

MARIA JORDAN<sup>1</sup>

## Rola Ochotniczych Hufców Pracy w kształceniu młodzieży u progu dorosłości<sup>2</sup>

### Słowa kluczowe:

Ochotnicze Hufce Pracy, kształcenie ustawiczne, kształcenie zawodowe, młodzi ludzie, sondaż: „praca jako wartość”

### Streszczenie

Kształcenie zawodowe młodych ludzi w wieku do 25. roku życia jest przedmiotem szczególnej troski ustawodawców, organizatorów i realizatorów kształcenia ustawicznego i edukacji zawodowej oraz podmiotów rynku pracy. W artykule opisano szeroką i budzącą zainteresowanie ofertę kształcenia zawodowego prowadzonego przez Ochotnicze Hufce Pracy. Ponadto przedstawiono w nim wybrane rezultaty badań sondażowych na temat wartości pracy dla młodzieży z grupy ryzyka wykluczenia społecznego.

## The role of Voluntary Labour Forces in educating young people

### Key words:

Voluntary Labour Forces, life-long education, vocational education, young people, survey: “work as a value”

### Abstract

Vocational education of young people at the age of up to 25 is now of special concern to legislators, organizers and educators related to the long-life and vocational education systems and to labour market institutions. This article describes a wide and interesting offer of vocational education provided by the Voluntary Labour Forces. Moreover, the article presents selected results of survey research on the value of work for the youth from a group exposed to social exclusion.

<sup>1</sup> Doktor, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

<sup>2</sup> Artykuł jest częścią ustaleń badawczych autorki, realizowanych w ramach badań statutowych *Aktywizacja jako czynnik (re-)integracji społecznej grup defaworyzowanych i marginalizowanych* podjętych przez Katedrę Pedagogiki Społecznej i Andragogiki w Instytucie Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie.

## Wprowadzenie

Głównym zadaniem Ochotniczych Hufców Pracy, jako państwowej jednostki budżetowej, jest przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodych ludzi u progu dorosłości, młodzieży od 15. do 25. roku życia zaniedbanej wychowawczo i edukacyjnie, pomoc w zdobyciu lub uzupełnieniu wykształcenia, kompensacja, pomoc w uzyskaniu zawodu oraz rozwiązywanie problemów adaptacyjnych uczestników. W szerszą politykę społeczną i oświatową państwa wpisują się takie cele OHP, jak: wspomaganie systemu oświaty poprzez organizowanie alternatywnych i uzupełniających form kształcenia zawodowego, aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodych ludzi uczących się oraz absolwentów szkół (także wyższych), poszukujących pracy, przeciwdziałanie bezrobociu, organizowanie zatrudnienia, stwarzanie młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego oraz organizowanie międzynarodowej współpracy młodzieży. Ponadto organizacja deklaruje rozszerzanie swojej oferty o usługi edukacyjne dla osób niepełnosprawnych, wzmocnienie kształcenia ustawicznego i poradnictwo. Małopolska organizacja OHP jest członkiem Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, propagującego integrację różnorodnych podmiotów w celu dostępności oraz powszechności edukacji, szkoleń i otwarcia rynku pracy zwłaszcza dla dorosłej młodzieży.

Przedmiotem tego artykułu jest przedstawienie zakresów oraz form realizacji kształcenia ogólnego i zawodowego młodych osób, które z różnych powodów wybrały ofertę edukacyjną Ochotniczych Hufców Pracy. Ramy artykułu pozwalają jedynie na zarysowanie, zasygnalizowanie niezwykle interesujących propozycji, jakie oferują OHP – można dodać współczesne i nowoczesne OHP. W artykule zaprezentowane zostaną wybrane wyniki badań na temat aspiracji edukacyjnych i zawodowych. Ukazany fragment badań sondażowych, przeprowadzonych wśród 182 osób w wieku od 15. do 19. roku życia, uczestników jednego z małopolskich OHP, poświęcono postawom wobec pracy młodzieży stojącej u progu dorosłości. Postawy wobec pracy determinują motywację do podejmowania i odpowiedzialnego kształcenia zawodowego przygotowującego młodzież do przyszłej dorosłej roli „pracownika” i członka społeczeństwa.

Analiza rozmów z pracownikami, uczestnikami i pracodawcami oraz kwerenda obszernych opracowań, a także materiałów na temat strategii, misji i przyszłych obszarów działania OHP – pozwalają stwierdzić, że organizacja ta jest niezwykle mobilna w zakresie poszerzania, aktualizowania i unowocześniania własnych ofert i rozbudowywania bazy. Ekspansja edukacyjna OHP znajduje odzwierciedlenie w licznych i obszernych materiałach programowych OHP, w których od 2004 r. stałą pozycją są projekty akceptowane oraz finansowane przez Europejski Fundusz Społeczny. W ciągu ostatnich 6 lat w OHP zrealizowano 15 programów

współfinansowanych przez Unię Europejską, co świadczy o dużej determinacji, a także profesjonalizmie inicjatorów i realizatorów tych przedsięwzięć.

## Strategia edukacji w OHP a priorytety kształcenia ustawicznego

Strategia edukacyjna OHP wpisuje się w nurt kształcenia ustawicznego, które na każdym etapie życia i jego uwarunkowań przygotowuje człowieka do życia w dynamicznie zmieniającym się świecie. Kształcenie ustawiczne ma to być taki kierunek rozwoju, który w sposób optymalny umożliwi kształcącemu się zajęcie miejsca w społeczeństwie, w pełni wykorzystując potencjał osobisty i czynniki zewnętrzne. Koncepcje kształcenia ustawicznego i oświaty dorosłych, z ich wszystkimi cechami, mają łączyć w jedną całość liczne procesy oraz podmioty edukacyjne i wychowawcze [Aleksander 2003, s. 295–307].

Ważny cel strategiczny – przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu – wpisuje się w hasło-wezwanie Edgara Faure’a „Uczyć się, aby być”. W odniesieniu do młodych ludzi, dla których progi edukacji stały się czymś więcej niż stopniami formalnymi drożnego systemu edukacyjnego, wykształcenie i zdobycie kwalifikacji zawodowych jest koniecznością, elementem alternatywy, w której drugą opcją jest prawdopodobna degradacja społeczna. W tym kontekście kształcenie ustawiczne i oświata dorosłych rozumiane są jako ocena i rozwój kompetencji ogólnych i zawodowych.

Ochotnicze Hufce Pracy są ważnym elementem systemu oświaty i w znacznej mierze nastawione są na kształcenie zawodowe młodych ludzi poprzez formy szkolne oraz pozaszkolne. Ustawa o systemie oświaty określa kształcenie ustawiczne jako kształcenie w szkołach dla dorosłych oraz uzyskiwanie wiedzy i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które już dopełniły obowiązku szkolnego. W dokumencie przyjętym przez MEN, określającym *Strategię rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, czytamy, że

Warunkiem realizacji idei budowania społeczeństwa opartego na wiedzy jest nadanie w Polsce odpowiedniej rangi, powszechnie rekomendowanej w ostatnich latach, koncepcji uczenia się przez całe życie.

Koncepcja uczenia się przez całe życie (OECD – Paryż 1996) obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych, oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności. Podkreśla się w niej potrzebę przygotowywania i zachęcania wszystkich dzieci do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku [*Strategia rozwoju...*, s. 1].

Wśród priorytetów kształcenia ustawicznego znajdują się:

- zwiększenie dostępności do kształcenia;
- podnoszenie jakości kształcenia;
- współdziałanie i partnerstwo – koordynacja działań na rzecz realizacji idei kształcenia ustawicznego;
- wzrost inwestycji w zasoby ludzkie;
- tworzenie zasobów informacyjnych, rozwój poradnictwa;
- uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Koncepcja ukierunkowuje działania w taki sposób, by zapewnić odpowiednie możliwości wszystkim osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które muszą przekwalifikować się lub podnieść swoje kwalifikacje [Drogosz–Zabłocka 2006, s. 127–139].

## Strategiczne cele i zadania edukacyjne OHP

Przyjęte do realizacji priorytety, zawarte w *Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego* i zaaprobowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu oraz przez Radę Ministrów, są również elementami strategii OHP.

Do zadań Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie kształcenia i wychowania należy:

- diagnozowanie potrzeb;
- zapewnienie uczestnikom OHP warunków do kontynuowania kształcenia ogólnego i zawodowego;
- zapewnienie młodzieży warunków do podwyższania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, przekwalifikowania oraz zachęcanie do kształcenia ustawicznego;
- opracowywanie i realizacja programów profilaktycznych;
- realizacja kompleksowych działań opiekuńczo-wychowawczych;
- promowanie działalności opiekuńczo-wychowawczej OHP w środowiskach zagrożonych marginalizacją społeczną;
- prowadzenie szkoleń zawodowych;
- badanie efektywności działań [Kacak 2004, s. 27–34].

Podmiotem oddziaływań Ochotniczych Hufców Pracy są głównie osoby w wieku od 15 do 25 lat, klasyfikowane według wiodących cech:

- Młodzież z grup ryzyka społecznego o mniejszych niż rówieśnicy aspiracjach i szansach edukacyjnych, pochodząca najczęściej ze środowisk o niskim statusie socjalnym i kulturowym. Młodzież wykazująca utrwalony negatywizm szkolny, z poważnymi deficytami w zakresie samokontroli i samodyscypliny, lekceważąca normy społeczne i prawne. Młodzież poszukująca wsparcia na drodze do zdobycia kwalifikacji niezbędnych w dorosłym życiu.

- Absolwenci szkół lub młodzież kończąca szkoły różnych szczebli, także szkoły wyższe, młodzież posiadająca kwalifikacje zawodowe, która poszukuje pracy lub pragnie zmienić pracę.
- Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci, młodociani pracownicy, którzy w czasie wolnym od nauki chcą skorzystać z ofert pracy OHP, często łączonej z wypoczynkiem organizowanym na obozach.
- Osoby dorosłe uzupełniające lub podnoszące kwalifikacje zawodowe w systemie kursowym [Jasiński 2010].

Dla osób dorosłych, tzn. tych, które ukończyły 18. rok życia, OHP oferują szeroką gamę kursów i projektów edukacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zadanie to realizowane w systemie OHP obejmuje następujące działania: bieżącą analizę rynku pracy oraz sytuacji społeczno-gospodarczej zarówno na szczeblu krajowym, jak i lokalnym, organizację kursów zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy i oczekiwaniami wszystkich klientów. Działaniem wspomagającym i niezbędnym jest poradnictwo oraz informacja zawodowa.

Informacja i poradnictwo to funkcje pedagogów społecznych, które nabierają coraz większego znaczenia. Od współczesnego człowieka wymaga się dużej samodzielności i operatywności. Jednak nawet tym najbardziej przedsiębiorczym brak informacji doskwiera jak brak drogowskazu. Umiejętność aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego to dzisiaj klucz do znalezienia zatrudnienia na rynku pracy. Realizacja tego zadania obejmuje: prowadzenie efektywnego grupowego poradnictwa zawodowego, jakim jest organizacja warsztatów z zakresu znajomości rynku pracy i poruszania się po nim dla wszystkich grup młodzieży; prowadzenie efektywnego indywidualnego poradnictwa społeczno-zawodowego przez udzielanie indywidualnych porad z zakresu problematyki rynku pracy. W działalności OHP, ze względu na różnorodność problemów i zróżnicowany poziom kompetencji społecznych uczestników, celowe jest stosowanie poradnictwa zawodowego.

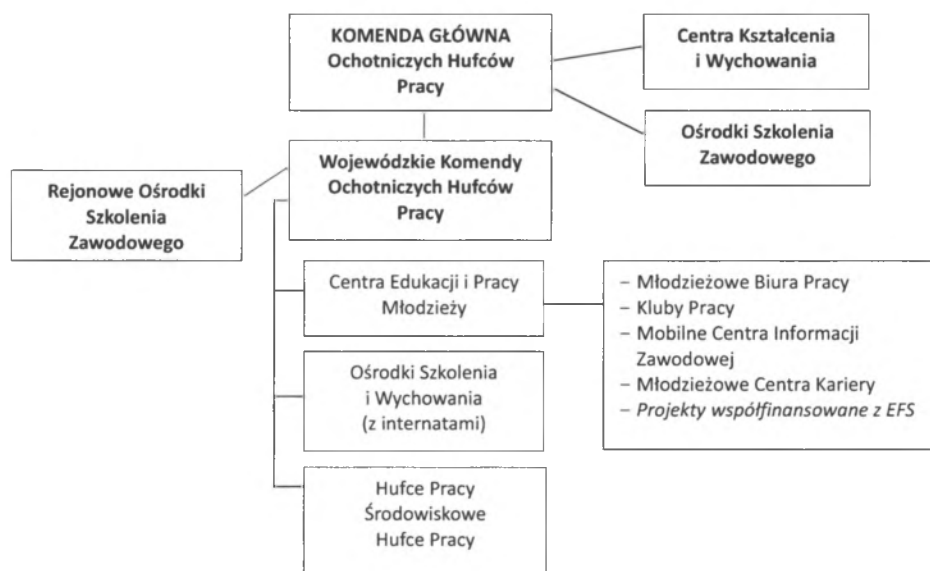
## Status prawny i struktura organizacyjna

OHP, ze względu na wielość celów, zadań i projektów oraz bardzo rozbudowaną koalicję partnerów, ma dosyć spójną strukturę organizacyjną, obejmującą swym zasięgiem cały kraj. Ogólne cele i zadania OHP wyznaczają i opisują akty prawne, z których najważniejszym jest: *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy* [DzU z 2011 r., nr 155, poz. 920]. Rozporządzenie to dokładnie opisuje cele i zadania poszczególnych podmiotów organizacji oraz ich wzajemną zależność. Ponadto dokument zawiera wytyczne do pracy, a także

tworzenia sieci współpracy z innymi elementami i strukturami systemu wsparcia oraz pomocy edukacyjnej i społecznej. W organizacji pomocy społecznej ważnymi zasadami są zasada dostępności i indywidualizmu.

Wszystkie jednostki organizacyjne OHP mają charakter placówek otwartych i obok zadań na rzecz uczestników realizują zadania na rzecz miejscowej społeczności, przy współpracy i współdziałaniu z lokalnymi władzami samorządowymi, pracodawcami, stowarzyszeniami, a także fundacjami działającymi na określonym terenie.

Wydaje się, że bogata i różnorodna oferta OHP w dużej mierze wypełnia te postulaty, co znajduje potwierdzenie w celach statutowych, które są realizowane poprzez Komendę Główną OHP oraz podległe jej 16 Wojewódzkich Komend OHP wraz z 49 Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży oraz 9 Centrami Kształcenia i Wychowania (ryc. 1).



Rycina 1. Struktura organizacyjna Ochotniczych Hufców Pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów programowych i DzU z 2011 r., nr 155, poz. 920.

Ze względu na charakter realizowanych zadań podstawowe jednostki OHP dzielą się na dwie grupy:

1. Jednostki o charakterze opiekuńczo-wychowawczym. W całym kraju jest ich 216, w tym 9 Centrów Kształcenia i Wychowania, 28 Ośrodków Szkolenia i Wychowania, 101 Hufców Pracy oraz 78 Środowiskowych Hufców Pracy. W jednostkach tych jest zorganizowanych obecnie ponad 33,5 tys. młodzieży.
2. Jednostki realizujące zadania na rzecz rynku pracy, które tworzą sieć komplementarnych 430 podmiotów. W ramach tej działalności świadczone są

bezpłatne usługi dla młodych osób w następujących formach: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, organizacja szkoleń, programy rynku pracy. Zadania te są realizowane poprzez skoordynowany system doradztwa, poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego, obejmujący sieć placówek: Młodzieżowych Biur Pracy (49), ich filii (56), klubów pracy (106), Punktów Pośrednictwa Pracy (76), ośrodków szkolenia zawodowego (5), Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (49) oraz Młodzieżowych Centrów Kariery (114, w tym 81 utworzonych w ramach unijnego projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”). Jednostki te są nadzorowane przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (49). Ich oferta jest odpowiedzią na lokalne zapotrzebowanie środowiska młodzieży na konkretne usługi w zakresie rynku pracy [Portal OHP].

Nowe inicjatywy sprawiają, że OHP coraz wyraźniej zaznaczają swe miejsce wśród organizatorów kształcenia ogólnego i zawodowego adresowanego do młodych ludzi. W pierwszym kwartale 2011 r. na terenie całego kraju otwarto 9 nowych jednostek OHP, w tym Młodzieżowe Centrum Kariery (MCK) i 8 Punktów Pośrednictwa Pracy (PPP). Jednostki MCK i PPP powstają w wyniku realizacji unijnego projektu systemowego „OHP jako realizator usług rynku pracy” i w efekcie porozumień podpisanych z samorządami. Szacuje się, że finalnie działaniami projektu zostanie objętych 25 tys. młodzieży i dorosłych w wieku 15–25 lat, w tym 600 bezrobotnych i 2440 osób nieaktywnych zawodowo. Ogólna wartość projektu to ponad 99,5 mln złotych [Portal OHP].

Od stycznia 2011 r. rozpoczęły działalność ośrodki szkolenia zawodowego i rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego młodzieży. W nowych przepisach MPiPS z lipca 2011 r. obowiązek organizowania szkoleń zawodowych zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy, w szczególności z wykorzystaniem modułowych programów szkolenia zawodowego, przeniesiono z centrum edukacji i pracy młodzieży do ośrodków szkolenia zawodowego. Zakres nowych zadań sprowadza się do tego, że ośrodki szkolenia zawodowego organizują, a także prowadzą szkolenia, umożliwiające nabycie kompetencji w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, współpracują w szczególności z Instytutem Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego, z pracodawcami oraz innymi instytucjami, jak też organizacjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji.

Komendant główny OHP, wydając zarządzenie, nadaje ośrodkowi szkolenia zawodowego statut. Za całokształt działalności ośrodka odpowiada dyrektor ośrodka szkolenia zawodowego.

Rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego młodzieży prowadzą na terenie województwa szkolenia umożliwiające młodzieży nabycie, zmianę lub podwyższenie kompetencji zawodowych; współpracują z pozostałymi jednostkami OHP i innymi instytucjami w zakresie pomocy młodzieży w uzyskaniu zawodu, podwyższa-

niu kompetencji zawodowych oraz przygotowaniu do uczestnictwa w lokalnym rynku pracy.

Kursy i szkolenia organizowane przez OSZ adresowane są do pracowników, pracodawców, osób bezrobotnych kierowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz innych osób zainteresowanych nabyciem kompetencji w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (np. operator maszyn, koparek, ładowarek, spycharek, innych maszyn budowlanych i drogowych; operator i konserwator urządzeń dźwigowych, spawacz, kucharz, fryzjer, konserwator zieleni). Zajęcia w ośrodkach szkolenia zawodowego są prowadzone przez wykwalifikowaną kadrę wykładowców i instruktorów z wykorzystaniem najnowocześniejszych metod dydaktycznych. Ośrodki dysponują nowoczesną bazą maszyn, urządzeń i sprzętu do szkolenia praktycznego, a także własną bazą hotelową. Każdy kurs kończy się egzaminem przed komisją państwową i w przypadku zaliczenia – wydaniem stosownych uprawnień. W ofercie znajdują się kursy, na które będzie zapotrzebowanie na rynku pracy oraz zainteresowanie sygnalizowane przez młodych ludzi. Rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego współdziałają w zakresie kursowego szkolenia zawodowego z jednostkami organizacyjnymi OHP i uwzględniają ich potrzeby w swych planach działalności. Ośrodki organizują również kursy dla osób niebędących uczestnikami OHP i innych zleceniodawców [Informator 2011, s. 8]. Wydaje się, że ROSZ staną się znaczącym organizatorem kształcenia ustawicznego ukierunkowanego na kształcenie zawodowe, w tym sensie możemy mówić o oświacie dorosłych. Zakresy definicyjne nie zawsze są jasno określone, dlatego nie chciałabym opowiadać się za którąś z opcji.

Od 1 kwietnia 2011 r. Ochotnicze Hufce Pracy rozpoczęły, a właściwie kontynuują w swoich jednostkach organizacyjnych w całej Polsce, realizację dwóch ogólnopolskich projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego: „Szkolenie – Praktyka – Zatrudnienie – Rozwój” (IV edycja) i „Nasza przyszłość 3”.

Ochotnicze Hufce Pracy dbają o wszechstronny rozwój uczestników, nie stroniąc od kreatywnej rekreacji. W roku 2011/2012 ciekawie zapowiada się kalendarz inicjatyw o charakterze oświatowym, rekreacyjnym i integracyjnym, do których można zaliczyć: II Ogólnopolski Konkurs Wiedzy Informatycznej Młodzieży OHP – Tarnów, V Ogólnopolski Turniej Piłki Siatkowej Dziewcząt OHP, I Ogólnopolski Piknik Ekologiczny – Oleśnica, konkurs zawodowy „Sprawny w zawodzie 2011”, XI Ogólnopolski Fotograficzny i Plastyczny Konkurs Papieski – Wadowice, Ogólnopolska Pielgrzymka OHP na Jasną Górę (w 2011 r. OHP przyjęły patronat Jana Pawła II), III Festiwal Kultury Młodzieży OHP – Puławy, III Ogólnopolskie Manewry Forteczne OHP – Przemyśl, Inauguracja Roku Szkoleniowego OHP 2011/2012 – Licheń, październik 2011 r. [Portal OHP]. Poza imprezami ogólnopolskimi każda Komenda Wojewódzka i podległe jej jednostki przygotowały własne lokalne projekty.

Do ważnych zadań OHP z zakresu wprowadzania młodych ludzi na rynek pracy należy refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników. Z dniem 1 stycznia 2011 r. weszło w życie *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom* [DzU z 2010 r., nr 244, poz. 1632]. Takie rozwiązanie jest bardzo korzystne dla osób odbywających praktyki zawodowe. Zwłaszcza że pracodawca otrzymujący refundację musi zobowiązać się do zatrudniania na podstawie umowy o pracę wszystkich młodocianych finansowanych z Funduszu Pracy przez 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego. Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. W okresie od 1 czerwca 2011 r. wynagrodzenie młodocianych wynosi: 138,65 zł w pierwszym roku nauki, 173,32 zł w drugim roku nauki, 207,98 zł w trzecim roku nauki. Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego pozostają w stosunku pracy, a zatem podlegają ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak wszyscy pozostali pracownicy. Obowiązkowo podlegają więc ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych popartych praktyką znacząco zwiększa szanse młodych ludzi na stabilizację zawodową i życiową. Z rozmów, jakie przeprowadziłam z pracodawcami, wynika, że młodzi ludzie zbyt często wobec pracy przyjmują postawy negatywne. Cechuje ich niefrasobliwość, nieodpowiedzialność, brak zdyscyplinowania, ale też niska samoocena i brak wiary w sukces, dlatego czasami wybierają drogę „na skróty”, która może kolejny raz przyczynić się do załamania planu życiowego młodzieży. A przecież praca jest obecnie wartością cenioną i pożądaną. Jej brak utożsamiany jest z ubóstwem oraz powolną degradacją socjalną i społeczną. Posiadanie pracy to obok obowiązków powód do satysfakcji i możliwość realizacji własnych aspiracji życiowych.

Właściwa postawa wobec pracy jako wartości mobilizuje młodzież do podejmowania kształcenia kojarzonego z kompetencjami i kwalifikacjami zawodowymi. W odniesieniu do młodzieży z grup ryzyka marginalizacji i wykluczenia społecznego promowanie, a także rozwijanie aspiracji edukacyjnych oraz zawodowych ma charakter prewencyjny. Te i inne cele, wspierające pełny i wszechstronny rozwój młodych ludzi, realizują OHP.

## Praca jako wartość w opiniach uczestników OHP

Prezentacja wybranych wyników badań sondażowych, prowadzonych w ramach kierowanych przeze mnie seminariów dyplomowych, ma za zadanie ukazać opinie 182 uczestników w wieku od 15 do 19 lat z małopolskich OHP na temat tego, czym jest dla nich praca zawodowa, i odpowiedzieć na pytania: czy w ocenie pracy, jako wartości, kobiety i mężczyźni różnią się w swoich opiniach, jakie są motywy wyboru zawodu oraz jak oceniane są praktyki zawodowe, jak młodzi ludzie oceniają swoje szanse na sukces zawodowy i życiowy?

Wyobrażenia i opinie o tym, czym może być praca, tworzą się pod wpływem wzorów rodzinnych, potocznych opinii, celów wychowawczych wyznaczanych i realizowanych przez instytucje wychowawcze, a także środki masowego przekazu. Projekcje związane z przyszłą pracą implikują pozytywną bądź obojętną czy też negatywną aktywność, która ściśle wiąże się z postawami młodzieży wobec własnej edukacji. Badana młodzież kojarzy pracę najczęściej ze źródłem dochodów pieniężnych (51,1%). Zauważyć można różnice w opiniach kobiet i mężczyzn, co może wynikać z tradycyjnie pojmowanych ról rodzinnych i społecznych, w których to mężczyzna ma zapewnić rodzinie dostatek. Kobiety częściej niż mężczyźni kojarzyły pracę z koniecznością i naturalnym elementem życia, ale też dostrzegały w pracy elementy pozytywne związane z przyjemnością, satysfakcją, a nawet sensem życia (tab. 1).

Tabela 1. Czynniki opisujące pracę zawodową – według uczestników OHP

Kategoria odpowiedzi	Płeć				Ogółem N = 182	
	Kobiety N = 98		Mężczyźni N = 84		I	%
	I	%	I	%		
Źródłem dochodu	41	41,8	52	61,9	93	51,1
Koniecznością	24	24,5	9	10,7	33	18,1
Przyjemnością	18	18,4	11	13,1	29	15,9
Celem i sensem życia	9	9,2	5	6,0	14	7,7
Ciężarem, męczącą czynnością	3	3,1	7	8,3	10	5,5
Inne	3	3,1	0	0,0	3	1,6
Razem	98	100,0	84	100,0	182	100,0

Dokonując wyboru czynników wpływających na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy najczęściej wskazywano na walory finansowe (24,5%). Zadowolone z wykonywanej pracy badani utożsamiali z dobrą atmosferą w pracy, wykonywaniem pracy zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, dobrą organizacją pracy, spokojem, interesującymi zajęciami, a także możliwością samorealizacji oraz własnego rozwoju, co nie jest obce idei kształcenia ustawicznego i oświaty dorosłych (tab. 2).

Tabela 2. Czynniki wpływające na poczucie satysfakcji z pracy zawodowej

Kategoria odpowiedzi	Płeć				Ogółem N = 182	
	Kobiety N = 98		Mężczyźni N = 84			
	I	%	I	%	I	%
Możliwość dobrego zarobku	69	26,2	51	22,5	120	24,5
Dobra atmosfera	51	19,4	42	18,5	93	19,0
Praca w wyczuonym zawodzie	44	16,7	29	12,8	73	14,9
Dobra organizacja pracy	27	10,3	24	10,6	51	10,4
Mały stres	22	8,4	27	11,9	49	10,0
Regulowany czas pracy	21	8,0	22	9,7	43	8,8
Ciekawa praca	16	6,1	17	7,5	33	6,7
Możliwość rozwoju	12	4,6	14	6,2	26	5,3
Inne	1	0,4	1	0,4	2	0,4

Wielość wyborów powoduje, że w tabeli 2 wyniki nie sumują się do 100%.

Badani uczestnicy, wybierając profil czy specjalizację kształcenia zawodowego, kierowali się własnymi zainteresowaniami, co stwierdziło 47% kobiet i 40% mężczyzn (tab. 3). Dla 33,5% młodzieży to czynnik finansowy zadecydował o wyborze kierunku kształcenia zawodowego. Kobiety (11,2%) znacznie częściej niż mężczyźni (4,8%) utożsamiały przyszły zawód i pracę z aktywnością osobistą i społeczną. Co dziesiąty ankietowany stwierdzał, że wybór drogi zawodowej był dosyć przypadkowy, ponieważ nie było oferty w pełni zgodnej z jego oczekiwaniami.

Tabela 3. Motywy wyboru kierunku kształcenia zawodowego

Kategoria odpowiedzi	Płeć				Ogółem N = 182	
	Kobiety N = 98		Mężczyźni N = 84			
	L	%	L	%	L	%
Rozwój własnych zainteresowań	46	46,9	34	40,5	80	44
Finanse	29	29,6	32	38,1	61	33,5
Brak innej oferty	9	9,2	9	10,7	18	9,9
Aktywne życie	11	11,2	4	4,8	15	8,2
Inne	3	3,1	5	6,0	8	4,4
Razem	98	100,0	84	100,0	182	100,0

Konfrontacja teorii z praktyką dokonuje się niejednokrotnie w toku praktyk zawodowych. Młodzież ma okazję do zweryfikowania własnych wyobrażeń o wybranym zawodzie. Świadomość i wiedza o możliwościach przekwalifikowania się bądź modyfikacji kształcenia ogólnego czy zawodowego, także w strukturach OHP, daje młodym ludziom szansę bardziej satysfakcjonującego wyboru kariery zawodowej. Nieco więcej niż połowa osób, odbywających praktyki zawodowe

w różnych formach szkoleniowych, oceniła je pozytywnie (tab. 4). Oceny raczej negatywne i negatywne odnotowano w wypowiedziach 11,5% osób.

Tabela 4. Ocena przez młodzież odbywanych praktyk zawodowych

Kategoria odpowiedzi	Płeć				Ogółem N = 182	
	Kobiety N = 98		Mężczyźni N = 84			
	L	%	L	%	L	%
Pozytywna	52	53,1	48	57,1	100	54,9
Raczej pozytywna	36	36,7	25	29,8	61	33,5
Raczej negatywna	4	4,1	4	4,8	8	4,4
Negatywna	6	6,1	7	8,3	13	7,1
Razem	98	100,0	84	100,0	182	100,0

Młodzi ludzie trafiający do organizacji OHP to często osoby, które w innych placówkach edukacyjnych nie osiągnęły sukcesu. W szkołach masowych uczeń „trudny” nie znajduje adekwatnej dla siebie pomocy. Szansą edukacyjną dla młodych ludzi do 25. roku życia są zatem Ochotnicze Hufce Pracy, których ciekawa i szeroka oferta została przedstawiona wcześniej.

Wyniki badań zawarte w tabeli 5 ukazują poziom optymizmu i wiary w pomyślność zamierzeń życiowych i zawodowych młodych ludzi. Z badań tych wnioskować można, że młodzi ludzie podejmujący ważne role życiowe i zawodowe wykazują umiarkowany poziom optymizmu – 26,4% spośród badanych ma poważne wątpliwości, co do tego, czy uda się zrealizować własne plany i marzenia. Wzmacnianie poczucia własnej wartości, ukazywanie perspektyw i możliwości rozwoju osobistego, budowanie ścieżek kariery zawodowej przez kompetentnych doradców – zwiększa szanse młodych ludzi na pomyślne oraz satysfakcjonujące funkcjonowanie w społeczeństwie. Taką misję realizują OHP, wpisując swoją działalność w obszar ofert, jak też ośrodków kształcenia ustawicznego i oświaty dorosłych.

Tabela 5. Ocena własnych szans na realizację celów i planów życiowych

Kategoria odpowiedzi	Płeć				Ogółem N = 182	
	Kobiety N = 98		Mężczyźni N = 84			
	I	%	I	%	I	%
Zdecydowanie się uda	12	12,2	15	17,9	27	14,8
Raczej się uda	62	63,3	45	53,6	107	58,8
Nie jestem pewien / pewna	20	20,4	20	23,8	40	22,0
Raczej się nie uda	4	4,1	4	4,8	8	4,4
Razem	98	100,0	84	100,0	182	100,0

## Podsumowanie

Poznając działalność Ochotniczych Hufców Pracy w kontekście ich udziału w kształceniu dorosłych, ale jednak bardzo młodych ludzi, można stwierdzić, że organizacja ta ma cechy ośrodka kształcenia ustawicznego. Świadczą o tym liczne kursy, szkolenia, doradztwo i projekty oświatowe dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników i specyfiki dynamicznego rynku pracy.

## Bibliografia

### Źródła

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 grudnia 2009 r. w sprawie przypadków, w których do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat.* DzU z 2010 r., nr 2, poz. 3
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom.* DzU z 2010 r., nr 244, poz. 1632
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy.* DzU z 2011 r., nr 155, poz. 920
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych.* DzU z 2004 r., nr 262, poz. 2604
- Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw.* DzU z 2010 r., nr 257, poz. 1725 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.* DzU z 2004 r., nr 256, poz. 2572 tekst jednolity z późn. zm.

### Opracowania

- Aleksander T. [2003], *Kształcenie ustawiczne.* [W:] *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie.* Red. T. Pilch, I. Lepalczyk. Wydaw. Akademickie Żak, s. 295–319
- Drogosz-Zabłocka E. [2006], *Poradnictwo zawodowe a kształcenie ustawiczne.* [W:] *Edukacja dla rynku pracy, problemy poradnictwa zawodowego. Ogólnopolska Konferencja Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa, 4–5 października 2005 r.* Red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć. Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy. Komenda Główna, s. 127–141

- Informator* [2011]. Kraków: Małopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
- Jakubaszek W. [2010], *Orientacje życiowe młodzieży na przykładzie badań w Ośrodku Szkolenia i Wychowania Ochotniczych Hufców Pracy w Krakowie*. Kraków: Wydaw. Impuls
- Jasiński Z. [2010], *Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy – między przeszłością a przyszłością*. [W:] *Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy – badania ich losów, pozycji społecznej i zawodowej w społeczeństwie*. Red. Z. Jasiński, E. Nycz. Opole: Wydaw. Instytut Śląski
- Kacák I. [2004], *Młodzież – Szansa – Europa. Strategia Ochotniczych Hufców Pracy na lata 2003–2010*. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2, s. 27–34
- Kargulowa A. [2004], *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradniczego dyskursu: podręcznik akademicki*. Warszawa: Wydaw. Nauk. PWN
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B. [2007], *Pedagogika pracy*. Warszawa: Wydaw. Akademickie i Profesjonalne
- Młodzież na rynku pracy: od badań do praktyki* [2006]. Red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć. Warszawa: OHP KG; Oficyna Wydawnicza ASPRA–JR
- Ochotnicze Hufce Pracy w systemie wsparcia młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym* [2010]. Red. B. Górnicka, K. Neisch. Opole: Wydaw. Instytut Śląski

## Netografia

Portal OHP: [www.ohp.pl](http://www.ohp.pl) [dostęp: 02.11.2011]

*Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do 2010 roku* [2003]. Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 r.: [http://www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Akształcenie-dorosłych&id=346%3Astrategia-rozwoju-kształcenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com\\_content&Itemid=83](http://www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Akształcenie-dorosłych&id=346%3Astrategia-rozwoju-kształcenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com_content&Itemid=83)