing economic diversity among people especially among families with low income. These families found it very difficult to function in the new reality. The process was enhanced by growing unemployment which was unknown during a welfare state in the socialistic system. Hence, this situation had an impact on the appearance of a demotivation factor in making any efforts to find proper solutions to overcome the difficult situation, spreading of pathological behaviours or inheriting poverty in families. The consolidation of this status led to the creation of specific poverty communities in many Silesian towns.

In this situation, any actions which aimed at helping children, teenagers and their parents became significant. A community common room belonged to St. Filip Nereusz Assosiation was one of institutions providing day care and support.

Keywords: structural transformation, industry overhaul, poverty, unemployment, economic inefficiency, life helplessness, pedagogic inefficiency, day care and support institution, community day room.

dr Józefa Matejek

Kraków

Aktywna organizacja czasu wolnego młodzieży inspiracją w wyborze drogi zawodowej – wybrane instytucje i ich zadania

Wstęp

Wychowanie dzieci i młodzieży to jedno z najważniejszych i jednocześnie najbardziej odpowiedzialnych zadań, jakie podejmują rodzice – opiekunowie i wychowawcy. Współczesna rzeczywistość oferuje duże szanse i możliwości wychowawcze, ale niesie też zagrożenia, które mają wiele różnorodnych przyczyn i których źródła znajdują się także w braku właściwej organizacji czasu wolnego młodych ludzi. Działalność wychowawcza rozumiana jest jako długotrwały i świadomy ciąg zmian zachodzących w procesie wszechstronnego rozwoju człowieka, które prowadzą do osiągnięcia samodzielności życiowej w każdej sferze funkcjonowania społecznego. Jednym z elementów wychowania jest także wskazanie możliwości i form spędzania czasu wolnego, który często zależy od tradycji przekazywanych w rodzinie, grupy rówieśniczej, wpływów środowiska społecznego, sytuacji materialnej i ekonomicznej oraz osobistych zainteresowań. Aktywną organizacją zajęć w czasie wolnym zajmują się różne instytucje i organizacje społeczne – należą do nich między innymi: szkoła, świetlice środowiskowe, placówki upowszechniania kultury, np. młodzieżowe domy kultury, centra kultury, pałace młodzieży, kluby kultury. Należy podkreślić, iż placówki wychowania pozaszkolnego, proponując ofertę zajęć dla dzieci i młodzieży, w swojej działalności realizują zadania o charakterze edukacyjnym, wychowawczym, kulturalnym, opiekuńczym, profilaktycznym, prozdrowotnym, sportowym oraz rekreacyjnym. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, iż oprócz ciekawego zagospodarowania czasu wolnego aktywne uczestnictwo w wybranych formach zajęć może stanowić również inspirację dla młodych ludzi poszukujących dalszej drogi edukacyjnej, a w przyszłości także drogi zawodowej.

Czas wolny dzieci i młodzieży oraz jego aspekt wychowawczy

Czas wolny to istotna sfera życia społecznego każdego człowieka, dlatego należy zwrócić uwagę na jego planowanie oraz umiejętne wykorzystanie¹. Właściwe oraz celowe zagospodarowanie czasu wolnego staje się jedną z podstawowych umiejętności i potrzeb egzystencjalnych człowieka, a biorąc pod uwagę, iż czas wolny dzieci i młodzieży różni się od czasu wolnego osób dorosłych i starszych, warto zwrócić uwagę na jego właściwą organizację. Ogólnie mówimy o aktywnym lub biernym spędzaniu czasu wolnego, oczywiście z punktu widzenia rozwoju kontaktów społecznych, rozwoju osobowości i relacji grupowych z rówieśnikami aktywne spędzanie czasu wolnego przez dzieci i młodzież jest najbardziej adekwatną formą². Należy zaznaczyć, iż właściwa organizacja czasu nie tylko przeciwdziała nudzie i różnego typu niepożądanym zjawiskom – patologiom, ale pozwala także na zabezpieczenie organizmu przed nadmiernym obciążeniem obowiązkami i zadaniami³.

W literaturze pojęcie wolnego czasu jest różnie określane. Wincenty Okoń czas wolny definiuje jako „czas do dyspozycji jednostki po wykonaniu przez nią zadań obowiązkowych; pracy zawodowej, nauki obowiązkowej w szkole i w domu oraz niezbędnych zadań domowych. Czas wolny racjonalnie przeznaczają na:

- odpoczynek, tj. regenerację sił fizycznych i psychicznych;
- rozrywkę, która sprawia przyjemność;
- działalność społeczną o charakterze dobrowolnym i bezinteresownym;
- rozwój zainteresowań i uzdolnień jednostki przez zdobywanie wiedzy i amatorską działalność artystyczną, techniczną, naukową czy sportową⁴.

Natomiast Jan Pięta określa czas wolny jako „część budżetu czasu, która nie jest zajęta przez pracę zarobkową normalną i dodatkową ani przez systematyczne kształ-

¹ Problematykę czasu wolnego omawiają w publikacjach m.in.: A. Kamiński, *Czas wolny i jego problematyka społeczno-wychowawcza*, Wrocław 1965; R. Wroczyński, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1985; D. R. Tauber, *Pedagogika czasu wolnego. Zarys problematyki*, Poznań 1998; *Rekreacja i czas wolny*, red. R. Winiarski, Warszawa 2011; J. Pięta, *Pedagogika czasu wolnego*, wyd. 2, Warszawa 2008; M. Orłowska, *Problemy czasu wolnego w pedagogice społecznej*, [w:] *Pedagogika społeczna: dokonania, aktualność, perspektywy*, red. S. Kawula, Toruń 2005.

² Na temat czasu wolnego dzieci i młodzieży mowa jest w pracach np.: Z. Dąbrowski, *Czas wolny dzieci i młodzieży*, Warszawa 1966; M. Winiarski, *Organizacja czasu wolnego dzieci i młodzieży w rejonie zamieszkania*, Warszawa 1979; S. Matias, *Problematyka organizacji czasu wolnego dzieci i młodzieży. Podstawy teoretyczne i wskazówki praktyczne*, Warszawa 1980; A. Zawadzka, *Dziecko a zmianowość nauki szkolnej*, Wrocław 1991; B. Chmielewska, *Czas wolny ucznia i jego wykorzystanie*, [w:] *Pedagogika wobec problemów wychowania końca XX wieku*, red. E. Kozioł, E. Kobyłecka, Zielona Góra 2000; J. Kargul, *O czasie wolnym młodzieży*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2001, nr 6; M. Oświęcimska, *Formy spędzania czasu wolnego przez uczniów gimnazjum – wyniki badań*, „Nauczyciel i Szkoła” 2007, nr 3–4; A. Pindera, *Czas wolny dzieci i młodzieży*, „Nauczyciel i Szkoła” 2007, nr 1–2.

³ Pedagogika czasu wolnego – zajmuje się badaniami diagnostycznymi dotyczącymi sposobów spędzania czasu wolnego, kształtowaniem świadomości społecznej ukierunkowanej na rozwijanie kultury wypoczynku oraz wypracowywaniem wzorców/modeli prawidłowego spędzania tego czasu przez dzieci, młodzież i dorosłych.

⁴ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 58.

cenie się uczelniane, ani przez zaspokajanie elementarnych potrzeb fizjologicznych, ani przez stałe obowiązki domowe”⁵. Można ogólnie określić, że jest to czas, w którym człowiek ma dowolną możliwość wyboru podejmowanych czynności. Warto zwrócić uwagę, iż jednym z elementów wypełniających przestrzeń człowieka w czasie wolnym jest telewizja oraz inne środki przekazu informacji – np. internet, które stanowią element kultury masowej i którym dzieci i młodzież poświęcają coraz więcej wolnego czasu. „Rola mediów w życiu społecznym, a w tym i edukacji, zwłaszcza równoległej, wciąż rośnie. To one stanowią główne źródło informacji o otaczającym świecie, kreują obraz współczesnej kultury, wytyczają zakres kontaktów [...], kształtują upodobania i postawy [...], stały się swoistym środkiem wychowawczym”⁶. Młodzi ludzie należą do pokolenia, dla którego komputer, internet bądź telefon komórkowy stanowią podstawowy składnik płaszczyzny komunikacji, tworząc swoiste i bliskie im środowisko społeczne, w którym funkcjonują i podejmują wzajemne relacje.

W literaturze przedmiotu oprócz definicji pojęcia czasu wolnego znajdziemy również wyjaśnione funkcje oraz typologie form jego spędzania. Zygmunt Dąbrowski, przedstawiając funkcje czasu wolnego, wymienia: wypoczynek, rozrywkę, rozwój zainteresowań i uzdolnień oraz poszukiwanie własnego miejsca w społeczeństwie⁷, przy czym trzy pierwsze funkcje dotyczą potrzeb jednostki, a czwarta odnosi się do potrzeb społecznych. Autor zaznacza także, iż „czas i forma wypoczynku bywają bardzo różne, zależą od indywidualnych potrzeb i przyjętych obyczajów oraz warunków życiowych [...]. Młodzież na ogół częściej wykorzystuje czas na rozrywkę, rozwój własnych zainteresowań i życie zespołowe”⁸. Czas wolny może zatem spełniać w życiu społecznym człowieka wiele funkcji, a do najważniejszych zaliczamy wypoczynek, rozrywkę, samokształcenie związane z rozwijaniem zainteresowań, funkcję aktywizacyjno-społeczną, poznawczą, twórczą i kulturową.

Natomiast wśród typologii form spędzania wolnego czasu adekwatny z punktu widzenia podjętego tematu jest podział zaproponowany przez Mieczysława Walczaka, który do form spędzania czasu wolnego zalicza:

- „zajęcia pozalekcyjne (koła zainteresowań, świetlica, uroczystości i wycieczki szkolne),
- zajęcia pozaszkolne (udział w organizacjach społecznych, aktywność w sekcjach młodzieżowego domu kultury, świetlicach środowiskowych),
- członkostwo w organizacji dziecięcej i młodzieżowej, np. harcerstwo,
- udział w zabawach samorodnych w kręgach rówieśniczych,
- zajęcia dowolne w domu rodzinnym (gry i zabawy, uroczystości rodzinne)”⁹.

⁵ J. Pięta, *Pedagogika czasu wolnego*, dz. cyt., s. 26.

⁶ J. Gajda, *Media w edukacji*, Kraków 2003, s. 20.

⁷ Z. Dąbrowski, *Czas wolny dzieci i młodzieży*, dz. cyt., s. 16.

⁸ Tamże, s. 19.

⁹ M. Walczak, *Wychowanie do wolnego czasu*, Zielona Góra 1994, s. 21.

Biorąc pod uwagę, że czas wolny jest szczególnie ważną płaszczyzną o charakterze wychowawczym z punktu widzenia rodziny, szkoły, jak również placówek wychowania pozaszkolnego, należy pamiętać o istotnych warunkach, takich jak:

- „uznanie, że organizacja czasu wolnego dzieci i młodzieży jest z wychowawczego punktu widzenia równie ważna jak dydaktyczna działalność szkoły,
- rozpoznanie rzeczywistych potrzeb poszczególnych grup dzieci i młodzieży w tym zakresie i dostosowanie form i metod pracy wychowawczej do tych potrzeb. Stałe unowocześnianie form i metod pracy,
- rozwijanie samorządności młodzieży, tzn. nie tylko organizowanie jej czasu przez dorosłych, ale kształtowanie umiejętności samodzielnego organizowania czasu wolnego przez młodzież,
- preferowanie form aktywnego (np. turystyka) i twórczego spędzania czasu wolnego”¹⁰.

Analizując kolejne etapy rozwojowe w życiu dziecka, obserwujemy powiększającą się redukcję czasu wolnego. Z chwilą rozpoczęcia nauki w szkole dziecko zyskuje nowe obowiązki, zmianie ulega jego rozkład dnia i tryb życia, zmienia się ilość wolnego czasu, a także jego zagospodarowanie, które związane jest z kształtującymi się zainteresowaniami, zdolnościami i rozwijaniem aktywności społecznej. Natomiast młodzież jako grupa społeczna znajdująca się w okresie przejściowym między dzieciństwem a dorosłością, będąca w okresie intensywnego rozwoju fizycznego, intelektualnego i emocjonalnego, w którym kształtują się postawy społeczne mające wpływ na dorosłe życie, szczególnie rozwija swoje zainteresowania i pasje, poszukuje ciekawych wyzwań i swojej drogi zawodowej. Niejednokrotnie w tym procesie dużą rolę odgrywa jakość zagospodarowania spędzanego przez nich czasu wolnego, a także propozycje, jakie w jego organizacji mają do zaoferowania instytucje, ponieważ „[...] sposób spędzania czasu to nie tylko indywidualna sprawa osób młodocianych czy ich środowisk rodzinnych; czas wolny jest wartością społeczną, a o sposobie wykorzystania tej wartości decyduje wychowanie, które musi być tak zorganizowane, aby od najmłodszych lat kształtowało umiejętność racjonalnego spędzania czasu wolnego”¹¹.

Zadania wybranych instytucji w zakresie organizacji czasu wolnego

Właściwa organizacja czasu wolnego bez wątplenia sprzyja prawidłowemu rozwojowi dzieci i młodzieży, nabywaniu przez nich różnych kompetencji społecznych, aktywności w wielu płaszczyznach działania, budowaniu twórczych postaw oraz poprawnych wzorców wykorzystania wolnego czasu. Mówiąc o czasie wolnym, należy wyjaśnić pojęcie aktywności pozalekcyjnej i pozaszkolnej, która wpisuje się w ten obszar. Aktywność pozalekcyjna rozumiana jest jako działania podejmowane w cza-

¹⁰ K. Przeclawski, *Czas wolny dzieci i młodzieży*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykało, Warszawa 1997, s. 76.

¹¹ R. Wroczyński, *Pedagogika społeczna*, dz. cyt., s. 229.

się wolnym od zajęć szkolnych, po lekcjach jako wspomaganie wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży na terenie szkoły, natomiast zajęcia pozaszkolne to te, które odbywają się poza granicami szkoły i są organizowane przez inne instytucje.

Inicjatywę organizowania czasu wolnego dzieci i młodzieży podejmują między innymi szkoły, które spełniają nie tylko funkcję edukacyjną, ale również opiekuńczo-wychowawczą, socjalizacyjną, kompensacyjną, kulturową i integracyjną. Wymienione funkcje szkoła spełnia między innymi poprzez rozpoznanie sytuacji dziecka w rodzinie i środowisku, podejmowane działania o charakterze profilaktyki, poradnictwa, prowadzenie działalności korekcyjnej i wyrównawczej, wspieranie w rozwoju, przekazywanie właściwego systemu wartości, zaspokajanie potrzeb społecznych oraz rozwijanie zainteresowań. Obok wskazanych funkcji współczesna szkoła powinna dbać przede wszystkim o wszechstronny rozwój ucznia, kształtując takie cechy jak otwartość, kreatywność oraz zaangażowanie. Jednym z obszarów takiej działalności szkoły mogą być organizowane różne formy aktywnego spędzania czasu wolnego w postaci zajęć pozalekcyjnych. Jak podkreśla Anna Panek, „zajęcia pozalekcyjne są historycznie i prawnie usankcjonowanym elementem systemu dydaktyczno-wychowawczego szkoły. Zmieniały się ich formy i treści, tak jak zmieniała się szkoła polska, która obecnie poszukuje nowych rozwiązań zarówno w zakresie programów, form, metod nauczania, jak i wychowania. Rozwiązania te będą musiały dotyczyć również zajęć pozalekcyjnych, jednego z elementów systemu dydaktyczno-wychowawczego szkoły”¹².

Zajęcia pozalekcyjne odbywające się w szkole mają na celu przede wszystkim w atrakcyjny i twórczy sposób wypełnić czas wolny uczniów, poszerzając ich wiedzę, przyczyniając się do rozwoju zainteresowań i zdolności oraz aktywności twórczej i ruchowej. Są to różnego rodzaju zajęcia w formie kół zainteresowań (matematyczne, informatyczne, przyrodniczo-geograficzne, polonistyczne, muzyczne, plastyczne, teatralne itp.), zajęcia rekreacyjno-sportowe i turystyczne oraz zajęcia językowe. Ważną rolę w zakresie planowania czasu wolnego uczniów wypełniają szkolne koła sportowe, które organizują dla dzieci i młodzieży rozgrywki sportowe, turnieje, zawody czy wycieczki rowerowe, zaspokajając jednocześnie potrzebę aktywności ruchowej u młodego człowieka.

Propozycje dodatkowych zajęć pozalekcyjnych nie tylko powinny być atrakcyjne pod względem treści czy form aktywności ruchowej, ale również powinny pozwalać na wykazanie się kreatywnością ze strony uczestników. Odpowiednio przygotowane i prowadzone zajęcia pozalekcyjne w dużym stopniu przyczyniają się do umiejętnego i racjonalnego wykorzystania czasu wolnego przez uczniów. Na terenie szkoły coraz częściej oprócz bezpłatnych zajęć prowadzonych przez nauczycieli odbywają się również dodatkowe, odpłatne zajęcia pozalekcyjne, które są organizowane w porozumieniu z dyrektorem placówki. Wynika to po części z faktu, iż obecnie szkoły starają

¹² A. Panek, *Zajęcia pozalekcyjne w reformowanej szkole*, Kraków 2002, s. 17.

się być jak najbardziej atrakcyjne dla ucznia zarówno w czasie zajęć, jak i poza nimi, proponując różne formy dodatkowej aktywności: chór – zajęcia muzyczne, sztuki walki, zajęcia z rysunku, kółka aktorskie, zajęcia rytmiczno-baletowe i wiele innych.

W szkole działania w zakresie aktywnej organizacji czasu wolnego spełniają także świetlice szkolne, których podstawowym zadaniem jest zapewnienie uczniom bezpiecznej opieki. „Działania świetlicy powinny sprzyjać wszechstronnemu rozwojowi ucznia, jego sfery intelektualnej, emocjonalnej, fizycznej, społecznej. Ważne jest zatem, żeby wychowawcy podejmowali działania w ramach wielu dziedzin wychowania; [...] ułatwiali dziecku kontakt z kulturą, poszerzali jego wiedzę o świecie i kształtowali naukowy światopogląd, przygotowywali do życia w społeczeństwie, kształtowali postawy patriotyczne i prospołeczne, zachęcali do aktywności fizycznej i zachowań prozdrowotnych, rozwijali poczucie piękna, a także kreowali sytuacje sprzyjające odnoszeniu sukcesów i budowaniu przekonania o własnej sprawczości”¹³.

Do grupy placówek, które kształtują właściwe nawyki i umiejętności organizacji wolnego czasu, należą także instytucje i organizacje wychowania pozaszkolnego należące do resortu edukacji, pomocy społecznej oraz ośrodki kultury fizycznej, rekreacji i turystyki. Wśród placówek, których działalność związana jest z organizacją czasu wolnego dzieci i młodzieży w wieku szkolnym, są świetlice środowiskowe, które podejmują wobec osób do nich uczęszczających opiekę wychowawczą, organizują warunki do nauki, rozwoju zainteresowań i uzdolnień, a także wyrównują braki wychowawcze i eliminują zaburzenia zachowania. Świetlice środowiskowe należą do grupy placówek wsparcia dziennego, które mogą być prowadzone w następujących formach:

- „opiekuńczej, w tym kół zainteresowań, świetlic, klubów i ognisk wychowawczych;
- specjalistycznej;
- pracy podwórkowej realizowanej przez wychowawcę”¹⁴.

Ustawodawca szczegółowo określa także zadania, jakie powinny realizować placówki wsparcia dziennego w formie opiekuńczej, zobowiązując je do zapewnienia dzieciom warunków opiekuńczo-wychowawczych do prawidłowego funkcjonowania, pomocy w nauce, jak również różnych form zabawy i zajęć sportowych. Działania podejmowane w świetlicy środowiskowej mają również na celu kształtowanie właściwej postawy dzieci i młodzieży do wartościowego i kreatywnego spędzania czasu wolnego oraz umożliwienie im rozwoju zainteresowań oraz uzdolnień przez propagowanie pozytywnych wzorców osobowych. Zadania te realizowane są w poszczególnych placówkach poprzez różnorodne formy zajęć oraz aktywność grupową

¹³ B. Zięba-Kołodziej, A. Róg, *Żeby świetlica nie była przechowalnią. Wskazówki organizacyjno-metodyczne*, Kielce 2010, s. 11.

¹⁴ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011, nr 149, poz. 887), art. 24.

i indywidualną, dostosowane do potrzeb uczestników oraz warunków lokalowych i kadrowych, między innymi:

- organizowanie czasu wolnego poprzez różnorodną ofertę: zajęć tematycznych, sportowych, praktycznych, artystycznych, muzycznych, gier i zabaw integracyjnych oraz innych form zajęć rozwojowych,
- pomoc w rozwijaniu zainteresowań, zdolności, wyobraźni i fantazji poprzez zajęcia: plastyczne, teatralne, taneczne, muzyczne, czytelnicze, filmowe, modelarskie, kulinarne itp.,
- uczestnictwo w imprezach kulturalnych np. koncertach, wystawach, kiermaszach,
- wdrażanie do aktywnego udziału w życiu społecznym i kulturalnym oraz rozwijanie kultury osobistej dzieci i młodzieży np. wyjście do kina, teatru, muzeum, wycieczki, imprezy okolicznościowe, spotkania z osobami ze świata kultury i sztuki,
- rozwijanie sprawności fizycznej i manualnej poprzez gry zespołowe, zabawy zręcznościowe, turnieje, rozgrywki sportowe, naukę pływania, tenis stołowy itp.,
- rozwijanie umiejętności interpersonalnych, umiejętności komunikowania się, logicznego myślenia, nauki przestrzegania zasad panujących w grupie (współdziałanie), a także wzajemnego uczenia się od siebie oraz odpowiedzialności za siebie i innych, jak również motywacji i zaangażowania do pracy,
- wzmocnienie pozytywnego obrazu samego siebie i własnej samooceny, pomoc profilaktyczną, terapeutyczną i dydaktyczną udzielaną przez specjalistów,
- kształcenie umiejętności rozwiązywania konfliktów oraz radzenia sobie w trudnych sytuacjach (opanowanie stresu, agresji),
- działania pomocowe i integracyjne na rzecz środowiska lokalnego poprzez podjęcie współpracy z organizacjami, stowarzyszeniami i innymi placówkami,
- działania edukacyjne we współpracy z lokalnymi instytucjami, np. z policją, strażą pożarną czy strażą miejską – (organizowane spotkania – pogadanki na temat pracy w tych zawodach, zachowania się w sytuacjach zagrożenia, zasad ruchu drogowego),
- a także cały szereg innych zajęć tematycznych związanych np. ze świętami, dniem wiosny, Dniem Dziecka itd.

Zajęcia w świetlicy dodatkowo stwarzają odpowiednią atmosferę do prawidłowego i wszechstronnego rozwoju osobowości podopiecznych, a formy aktywności, które młodzi ludzie podejmują w czasie wolnym, mają ich zachęcić do pracy nad sobą i do rozwijania swoich zainteresowań. Podejmowana aktywność wynika także z chęci doskonalenia posiadanych już umiejętności i niejednokrotnie to właśnie młodzież jest inicjatorem utworzenia konkretnych form zajęć, które wynikają nie tylko z wewnętrznej potrzeby poznawania świata, ale także z rozpoznania i wyboru drogi zawo-

dowej. Podczas zajęć pozalekcyjnych pojawia się jeszcze jeden ważny element w pracy świetlicy środowiskowej – integracja dzieci i młodzieży pochodzących z różnych środowisk wychowawczych, która sprzyja pozytywnemu rozwojowi emocjonalnemu oraz empatii. Należy także zaznaczyć, iż zajęcia odbywają się w formie dobrowolnej i nieodpłatnej¹⁵, co stanowi dodatkowy atut tych placówek. Zatem świetlice środowiskowe, realizując swoje zadania, spełniają wiele funkcji: społeczną, wychowawczą oraz opiekuńczą, dydaktyczną, profilaktyczną, kompensacyjną, socjalizacyjną czy kreatywną, a prowadzone zajęcia mają na celu jak najlepsze przystosowanie dzieci i młodzieży do prawidłowego funkcjonowania w środowisku rodzinnym, szkolnym i rówieśniczym.

W proces aktywnej organizacji czasu wolnego w środowisku lokalnym włączają się również ośrodki kultury – domy kultury, pałace młodzieży, młodzieżowe domy kultury czy ogniska pracy pozaszkolnej, w których prowadzone są zajęcia z wykorzystaniem metod aktywizujących, stymulujących działania oraz wyobraźnię, a także podejmowane są zadania wychowawcze i profilaktyczne. Podstawowym zadaniem tych instytucji jest kształtowanie i rozwijanie uzdolnień, pasji oraz zainteresowań dzieci i młodzieży, kształtowanie twórczych, kreatywnych postaw, pogłębienie wiedzy i umiejętności, organizowanie czasu wolnego i wypoczynku. Poszczególne formy zajęć mają także na celu stwarzanie warunków do rozwoju zdolności manualnych, intelektualnych i fizycznych. Tego rodzaju placówki dysponują nie tylko stałą ofertą zajęć, ale przede wszystkim są otwarte na tworzenie nowych sekcji i kół zainteresowań zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez uczestników zajęć. Ośrodki kultury mają duże możliwości realizowania i rozwijania kompetencji twórczych i naukowych uczestniczących w zajęciach młodych ludzi – np. zajęcia taneczne oprócz nauki i doskonalenia tańca pełnią rolę estetyczną i rekreacyjną, a także integrują ze sobą uczestników. Do proponowanych form zajęć w tym zakresie możemy zaliczyć kursy tańca, warsztaty artystyczne i metodyczne, kluby tańca, natomiast ze względu na rodzaj tańca wyróżniamy np. taniec nowoczesny, towarzyski, ludowy (w niektórych ośrodkach kultury instruktorzy prowadzą zajęcia w zespołach folklorystycznych pieśni i tańca). Z kolei oferta zajęć muzycznych sprzyja rozwijaniu zamiłowania do śpiewania i muzykowania, dodatkowo kształtując uzdolnienia muzyczne dzieci i młodzieży poprzez słuchanie dzieł muzycznych, wykonywanie ich, jak i próbę podejmowania własnej twórczości muzycznej. Możliwości w tym względzie dają proponowane zajęcia umuzykalniające, nauka gry na instrumentach oraz tworzone zespoły instrumentalne, wokalne oraz instrumentalno-wokalne.

W ofercie proponowanych zajęć ośrodki kultury prowadzą także różnorodne zajęcia plastyczne, np. z zakresu rysunku, malarstwa, grafiki, rękodzieła artystycznego i dekoratorstwa oraz rzeźby, wprowadzając tym samym dzieci i młodzież w świat

¹⁵ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011, nr 149, poz. 887), art. 23.

sztuki i kształtując ich wrażliwość na piękno. Uczestnictwo w zajęciach plastycznych związane jest nie tylko z ujawnianiem i rozwijaniem różnorodnych uzdolnień, zainteresowań i umiejętności, ale także z wykorzystaniem czasu wolnego na wyjścia bezpośrednio związane ze sztuką – do muzeum, galerii, na warsztaty artystyczne lub spotkania z twórcami. Ze sztuką związane są również zajęcia teatralne, które realizowane są w ramach warsztatów i amatorskich zespołów teatralnych. W tym zakresie uczestnictwo w zajęciach pozwala nie tylko odkrywać zdolności aktorskie, ale jest również doskonałym sposobem tworzenia więzi pomiędzy uczestnikami zajęć, a także rozwija ekspresję, twórczość i uzewnętrznia emocje.

Ciekawą formą zajęć proponowanych przez ośrodki kultury są spotkania o charakterze literackim, obejmujące przede wszystkim rozbudzenie pasji czytelniczych i zamiłowania do książek, między innymi poprzez konkursy literackie, kluby i koła literackie, warsztaty literackie, kiermasze książek, grupy dyskusyjne. Z kolei zajęcia o charakterze sportowo-rekreacyjnym nie tylko wpływają na sprawność fizyczną dzieci i młodzieży, ale stwarzają również możliwość nawiązywania kontaktów z rówieśnikami, rozładowania napięć psychofizycznych i agresji poprzez sportową rywalizację i stawianie wyzwań, a także wspierają samorealizację młodego człowieka, rozwijają poczucie odpowiedzialności, umożliwiają zaspokajanie potrzeby ruchu, sukcesu i uznania.

Ośrodki kultury w procesie organizacji czasu wolnego dysponują wykwalifikowaną kadrą, posiadają szerokie zaplecze społeczne oraz możliwości nawiązywania kontaktów i współpracy w środowisku. Biorąc udział w zajęciach, wystawach, przeglądach, zawodach i festiwalach, młodzi ludzie mają możliwość prezentacji swoich umiejętności i osiągnięć. Ponadto w rozwijaniu zróżnicowanych talentów młodych ludzi biorą udział również pracownicy naukowo-dydaktyczni wyższych uczelni, co daje dodatkowe możliwości bezpośredniego kontaktu i dialogu, które mogą stanowić inspirację do wyboru dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej.

Podsumowanie

Czas wolny dzieci i młodzieży to ważny obszar funkcjonowania społecznego, dlatego pomoc przy właściwym zagospodarowaniu go stanowi istotne zadanie w działalności wielu instytucji. Aktywna organizacja zajęć w czasie wolnym nabiera znaczenia w obszarze wspierania samodzielności, przygotowania do życia w społeczeństwie oraz kształtowania nawyku uczestnictwa w kulturze. Zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne w różnorodnych formach, począwszy od kół przedmiotowych poprzez zajęcia rozwijające zainteresowania, sprawność intelektualną i fizyczną po doskonalące posiadane umiejętności bez wątpienia stanowią bardzo istotną część procesu rozwojowo-wychowawczego. Dla dzieci i młodzieży o niesprecyzowanych zainteresowaniach udział w zajęciach pozaszkolnych daje możliwości rozpoznania, a następnie rozwi-

jania zainteresowań, które z czasem mogą mieć decydujący wpływ na wybór drogi edukacyjnej i zawodowej. Zajęcia organizowane w czasie wolnym mają na celu nie tylko odkrywanie zainteresowań, odnajdywanie hobby, rozpoznawanie uzdolnień, ale także propagowanie alternatywnych sposobów spędzania wolnego czasu i stymulowania postaw twórczych kształtujących życiowe pasje. Dodatkowo miła atmosfera pozbawiona stresu w postaci przymusu czy oceny zdecydowanie podnosi rangę zajęć pozalekcyjnych, ponieważ młodzi ludzie sami wybierają tematykę oraz formę realizowanej aktywności. Jak podkreśla Anna Panek, „zajęcia pozalekcyjne są nie tylko formą pożytecznego spędzania wolnego czasu, ale równocześnie uczą dzieci i młodzież samodzielnego nim gospodarowania. Nie można ich więc traktować jedynie jako uzupełnienia nauczania i przygotowania do pracy zawodowej, ale trzeba dostrzegać ich samodzielną funkcję w kształtowaniu nowoczesnego człowieka”¹⁶.

Podjmując działania w zakresie organizacji czasu wolnego, warto zatem pamiętać, że powinny one pomagać we wszechstronnym rozwoju młodych ludzi zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej. Umiejętna organizacja oraz planowanie pracy i czasu wolnego to nieodzowny warunek prawidłowego rozwoju i doskonalenia się człowieka. Zainteresowania pobudzają do działania, a wybranie odpowiednich zajęć to nie tylko inwestycja, która ma zaowocować w przyszłości uzyskaniem lepszej pracy, ale także społeczna aktywność, satysfakcja i wspomaganie rozwoju osobistego człowieka.

Literatura przedmiotu

- Chmielewska B., *Czas wolny ucznia i jego wykorzystanie*, [w:] *Pedagogika wobec problemów wychowania końca XX wieku*, red. E. Kozioł, E. Kobyłecka, Zielona Góra 2000.
- Dąbrowski Z., *Czas wolny dzieci i młodzieży*, Warszawa 1966.
- Gajda J., *Media w edukacji*, Kraków 2003.
- Kamiński A., *Czas wolny i jego problematyka społeczno-wychowawcza*, Wrocław 1965.
- Kargul J., *O czasie wolnym młodzieży*, „Problemu Opiekuńczo-Wychowawcze” 2001, nr 6.
- Matias S., *Problematyka organizacji czasu wolnego dzieci i młodzieży. Podstawy teoretyczne i wskazówki praktyczne*, Warszawa 1980.
- Matyjas B., *Czas wolny*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, A–F, red. E. Różycka, Warszawa 2003.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998.
- Orłowska M., *Problemy czasu wolnego w pedagogice społecznej*, [w:] *Pedagogika społeczna: dokonania, aktualność, perspektywy*, red. S. Kawula, Toruń 2005.
- Oświęcimska M., *Formy spędzania czasu wolnego przez uczniów gimnazjum – wyniki badań*, „Nauczyciel i Szkoła” 2007, nr 3–4.
- Panek A., *Zajęcia pozalekcyjne w reformowanej szkole*, Kraków 2002.
- Pięta J., *Pedagogika czasu wolnego*, wyd. 2, Warszawa 2008.
- Pindera A., *Czas wolny dzieci i młodzieży*, „Nauczyciel i Szkoła” 2007, nr 1–2.

¹⁶ A. Panek, *Zajęcia pozalekcyjne w reformowanej szkole*, dz. cyt., s. 25.

- Przeclawski K., *Czas wolny dzieci i młodzieży*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykała, Warszawa 1997.
- Rekreacja i czas wolny*, red. R. Winiarski, Warszawa 2012.
- Tauber D. R., *Pedagogika czasu wolnego. Zarys problematyki*, Poznań 1998.
- Walczak M., *Wychowanie do wolnego czasu*, Zielona Góra 1994.
- Winiarski M., *Organizacja czasu wolnego dzieci i młodzieży w rejonie zamieszkania*, Warszawa 1979.
- Wroczyński R., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1985.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2011, nr 149, poz. 887).
- Zawadzka A., *Dziecko a zmienowość nauki szkolnej*, Wrocław 1991.
- Zięba-Kołodziej B., Róg A., *Żeby świetlica nie była przechowalnią. Wskazówki organizacyjno-metodyczne*, Kielce 2010.

Active organization of youth free time as the inspiration in choosing career – selected institutions and their tasks

Abstract: Time is a value itself – we can't buy it or stop it, we can however have an impact on the creative and valuable use of it. It gets particular significance when it comes to young people, for which appropriate management and use of this element can serve as an inspiration to choose the way of education, and in future – work. Proposals of chosen forms of activities during leisure time organized by the school and some selected non-school institutions represent the content of the present study.

Keywords: free time, youth, after-school classes, non-school activities

dr Bolesław Karcz

Warszawa

Wolontariat w systemie pomocy społecznej jako przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży

We współczesnym świecie podkreślamy niesamowity rozwój ludzkości. Świat techniki i nowych odkryć jest niezwykle atrakcyjny, uchwytny i popularyzowany przez media oraz kolejne pokolenia władzy. Niestety w tym nowoczesnym świecie wciąż borykamy się z nędzą i spotykamy się z różnymi obliczami biedy, bardzo często pomijanymi, dlatego też nie tylko należy podejmować tematy związane z biedą i nędzą, ale trzeba również wychodzić naprzeciw tym współczesnym problemom, włączając je w system pomocy społecznej. Trudno nie zauważyć, że nauczanie Jana Pawła II na temat biedy zostało poszerzone o potrzebę wyobraźni miłosierdzia. Wydaje się, że jest to najbardziej pożądane miejsce dla wolontariatu, który staje się bardzo ważnym elementem pomocy drugiemu człowiekowi.

Już w starożytności biedę określano w rozmaity sposób, dlatego najczęściej przeciwstawiano ją bogactwu. Seneka podkreślał, że ludzka natura dopomina się przede wszystkim o chleb i wodę, a dopiero z kolejnymi latami całe królestwa stają się dla nas za ciasne¹. Homer ludzi, którzy dążą do bogactw i wystawnego życia, a przy tym górują nad innymi, nazywał *aristoi*, od którego to słowa wywodzi się termin „arystokracja”. Podkreślał też, że bardzo często te osoby wykazywały się męstwem, sprytem i szlachetnością. To odróżniało je od reszty społeczeństwa, która była uboga i najczęściej nie wykazywała się społeczną aktywnością². Z czasem w starożytnym dyskursie sformułowano postulat umiaru w zdobywaniu dóbr tego świata, ponieważ nie zapewniają one szczęścia, które mogą dać jedynie umiarkowanie i cnota. To właśnie w tym czasie Platon, Sokrates i Arystoteles uspołecznili pojęcie ubóstwa, zauważając

¹ Por. L. A. Seneka, *O ubóstwie (De paupertate)*, przeł. D. Gościniak, „Czas Kultury” 1997, nr 1, s. 39.

² Por. A. Krokiewicz, *Moralność Homera i etyka Hezjoda*, Warszawa 1959, s. 45–72.

je wśród rozważania potrzeb człowieka wobec jednostek i całej społeczności³. Trzeba jednak zaznaczyć, że ani starożytni Grecy, ani też Rzymianie nie odnosili biedy i ubóstwa do niewolników, gdyż byli oni postrzegani jako nieodzowna część życia ekonomiczno-gospodarczego państwa. Wynikało to też z faktu, że niewolnicy nie byli traktowani jako odrębna grupa społeczna, zatem nie rozmyślano o ich biedzie. W VII wieku podjęto w Grecji problem biedy, gdyż dotknął on ubogich chłopów greckich będących obywatelami imperium greckiego – byli to tzw. *hektemoroi*, czyli oddający szóstą część swych zbiorów, którzy nierzadko tracili wolność przez zadłużenie, a nawet byli sprzedawani za granicę⁴.

W kolejnych wiekach często podejmowano temat ubóstwa, rozumiejąc je jako brak środków materialnych do życia. Na kartach Biblii spotykamy bardzo często odniesienie do ubóstwa i biedy, wskazujące ludzi biednych jako grupy szczególnej troski Boga i człowieka. **ubodzy Jahwe** byli duszą narodu Izraelskiego do tego stopnia, że Syn Boży stał się ubogim i wskazał, że świat ubogich w Biblii jest miejscem objawienia Boga⁵. Ciekawa w tym względzie jest terminologia biblijna: greckie słowo *ptochos* określające człowieka ubogiego pochodzi od czasownika *pt ossein*, które tłumaczy się jako: „kulić się ze strachu” czy „płaszczyć się”, co wskazuje nie tylko na brak posiadania, ale wręcz walkę człowieka o własne życie, nędzę, brak środków do życia⁶. Na kartach Biblii odnajdujemy również przyczyny nieszczęścia biedaka, do których należą między innymi: utrata wolności, która niejednokrotnie wiąże się z niewolnictwem (4 Krl 4, 1), złe traktowanie (Iz 32, 7; Mi 3, 3), pogarda dla człowieka i brak uznania (Syr 13, 21–22), opuszczenie przez przyjaciół (Prz 14, 20), pozostanie samotnym (Prz 14, 20)⁷. Również Jezus przez przyjście w ludzkiej naturze dopełnił prezentacji ubogich, ponieważ Dobra Nowina skierowana została do ludzi biednych, doświadczonych przez życie, zniewolonych, z którymi spotykał się Jezus, pochylając się nad różnymi rodzajami ich biedy – moralnej, społecznej czy ekonomicznej.

Już od pierwszych chwil istnienia Kościoła dostrzegano potrzebę pomocy ludziom biednym, a ich problemy stanowiły zadanie związane z realizacją najważniejszego przykazania – miłości Boga i bliźniego. Ojcowie Kościoła w swych rozważaniach i wskazówkach dla chrześcijan podejmowali ten temat. Klemens Aleksandryjski zwracał uwagę, że bogactwo niektórych ludzi jest gwarancją samowystarczalności i okazją do czynienia dobra wobec innych. Pewne minimum socjalne jest potrzebne każdemu człowiekowi, gdyż jego brak niszczy życie ducha, nie daje możliwości rozwoju, gdy człowiek musi się skupić na walce o swój byt. Bogactwo zaś polega na

³ Por. G. Piątek, *Sprawiedliwość. Rozmowa z ks. Stanisławem Jarzyną*, „Talent” 2005, nr 1 (wkładka bez numeracji stron).

⁴ Por. L. Morawiecki, *Niewolnictwo*, [w:] *Słownik społeczny*, red. B. Szlachta, Kraków 2004, s. 752–765.

⁵ Por. L. R. Moran, *Chrystus w historii zbawienia*, przekł. Z. Ziółkowski, Lublin 1994, s. 167.

⁶ Por. W. Barclay, *Ważniejsze słowa Nowego Testamentu*, Warszawa 1988, s. 265–266.

⁷ Por. B. W. Matysiak, *Ubodzy w tradycji mądrościowej Izraela na tle starożytnego Bliskiego Wschodu*, Olsztyn 2001, s. 7–36.

doskonaleniu się w cnotach i kulturze bycia⁸. Grzegorz z Nyssy wskazuje, że biedni są wszędzie, i ukazuje kolejne grupy biednych: jeńców, obcych i wysiedlonych. Właśnie oni jako nadzy i bezdomni są skazani na wyczekiwanie miłosierdzia litościwych⁹. Z kolei Jan Chryzostom zwrócił uwagę, że ubodzy są prawdziwymi nauczycielami życia, ponieważ uczą, w jaki sposób należy przewycięzać wszelkie trudności¹⁰. Augustyn podkreśla natomiast rolę miłości, która wobec ludzkiej niedoli i wszelkiej biedy objawia się w aktach dobroczynności¹¹.

Myśl starożytnych podjął również Tomasz Akwinata, który potrzebę pomocy ubogim rozważał w ramach omawiania fundamentalnych potrzeb ludzkich, wskazując na dwa bardzo ważne elementy. Pierwszym jest **minimum egzystencji**, pod którym rozumie właściciela i jego rodzinę, jak również pracowników, czyli wszystkich, których właściciel powinien objąć opieką. Akwinata mówi, że z tej części nie obowiązuje jałmużna, gdyż mogłoby to przynieść szkodę właścicielowi i osobom pod jego opieką, chyba że dotyczyłoby to losów Kościoła czy państwa, gdyż dobro społeczne jest ważniejsze niż osobiste. Drugim elementem jest **minimum socjalne**, rozumiane jako wydatki w ramach pełnienia pewnej funkcji społecznej. Akwinata podkreśla, że minimum socjalne jest tak bardzo zróżnicowane, że aż trudne do określenia, zatem pomoc i jałmużna okazywana z tej części posiadania nie jest obowiązkiem sprawiedliwości, ale jeśli jest świadczona, to powinna być godna pochwały¹².

Myśliciele chrześcijańscy przenieśli rozważania na temat biedy na nową płaszczyznę teologiczną, odchodząc tym samym od rozważań ściśle ekonomicznych, a wskazując na antropologię chrześcijańską ukazującą tak cielesny, jak i duchowy wymiar człowieczeństwa.

Pomoc społeczna i jej obszary działania

Pomoc społeczna stanowi jeden z fundamentów zabezpieczenia społecznego, wpisany w politykę społeczną państwa. Jest zatem efektem rozwijania zakresu i form pomocy ludziom, którzy z różnych powodów mają trudności z naturalnym funkcjonowaniem w społeczeństwie. Pomoc społeczna zakłada ingerencję państwa w sprawy społeczne obywateli. Ma za zadanie utrzymanie ładu i stworzenie mechanizmów prowadzących do integracji systemu społecznego¹³. Celem pomocy społecznej jest podjęcie takich form działań, aby zaspokoić potrzeby społeczne określonej kategorii, za-

⁸ Por. J. Pałucki, *Dobre bogactwo*, Lublin 1992, s. 8–20.

⁹ Por. A. Zwoliński, *Między biedą a bogactwem*, Kraków 2001, s. 111.

¹⁰ Por. J. Gliściński, *Zagadnienia społeczne u Ojców Kościoła*, „Collectanea Theologica” 1993, nr 1, s. 54–55.

¹¹ Por. J. Koral, *Podstawy działalności charytatywnej Kościoła na przykładzie organizacji Caritas*, Kraków 2000, s. 34.

¹² Por. K. Kowalski, *Nauka św. Tomasza o miłosierdziu chrześcijańskim*, Lwów 1932, s. 6–19.

¹³ Por. T. Kaźmierczak, *Pomoc społeczna*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański, Warszawa 2000, s. 144.

pobiegając ubóstwu, marginalizacji społecznej czy problemom z dostosowaniem się do społeczeństwa. Można zatem stwierdzić, że pomoc społeczna stanowi pewnego rodzaju instytucjonalną odpowiedź społeczeństwa i państwa na wiele niepokojących zjawisk, którym należy się przeciwstawić, aby nie spowodowały one rozpadu społecznego systemu. Celem polityki społecznej ma być zatem stworzenie najbardziej odpowiednich warunków do osiągnięcia stanu dobrobytu czy dobrostanu obywateli¹⁴.

Załączki polityki społecznej można odnaleźć w starożytnych Rzymie i Grecji. W Rzymie miały miejsce np. **frumentacje**, tj. pewnego rodzaju rozdawnictwo zboża, oliwek, soli i wina, które przeprowadzano w okresie nieurodzaju¹⁵. Natomiast w Grecji roztaczano opiekę nad rannymi żołnierzami, jak również nad rodzinami tych, którzy polegli w wojnach¹⁶. Opiekuńczą funkcję zasadniczo poprzez całe wieki pełniła rodzina i społeczność zamieszkania, realizowała się ona również poprzez dobroczynność prywatną i okazjonalnie państwową. Od zarania chrześcijaństwa zadania te podejmowały wspólnoty, które opierając swe życie na najważniejszym przykazaniu miłości Boga i bliźniego, w pewien sposób zmonopolizowały pomoc społeczną, szczególnie jeśli chodzi o tereny europejskie¹⁷. Oczywiście w różnych krajach istniały do XIX wieku formy pomocy społecznej oparte w pewnym stopniu na wzorcu kościelnym, jednak były one sporadyczne i nie miały jeszcze zharmonizowanej polityki społecznej.

Badacze polityki społecznej wskazują, że początki państwowej pomocy społecznej zauważamy dopiero w XIX wieku, gdyż wówczas miała miejsce tzw. **kwestia robotnicza**, która dotyczyła wielości problemów ówczesnych robotników. Wśród nich należy wymienić między innymi bezrobocie, niegodziwe zapłaty, ubóstwo warstw robotniczych, brak ubezpieczeń społecznych, jak również często występujące kalectwa związane z pracą oraz wzmogoną śmiertelność związaną z wypadkami w pracy. Najpierw podjęto kwestie dotyczące sprawy ubezpieczeń społecznych, natomiast w dalszych etapach podjęto zagadnienia zdrowia, mieszkalnictwa, wychowania i edukacji wraz z zagadnieniami związanymi z kulturą. W ten sposób polityka socjalna stała się częścią szerokiego zakresu polityki społecznej¹⁸.

Jeśli chodzi o współczesną charakterystykę pomocy społecznej, jest ona niełatwym zagadnieniem, ponieważ wynika z różnorodności uwarunkowań polityczno-gospodarczych danych krajów, które towarzyszyły powstawaniu systemu pomocowego. Definiowanie pomocy społecznej może być dokonane w szerszym i węższym zakresie. Definicją w szerszym zakresie jest np. ta zaproponowana przez Waltera

¹⁴ Por. tamże.

¹⁵ Por. J. Radwan-Pragłowski, *Społeczne dzieje pomocy człowiekowi. Od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Warszawa 1996, s. 52–53.

¹⁶ Por. M. Auerbach, *Opieka społeczna w starożytnej Grecji*, „Przegląd Społeczny” 1937, nr 10–11, s. 33–253.

¹⁷ Por. T. Kamiński, *Caritas i polityka*, Warszawa 2012, s. 64.

¹⁸ Por. J. J. Auleytner, *Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, Warszawa 2002, s. 21–23.

Friedlandera, który uważa, że „pomoc społeczna jest zorganizowanym systemem świadczeń i instytucji społecznych mającym za zadanie dopomóc jednostkom i grupom w osiągnięciu zadowalającego poziomu, życia, stanu zdrowia, stosunków osobistych i społecznych, co pozwoli w pełni rozwinąć im możliwości oraz będzie sprzyjało pomyślności, pozostając w harmonii z potrzebami ich rodzin i otoczenia”¹⁹. Pomoc społeczną można również zawęzić, rozumiejąc ją jako „katalog dóbr (zasiłki, pomoc w naturze, usługi) świadczonych przez właściwe organizacje, przede wszystkim publiczne, osobom, które znajdują się w trudnej sytuacji życiowej i w związku z tym potrzebują pomocy”²⁰. Pierwsza z nich jest koncepcją podjęcia wszelkich działań, aby doprowadzić do dobrostanu jednostek i grup społecznych, podejmowanych przez wszelkie instytucje państwowe, nie wyłączając szkolnictwa, służby zdrowia, jak i instytucji kulturalnych, natomiast druga definicja wskazuje na konkretną wyodrębnioną spośród innych instytucję, choć nie odizolowaną od innych.

Raport ONZ *Social Services for All* określa służby społeczne w trzech kategoriach. Pierwsza z nich to służby mające za zadanie zaspokojenie fundamentalnych potrzeb społeczeństwa (wyżywienie, ochrona zdrowia, zamieszkania, bezpieczeństwa osobistego, pomocy prawnej itp.). Druga to służby zorganizowane mające na uwadze zaspokajanie potrzeb w różnych fazach życia człowieka. Trzecią natomiast stanowią służby przygotowane do zaspokojenia potrzeb określonych kategorii klientów²¹. Wobec trudności jednorodnego ujęcia pomocy społecznej Harold Wilensky i Charles Lebaux wskazują na pewne charakterystyczne cechy, które odróżniają pomoc społeczną od innych instytucji społecznych. Wskazali one na: **formalny charakter** – istnieje statut jako dokument działania organizacji, konkretna struktura organizacyjna, jak również osoby zatrudnione w charakterze pomocowym; **finansowanie** oparte na środkach publicznych; **niekomercyjny charakter** tejże pomocy; **ukierunkowanie na pomoc** w podstawowym funkcjonowaniu jednostek czy rodzin po wcześniejszej analizie ich problemów i zaplanowaniu podejmowanych działań²².

Niewątpliwie polityka państwa ukierunkowana jest również na pomoc człowiekowi znajdującemu się w kryzysie, niemniej jednak, aby odpowiednio pomóc tym osobom, potrzeba przygotowania kadry pracowników socjalnych, co również zostało uwzględnione w polityce socjalnej.

Początek organizacji wykwalifikowanych służb socjalnych w Polsce datuje się na 16 sierpnia 1923 roku, gdy weszła w życie pierwsza Ustawa o opiece społecznej. Dwa lata później Helena Radlińska powołała Studium Pracy Społeczno-Oświatowej, ale trzeba było czekać aż do 1966 roku, aby powołać całkowicie finansowany przez państwo system kształcenia pracowników socjalnych – były to pomaturalne państwowe

¹⁹ Por. R. A. Skidmore, M. G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, przekł. T. Stanek, Warszawa 1996, s. 15–16.

²⁰ Por. T. Kaźmierczak, *Pomoc społeczna...*, dz. cyt., s. 144.

²¹ Por. J. Krzyszkowski, *Pomoc społeczna. Szkic socjologiczny*, Warszawa 2008, s. 10–13.

²² Por. tamże, s. 13.

szkoły pracowników socjalnych. W kolejnych latach wszelkie kierunki, obowiązki i zadania, jak również kompetencje wyznaczały nowelizacji tej ustawy z 1990, 2004 i 2007 roku²³. W ramach nowelizacji szkoły pomaturalne zamieniono na kolegia, a następnie na studia wyższe zawodowe, które są modyfikowane ze względu na nowe modele kształcenia, zmiany programowe i kompetencje wyznaczane przez coraz to nowsze kwestie społeczne.

Działalność organizacji pomocy społecznej w Polsce oparta jest na Ustawie o pomocy społecznej z 2004 roku, która ma za zadanie wspieranie osób i rodzin w pokonywaniu różnorodnych barier uniemożliwiających właściwe funkcjonowanie. Ponadto polityka państwa w tym względzie ma zapobiegać trudnym sytuacjom życiowym poprzez usamodzielnianie tych osób i scalanie ich ze społeczeństwem. W Ustawie o pomocy społecznej wskazano sytuacje, które podlegają świadczeniom pomocy społecznej. Należą do nich: ubóstwo, sieroctwo, bezdomność, niepełnosprawność, ciężka lub długotrwała choroba, niepełnosprawność, przemoc w rodzinie, handel ludźmi, macierzyństwo i wielodzietność, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzeniu gospodarstwa domowego – zwłaszcza w rodzinach niepełnych czy wielodzietnych, brak umiejętności przystosowywania do życia młodzieży opuszczającej całodobowe ośrodki opiekuńczo-wychowawcze, trudności w integracji cudzoziemców mających status uchodźcy w RP lub tych, którzy otrzymali ochronę uzupełniającą, trudności z przystosowaniem się do społeczeństwa dla osób zwolnionych z zakładów karnych, alkoholizm i narkomania, zdarzenia losowe i sytuacje kryzysowe, klęska żywiołowa lub ekologiczna. Osoby, które zakwalifikują się w tych obszarach pomocy społecznej, mogą otrzymać świadczenia pieniężne, gdy nie mają dostatecznego dochodu, ale mogą również liczyć na świadczenia niepieniężne: składki ubezpieczeniowe zdrowotne czy społeczne, poradnictwo specjalistyczne, schronienie, potrzebne ubranie, żywność, mieszkanie chronione, pobyt i usługi w domu pomocy społecznej, szkolenia, poradnictwo, terapie itp.²⁴.

Obecnie młodzi ludzie w Polsce potrzebują zainteresowania ze względu na szczególnego rodzaju wykluczenie społeczne. Wykluczenie społeczne dotyka młodzież ze względu na bezrobocie, sytuację po wyjściu z więzienia, uzależnienia, bezdomność lub zagrożenie eksmisją, brak kontaktu z rówieśnikami itp. Ogromnie niepokojąca jest rzeczywistość, w której młodzi, często dobrze wykształceni i ambitni, nie mogą znaleźć pracy, co powoduje ich frustrację i wyklucza ich z szeroko rozumianego życia społecznego. Ze względu na brak pracy i środków do życia nie zakładają rodzin. Nie podejmują kolejnych studiów, gdyż ich na to nie stać albo nie zapewniłyby one pracy. Nie są zatrudniani między innymi dlatego, że pracodawcy wymagają od nich stażu pracy czy też doświadczenia współpracy w grupie. Niestety, absolwenci uczelni wyż-

²³ Por. Ustawa o pomocy społecznej z 29 listopada 1990 r., 12 marca 2004 r., 16 lutego 2007 r.

²⁴ Por. Ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku, art. 2–4, 36.

szych najczęściej nie mają oczekiwanego stażu zawodowego ani dłuższej współpracy w grupie, gdyż zwyczajnie nie mieli ich kiedy zdobyć.

Trzeba więc zaznaczyć, że istnieją tzw. **białe plamy** pomocy społecznej, czyli obszary, w które pomoc społeczna jeszcze nie dociera w pełni, a gdzie mogą dotrzeć inne osoby, choćby zaangażowane wolontaryjnie. Do takich „białych plam” zalicza się choćby sieroctwo społeczne, rozumiane jako stan braku opieki rodzicielskiej lub zagrożenia, kiedy dziecko potrzebuje interwencji zewnętrznej, np. ze strony państwa lub jakiejś innej organizacji. Podobnie jest z innymi sektorami społecznymi: euro-sierotami, młodzieżą z marginesu, dziećmi z depresją czy uzależnionymi od internetu; wykształceni bezrobotni; osobami po przejściach więziennych; niemogącymi zawrzeć małżeństwa i zostać rodzicami ze względów na brak pracy i środków na utrzymanie; niemającymi odpowiednich kwalifikacji zawodowych wymaganych przez pracodawców.

Wolontariat w systemie pomocy społecznej

Wolontariat stał się odpowiedzią na „białe plamy” pomocy społecznej. Przypatrując się różnym definicjom wolontariatu, trzeba stwierdzić, że wolontariat jest próbą egzystencjalnego podejścia do człowieka, jego sensu życia i poczucia wartości²⁵. Słowo pochodzi od łacińskiego *voluntarius*, czyli „będący dobrej woli, dobrowolny”, i oznacza dobrowolną, nieodpłatną pracę na rzecz innych, czasami pewną praktykę służącą przyuczeniu się do zawodu, która nie obejmuje pomocy swej rodzinie czy przyjaciółom i znajomym²⁶.

Mówi się o dwóch rodzajach wolontariatu: jeden wyrosły z kultury greckiej i rzymskiej jako odpowiednik ówczesnej filantropii, drugi – oparty na wczesnochrześcijańskiej idei dobroczynności skierowanej do ubogich, chorych i potrzebujących pomocy²⁷.

Mając na uwadze społeczny charakter wolontariatu, trzeba zwrócić uwagę, że jest to ruch społeczny bazujący na pewnych wartościach: bezinteresownej chęci służenia ludziom, dobrowolności, ciągłości i systematyczności. Według Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy wolontariuszem jest osoba, która nie czerpie ze swej pracy profitów czy nagród, cieszy się ze swej działalności²⁸.

W literaturze przedmiotu wolontariat został właściwie i normatywnie zdefiniowany przez Ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku. Ustawa ta określa normy współpracy, jak również wskazuje na prawa

²⁵ Por. P. Stawiarska, *Wolontariat hospicyjny. Perspektywa interdyscyplinarna*, Warszawa 2011, s. 16.

²⁶ Por. D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 35.

²⁷ Por. A. Kaniós, *Společne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin 2010, s. 49.

²⁸ Por. tamże, s. 50.

i obowiązki wolontariuszy²⁹. Dorota Moroń podkreśla, że według ustawy wolontariat opiera się na pomocy społecznej w ramach działalności instytucjonalnej, gdyż według niej wolontariat może być podjęty tylko w określonych podmiotach czy też za ich pomocą. Wszelka działalność pozainstytucjonalna nie jest formą wolontariatu, choć oczywiście nikt nie może zabronić jej świadczenia³⁰.

W ramach wolontariatu rozróżniamy różne typy działalności. I tak, mając na uwadze stopień zaangażowania się w dzieło, wyróżniamy typy wolontariuszy: **okazjonaliści** – osoby zaangażowane w pojedyncze akcje; **średniodystansowcy** – nastawieni na jeden konkretny cel, potem się wyłączają; **działacze permanentni** – uważający swoje działanie za cel życia³¹. Okazuje się, że wolontariat jest też zróżnicowany wiekowo. Statystyki z 2010 roku pokazują, że w Polsce osoby powyżej 50. roku życia należą do jednej z najmniej licznych grup aktywnych społecznie – wśród wolontariuszy jest tylko około 10 proc. osób powyżej 55. roku życia, podczas gdy osób poniżej 25. roku życia jest 22 proc., zatem dwa razy więcej. Statystyki europejskie z 2011 roku według Eurobarometru wskazują, że w Islandii osoby powyżej 55. roku życia stanowią 64 proc. zaangażowanych w wolontariat, w Austrii 49 proc., na Słowacji 32 proc., a średnia Unii Europejskiej to 27 proc. – w Polsce zaś 12 proc. Najmniejszą grupę stanowią Grecy i Portugalczycy, gdzie występuje zaledwie czteroprocen-towy wynik³². Trzeba jednak zaznaczyć, że w Polsce od wielu lat brak tak gotowości i wspólnego działania na rzecz innych, jak również wiary w sens wspólnej działalności społecznej, ale osoby w wieku od 60 do 64 lat wykazują się największą dbałością o dobro publiczne³³.

Oczywiście różne są powody podejmowania pracy wolontaryjnej. Istnieją różne typologie motywów podejmowania wolontariatu. Jedną z najbardziej trafnych wydaje się typologia Ilseya, wskazująca na:

- wolontariuszy podejmujących swe zadania ze względu na chęć pomocy osobom potrzebującym;
- wolontariuszy mających na uwadze swoje potrzeby i radość z ich podejmowania;
- wolontariuszy nastawionych na zdobywanie doświadczenia społecznej pracy oraz na przygotowanie do pracy zawodowej³⁴. Wszelkie działania podejmowane według tej typologii nie wykluczają żadnej osoby należącej do wyżej

²⁹ Por. M. Kołecka, *Wolontariat jako forma aktywności społecznej*, [w:] *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*, red. T. Zbyrad, B. Krępa, Lublin 2012, s. 303.

³⁰ Por. tamże, s. 41.

³¹ Por. tamże, s. 52.

³² Por. F. Pazderski, P. Sobiesiak-Penszko, *Wolontariat osób dojrzałych w Polsce. Ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa 2012, s. 12–14, dostępna na: http://www.pozYTEK.gov.pl/files/pozYTEK/PO%20FIO/Wolontariat_osob_dojrza%C5%82ych-ekspertyzawww.pdfs.

³³ Por. tamże, s. 24.

³⁴ Por. M. Kołecka, *Wolontariat – szansa i nadzieja*, [w:] *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*, dz. cyt., s. 307.

wskazanych grup, ponieważ każda z nich przynosi odpowiednie korzyści tak potrzebującym, jak również podejmującym wolontaryjne działania.

Warto wskazać, że wolontariat przynosi podwójne korzyści społeczne: pomoc trafia do osób potrzebujących, zaś u pomagających kształtują się umiejętności i wiara w siebie i swe intelektualne oraz osobowościowe możliwości. Pomoc innym pokonywać wszelkie bariery psychiczne i fizyczne, doskonalić myślenie społeczne oraz rozwijać kwalifikacje zawodowe³⁵.

Niezwykłe cenne są również międzynarodowe formy wolontariatu, wśród których należy wymienić choćby tzw. *wordcamps*, które podejmują zagraniczne akcje mające charakter krótkoterminowy, gdzie wolontariusz może liczyć na zakwaterowanie, wyżywienie, jak również pokrycie kosztów dotarcia do celu jego działań wolontaryjnych, a także kieszonkowe na potrzeby codziennej egzystencji. Te formy wymagają od wolontariuszy większego zaangażowania oraz samoorganizacji. Osoby podejmujące tę formę wolontariatu muszą być pełnoletnie, biegle znać język angielski lub język lokalny kraju, w którym będą przebywały i porozumiewały się z miejscowymi. Programami *wordcampów* mających charakter wakacyjny objęte jest ok. 150 krajów świata. Jest to niezwykle cenna forma pomocy lokalnej, jak również okazja do poznania się i pozbycia uprzedzeń. Jest to też szansa na podniesienie językowych i społecznych kwalifikacji oraz poznanie nieznanych skrawków świata³⁶.

Wolontariat jako przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodych

Istotnym elementem jest próba usankcjonowania możliwości dotarcia do tych obszarów. W obszarze międzyludzkim niezwykle ważny okazuje się relację między wspomagającym a wspomaganym, gdzie podkreśla się:

- umiejętność nawiązania kontaktu;
- ludzką empatię i prawdziwość zaangażowania;
- umiejętność dostrzeżenia przekonań innych i tolerancję na wartości prezentowane przez innych;
- tolerancję dla ocen innych niż prezentowane przez nas, jak również bezpieczeństwo i równowagę emocjonalną³⁷.

Wielu wolontariuszy podejmuje tę formę pomocy społecznej, mając na uwadze swoją przyszłość zawodową. Z jednej strony jest to konkretna i kompetentna pomoc potrzebującym, z drugiej – forma uzawodowienia: poprzez wolontaryjne działania zdobywa się konkretną wiedzę i umiejętności pomocowe, co jest ogromnie ważne przy pracy z osobami potrzebującymi pomocy. Zdobywa się w ten sposób zapis

³⁵ Por. tamże, s. 310.

³⁶ Por. D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze...*, dz. cyt., s. 49.

³⁷ P. Stawiarska, *Wolontariat hospicyjny...*, dz. cyt., s. 16–17.

w swoim *curriculum vitae*, a nowe kompetencje zyskują rzeczywistą wartość na rynku pracy.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z 24 kwietnia 2004 roku wskazuje na współpracę między działaniami wolontariackimi a innymi podmiotami. Określono w niej formy zaangażowania wolontariuszy oraz ich typ zaangażowania. Zaangażowanie między organizacjami a wolontariuszami nie może dotyczyć zatrudnienia do prowadzenia działalności gospodarczej, ale organizacje, które zaangażują wolontariuszy, mają obowiązek zawarcia umowy ustnej czy pisemnej (gdyby miała trwać powyżej 30 dni), w której należy zawrzeć zakres wolontaryjnych prac, sposób i czas pracy. Oczywiście wolontariusz powinien mieć właściwe kwalifikacje i podjąć się wykonania prac wskazanych w umowie³⁸.

Nie mniej ważne jest też na zakres praw i obowiązków organizacji, zgodnie z artykułem 45 wskazanej ustawy. Do obowiązków należy zaliczyć:

- udzielenie informacji na temat ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa;
- poinformowanie na temat zasad ochrony przed zagrożeniami;
- zapewnienie wolontariuszowi bezpiecznych warunków do wykonywania pracy;
- ewentualne pokrycie kosztów dojazdu służbowego³⁹.

Co do obowiązków wolontariusza, wskazuje się na jego posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz zachowanie w tajemnicy informacji pozyskanych w ramach wykonywanej pomocy wolontaryjnej, a także współpraca z ośrodkami pomocowymi⁴⁰.

Według Katarzyny Seigert zaangażowanie prospołeczne w ramach wolontariatu motywowane jest najczęściej czterema ogniwami:

- motywacja altruistyczna, czyli dopełnienie swego życia bezinteresownym zaangażowaniem na rzecz potrzebujących;
- motywacja zadaniowa, która wskazuje na zdobycie doświadczenia zawodowego;
- motywacja ideologiczna, mająca wymiar spełnienia religijnych i rodzinnych wzorców zaangażowania społecznego;
- motywacja afiliacyjna, tj. potrzeba współpracy z osobami podobnie myślącymi i zaangażowanymi społecznie⁴¹.

Działania wolontaryjne pomagają w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego niezależnie od granic państwowych. Wolontariat jest o tyle ciekawy, że nadaje rytm pomocy społecznej od dzieci po osoby najstarsze, a nawet chore terminalnie. Jest to też forma samoedukacji na różnych płaszczyznach życia. Co więcej, poprzez swoje zaangażowanie wolontariusze stają się „pomostem” między społeczeństwem aktywnym społecznie, czyli zdrowymi, a chorymi, nawet śmiertelnie.

³⁸ Por. A. Kanios, *Społeczne kompetencje studentów...*, dz. cyt., s. 55.

³⁹ Por. tamże.

⁴⁰ Por. tamże, s. 56.

⁴¹ M. Kolečka, *Wolontariat – szansa i nadzieja...*, dz. cyt., s. 306–307.

Wolontariat uczy wrażliwości i integracji z osobami wykluczonymi społecznie, jak również stara się wyłonić liderów działalności wolontaryjnej i społecznej, ubogacając doświadczenia życiowe i zawodowe i dając szansę na zdobycie pracy i uczestnictwo w życiu społecznym⁴². Niewątpliwie strukturalna pomoc społeczna jest konieczna, ale dla dotarcia do obszarów „białych plam” konieczne jest działanie wolontariuszy, np. w ramach telefonów zaufania czy poradnictwa religijnego, gdzie osoby o właściwych kompetencjach pomagają w rozwiązaniu problemów małżeńskich i rodzinnych.

Literatura przedmiotu

- Auerbach M., *Opieka społeczna w starożytnej Grecji*, „Przegląd Społeczny” 1937, nr 10–11.
- Auleytner J. J., *Polityka społeczna, czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, Warszawa 2002.
- Barclay W., *Ważniejsze słowa Nowego Testamentu*, Warszawa 1988
- Gliściński J., *Zagadnienia społeczne u Ojców Kościoła*, „Collectanea Theologica” 1993, nr 1, s. 54–55.
- Kamiński T., *Caritas i polityka*, Warszawa 2012.
- Kanios A., *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin 2010.
- Kaźmierczak T., *Pomoc społeczna*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański, Warszawa 2000, s. 144.
- Kołecka M., *Wolontariat – szansa i nadzieja*, [w:] *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*, red. T. Zbyrad, B. Krępa, Lublin 2012.
- Kołecka M., *Wolontariat jako forma aktywności społecznej*, [w:] *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*, red. T. Zbyrad, B. Krępa, Lublin 2012
- Koral J., *Podstawy działalności charytatywnej Kościoła na przykładzie organizacji Caritas*, Kraków 2000.
- Kowalski K., *Nauka św. Tomasza o miłosierdziu chrześcijańskim*, Lwów 1932.
- Krokiewicz A., *Moralność Homera i etyka Hezjoda*, Warszawa 1959.
- Krzyszkowski J., *Pomoc społeczna. Szkic socjologiczny*, Warszawa 2008.
- Matysiak B. W., *Ubdzy w tradycji mądrościowej Izraela na tle starożytnego Bliskiego Wschodu*, Olsztyn 2001.
- Moran L. R., *Chrystus w historii zbawienia*, przekł. Z. Ziółkowski, Lublin 1994.
- Morawiecki L., *Niewolnictwo*, [w:] *Słownik społeczny*, red. B. Szlachta, Kraków 2004, s. 752–765.
- Moroń D., *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009.
- Pałucki J., *Dobre bogactwo*, Lublin 1992.
- Pazderski F., Sobiesiak-Penszko P., *Wolontariat osób dojrzałych w Polsce. Ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa 2012, dostępna na: http://www.pozytek.gov.pl/files/pozytek/PO%20FIO/Wolontariat_osob_dojrzalych-ekspertyzawww.pdf.
- Piątek G., *Sprawiedliwość. Rozmowa z ks. Stanisławem Jarzyną*, „Talent” 2005, nr 1, (wkładka bez numeracji stron).

⁴² Por. tamże, s. 310–311.

- Radwan-Pragłowski J., *Społeczne dzieje pomocy człowiekowi. Od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Warszawa 1996.
- Seneka L. A., *O ubóstwie (De paupertate)*, przeł. D. Gościniak, „Czas Kultury” 1997, nr 1.
- Skidmore R. A., Thackeray M. G., *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, przekł. T. Stanek, Warszawa 1996.
- Stawiarska P., *Wolontariat hospicyjny. Perspektywa interdyscyplinarna*, Warszawa 2011.
- Ustawa o pomocy społecznej z 29 listopada 1990 r., 12 marca 2004 r., 16 lutego 2007 r.
- Zwoliński A., *Między biedą a bogactwem*, Kraków 2001.

Volunteering in the social welfare system as combating social exclusion of young people

Abstract: Nowadays, the importance of the social welfare system take various forms of volunteering. This free and responsible działalność for the needy is a significant element Polish system social assistance. Volunteers through the help and support provided for the needy have autonomous space positive development for self-development and „giving hope”.

Keywords: volunteering, social, issues, youth

**Stanowisko końcowe konferencji nt.
„Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży”
Kraków 05.11.2014 r.**

Konferencja „Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży w województwie małopolskim”, która miała miejsce na Zamku Królewskim na Wawelu, umożliwiła rozpoznanie potrzeb odbiorców programu z różnych perspektyw. W realizację projektu zaangażowane są różne instytucje i organizacje rządowe i pozarządowe.

Na spotkaniu obecni byli przedstawiciele administracji publicznej organizacji rządowych i pozarządowych przedstawiciele pracodawców oraz różnych resortów: edukacji, polityki społecznej, sprawiedliwości. W swych wystąpieniach zwrócono przede wszystkim uwagę na to, iż działania podejmowane na rzecz przeciwdziałania marginalizacji dzieci i młodzieży szczególnie z rodzin dysfunkcyjnych, defaworyzowanych były podejmowane na płaszczyźnie współpracy i porozumienia pomiędzy zaangażowanymi instytucjami i organizacjami. Zgodnie uznano, że podjęcie działań zwiększających możliwości zdobywania zawodu, wykształcenia oraz zatrudnienia na rynku pracy przez młodzież wykluczaną w wieku od 15 do 24 roku życia jest zadaniem priorytetowym. Dotychczasowe inicjatywy podejmujące działania o podobnym charakterze przyniosły bardzo dobre efekty (działania OHP oraz GUP). W efekcie wystąpień oraz dyskusji przyjęto następujące stanowiska, jako rekomendacje dla poszczególnych resortów oraz podlegających im instytucji i organizacji oraz organizacji pozarządowych:

- Zwiększyć nacisk na edukację do przedsiębiorczości oraz wypracować wśród odbiorców programu umiejętność odnalezienia się na zmieniającym się rynku pracy – aktywność i mobilność na rynku pracy – poprzez otwarcie na systematyczne doskonalenie zawodowe oraz re kwalifikację zawodową w warunkach zmiany.
- Prowadzić edukację wśród młodzieży na temat możliwości pozyskiwania funduszy i środków na realizację własnych inicjatyw, działalności gospodarczej, samozatrudnienia (szkolenia, kursy, warsztaty).

- Wzmocnić działalność informacyjną, edukacyjną w zakresie poradnictwa zawodowego, możliwości zdobywania kwalifikacji oraz przekwalifikowywania się w zależności od potrzeb rynku pracy.
- Prowadzenie kampanii społecznych oraz działalności promocyjnej edukacji zawodowej i możliwości znalezienia zatrudnienia wśród uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.
- Stworzyć bazę najlepszych warsztatów rzemieślniczych, które będą przyjmowały młodzież na praktyki zawodowe oraz do pracy.
- Propagować walory edukacji zawodowej wśród młodzieży oraz wskazywać kierunki dalszego rozwoju zawodowego oraz drogi edukacji;
- Prowadzić edukację formalną i nieformalną dzieci i młodzieży w kierunku rozpoznawania własnego potencjału oraz dalszego jego rozwoju, a także kształtowania świadomości odpowiedzialności młodzieży za własny potencjał i możliwość jego wykorzystania (motywacja wewnętrzna, samoświadomość, samorozwój).
- Przeprowadzić kampanie informacyjne, społeczne zachęcające do podejmowania inicjatyw i działań na rzecz młodzieży wykluczanej w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży”.
- Przygotować nauczycieli – mistrzów (zadbać o jakość nauczycieli praktycznej nauki zawodu) poszczególnych zawodów (uczelnie wyższe, cechy rzemiosł).
- Podjąć zadania wzmacniające pracę wychowawczą rodziców (szkoły dla rodziców, warsztaty, treningi umiejętności wychowawczych).
- Przeprowadzić kampanię medialną o charakterze społecznym propagującą edukację zawodową oraz możliwość zatrudnienia w Polsce (zmniejszenie emigracji zarobkowej) a także edukację rodziców w zakresie wychowania, w tym budowania pozytywnego potencjału dzieci i młodzieży.
- Wzmacniać działalność instytucji działających na rzecz dzieci i młodzieży w zakresie rozwijania ich potencjału, możliwości wykorzystania go dla własnego rozwoju oraz zdobywania kwalifikacji zawodowych w zmieniającym się świecie

Opracowanie:
 dr hab. Norbert G. Pikuła, prof. UP
 dr hab. Joanna M. Łukasik

Stanowisko końcowe konferencji inaugurującej projekt „Gwarancje dla młodzieży” Tarnów 06.11.2014 r.

06.11.2014 w Tarnowie odbyła się Ogólnopolska Konferencja inaugurująca wdrażanie przez OHP projektu „Gwarancji dla młodzieży”. Wzięli w niej udział: Władysław Kosiniak-Kamysz – Minister Pracy i Polityki Społecznej, Komendant Główny Ochotniczych Hufców Pracy Marian Najdychor, profesor Jerzy Hausner, wicewojewoda małopolski Andrzej Harężlak, członek Zarządu Województwa Stanisław Sorys, biskup pomocniczy tarnowski ks. Stanisław Salaterski, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy Andrzej Martynuska, samorządowcy, przedstawiciele organizacji pozarządowych, nauki i duchowieństwa, koordynatorzy projektów OHP „Pomysł na siebie” oraz „Równi na rynku pracy”, a także beneficjenci tych projektów – młodzi ludzie z Małopolski, Śląska i Podkarpacia. Celem Konferencji było ukazanie pomocy jaką mogą otrzymać młodzi ludzie ze środowisk marginalizowanych, którzy mają utrudniony dostęp do rynku pracy. Podczas Konferencji zaproszeni goście zaprezentowali interdyscyplinarne podejście do kwestii związanych z przyczynami marginalizacji i wykluczenia społecznego młodzieży. W tym kontekście uczestnicy Konferencji podkreślają istotną rolę Ochotniczych Hufców Pracy, jako jednego z głównych publicznych podmiotów polityki społecznej Państwa, realizującego od lat efektywną strategię wsparcia w przedmiotowym zakresie.

Obrady zaowocowały następującymi wnioskami końcowymi:

- propagować aktualną ofertę zatrudnienia w oparciu o dane odnoszące się do zapotrzebowania na rynku oraz propagować nowe oferty pracy,
- zadbać o jakość edukacji, gdyż od niej zależy dobry start zawodowy
- zsynchronizować edukację, kształcenie zawodowe z rynkiem pracy (symulacja zatrudnienia, wolnych miejsc pracy dla poszczególnych zawodów),
- dopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- wzmacnianie edukacji w zakresie preorientacji i orientacji zawodowej na szczeblu gimnazjalnym,

- prowadzić działania z zakresu motywacji wewnętrznej, aktywizowania do samorozwoju, samodecydowania i odpowiedzialności za tworzenie miejsc pracy (samozatrudnienie),
- wyposażać młodzież w narzędzia, w umiejętności dobrej orientacji w zmianach zachodzących we współczesnym świecie, w tym współczesnym, zmieniającym się rynku pracy,
- zadbać o edukację uwzględniającą indywidualny rozwój ucznia w połączeniu z uczeniem się poprzez pracę w grupie z(wykorzystanie potencjału grupy, idei wzajemnego uczenia się, rozwój kompetencji społecznych),
- prowadzić pozytywną kampanię społeczną, medialną szkół zawodowych,
- zadbać o jakość oraz możliwość pozyskiwania środków finansowych na kształcenie ustawiczne,
- rozpropagowanie działalności w małych miejscowościach Biur Karier Zawodowych (wsparcie w znalezieniu pracy, aktywizowanie, motywowanie do podjęcia pracy),
- propagowanie założeń programu „Gwarancje dla młodzieży” jako formy przeciwdziałania społecznemu dziedziczeniu kulturowemu,
- zaangażować III sektor w działania na rzecz młodzieży – położyć nacisk na współpracę pomiędzy organizacjami i instytucjami rządowymi i pozarządowymi – wzajemne uzupełnianie się działań,
- prowadzić edukację dzieci i młodzieży do aktywności zawodowej, samo zatrudnienia,
- propagować w środowisku lokalnym i ponadlokalnym oraz wzmacniać pracę świetlic środowiskowych oraz działań pedagogów prowadzących pracę wykorzystującą elementy streetworkingu i pedagogiki podwórka – w tym celu warto wykorzystać ideę organizacji pozarządowych jako laboratoriów a nie organizacji rozproszonych.

Powyższe wnioski końcowe uczestnicy Konferencji przyjmują jako zasadnicze dezyderaty, które zobowiązują się do rekomendowania i propagowania w środowisku, w który funkcjonują i działają, na rzecz poprawy sytuacji młodzieży.

Opracowanie:
 dr hab. Norbert G. Pikuła, prof. UP
 dr hab. Joanna M. Łukasik
 mgr Marcin Gawęł
 mgr Sławomir Męcina

