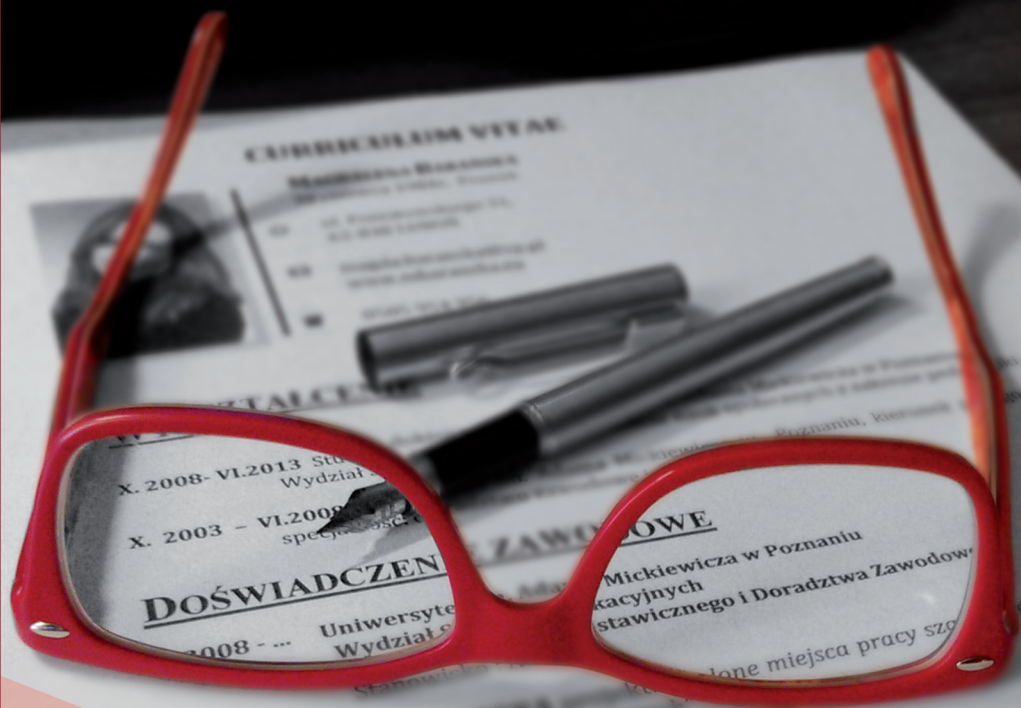


Magdalena Barańska

Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów



Wydawnictwo Naukowe UAM

WOLONTARIAT W PLANOWANIU KARIERY
ZAWODOWEJ STUDENTÓW

*Rodzicom,
Siostrze, jej Mężowi i Synowi oraz Przyjaciołom
w podzięcie składam*

UNIwersytet IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

SERIA PSYCHOLOGIA I PEDAGOGIKA NR 230

MAGDALENA BARAŃSKA

Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów



POZNAŃ 2016

ABSTRACT. Barańska Magdalena, *Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów* [Voluntary work in planning student careers]. Adam Mickiewicz University Press. Poznań 2016. Seria Psychologia i Pedagogika nr 230. Pp. 214. ISBN 978-83-232-2990-2. ISSN 0083-4254. A Polish text with an English Introduction.

The monograph *Voluntary work in planning student careers* comprises five chapters. Reflections and research interests focus on three main areas: voluntary work as a form of education and a means to gain qualifications, the situation of young people on the labour market and the need for career planning. This publication presents the benefits voluntary work has for volunteers, beneficiaries, cooperating institutions and society. The findings presented in the final chapter indicate that students view voluntary work as a highly effective form of career planning and gaining work experience. Becoming involved in voluntary work boosts their chances on the job market. It also provides an opportunity to discover more about oneself – one's capabilities and limitations, one's predispositions; it offers a chance to acquire new skills and develop existing ones, develop one's character and forge valuable relationships which might evolve into professional contacts.

Magdalena Barańska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Studiów Edukacyjnych, Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego, ul. Szamarzewskiego 89, 60-568 Poznań, Poland.

Recenzent: prof. dr hab. Ewa Kurantowicz

Publikacja sfinansowana przez Wydział Studiów Edukacyjnych
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

© Magdalena Barańska 2016

This edition © Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2016

Projekt okładki: Helena Oszmiańska-Napierała

Fotografia na okładce: Magdalena Barańska

Redakcja: Bożena Kapusta

Redaktor techniczny: Dorota Borowiak

ISBN 978-83-232-2990-2

ISSN 0083-4254

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

61-701 POZNAŃ, UL. FREDRY 10

www.press.amu.edu.pl

Sekretariat: tel. 61 829 46 46, faks 61 829 46 47, e-mail: wyd nauk@amu.edu.pl

Dział sprzedaży: tel. 61 829 46 40, e-mail: press@amu.edu.pl

Wydanie I. Ark. wyd. 14,0. Ark. druk. 13,375

DRUK I OPRAWA: EXPOL, WŁOCŁAWEK, UL. BRZESKA 4

Spis treści

Wstęp	7
Introduction	13
Rozdział 1. Wolontariat jako forma aktywności człowieka	17
1.1. Idea i przeobrażenia wolontariatu na świecie i w Polsce	17
1.2. Wolontariat – ustalenia definicyjne, uwarunkowania prawne i klasyfikacje	24
1.3. Wolontariat w świetle badań	32
1.4. Kompetencje nabywane w trakcie prac wolontarystycznych	50
Rozdział 2. Edukacja i rynek pracy jako konteksty współczesnego wolontariatu	54
2.1. Funkcjonowanie jednostki w warunkach ponowoczesności	54
2.2. Edukacja w życiu człowieka i jej znaczenie	60
2.3. Przeobrażenia w sferze pracy i jej przyszłość	73
2.4. Rynek pracy w XXI wieku	81
2.5. Młodzi na rynku pracy – bariery, możliwości, wyzwania	92
2.6. Oczekiwania pracodawców i modele kompetencyjne pracowników w XXI wieku	101
Rozdział 3. Planowanie kariery zawodowej	110
3.1. Kariera – ustalenia terminologiczne	110
3.2. Projektowanie przyszłości zawodowej jako element rozwoju zawodowego jednostki	114
3.3. Znaczenie i formy planowania kariery zawodowej	119
Rozdział 4. Metodologia badań własnych	127
4.1. Przedmiot i cele badawcze	127
4.2. Problemy i hipotezy badawcze	128

4.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze	130
4.4. Organizacja i przebieg badań	131
4.5. Charakterystyka próby badawczej	131
Rozdział 5. Wolontariat w instytucjonalnych i jednostkowych planach rozwoju zawodowego studentów - wyniki badań	137
5.1. Wybrane przykłady programów promujących wolontariat	137
5.1.1. Sektor pozarządowy	138
5.1.2. Sektor administracji publicznej	143
5.2. Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów - analiza wyników badań	154
5.2.1. Planowanie kariery zawodowej w opinii badanych studentów- -wolontariuszy	154
5.2.2. Aktywność wolontariacka badanych	163
5.2.3. Wolontariat jako forma planowania kariery zawodowej	178
5.2.4. Wnioski z badań i rekomendacje	190
Zakończenie	198
Literatura i netografia	200
Spis rycin i tabel	213

Wstęp

Rzeczywistość, w której żyjemy, przeszła znaczące i głębokie przeobrażenia w wymiarze społecznym, politycznym i ekonomicznym, wpływając na sfery życia poszczególnych jednostek i grup społecznych. Zmiana towarzysząca człowiekowi od początku jego istnienia nigdy nie była tak zauważalna, tak nagle i dynamiczna. Jej konsekwencje zaobserwować można w procesie przekształcenia relacji międzyludzkich w skali mikro, czyli w sferze prywatnej, odnoszącej się budowania związków i bliskich relacji z innymi, a także w skali makro, dotyczącej sposobów komunikowania się, rodzajów i form współpracy międzyludzkiej, oczekiwań społecznych co do pełnienia określonych funkcji oraz pożądaných zachowań i postaw. Zmiany dotknęły również obszary edukacji i pracy, stając się czynnikiem jeszcze bardziej różnicującym jednostki i społeczeństwa. Współczesność charakteryzuje się brakiem jasno określonych standardów i „jedynie słusznych” rozwiązań, chaosem informacyjnym, a jednocześnie szerokim wachlarzem możliwości wyborów, których człowiek zmuszony jest dokonywać na przestrzeni życia. Ponowoczesność podkreśla subiektywizm i indywidualizm nie tylko jako sposób pojmowania i oceny świata, ale także jako swoistą strategię funkcjonowania w społeczeństwie, nastawioną na osobiste korzyści, przyjemności i potrzeby. Odnalezienie się we współczesnej, dynamicznej i nieprzewidywalnej rzeczywistości staje się dla człowieka coraz trudniejszym i bardziej złożonym zadaniem. Przeobrażenia o charakterze globalnym stanowią wyzwanie dla jednostki w obszarze nabywania pożądaných społecznie kompetencji, pozwalających jej efektywnie funkcjonować w warunkach permanentnej zmiany (Melosik 1998, s. 55). Pojawia się nowe spojrzenie na pracę zawodową – jest nie tylko źródłem dochodu, ale przede wszystkim źródłem satysfakcji oraz istotnym czynnikiem rozwoju jednostki i społeczności, co z kolei w znaczący sposób wpływa na konieczność przeformułowania dotychczasowego podejścia do sfery zawodowej (Solarczyk-Ambrozik 2005, s. 58). Jest to niezwykle istotne, ponieważ jednostka musi perspektywicznie i wielowymiarowo kreować swoją przyszłość edukacyjno-zawodową,

uwzględniać różne czynniki, zarówno znane, jak i takie, które mogą pojawić się niespodziewanie. Powinna także uwzględniać w tym zakresie konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji poprzez ustawiczne i całościowe uczenie się, które stanie się indywidualną strategią dostosowawczą, pozwalającą sprostać stawianym wymaganiom zawodowym, ale także osobistym.

Dotychczas nie opracowano i nie opisano wzorca, schematu osiągnięcia sukcesu czy kreowania kariery. Literatura przedmiotu wskazuje możliwości i propozycje, podkreślając przy tym stanowczo, że przyszłość zawodowa jednostki zależy od działań przez nią stymulowanych, podejmowanych i realizowanych, ponieważ planowanie kariery zawodowej jest długotrwałym procesem, ukierunkowanym na osiągnięcie celów wyznaczonych właśnie przez jednostkę (Herr, Cramer 2001; Tzu, Gagliardi 2003; Watts 2005; Le-lińska 2006; Bańka 2007; Molitor 2008; Suchar 2010; Minta 2012). W dobie wszechobecnej rywalizacji na rynku pracy realizacja planów o charakterze edukacyjno-zawodowym wymaga wielu poświęceń i podejmowania przemyślanych, przyszłościowych, a nawet strategicznych decyzji. Proces zdobywania doświadczeń, umiejętności, wiedzy, jak i kształtowania odpowiednich postaw musi rozpocząć się jak najwcześniej, aby mógł przynieść pożądany efekt. Niezmiernie istotnym czynnikiem w tym względzie jest samoświadomość i samopoznanie, które wpływają na trafność dokonywanych wyborów we wspomnianych wyżej sferach i determinują kierunek podejmowanych działań. Wyraźnie zauważalna staje się konieczność podejmowania ryzyka i różnego rodzaju prób w celu lepszego poznania siebie, swoich możliwości, zwłaszcza w relacji do świata pracy. Należy pamiętać, że różnorodność doświadczeń zarówno prywatnych, jak i tych o charakterze zawodowym, buduje siłę jednostki, poszerza wiedzę, rozwija umiejętności i kształtuje cechy charakteru. Ważne jest, aby uczyć się na błędach, ale przede wszystkim nie traktować podjętych decyzji jako jedynych i ostatecznych. Nowe realia wymagają podjęcia odpowiednich kroków zwłaszcza od ludzi młodych. W celu zdobycia kwalifikacji i niezbędnych kompetencji sięgają oni po różnorodne sposoby planowania kariery i zdobywania doświadczenia, zaczynając od obowiązkowych i ponadprogramowych praktyk, kursów i szkoleń, poprzez staże, programy stypendialne, przynależność do różnego rodzaju organizacji, po aktywność własną o charakterze przedsiębiorczym. Niewątpliwie jedną z indywidualnie podejmowanych form zdobywania doświadczenia, a tym samym kreowania przyszłości edukacyjno-zawodowej, jest aktywność wolontariacka, której poświęcona jest niniejsza praca.

Wybór tematu podyktowany został przede wszystkim własnymi doświadczeniami autorki, jak również obserwowaną koniecznością zdobywania oraz rozwijania umiejętności niezbędnych do efektywnego poruszania

się na współczesnym rynku pracy, uwzględniającą możliwość wykorzystania wszelkich dostępnych środków.

Doceniając wkład i znaczenie aktywności wolontariackiej jako rodzaju wsparcia oddziaływań socjalno-opiekuńczo-wychowawczych w obszarze pracy socjalnej, pedagogiki społecznej i pozostałych nauk humanistycznych, na potrzeby niniejszego opracowania wolontariat zostanie przedstawiony na tle mechanizmów rynkowych jako forma edukacji oraz narzędzie planowania kariery i zdobywania doświadczenia przez studentów. Refleksje i zainteresowania badawcze znajdują odzwierciedlenie w strukturze niniejszego opracowania, koncentrując się wokół trzech podstawowych obszarów: wolontariatu jako formy edukacji i zdobywania doświadczenia, sytuacji młodych ludzi na rynku pracy oraz konieczności planowania kariery zawodowej. W toku podejmowanych rozważań ważny jest argument wskazujący, iż aktywność wolontariacka staje się konkurencyjna w stosunku do działań podejmowanych przez instytucje edukacyjne w obszarze kształtowania określonych kompetencji, umiejętności i postaw. Poszczególne rozdziały przybliżają podejmowaną problematykę oraz stanowią podstawę do sformułowania problemów badawczych.

Rozdział pierwszy stanowi przegląd pojęć, definicji i badań związanych z podejmowaną tematyką. Przedstawia ewolucję zjawiska wolontariatu od czasów najdawniejszych do współczesnych, prezentuje ten typ aktywności w różnych krajach świata, uwzględniając występujące różnice i podobieństwa. Zwracam w nim szczególną uwagę na sektor *non-profit*, funkcjonujący w głównej mierze dzięki aktywnym działaniom wolontariuszy (którzy stanowią siłę organizacji pozarządowych, fundacji i stowarzyszeń), a także dokonuje klasyfikacji motywów, jakimi kierują się wolontariusze, angażując się w działania o charakterze prospołecznym, oraz sylwetkę osób świadczących usługi wolontariackie w oparciu o prowadzone w tej dziedzinie analizy i badania. Podkreślam także ogromne znaczenie wolontariatu jako formy edukacji, przedstawiając wachlarz umiejętności i kompetencji, które są cennie na współczesnym rynku pracy, a zdobywane i kształtowane w trakcie wykonywania prac wolontarystycznych. Dodatkowo w tej części prezentuję dane liczbowe przedstawiające dynamikę zjawiska wolontariatu w Polsce oraz korzyści wynikające z tej aktywności dla podopiecznych, środowiska lokalnego i dla samych wolontariuszy.

Rozdział drugi odnosi się do przeobrażeń cywilizacyjnych i ich wpływu na funkcjonowanie jednostek w sferze prywatnej, społecznej i zawodowej. Przedstawia przeobrażenia edukacyjno-zawodowe, które zaistniały w przeciągu ostatnich dwudziestu lat. Pokazuje rozbieżność i różnicę w interpretowaniu zjawisk o charakterze globalnym, ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pracy i edukacji w życiu człowieka. Wskazuje zmiany, jakie zaszły

w usytuowaniu edukacji i pracy względem potrzeb mechanizmów rynkowych. W rozdziale tym przedstawiam model organizacji czasu w życiu człowieka, a dokładniej – szczegółową, wynikającą ze zmian zachodzących we wszystkich obszarach życia, przemianę tego modelu. Opisuję w nim również usytuowanie jednostki względem procesów zachodzących we współczesnym świecie na tle mechanizmów gospodarczo-ekonomicznych. Rozdział odnosi się do tematyki związanej z dynamiką zjawiska bezrobocia, zawiera charakterystykę współczesnych młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji studentów i absolwentów z pokolenia Y. W nawiązaniu do podejmowanej tematyki rozdział zakończony jest syntezą badań i analiz prowadzonych w obszarze oczekiwań pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy oraz prezentacją modeli kompetencyjnych pracowników XXI wieku.

Rozdział trzeci stanowi przegląd teorii rozwoju zawodowego, a tym samym sposobów planowania kariery zawodowej. W rozdziale przedstawiam różnorodne ujęcia kariery, jak i czynników ją determinujących. Ponadto, odwołując się do literatury (m.in. Wołk 2009, s. 20; Solarczyk-Ambrozik 2015), potwierdzam, iż rozwój zawodowy i kariera zawodowa stanowią kategorie dynamiczne, nieustannie ewoluujące, obejmujące całe życie człowieka, uwzględniając specyfikę poszczególnych etapów i faz rozwoju. Przedstawione definicje kariery wykazują subiektywny charakter ich ujmowania w odniesieniu do systemu wartości, otoczenia społeczno-kulturowego i możliwości jednostki oraz zamierzonego efektu końcowego projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Rozdział czwarty przedstawia koncepcję badawczą wraz z opisem przebiegu i organizacji badań nad wolontariatem jako formą planowania kariery. Prezentuje także charakterystykę zbadanej grupy badawczej.

Część empiryczna niniejszej pracy (rozdział piąty) stanowi interpretację wyników badań nad wolontariatem jako formą planowania kariery zawodowej. Przedstawia przykłady praktyk wolontariackich w Polsce. Zawiera zestawienie programów i kampanii wolontariackich realizowanych w wybranych firmach, organizacjach, instytucjach z sektora publicznego i pozarządowego. Omawiam w nim różnorodność i różnorodność działalności wybranych programów wolontariackich i ich wpływ na społeczeństwo. Przedstawiona analiza dotyczy korzyści, jakie wynikają zarówno dla organizacji, jak i wolontariusza. Głównym jego celem jest ukazanie wolontariatu jako narzędzia planowania kariery zawodowej stosowanego przez młodych ludzi na współczesnym rynku pracy.

Niniejsze opracowanie zamyka aneks zawierający spis tabel, wykresów i rycin zawartych w części teoretycznej i empirycznej pracy oraz wykaz literatury i netografię.

* * *

W tym miejscu pragnę wyrazić swoją wdzięczność i serdeczne podziękowania wszystkim, którzy przyczynili się do powstania dysertacji doktorskiej, będącej podstawą niniejszego opracowania.

Przed wszystkim dziękuję mojemu promotorowi prof. zw. dr hab. Ewie Solarczyk-Ambrozik za inspiracje badawcze, cenne wskazówki oraz umożliwienie mi rozwoju naukowego pod swoim kierunkiem. Chciałabym także podziękować recenzentom: prof. zw. dr. hab. Zbyszko Melosikowi oraz prof. dr hab. Ewie Kurantowicz, których cenne uwagi wpłynęły na ostateczny kształt publikacji.

Osobne podziękowania za wsparcie, cierpliwość i wyrozumiałość kieruję w stronę moich Najbliższych, Rodziny i Przyjaciół, bez których praca ta nigdy by nie powstała.

Introduction

The reality in which we live has undergone significant and far-reaching transformation in the social, political and economic spheres, thus impacting on the lives of individuals and groups in society. Never have the changes accompanying humanity from the beginning of our existence been so perceptible, so sudden and so volatile. Their consequences can be observed in transformation of inter-personal relations on the micro level, i.e. in the private sphere of the creation of bonds and close relationships with others, and also on the macro level, relating to forms of communication, the types and form of cooperation, social expectations to perform specific roles, and also behaviour and attitudes seen as desirable. These changes have affected education and work, becoming a factor with an even great impact on social differentiation. The world of today is characterised by the absence of clearly defined standards and unequivocally true solutions, by information chaos, by the wide range of choices each human is compelled to make in life. Postmodernism emphasises subjectivism and individualism, not only as a means of understanding and evaluating the world, but also as a strategy for functioning in society, oriented towards one's own benefits, pleasures and needs. For humans, finding ourselves in the dynamic and unpredictable modern reality becomes an increasingly difficult and complex task. Transformations on a global scale pose a challenge to the individual seeking to attain desirable social competences which enable one to function effectively in this constant state of flux (Melosik, 1998, p. 55). What emerges is a new way of perceiving work, not merely as a source of income, but first and foremost as a source of satisfaction and a significant factor in the development of individuals and society, which in turn exerts a profound influence on the need to reformulate existing attitudes to employment (Solarczyk-Ambrozik, 2005, p. 58). This is of vital importance for individuals must adopt a long-term, multi-dimensional view when shaping their own educational and professional future, taking into consideration various known and as yet unknown factors.

This process should also take into account the need to improve qualifications and competences by continual, life-long learning, which thus becomes an individualised coping strategy used in meeting the challenges posed by professional and personal life.

Patterns and models for achieving professional success or forging a career have yet to be developed. The literature points to certain possibilities and propositions, in doing so emphasising quite categorically that one's future career depends on the actions one initiates, undertakes and completes with success, for career planning is a long-term process with the aim of achieving the goals we set for ourselves (Herr, Cramer 2001, Tzu, Gagliardi 2003, Watts 2005, Lelińska 2006, Bańka 2007, Molitor 2008, Suchar 2010, Minta 2012). In the present era of ubiquitous workplace rivalry, implementing plans in the educational-vocational sphere demands many sacrifices as well as well-thought, future-oriented, strategic decisions. The process of gaining qualifications, skills, knowledge and forming the required attitudes must start early enough in order to achieve the desired effect. A factor of the utmost importance in this respect is self-knowledge or self-awareness, which influences the correctness of choices made in this sphere, and also determines the direction in which change proceeds. What is clearly visible is the need to take risks and make various attempts in order to better know oneself and one's capabilities, especially with regard to the world of work. It is also important to learn from our mistakes, but above all not to treat the decisions we take as being definitive ones. New realities demand that young people in particular take the appropriate steps. In order to improve their qualifications and essential competences, young people use various methods of career planning and gaining experience, ranging from compulsory and extra-curricular work placements, courses and training through to their own entrepreneurial activity. Without doubt, one of the individualised ways of gaining experience, and thus shaping one's educational-vocational future is voluntary work, the subject of this paper.

The choice of this subject matter was dictated above all by the author's own experiences, as well as her observations regarding the need to acquire and develop skills essential to function effectively on the modern-day labour market, and the necessity of utilising all available resources.

I value the contribution and significance of voluntary work as a kind of social-care-educational support provided in the spheres of social work, social pedagogy and in the remaining social sciences. However, for the purposes of this study, voluntary work is presented in terms of market mechanisms as a form of education and a tool which students may use for career planning and skills development. The author's reflections and research interests focus on three main areas: voluntary work as a form of education and a means to gain qualifications, the situation of young people on the labour

market and the need for career planning. An important argument in the analysis undertaken here is that voluntary action serves as competition for educational institutions' actions aiming to develop specific competences, skills and attitudes. Specific chapters focus more closely on the issues and act as the basis for formulating research problems.

Chapter 1 comprises a review of the concepts, definitions and research related to the issue at hand. It chronicles the evolution of voluntary work from early times to the present day, presenting this activity in various countries and taking into consideration differences and similarities. Particular attention is given to the *non-profit sector*, which functions, to a great extent, as the result of volunteer participation. This sector constitutes a powerful force of non-governmental organisations, foundations and associations. The author also presents a classification of the motives guiding volunteers in their pro-society activities, as well as a profile of volunteers, which draws on research conducted in this field. The author emphasises voluntary work's huge significance as a form of education, presenting the range of skills and competences of value to the modern labour market which are developed during voluntary work. This section provides numerical data illustrating the dynamic nature of voluntary work in Poland and the benefits derived from it by those in the care of volunteers, by the local inhabitants and by the volunteers themselves.

Chapter 2 deals with civilisational transformations and their influence on individuals in their private, social and professional spheres. It chronicles the education-vocational transformations of the last 20 years, as well as the divergence and difference in interpreting global phenomena with particular consideration given to the workplace and education in the life of humans. Moreover, the author points to the changes in positioning education according to the needs of market mechanisms. In this chapter, the author also presents a time management model, or to be more precise, a detailed description of the transformation in this model resulting from changes in all areas of life. It also describes the position of individuals against the background of economic changes with regard to processes happening in the modern world. The chapter refers to the dynamics of unemployment, and a description of today's young people embarking on their professional career, with special regard given to the situation of Generation Y students and graduates. The chapter closes with a synthesis of studies and analyses in the field of employer expectations towards applicants and a presentation of a model for 21st-century employee competences.

Chapter 3 comprises a review of professional development theories and methods of career planning. The author presents various perspectives on the concept of career, as well as the factors determining it. Furthermore, with

reference to the literature (including Wołk, 2009, p. 20, Solarczyk-Ambrozik 2015), the author confirms that professional development and career are dynamic categories, constantly evolving and encompassing every aspect of the individual's life, and taking into consideration the specific nature of particular stages of development. These definitions of career reveal the subjective way they are encapsulated with regard to the value system, socio-cultural environment and the possibilities open to the individual, as well as the desired end result of designing one's educational-vocational future. The author also presents forms of such a design process.

Chapter 4 introduces research concepts and a description of how the author's research on voluntary work as a form of career planning was organised and proceeded. There is also a detailed description of the group analysed.

The empirical section of this work (chapter 5) comprises an interpretation of the author's findings regarding voluntary work as a form of career planning, illustrated by examples of such work in Poland. Programmes and campaigns implemented by particular companies, organisations, institutions, both in the public and private sector, are also listed. The author discusses the varied and multi-layered nature of selected volunteer programmes and their social impact, along with an analysis of the benefits for both the volunteer and their organisation. The main objective is to present voluntary work as a tool for young people's career planning on the present-day labour market. Finally, the paper closes with a list of tables, diagrams and figures in the theoretical and empirical sections of the work, in addition to a bibliography of written and online sources.

* * *

I would like to express my gratitude and extend my sincerest thanks to everybody you contributed to my doctoral thesis, which forms the basis of this monograph.

Above all, I would like to thank my supervisor Prof. Ewa Solarczyk-Ambrozik PhD for inspiring my research, offering valuable guidance and providing the opportunity to conduct research under her watchful eye. I would also like to thank my reviewers, Prof. Zbyszko Melosik PhD and Prof. Ewa Kurantowicz PhD, whose extremely useful comments influenced the final form of this publication.

Finally, I would like to thank my family and friends for their support, patience and understanding, without which this work would not exist.

Translated by Rob Pagett

Rozdział 1

Wolontariat jako forma aktywności człowieka

1.1. Idea i przeobrażenia wolontariatu na świecie i w Polsce

Życie człowieka budowane i kształtowane jest przez jego aktywność na różnych polach, w różnym zakresie, z różnymi ludźmi. Pod pojęciem aktywności ludzkiej kryje się inicjatywa rozumiana jako systematyczna, ciągła działalność, która posiada znamiona procesu, takie jak: planowanie, przewidywanie, racjonalizowanie (Tokarski 2008, s. 11). Aktywność jednostek i grup społecznych wyznaczała i wyznacza postęp cywilizacji, to dzięki niej ludzie poznawali nowe, nieznane dotąd im aspekty otaczającej ich rzeczywistości. Działania ludzkie, a zwłaszcza ich efekt przybierający postać dóbr materialnych czy duchowych, nastawione są głównie na pozostawienie spuścizny dla potomnych, która w szczególny sposób przyczyni się do poprawy sytuacji ekonomicznej, kulturalnej i społecznej następnymi pokoleń. Aktywność wolontariacka w najwyższym stopniu wpisuje się w ten sposób myślenia o aktywności człowieka, ponieważ tworzy ona kulturę danego społeczeństwa, zwiększa poziom zaangażowania obywateli w proces rozwiązywania problemów i pozwala sprostać wyzwaniom współczesności.

Wolontariat nie jest tylko aktem filantropii wobec potrzebujących, czy też troski o dobro wspólne, ale formą życia wynikającą z określonej wrażliwości człowieka, ukształtowanej świadomością, iż człowiek jako osoba odnajduje się i realizuje poprzez bezinteresowny dar z siebie. Wolontariat ma ogromne znaczenie wychowawczo-społeczne, stając się fundamentem dojrzałej, humanistycznej demokracji. Ma swoją rolę do spełnienia we współczesności przeżywającej nie tylko przełom wieków ale także przełom epok cywilizacyjnych. (Chrapek 2015)

Staje się ona ważną siłą w budowaniu kapitału społecznego i tworzeniu społeczeństwa obywatelskiego. Działania wolontariackie zmieniają światopogląd osób zaangażowanych w ich świadczenie, pozwalają obiektywnie

spoglądać na rzeczywistość, dają poczucie sensu życia, podwyższają samoocenę i określają także pozycję w społeczeństwie (Broniecka 2009, s. 89). Wbrew znanej i powszechnie panującej opinii wolontariat to nie tylko opieka nad starymi, schorowanymi lub niepełnosprawnymi ludźmi w organizacjach o charakterze socjalno-pomocowym i zdrowotnym, czy też zbieranie pieniędzy (Elsdon 1998, s. 143), ale także praca o charakterze biurowym (tłumaczenie tekstów, administrowanie stron internetowych organizacji i projektów), logistycznym, strategicznym i zadaniowym (praca w terenie). To także profesjonalne udzielanie porad i pomocy osobom potrzebującym.

Pomaganie drugiemu człowiekowi jest wpisane w historię i kulturę europejską. Można wyróżnić dwa podstawowe źródła wolontaryzmu w Europie: pierwsze to filantropia, mająca swoje źródło w starożytnej Grecji, drugie natomiast to chrześcijańska idea miłości do bliźniego i pomocy potrzebującym (Lalak, Pilch 1999, s. 335). W europejskim kręgu kulturowym Biblia stanowi drogowskaz, wzór postępowania. Religia chrześcijańska stworzyła podwaliny propagujące pomoc drugiemu człowiekowi jako dobro samo w sobie. Dobroczynność i bezinteresowność dają możliwość zapewnienia sobie zbawienia (Tokarski 2008, s. 26). Na przestrzeni wieków poglądy na bezinteresowną pomoc drugiemu człowiekowi ulegały przekształceniom. Od czasów średniowiecznych, gdzie dobroczynnością zajmował się głównie Kościół, poprzez czasy, kiedy działalnością charytatywną zajmowały się także organizacje kupieckie czy rzemieślnicze, do momentu powstania stowarzyszeń i fundacji. Ewolucji uległo także samo pojęcie dobroczynności, wynikające między innymi z powstających nowych prądów umysłowych i filozoficznych, takich jak humanizm, humanitaryzm oraz reformacja. Pojawiło się zjawisko filantropii, wynikające już nie tylko z samej wiary chrześcijańskiej, ale z miłości do człowieka jako istoty ludzkiej. Podejmowano różnego rodzaju działania pomocowe na rzecz najuboższych, które miały wyprowadzić ich z ubóstwa, na przykład oferując pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Pod koniec XIX wieku stosunek do filantropii i dobroczynności przeszedł ewolucję, od interpretowania tej aktywności w kategoriach działań doraźnych, czyli usuwania skutków i objawów, do poszukiwania źródeł i przyczyn określonych sytuacji. Ten sposób myślenia przyczynił się do powstania teorii i praktyki opieki społecznej, która stała się dziedziną planowaną, zorganizowaną i sterowaną przez państwo. Pozwoliło to na usystematyzowanie i wzmocnienie podejmowanych inicjatyw pomocowych.

Do kolejnych zmian w zakresie działalności prospołecznej przyczyniały się wydarzenia historyczne i polityczne. Wiek XX, który upłynął pod znakiem wojen, powstań oraz działalności konspiracyjnej, w znacznym stopniu ukształtował aktywność społeczną. W tym okresie działalność filantropijna zmieniła swój model i formę, stając się uzupełnieniem zadań realizowanych

przez administrację państwową w zakresie edukacji, kultury i zdrowia. Warto w tym miejscu podkreślić, iż przeszkodą dla funkcjonowania instytucji pozarządowych były zakazy i ograniczenia nakładane przez ówczesne władze komunistyczne, które dążyły do zatarcia poczucia solidarności społecznej poprzez zakaz zrzeszania się. W związku z zaistniałą sytuacją niejednokrotnie pomoc potrzebującym organizowana była potajemnie. Sytuacja ta dotyczyła wszystkich krajów socjalistycznych, a działania aparatu państwowego realnie przekładały się na zachowania i postawy jednostek wobec potrzebujących. Dopiero przeobrażenia ustrojowe, przebiegające w różnym tempie w krajach europejskich, pozwoliły na odrodzenie się inicjatyw niezależnych i pozarządowych. Przełom XX i XXI wieku przyniósł zmiany, które miały zasięg globalny, obejmujący między innymi gospodarkę, politykę, kulturę, sztukę i naukę. Przemiany te wyznaczyły nowy sposób myślenia, nowe wzory zachowań, nową rzeczywistość, wskazały nowe wartości. Tym samym ukształtowały nowe społeczeństwo funkcjonujące w sytuacji permanentnej transformacji i wszechobecnej niepewności, jednakże posiadające możliwość korzystania ze wszystkich dostępnych dóbr, osiągnięć cywilizacyjnych i źródeł informacji. To właśnie w tej rzeczywistości, w panującym chaosie informacyjnym i nadal rozwijającym się społeczeństwie postindustrialnym – nastawionym na zdobywanie, przetwarzanie wiedzy i informacji, oraz posiadanie rzeczy, umiejętności, przywilejów, majątku, prestiżu, marzeń i celów – wolontariat odkrywa człowieka na nowo, stawiając go w centrum swoich zainteresowań. Zwraca uwagę na osoby słabsze, które mają problem z zaadaptowaniem się do nowych warunków, kształtuje postawy obywatelskie i prospołeczne. Wolontariat daje możliwość dostrzeżenia drugiego człowieka i jego świata (Drağ, Hamerla 2007, s. 9), pomaga budować społeczeństwo obywatelskie ponad podziałami politycznymi, religijnymi czy rasowymi. Wolontariat promowany jest przez media, szkoły, instytucje państwowe i prywatne, poprzez partycypację w różnego rodzaju akcjach lub przedsięwzięciach. Upatruje się w nim elementów związanych z wychowaniem i edukacją, bezpośrednio sprzężonych z praktycznym działaniem, dlatego też warto przedstawić go w szerszym kontekście.

Aktywność wolontariacka utożsamiana jest z szeroko rozumianą aktywnością prospołeczną. Oprócz definicji w rozumieniu ustawowym, do czynienia mamy z wolontariatem na rzecz różnych podmiotów, na różnym poziomie sformalizowania oraz w bardzo zróżnicowanym obszarze. Świadczenie usług wolontariackich jest nieodłącznym elementem aktywności obywatelskiej, wyrażanej w świadczeniu usług na rzecz określonej społeczności. Jednostka ludzka, uspołeczniona, odpowiednio socjalizowana ma potrzebę angażowania się w zmienianie świata i rozwój społeczny poprzez wspieranie społeczeństwa, ponieważ odpowiedzialność za innych stanowi

istotę człowieczeństwa. We współczesnym dynamicznym, nieprzewidywalnym i stale rozwijającym się świecie tego typu działania nie tracą na ważności, a idea wolontariatu jest nadal aktualna (Braun 2005, s. 7). O tym, jak istotna i ważna jest aktywność wolontariacka oraz obecność wolontariuszy we współczesnym świecie, świadczy fakt ustanowienia dnia 5 grudnia Międzynarodowym Dniem Wolontariusza. Ponadto, rok 2001 został przez Organizację Narodów Zjednoczonych ogłoszony „Rokiem Wolontariusza”, a rok 2011 przez Unię Europejską – „Rokiem Wolontariatu”, propagującym aktywność obywatelską. Towarzyszące obchodom konferencje, konkursy i kampanie w całej Europie miały na celu pokazanie różnorodności form wolontariatu oraz jego istotnego wpływu nie tylko na odbiorców, ale i na całe społeczeństwa. W oparciu o literaturę przedmiotu, odnoszącą się do procesu ewolucji działalności wolontariackiej, można stwierdzić, iż znaczenie wolontariatu jako nieodłącznego, bardzo ważnego elementu życia człowieka ustawicznie wzrasta.

Podjmując rozważania w obszarze idei i przeobrażeń zjawiska wolontariatu, należy zwrócić uwagę na usytuowanie tego typu aktywności w kontekście globalnym i regionalnym. Odmienne bowiem wolontariat rozwijał się w różnych miejscach na świecie. Jego rozwój uwarunkowany był wpływem różnych czynników, takich jak sytuacja polityczna, okres historyczny, poglądy religijne określonej społeczności oraz dotychczasowych doświadczeń społeczności lokalnych w zakresie bezinteresownych działań na rzecz drugiego człowieka. W związku z powyższym, zasadne jest przedstawienie procesu rozwoju i znaczenia aktywności wolontariackiej w krajach zachodnich (Stany Zjednoczone), jak również na gruncie europejskim, który ma długoletnią i zróżnicowaną tradycję angażowania się w inicjatywy prospołeczne. Istotnym punktem w rozwoju wolontariatu na świecie jest okres kolonizacji Stanów Zjednoczonych. Literatura przedmiotu podkreśla, że pionierzy zasiedlający obce tereny mogli liczyć wyłącznie na siebie. Razem budowali podstawy społeczności lokalnych, a później także społeczeństw obywatelskich (Braun 2005, s. 5). Niewątpliwie przyczyniło się to do zakorzenienia tego typu aktywności w społeczeństwie amerykańskim, które do dnia dzisiejszego docenia i popularyzuje tego rodzaju działalność. Według rządowych statystyk rocznie 1/5 amerykańskiego społeczeństwa (około 62 mln) świadczy usługi wolontariackie. Wartość czasowa pracy została oszacowana na 8 miliardów godzin pracy na rzecz społeczności, co wyceniono na wartość 173 miliardów dolarów. Wiele amerykańskich firm powołało korporacyjne programy wolontariackie, zachęcające tym samym pracowników do praktykowania tej specyficznej działalności (Ellis, Campbel 2015). Badania dotyczące wolontariatu w społeczeństwie amerykańskim, prowadzone są regularnie od 2002 roku przez U.S. Census Bureau and the Bureau

of Labor Statistics. Dowodzą one, że wolontariusze funkcjonują najczęściej w obszarach związanych między innymi z edukacją, religią, kulturą w organizacjach obywatelskich, zawodowych, politycznych i międzynarodowych oraz wskazują na wzrost zainteresowania aktywnością wolontariacką we wszystkich kategoriach wiekowych (Raport Volunteer Growth in America, 2006, s. 2-4). Należy w tym miejscu zaznaczyć, że za wolontariat w Stanach Zjednoczonych uznaje się wszelkie dobrowolne działania pomocowe w organizacjach, instytucjach zarówno na rzecz osób obcych, jak i spokrewnionych (Tokarski 2008, s. 147), dlatego też wskaźnik aktywności wolontariackiej jest tak wysoki. W tym zakresie ważna i niezwykle istotna jest polityka państwa przyczyniająca się do zwiększania udziału Amerykanów w działaniach o charakterze wolontariackim. Jak wskazuje E. Pająk-Ważna, aktywność wolontariacka w Stanach Zjednoczonych jest nagradzana w formie stypendiów przeznaczanych na opłacenie kosztów nauki, może również stanowić powód umorzenia kredytu studenckiego, a sam wolontariat promowany jest za pośrednictwem mediów, w serialach i programach telewizyjnych przez znanych aktorów czy muzyków. Warto w tym miejscu dodać, że osoby piastujące wysokie stanowiska cieszące się zaufaniem społecznym, również w swoich życiorysach wskazują przykłady osobistego zaangażowania. Znani politycy i prezydenci amerykańscy (Obama, Kennedy) podejmowali liczne działania związane z wolontariatem. Doświadczenie wolontariatu traktowane jest też jako jedno z doświadczeń zawodowych, pozwalających zdobyć odpowiednią pracę (Pająk-Ważna 2011, s. 87-88). Można zatem przypuszczać, że odwoływanie się znanych ludzi (sukcesu) do własnych doświadczeń wolontariackich będzie prowadziło do dalszego wzrostu zainteresowania świadczeniem usług w tej dziedzinie, również ze względu na prestiż i możliwy sukces zawodowy.

Z kolei na kontynencie europejskim wzrost dobroczynności był wywołany przez wojny światowe – szczególnie na rzecz ofiar i ich rodzin. Jednym z pierwszych, którzy pojmowali wolontariat we współczesnym znaczeniu, czyli dobrowolnej bezpłatnej pracy na rzecz innych, był szwajcarski pacyfista Pierre Ceresole. W 1920 roku zorganizował on pierwszy obóz *Service civil volontaire* zrzeszający ochotników (spośród walczących ze sobą w trakcie wojny żołnierzy), którzy odbudowali ze zniszczeń wojennych jedną z wiosek. Działania te były w kolejnych latach kontynuowane, stając się inspiracją dla wielu jednostek i instytucji, które w imię troski o pokój działały ponad podziałami politycznymi (Chmielewski 2002, s. 920; Braun 2005, s. 4). Ustabilizowanie sytuacji politycznej w Europie wpłynęło na zakończenie działań części stowarzyszeń, jednak rola pozostałych i funkcjonujących instytucji nadal była istotna. Powstanie Unii Europejskiej miało znaczny wpływ na organizację i funkcjonowanie ruchu wolontarystycznego na Starym Konty-

nencie. Spowodowało zwiększenie spójności w zakresie tworzenia programów wolontariackich i prowadzenia wspólnej polityki odnoszącej się do promowania działalności o tym charakterze (Braun 2005, s. 5). Unia Europejska oferuje młodym ludziom udział w projektach, które dają szansę podjęcia pracy wolontariusza w krajach członkowskich (Szpringer, Florczyk, Mikołajczyk 2009, s. 13), ale także wyjazdów do krajów Trzeciego Świata, państw afrykańskich, azjatyckich oraz Ameryki Łacińskiej. Całość programu nadzorowana i monitorowana jest przez organizacje wysyłające wolontariuszy. Organizacja projektów wolontariackich jest ściśle powiązana z obszarami działań polityczno-gospodarczo-społecznych Unii Europejskiej. Praca wolontariacka na gruncie europejskim skupia się na trzech aspektach: korzyści dla społeczności, nieformalnej edukacji wolontariusza i wzmocnieniu organizacji społecznych (*Europa tętniąca życiem*, 2003, s. 4). Wolontariat wpisuje się we wszystkie polityki prowadzone przez Unię Europejską, obejmując swym zasięgiem zagadnienia z zakresu społeczeństwa obywatelskiego, komunikacji, prawa, edukacji i *Lifelong learning*, mobilności młodzieży, kultury, sportu, rozwoju regionalnego, aktywnego starzenia się, ochrony środowiska, rozwoju regionalnego, zdrowia i zatrudnienia. Szeroki i zróżnicowany obszar, wielość powiązań i wpływów spowodował, że wolontariat został uznany przez Unię Europejską za istotny element kształcenia, przyczyniający się do tworzenia europejskiego społeczeństwa obywatelskiego (Łada, Kucharczyk, Makowski, Pazderski 2010, s. 11–13).

W związku z podejmowaną tematyką szczególną uwagę należy zwrócić na dzieje wolontariatu na ziemiach polskich. Aktywność prospołeczna, polegająca na angażowaniu się w inicjatywy na rzecz potrzebujących, w głównej mierze organizowana przez Kościół i gminy wyznaniowe żydowskie, ma w Polsce długoletnią tradycję (Moroń 2009, s. 101–103). Na kształt aktywności wolontariackiej, jej zakres, ocenę i poziom zaangażowania społeczeństwa wpływały warunki historyczno-polityczne, relacje z władzami i aparatem państwowym. W Polsce, jak już zostało to wcześniej wyartykułowane, początki wolontariatu nierozzerwalnie łączą się z powstaniem i rozwojem opieki społecznej i pracy socjalnej. Pomoc społeczna przeszła ewolucję – od inicjatyw charytatywnych podejmowanych przez jednostki, do działań zinstytucjonalizowanych i unormowanych prawnie (Ustawa z dnia 16 sierpnia 1923 r. o opiece społecznej), co wynikało z krytyki dotychczasowych doraźnych form pomocy. Wybuch II wojny światowej i zajęcie przez hitlerowskie Niemcy ziem polskich przyczyniły się do likwidacji wszystkich organizacji dobroczynnych i filantropijnych. Po zakończeniu wojny w przeciągu dwóch lat państwo przejęło całkowitą kontrolę nie tylko w sferze gospodarki, ale także w sferze społecznej. W ramach państwa socjalnego to rząd kreował wzór życia kulturalno-społecznego, traktując to jako swoją misję. Narzucił

wzory postępowania, zmieniał przepisy i statuty (Tokarski 2008, s. 30–33). Niezmiernie istotnym czynnikiem jest także to, że uległa zmianie ocena pomocy społecznej (aktywności wolontariackiej) w oczach Polaków – od pozytywnej, doceniającej jej wkład w rozwiązywanie problemów, do negatywnej, wynikającej z wprowadzenia przez aparat państwowy przymusowych czynów społecznych, które tak naprawdę nie przynosiły obywatelom korzyści (Pękowska 2009, s. 39–41). Doświadczenia okresu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej sprawiły, że wolontariat zaczął być negatywnie utożsamiany z czynami społecznymi, które nie zawsze były wykonywane z własnej woli (Dąbrowski 2006, s. 3). Wolontariat w obecnym rozumieniu, odnoszącym się do inicjatyw pozarządowych i apolitycznych, zaczął funkcjonować w Polsce dopiero po roku 1980. Pojawiające się nowe możliwości w sferach życia społecznego i gospodarczego rozpoczęły również nowy okres w funkcjonowaniu działalności charytatywnej. Jak twierdzi Z. Tokarski, wolontariat otworzył drzwi do wolności, demokracji i nowoczesności (Tokarski 2008, s. 39). W życiu publicznym zaczął też funkcjonować termin „wolontariat”, który nie miał powiązań z pracą społeczną, byciem społecznikiem czy aktywistą. W tym nowym ujęciu, wolontariat stał się działaniem podejmowanym w określonym czasie, opartym o umowę-porozumienie, która zawierała zasady i procedury określające prawa i obowiązki wolontariuszy, beneficjentów i organizacji współpracujących (Pękowska 2009, s. 41). Analizując zagadnienie wolontariatu na gruncie polskim, należy zwrócić uwagę na rolę Centrów Wolontariatu w kształtowaniu i propagowaniu aktywności pomocowej. Ideę wolontariatu rozumianego według nowej definicji, nie związanej ze wspomnianymi wcześniej czynami społecznymi, przez szereg lat próbowała w Polsce zaszcześcić Barbara Hansen – Polka mieszkająca za granicą, wolontariuszka United Nations Development Programme – Umbrella Project (przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju Gospodarczego). Dopiero 1993 rok przyniósł zmiany, gdy Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych, przy współpracy z B. Hansen, zainicjowało program „Centrum Wolontariatu”, który stanowił punkt kontaktowy dla wszystkich zainteresowanych taką formą aktywności społecznej. Była to pierwsza tego typu placówka w Polsce. Centrum Wolontariatu działa po dziś dzień i robi to bardzo dynamicznie, odpowiadając na potrzeby zarówno osób potrzebujących, jak i osób wspierających, świadczy pomoc, ale pełni również inne funkcje. Regionalne centra określają beneficjentów, wskazują organizacjom, gdzie mogą szukać wolontariuszy, ponadto udzielają im wsparcia oraz aranżują i przeprowadzają dla nich szkolenia. Opracowują programy, jak i broszury informacyjne w zakresie współpracy z wolontariuszami. Swoim działaniem przyczyniają się do rozwoju więzi w społecznościach lokalnych, poszerzenia wachlarza usług ze strony sektora pozarząd-

dowego i instytucji państwowych, podnoszenia jakości wyżej wymienionych usług ze względu na zaangażowanie wolontariuszy, kształtowania postaw obywatelskich i solidarności, promowania działalności sektora pozarządowego, jak również promocji tego typu stowarzyszeń i organizacji jako miejsc pozwalających zdobyć doświadczenie i wiedzę (Pękowska 2009, s. 41–42). Jednym z największych osiągnięć dotychczasowej działalności Sieci Centrów jest wniesienie znacznego wkładu w opracowanie zapisów dotyczących wolontariatu, sformułowanych w Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Intencją osób pracujących nad brzmieniem ustawy było stworzenie warunków i przestrzeni do partnerskiej współpracy sektora pozarządowego z sektorem administracji publicznej w imię idei subydiarności.

1.2. Wolontariat – ustalenia definicyjne, uwarunkowania prawne i klasyfikacje

Sektor wolontariatu w Polsce jest bardzo zróżnicowany, składają się na niego organizacje, które powstają w ściśle określonym jednym celu, oraz te, których spektrum działania jest bardzo szerokie i wielopłaszczyznowe. Grupy docelowe poszczególnych programów i akcji wolontariackich są zróżnicowane pod względem demograficznym, wiekowym, religijnym, kulturowym i społecznym, natomiast dziedziny działalności to wspomniana kultura, opieka społeczna, edukacja, działalność sportowa i formy spędzania czasu wolnego (Tokarski 2008, s. 42). Ze względu na przyjętą logikę prezentacji zagadnień omawianych w niniejszym rozdziale, poruszenia wymaga kwestia nazewnictwa, a mianowicie niejednokrotne mylenie pojęcia wolontariatu z pojęciem woluntaryzmu. Woluntaryzm (z łac. *voluntas* – „wola”, „chęć”) to koncepcja filozoficzna wychodząca z ujęcia woli jako pierwszoplanowej zasady rzeczywistości, najwyższej władzy człowieka, silniejszej od rozumu czy intuicji (Aduszkiewicz 2009, s. 541), a zatem, gdyby używać tego terminu w odniesieniu do organizacji i jednostek działających dla dobra społeczeństwa, sugerowałoby to, jakoby podejmowały one decyzje tylko w oparciu swoje zdanie (wolę) i, nie licząc się z nikim, narzucały je innym. Stoi to w sprzeczności z ideą wolontariatu, czyli dobrowolności. Pomimo że oba pojęcia mają ten sam źródłosłów łaciński, nie powinny być używane zamiennie.

Polski sektor wolontariatu przez długi czas charakteryzowało zróżnicowane nazewnictwo. Najczęściej funkcjonujące terminy to: sektor niekomercyjny, niedochodowy, pozarządowy, trzeci sektor, niezależny, charytatywny i dobrowolny. Proponowana nazwa „społecznych organizacji”

została odrzucona ze względu na negatywny wydźwięk, kojarzący się z podległością w stosunku do organów państwowych. W większości krajów o ugruntowanej demokracji trudno jest znaleźć definicję takiego pojęcia jak wolontariat, co wynika z faktu, że aktywność społeczna jest tak popularna, że nie ma wątpliwości co do treściowego znaczenia. W Polsce pierwsze prawne zapisy o wolontariacie pojawiły się w 2000 roku w znowelizowanej Ustawie o pomocy społecznej i rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej i odnosiły się do pracy wolontariuszy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nie dotyczyły jednak świadczenia usług wolontarystycznych w innych instytucjach czy placówkach. Ogłoszenie przez Organizację Narodów Zjednoczonych roku 2001 Rokiem Wolontariusza nagłośniło i rozpropagowało taką formę aktywności, przyczyniając się do niezbędnych zmian prawnych. Kwestie sporne w Polsce uregulowała Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Wśród ogółu społeczeństwa wolontariat definiowany jest jako szeroko rozumiana pomoc drugiemu człowiekowi i kojarzony z pracą w ośrodkach pomocy społecznej, szpitalach i hospicjach. Wolontariat określa się również mianem działalności społecznej, dobroczynności czy filantropii. D. Moroń zwraca uwagę na możliwość używania tych pojęć zamiennie, ale podkreśla różnice wynikające z pochodzenia tych słów (Moroń 2009, s. 36). Odwołując się zatem do wskazań autorki, należy pamiętać, że filantropia wywodzi się z kultury antycznej, oznacza dobroczynność i pomoc potrzebującym, w tym także finansową, a swoje idee czerpie z idei humanizmu, czyli wspomnianej miłości do drugiego człowieka, dobroczynność natomiast wywodzi się z religii, oznacza nakaz opieki nad najbiedniejszymi i potrzebującymi pomocy. Wolontariat przyjmuje różne formy i jest pojęciem niezwykle szerokim, a przez to trudnym do jednolitego zdefiniowania. W literaturze przedmiotu można spotkać różne wyjaśnienie tego terminu (Kanos 2010, s. 52). Poniżej przedstawione zostały definicje zjawiska wolontariatu, opracowane przez różnych autorów. Zauważyć można w nich elementy wspólne, jednakże pojawiają się także cechy różnicujące. Wolontariat – z łac. *voluntarius* – oznacza „dobrowolny”, „chętny”. Jak wskazuje D. Becelewska, wolontariat jest określany jako bezinteresowna praca na rzecz innych ludzi potrzebujących pomocy, wykonywana w czasie wolnym, dobrowolnie, dokładnie i z zaangażowaniem, z dobroci z serca, bez oczekiwania na wyraz jakiegokolwiek wdzięczności czy inne korzyści. Autorka zwraca uwagę na fakt, że jest to praca trudna, aczkolwiek satysfakcjonująca (Becelewska 2004, s. 17). Wolontariat jest działalnością dobroczynną, ochotniczą i bezpłatną podejmowaną na rzecz drugiego człowieka, potrzebującego pomocy. Może być to osoba uboga, bezrobotna, niepełnosprawna, doznająca przemocy, samotna, bezdomna, terminalnie chora, w sędziwym wieku, czyli każdy, kto znalazł się

w sytuacji, w której nie radzi sobie i potrzebuje wsparcia innych (Matyjas 2009, s. 9). Z kolei S. Gawroński podaje trzy cechy charakterystyczne, które definiują pojęcie wolontariatu. Należą do nich: świadoma bezinteresowność z silną i altruistyczną motywacją, bezpośredniość i ciągłość oraz systematyczność (Gawroński 1999, s. 224–225). Zatem przyjęcie tej definicji prowadzi do wniosku, że wolontariuszem się jest, a nie bywa. To określony sposób życia. Z kolei M. Chmielewski określa wolontariat jako ochotniczą działalność na rozmaitych płaszczyznach życia społecznego, cechującego się różnym stopniem sformalizowania (Chmielewski 2002, s. 920). Jak wynika z przedstawionych terminów, wolontariat definiowany jest jako dobrowolna, bezpłatna, świadoma praca na rzecz innych lub całego społeczeństwa. Warto w tym miejscu zauważyć, iż określenie „bezpłatna” nie oznacza „bezinteresowna”, lecz bez wynagrodzenia. Zapłata przyjmuje bowiem formę osobistej satysfakcji, podwyższenia swoich umiejętności i uznania w oczach innych. Własne definicje przedstawiają również organizacje III sektora, odnosząc się do definicji sformułowanej przez Centrum Wolontariatu, według której wolontariat jest świadomą, dobrowolną działalnością podejmowaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzy rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie, lub na tej definicji się opierając (Braun 2005, s. 3; Czetwertyńska 2005, s. 4). Przyjmując argumentację autorów oraz kierując się wprowadzonymi regulacjami prawnymi, należy stwierdzić, iż pomoc członkom rodziny czy znajomym nie jest wolontariatem. Zaprezentowane tu charakterystyki wolontariatu mają trzy wspólne cechy do których należą: dobrowolność, wynikająca z potrzeb wolontariusza, brak wynagrodzenia finansowego i świadczenie pracy lub usług na rzecz potrzebujących. Jeszcze do niedawna zagadnienia związane z legislacją wolontariatu nie były uregulowane, a kwestie prawne dotyczące możliwości świadczenia usług wolontarystycznych na rzecz określonych placówek i instytucji poruszały następujące dokumenty:

- Ustawa z dnia 29 lutego 1990 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 1998, Nr 64, poz. 414 ze zm.),
- Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o Zakładach Opieki Zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 stycznia 1999 r. w sprawie zlecania przez PFRON organizacjom pozarządowym i jednostkom samorządu terytorialnego zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej (Dz.U. Nr 7, poz. 58),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad i form współdziałania administracji publicznej z innymi podmiotami oraz wzorców ofert, umów i sprawozdań z realizacji zadań pomocy społecznej (Dz.U. Nr 55, poz. 662),

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 września 2002 r. w sprawie zasad, na których wolontariusze mogą podjąć pracę w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, udzielających pomocy dzieciom częściowo lub całkowicie pozbawionych rodziców (Dz.U. Nr 89, poz. 900),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. 2003: Nr 5, poz. 46; Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2010, s. 7; Pietrowski 2006, s. 14).

Wymienione powyżej dokumenty prawne nie wyczerpywały całości zagadnień związanych z rozwijającym się ruchem wolontarystycznym w Polsce. Aktualną podstawą prawną działalności wolontariuszy w Polsce jest wspomniana wcześniej Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. Nr 96, poz. 873 ze zm., tekst jednolity: Dz.U. 2010: Nr 234, poz. 1536 ze zm.). Jest ona niezwykle istotnym aktem prawnym, ponieważ wprowadziła kompleksowe rozwiązania dotyczące najważniejszych dziedzin działalności organizacji pozarządowych w Polsce. Napisana w duchu konstytucyjnej zasady pomocniczości, reguluje podstawowe kwestie dotyczące działalności sektora *non-profit* w Polsce oraz stanowi zwieńczenie działań legislacyjnych podejmowanych od 1990 roku (Skiba 2007 s. 3). Ustawa obejmuje wszystkie organizacje pozarządowe, czyli w pierwszej kolejności fundacje i stowarzyszenia, jak również inne podmioty działalności pożytku publicznego, regulując zasady prowadzenia działalności, tryby powstawania, reguły i formy zlecania zadań przez administrację publiczną.

Nie można dokonać dokładnego opisu aktywności wolontariackiej, nie odnosząc się do pojęcia dotyczącego osób w nią zaangażowanych, a mianowicie wolontariuszy. W języku polskim pojęcie „wolontariusz” funkcjonowało od dawna, ale tylko w odniesieniu do praktykanta pracującego bez wynagrodzenia dla zaznajomienia się z zawodem, albo ochotnika w wojsku (Braun 2005, s. 6). *Słownik wyrazów obcych* podaje, że wolontariusz to człowiek pracujący w jakimś miejscu z własnej woli, bez zapłaty, z pobudek etycznych lub dla zdobycia doświadczenia (Smaza, Bernacka 2010, s. 334). Zgodnie z definicją Centrum Wolontariatu wolontariusz to każda osoba fizyczna, która dobrowolnie, ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji i instytucji oraz osób indywidualnych, wykraczając poza więzi koleżeńsko-rodzinne (Kołodziej 2008, s. 7). Osoby działające na tym polu określane są głównie mianem społeczników, altruistów, a nie zawsze i niekoniecznie wolontariuszy (Ochman, Jordan 1997a, s. 7).

Odnosząc się do dwóch pierwszych definicji, należy zauważyć, że autorzy wyraźnie łączą aktywność wolontariacką z rynkiem pracy, podkreślając możliwości, jakie stwarza w kontekście zaznajomienia się z zawodem i zdobycia określonego doświadczenia. Wolontariusze mogą być angażowani przez organizacje pozarządowe (stowarzyszenia i fundacje), organy administracji publicznej (ministerstwa, starostwa, gminy) oraz jednostki podlegające organom administracji publicznej (szkoły, szpitale, biblioteki, muzea). Z zapisów ustawy jasno wynika, że wolontariat nie może być świadczony na rzecz podmiotów gospodarczych, przedsiębiorstw i korporacji sektora prywatnego. W wyżej wymienionych organizacjach wolontariusze pracują na podstawie umowy-porozumienia zawartego z organizacją. W związku ze zróżnicowanym spektrum działań organizacji, które mogą współpracować z wolontariuszami, pojawia się pytanie: czy do wykonywania prac wolontarystycznych potrzebne są określone kwalifikacje? W publikacjach Centrum Wolontariatu, jak i regulaminach programów wolontariackich znajdują się informacje wyjaśniające wszelkie wątpliwości co do posiadania przez wolontariusza określonych kwalifikacji i umiejętności. Osoby chcące zostać wolontariuszem zobowiązane są do przedstawienia dokumentów potwierdzających stan zdrowia, znajomość języków obcych, a przede wszystkim wykształcenie. Wymóg specjalistycznych kwalifikacji zdarza się w bardzo szczególnych przypadkach; przykład stanowi Fundacja Lekarze bez Granic, która angażuje lekarzy wolontariuszy.

Kontynuując rozważania dotyczące terminologii związanej z pojęciem wolontariatu i wolontariusza, należy zwrócić uwagę na różnicę pomiędzy wolontariatem, stażem i praktyką. Pojęcia te nie powinny być używane zamiennie, bowiem związane są z odmiennymi motywami i charakterystyką wykonywanej pracy (Pietrowski 2006, s. 3–4). Różnicę między wolontariuszem, praktykantem i stażystą kształtują następujące determinanty: dobrovolność, bezinteresowność i brak wynagrodzenia. Praktyka wynika z programu studiów i jest obowiązkiem studenta, zatem pomimo bezpłatności (choć w niektórych przypadkach praktykanci otrzymują wynagrodzenie) praktykant nie może być utożsamiany z wolontariuszem, bowiem nie spełnia kryterium dobrovolności, a w nielicznych przypadkach – bezpłatności. Stażysta natomiast otrzymuje wynagrodzenie, wykonując obowiązki takie same jak pracownicy etatowi w celu nabycia określonej wiedzy i umiejętności, zatem również nie spełnia powyższych kryteriów, a zwłaszcza bezinteresowności i bezpłatności.

O istocie i wzrastającym znaczeniu aktywności wolontariackiej świadczy opracowanie różnego rodzaju dokumentów promujących aktywność wolontariacką. Jednym z nich jest projekt zatytułowany: *Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce*. Został on opracowany przez ekspertów w celu

wzmocnienia systemowego podejścia do wolontariatu. Zawiera wytyczne i rekomendacje, które, uwzględniając prawo krajowe, jak i wspólnotowe, wyznaczają kierunek działań o charakterze społeczno-publicznym ze szczególnym uwzględnieniem aktywności wolontariackiej (Arczewska, Całek i in. 2011, s. 3). Poruszane są w nim zagadnienia związane z rozważaniami definicyjnymi, diagnozą stanu obecnego odnoszącą się do wolontariatu w Polsce oraz wizje i cele na najbliższe dwadzieścia lat. Celem strategicznym w tym projekcie jest wzmocnienie wolontariatu jako formy aktywności obywatelskiej, prowadzącej do rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Działania ujęte w dokumencie mają na celu promowanie aktywności wolontariackiej oraz korzyści z niej wynikających dla szerokiego grona beneficjentów, zwiększenie wiedzy ogółu społeczeństwa na temat wolontariatu oraz wzmocnienie inicjatyw organizatorów wolontariatu i samych wolontariuszy. Ten długoterminowy projekt zakłada wykorzystanie potencjału tkwiącego w społeczeństwie dla jego ogólnego dobra. Promuje wolontariat jako formę edukacji pozaformalnej budującej społeczeństwo obywatelskie.

Klasyfikacja form, jakie może przybrać świadczenie usług wolontariackich, wpływa na usystematyzowanie wiedzy w zakresie inicjatyw społecznych jednostek, których niewątpliwie szczególną formę stanowi opisywany wolontariat. Umożliwia także prowadzenie badań i analiz oraz formułowania wniosków i rekomendacji. Literatura przedmiotu zawiera liczne podziały i kategoryzacje działalności wolontariackiej. Kryteria podziału stanowią przede wszystkim: czas trwania, liczba uczestników, miejsce, a także cel, jakiemu dana aktywność służy. D. Moroń przedstawia podział na: wolontariat stały (ciągły, systematyczny, regularny), wolontariat akcyjny (pojedynczy), wolontariat zagraniczny (praca za granicą państwa, EVS [European Voluntary Service]), służbę wojskową w kategoriach wolontariackich oraz praktyki i staże (Moroń 2009, s. 44). W przypadku wolontariatu stałego wolontariusz przez długi okres współpracuje z daną organizacją, instytucją, fundacją czy stowarzyszeniem, wykonując na ich rzecz określone prace czy zadania. Wolontariat akcyjny natomiast charakteryzuje się jednorazową współpracą z wolontariuszem przy organizacji danej akcji lub kampanii. Wolontariat zagraniczny to głównie praca w ramach międzynarodowych wymian i projektów wolontariackich. Przykładem wolontariatu zagranicznego są także workcampy i misje. Workcampy również dzielone są na wyjazdy krótko- i długoterminowe, z których krótkoterminowe to wyjazdy na nie więcej niż 4 tygodnie, a długoterminowe trwają do 12 miesięcy. Klasyfikacji wolontariatu można dokonać także w oparciu o motywację wolontariuszy. W takim przypadku mamy do czynienia z wolontariatem altruistycznym, zadaniowym, egoistycznym, afiliacyjnym oraz ideologicznym (Gočko 2007, s. 368; Tokarski 2008, s. 128). Wolontariat altruistyczny swoje

źródło ma w chęci bycia potrzebnym, jak również motywowany jest współczuciem dla osób cierpiących i bezdomnych. Wolontariat zadaniowy wynika z doświadczenia i powinności zadaniowej, ma na celu neutralizowanie niedostatku i bezduszności profesjonalnej opieki np. medycznej. Z kolei sprawdzenie siebie, uzyskanie prestiżu w oczach innych, pozyskiwanie nowych umiejętności oraz zdobycie płatnej pracy to według B. Gocko czynniki motywujące do podjęcia wolontariatu egoistycznego, nastawionego na korzyści wolontariusza. Z wolontariatem afiliacyjnym mamy do czynienia w przypadku chęci przebywania i szukania kontaktu w środowisku z osobami podobnie myślącymi i odczuwającymi. Z kolei przekazane wzorce rodzinne, społeczne i przeżycia religijne mają wpływ na podejmowanie wolontariatu ideologicznego.

Wolontariat można także sklasyfikować ze względu na liczbę zaangażowanych osób. Wyróżniamy wówczas: wolontariat indywidualny i grupowy (Braun 2005, s. 12). Warto jednak podkreślić, iż wolontariat indywidualny nie jest uregulowany prawnie w Polsce, co wynika z tego, iż zaangażowanie pojedynczej osoby (nieprzynależącej do instytucji/organizacji) w opiekę nad osobą starszą lub inną działalność na rzecz kogoś, nie wynikające ze współpracy z żadną organizacją czy też instytucją, nie jest uznawane za wolontariat w świetle przepisów ustawy (Gocko 2007, s. 369), przez co także nie jest ewidencjonowane, nie podlega badaniom ani statystykom.

Dokonano także podziału wolontariatu w oparciu o organizacje, na rzecz których świadczone są usługi pomocowe. W tym przypadku mamy do czynienia z wolontariatem na rzecz organizacji pozarządowych, administracji publicznej lub też organizacji międzynarodowych.

Osoby angażujące się w działalność wolontariacką, wykorzystują możliwości i narzędzia postępu technologicznego i rozwoju technologii komunikacyjnych, dzięki czemu powstał także wolontariat wirtualny, zwany e-wolontariatem lub wolontariatem internetowym. Popularność tej formy wynika z faktu, że nie jest ona ograniczona czasem, miejscem, formą, a także, co istotne – nie generuje kosztów. Należy podkreślić, że pomimo tego, że jest to pomoc wirtualna, tak samo wymaga zaangażowania oraz czasu i może dać określone, wymierne efekty. E-wolontariat rozwija się bardzo dynamicznie. Swoją rozwój zawdzięcza coraz większej dostępności do Internetu, ale również pokonywaniu barier czasowo-przestrzennych. Pozwala zachować anonimowość, co może przyczynić się do szybszego nawiązania relacji z osobą potrzebującą pomocy ze względu na brak możliwości identyfikacji oraz bez obaw przed ośmieszeniem czy współczuciem w przypadku bezpośredniego kontaktu. Przypuszcza się, iż uczestnicy e-wolontariatu, zarówno wolontariusze, jak i beneficjenci czują się bezpiecznej, przez co są bardziej

szczerzy i bezpośredni. Jako narzędzia działania stosuje: rozsyłanie e-maili do sponsorów (jest to o wiele większy zasięg niż poczta tradycyjna), tworzenie stron pomocowych dla określonych odbiorców, tworzenie wirtualnych fundacji, tłumaczenie dokumentów na różne języki, prowadzenie kursów i szkoleń oraz udostępnianie materiałów szkoleniowych, jak również koordynowanie działań wolontariuszy. E-wolontariat stanowi alternatywę dla ludzi, którzy z różnych powodów (np. niepełnosprawności) nie mają możliwości uczestniczenia w tradycyjnych, bezpośrednich formach świadczenia usług wolontarystycznych (Kołodziejczyk 2009, s. 97–101).

Niezwykłe ciekawą formą jest wolontariat pracowniczy, odbywany na rzecz potrzebujących, ale w miejscu pracy. Jest to jedna z coraz popularniejszych form świadczenia usług wolontarystycznych w czasach, których znamioną cechą jest to, że kariera zawodowa stawiana jest często na pierwszym miejscu. Pojęcie wolontariatu pracowniczego jest mało znane w Polsce, pomimo że idea społecznej odpowiedzialności biznesu jest od wielu lat obecna w Europie Zachodniej. Sektor biznesu, którego zasadniczym celem funkcjonowania jest osiągnięcie zysków, z własnej inicjatywy podejmuje działania na rzecz otaczającej go społeczności. Fundamentalnym celem wolontariatu pracowniczego jest podejmowanie przez pracowników danej organizacji czy instytucji bezinteresownych działań na rzecz potrzebujących. Cechą wyróżniającą tę formę wolontariatu jest to, że jest stymulowany i – do pewnego przynajmniej stopnia – organizowany przez pracodawcę. Wiele firm z całego świata realizuje w ten sposób idee edukacji permanentnej (Barańska 2013, s. 233–251). Inną możliwością stanowi wolontariat międzynarodowy. Cieszy się on popularnością zwłaszcza wśród młodych ludzi, a najczęstszą formą tego typu wolontariatu jest wolontariat europejski. Głównym jego celem jest rozwijanie solidarności i promowanie tolerancji, które mają przyczynić się do zwiększenia spójności społecznej w krajach Unii Europejskiej. Wolontariat Europejski (EVS) jest kształcącą formą pracy, stanowiącą rodzaj edukacji pozaformalnej, uwzględniającą takie elementy jak: ustalanie efektów pracy w określonej perspektywie czasowej, uzgadnianie metod uczenia się, formalne poświadczenie nabytych umiejętności, jak również udział wolontariusza w obowiązkowych i nieobowiązkowych szkoleniach, permanentna pomoc merytoryczna i opieka w trakcie pracy wolontariackiej. Wolontariat Europejski to druga akcja programu „Młodzież w działaniu”¹,

¹ „Młodzież w działaniu” to program Unii Europejskiej, który pozwala uzyskać dofinansowanie na realizację projektów mających na celu rozwój osobowości młodych ludzi oraz nabywanie przez nich nowych umiejętności. Program „Młodzież w działaniu” powstał w celu przezwyciężania barier, uprzedzeń i stereotypów wśród młodych ludzi i zastępowania ich poczuciem solidarności i tolerancji, ma na celu wspieranie mobilności młodzieży oraz promowanie aktywności obywatelskiej, a w szczególności obywatelstwa europejskiego (<http://www.mlodziw.org.pl>).

który za pomocą projektów zagranicznych, ekologicznych, socjalnych i kulturowych dokonuje wymiany dobrych praktyk w zakresie rozwiązywania określonych problemów. EVS jest doskonałym połączeniem trzech niezwykle ważnych aspektów funkcjonowania jednostki na współczesnym rynku pracy: nauki języka obcego, zdobywania doświadczenia i wyjazdów zagranicznych. W sposób priorytetowy traktowane są projekty angażujące młodzież niepełnosprawną, pochodzącą ze środowisk dotkniętych ubóstwem, bezrobociem i patologiami, młodzież mającą utrudnione możliwości kontynuowania nauki albo zdobycia pracy. Europejski Wolontariat to wachlarz ogromnych możliwości i korzyści, do których niepodważalnie należy zaklasyfikować: możliwość rozwoju osobistego, zmianę samego siebie, silne przeżycia emocjonalne, usamodzielnienie się, nowe wyzwania i doświadczenia, ujawnienie się (odnalezienie w sobie) nowych talentów, praktyczną naukę języków obcych, sprecyzowanie własnych zainteresowań zawodowych oraz pozazawodowych, odnalezienie pomysłu na siebie, szkołę, zawód, przyszłość. Realizacja projektu to prawdziwa szkoła życia, która uczy odnajdywania się w trudnych sytuacjach i samodzielności. Projekty EVS dotyczą bardzo zróżnicowanych obszarów i zagadnień związanych ze środowiskiem naturalnym, kulturą, sztuką, zajęciami z dziećmi, młodzieżą i osobami starszymi, sportem i rekreacją, zapobieganiem rasizmowi, narkomanii, bezrobociu oraz szerzeniem świadomości europejskiej (Krach 2010).

1.3. Wolontariat w świetle badań

Międzynarodowe raporty podkreślają strategiczne znaczenia i rolę aktywności społecznej, zwłaszcza działalności wolontariackiej w procesie osiągnięcia celów rozwojowych, a w szczególności tzw. Milenijnych Celów Rozwojowych zaplanowanych do 2015 roku, do których należą zredukowanie skrajnego ubóstwa i głodu, upowszechnienie nauczania na poziomie podstawowym, ograniczenie umieralności dzieci, promowanie równości i bardziej zrównoważony rozwój (Raport *Volunteering and Social Activism*, 2008, s. 7). Wolontariat staje się zjawiskiem coraz bardziej popularnym i docenianym, świadczy o tym coraz większa liczba publikowanych artykułów, raportów i wyników badań. Dzięki różnego rodzaju badaniom prowadzonym zarówno na gruncie międzynarodowym, jak i polskim przez organizacje i stowarzyszenia, takie jak Sieć Centrum Wolontariatu, Stowarzyszenie Klon /Jawor czy Eurobarometr, można poznać trendy dotyczące aktywności wolontariackiej w Polsce i na świecie. Prowadzone badania i analizy wskazują źródła aktywności, przyczyny wzrostu lub spadku zainteresowania świadczeniem usług wolontariackich, jak również wyznaczają dalsze kierunki

działań w celu promowania tego typu inicjatyw. Wyniki badań wskazują zakres i obszar działań wolontariuszy, rekomendują podjęcie określonych prac w celu zwiększenia korzyści wynikających z tego typu inicjatyw, ale jednocześnie unaoczniają pewne ograniczenia, bariery, luki i nieścisłości w obowiązujących przepisach.

Rozpoczynając rozważania dotyczące świadczenia usług wolontariackich, należy odnieść się do przyczyn ich podejmowania. Jest to niezwykle istotne zagadnienie w związku z poruszonym tematem i usytuowaniem go na tle mechanizmów rynku pracy. Podrozdział ten stanowi próbę odpowiedzi na pytanie: dlaczego ludzie podejmują prace o charakterze wolontariackim i co motywuje ich do działania? Prezentuje także profil wolontariusza, obszar działania, a także wyniki dotychczasowych badań prowadzonych w obszarze aktywności wolontariackiej.

Termin *motywacja* odnosi się do „wszelkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchamianie i zakończenie zachowania...” (Łukaszewski 2006, s. 427). W literaturze przedmiotu można znaleźć różne koncepcje dotyczące motywacji wolontariuszy, które wynikają ze specyfiki wolontariatu, czyli jego dobrowolności i nieodpłatności. Problematyka związana z motywami angażowania się w działalność podejmowana jest przez licznych autorów, m.in. M. Ochman i P. Jordana (1997a; b), M. Góreckiego (1999), S. Gawrońskiego (1999), B. Kromolicą (2005), J. Dąbrowskiego i M. Gumkowską (2002) oraz Z. Tokarskiego (2008). Zagadnienie dotyczące motywów jest niezwykle istotne zarówno w odniesieniu do czynników wpływających na podjęcie pracy o charakterze wolontariackim, jak i podtrzymania chęci jej kontynuowania. Po pierwsze, w przypadku wolontariuszy mamy do czynienia z innymi rodzajami faktorów wpływających na podjęcie pracy niż w przypadku pracowników etatowych. Po drugie, instrumenty takie jak płaca czy premia nie spełniają swojej roli motywacyjnej w tym przypadku (Basińska, Nowak 2010, s. 3), ponieważ w motywowaniu wolontariuszy istotne są jedynie bodźce pozapłacowe.

Jak wskazuje literatura, czynnikiem sprawczym i siłą napędową ludzkiego zachowania w określonej dziedzinie była i jest chęć zaspokojenia potrzeby: stanu psychicznego odczuwalnego przez jednostkę jako brak czegoś. Najbardziej znaną teorią dotyczącą potrzeb jest hierarchiczna koncepcja potrzeb i ich zaspokajania A. Masłowa. Zgodnie z tą teorią potrzeby wyższego rzędu, takie jak samorealizacja, pojawiają się w momencie zaspokojenia potrzeb niższego rzędu. Zaspokojenie potrzeb podstawowych, biologicznych i fizycznych uruchamia nowe potrzeby i chęć ich zaspokojenia (Łukaszewski 2006, s. 431–433). Teoria ta stała się podstawą koncepcji R. Ingleharta, która poszukiwała źródeł działań prospołecznych, w tym wolontariackich. Według Ingleharta przyczyn świadczenia usług wolontariackich należy upa-

trywać w dominacji wartości materialistycznych (potrzeba bezpieczeństwa, ekonomiczna i fizyczna) lub postmaterialistycznych (potrzeba samorealizacji, ekspresji, jakości życia) (Hubert 2008, s. 206). Zgodnie z założeniami teorii Ingleharta jednostki zdolne do działania na rzecz wspólnego dobra, do budowy społeczeństwa obywatelskiego poprzez akt uczestnictwa, mogą sobie pozwolić na działania prospołeczne dopiero w momencie dominacji wartości postmaterialistycznych.

Zarówno koncepcja Masłowa, jak i Ingleharta wskazują, iż działania wolontariackie podejmowane są w momencie zaspokojenia przez daną jednostkę podstawowych potrzeb ekonomicznych, związanych z zabezpieczeniem w pierwszej kolejności swojej aktualnej sytuacji i przyszłości. Zaangażowanie w aktywność wolontariacką, a zarazem rodzaje wolontariatu, wynikają z motywów: altruistycznych, zadaniowych, ideologicznych, egoistycznych i afiliacyjnych. Motywacja altruistyczna wiąże się z potrzebą pomocy potrzebującym. Motywacja zadaniowa ma na celu zlikwidowanie niedostatków i bezduszości funkcjonujących już instytucji, i często wypływa z doświadczenia i powinności zawodowej lub poczucia misji wykonywanego zawodu. Przeżycia religijne, wzorce rodzinne leżą u podstaw motywacji ideologicznej. Ciekawy przykład stanowi motywacja egoistyczna, nazwana także „egocentryczną”, ze względu na pejoratywne nacechowanie pierwszego słowa, a wynikająca z niskiej samooceny, chęci udowodnienia komuś czegoś, dorównania innym, podniesienia swojego prestiżu w oczach otoczenia, ale również, jak wskazuje Tokarski, związana z nabyciem nowych umiejętności umożliwiających zdobycie płatnej pracy. Motywacja o charakterze afiliacyjnym związana jest z poszukiwaniem i chęcią kontaktu z osobami o podobnym sposobie myślenia i odczuwania (Tokarski 2008, s. 128–129). Podobną typologię przedstawia M. Wszyńska, sytuując aktywność prospołeczną na tle motywacji egocentrycznej, kiedy to człowiek pomaga, ponieważ czerpie z tego korzyści lub pragnie stworzyć dla siebie pomyślnie warunki zewnętrzne; motywacji empatycznej, wynikającej ze zmniejszenia przez jednostkę przykrych doznań związanych z obcowaniem z osobą cierpiącą; oraz motywacji normatywnej, odnoszącej się do uzewnętrzniania norm moralnych i zachowania w zgodzie z nimi (Wszyńska 2008, s. 205).

Przyjęcie powyższych definicji zmusza do podjęcia dyskusji o bezinteresowności działań wolontariackich. Czym jest bezinteresowność wolontariusza? Czy jest to zjawisko tożsame z dobroduszością, altruizmem i brakiem wynagrodzenia, czy może jest to postępowanie bez oczekiwania jakichkolwiek korzyści? Zgodnie z poglądami autorów, każde działanie, w tym także wolontariackie, jest działaniem interesownym, ponieważ w zamian za swoją pracę wolontariusze otrzymują satysfakcję, możliwość samorealizacji, nowe kontakty, poczucie bycia potrzebnym i doświadczenie, należy zatem wnio-

skować, że ich zaangażowanie nigdy nie jest do końca bezinteresowne. Odpowiadając na postawione wcześniej pytanie, warto podkreślić, iż bezinteresowność wolontariacka interpretowana jest jako działanie bez ukrytych zamiarów i intencji, zakamuflowanych działań i inicjatyw, mających na celu zupełnie coś innego, niż pierwotnie założono. Powyższe wnioski potwierdzają dotychczasowe badania prowadzone w obszarze źródeł aktywności pomocowych, wskazujące na egocentryczny charakter motywów.

Według M. Ochman i M. Janeczek najczęstszymi motywami podjęcia pracy wolontariackiej są: chęć bycia potrzebnym (52% badanych), poczucie satysfakcji (33% badanych), chęć pomagania innym (15% badanych), otrzymywanie wyrazów wdzięczności (15% badanych), możliwość poznania nowych ludzi (11% badanych), przekonanie o walce w słusznej sprawie (9% badanych), zdobycie nowych umiejętności (1% badanych), i spłacanie długu społecznego (1% badanych) (Ochman, Janeczek 1996, s. 70–71). Podobnie, do najczęstszych motywów podejmowania działalności wolontariackiej według K. Kossek można zaliczyć: chęć sprawdzenia się, podzielenie się swoim doświadczeniem, zdobycie nowych umiejętności, poznanie nowych ludzi, chęć niesienia pomocy, ucieczkę przed samotnością, wypełnienie czasu wolnego, poszerzenie doświadczenia zawodowego, zbadanie nowych możliwości zawodowych, zwiększenie satysfakcji z wykonywanej pracy, spłatę długu wdzięczności wobec innych, uaktywnienie społeczne, uaktywnienie zawodowe, względy religijne (Kossek 2009, s. 143). Według J. Przewłockiej ponad połowa wolontariuszy podejmuje aktywność pomocową ze względu na zainteresowania i pozytywne doświadczenia związane z wolontariatem. Drugim czynnikiem motywującym jest przeświadczenie o dwukierunkowym charakterze świadczenia usług wolontarystycznych oraz postępowanie zgodnie z posiadanym systemem norm i wartości (Przewłocka 2011a, s. 18). Złożoność problemu motywacji uniemożliwia stworzenie zamkniętej i wyczerpującej listy czynników motywujących. Motywy są zróżnicowane ze względu na wiek, pochodzenie oraz wcześniejsze doświadczenia wolontariuszy. Warto podkreślić, że typologie i koncepcje motywacji wolontariuszy nie mają charakteru uniwersalnego (Basińska, Nowak 2010, s. 13). Oznacza to, że wyników badań w odniesieniu do źródeł angażowania w inicjatywę wolontariackie nie można generalizować.

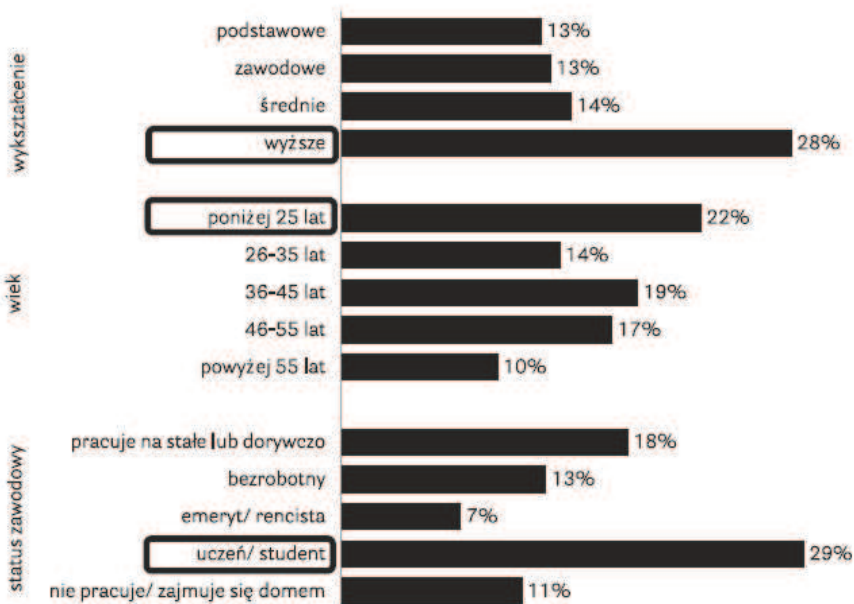
Nie ulega jednak wątpliwości, że aktywność wolontariacka to pewnego rodzaju poczucie misji, zbiór określonych wartości, które przyczyniają się do podjęcia tego typu aktywności. To rodzaj służby, w której niezmiernie ważne są: bezinteresowność, determinacja, wrażliwość, wytrwałość, cierpliwość, dyscyplina emocjonalna, czyli cechy dojrzałej osobowości. Charakterystyki wolontariusza można dokonać w oparciu o różne czynniki, z których pierwszym jest czas poświęcony na świadczenie usług wolontariackich. Literatura

przedmiotu przedstawia podział wolontariuszy na: okazjonalistów – którzy podejmują tego typu aktywność pod wpływem impulsu, średniodystansowców – działających aktywnie do czasu osiągnięcia celu, oraz działacze permanentnych – którzy sens swojego życia łączą z działalnością wolontariacką i społeczną (Pękowska 2009, s. 42–43). Drugim pierwiastkiem różnicującym jest poziom wiedzy. W tym przypadku mamy do czynienia z generalistami (typ profesjonalny) – osobami o dużej wiedzy i umiejętnościach komunikacyjnych, chętnie angażującymi się w aktywności prospołeczne, które najczęściej wykonują zawody związane z pomaganiem, oraz ze specjalistami (typ nieprofesjonalny) – osobami, które doświadczyły w swoim życiu wielu traumatycznych przeżyć i na bazie własnego doświadczenia pomagają rozwiązywać problemy innych (Kanos 2010, s. 52).

Bycie wolontariuszem to przyjęcie określonego sposobu życia charakteryzującego się aktywną postawą w zakresie działań społecznych. Wolontariusze oceniani są bardzo różnie. Z jednej strony stanowią wzór do naśladowania, z drugiej natomiast budzą politowanie, odnoszące się do braku możliwości spędzania przez nich w inny sposób czasu wolnego (Olubiński 2005, s. 47). Ocena ta wynika najprawdopodobniej z niewystarczającego poziomu wiedzy ogółu społeczeństwa odnośnie motywów podejmowania aktywności wolontariackiej oraz funkcjonowania organizacji współpracujących z wolontariuszami. Wolontariusz to osoba o szczególnych predyspozycjach osobowościowych. Literatura przedmiotu zawiera wiele charakterystyk i opisów sylwetek wolontariuszy (Matyjas 2009, s. 188–189). Mając na uwadze powyższe, postaram się dokonać pewnych uogólnień w odniesieniu do sylwetki wolontariusza. Podejmując rozważania dotyczące profilu wolontariusza, nie można pominąć faktu, iż wolontariusz nie jest pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy. Podstawowa różnica wynika głównie z dwóch czynników. Po pierwsze, wolontariusz nie jest pracownikiem, bowiem nie pobiera wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Po drugie, wykonuje świadczenie na podstawie porozumienia o charakterze cywilno-prawnym, a nie umowy o pracę. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie podkreśla, że działalność wolontariuszy odpowiada świadczeniu pracy, ale nie jest nim w świetle przepisów kodeksu pracy (Pietrowski, Skiba 2004, s. 6). Wolontariat nie wlicza się więc do stażu pracy i zgodnie z art. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pozwala na uzyskanie przez wolontariusza statusu bezrobotnego.

Czynniki kształtujące profil wolontariusza można rozpatrywać na poziomie mikro, odnosić się będą wówczas do indywidualnych cech jednostek, wieku, wykształcenia, dochodów, oraz na poziomie makro, gdzie wpływ na podejmowanie aktywności wolontariackiej ma otoczenie, warunki ekono-

miczne, prawo, kultura i relacja między państwem a sektorem pozarządowym. Literatura przedmiotu (Przyszczykowski, Solarczyk-Ambrozik, Przewłocka, Gumkowska, Herbst) wskazuje, że osoby wspierające inicjatywy prospołeczne – wolontariusze – to najczęściej osoby wykształcone i aktywne zawodowo. Badania wskazują, że w Polsce większość wolontariuszy stanowią niezamożne kobiety, osoby z wykształceniem wyższym, uczniowie i studenci (Cichoń 2008, s. 65). Jak przedstawia ryc. 1, badania prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor potwierdzają, iż istotnym czynnikiem wpływającym na aktywność wolontariacką jest wykształcenie wolontariuszy. Największy odsetek wolontariuszy stanowią osoby z wykształceniem wyższym. Ponadto, cechą charakterystyczną polskiego wolontariatu jest duża aktywność uczniów i studentów w tym obszarze. Jak wskazuje E. Solarczyk-Ambrozik, studenci zachowania prospołeczne przejawiają w postaci pracy w domach opieki społecznej, domach dziecka, parafiach. Pomagają niepełnosprawnym dzieciom oraz wspierają inne inicjatywy o charakterze pomocowym (Solarczyk-Ambrozik 2003, s. 77). Wynika to między innymi z większej ilości czasu wolnego, jakim dysponują młodzi ludzie (Hanyga-Janczak 2009, s. 105), oraz programów wolontariackich, promowanych w szkołach i na uczelniach, w ramach których można zdobyć doświadczenie.



Ryc. 1. Odsetek wolontariuszy ze względu na: wykształcenie, wiek i status zawodowy.
 Źródło: J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010. Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa 2011, s. 15

Status ucznia czy studenta nierozzerwalnie łączy się z wiekiem i sytuacją życiową. Zdecydowanie najaktywniejsze są osoby poniżej 25 roku życia, które na ogół nie założyły własnych rodzin i nie są aktywne pełnoetatowo (Przewłocka 2011a, s. 14), w związku z tym mogą zainwestować swój czas wolny w świadczenie usług wolontariackich. Badania prowadzone przez różnych autorów dotyczące sylwetek wolontariuszy wskazują, że wiek wolontariuszy jest bardzo zróżnicowany: od uczniów poprzez studentów do osób w wieku emerytalnym (Matyjas 2009, s. 9). Wolontariusze różnią się między sobą również ze względu na pochodzenie społeczne, jak i kulturowe, płeć i doświadczenie (Broniecka 2009, s. 89).

Nawiązując do roli wolontariusza wynikającej z definicji, jako osoby świadczącej pomoc drugiej osobie, należy w tym miejscu zwrócić uwagę na oczekiwania społeczne względem predyspozycji i cech osobowościowych wolontariuszy. A.J. Sowiński wskazuje, iż niezmiernie istotna jest tu afirmacja życia, gotowość do czynienia dobra, wrażliwość społeczna, umiłowanie idei pomocniczości oraz pragnienie jej urzeczywistnienia. Ponadto wskazuje na wielkoduszność, szlachetność, dzielność oraz poczucie odpowiedzialności. Literatura przedmiotu i badania prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor w obszarze specyfiki polskiej aktywności wolontariackiej dowodzą, że niezwykle istotne są: fachowość w dziedzinie uprawianej działalności, dyspozycyjność odnosząca się do poświęcania swojego czasu wolnego oraz umiejętność podejmowania zadań, służby i wyzwań. W związku z powyższym, wolontariusza powinny cechować: samodzielność w działaniu, wyrażająca się w umiejętności planowania pracy własnej, samokontroli i podejmowaniu inicjatywy; a także komunikatywność, rozumiana jako umiejętność nawiązywania i podtrzymywania kontaktu oraz utrzymywanie poprawnych relacji z drugim człowiekiem. Dopelnienie powyższej charakterystyki stanowią: zaradność, stałość i zdyscyplinowanie (Sowiński 2005, s. 94–101). Powyższe cechy stanowią przykład w pełni ukształtowanej tożsamości, której wewnętrzna dojrzałość wyrażana jest właśnie w świadomym i efektywnym funkcjonowaniu w obszarze aktywności wolontariackiej (Segiet 2005, s. 119).

Nieodłącznym elementem charakterystyki wolontariuszy jest zakres wykonywanych obowiązków, który stanowi niezwykle ważny aspekt na tle podejmowanej tematyki. Wolontariusze w trakcie współpracy z organizacjami, instytucjami i stowarzyszeniami, w celu efektywniejszego wypełniania określonych obowiązków, przechodzą różnego rodzaju szkolenia podnoszące ich kwalifikacje. Przygotowują one wolontariuszy do pracy i jednocześnie ułatwiają instytucjom współpracę z ochotnikami. Wolontariusze szkoleni są w zakresie określonych bloków tematycznych, a poruszane

zagadnienia związane są z motywami podejmowania aktywności wolontariackiej, klasyfikacjami i rodzajami aktywności. Szkolenia i warsztaty poszerzają wiedzę i umiejętności z zakresu metod pracy wolontariusza. Uczestnicy kursów i szkoleń uzyskują wiedzę z zakresu korzyści, jakie przynosi ich aktywność, zarówno beneficjentom, jak i organizacjom, z którymi współpracują. Instytucje natomiast szkolą się, zwiększając zasób wiedzy z zakresu sposobów poszukiwania i pozyskiwania wolontariuszy, form ich nagradzania i motywowania, jak również zmieniających się przepisów i uwarunkowań prawnych, określających zasady współpracy z wolontariuszami oraz sposoby rozwiązywania konfliktów (Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2010, s. 5). Jak podkreśla A.J. Sowiński, błędem i nieporozumieniem jest redukcja działań wolontariuszy tylko do zadań charytatywnych i pomocowych w obrębie pracy socjalnej. Wolontariusze podejmują często zadania, których nikt inny nie chce się podjąć, są to bowiem osoby silne, pełne wiary i nadziei w słuszność, skuteczność i sens podejmowanych działań (Olubiński 2005, s. 48). W celu przedstawienia pełnej charakterystyki wolontariuszy, zasadne i konieczne jest wykazanie czynności przez nich podejmowanych (tabela 1). W oparciu o przedstawione dane można stwierdzić, iż największy odsetek zadań to te o charakterze logistycznym, takie jak organizowanie imprez, spotkań i uroczystości (81% wolontariuszy wykonywało taki rodzaj pracy). Wolontariusze wykonują bardzo często zadania, które stanowią podstawę funkcjonowania danej instytucji czy organizacji, takie jak: prace administracyjno-biurowe (58,3% wolontariuszy wykonuje pracę o tym charakterze) czy zbieranie i gromadzenie danych niezbędnych dla funkcjonowania placówki, zbieranie podpisów, roznoszenie ulotek czy plakatów (39,5% wolontariuszy wspierało w ten sposób organizację, z którą współpracowało) oraz promocja organizacji (41,2% wolontariuszy promowało organizację) w społecznościach lokalnych. Zadania powierzane wolontariuszom są z reguły odzwierciedleniem prac wykonywanych przez pracowników etatowych (Gocko 2007, s. 363).

Sytuacji takiej należy upatrywać w brakach kadrowych instytucji lub organizacji sektora NGO, wynikających z ograniczonych możliwości finansowych. Warto podkreślić, że odpowiednie kwalifikacje wolontariuszy pozwalają instytucji na ich pełne zaangażowanie i powierzenie im obowiązków równorzędnych z zadaniami i funkcjami osób zatrudnionych. Potwierdza to B. Koszyła, wskazując, iż niezwykle ważne jest, by zadania powierzane wolontariuszom w pełni wykorzystywały posiadane przez nich kwalifikacje i umiejętności (Koszyła 2000). Teza autorki jest niezwykle istotna w odniesieniu do podejmowanego tematu, ponieważ dopasowanie kompetencji pozwala na efektywniejsze wykonywanie obowiązków, a tym samym pozwala je doskonalić.

Tabela 1. Prace wykonywane przez wolontariuszy w organizacjach. Źródło: D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 155

Rodzaj pracy	% wolontariuszy
Organizowanie imprez, spotkań, kampanii, akcji, przygotowywanie uroczystości	81,6
Bezpośrednia pomoc osobom potrzebującym pomocy (np. robienie zakupów, pomoc w pracach domowych, opieka)	31,1
Pomoc osobom potrzebującym w instytucjach (w szpitalach, domach pomocy społecznej, domach dziecka)	23,2
Zbieranie pieniędzy, sprzedaż przedmiotów, chodzenie z puszką	28,9
Zbierania i dystrybucja informacji czyli rozklejanie plakatów, rozdanie ulotek, zbieranie podpisów, praca przy telefonie zaufania	39,5
Prace porządkowe	32,0
Prace administracyjno-biurowe	58,3
Gromadzenie danych, informacji, wiadomości niezbędnych do działania organizacji	39,5
Poradnictwo, doradztwo, praca ekspercka	27,6
Prowadzenie zajęć, kursów, warsztatów, szkoleń	32,0
Ratownictwo – straż pożarna, GOPR, WOPR	4,4
Promocja organizacji	41,2
Praca w zarządzie, radzie, komitecie	29,8
Pomoc w zarządzaniu projektami, programami prowadzonymi przez organizację	31,6
Inne prace	6,6

Charakteryzując sylwetkę wolontariusza, nie można pominąć tak ważnego aspektu, jakim jest edukacja i doskonalenie warsztatu pracy. Wolontariusze powinni nieustannie pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności, aby podejmowane przez nich działania były bardziej profesjonalne (Kanos 2010, s. 27). Praca na rzecz drugiego człowieka wymaga uaktualniania posiadanej wiedzy, ale przede wszystkim chęci jej zdobywania. Dowodem są liczne kursy i szkolenia inicjowane przez instytucje, jak i samych wolontariuszy. Niewątpliwie elementem sylwetki wolontariusza jest znajomość obowiązujących regulacji prawnych oraz działanie w zgodzie z nimi. Specyficzny charakter aktywności wolontariackiej jest określony szeregiem norm i zasad. Wśród nich szczególną uwagę warto zwrócić na istnienie i funkcjonowanie nieformalnego kodeksu postępowania wolontarystycznego. Jest to zbiór niepisanych zasad i norm, które nie znajdują się w żadnych ustawach, przepisach czy statutach. Kodeks wskazuje, jak wolontariusz powinien zachowywać się w swojej pracy i czym się kierować. Niejednokrotnie w trakcie wykonywania obowiązków wolontariusz podejmuje działania wpisane

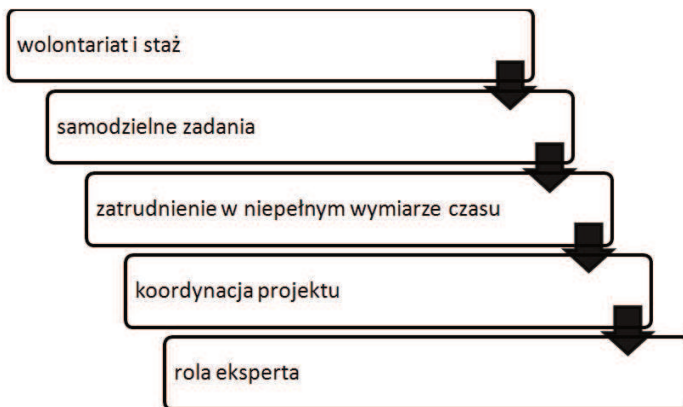
w określone zadania zawodowe, związane między innymi z ochroną życia, mienia, zdrowia, bezpieczeństwem i wolnością. Kodeks etyczny stanowi podstawę do rozwiązywania konfliktów, jakie mogą zaistnieć, ale i przyczynia się równocześnie do zwiększenia zaufania nie tylko w stosunku do wolontariuszy, lecz także do organizacji i instytucji, na rzecz których wolontariusze pracują. Oprócz kodeksu postępowania wolontariuszy funkcjonuje również Karta Etyczna Wolontariusza i Karta Wolontariusza, które określają zasady postępowania względem drugiego człowieka bądź instytucji, na rzecz których świadczone są usługi pomocowe. Dokumenty te również w sposób pośredni przedstawiają definicję wolontariatu, wynikającą z oczekiwanych postaw i zachowań jako płaszczyzny współpracy różnych ludzi, z szerokim wachlarzem możliwości dla obu stron (Broniecka 2009, s. 91-92). Przedstawiając sylwetkę wolontariusza, należy odnieść się także do sposobów motywowania. Wolontariuszy nie można zmotywować do pracy standardowymi metodami, jak premia czy płaca, bowiem ich praca nie zakłada wynagrodzenia w formie pieniężnej. Zatem mechanizm motywowania i nagradzania jest bardziej złożony niż w przypadku pracownika etatowego, bowiem działa on w oparciu o motywacje wewnętrzne. System motywacyjny wolontariuszy opiera się na pozafinansowych formach, do których należą: pochwała, stwarzanie dalszych możliwości rozwoju, wzbogacenie pracy, kontrola procesu pracy i efektywna komunikacja wewnętrzna, doskonalenie sytuacji pracy oraz rotacja pracy (Basińska, Nowak 2010, s. 2-12). Skuteczny system motywacyjny powinien być ściśle dostosowany do charakteru i możliwości organizacji, ale przede wszystkim powinien być przemyślany i odpowiednio dobrany do wolontariusza. Jednolite traktowanie osiągnięć wolontariuszy mogłoby przynieść skutek odwrotny od zamierzonego, ponieważ wolontariusz nie czuje się wówczas doceniany i zauważany. Podobnych skutków można spodziewać się w przypadku nietrafionej nagrody (motywatora) – nie przynosi ona korzyści wolontariuszowi ani organizacji z nim współpracującej. Organizacje i stowarzyszenia praktykują umieszczanie nazwisk wolontariuszy w raportach i sprawozdaniach, podkreślając i doceniając w ten sposób ich wkład pracy w podejmowane działania. W miarę możliwości włączają wolontariuszy w procesy decyzyjne, co świadczy o uwzględnieniu ich opinii i wiedzy w danym zakresie, przez co wzrasta chęć do pracy. Konstruktyną informacją zwrotną i ewaluacja stanowi element kluczowy w procesie motywowania wolontariuszy, jak i podtrzymywania ich chęci do pracy.

Obszar działania wolontariuszy jest niezwykle szeroki, można ich spotkać niemal we wszystkich dziedzinach aktywności społecznej. Najliczniejszą reprezentację stanowią wolontariusze sektora *non-profit*, który zrzesza organizacje działające nie dla zysku, tylko dla dobra społecznego (Hernik

2008, s. 116). W literaturze przedmiotu spotykamy różne określenia tego sektora, między innymi skrót NGO, wywodzący się od angielskiego określenia *non-governmental organization* (organizacja pozarządowa), który stał się bardzo popularny w przeciągu ostatnich dziesięciu lat, jak również sektor organizacji społecznych lub organizacji użyteczności publicznej, co podkreśla jego specyficzny charakter, odnoszący się do szeroko rozumianej pomocy społecznej, akcji charytatywnych, edukacji, ochrony zdrowia, czyli działania dla dobra publicznego. W niniejszym opracowaniu określenia te będą używane zamiennie. Zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, organizacją pozarządową jest każda instytucja (a więc zarówno osoba prawna, jak i jednostka nieposiadająca osobowości prawnej), utworzona na podstawie ustaw, która nie jest jednostką sektora finansów publicznych oraz działa w innym celu niż osiągnięcie zysku (Skiba 2007, s. 5). Efektem powyższych zapisów jest przynależność do sektora NGO stowarzyszeń, fundacji, partii politycznych, związków zawodowych, organizacji zrzeszających pracodawców, samorządów zawodowych itp. Analizując zakres zadań, należy podkreślić, iż w ramach działań użytecznych społecznie ustawodawca umieścił również aktywność wolontariacką, podkreślając przy tym jej promocję i organizację. Świadczy to o docenieniu tej formy aktywności przy równoczesnym i dalszym zwiększaniu wiedzy o niej w społecznościach lokalnych oraz zwiększaniu udziału tych społeczności w działalności wolontariackiej, poprzez angażowanie się w akcje o charakterze informacyjno-szkoleniowym.

Organizacje *non-profit* powstają z inicjatywy obywateli i nie zaistniałyby, gdyby nie wolontariusze, którzy stanowią ich podstawowy kapitał i źródło (Ochman, Jordan 1997a, s. 4). W Polsce funkcjonuje ogromna liczba fundacji i stowarzyszeń. W największej bazie danych organizacji pozarządowych Stowarzyszenia Klon/Jawor zarejestrowanych jest ich ponad 80 tysięcy (Przewłocka, Adamiak i in. 2012, s. 10) i liczba ta nieustannie wzrasta. Co roku przybywa fundacji i stowarzyszeń działających na rzecz szeroko rozumianych potrzebujących. Organizacje pozarządowe podejmują działania w wielu obszarach, które są tożsame z przestrzenią aktywności wolontariackiej. Inicjatywy sektora *non-profit* obejmują swym zasięgiem: sport, turystykę, rekreację, hobby i zainteresowania społeczności lokalnych, edukację i wychowanie, kulturę i sztukę. Usługi socjalne, pomoc społeczna, ochrona zdrowia, lokalny rozwój społeczny i ekonomiczny także mieszczą się w kręgu zainteresowań NGO-sów. Ich działalność dotyczy również rynku pracy, spraw zawodowych i pracowniczych, zatrudnienia, aktywności zawodowej, praw człowieka i działalności politycznej oraz działalności międzynarodowej, religii, ochrony środowiska i badań naukowych (Gumkowska, Herbst 2008, s. 13). Wolontariusze pracują na samodzielnych stanowiskach, a ich

praca jest nieocenionym elementem funkcjonowania wielu współczesnych organizacji. Autorzy wymieniają szereg korzyści dla organizacji wynikających z pracy wolontariuszy, do których należą w głównej mierze: praca pozaetatowa, wprowadzanie nowego sposobu myślenia i działania, bowiem wolontariuszy charakteryzuje świeże spojrzenie na problemy. Tworzą zaangażowaną w misję danej organizacji grupę ludzi, mają innowacyjne pomysły, nie są ograniczeni strukturą organizacji, zwiększają wiarygodność podejmowanych przez organizację działań, propagują misję instytucji i pozyskują fundusze. Stanowią także pewien rodzaj kontroli społecznej, uwiarygodniają działalność wśród społeczności lokalnej (Ochman, Jordan 1997b, s. 7; Gocko 2007, s. 363). Sektor pozarządowy w Polsce jest przede wszystkim obszarem działania, a nie klasycznego zatrudnienia. Nie ma wątpliwości, że organizacje pozarządowe poprzez swoje wszechstronne działania wspierają rozwój demokracji i pracują na rzecz innych (Dąbrowski 2006, s. 2). Dokonując analizy III sektora jako jednego z głównych obszarów działania wolontariuszy, nie można pominąć aspektu dotyczącego szans rozwoju zawodowego, jakie stwarza młodym wolontariuszom. Kariera w sektorze pozarządowym ma hierarchiczną strukturę i pozwala kształtować umiejętności charakterystyczne dla danego szczebla.



Ryc. 2. Ścieżka rozwoju zawodowego w organizacji pozarządowej. Źródło: M. Makowska, *Ścieżka rozwoju zawodowego w organizacji pozarządowej*, Warszawa 2009, s. 231

Powyższy schemat ilustruje możliwy przebieg kariery wolontariusza w organizacji pozarządowej. Droga rozwoju zawodowego zaczyna się od zweryfikowania swoich umiejętności w nowej sytuacji i zdobycia doświadczenia, a jej kontynuację stanowią pierwsze samodzielne i odpłatne zadania, realizowane przez członka zespołu projektowego. Następnie wolontariusz

może liczyć na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, co daje możliwość pogodzenia pracy z edukacją. Kolejny etap stanowi objęcie stanowiska koordynatora projektu, co wiąże się z podpisaniem umowy (na czas nieokreślony lub na czas trwania danego projektu) oraz posiadaniem przez wolontariusza wymaganej wiedzy i umiejętności w zaawansowanym stopniu. Uwieńczeniem kariery zawodowej jest rola eksperta, specjalisty w danym obszarze aktywności organizacji pozarządowej. Nie jest to równoznaczne ze zmianą stanowiska, ale wynika z poziomu posiadanych kwalifikacji. Osiągnięcie statusu eksperta nie zamyka dalszej drogi rozwoju, bowiem wolontariusz może pełnić funkcje kierownicze w danej organizacji lub stać się członkiem zarządu (Makowska 2009, s. 231–236). Niezwykle istotne jest, aby współpracując z wolontariuszem, uwzględnić jego umiejętności i zainteresowania, co przekłada się w znaczny sposób na podejmowane działania. Dokonując charakterystyki III sektora w Polsce, należy pamiętać, iż jest on stosunkowo młody, ponieważ zmiany umożliwiające jego funkcjonowanie pojawiły się po 1989 roku. Stopień wiedzy Polaków na temat działalności sektora pozarządowego jest niezmiernie mały i fragmentaryczny. Jak wskazują wyniki badań prowadzonych przez samych zainteresowanych (sektor NGO), tylko 5% Polaków zna pojęcie trzeciego sektora, a zaledwie jedna trzecia uważa, że zna termin „organizacja pozarządowa” i wie, co on oznacza. Podsumowując rozważania dotyczące aktywności wolontariuszy w III sektorze, należy stwierdzić, że mają oni bardzo szeroki i zróżnicowany obszar działania, poznają funkcjonowanie wielu instytucji, ponieważ sektor pozarządowy to nie tylko fundacje i stowarzyszenia. Zajmując kolejne stanowiska zgodnie z określoną w organizacji hierarchią, wolontariusze nabywają zarówno umiejętności pracy zespołowej, jak i zarządzania zespołem. W świetle powyższych rozważań obraz sektora *non-profit* rysuje się jako zróżnicowany pod względem źródeł finansowania, partnerów i wsparcia społecznego, a opiera się w głównej mierze na pracy swoich członków. Sposobem na zwiększenie świadomości Polaków w obszarze działania organizacji pozarządowych jest edukacja obywatelska oraz zapewnienie przestrzeni i warunków do ich efektywnego funkcjonowania.

Badania prowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w obszarze działalności pozarządowej, a szczególnie aktywności wolontariackiej, oprócz jakościowego charakteru dotyczą także zmian ilościowych. Podkreślając znaczenie zmian, jakie zaszły i nadal zachodzą w społeczeństwie po 1989 roku, możemy zaobserwować wspomniane zmiany ilościowe dotyczące aktywności wolontariackiej. Według stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku, w Polsce zarejestrowanych było 89 888 stowarzyszeń, 12 763 fundacje, 14 271 jednostek organizacyjnych Kościoła katolickiego, 1 508 jednostek innych Kościołów i związków wyzna-

niowych, 3784 organizacje społeczne, 19 175 związków zawodowych, 5801 organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego, 244 partie polityczne i 371 organizacje pracodawców (*Sprawozdanie DPP MPiPS*, 2012, s. 9). Wolontariat staje się coraz bardziej popularny, choć w zależności od sytuacji gospodarczej i politycznej można zauważyć pewną dynamikę tego zjawiska. W świetle rozważań dotyczących popularności wolontariatu w Polsce warto przedstawić dane z badań prowadzonych przez Stowarzyszenie Klon/Jawor na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat, ponieważ ukazują one określone tendencje.

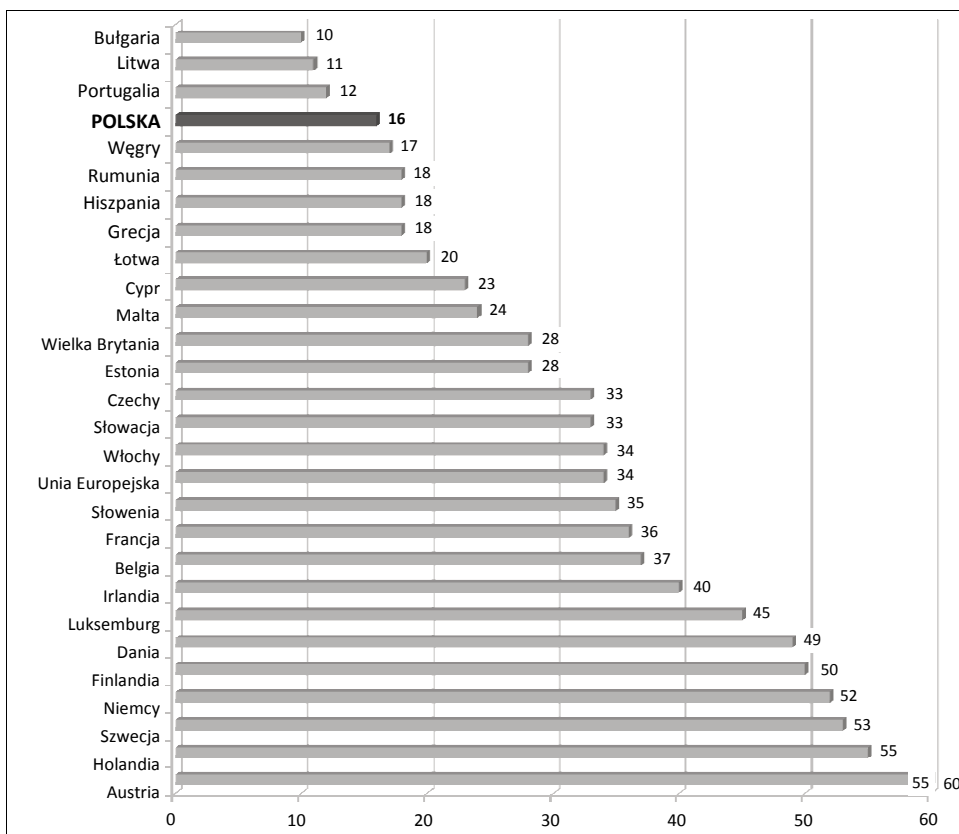
Tabela 2. Procentowy rozkład aktywności wolontariackiej w Polsce w latach 2001–2010. Źródło: Raporty Wolontariat i Filantropia Polaków w latach 2001–2010, www.wolontariat.org.pl

Dynamika zmian wolontariatu w Polsce w latach 2001–2010		
2001	10%	(czyli ok. 3 mln dorosłych Polaków)
2002	11,1%	(czyli 3,3 mln dorosłych Polaków)
2003	17,7%	(czyli 5,3 mln dorosłych Polaków)
2004	18,3%	(czyli 5,4 mln dorosłych Polaków)
2005	23,2%	(czyli 6,9 mln dorosłych Polaków)
2006	21,9%	(czyli 6,6 mln dorosłych Polaków)
2007	13,2%	(czyli 4 mln dorosłych Polaków)
2008	11%	(czyli 3,4 mln dorosłych Polaków)
2009	13%	(czyli ok. 4 mln dorosłych Polaków)
2010	16%	(czyli ok. 6 mln dorosłych Polaków)

Przejsie od gospodarki centralnej do wolnorynkowej oraz zmiany w percepcji społeczeństwa co do możliwości zrzeszania spowodowały zwiększenie zainteresowania działalnością prospołeczną. Jak wynika z badań, od 2000 roku obserwowany był wzrost aktywności wolontariackiej, wynikający z pojawiania się przepisów ułatwiających angażowanie się w inicjatywy prospołeczne. Dane wskazują (tab. 2), że gwałtowny spadek w tym zakresie pojawił się po roku 2006. Organizacje sektora NGO nazwały ten okres kryzysem wolontariatu. Przyczyn tego zjawiska można dopatrywać się w sytuacji gospodarczo-ekonomicznej kraju. Jednakże analiza przeprowadzona przez specjalistów w tej dziedzinie wyraźnie wskazuje, że czynnikami odgrywającymi istotną rolę są przede wszystkim wyjazdy młodych ludzi z Polski, a to oni, jak wskazano wcześniej, stanowią siłę napędową polskiego wolontariatu, oraz zbyt małe starania organizacji pozarządowych o wolontariuszy. Przyczyną niskiego zaangażowania jest również stosowanie klasycznej i stereotypowej, a tym samym zawężonej definicji wo-

lontariatu, utożsamianej z pomocą biednym, chorym, niepełnosprawnym oraz bezpłatnością (Mol 2008). Wszystkie te wyżej wymienione czynniki wpłynęły na spadek atrakcyjności wolontariatu jako dodatkowej aktywności zwłaszcza wśród młodych ludzi. Źródłem spadku zainteresowania aktywnością wolontariacką można szukać też w nieumiejętności lub braku wykorzystania chęci wolontariuszy do pracy, co przekłada się na spadek ich motywacji, rozczarowanie i rezygnację. Według A.K. Podgórskiego niski procent zaangażowania w aktywność wolontariacką wynika z braku sprzyjających warunków przyjmujących postać nieukształtowanego w pełni społeczeństwa obywatelskiego oraz mało widocznej promocji dobrych praktyk, związanych ze świadczeniem usług wolontariackich, jak i korzyści z nich wynikających (Podgórski 2009). Pomimo obserwowanej w Polsce dynamiki zjawiska wolontariatu, na tle krajów Unii Europejskiej Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w zestawieniu dotyczącym aktywności prospołecznej. Dokładne dane przedstawia ryc. 3. Jak wynika z badań przeprowadzonych w 2010 roku, co szósty Polak bezinteresownie i dobrowolnie poświęcał swój czas wolny na rzecz jakiejś organizacji lub osób potrzebujących, co stanowi 16% ogółu społeczeństwa. Jednakże nie wszystkie osoby robiły to regularnie (Przewłocka 2011a, s. 13–14). Małe zaangażowanie Polaków w aktywność wolontariacką obywateli nie może być tłumaczone jedynie doświadczeniami związanymi z polityką socjalizmu, niszczącego społeczeństwo obywatelskie, bowiem inne kraje byłego bloku radzieckiego, takie jak Czechy i Słowacja, odsetek zaangażowania w działalność prospołeczną mają dwukrotnie wyższy (Moroń 2009, s. 147). Niskie zaangażowanie Polaków w wolontariat na tle krajów Unii Europejskiej wynika również z braku czasu i wiedzy obywateli na temat możliwości zaangażowania się w tego typu aktywność, braku bezpośredniej propozycji współpracy (czyli prośby o pomoc ze strony instytucji lub osoby), złych konotacji ze wspomnianymi już wcześniej „czynami społecznymi” oraz wizerunku wolontariusza jako osoby, która wykonuje mało ważne zadania i jest wykorzystywana jako siła robocza (Łada 2011).

Do czynników, które demotywują i rozczarowują samych wolontariuszy, należą również: brak szybkich efektów pracy, brak zrozumienia pracy wolontarystycznej przez pracowników etatowych, zła organizacja pracy w instytucji, brak zaangażowania personelu płatnego, brak funduszy państwowych na działania dobroczynne, brak współpracy między organizacjami oraz odrzucenie przez społeczeństwo ludzi chorych (Ochman, Janeczek 1996, s. 71–72). Na niski stopień zaangażowania wpływać może również niewiedza lub przeświadczenie o nieosiągalności tego typu aktywności (Association of Voluntary Service Organisations 2003, s. 7). Różnic w danych liczbowych dotyczących osób zaangażowanych w aktywność wolontariacką można również upatrywać w zróżnicowanym wskaźnikowaniu tego zjawiska.



Ryc. 3. Procentowy rozkład aktywności wolontariackiej w krajach Unii Europejskiej.
 Źródło: D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 147

W Polsce, jak to zostało przedstawione w podrozdziale 1.2., wolontariat to aktywność dobrowolna, bezpłatna, na rzecz osób obcych, niespokrewnionych w żaden sposób z wolontariuszem, nie należących również do jego kręgu znajomych. Ta sama definicja wolontariatu funkcjonuje między innymi w Holandii, Portugalii, Niemczech, Szwecji, Irlandii i Wielkiej Brytanii w odniesieniu do bezpłatności i dobrowolności. Sytuacja nie jest już tak jednoznaczna w przypadku beneficjentów. W definicjach zawartych w różnego rodzaju ustawach, rozporządzeniach czy regulaminach i statutach nie ma bezpośrednich uwag co do form i stopni spokrewniania z osobami, na rzecz których świadczona jest praca wolontariacka, precyzują one tylko sektor pozarządowy jako miejsce pracy wolontariusza. Co warto zauważyć, kraje takie jak Grecja czy Finlandia nie wyznaczają żadnej definicji wolontariatu. W przypadku Grecji powoduje to duże trudności w funkcjonowaniu organizacji skupiających wolontariuszy, ponieważ nie mają w związku z tym za-

gwarantowanych praw, opieki czy ubezpieczenia, natomiast Finlandia jest krajem wysoko rozwiniętym, w którym działalność wolontarystyczna ma długoletnią tradycję, dlatego definiowanie tej aktywności nie jest konieczne i nie jest ujęte w żadnym dokumencie prawnym (Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu 2000). Międzynarodowa Organizacja Pracy w 2011 roku przyjęła podręcznik do badania poziomu zaangażowania w aktywność wolontariacką, w którym „wolontariat stanowi nieodpłatną, dobrowolną pracę (...) wykonywaną w ramach organizacji lub bezpośrednio na rzecz osób spoza ich własnego gospodarstwa domowego” (ILO 2011, s. 14). Definicja ta dopuszcza zatem definiowanie działań podejmowanych na rzecz znajomych jako wolontariackie. Według Rady Unii Europejskiej wolontariat dotyczy

wszelkiego rodzaju działań ochotniczych – formalnych, pozaformalnych i nieformalnych – które dana osoba podejmuje z własnej woli, własnego wyboru i własnych powodów, bez wynagrodzenia. Wolontariat jest (...) narzędziem służącym osobom fizycznym i stowarzyszeniom do rozwiązywania problemów i zaspokajania potrzeb ludzkich, społecznych, międzypokoleniowych i środowiskowych; jest on wykonywany w ramach działalności organizacji niekomercyjnych lub w ramach inicjatyw określonej społeczności (Decyzja Rady z dn. 27.11.2009).

Konsekwencją przyjęcia tej definicji jest uznanie za wolontariat każdej czynności wykonywanej dobrowolnie i bez wynagrodzenia. Dlatego też nie można jednoznacznie stwierdzić, że poziom zaangażowania Polaków w działania prospołeczne i wolontariackie na tle krajów europejskich jest niski, ponieważ brakuje dokładnych punktów odniesienia i jednolitej definicji. Można domniemywać, że wolontariat w Polsce jest mniej popularny niż w krajach zachodnich z powodu braku tradycji wolontariackiej, przekazywanej z pokolenia na pokolenie, ubóstwa i poczucia braku bezpieczeństwa ekonomicznego, które wpływa na pierwszeństwo zaspokajania podstawowych potrzeb niższego rzędu, takich jak wyżywienie, a dopiero później potrzeb społecznych (Maslow), oraz relatywnie niska świadomość możliwości działania społecznego (Gočko 2007, s. 358). Niski poziom aktywności wolontariackiej w Polsce może wynikać również z różnicy względem usytuowania wolontariatu w systemach edukacji formalnej w państwach członkowskich Unii Europejskiej. W poszczególnych krajach istnieją dokumenty, rozporządzenia, dyrektywy i rekomendacje sytuujące wolontariat w ramach edukacji formalnej, co wpływa na jego obecność w życiu uczniów od najmłodszych lat. W Wielkiej Brytanii elementy wolontariatu ujęte są w programie wychowania obywatelskiego, a ponadto istnieje tam, a także we Francji czy Norwegii, system walidacji, to znaczy uznawania kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej. Wolontariusze mają prawo wnioskować o uznanie umiejętności i kompetencji w formie świadectw i dyplomów (Smoczyńska 2011, s. 2).

Tabela 3. Wolontariat w systemie edukacji formalnej w wybranych krajach UE. Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Smoczyńska, *Uznanie wolontariatu w systemach edukacji formalnej w Europie*, Warszawa 2011

FRANCJA	Możliwość wprowadzenia do szkół podstawowych i średnich tzw. książeczek umiejętności, w których odnotowane zostaną wszystkie umiejętności nabyte przez ucznia w środowisku szkolnym, jak i pozaszkolnym. Celem jest zwiększenie samooceny uczniów, wsparcie ich w procesie orientacji szkolnej i zawodowej.
HOLANDIA	Na przełomie roku 2011/2012 wprowadzono obowiązkową praktykę wolontariacką, którą każdy młody człowiek ma odbyć w wybranej przez siebie dziedzinie i dowolnej formie. Celem jest włączenie młodych ludzi w życie społeczne.
IRLANDIA	Wolontariat stanowi element formalnego procesu kształcenia w programie Roku przejściowego czyli po uzyskaniu świadectwa Junior Certificate, a przed rozpoczęciem programu kończącego się uzyskaniem Leaving Certificate. W ramach programu realizowane są inicjatywy związane z zaangażowaniem w życie społeczności lokalnej, program nazywa się „Doświadczenie zawodowe”. Za udział w programie można uzyskać certyfikat lub świadectwo potwierdzające dokonania w określonym zakresie. Rok przejściowy jest samodzielnym programem wspieranym przez ministerstwo.
NIEMCY	W poszczególnych landach regulaminy szkolne zezwalają na uzupełnienie świadectwa szkolnego o suplement zawierający informacje o wszelkich formach wolontariatu. Wypełnia go organizacja wolontariacka i na życzenie ucznia jest dołączany do świadectwa.

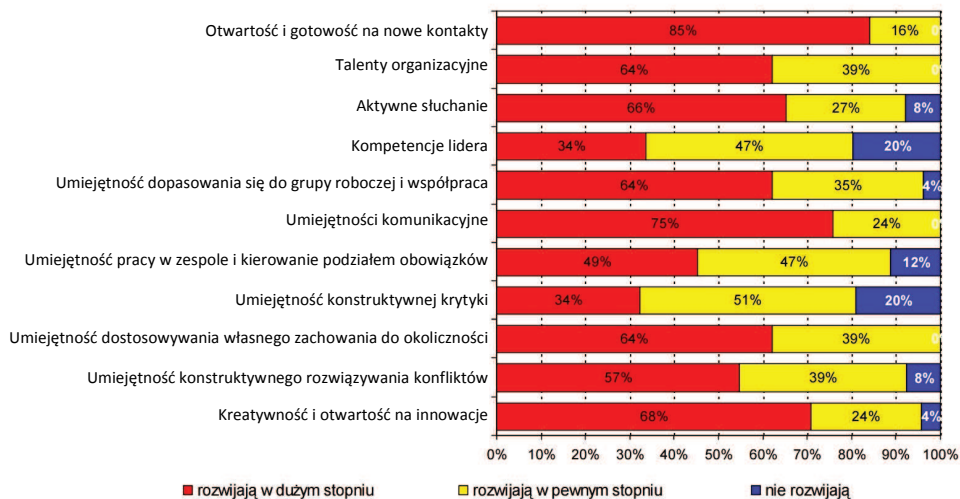
W tabeli 3 zestawiono działania sytuujące wolontariat w systemie edukacji formalnej w krajach o najwyższym odsetku aktywności wolontariackiej. Proponowane rozwiązania odnoszą się do zróżnicowanych form respektowania kwalifikacji uzyskanych w trakcie świadczenia usług wolontarystycznych. Kwalifikacje zdobyte podczas świadczenia pracy w charakterze wolontariusza stają się równorzędne ze zdobytymi przez ucznia, studenta czy praktykanta na drodze edukacji formalnej, są tak samo niepodważalne i w równy sposób honorowane przez pracodawców. Przedstawione dane pozwalają usytuować wolontariat na tle procesów edukacyjnych. Włączenie aktywności wolontariackiej w ramy edukacji formalnej jest bardzo dobrym rozwiązaniem, sprzyja zwiększeniu wiedzy z zakresu możliwości, jakie ona stwarza, jak również przekłada się na wzrost aktywności, w tym zakresie.

1.4. Kompetencje nabywane w trakcie prac wolontarystycznych

Kompetencje analizowane są na gruncie nauk ekonomicznych, jak i społecznych. Pojęcie to występuje też w różnym znaczeniu (Czechowska-Bieluga, Kanios i in. 2009, s. 11). Kompetencje odnoszą się głównie do zachowań pracowników, przez co mają charakter dynamiczny, co znaczy, że są ustawicznie rozwijane i doskonalone, nie są nabyte jednorazowo i niezmiennie. Kwalifikacje z kolei mają charakter statyczny, bowiem odnoszą się do zdobytego wykształcenia, jego poziomu, czy też wykonywanego zawodu, a potwierdzone są na drodze formalnego uznania w postaci dyplomu lub świadectwa. M. Sylburski zauważa, że dynamika zmian zachodzących na rynku pracy przyczynia się do odchodzenia od kwalifikacji zawodowych na rzecz kompetencji. Same kwalifikacje nie są już wystarczające, ponieważ muszą być uzupełnione o określone umiejętności (Sylburski 2010a, s. 70-71). Należy jednak podkreślić, iż kwalifikacje są na rynku pracy czynnikiem premiującym, ponieważ rynek zawsze promował osoby wykształcone, o określonej wiedzy (Drozdowski 2002, s. 112). W Zaleceniach Parlamentu Europejskiego znajdujemy osiem kluczowych kompetencji, których potrzebuje współczesny człowiek, by efektywnie funkcjonować w modelu gospodarki opartej na wiedzy i w erze globalizmu. Do kompetencji umożliwiających mu spełnienie powyższych założeń należą: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w języku obcym, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczno-obywatelskie, przejawianie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady, 2006). Pozwalają one aktywnie i efektywnie uczestniczyć w życiu społecznym, jak i zawodowym (Czechowska-Bieluga, Kanios i in. 2009, s. 7), wyznaczając jednocześnie kierunek działań o charakterze edukacyjnym. Kompetencje określane jako suma wiedzy, umiejętności i postaw, cech osobowości i umiejętności realizacji celów, często określane są generalnie jako umiejętności (Sylburski 2010a, s. 70), jednakże jest to duże uproszczenie. Według autora umiejętność można nabyć w trakcie nauki, ponadto jest ona niezależna od naszych emocji czy przekonań, natomiast kompetencje można dodatkowo kształtować poprzez rozwój. Oznacza to, że źródłem kompetencji są też przekonania, doświadczenie i emocje. Profile kompetencyjne kształtowane są poprzez strategię, działania, i kulturę organizacji (Sylburski 2010b, s. 78), a zatem nie są reprezentatywne i nie mogą być generalizowane. Jak zostało już wcześniej wyartykułowane, są one definiowane w terminach behawioralnych (Smółka 2010, s. 75), odnoszących się bezpośrednio do zachowań jednostki i występują w określonej postaci. Przedstawione klasyfikacje uwzględniają bardzo różnorodne kryteria w zależności od obszaru funkcjonowania jednostki, jej

życia prywatnego, zawodowego czy społeczno-publicznego. W tym kontekście nasuwa się uwaga, iż kompetencja jest umiejętnością efektywnego wykorzystania i stosowania wiedzy w sytuacjach zawodowych, a sprawne nią zarządzanie będzie stanowiło przewagę konkurencyjną na współczesnym rynku pracy.

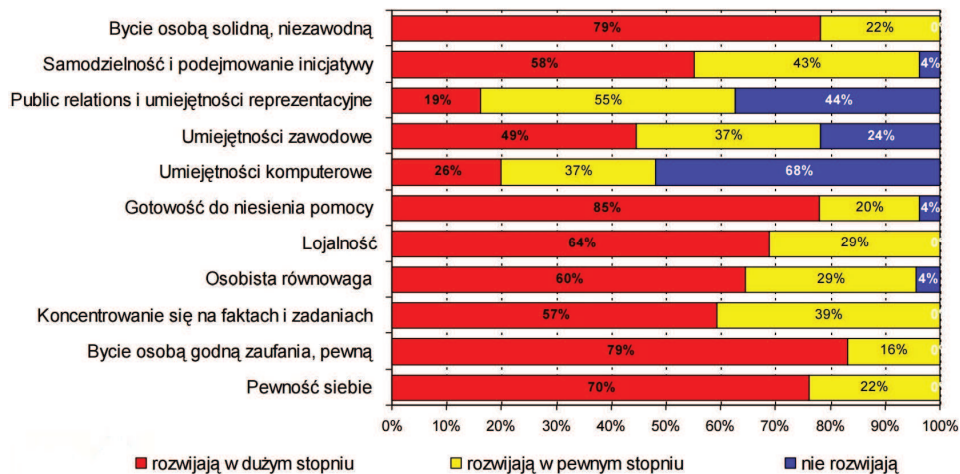
Na podstawie literatury przedmiotu można określić wachlarz umiejętności i kompetencji, które zostają zdobyte lub doskonalone przez wolontariuszy, dlatego też warto jeszcze raz przedstawić ich różnorodność, do najważniejszych zaliczając przede wszystkim: umiejętność efektywnego komunikowania się, umiejętność rozwiązywania konfliktów, samodzielność w podejmowaniu decyzji i działaniu, odpowiedzialność, umiejętność pracy indywidualnej, jak i zespołowej, dobrą organizację pracy własnej, jak również umiejętność zarządzania zespołem, umiejętność zagospodarowania czasu, znajomość funkcjonowania placówek administracyjnych, umiejętność obsługi urządzeń biurowych oraz specjalistycznych programów komputerowych, asertywność, a także umiejętność negocjacji, praktyczną znajomość języka obcego (w przypadku wyjazdów zagranicznych), umiejętność strategicznego myślenia, planowania i przewidywania skutków podejmowanych działań, dokładność, sumienność i gotowość do współpracy.



Ryc. 4. Kompetencje, jakie rozwijają wolontariusze (1). Źródło: K. Krzyczkowski, *Wolontariat krok do kariery*, Warszawa 2011, s. 15

Wolontariat to specyficzna działalność, a rozpatrywana na tle mechanizmów rynkowych może być postrzegana jako swoista kuźnia charakterów, miejsce samorealizacji, staż do przyszłej pracy zawodowej (Ciesiołkiewicz 2002, s. 10). Aktywność wolontariacka kształtuje elementy budujące kompe-

tencje, do których należą: zdolności, cechy osobowości i doświadczenie. W kontekście sytuacji młodych ludzi na rynku pracy i jego wymagań, stanowią one lub mogą stać się atutem w trakcie poszukiwania pracy.



Ryc. 5. Kompetencje, jakie rozwijają wolontariusze (2). Źródło: K. Krzyczkowski, *Wolontariat krok do kariery*, Warszawa 2011, s. 16

Ryciny 4. i 5. przedstawiają wyniki podsumowujące badania, które zostały przeprowadzone w ramach projektu *Assessing Voluntary Experience in a Professional Perspective* (Ocena doświadczeń pracy wolontarystycznej w perspektywie pracy zawodowej)². Wskazują one zróżnicowanie w opiniach badanych w odniesieniu do poziomu kształtowania kompetencji nabywanych w trakcie wykonywania prac wolontarystycznych. Do kompetencji rozwijanych przez wolontariuszy w najwyższym stopniu należą: otwartość i gotowość do zawierania nowych znajomości, umiejętności komunikacyjne, kreatywność i otwartość na innowacje, organizacja pracy własnej, gotowość do niesienia pomocy oraz wypracowanie sobie opinii osoby godnej zaufania. Przeprowadzone badania wskazały, że respondenci nie zwiększają swoich umiejętności w zakresie korzystania z komputera, nisko oceniają nabywanie umiejętności z zakresu kompetencji lidera, umiejętności stosowania konstruktywnej krytyki, public relations, umiejętności reprezen-

² Projekt finansowany był ze środków Programu Leonardo da Vinci (2003–2006). Badanie zostało przeprowadzone na grupie 56 organizacji pozarządowych i instytucji publicznych w całym kraju współpracujących z wolontariuszami. Grupa badawcza rekrutowała się zarówno z terenów dużych miast, jak i również z małych miejscowości oddalonych od dużych aglomeracji. Placówki te były typowane do badania przez Regionalne Centra Wolontariatu. Badanie było zrealizowane w na przełomie października i listopada 2004 r.

tacyjnych oraz zawodowych, natomiast zdobywają doświadczenie z zakresu kontaktu z profesjonalistami, organizacji pracy zgodnie z pełnioną rolą lub funkcją, wsparcia psychologicznego i motywacyjnego, kontaktu z beneficjentami oraz partnerami. Mają możliwość sprawdzenia swojej samodzielności, jak i umiejętności pracy w grupie. Ponadto kształtują kompetencje związane z zarządzaniem organizacją i/lub ewaluacją jej działań, wsparciem operacyjnym i technicznym pracowników etatowych, podejmowaniem kluczowych decyzji i konfrontowaniem ich z innymi. Wzbogacają również swoją wiedzę i umiejętności w odniesieniu do różnorodnych obowiązków i szkoleń czy wyboru pracy zgodnej z preferowanymi wartościami. W ramach długoterminowej współpracy z organizacjami sektora pozarządowego wolontariusze nabywają także kompetencje kluczowe, do których należą wspomniane już porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresję kulturalną, potrzebne do samorealizacji, rozwoju osobistego, aktywności obywatelskiej i integracji społecznej. Centrum Wolontariatu w jednej ze swoich publikacji określa dwanaście cech idealnego kandydata do pracy. Kształtowane są one między innymi przez pracę wolontarystyczną, a należą do nich: wiedza fachowa, samodzielność w podejmowaniu decyzji, chęć podnoszenia kwalifikacji, doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność, umiejętność współpracy, lojalność wobec pracodawcy, umiejętność organizowania sobie pracy, umiejętność tworzenia dobrego obrazu firmy/organizacji, umiejętność adaptacji, umiejętność kierowania ludźmi, komunikatywność (Centrum Wolontariatu 2007).

Podsumowując rozważania dotyczące kompetencji i umiejętności nabywanych w trakcie świadczenia usług wolontarystycznych, można sformułować następujące wnioski: po pierwsze, wolontariat kształtuje umiejętności wolontariuszy w wielu dziedzinach, w różnym stopniu; po drugie, nabyte umiejętności i zdobyte doświadczenie są tożsame z oczekiwaniami pracodawców wobec kandydatów, co potwierdza, że wolontariat jest jedną z możliwości nauki i zdobywania cennego doświadczenia; po trzecie, świadczenie usług wolontarystycznych, może sugerować występowanie u kandydata do pracy określonych cech charakteru, które w procesach rekrutacyjnych odgrywają coraz większą rolę.

Rozdział 2

Edukacja i rynek pracy jako konteksty współczesnego wolontariatu

2.1. Funkcjonowanie jednostki w warunkach ponowoczesności

Rozwój człowieka uwarunkowany jest szeregiem zróżnicowanych czynników, a procesy socjalizacyjne, którym podlega, obejmują wiele jednostek, grup i instytucji społecznych. W trakcie procesu uspołeczniania człowiek uczy się podstawowych zasad panujących w społeczeństwie, pełni także kolejne przypisane mu funkcje społeczne: dziecka, kolegi, męża czy żony, ucznia oraz pracownika (Goodman 1997, s. 367). Okres edukacji i pracy pozwala nabyć określone wzory zachowań, praw i obowiązków, jednakże rzeczywistość ponowoczesna jest dynamiczna i nie tworzy stabilnych uniwersalnych struktur, według których można działać. Zygmunt Bauman określa rzeczywistość XXI wieku jako płynną i nieprzewidywalną, podkreślając jednocześnie, że ten sam stan skupienia odnosi się do gazów i cieczy. Metafora ta ma na celu ukazanie niestałości formy i charakterystykę przestrzeni, w której żyjemy. Niestalość czy brak określonej formy sprzyja przyjmowaniu kształtu niezbędnego w danym momencie, pozwala to omijać przeszkody, przenikać je, płynność pozwala być zawsze w ruchu, być zmiennym, elastycznym i plastycznym, co jest dokładnym odzwierciedleniem współczesności (Bauman 2006, s. 5-7) oraz panującej natychmiastowości. Z. Bauman podkreśla, że wszystko, co nas otacza, ulega przedawnieniu, dezaktualizacji i przemijaniu. Nie ma zatem sensu opierać się na tym, co było kiedyś, ani też prognozować czegokolwiek na podstawie tego, co jest dziś, bowiem jutro jest niewiadomą (Bauman 2007, s. 5-6). Współczesne, ponowoczesne społeczeństwo jest roszczeniowe i nie widzi sensu w swoim życiu, przez co kompensuje jego brak wzmoczoną konsumpcją. Sens życia zastępowany jest przez rozrywkę, sukces, pieniądze, prestiż i poważanie społeczne, wzrost obfitości w formie fizycznej, technicznej i ekonomicznej. Można również zaobserwować trend wyrażający się w podwójnym posiadaniu

(Marquard 1994, s. 38) telewizorów, aut, domów, zawodów (ukończonych różnych kierunków studiów), małżonków i miejsc zatrudnienia. Chęć posiadania odnosi się do rzeczy, miejsc, a nawet ludzi. Zauważalna jest tendencja do rozluźniania się więzi międzyludzkich, praw, zobowiązań co skutkuje zmianą postaw i zanikiem wzorców (Bauman 2006, s. 8–9). Kontakty międzyludzkie stają się powierzchowne, a brak zobowiązań i odpowiedzialności – znakiem rozpoznawczym współczesnych czasów (Bauman 2007, s. 10). Nowoczesność charakteryzuje się brakiem stabilnych znaczeń, gdyż wszystko może zostać przewartościowane. Współczesność pozbawiona jest wytycznych, punktów orientacyjnych, a w konsekwencji brak kodeksów i zasad staje się coraz bardziej widoczny, „rozpuszczeniu” ulegają postawy lojalnościowe, prawa zwyczajowe i zobowiązania (Bauman 2006, s. 11–15). Oznacza to, że człowiek nie powinien przywiązywać się do miejsc, ludzi, rzeczy, ponieważ nie stanowią one żadnej wartości stałej. Nie mogą one również stanowić podstawy do dalszych planów, bowiem ulegną przemianie lub całkowitej zmianie w krótszej lub dłuższej perspektywie czasowej.

Naturalną konsekwencją rozwoju cywilizacji jest także zmiana systemu wartości, wynikająca z poprawy sytuacji ekonomiczno-gospodarczej i zmiany hierarchii potrzeb. W ponowoczesności nie ma jednego słusznego systemu wartości, jest on jedynie subiektywnym konstruktem każdej jednostki, składającym się z jej indywidualnych zapotrzebowań w danym momencie. Nawiązując do teorii Tofflera, wartość życia ludzkiego i jego sens, reprezentowane przez pracę zawodową, sposoby spędzania czasu wolnego i relacje interpersonalne, można rozpatrywać w związku z występowaniem określonej fali rozwoju technologicznego (Toffler 1997, s. 8). Zgodnie z założeniami pierwszej fali jednostka żyła po to, by pracować, fala druga pozwoliła jednostkom na korzystanie z życia dzięki możliwości podróżowania i szybszego komunikowania się. Fala trzecia, będąca w początkowej fazie, kładzie nacisk na indywidualizację życia wszystkich jednostek, a informację i dostęp do niej traktuje jako siłę napędową współczesnej cywilizacji (Grodek 2005, s. 3–8). Zmiany te wpłynęły na kształtowanie się sposobu funkcjonowania człowieka w odniesieniu sfery prywatnej, rodzinnej, społecznej, jak i zawodowej, poprzez reorientację mentalności pracodawców i pracowników.

Jedynym życiem, jakie zna nowoczesność, a tym samym człowiek nowoczesny, jest „życie do wykonania”. Życie nowoczesnego człowieka nie jest dane, a „zadane”, wymaga coraz większych poświęceń i starań. Według Baumana praca w płynnej nowoczesności zyskała swoją rangę i znaczącą wartość, ponieważ dzięki niej jednostka ma możliwość kształtowania otaczającej rzeczywistości, która jest bezkształtna i nietrwała (Bauman 2006, s. 209–212). Życie ludzkie porównane zostaje do wyścigu. Człowiek zmuszony jest wziąć w nim udział z obawy przed wykluczeniem społecznym

lub wyrzuceniem na „śmieć”, przez co autor rozumie jednostki poza społeczeństwem, które nie zdążyły się przystosować do zmian. Z. Bauman odnosi się także do tożsamości i poczucia własnego ja, budowania ich z elementów dostarczanych przez otaczającą nas rzeczywistość. Jest to możliwe, ponieważ współczesność nie wyznacza i nie chce wyznaczać żadnych granic. Daje to człowiekowi sposobność zerwania w każdej dowolnej chwili z dotychczasowym życiem i przeistoczenia się w kogokolwiek chce, dlatego zgodnie z poglądami Baumana ważne jest, by w tych „płynnych warunkach” człowiek posiadał umiejętność pozbywania się rzeczy, a nie ich zdobywania, a tym bardziej przywiązywania się do nich (Bauman 2007, s. 10–16). Obserwowany jest nowy sposób życia. W tej epoce pojawiają się nowe produkty, nowi ludzie, kultura i informacje (Kwiatkowska 2011, s. 13). Cywilizacja dnia dzisiejszego weszła w nową fazę, współczesność stawia przed jednostkami i grupami społecznymi zróżnicowane wymagania. Nowy ład społeczny kładzie nacisk na zaktywizowanie jednostek i grup społecznych, bowiem rola państwa w tym zakresie jest stopniowo ograniczana (Solarczyk-Ambrozik 1999b, s. 39). Społeczności wielkomięskie charakteryzują się zanikiem takich cech jak życzliwe zainteresowanie pozostałymi członkami społeczności, chęć niesienia pomocy, troska o wspólne dobro, poczucie przynależności i bezpieczeństwa. Zauważalnym jednak staje się odradzanie wyżej wymienionych w społecznościach lokalnych, a źródeł tego zjawiska należy szukać w wyzwaniach współczesności (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 115). Narasta zobojętnienie wobec drugiego człowieka, osamotnienie i patologie społeczne (Dyoniziak, Iwanicka i in. 1994, s. 67), przy jednoczesnym zwiększeniu potrzeby sprawstwa, czyli możliwości kierowania własnym życiem oraz ponoszenia odpowiedzialności za podjęte w obszarze kreowania własnej biografii ryzyko (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 137).

Za rozwojem gospodarki opartej na wiedzy podąża również reorganizacja instytucji tworzących wiedzę. Siła społeczeństwa tkwi w zgromadzonych zasobach wiedzy i umiejętności ich efektywnego wykorzystania. Inwestowanie w kapitał ludzki może być rozpatrywane z poziomu mikro – odnosząc się do indywidualnych, świadomych decyzji i zachowań jednostek, lub też z poziomu makro – w odniesieniu do polityki państwa w zakresie szkoleń oraz inwestycji w badania i rozwój (Fazłagić 2009, s. 28–37). Powyższe tezy wskazują na indywidualizm we wszystkich sferach życia człowieka, budowany w oparciu o zabezpieczenie swojej przyszłości i zaspokojenie własnych potrzeb w pierwszej kolejności. Każdy jest odpowiedzialny tylko za siebie. Kto w społeczeństwie konsumpcyjnym nie potrafi „bawić się” i korzystać z życia, jest na jego tle plamą i rysą, której należy się pozbyć. Współczesnym ludziom doskwiera brak środków do budowy solidnej i trwałej tożsamości. Ponadto jak wskazuje Bauman, okazuje się, że tożsamość na całe

życie staje się balastem, kulą u nogi, ponieważ nie pozwala w pełni być wolnym, krępuje ruchy i nakazuje postępować zgodnie z określonymi dla tożsamości normami i wartościami (Bauman 2000, s. 29–52).

Specjaliści i badacze, podejmujący dyskurs o ponowoczesności, tacy jak Bauman, Toffler, Giddens czy Beck, podkreślają, iż pojawia się zupełnie nowa jakość życia, której cechy charakterystyczne stanowią: nastawienie na konsumpcję i czerpanie przyjemności z życia, wzrost znaczenia informacji, tandetny-powierzchowny tryb i styl życia, wzrastająca rola i wszechobecność mass mediów, rozproszenie i utajenie władzy. Ponowoczesność wymusza na jednostce zaufanie do złożonych systemów technologicznych, które są podstawą funkcjonowania firm i instytucji. Do cech znamienych ponowoczesności należy zaklasyfikować wzrost znaczenia kultury masowej – popkultury, brak jednolitego kanonu kultury, pluralizm kultur i gustów, kryzys tożsamości i tradycyjnych autorytetów oraz grup odniesienia, jak również wszechobecne ryzyko. Osobowość ponowoczesna budowana jest przez hedonizm, szybkość i zmienność, zanik potrzeby wspólnotowości, skrajny indywidualizm, egocentryzm, merkantylizm, konsumpcjonizm, instrumentalizm, niezdolność do odraczania gratyfikacji, ograniczenie perspektywy kreacji i jej źródeł oraz problemy z tożsamością (Wysocka 2013, s. 75). Coraz więcej osób żyje dla siebie, a nie dla innych (Roter, Olszańska 2010, s. 289). Według Baudrillarda współczesny świat ma charakter hiperboliczny i odhumanizowany (Baudrillard 1998, s. 15). Dzisiejsze społeczeństwo charakteryzuje się poszukiwaniem sensu życia (a raczej jego próbą) i wysokim poziomem roszczeniowości, rekompensując je wzmożoną konsumpcją. Nieumiejętność lub też niemożliwość określenia sensu życia powoduje zastępowanie go obfitością form fizycznych, technicznych i ekonomicznych w postaci rozrywki, sukcesu, prestiżu, wyglądu. Świat konsumpcji jest dla współczesnego młodego człowieka normalnym, naturalnym i jedynym, jaki zna. Rzeczywistość, w jakiej przyszło im żyć, stwarza nieograniczone możliwości, daje wolność, z której nie wszyscy potrafią skorzystać.

Opisując ponowoczesność jako tło edukacji i pracy, należy odnieść się także do zmian zachodzących w kulturze. Kultura definiowana jako całość kształt materialnego i duchowego dorobku ludzkości i danej społeczności, obrazujący poziom rozwoju umysłowo-społeczno-moralnego, wyznawane wartości, tradycje i obyczaje, przekazywana z pokolenia na pokolenie w procesie socjalizacji (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009, s. 90) ma ogromny wpływ na funkcjonowanie jednostek. Niegdyś podział na kulturę masową (niską) i elitarną (wysoką) traci obecnie na znaczeniu za przyczyną dynamicznego rozwoju mass mediów. Pojęcie kultury ewoluowało, mamy do czynienia w wieloma jej rodzajami i formami, od kultury duchowej, symbolicznej, materialnej poprzez kulturę społeczną, narodową, ludową, nisz-

wą, alternatywną, fizyczną, pracy, techniczną do masowej, popularnej, upozorowania, które tworzą nową rzeczywistość. W kulturze współczesnej jednostka „atakowana” jest natłokiem różnorodnych informacji dostarczanych przez mass media. Część otrzymywanych informacji nie ma większego znaczenia. Ze względu na ich ilość nie zostaje poddana głębszej refleksji i selekcji, jest bezkrytycznie przyjęta. Jak podaje R. Kubicki, kultura masowa uowodzi jednostkę obrazami świata, w którym to jest ona panem swojego losu (Kubicki 2010, s. 105). Powszechna obecność mediów już dawno wykroczyła poza ramy przekazywania informacji. Media przestały obiektywnie przedstawiać świat, a zaczęły go kreować. Granica między tym, co jest rzeczywistością, a tym, co jest jej reprezentacją, jest nieomal niezauważalna, odbicie rzeczywistości staje się nowymi realiami funkcjonowania społeczeństwa. Hiperrzeczywistość, definiowana jako stan ekstazy komunikacyjnej, zakłada całkowitą przezroczystość stosunków międzyludzkich, opierających się na informacji (Dura 2004, s. 3). Wszystkie wyobrażenia, znaki, przedmioty, zdarzenia krzyżują się ze sobą, przenikają wzajemnie, wchodzą w interakcje. Baudrillard uważa, że to właśnie kultura narzuca współczesnemu społeczeństwu nowy ład (Baudrillard 1998, s. 29). Kiedyś sposoby rozumienia i interpretacji świata, a przy tym i siebie, wypracowywane były oddolnie, dzisiaj przygotowuje się kulturowe wzory, które wyprzedzają, symulują rzeczywistość. W kulturze upozorowania reprezentacje nie znajdują odniesienia w świecie rzeczywistym (Baudrillard 1997, s. 176), symbol odsyła do symbolu, nie do pierwowzoru czy źródła. Jak wskazuje Z. Melosik, kultura popularna straciła posiadane w przeszłości pejoratywne konotacje – stała się równoważna z dostarczaniem tak cenionej dziś przyjemności. Stanowi odpoczynek po ciężkiej pracy, jest optymistyczna, lekka, kolorowa, daje także swobodę wyboru (Melosik 2013, s. 46). Kultura popularna jest potężnym czynnikiem socjalizacyjnym i edukacyjnym, którego znaczenia nie można niwelować.

Szybkość i nieprzewidywalność zmian, obejmująca różne dziedziny życia społecznego, wpływa na konstruowanie tożsamości jednostki. Obraz samego siebie, a wraz z nim poczucie własnej wartości, podlegają gwałtownej dynamice zmian, których nie sposób przewidzieć, zakwestionować, ani też kontrolować. Tożsamość człowieka w modernizmie kształtowała się na gruncie uwarunkowań historycznych, wspólnych wartości i wydarzeń. Była silnie zakorzeniona w tradycji i dokładnie określała, kim się jest (Melosik 1995, s. 81). Dylematy tożsamościowe są naturalnym zjawiskiem dotyczącym wszystkie jednostki, jednakże w szczególny sposób dotyczą osób młodych. Wynikają one, jak twierdzi M. Bernasiewicz, między innymi z podziału pracy i wzrostu znaczenia merytokracji, laicyzacji życia publicznego, bierności, a nawet wycofania się rodziców z procesów wychowawczych

dzieci i młodzieży na rzecz finansowego i edukacyjnego bezpieczeństwa, multiplikacji stylów życia oraz rozwoju massmediów (Bernasiewicz 2010, s. 142). Tożsamość w kulturze popularnej wydaje się chwilowa i ulotna, co związane jest z tym, że dokonywanie nieustannych zmian staje się modne i pozwala na ukazanie siebie w różnych odsłonach (Roter, Olszańska 2010, s. 288). Daje to możliwość „bycia każdym” w zależności od zaistniałej sytuacji czy potrzeby, redefiniowania swojej osoby i kreowania coraz to nowego wizerunku. Kształtowanie tożsamości ma charakter twórczy, a w warunkach ponowoczesności staje się ciągłym procesem poszukiwania i identyfikacji (Cybal-Michalska 2010, s. 130). Tożsamość przedstawiana jest nie jako stała, lecz jako zmienna – porównana do ubrania, płaszcza, okrycia wierzchniego, które może być zmieniane w zależności od okazji. Jak pisze Z. Melosik, to właśnie kultura popularna i jej bohaterowie są dla młodego pokolenia źródłem sensu codziennego życia (Melosik 2010, s. 21). Wzorują się na nich, kopiując sposób zachowania, styl życia, wartości. Młodzi ludzie nie posiadają kapitału mogącego budować ich własną tożsamość, dlatego też korzystają z dostępnych wzorców – nie zawsze właściwych i uznawalnych społecznie. W takiej sytuacji kultura popularna staje się niezwykle skutecznym narzędziem konstruowania sposobów urzeczywistnienia i realizacji celów, a także samoidentyfikacji. W tym układzie ważna jest ilość przeżyć, nie wiedza i zrozumienie, ale możliwość bycia najbardziej zasobnym w doznania doczesności (Kubicki 2010, s. 97). Kultura „instant”, której egzemplifikacje stanowią triada natychmiastowości: „fast food”, „fast car”, „fast sex” generuje określone typy zachowań i widoczne zmiany (Melosik 2003 s. 71–72). Wręcz nakazuje żyć szybko – doświadczać wszystkiego natychmiast, tu i teraz. Ponowoczesna tożsamość nie posiada jednolitego, stałego, uniwersalnego charakteru, co pozwala dokonać klasyfikacji na tożsamość globalną przezroczystą, tożsamość globalną każdą, tożsamość upozorowaną, tożsamość typu supermarket, tożsamość typu amerykańskiego czy też tożsamość typu brzytwa (Melosik, Szkudlarek 2010, s. 59). Ponowoczesna tożsamość jest hybrydą różnorodnych typów tożsamości i może funkcjonować w jednej jednostce równocześnie. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że współcześnie tożsamość jest swoistym kolażem, „patchworkiem” wizerunków i pomysłów zasięgniętych bezpośrednio z ekranu telewizji, monitora komputera czy kolorowej „brukowej” prasy, a kłopoty z jej zdefiniowaniem, które odczuwane są w zróżnicowanym stopniu przez jednostki, są niezamierzonym efektem obecnego urzędzenia świata.

Transformacje zawsze niosą za sobą konsekwencje, zarówno pozytywne, jak i negatywne. O negatywnym charakterze powyższych cech można zawsze dyskutować, jednak należy zwrócić uwagę i skupić się na szeregu możliwości i korzyści wynikających z procesów globalizacyjnych. Zaliczyć

tutaj należy nieograniczoną mobilność pracodawców i pracobiorców, pojawiające się nowe rozwiązania organizacyjne oraz zanikanie bariery czasu i przestrzeni dzięki technologiom teleinformatycznym (Furmanek 2008, s. 185), stwarzające możliwość komunikowania się z dowolnymi osobami o dowolnej porze i w dowolnym miejscu. W świetle powyższych rozważań należy ponownie podkreślić, iż zmiany i przeobrażenia zachodzące we współczesnym świecie, dotyczące wszystkich obszarów życia, a w szczególności pracy i edukacji, powodują, iż wiedza szybko się dezaktualizuje, co skutkuje koniecznością uzupełniania wykształcenia i ciągłego doskonalenia umiejętności (Centrum Badania Opinii Społecznej 2011, s. 106). Ponowoczesna strategia życiowa nakazuje unikać wszystkiego, co ma charakter trwały. Brak stabilności, elastyczność, uniwersalność, subiektywizm, stanowią cechy charakterystyczne zarówno edukacji, jak i pracy na tle przeobrażeń ponowoczesności. XXI wiek niesie za sobą konieczność przewartościowania stosunku do pracy i edukacji, ponieważ stanowią one podstawę efektywnego funkcjonowania w ponowoczesnym społeczeństwie wiedzy.

2.2. Edukacja w życiu człowieka i jej znaczenie

Podjmując rozważania dotyczące edukacji, nie można pominąć podstawowych pojęć z nią związanych, a zdefiniowanie ich dla potrzeb niniejszego opracowania jest niezbędne. Edukacja i kształcenie są pojęciami używanymi wymiennie, natomiast niektórzy autorzy nadają im różne znaczenie. Jak podaje *Słownik pedagogiczny* (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009, s. 40), edukacja to ogół procesów i zabiegów oświatowych i wychowawczych – przede wszystkim zamierzonych, lecz również okazjonalnych, których celem jest wyposażenie wychowanka w wiedzę i umiejętności, a także ukształtowanie jego osobowości stosownie do wyznawanych w danym społeczeństwie wartości. Rezultatem edukacji ma być człowiek wszechstronnie rozwinięty, czyli pod względem umysłowym, społeczno-moralnym, zawodowym, kulturalnym i zdrowotno-fizycznym. Definicja kształcenia wzbogacona jest o elementy związane z aktywnym udziałem w życiu społecznym, rozwojem zainteresowań i rozbudzeniem potrzeby ustawicznego samokształcenia jako warunku koniecznego dla efektywnej i świadomej egzystencji w świecie ustawicznych przemian (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009, s. 87). Wiedza człowieka nie jest wrodzona, ale zdobywana w ciągu całego życia (Kanios 2010, s. 27). Szerokie rozumienie pojęć związanych z edukacją jest ważnym elementem procesu całożyciowego uczenia się. Pozwalają one określić wielopłaszczyznowy i wielowymiarowy obszar edukacyjny, metody, formy i treści nauczania, jakie są pożądane, ale przede wszystkim efektywne w toku zdobywania

wiedzy i umiejętności. Pierwsza edukacja ma miejsce w rodzinie (Delors 1998, s. 106). Jej forma i treść mają ogromny wpływ na dalsze decyzje edukacyjne. Kształcenie dorosłych ma cel produkcyjny, jednak człowiek powinien kształcić się dla okresu produkcji i nie produkcji. Końcowym efektem kształcenia powinien być człowiek wrażliwy artystycznie i estetycznie. Obywatel, który jest zdolny do życia wśród innych i potrafi komunikować się z nimi w efektywny sposób. Rozwój osobisty musi iść w parze z zawodowym (Gelpi 2006, s. 26). Edukacja to szansa, jaką ludzkość powinna dobrze wykorzystać. Jej rola jest niezwykle istotna zarówno dla rozwoju jednostki, jak i całego społeczeństwa (Delors 1998, s. 9). Zmiany społeczno-ekonomiczne, jakie dokonują się w Polsce, jak i na świecie, wymuszają na jednostkach opracowanie koncepcji przystosowawczych (Kwiecińska, Kwieciński 1996, s. 304). Edukacja ma zatem bardzo istotne znaczenie w życiu człowieka, tym bardziej w okresie transformacji ze społeczeństwa industrialnego w społeczeństwo oparte na wiedzy. Bardzo widoczny staje się wzrost znaczenia wiedzy i talentu, a także samodzielności i niezależności w zakresie zdobywania wykształcenia. Ludzie są odpowiedzialni za swoje kształcenie i za swoją przyszłość (Borowska 2004, s. 10-13).

Edukacja i praca są głęboko zakorzenione w sferach gospodarczo-społeczno-politycznych, jednakże wraz z przeobrażeniami cywilizacyjnymi ingerującymi w te obszary zmianie uległo ich usytuowanie i znaczenie. W erze przemysłowej nauka i praca skupiały się w formalnych organizacjach. Podział był prosty i czytelny, nauka odbywała się w szkołach podstawowych, średnich i wyższych, natomiast praca w systemie zatrudnienia.

Człowiek jest obecnie na etapie tworzenia przyszłości, przejście zmiany nie oznacza stanu stabilnego i zaprzestania działań (Drucker 1999, s. 19-20). Wręcz przeciwnie - wymaga to przygotowania do zmiany następnej, ponieważ zawsze znajdujemy się przed kolejną reorientacją rzeczywistości. W związku z przemianami zachodzącymi we wszystkich obszarach życia jednostki należy na nowo usytuować miejsce edukacji i dokładnie określić jej rolę (Przyszczykowski 1995, s. 9). W społeczeństwie wiedzy szkoła to instytucja również dla ludzi dorosłych, staje się ona odpowiedzialna za swoje działanie i uzyskane wyniki. Do tej pory szkoła była jakby poza społeczeństwem, a teraz staje się jego integralną częścią (Drucker 1999, s. 158). Kształcenie staje się ważnym produktem rynkowym, nie przebiega obok życia jednostki, nie jest także przypisane do określonych etapów życia - jest jego nieodzowną, kompatybilną częścią (Gelpi 2006, s. 25).

Opinię tę potwierdza także P. Lengrang, podkreślając, że podział życia ludzkiego na okres nauki i okres aktywności zawodowej mija, a nadchodzi era stałego i możliwie wszechstronnego uczenia się (Krawczyk 2005, s. 15). Pojawia się także organizacja ucząca się, która nie jest instytucją edukacyjną

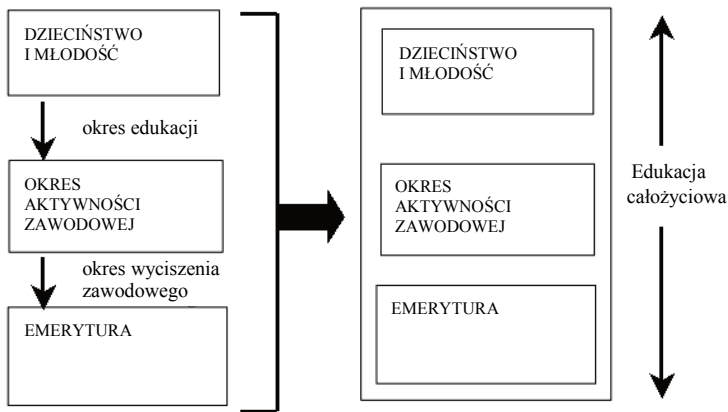
w świetle funkcjonujących przepisów, ale potrafi wykorzystać ludzkie zaangażowanie i możliwości uczenia się na wszystkich szczeblach (Senge 1998, s. 17). Przekłada się to na możliwości adaptacyjne organizacji, pozwala dzielić się zdobytą wiedzą, a co najważniejsze – inspiruje do podejmowania dalszych działań zarówno przez jednostki, jak i instytucje. Oznacza to, że edukacja wychodzi poza instytucje do tego przeznaczone i staje się stymulatorem wielu inicjatyw związanych z rozwojem (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 27; Szłapińska 2009, s. 26). Ponadto należy zaznaczyć, iż przed edukacją stoją nowe wyzwania, a ich trzon stanowi edukowanie w warunkach permanentnej zmiany i niepewności, bez stabilnych punktów odniesienia (Solarczyk-Ambrozik 1999a, s. 12). Edukacja ma przygotować jednostki do funkcjonowania w nowych warunkach ekonomicznych, społecznych, kulturowych (Solarczyk-Ambrozik 1999b, s. 39). Jej głównym zadaniem staje się budowanie i kształtowanie kompetencji pozwalających na rozwiązywanie zaistniałych problemów i promocja aktywnych postaw. Dlatego elastyczność edukacji, wielość form i brak granic staje się jej cechą charakterystyczną, pozwalającą spełnić wymagania ponowoczesnej rzeczywistości.

Podjmując rozważania dotyczące miejsca edukacji w życiu człowieka, zasadne jest zwrócenie uwagi na edukację ponowoczesną, odbywającą się w epoce chaosu, upozorowania i masowości. Jak już zostało podkreślone, w ponowoczesnej rzeczywistości ludzie tracą tradycyjne i stabilne drogowskazy określające ich tożsamość. Mass media manipulują stylem życia człowieka (Melosik 1996, s. 47). Rzeczywistość kreowana jest przez wszechobecne mass media, dyktujące jednostkom, co jest popularne, właściwe i modne. Zmiany społeczne, nowe wyzwania i zagrożenia życia człowieka w świecie ponowoczesnym powodują także zmiany w edukacji, w jej celach, treściach kształcenia i w organizacji procesów dydaktyczno-wychowawczych (Cudowska 2010, s. 28). Nieustanny rozwój intelektualny staje się cechą pożądaną w dzisiejszej kulturze, a forma, jaką przybiera edukacja, jest odzwierciedleniem czasów, w jakich przebiega. Szkoła jest miejscem szczególnym, w którym nieustannie konfrontują się znaczenia i doświadczenia, wynikające z naszej odmienności kulturowej (Melosik, Szkudlarek 2010, s. 97). Silne akcentowanie jednostki i jej niepowtarzalności znajduje także swoje odbicie w relacjach społecznych. Powoduje to budowanie mentalności silnie indywidualistycznej, o orientacji handlowej – nastawionej głównie na współzawodniczenie na rynku pracy (Cudowska 2010, s. 36). Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest między innymi zanik więzi moralnych, zachowania egoistyczne i aspołeczne, wzrost przestępczości, szerzenie się kultury cynizmu, manipulacji i obojętności. Przed pedagogiką i edukacją ponowoczesną stoi ogromne wyzwanie, jakim jest odpowiedź na pytania: jaka jest jej rola? i jak ma przebiegać? Odpowiedzi na te pytania są trudne, ponieważ pono-

woczesność nie dysponuje żadnymi chociażby tymczasowymi punktami odniesienia, ponieważ, jak wskazuje Bauman, wszystko jest płynne. Na podstawie literatury (Melosik 1995; Grodek 2005; Denek 2008; Solarczyk-Ambrosik 2009), można stwierdzić, że zadaniem szkoły i edukacji ponowoczesnej jest realizacja celów i praktykowanie działań dostosowanych do potrzeb i aspiracji człowieka, z silnym akcentem na przygotowanie ludzi do odpowiedzialnego pełnienia ról, które muszą podjąć w dojrzałym życiu. Celem edukacji w kulturze upozorowania jest także wyposażenie uczniów w kompetencje dekonstruowania i odszyfrowywania otaczającej rzeczywistości. W tej perspektywie podstawowymi celami kształcenia jest uczenie realistycznego myślenia dzieci, młodzieży, dorosłych oraz ludzi starszych. Podstawową funkcją edukacji w dobie ponowoczesności będzie zaopatrzenie ucznia w umiejętności niezbędne do sprawnego poruszania się w skomputeryzowanym świecie, ale także w zdolność rozumienia siebie i innych w nieustannej zmianie. Akcentować powinna wiedzę o kulturach, tych lokalnych i globalnych, przygotowywać do życia w rodzinie, zarządzania swoim czasem i jego jakością. Zwracać uwagę na mobilność, kreatywność i innowacyjność w podejmowanych działaniach. Cele kształcenia nie są już rozpatrywane w kontekście kreowania człowieka wykształconego, lecz na tle potrzeb rynku pracy (Melosik 2013, s. 34). W rozważaniach o współczesnej edukacji należy uwzględnić procesy globalizacyjne, które wpływają na jej kształt. W tym kontekście możemy mówić także o edukacji globalnej (Melosik 1995, s. 74), która stanowi element kształcenia obywatelskiego, a jej celem jest uświadamianie istnienia zjawisk i ich współzależności, łączących ludzi i miejsca, co w rezultacie przygotowuje jej odbiorców do stawiania czoła wyzwaniom dotyczącym całej ludzkości. Według definicji Ministerstwa Spraw Zagranicznych,

edukacja globalna to działania edukacyjne i informacyjne skierowane do polskiego społeczeństwa mające na celu wyjaśnienie, na czym polegają problemy rozwoju współczesnego świata oraz jakie czynniki i w jaki sposób kształtują międzynarodowy rozwój. Edukacja globalna przybliża sytuację w krajach rozwijających się i przechodzących transformację ustrojową, pomaga zrozumieć globalne współzależności pomiędzy społeczeństwami krajów rozwiniętych a społeczeństwami krajów rozwijających się i przechodzących transformację ustrojową. Powinna ona również pobudzać do krytycznej i świadomej refleksji nad własnym stylem życia i codziennymi wyborami, które w kontekście globalnym wywierają pozytywny bądź negatywny wpływ na jakość życia ludzi w innych krajach. W rezultacie edukacja globalna powinna prowadzić do osobistego zaangażowania na rzecz walki z ubóstwem na świecie i włączenia się w proces budowania globalnego społeczeństwa opartego na zasadach solidarności, równości i współpracy. (http://www.ms.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/polska_pomoc/edukacja_globalna/edukacjarozwojowa, dostęp: 1.12.2014)

W zaistniałej sytuacji należy zwrócić szczególną uwagę na ucznia dorosłego, posiadającego już określony zasób wiedzy, a także niekiedy багаż doświadczeń. Kontynuacja nauki winna być aktywna, zaplanowana i systematyczna w celu poszerzenia wiadomości, nabycia nowych umiejętności, poznania nowych wartości, poglądów, orientacji, stylów życia (Cudowska 2010, s. 29). Ważne, by edukacja ponowoczesna wykorzystywała warunki, jakie stwarza jej hiperrzeczywistość. W tym kontekście dotyczy to również jej organizacji, a dokładnie sposobów kontaktowania z uczniem. W futurologicznych wizjach proces kształcenia przyjmie postać edukacji sieciowej, nauczanie odbywać się będzie w głównej mierze za pomocą komputerów, mikrofonów, kamer, trójwymiarowych ekranów, a uczniowie będą mieli wszczepiane niezbędne czujniki, analizatory i kody (Lenart, Lenart 2010, s. 68). Jak przewidują autorzy, pozostanie niewiele szkół opartych na bezpośrednim kontakcie z uczniem. Taki stan rzeczy wzmoże indywidualizację procesu kształcenia, ale może przyczynić się również do izolacji i jeszcze większego rozpowszechnienia postaw egoistycznych i zachowań społecznych.



Ryc. 6. Edukacja w życiu człowieka. Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Delors, *Edukacja, jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998

Edukacja już dawno wkroczyła we wszystkie okresy rozwoju człowieka (ryc. 6), nie jest już dobrowolnie podejmowana przez jednostki, które czuły taką potrzebę. Staje się ona niezbędna dla egzystencji we współczesnym społeczeństwie (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 168). Edukacja szkolna, która miała zapewnić wiedzę i umiejętności potrzebne do pełnienia określonej funkcji społecznej i zawodowej, zostaje wyparta i zastąpiona edukacją całożyciową. Obejmuje nie tylko wszystkie fazy rozwoju od urodzenia aż do

później starości, ale dotyka także wszelkich aspektów życia i funkcjonowania jednostki. Znane wszystkim powiedzenie, że „człowiek uczy się przez całe życie”, nabiera nowego wymiaru, rzeczywistego i przede wszystkim praktycznego. Jednostka pragnie zdobyć określone umiejętności, poznać świat, poznać siebie lepiej, zrozumieć przeszłość i terażniejszość oraz lepiej zorganizować swoją przyszłość (Czerniawska 2000, s. 37). W odniesieniu do powyższej tezy można wskazać, że zadaniem edukacji, a tym samym człowieka, jest ciągle dążenie do doskonałości i ustawiczne zmaganie się z przeszkodami na wiodącej ku niej drodze. Autorzy raportu *Edukacja, jest w niej ukryty skarb* podkreślają wagę edukacji podstawowej, która ich zdaniem zachęca do kontynuacji nauki w przypadku, kiedy jest ona dobrze zorganizowana (Delors 1998, s. 101). Jest to niezwykle istotne, ponieważ pozytywne doświadczenia związane z edukacją przyczyniają się do budowania otwartej postawy wobec kształcenia od najmłodszych lat i ich skutki będą dalekosiężne. Chęć nauki stanie się naturalną potrzebą zaspokajaną w ciągu całego życia.

A. Bańka zwraca uwagę na pozytywny i negatywny wpływ wydłużenia się okresu nauki, czyli opóźnienia przejścia ze szkoły na rynek pracy. Pozytywny, według autora, jest niewątpliwie fakt, że dłuższy czas edukacji pozwala jednostce lepiej przygotować się do wymagań rynku pracy. Wyższy poziom edukacji utożsamiany jest z jej lepszą jakością. Jednakże negatywny aspekt, na jaki zwraca uwagę autor, dotyczy zbyt długiego poszukiwania profesji, które zwiększa ryzyko braku sukcesu na rynku pracy (Bańka 2005a, s. 28). Prowadzi to do sytuacji, w której młode osoby w wieku produkcyjnym nie podejmują zatrudnienia, co z punktu widzenia ekonomii i rynku pracy jest nieefektywne, ponieważ kapitał ludzki nie zostaje w pełni i efektywnie wykorzystany. Konsekwencją zmian w edukacji jest zmiana biografii jednostek. Przez wiele lat zarówno wśród pracobiorców, jak i wśród pracodawców panowało przekonanie, że „modelowa” kariera zawodowa powinna przybierać postać wznoszącej się prostej. Bardziej charakterystyczny staje się obecnie jej przebieg sinusoidalny (Drozdowski 2002, s. 99), który oddaje specyfikę współczesnego rynku pracy. Obecnie pracodawcy odcinają się od długoterminowych zobowiązań wobec pracownika. Świadczy o tym chociażby szereg rozwiązań prawnych w postaci zróżnicowanych nowych form zatrudnienia (umów zleceń, podwykonawstwa), przez co jednostka zostaje niejako zmuszona do zarządzania własną karierą (Watts 2005, s. 20). Współcześni pracownicy są bardzo aktywni, co potwierdzają badania J. Taylor i D. Hardy. Twierdzą oni, że kariera pracownika jest trójfazowym cyklem, rozpoczynającym się w momencie otrzymania pracy. Cykl ten pozwala na kontrolowanie kierunku, w którym zmierza pracownik, spełniając w ten sposób ideę kreowania własnej biografii zawodowej. Jego podstawę stanowi

ciągła i systematyczna ewaluacja i dynamizacja zadań, umiejętności i relacji międzyludzkich, jak również umiejętność analizowania posiadanych informacji na temat możliwości własnych i firmy. Cykl nieustannej aktywności pracownika promuje aktywną postawę z wykorzystaniem wszystkich dostępnych środków, potencjału własnego, ale również ofert środowiska zewnętrznego.

Tabela 4. Cykl nieustającej aktywności pracownika. Źródło: J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Kraków 2004, s. 26

ZARABIAJ - faza 1	UCZ SIĘ - faza 2	MIEJ ASPIRACJE - faza 3
Dopasuj swoje umiejętności, osobowość i zainteresowania do nowego pracodawcy. Zawrzyj z nim układ. Inwestuj swój talent w jego firmę. Pracuj ciężko i mądrze.	Zdobywaj nową wiedzę i umiejętności w trakcie wykonywania pracy oraz, jeśli to możliwe, oferowanych przez firmę szkoleń. Poznaj obszar biznesu, w jakim działa twoja firma, nie ograniczaj się tylko do własnego stanowiska pracy. Nawiązuj kontakty w branży twojego obecnego pracodawcy. Korzystaj z pomocy innych osób. Podnoś swoje kompetencje we własnym zakresie (szkolenia stacjonarne, szkolenia za pośrednictwem Internetu, lektura).	Domagaj się, aby firma nadążyła za twoimi rosnącymi kwalifikacjami. Od czasu do czasu przyjrzyj się temu, jak rozwija się twoja kariera. Rozsyłaj CV i postaraj się, aby twoje kompetencje poznało jak najwięcej ludzi. Awansuj lub zmień stanowisko pracy na lepiej dopasowane do twoich możliwości.

Zgodnie z uwagami zawartymi w cyklu, pracownik musi nauczyć się zarządzać własną karierą, ponieważ tylko to daje gwarancje zatrudnienia. W dodatku, jak pisze E. Gelpi, praca i życie osobiste będą ze sobą ściśle powiązane. Człowiek będzie jednocześnie przyjmował rolę ucznia, jak i nauczyciela (Gelpi 2006, s. 24). Powyższe zjawiska stanowią zarówno tło, jak i podstawę do zmian zachodzących w obszarze wymagań rynku pracy. Dlatego też już absolwent gimnazjum, dokonując wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, powinien wiedzieć co zamierza robić w przyszłości, ale przede wszystkim znać swoje predyspozycje i możliwości. Nieustanne zmiany w życiu człowieka sprawiają, że nie jest on w stanie być specjalistą w każdej dziedzinie, a staje się zagubiony i nie orientuje się w kwestii możliwości zdobycia wymarzonego zawodu (Kukla, Kurek 2009, s. 80), dlatego też edukacja całościowa, formalna i pozaformalna jest niezbędną. Każdy pracownik powinien znać swoje słabe i mocne strony, powinien także w jak największym stopniu wykorzystać i rozwijać atuty, natomiast niwelować ograniczenia. W ciągu ostatnich lat zauważa się zmiany w wymaganiach

pracodawców w stosunku do osób poszukujących pracy, a podstawowym wymogiem współczesnego rynku pracy staje się umiejętność doksztalcenia. Należy jednak pamiętać, że potrzeby edukacyjne uwarunkowane są środowiskiem, w jakim żyje człowiek, dlatego też edukacja powinna swym zasięgiem obejmować jednostkę oraz środowisko w jakim ona funkcjonuje.

W rozważaniach o roli i miejscu edukacji w życiu człowieka nie można pominąć tak ważnych dla rozwoju idei edukacji permanentnej osobistości jak Sokrates, Platon, Seneka, J.A. Komeński, którzy podkreślali wartość i potrzebę samo tworzenia człowieka przez całe życie (Pilch 2003, s. 983). W Polsce i na świecie do tworzenia teoretycznych podstaw kształcenia ustawicznego przyczynili się: F. Znaniecki, B. Suchodolski, R. Wroczyński, J. Półturzycki, A. Cieślak, J. Stochmiałek, W. Okoń, T. Aleksander, M. Malewski, J. Delors, P. Lengrand, J. Kidd, E. Gelpi (Półturzycki 2001, s. 188-191). Współcześnie zainteresowanie problematyką kształcenia ustawicznego nie słabnie, o czym świadczą liczne konferencje, seminaria i pozycje literaturowe. Kształcenie ustawiczne, trwające całe życie, definiowane jest jako „aktualizowanie, wzbogacanie posiadanej wiedzy i umiejętności ogólnych oraz zawodowych w drodze uczestnictwa w zajęciach prowadzonych zarówno przez uprawnione do tego szkoły oraz inne instytucje i placówki oświatowe, jak i samokształcenia” (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009, s. 90). Zgodnie z koncepcją kształcenia ustawicznego człowiek współczesny nie może poprzestać na wykształceniu zdobytym w okresie szkolnym, musi doskonalić swoje umiejętności i kwalifikacje w okresie aktywności zawodowej, jak i po jej zakończeniu. Kształtować sam siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa (Krawczyk 2005, s. 14). Lengrand zauważa, że kształcenie ustawiczne bywa różnie rozumiane i interpretowane, między innymi jako kształcenie, doskonalenie i przekwalifikowanie lub jako oświata dorosłych, w szerszym znaczeniu niż kształcenie zawodowe, a jest to według autora pojęcie zdecydowanie bardziej zróżnicowane i wielopłaszczyznowe (Krawczyk 2005, s. 15). Kształcenie ustawiczne zamiennie używane jest z określeniami takimi jak: kształcenie permanentne, edukacja permanentna, kształcenie ciągłe, kształcenie nieustające, oświata ustawiczna, ang. *lifelong education*, fr. *Education permanente*, niem. *permanente Bildung* (Pilch 2003, s. 983). Niewątpliwie cechami wspólnymi powyżej przedstawionych pojęć są: ciągłość, konsekwencja i wytrwałość, nie przekładają się one jednak na sformułowanie jednoznacznej definicji, która określałaby, czym jest kształcenie ustawiczne. Pozostałe definicje to kształcenie ogólne, kształcenie i szkolenie zawodowe, kształcenie nieoficjalne i nieformalne, prowadzone przez całe życie, dzięki czemu ulega polepszeniu poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji, z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej (Raport *Edukacja ustawiczna* 2005).

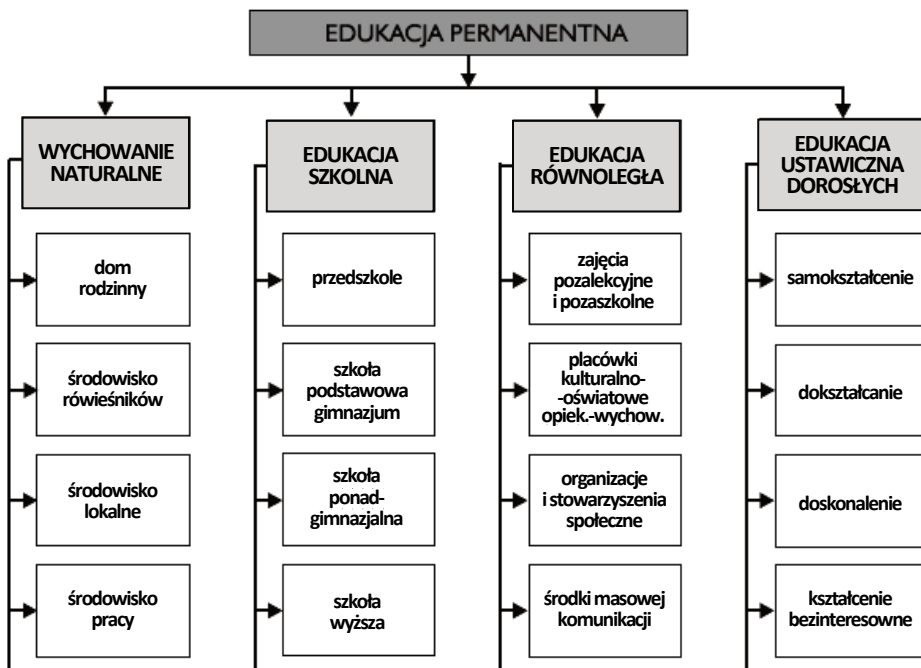
Edukacja przez całe życie jest kluczem do XXI wieku według J. Delorsa i stanowi odpowiedź na wyzwania współczesnego świata. Pomaga człowiekowi zmierzyć się z nowymi problemami, które pojawiają się w jego życiu prywatnym, jak i zawodowym (Delors 1998, s. 17). Rynek edukacyjny musi sprostać wymaganiom rynku pracy, musi być świadomy oczekiwań i potrzeb pracodawców, a tym samym gotowy do ich zaspokajania. Dzisiejsi pedagodzy, nauczyciele, politycy zgodni są co do kwestii współczesnego celu wychowania, jakim jest holistyczne rozwijanie osobowości człowieka (Borowska 2004, s. 17). Termin „edukacja ustawiczna” nie jest nowy. O idei edukacji ustawicznej można przeczytać już w dziełach Platona. R.J. Kidd twierdzi, że idea kształcenia ustawicznego od wieków ujawnia się w poglądach wybitnych humanistów i pedagogów (Krawczyk 2005, s. 15), a w XX wieku nabrała ona szczególnego znaczenia. Po raz pierwszy w pełni została sformułowana w 1929 roku przez Basila Yeaxlee, który wspólnie z Eduardem Lindemanem ustanowił naukowe podstawy szerokiego rozumienia tego zagadnienia, traktując je jako podstawowy element towarzyszący człowiekowi w codziennym życiu (Wróblewska 2006, s. 47). B. Yeaxlee twierdzi, że edukacja to nierozzerwalny element normalnego życia człowieka, podkreślając tym samym, że życie intensywne, silne i twórcze, musi być stale pod kontrolą mądrości (Delors 1998, s. 17). Z kolei, zdaniem Ch. Hummela, podstawowym zamierzeniem edukacji ustawicznej jest wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury, z umiejętnościami doskonalenia siebie i podwyższania jakości życia (Hummel 1997, s. 37). Człowiek powinien uczyć się planowania własnej przyszłości i urzeczywistniania planów. Powinien być przygotowany do szeroko pojętej autoedukacji – uczyć się pracy, studiowania, rozwiązywania problemów, tworzenia nowych wartości. Podstawową zasadą kształcenia ustawicznego jest ciągłość i systematyczność, ponieważ wpływa to na nieustanny rozwój, jak i zapobiega dezaktualizacji zdobytej dotąd wiedzy. Kształcenie ustawiczne łączy w sobie wszelkie formy wychowania i działalności edukacyjno-oświatowej, niweluje różnice między kształceniem ogólnym a zawodowym, łącząc je w spójną, integralną całość. Potwierdza to koncepcja R.J. Kidda, dotycząca trzech wymiarów kształcenia ustawicznego, którymi są:

- kształcenie w pionie, obejmujące wszystkie dostępne kolejno szczeble edukacji;
- kształcenie w poziomie, czyli kształcenie z różnych dziedzin życia, kultury i nauki;
- kształcenie w głąb, które odnosi się do jakości edukacji, do umiejętności samokształcenia, rozwijania zainteresowań (Krawczyk 2005 s. 16–18).

Edukacja powinna przekazywać wiedzę i umiejętności, które ewoluują, powinna stanowić mapę współczesnego złożonego świata. Współczesność wymaga aktualizowania, pogłębiania zdobytej wiedzy i dlatego też edukacja powinna skupiać się wokół czterech aspektów kształcenia: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, aby działać, uczyć się, aby wspólnie żyć, uczyć się, aby być. Są one komplementarne, przenikają się i uzupełniają (Delors 1998, s. 85–87). Jednostka realizująca wyżej wymienione postulaty stwarza sobie warunki do odkrywania i doświadczania wszelkiego rodzaju przeżyć, które ją budują i składają się na jej sposób odbierania świata (Delors 1998, s. 96). Z kolei J. Kubin zwraca uwagę na pięć aspektów zmian, które są niezwykle ważne dla edukacji, a dokładniej dla tworzenia nowej edukacji, która sprosta wymaganiom wynikającym z przemian cywilizacyjnych, spełniając następujące kryteria (Kubin 1996, s. 95–100): wiedza powinna być tworzona w kontekście konkretnego zastosowania, transdyscyplinarna, przesunięta od stałego instytucjonalnego zakorzenienia do organizacyjnej różnorodności form i wielości miejsc, powinna opierać się na współpracy oraz podlegać kontroli jakości ze strony specjalistów z różnych dziedzin, zarówno nauki, jak i biznesu, Zgodnie z powyższymi założeniami wiedza ma być przede wszystkim użyteczna i jednocześnie służyć społeczeństwu. Powinna być mobilna, przemieszczać się, być elastyczna, obejmować różne miejsca, łączyć różnorodne aspekty, przenikać się, tworząc całość i jednocześnie nową wartość.

Edukacja ustawiczna, obejmująca całe życie człowieka i służąca jego rozwojowi, wymaga od uczącego się aktywnej postawy, umiejętności docierania do informacji, umiejętności ich oceny, selekcji i aktywnej percepcji, co daje mu szansę niezależnego planowania swojego życia zgodnie z preferowanymi wartościami (Solarczyk-Ambrozik 2005, s. 57). Edukacja to czynność zarówno nauczania, jak i uczenia się. Dlatego też, podejmując dyskurs o istocie kształcenia ustawicznego, należy zwrócić szczególną uwagę na dwie istotne kwestie w odniesieniu do edukacji całościowej. Po pierwsze, koncepcja całościowego uczenia się przenosi punkt ciężkości z instytucji edukacyjnych (nauczanie) na jednostki i społeczności lokalne (uczenie się). Po drugie, mamy do czynienia z rezygnacją z wiedzy naukowej, profesjonalnej na rzecz potocznych i codziennych doświadczeń (Malewski 2010, s. 46–47). Postawy jednostek wobec edukacji uwarunkowane są jej przekonaniami i doświadczeniami (Gelpi 2006, s. 58). Zdecydowana większość ludzi kształci się, ponieważ trzeba się kształcić, a niekoniecznie wynika to z ich wewnętrznej potrzeby. E. Gelpi podkreśla, że edukacja jako potrzeba człowieka występuje u nielicznych uprzywilejowanych osób. W dodatku wykształceni są coraz bardziej wykształceni, a niewykształceni są jeszcze bardziej marginalizowani. Edukacja zatem może stać się i staje się w pewien sposób mechanizmem wykluczenia społecznego. By zminimalizować ten

mechanizm i jednocześnie wydobyć potencjał edukacyjny społeczeństwa, należy wprowadzić następujące postulaty: przedefiniowanie roli szkoły w uczącym się społeczeństwie, zwiększenie uczestnictwa edukacyjnego dorosłych, budowanie aktywnego obywatelstwa i inwestowanie w kapitał społeczny oraz konstruowanie jednostkowej polityki życia (Kurantowicz, Nizińska 2012, s. 27). Postulowane zmiany przyczynią się do stworzenia modelu edukacji całożyciowej, wykorzystującego przeobrażenia cywilizacyjne dla własnego rozwoju jednostek i całych grup społecznych. Kształcenie ustawiczne może przybierać różne formy, mieć zróżnicowany przebieg i czas trwania, wszystko to w zależności od potrzeb i możliwości zainteresowanego (Krawczyk 2005, s. 12). Szeroki wachlarz możliwości *lifelong learning* obejmuje odczyty, filmy, wystawy i publikacje, seminaria, sympozja i konferencje szkoleniowe, nauczanie na odległość, korespondencyjne, za pomocą mediów, takich jak radio, telewizja, komputer czy Internet, nauczanie otwarte, wszechne akademickie, kursy i szkolenia: specjalistyczne, kwalifikacyjne i przygotowawcze, szkoły dla pracujących, studia podyplomowe i doktoranckie. Tak bogata i zróżnicowana oferta zwiększa szansę dotarcia do bardzo dużego, a jednocześnie zróżnicowanego grona odbiorców.



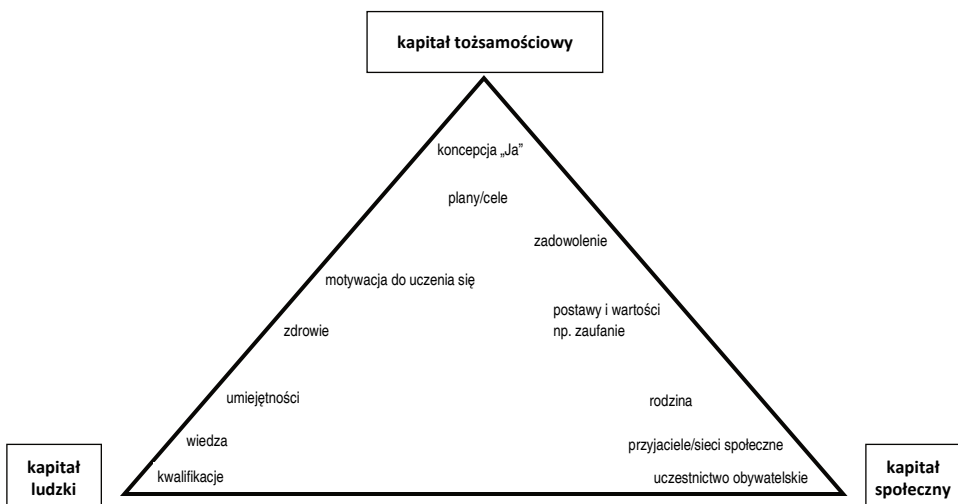
Ryc. 7. Edukacja permanentna z uwzględnieniem głównych nurtów działań edukacyjnych. Źródło: Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000, s. 331

Kształcenie ustawiczne to kompleks procesów zarówno formalnych, jak i nieformalnych, obejmujących wszystkie etapy i szczeble szkolnictwa, jak również działania podejmowane poza systemem szkolnym, które mają charakter niezorganizowany, niesystematyczny i mogą odbywać się w każdym miejscu. Cechami znanymi edukacji ustawicznej są:

- intencjonalne, planowe i racjonalne oddziaływania, które mają na celu rozwój człowieka na każdym etapie jego życia;
- wielość organizatorów – kształcenie odbywa się za pośrednictwem różnych rodzajów instytucji, między innymi instytucji wychowania przedszkolnego, bibliotek publicznych, świetlic, klubów, Kościołów, stowarzyszeń i firm z sektora biznesu;
- wielość form zarówno dydaktycznych, jak i wychowawczych, do których należą: przyswajanie, odnawianie, szkolenie, utrwalanie, formy intensywne, masowe, zespołowe;
- otwartość, wynikająca między innymi z ilości dostępnych form – edukacja jest możliwa dla wszystkich i wszędzie, przekracza granice czasu i przestrzeni;
- wielopoziomowość – cecha ta wyraża się w zróżnicowanym poziomie merytorycznym, stanowi odzwierciedlenie i odpowiedź na indywidualne potrzeby uczestników edukacji, ponadto wyraża się ona także w stopniu złożoności dobieranych metod kształcenia;
- ciągłość charakteryzująca się brakiem przerw w aktywności edukacyjnej, systematycznością i konsekwencją w działaniu;
- drożność umożliwiającą swobodne przechodzenie z niższego poziomu kształcenia na wyższy, a także na tym samym poziomie, z jednej formy edukacji do drugiej;
- elastyczność gwarantowana istnieniem wielu form w obrębie kształcenia ustawicznego; pozwala ona na osiągnięcie tych samych celów różnymi metodami, w różnym czasie, co odpowiada możliwościom uczniów;
- jakość i wewnętrzna spójność, kształtowane przez koordynację i ujednolicenia organizacyjne, opierające się na planowaniu i przemyślanym działaniu.

Wszystkie wymienione wyżej cechy składają się na budowę przemysłowej struktury, w której każda cecha stanowi odrębną całość, będącą jednocześnie integralną częścią procesu edukacji ustawicznej, niezbędną do jej istnienia. Edukacja całościowa daje niewątpliwie bardzo bogaty wachlarz korzyści wynikających z uczenia się: kształtuje postawy, wyposaża w wiedzę i umiejętności, pozwala znaleźć swoje miejsce i określić swoją tożsamość, jak również aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym. Przebiega w różnych środowiskach, z wykorzystaniem różnych narzędzi, równolegle

względem zamierzonych działań edukacyjnych, wynikających ze struktury systemu oświaty. Sposób uczenia się stanowi odzwierciedlenie przeobrażeń zachodzących w społeczeństwie, który uwzględnia jednocześnie zmiany w życiu pojedynczych jednostek i ich doświadczenie. Szeroka gama form i możliwości zdobywania dodatkowych kwalifikacji i kompetencji jest czynnikiem przyciągającym uczestnika edukacji, ponieważ uwzględnia jego zróżnicowany wiek, pochodzenie, wcześniejsze doświadczenia edukacyjne czy sytuację ekonomiczną. Ponadto edukacja zapewnia szeroki wachlarz korzyści pozaekonomicznych (Kurantowicz 2007, s. 7–13).



Ryc. 8. Konceptualizacja szerokich korzyści uczenia się. Źródło: E. Kurantowicz, *O uczących się społecznościach. Wybrane praktyki edukacyjne ludzi dorosłych*, Wrocław 2007, s. 13

Szeroko definiowana edukacja kształtuje kapitał ludzki, społeczny i tożsamościowy poprzez szereg relacji, które znajdują się względem siebie w ciągłym stosunku. Proces ten ma charakter wzrastający, bowiem poszczególne korzyści z edukacji stanowią podstawę do formułowania się następnych. Przedstawione koncepcje edukacji całościowej pozwalają wnioskować, że przemyślane działania edukacyjne poprawią sytuację jednostki na rynku pracy, zmniejszą ryzyko utraty pracy, spowodują wzrost dochodów z pracy oraz zwiększą rentowność przedsiębiorstw. Rozwój edukacji całościowej to sposób na przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu. W społeczeństwie wiedzy informację, wiedza i wykształcenie stają się dobrem globalnym, które w założeniu mają przyczynić się w znaczącej mierze do stworzenia równych szans dla wszystkich (Atamańczuk 2000, s. 24).

2.3. Przeobrażenia w sferze pracy i jej przyszłość

Literatura przedmiotu odnosząca się do zmian zachodzących w życiu jednostek i całych społeczeństw zawiera liczne pozycje, które antycypują określone zjawiska i wytyczają kierunek działania w odniesieniu do zjawiska pracy. W związku z prezentowaną tematyką należy zwrócić uwagę na dokument nazwany Białą Księgą, którego nadrzędnym celem było przygotowanie społeczności europejskiej do przejścia do modelu życia w społeczeństwie informacyjnym, opierającym się na edukacji ustawicznej (Korzan 2005, s. 75). Biała Księga Komisji Europejskiej *Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa* przedstawia trzy czynniki przewrotu, które kształtują współczesną edukację. Należą do nich: umiędzynarodowienie handlu, początki społeczeństwa informacyjnego i niepowstrzymany postęp naukowo-techniczny (White Paper on Education and Training 1995, s. 5–8). Jak zauważa E. Solarczyk-Ambrozik, czynniki te znajdują odbicie również w sferze pracy. Zwiększa się zatrudnienie w sferze usług i zmianie ulega sposób produkcji, zanika tradycyjne etatowe ujęcie pracy (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 26). Różne strefy życia przenikają się oraz oddziałują na siebie wzajemnie, zmiany zachodzą w sferze gospodarki, produkcji, konsumpcji, stylach życia i pracy. Rośnie znaczenie przedstawicieli tzw. *knowledge class* – wysoce wyspecjalizowanych pracowników i ekspertów (Ziółkowski 2000, s. 125–136). Pojawienie się „nowej klasy średniej” społeczeństwa ponowoczesnego wywołuje kolejne zmiany, mające swoje źródło w specyfice danej populacji lub pokolenia. Do cech znamienych *knowledge-class* należą: wysoki poziom wykształcenia, wysokie zarobki, przedsiębiorczość, aktywność, dążenie do osiągnięcia sukcesu, wysokie aspiracje i ambitne plany oraz indywidualizm. Przyszłość pracy wymaga wielokulturowego, interdyscyplinarnego odczytywania i zwrócenia uwagi na samego człowieka. W dobie aktualnych problemów dotyczących pracy, a dokładnie zastępowanie pracy ludzkiej pracą maszyn, wizja przyszłości pracy jest bardzo zróżnicowana. Kryzys pracy w szczególności sposób dotknie przede wszystkim pracowników, którzy będą etatowi, tymczasowi, atypowi, bezrobotni, częściowo zatrudnieni i niezależni (Gelpi 2006, s. 19).

Na przestrzeni lat stosunek do pracy ulegał przeobrażeniom, dotknęły one bezpośrednio usytuowania pracy w systemie wartości jednostki. Praca stanowi bez wątpienia obiekt najgłębszej troski współczesnego świata, ponieważ o możliwość jej podjęcia zabiegają ludzie pod każdą szerokością geograficzną (Gelpi 2006, s. 7). Praca stanowi przede wszystkim źródło wiedzy człowieka o świecie, ale także o nim samym, jego umiejętnościach i stanowi podłoże wielu doświadczeń. W sensie ekonomicznym jest podstawowym sposobem zaspokojenia potrzeb materialnych jednostki. Rozpatry-

wana natomiast w sferze duchowej, jest formą wyrażania siebie, zdobycia szacunku i poważania. Przynosi korzyści, na podstawie których można dokonać charakterystyki każdej jednostki pod względem prywatnym, jak i zawodowym, w oparciu o analizę jej pragnień, umiejętności, sprawności, cech osobowościowych, kwalifikacji i kompetencji.

W okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i gospodarki centralnie planowanej pracę miał każdy; po osiągnięciu odpowiedniego wieku czy ukończeniu określonego typu szkoły mógł liczyć na zatrudnienie. Praca przeszła transformację od „dobra naturalnego” do „dobra cennego”. J. Poleszczuk definiuje pojęcie „naturalizacji” zatrudnienia, które funkcjonowało w okresie PRL-u. Zjawisko to odnosiło się do przekonania, że praca należy się każdemu, posiadanie jej było czymś oczywistym i nie wymagało od pracownika specjalnych starań w celu jej otrzymania, jak i utrzymania. Na takie postrzeganie rzeczywistości przez pracowników wpływ miały uwarunkowania prawne, które nie dopuszczały lub nie uwzględniały możliwości zwolnienia nieefektywnych pracowników, jak również ciągły niedobór siły roboczej wynikający z założeń gospodarki planowej. Warto zwrócić uwagę, iż w ówczesnym okresie posiadanie pracy umożliwiała uczestnictwo w społeczeństwie. Praca dawała szereg uprawnień, chociażby takich jak przyznanie paszportu. Konsekwencją „naturalizacji” zatrudnienia stała się immobilność pracowników i brak konkurencji ze sobą poszczególnych jednostek. W pewnym stopniu zaistniała stagnacja na rynku pracy, zmniejszyła się motywacja do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji (Drozdowski 2002, s. 53–55). Zakłady pracy stanowiły podstawowe środowisko społeczne pracownika. Miały zaspokajać jego aspiracje i potrzeby – zgodnie z założeniami systemu socjalistycznego i gospodarki centralnie sterowanej. Socjalistyczne zakłady pracy dbały o pracownika, organizując mu praktycznie całe życie, wychodząc naprzeciw jego oczekiwaniom. Zakład pracy swoim „podopiecznym” zapewniał dostęp do świadczeń pozapłacowych oraz opiekę związków, które rozdawały talony na luksusowe (według ówczesnych standardów) towary. Oferował możliwość bezpłatnej edukacji, zapewniał opiekę dzieciom w żłobkach i przedszkolach, a także bezpłatną opiekę zdrowotną wszystkim członkom rodziny. Dysponował mieszkaniem w przyzakładowych spółdzielniach mieszkaniowych oraz własnymi domami wczasowymi, organizował pracownikom bezpłatny wypoczynek, wspierał finansowo dzięki funkcjonowaniu przyzakładowych kas zapomogowo-pożyczkowych, organizował także czas wolny w zakładowych domach kultury, jak i wycieczki oraz festyny. Oferta socjalistycznych zakładów pracy stanowiła narzędzie skutecznej kontroli nad jednostką (Drozdowski 2002, s. 57–64). Życie całych rodzin z pokolenia na pokolenie związane było z jednym zakładem pracy, który pozornie dawał poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, a na-

prawdę stał się przyczyną wrodzonej bezradności i nieumiejętności działania na własną rękę po zmianie ustrojowej. Wszystkie działania podejmowane przez zakłady pracy w celu udogodnienia życia zawodowego i prywatnego pracownikom okresu realnego socjalizmu przełożyły się na uzależnienie i być może na swoiste ubezwłasnowolnienie pracownika, który w tak funkcjonującym zakładzie pracy nie musiał martwić się o planowanie przyszłości. Zakład pracy, a tak naprawdę aparat państwowy, planował za jednostkę, dając jej złudne poczucie atrakcyjności oferowanych możliwości i rozwiązań zaistniałych problemów w zamian za lojalność. Przeobrażenia, które miały miejsce po 1989 roku, czyli przejście od państwa socjalistycznego do demokratycznego, wzorowanego na państwach zachodnich, a co za tym idzie, transformację z gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki wolnorynkowej, pociągnęły za sobą zmiany we wszystkich sferach funkcjonowania jednostek. Poprawa stosunków międzynarodowych, prywatyzacja przedsiębiorstw, nowe uregulowania prawne, umożliwiły podejmowanie działań gospodarczych, które skutkowały także zmianą w postrzeganiu pracy. Stała się ona wartością, o którą należy się starać i dbać o to, by jej nie stracić (Sikorska 2000, s. 94). Według R. Drozdowskiego na kształt współczesnego rynku pracy wpłynęło przejście od przedsiębiorstw wielkiej masy do przedsiębiorstw wysokiej jakości, rewolucja informatyczna, globalizacja, zmiany demograficzne, zmiany w przebiegu biografii życiowych, zmiany własnościowe (Drozdowski 2002, s. 81-105). Przedsiębiorstwa zaczęły stosować innowacyjne rozwiązania. Pojawiły się firmy *know-how*, które wykorzystują posiadaną wiedzę, aby zwiększyć swoją efektywność. Wielkość firmy zaczyna tracić na znaczeniu. Mniejsze przedsiębiorstwa – w porównaniu z korporacjami – są bardziej elastyczne i szybciej reagują na zachodzące w gospodarce zmiany, co przekłada się w znacznym stopniu na minimalizowanie kosztów i zwiększanie swojej konkurencyjności. Rozwój technologii w istotny sposób zmienił funkcjonowanie rynku pracy. Z jednej strony wpłynął na likwidację wielu miejsc pracy, z drugiej strony pozwolił na utworzenie nowych w innych gałęziach gospodarki. Innowacyjne rozwiązania technologiczne i informatyczne przekładają się na redukcję kosztów, lepszą organizację pracy, lepsze planowanie i kontrolę. Konsekwencją rozwoju technologii informatycznych jest zmiana oczekiwań co do pracowników, ich kwalifikacji i kompetencji. Pojawia się zjawisko „pogoni za kompetencjami”.

Oprócz zmiany ustroju politycznego i wprowadzenia gospodarki rynkowej, ważnym czynnikiem determinującym kształt polskiego rynku pracy było wejście Polski do struktur Unii Europejskiej. Współczesny rynek kształtowany jest przez procesy globalizacyjne jakimi są swobodny przepływ materiałów, informacji i kapitału, a także przez ujednoczenie wzorów konsumpcji, a nawet życia. Tworzenie się standardów światowych, funkcjonują-

cych w każdym miejscu na świecie, i otwarcie granic, umożliwiające swobodny przepływ siły roboczej sprawiły, że dostępny rynek pracy rozrósł się, przez co zwiększył swoje wymagania w stosunku do pracodawców, jak i pracowników. Zmiany spowodowane powyższymi czynnikami przyczyniają się do powstania społeczeństwa opartego na wiedzy, którego podstawą jest wiedza i dostęp do informacji. Pojawiają się grupy wysoce wyspecjalizowanych i wykształconych pracowników, którzy ze względu na „za wysokie” wykształcenie nie mogą znaleźć zatrudnienia. Oznacza to, że widmo bezrobocia nie dotyczy już tylko grup defaworyzowanych (Szyłko-Skoczny 2004, s. 9-12). Źródło problemów stanowią obawy pracodawców, związane z odejściem pracownika do firmy oferującej lepsze warunki płacowe i pozapłacowe. Firmy wolą zatrudniać pracowników, którzy mają niższe kwalifikacje, zainwestować środki w podniesienie ich wykształcenia, przez co zyskać ich lojalność i nie ponosić kosztów związanych z poszukiwaniem nowych pracowników. Niemożliwość znalezienia zatrudnienia przez wysoko wykształconych pracowników wynika również z kompleksów przełożonych, dotyczących posiadania przez nich samego niższego wykształcenia (Winnicki, 2014). Sytuacja ta prowadzi do marnotrawstwa kapitału ludzkiego, skutkującego wyjazdami zagranicznymi młodych ludzi lub podejmowaniem przez nich pracy poniżej posiadanych kwalifikacji. E. Kryńska również wskazuje jako źródło specyfiki rynku pracy wprowadzenie gospodarki wolnorynkowej (Kryńska 2001, s. 124). Odejście od gospodarki centralnie sterowanej przyczyniło się do pojawiania się pewnych tendencji przyjmujących kształt: pracy o charakterze usługowym, zmniejszania się znaczenia pracy etatowej, zwiększenia indywidualizacji pracy zawodowej, wzrostu wydajności pracy, płacy coraz bardziej różnicującej pracowników, rozwoju pracy zadaniowej, zwiększenia zatrudnienia kobiet, coraz większego zapotrzebowania na kwalifikacje miękkie. Rynek pracy zaczyna charakteryzować presja hierarchii zawodowej, wprowadzanie nowych systemów komunikacji, mających na celu poprawę współpracy z dyrekcją lub zarządem, mnożenie się systemów kontroli i ocen mających motywować pracowników do bycia najlepszymi, jak również konkurencja, rywalizacja, nastawienie na wyniki wewnątrz samego przedsiębiorstwa. Z założenia czynności te mają poprawić funkcjonowanie pracowników w organizacji, jednak bardziej przyczyniają się do uczucia niepokoju (Gelpi 2006, s. 22). Naturalną przyczyną przeobrażeń rynku pracy są zmiany demograficzne. R. Drozdowski zwraca uwagę na ujemny przyrost naturalny. W krajach rozwiniętych spada wskaźnik urodzeń, zmniejsza się liczba osób w wieku produkcyjnym, a zwiększa liczba ludności w wieku poprodukcyjnym, emerytalnym. W społeczeństwie starzejącym się odczuwalny staje się brak rąk do pracy, i to nie tylko w zawodach o niskim prestiżu społecznym,

ale także w tych, gdzie niezbędne są wysokie kwalifikacje. Zmiany zachodzą także w sferze aktywności zawodowej. Umacnia się trend wielokrotnych zmian pracodawcy i zawodu, bowiem istnieje wiele czynników zewnętrznych, które uniemożliwiają wieloletnie zatrudnienie w jednym miejscu. Do podstawowych determinant wpływających na zmianę pracodawcy czy też przekwalifikowanie należą przede wszystkim: zapotrzebowanie na określone zawody na rynku pracy, czego konsekwencją jest również proponowane wynagrodzenie, dla którego jednostki są w stanie zmienić lub uzupełnić wykształcenie. Do kolejnych przyczyn można zakwalifikować uwarunkowania prawne, które pozwalają na zawieranie różnego rodzaju umów cywilno-prawnych, które nie są stosunkiem pracy w rozumieniu kodeksu pracy, przez co współpraca między pracodawcą i pracownikiem, może być szybciej nawiązana, ale również zerwana bez konsekwencji w zależności od formy skonstruowania umowy. Czynnikiem wpływającym na zmianę pracodawcy lub zawodu są również pomyłki wynikające z nieznamości siebie, swoich słabych i mocnych stron, błędne oczekiwania i wyobrażenia dotyczące określonego zawodu. Warto podkreślić, że powodem zmiany jest także chęć dalszego rozwoju, poszerzenia kompetencji i podnoszenia kwalifikacji poprzez awans pionowy lub poziomy. Z drugiej strony, niemożliwość dalszego rozwoju na obecnym stanowisku, wynikająca z regulacji lub struktury organizacji, także przyczynia się do mobilności pracowników. Powyższe czynniki wpływają na brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji. Jednostka kilkakrotnie może zaczynać swoją drogę zawodową od początku. Ponadto szybka dezaktualizacja wiedzy wpływa na krótkotrwały charakter karier zawodowych. Pracownicy wiedzy (*knowledge workers*) zwiększają swoje roszczenia w stosunku do przedsiębiorstw, w których ich wiedza ma duże znaczenie dla ich funkcjonowania. Są bardziej świadomi swojej wartości i kapitału, jaki ze sobą wnoszą do przedsiębiorstwa lub organizacji (Drozdowski 2002, s. 85–105).

W nowej rzeczywistości zmianie ulega także rola państwa. Kształtuje się społeczeństwo obywatelskie. Odchodzi się od idei państwa opiekuńczego na rzecz gospodarki wolnorynkowej oraz indywidualizacji wszystkich sfer życia człowieka, a zwłaszcza aktywności zawodowej. Poprzedni system charakteryzował się szeroką ingerencją państwa we wszystkie aspekty życia jednostki, dając poczucie bezpieczeństwa poprzez gwarancję zatrudnienia, jednakże przyczyniał się do powstania syndromu „wyczonej bezradności” u wielu członków społeczeństwa (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 97–110). Obecnie państwo nie zapewnia zatrudnienia, stosuje jedynie pośrednie formy pomocy i wsparcia, jak: kursy, szkolenia, regulacje prawne, programy stażowe oraz wspiera instytucje pomagające szukać pracy. Zmianie uległy stosunki pracy, relacje między pracodawcami a pracownikami – co przełoży-

ło się na funkcjonowanie związków zawodowych, pracowników i pracodawców (Szyłko-Skoczny 2004, s. 18–19). Koncepcja „pracy na całe życie” straciła na znaczeniu. Jak podkreśla E. Solarczyk-Ambrozik, zmienność zawodowa staje się cechą charakterystyczną współczesności. Aktywizacja społeczności lokalnych polega na wyposażaniu jednostek i grup społecznych w umiejętności, które dają możliwość zrozumienia zjawisk zachodzących we współczesności, ale także adaptacji do tych zmian.

Od pracy zawodowej oczekujemy coraz więcej, nie jest już ona jedynie sposobem na zaspokojenie potrzeb materialnych – to przede wszystkim możliwość samorealizacji. Współczesny rynek pracy wydaje się nie być przyjazny jednostce (Duda, Kukła 2009, s. 40; Solarczyk-Ambrozik 2015, s. 23), człowiek musi być stale w gotowości do zmian, do podnoszenia kwalifikacji, aby sprostać wyzwaniom, które przed nim stają. Zmiany w sposobie myślenia o pracy nie dotyczą tylko jej samej. Przeobrażenia w świecie zewnętrznym spowodowały wzrost zainteresowania całym środowiskiem pracy, a w szczególności takimi aspektami jak samopoczucie pracownika w miejscu pracy związane z otoczeniem, estetyką i symboliką. Istotnego znaczenia nabrało również poczucie bezpieczeństwa, stan zdrowia pracownika oraz satysfakcja z wykonywanej pracy (Kwiatkowska 2011, s. 25–26). Różnicę w postrzeganiu pracy najlepiej zaprezentować, zestawiając okres PRL-u z czasami współczesnymi. Rynek pracy lat 80. XX wieku był głęboko osadzony w ramach historyczno-ideologicznych. Organizacja społeczeństwa, jak i całego państwa, funkcjonowała w oparciu o założenia radykalnie inne od dzisiejszych (Drozdowski 2002, s. 43–44). Wraz z końcem państwa opiekuńczego, narastało przekonanie konieczności elastycznego–podejścia do pracy. W gospodarce rynkowej o możliwości zatrudnienia decyduje sytuacja na rynku pracy i zapotrzebowanie na produkt w danej chwili. Klasyczny etat zostaje podzielony na różne rodzaje umów, o różnym charakterze i wymiarze (Kwiatkowska 2011, s. 24). Zasada pełnego zatrudnienia, która eliminowała nieprzewidywalność i niepewność, wpisaną obecnie w przebieg kariery zawodowej, nie ma we współczesnych realiach racji bytu (Drozdowski 2002, s. 51). W nowej rzeczywistości zmieniają się stosunki pracy – pojawia się zjawisko dialogu społecznego, polegające na wielopłaszczyznowej współpracy pracodawców, związków zawodowych i organów administracji samorządowej (Szyłko-Skoczny 2004, s. 90).

W celu dostosowania struktury firmy i jej zasobów do wymagań rynkowych, opracowano odmienne od tradycyjnych formy współpracy z pracownikami, które charakteryzują się większą plastycznością. Elastyczność zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej stała się sposobem na zwiększenie liczby nowych miejsc pracy, jak i wzrost aktywności zawodowej. Elastyczne zatrudnienie stało się odpowiedzią na potrzeby rynku pracy (Szyłko-Skocz-

ny 2004, s. 251–252). Głównym profitem, wynikającym ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, jest zmniejszenie kosztów pozapłacowych i administracyjnych, a także, co niezwykle istotne na współczesnym rynku pracy, możliwość dostosowania zasobów personalnych do potrzeb firm, zwiększenie zaangażowania i produktywności pracowników. Personel zatrudniany w ramach elastycznych form zatrudnienia jest bardziej zróżnicowany, elastyczny i wydajny, przez co jest w stanie sprostać wyzwaniom edukacyjno-zawodowym XXI wieku. Forma tych umów pozwala przyciągnąć i niejednokrotnie zatrzymać wykwalifikowanych pracowników lub też ewentualnie podjąć dodatkową współpracę z tymi kandydatami na pracowników, którzy nie są w stanie z różnych powodów podjąć pracy w pełnym wymiarze lub określonym miejscu. Alternatywne formy zatrudnienia pozwalają obniżyć koszty związane z wynajmem lokali, obsługą klienta czy też pomagają spełniać oczekiwania pracowników co do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*), co przekłada się na satysfakcję z wykonywanej pracy i jej wyniki. Nowo powstałe formy zatrudnienia i związane z nimi rozwiązania prawne stają się szansą dla ludzi młodych bez doświadczenia zawodowego; pomagają rozwijać kompetencje i nawiązywać kontakty zawodowe, które stanowią atut w trakcie poszukiwania pracy. Coraz większa popularność elastycznych form zatrudnienia wynika także z możliwości, jakie dają one grupom do tej pory defaworyzowanym na rynku pracy: długotrwale bezrobotnym, niepełnosprawnym, osobom młodym bez doświadczenia, osobom starszym i kobietom (*Informator WUP*, 2015, s. 9). Z drugiej strony jednak umowy o pracę zostały zastąpione przez umowy cywilnoprawne, które nie dają poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa zatrudnionym oraz nie są regulowane przepisami kodeksu pracy.

Tabela 5. Modele zatrudnienia. Źródło: opracowanie własne na podstawie: I. Kalinowska, B. Kujaszczyk, M. Mańturz, B. Świercz, *Informator. Elastyczne formy zatrudnienia*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (praca zbiorowa), Warszawa 2015, s. 6–8

TRADYCYJNY MODEL ZATRUDNIENIA	ELASTYCZNY MODEL ZATRUDNIENIA
Praca na podstawie bezterminowej umowy o pracę, pełny wymiar czasu pracy, stałe godziny pracy, dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, określone miejsce pracy, praca pod nadzorem pracodawcy.	Zatrudnienie i rodzaj umowy może być dowolny (różny od umowy na czas nieokreślony), czas pracy jest uzależniony od zadania lub też od możliwości pracownika, miejsce pracy zależne jest od zakresu czynności, odejście od podporządkowania pracodawcy na rzecz samodzielności i autonomii pracownika.

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpłynęło na powstanie nowego modelu zatrudniania, kładącego nacisk na samodzielność i efektywność pracownika. Różnice pomiędzy tradycyjnym a elastycznym modelem zatrudnienia odnoszą się do warunków związanych z wykonywaniem pracy, takich jak: czas pracy, miejsce pracy, forma prawna, na podstawie której wykonuje się pracę, wynagrodzenia, organizacja pracy i narzędzia pracy.

Elastyczny model zatrudnienia pozwala na zwiększenie lub zmniejszenie liczby personelu w zależności od potrzeb i możliwości firmy. Na tle przemian globalizacyjnych, rozwoju nauki i technologii teleinformatycznych, wpływa on na konkurencyjność firmy oraz poziom jej adaptacyjności względem zachodzących zmian. O elastyczności można mówić nie tylko w odniesieniu do form zatrudnienia. Pojawiła się elastyczność płac, charakteryzująca się szybkim dostosowywaniem poziomu wynagrodzeń do sytuacji gospodarczej; elastyczność numeryczna, przejawiająca się w dostosowaniu liczby pracowników do potrzeb pracodawcy; elastyczność funkcjonalna, której cechą znaną jest ruchliwość pracowników w ramach przedsiębiorstwa i uczenie się; oraz elastyczność czasu pracy, czyli dostosowanie godzin pracy do potrzeb pracodawcy (Szyłko-Skoczny 2004, s. 254). Odwołując się do szeroko interpretowanej elastyczności na rynku pracy, należy zwrócić uwagę również na skutki wprowadzenia elastycznego modelu zatrudniania. W tych warunkach miejscem pracy może być dowolna lokalizacja. Postęp w rozwoju technologii komunikacyjnych pozwala na pracę w domu, pociągu, hotelu, restauracji czy nawet samochodzie (Siudem 2011a, s. 27), co jest niewątpliwie skutkiem pozytywnym. Warto jednak podkreślić, że na taką pracę mogą pozwolić sobie pracownicy wykształceni, kompetentni, z określonych branż czy sektorów, ponieważ wymaga to posiadania wysoce rozwiniętych umiejętności przystosowawczych (Drozdowski 2002, s. 110). Elastyczne strategie zatrudnienia mają przede wszystkim na celu zindywidualizowanie wymiaru i czasu pracy, zróżnicowanie wynagrodzeń, ograniczenie i rozproszenie funkcji zakładu pracy, zwiększenie przydatności poprzez możliwość doksztalcania się, stosowanie nowych form zatrudnienia, skutkujących wzrostem mobilności siły roboczej (Szyłko-Skoczny 2004, s. 255). Wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia wpływa na poziom adaptacyjności pracowników oraz motywacje do dalszego kształcenia. Swoboda i elastyczność w realizacji polityki kadrowej, w odniesieniu do pracodawców, zmniejsza koszty pracy, niestety z punktu widzenia pracowników jest ona równoznaczna z brakiem poczucia bezpieczeństwa co do przyszłości zawodowej w danej firmie, brakiem lojalności wobec pracodawcy oraz niechęcią do wykonywania zadań wychodzących poza zakres obowiązków (Drozdowski 2002, s. 108-109).

Analizując dynamikę przemian rynku pracy, należy zwrócić uwagę na zmiany zachodzące w obszarze zawodów, a tym samym kierunków kształ-

cenia. Powstają nowe profesje i specjalności, a tradycyjne tracą na znaczeniu. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości podaje branże, które są przyszłościowe, zaliczając do nich nauki techniczne, ścisłe, przyrodnicze, społeczne, ekonomiczne i prawno-administracyjne. Są to najszybciej rozwijające się działy gospodarki, przez co oferują nowe zawody i miejsca pracy (<http://badania.parp.gov.pl/index/more/18791>, dostęp: 10.10.2015). Z kolei Z. Wiatrowski przedstawia pięć grup pracy, w jakie będzie obfitowała przyszłość. Grupa pierwsza to zajęcia twórcze, badawcze, związane z nauką i sztuką. Drugą grupę stanowią zawody związane z funkcjonowaniem instytucji społecznych, nastawionych na szeroko rozumiane usługi. Kolejna grupa to zajęcia profesjonalne, związane z obsługą starzejącego się społeczeństwa, jak również planowaniem przyszłości zawodowej. Czwarta grupa to obszar związany z przygotowaniem wysoko wykwalifikowanej kadry. Grupa piąta natomiast obejmuje swym zasięgiem zajęcia kształtujące kompetencje, pozwalające na aktywne uczestnictwo w społeczeństwie (Wiatrowski 2008, s. 27). Z kolei J. Sztobryn-Giercusewicz zwraca uwagę na przekształcenie rynku pracy z rynku pracodawcy na rynek pracownika, w związku z otwarciem rynków zachodnich i zwiększającą się mobilnością pracowników. Niebezpieczeństwem może być obserwowany odpływ pracowników dobrze wykształconych zwany drenażem mózgow (z ang. *brain drain*) (Sztobryn-Giercusewicz 2008, s. 32) do innych firm lub na zachodnie rynki w związku z możliwością uzyskania przez nich lepszych warunków ekonomicznych i nowoczesnej organizacji pracy. Podejmowania pracy poniżej kwalifikacji i marnotrawienie kapitału ludzkiego (z ang. *brain waste*), czy też podejmowania prac, gdzie nie są wymagane żadne kwalifikacje (z ang. *deskilling*) (Kaczmarek, Tyrowicz 2008, s. 4), również wpływa na charakter i przyszłość rynku pracy. Sytuacja ta nie dotyczy tylko Polski, obserwowana jest także w innych krajach Europy Zachodniej, jak i Stanów Zjednoczonych. Utrata wykwalifikowanej siły roboczej jest źródłem problemów każdej gospodarki. W odniesieniu do powyższych rozważań nasuwa się refleksja odnośnie przyszłości pracy i jej miejsca w życiu jednostek i całych społeczeństw, wskazująca, iż praca przechodzi ewolucję od obowiązku, poprzez prawo i możliwość każdego człowieka do bycia przywilejem dla nielicznych.

2.4. Rynek pracy w XXI wieku

Przemiany cywilizacyjno-globalizacyjne spowodowały zmiany w strukturze rynku pracy, w jego zasobach, źródłach informacji zawodowej, okresie aktywności zawodowej jednostek, formach zatrudnienia i możliwościach rozwoju. Współczesny człowiek funkcjonujący na wolnym rynku pracy jest

w ciągłej konfrontacji z niestabilną rzeczywistością, wymagającą od jednostki elastyczności i umiejętności szybkiego przystosowania się w wielu dziedzinach, począwszy od życia osobistego na zawodowym kończąc. Każda z minionych epok charakteryzowała się swoim tempem zmian, które przekładały się na życie społeczne, nadawały mu rytm i charakterystyczny kierunek. Trendy i tendencje, które w znaczący sposób kształtują funkcjonowanie współczesnego człowieka na tle mechanizmów rynkowych, analizowane są na gruncie różnych dziedzin nauk, zarówno ekonomicznych, jak i społecznych oraz przez wielu badaczy (Szydlik-Leszczczyńska 2012; Noga, Stawicka 2009; Solarczyk-Ambrozik 2009; Jarmołowicz 2008; Stopińska-Pająk 2006; Drozdowski 2002; Kryńska 2001; Unolt 1996).

Stabilność poprzedniej ery ustąpiła miejsca zmienności i konieczności bycia elastycznym oraz gotowym do reorientacji postaw, zachowań, poglądów i wartości w celu efektywnego przystosowania się do zaistniałych warunków. Nowoczesność była uporządkowana, bezpieczna i przewidywalna (Bauman 2000; Bauman 2006; Grabowski 2005), obowiązywał określony system norm i wartości, a zdobyta wiedza była wykorzystywana w pracy i dawała poczucie stabilizacji. Taki stan rzeczy pozwalał jednostce przejść zaplanowaną drogę edukacyjno-życiową bez wprowadzania większych zmian. Współczesność na to nie pozwala; dynamizm i nieprzewidywalność, dotycząca wszystkich sfer życia, komplikuje podejmowanie decyzji zarówno o charakterze prywatnym, jak i zawodowym, wymuszając ich przekształcenia. Ukierunkowanie na zdobycie konkretnego zawodu zostaje wyparte przez ingerencje rynku pracy (Beck 2002, s. 221). Na człowieka oddziałuje wiele procesów zachodzących w ponowoczesnym świecie, a jego zachowanie jest wynikiem zmian w jego otoczeniu (Przyszczykowski 1995, s. 86). Warto zatem podkreślić, że przy budowaniu i planowaniu swojej kariery zawodowej należy opracować strategię w różnych wariantach, uwzględniających ewentualne bariery i ograniczenia, zarówno natury wewnętrznej, jak i zewnętrznej, bowiem prawidłowe funkcjonowanie jednostki zależy od świadomości co do zachodzących przemian. Analizowana w poprzednim podrozdziale edukacja, jej rola, wartość i usytuowanie, pozwala człowiekowi znaleźć dla siebie właściwe miejsce, również w sferze pracy, wykorzystać posiadane kompetencje oraz dostosowywać się do nadchodzących zmian.

Przemiany i procesy zachodzące w obszarze rynku pracy mają istotny wpływ na możliwość podjęcia zatrudnienia i pogłębiania swoich umiejętności, zwłaszcza przez młodych ludzi rozpoczynających pracę zawodową. Wiele zjawisk dotyczących edukacji, kariery zawodowej i pracy jest zależnych od mechanizmów gospodarczo-rynkowych. W dobie globalizacji zmieniła się koncepcja pracy i kariery. Zmniejsza się liczba pracowników, co spowodowane jest wprowadzeniem nowych technologii i zastępowaniem

pracy żywej pracą maszyn. Pracownik musi być mobilny, zawsze w ruchu, gotowy do zmian i przystosowywania (Kwiatkowska 2011, s. 14–15). Wiek XXI będzie pod tym względem innowacyjny. Przedsiębiorstwa i rynek pracy będą funkcjonować na nowych elastycznych i bardziej efektywnych zasadach w dobie całkowitej komputeryzacji i informatyzacji. Wiedza staje się najważniejszym towarem, kształtując nowy typ organizacji uczącej się, która inwestuje w rozwój i dostosowuje się do potrzeb, a zarazem wymagań rynku, co przekłada się jednoznacznie na zachowania i postawy pracowników (Gelpi 2006, s. 19–20).

Podsumowując rozważania i próbę charakterystyki współczesnego rynku pracy, należy odwołać się w pierwszej kolejności do takich pojęć, jak: „rynek” – które jest ściśle powiązane z ekonomią – oraz „elastyczne zatrudnienie” czy „deregulacja rynku pracy”, ponieważ pod tymi terminami najczęściej rozumie się sposób organizacji stosunków pracy oraz politykę rynku pracy. Jego funkcjonowanie zależy od istniejących w danym kraju uwarunkowań prawnych, odnoszących się do świadczenia pracy. Według wielu definicji rynek pracy jest przestrzenią, która umożliwia kontakt producentów z konsumentami. To rodzaj rynku ekonomicznego, na którym z jednej strony znajdują się poszukujący pracy i ich oferty, a z drugiej przedsiębiorcy, tworzący miejsca pracy i poszukujący siły roboczej. Jest to przestrzeń, która umożliwia zawarcie transakcji między sprzedającym a kupującym. W roli towaru wymiany występuje praca ludzka (Unolt 1996, s. 22), ale także wszystkie procesy, ich formy i geograficzne obszary występowania, związane z zatrudnianiem pracowników, uwarunkowania prawne i procedury negocjacji warunków zatrudnienia, a w konsekwencji czysta wymiana posiadanych indywidualnych umiejętności na pieniądze. Rynek pracy zatem, jak każdy rynek, jest mechanizmem wymiany i alokacji, jest też zarazem szczególną przestrzenią społeczną. W odniesieniu do takiego rodzaju towaru, jakim jest praca, ludzie stosują nie tylko kryteria ekonomiczne – w ich decyzjach i wyborach obecne są również kryteria sprawiedliwości społecznej i zasada solidaryzmu społecznego. Stanowi on strefę zależną od społeczeństwa, jest częścią złożonej sieci współzależnych instytucji, obejmujących państwo i społeczeństwo obywatelskie. Rynek pracy może odzwierciedlać, wytwarzać i utrzymywać nierówności społeczne, funkcjonujące w innych wymiarach życia społecznego (Raport *Kobieta pracująca*, 2006, s. 13). Niezależnie bowiem od efektywnej gwarancji praw i wolności dla wszystkich, asymetria udziału w rynku pracy poszczególnych zbiorowości bywa związana z pozycjami, do których istnieje nierówny dostęp, gdyż nie ma uczciwej, autentycznej równości możliwości. Rynek pracy tworzony jest przez zasoby kapitału ludzkiego i ich wykorzystanie, z uwzględnieniem podziału na grupy wiekowe, wykształcenie i kategorię zdrowotną. Jest specyficzną instytucją

życia społecznego, obejmującą sobą kanony obszaru ludzkich zachowań i decyzji, na których dochodzi do spotkania wolnego właściciela – oferenta własnej siły roboczej i nabywcy tej siły, tj. pracodawcy, również suwerennie w swoich decyzjach o kupnie (Drozdowski 2002, s. 24).

Tabela 6. Pozytywne i negatywne zjawiska rynku pracy. Źródło: A. Siudem, *Wybrane środowiska pracy – charakterystyka i przemiany*, [w:] G.E. Kwiatkowska, A. Siudem, *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin 2011, s. 24

POZYTYWNE ZJAWISKA RYNKU PRACY	NEGATYWNE ZJAWISKA RYNKU PRACY
<ul style="list-style-type: none"> - prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych i ich restrukturyzacja - rozwój indywidualnych podmiotów gospodarczych - wzrost podmiotowości samorządów gminnych - poprawa jakości produktów, towarów i oferowanych usług - udział kapitału zagranicznego i otwarcie rynku na inwestycje zagraniczne - realizacja programu powszechnego uwłaszczenia 	<ul style="list-style-type: none"> - masowe bezrobocie - ograniczony dostęp absolwentów i młodych ludzi do pracy - spadek poziomu życia materialnego (np. problem bezdomności) - rozproszenie kapitału polskich przedsiębiorstw - brak konsolidacji polskich przedsiębiorstw w zakresie wspólnej polityki, strategii i podejmowania działań, - zaniedbania w sferze infrastruktury (jakość dróg, dojazdu, łączność) - nadmierny transfer zysków za granicę

Rynek pracy jest bardzo ważny, gdyż pełni dwie zasadnicze funkcje w gospodarce. Dla ludzi występujących z podażą pracy stwarza możliwość otrzymywania dochodów, a dla firm zgłaszających popyt na pracę jest źródłem podstawowego czynnika wytwórczego. Zmienność rynku świadczy o tym, że jest on dynamicznym układem stosunków (Unolt 1996, s. 37), co wynika z wzajemnego oddziaływania popytu na pracę i podaży pracy, a konsekwencją tej aktywności są stany równowagi i nierównowagi rynku pracy. Pełna równowaga oznaczałaby osiągnięcie stanu idealnego, w którym zarówno potrzeby pracodawców, jak i pracobiorców byłyby całkowicie zaspokojone. Zmiany zachodzące na współczesnym rynku pracy są wynikiem adaptowania się polskiej gospodarki do realiów panujących na globalnym rynku pracy. Jedną z charakterystycznych cech przemian społecznych, gospodarczych, ekonomicznych i kulturalnych ostatnich kilku lat jest dynamiczny rozwój kraju, który, jak zostało już wyartykułowane wcześniej, został spowodowany transformacją systemową, wprowadzeniem gospodarki wolnorynkowej a także wstąpieniem Polski do struktur Unii Europejskiej. Stworzenie uregulowań prawnych dla funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw zaowocowało różnorodnością stanowisk pracy

na skutek uwolnienia prywatnej przedsiębiorczości i zaangażowania środków własnych obywateli (Jeżewska 2005, s. 7). Należy jednak podkreślić, że powyższe czynniki mogą mieć zróżnicowany wpływ na sytuację na rynku pracy. Możliwości, które wyniknęły ze zmian ustroju, a przy tym także ustaw, przepisów i regulaminów, wpłynęły bezpośrednio na zmianę zachowań, polityki kadrowej i mechanizmów rynkowych. Wolność w zakresie kreowania sytuacji pracy zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, przekłada się na tworzenie i budowanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych zjawisk rynkowych. W tabeli 6 przedstawiono procesy kształtujące ocenę mechanizmów rynkowych.

Rosnąca konkurencja na rynku pracy powoduje, iż ustawicznie doskonalimy się, podnosimy kwalifikacje, jesteśmy rzetelni, profesjonalni i elastyczni, ale, niestety, nie gwarantuje to zatrudnienia. Nowe formy, takie jak: kontraktowanie pracy, praca na zlecenie, praca w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie rotacyjne, *job sharing*, bezpośrednio wpływają na liczbę zatrudnianych pracowników, zmieniając równocześnie wizję pracy, nastawienie do pracy, jej czas i zakres. Niepokojącym jest jednak fakt, że zwiększanie i zróżnicowanie form zatrudnienia nie daje gwarancji na podjęcie pracy w dłuższym czasie (Herr, Cramer 2001, s. 13). Skutkiem wspomnianych zmian jest wzrost mobilności pracowników. Okres zatrudnienia na jednym stanowisku pracy ulega skróceniu. W latach 70. i 80. XX wieku wynosił on 23,5 roku, natomiast w 1996 roku już zaledwie 3,5 roku. Przewiduje się, że osoby funkcjonujące w chwili obecnej na rynku pracy będą ośmiokrotnie zmieniać pracę lub przekwalifikowywać się, natomiast osoby dopiero rozpoczynające swoją karierę – aż dwudziestokrotnie (Taylor, Hardy 2004, s. 22; Malewska 2008, s. 9). Dla pracowników oznacza to zwiększenie swojej elastyczności zawodowej, podnoszenie kwalifikacji, ale także „migracje organizacyjne” – zmianę miejsca pracy, jak i być może stanowiska. Ruchliwość zasobów pracy, w obrębie zakładu pracy i poza nim uwarunkowana jest czynnikami o charakterze demograficznym, a dokładnie płcią, poziomem wykształcenia, wykonywanym zawodem i przynależnością do branży (Budnikowski 2009, s. 113). Istnieje widoczna zależność między płcią a okresem zatrudnienia, która uwarunkowana jest stereotypami funkcjonującymi w społeczeństwie, dotyczącymi roli kobiety i mężczyzny. Niski poziom wykształcenia sprawia, że jednostka nie wykazuje chęci zmiany miejsca pracy, ponieważ wiąże się to z doksztalceniem lub przekwalifikowaniem. Wykształcenie wyższe natomiast wpływa na zwiększenie gotowości jednostek do przekwalifikowania oraz korzystania z możliwości zmiany pracodawcy. Obecnie średni okres pracy u jednego pracodawcy wynosi trzy lata, a statystyczny pracownik ma w trakcie swojej kariery siedmiu pracodawców, zatem należy podkreślić tendencję wzrostową tego zjawiska (Su-

char 2009, s. 24). Tendencja wzrostowa w tym ujęciu oznacza, że czas pracy u jednego pracodawcy nadal będzie się skracał. Przyczyn powyższych zmian należy upatrywać w polskich uwarunkowaniach historyczno-gospodarczych. Momentem przełomowym w sposobie myślenia o pracy jako formie rozwoju nie tylko zawodowego, ale i osobistego, stały wydarzenia związane z transformacją systemową. Od tego momentu życie zawodowe zaczęło być postrzegane jako proces, który wymaga nakładu pracy i zaangażowania, bowiem nie jest statycznym, przewidywalnym zjawiskiem (Suchar 2009, s. 25).

Tabela 7. Przeciętny okres pracy w jednej firmie. Źródło: badanie IPK 2005 w: *Doradca Zawodowy 4/2009*. M. Suchar, *Kariera – wielowymiarowy scenariusz przebiegu życia zawodowego*, Doradca Zawodowy 4/2009, s 25

Wiek pracowników	Przeciętny okres pracy w jednej firmie (w latach)					
	1	2-3	4-5	6-7	8-9	10
25-30	74,07%	25,93%				
31-40	51,69%	40,07%	5,62%	1,87%	0,37%	0,37%
41-50	20,71%	54,29%	16,43%	4,29%	0,71%	3,57%
powyżej 50	4,55%	34,85%	36,36%	16,67%	6,06%	1,52%
cała grupa	38%	42,6%	12,4%	4,4%	1,2%	1,4%

Zmiana miejsca pracy, odbierana kilkanaście lat temu jako brak lojalności względem firmy, obecnie jest wyznacznikiem rozwoju zawodowego, ponieważ, jak pokazują analizy biografii zawodowych, sukcesem, czy też udaną karierą zawodową szczytą się jednostki wykazujące zatrudnienie u kilku lub kilkunastu pracodawców (Budnikowski 2009, s. 113). Różnorodność form i miejsc zatrudnienia, a tym samym doświadczeń wpływają bezpośrednio na wielość nabywanych umiejętności i poziom ich zróżnicowania. Rynek pracy, definiowany jako przestrzeń wymiany towarów i usług, budowany jest w oparciu o aktywność zawodową poszczególnych jednostek, kształtowany zarówno przez osoby zatrudnione, bezrobotne, jak i bierne zawodowo. W związku z prezentowanym tematem konieczne jest ukazanie dynamiki zjawiska bezrobocia i czynników je determinujących, ponieważ w szerszym kontekście znajdują one swoje odzwierciedlenie w wyborach edukacyjno-zawodowych społeczeństwa.

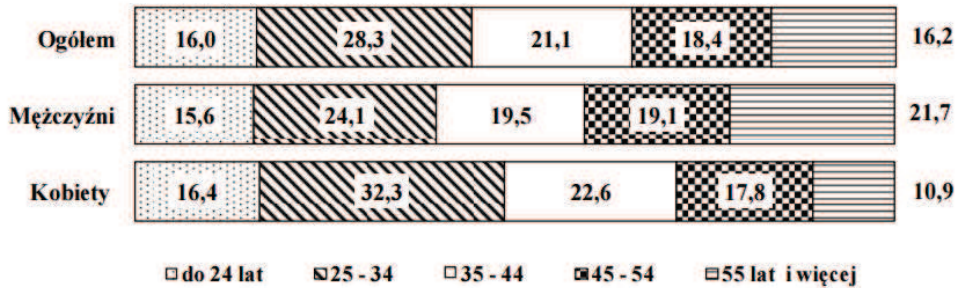
Zjawisko bezrobocia analizowane jest na gruncie nauk ekonomicznych, jak i społecznych, ponieważ wraz z głodem i zmianami klimatycznymi, na-

leży ono do największych problemów współczesnego świata (Budnikowski 2009, s. 13). Analizie poddawane są zarówno przyczyny, jak również skutki, które mają charakter, społeczno-psychologiczny, ekonomiczny i gospodarczy. Bezrobocie jest zjawiskiem złożonym i determinowanym przez różne czynniki (Szewczyk 2011, s. 67–69). Teorie jako jego źródła wskazują: brak informacji o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, małą mobilność siły roboczej (Friedman, Phelps), poziom płac nominalnych, zaspokojenie rynku pracy, które implikuje zwolnienia i wzrost bezrobocia (Layard, Nickell, Jackman) oraz pozapłacowe czynniki, do których należą między innymi: nieprzystosowanie instytucji edukacyjnych do funkcjonowania na rynku pracy, niedorozwój instytucji powołanych do przeciwdziałania bezrobociu, osłabienie barier celnych, bariera lokalowa (Keynes) (Jarmołowicz, Szarzec 2008, s. 17–22). Obecnie na świecie nie ma kraju, w którym nie występowałby problem bezrobocia, czynnikiem różnicującym jest tylko skala zjawiska. W Polsce pojawił się on po 1989 roku. Uwidocznił się w wyniku zmian systemowych oraz przejścia z gospodarki planowanej do wolnorynkowej. Oficjalne dane z urzędów pracy nie oddają skali tego zjawiska, ponieważ nie wszystkie osoby pozostające bez zatrudnienia rejestrują się, ponadto jest duża liczba zarejestrowanych, którzy pracują i nie zgłaszają tego do właściwego urzędu, przez co zasilają szarą strefę (Budnikowski 2009, s. 8). Należy jednak w tym miejscu podkreślić, iż związku z mobilnością siły roboczej zawsze pozostaje pewna liczba wolnych miejsc pracy oraz określona liczba osób, które w tym czasie nie są zatrudnione. W optymalnym modelu zatrudnienia stopa bezrobocia powinna mieścić się w przedziale 2–3%. Trudno jednakże stwierdzić, czy stopa ta jest optymalna także dla polskich warunków. Według A. Szydlik-Leszczyńskiej bezrobocie poniżej 10% należałoby w Polsce uznać za sukces (Szydlik-Leszczyńska 2012, s. 19). Dynamika bezrobocia badana indeksem łańcuchowym, czyli metodą opartą na porównywaniu okresu bieżącego z poprzednim, pozwala określić pewne prawidłowości wpływające na zmniejszanie lub nasilanie pewnych procesów. Analizując zjawisko dynamiki bezrobocia, należy brać pod uwagę czynniki demograficzne (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania), wzrost gospodarczy i inwestycje, migracje oraz czas pozostawania bez pracy. Grupą społeczną szczególnie narażoną na ryzyko bezrobocia i wymagającą uwagi są osoby młode, a zwłaszcza absolwenci różnych typów szkół i poziomów kształcenia. Wynika to z ich specyficznego statusu społecznego, a mianowicie z faktu wchodzenia w rolę zawodowe i szukania swojego miejsca na rynku pracy (Szydlik-Leszczyńska 2012, s. 64).

Według badań GUS bezrobocie dotyczące ludzi młodych, niestety, ma tendencję wzrostową. W końcu pierwszego kwartału 2015 najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25–34 lat – 525,3 tys.,

a ich odsetek w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 28,3%. Najwyższy udział osób bezrobotnych w wieku 25–34 lat odnotowano w województwach: lubelskim (32,2%), podkarpackim, (30,5%) świętokrzyskim (30,0%), natomiast najniższy w województwach: dolnośląskim (25,9%), łódzkim (26,2%) zachodniopomorskim (26,6%) i opolskim (27,8%) (Główny Urząd Statystyczny 2015, s. 17–18).

I kwartał 2015



Ryc. 9. Struktura bezrobocia według płci i wieku w I kwartale 2015 roku (w %). Źródło: Raport GUS, *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2015*, Warszawa 2015, s. 18

W latach poprzednich w grupie osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy nieustannie znajdowały się osoby młode, do 25 roku życia, których liczba również ulega wzrostowi i wynosiła odpowiednio: 358,6 tys. w roku 2007, 277,5 tys. w roku 2008, 425,9 tys. w roku 2009, 392 tys. w roku 2010, 416,1 tys. w roku 2011. Przedstawione dane potwierdzają utrzymującą się złą sytuację młodych ludzi na rynku pracy.

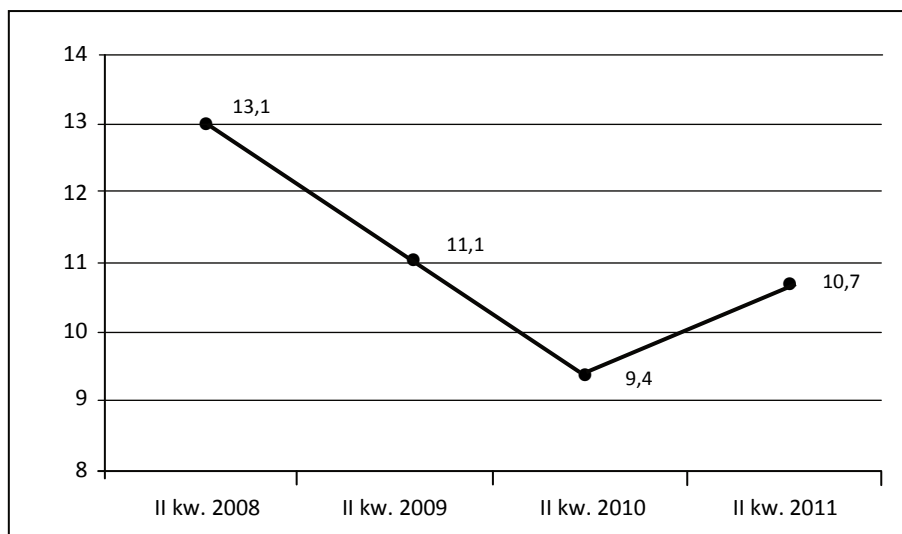
Kolejnym czynnikiem, wpływającym na dynamikę zjawiska bezrobocia, jest struktura wykształcenia społeczeństwa. Tabela 8 przedstawia zmiany ilościowe, jakie zaszły w poszczególnych latach, uwzględniając reformy w systemie edukacji (reforma z 1999 roku, wprowadzenie gimnazjum), jak i szkolnictwa wyższego (wprowadzenie systemu bolońskiego). Jak wskazują wyniki badań GUS, zwiększa się liczba zarejestrowanych bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie, maleje natomiast liczba bezrobotnych ze stosunkowo niskim poziomem wykształcenia. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać we wspomnianych reformach systemu edukacji, które umożliwiają kontynuację kształcenia, nabywania kwalifikacji i umiejętności po każdym zakończonym etapie nauki.

Tabela 8. Struktura bezrobocia według wykształcenia w poszczególnych latach. Źródło: Informacja na temat rynku pracy, działań rządu na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i jego skutkom oraz planowanych i wdrażanych zmianach funkcjonowania urzędów pracy, MPiPS, Warszawa 2013, s. 12

Rok	Wykształcenie [w tys.]					
	ogółem	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
III kw. 2013	2314,5	266,6	505,1	245,0	660,1	637,3
2012	2136,8	251,0	472,4	226,3	603,9	583,2
2011	1982,7	225,8	440,7	214,5	555,8	545,9
2010	1954,7	204,7	429,9	213,1	556,2	550,8
2007	1746,6	120,2	386,2	159,0	516,6	564,6
2005	2773,0	152,4	606,7	211,5	903,6	898,8
2002	3217,0	126,6	683,6	199,0	1163,6	1044,1

Podjmując rozważania dotyczące dynamiki zjawiska bezrobocia, należy również uwzględnić okres poszukiwania pracy. Brak rozczarowania związanego z doświadczeniem długotrwałego poszukiwania pracy wpływa pozytywnie na chęć jej szukania. Dłuższy okres wpływa na obniżenie aktywności w zakresie poszukiwania pracy, a może nawet przyczynić się do całkowitego zaprzestania. Do głównych przyczyn wydłużania się okresu poszukiwania pracy należy: kryzys gospodarczy, niechęć pracodawców do zatrudniania nowych pracowników i ponoszenia kosztów związanych z przygotowaniem kandydata do efektywnego wykonywania obowiązków oraz zmniejszenie środków z Funduszu Pracy, przeznaczonych na przeciwdziałanie bezrobociu. Do czynników wydłużających okres pozostawania bez pracy należy zaliczyć również wiek, ograniczenia zdrowotne oraz brak właściwego przygotowania zawodowego (Budnikowski 2009, s. 30). Analizując dane z lat ubiegłych, można zauważyć, że w okresie 2008–2011 średni czas poszukiwania pracy ulegał wahaniom. Pomiędzy II kwartałem 2008 i 2010 roku skrócił się z 13,1 do 9,4 miesiąca. Niestety, w 2011 r. bezrobotni znów musieli wykazać się większą cierpliwością. Wskaźnik ponownie wydłużył się do 10,7 miesiąca.

Jak wynika z opublikowanego przez GUS Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), przeciętny okres poszukiwania pracy w Polsce przekracza obecnie 12 miesięcy. Raport pokazuje, że im niższe wykształcenie, tym szukanie pracy trwa dłużej. Najdłużej zatrudnienia poszukują osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym, najkrócej osoby z wykształceniem wyższym.



Ryc. 10. Przeciętny okres poszukiwania pracy w I kwartale w latach 2008–2011. Źródło: http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.146/drukuj.1 (01.05.2012)

Warto podkreślić, iż długość okresu pozostawania bez pracy wpływa na stopień dewaluacji zdobytych umiejętności (Budnikowski 2009, s. 31). Wpływa to również na gotowość podjęcia zatrudnienia za oferowane wynagrodzenie. Zgodnie z jednym z założeń teorii poszukiwań na rynku pracy płaca stanowi granicę opłacalności podjęcia zatrudnienia. Związek między czasem poszukiwań a oczekiwaniami płacowymi jest więc bardzo istotny. Wydłużający się okres poszukiwania pracy zwiększa gotowość jednostki do podjęcia zatrudnienia za mniejsze wynagrodzenie niż pierwotnie oczekiwane, może również wpływać na podjęcie zatrudnienia poniżej kwalifikacji. Czas poszukiwania pracy zależy nie tylko od szybkości aplikowania kandydata, ale również od szybkości informacji zwrotnej. Brak odpowiedzi ze strony pracodawcy, długi proces rekrutacyjny, duża konkurencja na rynku pracy oraz wcześniej odrzucone aplikacje zniechęcają absolwentów do aplikowania, implikując i pogłębiając negatywne opinie o rynku pracy (Raport Deloitte 2011, s. 15–18). Na dynamikę wpływają również procesy migracyjne ludności, charakterystyczne dla określonych regionów kraju. Od kilku lat obserwowalny jest utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia w następujących województwach: warmińsko-mazurskim (18,8%), kujawsko-pomorskim (15,8%), zachodniopomorskim (15,7%), podkarpackim (14,9%) i świętokrzyskim (14,6%) (Główny Urząd Statystyczny 2015, s. 47). Wynika to z warunków gospodarczo-ekonomicznych obszarów wymienionych wo-

jewództw, które w głównej mierze są terenami nisko zurbanizowanymi lub pozostałymi po Państwowych Gospodarstwach Rolnych. Likwidacja PGR-ów została dokonana nagle, arbitralnie, bez działań osłonowych, przez co duży odsetek ludności stał się długookresowo bezrobotny. Trudności na wyżej wspomnianych terenach spowodowane są słabością lokalnych rynków pracy na terenach wiejskich (Sztanderska, Giza-Poleszczuk 2008, s. 19). Osoby lepiej wykształcone i bardziej przedsiębiorcze przeniosły się w poszukiwaniu pracy do miast (Urbaniak 2008, s. 6), co niewątpliwie jest szansą, jednak w konsekwencji powoduje zwiększoną liczbę kandydatów do pracy na terenach zurbanizowanych. Struktura wiekowa terenów wiejskich ma niewątpliwą wpływ na poziom bezrobocia. Osoby młode decydują się na migrację do większych miast w poszukiwaniu pracy, ponieważ bez poprawy infrastruktury i stworzenia warunków do rozwoju przedsiębiorstw na wyżej wspomnianych terenach nie powstaną na dużą skalę nowe miejsca pracy i wysoki poziom bezrobocia będzie się utrzymywał. Czynnikiem determinującym wskaźnik bezrobocia na obszarach wiejskich jest również nierównomierny dostęp do edukacji oraz niedostosowanie systemu i poziomu kształcenia do potrzeb terenów popegeerowskich, w rezultacie czego zasoby pracy, które mogłyby stanowić potencjał i przyszłość lokalnych rynków pracy, są niewykorzystane. Młodzi ludzie migrują lub pozostają bez zatrudnienia (Giza-Poleszczuk, Kościeszka-Jaworski 2008, s. 35). W celu poprawienia sytuacji, zaktywizowania ludności obszarów wiejskich, promowania tych obszarów oraz wdrażania i stosowania nowych technologii opracowane zostały programy i inicjatywy przy wsparciu funduszy z Unii Europejskiej, takie jak: *LEADER, Poakcesyjny Program Wsparcia Obszarów Wiejskich, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich 2007–2013* czy *Program Operacyjny Kapitał Ludzki* (Urbaniak 2008, s. 12–17). Główną ideą podejmowanych inicjatyw jest budowa nowoczesnego sektora spożywczego i poprawa jakości życia poprzez przyspieszenie modernizacji gospodarstw rolnych, pobudzenie przedsiębiorczości społeczności lokalnych i tworzenie nowych miejsc pracy, podwyższenie kwalifikacji zasobów pracy, tworzenie partnerstw lokalnych oraz wsparcie szkoleniowe i doradcze z różnych zakresów.

Dynamika bezrobocia, rozumiana jako wzrost lub spadek ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych, zależy, jak autorka starała się ukazać, od wielu czynników. Natężenie zmian związane jest zarówno z czynnikami zależnymi, jak i niezależnymi od jednostki. Walka z bezrobociem jest procesem bardzo trudnym i długotrwałym, ponieważ wymaga zaangażowania i współpracy ze strony wielu instytucji, celem których jest tworzenie nowych miejsc pracy, profilaktyka i zapobieganie patologiom w miejscu zatrudnienia.

2.5. Młodzi na rynku pracy – bariery, możliwości, wyzwania

Kontynuując rozważania dotyczące trendów rynku pracy, nie można zignorować pojawienia się na nim nowego pokolenia pracowników. Generacja Y to pokolenie urodzone między 1970/1980 a 1990 rokiem, czyli obecni dwudziesto-, trzydziesto-, a nawet czterdziestolatkwie. W Ameryce nazywani Pokoleniem Millennium lub „klapek i ipodów”, którego nie budzącym wątpliwości i przekonującym przedstawicielem jest założyciel Facebooka, 32-letni Mark Zuckerberg – młody, przedsiębiorczy, nastawiony na sukces nonkonformista. Dokładne wskazanie przedziału czasowego, w którym „narodziło” się Pokolenie Y, jest niemożliwe ze względu na brak wyraźnej granicy, która oddzielałaby to pokolenie od poprzedniego. Zróżnicowanie dat podawanych w literaturze wynika z procesu zmian związanych z rozwojem technik teleinformatycznych, powszechnego dostępu do Internetu, posiadania telefonów komórkowych i komputerów osobistych, który w różnych częściach świata przebiegał z różnym nasileniem. Podstawą klasyfikacji do określonego pokolenia jest perspektywa czasowa i wspólne przeżywanie określonych zjawisk i doświadczeń historycznych, socjalno-bytowych, kształtujących postawy. W przypadku Pokolenia Y są to osoby, które były socjalizowane przez media, w szczególności komputer (Melosik 2001, s. 13). Jednak to nie data urodzenia warunkuje przynależność do tej generacji, ale przede wszystkim środowisko, w jakim jednostka wychowywała się. Jest to pierwsze pokolenie, które nie różni się znacząco między sobą w obrębie większości krajów, a to głównie za sprawą Internetu, który silnie ujedynolicił system wartości oraz wpłynął na wyobrażenie świata, także zawodowego. W Polsce pokolenie to stanowią osoby urodzone w ostatnich latach socjalizmu, ale ich wkroczenie w dorosłość i życie zawodowe przypada na rok 2000. Literatura wyróżnia trzy generacje pracowników: *baby boomers* – pracownicy w wieku 45–65 lat, którzy „pracują po to, żeby przetrwać”; generacja X – pracownicy w wieku 30–45 lat, którzy „żyją po to, żeby pracować” i generacja Y – wiek 20–30 lat, „pracują po to, żeby żyć” (Pawłowska 2015). Pokolenie Y to pokolenie współistniejące z komputerem, sprawnie odnajdujące się w erze nowinek technologicznych. To aktywni uczestnicy procesów globalizacyjnych, otwierających się przed nimi możliwości związanych z podróżami, pracą poza granicami kraju oraz wymianą doświadczeń. Nastawieni są na konsumpcję, pewni siebie i oswojeni z wszechobecną zmianą, jednak brak im umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji, są nieświadomi, co to znaczy wykonywać odpowiedzialne zadania. Zostali wychowani na „Narcyzów”, a konfrontacja z rzeczywistością jest dla nich

wielkim przeżyciem. „Ukształtowani bez wpływu starego systemu, oczekują ciągłych pochwał i natychmiastowych efektów, są krnąbrni, nie szanują starszych, lekceważą autorytety” (Scherer 2009, s. 6–15). Koncentrują się na poszukiwaniu własnego szczęścia i spełnienia poza pracą zawodową, ponieważ nie ma gwarancji zatrudnienia. Igrekci znają swoją wartość, twardo negocjują warunki zatrudnienia, spodziewają się szybkich karier. Praca zawodowa związana jest dla nich z przyjemnością (Weroniczak 2010, s. 40–46). Aktywność zawodowa znajduje się w hierarchii wartości poniżej życia towarzyskiego. Praca stanowi środek do innych, ważniejszych w mniemaniu Pokolenia Y celów, do których należy założenie szczęśliwej rodziny, samorozwój i realizacja pasji. Cechuje ich odmienny od poprzedniego pokolenia (X) stosunek do dóbr materialnych. Ważniejsza jest jakość życia, jego doświadczanie, dlatego też charakterystyczną zasadą Pokolenia Y jest „pracować i żyć”. Cenią swój czas prywatny i odpoczynek, przez co preferują elastyczne formy zatrudnienia. W przypadku tego pokolenia o jakości życia zaczyna decydować „bycie”, a nie „posiadanie”. Generacja Y różni się od swoich poprzedników również gotowością do poświęcania życia prywatnego na rzecz zawodowego, a w stosunku do pracy mają konkretne i sprecyzowane wymagania. Niezwykle ważna jest dla Igreków idea *work-life balance*, czyli zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Jak podkreśla E. Chester, Pokolenie Y to dzieci wolnego rynku, od życia oczekują satysfakcji, komfortu i wygody. Chcąc uzyskać ich zaangażowanie, należy zacząć mówić ich językiem, przedstawiać im wymierne korzyści z wykonywanej pracy i często nagradzać (Chester 2006, s. 26). Sukces mierzony pozycją społeczną, poziomem życia zastępuje realizacja na gruncie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. W pracy zawodowej dla Y-ów liczy się przede wszystkim dobre wynagrodzenie, tzn. adekwatne do wykonywanej pracy, brak napięć i stresów oraz możliwość rozwoju zawodowego (Raport Młodzi 2011, s. 51–62). Specyfika tej generacji, odnosząca się do sposobu myślenia o życiu i jego sensie, środowisku i trybie życia, przekłada się również na funkcjonowanie w miejscu pracy i określone zachowania oraz oczekiwania. Pracownicy pokolenia Y stanowią wyzwanie dla działów personalno-kadrowych, ponieważ mają swoją wizję kariery. Tabela nr 9 prezentuje zestawienie mocnych i słabych stron pracownika z Generacji Y.

Pokolenie Y nie interesuje się przeszłością, ale myśli o przyszłości. Jest to generacja, która chce pracować, ale nie przez całe życie, reprezentują zupełnie nowy zestaw oczekiwań i potrzeb. Pracownik Y musi czuć, że jest potrzebny oraz że się rozwija. Podstawą dla efektywnego funkcjonowania jest dla niego konstruktywna i szybka informacja zwrotna, ponieważ cechuje go brak cierpliwości. Pracownicy pokolenia Y są świadomi dynamiki zmian

rynku pracy i towarzyszących im nietrwałych zjawisk popytu rynkowego, przez co nie satysfakcjonują ich długotrwałe procesy i procedury awansowe oparte na długofalowej współpracy z daną organizacją (Fazlagić 2010, s. 63–66). Czynności, które wykonuje pracownik należący do Pokolenia Y, powinny mieć różny charakter, zakres i stopień trudności, aby nie odczuwał on monotonii w pracy, a ponadto praca i jej efekty powinny być nierozdzielnie powiązane z adekwatnym wynagrodzeniem. Relacje personalne w firmie również mają inny charakter, ponieważ Igreki traktują przełożonych jak równych sobie. Zastrzeżenia pracodawców do młodych pracowników z Pokolenia Y dotyczą kilku aspektów. Należą do nich: brak pojęcia o etyce pracy oraz brak szacunku dla wykonywanej pracy i niektórych procesów w niej zachodzących. Przygotowania dotyczące funkcjonowania w sferze pracy Pracowników Y muszą odnosić się do zwiększenia liczby szkoleń, ale – co należy podkreślić – z zakresu podstawowych umiejętności, takich jak prowadzenie tradycyjnej korespondencji oraz korzystanie ze źródeł książkowych. Igreki korzystają wyłącznie z nowości technologicznych i to, czego nie można znaleźć w Internecie, w ich ocenie nie istnieje. Pracodawcy winni w stopniu równomiernym wykorzystywać komunikację za pomocą mediów, jak i bezpośrednią, w celu dbania o wizerunek firmy.

Tabela 9. Mocne i słabe strony pracownika z Pokolenia Y. Źródło: L. Weroniczak, *Człowiek w obliczu szybko dokonujących się zmian*, [w:] *Bo życie to nieustanny rozwój*, (red.) J. Majorczyk, Poznań 2010, s. 44–45

MOCNE STRONY PRACOWNIKA Z POKOLENIA Y	SŁABE STRONY PRACOWNIKA Z POKOLENIA Y
<ul style="list-style-type: none"> - biegła obsługa nowoczesnych urządzeń i znajomość technologii ICT - zadaniowe podejście do pracy - niezależność i wysokie ambicje - nacisk na rozwój osobisty i sukces finansowy - poszukiwanie zmian i wyzwań - jasne i wyraźnie określone oczekiwania wynikające z pewności siebie - zaangażowanie w pracę, która jest interesująca i daje satysfakcję - nacisk na dobrą reputację firmy i atmosferę w pracy - umiejętność utrzymania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym - wnoszą pomysłowość, twórczość, elastyczność i chęć podejmowania ryzyka 	<ul style="list-style-type: none"> - niechęć do podporządkowywania się regułom - zachowania roszczeniowe wobec pracodawcy, przejawiające się w opłacalności podejmowanych działań - konieczność ciągłej stymulacji, uwagi i stosowania informacji zwrotnej - niechęć do rutyny - brak umiejętności w relacjach międzyludzkich i kontaktach bezpośrednich, spowodowany komunikacją zdalną (preferują komunikację elektroniczną) - kłopot z przyjmowaniem krytyki - mniejsza tendencja do lojalności wobec pracodawcy - przekładanie własnego komfortu i wygody nad poświęcenie dla pracy i pracodawcy

Zmuszeni będą do wyjaśniania pracownikom Generacji Y znaczenia i istoty związków przyczynowo-skutkowych, ponieważ znamioną cechą tego pokolenia jest umiejętność rozwiązywania problemu, jednak bez zagłębiania się w jego źródło lub przyczynę. Konieczne stanie się również wprowadzenie systematycznych procedur ewaluacyjnych, kształtujących poziom motywacji młodych pracowników (Fazlagić 2008b, s. 14).

Współczesna młodzież nie odczuwa potrzeby stabilności, wręcz przeciwnie – zgodnie z logiką społeczeństwa konsumpcji oczekuje na zmianę, nie obawiając się jej. Młodych ludzi charakteryzuje wybiórczy sposób podejścia do informacji i uczenia się. Wiedza jest przetwarzana i wykorzystywana w określonych sytuacjach, zdobywana w różnych miejscach i w różny sposób. Współcześni młodzi ludzie potrafią koncentrować się na wielu rzeczach naraz, ale dłuższa koncentracja w tym samym polu jest trudna lub nie istnieje wcale (Melosik 2001, s. 18–19). Są to indywidualiści, świadomi konieczności samokształcenia, samodoskonalenia i swojego potencjału, który można jak najefektywniej wykorzystać (Cybal-Michalska 2008, s. 100). Współczesny rynek pracy jest sprzymierzeńcem Pokolenia Y, bowiem są oni w stanie dostosować się do każdej zmiany na nim zachodzącej. Pracodawcy nie są przyzwyczajeni do stawiania warunków przez potencjalnych kandydatów, okresy wzrostu bezrobocia utrzymywały ich w przekonaniu, że to oni kierują rynkiem pracy (Solska 2008, s. 40–45). To pracodawcy muszą jednak dostosować funkcjonowanie organizacji do potrzeb pracowników z Pokolenia Y, ponieważ to oni stają się siłą dominującą na rynku pracy. Tylko pracodawcy, którzy są świadomi chęci rozwoju swoich pracowników, będą sami rozwijać się dzięki nim (Raport Deloitte, 2011, s. 18).

Poznanie sytuacji studentów i absolwentów na współczesnym rynku pracy jest niezwykle istotne na tle podejmowanych rozważań. W warunkach zmian strukturalno-rynkowych należy dokładnie określić możliwości i ograniczenia, jak również szansę na rynku pracy młodych ludzi kończących edukację wyższą. W niniejszym podrozdziale przedstawione zostaną zagadnienia związane z kryteriami oceny rynku pracy przez studentów i absolwentów. Sytuacja młodych ludzi uwarunkowana jest szeregiem zróżnicowanych czynników, do których przede wszystkim należy zaliczyć kierunek i dynamikę rozwoju społeczno-gospodarczego (wyznaczanie priorytetów w ujęciu lokalnym, krajowym, europejskim i światowym), poziom wykształcenia młodzieży i jakość posiadanych przez nią kwalifikacji. Struktura kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym, efektywność systemu poradnictwa zawodowego, relacja między szkolnym a pozaszkolnym systemem edukacji również implikuje kształt rynku pracy. Ponadto istotne w tym względzie są postawy młodzieży wobec pracy, jej aktywność i kreatywność, wyrażająca się w pozytywnym nastawieniu do samozatrud-

nienia, ale także powstawanie nowych zawodów i akceptacja nowych form zatrudnienia (Kwiatkowski 2006, s. 91–92).

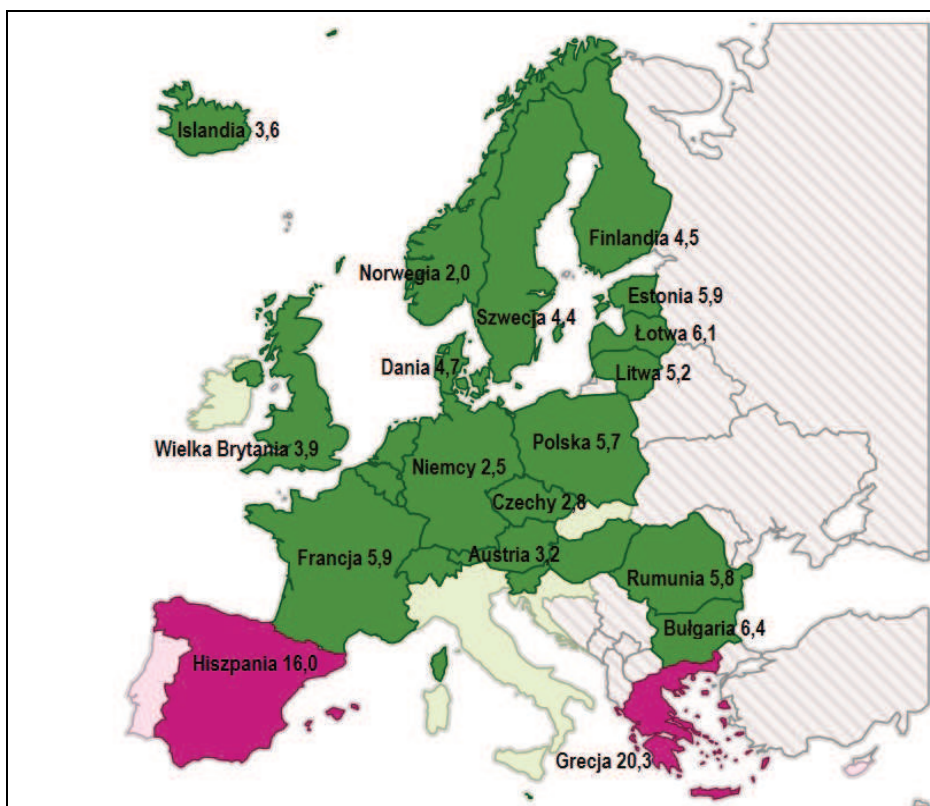
Trudności na rynku pracy dotyczące absolwentów, jak i studentów, mają związek z wymaganiami i oczekiwaniami stawianymi wobec nich przez pracodawców, jednak przede wszystkim wiążą się z rosnącą konkurencją, istniejącą pomiędzy absolwentami szkół wyższych (Mika, Sałata 2006, s. 121). Rozwój szkolnictwa na poziomie wyższym spowodował wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem, co skutkowało zwiększeniem poziomu rywalizacji wśród kandydatów do pracy. To właśnie edukacja stała się obszarem życia, który rozstrzyga i różnicuje losy młodego pokolenia, a właściwe wykształcenie, obudowane kompetencjami, jest szansą spełnienia marzeń i planów życiowo-rodzinno-zawodowych. Cechą charakterystyczną młodzieży, stojącej przed podjęciem dalszych decyzji edukacyjno-zawodowych, jest chęć zdobycia jak największych kompetencji zawodowych (Cybał-Michalska 2001, s. 257). Młody wiek jest okresem rozwoju, odnoszącym się do sfery emocjonalnej, moralnej i poznawczej także w kontekście wyboru zawodu, a jak wskazuje Bańka, jednostka wchodząca w pole zawodowe nie ma ani dostatecznych informacji, ani narzędzi, ani tym bardziej doświadczenia (Bańka 2005b, s. 139). Czas studiów, z punktu widzenia rozwoju zawodowego i kariery zawodowej, jest jednym z krytycznych momentów w życiu człowieka, co wynika z konieczności dokonania wyborów, rzutujących na dalsze życie jednostki (Szydlik-Leszczynska 2012, s. 83). Młodzi ludzie stoją przed trudnym wyborem dotyczącym ich przyszłości. Tak zwany „kryzys ćwierćwiecza”, dotyczący studentów ostatnich lat studiów i absolwentów, pojawia się w związku zapleczeniem, a dokładniej jego brakiem lub ubogim stanem. To, co studenci posiadają, to młody wiek, dyplom i niepewna przyszłość (Raport *Młodzi 2011*, s. 38), dlatego też niezmiernie istotna jest rola państwa w tej kwestii (Kopertyńska 2009, s. 75): w dostosowaniu systemu kształcenia, a zwłaszcza w zorganizowaniu systemu poradnictwa zawodowego, odpowiadającego zarówno potrzebom młodych ludzi, jak i rynku pracy. Wprowadzone zmiany ustawowe miały na celu poprawę sytuacji młodych ludzi szukających zatrudnienia. Na mocy wprowadzanych reform zaczęto zamykać część szkół zawodowych lub wygaszać kierunki kształcenia, które były oceniane negatywnie pod względem przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy, zwiększyła się natomiast liczba szkół ogólnokształcących, które otwierały możliwość dalszego zdobywania wykształcenia. Konsekwencją tych działań jest brak osób przygotowanych do wykonywania najprostszych zawodów oraz zróżnicowany poziom edukacji w liceach ogólnokształcących, który zauważono po wprowadzeniu ujednoczonych egzaminów zewnętrznych. Tym samym wzrosła liczba osób aspirujących na uczelnie wyższe, co przełożyło się na jakość absolwentów, gdyż na studia składały dokumenty osoby o niesprecyzowanych

planach zawodowych lub też przeciętni absolwenci przeciętnych liceów (Raport *Młodzi 2011*, s. 89–90). Reformy miały na celu lepsze przygotowanie absolwentów do wyboru zawodu, ale także do odnalezienia się na dynamicznym i zmiennym rynku pracy. Studia licencjackie dające wykształcenie wyższe zawodowe, pozwalają wkroczyć na rynek pracy z pakietem umiejętności, który zgodnie z ustawą i zmianami w systemie edukacji wyższej może być uzupełniony na studiach magisterskich. Jest to ogromne udogodnienie, bowiem studia II stopnia mogą dotyczyć pokrewnej lub zupełnie innej dziedziny (Wołk 2009, s. 191–192). Jednakże zmiany w systemie edukacyjnym w Polsce nie rozwiązują wszystkich problemów. Cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy, wyartykułowaną wcześniej, która zaczęła pojawiać się na początku lat 90. XX wieku, jest wzrost bezrobocia wśród osób młodych. Młodzi ludzie zmuszeni zostali do poszukiwania i eksponowania swoich mocnych stron, które będą stanowiły atut w procesach rekrutacyjno-selekcyjnych. Przyczynił się do tego system edukacji, który utracił funkcję nadawania statusu w związku z nadprodukcją absolwentów. Ogromne zainteresowanie i chęć posiadania dyplomu uczelni wyższej spowodowały wzrost liczby prywatnych szkół wyższych, a co warto zaznaczyć, wysokość opłat nie wpłynęła na zmniejszenie się liczby chętnych (Raport *Młodzi 2011*, s. 90). Mamy do czynienia ze zjawiskiem „boomu edukacyjnego”, który rozpoczął się w pierwszych latach transformacji. Społeczeństwo dostrzegło zależność między wykształceniem a szansą na lepsze życie.

Tabela 10. Zmiany liczby studentów w Polsce w latach 1990–2012. Źródło: Raport *Szkolnictwo wyższe w Polsce*, MNiSW, Warszawa 2013, s. 5

ROK AKADEMICKI	STUDENCI OGÓŁEM	WSKAŹNIK LICZBY STUDENTÓW (1990/1991 = 100)	ROK AKADEMICKI	STUDENCI OGÓŁEM	WSKAŹNIK LICZBY STUDENTÓW (1990/1991 = 100)
1990/1991	390 409	100	2001/2002	1 718 747	440
1991/1992	414 609	106	2002/2003	1 800 548	461
1992/1993	481 273	123	2003/2004	1 858 680	476
1993/1994	568 702	146	2004/2005	1 930 917	495
1994/1995	666 712	171	2005/2006	1 953 832	500
1995/1996	779 907	200	2006/2007	1 941 445	497
1996/1997	917 939	235	2007/2008	1 937 404	496
1997/1998	1 082 657	277	2008/2009	1 927 762	494
1998/1999	1 265 347	324	2009/2010	1 900 014	487
1999/2000	1 421 277	364	2010/2011	1 841 251	472
2000/2001	1 584 804	406	2011/2012	1 764 060	452

Tabela 10 przedstawia gwałtowny wzrost zainteresowania edukacją wyższą w latach 1990–2005 oraz utrzymanie wysokiego poziomu w latach kolejnych. Przyczyn przyrostu należy upatrywać w liberalnym charakterze ustawy o szkolnictwie wyższym, która spowodowała powstawanie uczelni prywatnych nie tylko w dużych miastach, możliwości studiowania w trybie niestacjonarnym, eksternistycznym czy też zaocznym. Niewątpliwie do czynników, które przyczyniły się do wzrostu liczby studentów w przeciągu ostatnich dziesięciu lat, należy zaliczyć wzrost aspiracji edukacyjnych, wyż demograficzny, ale również zróżnicowaną jakość proponowanych usług edukacyjnych oraz możliwość doksztalcania się poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych. Wzrost potrzeb edukacyjnych jest obserwowany w całej Unii Europejskiej. Jest on konsekwencją wynikającą z powstawania społeczeństwa opartego na wiedzy, jak i konkurencją pomiędzy światowymi gospodarkami (Raport *Młodzi* 2011, s. 101).



Ryc. 11. Stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w Europie w roku 2013 [%]. Źródło: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/data/database>, dostęp: 16.10.2015

Jak wynika z danych GUS, polska młodzież docenia wartość i znaczenie edukacji, bowiem aż 94,6% osób w wieku 18–24 lat kontynuuje naukę. To najwięcej w całej Europie, ponieważ średnia dla państw z „unijnej piętnastki” wynosi niecałe 85%. (http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artukly/594099,dypiom_wyzszej_uczelni_nie_gwarantuje_pracy_ale_mlodzi_wci_az_chca_studiowac.html – 01.09.2015). Niestety, chęć do nauki młodzieży nie przekłada się na możliwość znalezienia zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Wyższe wykształcenie jest coraz powszechniejsze: ma je już ponad 26% aktywnych zawodowo Polaków. Zaledwie 11 lat temu dyplomem wyższej uczelni mogło się pochwalić 16% rodaków. Poprawa wykształcenia cieszy, ale niepokoi jego nierynkowa struktura, w efekcie której wiele osób z dyplomem zasila szeregi bezrobotnych. Warto podkreślić, że przez długi czas w społeczeństwie funkcjonowało przekonanie o znaczeniu wykształcenia, zwłaszcza wyższego, w procesie poszukiwania pracy. Przełożyło się to w widoczny sposób na rozwój państwowego i prywatnego sektora edukacji na szczeblu wyższym (Śliwa 2007, s. 77–78). Powstała ogromna liczba uczelni prywatnych o profilu humanistycznym, które zapewniają ciekawą ofertę dydaktyczną dla osób, które nie dostały się na uczelnie państwowe w ramach organizowanych naborów. Znacznie mniej powstaje uczelni prywatnych technicznych, bowiem wiąże się to z dużymi nakładami finansowymi, wynikającymi nie tylko z wynajmu sal dydaktycznych i wynagrodzeń dla wykładowców, ale przede wszystkim z koniecznością zakupu niezbędnych maszyn, urządzeń, odczynników oraz posiadania przez uczelnie minimum kadrowego – odpowiedniej liczby pracowników ze stopniami naukowymi. Ekspansja uczelni wyższych nie jest powiązana ze wzrostem liczby kadry naukowo-dydaktycznej, zwłaszcza o profilu techniczno-inżynierskim, która mogłaby pracować na rzecz uczelni niepaństwowych. W związku z powyższym, mamy do czynienia z dewaluacją i rewaluacją dyplomu. Wartość dyplomu uczelni wyższej państwowej czy też prywatnej spadła i nie jest on już wystarczającym warunkiem do rozpoczęcia kariery zawodowej, a tym bardziej znalezienia zatrudnienia (Raport *Młodzi 2011*, s. 90). Ponadto nadmierna podaż dyplomów pociąga za sobą dodatkowo spadek wynagrodzeń niezależnie od produktywności (Malewski 2010, s. 52). Jest to naturalna konsekwencja mechanizmów rynkowych. W związku z tym, że liczba kandydatów na stanowisko jest bardzo duża, ponadto ich profil kompetencyjny jest niezwykle zbliżony, pracodawcy mają możliwość wyboru pracownika i oferowania mu określonego wynagrodzenia. Aspiracje co do wynagrodzenia są zróżnicowane wśród aplikujących. Znajdują się wśród nich osoby gotowe negocjować warunki płacowe lub podjąć zatrudnienie za niższe wynagrodzenie, co odbija się na ogólnych warunkach płacowych absolwentów. Wkraczając na rynek pracy, absolwenci mają określone oczekiwania co do

charakteru przyszłej pracy i jej zgodności z uzyskanym wykształceniem, warunków pracy czyli rodzaju przedsiębiorstwa i jego wielkości, wynagrodzenia, rodzaju umowy, jak i okresu poszukiwania zatrudnienia (Śliwa 2007, s. 87–92). Wybierając pracodawcę, absolwenci biorą pod uwagę wiele aspektów, spośród których do najważniejszych należy zaliczyć: możliwość rozwoju posiadanych już umiejętności, zdobycia doświadczenia i perspektywy awansu. Drugim czynnikiem jest poziom wynagrodzenia oraz dodatkowe benefity, takie jak opieka medyczna, system motywacyjny, proponowane karnety. Możliwość podjęcia stałej pracy w danej firmie po zakończeniu praktyki lub stażu stanowi trzeci czynnik, natomiast ostatni odnosi się do prestiżu i pozycji firmy na rynku pracy (Raport *Studenci vs wyzwania rynku pracy 2011*, s. 6).

Kontynuując rozważania dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy, warto przyrzeć się również działaniom związanym z projektowaniem przez nich przyszłości edukacyjno-zawodowej. Jest to niezwykle istotne, ponieważ umiejętne planowanie pozwala poznać rynek pracy, co w konsekwencji przełoży się na znajomość zasad jego funkcjonowania oraz biegłość w zakresie jego oczekiwań i wymagań. Konsekwencje wynikające z niewiedzy na temat funkcjonowania rynku mogą wystąpić w pewnej perspektywie czasowej, przyjmując postać frustracji, niezadowolenia lub porażki. Na podstawie zachowania młodych ludzi w odniesieniu do ich przyszłości zawodowej można dokonać określonych klasyfikacji. Jak wskazuje J. Minta, młodych dorosłych można zaklasyfikować do dwóch grup: planujących karierę zawodową i rezygnujących z planowania kariery.

Tabela 11. Klasyfikacja młodych dorosłych w kontekście planowania kariery. Źródło: J. Minta, *Planowanie kariery zawodowej przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodość wobec (nie)gościnnej przyszłości*, Wrocław 2005, s. 197–200

MŁODZI DOROŚLI PLANUJĄCY KARIERĘ	MŁODZI DOROŚLI REZYGNUJĄCY Z PLANOWANIA KARIERY
<ul style="list-style-type: none"> - odrzucają nieplanowane zdarzenia - obawiają się nieplanowanych zdarzeń - są otwarci na nieplanowane zdarzenia 	<ul style="list-style-type: none"> - charakteryzuje ich podejście pesymistyczne - podejście typu „z dnia na dzień” - podejście typu „Carpe diem”

Powyższa tabela przedstawia klasyfikację dokonaną w oparciu o orientacje temporalne, czyli perspektywę, do jakiej odnosi się myślenie dotyczące przyszłości edukacyjno-zawodowej. Młodzi dorośli planujący karierę charakteryzują się perspektywicznym myśleniem – to jednostki nie wyobrażające sobie funkcjonowania bez planów i projektów, które są konkretne i transparentne. Druga podgrupa stara się planować, jednakże bierze pod uwagę

nieprzewidywalność przyszłości, natomiast grupa otwarta na niezaplanowanie wydarzenia planuje swoją przyszłość, zakładając wprowadzanie zmian w przypadku zaistnienia takiej potrzeby lub tworzy kilka projektów. Cechą charakterystyczną młodych dorosłych nieplanujących kariery jest orientacja na „tu i teraz”. Dominuje wśród nich postawa rezygnacji z planów ze względu na nieprzewidywalną przyszłość (Minta 2005, s. 197–200). Jak wynika z raportu *Młodzi 2011*, wykształcenie jest wysoko cenioną wartością wśród młodych ludzi, jednak zdają sobie sprawę, iż nie gwarantuje ono sukcesu, bowiem oferta kształcenia nie odpowiada potrzebom rynku pracy. Powyższe trendy wpływają na preferencje edukacyjne i postawy wobec edukacji młodych ludzi. Obecnie wybór dalszej drogi edukacyjno-zawodowej podyktowany jest możliwością znalezienia zatrudnienia (Raport *Młodzi 2011*, s. 45–49). Wiele kierunków studiów, nie tylko uniwersyteckich, nie gwarantuje uzyskania konkretnego zawodu, dlatego konieczne jest uzupełnianie wykształcenia na kursach i szkoleniach. Korzyści z wykształcenia mają charakter odroczoney w czasie. Dają szansę dostrzeżenia złożoności otaczającego nas świata, co skutkuje umiejętnością poruszania się w nim. Edukacja zapobiega również podatności na manipulację i demagogię. Wydatki na edukację zwracają się w postaci wyższych zarobków, co za tym idzie – wyższych podatków i składek, przekładając się na lepszą jakość życia w przyszłości (Raport *Młodzi 2011*, s. 112–115). Zła sytuacja absolwentów na rynku pracy wynika z szerokiego i zróżnicowanego wachlarza czynników, do których należą: wysokie koszty związane z zatrudnianiem, niedostosowanie programów kształcenia do wykonywania pracy w danym zawodzie, brak doświadczenia zawodowego absolwentów (choćby na poziomie stażu i praktyk), podejście absolwentów odnoszące się do „wystarczalności” ukończenia edukacji w określonej dziedzinie jako warunek znalezienia pracy (Szydlik-Leszczyńska 2012, s. 73). Sytuacja ta powoli, ale sukcesywnie poprawia się w związku z przyjętymi przez Polskę zobowiązaniami akcesyjnymi, procesem bolońskim i nowelizacją ustawy o szkolnictwie wyższym.

2.6. Oczekiwania pracodawców i modele kompetencyjne pracowników w XXI wieku

Mając na uwadze wzrost znaczenia wiedzy i umiejętności, należy je w maksymalnym stopniu wykorzystać, co w efektywny sposób przełoży się na korzyści dla przedsiębiorstwa (Kwiatkowska 2011, s. 15). Pracownika taylorskiego, którego rola ograniczona i zredukowana była do wykonawcy poleconych prac bez konieczności rozumienia wagi pojedynczych zadań,

składających się na cały proces pracy, zastąpił pracownik kreatywny, otwarty na nowości, elastyczny, a przede wszystkim gotowy do ustawicznego uczenia się – jednym słowem – pracownik mobilny (Mamak-Zdanecka, Takuska-Mróż 2011, s. 121). Wyzwaniem dla młodego pokolenia, wchodzącego na rynek pracy, jest przystosowywanie się do zmian i nowych warunków pracy. Jak już wcześniej zostało podkreślone, kariera zawodowa nie będzie ograniczała się do pracy w dwóch firmach (Taylor, Hardy 2004, s. 21). Wymagania stawiane absolwentom, a tym samym przyszłym pracownikom, zainspirowały mnie do refleksji ukształtowały niniejszy podrozdział. Analizy oczekiwań pracodawców prowadzone są ze wzmożoną intensywnością od dziesięciu lat. Znajomość oczekiwań pracodawców ułatwia absolwentom start zawodowy, a uczelniom wyższym – dostosowanie programów kształcenia. Oczekiwania pracodawców w określonych branżach stanowią podstawę w tworzeniu modeli kompetencyjnych. W tym miejscu celowo użyta jest liczba mnoga, z zamiarem podkreślenia wielowymiarowości badanego zjawiska i niemożliwości zbudowania jednego uniwersalnego modelu. Badania dotyczące oczekiwanych kwalifikacji, umiejętności i predyspozycji, stanowią przedmiot zainteresowań dyscyplin naukowych z pogranicza socjologii, psychologii i ekonomii. Niejednokrotnie próbowano określić zestaw cech, który może mieć wpływ na przydatność jednostki do wykonywania określonego zawodu (Suchar 2005, s. 88). W związku z podejmowaną tematyką zasadne jest przedstawienie wyników badań w obszarze oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kwalifikacji i umiejętności absolwentów na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat. Jak wskazuje G. Markowski, pracodawcy od wielu lat poszukują doświadczonych pracowników.

Tabela 12. Struktura poszukiwanych kompetencji. Źródło: G. Markowski, *The successful candidate will have – definiowanie zasobów na rynku pracy*, [w:] *Między rynkiem a etatem*, (red.) M. Marody, Warszawa 2000, s. 239

KOMPETENCJE	% OGŁOSZEŃ
Doświadczenie	65
Znajomość języków obcych	62
Wykształcenie	54
Zdolności komunikacyjne	35
Znajomość obsługi komputera	28
Posiadanie wiedzy specjalistycznej z danej branży	26
Posiadanie prawa jazdy	16
Kultura osobista	3

Przedstawione dane wskazują, iż podstawowe kryteria w doborze pracowników oprócz doświadczenia stanowią: znajomość języków obcych oraz wykształcenie. Jednakże warto zauważyć, iż 15 lat temu posiadanie przez kandydatów specjalistycznej wiedzy nie było konieczne (niski procent wskazań – 26%). Pracodawcy, rekrutując przyszłych pracowników, uwzględniają wiele czynników. Istotne jest, by kandydat był osobą wykwalifikowaną, co obniża koszty związane z przygotowaniem go do wykonywania obowiązków zawodowych, ale również posiadał szeroki wachlarz umiejętności miękkich, interpersonalnych. Charakterystyka kandydata idealnego budowana jest w oparciu o jego skłonność do permanentnego uczenia się i samodoskonalenia, umiejętność podejmowania decyzji, pracy w grupie, akceptację indywidualnej odpowiedzialności za rezultaty pracy, samodzielność w działaniu, wyobraźnię, a także określone predyspozycje osobowościowe (Barańska 2015, s. 195). Wśród najczęściej wymienianych cech charakteru znajdują się: kreatywność, dyspozycyjność, samodzielność, talent organizatorski, praca w zespole, talent przywódczy, odpowiedzialność i obowiązkowość, odporność na stres, dokładność, konsekwencja, pracowitość i uczciwość. Największa liczba poszukiwanych kandydatów znajduje się w przedziale do 35 roku życia, co wskazuje na zmianę w postrzeganiu młodego wieku jako podstawowego kryterium i jednocześnie atutu w procesie poszukiwania pracy (Markowski 2000, s. 241–243). J. Grabowski zauważa, że pracodawcy poszukują osób dyspozycyjnych, wyposażonych w szeroki wachlarz kompetencji, poświadczony odpowiednim wykształceniem. Poszukiwanych pracowników, powinna cechować chęć do podejmowania ryzyka, szybkość i precyzja w podejmowaniu decyzji, umiejętność pracy samodzielnie, jak i w zespole (Grabowski 2005, s. 84). Kandydat do pracy powinien być przede wszystkim kreatywny, w dalszej kolejności dyspozycyjny i samodzielny. Podstawę, w której można dopatrywać się pierwszeństwa wymienionych cech, może stanowić trend współczesnego rynku pracy, wyrażający się w podkreślaniu niepowtarzalności jednostki, indywidualnym podejściu do pracy.

W 2001 roku przeprowadzone zostały badania w obszarze potrzeb edukacyjnych rynku pracy, czyli warunków określonych przez pracodawców jako niezbędne do tworzenia miejsc pracy. Raport z badań autorstwa K. Przyszczypkowskiego i E. Solarczyk-Ambrozik szczegółowo zwraca uwagę na kompetencje pracownicze, które stanowią wyzwanie dla współczesnego systemu edukacji (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 87–88). Tabela 13 przedstawia zestaw cech poświadczonych w opinii pracodawców.

Oczekiwania wobec kandydatów do pracy wynikają głównie z kategorii zatrudnionych pracowników. Inne wymagania formułowane są w stosunku do pracowników umysłowych, a inne, nie mniej istotne, do pracowników fi-

zycznych (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 90). B. Minkiewicz i P. Bielecki opracowali na podstawie ustaleń różnych autorów sylwetkę absolwenta poszukiwanego na współczesnym rynku pracy. Kompetencje najważniejsze według badaczy to: umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność uczenia się, umiejętności poznawcze (analiza, synteza wnioskowania i logicznego myślenia) i wiedza teoretyczna, umiejętność komunikowania się, umiejętność pracy zespołowej, wiedza fachowa (kierunkowa, praktyczna). Sylwetka poszukiwanego absolwenta winna odpowiadać wymaganiom organizacji przyszłości, czyli organizacji wiedzy (Peter F. Drucker), organizacji uczącej się (P. Senge), organizacji inteligentnej czy wirtualnej. Podstawami do efektywnego funkcjonowania w organizacji przyszłości są: otwartość na jej różnorodność, znajomość siebie, poczucie własnej wartości, umiejętność komunikacji interpersonalnej, zdobywanie wiedzy, umiejętność uczenia się również na własnych błędach, innowacyjność, przedsiębiorczość w myśleniu i działaniu oraz zdolność do samodoskonalenia (Borowska 2004, s. 27–43).

Tabela 13. Cechy pożądane w opinii pracodawców. Źródło: E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej, i lokalnej. Między wymogami rynku pracy a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2009, s. 89

CECHY POŻĄDANE W OPINII PRACODAWCÓW	% WSKAZAŃ
Rzetelność i sumiennosc w pracy	49
Obowiązkowość i zdyscyplinowanie	42
Umiejętność komunikowania się z innymi	32
Punktualność	31
Pracowitość	31
Wysokie kwalifikacje, wykształcenie, dyspozycyjność, kreatywność, szybkość uczenia się	niższa ilość wskazań

Kolejnej charakterystyki sylwetki kandydata do pracy, odpowiadającej wymaganiom organizacji przyszłości, którą buduje sześć podstawowych cech i umiejętności, dokonał A. Miciński. Należą do niej umiejętności interpersonalne: umiejętność pracy w zespole, empatia, pewność siebie, wywieranie wpływu na innych, umiejętność inspirowania innych. Drugą grupę stanowi umiejętność porozumiewania się pisemnego, słownego i słuchania innych. Kolejny zespół cech odnosi się do zarządzania osobistego, czyli planowania i kontrolowania pracy własnej, zorganizowania pracy pozostałym pracownikom, umiejętności ustalania priorytetów (odporność emocjonalna, dążenie do rozwoju osobistego). Podkreślone zostało znaczenie zdolności

przywódczych, czyli zdobywania szacunku i motywowania innych. Dwie ostatnie grupy to intelekt i umiejętność decydowania oraz wiedza i umiejętności biznesowe (Borowska 2004, s. 70–71). Badania oczekiwań pracodawców wobec kwalifikacji pracowników z 2008 roku potwierdzają i jednocześnie uzupełniają wcześniejsze wyniki³. Hierarchia cenionych kwalifikacji pozazawodowych w świetle przeprowadzonych badań prezentuje się następująco: uczciwość, rzetelność i lojalność w kontaktach z klientami, elastyczność, przejawiająca się w łatwości przystosowania do nowych sytuacji, odpowiedzialność, wyrażana gotowością do ponoszenia konsekwencji za podjęte decyzje i postępowanie, uprzejmość, punktualność i terminowość, wyrażana w kończeniu powierzonych zadań w terminie, zaangażowanie widoczne w podejmowaniu różnorodnych działań, mających na celu rozwiązanie zaistniałych problemów, sprawność intelektualna, dobry stan zdrowia, komunikatywność, sprawność manualna, elegancja i wyczucie stylu, poczucie humoru, otwartość, towarzyskość (Ustrzycki 2008, s. 25). Z kolei K. Atamańczuk zwraca uwagę na istotę praktycznych umiejętności, które są pożądane przez pracodawców, zaliczając do nich przede wszystkim: uczenie się, umiejętności przywódcze, pracę zadaniową, komunikatywność, umiejętności negocjacyjne, umiejętność pisania syntetycznych raportów, podejmowanie uzasadnionego ryzyka i integralny ogólny ogląd na przedsiębiorstwo. Dodatkowo podkreśla, że lepsze wykształcenie przekłada się na wyższe płace i mniejsze ryzyko bezrobocia, ponieważ gospodarka rynkowa promuje kwalifikacje i stwarza szanse dla jednostek zdolnych, solidnych, dokładnych i twórczych (Atamańczuk 2000, s. 29). M. Sylburski odwołuje się do badań, przeprowadzonych wśród 40 pracodawców, podczas których poddano analizie 433 kompetencje, spośród których wybrano kilkanaście najbardziej popularnych i najczęściej występujących. Należą do nich: umiejętność pracy zespołowej (78%), komunikacja (65%), skupienie na kliencie (65%), zarządzanie ludźmi (58%), orientacja na wyniki (58%), umiejętność rozwiązywania problemów (55%), świadomość biznesowa (38%), podejmowanie decyzji (35%), umiejętności techniczne (35%), stymulowanie rozwoju innych ludzi (33%), inicjatywa (33%), kreatywność (30%), umiejętność perswazji i wpływania na innych (30%), ukierunkowanie na jakość (30%). Autor podkreśla, że profil kompetencyjny jest różny w zależności od firmy i jej działalności (Sylburski 2010b, s. 78). Pracodawcy bardzo wysoko cenią pracowników,

³ Badanie przeprowadzono w ramach Priorytetu 2. Zintegrowanego Programu Rozwoju Regionalnego, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa. Badanie opracowanie w zakresie: kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr kwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do jego potrzeb. Stanowi to drugą część badań na temat oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji pracowniczych (Ustrzycki 2008).

którzy posiadają określoną wiedzę i umiejętności poparte praktyką. Oczekują określonych postaw od absolwentów bez względu na określony kierunek. Ważne jest, by wybrany kandydat przyswoił niezbędną wiedzę w trakcie wykonywanej pracy (Borowska 2004, s. 70).

Tabela 14. Pracownik przyszłości. Źródło: A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004, s. 77

PRACOWNIK PRZYSZŁOŚCI			
JEST	MA	UMIE	REPREZENTUJE
samodzielny, przedsiębiorczy, samokierujący się, niezależny, dojrzały, stabilny emocjonalnie, odporny na frustracje i obciążenia psychiczne, tolerancyjny, uczciwy, odpowiedzialny, lojalny, wiarygodny, odważny, pewny siebie, kreatywny	świadomość własnego potencjału i znajomość siebie, poczucie własnej wartości, siłę wewnętrzną, energię, wysoki poziom motywacji, zdolność do zmian, elastyczność, chęć do samouczenia się i samorozwoju	efektywnie komunikować się, pracować zespołowo, przewodzić sobie i innym, uczyć się i uczyć innych, dzielić się wiedzą, godzić racjonalność z intuicją, rozwijać i wykorzystywać swoją kreatywność, rozwiązywać problemy	wiarygodność, szacunek dla siebie i innych, otwartość i tolerancję, wysoki poziom etyki, siłę osobistą i proaktywność

Jak wskazuje tabela 14, pracownik przyszłości to pracownik wiedzy, który potrafi odnaleźć się we współczesnym dynamicznym świecie. Posiada szereg kompetencji intelektualnych, osobistych i społecznych, które umożliwiają mu dostosowanie się do wyzwań współczesności. Obecnie bardzo duży odsetek studentów podejmuje pracę w okresie studiów, aby po ich ukończeniu mieć nie tylko wiedzę teoretyczną. Praktyka nabywana w okresie studiów jest niezmiernie ważna, ponieważ ukończenie uczelni bez dodatkowych aktywności stanowi czynnik utrudniający znalezienie pracy (Smolarkiewicz 2007, s. 46). Referencje z poprzednich miejsc pracy, praktyki, staże odbyte w firmach o podobnym profilu, mają znaczenie w procesach rekrutacji, jednak nie są przesądzające. Oprócz wyżej wymienionych kompetencji pracownika XXI wieku powinna cechować także dyspozycyjność. Jest ona kolejnym wymogiem wynikającym z przeobrażeń współczesności; wzrost znaczenia pracy zadaniowej powoduje, że trzeba być gotowym na poświęcenie swojego czasu prywatnego na rzecz wykonania powierzonej nam pracy. Zadanie to może wymagać od jednostki o wiele więcej czasu niż tradycyjne osiem godzin. Należy być gotowym do pracy w każdym momencie. Sytuacja odnosząca się do znajomości języków obcych jest jeszcze bardziej transparentna, jeden język obcy w stopniu biegłym to minimalna

podstawa. Teraz, gdy Unia Europejska poszerza swoje granice na wschód i wiele firm z obszarów azjatyckich inwestuje w Polsce, bezcenna wydaje się znajomość języków: rosyjskiego, japońskiego, tureckiego czy chińskiego. Oprócz umiejętności komunikowania się w sprawach codziennych i potocznych wymagana jest znajomość języka technicznego, specjalistycznego, która jest wyjątkowym atutem, zwłaszcza w dobie niepoahamowanego rozwoju techniczno-elektronicznego. Dobra znajomość języków obcych wiąże się z prowadzeniem negocjacji, konferencji oraz możliwością wyjazdów zagranicznych. Współczesnego pracownika, według Z. Wiatrowskiego, charakteryzują następujące cechy: zdolność i potrzeba działania w każdej sytuacji zawodowej, zdolność i dopuszczenie realizowania zmieniających się zadań czy też ról zawodowych, twórczość, mobilność, elastyczność, przedsiębiorczość, która przejawia się w różnych sytuacjach zawodowych, oraz dążenie do stawania się podmiotem pracowniczym (Czechowska-Bieluga, Kanios i in. 2009, s. 30). Podmiotowość pracownika wyraża się w jego roli, jaką odgrywa w przedsiębiorstwie dzięki swojej chęci rozwoju, wiedzy, kompetencjom, zaangażowaniu i zachowaniu, ale także umiejętności realizowania własnych celów i zaspokajaniu własnych potrzeb. Podmiotowość czyni go realnym uczestnikiem i współtwórcą procesu pracy, a nie biernym wykonawcą. Coraz istotniejsze są również cechy osobowościowe kandydata, zwane *will do*, ponieważ kwalifikacje i staż pracy nie zawsze stanowią o efektywności danego pracownika (Smółka 2010, s. 75–76). Pracodawcy wskazują coraz częściej pożądane cechy charakteru, do których zalicza się: uczciwość, motywacja, podejmowanie wyzwań, dociekliwość, odpowiedzialność, rzetelność, zaradność, przedsiębiorczość (Jeżewska 2005, s. 21–28). Ważne przy ocenie kandydatów posiadających równorzędne kwalifikacje, są także aspekty związane w wywieranym wrażeniem, dotyczące między innymi aparycji, sposobu wysławiania się czy też ubierania (Melosik 2009, s. 137). Pracownik staje się wizytówką firmy i reprezentuje ją w środowisku zewnętrznym, w związku z czym jego umiejętności autoprezentacyjne są niezwykle istotne.

Podjmując rozważania dotyczące oczekiwań pracodawców co do kandydatów do pracy, nie można pominąć uwag krytycznych, kierowanych do absolwentów uczelni wyższych. Według polskich pracodawców absolwenci wykazują się za małą samodzielnością myślenia, rozwiązywania problemów i umiejętnością uczenia się. Główne zastrzeżenia co do absolwentów dotyczą nieumiejętności łączenia praktyki z teorią, nieumiejętności rozwiązywania nowych problemów oraz braku pokory wobec doświadczenia. Pracodawcy są świadomi, że uczelnie nie są w stanie wyposażyć absolwentów we wszystkie oczekiwane przez nich kompetencje i dużo zależy od aktywności własnej studenta. Dlatego też cenią szkolenia, nowoczesny system doradz-

twa zawodowego i treningi umiejętności społecznych, które stają się koniecznością (Raport Młodzi 2011, s. 129). Istnieje zestaw cech, które pracodawcy uważają za niepożądane i mają one także duży wpływ na możliwość podjęcia zatrudnienia. Pracodawcy wskazują na takie czynniki, jak:

- brak zaangażowania, brak samodzielności i lekceważący stosunek do pracy (40%);
- niskie wykształcenie (30%);
- zbyt duże wymagania finansowe, brak kwalifikacji i doświadczenia (29%);
- niechęć do rozwijania się (26%).

Z punktu widzenia pracodawcy pracownik o wyżej wymienionych cechach jest nieefektywny i nierentowny dla przedsiębiorstwa. Nie będzie także budował ani kształtował struktur edukacji nieformalnej danej organizacji. A. Borowska formułuje pojęcie „umiejętności uniwersalnych”, w które powinien być wyposażony każdy pracownik, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy czy zdobyte wykształcenie. Umiejętności te ułatwiają adaptację w nowym środowisku, pozwalają samodzielnie działać i współpracować w organizacjach międzynarodowych, zatrudniających ludzi różnych ras, kultur, religii i wyznających różne wartości. W erze wiedzy i informacji posiadanie takich kompetencji będzie zapobiegało wykluczeniu społecznemu (Borowska 2004, s. 18). Wyżej wymienione kompetencje mają zatem charakter ponadczasowy (Szłapińska 2009, s. 91), ponieważ pracodawcy cenili, cenią i doceniać będą kandydatów uczciwych, lojalnych, identyfikujących się z miejscem pracy, jako że kompetencje te przekładają się na efektywność wykonywanych zadań zawodowych. Jak podkreśla A. Siudem, pracownik płynnej nowoczesności musi być zdolny do szybkiej adaptacji do nowych i ciągle zmieniających się warunków, ponadto otwarty na nowe doświadczenia (Siudem 2011a, s. 23). Do pracowniczych kompetencji kluczowych, uniwersalnych, E. Solarczyk-Ambrozik klasyfikuje: umiejętność współzycia z innymi, umiejętności organizacyjne i umiejętność związaną z pokonywaniem trudności (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 90).

Podsumowując wyniki badań w obszarze wymagań i oczekiwań w stosunku do kandydatów, należy wskazać, iż obecnie najbardziej oczekiwanymi są: wiedza specjalistyczna, komunikatywność, umiejętność obsługi programów informatycznych, samodzielność, posiadanie prawa jazdy, dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, wykształcenie kierunkowe, odpowiedzialność, umiejętności negocjacyjne, posiadanie samochodu, określony wiek, chęć założenia własnej działalności gospodarczej, jeśli będzie tego wymagała sytuacja, stały dostęp do Internetu (Przywara 2011, s. 60). Współczesny rynek pracy wymaga mobilności szeroko definiowanej; oprócz mobilności fizycznej pracownika liczy się mobilność zawodo-

wa (Kukła, Kurek 2009, s. 88). W świetle opinii specjalistów zajmujących się definiowaniem zasobów rynku pracy w postaci oczekiwań co do kandydatów nie ulega wątpliwości, że o wartości jednostki stanowią przede wszystkim: kompetencje merytoryczne, zwłaszcza doświadczenie, znajomość języków obcych, jak i wysokie wykształcenie, uzupełnione przez określony (ze względu na branżę) profil psychologiczny. Oczekiwania pracodawców zależą od branży, zakresu obowiązków i kategorii pracownika, nie ulega jednak wątpliwości, że wymagania co do kandydatów do pracy przechodzą ewolucję, która cały czas trwa. W społeczeństwie, w którym obecnie żyjemy, bardzo ważną rolę odgrywa umiejętność planowania swojej kariery zawodowej, jak najwcześniejsze zdobywanie doświadczenia, ale także umiejętność efektywnej autoprezentacji i wywierania pozytywnego pierwszego wrażenia. Charakterystyki poszukiwanych pracowników wskazują, iż bardzo wiele zależy od samych kandydatów – od ich umiejętności zaprezentowania swojej osoby i warsztatu pracy. Nakreślają obraz self-made-mana (Grzeszczyk 2003, s. 25–34), który jest aktywny, pracowity, zorientowany na wyznaczony cel, metodyczny. To kowal własnego losu, który powinien dokładać wszelkich starań w celu podnoszenia swoich kwalifikacji, rozwijania kompetencji, a także kształtowania cech charakteru.

Planowanie kariery zawodowej

3.1. Kariera – ustalenia terminologiczne

Obecnie bardzo ważną rolę odgrywa umiejętność planowania swojej kariery zawodowej i jak najwcześniejsze zdobywanie doświadczenia. Świat i otaczająca rzeczywistość zmieniają się bardzo dynamicznie. Chcąc nadążyć za zmianami i radzić sobie z nimi, człowiek musi zbudować plan dotyczący całego swojego życia, w tym także własnej kariery. Nie dotyczy on tylko wycinka czasowego, w którym poświęca się pracy zawodowej – jednostka musi zrozumieć, że kariera to niemal całe jej życie – i to prywatne, i zawodowe – uwarunkowane rozlicznymi determinantami kształtującymi otaczającą ją świat (Grabowski 2005, s. 73). Trudności w podejmowaniu decyzji czy w samym odnalezieniu się we współczesnej rzeczywistości wynikają z jej złożoności i wielowymiarowości. Z jednej strony mamy do czynienia z promowaniem sukcesu, błyskotliwej kariery, życia nastawionego na konsumpcję, z drugiej natomiast – ubożenia społeczeństwa we wszystkich obszarach. Możliwości kształcenia i samorealizacji są niezwykle szerokie, ale jednocześnie ograniczone sytuacją zdrowotną lub ekonomiczną poszczególnych jednostek lub grup społecznych. Nieprzemyślany wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej kończy się zazwyczaj brakiem integracji osobowości zawodowej i identyfikacji z zawodem (Szydlik-Leszczyńska 2012, s. 83–84), co może skutkować frustracją i poczuciem nieprzydatności. Kulminacyjnym momentem w przebiegu kariery zawodowej jest wizja przyszłości, jaką człowiek posiada (Sińczuch 2000, s. 123). Ponowoczesne czasy zmieniły hierarchię wartości. W chwili obecnej ważna jest informacja, która staje się towarem pożądanym i cennym oraz inwestowanie w kapitał ludzki (Kukła, Kurek 2009, s. 88). Według M. Suchara praca zawodowa w obecnym kształcie jest dla gatunku ludzkiego stosunkowo nowym doświadczeniem, ponieważ praca chłopca na roli z pracą zawodową miała bardzo mało wspólnego (Suchar 2003, s. 12). Praca w XXI wieku jest istotnym elementem wszechstron-

nego rozwoju jednostki. W czasach, kiedy nic nie jest człowiekowi dane na stałe, a jedyną pewną cechą jest zmiana, warto zwrócić uwagę na to, co może przydarzyć się w przyszłości. Nowe wymagania społeczne dotyczą także sfery pracy. Brak dostępu do informacji, brak określonych kompetencji, nieumiejętność planowania kariery zawodowej wiąże się z nieumiejętnością poruszania po współczesnym rynku pracy (Solarczyk-Ambrozik 2004, s. 9). W erze industrialnej idea kariery zawodowej była pojęciem związanym głównie z klasą średnią, postindustrialna idea kariery zawodowej jest dostępna dla wszystkich. Warto jednak podkreślić, że jest także objęta ryzykiem, bowiem jest ono wszechobecne i bezustannie towarzyszy współczesnemu człowiekowi, zwłaszcza na rynku pracy (Minta 2005, s. 194). W warunkach gospodarki wolnorynkowej na znaczeniu przybiera aktywność własna jednostki, jej wytrwałość, konsekwencja (Wołk 2009, s. 36), ale także i elastyczność w stosunku do podjętych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Kariera zawodowa jest pojęciem niezwykle popularnym w dzisiejszych czasach. W potocznym rozumieniu łączona jest z sukcesem, dobrą sytuacją materialną, popularnością i prestiżem, w nauce natomiast termin ten oznacza przebieg życia zawodowego. To sekwencja zdarzeń w życiu jednostki, wiążących się z jej aktywnością zawodową. „Kariera zawodowa to wielowymiarowy, indywidualny scenariusz życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowej, psychologicznej, społecznej i życiowej, tzn. związany z rozpatrywaniem życia zawodowego w perspektywie życia jednostki” (Suchar 2010, s. 7-11). Utożsamiana jest z sukcesem, ale także okupiona wyrzeczeniami. Kariera to także brak czasu dla siebie, poświęcenie i permanentna nauka (Duda, Kukla 2009, s. 40). Jak wskazują cytowani autorzy, kreowanie swojej przyszłości zawodowej to wyznaczanie priorytetów – rezygnacja z określonych działań na rzecz innych, bardziej efektywnych w danym momencie. Jest to inwestycja, której podstawę stanowią wzmożone wysiłki w czasie obecnym, ale rezultaty mogą być wykorzystywane w perspektywie długoterminowej. Zmiany zachodzące w społeczeństwie, nie tylko lokalnym, ale i globalnym, wymuszają zredefiniowanie pewnych pojęć związanych z karierą zawodową. Pojęcie kariery zawodowej uległo na przestrzeni lat modyfikacji, nie odnosi się obecnie tylko do awansu na wyższe stanowisko, co zostanie przedstawione w dalszej części, ale także do poszerzania kompetencji pracownika. Oznacza to, że termin ten ma charakter subiektywny. Rozumowanie takie nie jest błędem, ponieważ każda jednostka ma prawo interpretować go indywidualnie, a wynika, to z faktu, że każdy zamierza osiągnąć inne cele w życiu zawodowym. W ujęciu ponowoczesnym kariera rozumiana jest jako ekspansja własnych potrzeb życiowych. McDaniels określa karierę jako coś więcej niż pracę czy zawód, ponieważ odnosi się ona nie tylko do zajęć związanych z wykonywaniem

konkretnego zawodu, ale także do czynności wykonywanych w czasie wolnym. Podobnie określa karierę Amerykańskie Towarzystwo ds. Rozwoju Kariery NCDA (*National Career Development Association*): jako zbiór zadań zawodowych i pozazawodowych wykonywanych w ciągu całego życia człowieka. Jest to proces ściśle powiązany z rozwojem zawodowym, doskonaleniem, zdobywaniem umiejętności, samorealizacją jednostki trwającą w czasie i zmierzającą do określonego celu (Herr, Cramer 2001, s. 53–54). M. Suchar podkreśla indywidualny charakter kariery odnoszący się do każdej jednostki w sposób specyficzny tylko dla niej (Suchar 2009, s. 24).

Najczęściej spotykaną jest definicja D. Supera, według której kariera jest zdarzeniami budującymi całe życie jednostki. Jest to sekwencja, na którą składają się wykonywane prace, zajmowane stanowiska, pełnione role życiowe zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe; ucznia, pracownika, emeryta, matki, ojca, dziecka. Jednocześnie podkreśla, że o karierze możemy mówić dopiero wtedy, gdy dąży się do jej rozwoju. Ma charakter „osobocentryczny” i zależy od wyborów, jakich dana jednostka dokonuje w ciągu całego swojego życia (Herr, Cramer 2001, s. 54). A. Watts przedstawia klasyczną definicję kariery zobrazowanej jako zdobywanie kolejnych pozycji i stanowisk w danej organizacji (Watts 2005, s. 19). Z kolei według L. Zbignień-Maciąga jest to szybki rozwój kompetencji, wiedzy, doświadczenia, którego celem jest zdobywanie prestiżu, samodzielności, awansu poziomego i pieniędzy. Natomiast według Griffina kariera zawodowa jest zbiorem związanych z pracą doświadczeń, zachowań i postaw, jakie dana osoba przejawia w swoim życiu zawodowym. Podobnie definiuje karierę E. Rokicka, przedstawiając ją jako sekwencję ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostkę w różnych fazach cyklu życiowego (Mendlikowka-Humerczyk 2010, s. 9–12).

Dynamika zmian zachodzących w sferze gospodarczej wpływa również na zachowanie firm, które, aby sprostać wymaganiom rynku pracy, zmuszane są do wprowadzania zmian w swoich strukturach, co nierozzerwalnie łączy się ze zmianami kadrowo-personalnymi. W świetle powyższych rozważań należy podkreślić pojawienie się zjawiska dynamiki karier, obserwowalnego na dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, trend ten odzwierciedla się w zachowaniach młodych pracowników, którzy częściej niż starsi zmieniają pracodawców, co wiąże się z krótszym czasem pracy w jednym miejscu, po drugie obniża się wiek obejmowania funkcji kierowniczych w organizacji (Suchar 2010, s. 10–12). Świadczy to o wiodącej roli posiadanych kompetencji i umiejętności, a odejściu od definiowania kariery tylko jako awans czy objęcia funkcji kierowniczej wynikającego ze stażu pracy lub z tak zwanego zasiedzenia i znajomości firmy. W związku z powyższym zmieniają się także modele karier, które do tej pory miały przebieg wzno-

szącej się prostej. Zmianie ulega nie tylko przebieg karier, ale także ich klasyfikacja. Różnorodność modeli wynika ze zróżnicowanego ich wskaźnikowania odnoszącego się do czasu, zakresu obowiązków, częstotliwości zmian stanowiska lub miejsca pracy. W literaturze przedmiotu można spotkać wiele prób identyfikowania, wyodrębniania typów, wzorców czy modeli karier zawodowych. Driver opiera modele karier na relacjach panujących we współczesnych organizacjach, do których zalicza modele przejściowe/nietrwałe, charakteryzujące się brakiem ciągłości czasowej i branżowej; modele trwałe – typowe dla profesjonalistów, którzy mogą taką samą pracę wykonywać przez całe życie; modele liniowe – którego przykład stanowią kariery kierownicze w organizacjach, w których system awansów jest skrupulatnie zaplanowany i przeprowadzany; modele spiralne – najbardziej znamienne dla współczesnych organizacji, o charakterze rotacyjnym, pracownicy przenoszeni są między szczeblami i funkcjami (<http://www.competitiveskills.pl/aktualnosci/modele-rozwoju-kariery-238.html> – 1.12.2015).

M. Suchar podobnie podaje przeciwstawne względem siebie przykłady karier: mobilnej vs statycznej – charakteryzujących się częstymi lub rzadkimi zmianami pracy; stromej vs spłaszczonej – których istotę stanowi wczesny lub późny wiek awansu lub jego brak; płynnej vs nieciąglej – cechujących się brakiem przerw lub ich obecnością w zatrudnieniu oraz kariery wzrostowej vs typowej pod względem rozwojowym z niską rotacyjnością (Suchar 2010, s. 97). E.H. Schein natomiast w swojej koncepcji wyróżnia trzy modele karier: dośrodkowy, pionowy, poziomy. Pierwszy odnosi się do nieformalnego wzrostu autorytetu jednostki, zwiększenia jej decyzyjności w istotnych sprawach firmy bez zmiany stanowiska. Drugi model jest klasyczny, związany z awansem pionowym w strukturze organizacji. Ostatni model – poziomy – polega na rotacji, poprzez którą jednostka pełni różne funkcje w różnych działach organizacji (Suchar 2010, s. 96).

Rozważania badaczy w obszarze pojęcia kariery, jej znaczenia w życiu oraz przyjmowanych przez nią kształtów pozwalają dokonać podziału i scharakteryzować karierę w ujęciu tradycyjnym i nowoczesnym. Ujęcie tradycyjne jest najbliższe obiegowemu znaczeniu kariery, które jest równoznaczne z sukcesem i awansem. Łączone jest również z władzą, prestiżem, szacunkiem społecznym, dużymi zasobami finansowymi. Cechą charakterystyczną tego ujęcia jest pionowa ścieżka rozwoju, której podstawę stanowi rywalizacja i konkurencja. Model nowoczesny to wspomniana ekspresja własnych potrzeb życiowych. Kariera w tym znaczeniu stanowi umiejętne połączenie życia zawodowego z życiem osobistym, którego odzwierciedleniem jest wysoki poziom zadowolenia pracownika i jego efektywność. Podstawą tego ujęcia jest szeroko rozumiana wolność, pozwalająca na wykonywanie czynności sprawiających przyjemność, możliwość poszukiwania

sensu życia i samospełnienia. Kariera XXI wieku to także „osobista przewaga konkurencyjna”, to gotowość do wielu karier, to współpraca z innymi w celu osiągnięcia zamierzonego efektu (Smółka 2008, s. 24). Warto podkreślić, iż wspólną cechą przytaczanych definicji i rozważań jest idea indywidualizacji kariery oraz jej obecność na przestrzeni całego życia jednostki, a nie tylko w określonym fragmencie, przypisanym aktywności zawodowej. Ponadto warto zaznaczyć, iż powstanie powyższych modeli jest odzwierciedleniem sytuacji na rynku pracy, ale jednocześnie stanowi przejaw kontroli jednostki nad własnym życiem zawodowym. Świadczy o świadomym budowaniu własnej tożsamości zawodowej w oparciu o posiadane umiejętności, wartości, potrzeby i kapitał intelektualny. Modele te podkreślają niezależność w decydowaniu o własnej przyszłości zawodowej i stanowią wyzwanie dla organizacji i osób nimi zarządzającymi.

3.2. Projektowanie przyszłości zawodowej jako element rozwoju zawodowego jednostki

Na gruncie polskim potrzeba planowania kariery zawodowej jawi się jako stosunkowo młoda dyscyplina. W okresie gospodarki centralnie sterowanej nikt nie rozpatrywał ani nie analizował szczegółowo tego aspektu życia człowieka. Wynikało to głównie z uwarunkowań polityczno-gospodarczych, w jakich znajdowała się Polska. Rozwój techniczny i technologiczny wpłynął na powstanie nowej kategorii pracowników nie tylko w krajach zachodnich, ale i w Polsce – pracowników wykwalifikowanych, elastycznych, zdolnych do przekwalifikowań i chcących zdobywać nową wiedzę, aby odnaleźć się na rynku pracy (Herr, Cramer 2001, s. 11). Zachodzące zmiany dają szansę w zakresie rozwoju zawodowego tym osobom, które potrafią przejąć kontrolę nad swoją karierą (Taylor, Hardy 2004, s. 25). Znajomość problematyki dotyczącej rynku pracy znacząco wpływa na umiejętność umiejscowienia siebie na rynku pracy, jak i wyboru właściwej ścieżki edukacyjno-zawodowej (Wołk 2009, s. 9). W planowaniu kariery zawodowej ważna jest wiedza o rynku pracy, jak i o samym zawodzie, który jednostka chce wykonywać. Pod uwagę należy brać zakres obowiązków, jak i wymagania psychofizyczne. Problematyką związaną z trafnym, a przede wszystkim satysfakcjonującym wyborem zawodu zajmuje się wielu badaczy. Przy rozpatrywaniu zagadnienia planowania kariery zawodowej nie sposób pominąć badaczy takich jak F. Parsons, D. Super, E.S. Bordin, J. Holland, E. Ginzberg, A. Roe, J.D. Krumboltz, V. Peavy czy M. Savickas, którzy rozpoczęli rozważania nad rozwojem zawodowym człowieka, nadając mu bardzo istotny wymiar we wszechstronnym rozwoju człowieka. Przez bardzo długi okres zwracano

uwagę tylko na rozwój fizyczny, psychiczny, moralny, etyczny czy społeczny (Czarnecki 1985, s. 7). Koncepcje odnoszące się do kariery zawodowej czy też rozwoju zawodowego są zróżnicowane. Część teorii traktuje wybór zawodu jako jednorazową decyzję, inne natomiast dostrzegają nierozzerwalny związek wyborów zawodowych z rozwojem ogólnym człowieka, co oznacza, że uwzględniono zmiany, jakie zachodzą w jednostce w postrzeganiu świata, jej planach, zainteresowaniach, potrzebach i wartościach (Wołk 2009, s. 22–31). Źródeł decyzji dotyczących wyboru zawodowego należy szukać w koncepcjach, które próbowały opisać i zaklasyfikować rzeczywistość, jak również scharakteryzować najważniejsze czynniki ją kształtujące. Teorie przeplatają się ze sobą i uzupełniają, a przyczyną tego jest fakt, że badacze inspirowali siebie nawzajem. Założenia niektórych teorii są już nieaktualne i nie mają racji bytu we współczesnych realiach i społeczeństwie wiedzy, część natomiast stanowiła podstawę do sformułowania nowych teorii, uwzględniających dynamikę zmian zachodzącą w życiu jednostki.

Tabela 15. Klasyfikacja wybranych koncepcji rozwoju zawodowego. Źródło: A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 20–21; J. Mintz, *Od aktora do aktora*, Warszawa 2012, s. 19–32

KLASYFIKACJA KONCEPCJI	WYBRANI AUTORZY
Teorie cech i czynnika	F. Parsons (1909), J. Holland (1973)
Teorie psychodynamicznej	A. Roe (1956), E.S. Bordin (1963)
Teorie rozwojowe (psychologiczno-rozwojowe)	D.E. Super (1957), E. Ginzberg (1972)
Teorie poznawczo-społeczne	J.D. Krumboltz (1979)
Koncepcja planowanych szczęśliwych zbiegów okoliczności	K.E. Mitchell, J. Krumboltz, A. Levin (1999)
Koncepcja poradnictwa socjodynamicznego	V. Peavy (2000)
Teoria konstrukcji kariery	M. Savickas (2005)

Powstawanie koncepcji odzwierciedla dynamikę zmian w sposobie myślenia o rozwoju zawodowym człowieka, jako jednym z aspektów wszechstronnego i pełnego rozwoju jednostki. Znajomość teorii rozwoju zawodowego pomaga zrozumieć, jak należy usytuować proces planowania kariery zawodowej, by był efektywny. Współczesne teoretyczne koncepcje podkreślają, że wybór zawodu jest procesem progresywnym, wymagającym podejmowania określonych rozstrzygnięć (Ścibiorek 2009, s. 47). W tabeli 15 przedstawione zostały wybrane klasyfikacje koncepcji teoretycznych, jak

również ewolucja punktu widzenia na rozwój zawodowy: od postrzegania go w kategoriach jednorazowego rozstrzygnięcia do przedstawiania go jako unikatowego, charakterystycznego dla danej jednostki, indywidualnego cyklu decyzji.

Teorie wyboru zawodu, czy też teorie rozwoju zawodowego, próbują odpowiedzieć na pytanie w jaki sposób, albo raczej na jakiej podstawie człowiek wybiera określony zawód (Wojtasik 1997, s. 36). W myśl poszczególnych teorii odpowiedź na postawione pytania są zróżnicowane, badacze zwracają uwagę na różne czynniki, inaczej definiują wybór zawodu koncentrują się na akcie końcowym wyboru zawodu lub na ogólnym jego problemie. Teoria F. Parsonsa „cech-czynników” traktująca wybór zawodu jako jednoarowy akt, opiera się na założeniu, iż decyzja podejmowana jest w oparciu o wewnętrzne cechy człowieka jednakże nie bierze pod uwagę czynników zewnętrznych (Wojtasik 1997, s. 36). W myśl omawianej teorii jednostkę można „dopasować” do określonego zawodu, znając jej zainteresowania, możliwości, charakter, niestety, nie odpowiada ona na pytanie, dlaczego ludzie wybierają określone zawody. Teoria F. Parsonsa została rozwinięta przez J. Hollanda, który podkreślał wyjątkowość i niepowtarzalność każdej jednostki, nadał karierze zawodowej interpersonalny charakter i powiązał ją ze stylem życia. Zgodnie z koncepcją Hollanda, wybór kariery zawodowej jest przede wszystkim formą rzutowania osobowości w świat pracy, co jest konsekwencją identyfikowania się jednostki ze stereotypami społecznymi. Jednostka dokonuje ostatecznego wyboru w konsekwencji odrzucania lub akceptowania poszczególnych możliwości edukacyjno-zawodowych (Paszowska-Rogacz 2003, s. 36-37). Z kolei A. Roe przedstawia dwa modele podejmowania decyzji zawodowych. Pierwszy wiąże podejmowanie decyzji zawodowych z doświadczeniami z dzieciństwa, wpływu osób społecznie istotnych, a dokładnie relacjami dziecka z rodzinnymi. Związki rodzinne (rodzic - dziecko) mają charakter trwałe i wywierają ogromny wpływ na zachowania i wybory edukacyjno-zawodowe dzieci. Wzorce osobowe i wartości przekazywane z pokolenia na pokolenie kształtują od najmłodszych lat model i styl życia oraz postawy wobec pracy i kształcenia. Drugi model zakłada kierowanie się emocjami, dążeniami i własnymi potrzebami. Podkreśla, iż doświadczenia w zakresie wyrażania emocji, zaspokajania potrzeb, odczuwania satysfakcji czy też frustracji są niezmiernie ważne, jednakże największy wpływ na ich kształtowanie mają rodzice (Wojtasik 1997, s. 37-38). Teoria ta niweluje rolę innych osób znaczących w życiu dziecka oraz wpływ środowiska lub też w ogóle ich nie uwzględnia. Z kolei u podstaw teorii E.S. Bordina leży przekonanie o istnieniu szeregu czynników wpływających na wybory zawodowe, w skład których zalicza determinanty ekonomiczne, kulturowe, etniczne, geograficzne,

biologiczne, ale również przypadek. Dla podkreślenia złożoności zjawiska rozwoju zawodowego autor użył metafory drzewa, którego korzenie są głównymi założeniami teorii, odnoszącymi się do silnych związków pracy z zabawą, gałęzie natomiast stanowią szczegółowe wyjaśnienia roli dzieciństwa i zabawy. Fuzja obu zjawisk i towarzyszących im doświadczeń przekłada się na podejmowane decyzje o charakterze zawodowym i przyszłe poczucie satysfakcji (Paszowska-Rogacz 2003, s. 56–61). Najbardziej dynamiczne i rozwojowe podejście do kwestii wyboru przedstawiał D.E. Super. Najcenniejszy i najistotniejszy element jego rozważań stanowi obraz własny jednostki, który ewoluuje wraz z jej rozwojem, a podstawą tego procesu jest obserwacja pracy, dorosłych pracujących oraz inne doświadczenia. Za podstawowe determinanty życia zawodowego uznał uwarunkowania temperamentalne i fizyczne (płeć, wzrost, waga), ale również miejsce urodzenia i dorastania (Chirkowska-Smolarek, Hauziński i in. 2011, s. 45). W procesie selekcji i wyboru zawodu D. Super uwzględniła i podkreśla indywidualizm człowieka, jego osobowość, osiągnięcia, doświadczenia oraz strukturę społeczną, system szkolny, rynek pracy i politykę rynku pracy (Wojtasik 1997, s. 46). Warto zwrócić uwagę na dokonaną przez Supera klasyfikację i definicję wzorów karier charakterystycznych dla każdej płci (Bańka 2005b, s. 151–152), w innych teoriach pojęcie kariery jest równorzędne dla kobiet i mężczyzn. Teoria E. Ginzberga to pierwsza przedstawiająca problematykę związaną z wyborem zawodu z punktu widzenia rozwoju człowieka w ciągu całego życia. Wybór zawodu nie jest aktem jednorazowym, pojedynczą decyzją, lecz ich serią podejmowaną na przestrzeni lat. Teoria zakłada istnienie korelacji między poszczególnymi etapami życia, ich wzajemny wpływ oraz to, że decyzje podejmowane są w sposób konsekwentny i przynoszą w dalszym biegu wydarzeń określone skutki. Ginzberg wraz zespołem podkreślał również znaczenie prowadzenia dyskusji, omawiania problemów młodych ludzi z osobami z większym doświadczeniem, w celu zapobieżenia późniejszym problemom zawodowym (Paszowska-Rogacz 2003, s. 77–82). Warto podkreślić w tym miejscu, że zespół był multidyscyplinarny, w jego skład wchodził: ekonomista, psycholog, psychiatra i socjolog, co pozwoliło opracować teorię nowatorską, ale również kompleksową, uwzględniającą sfery funkcjonowania człowieka. Zespół E. Ginzberga wyróżnił trzy okresy w procesie wyboru zawodu: okres fantazji, okres próby (z podokresami zainteresowań, zdolności, wartości i przejściowym) oraz okres realistyczny (który składa się z etapów eksploracji, krystalizacji i specyfikacji), wskazując, iż określone tendencje do wyboru zawodu pojawiają się w dzieciństwie, ewoluują i doskonalą się (Wojtasik 1997, s. 40). Kolejnym typem teorii są teorie poznawczo-społeczne, które powstawały na gruncie zmian wynikających z przyrostu wiedzy. Podstawowym założeniem teorii

J.D. Krumboltza, usytuowanej właśnie w tym nurcie, jest interakcja jednostki z jej środowiskiem. Zgodnie z jej założeniami zmiany na drodze kariery zawodowej zależą od czynników genetycznych i zdolności specjalnych, warunków środowiskowych i przypadkowych zdarzeń, doświadczeń związanych z uczeniem się oraz umiejętnością realizacji zadań (Paszowska-Rogacz 2003, s. 103). Odnosząc się do tez badaczy, należy wnioskować, że jednostka rodzi się z określonym kapitałem zapisanym w genach, który jest modyfikowany przez środowisko za pomocą różnego rodzaju doświadczeń. Taka interpretacja skłania do refleksji wskazującej, że jednostka ma fragmentaryczny wpływ na kierunek własnego rozwoju, choć pewnych uwarunkowań np. biologicznych nie zmieni. Może natomiast kształtować środowisko, stwarzać jak najlepsze warunki do ogólnego rozwoju, zdobywania doświadczeń i ich oceny. Autorzy koncepcji „planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności” (Mitchell, Krumboltz, Levin) podkreślają znaczenie niespodziewanych zdarzeń w życiu jednostki i ich efektywnego wykorzystywania dla osiągnięcia założonego celu. Uważają, że tylko jednostki otwarte na świat, akceptujące jego zmienność i niestałość będą w stanie czerpać korzyści z niezaplanowanych zdarzeń (Minta 2012, s. 32). Sztywne trzymanie się ustalonego planu może spowodować niezauważenie nadarzających się okazji. Z kolei M. Savickas w swojej teorii zwraca uwagę na nadawanie osobistych znaczeń doświadczeniom i zachowaniom zawodowym, które wplatają do „tematu życia” modelują także zawodową sferę życia człowieka (Minta 2012, s. 20). Według Savickasa każda osoba konstruująca swoją karierę staje przed trzema podstawowymi pytaniami: Jaką karierę konstruować?, Jak konstruować karierę? i Dlaczego konstruuję karierę? Odpowiadając na powyższe pytania, jednostka nadaje znaczenia odpowiedziom – swoim doświadczeniom i nadaje kształt przeszłości, jednocześnie konstruując ją.

Można zauważyć, że w koncepcjach teoretycznych przedstawienie jednostki w odniesieniu do planowania kariery zawodowej ma charakter dychotomiczny i przeciwstawny, bowiem albo jednostka nie ma wpływu na swoją karierę i jest całkowicie zależna od czynników zewnętrznych, albo potrafi samodzielnie stwarzać sytuacje, które skutkują efektywnym i satysfakcjonującym jednostkę rozwojem. Rozważania dotyczące rozwoju zawodowego wskazują, iż bogactwo teorii dotyczących wyboru zawodowego, wynika z faktu, iż nie ma jednej, właściwej, empirycznie zweryfikowanej teorii wyboru zawodu (Wojtasik 1997, s. 35). Widać natomiast coraz większą dominację stanowisk i koncepcji holistycznych, kompleksowych, uwzględniających szeroki kontekst funkcjonowania jednostki we współczesnym świecie. Niewątpliwie, jak zauważa A. Solarczyk-Ambrozik, obserwujemy przesunięcie paradygmatyczne – od teorii ilościowych w kierunku konstruktywistycznych. Ewolucja w podejściu do budowania przeszłości zawodo-

wej, próba aplikacji teorii w określonych warunkach i dyskusja nad nimi przyczynia się do ich rozwoju i doskonalenia, co przekłada się w znaczny sposób na jakość praktyki doradczej (Solarczyk-Ambrozik 2015, s. 22-23).

3.3. Znaczenie i formy planowania kariery zawodowej

Wybory edukacyjno-zawodowe powinny być podbudowane zarówno samowiedzą, jak i wiedzą z zakresu rynku pracy, jego trendów i wymagań. Właściwe przygotowanie do wyboru zawodu wpływa na poziom satysfakcji wynikający z wykonywanych czynności (Grabowski 2005, s. 86). O wadze planowania kariery zawodowej świadczy coraz częstsze pojawianie się tego pojęcia w różnego rodzaju strategicznych dokumentach. Aneks Rezolucji dotyczącej pragmatycznego wdrażania całozyciowego poradnictwa zawodowego w systemy kształcenia ustawicznego w Europie wymienia obszary priorytetowych działań. Jednym z nich jest sprzyjanie jednostce w zdobywaniu przez całe życie umiejętności kierowania własną karierą. Do niezbędnych umiejętności zalicza się zdobywanie wiedzy o środowisku gospodarczym, przedsiębiorstwach i zawodach, zdolność do samooceny, znajomości samego siebie, umiejętność opisywania kompetencji nabytych w ramach uczenia się formalnego, nieformalnego i pozaformalnego, zapoznanie się z systemami kształcenia, szkolenia i zdobywania kwalifikacji. E. Herr i S. Cramer operują pojęciem orientacji karierowej, rozumianej jako proces wspierający rozwój kariery zawodowej. Proces ten odnosi się do różnych etapów kariery w poszczególnych fazach życia. Jak zauważają autorzy, usługi poradnictwa i orientacji karierowej nabrały wymiaru międzynarodowego, odnoszą się one bowiem do konkretnych warunków politycznych, ekonomicznych i społecznych. Istotne jest również przejście od *vocational guidance*, czyli poradnictwa zawodowego, do *career guidance*, czyli wsparcia całego procesu kariery zawodowej jednostki (Herr, Cramer 2001, s. 16-17). Poradnictwo karierowe winno być ukierunkowane na poznanie samego siebie i na podejmowanie działań zmierzających do realizacji założonych celów (Herr, Cramer 2001, s. 110). Zmiany zachodzące we wszystkich sektorach gospodarki wymuszają na jednostce umiejętność sprzedawania swoich umiejętności na wewnętrznym i zewnętrznym rynku (Kwiatkowska 2011, s. 7). Zarządzanie własną karierą określa się również jako doskonalenie się, stałe pogłębianie wiedzy i umiejętności. Doskonalenie się w tym ujęciu nie ogranicza się już tylko do rozwoju pionowego, ale także poziomego, czyli poszerzania zakresu posiadanych kompetencji (Watts 2005, s. 20).

J. Grabowski podkreśla, że nie ma możliwości efektywnego i skutecznego funkcjonowania w świecie pracy bez wprowadzenia w życie wcześniej

zaplanowanych działań, a szanse utrzymania się na rynku pracy mają tylko te jednostki, które zaplanowały przebieg swojej kariery zawodowej, chcą podnosić swoje kwalifikacje i kształcić nowe umiejętności (Grabowski 2005, s. 83–84). S. Tzu i G. Gagliardi twierdzą, że planowanie kariery zawodowej jest najważniejszym elementem życia zawodowego. O sukcesie zawodowym, według autorów, decyduje pięć czynników: cele w życiu zawodowym, trendy obowiązujące na rynku pracy, możliwości rozwoju zawodowego, jakie ma dana jednostka, posiadane kwalifikacje oraz znajomość metod planowania kariery. Sposób działania bowiem będzie wynikał z obranych przez jednostkę celów (Tzu, Gagliardi 2003, s. 27–29). Ważne jest jednak, by cel był osiągalny i możliwy do realizacji przez jednostkę. W literaturze możemy spotkać się z pojęciem smartnych celów. Akronim SMART definiuje cechy charakterystyczne i niezbędne do osiągnięcia określonego celu; S (*specific*) – specyficzny, M (*measurable*) – mierzalny, A (*achievable*) – ambitny, R (*realistic*) – realistyczny, T (*timetabled*) – terminowy, osadzony w konkretnym czasie (Kwil-Skrzypińska 2009, s. 42). Spełnienie powyższych wymagań w stosunku do wyznaczonego celu zwiększa prawdopodobieństwo jego osiągnięcia.

Wyznaczenie celu jest pierwszą i najważniejszą czynnością przy podejmowaniu jakichkolwiek działań. Ważne, aby jednostka była świadoma możliwości porażki i zdolna do samokrytyki, w przeciwnym razie niczego nie osiągnie. Należy brać pod uwagę dynamikę zmian, jakie zachodzą na rynku pracy. Naturalnym zjawiskiem jest zanikanie pewnych zawodów i profesji przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na inne, wynikającym z przeobrażeń naukowo-technicznych. Dlatego też cytowani autorzy zwracają uwagę na potrzebę analizy możliwości rozwoju zawodowego, jakie dana jednostka posiada, z uwzględnieniem czynników zakłócających. Dotyczy to pracy na objętym już stanowisku lub na poszukiwaniu nowego. Posiadane kwalifikacje także stanowią wyznacznik do planowania kariery. Znajomość metod szukania pracy jest równie istotna, co umiejętność ich stosowania. Rozwój kariery, czy też planowanie kariery zawodowej, zależy od wielu czynników psychologicznych, socjologicznych, edukacyjnych, fizycznych i ekonomicznych. Natomiast sam przebieg rozwoju może być różny, pozytywny lub negatywny, w procesie można napotkać bariery i ograniczenia (Herr, Cramer 2001, s. 55), które mogą mieć charakter zależny lub niezależny od jednostki. Jak wskazują autorzy, rozwój kariery jest przedmiotem interakcji jednostki z otoczeniem, a nie jej rodzajem. Współwystępowanie powyższych czynników wpływa na kształtowanie się postaw wobec pracy, tożsamości zawodowej, tworzenie wzorów kariery zawodowej, sposoby podejmowania decyzji i nadaje karierze indywidualny „osobocentryczny” charakter. Inny podział na czynniki, a dokładniej – umiejętności niezbędne

w planowaniu kariery zawodowej, proponują S. Tzu i G. Gagliardi. Te umiejętności to: wiedza, przewidywanie, przemieszczanie się i zajmowanie pozycji (Tzu, Gagliardi 2003, s. 22). Cytowani autorzy porównują planowanie kariery do strategii wojennej. Zdobyta wiedza pozwala przewidywać, co może się stać, a z kolei te antycypacje pozwalają przemieszczać się i dobrze lokować posiadany kapitał, co w rozumieniu autorów oznacza umiejętność poruszania się po dynamicznym rynku pracy i zajmowania konkretnych pozycji i stanowisk. Każdy planowany krok czy też decyzja o charakterze zawodowym powinna zostać dogłębnie przeanalizowana pod względem możliwych korzyści i strat, ale również poniesionych w związku z tym kosztów i włożonego wysiłku.

Niezwykle ważny w procesie planowania kariery zawodowej jest także dostęp do informacji, zwłaszcza informacji zawodowej, bowiem jest ona ściśle związana ze światem pracy. Jej treść może być wykorzystana w procesie planowania kariery zawodowej, jeżeli odnosi się do obszaru edukacji, zatrudnienia lub szkolenia (Gladding 1994, s. 163). Jak podaje K. Lelińska, informacja zawodowa stanowi zbiór danych potrzebnych jednostce do podejmowania kolejnych decyzji o charakterze edukacyjno-zawodowym oraz wejścia na rynek pracy. Ponadto informacje można zaklasyfikować do czterech grup: informacje o sobie, informacje o zawodach, informacje o kształceniu i informacje o możliwościach zatrudnienia (Lelińska 2006, s. 17-18). Sam fakt dostępu do informacji nie gwarantuje ich efektywnego wykorzystania, bowiem może być ona prawdziwa, aktualna, dokładna, istotna lub też nie spełniać żadnego z wcześniej wymienionych kryteriów. Zatem głównym zadaniem orientacji karierowej jest selekcja zdobytych informacji, a dokładniej – pomoc w ustaleniu, co jest ważne, gdzie szukać potrzebnych danych, jak je selekcjonować i wykorzystać, by przyniosły wymierną korzyść. Jest to bardzo istotna kwestia, ponieważ funkcjonowanie w społeczeństwie informacyjnym wiąże się z uzyskiwaniem wielu wiadomości o różnym stopniu ważności i rzetelności, które nie zawsze jednostka potrafi selekcjonować. Planowanie kariery zawodowej czy jej rozwój wymagają korzystania z informacji, które stymulują do podejmowania prorozwojowych działań. Informacja musi być dostosowana do etapu kariery, w którym jest dana jednostka, jednak nawet dobra i sprawdzona informacja nie będzie efektywnie zastosowana, jeśli jednostka nie będzie czuła takiej potrzeby, ważna bowiem jest gotowość do posługiwania się posiadaną wiedzą. Umiejętność ta jest kwestią indywidualną, ponieważ proces przetwarzania informacji jest charakterystyczny i specyficzny dla każdego człowieka. Wiedza większości społeczeństwa o zawodach jest dość ograniczona i ogólna, ponieważ w ocenie określonych profesji większość ludzi kieruje się funkcjonującymi stereotypami. Podstawowy poziom orientacji ogranicza się do obowiązków i zadań

zawodowych wchodzących w obszar określonych zawodów wykonywanych najczęściej przez członków najbliższej rodziny i znajomych. Pozostałe informacje przekazane są przez środki masowego przekazu, co oddziałuje na ich interpretacje. Zatem pojawia się pytanie, jak oceniać informacje, jak sprawdzić, czy dana informacja spełnia kryteria „dobrej”? E. Herr, S. Cramer zwracają uwagę na następujące aspekty: źródło uzyskania informacji, ich aktualność, wiarygodność i przydatność. Oprócz doboru i wykorzystania informacji o charakterze edukacyjno-zawodowym istotna jest także wiedza o charakterze osobistym. Posiadana wiedza o możliwościach kształcenia i rozwoju zawodowym może być efektywnie wykorzystana tylko w sytuacji pełnego samopoznania. Informacje o sobie są niezwykle ważne, ponieważ pozwalają zrozumieć znaczenie zebranych danych. Świadomość dotycząca swoich słabych i mocnych stron wpływa na postawę wobec nauki i pracy (Herr, Cramer 2001, s. 149-157).

Na podstawie analizy literatury przedmiotu można dokonać klasyfikacji czynników decydujących o trafnym wyborze zawodowym. Do determinant wewnętrznych zalicza się cechy indywidualne człowieka związane z jego ogólnym rozwojem, natomiast do zewnętrznych – wpływy środowiskowe sytuacyjne i wychowawcze. Wpływ na planowanie kariery zawodowej mają również zdolności intelektualne, umiejętności, dotychczasowe osiągnięcia, motywacja, konsekwencja w działaniu, zdolność do podejmowania decyzji, poczucie odpowiedzialności, skłonność do podejmowania ryzyka, które jest nieodłącznym elementem życia jednostki i tym samym planowania kariery zawodowej. Ponadto dojrzałość emocjonalno-psychologiczna, stan zdrowia, poczucie własnej wartości, ale także płeć, rasa, wiek, miejsce pochodzenia. W procesie planowania kariery należy również uwzględnić preferowane wartości, poziom potrzeb edukacyjnych, postawy wobec pracy, poziom wiedzy dotyczący określonych zawodów w zakresie zadań zawodowych, jak również oczekiwania klasy społecznej, aspiracje rodziny, wpływ różnych grup społecznych, atmosferę miejsca pracy, ale również preferowane formy spędzania czasu wolnego. Wraz ze zmieniającą się rzeczywistością odeszła trój etapowość życia człowieka: szkoła-praca-emerytura i zastąpił ją model świadomego planowania przyszłości zawodowej w toku całego życia. Planowanie kariery zawodowej staje się koniecznością, przed którą staje uczestnik rynku pracy, ale nie tylko ten wchodzący, ale także i ten obecny. Na podstawie badań prowadzonych przez J. Kłodkowską można zobrazować dwa zróżnicowane wzory uczestników własnej kariery.

Jak wskazuje tabela 16, osoby doceniające znaczenie planowania w kreowaniu własnej kariery są przede wszystkim elastyczne w działaniu i nie boją się podejmowania nowych wyzwań. Aktywny uczestnik kariery ma realny wpływ na jej przebieg, stwarza sobie możliwości i realizuje założone plany.

Z kolei charakterystyka biernego uczestnika kariery wskazuje, iż sytuacja na rynku nie motywuje jednostki do podejmowania działań, ponadto nie widzi ona potrzeby, żeby to zmienić. Warto podkreślić, iż przypadkowe lub nie-trafne wybory edukacyjno-zawodowe generują dodatkowe koszty, są nie-ekonomiczne ze względu na wydatki związane z uzupełnianiem wiedzy lub przekwalifikowaniem się. Ponadto jednostka ponosi też koszty emocjonalne w postaci frustracji, niezadowolenia, co wpływa na spadek chęci do podejmowania działania. Wiele osób podejmuje decyzje edukacyjno-zawodowe w sposób przypadkowy, nieprzemyślany i nieadekwatny do wymagań współczesności (Kukla 2006, s. 30). W celu uniknięcia błędnych decyzji jednostka ma możliwość zwrócenia się o pomoc zarówno do określonych osób, jak i instytucji. Chęć uzyskania pomocy i rzetelnej informacji przyczyniła się do rozwoju poradnictwa wszelkiego typu: rodzinnego, medycznego, finansowego, moralnego, duchowego, jak i również zawodowego. Zjawisko nazywane *counselling boom* ma bardzo szeroki zakres (Bauman 2000, s. 307), a wzrost potrzeb w tym zakresie przyczynił się do powstania miejsc pracy dla specjalistów w wyżej wymienionych dziedzinach. Dlatego też, podejmując rozważania o istocie planowania kariery zawodowej, nie można pominąć postaci doradcy zawodowego, którego profesja nabrała nowego znaczenia po przemianach ustrojowych w 1989 roku.

Tabela 16. Wzory uczestnictwa w karierze. Źródło: J. Kłodkowska, *Młody pracownik na nowym rynku pracy*, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzi w obec (nie)gościnniej przyszłości*, Wrocław 2005, s. 240

BIERNY UCZESTNIK WŁASNEJ KARIERY	SAMOREFLEKSYJNY AUTOR WŁASNEJ KARIERY
<ul style="list-style-type: none"> - poczucie braku wpływu na rzeczywistość, - unikanie podejmowania decyzji, - niedostrzeżenie niewykorzystanych szans i możliwości życiowych - niepodejmowanie walki o realizację swoich pragnień, - obawa przed zmianami, - niedostrzeżenie możliwości poprawienia własnej sytuacji zawodowej i życiowej, - skupianie się przede wszystkim na własnych niedoskonałościach 	<ul style="list-style-type: none"> - gotowość do podejmowania decyzji związanych z pracą i życiem, - świadomość wagi podejmowanych decyzji, - podejmowanie ryzyka związanego z nowymi wyzwaniami, - gotowość do dopasowania się do otoczenia zawodowego i kulturowego, - otwartość na nowe doświadczenia, - konstruowanie wciąż na nowo drogi zawodowej i życiowej, - świadomość własnych możliwości, zdolności i ograniczeń

Zmiany zachodzące na rynku, bezrobocie, szum informacyjny, nowe zawody i możliwości kształcenia spowodowały poszukiwanie pomocy u specjalistów w obszarze rynku pracy, zwłaszcza u doradców zawodowych

(Siudem 2011b, s. 183–184). Pomoc ze strony rodziny, przyjaciół czy literatury specjalistycznej jest niewystarczająca. Profesjonalista wskaże właściwy kierunek działań i pomoże pokonać pojawiające się przeszkody. Doradztwo zawodowe i pomoc w procesie poszukiwania pracy przestała być domeną urzędów pracy (Kukła, Duda, www.koweziu.edu.pl/edukator, dostęp: 24.03.2010), powstają prywatne organizacje i instytucje, w których współczesna, ponowoczesna jednostka znajdzie profesjonalną pomoc. Doradca zawodowy staje się towarzyszem w długim procesie projektowania ścieżki i przyszłości edukacyjno-zawodowej.

Doradca zawodowy udziela pomocy w formie porad młodzieży i osobom dorosłym w wyborze zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia. Uwzględnia przy tym możliwości psychofizyczne, sytuację życiową, potrzeby rynku pracy, możliwości systemu edukacyjnego. Współpracuje z rodzicami i nauczycielami w procesie orientacji zawodowej uczniów. Wykorzystuje swoją wiedzę o zawodach, rynku pracy oraz technicznych środkach przekazywania informacji zawodowej (Wojtasik 1997, s. 10).

Postać doradcy zawodowego jest niezwykle istotna w procesie planowania kariery zawodowej nie tylko w momencie wchodzenia na rynek pracy i właściwej aktywności zawodowej, ale także wcześniej, w okresie wyboru określonej ścieżki edukacyjnej. Warto również zaakcentować i podkreślić, iż doradca zawodowy pomaga w rozwiązaniu zaistniałego problemu, sygnalizując, co może stanowić źródło niepowodzeń, określając wachlarz możliwych rozstrzygnięć, ale nie rozwiązuje go za klienta. Choć doradca wskazuje także konsekwencje określonych wyborów, odpowiedzialność leży po stronie radzącego się. Porada stymuluje w ten sposób jednostkę do podejmowania aktywności we własnym zakresie, co zapobiega zjawisku wyuczonyj bezradności. Skorzystanie z usług doradcy zawodowego pozwala wybrać, sprecyzować, zmienić lub potwierdzić podjęte działania o charakterze edukacyjno-zawodowym. Poprzez poczucie odpowiedzialności, tolerancję, empatię, obiektywizm i profesjonalizm, elastyczność i twórczość w podchodzeniu do problemów oraz szacunek dla klienta, praca doradcy budzi zaufanie społeczne i cieszy się coraz większym zainteresowaniem. Kontakt z doradcą zawodowym nie jest przynależny tylko jednostkom, które nie wiedzą lub nie potrafią podjąć decyzji edukacyjno-zawodowej. Dotyczy on również osób, które potrzebują konsultacji, ukierunkowania, bowiem doradca poprzez posiadane kompetencje nada działaniom radzącego się niezbędną strukturę, kierunek i perspektywę czasową.

Planowanie ścieżki kariery jest procesem długotrwałym, dynamicznym i złożonym. Rozpoczyna się wcześnie, już na etapie wyboru szkoły, wymaga elastyczności, a zarazem konsekwencji w kontynuowaniu określonych wyborów, uzupełnianiu posiadanej wiedzy i umiejętności w odniesieniu do zmieniających się wymagań rynku pracy, ale przede wszystkim wymaga

uwzględniania współwystępowania wielu zmiennych. Projektowanie kariery daje wymierne korzyści, do których należy zaliczyć poczucie bycia kreatorem własnego losu, a także samopoznanie (samoświadomość) odnoszące się do własnych słabych i mocnych stron, ograniczeń i możliwości. Jednostka wyznacza sobie cele zindywidualizowane, których osiągnięcie mobilizuje do podejmowania dalszych działań. Planowanie kariery zawodowej może przybierać różne formy, w zależności od wyznaczonego celu, jak i możliwości planującego. W krąg działań podejmowanych w celu zdobycia doświadczenia wpisuje się: działalność w organizacjach studenckich, wolontariat, praktyki zagraniczne lub krajowe, lektura prasy branżowej, udział w szkoleniach, seminariach i warsztatach, praca dorywcza i tymczasowa, pisanie artykułów do gazet i prasy branżowej, organizowanie konferencji i prezentacji, rozwijanie zainteresowań, udział w kursach i szkoleniach językowych, podejmowanie studiów podyplomowych, odwiedzanie portali branżowych oraz wymiany studenckie w ramach uczelnianych programów stypendialnych. Każda z wymienionych powyżej form wzbogaca doświadczenie studentów o różne umiejętności. Z. Wołek uważa, że podejmowanie przez młodzież pracy sezonowej lub doraźnej, działalność w samorządach uczniowskich i organizacjach młodzieżowych, wolontariat, a nawet pomoc w gospodarstwie domowym umożliwia zdobycie doświadczenia, oraz dostarcza danych umożliwiających rozbudowanie CV, co w przyszłości może sprzyjać pomyślności na rynku pracy, a wcześniej umożliwi poznanie własnych preferencji zawodowych i rozwijanie zainteresowań (Wołek 2009, s. 37). M. Suchar wyróżnia dwa najbardziej popularne sposoby budowania swojej przyszłości zawodowej przez młodych ludzi. Pierwszy to budowanie efektywnego CV, polegające na poszukiwaniu i podejmowaniu pracy w dużych i znanych przedsiębiorstwach, posiadających renomę oraz wypracowaną pozycją na rynku. Staż czy praktyki odbywane w takich firmach oceniane są przez potencjalnych pracodawców bardzo wysoko, bowiem kandydaci muszą przejść przez tak zwane „sito selekcyjne”. Funkcjonowanie tego typu firm jest odmienne w porównaniu z małymi i nieznanymi, przez co kandydaci zapoznają się z kulturą organizacyjną firmy, procesami decyzyjnymi, formami pracy i współpracy, systemami motywacyjnymi opartymi nie tylko o czynniki finansowe. Kultura organizacyjna dużych korporacji determinuje określone zachowania pracowników poprzez przemyślaną, zaplanowaną i ewaluowaną politykę personalno-kadrową. Podstawę stanowi system motywacyjny oraz efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi, które dokonuje się już na etapie rekrutacji. Drugim sposobem jest budowanie umiejętności zawodowych. W przypadku tej metody kandydat nastawiony jest na zdobycie konkretnych kompetencji. Nabyte praktyczne umiejętności są atutem w trakcie poszukiwania pracy i stanowią bardzo dobrą wizytówkę kandyda-

ta (Suchar 2003, s. 19). Osoby wchodzące na rynek pracy korzystają z różnorodnych sposobów zdobycia doświadczenia. Badania⁴ wskazują, iż najczęstszą formą zdobywania doświadczenia są praktyki związane z kierunkiem studiów (64%), przynależność do kół naukowych (37%), działalność w organizacjach studenckich (36%), kursy i szkolenia biznesowe (32%), wolontariat (24%), własna działalność gospodarcza (12%), programy stypendialne Sokrates-Erasmus (11%) i praktyka zagraniczna (7%) (Raport Studenci vs wyzwania rynku pracy, 2011, s. 5). Przedstawione formy opierają się głównie na kontakcie z drugim człowiekiem, wywieraniem pozytywnego wrażenia, ale przede wszystkim na ukazaniu aktywności własnej. Pracodawcy analizując dokumenty aplikacyjne absolwentów, biorą również pod uwagę aktywność pozauczelnianą. Umiejętność korzystania z różnych dostępnych środków jest synonimem przedsiębiorczości, konsekwencji i determinacji. Szeroki wachlarz możliwości planowania kariery pozwala studentom i absolwentom o różnych preferencjach, możliwościach i zdolnościach, z różnym wykształceniem i oczekiwaniami znaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Formy planowania ścieżki kariery różnią się pod względem czasu trwania, umowy zawieranej z zainteresowanym, dostępności, sposobów rekrutacji, przez co odpowiadają na potrzeby współczesnych młodych ludzi.

⁴ Badania zostały przeprowadzone przez zespół konsultantów badających środowisko studenckie w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy, w okresie od marca do maja 2011 roku wśród 1000 respondentów mających aktywny status studenta uczelni znajdującej się na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i zostały przedstawione w formie Raportu *Studenci vs wyzwania rynku pracy* (2011).

Metodologia badań własnych

4.1. Przedmiot i cele badawcze

Konieczność planowania i projektowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przyczynia się do wzrostu i różnicowania puli sposobów zdobywania doświadczenia zawodowego. Proces planowania kariery zawodowej powinien uwzględniać indywidualny potencjał jednostki, jej możliwości i ograniczenia, brać pod uwagę zainteresowania oraz umożliwiać dalszy rozwój. Obszar zainteresowań niniejszej pracy skoncentrowany jest wokół form planowania kariery zawodowej wśród studentów ze szczególnym uwzględnieniem aktywności wolontariackiej, jak również kompetencji nabywanych przez wolontariuszy w trakcie świadczenia usług wolontarystycznych. Powyższe czynniki stanowią podstawę podjętych dociekań badawczych, których przedmiotem jest: *wolontariat jako forma planowania kariery zawodowej studentów*. Wybór niniejszej problematyki podyktowany jest osobistymi zainteresowaniami autorki, jak i chęcią przedstawienia korzyści płynących z takiej formy zdobywania doświadczenia zawodowego. Przedmiot badań pedagogicznych jest niezwykle złożony i zróżnicowany. Główny obiekt zainteresowania nauk pedagogicznych stanowi człowiek jako uczeń, a zatem jego wszechstronny rozwój, a także wszelkie procesy oraz zjawiska nazywane wychowaniem (Maszke 2008, s. 91–92). Kategoria ucznia nie odnosi się już tylko do dziecka, ale także do osoby dorosłej, za przedmiot badań pedagogicznych należy przyjąć wpływ procesów wychowawczych na jednostkę, bez ograniczeń wiekowych. Konsekwencją powyższej interpretacji jest przyjęcie tezy, iż świadczenie usług wolontarystycznych wpływa na kształtowanie postaw, nabywanie wiedzy i umiejętności (w tym także zawodowych), przez co staje się jednym z komponentów procesu wychowawczego i powinno być rozpatrywane na gruncie nauk pedagogicznych. W każdym procesie badawczym niezbędne jest określenie celów podjętych eksploracji badawczych. M. Obara twierdzi, iż „cel jest dążeniem do osiągnięcia zamie-

zrzonego efektu” (Obara 1985, s. 64-67). Podobnie podaje A.W. Maszke, wskazując, iż celem badań jest dostarczenie takiej wiedzy, która pozwoli poznać, zrozumieć i wyjaśnić istniejącą rzeczywistość (Maszke 2008, s. 28). Celem głównym niniejszej pracy jest przedstawienie wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej studentów. Stąd w odniesieniu do tematyki pracy zostały wyodrębnione następujące cele poznawcze:

- poznanie opinii badanych dotyczących konieczności planowania kariery zawodowej,
- analiza zjawiska wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej wśród badanych studentów-wolontariuszy,
- rozpoznanie i ustalenie, jakie kompetencje można zdobyć w trakcie wykonywania prac wolontarystycznych,
- rozpoznanie i ustalenie, jakie kompetencje można rozwijać w trakcie wykonywania prac wolontarystycznych,
- poznanie programów i kampanii promujących wolontariat jako sposób zdobywania doświadczenia zawodowego i wkraczania na rynek pracy.

4.2. Problemy i hipotezy badawcze

Podstawowym warunkiem podejmowania wszelkich badań naukowych jest sformułowanie przez badacza problemów (Łobocki 2006, s. 21). Problemy badawcze wyznaczają dalszy proces myślowy, stanowią pytanie o naturę badanego zjawiska, jego istotę, oraz powiązanie z innymi procesami (Pilch, Bauman 2010, s. 43). Odnoszą się one nie tylko do pytań, na które badacz szuka odpowiedzi, ale przede wszystkim do sformułowania ich w taki sposób, by tworzyły pewną całość. Artykułowane problemy wyrażają zatem złożoność i wieloznaczność podejmowanej tematyki badawczej. Odnosząc się do rozważań teoretycznych niniejszej pracy, sformułowano także następujące problemy szczegółowe:

1. Czy i w jakim zakresie studenci widzą potrzebę planowania kariery zawodowej?
2. Jak postrzegany jest wolontariat w opinii badanych?
3. Czy podejmowane prace wolontarystyczne traktowane są jako element planowania kariery zawodowej?

Głównym założeniem autorki pracy jest stwierdzenie, iż aktywność wolontariacka w istotny sposób buduje i kształtuje kompetencje wolontariuszy, które są oczekiwane przez pracodawców, przez co wolontariat staje się efektywną formą zdobywania doświadczenia zawodowego i elementem projektowania ścieżki edukacyjno-zawodowej. Wymagania stawiane absolwentom

w zakresie doświadczenia zawodowego przyczyniają się do poszukiwania przez nich różnych sposobów zdobycia praktyki. Do powyższych problemów badawczych sformułowano następujące hipotezy:

Hipoteza do problemu nr 1

Zakłada się, że studenci podejmują różnego rodzaju działania w celu zaplanowania swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Korzystają z szerokiego wachlarza możliwości związanych z planowaniem kariery zawodowej, dostępnych zarówno na uczelni, jak i na rynku pracy. Do najczęstszych form i sposobów projektowania kariery zawodowej należą: obowiązkowe, ponadprogramowe praktyki i staże, przynależność do kół naukowych i organizacji studenckich, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych, kursy i szkolenia, budowanie swojego portfolio. Studenci korzystają z usług uczelnianych i akademickich biur karier, jak również programów stypendialnych, studiów podyplomowych i uzupełniających. Ponadto poznają i stosują aktywne metody poszukiwania pracy, wybierają drugi kierunek studiów oraz pracują zarobkowo w okresie studiowania.

Hipoteza do problemu nr 2

Wolontariat w opinii badanych stanowi głównie dobrowolną nieodpłatną pracę na rzecz potrzebujących. Postrzegany jest jako pozytywna działalność, oceniany jako praca ciężka, ale satysfakcjonująca i przynosząca wiele wymiernych korzyści. Pozwala realizować pomysły, które w innych warunkach nie mogłyby być zrealizowane, jak również daje szansę rozwoju kompetencji już posiadanych i nabywania nowych. Prócz umiejętności pracodawca zwraca coraz częściej uwagę na cechy charakteru kandydata, które niewątpliwie kształtowane są w trakcie wykonywania usług wolontarystycznych (Ciesiołkiewicz 2002, s. 10). Aktywność wolontariacka kształtuje charakter i pozwala odkrywać talenty, zaspokoić wewnętrzne potrzeby, jak również poznać nowych ludzi. Stwarza możliwość sprawdzenia podjętych wyborów edukacyjno-zawodowych. Kończąc udział w projekcie, wolontariusze bogatsi są nie tylko o wiedzę teoretyczną z danego zakresu, ale także o wachlarz praktycznych umiejętności. Wzrasta ich poczucie satysfakcji, są pewniejsi siebie i przekonani o potrzebie i słuszności podejmowanych działań.

Hipoteza do problemu nr 3

Wolontariat staje się sprawdzianem zdobytej wiedzy i posiadanych umiejętności. Pozwala zweryfikować podjęte decyzje, jak również zaplanować kolejne działania. W warunkach silnej konkurencji na rynku pracy,

zdobyte doświadczenie przekłada się nie tylko na szansę znalezienia zatrudnienia, ale przede wszystkim na dopasowanie i zaplanowanie kariery zawodowej zgodnie ze swoimi potrzebami, możliwościami, a nawet trendami rynku pracy. Zakłada się, że część wolontariuszy świadomie wybiera program, fundację czy stowarzyszenia powiązane z przyszłą ścieżką edukacyjno-zawodową lub zainteresowaniami, ponieważ wolontariat jest bardziej elastyczny w swojej formie niż praktyki czy staże. Pozwala w inny sposób zapoznać się z funkcjonowaniem danej placówki lub programu. Praca wolontarystyczna staje się w obecnej, niestabilnej rzeczywistości szansą rozwoju zawodowego, pogłębiania specjalizacji, podnoszenia kwalifikacji, a także szeroko rozumianego samorozwoju (Tokarski 2008, s. 129). Przypuszcza się, że wybór tego typu aktywności jest pośrednio związany z zainteresowaniami i wizją przyszłej kariery zawodowej jednostki. Decyzja o podjęciu tego typu aktywności może wiązać się z chęcią posiadania nie tylko wiedzy teoretycznej (Borowska 2004, s. 70). Wolontariat zwiększa szanse na zatrudnienie, bowiem przyczynia się do zdobycia wiedzy i umiejętności, które są niezbędne w pracy zawodowej, a nie zawsze są nabywane i kształtowane w obszarze oficjalnego systemu kształcenia. Nabyte w ten sposób umiejętności są pożądane przez pracodawców. W ich opinii wolontariat pozwala sprawdzić kandydata na dane stanowisko, nie tylko pod względem umiejętności, jakie posiada, ale także cech osobowościowych, które mają coraz większe znaczenie w trakcie procesów rekrutacyjnych (Markowski 2000, s. 241).

4.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Różnorodność celów badawczych, jak i rodzajów badań wpływa na stosowanie różnych metod badawczych. Dobrze dobrana metoda pozwala w adekwatny sposób odpowiedzieć na postawiony problem badawczy. Zatem trafny dobór metod i technik jest niezwykle ważny (Maszke 2008, s. 157). Według A. Kamińskiego, za metodę uznaje się „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badawczego, zmierzającego do rozwiązania określonego problemu badawczego (Kamiński 1974, s. 65). Z kolei S. Nowak uważa, że metody badawcze to typowe i powtarzalne sposoby zbierania, opracowywania, analizy i interpretacji danych empirycznych, służące do uzyskania maksymalnie uzasadnionych odpowiedzi na stawiane w nich pytania (Nowak 1965, s. 22). Na potrzeby niniejszej pracy oraz w odniesieniu do podejmowanej problematyki wykorzystano: metodę sondażu diagnostycznego (technika ankiety, narzędzie – kwestionariusz ankiety) oraz wybrane elementy monografii pedagogicznej w postaci analizy dokumentów (analiza ilościowa i jakościowa dotycząca dokumentów wewnętrznych or-

ganizacji i instytucji zrzeszających lub współpracujących z wolontariuszami w ramach realizowanych programów: sprawozdań, regulaminów, statutów, arkuszy oceny wolontariuszy, arkuszy ewaluacyjnych programów oraz stron internetowych programów wolontariackich). Na potrzeby badań skonstruowany został kwestionariusz ankiety zawierający szereg pytań zarówno otwartych, jak i zamkniętych dotyczących badanego zjawiska. Kwestionariusz został opracowany tak, aby respondent mógł go wypełnić bez pomocy osoby drugiej. W niniejszej pracy zastosowano ankietę internetową. Grupą odbiorczą w tym przypadku byli studenci-wolontariusze.

4.4. Organizacja i przebieg badań

Badania zostały zrealizowane w okresie od stycznia do lipca 2012 roku. Strona internetowa, na której została umieszczona ankieta, odnotowała 1009 wejść, jednakże ostateczna liczba poprawnie wypełnionych ankiet wynosiła 160. W badaniu posłużono się kwestionariuszem ankiety, który został rozesyłany drogą mailową do różnego rodzaju organizacji, fundacji, stowarzyszeń, biur karier szkół wyższych, organizacji pozarządowych, które zrzeszają wolontariuszy, instytucji, które mogą z nimi współpracować, jak również administratorów stron internetowych poświęconych aktywności wolontariackiej (www.ngo.pl). Respondenci mieli za zadanie ocenić aktywność wolontariacką na tle mechanizmów rynkowych. Ocena to dotyczyła również aspektów związanych z sytuacją młodych ludzi na rynku pracy, koniecznością planowania kariery zawodowej oraz korzyściami wynikającymi z działalności wolontariackiej.

Próba badawcza została dobrana w sposób celowy. Próbę badawczą stanowili studenci-wolontariusze, działający w różnego rodzaju organizacjach zrzeszających wolontariuszy, fundacjach i stowarzyszeniach. Badani byli również przedstawicielami różnych ośrodków akademickich w kraju. Przeprowadzona analiza miała zarówno charakter ilościowy, bowiem opierała się głównie na rozkładach procentowych, jak i jakościowy, ponieważ kwestionariusz ankiety zawierał szereg pytań otwartych, które także poddano analizie.

4.5. Charakterystyka próby badawczej

Przeprowadzając badania dotyczące wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej studentów, zbadano 160 studentów-wolontariuszy, którzy wykazali chęć wypełnienia internetowego kwestionariusza ankiety. Już sama forma kwestionariusza i sposób jego dystrybucji wpłynęły na specyfi-

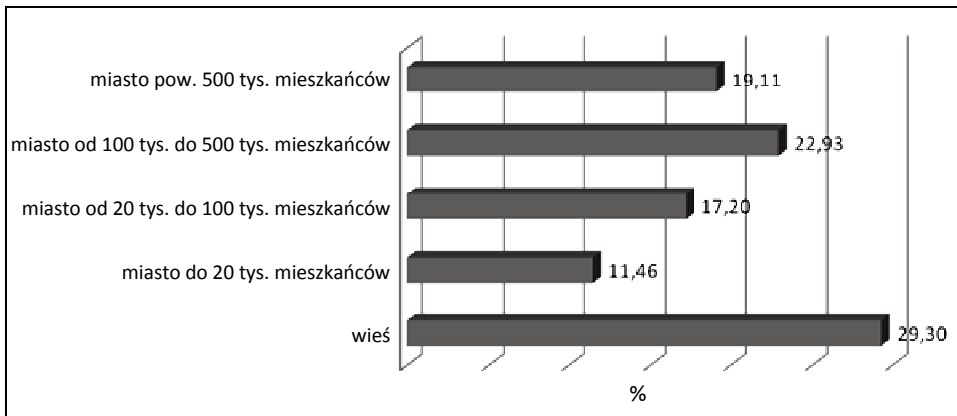
kę próby badawczej. Udział kobiet (86%) i mężczyzn (14%) w badanej zbiorowości jest nierównomierny, mamy również do czynienia z nadreprezentacją kobiet wśród studentów-wolontariuszy (istotnie, więcej kobiet angażuje się w aktywność wolontariacką), co wskazuje na wyraźny związek między płcią a angażowaniem się w inicjatywy o charakterze wolontarystycznym. Przeprowadzone analizy potwierdzają tym samym dotychczasowe wyniki badań w tym obszarze (Przewłocka 2011a, s. 31), wskazujące na częstsze wspieranie organizacji wolontarystycznych przez kobiety. Odnosząc się z kolei do wieku badanych, uwzględniono w opisie trzy kategorie tej zmiennej: 19–22 lata (50% badanych), 23–25 lat (41,25% badanych), 26–30 lat (8,76% badanych). Uzyskane wyniki potwierdzają dotychczasowe badania, wskazujące, iż aktywność wolontarystyczna w Polsce w głównej mierze dotyczy uczniów i studentów poniżej 25 roku życia (Przewłocka 2011a, s. 14–15, Hanyga-Janczak 2009, s. 106). Stan ten wynika między innymi z posiadania dużej lub większej ilości czasu wolnego.

Tabela 17. Rozkład procentowy zmiennej – stopień studiów. Źródło: badania własne

STOPIEŃ STUDIÓW	%
Licencjackie/inżynierskie	53,13
Magisterskie	44,38
Doktoranckie	2,50

Jak wskazuje tabela 17, wśród badanych najliczniejszą kategorię stanowili studenci-wolontariusze w przedziale 19–22 lata, co odpowiadać może studiom licencjackim. Studia zawodowe, jakimi niewątpliwie są studia licencjackie lub inżynierskie, przypadają na okres rozwojowy charakteryzujący się poszukiwaniem i zaznajamianiem się z zawodem (Super 1984; Ginzberg 1984; Bańka 1995, 2005), dlatego też przypuszczalnie w tym przedziale wiekowym znajduje się największa liczba badanych. Drugą pod względem liczebności stanowili wolontariusze-studenci studiów uzupełniających magisterskich oraz uczestnicy studiów doktoranckich. W badaniu wzięli udział studenci z różnych ośrodków naukowo-akademickich w Polsce, studiujący na różnych kierunkach i specjalnościach, 93% badanych stanowili studenci uczelni publicznych, natomiast 7% uczelni prywatnych. Wśród badanych najliczniejszą kategorią byli studenci studiów stacjonarnych 91%, natomiast 9% to uczestnicy studiów niestacjonarnych. Potwierdza to badania, odnoszące się do trybu studiów wolontariuszy-studentów, wskazujące, iż wolontariat jako element budżetu czasu wolnego studenta dominuje w przypadku studentów studiów stacjonarnych (Hanyga-Janczak 2009, s. 106). Najliczniej

reprezentowanymi uczelniami państwowymi były: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej oraz Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, natomiast uczelnią prywatną – Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu. Analizie poddano również kierunki, na których studiowali badani: w zdecydowanej większości wolontariusze studiowali kierunki społeczne i humanistyczne. Wśród badanych wolontariuszy największą grupę stanowili: studenci pedagogiki z różnych specjalności, psychologii, socjologii, pielęgniarstwa, a także filologii i filozofii. W gronie badanych byli również studenci-wolontariusze kierunków ścisłych i technicznych, między innymi matematyki, ochrony środowiska, zarządzania i inżynierii produkcji, informatyki, ekonomii, mechatroniki, finansów i rachunkowości. Wśród badanych 32 osoby (20%) studiuje dodatkowo drugi kierunek studiów. Istotnym aspektem uwzględnionym w badaniu było miejsce zamieszkania studentów jako czynnik determinujący zaangażowanie w działalność wolontarystyczną.



Ryc. 12. Rozkład procentowy zmiennej – miejsce zamieszkania badanych. Źródło: badania własne

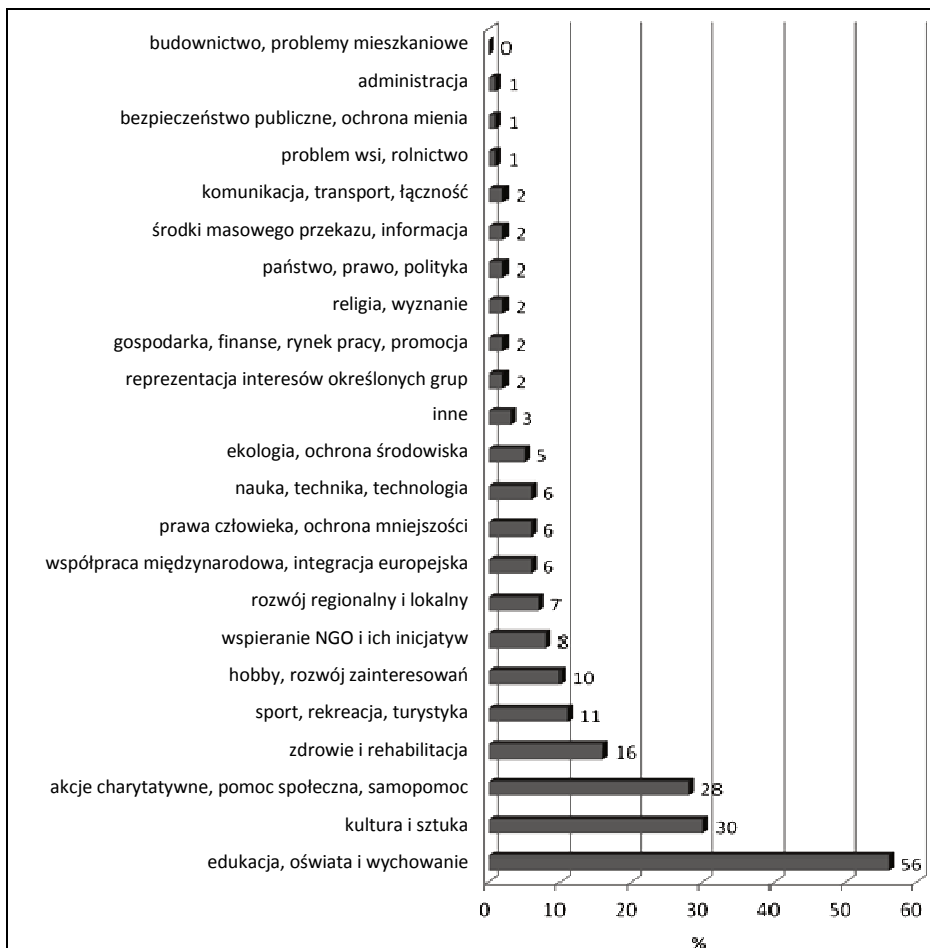
Jak ilustruje powyższy wykres, największy odsetek badanych pochodził z terenów wiejskich. Wyniki te potwierdzają badania (Urbaniak 2008, s. 6), wskazujące na migracje ze wsi do miast w celu zdobywania wykształcenia, doświadczenia i szukania zatrudnienia.

Analizie poddano też sytuację materialną badanych, ponieważ może mieć ona również istotny wpływ na podejmowanie aktywności o charakterze wolontariackim. Zgodnie z teorią piramidy potrzeb Masłowa, w pierwszej kolejności muszą zostać zaspokojone potrzeby niższego rzędu (potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa). Zaspokojenie ich zwiększa chęć do angażowania się w działania prospołeczne (wolontariackie), które są usytuowane

na wyższych poziomach (Łukaszewski 2006, s. 431–433). Niemal połowa badanych ma dobrą sytuację finansową (46,25%), przez co zgodnie z założeniami przedstawionymi powyżej, może realizować i zaspokajać potrzeby wyższego rzędu, związane z podejmowaniem świadczeń wolontarystycznych. Warto również podkreślić, iż wśród badanych znajdowało się 93% osób stanu wolnego (panna/kawaler), 7% stanowiły osoby zamężne, 1% osoby rozwiedzione, w gronie badanych nie znalazł się żaden wdowiec/wdowa. Tak liczna reprezentacja osób stanu wolnego wynika najprawdopodobniej z faktu braku obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, tym samym posiadania czasu wolnego, który wykorzystywany jest na świadczenie usług wolontariackich. Ważną zmienną analizowaną w badaniach była aktywność zawodowa studentów. Wśród badanych aktywni zawodowo stanowili 43% i były to osoby, które pracowały zarobkowo oprócz wykonywania usług wolontarystycznych. Natomiast 57% ankietowanych nie pracowało zarobkowo.

Charakteryzując grupę badawczą pod względem miejsca świadczenia usług wolontariackich, można wskazać, iż większość badanych świadczy usługi na rzecz fundacji. Ankietowani wskazywali także teatry, szpitale, uczelniane lub wydziałowe centra wolontariatu, koła naukowe, hospicja, szkoły i świetlice. Wśród badanych nikt nie świadczył usług wolontarystycznych na rzecz partii politycznych. Analizie poddano również motywy, jakimi kierowali się ankietowani wybierając placówkę, z którą chcieliby współpracować. Do najczęstszych zaliczono związek z kierunkiem studiów i polecenie przez znajomych (35%). Na dalszych miejscach usytuowały się: chęć spróbowania czegoś nowego (29%), ciekawość (23%), kontynuacja współpracy z daną placówką/organizacją (16%), odbyte wcześniej praktyki (4%). W kategorii „inne” ankietowani, wskazywali: przypadek, przekonania, chęć pomagania, lub założenie danej placówki i praca na jej rzecz. Oprócz rodzaju placówki czy organizacji, niezwykle istotne znaczenie ma również grupa beneficjentów, z którą wolontariusz współpracuje. Zgromadzony materiał badawczy wskazuje, iż możliwość wyboru grupy podopiecznych rozkłada się równomiernie: 51% badanych wolontariuszy-studentów podkreśliło, że miało możliwość wyboru grupy podopiecznych, pozostałej części ankietowanych (49%) grupa ta została przydzielona. Ankietowani w zdecydowanej większości pracowali z dziećmi (73%), w dalszej kolejności z dorosłymi (34%), z niepełnosprawnymi (18%), na rzecz instytucji (17%), z osobami starszymi (14%) oraz na rzecz zwierząt (2%). Wyniki analiz odnoszące się do odbiorców usług wolontariackich potwierdzają wyniki badań uzyskanych przez P. Hanygę-Janczak, a mianowicie stanowią potwierdzenie, że wolontariusze-studenci najczęściej pomagają dzieciom (Hanyga-Janczak 2009, s. 111). Kolejną licznie reprezentowaną grupą podopiecznych stanowią

dorośli, później osoby starsze i instytucje. Grupa podopiecznych wolontariuszy stanowi odzwierciedlenie miejsca wykonywania świadczeń wolontariackich. Po pierwsze największa grupa wolontariuszy to wolontariusze programu PROJEKTOR, który działa głównie w oparciu o projekty edukacyjne. Po drugie obszar, w którym najaktywniej działają badani studenci wolontariusze, to oświata-edukacja-wychowanie (ryc. 13).



Ryc. 13. Obszary aktywności wolontariackiej badanych. Źródło: badania własne

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi wolontariusze mogą świadczyć swoje usługi w różnych dziedzinach i na różnych polach. Obszar działania zależy od profilu organizacji czy też instytucji, z którą współpracuje wolontariusz lub na rzecz której świadczone są usługi wolontariackie.

Najwyższy odsetek badanych angażuje się w działalność edukacyjno-oświatową (56%). Jedna trzecia studentów podejmuje aktywność w zakresie działań kulturalno-animatorskich oraz wspierania akcji charytatywnych. Jak wskazują wyniki badań, ponad 40% ankietowanych zadeklarowało stały charakter aktywności wolontariackiej, natomiast 33% – akcyjny. Jedna trzecia ankietowanych (30%) świadczy usługi w grupie, 16% badanych – indywidualnie. Pod pojęciem wolontariatu indywidualnego rozumiana jest pomoc jednemu podopiecznemu, udzielana osobiście w relacji 1:1. Wolontariusz odpowiada na konkretną ofertę współpracy z określoną osobą potrzebującą wsparcia i pomocy. Wśród ankietowanych 44% stanowiły osoby, które w trakcie trwania badania świadczyły usługi wolontariackie po raz pierwszy, 65% badanych kontynuowało swoją aktywność wolontariacką. Warto podkreślić, że ponad połowa z osób kontynuujących działalność wolontariacką robiła to w tym samym obszarze, z tą samą grupą beneficjentów.

Przy tak problematyzowanej płaszczyźnie dociekań należy zwrócić również uwagę na czas poświęcany przez badanych na aktywność wolontariacką. Średnio w tygodniu wynosi on do 5 godzin i według większości badanych (68%) jest to czas wystarczający. Jedna trzecia badanych natomiast uważa, że poświęca za mało czasu na świadczenie usług wolontarystycznych i chciałaby więcej. Uzyskane wyniki potwierdzają dotychczasowe eksploracje w obszarze zaangażowania czasowego wolontariuszy (Hanyga-Janczak 2009, s. 111), wskazujące, iż osoby zaangażowane w wolontariat najczęściej pracują od 2 do 5 godzin w tygodniu. Kontynuując analizę i charakterystykę grupy badawczej, autorka pragnie wskazać źródła wiedzy, odnoszące się do możliwości zaangażowania w aktywność wolontariacką. Program i kampanie oraz instytucje w różny sposób próbują rozpropagować swoją działalność i zrekrutować wolontariuszy do współpracy, korzystając przy tym z różnych form promocji. Najpopularniejszym źródłem informacji wśród badanych studentów-wolontariuszy są znajomi (34%) i ich opinia, Internet (21%), szkoła i uczelnia (20%), najrzadziej natomiast ankietowani wskazywali radio i telewizję (1%). Wyniki prowadzonych analiz potwierdzają wyniki badań prowadzonych w tym obszarze (Tokarski 2008, s. 133–134), zgodnie z którymi rekrutacja głównie odbywa się poprzez kręgi znajomych i rodziny.

Przeprowadzone badania wskazują, iż kluczowe cechy wyróżniające respondentów to: płeć, wiek, kierunek studiów, jak również organizacja, na rzecz której świadczone są usługi. Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, iż badania objęły w głównej mierze studentów studiów licencjackich, stacjonarnych, studiujących w głównej mierze kierunki społeczno-pedagogiczne. Znaczna część badanych ocenia swoją sytuację materialną jako dobrą i wywodzi się z terenów wiejskich oraz miast o liczbie mieszkańców od 100 do 500 tysięcy.

Wolontariat w instytucjonalnych i jednostkowych planach rozwoju zawodowego studentów – wyniki badań

5.1. Wybrane przykłady programów promujących wolontariat

Niniejszy rozdział opracowany został w oparciu o technikę analizy dokumentów: przepisów, regulaminów, statutów, programów, arkuszy oceny wolontariuszy, arkuszy ewaluacyjnych i stron internetowych. Dotyczy funkcjonowania wolontariuszy w określonych instytucjach, programach organizacjach, sposobów nawiązywania współpracy, realizowanych zadań, wykonywanych czynności, ale przede wszystkim korzyści wynikających ze świadczenia usług wolontarystycznych dla wolontariusza w kontekście projektowania przyszłości zawodowej. Prezentacja zgromadzonego materiału badawczego dokonana została w formie opisu i przedstawienia pewnych tendencji w zakresie realizowania poszczególnych programów wolontariackich w kontekście planowania kariery zawodowej. Analizując zgromadzony materiał badawczy oraz literaturę, należy stwierdzić, iż jest wiele przykładów praktyk wolontariackich godnych naśladowania. Istnieje cały szereg instytucji i organizacji, które korzystają z usług wolontariuszy, dając im w ten sposób szansę zdobycia doświadczenia, ale również same nabywają nową wiedzę i umiejętności. Oferta współpracy stanowi przykład dobrych praktyk, których idea jest warta rozpropagowania. Programy można sklasyfikować według różnorodnych kryteriów, zasięgu działania, grupy docelowej czy grupy inicjującej. Funkcjonuje również szereg kampanii i akcji społecznych promujących aktywność wolontariacką wśród różnych grup społecznych. W niniejszym rozdziale pragnę przedstawić przykłady inicjatyw wolontariackich i korzyści z nich wynikających w perspektywie planowania karier zawodowej. Rozdział zakończony jest podsumowaniem odnoszącym się do zgromadzonego materiału badawczego w kontekście metodologii badań.

5.1.1. Sektor pozarządowy

Sektor pozarządowy jest szczególnie związany z aktywnością wolontariacką, ponieważ opiera się w głównej mierze na nieodpłatnej pracy ochotników, członków organizacji i wolontariuszy (Moron 2009, s. 13). Odgrywa on coraz większą rolę, ponieważ zaspokaja potrzeby jednostek, których nie może zaspokoić sektor państwowy i prywatny (Rifkin 2001, s. 19). Cechą charakterystyczną sektora *non-profit* jest ścieżka kariery pracowniczej. Najczęściej współpraca zaczyna się od świadczenia usług wolontariackich, poprzez umowę cywilnoprawną do pracy pełnoetatowej (Mazik-Gorzelańczyk 2015, s. 27), co stanowi potwierdzenie tezy, że aktywność wolontariacka jest wykorzystywana przez wolontariuszy jako element planowania kariery zawodowej, ale stanowi także źródło informacji dla pracodawcy. W oparciu o zgromadzony materiał badawczy, dotyczący wolontariatu w organizacjach sektora pozarządowego, zaprezentowano w tym podrozdziale możliwości oraz korzyści dla wolontariuszy w aspekcie planowania kariery zawodowej. Ponadto przedstawia ofertę programową, sposoby rekrutacji i współpracy z wolontariuszami.

5.1.1.1. Fundacja Rozwoju Wolontariatu i PROJEKTOR – Wolontariat Studencki

Fundacja Rozwoju Wolontariatu funkcjonuje od lutego 2010 roku. Jej powstanie zainicjowane zostało przez Fundusz Przedsiębiorczości⁵, pomysłodawcę i fundatora Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, której misją jest „działanie na rzecz umacniania demokracji i społeczeństwa obywatelskiego, wyrównywania szans rozwoju indywidualnego i społecznego oraz wsparcia gospodarki rynkowej w Polsce” (Goławska 2010, s. 178).

Fundacja Rozwoju Wolontariatu tworzy warunki do systematycznego, trwałego i opartego na wiedzy rozwoju wolontariatu w Polsce. W rozumieniu Fundacji wolontariat stanowi skuteczną metodę budowania kapitału ludzkiego poprzez zwiększanie świadomości i edukacji, zwraca uwagę na korzyści płynące z wolontariatu dla różnych środowisk: studentów, uczniów, pracodawców, społeczności i władz lokalnych (www.projektor.org.pl).

⁵ Fundusz Przedsiębiorczości utworzony został w 1990 roku w celu wspierania gospodarki rynkowej w Polsce. Jednym z założeń jest aktywne włączenie się USA w budowę gospodarki rynkowej w Polsce, między innymi poprzez utworzenie Polsko-Amerykańskiego Funduszu Przedsiębiorczości. Fundusz utworzył i rozwinął wiele firm oraz innych instytucji, które dzisiaj odgrywają ważną rolę w polskiej gospodarce (<http://www.pafw.pl/fundator>).

Swoje cele Fundacja realizuje w ramach programu „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki”, którego głównym partnerem i darczyńcą jest Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności. O znaczeniu propagowania idei wolontariatu świadczy fakt objęcia tej inicjatywy honorowym patronatem przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Głównym celem programu „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki” jest wspieranie rozwoju dzieci i młodzieży z małych miejscowości. Działalność opiera się na wiedzy i kompetencjach wolontariuszy-studentów, którzy swoją postawą zachęcają beneficjentów do podejmowania działań o charakterze rozwojowym, poprzez dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem. Efektem działań jest wymiana doświadczeń i wzajemna inspiracja środowisk szkolnych i akademickich (Goławska 2010, s. 178; Czetwertyńska 2005, s. 6). Poprzez swoją aktywność, pomysłowość i zaangażowanie oraz najnowocześniejsze metody edukacyjne studenci-wolontariusze wzbogacają ofertę edukacyjną. Udział w PROJEKTORZE daje szereg korzyści, do których według uczestników programu niewątpliwie należą: kontakty i znajomości z ciekawymi ludźmi, satysfakcja z wykonywanej pracy, nabycie praktycznych umiejętności, rozwinięcie umiejętności w zakresie współpracy w grupie, wystąpień publicznych, umiejętności przywódczych i liderek, co koresponduje z wymaganiami rynku pracy w stosunku do kandydatów na pracowników. Ponadto uczestnicy programu podkreślają, że wolontariat to nie tylko pomaganie – to inwestycja w przyszłość i zarazem przygoda. Praca w PROJEKTORZE daje możliwość udoskonalenia pracy własnej, zapoznania się z formalną stroną funkcjonowania działań wolontariackich w ramach różnych projektów. Wolontariusze Programu PROJEKTOR podkreślają, iż aktywność wolontariacka wymaga umiejętności godzenia różnych obowiązków, co niejednokrotnie nie jest zadaniem prostym. Wymaga dużej samodyscypliny oraz organizacji czasu, co w momencie rozpoczynania właściwego życia zawodowego jest bezcennym atutem. K. Gmitrzak sugeruje, iż tego typu aktywność mogłaby stanowić jedno z kryteriów przyjęcia na studia o kierunku pedagogicznym czy nauczycielskim, bowiem praca z drugim człowiekiem wymaga specyficznych cech osobowościowych, które nie zawsze są widoczne (Gmitrzak 2010, s. 172–173). Regulamin programu bardzo jasno określa zasady współpracy stron. W programie mogą wziąć udział studenci i absolwenci – do roku od ukończenia studiów. Zajęcia mają formę projektów edukacyjnych, wykonywane są w oparciu o wcześniej przygotowane scenariusze, które są tworzone w porozumieniu ze szkołą i stanowią odpowiedź na zaistniałe potrzeby oraz problemy. Taka forma pozwala młodzieży uczyć się poprzez doświadczenie. Studenci prowadzą zajęcia z różnych obszarów tematycznych, począwszy od lingwistycznych, artystycznych poprzez związane z ochroną środowiska, informatyczne, huma-

nistyczne, matematyczno-przyrodnicze, sportowe, dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, projekty obywatelskie, na psychologiczno-pedagogicznych kończąc. Zakres podejmowanych działań jest niezwykle szeroki, tematyka realizowanych projektów nie została ograniczona. W tabeli 18 zestawiono wybrane programy realizowane przez „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki”.

Tabela 18. Wybrane programy realizowane w ramach programu „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki”. Źródło: badania własne (w oparciu o materiały dostępne na stronie internetowej <http://frw.org.pl/>)

NAZWA PROGRAMU	CEL PROGRAMU
Nowoczesny patriotyzm	Celem przedsięwzięcia jest popularyzowanie wiedzy na temat patriotyzmu, zmiana postaw, nastawienia wśród uczniów szkół podstawowych (z miejscowości poniżej 20 tys. mieszkańców), oraz studentów, którzy zdobytą na szkoleniach wiedzę sprawdzą w praktyce.
Młody Nobel	To kampania edukacyjna, organizowana przy współpracy z Fundacją PGNiG im. Ignacego Łukasiewicza, która ma na celu popularyzację przedmiotów ścisłych wśród dzieci i młodzieży. Kluczowym jej elementem są pikniki naukowe, które odbywają się w szkołach podstawowych i gimnazjach.
Własność = jasność	Projekt mający na celu popularyzację wiedzy na temat własności prywatnej i prywatyzacji. Projekt skierowany jest do studentów, którzy realizują warsztaty po przebytych szkoleniach. Do udziału w projekcie zaproszeni są studenci wszystkich kierunków studiów bez względu na rodzaj uczelni, tryb studiów bądź miejsce zamieszkania. Udział w projekcie to szansa zdobycia wiedzy i doświadczenia, możliwość poznania interesujących ludzi i nauki u profesjonalnych szkoleniowców, to także ciekawy pomysł na wakacje. Udział w projekcie potwierdza uznawany certyfikat z podpisem Ministra Skarbu Państwa Aleksandra Grada. Studenci, którzy przygotowują i zrealizują najciekawsze scenariusze projektów, zostaną zaproszeni do udziału w bezpłatnych miesięcznych praktykach w Ministerstwie Skarbu Państwa.
Wspólna sztafeta	Projekt ma na celu popularyzowanie uprawiania sportu oraz innych alternatywnych metod aktywnego spędzania wolnego czasu wśród uczniów i osób z niepełnosprawnością. Pomaga on też w przygotowaniu uczniów do samodzielnego animowania i prowadzenia zajęć sportowych.
Noc odkrywców	Głównym celem projektu jest ukazanie różnorodności i piękna nauk ścisłych oraz dyscyplin pochodnych; zaciekawienie procesami, które wydają się być skomplikowane, a otaczają nas w życiu codziennym, a także rozbudzenie w młodzieży pasji i fascynacji światem, zjawiskami przyrody oraz nauką.

NAZWA PROGRAMU	CEL PROGRAMU
Mobilna nauka	Tematem przewodnim projektu „Mobilna nauka” są nauki przyrodnicze (chemia i fizyka) oraz informatyka z robotyką. Celem projektu jest promowanie wolontariatu w środowisku akademickim powiatu lubelskiego (uczelnie państwowe i prywatne) oraz rozwijanie i pobudzanie kreatywności wraz z szerzeniem innowacyjnych form edukowania młodzieży gimnazjalnej z zakresu nauk przyrodniczych z miejscowości do dwudziestu pięciu tysięcy mieszkańców.
Fenomenalia z IBM	Celem programu jest przekazywanie wiedzy inspirowanej portalem TRY SCIENCE, gdzie w różnych kategoriach tematycznych opisane są eksperymenty możliwe do realizacji. Program obejmował 3 kategorie projektów: plastyczne – rozwijające kreatywne myślenie, pobudzające do działania i poszukiwania wiedzy; integracyjne – odnoszące się do potrzeby integracji, wspólnego działania, współpracy i zaufania w grupie; oraz laboratoryjne – wykorzystujące eksperymenty podczas zajęć. Zajęcia miały na celu ogólny rozwój uczniów. Podczas zajęć pokazywano, że ważna jest nie tylko wiedza wyuczona z podręczników, ale również czerpanie wiedzy z różnych źródeł oraz umiejętność jej poszukiwania.
Inspiracja-kreacja-akcja	Celem projektu było wzbudzenie zainteresowania dziedzictwem kulturowym. Uczestnicy programu odkrywali kulturę i historię regionu. Efekty pracy przedstawiane były w formie wystaw fotografii, prezentacji teatralnych czy dziennikarsko-filmowych.

Opisane projekty realizowane są na obszarach różnych województw, w zależności od potrzeb zgłaszanych przez środowisko lokalne. Część z nich została już zakończona. Inicjatywy w ramach programu PROJEKTOR są realizowane systematycznie przez cały rok szkolny, opracowywane są również projekty wakacyjne i feryjne. Kontakt odbywa się przez stronę internetową, na której osoby zainteresowane współpracą znajdą wszystkie niezbędne informacje oraz numer bezpłatnej infolinii. Regulamin programu „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki” zawiera najważniejsze informacje dotyczące celu, działań i misji, beneficjentów oraz możliwości i ograniczeń finansowych programu. Zawiera klasyfikacje i definicje projektów oraz informacje o świadczeniach dla wolontariuszy, do których należą: ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i odpowiedzialności cywilnej, wynikające z Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, zakwaterowanie i wyżywienie, zwrot kosztów oraz pomoc merytoryczna. Określa też rolę Regionalnego Koordynatora Programu, który nawiązuje współpracę z osobami i instytucjami ze środowiska lokalnego, niezbędnymi do realizacji projektu. Regulamin zawiera ponadto dodatkowe informacje

oraz liczne załączniki w postaci dokumentów wraz z instrukcją ich wypełniania i opisywania, takich jak oświadczenie wolontariusza, zestawienie kosztów czy opisywanie faktur. Regulamin bardzo precyzyjnie określa warunki i procedury dotyczące nawiązania współpracy, a także prawa i obowiązki uczestników projektu, których niespełnienie może być równoznaczne z przerwaniem współpracy. Zatem należy podkreślić, iż strona internetowa programu ma charakter nie tylko informacyjny, ale również edukacyjny, zgodnie z założeniami Fundacji. Poprzez udział zaangażowanych młodych ludzi, szkoły bardzo wiele zyskują. Między innymi wzbogacają ofertę edukacyjną poprzez najnowsze i innowacyjne metody edukacyjne, zachęcają uczniów do aktywnego spędzania czasu, stymulują ich do dalszego rozwoju, wskazują nauczycielom nowe lub inne możliwości pracy z uczniem, przyczyniają się do patrzenia na szkołę jako centrum naukowo-kulturalnego (Przyszczykowski, Andrzejczak i in. 2006) zwiększają również zakres współpracy między samorządem i środowiskiem akademickim.

Dowodem poparcia i akceptacji tego typu aktywności i działań podejmowanych w ramach programu PROJEKTOR jest również list z 2011 roku Minister Edukacji Narodowej Katarzyny Hall, wysłany do wszystkich dyrektorów polskich szkół, zachęcający do korzystania z możliwości, jakie daje udział w PROJEKTORZE (www.projektor.org.pl).

„PROJEKTOR – Wolontariat Studencki” ma swoje siedziby w kilkunastu polskich miastach, jest to przejaw wzrastającego zainteresowania działalnością wolontariacką. Rekrutacja do projektu obejmuje 3 etapy: zapoznanie się z regulaminem, rejestrację w bazie projektów programu PROJEKTOR oraz podpisanie oświadczenia. Wolontariuszem w programie może zostać każdy student i absolwent, który wyraża chęć współpracy, dysponuje wolnym czasem i który pragnie efektywnie wykorzystać czas dla rozwoju społeczności lokalnej, jak i własnego. Należy jeszcze raz podkreślić, iż udział w tego typu inicjatywach umożliwia przede wszystkim sprawdzenie siebie i wykorzystanie wiedzy zdobytej w trakcie studiów oraz nabytych umiejętności w celu polepszenia sytuacji osób z mniejszych miejscowości lub gorzej sytuowanych, które nie mają lub nie miałyby w przyszłości możliwości doświadczenia spotkań z osobami z innych środowisk. Pasja i zaangażowanie są źródłem wzajemnych inspiracji, w celu poprawy sytuacji określonych grup społecznych, a tym samym całego społeczeństwa.

Podsumowując, należy stwierdzić, że udział w programie „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki” jest bardzo dobrym sposobem zdobywania doświadczenia zawodowego, jak i planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej. Uczestnicy projektów uczą się poprzez doświadczenie, mają możliwość sprawdzenia nowatorskich narzędzi. Ponadto udział w poszczególnych projektach poświadczony zostaje certyfikatem instytucji współpra-

cującej, a także kontynuowany w formie dalszej współpracy na zasadzie praktyk, co pozwala na zapoznanie się z funkcjonowaniem placówki. Program zapewnia wolontariuszom-studentom dużą swobodę w kreowaniu i realizacji pomysłów, przez co przyczynia się do ich rozwoju, wzbudza kreatywność i zachęca do dalszej współpracy. Zarówno Fundacja, jak i program PROJEKTOR poprzez podejmowane działania wspierają idee edukacji całościowej, organizując kursy, szkolenia, warsztaty, sympozja, konferencje, grupy samokształceniowe, targi, wystawy oraz programy stypendialne, podnosząc kompetencje i kwalifikacje osób współpracujących, w tym wolontariuszy.

5.1.2. Sektor administracji publicznej

Zgodnie z regulacjami Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2010: Nr 234, poz. 1536 ze zm.) wolontariusze mogą wykonywać świadczenia na rzecz organów administracji publicznej, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej, oraz na rzecz jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanym przez te organy, również z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej. Analizę dokumentów wewnętrznych regulujących współpracę z wolontariuszami przeprowadzono także w jednostkach administracji publicznej. W oparciu o zgromadzony materiał badawczy w tym podrozdziale przedstawione zostaną wybrane elementy współpracy wolontariuszy z instytucjami administracji publicznej, które ze względu na specyficzny charakter pozwalają zdobyć unikatowe doświadczenie zawodowe oraz określone umiejętności.

5.1.2.1. Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim

Program wolontariatu w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim zainicjowano w listopadzie 2007 roku, od tej pory odbywają się dwie edycje programu rocznie. Program „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim” w Poznaniu to ciekawa forma praktyk, które zgodnie z ideą jej twórców ma pozwolić na zdobycie doświadczenia zawodowego, wysoko cenionego przez pracodawców. Inicjatywa pod hasłem „Pomysł o swojej karierze” ma w roku 2015 już piętnastą edycję, co oznacza, iż taka forma współpracy i zdobywania doświadczenia cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem. Program skierowany jest głównie do studentów, absolwentów studiów wyższych, doktorantów i słuchaczy studium policealnego, zachęca

do jak najwcześniejszego planowania swojej kariery zawodowej. Regulamin programu dokładnie określa zasady współpracy oraz zobowiązania każdej ze stron. Uczestnictwo w programie pozwala zdobyć cenne na współczesnym rynku pracy doświadczenie, poznać specyfikę pracy w administracji rządowej, rozwinąć posiadane już umiejętności, zweryfikować wiedzę zdobytą na studiach w konkretnych sytuacjach, wykazać się inicjatywą oraz spotkać ciekawych ludzi i pracować z nimi. Wolontariusze w ramach swojej pracy wykonują zadania powierzone przez opiekuna. Czas pracy zależy od ich dyspozycyjności i osiąga wymiar 15–20 godzin tygodniowo; należy podkreślić, że godziny pracy świadczone na rzecz urzędu są indywidualnie ustalane z opiekunem. Osoby zainteresowane udziałem w programie mogą zdecydować się na 3- lub 5-miesięczny okres współpracy. Mają możliwość pracy w różnych wydziałach instytucji, między innymi Wydziale Finansów i Budżetu, Wydziale Zarządzania Funduszami Europejskimi, Wydziale Infrastruktury i Rolnictwa, Wydziale Organizacyjno-Administracyjnym, Wydziale Polityki Społecznej lub Wydziale Skarbu Państwa i Nieruchomości. Osoby zainteresowane współpracą mogą zgłaszać swoją kandydaturę na maksymalnie pięć ofert do różnych oddziałów. Dzięki tak dużej różnorodności zainteresowani mają możliwość zdobycia konkretnych i wymiernych umiejętności. Osoby zainteresowane udziałem w tego typu działalności wypełniają formularz umieszczony na stronie urzędu.

Rekrutacja do programu obejmuje dwa etapy. Na pierwszym, w zgłoszeniu kandydat umieszcza informacje związane z preferencjami co do miejsc odbywania świadczeń w określonej komórce organizacyjnej urzędu wraz z uzasadnieniem swojego wyboru. Określa czas, w którym chciałby współpracować, oraz przedstawia swój profil, który zawiera informacje odnośnie trybu ukończonych szkół, posiadanego zawodu i wykształcenia, jak również kierunku i roku studiów. Na kolejnym etapie rekrutacji i po wstępnej selekcji przeprowadzona zostaje z kandydatami rozmowa kwalifikacyjna, w wyniku której wyłaniani są uczestnicy programu. Każda komórka organizacyjna urzędu wskazuje liczbę wolontariuszy, jaką może przyjąć, oraz określa wymagania co do kandydata, jak i wyznacza zakres obowiązków, zapewnia opiekuna oraz podaje planowany okres współpracy z wolontariuszem. Do głównych celów programu, określonych w regulaminie, należą: czynne włączenie się oraz inicjowanie przez urząd programów wspierających, zdobywanie nowych doświadczeń i umiejętności zawodowych, poznanie przez wolontariusza zasad funkcjonowania i działań realizowanych przez urząd, aktywizowanie potencjału twórczego i organizacyjnego uczestników programu, umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego w pracy w administracji. Ponadto wolontariusze stanowią wsparcie merytoryczne dla zadań realizowanych przez poszczególne komórki organizacyjne

Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego (www.poznan.uw.gov.pl). Udział w programie jest potwierdzony zaświadczeniem wydanym przez urząd, co stanowi dodatkowy atut dla kandydata, jako element skutecznego budowania życiorysu zawodowego. Informacja o jego kolejnych edycjach jest wysyłana do biur karier poznańskich uczelni i umieszczana także na właściwych stronach internetowych.

Tabela 19. Wybrane statystyki z 11. edycji programu „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim”. Źródło: sprawozdania otrzymane z Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego

Edycja	Termin	Liczba miejsc	Liczba zgłoszeń	Liczba kandydatów na początku edycji	Liczba kandydatów na koniec edycji	Liczba zatrudnionych
I	12.11.2007–12.02.2008	28	81	28	17	1
II	03.03.2003–03.06.2008	30	96	26	20	2
III	22.07.2008–22.10.2008	22	38	13	11	0
IV	06.04.2009–06.07.2009	16	87	13	10	0
V	05.11.2009–05.02.2010	19	190	21	21	1
VI	07.04.2010–07.07.2010	16	172	21	20	1
VII	09.22.2010–09.03.2011	15	131	17	12	1
VIII	01.04.2011–01.07.2011	28	308	28	24	0
IX	15.11.2011–15.02.2012	41	276	43	41	2
X	27.03.2012–27.06.2012	31	317	29	26	1
XI	19.11.2012–19.02.2013	35	277	36	31	1
		281	1973	275	233	10

Jak wskazuje tabela 19, program „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim” cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem. Z roku na rok wzrasta liczba zainteresowanych zdobywaniem doświadczenia na drodze wolontariatu. W momencie inauguracji programu na jedno oferowane przez urząd miejsce aplikowało 3 kandydatów. W 2013 roku liczba ta wzrosła prawie trzykrotnie, dochodząc do 8 kandydatów na jedno miejsce. W piętnastu edycji, w przeciągu siedmiu lat trwania łącznie zgłosiło się

ponad 2000 chętnych, a odsetek rezygnacji był niewielki, spowodowany w głównej mierze podjęciem pracy zawodowej lub płatnego stażu. Po zakończeniu każdego z programów wolontariusze wypełniają ankietę, która ocenia jego efektywność i przyczynia się do ustawicznego podnoszenia jakości oraz dostosowywania do potrzeb uczestników. Arkusz indywidualnej oceny wolontariatu skonstruowany został w celu oceny efektywności programu oraz jako narzędzie służące jego dalszemu doskonaleniu. Zawiera on informacje dotyczące czasu trwania wolontariatu, wydziału i komórki organizacyjnej, w której był realizowany, jak również dane opiekuna. Ocenie podlegają trzy obszary: warunki pracy, realizacja programu oraz postawa i kompetencje opiekuna, których ewaluacja dokonywana jest w sześciostopniowej skali. Wolontariusz ocenia przygotowanie stanowiska pracy, dostęp do komputera, czas pracy, dostęp do informacji o przepisach bhp, prawach i obowiązkach. Ocena przebiegu programu podlega weryfikacji na podstawie uwag dotyczących: nabycia przez wolontariusza nowej wiedzy i umiejętności, sprecyzowania celów stawianych przed wolontariuszem, dostosowania liczby godzin do zakresu powierzonych obowiązków, poznania zasad funkcjonowania i zakresu działań realizowanych przez urząd. Wolontariusz ocenia również poziom rozwinięcia posiadanych już umiejętności, do których należą między innymi: umiejętności interpersonalne, organizacyjne oraz pracy z komputerem. Uczestnik programu wyraża również opinie dotyczące: chęci podjęcia zatrudnienia w organach administracji publicznej po przebytych wolontariacie, zgodności programu z własnymi oczekiwaniami oraz poziomu zadowolenia wynikającego z podjętej aktywności w określonym dziale urzędu. Ocenie podlega również praca opiekuna: wprowadzenie wolontariusza do programu oraz postawa, jaką opiekun reprezentuje, a dokładniej chęć pomocy i poziom zaangażowania. Istotna w ocenie jest także jego wiedza merytoryczna, jak i umiejętność stworzenia przyjaznej atmosfery. Wolontariusz ma także możliwość zredagowania różnych uwag w kierunku organizatorów programu. Mogą one dotyczyć obszarów wymagających w opinii wolontariusza naprawy lub udoskonalenia, które nie zostały uwzględnione w arkuszu, takich jak promocja programu, proces rekrutacji i selekcji. Wielkopolski Urząd Wojewódzki dokonuje ewaluacji prowadzonego programu, a efekty przedstawia w formie corocznych sprawozdań. Każde sprawozdanie dotyczące programu „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim” zawiera informacje dotyczące terminu realizacji właściwej edycji, liczby złożonych aplikacji, liczby wyselekcjonowanych kandydatów, komórek i wydziałów, w których wolontariusze świadczyli usługi, liczby osób zakwalifikowanych na staż po udziale w programie, liczby wolontariuszy wydłużających swój udział w programie, liczby osób, które zrezygnowały, liczby zatrudnionych.

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego należy stwierdzić, iż program „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim” jest pozytywnie oceniany przez zdecydowaną większość wolontariuszy.

Bardzo dobrze oceniani są opiekunowie z ramienia urzędu. Uczestnicy programu bardzo wysoko oceniają ich postawę oraz zaangażowanie w realizację programu. Ankietowani wolontariusze podkreślają możliwość zdobycia nowej wiedzy i umiejętności w ramach udziału w programie. Jak wskazują dane ze sprawozdań Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego, przeważająca większość wolontariuszy jest przekonana, że udział w programie zwiększy ich szanse na znalezienie zatrudnienia w przyszłości. Ponadto część badanych wykazała zainteresowanie pracą w administracji publicznej.

5.1.2.2. Wolontariat w Ministerstwie Spraw Zagranicznych

Przebieg programu wolontariackiego w organach administracji publicznej ma bardziej sformalizowany charakter niż w przypadku instytucji z sektora pozarządowego. Kandydat starający się o przyjęcie zobowiązany jest dopełnić szeregu formalności oraz przejść właściwe dla jednostki procedury selekcyjne. Wolontariat odbywa się na podstawie porozumienia pomiędzy wolontariuszem a Ministerstwem Spraw Zagranicznych lub placówką zagraniczną, z uwzględnieniem przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

W porozumieniu o współpracy w zakresie wolontariatu zawarte są informacje dotyczące:

- rodzaju świadczeń, jakie wolontariusz będzie wykonywał;
- obowiązków instytucji korzystającej z usług wolontariusza, w skład których wchodzi: wyznaczenie miejsca odbywania wolontariatu, zagwarantowanie stanowiska pracy, opracowanie planu wolontariatu, wyznaczenie opiekuna, przeszkolenie wolontariusza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, obrony cywilnej oraz przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego; placówka przyjmująca ma obowiązek wydać wolontariuszowi identyfikator, wypełnić arkusz oceny i na jego podstawie wydać zaświadczenie o odbyciu wolontariatu;
- zobowiązań wolontariusza, do których należą między innymi: dostarczenie niezbędnych dokumentów, takich jak: zdjęcie, podpisane oświadczenie o posiadaniu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (w przypadku, gdy wolontariat trwa powyżej 30 dni) i niekaralności; a także odbycie przez wolontariusza szkolenia

z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych i obrony cywilnej, instruktażu stanowiskowego, jak również zapoznanie się z problematyką bezpieczeństwa dyplomatycznego;

- terminu rozpoczęcia i zakończenia współpracy.

Zgodnie z Zarządzeniem numer 13 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 30 maja 2011 r. w sprawie organizacji i zasad odbywania praktyk, wolontariatu oraz stażu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych i placówkach zagranicznych o przyjęcie w ramach programu wolontariackiego może starać się osoba z obywatelstwem polskim lub kraju członkowskiego Unii Europejskiej. W innych przypadkach decyzję podejmuje Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej. Selekcja kandydatów aplikujących w ramach programu wolontariackiego dokonywana jest przez osoby do tego uprawnione, w przypadku Ministerstwa Spraw Zagranicznych jest to dyrektor komórki właściwej w sprawach szkoleń, po uprzednim uzyskaniu opinii o kandydacie z komórki właściwej do spraw bezpieczeństwa dyplomatycznego. W przypadku placówek zagranicznych selekcji dokonuje jej kierownik, również z uwzględnieniem opinii wydanej przez komórkę do spraw bezpieczeństwa dyplomatycznego. Przepisy dokładnie określają procesy rekrutacyjno-selekcyjne, zakres i formę współpracy. Zainteresowany świadczeniem usług w charakterze wolontariusza winny jest na 45 dni przed planowanym terminem podjęcia współpracy złożyć zgłoszenie na formularzu aplikacyjnym dostępnym na stronie internetowej Ministerstwa jako załącznik do regulaminu. W przypadku zakwalifikowania do programu Ministerstwo na 14 dni przed planowanym terminem rozpoczęcia udziału w wolontariacie informuje zainteresowanego o pozytywnym wyniku rekrutacji. W procesie rekrutacji i selekcji bardzo ważną rolę odgrywa formularz aplikacyjny, który pozwala dobrać wolontariusza do wymagań instytucji, uwzględniając jego zainteresowania, doświadczenie i potrzeby. Przyczynia się on również do tworzenia bazy danych o potencjalnych kandydatach do pracy.

Formularz zgłoszeniowy zawiera podstawowe dane osobowe i kontaktowe. Aplikujący zamieszcza w nim informacje urzędowe, takie jak: imię i nazwisko, imiona rodziców, PESEL, adres zamieszkania, dane kontaktowe (adres e-mail i numer telefonu), obywatelstwo. Podaje również informacje o wykształceniu – kierunku studiów i specjalności, posiadanych kwalifikacjach, uprawnieniach i doświadczeniu zawodowym. Kandydat zobowiązany jest do podania poziomu znajomości języków obcych, zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego (A1, A2, B1, B2, C1, C2). Zainteresowany współpracą wolontariusz określa w formularzu aplikacyjnym preferowane komórki organizacyjne MSZ lub placówki zagraniczne ze wskazaniem siedziby oraz proponowany termin odbywania wolontariatu.

Formularz wypełniany przez kandydata zakończony jest uzasadnieniem ubiegania się o możliwość odbycia wolontariatu w określonej komórce Ministerstwa Spraw Zagranicznych lub placówce zagranicznej.

Do formularza aplikacyjnego kandydat zobowiązany jest dołączyć:

- ksero lub skan dokumentu potwierdzającego tożsamość (dowodu osobistego lub paszportu) z danymi osobowymi i datą ważności dokumentu,
- oświadczenie potwierdzające zapoznanie się z regulaminem,
- oświadczenie o niekaralności.

Zgodnie z przepisami i procedurą rekrutacyjną złożone dokumenty winny być kompletne i wypełnione czarnym długopisem. Niespełnienie warunków formalnych dyskwalifikuje kandydata. Po odbyciu wolontariatu wolontariusz otrzymuje zaświadczenie wydawane na podstawie wypełnionego przez opiekuna arkusza oceny praktykanta/wolontariusza. Jest on dokumentem zawierającym szereg istotnych informacji. Szczegółowa ocena w nim zawarta jest bardzo dobrym i rzetelnym źródłem informacji o kandydacie dla potencjalnego pracodawcy. Arkusz oceny zbudowany jest z trzech części: ogólnej oceny kandydata, oceny jego kompetencji oraz uwag i rekomendacji. Ogólna ocena kandydata dotyczy następujących aspektów: zakresu wykonywanych czynności i obowiązków, oceny wykonywania zleconych zadań, poziomu zaangażowania wolontariusza w trakcie wykonywania powierzonych obowiązków, szczególnych osiągnięć w pracy lub wykazanych predyspozycji, a także umiejętności wypowiedzania się na piśmie. Ocena kompetencji dokonywana jest w oparciu o poczucie odpowiedzialności wolontariusza, umiejętność dokonywania analiz i wnioskowań, stosunek do przełożonych i pracowników oddziału/placówki, w której świadczone są usługi wolontariackie, komunikatywność oraz ewentualne trudności występujące w trakcie wykonywania zleconych zadań.

Ostatnia część oceny zawiera miejsce na uwagi i rekomendacje opiekuna, sformułowane w stosunku do osoby wolontariusza. Arkusz oceny zawiera pięciostopniową ocenę kandydata. Ma ona charakter ilościowy, odnosi się bowiem do ogólnej liczby obowiązków i wykonywanych zadań, jak i jakościowy, ponieważ wskazuje poziom efektywności ich wykonywania. W związku z wykonywanym świadczeniem, wolontariusz może uzyskać ocenę celującą, bardzo dobrą, dobrą, zadowalającą i niezadowalającą (http://www.msz.gov.pl/pl/ministerstwo/praca_i_kariera/praktyki/praktyki_wolontariat_i_staz, dostęp: 25.10.2015).

Ministerstwo Spraw Zagranicznych, będące organizatorem wolontariatu, dokładnie określiło warunki przyznania wymienionych powyżej ocen. Ocenę celującą otrzymuje wolontariusz, który wykonał wszystkie obowiązki w sposób przewyższający oczekiwania. Wykazał się inicjatywą, podejmował

działania dodatkowe, z których wywiązywał się wzorowo. Ocena bardzo dobrą otrzymuje wolontariusz, który wykonał powierzone obowiązki w sposób często przewyższający oczekiwania, a kiedy było to konieczne – podejmował działania dodatkowe. Wolontariusz wykonujący obowiązki wynikające z planu wolontariatu w sposób odpowiadający oczekiwaniom, otrzymywał ocenę dobrą. Ocena zadowalającą otrzymuje wolontariusz, który wykonał większość obowiązków zgodnie z programem wolontariatu. Ocena niezadowalająca wystawiana jest wolontariuszowi, który wypełniał obowiązki w sposób nieodpowiadający oczekiwaniom organizatora lub poniżej określonych oczekiwań. Arkusz oceny podpisywany jest przed dwie osoby: bezpośredniego opiekuna wolontariusza, który współpracował z nim przez cały okres trwania wolontariatu, jak i przez dyrektora lub kierownika właściwej komórki organizacyjnej. Niniejszy arkusz, zgodnie z regulaminem, wypełniany jest najpóźniej w ostatnim dniu świadczenia usług wolontariackich. Na podstawie wypełnionego arkusza oceny wolontariusz otrzymuje zaświadczenie wydawane przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych lub placówkę zagraniczną o odbyciu wolontariatu. Dokument ten zawiera informacje dotyczące miejsca i czasu świadczenia usług wolontariackich oraz ogólną ocenę.

Na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych umieszczone są informacje dotyczące biur, departamentów i komórek organizacyjnych, w których można świadczyć usługi wolontariackie. Informacje te umieszczane są z wyprzedzeniem, aby kandydat miał czas na dopełnienie wszelkich formalności. Zgodnie z wykazem w I kwartale 2016 roku wolontariusze byli poszukiwani między innymi do następujących komórek organizacyjnych:

- Biura Dyrektora Generalnego,
- Biura Dyrektora Generalnego, Wydziału Zamówień Publicznych,
- Biura Informatyki i Telekomunikacji – Wydziału Eksploatacji Infrastruktury Teleinformatycznej Użytkowników,
- Biura Informatyki i Telekomunikacji – Wydziału Systemów Informatycznych,
- Biura Spraw Osobowych – Wydziału Naboru,
- Biura Spraw Osobowych – Wydziału Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
- Biura Spraw Osobowych – Wydziału Spraw Osobowych w Placówkach Zagranicznych,
- Centrum Operacyjnego – Wydziału Dyżurnej Służby Operacyjnej,
- Departamentu Współpracy Ekonomicznej,
- Departamentu Współpracy Rozwojowej – Wydziału Polityki Rozwojowej Unii Europejskiej.

W ofercie Ministerstwa Spraw Zagranicznych, uwzględniającej powyższe biura i departamenty, wyszczególniono również oczekiwania co do kandydatów. Ministerstwo określa w wykazie liczbę miejsc dla kandydatów w danym departamencie lub dziale preferencje co do znajomości języków, poziom wykształcenia (z uwzględnieniem kierunku kształcenia i specjalności). W wymaganiach uwzględnia również zakres zainteresowań kandydata, dyspozycyjność oraz określa zakres obowiązków.

Programy i kampanie promują aktywność wolontariacką głównie jako efektywny sposób spędzania czasu wolnego, element edukacji obywatelskiej, ale również jako formę edukacji i budowania swojego doświadczenia zawodowego. Promocja programów organizowana jest na bardzo szeroka skalę. Informacje o podejmowanych inicjatywach umieszczane są w środkach komunikacji miejskiej i różnego rodzaju instytucjach edukacyjnych. Upowszechniane są przez media – jako relacje telewizyjne i radiowe z organizowanych wydarzeń, ale także w postaci raportów, sprawozdań, broszur informacyjnych umieszczanych na stronach internetowych organizacji wolontariackich i instytucji z nimi współpracujących. Podsumowując, należy stwierdzić, iż na terenie całego kraju pojawiła się bardzo duża liczba organizacji i instytucji promujących wolontariat jako sposób na wkraczanie na rynek pracy, zapoznawanie się z sytuacją pracy oraz zdobywanie nowych i kształtowanie już posiadanych umiejętności. Analizując ofertę programów wolontariackich, dostrzeżono różnorodność w sposobach ich realizacji, obszarach aktywności, ale także innowacyjność i elastyczność proponowanych form. W związku z powyższym można sformułować następujące wnioski:

- Przedstawione programy różnią się między sobą stopniem sformalizowania. W przypadku programu wolontariackiego w sektorze administracji publicznej stosowane są określone procedury selekcyjne. Kandydat zobowiązany jest do umotywowania swojej decyzji oraz przedłożenia stosownych dokumentów. Od aplikującego wymagane są określone kwalifikacje i umiejętności, wynikające z zadań placówki i obowiązków, jakie zostaną wolontariuszowi powierzone. Wolontariat w sektorze pozarządowym charakteryzuje się mniejszym stopniem sformalizowania, co wynika między innymi z jego struktury. Struktura sektora NGO jest mniej hierarchiczna w porównaniu z sektorem administracji państwowej, przez co procedury rekrutacji wolontariuszy są krótsze, a podejmowane inicjatywy bardziej elastyczne. Liczba pracowników fundacji i stowarzyszeń jest mała, co również skraca procedury nawiązania współpracy.

- Organizatorzy programów wolontariackich szczególną uwagę zwracają na jakość podejmowanej współpracy. Obie strony definiują oczekiwania oraz korzyści wynikające ze współdziałania, które zostają zweryfikowane w trakcie prowadzonych ewaluacji. Informacja zwrotna od wolontariuszy

jest niezwykle cenna, ponieważ pozwala na doskonalenie oferty kierowanej do osób pragnących zaangażować się w aktywność wolontariacką lub zdobywać doświadczenie na drodze wolontariatu.

- Organizatorzy programów wolontariackich, dbając o bezpieczeństwo uczestników, przeprowadzali szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, natomiast opowiadając na potrzebę ich rozwoju, organizowali kursy i szkolenia zwiększające wiedzę i umiejętności w interesujących wolontariuszy obszarach.

- Uczestnicy programów wolontariackich otrzymują od instytucji, z którą współpracowali, zaświadczenie o odbytym wolontariacie. Uzyskane zaświadczenie bywa uzupełnione o ocenę nabytych przez wolontariusza umiejętności i kompetencji, jak i wiedzy z zakresu funkcjonowania określonej placówki. Opinia o wolontariuszu zawiera informację o jego funkcjonowaniu w miejscu pracy, posiadanych predyspozycjach, jak również o osiągnięciach, sukcesach i ograniczeniach nad którymi należy pracować. Tak dokładna i precyzyjna opinia wydana przez organizatora programu wolontariackiego jest nie tylko profesjonalnym, ale również rzetelnym i opinio-twórczym źródłem informacji o przyszłym kandydacie do pracy. Doświadczenie zdobyte na drodze wolontariatu staje się cenną rekomendacją w przyszłej pracy zawodowej.

- Wolontariusze świadczący usługi w ramach realizowanych programów mogą ubiegać się o zwrot poniesionych kosztów. Organizatorzy programu, zgodnie z regulaminem, zobowiązują się pokrywać koszty związane z przejazdem, zakupem potrzebnych materiałów niezbędnych do jak najlepszego wykonywania świadczeń, a także innych wydatków uwzględnianych w porozumieniu o współpracę.

- W ramach podejmowanej współpracy we wszystkich prezentowanych programach wolontariackich wolontariusze nabywali lub doskonalili umiejętności związane między innymi z zarządzaniem zespołem i pracą w grupie, delegowaniem zadań, organizacją pracy, komunikacją, wyznaczeniem priorytetów czy wystąpieniami publicznymi. Uczestnicy wskazywali na możliwość kształtowania w trakcie wykonywanych świadczeń cech charakteru, takich jak: poczucie odpowiedzialności i obowiązkowości, punktualność, dokładność i precyzja, pewność siebie, cierpliwość, szczerowość, tolerancja czy determinacja, które są niezbędne w pracy zawodowej.

- Udział w programach wolontariackich jest bardzo dobrym sposobem na wkroczenie na rynek pracy, gdyż pozwala zapoznać się ze specyfiką działalności placówki, organizacji czy fundacji. Uczestnicy programów w ramach powierzanych obowiązków nawiązują cenne kontakty i znajomości, współpracują z różnymi podmiotami, które mogą być zainteresowane kontynuowaniem współpracy w postaci staży, praktyk lub stałego zatrudnienia.

- Sprawozdania i raporty dotyczące funkcjonowania programów wolontariackich zarówno w sektorze pozarządowym, jak i administracji publicznej jednoznacznie wskazują na wysoki poziom zadowolenia uczestników wynikający z podjętej współpracy. Wolontariusze za największą korzyść z udziału w projektach uznawali rozwój umiejętności i kompetencji, które poszukiwane są przez pracodawców.

- Informacje o kolejnych edycjach programów zamieszczane są na stronach internetowych właściwych instytucji lub rozsyłane do szkół i biur karier uczelni wyższych. W ten sposób zostaje nawiązana współpraca między sektorem edukacji i rynku pracy, która daje podstawę do wymiany doświadczeń oraz propaguje dobre praktyki w zakresie aktywności wolontariackiej jako sposobu kreowania przyszłości edukacyjno-zawodowej.

- Warto podkreślić, iż poszczególne programy wolontariackie obejmowane są honorowym patronatem najwyższych urzędników państwowych, prezydenta, premierów czy ministrów, co wskazuje na dużą wartość tego typu aktywności i konieczność jej dalszego propagowania.

Wszystkie przedstawione wyżej przykłady wskazują na docenianie roli wolontariatu przez wolontariuszy i instytucje korzystające z ich świadczeń w procesie planowania kariery zawodowej. Coraz więcej instytucji wspomaga w ten sposób swoje funkcjonowanie, dając w zamian możliwość zdobycia doświadczenia młodym ludziom, którzy będą wkraczać na rynek pracy, ale także osobom bezrobotnym, aktualizując tym samym posiadane przez nich umiejętności.

Oferta programów wolontariackich jest zróżnicowana, zarówno pod względem formalnym, jak i merytorycznym. Procedury rekrutacyjno-selekcyjne dostosowane są do potrzeb placówki i pozwalają wybrać najbardziej odpowiedniego kandydata. Korzyści wynikające z udziału w programie wolontariackim dotyczą w głównej mierze zdobycia wiedzy, nabycia doświadczenia i umiejętności, zapoznania się z funkcjonowaniem instytucji. Zauważalne są zależności między ofertą programu, sposobem jego realizacji oraz korzyściami wynikającymi zarówno dla wolontariusza, jak i organizacji, a charakterystyką instytucji, jej misją, grupą beneficjentów i osób współpracujących. Programy i projekty wolontariackie, w których uczestniczą wolontariusze, oceniane są przez uczestników bardzo dobrze. Pozytywna ocena programów budowana jest w oparciu o poziom zadowolenia wolontariuszy, wynikający z możliwości zrealizowania założonych celów i zgodności z oczekiwaniami. Odnosi się także do szansy nabywania określonych umiejętności oraz ponownego podjęcia decyzji o udziale w projekcie w przypadku zaistnienia takiej sytuacji. Pozytywne opinie wynikają również z możliwości wpływania na przebieg i realizację programu poprzez wskazywanie

uwag dotyczących jego funkcjonowania. Niewątpliwym atutem uczestniczenia w programie wolontariackim jest szansa kontynuacji współpracy w postaci praktyk płatnych i bezpłatnych, staży, a nawet zatrudnienia. Możliwość podjęcia zatrudnienia jest niewątpliwie dużą szansą dla młodych ludzi w związku z rosnącą konkurencją na rynku pracy. Rynek staje się coraz bardziej dynamiczny i wymagający, w związku z powyższym udział w programie wolontariackim jawi się jako efektywny sposób budowania życiorysu zawodowego.

5.2. Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów – analiza wyników badań

5.2.1. Planowanie kariery zawodowej w opinii badanych studentów-wolontariuszy

Liczne pozycje literaturowe (Herr, Cramer 2001; Suchar 2003; Watts 2005; Molitor 2008; Suchar 2010) wskazują na potrzebę planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej w celu jak najlepszego dopasowania preferencji, możliwości i umiejętności jednostki względem pracy, przygotowania do wykonywania zadań zawodowych i satysfakcji z wykonywanej pracy. Na gruncie polskim proces planowania kariery zawodowej jest stosunkowo młodą dziedziną, która pojawiła się w związku z transformacją systemową i zmianami w sferze gospodarki. Niniejszy podrozdział jest próbą odpowiedzi na pytanie: jak oceniana jest przez studentów potrzeba planowania kariery zawodowej? Zdecydowana większość ankietowanych (78,13%) uważa, że planowanie kariery zawodowej przez studentów jest konieczne. Badani definiowali planowanie kariery zawodowej jako umiejętne wyznaczanie celów i konsekwentne ich realizowanie, poprzez zdobywanie doświadczenia w toku studiów, poznawanie siebie – rozwój zainteresowań, poznawanie swoich mocnych stron, ale także i ograniczeń oraz dokonywanie zmian w przypadku niedopasowania do podjętego kierunku kształcenia. Świadomość swoich potrzeb i celów jest niezwykle ważna według ankietowanych, ponieważ pozwala podejmować efektywne działania. Planowanie kariery jest konieczne w opinii badanych, ponieważ pozwala eksplorować rynek pracy i monitorować zmiany na nim zachodzące w celu podjęcia konkretnych działań. Umożliwia wybór właściwej specjalności czy specjalizacji lub ewentualnie pozwala na przekwalifikowanie w przypadku zaistnienia takiej konieczności, umożliwia również dobór właściwych i korzystnych w per-

spektywie czasowej szkoleń, kursów i warsztatów. Projektowanie swojej przyszłości zawodowej jest istotne, ponieważ zmusza do refleksji, do przemyślenia podejmowanych kroków edukacyjno-zawodowych, przez co przyczyna się do realizacji siebie i poczucia spełnienia, również w sferze zawodowej. Zaplanowane działania dają respondentom poczucie sprawstwa i kierowania własnym życiem zawodowym. Badani podkreślali, że planowanie kariery wynika z realiów rynku pracy; w ich ocenie nie można zdać się na przypadek, bowiem konkurencja jest duża, a umiejętność planowania może okazać się atutem. Ankietowani oceniają, iż planowanie kariery zwiększa szanse na znalezienie zatrudnienia w przyszłości, co potwierdzają następujące wypowiedzi:

(...) Należy odpowiednio wcześniej zaplanować, co będzie się robić w przyszłości, żeby sprawiało to przyjemność i było zgodne z zainteresowaniami (...).

(...) Warto zastanowić się, nad tym, co chce się w życiu robić (...).

(...) Należy mieć wizję siebie w przyszłości, trzeba mieć cel. Bez wyznaczania celów daleko się nie zajdzie (...).

(...) Ukierunkowanie działań zwiększa szanse na rynku pracy (...).

(...) Wszystko trzeba zaplanować, by coś osiągnąć. Działania powinny być przemyślane (...).

(...) Trzeba zaczynać jak najwcześniej, żeby móc walczyć z konkurencją (...).

(...) Odpowiednie kroki należy podjąć wcześniej, nauczyć się odpowiednich umiejętności, których zazwyczaj uczelnia nie daje, należy zawierać odpowiednie znajomości i pokazać się z jak najlepszej strony (...).

(...) Pozwala to na wybór właściwych specjalności czy specjalizacji i ewentualne przekwalifikowanie się, oraz wskazuje kierunek działania poza studiami – szkolenia, kursy, warsztaty, staże, praktyki, stypendia itp. (...).

(...) W przyszłości łatwiej jest dostosować się do wymogów rynku pracy (...).

(...) Nie tyle planowanie, co świadomość tego, do czego się dąży w życiu i co chce robić po zakończeniu studiów. Wymaga to świadomego wyboru swojej drogi zawodowej, zdobycia odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, które pozwolą na zdobycie upragnionego zawodu (...)

Z kolei badani, którzy uważają, że planowanie kariery zawodowej przez studentów nie jest konieczne (5,63%), za główne dwa powody podają: zbyt szybko zmieniające się warunki pracy oraz przekonanie, że po ukończeniu studiów część absolwentów podejmuje pracę, na którą w danym momencie jest zapotrzebowanie, a nie zawsze jest ona związana z uzyskanym wykształceniem. Sytuację determinują również warunki finansowe, wpływające na podjęcie zatrudnienia na określonym stanowisku.

Tabela 20. Ocena konieczności planowania kariery zawodowej ze względu na status uczelni. Źródło: badanie własne

		Uczelnia			Ogółem
		państwowa	prywatna		
Planowanie kariery jest konieczne	Tak	Liczebność	120	5	125
		%	80,5%	45,5%	78,1%
	Nie	Liczebność	8	1	9
		%	5,4%	9,1%	5,6%
	Nie wiem	Liczebność	21	5	26
		%	14,1%	45,5%	16,2%
Ogółem		Liczebność	68	92	160
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Jak wynika z analizy wyników badań (tab. 20), wolontariusze-studenci z uczelni państwowych w zdecydowanej większości widzą konieczność planowania kariery zawodowej. Z kolei brak oceny w zakresie potrzeby planowania przyszłości zawodowej w największym stopniu wystąpił wśród studentów uczelni prywatnych. Źródłem tego typu sytuacji, jak wskazuje I. Białecki, można szukać w sytuacji rodzinnej i statusie społeczno-ekonomicznym badanych (<http://zarzadzanie.uni.lodz.pl/Stronaglowna/Onaswm/ediach/Nier%C3%B3wneszansepolskichstudiach/tabid/457/Default.aspx>, dostęp: 30.03.2013). Jak twierdzi cytowany autor, studentami uczelni prywatnych są często osoby o niskim statusie finansowym, które ponoszą wysokie koszty w związku z uzyskaniem wyższego wykształcenia. Wymaga to od nich podjęcia pracy zarobkowej, która nie zawsze jest zgodna z kierunkiem kształcenia. W odniesieniu do powyższych wyników badań, można przypuszczać, że studenci uczelni prywatnych nie planują kariery zawodowej, a dokładnie nie podejmują dodatkowych aktywności lub nie widzą takiej konieczności, ponieważ nie dysponują wystarczającą ilością czasu wolnego, który mógłby zostać przeznaczony na projektowanie przyszłości zawodowej.

Przedstawione wyniki są zbieżne z wnioskami J. Minty, wskazującymi, iż młodych dorosłych można zaklasyfikować do grupy planującej swoją karierę lub rezygnującej z planowania kariery (Minta 2005, s. 196–201). Wypo-

wiedzi badanych potwierdzają konkluzje autorki w odniesieniu do postaw młodych ludzi wobec rynku pracy. Pozytywna ocena rynku pracy przejawia się w zadowoleniu z szerokiego wachlarza możliwości, negatywna natomiast wynika z braku wiary w efektywność podejmowanych przez jednostkę działań. Zarówno oceny pozytywne, jak i negatywne w wypowiedziach badanych łączy element nieprzewidywalności, związany z wpływem czynników niezależnych od jednostki.

Na dalszym etapie badania ankietowani wskazywali, czy sami projektują swoją przyszłość zawodową. Spośród badanych studentów-wolontariuszy zdecydowana większość (76,25%) planuje swoją karierę zawodową, natomiast nie planuje kariery 11,25%, a 12,5% jeszcze się nad tym nie zastanawiało. Wypowiedzi badanych potwierdzają złożoność zjawiska, wynikającą z charakteru czynników wewnętrznych – indywidualnych (takich jak inteligencja, zdolności, zainteresowania, system wartości czy stan zdrowia), jak i zewnętrznych (struktura społeczna, system edukacji, wymagania rynku pracy i wpływ środowiska rodzinnego), kształtujących proces planowania kariery zawodowej (Duda, Kukla 2009, s. 41). Odnosząc się do wyników analiz w obszarze własnego planowania kariery zawodowej badanych, należy stwierdzić, że projektowanie przyszłości zawodowej daje respondentom poczucie bezpieczeństwa. Pozwala przygotować się do wymagań pracodawców i rynku pracy, poprzez wyznaczanie celów i konsekwencję w działaniu. Planowanie i myślenie perspektywiczne oceniane jest jako jeden z czynników warunkujących odniesienie sukcesu zawodowego. Wysoki odsetek odpowiedzi potwierdzających planowanie kariery wskazuje na świadomość związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy obecnie podejmowanymi działaniami i decyzjami, a przyszłą sytuacją zawodową.

(...) Patrzę realnie na to, co chciałabym robić, lubię mieć w życiu zaplanowane niektóre rzeczy, a kariera właśnie do nich należy. Wiąże się to nie tylko z ambicjami, ale i z realizacją moich niektórych marzeń, gdyż wiem, do czego dążę i łatwiej ku temu zmierzam (...).

(...) Ponieważ pozwala mi to zobaczyć, co jest potrzebne na rynku pracy i tak dostosować, rozwój własnej kariery, by móc znaleźć satysfakcjonujące zatrudnienie bez problemu (...).

(...) Staram się zdobyć jak najwięcej doświadczenia i wiedzy podczas studiów, abym stała się osobą bardziej atrakcyjną na rynku pracy (...).

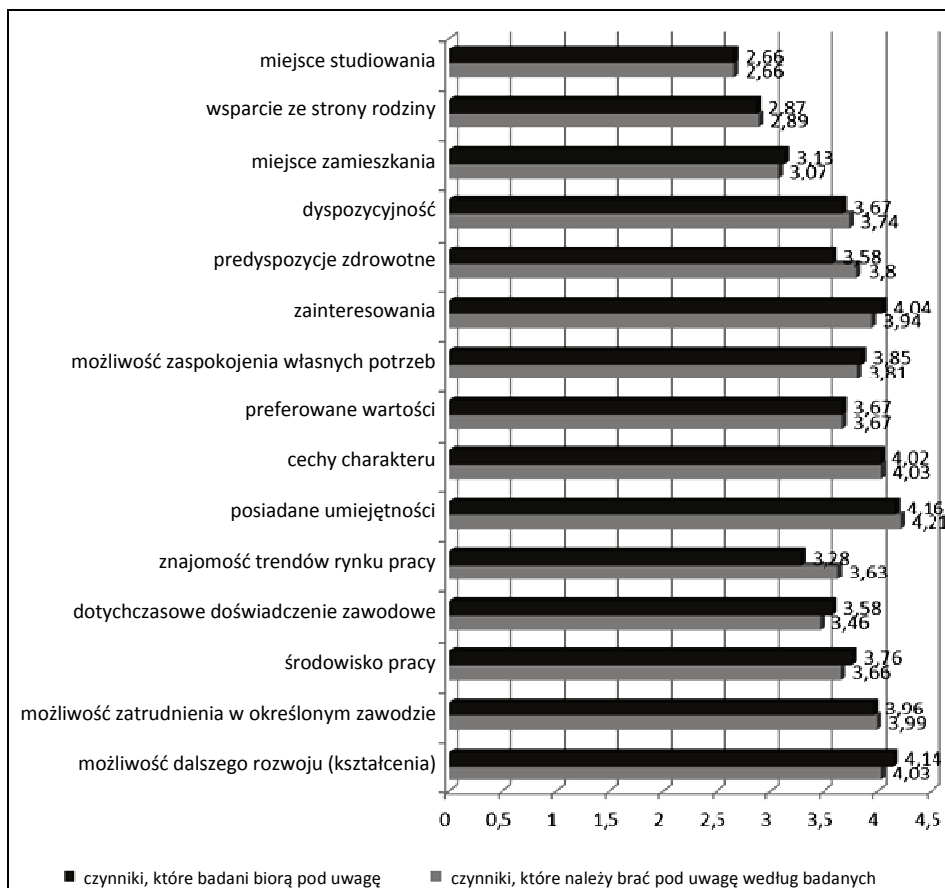
(...) Ponieważ konkurencja na rynku jest duża, a mój kierunek wymaga ciągłego doszkalania i specjalizowania się w wykonywanym zawodzie (...).

(...) Bo zależy mi na mojej przyszłości (...).

(...) Bo chciałabym w przyszłości zapewnić sobie stabilność finansową przy jednoczesnym spełnieniu zawodowym (...).

Wypowiedzi ankietowanych nieplanujących kariery zawodowej w zdecydowanej mierze wskazują na brak wiedzy i umiejętności w tym zakresie lub też na odroczenie tej aktywności w czasie. Respondenci stwierdzają:

- (...) *Bo nie wiem jak (...).*
- (...) *Bo nie bardzo wiem jak to zrobić (...).*
- (...) *Nie jestem uświadomiona w tym, że można planować swoją karierę zawodową (...).*
- (...) *Na razie nie, najpierw chcę skończyć szkołę (...).*
- (...) *Na razie nie, chcę skończyć studia inżynierskie i zacząć magisterskie (...).*
- (...) *Nie planuję, bo od moich planów dużo nie zależy (...).*



Ryc. 14. Ocena kryteriów planowania kariery zawodowej. Źródło: badania własne

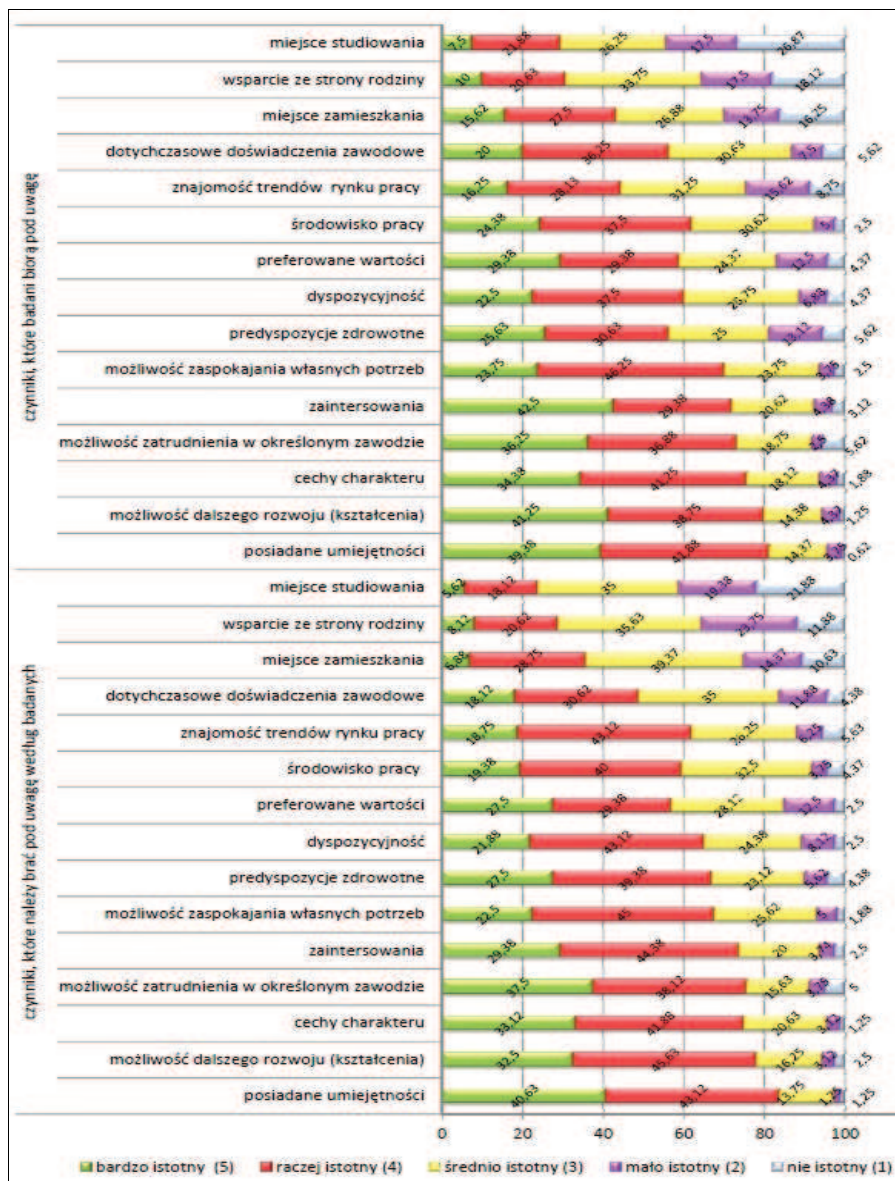
W celu szczegółowego zapoznania się z problematyką związaną z planowaniem kariery zawodowej przez studentów przeanalizowano również kryteria planowania kariery. Analiza dotyczyła znajomości owych kryte-

riów, jak również stosowania się do nich. Kryteria oceniano w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało, iż dany czynnik nie jest istotny w planowaniu kariery zawodowej, a 5 – iż jest bardzo istotny. Jak wskazuje wykres (ryc. 14), nie ma dużej rozbieżności w średnich ocenach czynników odnoszących się do kryteriów, które należy brać pod uwagę przy planowaniu kariery zawodowej, oraz kryteriów, które ankietowani sami uwzględniają. Należy zatem przyjąć, iż studenci uwzględniają czynniki zgodnie z posiadaną wiedzą. Uzyskane wyniki badań pozwalają stwierdzić, że studenci kierują się kryteriami, które sami uznali za istotne. Kryteria planowania kariery można podzielić na zmienne o charakterze wewnętrznym (odnoszące się do możliwości i aspektów zależnych od jednostki), jak i zewnętrznym (czynników, na które jednostka nie ma bezpośredniego wpływu). Do faktorów o charakterze zewnętrznym należy zaliczyć: możliwość znalezienia zatrudnienia w określonym zawodzie, znajomość trendów na rynku pracy, predyspozycje zdrowotne oraz wsparcie ze strony rodziny; pozostałe stanowią przykład czynników o charakterze wewnętrznym.

Z punktu widzenia prowadzonych analiz niezwykle interesujący jest rozkład procentowy wskazanych odpowiedzi. Można zaobserwować przesunięcie i wzrost wartości czynników, które są uwzględniane przez badanych w procesie kreowania swojej przyszłości zawodowej względem czynników, które powinny być w tym aspekcie brane pod uwagę (zob. ryc. 15).

Do czynników bardzo istotnych badani zaklasyfikowali posiadane umiejętności (40,63%), możliwość zatrudnienia w określonym zawodzie (37,50%), cechy charakteru (33,12%) oraz możliwość dalszego rozwoju (32,50%). Badani, planując swoją przyszłość, biorą pod uwagę zainteresowania (42,50%), czego nie wykazali, wybierając czynniki ogólnie istotne; zainteresowania jako czynnik bardzo istotny, który powinien być uwzględniany, wskazało 29,38% badanych. Wzrosło również znaczenie możliwości dalszego rozwoju (41,25%) oraz cech charakteru (34,38%). Zmalała natomiast liczba wskazań w odniesieniu do możliwości zatrudnienia w określonym zawodzie (36,26%) oraz posiadania umiejętności (39,38%). Czynniki nieistotnymi w projektowaniu swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, zarówno ogólnie, jak i w odniesieniu do aktywności własnej, w opinii badanych są: miejsce studiowania, czyli lokalizacja ośrodka akademickiego (21,88%), wsparcie ze strony rodziny (11,88%) i miejsce zamieszkania (10,63%). Warto wskazać, iż największe rozbieżności wśród wskazań znalazły swoje odzwierciedlenie w ocenie znajomości trendów na rynku pracy. Powinny być one brane pod uwagę według 43,12% badanych, natomiast procent wskazań, odnoszący się do uwzględniania tej zmiennej w osobistych działaniach wolontariuszy, spadł do 28,13%. Podobnie wyniki odnosiły się do predyspozycji zdrowotnych – powinny być istotne według 39,38% badanych, a są uwzględniane przez 30,63% respondentów. Wskazania badanych pozwalają

przypuszczać, że czynniki te mają mniejsze znaczenie niż wcześniej deklarowano. Wyniki prowadzonych analiz potwierdzają znajomość wśród badanych podstawowych czynników istotnych w procesie planowania kariery zawodowej, do których należą między innymi: zainteresowania, umiejętności, uzdolnienia, cechy charakteru, możliwości kształcenia, trendy na rynku pracy (Breś 2013).



Ryc. 15. Czynniki ważne w procesie planowania kariery. Źródło: badania własne

Zgromadzony materiał badawczy pozwala stwierdzić, iż badani są świadomi istnienia szeregu czynników pozwalających efektywnie planować karierę zawodową. Znajomość i wiedza w odniesieniu do danego czynnika przekłada się na jego stosowanie w procesie kierowania własną przyszłością edukacyjno-zawodową. Ponadto należy zauważyć, że czynniki bardzo istotne, uwzględniane przez samych respondentów, takie jak: posiadane umiejętności, możliwość dalszego rozwoju i kształcenia, zainteresowania oraz cechy osobowościowe, mają charakter wewnętrzny. Potwierdza to tezę o indywidualizacji procesu myślenia i działania w obszarze kreowania przyszłości edukacyjno-zawodowej oraz samorozwoju i samodoskonalenia (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 168). Niezmiernie istotna na tle rozważań nad czynnikami wpływającymi na planowanie kariery zawodowej jest również forma, jaką to planowanie przybiera. Przyjmując, iż planowanie kariery jest formą rozwoju zawodowego (Czarnecki 1985), należy dokonać klasyfikacji wspomnianych form. Aktywność i zróżnicowanie form rozwoju zawodowego badanych studentów-wolontariuszy przedstawiono poniżej (tab. 21).

Tabela 21. Formy rozwoju zawodowego badanych studentów. Źródło: badania własne

Praktyki wpisane w program studiów	57,50%
Praktyki ponadprogramowe	18,75%
Staż	14,38%
Rozmowy z doradcą zawodowym	6,25%
Podjęty drugi kierunek	16,88%
Przynależność do koła naukowego	33,75%
Szkolenia, kursy	31,25%
Programy stypendialne na uczelni	1,88%
Praca w trakcie studiów	20,00%
Wolontariat	75,63%
Inne	3,75%

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Ponad 3/4 badanych traktuje swoją aktywność wolontariacką jako formę rozwoju zawodowego, w dalszej kolejności znalazły się praktyki wpisane w program studiów, przynależność do kół naukowych oraz kursy i szkolenia. Ankietowani uczestniczyli w kursach i szkoleniach zawodowych lub rozwijających ich zainteresowania; do najczęściej wskazywanych należały kursy psychologiczno-pedagogiczne i specjalistyczne (praca z dzieckiem z FAS, metoda ruchu rozwijającego Weroniki Sherborne, metoda klanzy, ję-

zyk migowy itp.). Wysoka liczba wskazań jest odzwierciedleniem aktywności i potrzeb wolontariuszy, którzy współpracują z bardzo zróżnicowanymi grupami beneficjentów. Respondenci uczestniczyli również w kursach wychowawczy kolonijnego, w kursach rozbudowujących warsztat metod pracy z dzieckiem (gry i zabawy, organizacja czasu wolnego). Należy podkreślić, że wśród kursów i szkoleń znalazły się również szkolenia z zakresu rozwijania umiejętności miękkich, autoprezentacji, komunikacji interpersonalnej oraz szeroka gama szkoleń związanych z podjętą aktywnością wolontariacką. Najniższy procent wskazań uzyskały programy stypendialne na uczelni (tylko 3 osoby skorzystały z możliwości wyjazdu – jedna w ramach programu Sokrates, dwie nie wskazały nazwy) oraz rozmowa z doradcą zawodowym.

Problematyka związana z planowaniem kariery zawodowej jest niezwykle wielopłaszczyznowa i zróżnicowana pod względem czasowym. Umiejętność myślenia perspektywicznego i strategicznego przejawia się w tworzeniu pewnej wizji przyszłości, uwzględniającej czynniki niepewne i nieznanne, wyznaczające kierunek określonych działań (Penc 1994, s. 63), co niewątpliwie jest istotnym elementem planowania kariery zawodowej. Dlatego też niezmiernie ważną kwestię, na tle prowadzonych eksploracji badawczych, stanowią plany badanych po ukończeniu nauki.

Tabela 22. Przewidywane działania badanych po ukończeniu studiów. Źródło: badania własne

Chcę pracować w firmie/instytucji związanej z kierunkiem studiów	73,13%
Chcę pracować w firmie/instytucji nie związanej z kierunkiem studiów	8,75%
Chcę założyć własną działalność gospodarczą	21,88%
Zamierzam wyjechać za granicę i tam szukać pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów	8,75%
Zamierzam wyjechać za granicę i tam szukać pracy niezwiązanej z ukończonym kierunkiem studiów	3,13%
Zamierzam wrócić do rodzinnego miasta (w przypadku podjęcia studiów poza miejscem zamieszkania)	1,88%
Rozpocznę inne/kolejne studia	15,00%
Inne	7,50%

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Jak wynika z powyższej tabeli, badani mają określone plany co do swojej przyszłości po ukończeniu studiów. Zdecydowana większość pragnie podjąć pracę w obszarze firm i instytucji związanych z ukończonym kierun-

kiem studiów. Niespełna 22% badanych planuje założyć własną działalność gospodarczą, natomiast 15% respondentów zamierza kontynuować edukację i rozpocząć inne lub kolejne studia. W kategorii inne badani wskazali: chęć pozostania na uczelni, podjęcie cyklu specjalistycznych szkoleń, założenie stowarzyszenia lub brak planów.

Podsumowując przedstawione wyniki badań dotyczące konieczności planowania kariery zawodowej przez studentów, a także form, jakie te działania przyjmują, można stwierdzić że:

- Respondenci widzą konieczność i zasadność planowania kariery zawodowej ze względu na dynamizm zmian zachodzących na rynku pracy, wzrastającą konkurencję między kandydatami do pracy. Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej stwarza możliwość dostosowania się do oczekiwań pracodawców, daje poczucie bezpieczeństwa oraz szansę samopoznania. Pozwala również eksplorować rynek, weryfikować podjęte decyzje edukacyjno-zawodowe. W opinii respondentów umiejętne planowanie kariery zwiększa satysfakcję z wykonywanej pracy. O dużym znaczeniu projektowania przyszłości zawodowej świadczy fakt, że 76,25 % badanych planuje swoją karierę zawodową.

- Badani w zakresie planowania kariery zawodowej dostrzegają konieczność uwzględniania między innymi takich czynników jak: zainteresowania, możliwości dalszego rozwoju, cechy charakteru i posiadane umiejętności. Jednakże należy podkreślić, że ich wartość wzrasta w odniesieniu do kreowania własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

- Najpopularniejszą formą rozwoju zawodowego badanych, oprócz aktywności wolontariackiej, są praktyki wpisane w program studiów, przynależność do kół naukowych oraz kursy i szkolenia.

- Zdecydowana większość badanych po zakończeniu edukacji na określonym etapie chciałaby pracować w instytucji czy organizacji, której profil i zakres działalności jest zgodny z kierunkiem ukończonych studiów.

5.2.2. Aktywność wolontariacka badanych

Jak już wcześniej przedstawiono, działalność wolontariacka jest szczególnym rodzajem aktywności, opartym na bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem, na dobrowolności i braku wynagrodzenia. Podejmując rozważania dotyczące wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej studentów, należy przedstawić szeroki zakres działalności wolontariuszy oraz korzyści z niego wynikające. Jest to niezwykle istotne w związku z próbą analizy tego zjawiska. Dla badanych wolontariat jest przede wszystkim formą spędzania w sposób efektywny czasu wolnego, o czym świadczą następujące wypowiedzi:

(...) To forma samorealizacji – poprzez pomaganie innym w mniejszym lub większym stopniu zaspokajająca własne ambicje. Jest to także forma aktywnego spędzania czasu wolnego, dająca mnóstwo satysfakcji, że można komuś pomóc i przy tym bardzo dobrze się bawić i czuć. To przede wszystkim niesamowita dawka pozytywnej energii, budująca nasze samopoczucie, dzięki temu mamy chęć do działania i pomagania innym (...).

(...) Wolontariat to przede wszystkim możliwość otwarcia siebie na innych, ale i czerpania od nich wiedzy, umiejętności i dobrego słowa. To szansa, którą możemy wykorzystać dla własnego rozwoju, a przez którą możemy jednocześnie pomagać innym ludziom (...).

(...) Wolontariat pozwala nam zagłębić się w takie aspekty zawodu, do których studia nas nie przygotowują (...).

Wolontariat definiowany jest również przez pryzmat szans i możliwości, jakie stwarza osobom świadczącym usługi w jego zakresie, o czym świadczą poniższe wypowiedzi:

(...) To nie tylko pomoc placówkom czy organizacjom, ale także podniesienie swoich kwalifikacji, umiejętność pracy w grupie, możliwość poznania ciekawych ludzi (...).

(...) To praca bez wynagrodzenia, dzięki której mamy możliwość zapoznania się ze specyfiką danej pracy oraz nawiązania cennych kontaktów na przyszłość (...).

(...) Niesamowita przygoda, połączenie przyjemnego z pożytecznym. Możliwość zdobycia cennych umiejętności, wiedzy oraz poznania niesamowitych ludzi (...).

(...) Wolontariat to możliwość robienia tego, co się lubi, bez konieczności przechodzenia formalności, które są przy ubieganiu się o pracę, tam spotyka się innych ludzi podobnych do siebie, którzy też są w wolontariacie w wyniku pasji. W takiej grupie dobrze się pracuje, są to ludzie chętni i znający się na danym temacie (...).

(...) Prawdziwy wolontariat i jedyny dopuszczalny przeze mnie to wolontariat „merytoryczny”, czyli taki, podczas którego zdobywam umiejętności, uczę się, zbieram doświadczenie, nawiązuję kontakty, taki, w którym mogę poczuć się jak w pracy, daje on mi jej symulację, pokazuje jak mogłabym pracować w przyszłości. Nie uznaję wolontariatu „technicznego” opartego na zawieszaniu plakatów i sprzątaniu (...).

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego wyselekcjonowano cechy charakterystyczne definicji podawanych przez respondentów. Wolontariat według badanych ma następujący zestaw cech, powtarzający się w wielu opisach:

- bezinteresowne działanie na rzecz innych, działanie na rzecz społeczeństwa, instytucji czy organizacji, za które nie jest oczekiwane wynagrodzenie;

- konstruktywne wykorzystanie czasu wolnego (zwłaszcza studenckiego);
- pomoc innym ludziom, instytucjom lub zwierzętom;
- bezpłatna praca wykonywana z własnej woli;
- szansa na poznanie nowych ludzi, możliwość zdobycia doświadczenia, początek pracy zawodowej, forma edukacji i podnoszenia kwalifikacji;
- forma spędzania czasu, która stwarza możliwość samorozwoju i nabycia różnych umiejętności (np. zarządzania zespołem lub projektem);
- dzielenie się swoimi umiejętnościami, doświadczeniem i wiedzą;
- sprawdzenie siebie, pokonywanie barier;
- praca z drugim człowiekiem: dzieckiem, dorosłym, osobą chorą;
- propagowanie postawy prospołecznej, sposób życia;
- duchowa satysfakcja, forma samorealizacji, aktywność pozwalająca odczuć bycie potrzebnym drugiemu człowiekowi;
- ważny element rozwoju osobistego, dający możliwość kształtowania charakteru.

Nieliczni ankietowani zdefiniowali zjawisko wolontariatu jako „miejsce” lub przestrzeń stworzone przez ludzi dla ludzi, w którym można otworzyć się na potrzeby drugiego człowieka, zdobyć cenne doświadczenie. Powyższe wskazania zawierają w sobie wszystkie cechy charakterystyczne dla obowiązującej w Polsce definicji wolontariatu, a mianowicie: dobrowolność, bezpłatność oraz wychodzenie poza kręgi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie. Pozwala to domniemywać, iż badani studenci mają pełną świadomość charakterystyki i specyfiki podejmowanej aktywności.

Kwestią niezwykle istotną w związku z poruszaną tematyką są przyczyny podejmowania aktywności wolontariackiej przez badanych. Jak już zostało to wcześniej przedstawione, złożoność problematyki związanej z motywacją uniemożliwia stworzenie zamkniętej listy zmiennych. Ponadto determinanty angażowania się w działalność o charakterze wolontariackim nie mają charakteru uniwersalnego, są specyficzne dla danej jednostki, wynikają z jej potrzeb i doświadczeń. Badani wskazują edukacyjno-praktyczny charakter świadczenia usług wolontariackich, oparty o zdobywanie nowych umiejętności i doświadczenia. Ankietowani angażują się w wolontariat w związku z chęcią poznania nowych ludzi, jak i pragnieniem pomocy potrzebującym. W kategorii „inne” ankietowani wskazali zachęcenie przez znajomych, tradycje rodzinne, przypadek.

Jak przedstawia tabela 23, największa liczba wskazań odnosi się do korzyści własnych wolontariuszy, wskazanych jako: chęć zdobycia nowych umiejętności (57,50%), doświadczenia (51,88%), poznania nowych ludzi (51,25%), pomocy innym (47,50%) i własnej satysfakcji (43,75%). Wyniki te

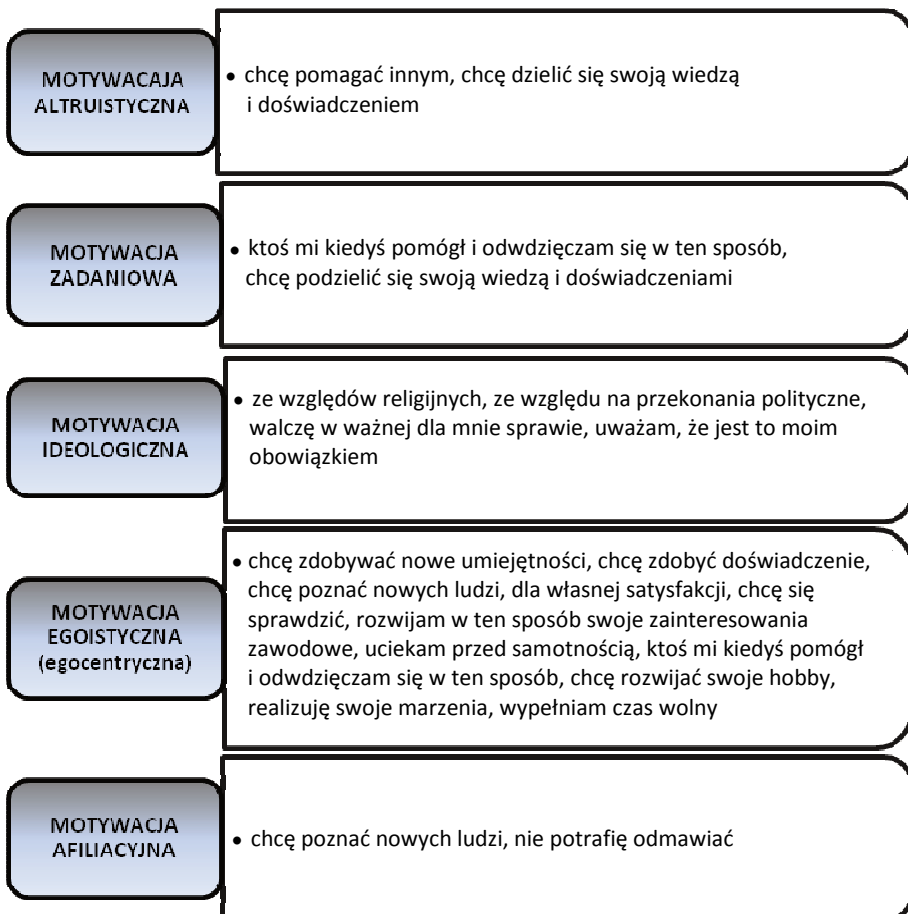
Tabela 23. Motywy podejmowania aktywności wolontariackiej badanych. Źródło: badania własne

Chcę zdobyć nowe umiejętności	57,50%
Chcę zdobyć doświadczenie	51,88%
Chcę poznawać nowych ludzi	51,25%
Chce pomagać innym/potrzebującym	47,50%
Dla własnej satysfakcji	43,75%
Chcę się sprawdzić	38,75%
Rozwijam w ten sposób swoje zainteresowania zawodowe	25,00%
Chcę podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem	21,88%
Chcę doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe	18,13%
Chcę rozwijać swoje hobby (zainteresowania pozazawodowe)	16,88%
Daje mi to możliwość realizowania moich marzeń	16,25%
Wolontariat pozwala mi wypełnić wolny czas, jaki posiadam	13,75%
Pozwoli mi to w wyborze przyszłego zawodu	9,38%
Walczę w ważnej dla mnie sprawie	6,88%
Uciekam przed samotnością	4,38%
Ktoś mi kiedyś pomógł i odwdzięczam się w ten sposób	4,38%
Uważam, że jest to moim obowiązkiem	4,38%
Ze względów religijnych	3,75%
Nie potrafię odmawiać	3,75%
Inne	3,75%
Ze względu na przekonania polityczne	0,63%

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

potwierdzają poglądy cytowanych już autorów (Tokarski 2008, s. 128-129; Wyszynska 2008, s. 205) w odniesieniu do interesowności podejmowanych działań wolontariackich, przybierających kształt satysfakcji, samorealizacji, nowych znajomości i zdobywania doświadczenia. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, iż wolontariat jest traktowany przez badanych nie tylko jako forma pomocy, ale przede wszystkim sposób zdobywania doświadczenia, umiejętności (Olubiński 2005, s. 47) oraz samorealizacji i rozwoju (Knop 2010, s. 27). Również badania J. Przewłockiej (Przewłocka 2011a, s. 18) wskazują, iż wykonywanie świadczeń wolontariackich sprawia wolontariuszom przyjemność, co przekłada się na poczucie własnej wartości i sa-

tysfakcję. Wyniki eksploracji badawczych potwierdzają również założenia teorii motywacji Maslowa i Ingleharta, wskazujące na chęć zaangażowania w aktywność o charakterze wolontariackim w momencie zaspokajania podstawowych potrzeb biologicznych i postmaterialistycznych. W procesie analizy motywów badanych wolontariuszy posłużono się klasyfikacją, do której odwołuje się Z. Tokarski (Tokarski 2008, s. 128), pozwalającą dokonać systematyzacji w odniesieniu do źródeł poszczególnych motywów. Przyjmując definicję poszczególnych motywacji; altruistycznej, zadaniowej, ideologicznej, egoistycznej (egocentrycznej) i afiliacyjnej, dokonałam podziału wskazanych przez badanych przyczyn podjęcia aktywności wolontariackiej, co prezentuje poniższa rycina.



Ryc. 16. Klasyfikacja motywów badanych studentów-wolontariuszy. Źródło: badania własne

Prowadzone analizy potwierdzają polimotywacyjny mechanizm warunkujący angażowanie się w działalność wolontariacką (Tokarski 2008, s. 129), ta sama zmienna może mieć różne źródło (zob. ryc. 16). Przyczyną zaangażowania się w działalność o charakterze społecznym, wolontariackim nie można wiązać z pojedynczym motywem. W przypadku badanej grupy studentów-wolontariuszy przeważa motywacja o charakterze egoistycznym (egocentrycznym), szczególnie w odniesieniu do możliwości nabywania kompetencji i doświadczenia, jakie stwarza świadczenie usług wolontariackich. Motywacja egoistyczna (egocentryczna) uwarunkowana jest również etapem rozwojowym (Super 1981; Ginzberg 1984), na którym znajdują się respondenci, charakteryzującym się podejmowaniem licznych prób zaznajamiania się z zawodem, a także poznawaniem siebie, swoich możliwości i ograniczeń. Podejmując rozważania dotyczące uwarunkowań wpływających na chęć zaangażowania się jednostki w pracę o charakterze wolontariackim, należy zwrócić uwagę na ocenę tego typu aktywności przez najbliższe otoczenie wolontariusza. Grupa społeczna, w której socjalizuje się jednostka, ma duży wpływ na decyzje przez nią podejmowane. Tradycje zachowań prospołecznych w rodzinie mogą determinować proces angażowania się w pomaganie innym (Kanios 2010, s. 97). Wsparcie ze strony najbliższych należy niewątpliwie do czynników sprzyjających podejmowaniu aktywności w charakterze wolontariusza. Respondenci wskazywali na opinie dwóch grup społecznych (rodzina, znajomi), które wywierają największy wpływ na zachowanie jednostki, w odniesieniu do angażowania się w działalność wolontariacką.

Tabela 24. Ocena aktywności wolontariackiej badanych przez rodzinę i znajomych. Źródło: badania własne

Opinia	Rodzina	Znajomi
Oceniają to bardzo dobrze, wspierają mnie	71,88%	56,88%
Jest im to obojętne	23,12%	32,50%
Uważają to za stratę czasu	5,00%	10,62%

Jak wskazuje zgromadzony materiał badawczy, grupy społecznie znaczące dla wolontariuszy dobrze oceniają zaangażowanie w świadczenie usług wolontarystycznych przez badanych, przez co motywują ich do dalszego działania. Zastanawiającym jest jednak fakt, iż większy odsetek osób uważających wolontariat za stratę czasu znajduje się wśród znajomych badanych (10,63%), czyli ludzi młodych, którzy nie mają negatywnych do-

świadczeń związanych ze świadczeniem prac społecznych na rzecz państwa, co mogłoby być źródłem negatywnych ocen w rodzinie, w związku z doświadczeniem przez jej starszych członków polityki społecznej Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Kontynuując rozważania w obszarze aktywności wolontariackiej badanych, poddano analizie relację między świadczeniem usług wolontariackich a życiem osobistym. Wolontariat jako jedna z aktywności człowieka może mieć wpływ na jego życie osobiste. Jak już zostało wcześniej wyartykułowane, wolontariat to unikatowa szansa rozwoju, umożliwiająca zdobycie doświadczenia, pozwalająca kształtować cechy charakteru oraz poznawać nowych ludzi. Wypowiedzi badanych wskazują na wielowymiarowy zakres wpływów aktywności wolontariackiej w obszarze życia prywatnego badanych, co odzwierciedla się w ich wypowiedziach:

(...) Stałam się bardziej otwarta na nowe znajomości, pewna siebie i umocniłam mnie w dążeniu do wyznaczonych celów (...).

(...) Stałam się pewniejsza siebie i nabrałam dystansu do rzeczywistości (...).

(...) Mam więcej znajomych i przyjaciół (...).

(...) Ukierunkował mnie, pokazał co chcę w życiu robić i czy sobie z tym poradzę, dzięki niemu mam fundację, z którą wiąże swoją przyszłość (...).

(...) Jestem bardziej otwarta, potrafię zorganizować swoją pracę oraz innych, nauczyłam się pracy w grupie (...).

(...) Jestem odważniejsza, nie boję się wystąpień publicznych, łatwiej nawiązuję kontakty, pozbyłam się bariery językowej, wiem już, że nie wszyscy mówią perfekcyjnie po angielsku (...).

(...) Kontakt z umierającymi dziećmi daje do myślenia. Bardziej szanuję życie, cieszę się każdą chwilą daną mi tu na ziemi (...).

(...) Wolontariat rozwinął moje umiejętności w związku z zarządzaniem czasem, projektem i grupą. Poznałam wielu interesujących ludzi z pasją (...).

Zmiany, jakie zaszły w życiu badanych, dotyczą przede wszystkim ich cech charakteru, poszerzenia umiejętności i możliwości poznania nowych ludzi (niejednokrotnie podobnych do siebie), z którymi nawiązali przyjaźnie. Udział w wolontariacie zwiększył pewność siebie badanych, podniósł ich poziom samooceny i pozwolił doświadczyć nieznanych dotąd emocji. Ankietowani w ramach świadczonych usług podejmowali współpracę z różnymi placówkami, w różnych środowiskach. Aktywność wolontariacka pozwoliła dostrzec sens podejmowanych działań, przez co zwiększyła się chęć pomagania. Z drugiej strony, zyskali świadomość, iż oni także mają do kogo zwrócić się o pomoc, jeśli zaszłaby taka konieczność, poczucie, że mają wsparcie. Świadczenie usług wolontariackich umożliwiło także wypełnienie pozostającego w dyspozycji czasu wolnego w sposób efektywny i satysfak-

cjonujący. Badani podkreślili również możliwość oderwania się od codziennej rutyny. Ponadto pojawiały się wspomniane już wcześniej czynniki związane ze zwiększeniem doświadczenia, potwierdzeniem lub zmianą dotychczasowych wyborów edukacyjno-zawodowych. Za niewątpliwie pozytywne zmiany wolontariusze uznali zwiększenie swojej otwartości, samodzielności, odpowiedzialności, wrażliwości i nowego (niestereotypowego) spoglądania na problemy, jak również lepszą organizację czasu. Świadczenie usług wolontariackich pozwoliło respondentom rozwinąć lub odnaleźć pasję i zainteresowania. Opinie badanych wolontariuszy potwierdzają wyniki badań w odniesieniu do zmian w trzech zakresach (Naumiuk 2003, s. 184–187): umiejętności związanych z komunikacją społeczną, otwartości połączonej z budowaniem cech osobowych, najczęściej związanych z przelamywaniem swoich słabości i przekraczaniem barier oraz podniesieniem samooceny, jak również umiejętności technicznych, czyli obsługi specjalistycznych urządzeń i programów. Decydując się na podjęcie określonej działalności, jednostka wiąże z nią określone oczekiwania, dlatego też czynnikiem wartym przeanalizowania oprócz motywów są również nadzieje wolontariuszy związane z udziałem w danej akcji, kampanii, programie czy projekcie.

Tabela 25. Oczekiwania badanych związane z udziałem w akcji, kampanii lub projekcie.
Źródło: badania własne

Zwiększenie swojego doświadczenia	73,13%
Poznanie nowych ludzi	44,38%
Nabywanie nowych umiejętności	28,75%
Zwiększenie swojej wiedzy	20,00%
Szybsze znalezienie pracy	13,75%
Zaświadczenie o udziale	11,25%
Uznanie ze strony innych	10,63%
Inne	4,38%
Nie oczekuję niczego	3,75%

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, iż badani wolontariusze-studenci głównie oczekują nabycia umiejętności miękkich, do których należy zaklasyfikować umiejętności interpersonalne, komunikacyjne i organizacyjne, przywódcze, menadżerskie. Liczba wskazań potwierdza egoistyczny (egocentryczny) charakter motywacji badanych (por. ryc. 16). W odniesieniu do wiedzy, badani wskazywali związek

między chęcią uzyskania specjalistycznej wiedzy a podejmowaną aktywnością wolontariacką. Wolontariusze w celu efektywnego wykonywania swoich obowiązków pragnęli zwiększyć zasób informacji specjalistycznych, co przełoży się na wartościowe i użyteczne świadczenie pracy. Wskazania badanych odnoszące się do zwiększania zasobu wiedzy wynikają z ich świadomości co do poziomu odpowiedzialności, jaką obarczone jest świadczenie pomocy na rzecz drugiego człowieka i konieczności nieustającej w związku z tym edukacji.

Niezwykle istotnym aspektem, dotyczącym oczekiwań co do świadczonej pomocy, który również poddano analizie, jest zgodność podjętej aktywności wolontariackiej badanych studentów-wolontariuszy z jej wyobrażeniem. Zdecydowana większość badanych (79,38%) wskazała zgodność wyobrażeń dotyczących świadczenia usług wolontariackich ze stanem faktycznym. Pragnę podkreślić, iż badani wolontariusze, oceniający wolontariat jako niezgodny z ich wyobrażeniami (20,63%), dali temu pozytywny wydźwięk, gdyż w uzasadnieniu opisywali swoje pozytywne zaskoczenie świadczeniem usług wolontariackich. Jak podkreślili respondenci, rzeczywistość przerosła ich oczekiwania w odniesieniu do wykonywanych działań. Pozytywnie oceniono rzeczowość wykonywanych prac, możliwość rozwoju swoich zainteresowań i wielość korzyści płynących ze świadczenia usług wolontarystycznych. Rozczarowanie natomiast wynikało według badanych głównie z braku organizacji pracy wolontariuszy oraz przydzielania im mało istotnych zadań i obowiązków, co zostało potwierdzone przy definiowaniu czynników demobilizujących. Zgromadzony materiał empiryczny wskazuje na pojawianie się barier, których wolontariusze nie mogli przezwyciężyć, na przykład braku akceptacji otoczenia. Ponadto wolontariusze wskazali brak docenienia ich pracy i włożonego wysiłku, jak również znikomy wpływ na realizowane zadania. Wyniki potwierdzają dotychczasowe badania, odnoszące się do braku poczucia przynależności do organizacji, znikomego wpływu na jej funkcjonowanie, co w konsekwencji również powoduje spadek zaangażowania w działalność o charakterze prospołecznym (Kanos 2010, s. 130). Na ocenę zgodności wyobrażeń ma również wpływ wybór placówki czy organizacji, na rzecz której świadczone są usługi wolontarystyczne, bowiem każda placówka ma charakterystyczny dla siebie sposób postępowania czy delegowania zadań, jak również przepisy regulujące jej funkcjonowanie oraz określonych beneficjentów. Interesujące z punktu widzenia prowadzonych analiz wydało się wskazanie przez badanych korzyści wynikających zarówno dla samych wolontariuszy, jak i organizacji ze świadczenia usług wolontarystycznych, pomimo wskazanych czynników demobilizujących.

Tabela 26. Korzyści wynikające ze świadczenia usług wolontariackich. Źródło: badania własne

Korzyści	Wskazania [%]
Poznałem/łam nowych ludzi	35,63
Nauczyłem/łam się współpracować z innymi	33,75
Zdobyłem/łam doświadczenie w interesującej mnie dziedzinie	33,13
Jestem bardziej odpowiedzialny/a	24,38
Nauczyłem/łam się cierpliwości	23,13
Wolontariat dał mi poczucie samospelnienia, samorealizacji	21,88
Możliwość realizowania własnych pomysłów	20,00
Jestem zauważany/a przez swoją aktywność	19,38
Jestem bardziej samodzielny/a	15,63
Nauczyłem/łam się szybkiego podejmowania decyzji	11,88
Mam możliwość rozwijania własnych zainteresowań (poza zawodowych)	11,25
Pracuję z praktykami i doświadczonymi specjalistami w konkretnych dziedzinach	11,25
Podróże, wyjazdy	10,00
Zwrot poniesionych kosztów	5,00
Nauczyłem/łam się być bardziej asertywny/a	4,38
Inne	2,50
Możliwość odbycia praktyk tam, gdzie chcę	1,88
Nauczyłem/am się obsługi specjalistycznych urzędzeń i programów	1,25

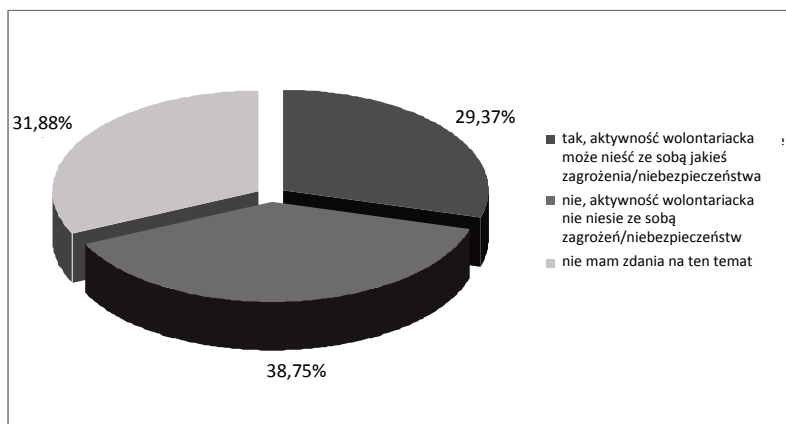
* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Dane procentowe umieszczone w tabeli 26 jasno wskazują, iż do trzech głównych korzyści badani studenci-wolontariusze zaklasyfikowali możliwość poznania nowych ludzi, nauczenie się współpracy z innymi oraz zdobycie doświadczenia w interesującej ankietowanych dziedzinie. Dalsze wskazania badanych podkreślają osobowotwórczy charakter działalności wolontariackiej (Ciesiołkiewicz 2002, s. 10). Badani podkreślili, iż stali się bardziej odpowiedzialni, samodzielni i cierpliwi, co potwierdza wpływ aktywności wolontariackiej na kształtowanie cech charakteru i samooceny (Broniecka, 2009, s. 89). Ponadto warto zauważyć, iż w opinii badanych korzyścią wynikającą z aktywności wolontariackiej jest bycie zauważonym przez swoją aktywność, co niewątpliwie jest formą wypromowania siebie.

Oprócz wskazanych pozytywnych stron współpracy dla samego wolontariusza, ankietowani dostrzegają korzyści dla organizacji czy instytucji współpracującej. Respondentów poproszono, aby zidentyfikowali profity, jakie według nich uzyskuje organizacja, która współpracuje z wolontariuszem. Ocena korzyści dotyczyła holistycznej oceny funkcjonowania placówki czy organizacji. Do głównych korzyści instytucji czy organizacji współpracujących z wolontariuszami w opinii badanych wolontariuszy należy pozyskanie ludzi chętnych do współpracy, chcących coś zmienić lub poprawić bez oczekiwania w zamian wynagrodzenia. Najczęściej o podjęciu współpracy w tym przypadku decyduje poczucie misji lub wspólne dobro. Drugim atutem jest niewątpliwie pomysłowość i kreatywność wolontariuszy w związku faktem, iż pochodzą oni głównie ze środowiska zewnętrznego organizacji. Nie myślą szablonowo według polityki firmy i nie korzystają z dotychczas stosowanych przez nią wzorów postępowania. Potrafią wyjść poza utarte schematy, przez co organizacja uczy się również elastycznego działania. Trzecim czynnikiem jest zwiększona efektywność działań danej organizacji poprzez wzrost liczby osób aktywnych, ale przede wszystkim przez wspomnianą motywację wolontariuszy. Wyniki badań potwierdzają, że wolontariusze popularyzują działalność określonych inicjatyw instytucji i organizacji, zwiększają poprzez swoje działania zaufanie społeczne w stosunku do instytucji oraz wpływają na wizerunek organizacji (Tokarz, Zimorowska 2007, s. 8-9). Ponadto umacniają w społeczeństwie przekonanie o potrzebie funkcjonowania organizacji III sektora, budują wizerunek otwartej na społeczne potrzeby instytucji oraz przede wszystkim wspomagają jej działalność we wszystkich obszarach (Roguska 2010, s. 39).

Na podstawie przeprowadzonych analiz można potwierdzić, że wolontariusze stanowią źródło sił organizacji (Ochman, Jordan 1997b), ponieważ odgrywają ważną rolę w kontekście funkcjonowania całej organizacji, począwszy od planowania, poprzez ustalenie celów, definiowanie problemów, wdrażanie koncepcji, określanie możliwych konsekwencji, do wykonywania określonych działań i ich kontroli. Rozpatrując zagadnienia związane z wolontariatem, należy również uwzględnić możliwość wystąpienia różnego rodzaju zagrożeń lub niebezpieczeństw. Aktywność wolontariacka świadczona jest na rzecz różnych beneficjentów i w różnych placówkach, co może generować sytuacje trudne i niebezpieczne.

Rycina 17 wyraźnie ilustruje, że odpowiedzi respondentów są zbliżone wartościowo. Natomiast swobodne wypowiedzi ankietowanych wskazują na zróżnicowanie w obszarze niebezpieczeństw. Badani wskazują, iż zagrożenia mogą wynikać z zadań realizowanych przez wolontariuszy, ale także zachowań i postaw ich podopiecznych, o czym zaświadcza poniższe wypowiedzi:



Ryc. 17. Aktywność wolontariacka a zagrożenia z niej wynikające. Źródło: badania własne

(...) Praca w środowisku patologicznym (...).

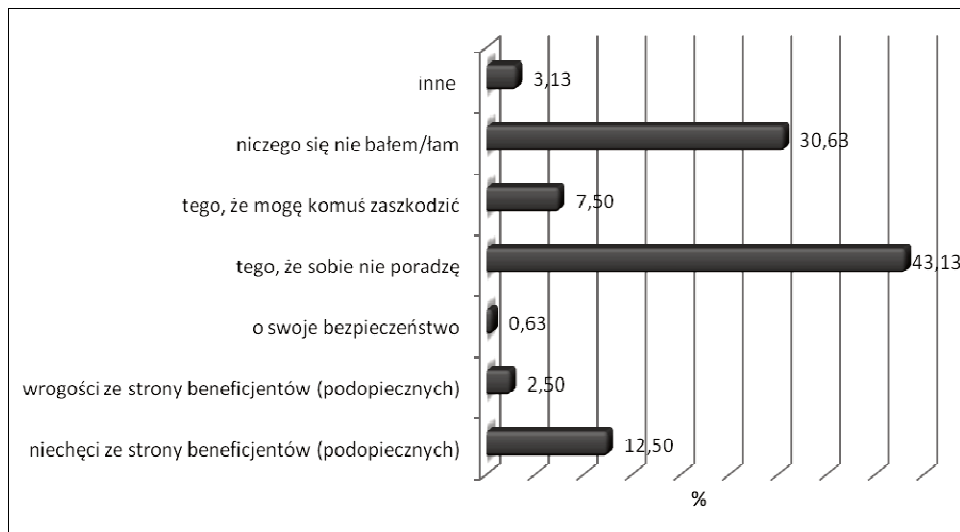
(...) Wolontariat może prowadzić do uzależnienia się od pomocy (społecznej), ale też może prowadzić do popadania w pychę i pomagania dla poklasku i sławy (...).

(...) Czasem zagrożenie stwarzają osoby, którym pomaga się, wykorzystując wolontariuszy do własnych celów (...).

(...) Niebezpieczeństwo podczas wyjazdów zagranicznych, obszary objęte konfliktami zbrojnymi, to realne zagrożenie życia (...).

Do zagrożeń i niebezpieczeństw związanych z pracą w charakterze wolontariusza badani zaliczyli: traumatyczne doświadczenia w postaci zetknięcia się z dysfunkcjami (patologiami) i biedą w określonym środowisku, agresją ze strony beneficjentów, zarówno werbalną, jak i fizyczną. Stopień zagrożenia zależy od typu placówki, w której świadczenie jest wykonywane (np. charakter terapeutyczny, resocjalizacyjny czy wychowawczy). Zachowania beneficjentów mogą być trudne do przewidzenia. Badani wskazali również na nieumiejętność weryfikacji wartości swojej pracy po długoletniej aktywności wolontariackiej oraz możliwość wykorzystywania wolontariuszy przez instytucje lub osoby do własnych celów (interesów). Ankietowani nie mieli na myśli braku asertywności, ale wycenę swojej pracy na wolnym rynku oraz funkcjonujące stereotypy dotyczące ustawicznego angażowania się w udzielanie pomocy. Według badanych społeczeństwo uważa, że jeśli ktoś raz zrobił coś bez wynagrodzenia, będzie robił to zawsze i przyjmuje to charakter powszechnej praktyki. Wskazano również nieprzemyślaną lub źle zorganizowaną aktywność wolontariacką, brak świadomości wolontariuszy co do konsekwencji działań przez nich podejmowanych i brak szacunku dla pracy wolontariuszy. Respondenci wskazali, iż angażowanie się w prace

wolontariackie, przybierające postać rozwiązywania problemów za beneficjentów, może prowadzić do zjawiska wyuczonej bezradności (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009, s. 19), co może spowodować wzrost bierność jednostek korzystających z pomocy w podejmowaniu jakichkolwiek dalszych działań. Niebezpieczeństwa i zagrożenia wskazywane były również w przypadku wyjazdów zagranicznych, w szczególności gdy usługi wolontariackie świadczone są na obszarach objętych konfliktami zbrojnymi, gdzie bezpośrednio zagrożone jest życie wolontariuszy. Niewiele większy procent badanych (38,75%) uważa, że praca wolontariusza nie niesie ze sobą żadnych zagrożeń i nie jest niebezpieczna. Ankietowani wskazywali, iż wolontariat jest pracą jak każda inna (taka sama możliwość wystąpienia zagrożenia) i nie są w stanie wskazać konkretnych przykładów. Dopełnienie rozważań i eksploracji badawczych w obszarze niebezpieczeństw i zagrożeń wynikających ze świadczenia usług wolontarystycznych stanowi analiza obaw wolontariuszy, które towarzyszyły badanym przed podjęciem aktywności wolontariackiej.



* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Ryc. 18. Obawy badanych dotyczące podjęcia aktywności wolontariackiej. Źródło: badania własne

Z powyższego wykresu wynika, że jedna trzecia badanych nie miała żadnych obaw przed realizowaniem świadczeń w charakterze wolontariusza. Największe obawy związane były z własną osobą, ze słabościami, w szczególności możliwością niepodolenia ciężarowi podejmowanego zadania. Drugim powodem okazała się niechęć ze strony beneficjentów, a trze-

ciem możliwość zaszkodzenia podopiecznym. Zaledwie 0,63% ankietowanych obawiało się o swoje bezpieczeństwo. Analizie poddano również charakter obaw badanych, które zakwalifikowano do dwóch grup: zależnych (wewnętrznych) i niezależnych (zewnętrznych) od jednostki. Do pierwszej grupy należy brak umiejętności, możliwość wyrządzenia szkody, jak również brak obaw, natomiast do drugiej grupy niechęć i wrogość beneficjentów, oraz poczucie własnego bezpieczeństwa badanych. Obawy związane z podjęciem aktywności o charakterze wolontariackim mogą wynikać również z obowiązków i zadań, jakie wykonują wolontariusze, które stanowią element niezwykle istotny w kontekście analizowanego zjawiska. Zakres obowiązków wolontariuszy jest niezwykle zróżnicowany zarówno obszaro-
rowo, jak i merytorycznie. Nie można redukować działań wolontariuszy tylko do prac w obrębie pracy socjalnej (Olubiński 2005, s. 48), ponieważ wykraczają one daleko poza obszar oddziaływań socjalno-opiekuńczo-wychowawczych.

Tabela 27. Zakres obowiązków badanych studentów-wolontariuszy. Źródło: badania własne

Prowadzenie zajęć, warsztatów, kursów, szkoleń	45,63%
Organizowanie imprez, spotkań, kampanii, akcji społecznych	33,13%
Pomoc osobom potrzebującym	26,25%
Organizacja imprez okolicznościowych dla podopiecznych	20,63%
Wyjazdy w ramach realizowanej akcji	19,38%
Nadzór nad projektem	15,63%
Promocja organizacji	13,13%
Prace biurowo-administracyjne	11,25%
Zbiórka pieniędzy	10,01%
Prace porządkowe	8,75%
Gromadzenie danych, informacji, wiadomości	8,13%
Poradnictwo, doradztwo, praca ekspercka	8,13%
Inne	8,13%
Opieka nad adresatem akcji	6,88%
Praca w zarządzie, Komitecie, Radzie	5,63%
Naprawa lub odnowa czegoś (urządzeń, budynków...)	1,25%
Demonstracja, pikiet	0,63%

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Zakres obowiązków badanych stanowi odzwierciedlenie charakterystyki placówki, grupy odbiorczej oraz obszarów aktywności badanych. Największy odsetek badanych prowadzi warsztaty, kursy i szkolenia – głównie skierowane do dzieci i młodzieży. Co trzeci wolontariusz w swoich obowiązkach ma pomoc przy organizacji imprez, spotkań, kampanii czy akcji społecznych. Wskazania badanych potwierdzają wyniki analiz uzyskanych przez D. Moroń (Moroń 2009, s. 155) w odniesieniu do logistycznego charakteru powierzanych obowiązków oraz ich fundamentalnego znaczenia dla funkcjonowania całej organizacji czy instytucji. Wyniki uzyskanych badań umacniają również przekonanie, że wolontariusze postrzegani są jako pomocnicy i asystenci (Gočko 2007, s. 363), ponieważ ich obowiązki są równoważne z obowiązkami pracowników pełnoetatowych. Ponadto działania te wymagają od wolontariuszy wiary w ich sens oraz słuszność. Najmniejszy procent badanych natomiast brał udział w demonstracjach i pikietach, renowacji urzędów, budynków lub zbiórkach pieniędzy. Wyniki badań potwierdzają, że zakres działania jest niezwykle zróżnicowany (Eldson, 1998, s. 143), tym samym nie może być utożsamiany wyłącznie ze zbieraniem funduszy czy też pomocą potrzebującym. Niewątpliwie z obszarem podejmowanych czynności i powierzanych obowiązków nierozzerwalnie związany jest zakres odpowiedzialności wolontariuszy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami powinien on być określony w porozumieniu zawierającym między instytucją a wolontariuszem. W przypadku braku określania i uregulowania zakresu odpowiedzialności wolontariusza i instytucji, jeśli jedna ze stron nie wywiąże się z działań lub przyczyni się do powstania uszczerbku na zdrowiu lub mieniu, stosowane są odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, nakładające obowiązek naprawienia szkody lub wykonania pracy ponownie w sposób właściwy (art. 471 K.C.). Poziom odpowiedzialności badanych różnicuje profil działalności placówki oraz beneficjenci. Średnia ocen wśród badanych wyniosła 3,78, a szczegółowe dane prezentują się następująco: całkowitą odpowiedzialność za przebieg działań ponosi 26% badanych, w części odpowiedzialnych jest 37% respondentów, współodpowiedzialni stanowią 28%, niewiele odpowiedzialni 7% i osoby nieponoszące odpowiedzialności za wykonywane obowiązki stanowią 2%.

Podsumowując badania w obszarze aktywności wolontariackiej studentów, można stwierdzić, co następuje:

- Badani, definiując wolontariat, wymieniają jego trzy fundamentalne cechy, do których należą: dobrowolność, bezpłatność i działalność wykraczająca poza relacje rodzinno-koleżeńskie, co pozwala wnioskować o świadomości badanych dotyczącej specyfiki podejmowanej aktywności.
- Motywy badanych wolontariuszy mają w większości źródło i charakter egoistyczny (egocentryczny) i wynikają z chęci samorozwoju, zdobywa-

nia doświadczeń i umiejętności oraz zawierania nowych znajomości. Tym samym potwierdzają teorie motywacji, wskazujące na chęć angażowania w działania prospołeczne w momencie zaspokojenia podstawowych potrzeb jednostki. Ponadto zaangażowanie w tego typu aktywność jest pozytywnie oceniane przez najbliższe otoczenie wolontariuszy, co niewątpliwie zwiększa ich chęć do dalszej aktywności.

- Aktywność wolontariacka stanowi dla badanych źródło satysfakcji i rozwoju zawodowego dzięki możliwości kształtowania określonych umiejętności i cech charakteru.

- Badani studenci znają bardzo dobrze specyfikę pracy w charakterze wolontariusza. Są świadomi zagrożeń, jakie może nieść za sobą aktywność wolontariacka. Wskazane niebezpieczeństwa dotyczyły bezpośredniego zagrożenia życia w przypadku, gdy wolontariat świadczony jest na terenach objętych konfliktami zbrojnymi czy też obejmuje pracę z chorymi beneficjentami, którzy potrafią być agresywni. Za niebezpieczeństwo uznali także uzależnienie beneficjentów od drugiej osoby (wolontariusza) i nabywanie postawy wyuczonej bezradności. Wolontariusze potrafią wskazać także wielopłaszczyznowy wachlarz korzyści wynikający z pracy wolontariackiej. Określając ich zakres, badani wskazują profity dla samego wolontariusza, jak i organizacji z nim współpracującej.

- Aktywność wolontariacka ma znaczący wpływ na życie osobiste badanych. Zmienia system wartości, pozwala kształtować cechy charakteru, nabywać nowe umiejętności, zwiększa grono znajomych i przyjaciół – łączy ludzi o podobnych celach i wartościach. Pozwala także potwierdzić lub zweryfikować podjęte dotychczas decyzje edukacyjno-zawodowe, co na tle podejmowanych rozważań jest niezwykle istotne.

- Zakres odpowiedzialności, podobnie jak zakres obowiązków wolontariuszy, zależy od organizacji/institucji, na rzecz której świadczone są usługi, oraz rodzaju i formy wolontariatu.

- Zakres obowiązków powierzanych wolontariuszom jest bardzo szeroki i zróżnicowany, skorelowany z charakterem instytucji, jak i grupą odbiorczą. W poszczególnych przypadkach wymaga się od wolontariuszy określonej wiedzy, umiejętności, ale także predyspozycji osobowościowych w celu jak najlepszego wykonywania świadczeń.

5.2.3. Wolontariat jako forma planowania kariery zawodowej

Zgromadzony materiał badawczy pozwala jednoznacznie stwierdzić, że aktywność wolontariacka w opinii ankietowanych jest dobrym sposobem na zaplanowanie przyszłości zawodowej. Zdecydowana większość badanych

uważa, że wolontariat jest dobrą formą planowania kariery zawodowej. Oceny tej dokonali zarówno wolontariusze rozpoczynający swoją aktywność, jak i osoby z długoletnim stażem. Interesującym z punktu widzenia prowadzonych analiz jest fakt, iż 82,85% z osób wykonujących swój pierwszy wolontariat oceniło go jako dobrą formę planowania kariery zawodowej. Wśród osób mających długi staż pracy w charakterze wolontariusza, liczba wskazań pozytywnych wynosiła 88,88%. Tak duża liczba pozytywnych wskazań u osób rozpoczynających świadczenie usług wolontariackich pozwala domniemywać, że tego typu aktywność umożliwiła stosunkowo szybkie nabycie konkretnych umiejętności. Daje wymierne korzyści, ale również szansę na dokonanie weryfikacji w odniesieniu do podejmowanych decyzji, nawet w przypadku nieposiadania zróżnicowanego czy długoterminowego doświadczenia wolontariatu. Badani oceniali wolontariat jako ciekawy i kształtujący potrzebne umiejętności. Świadczą o tym następujące wypowiedzi.

(...) Bardzo dobrym, ponieważ dzięki niemu nabywamy wiele przydatnych umiejętności i doświadczenia zawodowego (...).

(...) Jest taką formą „praktyk”, darmowych, ale ciekawszych (...).

(...) Tutaj mam więcej obowiązków, więcej się nauczę niż na praktykach. Mam większą swobodę działania, podaję swoje pomysły i mam wrażenie że jestem poważniej traktowana, ponieważ, robię to, bo chcę, a nie dlatego, że muszę (...).

(...) Daje szereg korzyści: umiejętności, doświadczenie, znajomości (...).

Pozytywne opinie dotyczące wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej mogą wynikać również z relacji pomiędzy działaniami hobbystycznymi badanych lub zainteresowaniami zawodowymi a pracą wolontariacką. Zgromadzony materiał badawczy pozwala ankietowanym zaklasyfikować do dwóch grup: wolontariuszy, których działalność jest związana z przyszłymi planami zawodowymi (57%) oraz tych, których aktywność powiązana jest z zainteresowaniami pozazawodowymi (43%). Wśród opinii odnoszących się do połączenia aktywności wolontariackiej i przyszłych planów zawodowych badani uwzględnili poznanie struktury i specyfiki procedur instytucji, z którą chcą w przyszłości współpracować, o czym świadczą poniższe wypowiedzi:

(...) Studiuję psychologię i pedagogikę, a wolontariat w klinice psychiatrycznej pomaga mi zdobyć doświadczenie w praktyce, poznać różne „zjawiska”, o których dowiaduję się na zajęciach (...).

(...) Pracuję jako wolontariusz w miejscu, które stanie się moim miejscem pracy (...).

(...) Moja specjalizacja daje mi wiedzę teoretyczną, a wolontariat – sprawdzenie jej w praktyce (...).

(...) *Staram się pracować jako wolontariusz na stanowisku jak najbliższemu temu, na którym mogę być w przyszłości (...).*

(...) *Prowadzę zajęcia z zawodoznawstwa, a chciałabym być doradcą zawodowym (...).*

Wolontariat jest według ankietowanych ciekawszą formą praktyk – większy zakres obowiązków przekłada się na większe doświadczenie i umiejętności. Miejscem świadczenia usług wolontarystycznych były placówki, w których chcieliby pracować. Pytaniem nasuwającym się w trakcie podjętych eksploracji badawczych jest wpływ wolontariatu na wybór ścieżki edukacyjnej. Rozpatrując zależność między działalnością wolontariacką a ścieżką edukacyjno-zawodową, można przedstawić co następuje. Jak wynika z badań, prawie w połowie przypadków świadczenie usług wolontarystycznych nie miało wpływu na wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej. Co warte podkreślenia, w przypadku jednej trzeciej respondentów aktywność wolontariacka przyczyniła się do dokonania określonych wyborów zawodowych, wynikających z charakterystyki działań wolontariackich. Analizując wpływ ścieżki edukacyjno-zawodowej na działalność wolontariacką, uzyskano podobne wyniki. Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego, można domniemywać o zrównoważonym wpływie aktywności wolontariackiej na wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej, jak i odwrotnie. Jednakże dokonując dalszej analizy, wskazać można, że pomimo faktu, iż podjęta aktywność wolontariacka nie miała większego wpływu na podejmowane wybory o charakterze edukacyjno-zawodowym, to 1/3 badanych wskazała, iż świadczenie usług wolontarystycznych w danym obszarze potwierdziło trafność dokonanego wyboru. Otrzymane wyniki badań stanowią potwierdzenie informacji zawartych w licznych pozycjach literaturowych, wskazujące, że w działalność o charakterze wolontariackim angażują się osoby o określonych cechach charakteru (*Informator o wolontariacie*, 2010, s. 5–6), a nie z określonych branż czy zawodów. Potwierdzenie w tej kwestii stanowi również kierunek kształcenia badanych, z których zdecydowana większość jest studentami kierunków społecznych, wymagających określonych predyspozycji osobowościowych, takich jak umiejętność i chęć pracy z ludźmi, komunikatywność, tolerancja, samoświadomość czy empatia.

Kolejnym niezwykle istotnym aspektem poddanym analizie ze względu na temat eksploracji badawczych jest deklarowana chęć podjęcia stałego zatrudnienia w instytucjach, w których badani studenci-wolontariusze świadczą usługi wolontarystyczne. Odpowiedzi respondentów mają wartość zbliżoną, 53,75% wolontariuszy chciałaby pracować w instytucji, której jest wolontariuszem, a 46,25% nie wyraziło takiej woli. Argumentacja badanych dotycząca chęci zatrudnienia w placówce wynika głównie z powiązania wykonywanych świadczeń z kierunkiem kształcenia, znajomości branży

i posiadania oczekiwanych umiejętności, możliwością realizowania swoich pasji i rozwoju zainteresowań, jak i satysfakcji, jaką daje praca z drugim człowiekiem. Respondenci zwracali uwagę również na przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Jako powód podjęcia zatrudnienia w określonej organizacji wskazali także możliwość obcowania z ludźmi podobnymi do siebie oraz odpowiadający im charakter pracy. Niechęć do podjęcia zatrudnienia wynika z innych planów zawodowych i braku powiązania z nimi aktywności wolontariackiej. Wolontariusze nie są zainteresowani podjęciem zatrudnienia również ze względu na niskie zarobki proponowane w danej branży. Wśród wypowiedzi niewykazujących chęci zatrudnienia znalazły się wskazania dotyczące braku możliwości otrzymania oferty pracy ze względu na brak wolnych miejsc i środków finansowych. W związku z powyższym ankietowani negatywnie oceniali swoje szanse na zatrudnienie w organizacji, w której są wolontariuszami. Połowa badanych nie widzi możliwości zatrudnienia w placówce, na rzecz której świadczy usługi wolontariackie. Wątpliwości co do szans na zatrudnienie wynikają również z obszaru, w jakim działa dana instytucja, ilości zadań, jakie ma wolontariusz do zrealizowania, ale przede wszystkim jej wielkości i posiadanych środków. Uzyskane wyniki potwierdzają fakt, że sektor pozarządowy jest w głównej mierze obszarem działania doraźnego, a nie stałego zatrudnienia. W Polsce opiera się on w głównej mierze na pracy społecznej, zaledwie co piąta organizacja (19%) zatrudnia pracowników etatowych (Przewłocka 2013, s. 6). Powyższe dociekania badawcze należy również wzbogacić o niezwykle ważne informacje związane z ofertą, jaką programy i kampanie kierują w stosunku do studentów-wolontariuszy. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi instytucja współpracująca lub korzystająca z usług wolontariuszy ma względem nich określone obowiązki. W myśl Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, z wolontariuszem winno zostać podpisane porozumienie o wykonywaniu usług wolontarystycznych. W niniejszych badaniach 64% respondentów podpisało takie porozumienie, 31% wolontariuszy-studentów nie podpisywało porozumienia, natomiast 5% badanych stwierdziło, iż jeszcze nie podpisało, ale organizacja ma zamiar to z nimi uczynić w najbliższym czasie.

Kolejnym istotnym czynnikiem jest zapewnienie przez organizację czy instytucję opiekuna dla wolontariusza. Spośród ankietowanych 87% ma opiekuna, do którego może zgłosić się w przypadku zaistnienia problemu, natomiast 13% ankietowanych nie ma opiekuna, przez co muszą być całkowicie samodzielni. Ważnym czynnikiem na tle podejmowanych eksploracji badawczych jest możliwość rozwoju badanych poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach i kursach, które zwiększają zakres ich umiejętności i kompetencji. Zgodnie z ustawą każdy wolontariusz powinien przejść szko-

lenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które jest obowiązkowe. Wykaz obowiązkowych szkoleń wynika także z regulaminu wewnętrznego programu wolontariackiego i specyfiki placówki; w takim przypadku szkolenie staje się kryterium podjęcia współpracy. Wśród badanych szkolenie obowiązkowe przeszło 18% ankietowanych (29 osób) i tylko 6 z nich odbyło obowiązkowe szkolenie bhp, pozostałe szkolenia związane były ze specyfiką działania placówki. Co warto jednak podkreślić, 67% ogólnej liczby ankietowanych przechodziło inne szkolenia oferowane przez organizacje czy instytucje z nimi współpracujące. Tematyka szkoleń obejmowała obszary związane z zakresem obowiązków wolontariusza, a dokładniej: pracę z dziećmi, pracę z grupą, organizację czasu wolnego, kształtowanie umiejętności interpersonalnych, udzielanie pierwszej pomocy, a nawet opanowanie wybranych sztuk cyrkowych. Wśród szkoleń znalazły się również te o charakterze zawodowym, odnoszące się do określonych technik i metod pracy. Wskazania wolontariuszy, dotyczące tematyki szkoleń oraz ich liczby, pozwalają stwierdzić, że instytucje współpracujące z wolontariuszami zapewniają im wszechstronny rozwój poprzez poszerzanie wiedzy i umiejętności. Szkolenia są zróżnicowane, wynikają z charakteru pracy, ale także stanowią odpowiedź na potrzeby samych wolontariuszy.

Kontynuując rozważania w obszarze aktywności wolontariackiej, traktowanej jako formy projektowania przyszłości zawodowej, należy odnieść się do oceny tego typu działalności w momencie jej podejmowania. Badani, podejmując decyzję o świadczeniu usług wolontariackich, nie traktowali usług wolontarystycznych jako formy planowania kariery zawodowej. Z punktu widzenia prowadzonych analiz interesującym wydaje się fakt wskazujący na zmianę myślenia o podjętej aktywności jako o formie projektowania przyszłości zawodowej w trakcie jej wykonywania. Analiza odpowiedzi badanych pozwala stwierdzić, że aktywność wolontariacka przybrała charakter przygotowujący do wejścia na rynek pracy i wykonywania określonego zawodu. Zdecydowana większość badanych (98,12%) rekomenduje ten typ aktywności jako formę zdobywania doświadczenia, a tym samym jako sposób kreowania przyszłości zawodowej. Zgromadzony materiał empiryczny jednoznacznie wskazuje, że badani studenci-wolontariusze doceniają możliwości, jakie stwarza aktywność wolontariacka w zakresie późniejszego funkcjonowania na rynku pracy. Świadczą o tym następujące stwierdzenia:

(...) Pracodawcy przychylniej patrzą na CV, w którym formy zatrudnienia i aktywności są bardziej zróżnicowane (...).

(...) Nawet jeśli nie przyniesie nam określonych sukcesów, to nabywa się umiejętności, które można wykorzystać w innych dziedzinach. Wolontariat tematyczny otwiera okna na przyszłą karierę zawodową (...).

(...) Aktywność wolontariacka daje doświadczenie, którego nigdzie indziej się nie zdobędzie (...).

(...) Obecnie jest to jedna z nielicznych możliwości, by zdobyć doświadczenie również w dziedzinach pomocnych w naszej karierze (...).

(...) Wolontariat daje realne umiejętności sprawdzenia siebie, zdobycia potrzebnego w CV doświadczenia, nauki współpracy, pracy zespołowej i komunikatywności (...).

(...) Tak szczególnie dla osób, które do końca nie wiedzą, co chcą w życiu robić, dobry sposób na odkrycie nowych umiejętności i sprawdzenie siebie (...).

(...) Pracodawcy oczekują doświadczenia od osób, które dopiero ukończyły studia. Wolontariat jest okazją, aby spełnić te wymagania (...).

(...) Jest niezastąpiony i pomaga zweryfikować wiele faktów na temat siebie samego (...).

Pozytywne rekomendacje wynikają z nieograniczonych możliwości, jakie stwarza zaangażowanie w działalność wolontariacką. Do najważniejszych ankietowani zaliczyli: możliwość ogólnego rozwoju, kształtowania charakteru i spotkania na swojej drodze niezwykle ciekawych ludzi, pozytywne reakcje pracodawców w odniesieniu do świadczenia usług wolontariackich, wynikające z aktywności pozauczelnianej kandydata, umiejętności podejmowania bezinteresownych inicjatyw. Wyniki potwierdzają dotychczasowe analizy prowadzone w tym obszarze (Ciesiołkiewicz 2002; Sowiński 2005; Stauffer 2006; Henzler 2009; Knop 2010), wskazujące na szeroki wachlarz korzyści, wynikający ze świadczenia usług wolontariackich w odniesieniu do mechanizmów rynkowych. Pracodawcy oczekują od absolwentów doświadczenia zawodowego, a wolontariat daje możliwość spełnienia ich oczekiwań pod tym względem. Ponadto w opinii ankietowanych wolontariat jest wartościową formą zdobywania doświadczenia, ponieważ przynosi korzyści zarówno beneficjentom, jak i samym wolontariuszom, a wymiar tych korzyści zależy od rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń. Badani podkreślali bardzo szeroki wachlarz umiejętności, które można zdobyć i wykorzystać w różnych dziedzinach, ponieważ zakres wykonywanych czynności oraz powierzanych obowiązków jest niezwykle zróżnicowany i wielopłaszczyznowy. W opinii badanych wolontariat pozwala sprawdzić siebie, zweryfikować swoje oczekiwania zarówno w stosunku do siebie, jak i firmy czy organizacji, w której wolontariusz chciałby pracować. Doświadczenie zdobyte na drodze wolontariatu ma, według badanych, charakter niepowtarzalny, to typ doświadczenia, którego nie da się zdobyć w inny sposób, ponieważ wynika z chęci i zaangażowania, a nie z obowiązku, co przyczynia się do efektywniejszej nauki i optymalizacji wykonywania powierzonych zadań. Ponadto wolontariat stanowi według ankietowanych

uzupełnienie praktyk obowiązkowych, których liczba w programie studiów jest niewystarczająca.

Świadczenie usług wolontarystycznych w opinii respondentów pozwala ukierunkować podejmowane działania. Kontynuując rozważania dotyczące wolontariatu jako formy zdobywania doświadczenia, warto podkreślić, iż w opinii badanych ułatwia on wejście na rynek pracy.

Tabela 28. Wolontariat jako pierwszy krok na rynek pracy. Źródło: badania własne

Opinie wolontariuszy	Odsetek odpowiedzi
Pozwala na zdobycie praktycznych umiejętności	65,00
Daje możliwość nawiązania cennych kontaktów	55,00
Daje oczekiwane przez pracodawców doświadczenie	40,63
Umożliwia zapoznanie się z funkcjonowaniem danej placówki	36,88
Daje możliwość sprawdzenia siebie	28,75
Stanowi zaletę/mocną stronę w życiorysie	22,50
Daje możliwość oceny swoich predyspozycji	21,25
Daje możliwość wypracowania sobie dobrej opinii	13,13

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Tabela 28 potwierdza dotychczasowe rozważania, odnoszące się do wartości dydaktyczno-zawodowawczej aktywności wolontariackiej. Trzy najczęściej wskazywane czynniki ułatwiające wejście na rynek pracy to przede wszystkim: szeroki wachlarz umiejętności praktycznych, możliwość nawiązania cennych kontaktów, co jest niezwykle wartościowe w przypadku poszukiwania pracy, oraz niejednokrotnie akcentowane doświadczenie, oczekiwane przez pracodawców. W związku z rekomendacjami dotyczącymi wolontariatu jako formy zdobywania doświadczenia nasuwa się pytanie, czy wolontariusze uważają się za lepszych, bardziej atrakcyjnych kandydatów do pracy w porównaniu z osobami, które nie świadczą usług wolontarystycznych. Zgromadzony materiał badawczy pozwala jednoznacznie stwierdzić, iż badani studenci-wolontariusze (82%) oceniają swoje szanse lepiej w porównaniu do osób, które wolontariuszami nie są. Wypowiedzi badanych jednoznacznie wskazują na pozytywną ocenę tego typu aktywności:

(...) *Mam większe doświadczenie (...).*

(...) *Bycie wieloletnim wolontariuszem dowodzi, że nie jestem osobą nastawioną jedynie na zysk, ale gotową do współpracy i pomocy (...).*

(...) *Poznałem specyfikę pracy w zawodzie, ponieważ wolontariat jest połączone z moją przyszłą pracą (...).*

(...) Mam świetne doświadczenie przydatne w pracy, przerobiłam już milion rzeczy, z którymi inni nie mieli okazji się spotkać (...).

(...) Mam dużo różnorodnych doświadczeń w związku z realizacją różnych działań wolontarystycznych (...).

(...) Nie ograniczam się tylko do studiów (...).

(...) Zdobyłam wiele umiejętności potrzebnych w pracy (...).

Ankietowani oceniają swoje szanse jako większe ze względu na następujące czynniki: posiadane doświadczenie (61%); posiadane umiejętności (17,5%), do których ankietowani zaliczają umiejętność pracy w zespole, umiejętności komunikacyjne, samodzielność, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, kreatywne i elastyczne podchodzenie do rozwiązywanego problemu, organizację czasu pracy; określone cechy charakteru (13%), do których zaklasyfikowali: empatię i zrozumienie, bezinteresowność i gotowość do pomocy, gotowość do nauki i rozwoju, systematyczność i zaangażowanie; oraz fakt, że podejmowali jakąkolwiek aktywność poza studio-waniem (8,5%). Natomiast badani, którzy ocenili swoje szanse na równi z kandydatami niebędącymi wolontariuszami, za główne argumenty podawali: atrakcyjność kandydata ze względu na doświadczenie i umiejętności uzyskane w innej formie niż wolontariat, predyspozycje osobowościowe oraz niemożność znalezienia zatrudnienia pomimo świadczenia usług wolontariackich, ponieważ dla pracodawców nie ma on większego znaczenia.

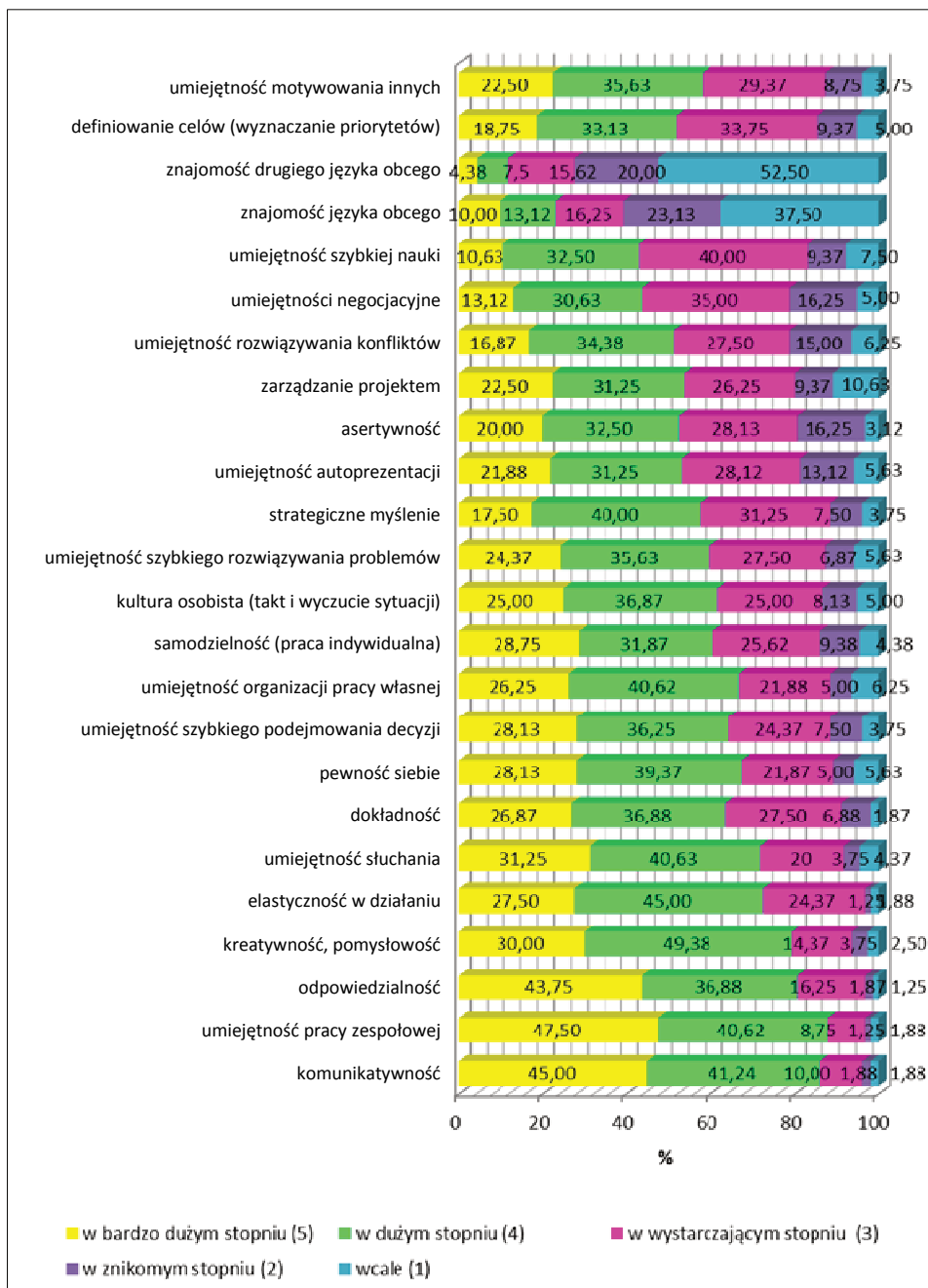
W procesie planowania kariery zawodowej istotnym elementem jest budowanie swojego życiorysu zawodowego, przedstawianego w formie dokumentów aplikacyjnych potencjalnym pracodawcom. Jak wskazuje S.J. Ellis, wolontariat powinien być wpisywany do CV, pomimo że nie jest świadczeniem pracy w rozumieniu ustawowym (Ellis 2015a). Jest to dodatkowy atut w biografii kandydata i, jak wynika z wypowiedzi badanych, świadczy o określonych cechach charakteru i predyspozycjach. W związku z powyższym naturalną konsekwencją podejmowanych eksploracji badawczych było uzyskanie informacji na temat umieszczania przez respondentów w CV informacji o świadczeniu usług wolontarystycznych. Warty podkreślenia jest fakt, iż 91% badanych studentów-wolontariuszy umieszcza adnotacje o swojej aktywności wolontariackiej w życiorysie zawodowym. Wskazanie tego typu aktywności w CV pozwala domniemywać o posiadaniu przez kandydata umiejętności i kompetencji miękkich, niezwykle cenionych przez pracodawców (Smółka 2008, s. 25), które właściwie wykorzystane mogą stanowić klucz do sukcesu zawodowego. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż wolontariusze w trakcie świadczenia usług mieli możliwość rozwijania szeregu umiejętności oraz kształtowania cech charakteru. W związku z podejmowaną tematyką nie-

zbędne jest sprecyzowanie, w jakim stopniu umiejętności badanych kształtowały się pod wpływem działalności wolontarystycznej. Wolontariusze dokonywali oceny umiejętności w skali 5-stopniowej, wskazując na bardzo duży, duży, wystarczający lub znikomy wpływ aktywności wolontariackiej na budowanie wachlarza kompetencji lub brak takiego wpływu. Szczegółowe dane przedstawia rycina 19.

Według respondentów, w najwyższym stopniu aktywność wolontariacka pozwala pracować nad komunikatywnością, umiejętnością pracy zespołowej i odpowiedzialnością. Wskazania są uwarunkowane charakterystyką pracy wolontariusza, a mianowicie pracą z drugim człowiekiem. Badani wolontariusze-studenci wskazali, iż zwiększyła się ich umiejętność kreatywnego myślenia. Nabyli biegłości w wychodzeniu poza utarte schematy, w związku z różnorodnością rozwiązywanych problemów. Pomocne w tym zakresie było również obcowanie z osobami (innymi wolontariuszami, jak i pracownikami etatowymi organizacji czy instytucji), które legitymowały się różnym wykształceniem i doświadczeniem w zakresie świadczonych usług. Dwa najniższe wskazania dotyczą możliwości nauki języków obcych, jednakże należy podkreślić, że badani wolontariusze świadczą usługi wolontariackie w kraju i nie zawsze mają możliwość komunikacji w języku obcym.

Rozkład procentowy kształtowanych umiejętności (ryc. 19) wskazuje na edukacyjno-praktyczny charakter aktywności wolontariackiej w kontekście planowania kariery zawodowej. Zgodnie z przedstawionymi danymi należy wskazać, iż świadczenie prac wolontarystycznych pozwala kształtować umiejętności interpersonalne, takie jak: efektywna komunikacja, umiejętność pracy w zespole, umiejętność współpracy i umiejętności negocjacyjne, a także i zdolności intelektualne, do których należą: umiejętność logicznego myślenia, kreatywność, umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (Raport *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, 2012, s. 5). Wskazanie cech kształtowanych przez świadczenie usług wolontariackich jest niezwykle ważne w odniesieniu do kompetencji zawodowych, zarówno bazowych, jak i wykonawczych (Filipowicz 2004, s. 38). Uzyskane wyniki wskazują, iż aktywność wolontariacka pozwala nabywać i kształtować kompetencje poznawcze, społeczne, osobiste, firmowe i menadżerskie.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż kompetencje społeczne zwiększają efektywność w pracy zawodowej. Jak zauważa P. Smółka, to właśnie one umożliwiają ponadprzeciętne wykonywanie pracy i zadań zawodowych (Smółka 2008, s. 15–16). W procesie planowania kariery zawodowej, którego nieodłącznym elementem jest między innymi uczestnictwo w szkoleniach, procesach rekrutacyjno-selekcyjnych, rozmowach kwalifikacyjnych czy też



Ryc. 19. Umiejętności kształtowane w trakcie prac wolontariackich (rozkład procentowy).
Źródło: badania własne

budowanie sieci kontaktów, kompetencje doskonalone w trakcie wykonywania świadczeń wolontariackich stanowią niepodważalny atut. Pomagają atrakcyjnie zaprezentować swoją kandydaturę na określone stanowisko, negocjować najlepsze warunki zatrudnienia, wzbudzić zaufanie oraz wywrzeć pozytywne pierwsze wrażenie. Analiza poziomu kształtowania określonych umiejętności badanych wolontariuszy została dokonana również w oparciu o wykaz zadań i obowiązków respondentów, gdzie do najczęściej wykonywanych należało prowadzenie kursów, warsztatów i szkoleń oraz organizowanie spotkań, imprez i kampanii. Wskazane przez badanych czynności oraz placówki, na rzecz których świadczone są usługi wolontariackie, umożliwiają nabycie i budowanie określonych umiejętności. Ankietowani wybierali z wachlarza umiejętności kształtowanych w trakcie świadczenia usług wolontarystycznych te, które ich zdaniem są najważniejsze i potrzebne na współczesnym rynku pracy. Wskazania respondentów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 29. Umiejętności i cechy niezbędne na rynku pracy. Źródło: badania własne

Umiejętności i cechy niezbędne na rynku pracy	Odsetek wskazań [%]
Komunikatywność	57
Umiejętność pracy zespołowej	51
Odpowiedzialność	68
Kreatywność, pomysłowość (wychodzenie poza utarte schematy)	58
Elastyczność w działaniu	33
Umiejętność słuchania	21
Dokładność	9
Pewność siebie	62
Umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	32
Organizacja pracy własnej	32
Umiejętność pracy indywidualnej (samodzielności)	15
Kultura osobista (takt i wyczucie sytuacji)	21
Umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów	37
Umiejętność motywowania innych	19
Strategiczne myślenie	20
Umiejętność autoprezentacji	14
Definiowanie celów (wyznaczanie priorytetów)	10

Asertywność	24
Zarządzanie projektem	18
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	6
Umiejętności negocjacyjne	11
Umiejętność szybkiej nauki	14
Znajomość języka obcego	65
Znajomość drugiego języka obcego	14

* wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ w pytaniu była możliwość wielokrotnego wyboru

Według badanych wolontariuszy do umiejętności, które pomogą w poruszaniu się na rynku pracy, należą: odpowiedzialność, znajomość języka obcego, pewność siebie, kreatywność i pomysłowość (umiejętność wychodzenia poza znane schematy) oraz komunikatywność. Wyniki badań potwierdzają tezę o znaczeniu komunikatywności, punktualności, cennych kontaktach, na które w swoich badaniach wskazywali Corden i Sainsbury (Corden, Sainsbury 2005, s. 4). Wyniki badań potwierdzają tezy M. Sylburskiego, wskazujące na wzrost znaczenia kompetencji względem kwalifikacji (Sylburski 2010a, s. 71). Zgodnie z wynikami analiz cytowanego autora nadchodzi czas kompetencji opartych na kwalifikacjach, a wolontariat stwarza ku temu bardzo duże możliwości. Zauważyć można również zbieżność cech poszukiwanych przez pracodawców, które ułatwiają wejście na rynek pracy, z cechami, które zostały w najwyższym stopniu ukształtowane dzięki świadczeniu usług wolontarystycznych.

Podsumowując przedstawione powyżej wyniki badań dotyczące wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej, można stwierdzić, że:

- Badani studenci oceniają wolontariat jako efektywną i bardzo dobrą formę planowania kariery zawodowej. W opinii respondentów wolontariat stanowi ciekawszy sposób zdobywania doświadczenia niż praktyki wpisane w program studiów. Źródłem tej oceny jest większy zakres obowiązków, który przekłada się na bogatsze doświadczenie i szerszy wachlarz nabytych i doskonalonych umiejętności. Badani podkreślają szczególny i niepowtarzalny charakter doświadczeń zdobytych w trakcie świadczenia usług wolontarystycznych, wskazując w tym aspekcie na możliwość nabycia cennych kompetencji i znajomości.

- Zgromadzony materiał badawczy pozwala stwierdzić, iż wolontariat nabiera większej wartości wraz z czasem jego trwania, gdyż, jak wskazali badani, nie traktowali oni tej aktywności jako formy planowania kariery zawodowej w momencie jej podejmowania. Jednakże z trakcie świadczenia usług wolontariackich zmienili zdanie, dostrzegając w nich szansę na zdobycie pożądanego zatrudnienia.

- Według badanych wolontariat stanowi atut w życiorysie zawodowym, co potwierdza 91% badanych, którzy wskazują tą aktywność w swoim CV.

- Dobra ocena wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej wynika również z deklarowanej przez wolontariuszy oceny swojej osoby na tle pozostałych absolwentów na rynku pracy. Zdecydowana większość badanych (82%) uważa, że dzięki świadczeniu usług wolontarystycznych jest atrakcyjniejszym kandydatem do pracy w oczach pracodawców, ponieważ posiada oczekiwane przez nich umiejętności, zna branżę i ma określone cechy charakteru.

- Wyniki badań wskazują, że aktywność wolontariacka, poprzez kształtowanie określonych cech i umiejętności, ułatwia badanym wejście na rynek pracy. Ponadto cechy oczekiwane przez pracodawców są w bardzo dużym lub dużym stopniu nabywane i kształtowane w trakcie świadczenia usług wolontariackich. W opinii badanych wolontariat jest dobrze oceniany przez pracodawców, zwłaszcza jako forma aktywności własnej – pozauczelnianej.

5.2.4. Wnioski z badań i rekomendacje

Aktywność wolontariacka w Polsce ma stosunkowo długą tradycję, jednak od niedawna możliwości, jakie stwarza, wykorzystywane są w celu projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej, sprawdzania lub przygotowania kandydatów do pracy. Wolontariat staje się dla jednostki szansą rozwoju osobistego, nabywania i kształtowania kompetencji indywidualnych, społecznych oraz zawodowych. Z kolei zdobyta wiedza zwiększa potencjał, zapobiegając jednocześnie marnotrawstwu kapitału społecznego. Czynnikiem świadczącym o wzroście roli i znaczenia wolontariatu jest różnicowanie jego form. Klasyfikacja rodzajów wolontariatu stanowi odpowiedź na potrzeby społeczeństwa, jak i samych wolontariuszy. Wolontariat sięga do miejsc, do których tradycyjna forma pomocy nie dociera lub dociera zbyt późno (e-wolontariat). Łączy ludzi, którzy w innych okolicznościach nie mieliby okazji do spotkania, pozwalając na wymianę doświadczeń. Wolontariat niejednokrotnie stanowi wyzwanie dla ludzi w niego zaangażowanych, pozwala przekraczać bariery społeczne, prawne, geograficzne, religijne, ale przede wszystkim własne ograniczenia i słabości. Buduje jednostkę silną, świadomą i gotową do działania. Liczne badania wskazują, że w aktywność o tym charakterze angażują się głównie ludzie młodzi, chcący coś zmienić, widzący potrzebę takiej aktywności. Aktywność wolontariacka, będąca nieodłącznym elementem sektora pozarządowego, stanowi uzupełnienie działań państwa we wszystkich obszarach jego funkcjonowania. Jako inicjatywa oddol-

na, wynikająca z potrzeb jednostek lub grup społecznych, stanowi siłę społeczeństwa i przejaw jego solidarności. Dokumenty powstające na szczeblu ministerialnym popularyzują aktywność wolontariacką jako działanie przyczyniające się do wzrostu spójności społecznej – upowszechniają kluczowe przesłania dotyczące idei i wartości świadczenia usług wolontariackich. Polityka wspierająca i promująca wolontariat przyczynia się do tworzenia warunków sprzyjających jego rozwojowi we wszystkich jego formach, ale także umiejscawia go w strukturze edukacji, co w kontekście projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej jest niezwykle istotne. Zjawisko wolontariatu staje się narzędziem zapobiegającym wykluczaniu społecznemu, ponieważ nie ogranicza możliwości uczestnictwa żadnym przedstawicielom grup społecznych (niepełnosprawnym, byłym skazanym, młodzieży, seniorom), nawet w przypadku posiadania przez nich niskich kwalifikacji i kompetencji, dając im możliwość pełnego uczestniczenia w życiu społecznym.

Wyniki badań, których przedmiotem był *wolontariat jako forma planowania kariery zawodowej studentów*, wskazują, że badani wolontariusze oceniają świadczenie usług wolontariackich jako bardzo dobrą i skuteczną formę planowania kariery, a przede wszystkim zdobywania doświadczenia. Dokonując oceny wolontariatu jako formy projektowania przyszłości zawodowej, poddano analizie ofertę programów wolontariackich, ale także opinie studentów-wolontariuszy na temat konieczności planowania kariery zawodowej na współczesnym rynku pracy. Scharakteryzowano podejmowaną przez badanych aktywność między innymi w zakresie motywów, obowiązków, zagrożeń, korzyści, miejsca świadczenia i grup beneficjentów. Zebrany w oparciu o technikę analizy dokumentów materiał badawczy, przedstawiony w podrozdziale dotyczącym wybranych przykładów programów wolontariackich, prezentował kampanie promujące wolontariat oraz programy wolontariackie w sektorze pozarządowym, jak i administracji publicznej. Nie wszystkie organizacje udostępniły raporty, sprawozdania i regulaminy wewnętrzne, dotyczące realizowanych programów wolontariackich. Część z nich wskazała źródła umieszczone na stronach internetowych jako jedyne możliwe do wykorzystania w procesie analizy dokumentów. Nieudostępnienie dokumentów dotyczących realizowanych projektów wynikało z braku zgody komórki nadzorującej lub braku prowadzenia przez instytucje statystyk w badanym obszarze. Istnieje szereg „dobrych praktyk” w obszarze świadczenia usług wolontariackich na rzecz różnych podmiotów, które stwarzają wiele możliwości i wyznaczają nowy kierunek w sposobie myślenia o wolontariuszach i ich aktywności. Dobrze zaplanowane i przeprowadzone programy wolontarystyczne są dowodem na to, że aktywność wolontariacka odgrywa szczególną rolę w przygotowaniu do pełnienia funkcji zawodowych, jak i w ogólnym funkcjonowaniu jednostki w społeczeństwie.

Przeprowadzone analizy pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków w zakresie programów wolontariackich, oceny mechanizmów rynkowych, roli uniwersytetu w procesie wchodzenia na rynek pracy, konieczności planowania kariery zawodowej, aktywności wolontariackiej badanych oraz wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej:

Wnioski w zakresie programów wolontariackich i kampanii promujących aktywność wolontariacką:

- Oferta programów wolontariackich jest bardzo ciekawa i zróżnicowana. Daje możliwość zdobywania i kształtowania kompetencji poszukiwanych przez pracodawców.
- Organizatorzy projektów, dbając o wysoką jakość ich realizacji, dokonują ewaluacji podjętych działań, zarówno w zakresie formy, jak i treści.
- Udział w projekcie jest szansą na zdobycie doświadczenia oraz na kontynuację współpracy w formie zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie. Z punktu widzenia prowadzonych analiz możliwość podjęcia zatrudnienia jest niezwykle cenna, zwłaszcza na tle funkcjonujących mechanizmów rynkowych i złej sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Wnioski w zakresie konieczności planowania kariery zawodowej:

- Badani widzą konieczność planowania kariery zawodowej (78,13% wskazań) ze względu na rosnącą konkurencję na rynku pracy. Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej daje respondentom poczucie bezpieczeństwa, stwarza możliwość samopoznania, a tym samym dostosowania do wymagań rynku.
- Studenci-wolontariusze znają czynniki wymagające uwzględnienia w procesie planowania kariery, do których należą między innymi: zainteresowania, cechy charakteru, możliwość dalszego rozwoju, predyspozycje zdrowotne i posiadane umiejętności. Wyniki badań wskazują, że wartość i znaczenie wyżej wymienionych zmiennych jest kwestią indywidualną, zależną od dalszych planów edukacyjno-zawodowych.
- Zdecydowana większość badanych po zakończeniu edukacji chce podjąć zatrudnienie w instytucji lub organizacji zgodnej z uzyskanym wykształceniem.

Wnioski w zakresie aktywności wolontariackiej badanych:

- Głównym motywem podejmowania aktywności badanych była chęć samorozwoju, zdobywania doświadczenia i umiejętności oraz poznania nowych ludzi.
- Badani bardzo dobrze znają specyfikę pracy wolontariackiej, wskazując zarówno na szeroki wachlarz możliwości, jak i zagrożeń.

- Świadczenie usług wolontariackich w bardzo wysokim stopniu wpłynęło na życie osobiste badanych. Wskazali oni na zmianę systemu wartości, kształtowanie cech charakteru takich jak cierpliwość, tolerancja czy determinacja oraz na możliwość weryfikacji podjętych decyzji osobistych, edukacyjnych i zawodowych.

- Badania wykazały, że zakres obowiązków i obszar działania wolontariuszy jest niezwykle zróżnicowany (od prac fizycznych po umysłowe).

Wnioski w zakresie wolontariatu jako formy planowania kariery zawodowej:

- Wolontariat jest formą wszechstronnego rozwoju, buduje i kształtuje sferę psychiczną, emocjonalną, intelektualną, moralną, duchową, a nawet fizyczną człowieka. Aktywność wolontariacka pozwala poznać kandydatowi w pełni samego siebie: swoje możliwości, potrzeby, ale także zidentyfikować ograniczenia, z których być może dana jednostka nigdy nie zdałaby sobie sprawy. Jest to działalność pobudzająca do refleksji nad sensem podejmowanych w życiu działań, w tym także o charakterze edukacyjno-zawodowym, oraz szansa przeżycia wielu niedoświadczonych wcześniej emocji. Efektywne projektowanie przyszłości zależy bowiem w głównej mierze od samoświadomości osoby planującej.

- Według 86% badanych wolontariat jest dobrą formą planowania kariery zawodowej. Świadczenie usług wolontariackich pozwala skonfrontować wyobrażenia dotyczące zawodu z rzeczywistością. Aktywność wolontariacka daje możliwość zweryfikowania lub potwierdzenia podjętych dotychczas wyborów edukacyjno-zawodowych. Wizja określonego zawodu, jaką ma jednostka, nie zawsze jest zgodna z tym, czego określony zawód wymaga. Świadczenie usług wolontariackich pozwala zmienić decyzję stosunkowo wcześniej i uniknąć rozczarowań, ale również i kosztów związanych z przekwalifikowaniem. Nietrafny wybór kierunku kształcenia oraz zawodu staje się przyczyną wypalenia zawodowego i braku satysfakcji z wykonywanej pracy, które mogą rzutować także na życie osobiste jednostki. Świadczenie usług wolontariackich pozwala zapoznać się ze specyfiką funkcjonowania placówki lub organizacji bez nawiązywania długoterminowych lub sformalizowanych zobowiązań – dobrowolność podejmowanej aktywności dopuszcza bowiem możliwość zmniejszenia poziomu zaangażowania lub rezygnacji w przypadku, gdy zajdzie taka konieczność. Aktywność wolontariacka przybiera kształt zależny od potrzeb i możliwości wolontariusza.

- Coraz więcej pracodawców docenia wartość doświadczenia i umiejętności nabytych poza formalnym systemem nauczania, a wolontariat jest tego

doskonałym przykładem. Instytucje mogące współpracować z wolontariuszami w świetle obowiązujących przepisów mają możliwość sprawdzenia w ten sposób potencjalnego kandydata. Badani podkreślali, że angażowanie się w działalność wolontariacką może stanowić dla pracodawcy źródło informacji o występowaniu określonych cech charakteru u aplikującego. Z kolei dla instytucji, które nie mogą w swoje działania angażować wolontariuszy (sektor biznesu), jest to bardzo cenna informacja dotycząca podejmowania inicjatyw, zaangażowania, posiadania przez kandydata pożądanых kompetencji, kwalifikacji, wiedzy i predyspozycji osobowościowych. Jest to aktywność niezwykle cenna ze względu na niepowtarzalny charakter doświadczeń jej towarzyszących. Dlatego też zdobywanie doświadczeń na drodze wolontariatu staje się sposobem na budowanie życiorysu zawodowego.

- Wolontariat rozpatrywany w kontekście projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej ma charakter edukacyjny i zawodoznawczy. Podejmowany jest z chęci, a nie z konieczności zaznajomienia się z zawodem lub określoną branżą, przez co zlecone zadania wykonywane są dokładniej i z większym zaangażowaniem, a wiedza zdobywana w ten sposób zostaje niezwłocznie zweryfikowana.

- Według badanych, świadczenie usług wolontarystycznych zwiększa ich szanse na rynku pracy ponieważ jest dowodem na ich pozauczelnianą aktywność, chęć zdobywania doświadczenia oraz nabyte umiejętności. Zdecydowana większość respondentów (82%) uważa, że jest lepszym kandydatem do pracy ze względu na posiadane doświadczenie i umiejętności.

Można jednoznacznie stwierdzić, że wolontariat odgrywa istotną rolę w procesie planowania kariery zawodowej studentów, pozwala poznać siebie – swoje możliwości i ograniczenia, odkryć swoje predyspozycje, nabywać nowe umiejętności i rozwijać już posiadane, kształtować cechy charakteru i zawierać cenne znajomości. Podkreślając znaczenie wolontariatu jako formy edukacji i zdobywania doświadczenia, podaje się pod rozwagę możliwość respektowania kompetencji i kwalifikacji zdobywanych w trakcie świadczenia usług wolontariackich w określonej organizacji. Rozwiązanie to jest zgodne z ideą kształcenia całościowego oraz zdobywaniem kwalifikacji poza oficjalnym systemem nauczania, stosowanymi przez wiele państw europejskich. Podejmowanie aktywności wolontariackiej staje się przejawem indywidualizacji ścieżek kształcenia (Solarczyk-Ambrozik 2009, s. 139) w celu jak najlepszego dostosowania się do wymagań rynku pracy. Standardowa edukacja nie jest w stanie przygotować młodego człowieka do podolenia wszystkim zadaniom, jakie stawia przed nim ponowoczesna rzeczywistość. Ponadto należy nadal promować aktywność wolontariacką, ustawicznie poszerzając grono odbiorców informacji, co wpłynie na zwiększenie świadomości

mości społeczeństwa w zakresie korzyści z niej wynikających. Wolontariat jako forma edukacji pozwala na wychowanie człowieka-obywatela, w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym, bez którego budowanie dobrze funkcjonującego społeczeństwa jest niemożliwe. Aktywność wolontariacka tworzy kapitał społeczny, który pozwala budować społeczeństwo obywatelskie.

Należy jednak z całą stanowczością podkreślić, że wolontariat nie może być traktowany jako panaceum na rosnące bezrobocie wśród młodych ludzi, ale jako element ich rozwoju. Powinien stać się instrumentem mającym na celu rozbudzenie potencjału tkwiącego w jednostkach zaangażowanych w działalność wolontariacką, winien być umiejętnie wykorzystywany i rozwijany dla dobra społeczeństwa i samych wolontariuszy. Doceniając wpływ wolontariatu na kształtowanie cech charakteru, umiejętności, postaw i zachowań, autorka rozpatruje możliwość uwzględniania go i dodatkowego punktowania w procesach rekrutacyjnych na uczelnie wyższe lub określone stanowiska. Literatura przedmiotu wskazuje na konieczność wykazania się świadczeniem tego typu usług w przypadku kandydowania na stanowiska państwowe w krajach zachodnich. Przeprowadzone analizy oraz zaprezentowane wnioski pozwalają na sformułowanie rekomendacji w obszarze edukacyjno-zawodowym wolontariatu.

Rekomendacje dla instytucji zrzeczających i współpracujących z wolontariuszami:

- Wspieranie kampanii promujących wolontariat.
- Promowanie programów mobilności wolontariackiej w zakresie regionalnym i międzynarodowym, co przyczyni się do wymiany doświadczeń w zakresie realizowania programów i projektów.
- Prowadzenie statystyk dotyczących liczby wolontariuszy, obszarów działania oraz monitorowanie ich losów po zakończeniu współpracy.
- Poszerzanie współpracy z systemem edukacji na wszystkich poziomach.
- Wspieranie wolontariuszy w zakresie podejmowanych inicjatyw.
- Profesjonalizacja zawodu koordynatora wolontariuszy lub opiekuna wolontariuszy poprzez szkolenia i kursy z zakresu zarządzania. Przekazywanie środków finansowych na podnoszenie ich kwalifikacji i kompetencji.
- Opracowanie ram kwalifikacyjnych uzyskiwanych w drodze świadczenia usług wolontariackich w celu ich weryfikacji oraz uznawalności zdobytego doświadczenia przez pracodawców.
- Monitorowanie przepisów prawnych w zakresie pożytku publicznego i wolontariatu oraz wskazywanie w nich koniecznych zmian w celu optymalizacji podejmowanych inicjatyw.

- Przekazywanie konstruktywnej informacji zwrotnej wolontariuszom w zakresie realizowanych obowiązków, prezentowanych postaw i zachowań.

- Wydawanie zaświadczeń o odbyciu wolontariatu obudowanych w wykaz umiejętności, jakie nabył wolontariusz w trakcie wykonywania świadczeń.

Rekomendacje dla wolontariuszy:

- Propagowanie aktywności wolontariackiej jako formy edukacji pozaformalnej i zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez wskazywanie szeregu korzyści z niej wynikających w obszarze komunikacji społecznej, budowania cech osobowościowych i samooceny.

- Promowanie organizacji przyjaznych wolontariuszom.

- Podejmowanie działań w zakresie stworzenia „profilu wolontariusza”, będącego odpowiednikiem profilu absolwenta – zawierającego istotne informacje o posiadanej wiedzy i umiejętnościach.

- Ustawiczne podnoszenie kwalifikacji w celu doskonalenia warsztatu pracy.

- Wskazywanie koniecznych zmian w obowiązujących przepisach w celu optymalizacji podejmowanych działań.

- Postulowanie o podpisywanie umów – porozumień z organizacją w celu określenia obowiązków obu stron współpracy.

Rekomendacje dla jednostek samorządowych:

- Promowanie wolontariatu jako formy edukacji nieformalnej w środkach masowego przekazu, w skali lokalnej i krajowej.

- Organizacja kampanii popularyzujących działalność sektora pozarządowego – głównego obszaru działań wolontariuszy w Polsce.

- Prowadzenie cyklicznych badań w obszarze aktywności wolontariackiej uwzględniających jej szeroki zakres i korzyści z niej wynikające dla wolontariuszy, instytucji z nimi współpracujących i beneficjentów.

- Stwarzanie dogodnych warunków dla rozwoju inicjatyw o charakterze wolontariackim.

- Stworzenie przestrzeni (platformy internetowej lub ośrodka) do wymiany informacji i doświadczeń dla wolontariuszy i instytucji, odnoszących się do nawiązywania współpracy z różnymi podmiotami, konstruowania i realizacji projektów wolontariackich, obowiązujących przepisów prawnych i ich nowelizacji, jak również badań, sprawozdań i analiz w powyższym zakresie.

Rekomendacje dla pracodawców:

- Uwzględnianie aktywności wolontariackiej kandydatów do pracy w trakcie procesów rekrutacyjno-selekcyjnych.
- Nawiązanie współpracy z organizacjami sektora non-profit w celu wymiany informacji na temat struktury kwalifikacji i kompetencji nabywanych przez wolontariuszy.
- Zachęcanie młodych ludzi do zdobywania doświadczenia na drodze wolontariatu, poprzez wskazywanie na jego równorzędną wartość z praktykami i stażami.

Powyżej sformułowane rekomendacje są efektem przedstawionych w pracy ustaleń teoretycznych i empirycznych oraz przeprowadzonej analizy wyników badań. Prezentują one sposób myślenia autorki o wolontariacie jako formie planowania kariery zawodowej. Stanowią one także wynik studiów literaturowych, doświadczeń badawczych i refleksji w obszarze świadczeń wolontariackich. Niniejsza praca może stanowić źródło inspiracji i informacji dla osób koordynujących inicjatywy wolontariackie w różnego rodzaju placówkach i instytucjach, dla osób chcących efektywnie budować swój życiorys zawodowy, ale także dla pracodawców poszukujących pracowników.

Zakończenie

Aktywność wolontariacka, ukierunkowana w głównej mierze na pomoc potrzebującym, stała się formą edukacji i rozwoju, sposobem rozwiązywania zaistniałych problemów oraz narzędziem efektywnie wykorzystującym potencjał tkwiący w jednostce. Wolontariat stanowi przejaw solidarności we współczesnym świecie. Do jego cech znamienych należy brak barier geograficznych, politycznych, kulturowych, religijnych, a nawet czasowych. Dodatkowo jest promowany i wspierany przez organizacje państwowe i prywatne na całym świecie. Wolontariat promuje różnorodność, tolerancję, akceptację, pokój i szeroko definiowany rozwój. Dlatego warto podkreślić, że instytucja wolontariatu, postać wolontariusza i obecność organizacji ich zrzeszających stanowią ważny i jednocześnie nieodłączny element funkcjonowania współczesnego społeczeństwa. Umieszczenie aktywności wolontariackiej we współczesnej rzeczywistości, w działaniach publiczno-administracyjnych i jednostkowych oraz zdefiniowanie pojęć związanych z wolontariatem jest niezmiernie ważne dla określenia istoty tego zjawiska w kontekście podejmowanej problematyki. Dynamika współczesnych czasów, komputeryzacja, napływ ludności do miast, zwiększające się znaczenie informacji, zacieranie się różnic między poszczególnymi grupami społecznymi, wzrost znaczenia wykształcenia, zmiany w sferze wartości, edukacji i pracy to zjawiska, które towarzyszą człowiekowi w trakcie całego jego życia. Młodzi ludzie doświadczają tych przemian cywilizacyjnych w szczególny sposób, zwłaszcza w sferze pracy. Konieczność bycia na bieżąco, bycia dynamicznym, posiadania doświadczenia i specjalistycznej wiedzy jeszcze bardziej przyspiesza tempo życia i funkcjonowania. Świadczenie usług wolontariackich na rzecz jednostek lub organizacji pozwala zdobywać wiedzę, unikać jej dezaktualizacji, a także marginalizacji oraz poczucia wykluczenia społecznego, umożliwiając tym samym rozwój osobowości, kompetencji poprzez naukę i doświadczenie. Różnorodność definicji przedstawiona w tym

opracowaniu świadczy o szerokim spektrum rozważań i analiz badaczy w obszarze działań prospołecznych, ze szczególnym uwzględnieniem aktywności wolontariackiej, a formy, które przyjmuje wolontariat, stanowią odpowiedź na potrzeby społeczeństwa w tej dziedzinie. Wolontariat odciska swoje dobroczynne piętno we wszystkich dziedzinach życia. Niezwykle cenne jest jego oddziaływanie edukacyjne. Jest on jedyną w swoim rodzaju formą edukacji, kształcenia i formacji dla wszystkich, którzy się z nim stykają: dzieci, ludzi młodych, seniorów, niepełnosprawnych, kobiet i mężczyzn. Współczesny wolontariat jest ruchem rozwijającym się bardzo prężnie i dynamicznie, pozwala realizować siebie na wielu płaszczyznach i w różnych obszarach, może przybierać zróżnicowane formy i rodzaje. Jego popularność stanowi odpowiedź na potrzeby społeczeństwa. To właśnie ludzka potrzeba angażowania się w zmienianie świata, rozwój społeczny, wspieranie społeczeństwa, odpowiedzialność za innych stanowi istotę człowieczeństwa i sprawia, że stajemy się lepszymi ludźmi. Wolontariat przynosi wiele wymiernych korzyści dla otoczenia społecznego, beneficjentów i wolontariuszy. Sami wolontariusze potwierdzają korzyści ze świadczenia usług wolontariackich, wskazując na łatwość nawiązywania kontaktów, cierpliwość, odpowiedzialność, wytrwałość, wyrozumiałość, tolerancję, dyspozycyjność, optymizm życiowy, konsekwencję i stanowczość. Wszystkie wymienione cechy i umiejętności są niezbędne do prawidłowego, efektywnego i przede wszystkim satysfakcjonującego funkcjonowania w życiu codziennym, jak i zawodowym. Współczesny wolontariat wpisuje się w trendy runku pracy – jest elastyczny i dostępny dla każdego. Poprzez działalność wolontariacką można ukierunkować swój rozwój zawodowy, dokonać weryfikacji podjętych już decyzji, odkryć swój potencjał, a także z perspektywy wykonywanych obowiązków precyzyjnie ocenić posiadane umiejętności.

Literatura i netografia

Literatura

- Aduszkiewicz A. (red.), 2009, *Słownik filozofii*, Warszawa
- Arczewska M., Całek G., Gliwicka E., Pazderski F., Rustecki W., Bobek K., 2011, *Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce*, Warszawa
- Association of Voluntary Service Organisations, 2003, *Europa tętniąca życiem. Doświadczenia młodzieży w pracy wolontariackiej w Europie Wschodniej i Zachodniej*, [b.m.]
- Atamańczuk K., 2000, *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, „Edukacja i Dialog” nr 3
- Bańka A., 2005a, *Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzyjacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, Warszawa
- Bańka A., 2005b, *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań
- Bańka A., 2007, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań
- Barańska M., 2013, *Wolontariat pracowniczy jako forma kształcenia ustawicznego*, „Studia Edukacyjne” 29
- Barańska M., 2015, *Kandydat idealny czyli o oczekiwaniach pracodawców względem przyszłych pracowników*, [w:] *Ćwikliński A., Przybyła M. (red.), Społeczeństwo i edukacja. Teorie a implikacje praktyczne*, Poznań
- Basińska A., Nowak M., 2010, *Motywowanie i motywacja do pracy wolontariuszy*, Poznań
- Baudrillard J., 1997, *Precesja symulaków*, [w:] *Nycz R. (red.), Postmodernizm. Antologia przekładów*, Kraków
- Baudrillard J., 1998, *Ameryka*, Warszawa
- Bauman Z., 2000, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa
- Bauman Z., 2006, *Płynna rzeczywistość*, Kraków
- Bauman Z., 2007, *Płynne życie*, Kraków
- Becelewska D., 2004, *Motywy podejmowania spontanicznej pracy wolontarnej*, „Wychowanie na co Dzień” 6
- Beck U., 2002, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa
- Bernasiewicz M., 2010, *Znak zodiaku baran, fan Tokio Hotel, wróg hip-hopu – tożsamość nastolatka w popkulturze*, [w:] *Gromkowska-Melosik A., Melosik Z. (red.), Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, Kraków

- Borowska A., 2004, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa
- Braun K., 2005, *Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy*, Warszawa
- Breś A., 2013, *Czynniki ważne przy planowaniu kariery zawodowej*, <http://www.metis.pl/content/view/204/32/>, dostęp: 17.03.2013
- Broniecka P., 2009, *Prawne aspekty działalności wolontariackiej*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Budnikowski T., 2009, *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Poznań
- Centrum Badania Opinii Społecznej, 2011, *Młodzi 2011*, Warszawa
- Centrum Wolontariatu, 2007, *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich*, Warszawa
- Chester E., 2006, *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Gliwice
- Chirkowska-Smolarek T., Hauziński A., Łaciak M., 2011, *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Warszawa
- Chmielewski M. (red.), 2002, *Leksykon duchowości katolickiej*, Lublin-Kraków
- Chrapek J., *List. Dzielimy się miłością – wolontariat*, <http://mateusz.pl/czytelnia/jch-wolontariat.htm>, dostęp: 12.11.2015
- Cichoń R., 2008, *Wolontariat – etap i element kształcenia zawodowego oraz edukacji permanentnej na każdym etapie życia zawodowego oraz osobistego*, [w:] Kwiatkowski S.M. (red.), *Edukacja ustawiczna, Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom
- Ciesiołkiewicz A., 2002, *Wolontariat szansą dla młodzieży*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 5
- Corden A., Sainsbury R., 2005, *Volunteering for Employment Skills. A qualitative research study*, New York
- Cudowska A., 2010, *Pedagogika i edukacja w okresie późnej nowoczesności*, [w:] Sobiecki M. (red.), *Pedagogika wobec wyzwań współczesności. Humanistyczny wymiar kapitału ludzkiego*, Łomża
- Cybal-Michalska A., 2001, *Edukacja „dla” Europy – orientacje prorozwojowe młodzieży*, [w:] Melosik Z. (red.), *Młodzież, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, Poznań
- Cybal-Michalska A., 2008, *Zjawisko globalizacji współczesnego świata z perspektywy młodzieży szkół średnich*, „Studia Edukacyjne” 7
- Cybal-Michalska A., 2010, *Dylematy tożsamościowe młodzieży w rzeczywistości popkulturowej*, [w:] Gromkowska-Melosik A., Melosik Z. (red.), *Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, Kraków
- Czarnecki K., 1985, *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa
- Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., 2009, *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin
- Czerniawska O., 2000, *Potrzeby edukacyjne kobiet w trzecim wieku*, [w:] Wesołowska A.E. (red.), *Edukacja dorosłych. Kobiety a edukacja dorosłych*. Materiały z VIII Toruńskiej konferencji andragogicznej z 15.05.2000 r.
- Czetwertyńska G., 2005, *Informator. Co każdy wolontariusz wiedzieć powinien*, Warszawa
- Denak K., 2008, *Związek edukacji z wartościami*, „Neodidagmata” 29/30
- Dąbrowski J., 2006, *Idea działalności wolontariatu w Polsce. Początki wolontariatu w PWSZ im. Witelona z Legnicy*. Materiały konferencyjne 5–6 kwietnia Legnica
- Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011) (2010/37/WE)

- Delors J., 1998, *Edukacja jest w niej ukryty skarb. Raport dla UNESCO, Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku*, Warszawa
- Dąbrowska J., Gumkowska M., 2002, *Wolontariat i filantropia w Polsce. Raport z badań 2002*, Warszawa
- Drąg M., Hamerla D., 2007, *Wolontariat nie jedno ma imię!*, Świętochłowice
- Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Poznań
- Drucker P., 1999, *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa
- Dura A., 2004, *Szkic o ponowoczesności i filozofii*, „Sofia” 4
- Duda W., Kukla D., 2009, *Aspekty planowania kariery zawodowej przez młodzież*, „Doradca Zawodowy” 4(9)
- Dyoniziak R, Iwanicka K., Karwińska A., Pucek Z., 1994, *Spółeczeństwo w procesie zmian. Zarys socjologii ogólnej*, Kraków
- Ellis S.J., 2015a, *Put Volunteer Work on Your Resume*, <http://www.serviceleader.org/volunteers/resume>, dostęp: 25.09.2015
- Ellis S.J., 2015b, *Volunteering to Explore Career Possibilities*, <http://www.serviceleader.org/volunteers/resume>, dostęp: 26.09.2015
- Ellis S.J., Campbel K.H., *The Spirit of Volunteerism*, <http://iipdigital.usembassy.gov/st/english/publication/2011/11/20111114165203nasus0.1764032.html#axzz2MDfEWodq>, dostęp: 12.11.2015
- Elsdon K.T., 1998, *Voluntary Organisations and Communities a Critique and Suggestions*, [w:] Born A., Field J., Kurantowicz E. (red.), *Adult Education and Democratic Citizenship II*, Kraków
- Fazlagić J., 2008a, *Jakie umysły dla przyszłości*, „Edukacja i Dialog” 11
- Fazlagić J., 2008b, *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-Mentor” 3 (25)
- Fazlagić J., 2009, *Gospodarka oparta na wiedzy*, „Edukacja i Dialog” 3
- Fazlagić J., 2010, *Szczególne zjawisko. Pokolenie Y wyzwaniem dla pracodawców*, „Personel i Zarządzanie” 3
- Filipowicz G., 2004, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa
- Furmanek W., 2008, *Przyszłość pracy kategorią pedagogiki pracy*, [w:] Gerlach R. (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz
- Gawroński S., 1999, *Ochotnicy miłości bliźniego*, Warszawa
- Gelpi E., 2006, *Przyszłość pracy*, Warszawa
- Ginzberg E., 1984, *Career Development*, [w:] Brown D., Brooks L. (red.), *Career Choice and Development*, San Francisco, Washington, London
- Giza-Poleszczuk A., Kościeszka-Jaworski W., 2008, *Spółeczne aspekty likwidacji Państwowych Gospodarstw Rolnych: raport socjologiczny z badań jakościowych i ilościowych. Załącznik nr 4 do raportu Rynki pracy na obszarach popegeerowskich*, Warszawa
- Gladding S.T., 1994, *Poradnictwo – zajęcie wszechstronne*, Warszawa
- Główny Urząd Statystyczny, 2015, *Raport GUS: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2015 roku*, Warszawa
- Gmitrzak K., 2010, *Wolontariat Studencki – cele, doświadczenia, refleksje*, [w:] Danielak-Chomać M., Dobrowolska B., Rogulska A. (red.), *Wolontariat w teorii i praktyce*, Siedlce

- Gocko B., 2007, *Aspekt społeczno-prawny wolontariatu w III Rzeczypospolitej Polskiej*, Seminarium 24
- Goławska A., 2010, *Projektor – wolontariat studencki – twoja wizja działania*, [w:] Danielak-Chomać M., Dobrowolska B., Rogulska A. (red.), *Wolontariat w teorii i praktyce*, Siedlce
- Goodman N., 1997, *Wstęp do socjologii*, Poznań
- Górecki M., 1999, *Wolontariat*, [w:] Lalak D., Pilch T. (red.), *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa
- Grabowski J., 2005, *Kariera tworzenie planów życiowych*, [w:] *Doradztwo karier*, Warszawa
- Grodek M., 2005, *Praca i edukacja a wyzwania ponowoczesności*, „Edukacja i Dialog” 191
- Grzeszczyk E., 2003, *Sukces: amerykańskie wzory – polskie realia*, Warszawa
- Gumkowska M., 2005, *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2005*, Warszawa
- Gumkowska M., Herbst J., 2008, *Najważniejsze pytania – podstawowe fakty. Polski sektor pozarządowy 2008*, Warszawa
- Hanyga-Janczak P., 2009, *Wolontariat jako element budżetu czasu studenta studiującego stacjonarnie*, [w:] Matyas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Henzler P., *Wolontariat zamiast praktyki*, <http://www.pracuj.pl/student-rekrutacja-wolontariat-zamiast-praktyki.htm#top>, dostęp: 17.11.2009
- Herbst J., Gumkowska M., 2007, *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2006*, Warszawa
- Hernik J., 2008, *Funkcje kierownicze menadżera na przykładzie organizacji pozarządowych*, „Problemy Zarządzania” 4
- Herr L.E., Cramer S.H., 2001, *Planowanie kariery zawodowej, część I*, Warszawa
- Hubert W., 2008, *Wartości materialistyczne i postmaterialistyczne w pracach wolontariackich. Analiza wybranych motywów partycypacji w działaniach trzeciego sektora*, [w:] Kościański A., Misztal W. (red.), *Spółczesność obywatelska. Między teorią a praktyką*, Warszawa
- Hummel Ch., 1997, *Education Today for the World of Tomorrow. A Study for the International Bureau of Education*, UNESCO, Genewa
- ILO – International Labour Office, 2011, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, Genewa
- Jarmołowicz W., 2008, *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Poznań
- Jarmołowicz W., Szarzec K., 2008, *Funkcjonowanie rynku pracy w świetle współczesnych doktryn ekonomicznych*, [w:] Jarmołowicz W., *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Poznań
- Jeżewska M., 2005, *Oczekiwania pracodawców*, Olsztyn
- Kaczmarek P., Tyrowicz J., 2008, *Migracje osób z wysokimi kwalifikacjami*, Warszawa
- Kamiński A., 1974, *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej*, [w:] Wroczyński R., Pilch T. (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk
- Kanios A., 2010, *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin
- Kłodkowska J., 2005, *Młody pracownik na nowym rynku pracy*, [w:] Leppert R., Melosik Z., Wojtasik B., *Młodość wobec (nie) gościnnej przyszłości*, Wrocław
- Knop M., 2010, *Wolontariat szansą na udany start zawodowy*, [w:] Pulińska U. (red.), *Edukacja szansą aktywizacji lokalnego rynku pracy*, Olsztyn

- Kołodziej K., 2008, *Wolontariat w pytaniach i odpowiedziach. Poradnik prawny*, Warszawa
- Kołodziejczyk R., 2009, *Wolontariat przez Internet*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Kopertyńska M.W., 2009, *Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy i jej wpływ na ich aktywność*, [w:] Noga M., Stawicka K.M. (red.), *Rynek pracy w Polsce. W dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa
- Korzan D., 2005, *Edukacja ustawiczna w pracach Wspólnoty Europejskiej*, „E-Mentor” 4
- Kossek K., 2009, *Anioły które dają i biorą – o motywach bycia wolontariuszem*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Koszyła B., 2000, *Współczesny wolontariat*, „Głos Wielkopolski” 27.12.2000
- Kowalski J.K., *Dyplom wyższej uczelni nie gwarantuje pracy, ale młodzi wciąż chcą studiować*, http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/594099_dyplom_wyzszej_uczelni_nie_gwarantuje_pracy_ale_mlodzi_wciaz_chca_studiuowac.html, dostęp: 01.09.2015
- Krach A., *Wolontariat europejski szkołą życia*, <http://www.ohp.pl/index.php?id=604>, dostęp: 18.02.2010
- Krawczyk L., 2005, *Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność*, Olsztyn-Wałbrzych
- Kromolicka B. (red.), 2005, *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń
- Kryńska E., 2001, *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa
- Krzyczkowski K., 2011, *Wolontariat krok do kariery*, Warszawa
- Kubicki R., 2010, *Metafizyczne podteksty tożsamości możliwych w światach kultury popularnej*, [w:] Gromkowska-Melosik A., Melosik Z. (red.), *Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, Kraków
- Kubin J., 1996, *Nowe tendencje tworzenia wiedzy wobec wyzwań współczesnego świata*, [w:] Wojnar I, Kubin J., *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa
- Kukła D., 2006, *Perspektywy (nie tylko zawodowe) młodych w ponowoczesności*, [w:] Kwiatkowski S.M, Sirojć Z. (red.), *Młodzież na rynku pracy od badań do praktyki*, Warszawa
- Kukła D., Duda W., *Doradca zawodowy a potrzeby społeczne w erze ponowoczesności*, Edukator zawodowy/ dostęp na www.koweziu.edu.pl/edukator, dostęp: 24.03.2010
- Kukła D., Kurek K., 2009, *Doradztwo w ponowoczesnym społeczeństwie ryzyka*, [w:] Kukła D. (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka. Wybrane obszary*, Warszawa
- Kula M., *Nierówne szanse po polskich studiach* <http://zarzadzanie.uni.lodz.pl/Stronaglowna/Onaswmediach/Nier%C3%B3wne%20szansepopolskichstudiach/tabid/457/Default.aspx>, dostęp: 30.03.2015
- Kunicka A. (red.), 1996, *Miejsce dla każdego. O sektorze pozarządowym w Polsce*, Warszawa
- Kupisiewicz C., Kupisiewicz M., 2009, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa
- Kurantowicz E., 2007, *O uczących się społecznościach. Wybrane praktyki edukacyjne ludzi dorosłych*, Wrocław
- Kurantowicz E., Nizińska A., 2012, *Trajektorie uczenia się w instytucjach kształcenia ustawicznego*, Wrocław
- Kwiatkowska G.E., 2011, *Środowisko pracy w epoce globalizacji*, [w:] Kwiatkowska G.E, Siudem A. (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin

- Kwiatkowski S.M., 2006, *Młdzież – praca – perspektywy. Kontekst badawczy*, [w:] Kwiatkowski S.M., Sirojć Z. (red.), *Młdzież na rynku pracy od badań do praktyki*, Warszawa
- Kwiecińska M., Kwieciński Z., 1996, *Lęk i edukacja wobec przyszłości świata*, [w:] Wojnar I., Kubin J., *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa
- Kwil-Skrzypińska M., 2009, *Planowanie kariery zawodowej z... biurami karier*, cz. 1, „Doradca Zawodowy” 1(6)
- Lalak D., Pilch T. (red.), 1999, *Elementarne pojęcia pedagogiki i pracy socjalnej*, Warszawa
- Lelińska K., 2006, *Zawodownictwo w planowaniu kariery*, Warszawa
- Lenart J., Lenart Z., 2010, *O niektórych kulturowych i naturalnych determinantach edukacji jutra*, [w:] Denek K., Kamińska A., Kojs W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja jutra. Edukacja w społeczeństwie wiedzy*, Sosnowiec
- Łada A., 2011, *Światło na wolontariat*, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/606539.html>, dostęp: 7.05.2015
- Łada A., Kucharczyk J., Makowski G., Pazderski F., 2010, *Europejskie Partnerstwo dla Wolontariatu. Koncepcja kampanii mającej na celu podniesienie poziomu wiedzy i zwiększenie zainteresowania wolontariatem wśród kręgów opiniotwórczych w związku z polską prezydencją w radzie Unii Europejskiej*, Warszawa
- Łobocki M., 2006, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków
- Łukaszewski W., 2006, *Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych*, [w:] Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. T. II Psychologia ogólna*, Gdańsk
- Makowska M., 2009, *Ścieżka rozwoju w organizacji pozarządowej*, [w:] Bogacz-Wojtanowska E., Rymśa M. (red.), *Nie tylko społecznie. Zatrudnienie i wolontariat w organizacjach pozarządowych*, Warszawa
- Malewska E., 2008, *Przeobrażenia i przyszłość pracy w ujęciu Zygmunta Wiatrowskiego*, [w:] Kwiatkowski S.M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa–Radom
- Malewski M., 2010, *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wrocław
- Mamak-Zdanecka M., Takuska-Mróż W., 2011, *Od pracownika taylorowskiego do pracownika mobilnego – refleksje nad rolą zawodową w społeczeństwie wiedzy*, [w:] Walczak-Duraj D. (red.), *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Łódź
- Markowski G., 2000, *The successful candidate will have – definiowanie zasobów na rynku pracy*, [w:] Marody M. (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjacje polskiej rzeczywistości*, Warszawa
- Marquard O., 1994, *Apologia przypadkowości*, Warszawa
- Maszke W.A., 2008, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Rzeszów
- Matyjas B., 2009, *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Mazik-Gorzelańczyk M., 2015, *Działalność w organizacjach pozarządowych a ścieżka kariery zawodowej*, <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/dzialalnosc-w-orga-nizacjach-pozarządowych-a-ścieżka-kariery-zawodowej>, dostęp: 1.12.2015
- Melosik Z., 1995, *Postmodernistyczne kontrowersje wokół edukacji*, Toruń–Poznań
- Melosik Z., 1996, *Kultura upozorowania i edukacja*, „Neodidagmata” 22

- Melosik Z., 1998, *Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność (próba konfrontacji)*, [w:] Melosik Z., Przyszczykowski K. (red.), *Wychowanie obywatelskie. Studium teoretyczne, porównawcze i empiryczne*, Poznań-Toruń
- Melosik Z., 2001, *Młodzież i styl życia: paradoksy pop-tożsamości*, [w:] Melosik Z. (red.), *Młodzież styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, Poznań
- Melosik Z., 2003, *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji*, [w:] Kwieciński Z., Śliwerski B., (red.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki. Tom II*. Warszawa
- Melosik Z., 2009, *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Kraków
- Melosik Z., 2010, *Kultura popularna, walka o znaczenia i pedagogika*, [w:] Gromkowska-Melosik A., Melosik Z. (red.), *Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, Kraków
- Melosik Z., 2013, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*, Kraków
- Melosik Z., Przyszczykowski K. (red.), 1998, *Wychowanie obywatelskie. Studium teoretyczne, porównawcze i empiryczne*, Poznań-Toruń
- Melosik Z., Szkudlarek T., 2010, *Kultura, edukacja i tożsamość – migotanie znaczeń*, Kraków
- Mendlikowka-Humerczyk M., 2010, *Cele kariery*, [w:] *Praca. Kariera po wielkopolsku*, Poznań
- Mika A., Sałata M., 2006, *Akademickie biura karier-nowatorskie rozwiązania*, [w:] Droba R., Jabłonka R., Karczevska-Czapska M. (red.), *Młodzież akademicka wobec wyzwań współczesności*, Siedlce
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2013, *Informacja na temat rynku pracy, działań rządu na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i jego skutkom oraz planowanych i wdrażanych zmianach funkcjonowania urzędów pracy*, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pożytku Publicznego, 2012, *Sprawozdanie z funkcjonowania ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie za lata 2010 i 2011*, Warszawa
- Minta J., 2005, *Planowanie kariery przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] Leppert R., Melosik Z., Wojtasik B., *Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości*, Wrocław
- Minta J., 2012, *Od aktora do autora*, Warszawa
- MNiSW, 2013, *Raport Szkolnictwo wyższe w Polsce*, Warszawa
- Mol D., 2008, *Wolontariat. Skąd ten kryzys?*, <http://warszawa.ngo.pl/wiadomosc/420144.html>, dostęp: 10.10.2015
- Molitor Stella U., 2008, *Strategia planowania kariery. Jak świadomie kształtować własną drogę zawodową*, Warszawa
- Moroń D., 2009, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław
- Naumiuk A., 2003, *Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych. Przykład ruchu United Way*, Warszawa
- Noga M., Stawicka K.M. (red.), 2009, *Rynek pracy w Polsce. W dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa
- Nowak S., 1965, *Metody badań socjologicznych. Wybór tekstów*, Warszawa
- Obara M., 1985, *Prakseologiczne aspekty technologii kształcenia*, [w:] Januszkiewicz F. (red.), *Technologia kształcenia. Aspekty metodologiczne i prakseologiczne*, Warszawa

- Ochman M., Janeczek M., 1996, *Wolontariusze, ich motywacje i oczekiwania*, [w:] *Wolontariat – nowe spojrzenie na pracę społeczną*, Warszawa
- Ochman M., Jordan P., 1997a, *Jak pracować z wolontariuszem*, Warszawa
- Ochman M., Jordan P., 1997b, *Wolontariusze źródłem siły organizacji*, Baltimore
- Olubiński A., 2005, *Humanistyczno-edukacyjne wartości wolontariatu w przygotowaniu do pracy socjalnej*, [w:] Kromolicka B. (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń
- Pająk-Ważna E., 2011, *Wolontariat w USA – idea pragmatyczna (i) czy polityczna*, „Edukacja – Studia – Badania – Innowacje” 4(116)
- Paszowska-Rogacz A., 2003, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa
- Pawłowska M., 2015, *Nadchodzi generacja Y – młodzi, zdolni i nieoljalni. Pracodawcy w strachu, bo nie są gotowi na ich przyjęcie*, http://natemat.pl/6547_nadchodzi-generacja-y-młodzi-zdolni-i-nieoljalni-pracodawcy-w-strachu-bo-nie-sa-gotowi-na-ich-przyjecie, dostęp 1.09.2015
- Penc J., 1994, *Strategie zarządzania. Tom 1. Perspektywiczne Myślenie. Systemowe Działanie. Teoria i Praktyka Zarządzania. Drogi do Sukcesu Firmy. Polsko-angielski słownik stratega*, Warszawa
- Pękowska M., 2009, *Geneza działalności Wolontariatu w Polsce*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Pietrowski D. (red.), 2006, *Na prawo patrz. Poradnik*, Warszawa
- Pietrowski D., Skiba R., 2004, *Jak zgodnie z prawem współpracować z wolontariuszem*, Warszawa
- Pilch T., 1998, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa
- Pilch T. (red.), 2003, *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, Tom II*, Warszawa
- Pilch T., Bauman T., 2010, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa
- Podgórski A.K., 2009, *Kryzys wolontariatu? Dlaczego? Głos w dyskusji*, <http://warszawa.ngo.pl/wiadomosc/432779.html>, dostęp 10.05.2015
- Pólturzycki J., 2001, *Edukacja dorosłych za granicą*, Toruń
- Program Młodzi na rynku pracy. *Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia*
- Przewłocka J., 2011a, *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010. Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa
- Przewłocka J., 2011b, *Polskie organizacje pozarządowe 2010. Najważniejsze pytania, podstawowe fakty*, Warszawa
- Przewłocka J., 2013, *Polskie organizacje pozarządowe 2012*, Warszawa
- Przewłocka J., Adamiak J., Zajac A., 2012, *Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce*, Warszawa
- Przyszczykowski K., 1995, *Makrostrukturalne uwarunkowania zmienności systemu oświaty dorosłych*, [w:] Przyszczykowski K., Solarczyk-Ambrozik E., *Zmiana społeczna a kompetencje edukacyjne dorosłych*, Koszalin
- Przyszczykowski K., Andrzejczak A., Brzezińska A., Solarczyk-Ambrozik E., (red.), 2006, *Polityka oświatowa dla Poznania. Zakożenia, diagnoza i kierunki zmian*, Poznań

- Przywara B., 2011, *Preferencje pracodawców*, [w:] Pomianek T. (red.), *Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Rzeszów
- Raport *Kobieta pracująca 2006. Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, Kutno 2006,
- Raport *Volunteer Growth In America. A Review of Trends since 1974*, National & Community Service, New York 2006
- Raport *Volunteering and Social Activism. Pathways for participation in human development*, International Association for Volunteer Effort, 2008
- Raport: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*. Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2011
- Raport: *Edukacja Ustawiczna 2005*, Warszawa 2005
- Raport: *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa 2012
- Raport: *Studenci vs wyzwania rynku pracy*. Mazur P., Borowski P., Zuk E., Gajdus A., Warszawa 2011
- Rifkin J., 2001, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław
- Roguska A., 2010, *Wolontariat – działania na rzecz jednostki i społeczeństwa*, [w:] Danielak-Chomać M., Dobrowolska B., Roguska A. (red.), *Wolontariat w teorii i praktyce*, Siedlce
- Roter A., Olszańska K., 2010, *Metamorfozy tożsamości jako skutek percepcji kultury makeover*, [w:] Gromkowska-Melosik A., Melosik Z. (red.), *Kultura popularna. Konteksty teoretyczne i społeczno-kulturowe*, Kraków
- Scherer Z., 2009, *Pokolenie Y – nowe wyzwania dla liderów edukacji*, „Edukacja i Dialog” 3
- Segiet K., 2005, *Znaczenie wolontariatu działającego na rzecz dzieci i młodzieży w różnych obszarach życia*, [w:] Kromolicka B. (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń
- Senge P., 1998, *Piąta dyscyplina*, Warszawa
- Sikorska M., 2000, *Przetransformować się na kogoś innego – definiowanie sytuacji pracy*, [w:] Marody M. (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjacje polskiej rzeczywistości*, Warszawa
- Sińczuch M., 2000, *Kariery zawodowe czterdziestolatek*, [w:] Marody M. (red.), *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjacje polskiej rzeczywistości*, Warszawa
- Siudem A., 2011a, *Wybrane środowiska pracy – charakterystyka i przemiany*, [w:] Kwiatkowska G.E., Siudem A. (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin
- Siudem A., 2011b, *Zawód doradcy zawodowego a współczesny rynek pracy*, [w:] Kwiatkowska G.E., Siudem A. (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin
- Skiba R., 2007, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Warszawa
- Smaza M., Bernacka A., 2010, *Słownik wyrazów obcych, synonimów, frazeologiczny*, Warszawa
- Smoczyńska A., 2011, *Uznanie wolontariatu w systemach edukacji formalnej w Europie*, Warszawa

- Smolarkiewicz E., 2007, *Absolwenci wyższych uczelni na rynku pracy w opiniach instytucji pośredniczących w zatrudnianiu*, [w:] Suchocka R. (red.), *Osoby z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań
- Smółka P., 2008, *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych*, Kraków
- Smółka P., 2010, *Predysponowany kandydat*, „Zarządzanie i Personel” 5
- Solarczyk-Ambrozik E., 1999a, *Wyzwania współczesnego świata a praktyka oświaty dorosłych*, [w:] Solarczyk-Ambrozik E., Przyszczypkowski K., *Oświata dorosłych*, Poznań-Toruń
- Solarczyk-Ambrozik E., 1999b, *Rola oświaty w kształtowaniu kompetencji do aktywnego obywatelstwa*, [w:] Solarczyk-Ambrozik E., Przyszczypkowski K., *Oświata dorosłych*, Poznań-Toruń
- Solarczyk-Ambrozik E., 2003, *University Students and Active Citizenship*, [w:] Solarczyk-Ambrozik E., Przyszczypkowski K., *Changing citizenship*, Poznań
- Solarczyk-Ambrozik E. (red.), 2004, *Kształcenie ustawiczne warunkiem adaptacji do zmian na rynku pracy. Materiały z konferencji naukowej*, Poznań
- Solarczyk-Ambrozik E., 2005, *Oświata dorosłych w zmieniającej się rzeczywistości – między nowoczesnością a postmodernizmem*, [w:] Stopińska-Pająk A. (red.), *Chowanna*, t. 2 (25) *Między przeszłością a przyszłością edukacji dorosłych*, Katowice
- Solarczyk-Ambrozik E., 2009, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku pracy a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań
- Solarczyk-Ambrozik E., 2015, *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 35
- Solarczyk-Ambrozik E., Przyszczypkowski K., 2003, *Changing Citizenship*, Poznań
- Solska J., 2008, *Młodość idzie w klapkach*, „Polityka” nr 42
- Sowiński A.J., 2005, *W poszukiwaniu ideału osobowości wolontariusza*, [w:] Kromolicka B. (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń
- Stauffer D., 2006, *Praca w wolontariacie może być korzystna dla kariery*, [w:] Borowiecka-Strug K. (red.), *Zarządzanie karierą*, Warszawa
- Stopińska-Pająk A. (red.), 2006, *Edukacja dorosłych, doradca zawodowy, rynek pracy*, Warszawa
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, 2000, *Wolontariat w Europie*. Biuletyn Informacyjny Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie 1, <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=855>
- Suchar M., 2003, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk
- Suchar M., 2005, *Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy*, [w:] *Doradztwo karier* (praca zbiorowa), Warszawa
- Suchar M., 2009, *Kariera – wielowymiarowy scenariusz przebiegu życia zawodowego*, „Doradca Zawodowy” 4(9)
- Suchar M., 2010, *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*, Warszawa
- Super D.E., 1981, *Approaches to occupational choice and career development*, [w:] Watts A.G., Super D.E., Kidd J.M. (red.), *Career development in Britain*, Cambridge, England
- Sutton P.J., 1996, *Lifelong and Continuing Education*, [w:] Tuijnman A. (red.), *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, London-New York-Tokyo
- Sylburski M., 2010a, *Umiejętność zawodowa (1)*, „Zarządzanie i Personel” 4

- Sylburski M., 2010b, *Umiejętność zawodowa* (2), „Zarządzanie i Personel” 5
- Szewczyk M., 2011, *Bezrobocie i jego konsekwencje w Polsce w świetle danych socjologicznych*, [w:] Kwiatkowska G.E, Siudem A. (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin
- Szłapińska J., 2009, *Podnoszenie wartości kapitału edukacyjnego pracowników w systemie kształcenia ustawicznego*, Poznań
- Szpringer M., Florczyk M., Mikołajczak J., 2009, *Organizacja wolontariatu we Włoszech*, [w:] Matyjas B. (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Kielce
- Sztanderska U., Giza-Poleszczuk A., 2008, *Rynki pracy na obszarach popegeerowskich. Raport z badań*, Warszawa
- Sztobryn-Giercuszewicz J., 2008, *Nowe drogi w doradztwie zawodowym; coaching kariery*, „Doradca Zawodowy” 2(5)
- Szydlik-Leszczyńska A., 2012, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy, wybrane uwarunkowania*, Warszawa
- Szylko-Skoczny M., 2004, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Warszawa
- Ścibiorek Z., 2009, *Dylematy rozwoju zawodowego*, Warszawa
- Śliwa P., 2007, *Wyobrażenia studentów ostatnich lat studiów o rynku pracy i jego wymaganiach*, [w:] Suchocka R. (red.), *Osoby z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań
- Taylor J., Hardy D., 2004, *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Kraków
- Toffler A., 1997, *Trzecia fala*, Warszawa
- Tokarski Z., 2008, *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003*, Łódź
- Tokarz B., Zimorowska G., 2007, *Wolontariat 50+. Warto spróbować*, Elbląg
- Tzu S., Gagliardi G., 2003, *Sztuka wojny. Sztuka planowania kariery*, Gliwice
- Unolt J., 1996, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Warszawa
- Urbanik A., 2008, *Tereny popegeerowskie – uwarunkowania, wyzwania, możliwości rozwoju*, bezrobocie.org.pl, Biuletyn nr 13, listopad
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873 z późn. zm.),
- Ustawa o opiece społecznej z 16 sierpnia 1923 roku (Dz.U. 1923 nr 92, poz.726),
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001),
- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku i tekst Ustawy o systemie oświaty ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie Ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 56, poz. 458),
- Ustrzycki A., 2008, *Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników*, cz. II, Opole
- Watts A., 2005, *Planowanie rozwoju zawodowego a wykluczenie społeczne*, [w:] *Doradztwo karier* (praca zbiorowa), Warszawa
- Weroniczak L., 2010, *Człowiek w obliczu szybko dokonujących się zmian*, [w:] Majorczyk J. (red.), *Bo życie to nieustanny rozwój*, Poznań
- White Paper on Education and Training – Teaching and Learning – Towards the Learning Society* 1995, http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/index_pl.htm#1997, dostęp: 12.03.2011

- Wiatrowski Z., 2008, *Wizjonerzy i realiści w kwestii teraźniejszości i przyszłości pracy człowieka*, [w:] Gerlach R. (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Bydgoszcz
- Wiatrowski Z., 2000, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz
- Winnicki K., *Mają za wysokie kwalifikacje, nie mogą znaleźć pracy*, <http://praca.wp.pl/title/Maja-za-wysokie-kwalifikacje-nie-moga-znalezc-pracy>, wid, 13428368, wiadomosc.html?ticaid=1fb6f, dostęp: 15.06.2012
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2010, *Informator o wolontariacie. Województwo wielkopolskie*, Poznań
- Kalinowska I., Kujszczyk B., Mańturz M., Świercz B., 2015, *Informator. Elastyczne formy zatrudnienia*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa
- Wojtasik B., 1997, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa
- Wołk Z., 2009, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom
- Wróblewska W., 2006, *Konsekwencja założeń koncepcji edukacji ustawicznej dla autoedukacji*, „E-Mentor” 5
- Wysocka E., 2013, *Wschodząca dorosłość a tożsamość młodego pokolenia – współczesne zagrożenia dla kształtowania tożsamości. Analiza teoretyczna i empiryczne egzemplifikacje*, Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych, styczeń 2013
- Wyszyńska M., 2008, *Źródła i motywy zachowań prospołecznych*, [w:] Bury P., Czajkowska-Ziobrowska D., *Edukacja bez granic – mimo barier*, Poznań
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE),
- Zarządzenie numer 13 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 30 maja 2011 roku w sprawie organizacji i zasad odbywania praktyk, wolontariatu oraz stażu w Ministerstwie Spraw Zagranicznych i placówkach zagranicznych
- Ziółkowski M., 2000, *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego*, Poznań

Netografia

- Edukacja globalna*, http://www.msz.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/polska_pomoc/edukacja_globalna/edukacjarozwojowa, dostęp: 1.12.2014
- Modele rozwoju kariery*, <http://www.competitiveskills.pl/aktualnosci/modele-rozwoju-kariery-238.html>, dostęp: 1.12.2012
- Polsko-Amerykański Fundusz Przedsiębiorczości*, <http://www.pafw.pl/fundator>
- Praktyki, wolontariat, staż w MSZ*, http://www.msz.gov.pl/pl/ministerstwo/praca_i_kariera/praktyki/praktyki_wolontariat_i_staz, dostęp: 25.10.2015
- Program Młodzież w działaniu*, www.mlodziez.org.pl
- www.ngo.pl
- www.poznan.uw.gov.pl
- www.projektor.org.pl
- www.wolontariat.org.pl
- www.frw.org.pl

Przeciętny czas poszukiwania pracy w I kwartale w latach 2008-2011, http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.146, dostęp: 1.10.2015

Stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w Europie, <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/data/database>, dostęp: 16.10.2015

Stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w Europie za rok 2013 (w %), <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/data/database>, dostęp: 16.10.2015

Zawody przyszłości, <http://badania.parp.gov.pl/index/more/18791>, dostęp: 10.10.2015

Spis rycin i tabel

Ryciny

- Ryc. 1.** Odsetek wolontariuszy ze względu na: wykształcenie, wiek i status zawodowy / 37
- Ryc. 2.** Ścieżka rozwoju zawodowego w organizacji pozarządowej / 43
- Ryc. 3.** Procentowy rozkład aktywności wolontariackiej w krajach Unii Europejskiej / 47
- Ryc. 4.** Kompetencje, jakie rozwijają wolontariusze (1) / 51
- Ryc. 5.** Kompetencje, jakie rozwijają wolontariusze (2) / 52
- Ryc. 6.** Edukacja w życiu człowieka / 64
- Ryc. 7.** Edukacja permanentna z uwzględnieniem głównych nurtów działań edukacyjnych / 70
- Ryc. 8.** Konceptualizacja szerokich korzyści uczenia się / 72
- Ryc. 9.** Struktura bezrobocia według płci i wieku w I kwartale 2015 roku (w %) / 88
- Ryc. 10.** Przeciętny okres poszukiwania pracy w I kwartale w latach 2008–2011 / 90
- Ryc. 11.** Stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem w Europie w roku 2013 (%) / 98
- Ryc. 12.** Rozkład procentowy zmiennej – miejsce zamieszkania badanych / 133
- Ryc. 13.** Obszary aktywności wolontariackiej badanych / 135
- Ryc. 14.** Ocena kryteriów planowania kariery zawodowej / 158
- Ryc. 15.** Czynniki ważne w procesie planowania kariery / 160
- Ryc. 16.** Klasyfikacja motywów badanych studentów-wolontariuszy / 167
- Ryc. 17.** Aktywność wolontariacka a zagrożenia z niej wynikające / 174
- Ryc. 18.** Obawy badanych dotyczące podjęcia aktywności wolontariackiej / 175
- Ryc. 19.** Umiejętności kształtowane w trakcie prac wolontariackich (rozkład procentowy) / 187

Spis tabel

- Tabela 1.** Prace wykonywane przez wolontariuszy w organizacjach / 40
- Tabela 2.** Procentowy rozkład aktywności wolontariackiej w Polsce w latach 2001–2010 / 45
- Tabela 3.** Wolontariat w systemie edukacji formalnej w wybranych krajach UE / 49
- Tabela 4.** Cykl nieustającej aktywności pracownika / 66
- Tabela 5.** Modele zatrudnienia / 79
- Tabela 6.** Pozytywne i negatywne zjawiska rynku pracy / 84
- Tabela 7.** Przeciętny okres pracy w jednej firmie / 86
- Tabela 8.** Struktura bezrobocia według wykształcenia w poszczególnych latach / 89
- Tabela 9.** Mocne i słabe strony pracownika z Pokolenia Y / 94
- Tabela 10.** Zmiany liczby studentów w Polsce w latach 1990–2012 / 97
- Tabela 11.** Klasyfikacja młodych dorosłych w kontekście planowania kariery / 100
- Tabela 12.** Struktura poszukiwanych kompetencji / 102
- Tabela 13.** Cechy pożądane w opinii pracodawców / 104
- Tabela 14.** Pracownik przyszłości / 106
- Tabela 15.** Klasyfikacja wybranych koncepcji rozwoju zawodowego / 115
- Tabela 16.** Wzory uczestnictwa w karierze / 123
- Tabela 17.** Rozkład procentowy zmiennej – stopień studiów / 132
- Tabela 18.** Wybrane programy realizowane w ramach Programu „PROJEKTOR – Wolontariat Studencki” / 140
- Tabela 19.** Wybrane statystyki z 11. edycji programu „Wolontariat w Wielkopolskim Urzędzie Wojewódzkim” / 145
- Tabela 20.** Ocena konieczności planowania kariery zawodowej ze względu na status uczelni / 156
- Tabela 21.** Formy rozwoju zawodowego badanych studentów / 161
- Tabela 22.** Przewidywane działania badanych po ukończeniu studiów / 162
- Tabela 23.** Motywy podejmowania aktywności wolontariackiej badanych / 166
- Tabela 24.** Ocena aktywności wolontariackiej badanych przez rodzinę i znajomych / 168
- Tabela 25.** Oczekiwania badanych związane z udziałem w akcji, kampanii lub projekcie / 170
- Tabela 26.** Korzyści wynikające ze świadczenia usług wolontariackich / 172
- Tabela 27.** Zakres obowiązków badanych studentów-wolontariuszy / 176
- Tabela 28.** Wolontariat jako pierwszy krok na rynek pracy / 184
- Tabela 29.** Umiejętności i cechy niezbędne na rynku pracy (liczba wskazań) / 188

Publikacja dotyczy jednej z najważniejszych grup społecznych, tj. młodych dorosłych, którzy intensywnie poszukują sposobów wejścia na rynek pracy, odmiennie niż starsze pokolenia „planują” swoją karierę zawodową, potrafią wpływać na oczekiwania pracodawców i zmieniać środowisko pracy według własnych preferencji aksjologicznych.

Publikacja łączy aspekty teoretyczne i praktyczne. Jest bardzo ważną lekturą dla podmiotów kreujących zarówno lokalne, jak i globalne polityki w zakresie zatrudniania i rynku pracy.

Prezentuje, jak wzmacniać kapitał „zatrudnialności” (*employability*) absolwentów i studentów uczelni wyższych przez działalność w sferze wolontariatu. Organizacjom pozarządowym wskazuje, jak pozyskiwać wolontariuszy i organizować pracę, aby mogła ona wspierać ich dalszą karierę zawodową.

Młode pokolenie przez lekturę książki otrzyma poparty silnymi argumentami zestaw powodów, dla których warto podjąć aktywność wolontariacką.

Prof. dr hab. Ewa Kurantowicz
(z recenzji wydawniczej)



ISBN 978-83-232-2990-2
ISSN 0083-4254