

EDUKACJA *ustawiczna* DOROSŁYCH

2(37)/2002

KWARTALNIK NAUKOWO-METODYCZNY

ISSN 1507-6563

2/2002

OD POMOCY DO SAMOPOMOCY

*Doświadczenia programu
Centrów Aktywności Lokalnej*



**PRIORYTETY POLITYKI
SPOŁECZNEJ**



WYDAWCY:

**Instytut Technologii Eksploatacji
Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr
ul. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom**

**Stowarzyszenie Oświatowców Polskich
ul. Pawińskiego 10 m. 25, 02-106 Warszawa**

**Towarzystwo Wiedzy Powszechnej
Pałac Kultury i Nauki VI p., 00-901 Warszawa**

**Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego
ul. Podwale 17, 00-252 Warszawa**

**Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
Stowarzyszenie Oświatowców Polskich
ul. Sienkiewicza 9, 90-113 Łódź**

**Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej
ul. Wyzwolenia 30, 10-106 Olsztyn**

**Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki
ul. Ogrodowa 47, 42-200 Częstochowa**

EDUKACJA ustawiczna DOROSŁYCH

2(37) 2002



RADA PROGRAMOWA

dr hab. inż. prof. Henryk Bednarczyk,
dr Christ Gronkholm (Finlandia), dr Kurt Habekost
(Dania), dr Winfried Höhn (Niemcy),
prof. dr hab. Stanisław Kaczor, dr Stanisław Karaś,
prof. Jozsef Katus (Holandia), mgr Andrzej Kirejczyk,
mgr Zbigniew Kuźmiński, dr hab. prof. Maria Pawłowa,
dr hab. prof. Ryszard Parzęcki, dr Roman Patora,
mgr Andrzej Piłat, dr Edward P. Piotrkowski,
prof. dr hab. Igor P. Smirnov (Rosja),
dr hab. prof. Jerzy Stochmiałek, prof. Janos Sz. Toth
(Węgry), prof. dr hab. Tadeusz Wujek

REDAKCJA

Henryk Bednarczyk (redaktor naczelny), Stanisław
Kaczor, Stanisław Karaś, Dorota Koprowska, Wanda
Surosz, Alicja Sadłowska (sekretarz), Stanisław
Suchy, Jolanta Religa, Marcin Olifirowicz, Joanna
Fundowicz

ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom
tel. 364-42-41 w. 245, 265
fax 364-47-65
e-mail:alicja.sadlowska@itee.radom.pl

ISSN 1507-6563

KWARTALNIK NAUKOWO-METODYCZNY
RECENZJE – RADA PROGRAMOWA

KOMENTARZ

OD POMOCY DO SAMOPOMOCY
– DOŚWIADCZENIA PROGRAMU
CENTRÓW AKTYWNOŚCI
LOKALNEJ

PRIORYTETY POLITYKI
SPOŁECZNEJ W ROKU 2002

PROBLEMY OŚWIATY
DOROSŁYCH W POLSCE
I NA ŚWIECIE

EDUKACJA DOROSŁYCH
A RYNEK PRACY

SYLWETKI WYBITNYCH
OŚWIATOWCÓW

KONFERENCJE,
SEMINARIA, SYMPOZJA

CO WARTO PRZECZYTAĆ

Tłumaczenia:

Jęz. angielski – Marta Jacyniuk

Jęz. niemiecki – Jolanta Religa

Jęz. rosyjski – Mirosław Żurek

Wydanie publikacji dofinansowane przez Komitet Badań Naukowych

© Copyright by Instytut Technologii Eksploatacji 2002



EDUKACJA
USTAWICZNA
DOROSŁYCH

2(37)/2002

KOMENTARZ **5**

- ✓ **Henryk Bednarczyk:** Edukacyjne aspekty polityki społecznej 5

**OD POMOCY DO SAMOPOMOCY – DOŚWIADCZENIA
PROGRAMU CENTRÓW AKTYWNOŚCI LOKALNEJ** **7**

- ✓ **Jerzy Hausner:** Przeciw społecznemu wykluczeniu 7
✓ **Halina Lipke:** Wyzwania dla pomocy społecznej w Polsce 9
✓ **Paweł Jordan:** Od pomocy do samopomocy – rozwój lokalnej wspólnoty 12
✓ **Krzysztof Błędowski:** Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomiu jako Centrum Aktywności Lokalnej 15
✓ **Marek Rymsza:** Polacy XXI wieku – aktywni i zaradni czy bierni i bezradni 21

PRIORYTETY POLITYKI SPOŁECZNEJ W ROKU 2002 **23**

- ✓ **Kazimierz Sujka:** Priorytety polityki społecznej – zarys problemów ... 23
✓ **Henryk Bednarczyk:** Polityka społeczna – warunki realizacji i skuteczności 29
✓ **Maciej Sieczkowski:** Polityka społeczna województwa mazowieckiego 44
✓ **Mirosław Grewiński:** Polityka społeczna w Unii Europejskiej... 47
✓ **Priorytety polityki społecznej na Mazowszu – dyskusja panelowa, podsumowanie i wnioski.....** 54

**PROBLEMY OŚWIATY DOROSŁYCH W POLSCE
I NA ŚWIECIE** **63**

- ✓ **Jerzy Stochmialek:** Kapitał ludzki a instytucjonalizacja procesu udzielania pomocy społecznej 63
✓ **Paweł Bandel:** Wybrane aspekty kształcenia osób dorosłych..... 75
✓ **Roman Patora:** Postawy Polaków wobec zdobywania kwalifikacji..... 89
✓ **Społeczeństwo informacyjne nowym wyzwaniem i szansą dla systemu edukacji ustawicznej. Z Raportu Rady Europy – tłum. Jolanta Religa** 94
✓ **Marta Matulcikova:** Ustawiczna edukacja zawodowa – z praktyki słowackich pracodawców 102
✓ **Michał Butkiewicz:** Kwalifikacje dla Europy – Qualifying for Europe (Q4EU) 108

✓ Marian Piotrowski, Mirosław Żurek: Badania potrzeb językowych kierowców TIR w Polsce.....	114
✓ Eric Cooman, Dominique Berrier, Krzysztof Symela: Centra Kompetencji w Projekcie Leonardo da Vinci „EMCET de Bank”	121

EDUKACJA DOROSŁYCH A RYNEK PRACY 127

✓ Anna Kalita: Program <i>Pierwsza Praca</i> – Mazowiecki Start.....	127
✓ Anna Kicior: Radomskie Centrum Zawodów	133
✓ Iwona Barszcz, Małgorzata Gębska: Wobec problemów bezrobocia	140
✓ Jarosław Sitek: Kształtowanie przedsiębiorczości w społecznościach wiejskich (Leonardo da Vinci).	147
✓ Teresa Sarleja: Trzy lata działalności Wszechnicy Roztoczańskiej w Szczepieszynie.....	151
✓ Janusz Cichy: Perspektywy doskonalenia nauczycieli	153

SYLWETKI WYBITNYCH OŚWIATOWCÓW 157

✓ Prof. dr hab. Czesław Banach – łączenie pracy zawodowej z pracą naukową i dydaktyczną – <i>Stanisław Karas</i>	157
✓ Jerzy Rzetelski animator doskonalenia zawodowego dorosłych – <i>Mieczysław Jamiołkowski</i>	160

KONFERENCJE, SEMINARIA, SYMPOZJA 162

Przede wszystkim przedsiębiorczość – z pobytu Ministra Jacka Piechoty, Radom 28.03.2002 – <i>Alicja Sadłowska</i>	162
Posiedzenie Karty Porozumienia Organizacji Oświaty Dorosłych, Warszawa, 4.04.2002 – <i>Alicja Sadłowska</i>	162
Kształcenie pedagogów pracy, Warszawa 14.05.2002 – <i>Alicja Sadłowska</i>	163
Doradca – profesja, pasja, powołanie? Warszawa, 29–31.05.2002 – <i>Janusz Figurski</i>	163
Problemy standaryzacji w edukacji, Kielce 4–5.06 2002 – <i>Ireneusz Woźniak</i>	164

CO WARTO PRZECZYTAĆ 166

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, Tom Boydell, Malcolm Leary – <i>Iwona Kacak</i>	166
Ocena efektywności szkoleń, Peter Bramley – <i>Iwona Kacak</i>	167

CONTENTS 169

INHALTSVERZEICHNIS 171

СОДЕРЖАНИЕ 173

Komentarz

EDUKACYJNE ASPEKTY POLITYKI SPOŁECZNEJ

Nasz nowy tom otwierają tezy wystąpienia Jerzego Hausnera, Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Tytuł wystąpienia Pana Ministra „*Przeciw społecznemu wykluczeniu*” jest w zasadzie mottem szeroko rozumianej polityki społecznej. To również jeden z priorytetowych kierunków działań edukacyjnych Unii Europejskiej przedstawionych w Białej Księdze „*Nauczanie i uczenie się – na drodze do uczącego się społeczeństwa*”. Stąd w numerze przykłady działań opartych na prawie wszystkich klasycznych metodach pedagogiki społecznej od animacji kulturowej, doradztwa po organizowanie środowiska, kształcenie, pracy grupowej i indywidualnych przypadków.

Jako zwolennik priorytetów samoorganizacji społeczności (grupy) z satysfakcją odnotowuję, że zamieszczone materiały konferencji, jak również informacje o realizacji projektu Leonardo da Vinci (Stowarzyszenie Oświatowe SYCYNA) „*Kształtowanie przedsiębiorczości w społecznościach wiejskich*” przynoszą liczne tego przykłady.

Ważne że w lokalnych oddziaływaniach pomocy społecznej odnajdujemy solidne potwierdzenie trendów rozwoju powszechnej edukacji ustawicznej.

Konferencja „*Od pomocy do samopomocy*” organizowana 13–14 czerwca 2002 w Radomiu pod honorowym patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej – Jerzego Hausnera, Wojewody Mazowieckiego – Leszka Mizielińskiego, Prezydenta Radomia – Adama Włodarczyka przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomiu, kierowany przez Krzysztofa Błędowskiego, dostarcza licznych przykładów lokalnej samoorganizacji.

Druga konferencja: *Priorytety polityki społecznej w roku 2002* odbyła się 6–7 grudnia w 2001 roku z inicjatywy Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej i zorganizowana przez Ośrodek Szkoleniowy Radomskiego Towarzystwa Dobroczynności, którym kieruje Pani Maria Kszczotek, omawiała bardzo konkretne projekty i programy realizowane w województwie mazowieckim.

Do wyżej przedstawionych problemów nawiązuje interesujący artykuł profesora Jerzego Stochmiałka.

Realne możliwości i uwarunkowania programu „*Pierwsza Praca*” przedstawia Anna Kalita w opracowaniu „*Pierwsza Praca – Mazowiecki Start*”. W radomskiej filii WUP 13 czerwca Minister Jerzy Hausner otwiera Radomskie Centrum Zawodów. Zamieszczamy notatkę z prezentacji programu „*Przede wszystkim przedsiębiorczość*”

przez Ministra Gospodarki Jerzego Piechotę w Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Jeśli przypomnimy podejmowane również w Radomiu przez Panią Minister Edukacji i Sportu problemy ustawicznej edukacji zawodowej, to nawet z perspektywy naszego miasta widoczna jest przemyślana i kompleksowa próba rozwiązywania problemów społecznych przez rząd Leszka Millera.

Z ważnych wydarzeń warto odnotować konferencję naukową w Ministerstwie Edukacji i Sportu: *Kształcenie ustawiczne w Polsce i Unii Europejskiej* (organizowaną przez Komitet Nauk o Pracy i Komitet Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk) oraz Światowy Kongres *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, który odbył się w Warszawie. Na Kongresie wyróżniono Włodzimierza Trzeciaka, byłego dyrektora Centrum Metodycznego Informacji i Poradnictwa Zawodowego KUP nagrodą *im. prof. Wandy Rachalskiej za wybitne osiągnięcia dla poradnictwa zawodowego*.

14 maja odbyła się naukowa inauguracja Katedry Pedagogiki Pracy w Wyższej Szkole Pedagogicznej ZNP w Warszawie, seminarium „*Kształcenie pedagogów pracy*”. Ta nowa jeszcze stosunkowo młoda dyscyplina pedagogiki podejmuje w coraz większym stopniu szeroko pojęte problemy ustawicznej edukacji zawodowej i rozwoju zasobów ludzkich.

Na tradycyjnym, corocznym zebraniu sygnatariuszy Karty Porozumienia Organizacji Oświaty Dorosłych (naszego wydawcy) przewodnictwo po Waldemarze Warlikowskim – prezesie Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, zgodnie z przyjętą rotacją, przejąłem w imieniu Instytutu Technologii Eksploatacji i Stowarzyszenia Oświatowego Sycyna.

Z wielką sympatią i szacunkiem przedstawiamy sylwetki wybitnych oświatowców prof. dr. hab. Czesława Banacha i Jerzego Rzetelskiego.

Numer jak zwykle zamyka uporządkowana informacja o konferencjach i naszym zdaniem interesujących książkach.

Henryk Bednarczyk

Od pomocy do samopomocy – doświadczenia Programu Centrów Aktywności Lokalnej

Konferencja zorganizowana przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
w Radomiu, Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Biuro
Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS, Wydział Spraw Społecznych
Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego
Radom 13–14 czerwca 2002 r.

Jerzy Hausner
Minister Pracy i Polityki Społecznej

PRZECIWIW SPOŁECZNEMU WYKLUCZENIU

Na przemiany w Polsce można patrzeć w różny sposób. Nie ma wątpliwości, że dokonaliśmy olbrzymiego wysiłku transformacyjnego w wielu wymiarach. Jednak trzeba pamiętać, że ostatnie trzynaście lat to również **żywiolowy proces rozwarstwienia materialnego społeczeństwa**. W konsekwencji między 1993 a 2000 rokiem pogłębiła się z 70 do 80 punktów procentowych różnica między najzamożniejszą grupą gospodarstw (pracujących na własny rachunek) a grupą najuboższą (utrzymujących się ze świadczeń społecznych).

Efektom tego zróżnicowania było poszerzanie się sfery ubóstwa. Pomędzy 1993 a 2000 r. procent gospodarstw domowych poniżej minimum egzystencji zwiększył się z 6,4 do 8,1 procenta wszystkich gospodarstw. Spada również zdolność gospodarstw do nabywania innych dóbr i usług poza wydatkami sztywnymi takimi jak żywność i mieszkanie.

Dlatego, obok walki z bezrobociem i promocji edukacji, przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu to jedno z największych wyzwań cywilizacyjnych Polski. Wejście na ścieżkę wzrostu gospodarczego bez równoległej strategii przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, to pyrrusowe zwycięstwo, które nie zapewni nam rozwoju, jakiego oczekujemy.

Szansą dla nas jest niewątpliwie wejście do Unii Europejskiej, która bardzo aktywnie prowadzi działania na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu czy raczej ponownej reintegracji czy też włączenia społecznego ludzi wykluczonych. Dla krajów Unii Europejskiej pomimo relatywnej stabilnej sytuacji ekonomicznej, w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych aż 18% populacji, to jest 60 milionów osób, żyło poniżej linii ubóstwa. Przyczyny takiego stanu są znane: bezrobocie, niepełnosprawność, imigracja, stan zdrowia, starzenie się społeczeństwa, uzależnienia. Powodem są również czynniki często uważane za atuty procesów modernizacji: zmiany strukturalne w sferze zatrudnienia, globalizacja, nowoczesne technologie, zmiany w strukturze gospodarstw domowych. Przypomnę, że mowa tu o tej części Europy, która znajduje się w relatywnej stabilnej sytuacji ekonomicznej.

Nie ulega wątpliwości, że doświadczenia i działania unijne będą dla nas ważną przesłanką w naszych działaniach w Polsce. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu to również ważny element europejskiej polityki społecznej, który zgodnie z art. 136 i 137 Traktatu Amsterdamskiego, Strategią Lizbońską, konkluzjami Rady Europejskiej z Nicei, Sztokholmu, Laeken i Goteborga, Europejskiej Agendy Społecznej będzie obowiązujący dla Polski.

W trakcie szczytu w Nicei przyjęto cele Wspólnoty w zakresie walki z ubóstwem i społecznym wykluczeniem. Są to:

- Ułatwienie uczestnictwa w zatrudnieniu i dostępie do wszelkich zasobów, praw, dóbr i usług,
- Zapobieganie ryzyku wykluczenia społecznego,
- Pomoc dla najsłabszych, najbardziej narażonych na ryzyko,
- Mobilizacja wszystkich odpowiednich instytucji i organizacji.

Rada Europy postanowiła, począwszy od szczytu w Sztokholmie w marcu 2001 r., każdorazowo przyglądać się implementacji Europejskiej Agendy Społecznej oraz zaprosiła kraje członkowskie do opracowania narodowych planów walki z ubóstwem na następne dwa lata. Warto przypomnieć, że Wspólnotowy Program Przeciwdziałania Społecznemu Wykluczeniu na lata 2002–2006 zostanie przeznaczona kwota 75 milionów euro.

W trakcie szczytu w Goeteborgu Rada zaprosiła również kraje kandydujące do wprowadzenia celów Unii do swoich polityk narodowych.

Polska postanowiła przystąpić do programu od 2002 r. Do 2003 r. Polska powinna podpisać **Wspólne Memorandum dotyczące Reintegracji Społecznej** (Joint Inclusion Memorandum), które określi kluczowe zagadnienia i kierunek dalszych polityk zmierzających do promowania reintegracji społecznej, a następnie przygotować **Narodową Strategię Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu**.

Nie chodzi tu o tworzenie kolejnego pustego dokumentu. Strategia powinna uporządkować nasze działania, tworząc spójne rozwiązania o charakterze programowym, organizacyjnym i finansowym.

Realizacja strategii oznaczać będzie m.in.:

- Wprowadzenie programów z pomocy społecznej i wspierania niepełnosprawnych jako wieloletnich programów rządowych. Rozpoczęliśmy realizację takich „Programów. Programy „Dożywianie dzieci w szkołach” , Wyprawka szkolna” czy „Program wychodzenia z bezdomności” są w trakcie realizacji i będą na pewno poszerzane. Programy te jednak muszą być uzupełnieniem strategii lokalnych.
- Przygotowanie szeregu rozwiązań prawnych, które stworzą kompleksowy program reintegracji społecznej, w tym nowej ustawy o aktywizacji bezrobotnych, przebudowanej ustawy o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz zupełnie nowego projektu – ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

Warto zwrócić uwagę na ten ostatni dokument. To nowy, ważny element stanowiący pomost pomiędzy polityką zatrudnienia a pomocą społeczną. Dotyczyć będzie reintegracji społecznej i zawodowej osób szczególnie podatnych na wykluczenie. Doświadczenia w tym zakresie już istnieją inicjatywy łódzkie, radomskie czy poznańskiej fundacji Barka są bardzo obiecujące, dlatego też samorządy i organizacje pozarządowe powinny otrzymać większe wsparcie w tych działaniach i takie wsparcie będzie regulować ustawa o zatrudnieniu socjalnym. Warto wspomnieć tu również o ustawie o świadczeniach na rzecz rodziny, która będzie barierą w wykluczeniu społecznym rodzin najuboższych, co spowoduje, że do systemu pomocy społecznej dotrze mniejsza grupa osób i rodzin, pozwalając na większą efektywność.

To tylko niektóre z działań na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. **Jedno jest pewne, będzie to jeden z najważniejszych priorytetów nie tylko ministra pracy i polityki społecznej, ale również całego rządu.**

Halina Lipke

Dyrektor Wydziału Polityki Społecznej
w Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim

WYZWANIA DLA POMOCY SPOŁECZNEJ W POLSCE

Tezy wystąpienia

Aktywizacja społeczności lokalnych – najbardziej pożądana forma pracy socjalnej

Praca ze społecznością lokalną znana w literaturze przedmiotu jako metoda pracy środowiskowej nie jest nową ideą. Opis tej metody, jako jednej z trzech podstawowych metod pracy socjalnej, znajdziemy w „Pedagogice społecznej” Aleksandra Kamińskiego-

go – sztandarowej lekturze kilku pokoleń pracowników socjalnych. Socjalna praca środowiskowa – aktywizacja społeczności lokalnych przeżywa w Polsce ostatnio swój renesans na co niewątpliwie mają wpływ procesy decentralizacji i rozwój społeczeństwa obywatelskiego.

Dotyczy to zarówno zwiększania się roli organizacji pozarządowych w pomocy społecznej jak też rozwoju aktywizacji społeczności lokalnych i zachęcania ich do samodzielnego działania.

Zamożniejsze grupy społeczne – lepiej wykształcone i lepiej zorientowane w systemie politycznym – są w stanie same zadbać o jakość swego życia, natomiast zbiorowości uboższe, o niższym poziomie wykształcenia, potrzebują profesjonalnego, instytucjonalnego wsparcia w procesie samopomocy ze strony **pracownika socjalnego – animatora środowiskowego**.

Współdziałanie z organizacjami pozarządowymi

Aktywność społeczna wyraża się między innymi w tworzeniu i rozwijaniu niezależnych organizacji pozarządowych i jest ona obecnie istotnym elementem życia publicznego.

Podstawowym kierunkiem działań powinno być dążenie do integracji różnych podmiotów na rzecz rozwoju i aktywizacji społeczeństwa lokalnego.

Publiczne instytucje pomocy społecznej takie jak ośrodki pomocy społecznej czy powiatowe centra pomocy rodzinie zatrudniające pracowników socjalnych mają niejako ustawowe upoważnienie do uczestnictwa w tego rodzaju inicjatywach. W ustawie o pomocy społecznej czytamy bowiem, że do zadań pracownika socjalnego należy: „współdziałanie z grupami i społecznościami lokalnymi, mające na celu rozwijanie w nich zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów.

Organizacje pozarządowe odgrywają bardzo ważną rolę w rozwoju społeczności miejskich i wiejskich. Sukcesywnie wzrasta znaczenie tych organizacji w ich środowiskach lokalnych.

Województwo mazowieckie jest pod tym względem w sytuacji szczególnej. Około 24% organizacji pozarządowych zarejestrowanych w całej Polsce działa na Mazowszu. Łączna liczba organizacji pozarządowych działających w województwie mazowieckim szacowana jest na około 1100, z czego ponad 510 stanowią organizacje tzw. sfery socjalnej. Organizacje pozarządowe dla administracji publicznej są bardzo ważnym partnerem, z którym liczą się i współpracują zarówno instytucje administracji rządowej, jak i samorządowej.

OPS jako Centrum Aktywności Lokalnej

W sytuacji gdy rośnie zapotrzebowanie na świadczenia z zakresu pomocy społecznej, ośrodki pomocy społecznej muszą poszukiwać nowych rozwiązań pozamaterialnych mogących przeciwdziałać zjawisku „uzależnienia” się świadczeniobiorców od

pomocy finansowej. Jednym z takich projektów jest Centrum Aktywności Lokalnej, którego celem jest uaktywnienie jednostek i grup społeczności lokalnej, występujących w roli potencjalnego lub rzeczywistego klienta pomocy społecznej. Współczesna pomoc społeczna musi dążyć do zmiany postaw swoich podopiecznych z biernej na aktywną, musi część swoich wysiłków kierować od pomocy swoim klientom do inicjowania samopomocy.

Strategiczne rozwiązywanie problemów społecznych warunkiem planowego i skutecznego działania służb społecznych

Długofalowa skuteczna pomoc społeczna jest możliwa dzięki wieloaspektowej wiedzy na temat problemów społecznych, tworzeniu odpowiedniego prawa i długookresowemu planowaniu. Od kilku lat powstają różnorodne programy przeciwdziałania problemom społecznym, jak np. program „Bezdomność”, „Program Integracji Uchodźców ze Społeczeństwem w Województwie Mazowieckim”, „Program Oparcia Społecznego dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi”, „Program Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi”. Pozwalają one stworzyć, w dłuższym okresie, stabilne, przemyślane i skuteczne systemy pomocy dla określonych grup ludzi.

Są to jednak programy mające wymiar wojewódzki i rządowy. Nadszedł niewątpliwie czas na to, by tworzyć kilkuletnie programy strategiczne na poziomie samorządowym. Obecnie plan działań wyznacza tzw. rok budżetowy. Nie sposób prowadzić polityki społecznej, w tym polityki pomocy społecznej, bez dobrej diagnozy obecnego stanu i wiedzy dotyczącej przyszłej rzeczywistości demograficznej i ekonomicznej oraz nowych problemów społecznych.

Dlatego ważne jest zupełnie inne, perspektywiczne spojrzenie samorządu, rządu i służb społecznych na powyższe zagadnienia.

Zmiany jakościowe w pomocy społecznej oraz dostosowanie prawa socjalnego jako konsekwencja przystąpienia Polski do Unii Europejskiej

Jakkolwiek polityka społeczna Unii Europejskiej koncentruje się w znacznej mierze na polityce zatrudnienia i walce z bezrobociem to jednak każdy jej obszar (w tym także pomoc społeczna) w jakimś stopniu podlegać będzie pewnym zmianom mającym na celu dostosowanie do ogólnych standardów Wspólnoty. Mimo iż każde państwo UE odpowiedzialne jest za organizację systemu pomocy społecznej w swoim kraju można powiedzieć, iż istnieje **europejski wymiar dziedziny** rozumiany jako przyjęcie pewnych określonych standardów i zasad.

Planowane przystąpienie Polski do Unii Europejskiej jest więc poważnym wyzwaniem dla służb społecznych i wymaga przygotowania w wielu sferach ich działalności. Zasadniczym wstępem do przygotowań winno być przeanalizowanie programów

kształcenia pracowników socjalnych i dostosowanie ich wiedzy i umiejętności do obowiązujących w UE.

Konieczne jest poznanie praw socjalnych, standardów usług obowiązujących we Wspólnocie Europejskiej i możliwości korzystania z nich w poszczególnych krajach.

Bardzo słabo znanym zagadnieniem jest np. integracja uchodźców i zarządzanie pracą socjalną w sytuacjach kryzysowych. W kontekście przystąpienia do Unii Europejskiej istotne jest odchodzenie od pomocy instytucjonalnej na rzecz wsparcia rodziny i środowiskowych form pomocy.

Myśląc o Unii oraz o długofalowej polityce społecznej w Polsce, należałoby także dokonać rzetelnej analizy pod kątem komercjalizacji, przynajmniej niektórych, usług społecznych. Trzeba także postawić pytanie o to, które usługi powinno gwarantować państwo, w których zaś powinni partycypować obywatele i samorządy lokalne.

Niewątpliwie wyzwaniem dla instytucji pomocy społecznej będzie umiejętność wpisania swoich potrzeb i planowanych działań w projekty lokalne przygotowywane w celu uzyskania środków z funduszy strukturalnych. Będzie tu potrzebna zarówno wiedza o samych funduszach, zasadach i procedurach korzystania z tych środków jak i wiedza techniczna odnosząca się do umiejętności planowania i przygotowywania programów.

Paweł Jordan

Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS
Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL

OD POMOCY DO SAMOPOMOCY – ROZWÓJ LOKALNEJ WSPÓLNOTY

Dobrze zorganizowane i prężnie działające społeczności lokalne stanowią ważny element społeczeństwa demokratycznego. Silne wspólnoty lokalne z różnorodnymi formami aktywności społecznej są wynikiem miejscowych uwarunkowań historycznych, kulturowych i ekonomicznych. Często nawet tradycyjnie mobilne środowisko musi być jednak wspierane przez profesjonalne działania edukacyjne. Pytanie: *Jak sprawić, aby ludziom chciało się chcieć?* stanowi naczelne wyzwanie dla liderów i instytucji działających w lokalnym środowisku. Istnieje, zwłaszcza w zachodniej Europie, wiele udanych przykładów zdynamizowania trudnego środowiska poprzez długofalowe działania animatorów społecznych. Poszukiwania czynników uruchamiających

lokalny potencjał społeczny podejmowane są równocześnie na wielu płaszczyznach: w działalności kulturalnej, oświatowej, samorządowej. Obecnie również w Polsce istnieje wyraźna konieczność zintegrowania różnorodnych metod i form pracy wywodzącej się między innymi z animacji kultury, edukacji środowiskowej lub środowiskowej pracy socjalnej.

Reforma samorządowa doprowadziła do stworzenia ram prawnych i instytucjonalnych uruchamiających proces podmiotowego kształtowania najbliższego otoczenia społecznego. Nową rolą państwa nie jest więc zarządzanie, narzucanie słusznych rozwiązań i ich realizowanie, lecz stworzenie stabilnej, zrozumiałej przestrzeni prawnej w której ludzie, przedsiębiorstwa, ruchy społeczne spokojnie mogły działać w interesie własnym i społecznym.

Decyzja o tym, jak wyglądać ma nasze osiedle, miasto czy gmina, powinna należeć do obywateli. Jednak zmiana logiki aktywności indywidualnej i zbiorowej przebiega znacznie wolniej niż byśmy tego oczekiwali. Ludzie nadal nie wierzą, że posiadają realny wpływ na sprawy swojego środowiska. Łatwiej, jak się okazało, jest zmienić ustawy i zreorganizować instytucje niż zmienić mentalność. Tak oczekiwany przez wszystkich rozwój lokalny w wielu społecznościach wyczerpał jednak swe możliwości koncentrując się na reagowaniu na bieżące, najbardziej palące problemy. Nawet ułożone z najpiękniejszej kostki chodniki nie zaspokajają już ambicji i potrzeb mieszkańców.

Stąd konieczność położenia akcentu na perspektywiczne programy i strategie rozwojowe dotyczące kompleksowego i komplementarnego rozwiązywania problemów w dziedzinie: np. ożywienia gospodarczego rejonów wiejskich, przeciwdziałania bezrobociu, ekorozwoju, ochrony i rewaloryzacji środowiska, rozwoju więzi i społeczności lokalnych, rozwoju turystyki i przebudowy substancji mieszkaniowej.

W tym wielkim zadaniu potrzebna jest koordynacja i świadomość celu i zadań. Nie uruchomi się bowiem prawdziwego lokalnego rozwoju bez poruszenia całego miejscowego środowiska, bez połączenia wszystkich sił dla osiągnięcia wspólnego celu. Taką rolę mogą i powinny pełnić **Ośrodki Pomocy Społecznej.**

Ośrodek Pomocy Społecznej jako Centrum Aktywności Lokalnej to zmodyfikowana instytucja wyposażona w najnowszą wiedzę dotyczącą sposobów organizowania środowiska lokalnego, wykorzystywania zasobów oraz tworząca strategię rozwoju lokalnego w oparciu o rozpoznane problemy i potrzeby środowiska. Tak przygotowany Ośrodek byłby inicjatorem konkretnych działań, skupiając siły lokalne wokół określonego problemu i koordynując ich pracę w tym zakresie. Należy zwrócić uwagę, że takie działania **wymagają udoskonalenia form pracy Ośrodka Pomocy**, który na wzór podobnych europejskich instytucji środowiskowych nie będzie zaspokajał jedynie materialnych potrzeb indywidualnych klientów, lecz będzie w pełni elastyczną instytucją nastawioną na zaspokojenie wszelkich potrzeb środowiska lokalnego przy wykorzystaniu jego sił i zasobów. W związku z tym ogromna odpowiedzialność spoczywa na pracowniku socjalnym, który stanie się animatorem środowiska lokalnego oraz osobie

kierującej Ośrodkiem, która w oparciu o rozpoznane potrzeby lokalne stworzy strategię jego rozwoju, adekwatną do problemów środowiska, dla którego pracuje. Należy zmienić sposób zarządzania placówką, zasobami ludzkimi i materialnymi poprzez umiejętne tworzenie zespołów problemowych nastawionych na rozwiązanie problemu w oparciu o tworzenie lokalnego partnerstwa.

Koncepcja rozwoju społeczności lokalnej koncentruje się na ludziach w społeczności lokalnej jako na podmiotach procesu, uwzględniając ich doświadczenie i zachęcając do korzystania z możliwości stawania się pełnymi uczestnikami, wyróżniającymi się aktorami na społecznej scenie zmian. Relacja pomiędzy animatorem, czyli pracownikiem działającym na rzecz rozwoju społeczności lokalnej a mieszkańcami, różni się znacznie od tej, jaka zachodzi między wieloma innymi zawodowymi pracownikami i ich klientami. Mieszkańcy postrzegani są przez pracowników zajmujących się rozwojem społeczności lokalnej jako partnerzy, współpracownicy uczestniczący we wspólnym przedsięwzięciu. Każdy może do niego przystąpić, nawet jeśli dysponuje zupełnie innym doświadczeniem i innymi umiejętnościami – dzięki pracy zespołowej wkład poszczególnych osób zostanie maksymalizowany. Proces rozwoju społeczności lokalnej polega na stworzeniu obszaru, w ramach którego nawiązać można znaczące relacje i dzięki któremu ludzie mogą eksperymentować, rozwijać się i zmieniać, korzystać ze swojego potencjału. Pracownicy zajmujący się rozwojem społeczności muszą wiedzieć, jak umożliwiać i ułatwiać takie działania, jak katalizować akcje i dodawać sił.

Dlatego, aby zapewnić niezbędną dynamikę rozwoju na poziomie lokalnym, potrzebne jest zorganizowanie danej wspólnoty w postaci ruchów, stowarzyszeń grup obywatelskich i politycznych. Dopiero ich wzajemne relacje umożliwiają negocjowanie nowej rzeczywistości społecznej, czyli rozwój społeczny. Jakość tych relacji stanowi podstawę pracy nad rozwojem społeczności lokalnych. Rozwój jest to w rzeczywistości tworzenie się lokalnego kapitału społecznego. Dopóki ludzie nie mogą sobie wzajemnie ufać i dzielić się częścią swojego życia z innymi, wspólne działanie nie jest możliwe. Rozwój społeczności lokalnej podkreśla fakt, że „poprawne związki” opierają się na uczciwości, poczuciu własnej wartości i wzajemnym szacunku, wspólnym doświadczeniu, przyjaźni i trosce oraz możliwości uczenia się i rozwijania wraz z innymi.

W tym kontekście na rozwój lokalny składają się 4 główne założenia:

- Wypracowywanie wspólnych działań zakładanie i wspieranie grup społeczności lokalnych,
- Poprawianie dostępu do informacji i umiejętności,
- Zdobywanie lub tworzenie nowych zasobów materiałowych w obrębie społeczności lokalnej,

- Zwiększanie demokratycznego uczestnictwa lokalnych mieszkańców w procesach podejmowania decyzji.

Od 5 lat realizowany jest program integracji społeczności lokalnych i budowania tożsamości lokalnej pod nazwą **Centrum Aktywności Lokalnej (CAL)**. Program został zainicjowany przez Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych – BORIS, a następnie do jego rozwoju zostało powołane stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Głównym wyzwaniem dla koncepcji Centrum Aktywności Lokalnej są pytania: jak pobudzić aktywność lokalną? w jaki sposób uruchomić pozytywnie ukierunkowany proces rozwoju społecznego? i jakie czynniki sprzyjają podjęciu działania dla rozwoju społecznego?

W 2002 roku metodę **CAL** wdraża ponad **100 organizacji i instytucji** z całej Polski: domów kultury, szkół, organizacji pozarządowych i ośrodków pomocy społecznej. Dzięki zmianie pracy instytucji i organizacji tysiące ludzi w różnych miejscach w Polsce zaangażowało się w rozwiązywanie lokalnych problemów. Powstało ponad 1000 lokalnych projektów i utworzono ponad 50 nowych stowarzyszeń. Na stałe z tymi 100 organizacjami i instytucjami współpracuje ponad 2000 wolontariuszy.

Motto metody CAL brzmi:

„Pomóżmy ludziom – żeby pomogli sami sobie”

Krzysztof Błędowski

Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu

MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W RADOMIU JAKO CENTRUM AKTYWNOŚCI LOKALNEJ

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomiu działa na terenie miasta na prawach powiatu liczącego ponad 232 tysiące mieszkańców, a zajmującego powierzchnię około 120 km². Z pomocy Ośrodka w 2001 roku skorzystało ponad 11 000 rodzin, tj. ponad 31 000 osób, a dominującym problemem jest bardzo wysokie bezrobocie przekraczające 26% osób zdolnych do pracy. Innymi ważnymi problemami społecznymi

w pracy MOPS jest niepełnosprawność, długotrwała choroba, ochrona macierzyństwa, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych (w szczególności w rodzinach niepełnych i wielodzietnych).

Ośrodek od 1999 roku dysponuje niewystarczającymi środkami na udzielenie pomocy socjalnej, a szczególnie dotyczy to środków przeznaczonych na zasiłki okresowe. Jeszcze w 1998 roku z tej formy pomocy systematycznie korzystało ponad 5 tysięcy radomskich rodzin, a średnia kwota zasiłku przekraczała 200 złotych miesięcznie. W latach 1999–2001 zasiłki okresowe były płacone tylko przez kilka miesięcy w roku i korzystało z nich od 600 do 1200 rodzin. W tej sytuacji cały ciężar bieżącej pomocy socjalnej przejęła gmina, która corocznie zwiększała środki przeznaczone na zasiłki celowe. Mimo bardzo dużego obciążenia budżetu gminy **pomoc finansowa jest niewystarczająca i nie zapewnia podstawowych potrzeb bytowych osób i rodzin. Można więc stwierdzić, że obecnie ośrodek pomocy społecznej nie realizuje swojego ustawowego zadania polegającego na umożliwieniu rodzinom bytowania w warunkach odpowiadających godności człowieka.**

Oczywiście należy sobie zdawać sprawę, że sytuacja finansowa pomocy społecznej jest pochodną sytuacji budżetu państwa. W warunkach dużej nierównowagi budżetowej, przy wielu ważnych celach społecznych wymagających finansowania, trudno jest wygospodarować wystarczające środki na pomoc społeczną. Tym można tłumaczyć fakt, że budżet państwa wywiązuje się wyłącznie z finansowania zadań obligatoryjnych przerzucając na samorząd cały ciężar finansowania pomocy fakultatywnej. Wyrazić należy nadzieję, że w miarę poprawy sytuacji finansów publicznych zostaną przekazane dodatkowe środki na pomoc społeczną, które pozwolą na zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowych osób i rodzin.

Tych kilka uwag o charakterze ogólnym jest niezbędnych dla przedstawienia warunków, w jakich MOPS w Radomiu przystąpił do wdrażania programu Centrum Aktywności Lokalnej. Wielość trudnych problemów społecznych wymagała i wymaga od Ośrodka nie tylko udzielania bieżącej pomocy socjalnej, ale również podejmowania działań zapobiegających marginalizacji dużych grup mieszkańców. Dotyczy to w skali miasta kilku tysięcy rodzin dotkniętych głównie bezrobociem (w których często żadna z dorosłych osób nie ma pracy), rodzin z osobami niepełnosprawnymi lub długotrwale chorymi, rodzin wielodzietnych oraz rodzin niewydolnych wychowawczo.

Metoda CAL to określony sposób działania Ośrodka, którego podstawowym celem jest aktywizowanie społeczności lokalnej do rozwiązywania własnych problemów. Działanie w ramach CAL to pobudzenie, wzmacnianie i animowanie nie tylko poszczególnych osób i rodzin, ale również całych grup i społeczności lokalnych; to ścisła współpraca z innymi instytucjami i organizacjami, które chcą rozwiązywać lokalne problemy. Rola Ośrodka polega na diagnozowaniu problemów, rozpoznawaniu i wykorzystywaniu lokalnych zasobów, inicjowaniu aktywności lokalnej, koordynowaniu działań i zachęcaniu do współpracy. Podejmowane działania mają pobudzić inicjatywę obywatelską, zachęcić do tworzenia ruchów samopomocowych, budować natural-

ne więzi w ramach pomocy sąsiedzkiej i wolontariatu, wykorzystywać lokalne zasoby, uczyć samodzielności i odpowiedzialności za lokalne problemy.

Decydujące znaczenie dla realizacji metody CAL ma praca Działu Pracy Socjalnej zatrudniającego 122 pracowników socjalnych. Dział ten podzielony jest na dwa zespoły – Zespół Strategii i Doradztwa Metodycznego oraz Zespół Profilaktyki Rodzinnej i Opieki nad Dzieckiem – oraz 10 Rejonów Pracy Socjalnej, które znajdują się na terenie największych osiedli mieszkaniowych. Uwzględniając problemy społeczne miasta oraz możliwości Ośrodka realizacja programu CAL odbywa się równolegle w skali całego Ośrodka oraz poszczególnych osiedli. Dla zapewnienia harmonijnego wdrażania metody zaszła konieczność dokonania kilku ważnych rozwiązań organizacyjnych.

Jednym z podstawowych założeń pracy metodą CAL jest stworzenie realnego, fizycznego miejsca służącego integracji społeczności lokalnej. Dlatego zaszła konieczność uzyskania dla kilku rejonów pracy socjalnej nowych siedzib położonych w pobliżu miejsca działania. W okresie 2000–2001 roku udało się przy pomocy władz samorządowych uzyskać 5 lokali na nowe siedziby rejonów. Dzięki temu wszystkie rejony mają dobre lub bardzo dobre warunki do prowadzenia wszelkich działań „calowskich”, a w tym posiadają sale spotkań dla Zespołów Aktywności Lokalnej oraz grup samopomocowych. Wraz z przeniesieniem Rejonów Pracy Socjalnej do nowych siedzib nastąpiły niezbędne korekty obszarów ich działania, wyznaczono nowe odcinki pracy dla pracowników socjalnych, a wszystkie rejony otrzymały niezbędny sprzęt i wyposażenie biurowe. Na potrzeby pracowników socjalnych (przygotowywanie projektów socjalnych, opracowywanie ankiet itp.) urządzono w siedzibie MOPS salę komputerową, posiadającą stały dostęp do Internetu.

Odpowiednie warunki pracy (lokal i wyposażenie) w połączeniu z wiedzą, umiejętnościami i niezbędnym doświadczeniem zawodowym pracowników to konieczne i podstawowe elementy przy wdrażaniu nowych metod w pracy Ośrodka. **Tak naprawdę jednak sprawą najważniejszą jest zmiana postawy pracownika socjalnego; pracownik socjalny powinien przestać pełnić rolę wyłącznie osoby rozdzielającej zasiłki, a musi stać się animatorem społeczności lokalnej.** Pracownik socjalny winien w codziennej pracy diagnozować problemy społeczności lokalnej, ewidencjonować posiadane zasoby oraz aktywizować społeczność lokalną do rozwiązywania istniejących problemów. Dlatego ważnym działaniem było **przeprowadzenie oceny przydatności pracowników socjalnych do pracy na zajmowanym stanowisku.** Ocena pracowników została połączona z modyfikacją zakresów czynności pracowników zgodnie z zasadą im wyższe stanowisko i poziom wynagrodzenia pracownika, tym wyższy poziom wymagań i oczekiwań ze strony Ośrodka. Pozwala to na stworzenie jasnych zasad oceny pracy, wynagradzania oraz motywowania pracowników, ponieważ **najważniejszym elementem oceny każdego pracownika socjalnego stają się jego dokonania w pracy. Brak własnych projektów oraz działań socjalnych świadczy o niskiej przydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, a w efekcie powinien skutkować odpowiednimi decyzjami kadrowymi (oczywiście z uwzględnieniem zasady indywidualnej oceny każdego pracownika).**

W ciągu dwóch ostatnich lat Ośrodek zwiększył liczbę pracowników socjalnych do 122, a dodatkowo 3 pracowników socjalnych zatrudniono w Dziale Usług Opiekuńczych. Poziom zatrudnienia pracowników socjalnych pozwala na właściwą realizację zadań, a na podkreślenie zasługuje fakt, że wszyscy pracownicy posiadają odpowiednie wykształcenie kierunkowe (39 osób legitymuje się wykształceniem wyższym, a 7 osób posiada specjalizację I^o). **Zwiększenie liczby pracowników socjalnych było możliwe m.in. dzięki zamrożeniu płac w 2001 roku**, a większość nowych pracowników pochodzi z grupy absolwentów odbywających staże w naszym Ośrodku.

Wprowadzenie oceny kadrowej oraz zwiększenie liczby pracowników socjalnych było połączone z przeprowadzeniem rotacji większości pracowników socjalnych. Przeniesienie pracowników do innych rejonów pracy socjalnej w założeniu miało służyć zbudowaniu nowych, bardziej efektywnych i kreatywnych zespołów pracowniczych. Miało doprowadzić do nowego spojrzenia na problemy osób i rodzin, poszczególnych grup i osiedli, poznania potrzeb i lokalnych zasobów, a w efekcie przyczynić się do szybszego opracowania i wdrożenia konkretnych projektów socjalnych. Ponieważ od przeprowadzenia rotacji w rejonach minęły już dwa lata, można stwierdzić, że działanie to przyniosło zakładany efekt i w dużym stopniu przyczyniło się do powodzenia wdrażanego programu zmian.

Przez cały okres wdrażania metody CAL Zespół Strategii i Doradztwa Metodycznego realizował programy szkoleń pracowników. W szczególności prowadzono szkolenia dotyczące tworzenia mapy problemów i zasobów, budowy zespołów aktywności lokalnej, inicjowania ruchów samopomocowych, pisania projektów socjalnych. W trakcie wdrażania programu CAL stwierdzono potrzebę przeprowadzenia szkolenia z podstaw pracy socjalnej; szkolenie to zostało zakończone pisemnym i ustnym egzaminem, który wykazał, że 25 pracowników musi uzupełnić posiadaną wiedzę i w efekcie zdać egzamin poprawkowy. Należy również podkreślić, że egzamin pisemny z podstaw pracy socjalnej był jednocześnie sprawdzianem umiejętności dla kierowników rejonów, ponieważ ocena była „dwustopniowa” – koordynatora oraz kierownika Działu Pracy Socjalnej (dla zobiektywizowania oceny wszystkich pracowników socjalnych). Ponieważ **rola Zespołu ds. Strategii i Doradztwa Metodycznego jest decydująca w procesie zmian pracy Ośrodka**, musiało nastąpić wzmocnienie kadrowe tego Zespołu, a także wzmocnienie pozycji kierownika działu i jego zastępcy w strukturze MOPS oraz DPS. Był to jednocześnie czytelny sygnał dla kierowników rejonów oraz pracowników socjalnych, że wprowadzane zmiany nie są doraźną akcją, ale systemowym, zaplanowanym i długotrwałym działaniem.

Inne, mniej istotne, ale skuteczne rozwiązanie organizacyjne to **wprowadzenie półrocznych harmonogramów planowanych zadań** z wyznaczeniem terminów ich realizacji oraz osób odpowiedzialnych. Realizacja zadań ujętych w harmonogramie pozwala pracownikom na wykazanie się inicjatywą i samodzielnością, umożliwia dyskusję na etapie planowania i przygotowania działań, ale bez możliwości kwestionowania potrzeby zmian jako takich. Dyscyplinuje to poszczególnych pracowników i kierowników pozwalając na bardziej efektywne wykorzystanie własnych zasobów, energii

i czasu pracy. Stosunkowo szybko w ramach wyznaczania zadań **zdecentralizowano uprawnienia do zatwierdzania projektów socjalnych na poziom kierowników rejonów pracy socjalnej**. Od końca 2001 roku Ośrodek wdrożył jeszcze jedno rozwiązanie organizacyjne mające umożliwić bardziej racjonalne wykorzystanie czasu pracy przez pracowników socjalnych. Polega ono na stworzeniu stanowiska dyżurnego pracownika socjalnego (tzw. recepcji) w każdym rejonie, dzięki czemu pozostali pracownicy mają więcej czasu na pracę w terenie. System ten funkcjonuje dopiero od kilku miesięcy, dlatego ocena jego skuteczności nastąpi pod koniec bieżącego roku.

Wszystkie przyjęte rozwiązania organizacyjne doprowadziły do widocznego postępu we wdrażaniu metody CAL. Działania te początkowo wywoływały pewien naturalny opór pracowników, jednak dzięki ciągłemu wyjaśnianiu potrzeby zmian, konsekwencji we wdrażaniu zmian, właściwemu motywowaniu pracowników, realnemu stawianiu zadań, pracy zespołowej z kadrą kierowniczą Działu Pracy Socjalnej (cotygodniowe narady), udało się przekonać większość pracowników do zmiany sposobu pracy Ośrodka. Duże znaczenie dla zmiany postaw pracowników miała pozytywna realizacja konkretnych przedsięwzięć socjalnych. Z każdą nową uruchamianą miniświatlicą dla dzieci, miniklubem seniora, grupą wsparcia, każdym nowym wolontariuszem i pozyskanym sponsorem wzrastała wiara we własne umiejętności i możliwości. Znaczenia pozytywnego przykładu, dobrze przeprowadzonych działań socjalnych nie sposób przecenić. Dzięki temu metoda CAL zaistniała praktycznie we wszystkich rejonach pracy socjalnej.

Wyrazem tego było:

- utworzenie Zespołów Aktywności Lokalnej dla poszczególnych osiedli,
- stworzenie Klubu Wolontariusza „Przyjaciele” skupiającego ponad 150 osób,
- ponad 20 grup samopomocowych, funkcjonujących w 2001 roku,
- kilka miniświatlic dla dzieci i miniklubów seniora,
- liczne festyny, biwaki i rajdy organizowane przy udziale Ośrodka,
- powodzenie akcji „Zupa dla Jasia”,
- powodzenie akcji „Sport dla Jasia”,
- tworzenie miniboisk sportowych,
- pozyskanie licznych sojuszników i sponsorów,
- systematyczne prowadzenie Punktu Informacji Obywatelskiej.

Reasumując dotychczasowe uwagi można stwierdzić, że jednym z najważniejszych problemów w pracy MOPS w Radomiu było stosowanie tylko jednej metody pracy socjalnej – pracy z indywidualnym przypadkiem. Metoda ta była nieadekwatna do potrzeb mieszkańców Radomia, w którym bezrobocie osiągnęło 26%, a skala występujących problemów socjalnych zaczęła przerastać możliwości Ośrodka. Stosowanie tylko tej jednej metody groziło tym, że nie sprostamy oczekiwaniom i potrzebom społecznym, że pozwolimy na trwałe zepchnięcie na margines życia społecznego licznych grup mieszkańców, że w skali lokalnej stracimy możliwość dialogu społecznego. Ośrodek dobrze realizował zadania związane z udzielaniem pomocy materialnej (w ramach po-

siadanych środków), ale w pracy socjalnej nie miał widocznych osiągnięć. Sytuacja ta zmieniła się wraz z przystąpieniem do programu Centrum Aktywności Lokalnej i jego systematycznej realizacji.

Pierwszy, który zaczął wdrażać metodę CAL był Rejon 9 na osiedlu Idalin i Janiszpol. To była wizytówka tych zmian, tam skoncentrowaliśmy nasz wysiłek organizacyjny i kadrowy, to był nasz poligon doświadczalny. Docenił do Minister Pracy i Polityki Społecznej przyznając zespołową nagrodę trzem pracownikom Ośrodka. Ale równocześnie w innych rejonach powstał szereg ciekawych inicjatyw i projektów socjalnych, coraz większa grupa pracowników zaczęła traktować pracę z grupą i środowiskiem jako jedno z normalnych narzędzi pracy. Można stwierdzić, że jesteśmy na półmetku pewnej drogi, w której podstawowe znaczenie ma przyjęta metoda pracy Ośrodka jako Centrum Aktywności Lokalnej. **Metoda ta prowadzi do zmiany roli pracownika socjalnego z osoby rozdzielającej zasiłki na rzeczownika środowiska i animatora lokalnych działań.** Mam nadzieję, że już niedługo będzie można powiedzieć o naszym Ośrodku, że pracuje na rzecz mieszkańców miasta z wykorzystaniem wszystkich metod pracy (indywidualnej, grupowej, środowiskowej); że nie tylko rozdziela zasiłki, ale faktycznie włącza ludzi do rozwiązywania problemów lokalnych; że pracuje dla ludzi poprzez ludzi, realizując konkretne projekty socjalne na swoim stanowisku pracy.

Na zakończenie kilka zdań o roli i pomocy władz miasta przy wdrażaniu zmian w sposobie pracy Ośrodka. Uprawnione jest stwierdzenie, że bez pomocy Prezydenta Miasta, Zarządu Miasta, Komisji Pomocy Społecznej byłoby zdecydowanie trudniej, a być może zmiany nie byłyby możliwe. To dzięki Zarządowi Miasta uzyskaliśmy pomieszczenia na nowe siedziby rejonów, to samorząd dodatkowo przekazał w tym roku prawie 400 tysięcy złotych na utrzymanie Ośrodka, a tak naprawdę na utrzymanie poziomu zatrudnienia pracowników socjalnych. To dzięki stałemu i życzliwemu wspieraniu naszych działań proces zmian w pracy Ośrodka osiągnął obecny poziom. Za to chciałbym serdecznie podziękować Prezydentowi Miasta oraz odpowiedzialnym Członkom Zarządu Miasta.

POLACY XXI WIEKU – AKTYWNI I ZARADNI CZY BIERNI I BEZRADNI

Tezy wystąpienia

1. Poziom samoorganizacji społeczeństwa polskiego niezadowolający. Dokonujące się w Polsce przemiany systemowe tylko częściowo sprzyjają rozwojowi aktywności obywatelskiej w zakresie wzajemnej pomocy i wspierania słabszych. Obserwujemy ścieranie się sprzecznych tendencji zarówno w obszarze wprowadzanych rozwiązań instytucjonalnych, jak i kształtującej się pod ich wpływem świadomości społecznej.
2. Na stan świadomości Polaków ogromny wpływ miało aktywizujące doświadczenie ogólnopolskiego ruchu społecznego „Solidarność” z lat 1980–1981, gwałtownie przerwane jednak wprowadzeniem stanu wojennego. W jego wyniku znaczna część działaczy i uczestników ruchu solidarnościowego „wybrała prywatność”, trwale wycofując się z aktywności społecznej. Nieżyjący już socjolog Stefan Nowak określił ówczesny stan społeczeństwa polskiego jako „próżnię socjologiczną”, podkreślając niedobór infrastruktury społecznej pomiędzy oficjalnym życiem publicznym i życiem prywatnym Polaków. Z drugiej jednak strony, co podkreśla Ewa Leś, lata osiemdziesiąte to okres rozwoju działalności samopomocowej jako społecznej reakcji na pogłębiający się kryzys gospodarczy, a także związanej z redystrybucją pomocy charytatywnej kierowanej do Polski z krajów Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych za pośrednictwem Kościoła katolickiego i nielicznych wówczas legalnych organizacji społecznych.
3. Początek lat dziewięćdziesiątych to znaczący wzrost aktywności obywatelskiej Polaków związany z demokratyzacją życia publicznego, w tym z uchwaleniem ustawy – Prawo o stowarzyszeniach. Jednak druga połowa ubiegłej dekady to wyraźna stagnacja aktywności społecznej związana z niedorozwojem instytucjonalnym trzeciego sektora, a przede wszystkim brakiem środków finansowych.

Przemianom ustrojowym towarzyszy wzrost popularności postaw indywidualistycznych i związanych z tym zmian stylu życia wielu, przede wszystkim młodych Polaków. Rośnie znaczenie indywidualnego sukcesu życiowego i poszukiwanie dróg do skutecznej jego realizacji, co łączy się ze wzrostem zaradności życiowej. *Orientacja na indywidualny sukces sprzyja jednak kształtowaniu się postaw przypisujących indywidualną odpowiedzialność również za życiowe porażki, co z kolei nie sprzyja rozwojowi działań charytatywnych i samopomocowych.*

4. W wymiarze kształtowania świadomości społecznej potrzebne jest więc podtrzymywanie rodzącej się odpowiedzialności Polaków za własny byt (i związane z tym

upowszechnianie praktycznych umiejętności w zakresie samozatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej itp.) i równoczesne upowszechnianie postaw współpracy i wspierania słabszych. Warto upowszechniać też najlepsze przykłady inicjatyw samopomocowych podejmowanych na poziomie lokalnym. Takim jest m.in. cel projektu Instytutu Spraw Publicznych pt. „Jednoczenie środowisk lokalnych w celu przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu w powiecie”.

5. W zakresie rozwiązań instytucjonalnych konieczne jest rozwijanie współpracy na poziomie lokalnym instytucji samorządowych i inicjatyw społecznych. Dekada lat dziewięćdziesiątych to okres decentralizacji polityki społecznej państwa, polegającej na przekazywaniu usług społecznych i innych zadań publicznych samorządom lokalnym i równoczesny brak strukturalnego wsparcia w ramach polityki społecznej państwa dla działalności organizacji non-profit prowadzonej na tym samym polu. Czynnikiem przywracającym równowagę powinna okazać się przygotowywana obecnie ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, strukturalizująca i gwarantująca finansowe podstawy współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi.

Priorytety polityki społecznej w roku 2002

Konferencja zorganizowana przez Mazowieckie Centrum Polityki
Społecznej i Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Radomskiego
Towarzystwa Dobroczynności, Radom–Wsola 6–7 grudnia 2001 r.

Kazimierz Sujka

Dyrektor Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej

PRIORYTETY POLITYKI SPOŁECZNEJ – ZARYS PROBLEMÓW

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej we współpracy z Regionalnym Ośrodkiem Szkoleniowym Radomskiego Towarzystwa Dobroczynności zorganizowały seminarium *Priorytety polityki społecznej w 2002 roku*, które odbyło się 6 i 7 grudnia 2001 roku we Wsoli koło Radomia.

Celem seminarium było stworzenie możliwości wymiany poglądów oraz podjęcie dyskusji nad kształtem i kierunkami polityki społecznej w kraju i na Mazowszu, w obecnej rzeczywistości.

Mam nadzieję, że podczas tego seminarium zostaną nie tylko przedstawione priorytety, ale także zostaną wypracowane wnioski do pracy w 2002 roku, aby realizacja zadań przez instytucje odpowiedzialne w państwie mogła przebiegać w sposób płynny i nie powodujący destabilizacji zachowań społecznych.

Trzeba podkreślić, że w minionym dziesięcioleciu polskiej transformacji widać coraz większe zainteresowanie polityką społeczną. W tym okresie powstawał system pomocy społecznej, w którym odpowiedzialność rozkładana jest na instytucje państwowe, samorządowe oraz organizacje pozarządowe. Politycy społeczni często zwracają uwagę na powstawanie nowych nierówności, nieznanymi dotychczas dla większości naszego społeczeństwa. Widoczne dysproporcje stanowiły i stanowią ogromne wyzwania zarówno dla polityków, jak i dla badaczy zjawisk społecznych.

W podejściu do polityki społecznej zaznaczają się dwa nurty. Jeden podkreśla, że nowe problemy można rozwiązywać na drodze opiekuńczości państwa, a drugi preferuje działania pomocowe. Politykę społeczną również można rozumieć dwojako. Po pierwsze, jako dyscyplinę naukową a z drugiej strony, tak jak definiuje ją prof. Adam Kurzynowski, jako *działalność państwa, podmiotów samorządowych i pozarządowych organizacji zmierzająca do kształtowania odpowiednich warunków pracy i bytu, pożądaných struktur społecznych oraz stosunków społeczno-kulturalnych, w których przy aktywności ludności, będzie możliwe zaspokojenie potrzeb społeczeństwa na poziomie możliwym w danym okresie*. W tym ujęciu polityka społeczna ma wymiar zarówno krajowy, regionalny, jak i lokalny. Praktyczna działalność z jednej strony obliguje do prowadzenia bieżących działań osłonowych, a z drugiej wiąże się z zapobieganiem powstawania zagrożeń społecznych.

Państwo globalnie jest odpowiedzialne za rozwój społeczny, powinno likwidować lub chociaż łagodzić drastyczność niektórych kwestii społecznych. Zagadnienia społeczne są w szczególnej sferze zainteresowań polityków samorządowych i naszego parlamentu, ale i opozycji pozaparlamentarnej.

Należy jednak pamiętać, że działacz-polityk samorządowy czy parlamentarzysta realizuje swoje hasła wyborcze w trakcie kadencji. Ten wytyczony horyzont czasowy niejednokrotnie wytwarza skłonność do działań przynoszących konkretne zyski w krótkim okresie. Nie zawsze są znane i niedokładnie widoczne przesłanki dla działań, których konsekwencje są widoczne w długim czasie.

Z kolei nauka o polityce społecznej nie tylko diagnozuje bieżącą sytuację społeczną, ale wykorzystując swój interdyscyplinarny dorobek dystansuje się od doraźnego postrzegania rzeczywistości. Widoczny tutaj dualizm rodzi permanentny konflikt pomiędzy bieżącą a długookresową wizją otaczającego świata. Polityka społeczna zajmuje się zarówno warunkami życia społeczeństwa, jak i stosunkami międzyludzkimi w środowisku pracy i w środowisku zamieszkania oraz budowaniem społeczeństwa obywatelskiego.

2 kwietnia 1997 roku Sejm RP uchwalił nową Konstytucję. W preambule określono, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej. Tę zasadę urzeczywistnia przestrzeganie prawa przez każdy organ władzy publicznej. Istotną rolę w realizacji powyższej zasady spełnia samorząd terytorialny, który na poziomie lokalnym decyduje o jakości życia społecznego. Wiele uprawnień organów państwowych jest wpisanych w kompetencje samorządów terytorialnych. Takie rozwiązanie świadczy nie tylko o konstytucyjnej decentralizacji władzy, ale także o realizacji zasady pomocniczości państwa. Zasada pomocniczości jest także ważnym elementem życia społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej.

W Konstytucji znalazły się również liczne zapisy dotyczące praw socjalnych obywateli. Szczególnie ważny wydaje się zapis o przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Godność osoby ludzkiej wymaga socjalnego zabezpieczenia.

Od lat dziewięćdziesiątych trwa w Polsce proces przechodzenia do gospodarki rynkowej. Wywołał on wiele problemów w dużej mierze związanych z sytuacją na rynku pracy. Podstawowym zagrożeniem dla wzrostu gospodarczego i sytuacji materialnej społeczeństwa stała się nierównowaga na rynku pracy. Spowodowała ona problem bezrobocia, który ma poważne, negatywne skutki dla społeczeństwa i gospodarki. Ogromna rzesza ludzi pozbawiona została dotychczasowych źródeł dochodu. Gwałtownie dotknęło ich zubożenie, a nawet bieda. Zwłaszcza osobom będącym na długookresowym bezrobociu grozi ubóstwo i brak jakichkolwiek możliwości społecznego rozwoju. Środowisko to dodatkowo stało się bardziej narażone na występowanie zjawisk patologicznych, takich jak przemoc czy uzależnienia.

W wyniku przeprowadzanej i realizowanej corocznie restrukturyzacji naszej gospodarki, zwłaszcza dużych zakładów przemysłowych wiele osób już otrzymało, a wiele czeka na wypowiedzenie z pracy. Problem ten pogłębiają nowe roczniki absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych. Należy jednak pamiętać, że miniona dekada przyniosła Polsce głębokie zmiany związane nie tylko z przemianami gospodarczymi, ale również z wprowadzeniem reformy administracyjnej oraz reform w zakresie służby zdrowia, systemu ubezpieczeń, a także innych dziedzin życia społecznego.

W tej sytuacji szczególna rola przypadła pracownikom pomocy społecznej, profesjonalnie zajmującym się wspieraniem osób i rodzin.

Celem pomocy społecznej jest *...zaspokojenie niezbędnych potrzeb życiowych osób i rodzin oraz umożliwienie im bytowania w warunkach odpowiadających godności człowieka...* (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 29 listopada 1990 roku o pomocy społecznej). Zadanie to ustawodawca powierzył instytucjom pomocy społecznej usytuowanym w samorządzie i administracji rządowej. W tej sytuacji pomoc społeczna staje się ostatnią instancją dla osoby, której po utracie podstaw egzystencji zagraża marginalizacja życia społecznego. Rozumiemy przez nią proces powstawania marginalnych grup społecznych, a także wchodzenie poszczególnych jednostek lub grup na istniejący już margines społeczny.

Państwo dźwiga główny ciężar przeciwdziałania powstawaniu i rozszerzaniu się tych grup. Czyni to nie z pobudek ideologicznych czy moralnych, lecz ze względów czysto pragmatycznych. Każde państwo w świecie przeciwdziała takim tendencjom, które rozszerzałyby grupy marginalne, tak aby ich deprywacja nie przekroczyła granic społecznej wytrzymałości. Mogłoby to zagrażać spokojowi społecznemu. A zatem zadaniem państwowego systemu zabezpieczenia społecznego jest przede wszystkim zachowanie spokoju społecznego, co wiąże się z przeciwdziałaniem procesom społecznej marginalizacji.

Tegoroczne wyraźne pogorszenie koniunktury gospodarczej naszego państwa oraz skala problemów budżetowych stawiają przed nowym rządem trudne, niepopularne zadania. Najważniejszym elementem pracy obecnego rządu jest uporządkowanie finansów publicznych. Głównie dotyczyć to będzie ograniczania wydatków. Znacznym i na pewno największym obciążeniem dla budżetu są wydatki na świadczenia społeczne. Niestety konieczna jest ich zmiana oraz ujednoczenie kryteriów ich przyznawania.

Muszą być zmienione zasady waloryzacji świadczeń. Obecnie automatyczna indeksacja powoduje ich nieuzasadniony wzrost. To duża odpowiedzialność i zadanie, które stoi przed Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, a w szczególności przed panią minister Jolantą Banach.

Czy będzie to oznaczać w konsekwencji przy realizacji zadań w 2002 roku zmniejszenie grupy odbiorców świadczeń społecznych, czy inne skutki? Nad tym i innymi pytaniami będziemy się zastanawiać podczas dzisiejszego seminarium.

Problemem o ogromnym znaczeniu jest w chwili obecnej bezrobocie (obecnie 16,4% – 2 944,3 tys. osób), prognozy na rok 2002 wskazują, że bezrobocie wzrośnie do 18,6% przy wzroście gospodarczym najwyżej 1,2% PKB. Wskaźniki te nie nastrojają optymistycznie.

Zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego dla naszego kraju i pobudzenie gospodarki jest warunkiem, któremu musi towarzyszyć usuwanie barier utrudniających zatrudnienie, tworzenie miejsc pracy w środowisku lokalnym i regionalnym, pobudzanie przedsiębiorczości, tanie i powszechne kredyty, programy ułatwiające zatrudnianie absolwentów. Muszą znaleźć się środki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (pośrednictwo pracy, prace interwencyjne czy roboty publiczne).

W sytuacji narastania problemów społecznych zagrażających funkcjonowaniu rodziny istotną rolę do wypełnienia mają instytucje pomocy społecznej. W ustawie o pomocy społecznej rozdział dotyczący opieki nad dzieckiem i rodziną nałożył na pomoc społeczną ogromną ilość zadań nie zawsze możliwych do wykonania z uwagi na ograniczone środki finansowe. Rozdział wprowadzony do ustawy w roku 1999 przedstawia zasady i formy udzielania pomocy rodzinie, znajdującej się w trudnej sytuacji, dziecku pozbawionemu częściowo lub całkowicie opieki rodzicielskiej oraz dziecku niedostosowanemu społecznie.

Od 1989 roku rozpoczął się pierwszy etap reformy polegający na przekazaniu jednostkom samorządu terytorialnego kompetencji i zadań w systemie opieki nad dzieckiem, które dotąd w większości były przypisane kuratorom oświaty. Zdecydowana większość tych zadań należy obecnie do obowiązków powiatowych centrów pomocy rodzinie.

To powiaty przejęły prowadzenie publicznych i dotowanie niepublicznych placówek prowadzących pracę opiekuńczo-wychowawczą oraz organizowanie pobytu dzieci w rodzinach zastępczych. Zadaniem powiatów jest m.in. tworzenie nowego typu odpowiedzialności w systemie opieki nad dzieckiem. Obecnie mamy bardzo trudny i jednocześnie ogromnie odpowiedzialny okres, w którym trwa proces organizowania kompleksowego systemu w zakresie zadań opiekuńczych nad dzieckiem i rodziną w środowisku. Powinniśmy dążyć do realizacji programu przekształcenia istniejącej sieci placówek w celu tworzenia warunków do ograniczenia liczby wychowanków w opiece stałej.

Zasada wielofunkcyjnej oferty placówek dla środowiska, jak również odejście od grupowego podejścia w organizacji pracy wychowawczej na rzecz indywidualnych planów pomocy dziecku i rodzinie oraz indywidualnych planów usamodzielnienia po-

winna być priorytetem dla instytucji pomocy społecznej. Pomoc społeczna odpowiedzialna dotychczas za pomoc socjalną dorosłym, obecnie powinna odwoływać się do działań pedagogicznych i edukacyjnych w zakresie nowych zadań opieki, wychowania, wsparcia rodzin wymagających pomocy w miejscu zamieszkania. Podstawowym elementem budowy powiatowego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną jest stworzenie sieci rodzinnej opieki zastępczej.

Wprowadzany system musi dysponować kadrami pomocy społecznej przygotowaną do wypełniania nowych zadań. W wielu powiatach naszego województwa ta kadra już istnieje.

Obecni na tej sali dyrektorzy i kierownicy instytucji pomocy społecznej z Mazowsza wiedzą, że MCPS przywiązuje ogromną wagę do podnoszenia kwalifikacji pracowników pomocy społecznej. W 2000 roku w szkoleniach udział wzięło około 800 pracowników. W roku 2001 pomimo zmniejszonych środków finansowych w szkoleniach uczestniczyło ponad 1 100 osób.

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej wychodząc naprzeciw potrzebom w realizacji zadań z zakresu pomocy dziecku i rodzinie przez samorządy powiatowe, zainicjowało i współfinansuje kurs dla przyszłych trenerów, szkolących rodziny zastępcze. Kurs ten prowadzony jest przez *Towarzystwo Nasz Dom*. Program prowadzony jest metodą PRIDE'a i uzyskał akceptację Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do końca 2003 roku MCPS planuje zorganizować sieć trenerów w całym województwie.

Instytucje pomocy społecznej szczebla samorządowego są systematycznie rozbudowywane. Niestety środki finansowe przeznaczone na pomoc społeczną są w coraz większym stopniu niewystarczające. Dlatego tak istotne jest roztropne i przemyślane wydawanie każdej złotówki. W przypadku zastępczej opieki rodzinnej środki finansowe, które są przeznaczane na każde dziecko w domu dziecka są kilkakrotnie wyższe niż te kierowane do rodzin zastępczych.

Kolejnym ważnym elementem pracy jednostek pomocy społecznej jest stałe rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, są one znaczącą siłą nowoczesnej struktury społecznej opartej na wymienionej już zasadzie subsydiarności (pomocniczości) zawartej w preambule Konstytucji. Tendencją współczesnej polityki społecznej i funkcjonowania administracji publicznej jest coraz szersza współpraca ze strukturami pozarządowymi w zakresie dostarczania usług obywatelom.

Wydaje się, że po zmianach, jakie dokonały się w pomocy społecznej, powinnością państwa pozostaje wyznaczanie standardów świadczonych usług i kontrola ich wykonania oraz finansowanie tych usług przy wycofaniu się z bezpośredniej roli świadczącego usługi.

Organizacje pozarządowe wykonują zadania w sposób wydajny i efektywny. Ich działalność opiera się na pracy wolontariuszy, a dążąc do zmniejszenia kosztów stosują często nowe, niekonwencjonalne metody rozwiązywania problemów. Od lat trwają prace nad ustawą określającą prawne ramy dla tego sektora, ale do tej pory nie mogą się zakończyć. Liczymy, że obecny rząd wkrótce przedstawi gotowy projekt zgodnie z obietnicą ministra Pracy i Polityki Społecznej. Na pewno ułatwi to pracę nie tylko

organizacjom pozarządowym, ale będzie impulsem dla samorządów terytorialnych do pełnej współpracy. Określi jasno i czytelnie kryteria finansowania usług i dotowania zadań z zakresu pomocy społecznej.

Kończąc chciałbym jeszcze zasygnalizować jeden istotny problem. Funkcjonowanie pomocy społecznej w praktyce bazuje na współdziałaniu przedstawicieli różnych dziedzin. Złożone, wieloaspektowe problemy, które zwykle reprezentuje osoba korzystająca z pomocy społecznej, wymagają zaangażowania i współpracy profesjonalistów działających w sieci usług socjalnych. Takie wielodyscyplinarne działanie jest również zgodne z ideą kompleksowego podejścia do problemów klienta pomocy społecznej i dotyczy zarówno pomocy środowiskowej, jak i instytucjonalnej.

W realizację programów pomocowych zaangażowane są rozmaite instytucje, organizacje, jak i różni specjaliści. Aby działania te były skuteczne, muszą opierać się na dobrej współpracy z lokalnym środowiskiem, z innymi instytucjami publicznymi, jak i z organizacjami pozarządowymi. Najwyższy czas, aby pracownicy pomocy społecznej zgodnie ze swymi kwalifikacjami stali się lokalnymi liderami środowiskowymi nie tylko realizującymi na swym terenie politykę społeczną, ale i ją kreującymi.

Wzmocnienie prestiżu i podmiotowości pracowników służb społecznych powinno również zaowocować podniesieniem rangi i miejsca pomocy społecznej w budżetach lokalnych samorządów.

Mam nadzieję, że nasze spotkanie przyniesie wiele wniosków, które będziemy mogli przesłać do Komisji Sejmowej Polityki Społecznej i Rodziny.

Kończąc swoje wystąpienie chcę podziękować wszystkim realizatorom, którzy przyczynili się do zorganizowania dzisiejszego seminarium:

Radomskiemu Towarzystwu Dobroczynności, a na ręce pani Marii Kszczotek pragnę złożyć słowa uznania dla niej i współpracowników,

- władzom miasta Radomia, panu Prezydentowi Adamowi Włodarczykowi,
- sponsorom – w szczególności Toruńskim Zakładom Materiałów Opatrunkowych SEMI, dzięki którym mogliśmy nadać rangę i oprawę dla tego seminarium,
- wykładowcom, panelistom
- oraz każdej osobie, która w jakikolwiek sposób przyczynia się do sprawnego przebiegu seminarium.

Życzę Państwu, aby seminarium było nie tylko przybliżeniem problemów społecznych, ale było również elementem twórczej pracy w rozwiązywaniu i realizacji zadań w 2002 roku.

Henryk Bednarczyk

Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu

POLITYKA SPOŁECZNA – WARUNKI REALIZACJI I SKUTECZNOŚCI

Wprowadzenie

Postęp naukowo-techniczny, procesy integracji i globalizacji, a w naszym kraju jednocześnie zmiany systemowe w strukturach własności, organizacji państwa i samoorganizacji społeczeństwa niosą nie tylko optymizm i nadzieje na rychłe rozwiązanie problemów globalnych, środowiska i człowieka.

Aktualny kryzys, załamanie finansów, spadek produkcji, narastające problemy społeczne, głównie bezrobocie powoduje konieczność zastanowienia się nad wyborem priorytetów, warunków ich realizacji i skuteczności.

Podzielając pogląd rządu, uznającego w swoim programie projekty ograniczenia bezrobocia i integracji z Unią Europejską w opracowaniu, chcemy skoncentrować się na edukacyjnych aspektach polityki społecznej a właściwie edukacyjnej strategii rozwoju regionu, a także rozwiązywania problemów polityki społecznej. Spróbujemy dokonać analizy niżej przedstawionych problemów:

- Problemy polityki społecznej w Polsce.
- Jakie skutki dla polityki społecznej niesie postęp naukowo-techniczny, globalizacja i integracja w środowisku pracy?
- Współczesne tendencje edukacyjne i wyrównywanie szans społecznych.
- Jak aktywizować i organizować społeczeństwo lokalne, klientów pomocy społecznej?
- Kierunki profesjonalizacji służb społecznych.
- Jakie warunki winna spełniać skuteczna polityka społeczna?

Podstawy opracowania to zrealizowane granty KBN, program „Agroalternatywa Mazowsze 2000 i projekty międzynarodowe:

- Metody i formy aktywizowania poradnictwa zawodowego oraz wspierania przedsiębiorczości; Agroalternatywa Mazowsze 2001. SO Sycyna.
- Diagnoza potrzeb szkoleniowych w powiatach południowego Mazowsza. Agroalternatywa Mazowsze 2000. WUP Warszawa Stowarzyszenie Oświatowe Sycyna 2001.
- Szkolenie liderów aktywizacji zawodowej terenów wiejskich; Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej w Warszawie i Agroalternatywa Mazowsze 2000, WUP Warszawa, Stowarzyszenie Oświatowe Sycyna 2001.

- Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce. BKK Warszawa, Fundacja Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Turyn 1999–2000.
- Doskonalenie metod adaptacji absolwentów szkół branży odzieżowej i skórzanych MSP regionu radomskiego, Leonardo da Vinci (Współpraca – Finlandia, Niemcy). ITeE, Politechnika Radomska 1999–2000.
- Program promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu dla powiatu radomskiego, opracowany przez prof. dr hab. M. Kabaja, WUP Warszawa 2001.
- Eksperyment pedagogiczny MEN: Kształcenie modułowe. Ujednolicony egzamin praktycznej nauki zawodu (44 zespoły szkół zawodowych). ITeE Radom. 1997–2001.
- Przedsiębiorcza wieś. Leonardo da Vinci. SO Sycyna (2001–2002).
- Bibliografia.

Wydaje się, że zasadnym jest rozpatrzenie tych problemów właśnie w Radomiu, mieście z ogromnymi problemami społecznymi, ale realizującym edukacyjną strategię rozwoju. Radom staje się nie tylko cenionym ośrodkiem akademickim, ale również środowiskiem naukowym pedagogiki pracy. To już nie tylko Instytut Technologii Eksploatacji, Politechnika Radomska, ale również Prywatna Wyższa Szkoła Ochrony Środowiska, Wyższa Szkoła Finansów i Bankowości, Wyższa Szkoła Biznesu, Wyższa Szkoła Handlowa oraz niedawno powstałe: Wydział Teologiczny Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, filia Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Badaniom nad treściami i środowiskiem pracy towarzyszą badania zawodoznawcze, nad treściami, technologiami i jakością kształcenia zawodowego, kształceniem i doskonaleniem nauczycieli, systemami edukacji. To tutaj, w Radomiu, jest wydawane czasopismo naukowe *Pedagogika Pracy*, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* monograficzna seria wydawnicza *Biblioteka Pedagogiki Pracy*, odbywają się naukowe konferencje: *Ustawiczna edukacja zawodowa*, *Drogi i bezdroża kształcenia nauczycieli*, *Edukacja (2000)* czy *Didmattech (2001)*, *Kompetencje nauczycieli akademickich (2000)*, *Kształcenie zawodowe a rynek pracy na Mazowszu (2001)*, *Priorytety polityki społecznej w roku 2002*.

Wybrane aspekty polityki społecznej

Przedmiotem badań polityki społecznej jest kwestia socjalna. Nauka o polityce społecznej jest teorią szeroko rozumianej służby socjalnej. Dostrzegając dynamiczne związki między postępow społecznym a postępow ekonomicznym, rozwiązywanie kwestii socjalnej warunkuje postęp cywilizacyjny.

Niezbędne jest zatem rozwiązanie podstawowych napięć i sprzeczności społecznych, ilustrujących problemy grupowe i indywidualne:

- między wzrastającym dobrobytem społeczeństwa i spadającym zadowoleniem ludzi,
- likwidację starego i powstania nowego ubóstwa,
- zamierzeniami i działaniami polityki społecznej a rezultatami,

- globalne – lokalne,
- uniwersalne – jednostkowe,
- tradycja i nowoczesność,
- działanie perspektywiczne i doraźne,
- współzawodnictwo i równość szans,
- rozwój wiedzy a zdolność przyswajania przez człowieka,
- duchowość i materialność.

Polityka społeczna jest więc działalnością państwa, samorządów, organizacji społecznych, przedsiębiorstw w dziedzinie kształtowania warunków życia i pracy ludności poprzez zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego potrzeb wyższego rzędu i ładu społecznego.

Jest więc polityka społeczna zorientowana na zaspokojenie potrzeb społecznych, materialnych i kulturowych, zgodnie z uznawanymi standardami: podstawowe, bezpieczeństwa, uznania, społecznej samorealizacji również w sytuacji ryzyka socjalnego: choroby, inwalidztwo, starość, bezrobocie, bezdomność itp.

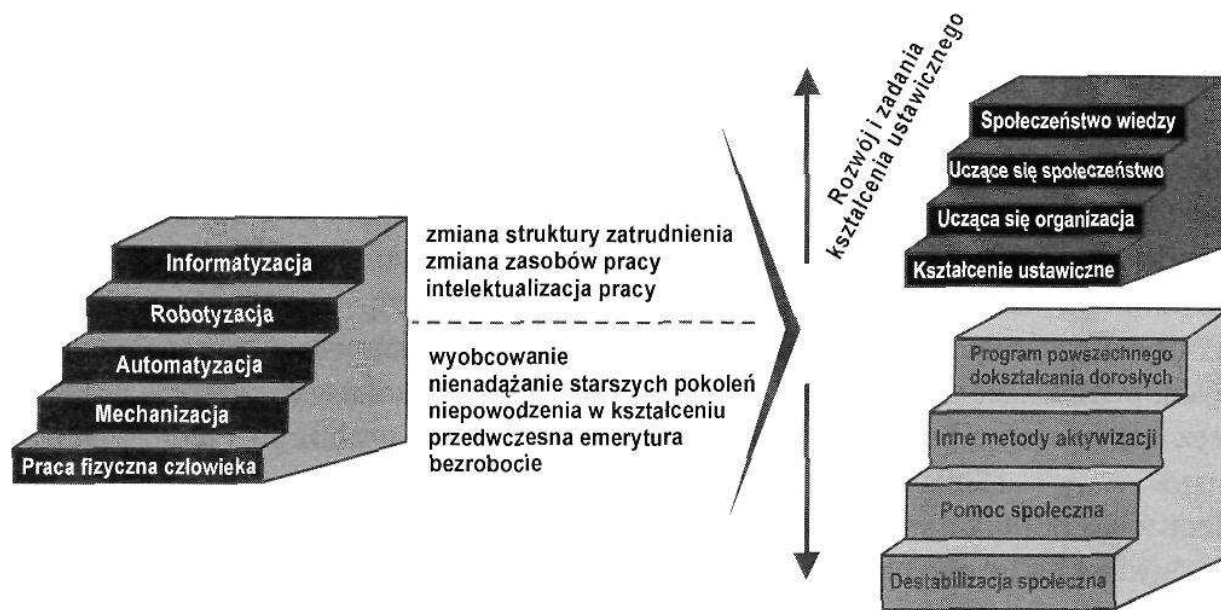
Współczesna demokracja doprowadziła do silnej konkurencji: walki o władzę, której głównym instrumentem stają się właśnie programy społeczne. Zyskują szczególne poparcie hasła społecznej gospodarki rynkowej, uwzględniające solidaryzm społeczny, a więc wspierania słabych grup i jednostek. Państwo opiekuńcze to powszechne włączenie do pracy (zatrudnienie) i redystrybucja dochodów. Liberalne podejście bardzo mocno ogranicza ingerencję państwa.

Postęp techniczny, transformacja ustrojowa pogłębia nierówności społeczne, rozwarstwienie ekonomiczne, dostęp do pracy, edukacji, ochrony zdrowia, kultury i rekreacji, wymiaru sprawiedliwości i zabezpieczenia społecznego lub tylko dostęp do dóbr i usług gorszej jakości. Powoduje to marginalizację jednostek i grup powodowaną brakiem: środków finansowych, wiedzy i umiejętności, motywacji i mobilności. Jakie są przyczyny marginalizacji – jak usuwać i jak wyrównywać szanse społeczne w warunkach narastającego tempa zmian techniki, procesów integracji i globalizacji?

Środowisko pracy. Zatrudnienie. Bezrobocie

Techniczne i społeczne zmiany środowiska życia i pracy zawodowej są powodowane intelektualizacją pracy w wyniku mechanizacji, automatyzacji, robotyzacji i informatyzacji (rys. 1).

Głównymi obszarami postępu naukowo-technicznego i innowacji są aktualnie: biotechnologie, mikroelektronika, informatyka i telekomunikacja, technologie nowych materiałów, robotyzacja i automatyzacja, alternatywne i odnawialne źródła energii.



Rys. 1. Zmiany w środowisku pracy, edukacji i pomocy społecznej

Największy przełom jest skutkiem rozwoju informatyki i elektroniki, które zapewniły nie tylko sterowanie maszyn, ciągów technologicznych, ale stały się nadzwyczaj ważnymi narzędziami nauki, komunikacji i kształcenia. Nowe oprzyrządowanie, oprogramowanie i technologie sieciowe technik informacyjnych i komunikacyjnych udoskonaliły możliwości obliczeniowe, zwiększyły pojemność przechowywanych danych, a także poprawiły sprawność technologii sieciowych i technik przeszukiwania.

Skraca się czas przygotowywania, projektowania, wdrożenia, a także czas użytkowania (życia) produktów. Wymusza to zwiększenie elastyczności, mobilności procesów, produkcji i usług, a więc i dostosowania się do tych zmian pracowników i użytkowników.

Postępujące zróżnicowanie gospodarki i społeczeństwa powoduje jednak powstanie nowych obszarów zależności i współdziałania: indywidualnego zapotrzebowania oraz współuczestniczenia, np. wpływu konsumenta na produkcję i usługi.

Rozwój techniki, szczególnie technologii informacyjnych, przyspieszają procesy globalizacji, zrastanie rynków narodowych w rynek globalny. Mamy więc do czynienia z globalizacją edukacji, edukacją globalną, unifikacją i zróżnicowaniem społeczeństwa informacyjnego. Międzynarodowy rynek towarów, międzynarodowy charakter produkcji w międzynarodowych przedsiębiorstwach bez względu na kraj, w którym odbywa się produkcja, usługa, wymaga od pracowników tej samej wiedzy i umiejętności przy wykonywaniu podobnych procedur, instrukcji, najczęściej zgodnie z międzynarodowymi standardami, systemami zapewnienia jakości produkcji i usług ISO 9000 i TQM.

Jednocześnie, jak pisze prof. St. Borkowska, zmniejszają się zasoby pracy, zmienia się struktura zatrudnienia. Coraz większy odsetek zatrudnionych pracuje i będzie pracować w usługach. Rośnie zainteresowanie pedagogiką pracy, problemami gospodarki,

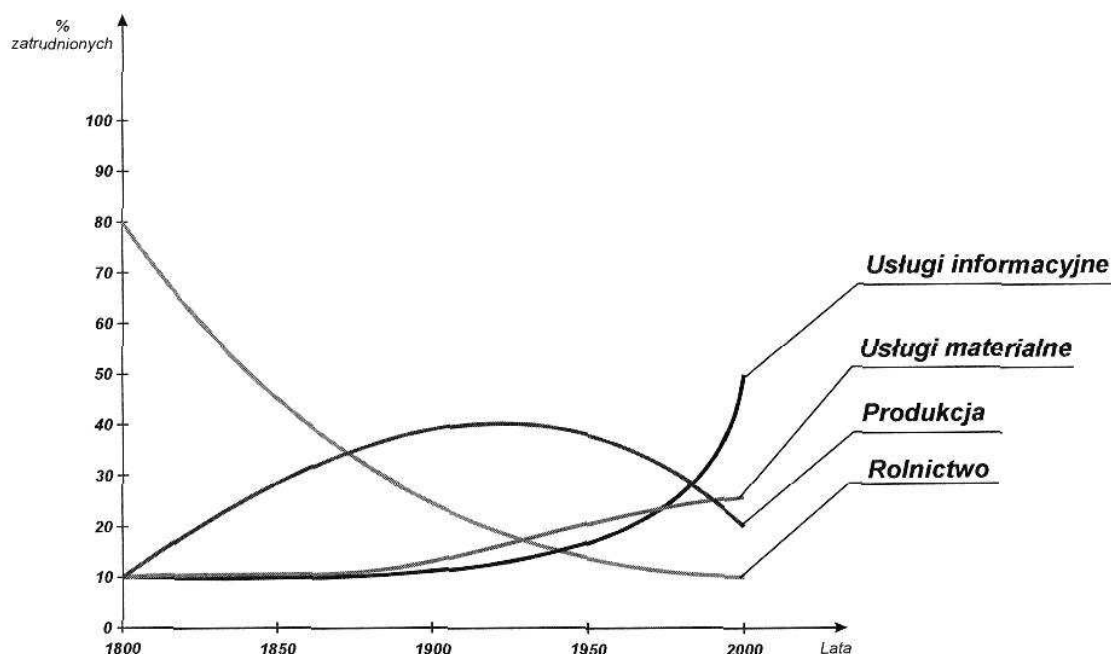
zasobami pracy, ściśle związanymi z zarządzaniem zasobami ludzkimi (*human resources management*).

Następuje integracja wspólnych treści pracy w różnych zawodach i zmniejsza się ilość zawodów, na miejsce znikających pojawiają się nowe zawody, a zwiększanie popytu na prace intelektualne powoduje zmiany struktury i form zatrudnienia (rys. 2). Zmiany treści pracy, intelektualizacja każdej pracy powoduje wzrost zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje.

Kształcenie jednostki to już kształcenie ustawiczne w ciągu całego życia, praca w uczącej się organizacji, uczestnictwo w życiu uczącego się, informacyjnego społeczeństwa i społeczeństwa wiedzy.

Mamy więc do czynienia z trzema wielkimi czynnikami przemian:

- rozwój społeczeństwa informacyjnego,
- procesy globalizacji,
- przemiany cywilizacji naukowo-technicznej.



Rys. 2. Zmiana struktury zatrudnienia

W ciągu 15 lat zatrudnienie zmniejszyło się o prawie 3 mln, a w grupie pracowników z wykształceniem podstawowym o 5 mln. Nastąpiło istotne zwiększenie zatrudnienia w usługach i znaczne przesunięcia międzybranżowe. Ogromne ułatwienia w uzyskaniu wczesnych emerytur i długotrwałych świadczeń spowodowały już pojawienie się ogromnej armii „młodych” emerytów. Ogromnym problemem jest bezrobocie. Z prawie 3 mln bezrobotnych w 1993 roku, po spadku w 1997 do 2 mln, aktualnie bez pracy znajduje się znowu 3 mln osób. Szacuje się, że co najmniej dodatkowo 1,5 mln osób to ukryte bezrobocie na wsi i w mieście. Brak możliwości zatrudnienia

dotyczy w coraz większym stopniu absolwentów wyższych uczelni, którzy wypierają z rynku pracy techników i są zatrudniani często również na stanowiskach robotniczych.

Tempo zmian w środowisku pracy dotyka szczególnie mniej wykształcone starsze pokolenie, które w pierwszej kolejności traci pracę. W znacznej mierze wyobcowanie jest skutkiem braku reakcji systemu edukacji. Przeciwdziałanie marginalizacji coraz większych grup to również przeciwdziałanie destabilizacji społecznej. Stąd konieczność uwzględnienia w polityce państwa, ale również samorządów edukacyjnych strategii rozwoju. Tym bardziej że w poszczególnych regionach, również na Mazowszu, mamy do czynienia z różnymi poziomami rozwoju gospodarczego i bardzo zróżnicowanymi problemami społecznymi, w tym np. najwyższym bezrobociem powyżej 25% w wielu powiatach byłego województwa radomskiego. Stąd też i w strategii edukacyjnej rozwoju takich regionów należy zwrócić szczególną uwagę nie tylko na tworzenie warunków zawodowego przygotowania młodzieży, a również na konieczność uruchomienia wielkich programów ustawicznej edukacji dorosłych.

Współczesne tendencje edukacyjne

Ewolucja edukacji jest więc powodowana zmianą zapotrzebowania, zmianą treści i technologii kształcenia, a także faktem obiektywnej konieczności kształcenia ustawicznego w ciągu całego życia dla jednostki, ale także dla organizacji, społeczeństwa i społeczeństwa wiedzy.

Intelektualizacja i integracja treści pracy poprzez coraz bardziej zwiększającą się ilość wspólnych czynności, operacji, umiejętności i wiedzy dla wielu stanowisk pracy, zawodów powoduje konieczność zwiększenia zakresu wykształcenia bazowego, ogólnokształcącego i realizacji ścieżek edukacji pedagogicznej, politechnicznej, ekonomicznej, prawnej, zdrowotnej i kulturowej na wszystkich poziomach kształcenia.

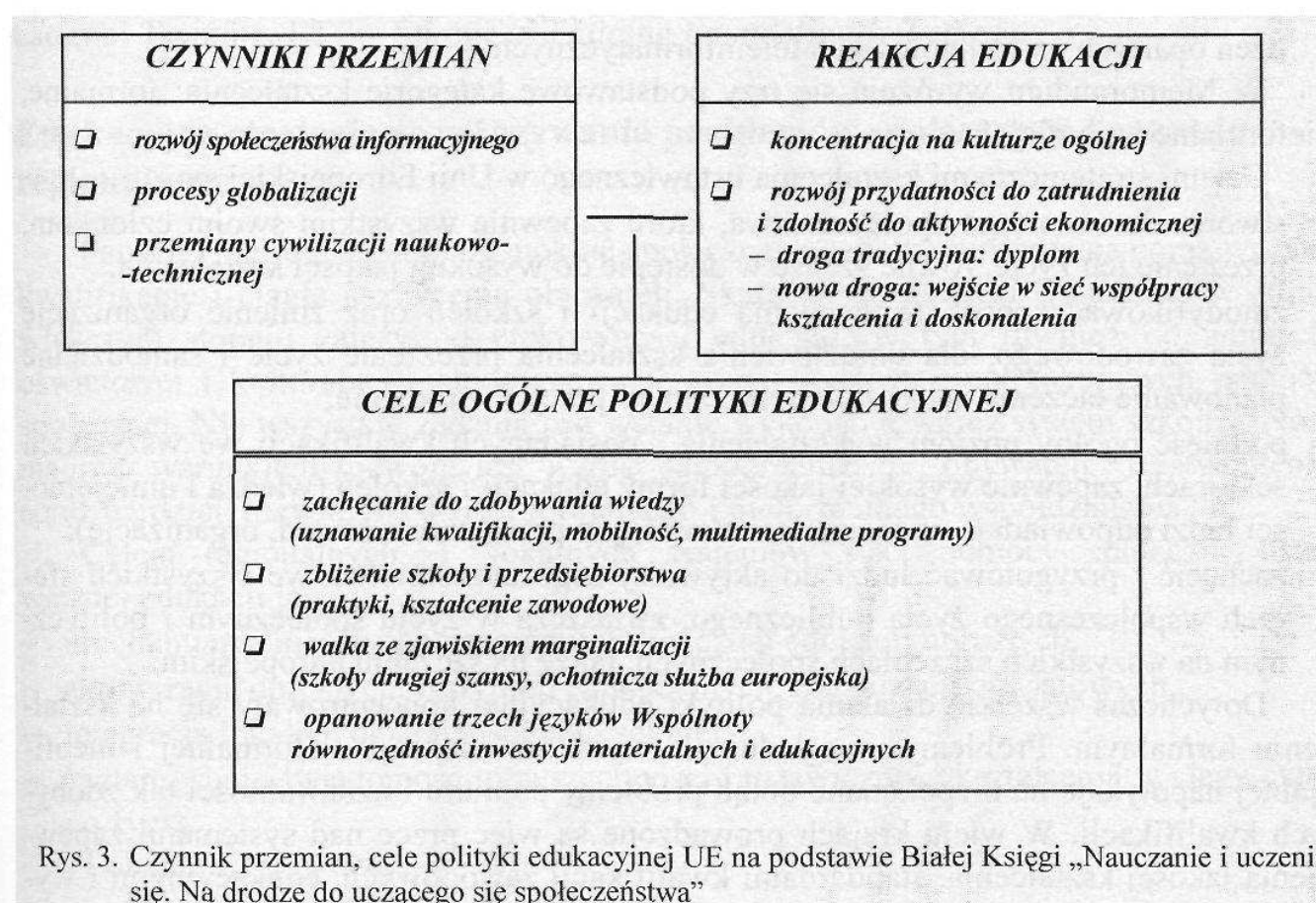
System szkolny na każdym poziomie kształcenia zapewnia więc zaledwie wykształcenie bazowe, które absolwent będzie musiał rozwijać, aby sprostać aktualnemu i przyszłemu zapotrzebowaniu pracodawcy. To kandydat do pracy, pracownik posiadający dobre przygotowanie bazowe, sprawność mistrzowskiego potwierdzenia swoich umiejętności winien przewidzieć przyszłe potrzeby pracodawcy i uzupełniać wiedzę i umiejętności w miarę zmieniających się warunków pracy. Znajomość języków i technologii informacyjnych, otwartość na innowacje techniczne, stałe kwestionowanie własnego stanu wiedzy sprzyjają ustawicznemu kształceniu i rozwojowi zawodowemu. To nie jest jednak tylko konieczność utrzymania pracy, jak twierdzi Christian Freling [4], a M. Pedler, że *uczenie się jest częścią zadania, za które otrzymujemy wynagrodzenie* [6].

Pozostają ciągle aktualne cele kształcenia człowieka-obywatela-pracownika, jednak już nowego *społeczeństwa, postindustrialnego i informacyjnego*. Musi więc rosnąć zainteresowanie kształceniem na coraz wyższym poziomie, aż do upowszechnienia studiów wyższych i podyplomowych. Nie zmieniają się podstawowe funkcje szkoły: wychowawcza, kształcąca i opiekuńcza. Odpowiadają na takie zapotrzebowanie po-

wszechnie uznane „cztery filary edukacji”: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, by działać, uczyć się, aby żyć wspólnie, uczyć się współzycia z innymi, uczyć się, aby być [5].

Podstawową kwestią edukacyjną, jak podkreślają: Biała Księga UE „Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa”, Raport J. Delorsa „Edukacja – jest w niej ukryty skarb”, jest „nauczyć uczyć się”, a więc powszechna edukacja pedagogiczna.

Zwróćmy uwagę na nietradycyjne zapisy zadań edukacji w *Białej Księdze*: rozwój przydatności do zatrudnienia i celów polityki ogólnej: zachęcenie do zdobywania wiedzy, koncentracja na kulturze ogólnej (rys. 3).



Rys. 3. Czynniki przemian, cele polityki edukacyjnej UE na podstawie Białej Księgi „Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa”

Rada Europejska potwierdziła w Lizbonie, że *udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy musi towarzyszyć zwiększony nacisk na kształcenie ustawiczne*, które winno uzyskać miano motywu przewodniego.

Przytoczymy główne założenia przyjętej w Memorandum strategii rozwoju kształcenia ustawicznego:

- zagwarantowanie powszechnego i ciągłego dostępu do nauki w celu zdobycia i doskonalenia umiejętności potrzebnych do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie opartym na wiedzy,

- wyraźne zwiększenie poziomu inwestycji w zasoby ludzkie, dając pierwszeństwo największemu bogactwu Europy – jej mieszkańcom,
- opracowanie skutecznych metod nauczania i uczenia się oraz znalezienie odpowiedniego kontekstu dla kształcenia ustawicznego i całościowego,
- dążenie do tego, by ludzie lepiej pojmowali i bardziej doceniali korzyści, teraźniejsze i przyszłe, płynące z kształcenia, zwłaszcza z nauki nieformalnej i nieoficjalnej,
- zapewnienie każdemu łatwego dostępu do rzetelnych informacji i porad o możliwościach kształcenia na obszarze całej Europy i na każdym etapie swojego życia,
- dbanie o to, by możliwości kształcenia ustawicznego zajmowały się jak najbliżej uczniów, w ich własnych społecznościach i aby były wsparte wykorzystaniem urządzeń opartych na technologiach teleinformatycznych.

W Memorandum wyróżnia się trzy podstawowe kategorie kształcenia: formalne, nieformalne i nieoficjalne.

Celami strategicznymi kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej są:

- stworzenie otwartego społeczeństwa, które zapewnia wszystkim swoim członkom, przez całe ich życie, równe szanse w dostępie do wysokiej jakości kształcenia,
- zmodyfikować sposób zapewniania edukacji i szkoleń oraz zmienić organizację życia zawodowego, dla umożliwienia kształcenia przez całe życie i samodzielne planowanie łączenia nauki z obowiązkami w pracy i w rodzinie;
- podnieść ogólny poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji we wszystkich sektorach, zapewnić wysokiej jakości formy edukacji i szkoleń (wiedza i umiejętności ludzi odpowiadają wymaganiom stawianym przez pracę, zawód, organizację);
- zachęcić i przygotować ludzi do aktywniejszego uczestnictwa we wszystkich sferach współczesnego życia publicznego, zwłaszcza w życiu społecznym i politycznym na wszystkich szczeblach społecznych, także na szczeblu europejskim.

Dotychczas wszelkie działania polityki edukacyjnej koncentrowały się na kształceniu formalnym. Problemy uwzględnienia wyników edukacji nieformalnej i nieoficjalnej napotykają na niepokonane dotąd problemy pomiaru i uznawalności tak zdobytych kwalifikacji. W wielu krajach prowadzone są więc prace nad systemami zapewnienia jakości kształcenia, standardami kwalifikacji zawodowych, edukacyjnymi i wymogów egzaminacyjnych. Konieczne są zmiany również w kształceniu formalnym.

Rynek pracy, a szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa, system zapewniania jakości produkcji i usług wymuszają osiągnięcie nowego poziomu jakości w kształceniu i przygotowaniu absolwentów. System zapewnienia jakości kształcenia powinien więc być jednym z podsystemów otwartego wielopoziomowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej.

Międzynarodowy rynek pracy, globalny rynek usług edukacyjnych powodują, że niezbędny jest porównywalny system przygotowania, analizowania i uznawania kwalifikacji dla ogromnej masy pracowników pracujących w międzynarodowych przedsiębiorstwach i przemieszczających się zgodnie ze zmieniającą się podażą pracy i możli-

wościami zatrudnienia. Podejmowane próby wspólnie uznawanych tytułów zawodowych to np. europejski inżynier, europejska etykieta doktoratu czy wydawanie na podstawie porozumień uczelni i szkół dwóch, a nawet trzech dyplomów, możliwość studiów w sieci europejskich uczelni, uznających transfer punktów, czy też wprowadzenie europejskiego paszportu. Coraz powszechniej jest stosowana praktyka uzupełnienia dyplomu suplementem w języku angielskim z charakterystyką szkoły i programu nauczania, który wykonał absolwent.

Płaszczyznę współpracy w ramach polityki integracyjnej stwarzają wielkie programy i instytucje Unii Europejskiej: Phare, SOCRATES, LEONARDO DA VINCI, AKCJA JEAN MONNET, COST, V Ramowy Program Badawczy Rozwoju Technologicznego i Prezentacji UE, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, ETF – European Training Foundation w Turynie.

Edukacyjna strategia rozwiązywania problemów społecznych i rozwoju regionalnego

Państwo nie jest w stanie zaspokoić społecznego zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje i ciągle kształcenie obywateli. Skuteczność polityki społecznej w coraz większym stopniu zależy od efektywności edukacji, w tym również od animacji oświatowej i kulturalnej, samoorganizacji grup i jednostek potrzebujących pomocy społecznej. Nie wszystkie zadania jest w stanie wykonać również system szkolny. Normalnym warunkiem rozwoju jest wzrost samoorganizacji obywateli i stworzenie coraz bardziej rozwiniętych sieci formalnego i nieformalnego współdziałania.

Celem regionalnych i lokalnych systemów sieci pomocy społecznej ustawicznej edukacji jest:

- uruchamianie masowego programu ustawicznej edukacji dorosłych,
- aktywizacja dorosłych, instytucji edukacyjnych, organizacji oświatowych,
- integracja lokalnej działalności edukacyjnej,
- kształtowanie świadomości powszechności i ustawiczności kształcenia w ciągu całego życia.

Lokalne sieci tworzą:

- organy samorządu lokalnego,
- organizacje społeczne,
- szkoły, organizacje i instytucje oświatowe,
- prywatne instytucje oświatowe,
- instytucje pomocy społecznej, urzędy pracy,
- instytucje kultury,
- przedsiębiorstwa i instytucje.

Przytaczamy przykład budowy nietypowej lokalnej sieci obwodu Gimnazjum w Sydole i dwóch szkół podstawowych w Sycynie i Baryczy oraz wsi Karolin i Jasieniec Solecki z udziałem rad rodziców, sołtysów, ochotniczych straży pożarnych, parafii.

Misją Stowarzyszenia Oświatowego SYCYNA jest integracja, samoorganizacja i aktywizacja lokalnych społeczności poprzez animację oświatową i kulturalną w celu wyrównania szans społecznych i edukacyjnych młodzieży i dorosłych. Kultywując legendę i upowszechniając twórczość Jana Kochanowskiego oraz historię Sycyny, Stowarzyszenie wspiera współpracę międzyregionalną i międzynarodową. Stowarzyszenie, skupiające nauczycieli, rolników i urzędników, tylko w ciągu ostatnich dwóch lat oprócz badań naukowych, szerokiej współpracy międzynarodowej, wydawniczej wykonało:

- Grant Mazowieckiego Kuratora Oświaty: Kurs „Technologie informacyjne” ukończyło 81+81 nauczycieli (listopad 2000, styczeń, marzec 2001), a 32 studia podyplomowe;
- Kurs kształcenia zintegrowanego w klasach I–III dla nauczycieli (ukończyło 51 osób – kwiecień 2001);
- Kursy komputerowe dla dzieci i młodzieży (ukończyło 70 osób);
- Szkolenie liderów aktywizacji zawodowej na wsi (8 osób, grudzień 2000 i maj 2001);
- Kurs „Metody i formy aktywizacji zawodowej oraz wspierania przedsiębiorczości” (55 osób, Agroalternatywa Mazowsze 2001),
- Mazowiecki projekt edukacji ekologicznej „Co się dzieje w gniazdach”,
- Wykłady, seminaria, kursy zawodowe;
- Wakacje z komputerem (Biblioteka),
- „e-Sycyna” komputer–Internet w każdej wsi, sieci elektroniczne: szkoły, świetlice, biblioteki w powiecie zwoleńskim (29 komputerów),
- Fundusz stypendialny (od 2000 r.), stypendia oświatowe,
- Pomoc dla szkół (od 2001 r.) – aparaty fotograficzne, faksy, scaner, sprzęt audiowizualny, dofinansowanie wycieczek i doskonalenie nauczycieli,
- Grant Wojewody Mazowieckiego: „Wiejski Ośrodek Wspierania Aktywności Społecznej” (2001 r.),
- Działalność kulturalna: Dni Sycyny – corocznie w czerwcu: festyn, bieg przełajowy, koncerty, seminarium naukowe (wsparcie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego),
- Wystawy – Gniazdo rodzinne Jana Kochanowskiego,
- Doradztwo zawodowe.

Stosunkowo niski poziom wykształcenia dorosłych stawia nowe wyzwania i konieczność budowy lokalnego programu kształcenia ustawicznego.

Programowanie rozwoju miasta oparte na strategii kształcenia ustawicznego wymaga odważnej polityki samorządu i zorganizowanego społecznego wsparcia. Z całą pewnością mamy do czynienia w Radomiu i regionie z wielką determinacją inwestycyjną nastawioną na rozwój edukacji młodzieży. Niezbędna dla opracowania i realizacji takiej strategii jest diagnoza potrzeb edukacyjnych.

Lokalne diagnozy odzwierciedlają zresztą stan tylko w danej chwili. Dla decyzji oświatowych musi być w większym stopniu uwzględniony czynnik prognozy rozwoju sytuacji. Mimo to takie analizy są jednak wystarczająco ważnym sygnałem dla podejmujących decyzje o kształceniu zawodowym i doksztalceniu.

Przyjęte słusznie w „Strategii rozwoju województwa mazowieckiego” założenia zrównoważonego rozwoju Warszawy, subregionów i powiatów już w zasadzie zapewniają terytorialną dostępność do średniego i wyższego kształcenia zawodowego. Jest to jednak coraz częściej kształcenie za własne środki, które stanowią często znaczną barierę dostępu do edukacji.

Próby racjonalizacji kształcenia zawodowego przez łączenie szkół napotykają w Radomiu silny opór społeczny. Z drugiej strony podstawą racjonalizacji nie może być diagnoza stanu, tym bardziej w czasie kryzysu bez niezbędnego elementu prognozy. Według raportu w Radomiu zmiany w szkolnictwie ponadpodstwowym następować będą w zróżnowanym rytmie na przestrzeni lat 2001–2006.

Przykładem takiego nowego modelu zespołu szkół jest Górnośląskie Centrum Edukacyjne.

W bieżącym roku szkolnym poprawiono warunki pracy Zespołu Szkół Plastycznych, wybudowano sale gimnastyczne, nowy kompleks budynków na potrzeby Szkoły Podstawowej, Gimnazjum „Gołębiów”, utworzono Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, poprawiono warunki schroniska młodzieżowego, stworzono szansę dla absolwentów szkół średnich dalszego kształcenia w utworzonej Filii UMCS.

Wiele inicjatyw edukacyjnych realizuje Radomskie Towarzystwo Dobroczynności. Widoczne jest coraz większe oddziaływanie lokalnych grup wsparcia Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.

W bieżącym roku uczestniczyliśmy w przygotowaniu i wydaniu kilku publikacji dotyczących lokalnych systemów edukacji (*Diagnoza potrzeb edukacyjnych powiatowego rynku pracy* pod red. H. Bednarczyka, I. Woźniaka, SO Sycyna WSP TWP, Warszawa 2001; *Raport o stanie oświaty radomskiej* pod red. H. Cieślak, M. Sternalskiego, Radom 2001; *Zmiany w powiatowej oświacie* pod red. K. Gawrońskiego, Radom 2001; *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, pod red. U. Jeruszki. DPiSS, Warszawa 2000; *Kształcenie ustawiczne w regionie zagrożonym wysokim bezrobociem* pod red. K. Głębickiej, WSP TWP, Warszawa, ITeE, Radom 2001).

Tworzy się więc znaczny potencjał intelektualny miasta. W mieście, powiatach i w regionie są więc widoczne pierwsze elementy budowy regionalnego i lokalnych sieci systemu edukacji i pomocy społecznej. Obszar byłego województwa radomskiego nie tworzy specjalnie wydzielonych struktur, jest związany tradycją, naturalnymi związkami kooperacyjnymi z większym miastem. Te związki są jedynie pogłębiane przez działalność delegatur Urzędu Wojewódzkiego, Sejmiku Województwa Mazowieckiego, kuratorium, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, a także siedziby oddziałów stowarzyszeń, banków czy central firm.

Z inicjatywy władz wojewódzkich duże znaczenie dla pobudzenia środowisk wymagających wsparcia społecznego na realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy, Program Wojewódzkiej Agroalternatywy na Mazowszu oraz Liderzy aktywizacji zawodowej Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej.

Przytoczone wcześniej przykłady projektów PHARE, realizowanych w Radomiu przez Instytut Technologii Eksploatacji, zespoły szkół zawodowych, które były przedsięwzięciami tworzącymi lokalne i międzynarodowe sieci współpracy.

Dzisiaj, jak wykazaliśmy w wyżej przytoczonych przykładach, odbywa się na szeroką skalę wymiana uczniów i studentów, są realizowane projekty w programach Leonardo da Vinci, Socrates, Jean Monnet. Zdobywane doświadczenia z pewnością wspomagają proces modernizacji kształcenia. Zakres tej wymiany jest jednak ciągle za mały.

Jak wykazaliśmy wyżej, powstają już solidne elementy takiego systemu sieci współdziałania jako niezbędnego elementu edukacyjnej strategii rozwiązywania problemów społecznych i rozwoju regionu.

Profesjonalizacja pracy socjalnej

Efektywna i skuteczna realizacja polityki społecznej to również świadczenie usług pomocy społecznej jako działania dobrze zorganizowanego przez kadrę profesjonalistów. I takie są kadry pomocy społecznej. W ostatnich latach nastąpiła zdecydowana poprawa kwalifikacji pracowników socjalnych, chętnie uczestniczących w kursach dokształcających, studiach wyższych i studiach podyplomowych. Ten trend ustawicznej edukacji musi być utrzymany, aby pracownicy pomocy społecznej mogli sprostać ciągle rosnącemu zakresowi wykonywanych zadań. Praktyka pracy socjalnej wymaga wiedzy o ludzkim rozwoju i zachowaniu oraz instytucjach społecznych, ekonomicznych, kulturalnych i ich relacjach. W tradycji polskiej praca socjalna jest bardzo mocno związana z pedagogiką społeczną.

Praca profesjonalna wymaga teoretycznej wiedzy, zręczności i umiejętności twórczego i krytycznego myślenia. Wiedza teoretyczna winna cechować się znacznym poziomem specjalizacji. Cechą takiej pracy jest dobre dzieło, wykonane rzetelnie, solidnie. Zakłada się przy tym powstanie relacji między pracownikiem i klientem, najczęściej opartych na zaufaniu. Oznacza to konieczność sprostania wymaganiom klienta, zaspokojenia jego potrzeb i oczekiwań. Niezbędne jest zatem postępowanie etyczne, godne. Ludzie korzystający z usług pracowników społecznych oczekują, że będzie ona wykonywana zgodnie z ustalonymi standardami i etyką zawodową.

Charakter pracy nosi znamiona działań społecznych, troski o dobro innych ludzi, grup. Praktyka pracy socjalnej nasycona jest wartościami. Z tego powodu coraz więcej uwagi poświęca się problematyce wartości w procesie przygotowania zawodowego pracowników socjalnych.

Kandydat do tego zawodu powinien posiadać dyplom pracownika socjalnego lub ukończyć studia wyższe o kierunkach: praca socjalna, polityka społeczna, resocjaliza-

cja, socjologia, pedagogika lub psychologia. Pracownikiem socjalnym może również być absolwent innego kierunku studiów po ukończeniu specjalizacji w zakresie pracy socjalnej lub organizacji pomocy społecznej. Takie studia są prowadzone między innymi w Wyższej Szkole Pedagogicznej ZNP w Warszawie. W szkolnictwie średnim zawodowym można uzyskać kwalifikacje pracownika socjalnego 346(01).

W klasyfikacji zawodów i specjalności pracownicy pomocy społecznej i pracownicy socjalni występują w zawodach:

- 2440790 Pozostali specjaliści pracy socjalnej,
- 3230108 Pielęgniarka środowiskowa,
- 3460101 Kurator zawodowy,
- 2460102 Pracownik opieki społecznej,
- 3460103 Pozostali pracownicy socjalni,
- 5130302 Siostra PCK,
- 5130303 Terenowy opiekun społeczny.

Zgodnie z opisem zawodów pracownik socjalny: „organizuje pomoc osobom indywidualnym, rodzinom, grupom społecznym w odzyskiwaniu lub wzmacnianiu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie; prowadzi poradnictwo w sprawach socjalnych i pokrewnych umożliwiających znalezienie i spożytkowanie środków do przezwyciężenia trudności w osiąganiu indywidualnych celów; organizuje i koordynuje pracę opiekunów społecznych”.

Głównymi formami pracy socjalnej są: ratownictwo, opieka, pomoc – wspierające prawidłowy rozwój i kompensacja – wyrównywanie deficytów.

Podstawowe metody pracy socjalnej:

- indywidualne przypadki,
- praca grupowa,
- organizowanie i przekształcenie środowiska lokalnego,
- animacja społeczno-kulturowa,
- kształcenie ustawiczne,
- poradnictwo zawodowe.

Nasze analizy pracy pracowników socjalnych wykazują, że winni być oni doskonali szczególnie w zakresie: rozwoju kreatywności, organizowania środowiska, poradnictwa zawodowego, kształcenia ustawicznego.

Profesjonalizacja pracy socjalnej to konieczność przekształcenia ośrodków pomocy społecznej, organizacji społecznych w organizacje uczące się. Wiedza i umiejętności pedagogiczne sprzyjać będą procesowi samokształcenia, traktowaniu doświadczenia, procesu pracy jako procesu uczenia się.

Nieformalnemu i nieoficjalnemu kształceniu ustawicznemu sprzyjać będą podejmowane prace nad budowaniem systemu polskich standardów kwalifikacji zawodowych i wdrożeniu systemów zapewnienia jakości.

Podsumowanie

Podstawowe cele i zadania polityki społecznej nie mogą być realizowane bez zapewnienia wzrostu gospodarczego, który może osłabić i zlikwidować wiele przyczyn nierówności społecznych.

Rozwiązywanie bieżących trudności gospodarczych i społecznych, jak również opracowanie programów rozwoju regionalnego wyrównania szans społecznych wymaga oparcia ich na edukacyjnej strategii rozwoju.

Rozwój regionalnych zasobów ludzkich to nie tylko problem polityki regionalnej, ale przede wszystkim problem dojrzewania społeczności lokalnych, czego przejawem jest zjawisko wyłaniania się lokalnych liderów potrafiących zainicjować działalność stowarzyszeń, związków i zrzeszeń gospodarczych, edukacyjnych, kulturalnych i innych. Odnotowujemy stosunkowo niską aktywność szkół w społecznościach lokalnych. Tylko niektóre uczestniczą w projektach i wymianie międzynarodowej. To samo dotyczy małych i średnich przedsiębiorstw. Nie wykorzystuje się czynnika synergii, wynikającego ze współdziałania wewnątrz gminy, gmin w powiecie, powiatów. Nieznane są zupełnie sieci współdziałania wielu instytucji i organizacji.

Zmiany w kształceniu zawodowym zapoczątkowane przez nowy rząd, a przygotowane w części w zespole kierowanym przez Panią Poseł Danutę Grabowską, odpowiadają aktualnym potrzebom społecznym. Przypomnimy, że jest to przede wszystkim zwiększenie oferty profili kształcenia w liceum i utrzymanie technikum jako ważnego elementu w systemie edukacji.

Musi być czas na modyfikację systemu kształcenia zawodowego poprzez łączenie, zmianę kierunków kształcenia, a szczególnie przekształcenie zespołów szkół zawodowych w centra kształcenia ustawicznego. Niski poziom wykształcenia dorosłych w badanych powiatach uzasadnia tworzenie centrów kształcenia ustawicznego wobec oczekiwanego i obserwowanego już wzrostu zapotrzebowania na dokończanie i przekwalifikowanie.

Kreatywność i profesjonalność służb społecznych mogą zapewnić jednak wysoki standard jakości i efektywność pomocy społecznej.

Dalsza profesjonalizacja służb społecznych to przekształcenie instytucji i organizacji społecznych w organizacje, uczące się oraz doskonalenie pracowników w zakresie rozwoju kreatywności, komunikacji interpersonalnej, poradnictwa przedmiotu zawodowego, organizowania i przekształcenia środowiska.

Literatura

1. Auleytner J.: Polityka społeczna – teoria i praktyka. WSP TWP, Warszawa 1997.
2. Bednarczyk H.: Współczesne tendencje edukacyjne. Didmattech, pod red. F. Wojtkun, PR, ITeE, Radom 2001.
3. Borkowska St: Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków. W: Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku. KUP, Warszawa 1998.

4. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych powiatowego rynku pracy, pod redakcją H. Bednarczyka, I. Woźniaka. SO SYCYNA, WSP ZNP w Warszawie, ITeE, Radom 2001.
5. Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej, pod redakcją St.M. Kwiatkowskiego. IPSiS, Warszawa 2001.
6. Efektywność kształcenia zawodowego, pod red. U. Jeruszki IPiSS Warszawa, ITeE Radom 2001.
7. *Instytucje szkoleniowe we wdrażaniu strategii restrukturyzacji i prywatyzacji województwa radomskiego*. ITeE, Radom 1995.
8. Kabaj M.: Program dla Radomia i powiatu radomskiego. WUP, Warszawa 2001.
9. Kształcenie ustawiczne w regionie zagrożonym wysokim bezrobociem, pod red. K. Głabickiej WSP TWP, Warszawa, ITeE, Radom 2001.
10. Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego. Komisja Wspólnot Europejskich Bruksela. SEC (2000) 1832.
11. Polityka społeczna globalna i lokalna, pod red. A. Kurzydłowskiego. SGH Warszawa 1999.
12. Współpraca międzynarodowa w badaniach i edukacji, pod redakcją H. Bednarczyka. ITeE, Radom 2000.
13. Raport o stanie oświaty radomskiej, pod redakcją H. Cieślak i M. Sternalskiego. UM, Radom 2001.
14. Strategia rozwoju województwa mazowieckiego. Sejmik Województwa Mazowieckiego, Warszawa 2001.
15. Szkolenie liderów aktywizacji zawodowej z terenów wiejskich, pod redakcją J. Gontarczyk. MCPSW Warszawa, ITeE Radom 2001.
16. The White Paper on education and training. Teaching and learning – Towards the learning society, European Communities Luxembourg 1998.
17. Zmiany w powiatowej oświacie podnagminazjalnej, pod red. K. Gawrońskiego. ITeE, Radom 2001.

Maciej Sieczkowski
Wicewojewoda Mazowiecki

POLITYKA SPOŁECZNA WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

Polityka społeczna w ujęciu praktycznym oznacza działalność określonych podmiotów – instytucji publicznych i organizacji społecznych, której celem jest podnoszenie jakości życia społecznego oraz kreowanie postępu i rozwoju społecznego.

W ostatnim czasie dały się zauważyć następujące tendencje w polityce społecznej:

1. Spadek roli państwa w polityce społecznej przy jednoczesnym wzroście roli rynku. Są takie dziedziny polityki społecznej, gdzie rola państwa jest już znikoma, czego znakomitym przykładem jest polityka mieszkaniowa. Mieszkanie będące dobrem pierwszej potrzeby stało się obecnie wyłącznie towarem rynkowym.
2. Realizacja zadań z zakresu polityki społecznej oraz jej jakość i skuteczność zależy obecnie nie od czynników wyznaczonych w centralnych instytucjach administracji rządowej, lecz w dużym stopniu od sposobu realizacji polityki społecznej na szczeblu lokalnym.

Wzrasta rola i znaczenie samorządu, co pozostaje w zgodzie z realizowaną obecnie zasadą decentralizacji i samorządności. Także oczekiwania społeczne powoli idą w tym kierunku, aby władza lokalna była głównym podmiotem polityki społecznej na danym terenie i aby stwarzała odpowiednie warunki dla szerokiego uczestnictwa społecznego w zaspokajaniu potrzeb lokalnych społeczności.

Do głównych zadań wojewody w sferze polityki społecznej realizowanych wspólnie z samorządami lokalnymi należą:

- stymulowanie rozwoju społecznego na terenie województwa,
- działania na rzecz podnoszenia jakości życia mieszkańców oraz kształtowania warunków życia odpowiadających standardom cywilizacyjnym,
- działania na rzecz wyrównywania dysproporcji w rozwoju społecznym poszczególnych regionów województwa, dbałość o rozwój obszarów zaniedbanych, w tym uczestnictwo w przeciwdziałaniu marginalizacji grup społecznych i społeczności lokalnych.

Zadania te są realizowane w ramach polityki społecznej w odniesieniu do poszczególnych grup mieszkańców Mazowsza.

Osoby i rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji bytowej.

Bezpośrednio za pomoc osobom i rodzinom dotkniętym ubóstwem, znajdującym się w trudnej sytuacji bytowej odpowiadają samorządy lokalne. Na szczeblu powiatowym takimi instytucjami są powołane w 1999 roku powiatowe centra pomocy rodzinie.

Utworzenie nowego województwa mazowieckiego ujawniło szereg różnicowań w dostępie mieszkańców Mazowsza do świadczeń i usług socjalnych. Dlatego też konsekwentnie od roku 1999 prowadzone są działania mające na celu wyrównywanie tych dysproporcji. Szczególną wagę przywiązuje się do ujednoczenia standardów usług i świadczeń socjalnych, stosowania jednolitej dla całego województwa wykładni prawnej na potrzeby instytucji pomocy społecznej oraz odpowiednich kwalifikacji kadry zatrudnionej w ośrodkach pomocy społecznej i powiatowych centrach pomocy rodzinie, zgodnie z zapisami w ustawie o pomocy społecznej.

Utrudnienie dostępu do edukacji dzieciom i młodzieży.

Dostęp do instytucji oświatowych i kulturalnych dla dzieci i młodzieży z pewnych obszarów województwa (zwłaszcza z terenów wiejskich) czy dla dzieci z rodzin o niskim statusie społecznym stanowił od dawna problem społeczny. W ostatnich latach sytuacja w tym zakresie uległa dalszemu pogorszeniu. W dziedzinie edukacji pojawiło się wiele nowych problemów i trudności. Świadczą o tym m.in. wyniki klasyfikacji i promocji za rok szkolny 2000/2001 – duża absencja wśród niektórych uczniów, spora grupa gimnazjalistów (2 136 w województwie mazowieckim), która nie otrzymała promocji do następnej klasy. Upowszechnia się zjawisko likwidacji przedszkoli, szkół i placówek oświatowych. Znacznie mniejsza liczba gimnazjów w stosunku do szkół, powoduje określone trudności np. wydłużenie drogi do szkoły dla części dzieci. W niektórych szkołach wiejskich mamy do czynienia z łączeniem klas, co wpływa na jakość nauczania. Efektem ograniczonych środków finansowych są decyzje władz lokalnych o nieorganizowaniu zastępstw za nieobecność nauczycieli oraz rezygnowanie z czwartej godziny wychowania fizycznego.

W celu łagodzenia istniejących trudności należałoby zatem m.in. podjąć następujące działania:

- dokonać gruntownej analizy i korekty szkół podstawowych i gimnazjów,
- prowadzić działania mające na celu niwelowanie różnic w dostępie do edukacji dla dzieci z różnych obszarów województwa,
- wspierać rodziny ubogie i niewydolne wychowawczo w procesie kształcenia dzieci i młodzieży,
- prowadzić działania w zakresie poprawy transportu dzieci i młodzieży do szkół, w tym obniżanie ponoszonych przez rodziny kosztów dojazdu.

Reforma systemu opieki nad rodziną i dzieckiem

Kontynuowana jest reforma systemu opieki nad dzieckiem i rodziną. Podobnie jak w przypadku udzielania pomocy rodzinom potrzebującym, za większość działań prowadzonych w ramach budowania nowego systemu opieki nad dzieckiem i rodziną odpowiadają samorzady lokalne, w szczególności powiaty. Jednakże na szczeblu wojewody podejmowanych jest szereg działań, które wzmacniają prace samorządów. Należy tu dodać, iż w dziedzinie pomocy społecznej dla wojewody i jego służb jest to zadanie priorytetowe.

Osoby niepełnosprawne

Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych to tworzenie warunków do funkcjonowania osób niepełnosprawnych we wszystkich dziedzinach życia zawodowego i społecznego, umożliwiających im pełną integrację ze społeczeństwem.

Za realizację tych zadań odpowiedzialna jest również administracja rządowa na szczeblu wojewody. Działania na rzecz osób niepełnosprawnych prowadzone przez Mazowiecki Urząd Wojewódzki to przede wszystkim:

- rozwijanie specjalistycznych usług opiekuńczych, dostosowanych do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności,
- rozwijanie we współpracy z gminami i powiatami sieci środowiskowych domów samopomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi,
- sprawowanie nadzoru nad działalnością powiatowych zespołów ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności.

Osoby starsze

Prognozy demograficzne wskazują na dalszy wzrost osób starszych w populacji mieszkańców naszego województwa. Proces starzenia się ludności rodzi określone problemy społeczne. Wzrasta liczba rodzin jednopokoleniowych, przy stylu życia opartym przede wszystkim na aktywności zawodowej dzieci i wnuków sprawia, że istnieje ogromne zapotrzebowanie na usługi dla osób starszych. Organizowanie usług opiekuńczych jest zadaniem własnym gminy, a więc władze lokalne w całości odpowiadają za zapewnienie tego typu pomocy. W gestii wojewody leży dbałość o prawidłowe funkcjonowanie domów pomocy społecznej i osób starszych. Szczególną wagę przywiązuje się do wprowadzenia obowiązujących standardów usług w domach pomocy społecznej oraz równomiernego ich rozmieszczenia, poprzez nadanie priorytetu inwestycjom w powiatach nie posiadających takich placówek.

Osoby wymagające usług medycznych

Zdrowie mieszkańców kraju, województwa, społeczności lokalnej jest niekwestionowanym dobrem społecznym. Wiemy doskonale, iż sytuacja w dziedzinie ochrony zdrowia jest obecnie niezmiernie skomplikowana i wymaga wielu działań. Po reformie administracyjnej kraju rola wojewody uległa znacznej zmianie. Obecnie wpływ wojewody na sytuację w dziedzinie ochrony zdrowia jest ograniczony, gdyż placówki służby zdrowia znajdują się w gestii samorządów. Do działań podejmowanych przez wojewodę należy sprawowanie nadzoru nad procesami restrukturyzacyjnymi placówek, nadzór nad reorganizacją zakładów opieki zdrowotnej oraz wprowadzanie i kontrolowanie standardów usług medycznych.

Podsumowując należy stwierdzić:

- Za politykę społeczną głównie odpowiedzialne są samorzady lokalne. Wojewoda prowadząc określone działania ma wpływ i odgrywa ważną rolę w kształcie polityki społecznej w województwie mazowieckim.
- Podstawowym warunkiem powodzenia w realizacji zadań z zakresu polityki społecznej jest dobra współpraca zarówno instytucji administracji rządowej z samorządowymi, jak i współpraca samorządów pomiędzy sobą.
- Warunkiem sukcesu, a także wyrazem dialogu społecznego jest wykorzystanie wielkiego potencjału społecznego mieszczącego się w niezależnych organizacjach obywatelskich. Rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi reprezentującymi różne środowiska powinna być stałym elementem polityki społecznej prowadzonej zarówno przez samorzady lokalne, jak przez administracje na szczeblu wojewody.
- Polityka społeczna powinna i musi opierać się na diagnozie stanu sytuacji społecznej. Od trafności tej diagnozy zależy bowiem skuteczność działań. Diagnoza musi być punktem wyjścia i zarazem kontynuacją działań budujących obraz sytuacji pożądaną.

Mirosław Grewiński

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP

POLITYKA SPOŁECZNA W UNII EUROPEJSKIEJ. EUROPEJSKA POLITYKA SPOŁECZNA W POLSKIEJ PERSPEKTYWIE

Kształtowanie się europejskiej polityki społecznej w latach 1957–2001

Gospodarczy neoliberalizm i swoboda przepływu(1957–1971)¹

Problematyka polityki społecznej pojawiła się już na samym początku integrowania Wspólnot, a mianowicie podczas formułowania Traktatów Rzymskich, kiedy to kraje założycielskie, na bazie powstałej wcześniej instytucji międzynarodowej – Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali (EWWiS)² utworzyły w 1957 roku Europejską

¹ Za D. Schiek, „Europaisches Arbeitsrecht” Baden-Baden 1997, s. 52–61.

² Traktat Paryski o utworzeniu EWWiS wszedł w życie 25.07.1952 r.

Wspólną Gospodarczą (EWG)³ oraz Europejską Wspólną Energię Atomową (EURO ATOM)⁴. Już wówczas ujawnił się problem usytuowania polityki społecznej w procesie integracji politycznej i gospodarczej EWG, a także kwestia jej harmonizowania i koordynowania⁵. Do Traktatów Założycielskich wprowadzono szereg artykułów związanych ze sferą socjalną, jednak ich treść nie zawierała konkretnych rozwiązań a jedynie postulaty. Treści socjalne zawarto już w preambule Traktatu EWG, a także w artykułach 117–120, które dotyczyły ogólnie porządku socjalnego Wspólnoty, równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz płatnych urlopów. Ponadto w artykułach 123–125 zadeklarowano powołanie specjalnego instrumentu finansowego – Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), który miał przede wszystkim zwiększać geograficzną i zawodową mobilność pracowników wewnątrz Wspólnoty oraz ułatwiać im dostosowywanie się do zmian w przemyśle i nowych systemach produkcji⁶. Innymi artykułami dotyczącymi polityki społecznej były artykuły 126–127 o oświacie i kształceniu zawodowym.

Najważniejszym impulsem do nadania polityce społecznej państw członkowskich EWG należytego znaczenia było ratyfikowanie przez Radę Europy 18.10.1961 r. Europejskiej Karty Socjalnej (EKS), która określiła standardy socjalne i dalszy rozwój społeczno-polityczny państw Wspólnoty. Państwa członkowskie Rady Europy, w skład której wchodziły też wszystkie kraje EWG, ustaliły nowe cele i zadania w zakresie praw socjalnych i gospodarczych⁷. Dotyczyły one różnorodnych praw socjalnych takich jak: prawo do pracy, zrzeszania się, rokowań zbiorowych (bez prawa do strajku), zabezpieczenia socjalnego, opieki społecznej, ochrony i pomocy pracownikom migrującym, prawo rodziny do ochrony socjalnej, prawnej i ekonomicznej. Poza tym potępiano wszelką dyskryminację ze względu na płeć, rasę, religię, poglądy i pochodzenie⁸. Europejska Karta Socjalna nie będąc sensu stricte dokumentem Wspólnot Europejskich, ale Rady Europy, wywarła duży wpływ na państwa EWG, chociaż nie przyniosła wzrostu rozwiązań i ustawodawstwa socjalnego we Wspólnocie.

Najważniejszym aktem prawnym lat 60. było Rozporządzenie 1612/68 z 09.11.1968 r. dotyczące swobodnego podejmowania pracy w obrębie Wspólnoty przez obywateli państw członkowskich⁹. Drugim ważnym aktem prawnym było Rozporządzenie 1408/71 z 14.06.1971 r. dotyczące zabezpieczenia społecznego pracowników migrują-

³ Traktat o utworzeniu EWG wszedł w życie 01.01.1958 r. Warto zaznaczyć, że wcześniej, bo w roku 1955 w Messynie odbyła się konferencja państw „6” dotycząca ich integracji gospodarczej.

⁴ EURATOM powołano do życia w tym samym czasie co EWG, tj. 25. 03.1957 r. w Rzymie.

⁵ W. Schnorpfeil, „Sozialpolitische Entscheidungen der Europäischen Union” 1996, s. 105.

⁶ H. Berie, „Europäische Sozialpolitik von Messina bis Maastricht: w: „Soziale Integration in Europa”, w: Kleinhenz G. (Hrsg), Berlin 1993, s. 42–43.

⁷ Szerzej: K. Głębicka, „Polityka społeczna Wspólnot Europejskich”, Warszawa (WSP TWP)1998, s. 40–41.

⁸ Ibidem, a także: Europejska Karta Socjalna, Rada Europy 18.10.1961 r. w: „Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej”, Warszawa 1997.

⁹ Zobacz: Lichtenberg Hagen „Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft-rechtliche und soziale Probleme” w: „Sozialpolitik in der EG” Baden-Baden 1986, s. 117–123.

cych i ich rodzin w obrębie Wspólnoty. Wraz z tymi rozporządzeniami urzeczywistniono ostatecznie swobodny przepływ pracowników¹⁰.

Podsumowując można stwierdzić, że lata 1957–1971 były dosyć ubogie dla europejskiej polityki społecznej i sprowadzały się prawie wyłącznie do urzeczywistnienia swobodnego przepływu siły roboczej oraz adaptacji pracowników w nowych warunkach życiowych.

Od Jednolitego Aktu Europejskiego do Traktatu z Maastricht. Rozwój Europy socjalnej czy Europy o dwóch prędkościach? (1987–1992)

Prawdziwy przełom pod tym względem przyniosła wszakże dopiero druga połowa lat osiemdziesiątych, w okresie pierwszej kadencji Jacquesa Delorsa na stanowisku prezydenta Komisji Europejskiej. Delors, francuski socjalista i były działacz chrześcijańskich związków zawodowych, postawił sobie za cel dowartościowanie socjalnego wymiaru integracji europejskiej. Lansował on ideę europejskiej „przestrzeni społecznej” (*l'espace sociale*), podkreślał znaczenie i specyfikę „europejskiego modelu społecznego” – dostrzegając w nim alternatywę dla amerykańskich i azjatyckich wzorców rozwojowych. Przyglądając się tej nowej orientacji, niektórzy obserwatorzy zaczęli wręcz mówić o krystalizowaniu się swoistej doktryny społecznej zwanej *deloryzmem*.

Jednolity Akt Europejski z 1986 r., nowelizujący Traktaty Rzymskie, wprowadzał istotne zmiany w funkcjonowaniu socjalnego aspektu wspólnego rynku. W europejskiej polityce społecznej zaczęto dostrzegać komplementarny, konieczny segment i uzupełnienie zaawansowanej integracji gospodarczej. Nie bez racji przekonywano, że wraz ze swobodnym przepływem towarów, usług, kapitału i ludzi granice państw coraz częściej przekraczają także kwestie społeczne. Drugim ważnym akcentem było uchwalenie przez Radę Europejską w 1989 r. Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracobiorców w krajach Wspólnoty Europejskiej. Formułowała ona katalog fundamentalnych zasad i uprawnień pracowniczych w dwunastu obszarach polityki społecznej – poczynając od swobody poruszania się, zatrudnienia, zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych, poprzez prawo do zdrowych i bezpiecznych warunków pracy, do ochrony socjalnej (w tym do szczególnej opieki nad młodzieżą, osobami starszymi i niepełnosprawnymi), aż po zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i zawodowym.

W lutym 1992 r. w holenderskiej miejscowości Maastricht dwanaście państw członkowskich WE podpisało Traktat o Unii Europejskiej¹¹, który wszedł w życie 1 listopada 1993 r. W art. 7a Traktatu z Maastricht jest mowa o podejmowaniu przez Wspólnotę wymaganych środków zmierzających do stopniowego utworzenia rynku wewnętrznego, a art. 8a przyznaje każdemu obywatelowi Unii (osoba posiadająca obywatelstwo państwa członkowskiego UE) prawo do swobodnego poruszania się i przebywania na obszarze jednego z państw członkowskich.

¹⁰ Kliemann Annette „Die europäische Sozialintegration nach Maastricht”, Baden-Baden 1997.

¹¹ Traktat o utworzeniu Unii Europejskiej, 7.02.1992, Maastricht

W art. 2 Traktatu z Maastricht przyjęto, iż zadaniem Wspólnoty jest min. *wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, podnoszenia stopy życiowej i jakości życia, ekonomicznej i społecznej spójności oraz solidarności pomiędzy państwami członkowskim*¹² Zapisane w Traktacie o UE cele polityki socjalnej realizowane będą w oparciu o *zasadę subsydiarności (pomocniczości)*¹³.

Z treści Traktatu wynika, że państwa członkowskie powinny współpracować między sobą w dziedzinie socjalnej. Tak jak w Traktacie Rzymskim nadal ma funkcjonować Europejski Fundusz Socjalny (art. 123–125), a także przyjęto, że Wspólnota ma się przyczynić do podnoszenia poziomu oświaty (art. 126), realizacji polityki kształcenia zawodowego (art. 127) i zapewnienia wysokiego poziomu ochrony ludzkiego zdrowia (art. 129).

Socjalny wymiar europejskiej integracji został w Traktacie z Maastricht wzmocniony dodatkowo o Protokół i umowę o polityce społecznej.

Protokół w sprawie polityki społecznej, jako załącznik do Traktatu o Unii Europejskiej¹⁴, przyjmuje, że 11 państw członkowskich (bez Wlk. Brytanii) będzie współpracowało w zakresie polityki społecznej w kwestiach dotyczących warunków życia i pracy, ochrony socjalnej, dialogu między partnerami społecznymi.

*Umowa o Polityce Socjalnej*¹⁵ wyraźnie rozszerza obowiązki Wspólnoty w zakresie polityki socjalnej w działaniu i podejmowaniu decyzji większości. Kwalifikowana większość głosów podejmuje decyzje dotyczące¹⁶ wyznaczania poziomu ubóstwa w UE, ochrony pracowników i warunków pracy, kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, bezpieczeństwa socjalnego i ochrony socjalnej pracowników, ochrony pracowników po zakończeniu stosunku pracy, tworzenia miejsc pracy¹⁷.

Wspieranie zatrudnienia i walka z bezrobociem jako priorytetowy cel polityki socjalnej Unii Europejskiej (1993–2001)

Po ratyfikacji przez wszystkie państwa członkowskie UE Traktatu z Maastricht rozpoczęła się dyskusja nt. nowych wyzwań dla europejskiej polityki społecznej. Podstawą do tego stały się wydane w 1993 i 1994 roku – *Zielona i Biała Księga Europejskiej Polityki Socjalnej*¹⁸, które diagnozowały sytuację socjalną na obszarze Wspólnoty, a także były zapowiedzią zdynamizowania działalności Wspólnoty w zakresie zwalczania bezrobocia¹⁹. Brak pracy dotyczył bowiem 18 milionów obywateli, a bezrobocie

¹² Art. 2 Traktatu o UE.

¹³ Art. 3 Traktatu o UE.

¹⁴ Nie przyjęty jedynie przez Wlk. Brytanię.

¹⁵ EG-Polen-Ungarn, Protokoll und Abkommen über die Sozialpolitik, Europaverlag, Bonn 1993, s. 237–238.

¹⁶ Patrz art. 2, par. 2 umowy o polityce społecznej.

¹⁷ Patrz art. 2, par. 3 umowy o polityce społecznej.

¹⁸ Grünbuch über die Europäische Sozialpolitik, Europäische Kommission, Luxemburg 1993.

¹⁹ O Zielonej Księdze czytaj w: J. Auleytner, „Polityka społeczna – teoria a praktyka” op. cit., s. 243–245, a także: Auleytner J. „Zielona i Biała Księga Europejskiej polityki społecznej” w: *Polityka Socjalna* 7/96.

w UE stale rosło. Na podstawie tych dwóch dokumentów można stwierdzić, że Wspólnota Europejska zdała sobie po Maastricht sprawę z konieczności nowego podejścia do europejskiej polityki socjalnej, w tym polityki zatrudnienia.

Bardzo ważny krok naprzód zrobiono podczas Szczytu Amsterdamskiego w 1997 r. na który przyjęto Traktat, będący kolejną reformą prawa pierwotnego UE²⁰. Podpisany 2 października 1997 r. przez całą „piętnastkę” Traktat Amsterdamski, który wszedł w życie z dniem 1 maja 1999 r., zawiera między innymi rozdziały osobno poświęcone problematyce zatrudnienia, polityce społecznej i ochronie zdrowia²¹. Wprowadzono w nim także liczne zmiany prawne w dziedzinie socjalnej, m.in.:

- trwałe rozwijanie zatrudnienia i zwalczanie bezrobocia (przede wszystkim bezrobocia młodzieży, długoterminowego bezrobocia),
- zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej,
- zwalczanie izolowania grup społecznie poszkodowanych i wyłączonej z rynku pracy,
- podnoszenie rangi dialogu społecznego i partnerstwa,
- stosowanie trybu informacji i konsultacji pracowników,
- równoczesny stały rozwój gospodarczo-społeczny, solidarność międzypaństwowa i poprawę konkurencji.

W Amsterdamie postanowiono nie tylko o wprowadzeniu do Traktatu osobnego działu VI A „Zatrudnienie”, co było rzeczywistym novum, ale Wspólnota zobowiązała się także do zorganizowania specjalnego szczytu Rady Europejskiej, poświęconego wyłącznie kwestiom zatrudnienia i rynku pracy. Szczyt ten odbył się jeszcze tego samego roku w dniach 20–21.11.1997r. w Luksemburgu²².

Szczyt Luksemburski rzeczywiście stał się przełomem w podejściu Unii Europejskiej do polityki zatrudnienia. Przyniósł on refleksje na temat wzrostu bezzatrudnieniowego Wspólnoty (jobless growth)²³ i sugestie o konieczności podnoszenia konkurencyjności europejskiej w globalizującej się gospodarce.

Następstwem szczytu Amsterdamskiego i postanowień Luksemburskich było wypracowanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia, która stała się podstawową płaszczyzną koordynacji narodowych polityk zatrudnienia państw członkowskich UE. Strategia ta opiera się na czterech filarach, a także corocznie ustalanych wytycznych, które dokładnie określają ramy działań dla poszczególnych państw UE. Do czterech filarów

²⁰ „Vertrag von Amsterdam” Laufer Thomas (Hrsg) Bonn 1999, s. 8.

²¹ Zob. S. Parzymies, Traktat Amsterdamski o Unii Europejskiej, „Sprawy Międzynarodowe” 1997, nr 3.

²² Jak twierdzi K. Malinowski (M. Grewiński) w książce „Europejski Fundusz Społeczny i rynek pracy w UE”, op. cit., s. 146 – Szczyt Luksemburski odbył się tylko dzięki naciskom Francji, której premier Lionel Jospin zagroził, że jeśli nie dojdzie do szczytu nt. zatrudnienia to Francja zablokuje wprowadzenie systemu kar za nieprzestrzeganie zasad równowagi budżetowej po wprowadzeniu w Unii Europejskiej wspólnej waluty. Przeciwnie szczytowi Niemcy i W. Brytania zgodziły się ostatecznie na jego odbycie.

²³ Pisze o tym m.in. M. Kabaj, w: „Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu”. Wyd. Nauk. Scholar 1997, s. 42–44.

Europejskiej Strategii Zatrudnienia zalicza się²⁴: zatrudnialność, przedsiębiorczość, adaptacyjność, równość szans. Co roku Wspólnota określa dokładne wytyczne i zalecenia dla każdego z filarów, które powinny być realizowane przez państwa członkowskie UE²⁵.

Na Szczycie w Nicei w grudniu 2000 r. przyjęto Kartę Podstawowych Praw Obywateli Unii, która uważana jest za załączek europejskiej konstytucji. Zawarto w niej prawa polityczne, obywatelskie i socjalne, które zapisane były wcześniej w różnych dokumentach międzynarodowych, europejskich i narodowych m.in. godność, równość, wolność, solidarność, sprawiedliwość.

Podsumowując, można stwierdzić, że europejska polityka społeczna stała się w latach dziewięćdziesiątych ważnym obszarem integracji i wspólnotowych rozwiązań. Dowodem na to są choćby wszystkie szczyty Rady Europejskiej w ostatnim czasie, na których szefowie rządów i przedstawiciele państw członkowskich odnoszą się do kwestii zatrudnienia, a także innych problemów socjalnych, podkreślając tym samym, że polityka społeczna staje się przedmiotem specjalnego zainteresowania Unii Europejskiej.

Przyszłość europejskiej polityki społecznej

Ustanowienie europejskiej przestrzeni socjalnej wiąże się z utrzymującym się pluralizmem w rozwiązywaniu problemów społecznych w poszczególnych państwach Członkowskich UE. Krajowe odrębności systemowe charakteryzują się różnym poziomem rozwoju gospodarczego i standardu życia. Wąski interes narodowy to wciąż istotny czynnik limitujący proces dojścia w przyszłości do „unii socjalnej”.

Poszczególne państwa członkowskie mają różny poziom rozwoju ekonomicznego, zróżnicowany jest poziom życia obywateli UE, zróżnicowane są dochody i przeciętne wynagrodzenie w poszczególnych państwach członkowskich, np. najniższe jest w Portugalii – 657 euro, a najwyższe w Danii – 2844 euro.

Najniższe dochody otrzymuje ludność w Portugalii – ponad 16%, a najmniej obywateli w Danii – tylko 4,4%.

PKB na 1 mieszkańca jest najwyższy w Luksemburgu – 28 tys.USD, a najniższy w Portugalii – 5,5 tys. USD.

Na tym tle można mówić o wielu różnorodnych modelach polityki społecznej, jak na przykład modelu liberalnym, socjalnym, elementarnym czy korporacyjnym. Ten utrzymujący się pluralizm w rozwiązaniach dotyczących polityki społecznej w państwach członkowskich Unii Europejskiej dotyczy min. krajowych odrębności systemowych, które wynikają z różnic historycznych i odmienności tradycji w zakresie rozwiązywania kwestii społecznych czy też kształtowania szczegółowych systemów zabezpieczenia społecznego.

²⁴ Dokładnie zobacz w: M. Grewiński, K. Malinowski: „Europejski Fundusz Społeczny i rynek pracy w UE”, op. cit., s. 152–156, a także S. Golinowska: „Polityka społeczna, a proces integracji Polski z UE”, Fundacja Edukacji Ekonomicznej.

²⁵ Zobacz np.: „Pomoc UE na rzecz zatrudnienia i zasobów ludzkich – krótki przewodnik po EFS...”, Komisja Europejska / Instytut Europejski w Łodzi, s. 8–10.

Na zakończenie warto wspomnieć o kolejnej fali poszerzenia Unii. Obejmie ona tym razem kraje poważnie odbiegające swym poziomem rozwoju gospodarczego i społecznego od przeciętnych standardów w Europie Zachodniej, co znacząco zwiększa potencjał oczekiwań i przyszłych potrzeb w zakresie wspólnotowych działań z obszaru polityki społecznej. W wyniku rozszerzenia UE o nowe kraje zachodzi obawa, że będzie równanie poziomu życia i pracy w „dół” kosztem bogatych państw członkowskich.

Aktualnie na 374 mln obywateli Unii w ubóstwie żyje 2,7%, tj. 9,9 mln osób. Po przyłączeniu do UE pierwszej „7” w 22 państwach UE będzie mieszkać 438 mln obywateli, z których 6% będzie żyło w ubóstwie – 26 mln (50% wszystkich ubogich będzie mieszkać w Polsce – 13,3 mln). Po kolejnej fali rozszerzenia z 22 do 25 państw członkowskich liczba obywateli wzrośnie do 478 mln, z czego prawie 10% będą stanowić ludzie biedni, żyjący poniżej minimum socjalnego – ok. 43 mln. Szczegółowe dane prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Ubóstwo w państwach członkowskich UE i wybranych krajach Europy Środkowowschodniej

Kraj	Ludność w mln	Skrajne ubóstwo w %	Skrajne ubóstwo w liczbach	PKB per capita w USD
Austria	8,1	1,4	133,4	18500
Belgia	10,2	0,9	90,1	16800
Dania	5,4	2,2	118,8	23500
Finlandia	5,2	1,8	93,0	19800
Francja	59,0	2,1	1,263,4	18500
Niemcy	82,1	1,4	1,179,9	23300
Grecja	10,7	9,4	1,009,8	7500
Irlandia	3,6	4,3	155,8	15700
Włochy	56,7	1,6	916,9	15500
Luksemburg	0,4	0,4	1,8	28000
Holandia	15,8	2,1	333,5	18500
Portugalia	9,9	8,2	815,4	5500
Hiszpania	39,2	5,5	2,158,4	9500
Szwecja	8,9	3,1	278,3	20300
W. Brytania	59,1	2,4	1,400,8	14100
EU-15	374,3	2,7	9,929,6	
Czechy	10,3	3,0	312,3	3300
Estonia	1,4	51,8	729,1	2900
Węgry	10,2	28,9	2945,1	2300
Polska	38,6	34,6	13,358,3	2159
Słowenia	1,9	6,9	136,6	3347
Cypr	0,8	5,0	37,4	7500
Malta	0,4	10,1	38,6	7000
EU-22	437,9	5,9	25,955,7	

Źródło: Ph. Schmitter, M. Bauer – Expanding Social Citizenship, *Journal of European Social Policy*, V.11, nr 1, Febr. 2001, s. 60.

Zamieszczone zestawienie wskazuje na wagę ubóstwa jako czynnika hamującego integrację (socjalną). Wskazuje ono również na dotychczasową skuteczność unijnej polityki społecznej, zwalczającej ubóstwo poprzez wyrównywanie szans i warunków. Miarą tej skuteczności są niskie udziały osób określanych jako skrajnie ubogie w populacji poszczególnych państw. Wynoszą one od 0,4% w Luksemburgu do 9,4% w przypadku Grecji przy przeciętnej dla Unii wynoszącej 2,7%. Skala ubóstwa w Unii wskazuje na dystans, jaki ma do odrobienia Polska i inne kraje aspirujące do Unii.

Zakończenie

Należy jednak pamiętać, że ogólną prawidłowością naszych czasów jest to, iż siła państw narodowych słabnie, a ich kompetencje w różnych dziedzinach życia, w tym także w obszarze polityki społecznej, są stopniowo przenoszone na wyższy, międzynarodowy lub wręcz ponadnarodowy szczebel decyzyjny. Coraz większą rolę w rozwiązywaniu i regulowaniu najrozmaitszych kwestii odgrywają instytucje i prawo międzynarodowe, a zwłaszcza takie organizmy integracyjne, jakim jest Unia Europejska. Cały szereg problemów społecznych ulega dziś przyspieszonej internacjonalizacji, a zatem i sposoby ich łagodzenia bądź rozwiązywania muszą mieć charakter międzynarodowy. Ten obserwowany proces będzie miał istotny wpływ na kreowanie europejskiej przestrzeni socjalnej, której ostatecznym efektem powinno być ustanowienie w przyszłości „unii socjalnej” oraz „obywatelstwa socjalnego”.

PRIORYTETY POLITYKI SPOŁECZNEJ NA MAZOWSZU – DYSKUSJA PANELOWA, PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Wprowadzenie do dyskusji panelowej – dr Jolanta Gontarczyk:

Województwo mazowieckie jest największe pod względem powierzchni i liczby ludności oraz statystycznie najbogatsze, co często prowadzi do pochopnych wniosków o jego wyjątkowej zamożności i dobrobycie mieszkańców. Jednakże opinia taka nie jest prawdziwa, nasze województwo charakteryzuje się ogromnymi kontrastami ekonomicznymi i cywilizacyjnymi. Obok dynamicznie rozwijających się obszarów mamy regiony dotknięte 24–25% bezrobociem i ubóstwem. W województwie widoczny jest daleko zaawansowany proces zróżnicowania poziomu rozwoju społeczno-gospo-

darczego. Wyraża się on między innymi ogromną przewagą w koncentracji ludności, majątku trwałego, miejsc pracy, usług materialnych i niematerialnych w rozrastającej się aglomeracji stołecznej, której centrum stanowi Warszawa. To najbogatsze miasto w Polsce niesie za sobą dynamiczny rozwój, ale też obejmuje swym zasięgiem bardzo słabo rozwinięte tereny dawnych województw: ciechanowskiego, siedleckiego, ostrołęckiego, a także płockiego i radomskiego.

Promując Warszawę jako aglomerację o znaczeniu międzynarodowym nie należy zapominać o pozostałych obszarach województwa, szczególnie obszarach wiejskich. Województwo mazowieckie jest największym skupiskiem regionalnym ludności wiejskiej w Polsce. Na tutejszych terenach wiejskich mieszka 1,8 mln osób. Poza sferą centralną aglomeracji warszawskiej obszary wiejskie cechuje duże rozproszenie osadnictwa. Przeważają niewielkie skupiska ludności rzędu około 200 mieszkańców. Sytuacja taka utrudnia swobodny dostęp do edukacji, podstawowej opieki zdrowotnej i społecznej, jest także przeszkodą do tworzenia miejsc pracy poza rolnictwem.

Szanowni Państwo, naczelną ideą przyświecającą formułowaniu priorytetów polityki społecznej musi być dążenie do uzyskania odczuwalnej społecznie poprawy jakości życia mieszkańców Mazowsza, rozumianej jako zaspokojenie potrzeb materialnych i bezpieczeństwo socjalne. Chodzi o to, by poprawa jakości życia była też udziałem możliwe jak największej części mieszkańców regionu oraz by wiązała się z bezpieczeństwem i stabilizacją. Uczestnikom dyskusji zadaję pytanie: Co jest priorytetem polityki społecznej na Mazowszu?

Wacława Kobierska:

Bezrobocie, ponieważ dynamika wzrostu zjawiska jest nieadekwatna do zainteresowania problemem polityków i instytucji. Bezpośrednią konsekwencją bezrobocia jest rozszerzenie zjawisk patologii społecznej, pogłębianie się niepewności społecznej, wzrost poczucia zagrożenia bezpieczeństwa socjalnego jednostki, rodziny, określonych grup społecznych. Bezrobocie prowadzi do narastania ubóstwa, problemów edukacyjnych, problemów zdrowotnych.

Maciej Sieczkowski:

Zgadzam się z panią Wiesławą Kobierską. Bezrobocie oznacza nie tylko drastyczne obniżenie poziomu dochodów, ale pociąga za sobą cały szereg dalszych problemów. Wśród osób bezrobotnych rośnie poziom spożycia alkoholu, pojawia się apatia, w rodzinach coraz częściej zdarzają się napięcia i konflikty.

prof. Henryk Bednarczyk:

Uważam, że konieczne jest właściwe zabezpieczenie i dystrybucja środków finansowych na działania związane z realizacją zadań polityki społecznej. Skuteczność in-

terwencji środków finansowych zależy od skoncentrowania działań na stosunkowo nielicznych, ale za to precyzyjnie określonych celach. Należy też opracować kryteria rozdziału funduszy oraz uruchomić system wiarygodnego oceniania uzyskiwanych efektów, po wykorzystaniu środków finansowych.

dr Jolanta Gontarczyk:

Wśród priorytetów polityki społecznej, które powinny determinować działania władz województwa w 2002 roku wymieniliście Państwo bezrobocie i właściwą dystrybucję środków finansowych. *Pytam, jakie inne jeszcze obszary problemowe są wyzwaniem dla lokalnych władz?*

Wacława Kobierska:

Myślę, że należy zintensyfikować działania w kierunku udzielania konkretnej pomocy społecznej rodzinom wymagającym wsparcia. Należy też stworzyć sieć usług wspierających, edukacyjnych lub korekcyjnych, nastawionych na specyficzne problemy rodzin dotkniętych bezrobociem i ubóstwem. Obniżenie poziomu życia, poczucie krzywdy, frustracja, a także izolacja społeczna, pogorszenie stanu zdrowia oraz wzrost konfliktów i zachowań patologicznych są typowymi problemami rodzin niewydolnych ekonomicznie.

Maciej Sieczkowski:

Ponownie zgadzam się z panią Wiesławą Kobierską. Pomoc rodzinom znajdującym się w skrajnie trudnych warunkach materialnych jest wyzwaniem dla polityków społecznych. Dzieci żyjące w rodzinach o trudnych warunkach społeczno-ekonomicznych są niedożywione, nie korzystają z żadnych form wypoczynku, nie rozwijają swoich pozaszkolnych zainteresowań. Rzutuje to na treść i formę zdobywanych przez dziecko doświadczeń społecznych, a w ostatecznym efekcie wpływa na kształtowanie się osobowości dziecka.

prof. Henryk Bednarczyk:

Uważam, że edukacja jest podstawowym elementem walki z bezrobociem, a szczególnie możliwość dostępu do bezpłatnej nauki.

Aktualny kryzys, załamanie finansów, spadek produkcji, narastające problemy społeczne, głównie bezrobocie powodują konieczność zastanowienia się nad wyborem priorytetów, warunków ich realizacji i skuteczności. Rozwój techniki, szczególnie technologii informacyjnych, przyspieszają procesy globalizacji, zrastanie rynków narodowych w rynek globalny. Mamy więc do czynienia z globalizacją edukacji, edukacją globalną, unifikacją i zróżnicowaniem społeczeństwa informacyjnego. Ewolucja edu-

kacji jest więc powodowana zmianą zapotrzebowania. Ustawiczne kształcenie jednostki w ciągu całego życia nie jest już tylko wymogiem współczesności, ale koniecznością.

Tempo zmian w środowisku pracy dotyka szczególnie mniej wykształcone starsze pokolenie, które w pierwszej kolejności traci pracę. Przeciwdziałanie marginalizacji coraz większych grup to również przeciwdziałanie destabilizacji społecznej. W strategiach edukacyjnych rozwoju regionów dotkniętych wysokim bezrobociem należy zwrócić uwagę nie tylko na tworzenie warunków zawodowego przygotowania młodzieży, ale również na konieczność uruchomienia wielkich programów ustawicznej edukacji dorosłych.

dr Jolanta Gontarczyk:

Pan prof. Bednarczyk podał przed chwilą przykład konkretnego działania, które w dłuższej perspektywie czasowej może ograniczyć bezrobocie. Jest to przykład działania, którego powodzenie zależy od wewnętrznego zaangażowania społeczności lokalnych. Sukces, obojętnie w jakiej dziedzinie, nie jest kwestią wyłącznie odpowiedniego zabezpieczenia finansowego, zależy też od pomysłowości osób objętych przedsięwzięciem, ducha przedsiębiorczości i wytrwałości. Dlatego swoje kolejne pytanie formułuję pod tym kątem. *Pytam jakie działania należy podjąć, aby zaktywizować społeczności lokalne?*

prof. Henryk Bednarczyk:

Przede wszystkim chodzi o uświadomienie roli, jaką ma pełnić społeczność lokalna, stawiająca sobie za cel zaspokajanie własnych i społecznych potrzeb, bez ingerencji z zewnątrz. W tym celu należy uruchamiać specjalne programy edukacyjne, których efektem powinno być pojawienie się w środowiskach lokalnych osób, potrafiących organizować i aktywizować społeczności lokalne, władze samorządowe do aktywnego działania w najbliższym otoczeniu, tak aby zminimalizować uciążliwe dla danej społeczności problemy. W 2001 roku Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej wspólnie z Wojewódzkim Urzędem Pracy pod kierunkiem dr Jolanty Gontarczyk uruchomiło eksperymentalny program edukacyjny *Szkolenie liderów aktywizacji zawodowej terenów wiejskich*, który poprzez aktywizację mieszkańców wsi łagodził negatywne skutki bezrobocia na terenach wiejskich.

Państwo nie jest w stanie zaspokoić społecznego zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje i ciągłe kształcenie obywateli. Skuteczność polityki społecznej w większym stopniu zależy od efektywności edukacji, w tym również od animacji oświatowej i kulturalnej, samoorganizacji grup i jednostek potrzebujących pomocy. Nie wszystkie zadania jest również w stanie wykonać system szkolny. Normalnym warunkiem rozwoju jest wzrost samoorganizacji obywateli i stworzenie coraz bardziej rozwiniętych sieci formalnego i nieformalnego współdziałania.

Wacława Kobierska:

Uważam, że dzięki współpracy społeczności lokalnych z organizacjami pozarządowymi szybciej i lepiej rozwiązywane są problemy środowiska tak na poziomie lokalnym, jak i ogólnokrajowym. Ponadto dążyć należy do wykształcenia stałych zinstytucjonalizowanych form współpracy organizacji pozarządowych z władzami, urzędami i instytucjami. Coraz częściej sektor pozarządowy postrzegany i traktowany jest jako równoprawny partner samorządu.

Maciej Sieczkowski:

Myślę, że współpraca społeczności lokalnych z profesjonalnie przygotowanymi pracownikami pomocy społecznej pogłębi dialog społeczny, który jest podstawą wiedzy o potrzebach środowiska lokalnego. Pamiętać także należy o doskonaleniu zawodowych kompetencji pracowników służb społecznych.

dr Jolanta Gontarczyk:

Powiedzieliście Państwo, że rozwijanie aktywności społeczności lokalnych musi odbywać się ze wsparciem lokalnych władz i instytucji. Jak w takim razie placówki pomocy społecznej mogą organizować działania społeczności lokalnych? Pytanie to kieruję do wszystkich uczestników naszego seminarium.

Krzysztof Błędowski – dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu:

Przede wszystkim warto pomyśleć o tworzeniu szerokich grup wolontariatu. W Radomiu blisko 130-osobowa grupa wolontariuszy pracuje z osobami pozostającymi bez pracy. Należy również zastanowić się nad rzeczywistą rolą pracownika socjalnego. Czy jest to urzędnik, czy też osoba realizująca przede wszystkim pracę grupową i środowiskową? Regionalne ośrodki polityki społecznej kształcąc kadre pomocy społecznej szczególną uwagę powinny zwrócić na doskonalenie zawodowych umiejętności pracowników socjalnych.

Maria Kszczotek – Przewodnicząca Rady Radomskiego Towarzystwa Dobroczynności:

Jednym z priorytetów polityki społecznej winno być przygotowanie kadry pomocy społecznej do opieki nad ludźmi starymi. Należy połączyć siły i środki pomocy społecznej oraz służby zdrowia w przygotowaniu personelu do zadań opiekuńczych poprzez kształcenie pracowników i przygotowanie bazy, infrastruktury.

Krystyna Woźniak – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Mławie:

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej opracowało diagnozę problemów społecznych. Diagnoza ta powinna być wykorzystana przy rozdziale środków finansowych

dla ośrodków pomocy społecznej w kontekście ludzi biednych, starych i bezrobotnych. W obecnej sytuacji kraju konieczne jest podejmowanie trudnych decyzji dotyczących podziału środków: czy przeznaczyć je na pomoc dla osoby starszej czy bezrobotnej? co jest ważniejsze w gminie, czy zapewnienie środków na budowę drogi, czy może pomoc ubogim rodzinom?

Grażyna Wyrwa-Wojtkowska – Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej w Warszawie:

Sukcesem samoorganizacji społeczności lokalnej jest przedsięwzięcie realizowane w powiecie ostrołęckim. Z inicjatywy Agencji Rozwoju Regionu Mazowsza Północno-Wschodniego, ze wsparciem Fundacji Batorego oraz Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej stworzono we wrześniu 2001 r. „Kurpiowski Program Stypendialny” dla uczniów szkół ponad podstawowych z rodzin najbiedniejszych. Z programu skorzystało 50 osób. Istotne, że program powstał bez udziału środków pochodzących z budżetu Państwa.

dr Jolanta Gontarczyk:

Uznaliście Państwo, że bezrobocie wymusi na władzach samorządu odpowiednie strategie przezwyciężenia bądź zminimalizowania tego problemu społecznego. Rozwiązania w tym zakresie muszą być długoterminowe i ponadregionalne. Waszym zdaniem strategie przezwyciężania problemów społecznych obejmować powinny głównie kwestie dotyczące zmiany mentalności społecznej, aktywizacji społeczności lokalnych oraz prawidłowego wykorzystania środków finansowych na realizację zadań. Uznaliście też Państwo, że samoorganizacja społeczeństw jest niezbędna dla wyrównywania szans oświatowych. Podkreśliliście, że dla efektywności realizowanych zadań istotne znaczenie odgrywa osobiste zaangażowanie w dane przedsięwzięcie przedstawicieli wszystkich znaczących instytucji i grup interesu w regionie. Od siebie na zakończenie chciałabym dodać, że projektowanie zmian społecznych jest tak naprawdę wyborem pomiędzy aktywną a pasywną postawą podmiotów uczestniczących w działaniu. My wszyscy uczestniczymy w takim jednym dużym zadaniu, jakim jest poprawa jakości życia mieszkańców województwa mazowieckiego.

dr Kazimierz Sujka

Wnioski wypływające z naszej dyskusji koncentrują się głównie wokół kwestii praktycznych – wypracowania standardów funkcjonowania pomocy społecznej. Szczególnie środowiskowych domów samopomocy oraz norm ubiegania się o miejsce w domach pomocy społecznej.

Uwagi ze strony Państwa dotyczyły również przestrzegania terminów przekazywania samorządom gminnym środków finansowych na dożywianie dzieci, w ramach dofinansowania zadań własnych.

Zagadnienie, które pojawiło się w trakcie naszego seminarium, to problem zmiany art. 11b ust. 2 ustawy o pomocy społecznej, który stwarza fakultatywną możliwość powołania „regionalnego ośrodka polityki społecznej”, umieszczonego w strukturach samorządu województwa. Zapis o obligatoryjnym powołaniu tych jednostek wyeliminowałby duże zróżnicowanie form organizacyjnych regionalnych ośrodków polityki społecznej na terenie kraju. W wyniku braków środków finansowych podejmuje się decyzje o ograniczeniu zatrudnienia w regionalnych ośrodkach pomocy społecznej, a samorząd województwa nie widzi konieczności przeznaczenia środków na realizację zadań samorządu wynikających z ustawy o pomocy społecznej.

Na zakończenie spróbujemy przedstawić kierunki rozwiązań najistotniejszych problemów, o których dyskutowano podczas seminarium:

- Podstawową ideą przyświecającą formułowaniu priorytetów polityki społecznej musi być dążenie do uzyskania odczuwalnej społecznie poprawy jakości życia mieszkańców Mazowsza, rozumianej jako zaspokojenie potrzeb materialnych i bezpieczeństwa socjalne. Poprawa jakości życia powinna być udziałem możliwie jak największej części mieszkańców regionu, wiązać powinna się z bezpieczeństwem i stabilizacją.
- Zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego oraz pobudzanie gospodarki jest warunkiem, któremu musi towarzyszyć usuwanie barier utrudniających zatrudnienie, tworzenie miejsc pracy w środowisku lokalnym i regionalnym, pobudzanie przedsiębiorczości, prace interwencyjne, roboty publiczne.
- W strategii edukacyjnej rozwoju regionu należy zwrócić szczególną uwagę nie tylko na tworzenie warunków zawodowego przygotowania młodzieży, ale również na konieczność uruchomienia programów ustawicznej edukacji dorosłych. Tempo zmian w środowisku pracy dotyka szczególnie mniej wykształcone starsze pokolenie, które w pierwszej kolejności traci pracę. W znacznej mierze wyobcowanie jest skutkiem braku reakcji systemu edukacji. Stąd konieczność uwzględnienia w polityce państwa, ale również samorządów edukacyjnych strategii rozwoju.
- Określenie w strategiach rozwoju województw sposobów rozwiązywania najistotniejszych problemów społecznych jest ważnym elementem programowania rozwoju społeczno-gospodarczego województwa. Strategia jest podstawą do stałego programowania i monitorowania rozwoju. Dokument taki powinien składać się między innymi z syntetycznej diagnozy stanu istniejącego, analizy słabych i mocnych stron oraz opisu realizacji założonych celów.
- *Diagnoza Społeczna Mazowsza* raport opracowany we współdziałaniu Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej rozpoznaje problemy, które najsilniej determinują rozwój województwa mazowieckiego i dlatego powinna być wykorzystana przy opracowaniu powiatowych strategii rozwoju. Diagnoza powinna być punktem wyjścia do rozpatrywania możliwych scenariuszy rozwoju województwa.
- Regionalny ośrodek polityki społecznej jest zarówno animatorem, jak i kreatorem polityki społecznej w regionie i od niego zależy, jaka problematyka wysuwa się na

pierwszy plan w projektowaniu zmian społecznych związanych z wyrównywaniem szans.

- Rolą regionalnych ośrodków polityki społecznej jest wyrównywanie widocznych dysproporcji w poziomie życia ludności makroregionu. Małe i nierozwinięte gminy, dorównując do poziomu gmin rozwiniętych, muszą szukać rozwiązań w zgodzie ze standardami wypracowanymi przez regionalne ośrodki polityki społecznej.
- Służby społeczne powinny znaleźć własną drogę postępowania i przygotowania na swoim terenie programów uwzględniających lokalną specyfikę i uwarunkowania. Efektywne wypełnianie zadań z zakresu polityki społecznej wymaga opracowania taktyki tych działań, pozwalającej możliwie kompleksowo ocenić istniejące problemy oraz zaplanować sposoby i terminy ich rozwiązania w oparciu o posiadany potencjał lokalny.
- Regionalne ośrodki polityki społecznej kształcąc kadre pomocy społecznej szczególną uwagę powinny zwrócić na podnoszenie wiedzy pracowników służb społecznych, ponieważ ich umiejętności pomagają w znalezieniu antidotum na wykluczenie społeczne i wyuczoną bezradność.
- Współdziałanie organizacji pozarządowych z władzami lokalnymi pozwoli wypracować efektywne metody realizacji zadań związanych z poprawą warunków życia społeczności. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, że wzajemna współpraca samorządu lokalnego i podmiotów pozarządowych powoduje, że organizacje pozarządowe na zasadach partnerstwa zostają włączone w proces identyfikowania problemów społecznych oraz poszukiwania sposobów ich rozwiązywania. Najważniejszym zadaniem, przed jakim stoi obecnie administracja publiczna i sektor pozarządowy, jest rozwijanie poczucia odpowiedzialności za własny los oraz pobudzanie aktywności indywidualnej i środowiskowej w samodzielnym zaspokajaniu własnych potrzeb. Organizacje pozarządowe są związane głównie ze społecznościami lokalnymi, znają swoje środowisko, znają też najważniejsze problemy grupy, na rzecz której działają.
- Szkolenia liderów środowiskowych, którzy mogą pobudzać, a następnie koordynować działania społeczności lokalnych, zmierzające do rozwiązywania ich problemów oraz zaspokajania potrzeb, pomogą w zaktywizowaniu społeczności lokalnych. Efektem szkoleń powinno być pojawienie się w lokalnych środowiskach osób, które będą potrafiły organizować i aktywizować te społeczności oraz władze lokalne do aktywnego działania w najbliższym otoczeniu, tak aby zminimalizować uciążliwe dla danej społeczności problemy.
- Praca wolontariuszy z osobami bezrobotnymi wpłynie na zaktywizowanie środowiska osób pozostających bez pracy, zmobilizuje je do bardziej intensywnego poszukiwania pracy, może też w znaczący sposób zneutralizować trudny proces ewentualnego zawodowego przekwalifikowania tych osób. Placówki pomocy społecznej oraz powiatowe urzędy pracy są odpowiednim miejscem, w którym grupy wolontariuszy mogłyby prowadzić działalność szkoleniową i doradczą.

Szanowni Państwo, mam nadzieję, że w trakcie tego seminarium odpowiedzieliśmy na kilka istotnych pytań dotyczących polityki społecznej na Mazowszu. Wiemy, które problemy społeczne powinny szczególnie determinować działania podmiotów odpowiedzialnych za rozwój województwa, poprawę jakości życia jego mieszkańców.

Chciałbym, aby rozpoczęta dyskusja nad kształtem polityki społecznej na Mazowszu była kontynuowana w Waszych środowiskach, tak aby skutecznie i efektywnie osiągać zamierzone cele.

Problemy oświaty dorosłych w Polsce i na świecie

Jerzy Stochmialek

Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

KAPITAŁ LUDZKI A INSTYTUCJONALIZACJA PROCESU UDZIELANIA POMOCY SPOŁECZNEJ

Pomoc społeczna jest jedną z dziedzin polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężenie trudnych sytuacji życiowych, których nie są w stanie pokonać, wykorzystując własne możliwości.

Z różnych powodów (losowych, geopolitycznych, historycznych itd.) kraje i narody w różnych częściach świata, a wewnątrz nich wybrane warstwy społeczne, znajdują się w czasowej czy też trwałej sytuacji przetrwania (S. Kawula, 2001). Możemy wtedy mówić o grupach społecznego ryzyka, społecznego i indywidualnego wykluczenia lub też marginalizacji. Procesy marginalizacji obejmować mogą wielkie grupy społeczne, zawodowe, całe regiony czy też państwa. Dotykają jednak jednostek – stając się indywidualnym dramatem ze wszystkimi społecznymi i kulturowymi konsekwencjami (T. Pilch, 2001).

Zmiana perspektywy w obszarze funkcjonowania pomocy społecznej

Jak zauważają M. Hirszowicz i E. Neyman (1997) *welfare state* miało być w założeniu odpowiedzią cywilizowanego świata na „dziki kapitalizm”. Oparta na zasadzie solidarności polityka socjalna funkcjonowała przez dziesiątki lat nader skutecznie, obecnie jednak sukcesy jej stają się w coraz większej mierze sprawą przeszłości. Przyczyniają się do tego paradoksy ekonomiczne ery zdeorganizowanego kapitalizmu, polegające na tym, że instrumenty służące uprzednio pozytywnym korektom systemu obracają się w siły zakłócające jego funkcjonowanie. Coraz wyraźniejsze stają się też psychospołeczne koszty stanu zależności związane z bezrobociem w sytuacji, kiedy

życie bez pracy jest dla pewnych grup społecznych nie okresem przejściowym, ale stanem normalnym i nieuniknionym. Załamanie się zasady wzajemności, na jakiej bazowało państwo opiekuńcze, oznacza, że wbrew logice przypisuje się bezrobotnym winę za sytuację, w jakiej się znaleźli. W założeniu, jak każda inna utopia, *welfare state* miało stanowić państwo dobrobytu zapewniające wszystkim obywatelom egzystencję godziwą, materialne warunki szczęśliwości i jak boska opatrzność wspomagające tych, którym przypadła przegrana na ekonomicznym ringu. Jeżeli niezbędnym warunkiem przetrwania kapitalizmu było m.in. wyzwolenie motywacji zdobywczych oraz bezwzględnej konkurencji odbywającej się kosztem naruszania społecznej zasady solidarności, negatywnym skutkiem miało zapobiegać działanie państwa opiekuńczego.

Jeśli gospodarka okazywała się zbliżona do bezwzględnej natury eliminującej słabszych (dostarczając natchnienia twórcom teorii darwinizmu społecznego), to państwo opatrznościowe miało być ostoją moralnych zasad pomocy słabszym oraz sprawiedliwości przez wyrównywanie szans i umacnianie wtórnej do nich harmonii między ludźmi. Zapewnienie wszystkim obywatelom dostępu do mieszkania, wyżywienia, wykształcenia, opieki zdrowotnej oraz zabezpieczenia starości osiągnięte po raz pierwszy na taką skalę było umożliwiające właśnie przez sam rozwój kapitalizmu i jemu właściwe doskonalenie technologii oraz związane z tym wytwarzanie nadwyżek produkcyjnych. Tym samym *welfare state* (i jego zdobycze trudne do zakwestionowania) było dla jego twórców nieodłącznie związane z kapitalizmem: miało go wspierać, ograniczając jedynie jego żywiołowość. Opowiadając się za zasadą konkurencji i indywidualizmu, niezbędnego według nich dla rozwoju społeczno-ekonomicznego, starali się oni jednocześnie przywrócić systemowi społecznemu moralną odpowiedzialność za losy wszystkich (M. Hirszowicz, E. Neyman, 1997).

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 29 listopada 1990 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 506 – por. Obwieszczenie...1998) celem pomocy społecznej jest zaspokajanie niezbędnych potrzeb życiowych osób i rodzin oraz umożliwienie im bytowania w warunkach odpowiadających godności człowieka. Świadczona pomoc powinna w miarę możliwości doprowadzić do życiowego usamodzielnienia podopiecznych oraz ich integracji ze środowiskiem oraz zapobiegania ich społecznej izolacji i marginalizacji. Pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej i samorządowej we współpracy z organizacjami społecznymi, Kościołem katolickim, innymi Kościołami, związkami wyznaniowymi, fundacjami, stowarzyszeniami, pracodawcami oraz osobami fizycznymi i prawnymi.

Pomocy społecznej na zasadach określonych w Ustawie udziela się w szczególności z powodu: ubóstwa, sieroctwa, bezdomności, potrzeby ochrony macierzyństwa, bezrobocia, niepełnosprawności, długotrwałej choroby, bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych, alkoholizmu i narkomanii trudności w przystosowaniu do życia po opuszczeniu zakładu karnego, klęski żywiołowej lub ekologicznej. Rodzaj, forma i rozmiar świadczenia powinny być odpowiednie do okoliczności uza-

sadniających udzielenie pomocy. Osoby i rodziny korzystające z pomocy są obowiązane do współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej.

Celem pomocy społecznej jest zwłaszcza usamodzielnienie podopiecznego, stąd bardzo ważną dziedzinę jej działania stanowi praca socjalna, poradnictwo prawne i psychologiczne. Znaczącą rolę odgrywają świadczenia pieniężne, udzielanie pomocy rzeczowej oraz świadczenia opiekuńcze (środowiskowe i instytucjonalizowane). Praca socjalna rozumiana jest jako działalność zawodowa, skierowana na pomoc rodzinom i indywidualnym osobom we wzmocnieniu lub odzyskaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie oraz na tworzeniu warunków sprzyjających temu celowi.

W rozważaniach nad problematyką kierowania pomocą społeczną oraz działalnością opiekuńczą możemy wyróżnić kilka płaszczyzn analizy. Pierwsza dotyczy aspektów zewnętrznych w stosunku do instytucji (przepisy prawne i władze funkcjonujące poza instytucją), np. ustawy, zarządzenia ministra czy też postanowienia odpowiednich władz urzędu miasta, w których znajduje się placówka. Druga płaszczyzna dotyczy kadry kierowniczej instytucji opiekuńczej oraz przepisów i zasad pracy (regulaminy) jakie są ustalone przez jej organy wewnętrzne. Natomiast trzecia płaszczyzna analizy dotyczy strategii (stylu) kierowania właściwego dla danego opiekuna-wychowawcy, a przyjmowanego w kontaktach z podopiecznymi. Te trzy płaszczyzny są oczywiście ze sobą powiązane i wzajemnie się warunkują.

Analizując pomoc społeczną jako instytucję, należy sprecyzować kryteria służące do jej opisu. H. Wilensky i Ch. Lebeaux (1965 – za: M. Łuczyńska 1998) wyróżniają kryteria odróżniające pomoc społeczną od innych instytucji funkcjonujących w życiu społecznym. Są nimi:

- 1) formalna organizacja;
- 2) społeczne sponsorowanie i odpowiedzialność;
- 3) brak motywu profitowego jako dominującego celu działania;
- 4) funkcjonalna generalizacja – zintegrowane spojrzenie na ludzkie potrzeby;
- 5) powiązanie z potrzebami konsumpcyjnymi jednostek.

Działania pomocy społecznej są formalnie zorganizowane. Jako instytucja zatrudnia ona wyspecjalizowany personel, realizujący jej cele i zadania w jasno określonych strukturach organizacyjnych. *Formy pomocy jednostce i rodzinie można, zdaniem M. Łuczyńskiej (1998), umieścić na kontinuum od pomocy o charakterze niesformalizowanym (np. pomoc w ramach naturalnych systemów wsparcia) do sformalizowanych form pomocy. Pomoc nieformalna obejmuje relacje o charakterze wzajemnopomocowym, przebiegające w obrębie związków rodzinnych, przyjacielskich. Natomiast pomoc sformalizowana zawiera relacje o charakterze pomocowym, lokowane na płaszczyźnie klient – profesjonalista od pomagania, przebiegające w ramach instytucji specjalnie do tego powołanej.*

Programy pomocy realizowane w instytucji pomocy społecznej są programami o charakterze non profit, to znaczy nie przynoszącymi zysku dla realizatorów usług. Formy pomocy jednostkom i rodzinom realizowane w obszarze gospodarki rynkowej, które można „kupić” na rynku, wyłączone są poza obręb pomocy społecznej. Jest ona

kolejnym systemem, obok rodziny i gospodarki rynkowej, w którego ramach następuje zaspokojenie potrzeb jednostek lub rodzin zakładając, że nie przynosi to zysku. W instytucjach lub organizacjach funkcjonujących na zasadach rynkowych mogą być realizowane programy socjalne, należące do kategorii programów pomocy społecznej. Dopóki programy te służą zaspokojeniu potrzeb ludzkich i mają peryferyczny charakter w stosunku do celu organizacji i jej zasadniczej struktury, dopóty możemy traktować je jako programy pomocy społecznej pod patronatem biznesu (por. M. Łuczyńska, 1998).

Dażenie do ciągłego doskonalenia usług świadczonych przez instytucje opieki i pomocy społecznej (np. domy dziecka, domy pomocy społecznej) sprzyja poszukiwaniom możliwości i uwarunkowań zastosowania procedur kontrolingu, systemu zapewnienia jakości usług wg norm ISO 9000 oraz systemu totalnego zarządzania jakością TQM (Total Quality Management). Rozważana jest zwłaszcza specyfika usług świadczonych na rzecz klientów pomocy społecznej przez organizacje typu non-profit nie nastawione na osiąganie zysku (por. m.in. M. Schrader, 1996). Ciekawym przykładem tego kierunku poszukiwań jest określenie standardu obowiązujących podstawowych usług świadczonych przez domy pomocy społecznej (por. Rozporządzenie...2000).

Pomoc udzielana w obrębie kręgów rodzinnych i przyjacielskich jest aspektem podstawowych relacji interpersonalnych. Jej zakres i struktura uzależniona jest od typu i bliskości występującej relacji, więzi osobistych, czyli czynników subiektywnych, trudnych do sprecyzowania. Usługi pomocy społecznej mają, zdaniem M. Łuczyńskiej (1998), odmienny charakter. Społeczny dystans, jaki występuje pomiędzy osobą przyznającą pomoc a osobą będącą biorcą, wskazuje na impersonalny jej charakter, wyznaczany przez precyzyjne kryteria. Dotyczą one formalnoprawnych warunków, jakie ewentualny świadczeniobiorca powinien spełniać, aby pomoc została mu przyznana. Usługi i świadczenia pomocy społecznej w odróżnieniu od pomocy nieformalnej cechują się regularnością udzielania pomocy przez pełnoetatowych, wyspecjalizowanych w tym zakresie specjalistów w ramach formalnych instytucji.

Istnienie społecznie usankcjonowanych celów, metod, formalnej organizacji oraz odpowiedzialności wobec społeczeństwa jest cechą instytucji pomocy społecznej, odróżniającą ją od innych instytucji mających charakter profitowy. Społeczne sponsorowanie zawiera się w tworzeniu mechanizmów wyrażających publiczne interesy, które mogą wpływać na kształt i sposób redystrybucji publicznych środków finansowych – budżetowych i środków pochodzących z dobrowolnych dotacji. Społeczna geneza celów, form pomocy, sposobów wydatkowania publicznych pieniędzy jest precyzyjnie określona przez akty legislacyjne. Kontrola społeczna zawiera więc formułę społecznej odpowiedzialności instytucji pomocy społecznej wobec społeczeństwa, które przez swoich przedstawicieli może nadzorować redystrybucję posiadanych zasobów.

Rozróżnienie trzech sektorów, w których działają instytucje obsługujące sferę społeczną, czyli świadczące usługi o charakterze społecznym, jest potrzebne ze względu na odmienne sposoby finansowania ich działalności. Rozróżniamy dwa główne sposoby zasilania tych instytucji: przez mechanizm rynkowy i poprzez fundusze publiczne (B. Żebrońska, 1999).

Fundusze publiczne to środki, których znaczenie nie ogranicza się do jednego podmiotu gospodarczego. Są one tworzone w każdej gospodarce na sfinansowanie potrzeb społecznych. Są to środki wyodrębnione z budżetu (często o charakterze dochodów budżetowych) albo społeczne środki pieniężne przeznaczone na finansowanie zadań o charakterze socjalnym i kulturalnym. Dzielią się na *fundusze społeczne i państwowe*. Fundusze publiczne mogą być tworzone jako: budżetowe (powiązane z budżetem w sposób netto lub brutto) albo pozabudżetowe (nie związane z budżetem bezpośrednio).

Fundusze państwowe są to fundusze tworzone ze środków o charakterze dochodów budżetowych. *Fundusze społeczne* to środki, które pochodzą najczęściej z dobrowolnych datków społeczeństwa, choć rozwiązania prawne mogą sprzyjać ich tworzeniu (np. poprzez system ulg podatkowych).

Do gromadzenia środków publicznych powołane są fundacje, instytucje finansowe zajmujące się gromadzeniem środków społecznych na cele społecznie użyteczne. Fundusze zastępują lub uzupełniają budżet (B. Żebrońska, 1999).

Deinstytucjonalizacja – w stronę samopomocy

W terminologii pracy socjalnej na gruncie amerykańskim pojawiło się pojęcie deinstytucjonalizacji, odnoszące się do ograniczania roli instytucji długoterminowej opieki, pomocy czy terapii. E. Goffman (za: J. Szmagański, 2000) wykazał, że instytucje „totalne” działają degradująco na osobowość podopiecznych i ich szanse powrotnej adaptacji do życia w otwartych społecznościach. Badania Goffmana pozwoliły na wyłonienie pięciu kategorii takich wpływów: restrykcyjne środowisko, zuniformizowane oddziaływanie na podopiecznych, nadużywanie władzy, ograniczanie wolności podopiecznych oraz naruszanie ich prywatności. Deinstytucjonalizacja ma więc na celu:

- zapobieganie zarówno niepotrzebnemu umieszczaniu jak i przetrzymywaniu w instytucjach,
- tworzenie odpowiednich alternatyw opieki i terapii, rehabilitacji w warunkach społeczności lokalnej oraz
- poprawę jakości życia i terapii dla osób potrzebujących opieki instytucjonalnej.

Wśród zasad realizacji pomocy społecznej wymienia się zwłaszcza: zasadę wspólnego dobra, prawomocności (subsidiarności), solidarności, komplementarności. Tak więc, dla przykładu, człowiek mimo swojej ułomności winien przyczyniać się do dobra wspólnego rodziny, środowiska lokalnego.

Państwo, zgodnie z zasadą pomocniczości, winno wspomagać wolnego w swej istocie człowieka, bez uzurpowania sobie praw przysługujących jednostkom, rodzinie, środowisku lokalnemu. Można przypomnieć dwa sposoby ujmowania pomocniczości (W. Toczyński, 1998). Pierwszy mówi, że wspólnoty zwane wyższymi mają służyć niższym i że należy uprzywilejować tę najmniejszą wspólnotę, gdyż to ona jest najbliższa ludziom i ich problemom. W drugim podejściu do wyjaśnienia istoty zasady subsidiar-

ności stwierdza się, że należy wybrać wspólnotę najlepiej nadającą się do rozwiązania danego problemu, którą nie musi być wspólnota podstawowa. Wspólnota wyższa jako pomocnicza interweniuje tylko wówczas, gdy niższa nie może sobie poradzić z danym problemem. Każdy typ wspólnoty otrzymuje tylko tyle kompetencji, ile potrzebuje, aby móc rozwiązać kwestie, które z racji ich rozmiarów czy natury można jedynie rozwiązać na tym poziomie.

Dla przykładu, jak zauważają J. Hausner i A. Sokołowski (2001), programy specjalne realizowane przez publiczne służby zatrudnienia są kosztowne i mało efektywne. Nie przynoszą one najczęściej trwałych rezultatów, a jedynie doraźną poprawę wskaźników. Postulowana przez autorów liberalizacja (deregulacja) rynku pracy powinna polegać na uelastycznieniu umowy o pracę i form zatrudnienia, dzięki czemu łatwiejsze i tańsze ma stać się, w skali całej gospodarki, wejście na rynek pracy. Jednakże większość młodego pokolenia będzie mogła, zdaniem autorów, znaleźć pracę tylko poprzez samozatrudnienie. A to oznacza, że szkolnictwo zamiast kształcenia do zawodu, powinno kształcić dla przedsiębiorczości. Jednak długofalowo najlepszym środkiem zwalczania bezrobocia jest inwestowanie w kapitał ludzki, a więc w kwalifikacje obecnych i przyszłych pracowników.

Charakteryzując ustrój nowoczesnego państwa warto wskazać na rolę takich czynników, jak: wolne wybory władz, samorządność terytorialną i dobrowolne organizacje obywateli. Pomoc społeczna realizowana jest w ramach możliwości państwa (pierwszy sektor), rynku (drugi sektor) oraz w obszarze aktywności obywatelskiej (trzeci sektor). Fundamentem trzeciego sektora są organizacje pozarządowe (m.in. fundacje i stowarzyszenia) określane niekiedy przy wykorzystaniu języka angielskiego skrótem NGOs.

Do zadań organizacji pozarządowych W. Toczyński (1998) zalicza zwłaszcza:

- zaspokajanie potrzeb indywidualnych i społecznych w małej grupie, w szczególnej atmosferze życzliwości i solidarności,
- przyjęcie czynnej postawy obywatelskiej w zakresie spraw tzw. ludzkich i lokalnych, a wymagających załatwienia w poczuciu wspólnego dobra,
- propagowanie pluralizmu i różnorodności życia społecznego,
- tworzenie sektora realizacji zadań indywidualnych i społecznych, alternatywnego wobec rządowego, swoboda w wyborze metod pracy dająca dużą elastyczność w zaspokajaniu potrzeb indywidualnych klientów,
- stworzenie mechanizmów współdziałania społecznego w podejmowaniu decyzji dotyczących różnych problemów i poziomów funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa.

Najprostsza typologia wyróżnia organizacje samopomocowe: rozwojowe, adaptacyjne oraz terapeutyczne (M. Załuska, 1998).

Grupy rozwojowe mają na celu budowanie długofalowych programów służących dokonywaniu zmian społecznych. Tworzone są przez ludzi zainteresowanych rozwojem środowiska lokalnego, ułatwianiem życia sobie i najbliższej społeczności. Przykładem takich organizacji są kluby myśli.

Grupy adaptacyjne z kolei nastawione są na pomoc w przetrwaniu i przystosowaniu do trudnej, najczęściej nieodwracalnej sytuacji. Wśród czynników wywołujących takie stany wyróżnić można starość, inwalidztwo, utratę kogoś bliskiego itp.

Wreszcie grupy terapeutyczne, które pomagają w terapii, rehabilitacji, leczeniu uzależnień itp. Grupy te, podobnie jak adaptacyjne, dopuszczają do udziału w nich również ludzi z zewnątrz – członków rodzin i profesjonalistów. Natomiast grupy rozwojowe tworzone i prowadzone są wyłącznie przez osoby zainteresowane podejmowaną tematyką.

W typologii autorstwa M. Levine, a i D.V. Perkinsa występuje podział na pięć rodzajów (za: M. Załuska, 1998):

1. Organizacje skupiające ludzi dotkniętych pewnego rodzaju naznaczeniem społecznym, zdyskwalifikowanych przez społeczeństwo jako odbiegający od normy, na przykład alkoholicy, narkomani, homoseksualiści, byli skazani, upośledzeni umysłowo, nosiciele wirusa HIV;
2. Organizacje osób związanych z ludźmi „naznaczonymi” i ponoszących konsekwencje tego piętna. Dotyczy to małżonków i dzieci alkoholików, narkomanów, skazanych, upośledzonych umysłowo i psychicznie chorych itp.;
3. Organizacje przeznaczone dla ludzi borykających się z problemami nie powodującymi co prawda „naznaczenia” społecznego, ale przyczyniającymi się do społecznej izolacji. Przykładem mogą tu być rodzice dzieci autystycznych, chorych na raka, osoby samotnie wychowujące dzieci, wdowy;
4. Organizacje etniczne, religijne i rasowe, tworzone w celu obrony przed dyskryminacją ze strony społecznych większości oraz dla zachowania własnej tożsamości kulturowej;
5. Organizacje powoływane do rozwiązywania problemów społecznych lokalnych i ponadlokalnych, do walki o poprawę warunków życia społeczności lokalnej itp. Do kategorii tej zaliczyć można organizacje ekologiczne, obywatelskie itp.

Dla dopełnienia typologii organizacji samopomocowych M. Załuska (1998) przytacza podział oparty na celach działania, wyróżniając: organizacje charytatywne, grupy wsparcia oraz organizacje patronacko-sponsorujące.

Warto przedstawić kilka uwag na temat dyskusji uzasadniającej potrzebę istnienia domów pomocy społecznej (DPS) jako instytucji budżetowej. Większość podatników chętnie zmniejszyłaby obciążenia finansowe wynikające z utrzymania DPS. Z założenia placówki te są organizowane dla osób wymagających opieki, której nie jest w stanie zapewnić rodzina, a więc w sytuacji wyczerpania możliwości opiekuńczych środowiska rodzinnego.

Domy pomocy społecznej stałego lub okresowego pobytu są zorganizowane dla osób starszych, przewlekle somatycznie lub psychicznie chorych, dzieci, młodzieży i dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie, osób niepełnosprawnych fizycznie oraz matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży.

Zmiany zachodzące w pomocy społecznej stały się podstawą działań zmierzających do stworzenia nowoczesnego domu pomocy społecznej oferującego wiele usług

na możliwie wysokim poziomie. Rozpoczęto prace nad określeniem poziomu świadczonych usług w poszczególnych sferach funkcjonowania DPS. Efektem tych działań jest wstępne określenie standardu podstawowych usług w trzech zasadniczych obszarach: warunki lokalowe, wymagania względem personelu oraz zasady funkcjonowania domu pomocy społecznej.

Opierając się na zasadach zawartych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 września 2000 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz. U. Nr. 82 poz. 929), ustawodawcy zależało na stworzeniu takich warunków w domu pomocy społecznej, aby mógł on w sposób właściwy zastępować dom rodzinny, zapewniając równocześnie mieszkańcom opiekę, aktywizację i rehabilitację. Za naczelną zasadę uznano respektowanie podstawowych wartości takich jak godność, intymność, niezależność, prawo dokonywania wyboru, poczucie bezpieczeństwa.

Zdecydowanymi przeciwnikami DPS są zwolennicy koncepcji deinstytucjonalizacji pomocy społecznej oraz integracji osób niepełnosprawnych z jednostkami pełnosprawnymi. Posługują się oni m.in. takimi argumentami:

- Utrzymanie DPS jest kosztowne, a efektywność oferowanych tam usług jest mała.
- DPS są przejawem segregacji osób niepełnosprawnych.
- Zamiast izolować ludzi w DPS należy rozwijać pomoc środowiskową oraz wspierać rodzinę osoby niepełnosprawnej.
- Wspieranie rodziny jest znacznie tańsze i efektywniejsze od utrzymania mieszkańca w DPS.
- DPS o najwyższym standardzie nie jest w stanie uciszyć bólu spowodowanego odrzuceniem przez rodzinę i najbliższych. Nie jest w stanie zastąpić ogniska rodzinnego, choćby nawet były w nim gorsze warunki bytowe.

Odwiedziny rodziny nawet te, które odbywają się co tydzień nie wystarczą, aby nie czuć się samotnym i odrzuconym. Mieszkańcy domu starają się przystosować do nowych warunków życia. Udaje się im to z większym lub mniejszym efektem. Akceptują porządek dnia, pokój w którym mieszkają, jednak ból spowodowany brakiem najbliższych pozostaje w nich głęboko i może ujawniać się na zewnątrz w kontaktach z personelem.

Polemizując z tymi hasłami zwolennicy instytucjonalizacji twierdzą, że:

- W większości krajów o wysokim poziomie rozwoju ekonomicznego istnieje instytucjonalna forma pomocy, tj. DPS. Widocznie jest ona potrzebna, a wręcz niezbędna dla pewnych grup ludzi. Nikt poważnie nie myśli o likwidowaniu DPS. Zmienia się natomiast ich standard.
- Społeczeństwo potrzebuje DPS, gdyż pomoc środowiskowa oraz rodzina nie są w stanie sprostać konieczności opieki całodobowej dla wielu osób niepełnosprawnych. Rodzina, która umieściła po wielu latach oczekiwania swojego członka w DPS, nie ma zamiaru zabrać go z powrotem do domu nawet za obietnicę wsparcia finansowego.

- DPS stanowi alternatywę dla opieki rodzinnej lub jej kontynuację. Wiele rodzin nie potrafi, nie chce lub nie może podjąć opieki nad osobą niepełnosprawną.
- Dla wielu jednostek niepełnosprawnych DPS stanowi jedyną możliwość godnego życia (por. Z. Tarkowski 1998, s. 70–71).

Lista argumentów „za i przeciw” DPS jest oczywiście dłuższa. Komentuje się nie tyle potrzebę jego istnienia, ale jego standard. Zwolennicy podwyższenia standardu DPS chcą dorównać standardom europejskim. W przeszłości DPS stanowił często instytucję bardzo zaniedbaną. Stan wielu DPS urągał godności ludzkiej. Dzięki realizacji programów naprawczych ich stan polepszył się zdecydowanie, aczkolwiek nie we wszystkich przypadkach.

Stymulowanie aktywności podopiecznych

Problematyka organizacji i kierowania znajduje coraz większe zastosowanie dla doskonalenia funkcjonowania struktur instytucji pomocy społecznej. Wraz z racjonalizacją wydatków w tym obszarze na znaczeniu zyskuje poszukiwanie możliwości zastosowania rozwiązań funkcjonujących na wolnym rynku w praktyce instytucji o charakterze „non profit”.

Realizacja procesu kierowania zakłada występowanie różnorodnych powiązań typu nadrzędności i podporządkowania, opartych na władzy. Obok zawodowych wychowawców, nauczycieli, pracowników socjalnych w kierowaniu procesem pedagogicznym uczestniczą też inne osoby, np. rodzice, rodzeństwo, grupa rówieśników czy przyjaciół. Możemy zatem analizować kierowanie procesami opiekuńczo-wychowawczymi zachodzącymi w rodzinie, społeczności lokalnej, rodzinnych i państwowych domach dziecka, szkole (a w tym w świetlicy szkolnej i internacie), pogotowiu opiekuńczym, poradniach, ogniskach wychowawczych, domach pomocy społecznej, zakładach specjalnych o charakterze rewalidacyjnym i resocjalizacyjnym. Opieka dotyczy więc zaspokajania zróżnicowanych potrzeb materialnych i psycho-społecznych osób znajdujących się w różnych fazach rozwoju ontogenetycznego (dzieci, młodzieży, dorosłych, osób starszych) i funkcjonujących w odmiennych środowiskach opiekuńczo-wychowawczych.

W przeciwieństwie do sytuacji opiekuńczych występujących w środowisku naturalnym, np. w rodzinie zapewniającej optymalny rozwój dziecka, mamy również do czynienia z sytuacjami o bardziej sformalizowanym charakterze, co związane jest z funkcjonowaniem profesjonalnych opiekunów w instytucjach zastępczych. W tym przypadku opiekę nad wychowankami, którzy z różnych przyczyn pozbawieni są naturalnego środowiska (co warunkuje ich stan emocjonalno-motywacyjny) sprawują ludzie obcy. Stosowany przez nich styl wychowania, styl kierowania wychowankiem lub inaczej sposób kierowania samowychowaniem musi z natury rzeczy uwzględniać czynniki serdeczności, empatii, a zarazem konsekwencji działania.

Charakteryzując proces kierowania na szczeblu organizacji pozarządowych warto wspomnieć o funkcjonowaniu przywódców (liderów) oraz wolontariuszy. Wolontariusze podejmują prace opiekuńcze i realizują pomoc bez wynagrodzenia, kierując się chęcią wspierania osób potrzebujących pomocy. Poświęcają swój czas i siły pomagając osobom niepełnosprawnym, starszym, samotnym, chorym i umierającym. Jak zauważa M. Załuska (1998) wolontariuszy skategoryzować można m.in. biorąc za podstawę kryterium stopnia zaangażowania w pracę społeczną. Aktywność społeczna bywa bowiem czynem jednorazowym, odruchem, pojedynczą reakcją na jakiś problem lub postawą w pewnym sensie utrwaloną. W tym układzie wyłaniają się trzy grupy ochotników:

- okazjoniści, działacze jednego impulsu, bodźca silnie inspirującego do włączenia się w pojedyncze akcje,
- średniodystansowcy, działający bardzo aktywnie, ale tylko do momentu osiągnięcia swojego celu i zrealizowania zadania, po którym aktywność ustaje,
- działacze permanentni, wiążący z aktywnością społeczną poczucie sensu życia. Praca ochotnicza staje się dla nich nałogiem i postawą życiową.

Źródłem potencjalnych ochotników są licznie powstające organizacje pozarządowe. Ich członkowie przez przystąpienie do organizacji wyrażają swoją gotowość do działań społecznych. Wolontariusze rekrutują się także spośród specjalistów, zainteresowanych wykonywaniem swojego zawodu nie tylko etatowo, ale poświęcających swoje dobra dla innych bez uzyskiwania korzyści. Dużą rolę w pozyskiwaniu wolontariuszy odgrywają ponadto same kontakty międzyludzkie, przykład ważnych osób i moda na podobne postawy społeczne.

Przydatna przy tym jest sieć informacyjna, pomagająca trafić do odpowiednich organizacji czy instytucji. Celowi temu służą powstające centra wolontariatu zajmujące się wyszukiwaniem ochotników, szkoleniem ich oraz pośrednictwem w zakresie ich pracy. Dla przykładu w roku 1990 powstała baza danych zwana KLON/JAWOR, aktualizująca informacje o organizacjach pozarządowych.

W badaniach i obserwacjach praktyki można niekiedy zauważyć symptomy występowania w procesie opieki zjawiska uprzedmiotowienia podopiecznego połączonego niekiedy ze zjawiskiem stosowania przemocy. Klimat społeczny niektórych instytucji opiekuńczo-wychowawczych ma w pewnym zakresie opresyjny charakter, sprzyjając też nasilaniu się u podopiecznych zjawiska samotności.

Pisząc o podmiotowości w wychowaniu niepodobna pominąć problematyki autonomii opiekuna. Chodzi tu zwłaszcza o możliwość dokonywania wyboru między różnymi zasadami, strategiami postępowania, możliwość wyrażania własnych sądów i działania spontanicznego. Jednocześnie opiekun musi sobie zdawać sprawę z ogromnej złożoności celów wychowania i opieki, a co za tym idzie złożoności metod i strategii oddziaływania. Pewne cele mogą być realizowane dopiero przy wystąpieniu sprzyjających okoliczności, niektóre strategie prowadzące do realizacji celów krótko-

terminowych mogą kolidować ze strategiami nastawionymi na realizację celów długofalowych.

Specyfika wykonywanego przez pracowników socjalnych zawodu stawia przed nimi konieczność rozwiązywania różnego typu konfliktów wewnętrznych i dylematów etycznych, podejmowania trudnych decyzji, dokonywania trudnych wyborów. Przeżycia związane z konfliktem wartości, postaw, metod działania są nieodłącznymi elementami codziennej aktywności zawodowej pracowników socjalnych.

Wątpliwości i rozterki przeżywane przez pracowników socjalnych – przy ogromnej różnorodności sytuacji je wywołujących – sprowadzają się w swej istocie do jednego, zasadniczego pytania: jak działać, jak pomagać skutecznie? Podstawową funkcją instytucji pomocy społecznej jest bowiem reagowanie na dokonujące się zmiany społeczne i łagodzenie ich skutków; im zmiany te są bardziej radykalne, tym trudniejsze zadania stoją przed instytucją i jej pracownikami.

Literatura

1. Binczycka-Anholcer M., Socjomedyczne aspekty przemocy w domach opieki społecznej. W: Rozwiązywanie problemów życiowych mieszkańców domów pomocy społecznej. Materiały Stowarzyszenia Przyjaciół i Sympatyków DPS w Jarogniewicach i Katedry Kultury Fizycznej Osób Niepełnosprawnych AWF w Poznaniu, Zeszyt 3, Jarogniewice 1998.
2. Fustier P., Działanie socjalne – znaczenie daru. W: Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka. Stan i perspektywy. Red. E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, E. Cyrańska. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998
3. Geissler K.A., Hege M.: Konzepte sozialpädagogischen handlungs: ein leitfaden für soziale berufe. 4 überarb. Aufl. Weinheim 1988.
4. Höffer-Mehlmer M., Profesjonalizacja pracy socjalnej w Niemczech, W: Pedagogika wobec kryzysów życiowych. Pod red. J. Stochmiałka. Warszawa- 1998.
5. Hausner J., Sokołowski A., Czynniki generujące polskie bezrobocie. „Rynek Pracy” 2001 nr 7/8.
6. Hirszowicz M., Neyman E., Państwo opatrnościowe i jego ofiary. „Studia Socjologiczne” 1997, Nr 3.
7. Kawula S., Kwestie socjalne w społeczeństwie zdolnym do przetrwania i rozwoju: pomocniczość, profilaktyka, wsparcie społeczne. „Auxilium Sociale Wsparcie Społeczne” 2001 Nr 1.
8. Lausch-Żuk J., Sytuacja osób niepełnosprawnych w domach pomocy społecznej. W: Pedagogika wobec kryzysów życiowych. Red. J. Stochmiałek. Wyd. ITeE, Warszawa-Radom 1998.
9. Łuczyńska M., Instytucja pomocy społecznej, W: T. Kaźmierczak, M. Łuczyńska: Wprowadzenie do pomocy społecznej. Wybrane zagadnienia. Biblioteka Pracownika Socjalnego. „Śląsk” Katowice 1998.

10. Marzec-Holka K., Roszczenia podopiecznych pomocy społecznej a realizacja funkcji zawodu pracownika socjalnego, W: Pracownicy socjalni i wolontariusze a możliwości reformy pomocy społecznej. Pod red. K. Marzec-Holki. WSP Bydgoszcz 1998.
11. Organizacja i zadania pomocy społecznej. Powiat (materiały informacyjne). Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Departament Pomocy Społecznej. Warszawa styczeń 1999.
12. Pilch T., Pedagogika społeczna wobec procesów marginalizacji. „Pedagogika Społeczna” 2001 Nr 1.
13. Pott L., Thürnau F.: Leitungskräfte müssen führen. In. Fortbilden und Gestalten, Zur Vermittlung zwischen Ausbildung, Praxis und Fortbildung in der soziale Arbeit. Hrsg. Von J.-G. Engel-Kemmler u.a. Weinheim 1990.
14. Sałustowicz P., Strategia zmian socjalnie zaniedbanych dzielnic miasta. „Praca Socjalna” 2002 Nr 1.
15. Schilling J., Didaktik, Methodik der Sozialpädagogik: Grundlagen und Konzepte. Hermann Luchterhand Verlag Neuwied u.a. 1993
16. Schrader M., Controlling in sozialen Organisationen. „Theorie und Praxis der sozialen Arbeit” 1996, Nr 10.
17. Simmen R.: Heimerziehung im Aufbruch. Alternativen zu Burokratie und Spezialisierung im Heim. Bern 1988.
18. Stochmiątek J., Przemiany niemieckiej pedagogiki społecznej i pracy socjalnej. „Pedagogika Społeczna” 2002 Nr 1.
19. Szmagalski J., Deinstytucjonalizacja w pomocy społecznej – zadania dla pracy socjalnej. W: Społeczeństwo Demokracja Edukacja. Nowe wyzwania w pracy socjalnej. Red. K. Marzec-Holka. Wyd. Uczelniane Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2000.
20. Tarkowski Z.: Zarządzanie i kierowanie domem pomocy społecznej, Lublin 1998.
21. Toczyski W.: Rola organizacji pozarządowych w odrodzeniu społeczeństwa obywatelskiego, W: Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim. Pod red. M. Załuskiej i J. Boczonias. Katowice 1998.
22. Załuska M., Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych, W: Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim. Pod red. M. Załuskiej i J. Boczonias. Katowice 1998.
23. Żebrokowa B., Finansowanie instytucji sfery społecznej. W: Praca socjalno-opiekuńcza. Wybrane zagadnienia. Red. J. Stochmiątek. Uniwersytet Śląski Filia w Cieszynie. Cieszyn 1999.

WYBRANE ASPEKTY KSZTAŁCENIA OSÓB DOROSŁYCH.

Aktywność, motywacja, komunikacja

Wprowadzenie

Każdy proces nauczania, o ile jest świadomą i zorganizowaną działalnością, ma na celu zdobycie przez jego uczestników określonego zasobu wiedzy, umiejętności, zdolności lub nawyków. Organizacja nauczania jest uwarunkowana nie tylko celami programu szkolenia, ale i specyfiką jego uczestników. Wiek jest istotną kategorią decydującą o wyborze stosowanych metod. Inne wymagania, metody i umiejętności są oczekiwane od nauczycieli dzieci i młodzieży, a inne od osób nauczających lub szkolących **osoby dorosłe**¹. Samo kryterium wiekowe może być niewystarczające, choć osiągnięcie dorosłości współwystępuje z osiągnięciem pewnego wieku ze względu na prawidłowości rozwojowe człowieka. Dorosłość może być scharakteryzowana jako umiejętność podejmowania różnych celowych form aktywności w rozmaitych sytuacjach życiowych. Dzięki ukształtowanej osobowości człowiek planuje, działa i podejmuje decyzje zgodnie ze swym doświadczeniem².

Chciałbym się odnieść do ogólnych i praktycznych metod stosowanych w nauczaniu osób dorosłych z wykształceniem, co najmniej średnim, to znaczy do nauczania podejmowanego na studiach wyższych, podyplomowych lub też w różnych formach treningów, szkoleń, kursów lub seminariów. Niektóre pojawiające się uwagi będą miały charakter bardziej uniwersalny również dla innych grup wiekowych i na różnym poziomie wykształcenia.

Aktywność uczących się należy do podstawowego kanonu pojęć współczesnej dydaktyki. Ponieważ aktywność osób dorosłych jest koniecznym atrybutem dla ich sprawności zawodowej i społecznej, to nie jest zaskakujące, że oczekuje się zwiększonej aktywności od uczących się osób w mniejszym (np. wykłady) lub większym stopniu (np. seminaria, ćwiczenia, dyskusje) w zależności od formy zajęć. Aktywność rozu-

¹ Dla uproszczenia będę stosował ogólne określenie „uczeń” w odniesieniu do uczących się osób dorosłych, pomimo że określenie to najczęściej jest używane wobec młodzieży szkół podstawowych i średnich. Zamiennie będą się również pojawiać takie określenia, jak słuchacz, student, uczestnik, szkolony. Również z tego samego względu będzie używane określenie nauczyciel w odniesieniu do nauczyciela akademickiego, trenera, wykładowcy.

² Por. H. Milicerowa (red.), Człowiek wśród ludzi, Wiedza Powszechna, Warszawa 1974, s. 370.

miemy, w powszechnym znaczeniu, jako skłonność, zdolność do intensywnego działania, do podejmowania inicjatywy i uczestniczenia w procesie kształcenia³.

Wykładowca stający przed grupą może czasami odnosić poczucie wewnętrznego niepokoju spowodowanego obawą o skuteczność własnych wysiłków. Zwłaszcza gdy wyczuwana jest atmosfera obojętności, czy znużenia wśród uczestników. Słuchacze mogą posiadać silnie utrwalone wzorce reakcji⁴, będących formą nawyków wyniesionych z wcześniejszego kształcenia lub też norm postaw konformistycznych zmuszających członków grupy do zachowania milczenia podczas zajęć. Członkowie grupy ograniczają własną aktywność też z innych powodów. Obawa przed publicznym wystąpieniem, ujawnieniem swojej niekompetencji, nieprzychylną oceną ze strony prowadzącego zajęcia lub członków grupy czy też nie wykształcona potrzeba aktywności w zajęciach grupowych również wpływają na zachowanie. Często w grupach studenckich ponadprzeciętny wysiłek jest oceniany jako sprzeniewierzenie się solidarności grupowej mogącej prowadzić do zwiększenia wymagań nauczyciela. Czynnikiem wartym wspomnienia może być brak zainteresowania samym przedmiotem albo sposób prowadzenia zajęć, który nie zachęca do podejmowania współpracy. Widoczny brak kompetencji prowadzącego też bywa przyczyną unikania zajęć. Osobnym zagadnieniem jest stosunkowo rzadko rozpatrywana kwestia ubywania uczestników na kolejnych zajęciach w porównaniu z pierwszym spotkaniem⁵.

Musimy wyjść z założenia, że przesłanką sukcesu w kształceniu jest dobre **poznanie zmiennych wpływających na zjawisko uczenia się**. Wydaje się, że koniecznym jest zidentyfikowanie wewnętrznych procesów myślowych zmierzających do efektywnego uczenia się. W tym kontekście istotne jest ustalenie warunków, w jakich programy nauczania, które nie są w pełni podstawą swobodnego wyboru, mogą zostać **zaakceptowane przez uczących się i stać się źródłem własnej aktywności**. Czyli innymi słowy, jakie warunki musiałyby być spełnione, by zewnętrzne cele nauczania stały się własnymi, motywującymi do aktywności.

Operacjonalizacja (wyznaczanie) celów nauczania

Zaleski⁶ rozróżnia pomiędzy wykonywaniem czynności, jako działaniami celowymi, intencjonalnymi, a zachowaniami reaktywnymi wynikającymi z przymusu. W procesie nauczania, dla podniesienia jego efektywności, należałoby wobec tego dążyć do **stworzenia takich warunków, aby dochodziło do wewnętrznej integracji celów**

³ M. Szymczak (red.), Słownik języka polskiego, PWN, Warszawa, 1993, s. 27. Bardzo zwięzłą definicję proponuje Eric Berne. Określa on aktywność jako metodę strukturalizowania czasu polegającą na stworzeniu planu działania w materii świata zewnętrznego. Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 1999, s. 10.

⁴ R. Cialdini, *Wywieranie wpływu na ludzi*, GWP, Gdańsk 1996, s. 35.

⁵ Ubywanie uczestników zajęć może być formą „głosowania nogami”, którzy w ten sposób wyrażają swoje niezadowolenie i frustrację z formy i treści zajęć. Oczywiście mogą istnieć i inne przyczyny.

⁶ Zaleski, *Psychologia zachowań celowych*, PWN, Warszawa 1991, s. 11.

nauczania, które wówczas pełniłyby aktywną funkcję motywacyjną. Wskazują na to również wyniki badań nad celami uczenia się⁷. Na zasadzie przeciwieństwa wyróżnia się dwa rodzaje celów mające odmienny wpływ na zachowania w procesie uczenia się: cele **wykonaniowe** i **cele sprawnościowe**. Cele wykonaniowe wyrażają się w działaniach, które są zewnętrznie narzucane i oceniane. Natomiast cele sprawnościowe są wyznaczane przez jednostkę zgodnie z wewnętrznymi standardami, prowadząc do zadowolenia z osiągnięć. Zatem zadaniem nauczyciela czy też trenera jest tworzenie w procesie nauczania takich sytuacji społecznych, które wzmacniałyby motywacje uczących się. Tym bardziej że elementy sytuacji społecznej, którą stanowi organizacja procesu kształcenia osób dorosłych, mogą mieć przeważający wpływ na jego efekty pomimo indywidualnych różnic osobowościowych⁸.

Podjęcie wysiłku uczestnictwa w różnym typie kształcenia przez osoby dorosłe, nie prowadzi jednoznacznie do identyfikacji z ostatecznym celem kształcenia. Może to być następstwem wielu czynników zewnętrznych lub wewnętrznych oddziałujących na studenta. Występuje znaczne **oddalenie w czasie celu kształcenia** lub też istnieje przymus środowiskowy związany z sytuacją rodzinną, zawodową, bądź innymi uwarunkowaniami tak, że nie odczuwany jest bezpośredni związek z bieżącym uczestnictwem w zajęciach a przyszłym celem kształcenia.

Z tych względów istotne jest **uświadomienie uczestnikom kształcenia celowości** podejmowanych działań, mając na uwadze ostateczny wynik podejmowanego wysiłku. Zrozumienie i akceptacja prowadzi do zwiększenia efektywności, gdyż cele:

- 1) kierują uwagę i działanie podmiotu na istotne elementy zadania,
- 2) mobilizują jednostkę do odpowiedniego wysiłku i utrzymywania go na pewnym poziomie w czasie,
- 3) pomagają pośrednio w wypracowaniu odpowiednich strategii, ułatwiających osiągnięcie celu.

Jasne określenie celu zajęć wspomaga koncentrację na zagadnieniach związanych bezpośrednio z wprowadzanymi treściami lub nowymi umiejętnościami. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest ściślejsze **zakreślenie wymagań stawianych przed uczącym się**. Metodą wspomagającą może być przedstawienie przed zajęciami zadań problemowych, które uczący się powinien umieć rozwiązać lub pytania, na które uczący się powinien umieć samodzielnie odpowiedzieć. Umożliwi to poświęcenie szczególnej uwagi kwestiom zasadniczym, odrzucając nieistotne (redundantne). Sformułowanie celu wzmaga także poziom wytrwałości i czasu skupienia. Zadanie musi być na tyle trudne, aby dłuższy czas absorbowało uwagę, a z drugiej strony zasadne jest tworzenie sytuacji, w których powstaje zobowiązanie słuchaczy do wykonania pewnych zadań ze względu na skłonność do kończenia rozpoczętych czynności (efekt Zeigarnik)⁹ i poko-

⁷ J. Strelau (red.), Psychologia, tom 3, GWP, Gdańsk 2000, s. 274.

⁸ E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, Psychologia społeczna, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 16.

⁹ Zaleski, op. cit., s. 110.

nania napotkanych trudności (hipoteza reaktancji). Świadome dokonanie wyboru lub zajęcie stanowiska powoduje odczuwanie silnego wewnętrznego nacisku na konsekwentne działanie zgodne z własnym zaangażowaniem¹⁰. Definicja celu ułatwia również opracowanie strategii jego osiągnięcia i powstania odpowiednich postaw motywacyjnego zaangażowania. Wzmacnia się w ten sposób aktywność poznawcza i dynamizm działania poprzez konieczność wcześniejszego opracowania sekwencji przyszłych działań. Gdy cel jest czytelny, łatwiejsze jest również dokonanie odpowiedniej zmiany kolejności działań umożliwiając odpowiednią reakcję na nowe informacje zwrotne. Wzbudzanie przekonania, co do wykonalności celu prowadzi do pozytywnych postaw i skłania do podejmowania działań. Tym bardziej że pomiędzy intencją a działaniem istnieje związek o naturze probabilistycznej, a nie deterministycznej. Ostateczne podjęcie czynności lub rezygnacja należy do decydującej osoby. Zaangażowanie jest kluczem sukcesu wszelkich form nauczania. Stąd też do osoby prowadzącej nauczanie należy szczególna rola **kreatora sytuacji** wspierających wewnętrzną motywację, zaangażowanie i konsekwentne działanie¹¹.

Teorie i istota motywacji

Co wiemy o motywacji? W ostatnich kilkadziesiąt lat próbowano odpowiedzieć na to pytanie podejmując badania nad uwarunkowaniami ludzkich działań. Ich zasadniczym zamierzeniem było ustalenie zarówno przyczyn zachowania, jak i poszukiwanie praktycznych metod skutecznego oddziaływania. Często zastanawiamy się nad tym, jak mieć umotywowanych uczniów. Równie często bywa popełniany błąd, że formalne aspekty nauczania biorą górę nad wzbudzeniem motywacji do nauki. A należy sobie zdać sprawę, że wszystko, co czynimy w kontakcie z uczniami, ma wpływ na wzmacnianie i rozwijanie jego motywacji.

Psychologia w swoim rozwoju podzieliła się na kilka szkół różniących się podejściami i metodami badawczymi. Skomplikowanie zagadnień, którymi zajmuje się psychologia, powoduje, że nie można ich rozpatrywać w oparciu o jeden paradygmat. Poznanie ludzkiej psychiki jest możliwe pod warunkiem stosowania metod różnych podejść teoretycznych¹²: **fizjologicznego, psychoanalitycznego, behawiorystycznego, poznawczego i humanistycznego**.

Ponieważ charakter pracy nie pozwala na obszerną charakterystykę poszczególnych szkół, chciałbym tylko ogólnie zasygnalizować występujące pomiędzy nimi istotne różnice.

Podejście fizjologiczne podkreśla znaczenie uwarunkowań biologicznych w zrozumieniu i wyjaśnieniu funkcji psychicznych. Psychoanaliza stanowi zarówno formę terapii lub też widziana jest jako teoria ludzkiej psychiki i zachowania podkreślając

¹⁰ R. Cialdini, Wywieranie wpływu na ludzi, GWP, Gdańsk 1996, s. 35.

¹¹ R. Cialdini, op. cit., s. 75.

¹² T. Malim, A. Birch, A. Wadeley, Wprowadzenie do psychologii, PWN, Warszawa 1999, s. 27 i następne.

znaczenie nieświadomej części psychiki. Ma szczególne znaczenie dla wyjaśnienia kształtowania się osobowości. Z kolei podejście behawiorystyczne bada uwarunkowania środowiskowe nie odnosząc się do zjawisk zachodzących wewnątrz organizmu. Badanie procesów umysłowych na podstawie wnioskowania z zachowania człowieka jest głównym przedmiotem psychologii poznawczej. Natomiast psychologia humanistyczna wychodzi z założenia, że badanie człowieka winno się koncentrować na jego subiektywnym i świadomym doświadczeniu¹³.

Istnienie różnych podejść ma przede wszystkim znaczenie metodologiczne, ponieważ stosowane przez nie **metody i zakresy badań wzajemnie krzyżują się**. Mają one tym samym znaczenie komplementarne świadcząc o złożoności ludzkiego umysłu i motywacjach działania jednostek.

Istnieje również wiele prac dotyczących znaczenia motywacji w uczeniu się i oddziaływaniu w środowisku pracy¹⁴. Jednak ten charakter oddziaływań nie stanowi przedmiotu naszych rozważań.

W rezultacie badań psychologów powstały teorie motywacji mające na celu modelowe wyjaśnienie ludzkich zachowań w systemach społecznych. W tym miejscu chciałbym nakreślić podstawowe założenia niektórych z nich. Teoria **ERG**¹⁵ **Alderfer** (Existence, Relatedness, Growth) rozwinęła się między innymi pod wpływem pięcioczynnikowej hierarchii potrzeb Masłowa. Pięć potrzeb Masłowa: fizjologiczne, bezpieczeństwa, społeczne (przynależności), samooceny (szacunku) i samoaktualizacji (samorealizacji) redukowane są do trzech: egzystencjalnej, relacji z innymi i rozwoju. Według Alderfer hierarchiczność potrzeb jest nieistotna, gdyż jednocześnie mogą się ujawnić potrzeby różnych kategorii. Niezaspokojenie potrzeb w zakresie danej hierarchii może spowodować poszukiwanie zaspokojenia potrzeb niższego rzędu. Teorie motywacji oparte na analizie potrzeb wskazują, że pewne potrzeby mogą być ważniejsze niż inne, a ich zaspokojenie może wywołać zmianę zachowania.

Dwuczynnikowa teoria Herzberga zakłada, że zadowolenie i niezadowolenie są skrajnymi przypadkami pewnego kontinuum. Teoria ta bywa również określana jako teoria motywatora-higieny. Czynnikiem motywującym są osiągnięcia, uznanie, sama praca, odpowiedzialność i możliwość rozwoju. Czynnikiem higieny, których zaspokojenie powoduje brak niezadowolenia, są między innymi warunki pracy, stosunki interpersonalne, poczucie bezpieczeństwa, warunki otoczenia, kultura organizacji. Dla pra-

¹³ Szerokie omówienie współczesnych zagadnień dotyczących relacji pomiędzy motywacją a uczeniem się w ramach kierunku behawiorystycznego, poznawczego i humanistycznego znajdzie czytelnik w pracy Dembo M.H., *Stosowana psychologia poznawcza*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1997, s. 48–211.

¹⁴ Na ten temat istnieje wiele prac podsumowujących wyniki badań w tym zakresie. Godnymi polecenia są między innymi Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 35–142, Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1996, s. 65–99 lub Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Kierowanie*, PWE, Warszawa, 1994, s. 357–381.

¹⁵ J. Strelau, op. cit., s. 332–333.

cy nauczyciela wynikają stąd praktyczne wskazówki. Dopiero zaspokojenie czynników higieny psychicznej pozwala na pozytywne oddziaływanie motywatorów.

Teoria równowagi (sprawiedliwości) Adamsa rozważa kwestie powstawania motywacji zachowań prowadzących do zaspokojenia potrzeb i oceny zadowolenia po osiągnięciu celów. Uczniowie dokonują porównania własnego wysiłku do osiągniętych rezultatów i korzyści. Efekty z kolei są porównywane do odpowiednich relacji u innych uczniów. Ustalanie proporcji ma charakter subiektywny i jest oparty o indywidualne odczucie. Dla nauczyciela wynikają stąd praktyczne implikacje, że jeśli nagrody mają mieć motywacyjny charakter, muszą być rzetelne sprawiedliwe i porównywalne do korzyści, z którymi uczeń ma styczność.

Ciekawą koncepcją pod względem poznawczym jest teoria X oraz Y **Douglasa McGregora**¹⁶, przedstawiająca dwa krańcowe obrazy ludzkiej motywacji.

Teoria X	Teoria Y
<ol style="list-style-type: none"> 1) ludzie nie lubią pracy i jej unikają, gdy tylko to możliwe 2) podejmowanie wysiłku wymaga zmuszania, kontrolowania, kierowania, a nawet karania 3) człowiek jest z natury leniwy, chce, by nim kierować, unika odpowiedzialności, pozbawiony jest ambicji, pragnie poczucia bezpieczeństwa 	<ol style="list-style-type: none"> 1) podejmowanie wysiłku psychicznego i fizycznego jest naturalną cechą człowieka 2) poziom zaangażowania w cele wynika z nagród wynikających z ich zrealizowania; osiąganie celów następuje poprzez samokontrolę i samo-realizację 3) człowiek przyjmuje nie tylko odpowiedzialność, ale również do niej dąży 4) wyobraźnia, twórczość są powszechnymi cechami 5) intelektualne możliwości człowieka są tylko częściowo wykorzystywane

Różnorodność teorii motywacji, tu zaledwie pobieżnie przedstawionych, wskazuje jedynie na złożoność ludzkich zachowań, których rzeczywisty obraz mieści się pomiędzy krańcowymi modelami opisanymi przez teorię X i Y. Poszczególne teorie motywacji biorą pod uwagę jedynie pewne teoretyczne poziomy objaśnić. Ze względu na ich odmienności pojawia się kwestia, jak można praktycznie wykorzystać obecny stan wiedzy dla kształtowania zachowań uczniów. Wydaje się, że najprzydatniejsze byłoby **podejście systemowe (zintegrowane)**, uwzględniające pełen zbiór (system) czynników oddziałujących na ucznia. Takie podejście pozwala nauczycielowi na elastyczność działania i zwiększa zakres możliwości wyboru stosowanych środków i ocenę ich przydatności. Należy przy tym pamiętać, że ograniczenie się do widzenia motywacji, polegając na jednej teorii, zmniejsza skuteczność działania nauczyciela.

¹⁶ Opracowano na podstawie J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, Kierowanie, PWE, Warszawa 1994, s. 84 i D.A. Statt, Psychology and the World of Work, The Macmillan Press Ltd, London 1994, s. 276.

Analiza wielu podejść do motywacji wskazuje, że na jej uaktywnienie, jak i podtrzymywanie mają wpływ zarówno **czynniki wewnętrzne i zewnętrzne**. Pomimo konieczności reagowania sytuacyjnego można zaproponować pewne ogólne zasady postępowania¹⁷:

1. Należy tworzyć warunki uaktywniające i podtrzymujące motywację, która jest wypadkową osobowości i środowiska. Różne środowiska nauczania mogą wywoływać odmienne zachowania uczniów.
2. Uczniowie podejmują świadome decyzje co do zakresu i intensywności podejmowanego wysiłku. Motywująco działają sytuacje i czynności, które prowadzą do osobistego i aktywnego angażowania się w naukę oraz pozwalają na dokonywanie własnych wyborów i podejmowanie decyzji. Wytwarza się wówczas poczucie kompetencji i panowania nad sytuacją.
3. Uczniowie, mają różne cele, potrzeby i oczekiwania. Poznanie jednostkowych potrzeb umożliwia znalezienie najlepszych indywidualnych metod motywacji. Zadania nauczania, które postrzegane są jako związane z własnymi potrzebami i zainteresowaniami, mają silniejszy wpływ na aktywność. Stąd też zadania muszą się odznaczać wykonalnym stopniem trudności.
4. Motywacja, widziana jako naturalna cecha ucznia, winna być wzbudzana w przyjaznym i bezpiecznym środowisku, gdzie nie istnieje lęk przed podejmowaniem ryzyka ewentualnego niepowodzenia, czy też poczuciu zagrożenia własnej wartości. Stąd też ważne jest budowanie poprawnych relacji interpersonalnych i udzielanie indywidualnego wsparcia w rozwiązywaniu problemów.
5. Należy uświadamiać uczniom ich rolę w kształtowaniu pozytywnego obrazu rzeczywistości i rozwijać umiejętność rozumienia i pozytywnego wpływania na własne myśli (metapoznanie) i postawy.
6. Nauczyciele powinni znać własne silne i słabe strony, zanim przystąpią do prób modyfikacji zachowania innych osób.

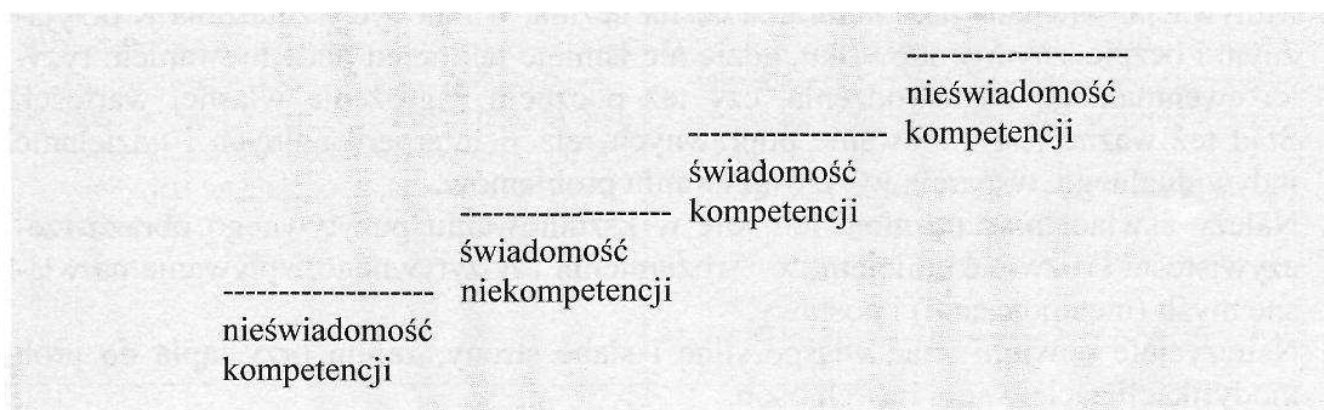
Stąd też organizowanie procesu nauczania musi być procesem prowadzącym do podejmowania odpowiedzialności za własne działania. Jednak należy pozostać świadomym istniejących różnic pomiędzy poszczególnymi osobami, tak aby zachować możliwość oddziaływania w skuteczny sposób na wszystkich uczestników kształcenia pomimo cechujących ich niejednorodnych czynników motywacji.

Komunikacja interpersonalna

Złożoność ludzkiego postępowania świadczy o różnym postrzeganiu otaczającej rzeczywistości oraz odmiennych sposobach reakcji. Związane jest to z odmiennymi sposobami postrzegania i preferencjami dotyczącymi metod uczenia się. Stąd też zastosowanie znajduje cały szereg form oddziaływania, których jednoczesne użycie może przynieść oczekiwane rezultaty.

¹⁷ B.L. McCombs, J.E. Pope, *Uczeń trudny*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1997, s. 27. K. Kruszewski (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczania*, PWN, Warszawa 1994, s. 263–267.

Nauczyciel podczas pracy jest ograniczony środowiskiem, w którym odbywają się zajęcia. Ograniczenia dotyczą czasu, miejsca i środków materialnych. Jednak istniejące realia nie mogą, a przynajmniej nie powinny, działać paraliżująco, jeżeli nauczyciel oczekując aktywności uczniów sam nie stara się poprzez własne działanie tworzyć warunki wzmacniające zaangażowanie uczniów. W dyspozycji nauczyciela pozostaje niezwykle istotny środek oddziaływania, którym jest **kreowanie motywujących sytuacji i relacji poprzez efektywną komunikację interpersonalną**, która prowadzi do osiągania zaplanowanych rezultatów lub celów w drodze wpływania na innych¹⁸. Jest to kluczowy warunek powodzenia zwłaszcza w grupowych metodach kształcenia¹⁹. Należy odpowiedzieć na pytanie jakie formy komunikacji są najbardziej sprzyjające aktywności ucznia. Brak właściwej komunikacji stanowi istotną przeszkodę w skutecznym stosowaniu różnych metod nauczania²⁰, które chociaż prawidłowo dobrane do treści nauczania nie przyniosą spodziewanych rezultatów. Kontakt z nauczycielem ma wytworzyć w uczniach trwałą postawę samokształceniową nastawioną na twórcze poznanie, w przeciwieństwie do dążenia jedynie do formalnego zaliczania kolejnych etapów kształcenia. Nauczyciel ma pomóc w pokonaniu kolejnych **szczebli kompetencji**²¹:



Dzięki odpowiedniej komunikacji uczeń przechodzi od stanu, w którym nie zdaje sobie sprawy o braku wiedzy, umiejętności lub sprawności do stanu, w którym wykonuje coś dobrze będąc nieświadomym własnych umiejętności. Osiągnięcie tego celu jest możliwe, o ile komunikat (informacja) pomiędzy nauczycielem (nadawcą) a uczniem (odbiorcą) jest nadawany w sposób niezakłócony. Zwykle jednak **istnieją przeszkody w prawidłowej identyfikacji przekazywanych komunikatów**. Nauczyciel może napotkać różnego rodzaju przeszkody w kontakcie z uczniami i musi podej-

¹⁸ H. Adler, NLP Programowanie neurolingwistyczne, Wydawnictwo „Ravi”, Łódź, 1997, s. 154.

¹⁹ Do metod grupowych, w których skuteczna komunikacja ma bardzo ważne znaczenie, możemy zaliczyć wykłady lub prezentacje, dyskusje, demonstracje i pokazy, sesje pytań i odpowiedzi, studia przypadku i symulacje, ćwiczenia.

²⁰ Cz. Kupisiewicz, Podstawy dydaktyki ogólnej, Polska Oficyna Wydawnicza BGW, Warszawa, 1996, s. 137–158 i Okoń W., Elementy dydaktyki szkoły wyższej, PWN, Warszawa 1973, s. 173–198.

²¹ L. Rae, Planowanie i projektowanie szkoleń, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999, s. 78.

mować próby ich identyfikacji i zrozumienia różnic osobowości. Zakłócenia mogą prowadzić do **impasu komunikacyjnego**, blokującego możliwość porozumienia się. Przyczyny tego zjawiska mogą mieć podłoże wewnętrzne, osadzone w strukturze osobowości ucznia, jak i wynikać z zakłóceń zewnętrznych związanych z miejscem i czasem zajęć.

Używane słowa kształtują sposób odbierania przekazu. Jednak sposób konstruowania wypowiedzi oraz dobór słów mogą stanowić istotną barierę komunikacyjną. Stosowane słownictwo musi być zrozumiałe dla słuchaczy. Posługiwanie się **żargonem** utrudnia uczenie się i może działać frustrująco. Wypowiedzi powinny być jednoznaczne. **Uogólnianie, brak konkretności, skomplikowane wyrażenia** niekonieczne dla jasności komunikacji również utrudniają nawiązanie kontaktu i odciągają uwagę i powodują znużenie. Do tworzenia silnych barier psychologicznych ze strony nauczyciela przyczynia się również **przeprowadzanie porównań bez podawania punktu odniesienia, wydawanie kategoriycznych sądów bez podania podstawy, nieuzasadnione założenia, fałszywe wskazywanie przyczyn lub presupozycje** określonych zachowań. Mogą również istnieć bariery psychologiczne po stronie uczniów związane z **nastrojem, oporem lub agresją** związaną z przymusowym uczestnictwem w zajęciach, **nieśmiałością**. Nauczyciel może się też spotykać z **uczniami „wszystkowiedzącymi”, niechętnymi do uczenia się i zmian. Zróznicowanie środowisk**, z których wywodzą się uczący może też stanowić czynnik utrudniający komunikację.

Warunki fizyczne otoczenia i czas prowadzonych zajęć też mogą wpływać demobilizująco na proces kształcenia. Hałas, gorąco, zimno, brak prawidłowej wentylacji, stosowane środki dydaktyczne należą do istotnych czynników tworzących atmosferę pracy. Często nauczyciel ma ograniczony wpływ na ich dobór. Jednak wiele tych problemów można przewidzieć i uniknąć.

Jeżeli nauczyciel jest **niekompetentny pod względem stosowanych metod lub merytorycznym**, nie może wówczas budować własnego autorytetu i siły oddziaływania. **Brak sprawności w prezentacji materiału, sposób wymawiania, zły akcent, rytm wypowiedzi, tembre głosu lub niedostateczne zdolności retoryczne** także osłabiają zaangażowanie uczestników zajęć. Do środków komunikacji nauczyciela należą również jego **maniery, sposób gestykulacji, odległość w przestrzeni, kontakt wzrokowy** czy też ubiór.

Zadaniem nauczyciela jest kierować uwagę uczestników zajęć na czynności, które podejmuje w trakcie nauczania. Istnieje wiele sposobów pozyskania uwagi, a tym samym przybliżenia się do założonego celu. Służą temu różne techniki²² stanowiące zwroty retoryczne (ang. *attention getter*), za pomocą których zwykle udaje się pozyskać lub odzyskać uwagę słuchaczy. Wtrącone dykteryjki dotyczące prywatnego życia prowadzącego zajęcia, nawet jego spraw intymnych, niezwykłych i nieoczekiwanych aspektów nauczanego materiału, pieniędzy, bogactwa, majątku, śmierci, czyjegoś nie-

²² H. Gralki, Wie gestaltet man einen Vortrag ?, <http://userpage.fu-berlin.de/~pplfu/vortrag.htm> (00.05.17).

szczęścia, skojarzeń związanych z ludzką seksualnością należą do spraw budzących ciekawość. Takie środki stosowane z umiarem pozwalają nie tylko ożywić komunikację, ale ułatwić proces zapamiętywania.

Szczególne bariery psychologiczne powstają ze względu na fakt, że uczniowie różnią się preferowanymi sposobami uczenia się, a występowanie różnic indywidualnych jest raczej regułą niż wyjątkiem²³. Proces uczenia się u dorosłych jest zawsze konfrontowany z zasobami wcześniejszych doświadczeń i wiedzy. Stąd też każdego ucznia charakteryzuje dominujący **styl uczenia się**, wynikający z przeszłej indywidualnej praktyki. Teoretyczny cykl uczenia się²⁴ rozpoczyna od doświadczenia lub odczucia czegoś (**empiryk**). Na tej podstawie można dokonać analizy nowej wiedzy i umiejętności (**analityk**) w formie szczegółowych informacji. Kolejny etap obejmuje rozpatrzenie związków przyczynowo-skutkowych (**teoretyk**). Teoria jednak uzyskuje wartość poprzez możliwość zaplanowanego, praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy (**pragmatyk**). Oczywiście uczący się preferują style uczenia się z różnym nasileniem. Poprawna komunikacja wymaga jednak uwzględniania wszystkich modelowych typów przyswajania wiedzy i umiejętności. Pomocna tutaj jest koncepcja systemów reprezentacji języka nazywana **programowaniem neurolingwistycznym NLP**²⁵, którego przedmiotem zainteresowania jest poznawanie metod skutecznego komunikowania się ze sobą i otoczeniem w celu osiągnięcia zamierzonych celów. Dla wykorzystania przez nauczyciela własnego potencjału intelektualnego konieczne jest świadome korzystanie z własnej inteligencji emocjonalnej, która jest umiejętnością wyuczalną²⁶. Samokontrola i uczciwość uczuciowa umożliwi racjonalne działanie i budowanie poprawnych stosunków interpersonalnych. Otwartość na innych pozwala na odbiór **informacji zwrotnych** otrzymywanych od uczniów podczas zajęć. Jest to droga do zrozumienia postrzegania przez uczniów przekazywanych komunikatów i elastyczną reakcję w przypadku odstępstwa od realizacji zamierzonych celów nauczania. Odbiorcy komunikatów różnią się w zakresie systemów reprezentacji, czyli sposobów reakcji na zewnętrzne bodźce²⁷:

²³ P.H. Lindsay, D.A. Norman, *Procesy przetwarzania informacji u człowieka*, PWN, Warszawa, 1984, s. 438.

²⁴ L. Rae, *op. cit.*, s. 74.

²⁵ Podwaliny koncepcji programowania neurolingwistycznego (NLP – Neuro-Linguistic Programming) zostały opracowane w 1972 roku przez Richard’a Bandler’a i John’a Grinder’a: por. P. Thomson, *Sposoby komunikacji interpersonalnej*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1998, s. 52.

²⁶ R.K. Cooper, A. Sawaf, EQ. *Inteligencja emocjonalna w organizacji i zarządzaniu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa, 2000, s. 38.

²⁷ P. Thomson, *op. cit.*, s. 52.

Systemy reprezentacji				
wzrokowy	słuchowy	kinestetyczny	węchu	smaku
widzieć przedstawiać patrzeć obserwować oglądać zobaczyć szpiegować widowisko widok kształt kolor	słyszeć słuchać brzmieć usłyszeć harmonia hałas dźwięk	zglębiać trzymać czuć chwytać dotyk ruch bezpieczny wygoda szybki	śmierzący pachnący	smaczny ohydny gorzki słodki cierpki

Jeżeli z naszym przekazem potrafimy dotrzeć do uczniów poprzez bogaty zestaw niewerbalnych bodźców zmysłowych, wówczas zwiększamy szanse na skuteczność komunikacji i tym samym uczenia się. Podkreśla się tu szczególny charakter komunikacji niewerbalnej jako głównego środka ekspresji jednocześnie występującej wraz ze stroną werbalną osobistego kontaktu z uczniem. Komunikacja niewerbalna pełni szereg funkcji²⁸ polegających na:

- a) wyrażaniu emocji,
- b) przenoszeniu postawy,
- c) informowaniu o cechach osobowości,
- d) ułatwianiu komunikacji werbalnej.

Dla tworzenia właściwych relacji interpersonalnych jest niezwykle istotne, by nie istniała sprzeczność pomiędzy komunikatami werbalnymi i niewerbalnymi, tym bardziej że komunikaty niewerbalne są trudniejsze do sfalszowania.

Niezależnie od form i sposobów komunikacji należy pamiętać, że wszystkie zorganizowane sytuacje edukacyjne wywołują określone reakcje zarówno ze strony nauczycieli jak i uczniów. Można je postrzegać jako odgrywanie ról związanych z wyobrażeniami o przebiegu nauczania. Aktorami są tu i uczniowie, i nauczyciel²⁹. Opracowują oni strategie postępowania od pierwszego spotkania, gdy uczniowie próbują zakreślić obszar swojej wolności i reguły gry. Jest to okres wyczekiwania i „badania terenu” dla wyznaczenia zasad postępowania³⁰. Wówczas na nauczyciela spada **szczególna odpowiedzialność** stworzenia odpowiednich relacji komunikacyjnych. Powraca tu porusza-

²⁸ E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert, op. cit., s. 173.

²⁹ W sposób interesujący koncepcje postrzegania szkoły jako teatru, w którym role grają uczniowie i nauczyciele, przedstawione są przez Andrzeja Janowskiego w pracy „Uczeń w teatrze życia szkolnego”, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995.

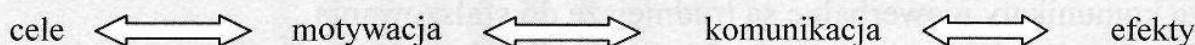
³⁰ A. Janowski, op. cit., s. 77.

na wcześniej kwestia roli nauczyciela jako kreatora sytuacji. W tym kontekście ciekawie wypadają wyniki badań nad oczekiwaniami uczniów odnośnie do zasad organizacji nauczania³¹. Zgodnie z istniejącymi wzorcami kulturowymi uczniowie oczekują od nauczycieli, by tworzyli ramy nauczania i wyznaczali zasady postępowania. Uczniowie pragną, żeby nauczyciele, oprócz posiadania kompetencji merytorycznych, mieli „ludzkie” oblicze, powinni umieć nauczać, sprawiać, żeby uczniowie się uczyli, umieć zapewnić nadzór i kontrolę. Nauczyciel nie powinien być zbyt miękki, ale jednocześnie zbyt ostry. Uczniowie chcieliby, żeby nauczyciel był sprawiedliwy, dając przy tym trochę „luzu” dla własnych decyzji. Niezwykle ważna jest dla uczniów „przewidywalność” nauczyciela pozwalająca na klarowność oczekiwań i wyciągania wniosków zgodnie z regułami, postępowania w wyznaczonych ramach działania. W czasie zajęć powinno być również miejsce na śmiech i humor, żeby śmiertelna powaga „posłania edukacyjnego” nie zabijała radości poznania. Stąd też można sądzić, że nauczyciela powinna cechować postawa lekko autokratyczna, a jednocześnie powinien być autentyczny, otwarty i kreatywny. Nie są to proste wymagania, gdyż wymagają kompetencji oraz sprzyjających warunków zewnętrznych i wewnętrznych. Ale wyznaczają one pewien wzorec dla doskonalenia pracy nauczyciela.

Zakończenie

Nauczyciela musi cechować odpowiednia „zręczność językowa”, która wzmocniana całym bogactwem środków niewerbalnych tworzy całość oddziaływania nauczyciela na grupę.

Zamierzeniem pracy było zaproponowanie praktycznego modelu postępowania nauczyciela dla podniesienia sprawności jego działania. Wynika z niego logiczna sekwencja podejmowanych czynności:



Uświadomienie celów własnej pracy polegającej na uzyskiwaniu założonych efektów dydaktycznych prowadzi poprzez odpowiednią motywację własną i ucznia dzięki sprawnej komunikacji. Jest to proces, który wymaga kompetencji i utrzymywania pewnego ciągłego stanu napięcia. Zamierzonym rezultatem jest uzyskanie trwałych zmian w zasobach wiedzy, umiejętności i nawyków u ucznia, uzyskiwanych w sposób świadomy i planowany.

Ze względu na zakres i charakter opracowania nie można było w sposób wyczerpujący przedstawić niektórych zagadnień. Dotyczy to szczególnie teorii motywacji, gdzie ograniczono się do ukazania pobieżnego zarysu teorii humanistycznych i po-

³¹ A. Janowski, op. cit., s. 85–87.

znawczych. Ważny wpływ na poznanie czynników motywacji miały także, nie omawiane tutaj, teorie i badania behawiorystyczne, między innymi Thorndike'a lub Skinnera³².

Niezwykle ważnym zagadnieniem dla sprawności pracy nauczyciela jest również efektywna komunikacja. Przedstawiono jedynie zasadnicze uwarunkowania środowiska pracy nauczyciela i uczniów oraz czynniki wpływające na ich wzajemne relacje interpersonalne. Wielość zasygnalizowanych zmiennych wytycza jedynie możliwy kierunek dalszych poszukiwań i badań.

W swojej pracy nauczyciel nie może zapominać, że podstawowym zadaniem jest wzbudzenie u uczniów odpowiedniej motywacji poznawczej³³. Poprzez skuteczną komunikację interpersonalną nauczyciel ma daną okazję i szansę wywołania trwałych zmian w pozytywnej aktywności poznawczej uczniów. Ograniczenie się do formalnych aspektów nauczania może zaprzepaścić tę możliwość.

Nauczanie osób dorosłych musi sprostać szczególnym wymaganiom. Osoby dorosłe posiadają już wcześniejszą wiedzę i doświadczenie. Do roli nauczyciela należy ukazanie ważności nauczanego materiału w kontekście całości i praktyczności wiedzy w powiązaniu z różnymi dyscyplinami. Nie jest łatwe przeniesienie wiedzy z *szkolnego pulpitu do rzeczywistego realnego świata i między różnymi dziedzinami wiedzy*. Ze względu na postępujące przyspieszenie technologiczne i globalizację istnieje konieczność uczenia korzystania z umiejętności, idei i wiedzy w różnych nowych sytuacjach.

Można sądzić, że miarą sprawności nauczyciela jest nie tylko znajomość metod i technik nauczania, ale umiejętność autonomicznego działania bez szczegółowych instrukcji i kontroli. Jest to zwłaszcza ważne, gdy znane metody nie dają oczekiwanych rezultatów i pojawia się konieczność³⁴ samodzielnego ich tworzenia. Stąd też działalność nauczycielska wymaga swoistej intuicji i powołania oprócz biegłej znajomości filozoficznego, psychologicznego, dydaktyczno-pedagogicznego czy też socjologicznego kontekstu nauczania. Wrogiem nauczania są stereotypy i popadanie w bezrefleksyjną rutynę.

Być może nie wszyscy obecni nauczyciele nadają się do tego zawodu?

Literatura

1. Adler H., NLP Programowanie neurolingwistyczne, Wydawnictwo „Ravi”, Łódź 1997.
2. Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M., Psychologia społeczna, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1997.

³² M.H. Dembo, op. cit., s. 52–88.

³³ M. Przetacznik-Gierowska, Z. Włodarski, Psychologia wychowawcza, PWN, Warszawa 1998, tom 1, s. 175.

³⁴ K. Konarzewski (red.), Sztuka nauczania. Szkoła, PWN, Warszawa 1994, s. 6.

3. Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa, 1999.
4. Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi*, GWP, Gdańsk 1996.
5. Cooper R. K., Sawaf A., *EQ. Inteligencja emocjonalna w organizacji i zarządzaniu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2000.
6. Dembo M.H., *Stosowana psychologia poznawcza*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1997.
7. Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1996.
8. Janowski A., *Uczeń w teatrze życia szkolnego*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995.
9. Konarzewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Szkoła.*, PWN, Warszawa 1994.
10. Kruszewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczania*, PWN, Warszawa 1994.
11. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Polska Oficyna Wydawnicza BGW, Warszawa 1996.
12. Lindsay P.H., Norman D.A., *Procesy przetwarzania informacji u człowieka*, PWN, Warszawa 1984.
13. Malim T., Birch A., Wadeley A., *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1999.
14. McCombs B.L., Pope J.E., *Uczeń trudny*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1997.
15. Milicerowa H. (red.), *Człowiek wśród ludzi*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1974.
16. Okoń W., *Elementy dydaktyki szkoły wyższej*, PWN, Warszawa 1973.
17. Przetacznik-Gierowska M., Włodarski Z., *Psychologia wychowawcza*, PWN, Warszawa 1998, tom 1.
18. Rae L., *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1999.
19. Statt D. A., *Psychology and the World of Work*, The Macmillan Press Ltd, London 1994.
20. Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1994.
21. Strelau J. (red.), *Psychologia*, tom 3, GWP, Gdańsk 2000.
22. Szymczak M. (red.), *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1993.
23. Thomson P., *Sposoby komunikacji interpersonalnej*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1998.
24. Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.
25. Zaleski, *Psychologia zachowań celowych*, PWN, Warszawa 1991.

Roman Patora

Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości
i Zarządzania SOP w Łodzi

POSTAWY POLAKÓW WOBEC ZDOBYWANIA KWALIFIKACJI

Dla lepszego rozumienia przypomnijmy określenia pojęć, które zostały zawarte w tytule opracowania.

Przez postawy rozumie się tu gotowość do działania, a więc w naszym przypadku do kształcenia i uzyskiwania lub podnoszenia kwalifikacji.

Kształceniem nazywamy tworzenie warunków, sytuacji dla rozwoju wielostronnej osobowości ukierunkowanej, w zależności od typu szkoły lub placówki oświaty pozaszkolnej, na określone cele, np. ogólne lub zawodowe.

Korzystając z dorobku myśli pedagogicznej w Polsce, szczególnie pedagogiki pracy, przez kwalifikacje rozumiemy zespoły umiejętności teoretycznych i praktycznych, wspartych wiedzą teoretyczną i praktyczną oraz układy wielu składników osobowości.

Doprowadza nas to do powtórzenia za teorią czynności, że działalność człowieka jest funkcją jego kwalifikacji i motywacji w określonych warunkach. Inaczej mówiąc, człowiek działa w nawiązaniu do tego, co wie i co umie oraz w wyniku tego, na ile chce podejmować określone zadania.

Zróżnicowanie postawy Polaków wobec kształcenia

Gdy używamy ogólnej zbiorowości, to nie znaczy, że badania, które prezentujemy, były wykonane na populacji ogólnopolskiej. Przypuszczamy jednak, że nawet to, co zostało stwierdzone na podstawie badań w jednej uczelni, może być pomocą w myśleniu odnoszącym się do większej całości.

Badanie postaw wobec kształcenia dotyczy różnych zagadnień. Przede wszystkim motywów podejmowania studiów oraz satysfakcji uzyskiwanej w toku studiów.

Problematykę tę przedstawimy na dwóch przykładach:

- 1) badaniach przeprowadzonych przez T. Stalewskiego w Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu i
- 2) identycznych badaniach w Politechnice Wrocławskiej.

Badania nad motywami podjęcia studiów w wymienionych uczelniach wrocławskich

Badaniami objęto absolwentów Akademii Ekonomicznej z lat 1980–1990 oraz 1991–1995 oraz absolwentów z Politechniki Wrocławskiej z lat 1976–1990 oraz 1990–1995.

W wyniku badań wyodrębniono trzy rodzaje motywacji przy wyborze studiów na kierunku organizacji i zarządzania:

- 1) motywacja wewnętrzna, która wynikała z zainteresowania wiedzą niezbędną w przyszłym zawodzie, a także z uznania tego zawodu jako ważnej dziedziny dla społeczeństwa,
- 2) motywacja zewnętrzna oznaczająca chęć osiągnięcia dla siebie korzyści o różnym charakterze,
- 3) motywacja przypadkowa, np. wynikająca z nieznamomości kierunku studiów, a jednocześnie z chęci studiowania czegokolwiek, najczęściej z namowy kolegów.

Między dwoma pierwszymi rodzajami motywacji może zachodzić koniunkcja, trzeci zaś jest alternatywą dla dwóch pierwszych.

Motywacja wewnętrzna oznacza zainteresowanie problematyką zarządzania przez blisko połowę badanych. Oznacza to, że druga połowa badanych wybrała studia w dziedzinie zarządzania nie mając w tym kierunku zainteresowań i określonych predyspozycji. Pod tym względem nie było istotnych różnic między badanymi w poszczególnych uczelniach, jak też ze względu na wiek.

W grupie motywów zewnętrznych znalazły się na wysokich miejscach motywy o charakterze instrumentalnym, a więc chęci osiągania wysokich zarobków i znaczącej pozycji społecznej. Nadzieją na uzyskanie wysokich zarobków kierowali się głównie młodzi wiekiem oraz częściej absolwenci Akademii Ekonomicznej niż Politechniki Wrocławskiej. Podobnie było z chęcią osiągnięcia znaczącej pozycji społecznej.

Z podobnych badań przeprowadzonych przez J. Burgiela w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie wynika, że $\frac{3}{4}$ studentów kierunku zarządzanie kieruje się motywami ekonomicznymi.

W grupie motywów przypadkowych, co trzeci absolwent Politechniki Wrocławskiej kierował się modą na wspomniany kierunek studiów lub podjął studia przypadkowo.

Na wybór studiów znaczny wpływ mieli koledzy badanych. Prawie co czwarty badany przyznaje, że mieli oni decydujący wpływ na wybór kierunku studiów.

Wpływ reklamy odnosił się do co piątego absolwenta Politechniki Wrocławskiej i dwukrotnie rzadziej do absolwentów Akademii Ekonomicznej. Przypuszcza się, że różnica ta wynikała z niejednakowej akcji informacyjnej o kierunku studiów prowadzonej w szkołach średnich.

Drugie ważne zagadnienie, na które zwraca uwagę T. Stalewski, to stopień satysfakcji absolwentów kierunku zarządzanie i marketing z ukończonych studiów i wykonywanego zawodu.

W wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że ponad 90% absolwentów deklaruowało zadowolenie z wybranej uczelni i kierunku studiów. Różnice pod względem stopnia zadowolenia występowały między młodszymi i starszymi wiekiem. Starsi dwukrotnie częściej deklarowali, że ponownie wybraliby ten sam kierunek studiów. Największe różnice pod względem zadowolenia z wybranego kierunku studiów i uczelni

wystąpiły między absolwentami, którzy osiągnęli sukces i tymi, których spotkało rozczarowanie w zawodzie. Wśród absolwentów z sukcesem było 44%. Co czwarty respondent z niepowodzeniem nie wybrałby ponownie tej samej uczelni i kierunku studiów. Zatem sukces jest swoistym sprawdzianem trafności motywów wyboru kierunku studiów i uczelni.

Badania nad motywami do nauki studentów w Społecznej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości

Przedmiotem badań uczyniono motywację do nauki studentów, rozumianą jako działanie świadome i celowe. Chodziło więc o uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o pozytywnym lub negatywnym stosunku studentów do nauki i jak nauczyciele akademicy mogą wpływać na jej pozytywny kształt?

Badających interesowały odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakimi motywami kierują się studenci rozpoczynający studia i jakie nadzieje wiążą z ich zakończeniem?
2. Jakie są oczekiwania studentów związane z nauką w szkole wyższej?
3. Jakie są mocne strony studentów w zakresie motywacji do nauki (zalety umysłu, charakteru).
4. Jakie czynniki wpływają na motywację studentów do nauki oraz jaka jest rola nauczycieli akademickich w oddziaływaniu na tę motywację?
5. Czy łączenie nauki z pracą zawodową pozytywnie wpływa na motywację do nauki?

Aby uzyskać odpowiedzi na postawione pytania od 800 studentów rozpoczynających naukę w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania zastosowano: kwestionariusz wydziału, przeprowadzono wywiady swobodne z częścią studentów, wywiady swobodne z nauczycielami akademickimi, przeprowadzono analizę dokumentacji szkolnej.

Wśród badanych znalazło się 250 studentów studiów dziennych i 550 studiów zaocznych, co stanowiło 70% badanej populacji.

W wyniku badań udało się wszystkie motywy podzielić na cztery grupy:

1. Motywy natury intelektualnej.
2. Motywy natury praktycznej związanej z racą zawodową.
3. Motywy wynikające z chęci lepszego przystosowania się do środowiska społecznego.
4. Inne motywy.

Wśród motywów intelektualnych najczęściej występującymi okazały się: świadome pragnienie zdobywania wiedzy w celu wyjaśniania problemów, z jakimi spotyka się człowiek, szczególnie natury światopoglądowej, gdy pragnie lepiej zrozumieć otaczający go świat. Motywy natury intelektualnej dominowały u 15% badanych studentów studiów dziennych oraz u 9% studentów studiów zaocznych. Do motywów poznaw-

czych u prawie połowy badanych dochodził dalszy awans społeczno-zawodowy i chęć dorównania innym.

W grupie drugiej motywów na czoło wysuwała się kwestia zdobycia kwalifikacji, a zatem zawodu i przez to usamodzielnienie się. To głównie dotyczyło studentów młodych, związanych z rodzinami. Dorośli studenci pracujący odczuwali potrzebę poprawy swojej sytuacji materialnej, podwyższenia kwalifikacji, dla uzyskania awansu, znalezienia ciekawszej pracy, ewentualnie założenia i prowadzenia własnej firmy. Tymi motywami kierowało się 65% studentów studiów dziennych i 68% studentów studiów zaocznych.

W grupie trzeciej wśród motywów na pierwsze miejsce wysuwała się potrzeba uzyskania korzystnej pozycji społecznej, uznania i szacunku ze strony środowiska oraz chęci pokazania się. Te motywy wymieniało około 8% badanych ze studiów dziennych i 10% ze studiów zaocznych. Do tej grupy zaliczono nieliczne przypadki motywacji związanych z chęcią wyrównania różnicy intelektualnej w małżeństwie i innych układach.

W grupie motywów innych znalazły się np. takie, gdy człowiek dorosły staje się studentem pod wpływem przymusu prawnego lub nakazu ze strony pracodawcy. To zaś może kształtować negatywne postawy do nauki i cały wysiłek uczelni skazać na niepowodzenie.

Zdaniem nauczycieli akademickich, najważniejszą rolę w studiowaniu odgrywały motywy intelektualne.

Gdy pytano studentów pod koniec ich studiów o motywy do dalszej nauki, 18% preferowało motywy intelektualne, a 67% praktyczne związane z pracą zawodową, 15% motywy środowiskowe.

Przez badania dokumentacji szkolnej stwierdzono, że prawie wszyscy badani kierujący się motywami intelektualnymi osiągalni dobre i bardzo dobre wyniki.

W wyniku badań można mówić o wyraźnym związku motywów studentów do nauki z ich środowiskiem, sytuacją społeczną i rodzinną.

W wypowiedziach nauczycieli akademickich i studentów znalazły się stwierdzenia o ważności roli nauczycieli w wywołaniu i podtrzymywaniu motywacji do nauki. Badani, którzy kierowali się motywami natury intelektualnej, podkreślali, że nauczyciele rozwijali ich zainteresowania ukazując jednocześnie perspektywy dalszej nauki. Potwierdza to znaną prawdę, że osobowość nauczyciela jest ważnym czynnikiem wpływającym na pozytywny stosunek studentów do nauki i uczelni.

Wytwarzanie klimatu współzawodnictwa połączonego ze współdziałaniem uważane było przez badanych za doniosły czynnik mający swoje źródła w nauczycielach, ale we wspólnocie studenckiej, w której organy samorządowe odgrywają ważną rolę.

Przydatność wiedzy i umiejętności uzyskanych na studiach sprawia, że studenci w wyniku kształcenia oraz konfrontacji wiedzy i umiejętności zawodowych z własnym doświadczeniem w pracy, bardziej niż wcześniej wierzą w możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego w postaci własnego przedsiębiorstwa lub przez zajmowanie stanowiska kierowniczego w nowoczesnym zakładzie pracy.

W sposób niekorzystny na motywacje studentów do nauki oddziałuje to wszystko, co powoduje, że nauka, a przez to także uczenie, stają się nieprzyjemne, w następstwie zaś następuje niezadowolenie i zniechęcenie.

Przydatność tego rodzaju badań może być wieloraka. Po pierwsze, nauczyciele akademicy dokonują w sposób pogłębiony samooceny w zakresie organizowania procesu dydaktyczno-wychowawczego. Po drugie, można w sposób racjonalny dokonywać zmian w treściach poszczególnych przedmiotów. Po trzecie, studenci mogą również dokonywać samooceny przez porównanie z innymi osobami i swoimi możliwościami, wcześniej nieuświadomianymi w sposób dostateczny. Po czwarte, wiele wniosków może być formułowanych w odniesieniu do organizacji pracy uczelni, jej władz i organizacji samorządowych studentów. Po piąte, na kanwie badań rysują się wyraźnie potrzeby i zakresy doskonalenia własnego warsztatu pracy nauczycieli akademickich pod kątem m.in. łączenia teorii z praktyką i odwrotnie.

Uwagi końcowe

W pracy, jej podziale społecznym istotne są jak zawsze kwalifikacje, kompetencje. W nich zaś umiejętności i wiedza. Jest ona podobnie jak umiejętności ciągle niewystarczająca, wymagająca stałego odnawiania i wzbogacania. Zatem wcielanie w życie idei kształcenia ustawicznego to przede wszystkim wywoływanie i podtrzymywanie motywacji do ciągłego uczenia się, a więc takiego kształtowania postaw, aby każdemu chciało się uczyć przez całe życie. To zależy w znacznym stopniu od zmian w mentalności ludzi. One bowiem odzwierciedlają zmiany w poziomie motywacji i jej jakości oraz wielostronności.

W świetle przeprowadzonych badań, zreferowanych z konieczności bardzo skrótowo, można powiedzieć, że wzrasta rola motywacji pragmatycznych związanych z przyszłością i wykonywaną pracą, jej prestiżem i zarobkami. Czy to jest wystarczające? Prawdopodobnie nie, szczególnie w czasach, gdy procesy globalizacji stawiają wielorakie wymagania.

SPÓŁECZEŃSTWO INFORMACYJNE NOWYM WYZWANIEM I SZANSĄ DLA SYSTEMU EDUKACJI USTAWICZNEJ

Wybrane elementy Raportu Rady Europy „Możliwości zatrudnienia w społeczeństwie informacyjnym”

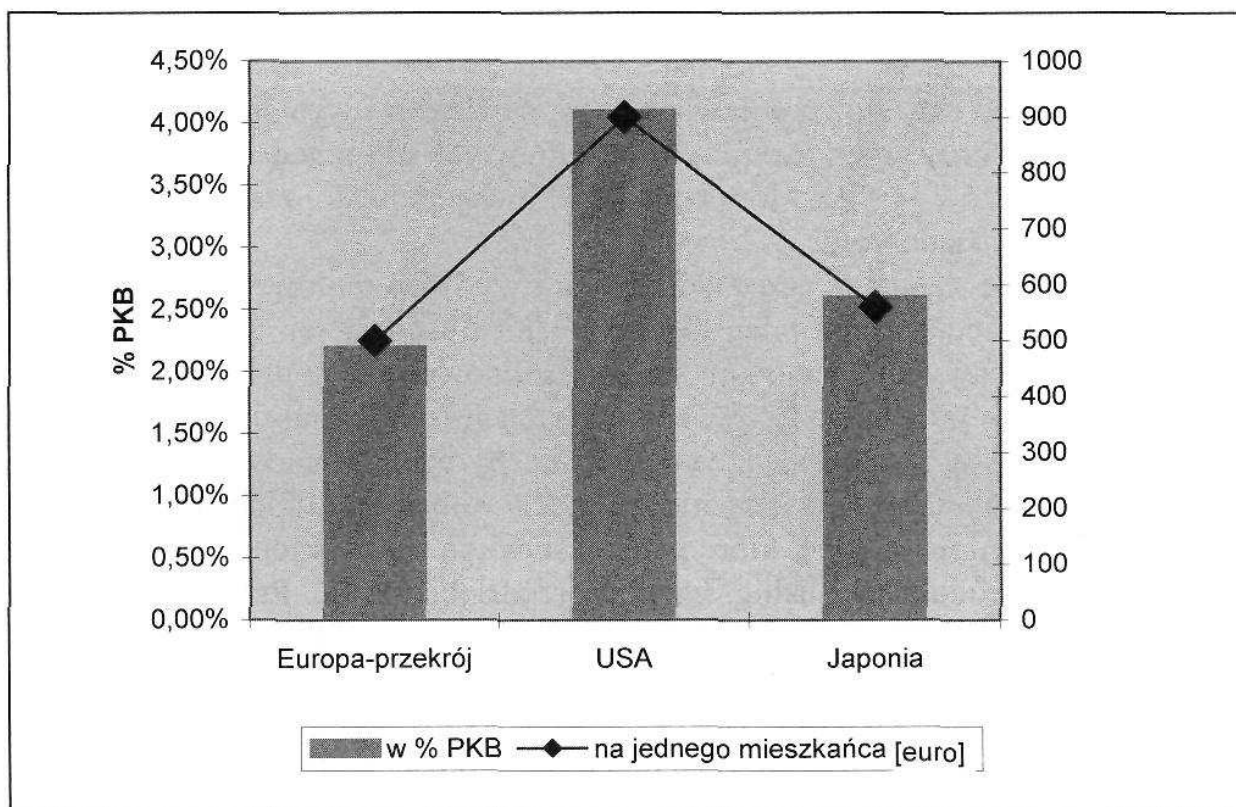
Niniejszy raport powstał na polecenie Rady Europy i wynikał z konieczności ustalenia konsekwencji kształtowania się społeczeństwa informacyjnego i ich wpływu na kształcenie. Raport wykazuje, że perspektywy są obiecujące:

- Przedsiębiorstwa społeczeństwa informacyjnego reprezentują w Unii Europejskiej jedną z największych gałęzi gospodarki, charakteryzującą się ogromnym tempem rozwoju. Tworzą one nowe miejsca pracy, nowe możliwości, nowe produkty oraz nowe usługi, podwyższają konkurencyjność.
- Rewolucja informacyjna dopiero się zaczyna. Przedsiębiorstwa społeczeństwa informacyjnego będą zyskiwały na znaczeniu, a szybko zachodzące zmiany będą narzucały tempo.
- Unia Europejska znajduje się na dobrej pozycji wyjściowej, aby wykorzystać możliwości społeczeństwa informacyjnego. Z największym rynkiem wewnętrznym na świecie, jednolitą walutą, liberalnym rynkiem telekomunikacyjnym Unia Europejska dysponuje wymaganymi założeniami dla osiągnięcia długotrwałych sukcesów.

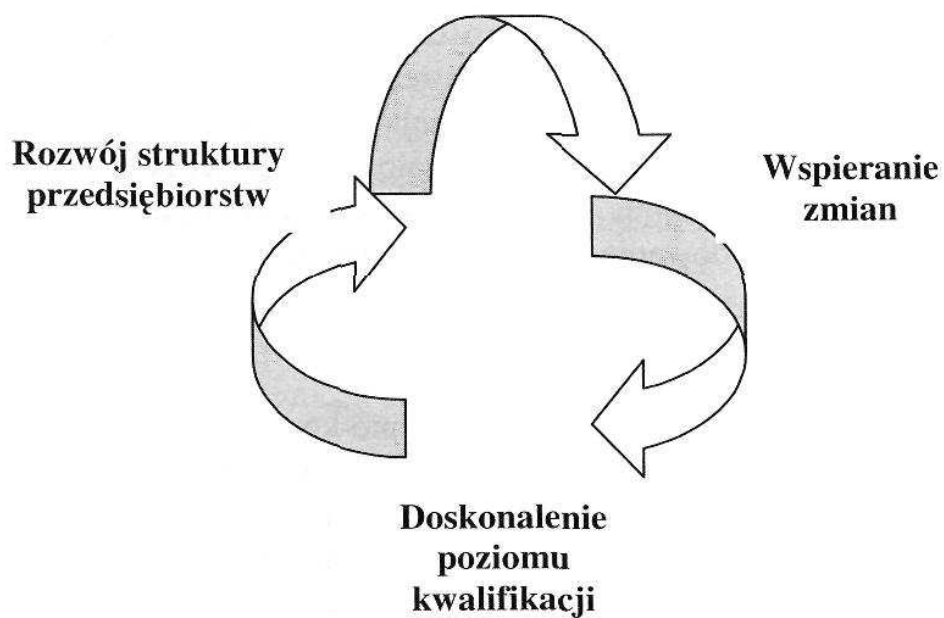
Mimo tych pozytywnych perspektyw pojawiają się niepokojące oznaki tego, że Unia nie wykorzystuje w pełni potencjału społeczeństwa informacyjnego. Stopień upowszechnienia i wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w UE pozostaje w tyle w stosunku do USA. Również wewnątrz Unii istnieją duże różnice między poszczególnymi krajami członkowskimi.

Jeśli Unia Europejska chce w pełni korzystać z ekonomicznych i społecznych zalet funkcjonowania społeczeństwa informacyjnego, proponuje się podjęcie działań w trzech kluczowych obszarach:

- Rozwój struktury przedsiębiorstw, (stworzenie korzystnego podłoża dla nowych idei, nowych firm, nowych produktów i usług);
- Wspieranie zmian organizacyjnych i gotowości dostosowywania się do zmiennych warunków (wykorzystywanie całego potencjału nowych technologii a dzięki temu doskonalenie efektywności, rozwijanie nowych produktów i usług oraz wyzwalamie kreatywności i innowacyjności pracowników);
- Doskonalenie umiejętności i wiedzy technicznej dla maksymalizacji potencjału zatrudnieniowego społeczeństwa informacyjnego.



Rys. 1. Inwestycje w technologie informacyjne na świecie



Rys. 2. Schemat racjonalnego wykorzystania zasobów społeczeństwa informacyjnego

Rozwój struktury przedsiębiorstw

Tempo innowacji oraz nowo pojawiające się możliwości wymagają tworzenia bardziej elastycznych i prostszych uwarunkowań ramowych dla przedsiębiorstw, rozwoju nowych idei, produktów i usług, które będą szybko akceptowane zarówno przez przedsiębiorstwa, jak i konsumentów.

Aby pobudzić do działania przedsiębiorstwa i wywołać multiplikacyjny efekt tworzenia miejsc pracy, potencjalni przedsiębiorcy Unii Europejskiej, spółki ryzyka kapitałowego oraz instytucje edukacyjne muszą skonsolidować swoje działania. W Europie funkcjonuje niewielu przedsiębiorców, zakładanych jest zbyt mało nowych firm, brakuje silnej europejskiej struktury przedsiębiorstw. Sytuację pogarsza dodatkowo system podatkowy, który często działa zniechęcająco wobec wszelkich inicjatyw. Przeszkody prawne i administracyjne, które przeciwstawiają się tworzeniu firm oraz wprowadzaniu nowych produktów i usług, hamują przedsiębiorczość. Przedsiębiorstwa potrzebują prostych i szybkich rozwiązań administracyjnych z unijną standaryzacją formalności i podejmowanych przedsięwzięć. Europejska strategia zatrudnienia zidentyfikowała ten obszar działań jako priorytetowy, a kraje członkowskie zostały zobligowane do przygotowania i raportowania odpowiednich udoskonaleń w tej dziedzinie.

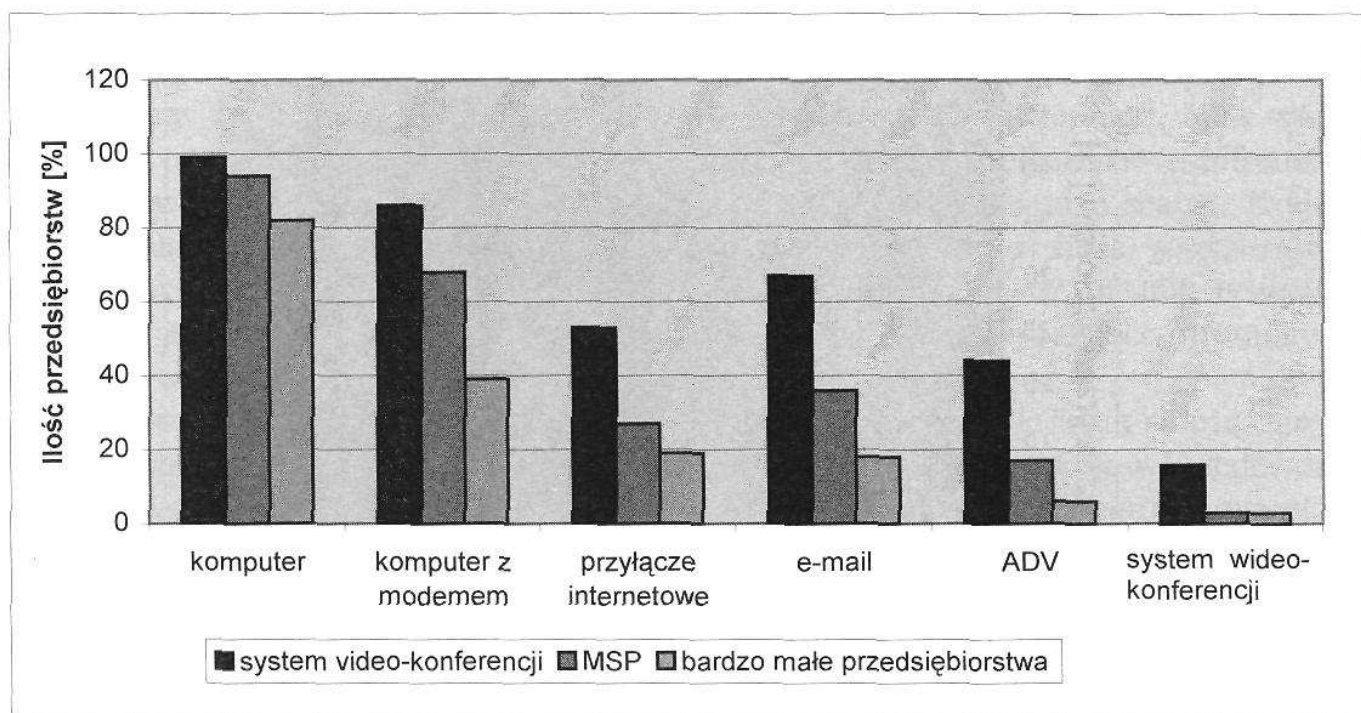
Unia Europejska musi stworzyć elastyczne, ale i stabilne ramy ekonomiczno-polityczne wraz ze skutecznymi przepisami i regulacjami prawnymi, które umożliwią szybki rozwój i wprowadzenie na rynek nowych przyszłościowych technologii i usług w tak spójnych i nakładających się obszarach jak: telekomunikacja, media i technologie informacyjne.

Decydujące znaczenie dla innowacyjności i tworzenia nowych rynków i miejsc pracy posiada rynek ryzyka kapitałowego. Niestety Unia Europejska działa zbyt wolno: w 1997 do europejskich przedsiębiorstw technik informacyjno-komunikacyjnych napłynęło zaledwie 17% inwestycji ryzyka kapitałowego, podczas gdy w USA odsetek ten wyniósł 55%. Jest dowiedzione, że przedsiębiorstwa posiadające dostęp do ryzyka kapitałowego, tworzą zdecydowanie więcej miejsc pracy.

Wspieranie zmian organizacyjnych

Dzięki zastosowaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych (IKT) możliwa jest efektywniejsza realizacja procesów, łatwiejsze wdrażanie zmian w strukturach i procesach zachodzących w przedsiębiorstwach, pojawiają się nowe możliwości opracowywania produktów i usług. Wdrożenie nowych technologii spowodowało przyspieszenie zmian strukturalnych na rynkach, w przedsiębiorstwach i na stanowiskach pracy. Jednakże europejskie przedsiębiorstwa czerpią z tego potencjału wciąż zbyt mało.

Stopień inwestycji w nowe technologie informacyjne i komunikacyjne Europejskich przedsiębiorstw, szczególnie małych i średnich, jest zbyt mały. Odbija się to niższym poziomem świadczonych usług, a co za tym idzie mniejszą ilością miejsc pracy.



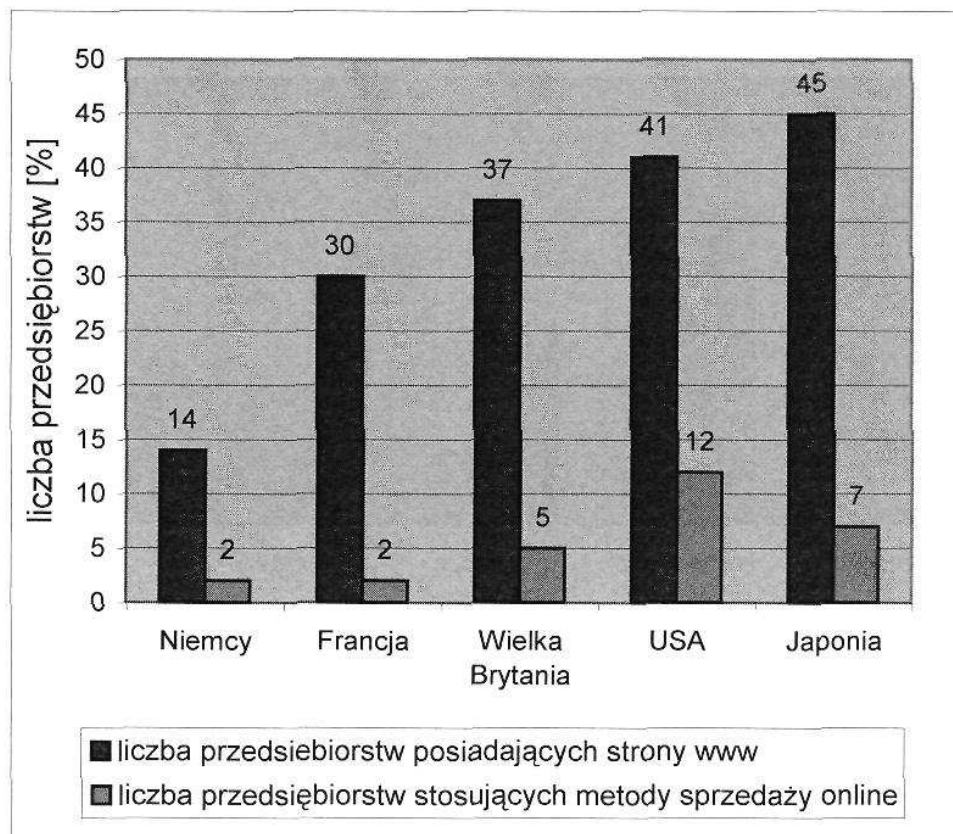
Rys. 3. Zastosowanie IKT w przedsiębiorstwach Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii
 Źródło: Ministerstwo Handlu i Przemysłu Wielkiej Brytanii, 1998.

Przedsiębiorstwa, które inwestują w technologie informacyjne i komunikacyjne, podnoszą swoją produktywność i stają się dzięki temu silniejsze we współzawodnictwie międzynarodowym.

Założeniem sukcesu ery informacyjnej jest zapoznanie przedsiębiorców z korzyściami płynącymi z zastosowania IKT oraz spowodowanie ich rzeczywistego wykorzystywania. Europejskie przedsiębiorstwa, które osiągnęły wysoki poziom rozwoju, skutecznie łączą swoje inwestycje w IKT ze zmianami organizacyjnymi.

Wiele przedsiębiorstw wykorzystuje jedynie ułamek swoich technologicznych możliwości, ponieważ zachodzące w nich procesy w niewystarczającym stopniu oparte są na potencjale technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wykorzystanie IKT w tych przedsiębiorstwach ogranicza się do automatyzacji funkcjonujących procesów i wewnętrznej administracji.

Nowe formy organizacji upowszechniają się jednak w krajach UE niewystarczająco szybko, często brak jest kooperacji w ich wdrażaniu. Klucz do sukcesu leży w takim dopasowaniu zarówno struktury zarządzania, jak i organizacji pracy, aby doprowadzić do równowagi pomiędzy elastycznością przedsiębiorstw a bezpieczeństwem poszczególnych pracowników. Jest wobec tego pożądane nowe partnerstwo oparte na wzajemnej informacji i dialogu dla osiągnięcia wszelkich możliwych korzyści z wdrażanych zmian. Zatrudnieni zyskują na przykład na bezpieczeństwie poprzez większą różnorodność pracy, wyższy stopień zadowolenia na stanowisku pracy, możliwość dalszego



Rys. 4. Liczba przedsiębiorstw posiadających strony www i stosujących metody sprzedaży online

kształcenia, a przez to wydłużenie swojej przydatności do zatrudnienia lub też korzyści finansowe. Przedsiębiorstwa natomiast zyskują na elastyczności dzięki lepiej kwalifikowanej, motywowanej i wszechstronnej kadrze, która jest lepiej przygotowana do podejmowania nowych inicjatyw i zmian.

Samo wdrożenie nowych technologii nie gwarantuje sukcesu. Znacznie ważniejsi są ludzie – czyli najważniejsze zasoby w nowej wspieranej naukowo gospodarce narodowej. Nowe technologie mogą tylko wtedy rozwinąć korzyści płynące dla przedsiębiorstw, gdy idą w parze z nowymi formami organizacji pracy i edukacją ustawiczną kadry.

Podwyższanie poziomu kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw

Kolejną przyczyną braku optymalnego wykorzystania potencjału społeczeństwa informacyjnego jest niski poziom wiedzy technologicznej, niewystarczający publiczny dostęp do IKT oraz brak fachowej kadry. Za braki w wiedzy technologicznej społeczeństwo płaci liczbą miejsc pracy oraz negatywnym wpływem zarówno na podaż wykształconej kadry, jak i popyt na nowe produkty i usługi.

Brak doświadczenia w zakresie technologii informacyjnych stanowi poważne zagrożenie dla rozwoju przedsiębiorstw społeczeństwa informacyjnego i użytkowników

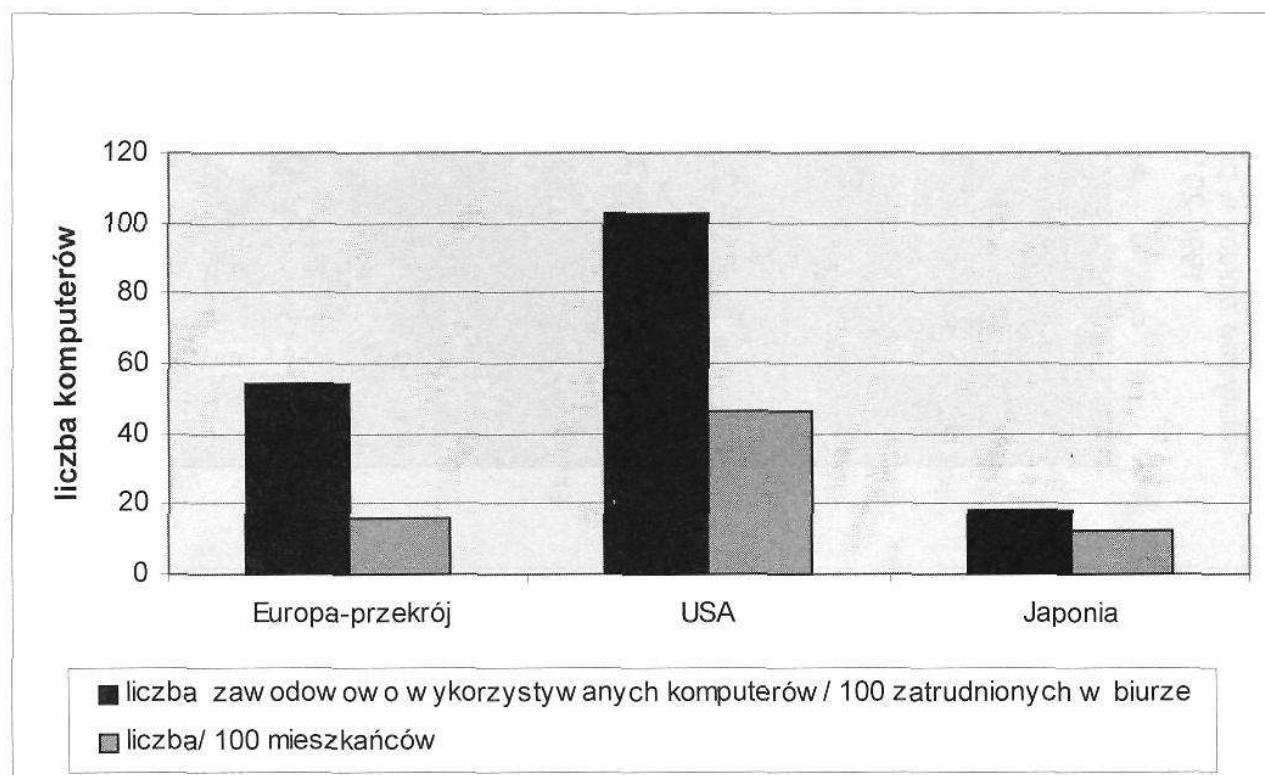
ich produktów. Na koniec 1998 braki te oszacowano w Unii na 500 000 wakatów, a prognozy przewidują do końca roku 2002 zwiększenie się tej liczby do 1,2 miliona.

Problem ten dotyczy nie tylko dostawców nowoczesnych technologii, 60% ww. stanowisk pracy znajduje się poza obszarem przedsiębiorstw społeczeństwa informacyjnego, w tym również w MSP. Ryzyko spadku wiedzy jest bardzo realne. Kraje członkowskie podniosły w ciągu trzech lat (do końca 2001 roku) ilość specjalistów imigrujących zawodowo do obszaru technologii informacyjnych o 135 000 tysięcy. Widoczny jest również deficyt w ilości miejsc dla studentów na wydziałach informatyki uczelni wyższych.

Muszą zostać natychmiast podjęte środki zapobiegawcze, do których należą: inny rozdział środków (na korzyść kursów z zakresu ADV), nasilenie procesów kształcenia i doskonalenia starszych pracowników oraz bezrobotnych, utworzenie partnerstwa publiczno-prywatnego na rzecz opracowywania treści kształcenia odpowiadających i zgodnych z zachodzącym rozwojem technologicznym oraz lepsze prognozowanie zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje zawodowe pracowników.

Wiedza z zakresu IKT będzie zawsze niezbędna w przedsiębiorstwach. Technologie informacyjne rozpowszechnione są na całym świecie. Każdy musi przyswoić odpowiednią wiedzę, aby zachować swoją „przydatność do zatrudnienia” i pracy zawodowej.

Fakt, iż kadra europejskich przedsiębiorstw nie dysponuje wystarczającym poziomem kwalifikacji z zakresu IKT, stanowi duże wyzwanie wobec wszechobecnej konkurencji i długoterminowych perspektyw zatrudnialności w Unii Europejskiej.



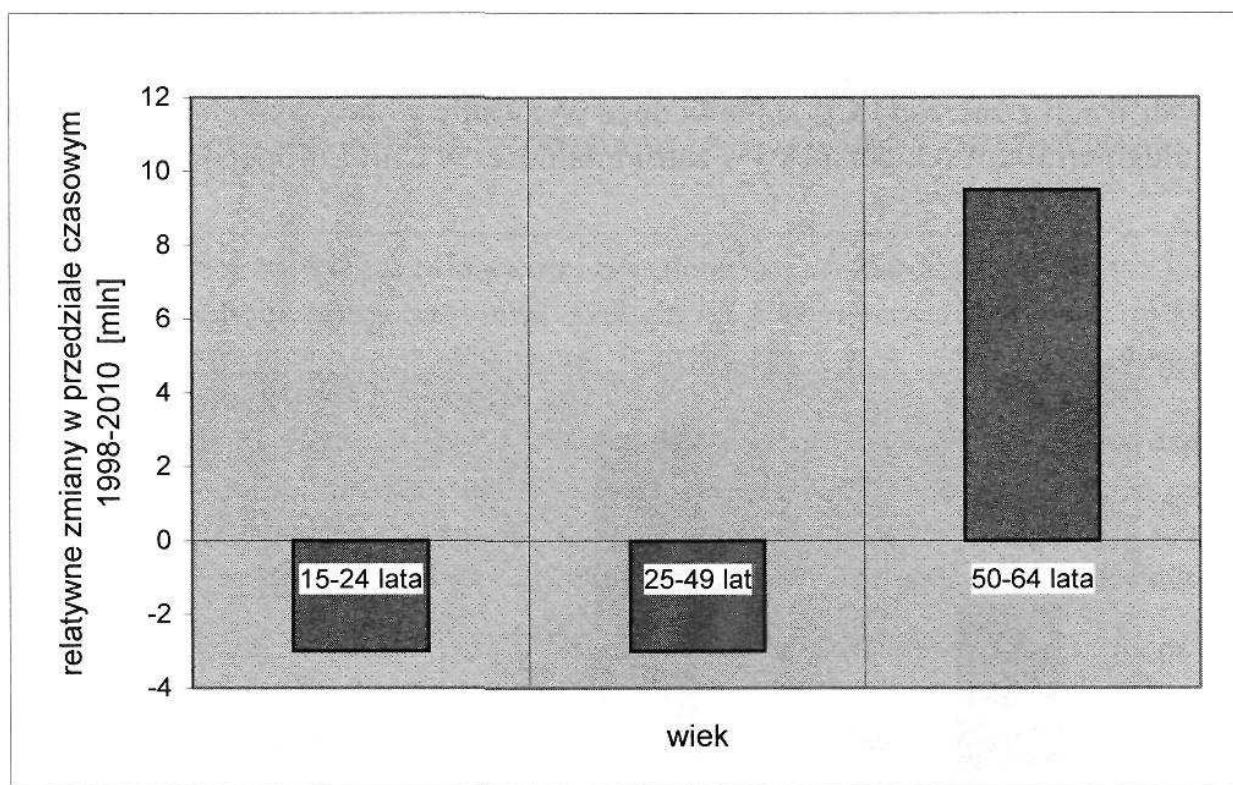
Rys. 5. Stopień upowszechnienia komputerów

Źródło: EITO 1998.

Konieczne są bezwzględnie większe niż dotychczas wysiłki i nakłady na doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji ludności zarówno pracującej, jak i bezrobotnej, aby podnieść stopień ich przygotowania do zatrudnienia w społeczeństwie informacyjnym. Ponieważ tempo rozwoju technologii jest niezwykle szybkie, musi być to proces permanentny, na który składać się będą zarówno edukacja ustawiczna (szczególnie samodzielne doskonalenie się pracowników), jak również wspieranie systemu uznawalności doświadczenia zawodowego.

Rekwalifikacja i doskonalenie aktualnie zarobkującej części społeczeństwa jest fundamentalnym i nagłym zadaniem. Nie ma innego wyboru, jak tylko inwestowanie w funkcjonujących aktualnie na rynku pracowników. Chodzi przy tym również o starzejącą się część pracującego społeczeństwa. W ciągu najbliższych lat napływ nowych pracowników na rynek europejski zmniejszy się o około 3 mln, a liczba pracujących w wieku powyżej 50 roku życia wzrośnie o około 9,6 mln.

Jeszcze ważniejsze niż samo zdobycie wiedzy technologicznej jest nauczenie się, jak można zdobywać wiedzę z wykorzystaniem technologii, jak można użytkować zdobyte informacje, jak się komunikować.



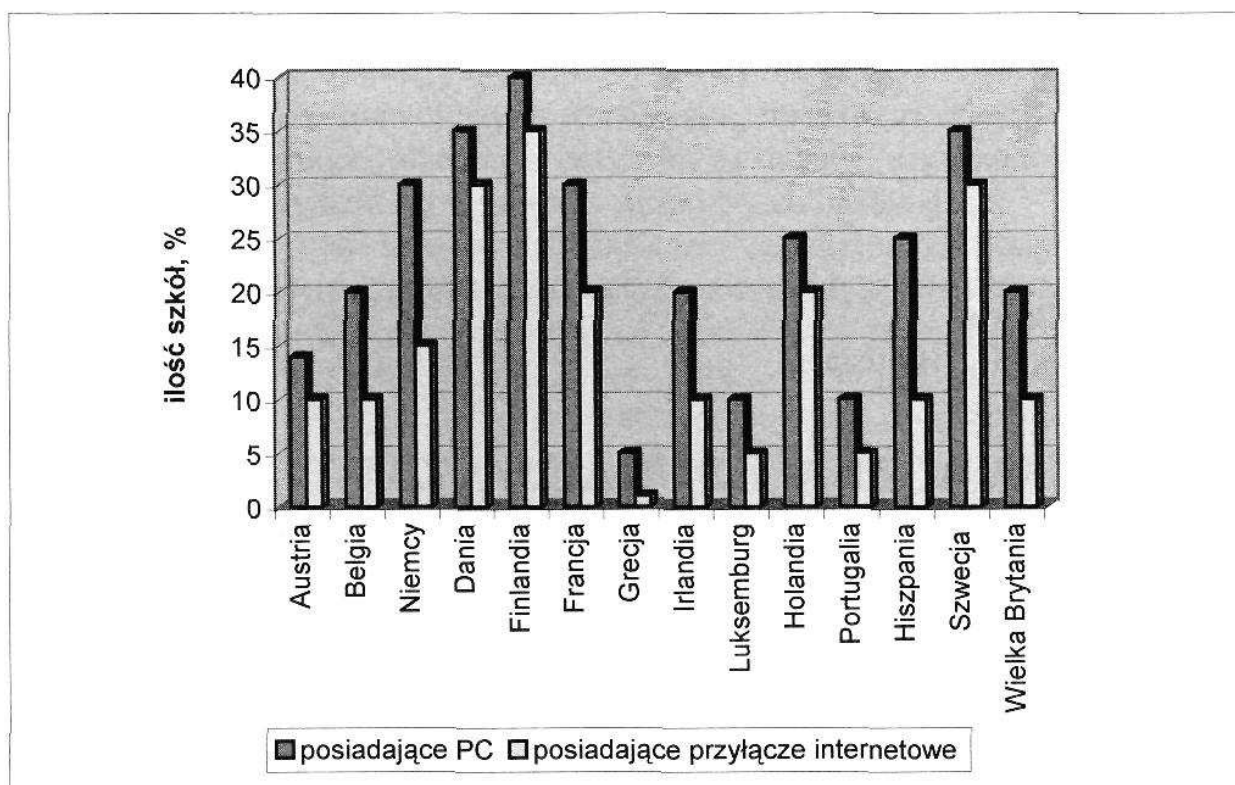
Rys. 6. Zmiany w strukturze wiekowej ludności czynnej zawodowo w krajach UE – prognoza na lata 1998–2010

Wiedza techniczna będzie w najbliższej przyszłości dokładnie tak samo ważna, jak umiejętność czytania. Jednakże w naszych systemach edukacyjnych nie nadaje się jej odpowiedniego znaczenia. Zbyt często kształcenie w zakresie technologii informacyj-

nych traktowane jest jako dodatkowe i nie jest postrzegane jako centralna część procesu kształcenia. Tempo zmian technologicznych przewyższa poziom inwestowania w naszą przyszłość, w przyszłość naszych dzieci i ich edukację.

Wiadomości z obszaru technik informacyjnych dla celów zawodowych oraz wkład technik multimedialnych muszą być włączane do planów kształcenia na każdym poziomie. Powinny być też oddane do dyspozycji większe środki dla celów kształtowania wiedzy high-tech. Instytucje edukacyjne muszą być wyposażone zarówno w odpowiedni Hardware (PC, przyłącza internetowe) jak i Software (treści multimedialne). Kadra nauczająca musi być lepiej przeszkolona w zakresie użytkowania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz przygotowana do kształtowania przyszłościowych kwalifikacji z tego zakresu wśród uczących się.

Potrzebne jest partnerstwo publiczno-prywatne pomiędzy szkołami, szkołami wyższymi, uniwersytetami, bibliotekami, wyspecjalizowanymi dostawcami usług i przedsiębiorstwami przemysłowymi, aby każdy mógł zdobywać wymaganą wiedzę i umiejętności, których potrzebuje dla funkcjonowania w społeczeństwie informacyjnym. W związku z tym tworzenie sieci współpracy między ww. partnerami nabiera wyjątkowego znaczenia i wagi.



Wykres 6. Technologie informacyjne w szkołach

Źródło: Wyniki badań MESO na zlecenie XXII Komisji Generalnej

Ogólny dostęp do instrumentów społeczeństwa informacyjnego jak również możliwość stosowania wymaganej wiedzy powinny być traktowane priorytetowo przez rządy krajów członkowskich oraz kandydujących.

Społeczeństwo informacyjne niesie ze sobą potencjał, wzmacnia integrację i spójność Europy, likwidując przeszkody oddalające od siebie obszary poszczególnych krajów jak również obszary wewnątrz danej państwowości. Warunkiem jest, aby strategia ta była spójna ze strukturą gospodarczą regionu. Społeczeństwo informacyjne może również wspierać integrację społeczną, otwierać nowe możliwości dla grup „pokrzywdzonych”, np.: ludzi starych czy niepełnosprawnych.

Potencjał ten nie jest jednak jeszcze uwalniany. Dostęp do społeczeństwa informacyjnego jest uzależniony od stanu majątkowego, poziomu wykształcenia oraz pozycji zawodowej. Koszty stanowią najważniejszą przeszkodę w pełnym uczestnictwie i korzystaniu z dobrodziejstw społeczeństwa informacyjnego. Kolejną jest wciąż zbyt mała ilość komputerów pozostających w użytku prywatnym mieszkańców Unii Europejskiej (większość mieszkańców ma dostęp głównie w miejscu pracy).

Bezwarunkowo musi być pewność, że era informacyjna nie spowoduje żadnych nowych rozłamów w społeczeństwie, a w znacznej mierze przyczyni się do integracji i natężenia wzajemnych powiązań w obrębie poszczególnych krajów i pomiędzy nimi.

Tłumaczenie: Jolanta Religa

Marta Matulcikova

Comenius University, Bratislava

USTAWICZNA EDUKACJA ZAWODOWA – Z PRAKTYKI SŁOWACKICH PRACODAWCÓW

Ostatnie dekady charakteryzują się gwałtownymi zmianami na świecie, szczególnie w zakresie charakteru pracy. Praca stała się znacznie bardziej zintelektualizowana. Odnoszenie się do wiedzy i poznania staje się w zasadzie kluczowym warunkiem rozwoju każdego społeczeństwa. W powiązaniu z tym trendem wzrastają wymagania co do kwalifikacji pracowników we wszystkich obszarach aktywności ludzkiej. Konkurencyjność jest mierzona odsetkiem wdrożonych innowacji, wzrasta również waga jakości siły roboczej. Kształtowanie potencjału ludzkiego w jakimś miejscu pracy,

w konkretnym zawodzie odbywa się dwutorowo, np. przez rekrutowanie i wybór nowych odpowiednich pracowników do działań operacyjnych i zarządzania, albo dobiera się programy kształcenia i szkolenia do potrzeb pracodawców. Wykształcenie jest produktem uczenia się i pozostaje w związku z treściami nauczania. Nie ma materialnej wartości samej w sobie, ale staje się jedną z ludzkich własności produktywnych, które mogą być wykorzystywane, a jeśli są ku temu sprzyjające warunki są tworzone pod konkretne potrzeby. Edukacja ma odpowiadać warunkom pracy, zawierać psychiczne i mentalne cechy, uwzględniać zwyczaje, umiejętności praktyczne i motywację etc.

Doświadczenia zaawansowanej ekonomiki wskazują, że edukacja ustawiczna staje się priorytetowym obszarem zainteresowań. Dane statystyczne Światowej Organizacji Pracy wskazują, że firmy globalne, które chcą utrzymać swą pozycję na rynku, odnoszą sukces, jeśli przeznaczają niemałe kwoty na podwyższenie kwalifikacji swoich pracowników. Sumy te traktowane są jako inwestycje w przyszłość, a nie tylko jako koszty. Często pracodawcy, którzy inwestują w edukację swych pracowników, są preferencyjnie traktowani. Jest to bardzo istotne dla rozwoju edukacji ustawicznej. Nie zawsze tworzone są dogodne warunki ekonomiczne sprzyjające wdrażaniu tego procesu. Innym podejściem jest mierzenie ilości kosztów edukacji przez podzielenie tych kosztów z kosztami uzyskania płacy w procentach. Ważne jest zbadanie, jakimi motywami kierują się pracodawcy stymulując pracowników do kontynuowania edukacji:

- czy kształcenie jest oferowane na zasadzie uaktualnienia posiadanych umiejętności i możliwości, które wynikają z prawodawstwa i zasad; czy
- jest to cel i element rozwojowy w kształceniu, np. jest to część polityki przedsiębiorczości wybiegającej planami w przyszłość i służącej uzyskaniu kwalifikacji kluczowych, aby sprawdzić się w niektórych zawodach i profesjach.

Koncepcja „instytucji uczącej się” jest coraz częściej wykorzystywana w kontekście kształcenia. Organizacja ucząca się charakteryzuje się systematycznym działaniem, angażującym osobistą odpowiedzialność pracowników w rozwój ich kariery zawodowej. Jest również gwarancją jakości pracy, jaką wykonuje i potrzebą szczegółowej strategii edukacji ustawicznej. Umotywowanie pracownika do kształcenia się powoduje, że jego przygotowanie zawodowe jest przystosowywane do praktycznych potrzeb charakterystycznych dla danego przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę ten aspekt pracownicy powinni być w stanie: osiągać odpowiedni postęp w kształceniu przez całe życie i odczuwać jego potrzebę; klasyfikować wiedzę zdobytą pod kątem jej przydatności w praktyce i jednocześnie być przekonanym, że ten wkład będzie brany pod uwagę przy ocenie ich pracy (przewartościowanie).

Warunki edukacji ustawicznej w praktyce słowackich pracodawców są przedmiotem badań, których przeznaczeniem jest odwzorowanie potrzeb i wymagań w cechach charakteru i poziomie kwalifikacji ubiegających się o pracę, pracowników, w możliwościach przyszłego rozwoju zawodowego i formowaniu kwalifikacji moralnych. Ponieważ badania są zbyt rozległe nie da się ich zaprezentować w pełnej rozciągłości; skupiono się na kilku wybranych rezultatach, które można uważać za znaczące dla profilu zawodowego.

Badania potrzeb pracowników w prezentowaniu swojego charakteru i możliwości, związanych z karierą zawodową (podnoszeniem kwalifikacji) były przeprowadzone techniką wywiadu w 24 przedsiębiorstwach. W odniesieniu do wymagającej i skomplikowanej natury problemów badanych, niezbędnym było zastosowanie techniki bezpośredniego kontaktu przeprowadzającego wywiad z ankietowanymi. Został stworzony obszar dla uzyskania dynamicznych, różnorodnych odpowiedzi udzielanych przez respondentów, zarówno werbalnie jak i pozawerbalnie. Zadawane pytania były tak sformułowane, aby odpowiadający mieli możliwość udzielania swobodnych odpowiedzi. Jako wnioski, przeprowadzający wywiad mogli poczynić dodatkowe komentarze w stosunku do nich i wykroczyć poza ramy kwestionariusza, np. w badaniach została zastosowana forma na wpół zestandaryzowanego wywiadu.

Wyniki badań zostały wstępnie zebrane i przedyskutowane, aby dokonać wyboru podstaw identyfikacji typowych cech zestawu podstawowego. Potem przedstawiono instrukcje instytucjom współpracującym przy wykonywaniu badań oraz Europejskiej Fundacji Kształcenia i we współpracy z ekspertami został dokonany wybór wskaźników identyfikacji. Droga ta jest lepsza niż rola wskazująca. Poszukiwano grupy pracodawców, którzy wykazywaliby konkretne cechy charakterystyczne. Nasz wybór oparliśmy na następujących kryteriach: wielkość firmy (mała – do 24 pracowników, średnia – do 499 i duża ponad 500), stosunki własnościowe, źródło kapitału, zasięg (branża), region.

Postawione zostały hipotezy: 1) pracodawca odgrywa bardzo dużą rolę w finansowaniu dalszego kształcenia pracownika; 2) powinno się opracować metody identyfikacji potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych, których używają do nakreślania planów rozwoju karier pracowników.

Wiele dużych firm ma swoje własne projekty rozwoju kwalifikacji pracowników. Plany te są szczegółowo opracowane w firmach, gdzie większość stanowi kapitał zagraniczny. W średnich firmach (w zależności od liczby pracowników) kształcenie pracowników jest działaniem przeważnie okazjonalnym. Małe przedsiębiorstwa organizują kształcenie pracowników rzadko lub nie oferują im żadnych form kształcenia ani szkolenia. Wykazano to w tabeli 2, wskazując na fakt, że te firmy nie zawsze partycypują w kosztach kształcenia swych pracowników.

Tabela 1. Działania pracodawcy w zakresie edukacji ustawicznej pracowników

Klasyfikacja pod względem liczby pracowników firmy	Bazowanie na opracowanym planie rozwoju kariery pracownika	Okazjonalne kształcenie/szkolenie pracowników (w przypadku zmian w prowadzaniu lub szkoleniowej oferty zewnętrznej)
Firmy małe	żadne	5 z 8 firm zbadanych
Firmy średnie	2 z 8 firm zbadanych	6 z 8 firm zbadanych
Firmy duże	7 z 8 firm zbadanych	1 z 8 firm zbadanych

Tabela 2. Partycypowanie pracodawców w kosztach doskonalenia zawodowego pracowników

Klasyfikacja pod względem liczby pracowników firmy	Firma/pracodawca w pełni pokrywa koszty szkolenia	Pracodawca częściowo pokrywa koszty szkolenia	Pracownik w pełni ponosi koszty szkolenia
Firmy małe	5 z 8 firm zbadanych	1 z 8 firm zbadanych	2 z 8 firm zbadanych
Firmy średnie	8 firm zbadanych	–	–
Firmy duże	8 firm zbadanych	–	–

Hipotezy związane z organizacyjnym aspektem edukacji zostały rozwinięte, założono, że większość pracodawców nie posiada sprzętu i nie ma możliwości szkolenia w firmie, więc najczęściej jest ono organizowane i przeprowadzane w instytucjach szkoleniowych, które są do tego przygotowane i dobrze wyposażone. Tabela 3 wskazuje, że większość pracodawców nie ma żadnych technicznych środków nauczania, a ich pracownicy mają zapewnione szkolenia w instytucjach zewnętrznych. Tabela 4 jednakże wskazuje że pracownicy mają możliwość wyboru pomiędzy ofertą wewnętrzną zakładu, w którym pracują i ofertą firmy z zewnątrz wybierają tę drugą. Sytuacja taka ma miejsce głównie w przypadku dużych firm. Jeśli odpowiednio duża liczba pracowników chce uczestniczyć w konkretnym szkoleniu lub jest ono wysoce wyspecjalizowane i ma to związek z ich utrzymaniem się na obecnym stanowisku pracy, wykładowcy są zapraszani do tych firm. Poza tym jest pewna liczba przedsiębiorstw, które organizują szkolenia dla swych pracowników za granicą. Jest to zwykle związane ze sprowadzeniem nowoczesnego sprzętu lub wdrożeniem nowych technologii. Zwykle uczestnikami tego typu szkoleń jest kadra zarządzająca.

Tabela 3. Pracodawcy mający możliwość zorganizowania szkoleń wewnętrznych

Klasyfikacja pod względem liczby pracowników firmy	Pracodawcy, którzy szkolą pracowników w firmie	Pracodawcy, którzy nie mają możliwości przeprowadzenia szkoleń wewnętrznych
Firmy małe	Żadna	8 z 8 firm zbadanych
Firmy średnie	2 z 8 firm zbadanych	6 z 8 firm zbadanych
Firmy duże	4 z 8 firm zbadanych	4 z 8 firm zbadanych

Tabela 4. Organizacyjny wzorzec szkoleń dla pracowników

Klasyfikacja względem wielkości firmy (liczby pracowników)	Szkolenia organizowane przez dostawców zewnętrznych (instytucje/wykładowców)	Szkolenia organizowane z wykorzystaniem własnych środków technicznych	Szkolenia organizowane za granicą
Firmy małe	5 z 8 firm zbadanych	Nie posiadają	1 z 8 firm zbadanych
Firmy średnie	6 z 8 firm zbadanych	2 firmy mają takie możliwości	3 z 8 firm zbadanych
Firmy duże	8 firm zbadanych	4 firmy mają takie możliwości	5 z 8 firm zbadanych

Analizując programy działań edukacyjnych i szkoleniowych w biznesie, łatwo zauważyć, że pierwszoplanowe dla pracodawców jest podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie języków obcych i umiejętności posługiwania się komputerem. Te, dzięki kolejnym kursom, są następnie uzupełniane o umiejętności związane z wykonywaną pracą i zawodową pozycją. Jest to prawidłowość charakteryzująca tylko duże firmy. W małych przedsiębiorstwach kursy językowe i komputerowe nie są organizowane, a w średnich uważa się je za mniej ważne. Badanie stopnia ważności różnych kursów z punktu widzenia pracodawców jest zobrazowane tabelą nr 5.

Tabela 5. Rodzaje działań edukacyjnych i szkoleniowych zaaranżowanych przez pracodawcę pod względem ważności i liczby przeszkolonych pracowników

Firmy z małą liczbą pracowników	Firmy ze średnią liczbą pracowników	Firmy z dużą liczbą pracowników
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kursy związane z wdrożeniem nowych technologii, procedur lub nowego wyposażenia technicznego 2. Kursy obowiązkowe wymagane prawnie 3. Studia podejmowane na własną inicjatywę 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenia i kursy zaaranżowane w wypadku importu nowych maszyn i urządzeń 2. Kursy specjalistyczne, związane z wykonywaną pracą, ukierunkowane na uzupełnienie wiedzy i umiejętności 3. Studia podejmowane na własną inicjatywę 4. Kursy komputerowe 5. Kursy językowe 6. Kursy komunikacji interpersonalnej 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kursy językowe 2. Kursy komputerowe 3. Kursy komunikacji interpersonalnej 4. Szkolenia prawnicze 5. Kursy związane z ekonomią 6. Kursy zaaranżowane w wypadku importu nowych maszyn i urządzeń 7. Kursy asertywności 8. Kursy związane z problematyką integracji europejskiej

Badania przeprowadzone przez nas potwierdziły, że prawie wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiad, chętnie widzieliby możliwość odpisania od podatku kosztów inwestycji na cel podwyższenia kwalifikacji swoich pracowników. Rezultaty zaczerpnięte z opinii pracodawców przedstawione są w tabeli 6.

Tabela 6. Ekonomiczny wpływ inwestycji w edukację (w opinii pracodawców)

Klasyfikacja względem wielkości firmy (liczby pracowników)	Inwestycje w edukację powinny być włączone w koszty prowadzenia firmy	Nakłady na edukację powinny być odliczane od podatku
Firmy małe	0 z 8 firm zbadanych	8 z 8 firm zbadanych
Firmy średnie	0 z 8 firm zbadanych	8 z 8 firm zbadanych
Firmy duże	1 z 8 firm zbadanych	7 z 8 firm zbadanych

Programy kształcenia i doskonalenia zatrudnionych powinny zawierać treści, których celem jest poinformowanie pracowników o prawach i uregulowaniach prawnych związanych z podnoszeniem ich kwalifikacji i rozwojem kariery. Pracownicy powinni być gotowi wskazać potrzeby szkoleniowe związane z większą odpowiedzialnością lub bardziej odpowiedzialnymi zadaniami lub swoim przyszłym awansem. Szkolenie powinno być procesem nieustającym, ułatwiającym pracownikom dobre działanie na ich stanowisku pracy od pierwszego dnia, służyć stałemu doskonaleniu umiejętności pracownika bez względu na to, gdzie przebiega, tj. czy w firmie macierzystej, czy poza nią. Ten wymagający proces powinien być monitorowany i zarządzany przez ekspertów z dziedziny edukacji. Aby był efektywny, program edukacyjny musi wyjść naprzeciw i odpowiadać celom opartym z jednej strony na potrzebach pracodawców, a z drugiej na możliwościach, predyspozycjach i oczekiwaniach pracowników. Konsekwentnie cele szkolenia powinny zawierać jasno sprecyzowany zakres tematyczny, a uczestnicy muszą być świadomi możliwości zastosowania zdobytej wiedzy i doświadczenia w warunkach codziennego życia zawodowego. Kształcenie powinno być oparte na odpowiednich teoriach. Nie powinno w nim być miejsca na amatorstwo. Strategia uczenia się powinna być oparta na zidentyfikowaniu sił, doświadczeniach, obecnej wiedzy i umiejętności uczestników procesu edukacyjnego, aby uniknąć wygórowanych potrzeb, które spowodują niepowodzenie i utratę motywacji.

Każda firma lub instytucja próbuje ewaluować swój program szkolenia i kontrolować, czy program ten i koszty poniesione na jego realizację są efektywne oraz w jakim obszarze szkoleni pracownicy są w stanie wykorzystać zdobytą wiedzę w praktyce, jakiego rodzaju korzyści ona przynosi. Jednakże doświadczenie wielu instytucji i jednostek włączonych w proces wskazuje, że rezultaty kształcenia są trudne do zmierzenia. Niektóre elementy kształcenia pracowników nie przynoszą absolutnie żadnych rezultatów. W związku z tym potrzeba zadać wiele ważnych rozstrzygających pytań:

- czy profesjonaliści, specjalizujący się w budowaniu programów kształcenia pracowników, są dobrze przygotowani? Czy istnieje współpraca z wykładowcami i instytucjami edukacyjnymi?
- czy profil kursu jest dobrze zaprojektowany, tj. czy odpowiada warunkom i potrzebom firmy i uczestników kształcenia, szkolenia? Czy jest oparty na naszych obecnych doświadczeniach i wiedzy? Jaki zakres treści kształcenia umożliwi podnoszenie jakości pracy pracownika?

Jakie warunki stworzył pracodawca do wdrożenia nowych wynalazków? Czy jest tam odpowiednia przestrzeń do wdrożenia innowacji lub raczej – czy jest pozytywne nastawienie do zmian i nowości?

Aby wdrożyć uzyskaną wiedzę i włączyć ją do codziennej praktyki, pracownicy muszą mieć takie warunki pracy, które pozwolą im na kreatywność. Pracownicy muszą wykazywać chęć zmiany przyzwyczajzeń i rutynowych rozwiązań, zrozumieć niepowodzenia lub nawet ryzyko, jakie mogą za sobą nieść zmiany. Często nieodpowiednia

organizacja w miejscu pracy uniemożliwi wdrożenie do praktyki wiedzy i innowacji. Ewaluacja efektywności kursów i szkoleń powinna być także włączona w proces oceny warunków pracy np. czy są odpowiednie dla wdrażania nowej wiedzy (aby nie była przeszkodą dla wdrożeń). Niemala jest ranga motywacji. Wyższe kwalifikacje powinny przynosić pracownikowi większe korzyści finansowe i powodować jego przeszerogowanie. Kiedy spojrzymy pobieżnie na statystyki mówiące o średnich płacach, wynagrodzeniach w różnych dziedzinach przemysłu w Słowacji, znajdziemy takie branże, gdzie pracownicy posiadający wysoki poziom wiedzy i kwalifikacji są zaszeregowani wciąż w niższych grupach. Jest to krzywdzące i źle wpływające na motywację do podejmowania dalszej edukacji.

Tłumaczenie: Marta Jacyniuk

Michał Butkiewicz

Ekspert programu *Qualifying for Europe - Q4EU*

KWALIFIKACJE DLA EUROPY – QUALIFYING FOR EUROPE – Q4EU

Program „Kwalifikacje dla Europy” – „Qualifying For Europe – Q4EU” – *Międzynarodowe Porównanie Kwalifikacji* został zorganizowany w ramach współpracy dotyczącej akcesji wybranych krajów do Unii Europejskiej. Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami podjętymi 19–20 października 2000 roku w Hadze, Holenderskie Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki oraz władze Republiki Czech, Węgier, Polski i Słowenii postanowiły podjąć współpracę na polu edukacji i doskonalenia zawodowego w wymiarze europejskim.

Cele współpracy zostały określone w obszarach:

- **Wzajemne uznawanie kwalifikacji EU** – dyrektywa 92/51 zawiera obowiązek udzielenia informacji na życzenie obywatela państwa członkowskiego Unii Europejskiej, umożliwiających swobodę przemieszczania się i podejmowania pracy obywateli w granicach Unii Europejskiej. Partnerzy w programie **określą, jak** informacje dotyczące wzajemnego rozpoznawania kwalifikacji mogą być realizowane i włączone do Europejskiej Sieci Porównywalności Struktur Kwalifikacji Zawodowych (European of Network of Reference Structures on Vocational Qualification – NETREF).

- **Międzynarodowe porównywanie kwalifikacji** – prawo swobodnego przepływu osób implikuje międzynarodowe porównywanie kwalifikacji celem zapewnienia mobilności pracy. Partnerzy w programie **będą testowali i doskonalili** metodologię, którą Holandia wdrażała wraz z innymi członkami Unii Europejskiej w 1996, dotyczącą oceny kwalifikacji obywateli innych państw, w kontekście możliwości otrzymania pracy i systemu doskonalenia zawodowego.
- **Ocena kompetencji oraz ocena kształcenia zawodowego** – obok osób (pracujących i bezrobotnych) posiadających dyplomy uzyskane w ramach kształcenia zawodowego bardzo wiele osób posiada również kwalifikacje cząstkowe bądź pewne umiejętności nabyte w praktyce zawodowej. Należy podjąć działania celem umożliwienia potwierdzenia takich kwalifikacji cząstkowych oraz umiejętności. Partnerzy w programie **zdefiniują potrzebną w tym celu metodologię i infrastrukturę** tak, aby właściwie ocenić kompetencje i zapewnić związek pomiędzy szkoleniem i umiejętnościami a pracą.
- **Poszukiwanie kwalifikacji wiodących z punktu widzenia rynku pracy i innowacyjności gospodarki oraz poszukiwanie programów nauczania wspólnych dla różnych systemów edukacyjnych (kształcenia teoretycznego i praktycznego) poszczególnych państw.** Partnerzy **porównają, jak** państwa uczestniczące w programie są zaangażowane w poszukiwanie i wykorzystywanie różnorodnych programów nauczania różnych państw zawierających kwalifikacje wiodące.

Realizacja międzynarodowego programu CROOS

Zarządzanie programem „Kwalifikacje dla Europy” CROOS powierzył holenderskiej prywatnej instytucji EUFORMATION, a funkcję Programm-manager pełni Hans F. Hoekzema.

W pierwszej połowie 2001 EUFORMATION przeprowadził wizyty w Republice Czeskiej, Polsce, na Węgrzech i w Słowenii ustanawiając strukturę projektu i wykonawców.

Uczestnikami programu są przedstawiciele ww. państw. Ze strony polskiej w programie biorą udział: national co-ordinator, przedstawiciel Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu dr Krzysztof Kafel (wcześniej mgr Ewa Tytz-Lemieszek) oraz dwaj eksperci dr Michał Butkiewicz i mgr inż. Jerzy Wiśniewski.

Holenderski zespół spotkał się 6 razy w 2001 i 3 razy w 2002.

Poziom uczestników

Ministerstwa edukacji poszczególnych państw uczestniczących w programie wybrały po 2 ekspertów programu „Qualifying for Europe” oraz (po seminarium w Budapeszcie) członków narodowych zespołów konsultacyjnych tzw. *peer groups*, liczących 5–8 członków. Zgodnie z założeniami programu eksperci reprezentują wysoki poziom

wiedzy i doświadczenia zarówno w edukacji, jak i polityce zatrudnienia. Wszyscy uczestnicy są wysoko wykwalifikowanymi pracownikami zatrudnionymi w instytucjach zajmujących się edukacją zawodową i ustawiczną. Obok przedstawicieli ministerstwa edukacji w programie współpracują pracownicy resortu pracy, izb handlowych, przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, ośrodków szkoleniowych, instytutów naukowych oraz przedsiębiorstw. Baza danych zawierająca krótkie życiorysy ekspertów jest dostępna do wglądu.

Dotychczasowe wyniki

Aktualnie zostały przeprowadzone trzy z pięciu zaplanowanych seminariów.

Konferencja „**Międzynarodowe uznawanie kwalifikacji**” zostało przeprowadzona w Budapeszcie we wrześniu 2001 r. Podczas konferencji przedstawiciele każdego z państw przedstawili wybrane aspekty systemu kształcenia zawodowego i edukacji ustawicznej według ustalonego wcześniej schematu zawierającego następujące informacje:

- Jakie jest odzwierciedlenie potrzeb rynku pracy w systemie kształcenia zawodowego?
- Jakie są prywatne i publiczne dokonania w realizacji kształcenia zawodowego?
- Jaka jest baza szkolna kształcenia zawodowego i baza do prowadzenia zajęć praktycznych?
- Kto odpowiada za: opracowanie i definiowanie standardów kwalifikacji zawodowych, zapewnienie i organizację zajęć praktycznych, przygotowanie i rozpowszechnianie materiałów szkoleniowych, ocenę i egzaminy, kontrolę jakości?

Dyskusje, kolejne referaty oraz przeprowadzone warsztaty dotyczyły różnych aspektów rozpoznania i porównywalności kwalifikacji pomiędzy państwami o odmiennej kulturze, różnych tradycjach edukacyjnych, innych systemach kształcenia zawodowego i ustawicznego, innych świadectwach i dyplomach ukończenia poszczególnych etapów kształcenia oraz zdobywania poszczególnych umiejętności. Istotnym rezultatem prac jest rozbudowa sieci NETREF – European Network of Reference Structures for Vocational Qualification o państwa uczestniczące w konferencji.

Na tle ogólnej dyskusji szczególnie interesujący wydaje się referat Pani Daniell Colardyn – przedstawicielki EU/CEDEFOP, która przedstawiła najnowsze wyniki prac dotyczących porównywalności kwalifikacji, budowy międzynarodowej bazy danych wydawanych świadectw i dyplomów, zunifikowanego kwestionariusza kwalifikacyjnego oraz zagadnień posiadanych umiejętności formalnych i nieformalnych.

W konferencji wzięło udział ok. 20 osób. Na zakończenie konferencji przedstawiono plan realizacji dalszych działań, który przewiduje powołanie w każdym kraju narodowych zespołów konsultacyjnych tzw. *peer group*, w skład których wchodzić będą reprezentanci najważniejszych instytucji dla kształcenia zawodowego, z zadaniem współpracy i rozpowszechniania rezultatów projektu.

Drugie seminarium pn. **Międzynarodowa porównywalność kwalifikacji** przeprowadzone zostało w listopadzie 2001 roku w Lublianie na Słowenii. Tematyka seminarium przedstawiała się następująco:

- Wprowadzenie w zagadnienia swobodnego przepływu osób i wzajemnego uznawania kwalifikacji
- Refleksje i wnioski ze spotkań narodowych zespołów konsultacyjnych,
- Udział i rola partnerów społecznych w procesie uznawania kwalifikacji,
- Rola sektora publicznego i prywatnego w kształceniu i szkoleniu zawodowym w zakresie uznawania i przejrzystości struktury kwalifikacji.

Jak wskazały wypowiedzi (i materiały konferencyjne) przedstawiciele poszczególnych państw uczestniczących w programie w większości krajów istnieją odpowiednie regulacje legislacyjne uwzględniające postanowienia dyrektyw o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji. Różnice w regulacjach dotyczą głównie instytucji centralnych odpowiedzialnych za koordynowanie procedury uznawania kwalifikacji (najczęściej instytucją taką jest ministerstwo edukacji lub ministerstwo pracy), ilości wyznaczonych koordynatorów oraz instytucji (zwykle ministerstw) odpowiedzialnych za zawody regulowane i uprawnionych do przeprowadzania procedur uznawania kwalifikacji. Podkreślono także znaczenie tworzenia narodowych standardów kwalifikacji, przejrzystość struktury kwalifikacji i wiarygodność informacji dotyczących nabywania kwalifikacji oraz ich uznawania.

W ramach seminarium zaprezentowany został system rejestracji i informacji o krajowej strukturze kwalifikacji zawodowych Słowenii – Registration and Information System (RIS) on National Qualification in Slovenia. System ten został opracowany w ramach programu MOCCA. System składa się z kilku części i całość działa od 2000 roku.

Kolejne seminarium dotyczące **Publicznej i prywatnej odpowiedzialności za kształcenie zawodowe** odbyło się w lutym 2002 w Holandii.

Podczas seminarium uczestnicy programu szczegółowo zapoznali się z wieloma aspektami kształcenia zawodowego w Holandii. Wygłoszone referaty objęły szereg informacji wykraczających poza główną problematykę, jaką miały być publiczna i prywatna odpowiedzialność za kształcenie zawodowe.

Z punktu widzenia celowości i możliwości adaptowania w Polsce niektórych rozwiązań holenderskiego systemu edukacji zawodowej, należy podkreślić zupełnie inne warunki, w których działa polski system edukacji. Dotyczy to zarówno kształcenia zawodowego jak i kształcenia ustawicznego.

Jeśli chodzi o partnerów społecznych to prywatne centra kształcenia (np. centrum kształcenia ustawicznego na odległość) działają bez udziału partnerów społecznych.

Analizując udział partnerów społecznych, należy zwrócić uwagę, że partnerzy społeczni, wraz z instytucjami centralnej administracji państwowej, kreują zawodową politykę edukacyjną. Służą temu takie instytucje jak COLO, które grupuje 21 partnerów reprezentujących: władze państwowe, partnerów społecznych i firmy edukacyjne.

Jednak treści edukacyjne, a więc to, co jest najważniejsze w edukacji, ustalają eksperci branżowi a nie partnerzy społeczni. Programy edukacyjne przedstawione na przykładzie ECOBO (National Bodies for Vocational Education) zawierają wiedzę i umiejętności. W Polsce zawierają również cechy psychofizyczne, co informuje kandydatów do zawodu o dodatkowych wymaganiach danego zawodu, między innymi z punktu widzenia możliwości zdrowotnych.

Obok zagadnień edukacji przedstawiono interesujące doświadczenia agencji pracy. Jest to szczególnie ważne w okresie nasilającego się bezrobocia w państwach UE i państwach Europy Środkowej i Wschodniej.

Wszystkie dotychczas przeprowadzone seminaria zostały ocenione przez uczestników w 80 procentach z wynikiem średnim. Wyniki każdego seminarium zostały omówione przez krajowe zespoły konsultacyjne.

Wielostronna tematyka seminariów pozwala na realizację interakcyjnego kursu szkoleniowego, polegającego na wzajemnym szkoleniu się wybranych ekspertów, którzy weszli w skład europejskiej sieci ekspertów. Opracowane materiały szkoleniowe dostępne są dla szerszej grupy osób odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe i ustawiczne.

Zaangażowanie uczestników

Jak wynika z sprawozdania z realizacji międzynarodowego programu CROSS (2001–2002) dla Joint Commission opracowanego przez Programm-manager, a Hansa F. Hoekzema z „Euformation”, wszyscy wybrani eksperci uczestniczyli w wielu działaniach oraz w spotkaniach narodowych zespołów konsultacyjnych. Z powodu zmiany pracy lub ze względu na specyfikę tematyki kilku uczestników programu zostało zastąpionych podczas jego realizacji. Wielostronne cele programu wydają się być realizowane. Narodowe zespoły konsultacyjne uzyskują nowe doświadczenia, a w Republice Czeskiej oraz na Słowenii stały się strukturami stałymi; również na Węgrzech i w Polsce pracują coraz aktywniej.

Odniesienie dla polityki krajów uczestniczących

Tematy podjęte w programie „Kwalifikacje dla Europy” ustalone zostały w konsultacji z przedstawicielami odpowiednich władz krajowych. W seminariach szkoleniowych omawiane są naturalne związki między tematami np. między międzynarodowym porównywaniem a wzajemnym uznawaniem kwalifikacji lub między zaangażowaniem partnerów społecznych a ustanowieniem pożądaných programów nauczania zawierających kwalifikacje wiodące. Ustalona tematyka jest punktem wyjścia dla narodowej polityki ukierunkowanej na ulepszenie związków między VET a potrzebami rynku pracy i ekonomicznych innowacji.

Możliwe wąskie gardła

Przy organizacji wielostronnych seminariów szkoleniowych zarząd programu nie spodziewał się wielu trudności (wąskich gardeł), ponieważ władze wszystkich uczestniczących państw pełnią funkcje gospodarzy poszczególnych seminariów programu Q4EU. Organizacja seminariów powierzona została narodowym koordynatorom i wyniki seminariów w dużej mierze zależą od zaangażowania zespołów konsultacyjnych (jako drugiego kręgu uczestników). Główna problematyka seminariów programu Q4EU jest uzgadniana pomiędzy zarządem programu a organizatorem, ale zawsze uwzględniany jest kontekst narodowy.

Plan finansowy

Pierwotny plan finansowy został skorygowany o wprowadzenie do budżetu programu piątego seminarium w Holandii oraz o włączenie do pełnego uczestnictwa w programie koordynatorów krajowych. Powyższe poprawki zostały zaaprobowane przez zarząd CROOS. Program jest wykonywany zgodnie z warunkami kontraktu i Memorandum Porozumienia. Praktycznie budżety krajowe obciążone są kosztami wynagrodzenia eksperta w całym programie, kosztami transportu oraz organizacją I seminarium szkoleniowego.

Oczekiwanie dotyczące dalszej realizacji programu

Kolejne czwarte seminarium szkoleniowe pn. „Egzaminowanie i ocena kompetencji” odbędzie się w połowie czerwca 2002 r. w Warszawie. Piąte seminarium pn. „Poszukiwanie kwalifikacji wiodących” jest zaplanowane na wrzesień lub październik 2002 r. i odbędzie się w Republice Czeskiej. W obu seminariach współuczestniczyć będą członkowie zespołów konsultacyjnych danych krajów. Ocena działalności zespołów konsultacyjnych będzie przedmiotem międzynarodowej recenzji. Wykonanie materiałów szkoleniowych programu Q4EU i opracowanie odpowiedniej strony internetowej jako forum dyskusyjnego zostanie opracowane na zakończenie programu. Zewnętrzny recenzent oceni wartość i korzyści wynikające z realizacji programu „Kwalifikacje dla Europy – Q4EU”.

30 listopada 2001 odbyło się w Hadze spotkanie Joint Commission, podczas którego zwrócono uwagę, że program Q4EU jest jednym z dwóch najlepiej realizowanych programów międzynarodowych. Na Węgrzech i Republice Czeskiej program „Kwalifikacje dla Europy”, rozwijany jest jako projekt wzorcowy, który przybliży odpowiedź jak powinna wyglądać edukacja zawodowa, aby odpowiadała na potrzeby rynku pracy.

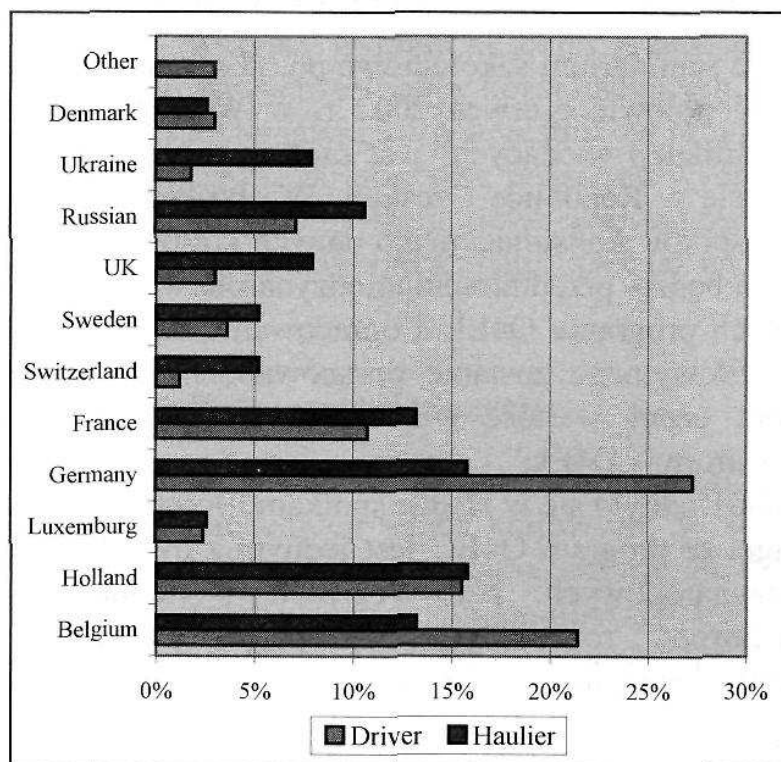
BADANIA POTRZEB JĘZYKOWYCH KIEROWCÓW TIR W POLSCE

Projekt Leonardo da Vinci nr UK/01/B/F/LA-129440

Badając potrzeby uczenia się języków obcych przez kierowców TIR, jako narzędzie badawcze wykorzystano – ankietę. Ankieta została skierowana do dwóch grup respondentów: kierowców TIR oraz menedżerów firm spedycyjnych. Badaniami ankietowymi objętych zostało w Polsce 49 kierowców TIR oraz 6 menedżerów.

Ankieta badawcza zawierała dziesięć pytań. Pierwsze z nich miało na celu identyfikację państw najczęściej odwiedzanych przez polskich kierowców TIR. Z udzielonych odpowiedzi (rys. 1) wynika, że najczęściej odwiedzanymi państwami są:

- Niemcy (ok. 28% wskazań – kierowcy, 16% – menedżerowie);
- Belgia (22% – kierowcy, 13% – menedżerowie);
- Francja (18% wskazań – kierowcy TIR i 13% – menedżerowie);
- Holandia (16% – kierowcy, 16% – menedżerowie);
- Rosja (7% – kierowcy, 11% – menedżerowie).

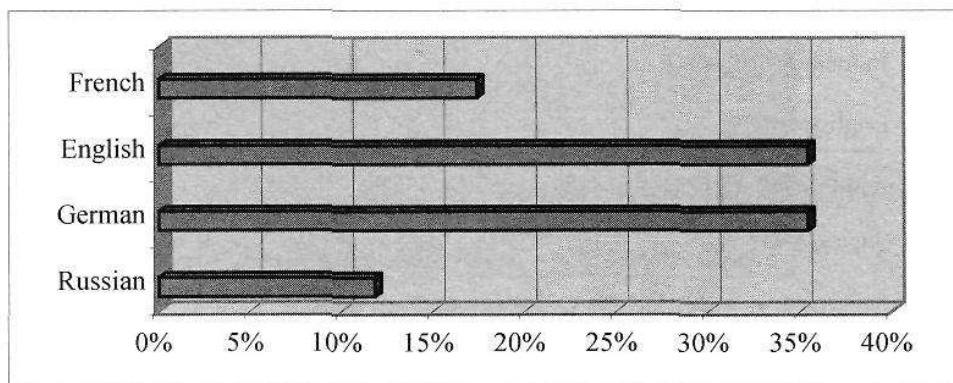


Driver – kierowca; Haulier – przewoźnik, menedżer

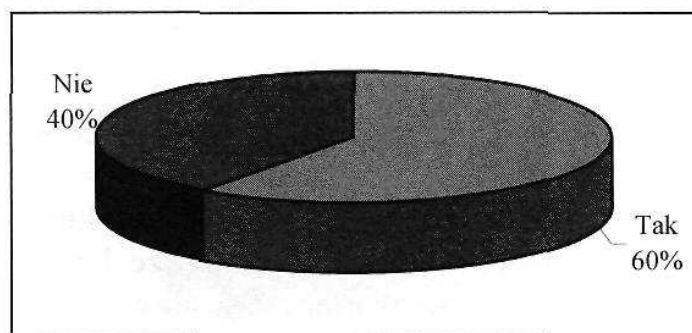
Rys. 1. Kierunki przewozów ładunków samochodami TIR o największej częstotliwości

Polscy kierowcy i menedżerowie ogółem wymienili 16 państw, do których jeżdżą. Można wnioskować, że potrzeby językowe tej grupy zawodowej są bardzo zróżnicowane. Według opinii menedżerów (rys. 2) najbardziej przydatna w pracy zawodowej kierowców TIR byłaby znajomość języków: niemieckiego (ok. 35% wskazań), angielskiego (ok. 35%), francuskiego (18%), rosyjskiego (12%).

Jednakże tylko 60% polskich menedżerów twierdzi, że w ich przedsiębiorstwach w momencie zatrudnienia nowych kierowców sprawdza się ich znajomość języków obcych (rys. 3).

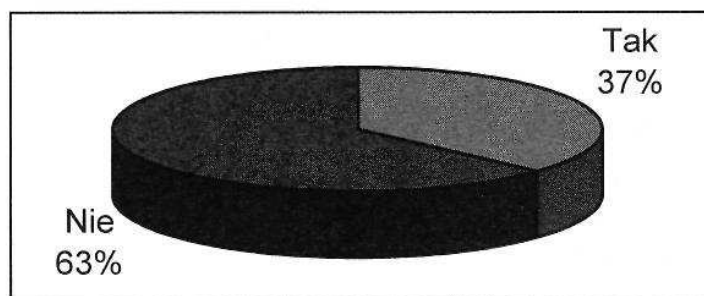


Rys. 2. Ocena przydatności znajomości języków obcych przez kierowców TIR zdaniem menedżerów przedsiębiorstw przewozowych

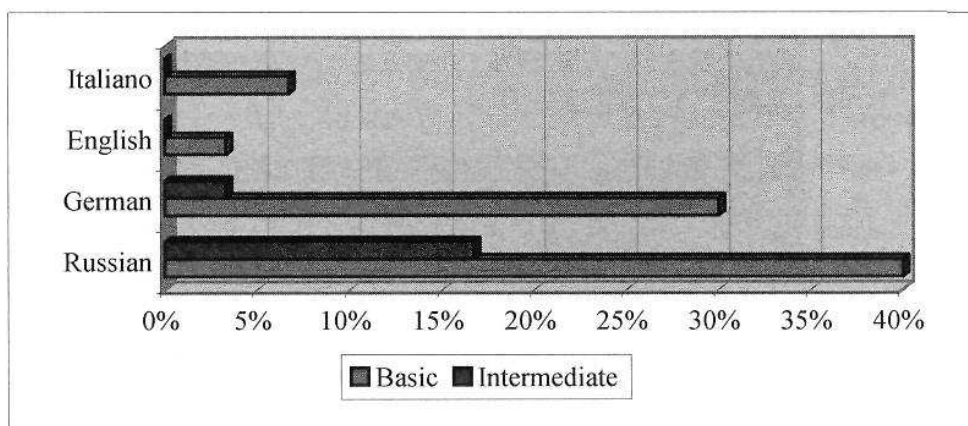


Rys. 3. Częstość sprawdzania znajomości języków obcych przez kierowców w momencie ich zatrudnienia – według opinii menedżerów

Okolo 40% przebadanych kierowców deklaruje znajomość w mowie jednego języka obcego (rys. 4). Poziom znajomości języków obcych wśród kierowców (samoocena) został przedstawiony na rys. 5. Wynika z niego, że kierowcy znający języki obce, posługują się nimi na poziomie podstawowym. Są to: rosyjski (ok. 40%), niemiecki (30%), angielski (7%), włoski (ok. 3%). Do znajomości języków obcych na poziomie średnim, np.: rosyjskiego, przyznało się okolo 17% respondentów, niemieckiego – 7%. Natomiast żaden z przebadanych kierowców nie zna biegle jakiegokolwiek języka obcego.



Rys. 4. Deklaracja znajomości w mowie jednego języka obcego przez polskich kierowców TIR



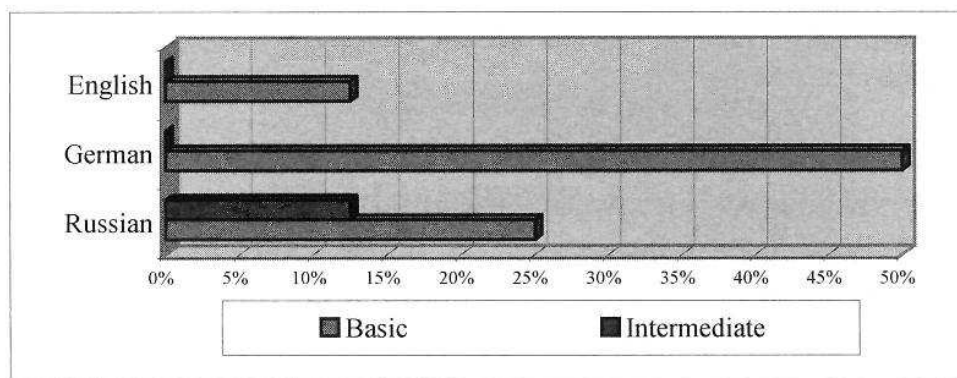
Basic – poziom podstawowy; Intermediate – poziom średni

Rys. 5. Samoocena poziomu znajomości języków obcych przez kierowców TIR

W ocenie menedżerów (rys. 6) pracujący w ich przedsiębiorstwach kierowcy najlepiej znają następujące języki obce:

- język niemiecki (48% na poziomie podstawowym);
- język rosyjski (25% na poziomie podstawowym, 12% – średnim),
- język angielski (12% na poziomie podstawowym).

Konieczność i potrzebę doskonalenia umiejętności językowych przez kierowców TIR potwierdziło 94% respondentów, którzy uważają, że lepsza znajomość języków obcych przyniesie im wymierne korzyści w pracy zawodowej.



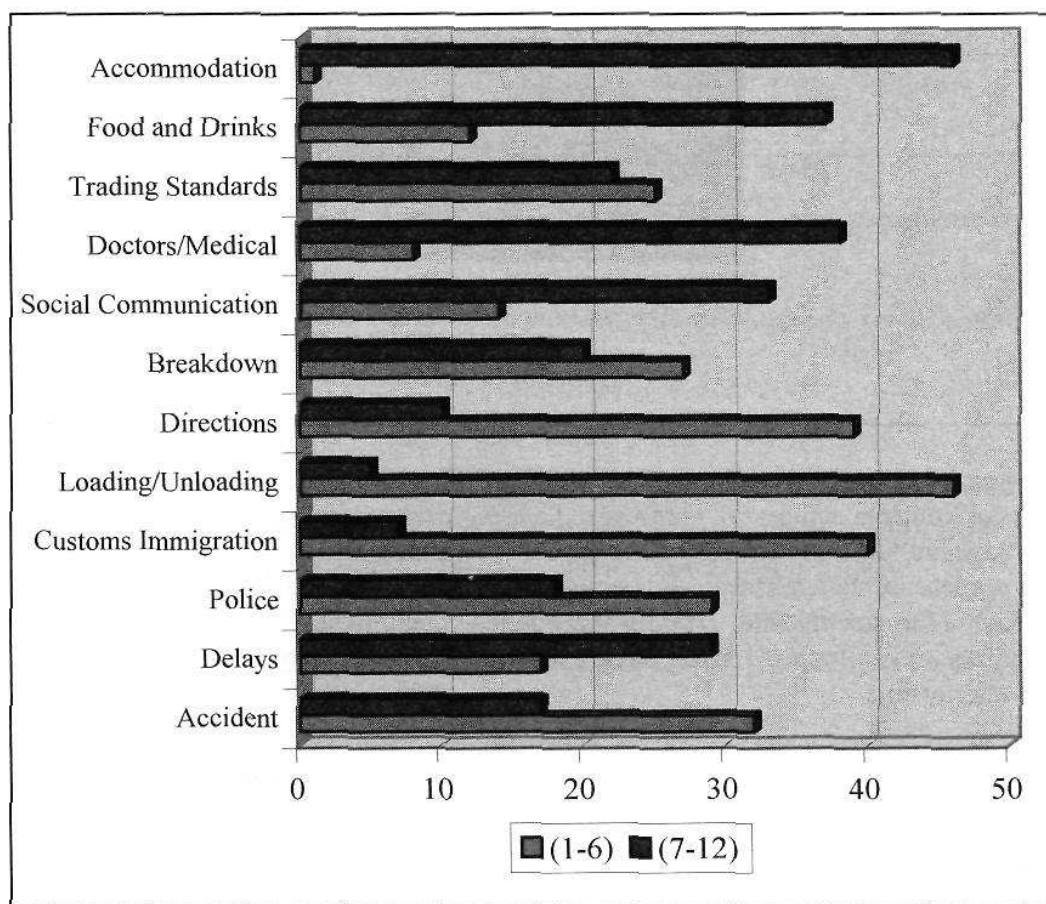
Basic – poziom podstawowy; Intermediate – poziom średni

Rys. 6. Ocena poziomu znajomości języków obcych przez kierowców TIR – wypowiedzi menedżerów przedsiębiorstw przewozowych

Kierowcy uważają, że znajomość języków obcych jest szczególnie przydatna w następujących sytuacjach (rys. 7):

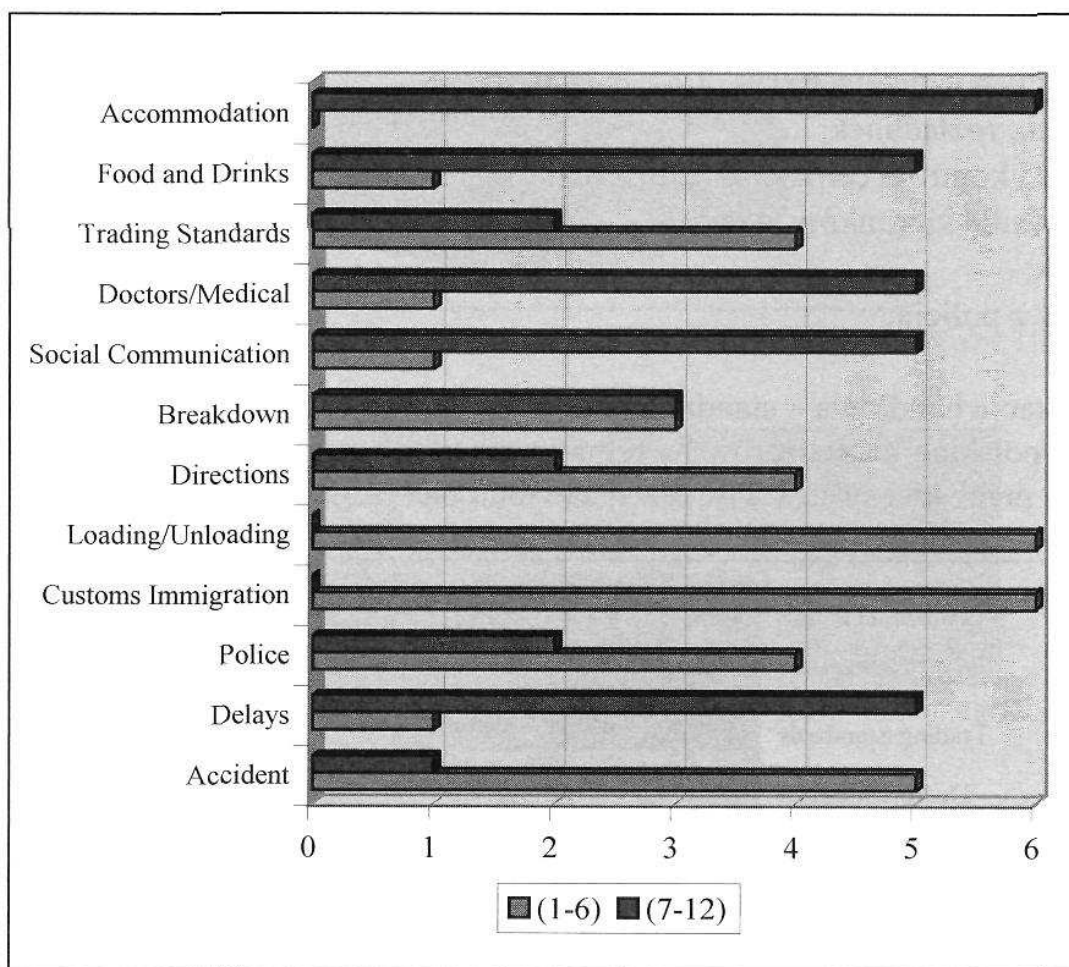
- Załadunek, rozładunek;
- Odprawa i kontrola celna oraz graniczna;
- Precyzowanie kierunków jazdy;
- Wypadek;
- Kontakty z policją;
- Awaria;
- Komunikacja handlowa – standardowa.

Opinie polskich menadżerów na temat szczególnej przydatności znajomości języków obcych przez kierowców TIR przedstawiono na rys. 8.



Accident – wypadek; *Delays* – opóźnienie (zwłoka); *Police* – kontakty z policją; *Customs and Immigration* – odprawa i kontrola celna oraz graniczna; *Loading and unloading* – załadunek i rozładunek; *Directions* – precyzowanie kierunków jazdy; *Breakdown* – awaria; kontrola drogową; *Social communication* – komunikacja społeczna standardowa, codzienna; *Doctors/Medical* – usługi medyczne: wizyty lekarskie, porady medyczne i farmaceutyczne; *Trading standards* – Komunikacja handlowa (standardowa); *Food and drinks* – zakup żywności, napoi i korzystanie z usług gastronomicznych; *Accommodation* – organizacja noclegu, zakwaterowanie

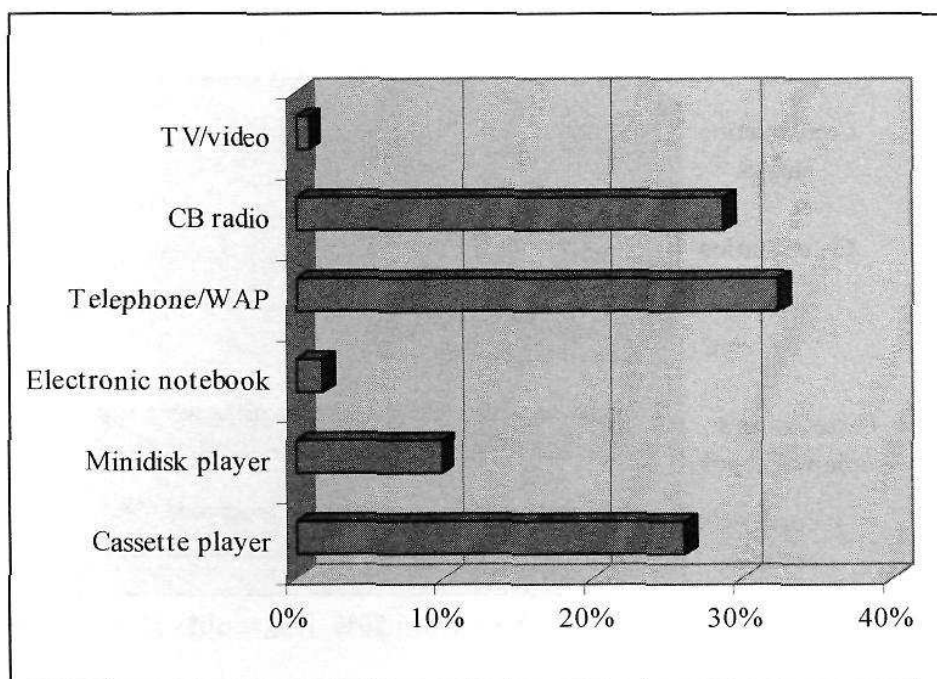
Rys. 7. Sytuacje, w których wg opinii kierowców TIR szczególnie byłaby przydatna dobra znajomość języków obcych



Accident – wypadek; *Delays* – opóźnienie (zwłoka); *Police* – kontakty z policją; *Customs and Immigration* – odprawa i kontrola celna oraz graniczna; *Loading and unloading* – załadunek i rozładunek; *Directions* – precyzowanie kierunków jazdy; *Breakdown* – awaria; kontrola drogowa; *Social communication* – komunikacja społeczna standardowa, codzienna; *Doctors/Medical* – usługi medyczne: wizyty lekarskie, porady medyczne i farmaceutyczne; *Trading standards* – Komunikacja handlowa (standardowa); *Food and drinks* – zakup żywności, napoi i korzystanie z usług gastronomicznych; *Accommodation* – organizacja noclegu, zakwaterowanie

Rys. 8. Sytuacje, w których wg opinii menedżerów, szczególnie byłaby potrzebna dobra znajomość języków obcych przez kierowców TIR

W przeprowadzonych badaniach ankietowych polscy kierowcy wypowiedzieli się także nt. technicznego wyposażenia kabin samochodów (rys. 9). Większość samochodów posiada telefon komórkowy (ok. 32%), CB radio (28%), magnetofon kasetowy (ok. 25%), odtwarzacz płyt kompaktowych (ok. 8%). Występowanie innych urządzeń technicznych przydatnych do uczenia się języków obcych potwierdziło mniej niż 4% respondentów.

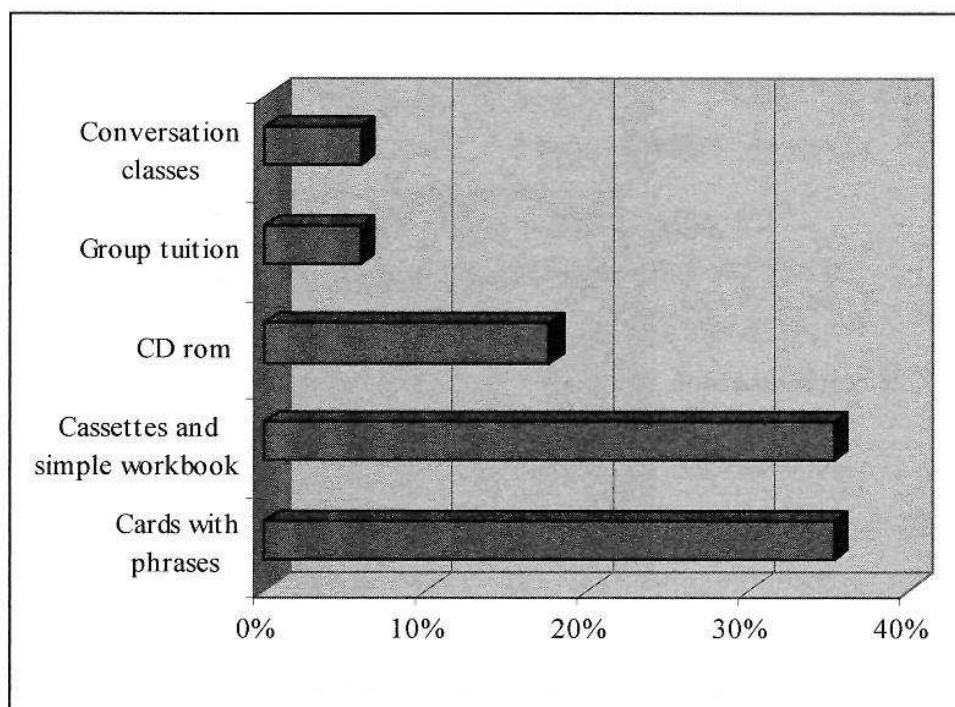


Cassette player – magnetofon kasetowy; *minidisk player* – odtwarzacz płyt kompaktowych; *electronic notebook* – notes elektroniczny; *telephone + WAP* – telefon komórkowy

Rys. 9. Stan wyposażenia technicznego kabin samochodów TIR przydatnego do uczenia się języków obcych – wypowiedzi kierowców

Menedżerowie przedsiębiorstw przewozowych, uwzględniając środowisko pracy kierowców, wypowiedzieli się również na temat swoich preferencji sposobów nauczania języków obcych przez kierowców TIR (rys. 10), z wykorzystaniem:

- karty samouczka językowego z wyselekcjonowanymi frazami z zawodowego środowiska językowego do bezpośredniego użytkowania, przechowywane w kabinie kierowcy samochodu (ok. 35%);
- zestawy kaset magnetofonowych uzupełnionych prostym mało skomplikowanym podręcznikiem do samokształcenia się (ok. 35%);
- płyty kompaktowe CD-rom z zapisami wyselekcjonowanych sekwencji językowych do użytkowania stacjonarnego w budynkach mieszkalnych (w domu) (ok. 18%);
- nauczanie grupowe, tradycyjne, bezpośredni kontakt z nauczycielem (ok. 6%);
- konwersacyjne klasy w ośrodkach szkoleniowych utworzonych w centrach logistycznych (sklepy, motele, gastronomia, służba zdrowia itp.), przeznaczonych dla kierowców TIR (ok. 6%).



Cards with phrases – tablice językowe; *cassettes and simple workbook* – kasety magnetofonowe; *CD rom* – CD-romy; *group tuition* – grupowe nauczanie; *conversation classes* – w klasach szkolnych

Rys. 10. Wskazania menedżerów przedsiębiorstw przewozowych dotyczące ich preferencji sposobów nauczania języków obcych przez kierowców TIR

Wnioski

Przeprowadzone badania ankietowe wśród polskich kierowców TIR i menedżerów firm transportowych pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- około 60% badanych kierowców nie zna jakiegokolwiek języka obcego;
- znajomość języków obcych w środowisku polskich kierowców TIR, jeśli występuje, to ogranicza się do poziomu podstawowego;
- zdecydowana większość kierowców TIR (94%) jest zdania, że dobra znajomość języków obcych przyniesie im wymierne korzyści w pracy zawodowej;
- największą przydatnością w uczeniu się języków obcych przez kierowców TIR powinny charakteryzować się: karty samouczka językowego z wyselekcjonowanymi frazami z zawodowego środowiska językowego do bezpośredniego użytkowania, przechowywane w kabinie kierowcy samochodu oraz zestawy kaset magnetofonowych uzupełnionych prostym, mało skomplikowanym podręcznikiem do samokształcenia się;
- wszyscy respondenci są zainteresowani aktywnym uczestnictwem w realizacji zadań Projektu.

Termin realizacji projektu 01.11.2002 r.–30.10.2003 r.

Koordynatorem ze strony Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, partnera konsorcjum realizującego Projekt jest: dr inż. Marian Piotrowski, kierownik Zespołu Jakości Kształcenia i Certyfikacji Personelu.

tel.: (+48) 364-42-41 wew. 207

fax: (+48) 364-47-65

e-mail: marian.piotrowski@itee.radom.pl.

Eric Cooman, Dominique Berrier

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding w Brukseli

Krzysztof Symela

Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu

CENTRA KOMPETENCJI W PROJEKCIE LEONARDO DA VINCI „EMCET de Bank”

Wprowadzenie

Celem projektu Leonardo da Vinci (PL/00/B/F/PP/140179) pt. **Europejski Bank Rozwoju Modułowych Programów i Technologii Edukacyjnych – EMCET de Bank** jest m.in. zwiększanie szans zatrudnieniowych młodzieży i osób dorosłych na rynku pracy poprzez poprawę jakości i dostępności do systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz doradztwa zawodowego, ukierunkowanych na osiągnięcie kluczowych i specjalistycznych kompetencji zawodowych wymaganych na europejskim rynku pracy i w społeczeństwie informacyjnym. Projekt realizowany jest w kooperacji międzynarodowej 7 instytucji: Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu (Poland) – Promotor, International Training Centre ILO Turyn (Italy), Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding – VDAB Bruksela (Belgium), Cambridge Professional Development (United Kingdom) oraz Zespół Szkół Technicznych w Mikułowie (Poland), Górnośląskie Centrum Edukacyjne (Poland), FESTO DIDACTIC (Poland).

Jedno z zadań projektu, realizowane przez partnera z Belgii (VDAB), przewiduje upowszechnianie w wymiarze międzynarodowym i krajowym formuły „Centrów Kompetencji” jako miejsc wsparcia i doradztwa dla osób zainteresowanych permanentnym rozwojem zawodowym i potwierdzaniem kwalifikacji. VDAB jest członkiem wielu grup roboczych we Flandrii. Jedną z nich jest zespół ekspertów dla EVC (Erkenning

van Verworven Competenties), który przygotowuje flamandzki system uznawania i zatwierdzania uprzednio zdobytej wiedzy i doświadczenia. Poza tym grupa ta ma za zadanie utworzenie eksperymentalnych centrów kompetencji we Flandrii. W niniejszym opracowaniu przedstawiamy ogólne założenia funkcjonowania „Centrów Kompetencji”, które będą również przedmiotem pilotażowego wdrożenia w ramach projektu Leonardo da Vinci i w polskich instytucjach partnerskich w 2003 roku.

Misja i klienci Centrów Kompetencji

Centra Kompetencji stanowią narzędzie przewidziane do efektywnego wspierania indywidualnych odbiorców w planowaniu i realizowaniu celów własnej kariery zawodowej, a tym samym zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia. Wiąże się to bezpośrednio ze wsparciem udzielanym przedsiębiorstwom w zakresie strategii zarządzania personelem i polityki szkoleń w celu wzmocnienia ich zdolności dostosowawczej i konkurencyjności.

Celem Centrów jest świadczenie zawodowego doradztwa i szkoleń dla osób na ich własną prośbę lub na prośbę firmy, w czasie kiedy czynnie pracują zawodowo. To ostatnie obejmuje następujące okresy:

- okres przejściowy pomiędzy szkołą a rynkiem pracy,
- całą karierę zawodową w obrębie firmy i poza nią (poprzez plany szkoleniowe).

Flamandzkie Centra Kompetencji skupiają uwagę na następujących grupach klientów:

- Indywidualni klienci:
 - indywidualni pracownicy,
 - firmy, organizacje.
- Klienci pośredni (grupy użytkowników/odbiorców)
 - Sektorowe/społeczne organizacje partnerskie
 - Organizacje instytucjonalne (Flamandzki Państwowy System dla Edukacji i Przedsiębiorczości – VIZO).

Zakres działalności Centrów Kompetencji

Centra Kompetencji są centrami specjalistycznej wiedzy dla doradztwa szkoleniowego i zawodowego, którego celem są również usługi w zakresie certyfikacji. Zakres działalności centrów kompetencji obejmuje:

- informacje dla klientów (osób poszukujących pracy i pracowników) na temat zatrudnienia i możliwość kształcenia się (kursów szkoleniowych) w danym sektorze,
- organizację kształcenia i szkoleń, w szczególności obejmujące kształcenie ustawiczne,
- organizację stałych szkoleń zawodowych dla trenerów centrów kompetencji,
- organizację sesji, warsztatów informacyjnych itp. dla różnych grup klientów, co

tworzy z Centrów Kompetencji miejsce dla pozyskiwania informacji i wiedzy know-how dla różnych sektorów gospodarczych,

- usługi doradztwa personalnego,
- ocena (ewaluacja) oraz certyfikacja (jeżeli wymagana) osób poszukujących pracy i pracowników.

Realizacja wymienionych działań wymaga:

- określenia kryteriów związanych z funkcjonowaniem centrów kompetencji i trenerów,
- ustalenia, które usługi są darmowe, a które płatne,
- określenia roli Centrów Kompetencji jako partnera w procesie certyfikacji kwalifikacji zawodowych,
- opracowywania wielu niezbędnych, innowacyjnych narzędzi.

Model partnerstwa i wartość dodana dla rynku pracy

Funkcjonowanie Centrów Kompetencji wymaga wypracowania modelu partnerstwa, w którym uczestniczą zarówno instytucje sektorowe, jak i publiczne (VDAB). Istotne jest również określenie, w jakim stopniu będą mogli być zaangażowani inni uczestnicy (aktorzy). Przyczynami takiego postępowania są m.in.: dalszy rozwój flamandzkiego systemu zatwierdzania kompetencji i kwalifikacji, ustalenia dotyczące certyfikacji, konieczność szybszej reakcji na zmiany sytuacji rynkowej, elastyczność sektorów oraz możliwe współfinansowanie z różnych źródeł.

Model partnerstwa budowany jest poprzez:

- grupę doradczą,
- prawne powiązania z partnerami (w dłuższym horyzoncie czasowym):
- skoordynowane zarządzanie między sektorami,
- koordynację prac w obrębie sektora na poziomie centrów kompetencji.

Poza partnerstwem sektorowym, gdzie tworzona jest sieć Centrów Kompetencji przewiduje się również funkcjonowanie międzysektorowych centrów (np. informacyjnych, środowiskowych) oferujących dodatkowe usługi.

Przewiduje się, że Centra Kompetencji przyczynią się do:

- bezpośredniego wsparcia dla przedsiębiorstw, a w szczególności dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP),
- poprawy wykształcenia kadry, oferując jej „jasne” profile kompetencji umożliwiające szybkie i bardziej efektywne dostosowywanie się do zmian w technologii i środowisku pracy,
- poszerzenia dostępu do szkoleń dla wszystkich pracowników,
- usunięcie napięć pomiędzy dostawcami szkoleń i pracodawcami,
- bardziej efektywnego uaktualniania i opracowywania kursów szkoleniowych umożliwiającą szybszą reakcję na zmiany na rynku pracy,

- rozszerzenia usług dla osób poszukujących pracy i pracowników, włączając w to pakiet usług edukacyjnych i szkoleniowych oraz doradztwo zawodowe i ocenę drogi kariery,
- pogłębienia i zakorzenienia w sektorach i funduszach sektorowych,
- włączania high-tech, wiedzy specjalistycznej i doświadczeń zawodowych do kreowania oferty rozwoju kompetencji trenerów i klientów centów kompetencji,
- lepszego dostosowywania początkowych i zaawansowanych szkoleń zawodowych w zakresie uznawania wcześniejszej nauki, szkoleń modułowych i certyfikacji,
- integracji doradztwa i szkoleń,
- optymalizacji doradztwa w zakresie nauki w miejscu pracy.

Usługi świadczenie przez Centra Kompetencji

W przypadku osób poszukujących pracy i na indywidualną prośbę pracowników usługi skoncentrowane są na:

- udzielaniu informacji na temat pracy i nauki,
- doradztwie zawodowym:
 - poradach dotyczących kariery,
 - analizie portfolio i ocenie,
- szkoleniach technicznych, treningach rozwoju osobowości (interpersonalnych), szkoleniach w zakresie poszukiwania pracy oraz szkoleniach w miejscu pracy,
- uznawaniu wcześniejszej nauki i jej certyfikacji.

W przypadku przedsiębiorstw usługi przewidują:

- udzielanie informacji,
- wsparcie dla zarządzania personelem w następujących dziedzinach:
 - plany w stosunku do personelu,
 - zarządzanie szkoleniami,
 - planowanie ścieżek kariery,
- szkolenia i doradztwo,
- wspieranie zarządzania (np. w związku z technikami oceny).

Doradztwo dla celów kariery zawodowej

Doradztwo dla celów kariery zawodowej może być określone jako *wspieranie poszczególnych osób celem umożliwienia im wyznaczenia własnej drogi kariery.*

Efektywne doradztwo dla celów zaplanowania kariery obejmuje m.in. następujące elementy:

- W pełni dostępne i przyjazne dla klienta informacje na temat pracy i nauki (np. bazy danych o zawodach, szkoleniach itp.).
- Narzędzia i poradniki dla scharakteryzowania własnego wizerunku (motywacja, wartości itd.) oraz możliwości zawodowych (preferencje).

- Materiały do oceny (testy, ćwiczenia oceniające do badania kompetencji zawodowych poszczególnych osób, itp.).
- Procedury i działania ułatwiające zaplanowanie „ścieżki kariery”.
- infrastrukturę potrzebną do organizacji otrzymanych informacji, uzyskanych porad (portfolio – dowody kompetencji) oraz omówionych kwestii doradczych (np. osobisty plan działania).

Doradztwo dla celów kariery powinno być dostępne zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i pracowników (na ich własną prośbę lub prośbę firmy/przedsiębiorstwa) i umożliwiać im uzyskanie orientacji w swojej karierze zawodowej. Jest przewidziane dla:

- pracowników, którzy chcą (potrzebują) rozwijać się we własnej pracy,
- młodych ludzi, którzy chcą się przekwalifikować po swoich pierwszych doświadczeniach zawodowych (np. po pierwszej pracy czy też pracy tymczasowej),
- ludzi z doświadczeniem zawodowym, chcących zmienić obecną sytuację,
- starszych pracowników, którzy szukają pracy biurowej lub chcą wybrać inną ewentualność,
- pracowników na prośbę przedsiębiorstwa lub organizacji poszukujących pracy (dla osób powracających na rynek pracy, absolwentów itp.),
- imigrantów, którzy uzyskali kompetencje w kraju pochodzenia,
- każdego, kto świadomie pracuje nad swoją karierą.

Podsumowanie

Centra Kompetencji dążą do wspierania swoich klientów w poszukiwaniu pracy, która odpowiada ich możliwościom najlepiej, poprzez identyfikację, a w przyszłości także uznawanie uprzednio zdobytej wiedzy. W obrębie systemu nauki przez całe życie, jest to proces, który nigdy się nie kończy. Oznacza to również, że całe zdarzenie może wystąpić w każdym, dowolnym momencie życia klienta.

Jest w związku z tym rzeczą oczywistą, że klient jest centralnym punktem, wokół którego podejmowane są wszystkie działania, w nawiązaniu do szybko zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Wymagany jest zatem stały monitoring rynku pracy i śledzenie trendów rozwoju kwalifikacji. Działania podejmowane w centrach kompetencji będą dostarczały odpowiedzi, za pomocą których klienci będą mogli skonkretyzować swoje plany zawodowe i rozplanować je w czasie.

Z powodu dużej różnorodności klientów i ich rozmaitych potrzeb nie jest możliwe opracowanie jednego scenariusza, który zapewniłby powodzenie we wszystkich przypadkach. Popyt ze strony klientów jest tutaj czynnikiem pobudzającym podejmowanie działania. Oznacza to, że nie każdy musi opracowywać cały program, aby móc poczynić postępy w zarządzaniu swoją własną karierą. Popyt ze strony klientów wyznacza działania, jakie mają być podjęte oraz ich intensywność.

Uczestnicy spędzają w centrum szkoleniowym około 10 godzin. Czas ten jest podzielony na kilka sesji w zależności od zapotrzebowania oraz nasilenia wymaganej

pomocy. Doradcy personalni wspierają cały proces. We współpracy z uczestnikami podejmowane są decyzje na temat tego, jakie działania mają być podjęte.

Centra kompetencji, które są tworzone przez VDAB we Flandrii, w swych założeniach organizacyjnych mogą być również implementowane do innych krajów. Taki przykład implementacji będzie miał miejsce w projekcie Leonardo da Vinci, co będzie przedmiotem opisu w kolejnych numerach „Edukacji Ustawicznej Dorosłych”.

Literatura

Materiały robocze projektu Leonardo da Vinci Nr PL/00/B/F/PP/140179. ITeE, Radom 2002.

SPROSTOWANIE

Bardzo przepraszamy Panią Renatę Roguską
za błędnie napisane nazwisko w poprzednim numerze

Redakcja

Edukacja dorosłych a rynek pracy

Anna Kalita

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Filia w Radomiu

PROGRAM „PIERWSZA PRACA” – MAZOWIECKI START*

Wstęp

Program „Pierwsza Praca” jest integralną częścią programu społeczno-gospodarczego Rządu na lata 2003–2005 (Strategii społeczno-gospodarczej Rządu SLD-UP-PSL „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca”). Jest ściśle powiązany z programem „Przede wszystkim przedsiębiorczość”.

Program „Pierwsza Praca” skierowany jest przede wszystkim do tegorocznych absolwentów szkół wszystkich szczebli ponadgimnazjalnych.

Szacuje się, że w 2002 roku szkoły takie ukończy ok. **900 tysięcy osób** – wyjątkowo duża liczba absolwentów wyżu demograficznego. Około **520 tysięcy** z nich **będzie potrzebowało pomocy** w procesie wchodzenia na rynek pracy – do

nich kierowane są działania opisane w programie. Działania takie wymagają zaangażowania znaczących środków finansowych.

Najlepszą szansą na aktywizację zawodową absolwentów jest rozwój przedsiębiorczości i powstawanie nowych miejsc pracy.

Według przewidywań określonych przez Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych w 2002 r. przedmiotem zainteresowania z punktu widzenia niniejszego programu jest 360 tys. zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów oraz ok. 160 tys. absolwentów, którzy z różnych powodów nie rejestrują się, choć faktycznie poszukują pracy.

Działania pakietu skoncentrowane będą na tych grupach absolwentów, które

* Artykuł opracowano na podstawie materiałów opublikowanych przez Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych dot. Programu „Pierwsza Praca”.

są szczególnie dotknięte trudnościami na rynku pracy.

W województwie mazowieckim program będzie realizowany pod nazwą „Pierwsza Praca – Mazowiecki Start”. W ramach tego programu powiatowe urzędy pracy oferują usługi: szkolenia i przekwalifikowania, prace interwencyjne, roboty publiczne, staże absolwenckie, refundacje wynagrodzeń absolwentów, prace społecznie użyteczne, pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, programy specjalne oraz pożyczki szkoleniowe.

Przewiduje się, że w 2002 roku w urzędach pracy województwa mazowieckiego zarejestruje się około 37 tys. absolwentów (40% ogółu tegorocznych absolwentów), którzy będą mieli możliwość skorzystania z udziału w programach aktywizacji zawodowej w ramach programu „Pierwsza Praca”. Z tej liczby około 8 tys. absolwentów będzie uczestniczyło w zdaniach dofinansowanych z Funduszu Pracy. Na realizację tych zadań województwo mazowieckie otrzymało 16 435 tys. zł. Przewiduje się, że około 25 tys. absolwentów skorzysta z usług informacyjno-warsztatowych w ramach podprogramu „Samodzielność w Poszukiwaniu Pracy”.

W regionie radomskim szacuje się, że zarejestruje się około 4 tys. absolwentów, którzy zostaną objęci programem „Pierwsza Praca-Mazowiecki Start”, ok. 2 tys. będzie miało możliwość uczestniczenia w subsydiowanych formach programu.

Cel programu

Podstawowym celem pakietu działań pn. „Pierwsza Praca” jest niedopuszczenie

nie do tego, aby absolwenci szkół stawali się bezrobotnymi i pozostawali nimi przez długi czas, a także zwiększenie szans absolwentów na uzyskanie pierwszego doświadczenia zawodowego oraz objęcie usługami aktywizującymi wszystkich zarejestrowanych absolwentów najpóźniej przed upływem 6 miesięcy od momentu rejestracji.

Działania

Program „Pierwsza Praca” obejmuje pięć następujących segmentów:

- A) małe i średnie przedsiębiorstwa
- B) samozatrudnienie,
- C) kształcenie,
- D) wolontariat,
- E) informacja, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Jednym z pierwszych działań pakietu „Pierwsza Praca” jest oferta pn. „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy”. Działania te będą krótkimi, wprowadzającymi zajęciami informacyjno-szkoleniowymi, przeznaczonymi dla absolwentów, którzy pierwszy raz rejestrują się w urzędzie pracy jako bezrobotni, realizowanymi w pierwszym miesiącu od zarejestrowania się.

Oferta ta wychodzi naprzeciw stanowi bezradności młodzieży włączając się w proces jej aktywizowania i przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Kilkogodzinne zajęcia dadzą wstępne rozeznanie w sytuacji na rynku pracy i podstawowe informacje o tym, jak sobie na nim sobie radzić, aby znaleźć zatrudnienie.

Program „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy” w szczególności kładzie nacisk na budowanie u młodego człowieka pozytywnego nastawienia

do pracy i procesu jej poszukiwania. Ma przekazać absolwentowi podstawową wiedzę w zakresie technik efektywnej autoprezentacji.

Małe i średnie przedsiębiorstwa

Program „Pierwsza Praca” skierowany jest wprawdzie do tegorocznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, ale przynosi pracodawcom wiele korzyści. Najatrakcyjniejszą wśród nich jest możliwość skorzystania z pożyczki na utworzenie nowych miejsc pracy.

W ramach programu „Pierwsza Praca” pracodawca może skorzystać z różnych form zatrudnienia absolwenta:

- na warunkach normalnego, pracowniczego etatu;
- w ramach stażu absolwenckiego;
- w ramach prac społecznie-użytecznych.

Pracodawca, który zatrudni absolwenta, może liczyć na:

- refundację części kosztów wynagrodzenia absolwenta (do wysokości podstawowego wymiaru zasiłku dla bezrobotnych) i składki na ubezpieczenie społeczne przez 12 miesięcy;
- korzyści finansowe, jeśli przyjmie absolwenta na staż absolwencki do 12 miesięcy (zatrudnia pracownika-absolwenta stażystę, któremu stypendium i składki emerytalno-rentowe i wypadkowe opłaca powiatowy urząd pracy). Umowa może przewidywać, iż wyznaczony przez pracodawcę pracownik otrzyma 10% łącznej kwoty stypendium z tytułu nadzoru nad programem stażu;
- korzyści finansowe, jeśli zatrudni absolwenta w ramach programu o pracach społecznie-użytecznych na zasadach robót publicznych: z zatrudnienia

na zasadzie pracy społecznie-użytecznej można skorzystać wtedy, gdy wyuczony zawód absolwenta nie pokrywa się z profilem firmy. Zatrudnienie w tej formie nie może jednak przekraczać połowy wymiaru czasu pracy i nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy w instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty i turystyki, opieki zdrowotnej oraz opieki społecznej. Pracodawca może otrzymać refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne. Refundacja nie może być jednak wyższa niż połowa najniższego wynagrodzenia, dolicza się jeszcze do niej 34,14 proc. tytułem składki;

- pożyczkę na utworzenie nowych miejsc pracy.

Pożyczkę tę może otrzymać pracodawca, który utworzy nowe miejsca pracy dla bezrobotnych absolwentów skierowanych przez powiatowy urząd pracy. Pożyczka na jedno miejsce wynosi do dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Oprocentowanie roczne tej pożyczki wynosi 50 proc. tzw. zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego. Jeśli jednak firma ma swą siedzibę w powiatach zagrożonych bezrobociem strukturalnym, oprocentowanie pożyczki wynosi 30 proc. owej stopy;

- refundację składek ubezpieczeniowych, co znacznie obniża koszt jego zatrudnienia.

Pracodawcy z rejonów zagrożonych bezrobociem strukturalnym, którzy zatrudnią absolwentów, mogą liczyć na refundację składek na ubezpieczenie rentowe i wypadkowe w wy-

sokości naliczonej od najniższego wynagrodzenia. Refundację wypłaca Fundusz Pracy przez 12 miesięcy. W przypadku tej refundacji nie jest istotne, czy absolwent był już zarejestrowany w urzędzie pracy, czy też nie. Żeby ją otrzymać, wystarczy złożyć stosowny wniosek w powiatowym urzędzie pracy.

- programy specjalne: są to działania inicjowane i realizowane przez powiatowe urzędy pracy we współdziałaniu z innymi instytucjami w celu promocji zatrudnienia osób zakwalifikowanych do grup ryzyka, czy takich, które z uwagi na ich kwalifikacje zawodowe oraz sytuację na lokalnym rynku pracy są zagrożone długotrwałym bezrobociem.

Pracodawca decydując się na realizację tego projektu w swojej firmie nie tylko otrzymuje zwrot części poniesionych kosztów związanych z zatrudnieniem absolwenta, ale przede wszystkim korzysta z jego pomocy i pracy. Z kolei taka forma zatrudnienia daje szansę absolwentowi na zdobycie doświadczenia zawodowego, umiejętności, a przede wszystkim jest to możliwość pokazania się pracodawcy z jak najlepszej strony i szansa na stałe zatrudnienie.

Samozatrudnienie – sposób na uniknięcie bezrobocia – droga do kariery

Dla części absolwentów szansą na odnalezienie swojego miejsca na rynku pracy może być założenie własnej firmy.

- Powiatowe urzędy pracy oferują absolwentom pożyczki na podejmowanie własnej działalności gospodarczej w wysokości nie wyższej niż dwudzie-

stokrotność przeciętnego wynagrodzenia, oprocentowaną w wysokości 50%, a w powiatach zagrożonych bezrobociem strukturalnym 30% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego w stosunku rocznym; po dwóch latach prowadzenia działalności do 50% kwoty pożyczki może zostać umorzona; umowa o udzielenie pożyczki może przewidywać możliwość zwrotu do 80% kosztów szkolenia i doradztwa z zakresu podejmowanej działalności w pierwszym roku.

- Na mocy ustawy o ułatwieniu zatrudniania absolwentom szkół absolwent w okresie 12 miesięcy od podjęcia działalności gospodarczej może uzyskać z Funduszu Pracy dofinansowanie składek w części przeznaczonych na ubezpieczenie wypadkowe oraz rentowe. Stanowi to ogółem 14,62% podstawy (tj. najniższego wynagrodzenia), czyli kwotę 111 zł.

Kształcenie

Poprawa sytuacji absolwentów na rynku pracy w tym i kolejnych latach wymaga radykalnych zmian w programach kształcenia na wszystkich poziomach systemu oświaty i rozwoju działań kompensacyjnych, adresowanych do absolwentów, umożliwiających im uzupełnianie, poszerzanie lub zmianę kwalifikacji nabytych w systemie oświaty w celu zwiększenia szans na zatrudnienie.

• *system oświaty*

- ⇒ szkoła musi zajmować się kształtowaniem wśród uczniów i studentów postaw kreatywności i innowacyjności;

- ⇒ niezbędne jest uruchomienie przez szkoły w porozumieniu z pracodawcami programów kształcenia profilowanego;
- ⇒ szkoły powinny być swoistymi inkubatorami przedsiębiorczości;
- ⇒ rozwój programów szkoleń modułowych i procedur akredytacji programów i instytucji realizujących te programy.

- **kształcenie ustawiczne**

- ⇒ organizowanie przez urzędy pracy szkoleń (w tym szkoleń na podstawie indywidualnych wniosków absolwentów);
- ⇒ udzielanie pożyczek szkoleniowych oraz stypendiów dla osób zamieszkałych w rejonach zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym, które po utracie statusu absolwenta w ciągu 6 miesięcy podejmą naukę w szkole wyższego stopnia.

- **działania aktywizujące szkół**

- ⇒ tworzenie tzw. Biur Karier Zawodowych w szkołach wyższych w celu wspierania w znajdowaniu miejsc pracy przez studentów i absolwentów, ale także w korygowaniu programów kształcenia poprzez bieżące ich dostosowywanie do oczekiwań pracodawców.
- ⇒ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dokona przeglądu programów szkoleniowych i materiałów szkoleniowych wykorzystywanych przez organizacje pozarządowe w ramach działań podejmowanych na rzecz młodzieży bezrobotnej i zagrożonej bezrobociem, a dofinansowywanych przez

ministerstwo w ubiegłych latach. Dorobek ten zostanie upowszechniony w sieci urzędów pracy, placówek poradnictwa zawodowego systemu oświaty, Biurach Karier i wśród innych zainteresowanych instytucji – do wykorzystywania w bieżących działaniach na rzecz aktywizacji przybliżania młodzieży problematyki rynku pracy.

Wolontariat

Dla grupy absolwentów, która nie znajdzie pracy, szansą na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego i sprawdzenie umiejętności zawodowych może stać się wolontariat, czyli nieodpłatna praca w organizacji pozarządowej. Uchwalenie ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie umożliwi wykorzystanie tej formy na szerszą skalę.

Pierwsze w Polsce Centrum Wolontariatu w Warszawie, które powstało w roku 1993, sformułowało następującą definicję wolontariatu:

Wolontariat to dobrowolna, bezpłatna, świadoma działalność na rzecz innych, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńskie.

Obecnie polskim organizacjom pozarządowym brakuje uregulowań prawnych, dotyczących działalności wolontariackiej. Rząd zgłosił projekt ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie regulującej po raz pierwszy w naszym prawie materię wolontariatu.

W projekcie zróżnicowano dwie kategorie podmiotów mogących korzystać ze świadczeń wolontariuszy:

- organizacje pozarządowe w zakresie ich działalności statutowej (w szcze-

gólności w zakresie działalności pożytku publicznego) oraz

- organy administracji publicznej (z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej) i jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub przez te organy nadzorowane (z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej).

W pierwszej kolejności proponuje się wykorzystanie pracy wolontariuszy w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy. Istnieje tam realna potrzeba zwiększenia zatrudnienia nawet o 5 tys. osób.

Wolontariat pozwala łatwiej przetrwać twórczo i bezboleśnie okres bezrobocia. To dobry sposób na przygotowanie się do prawdziwej pracy.

Informacja, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy

Celem w tym obszarze jest w szczególności przeciwdziałanie bierności w poszukiwaniu pracy, brakowi poczucia kompetencji, nierealistycznym oczekiwaniom wobec przyszłej pracy i brakowi rozeznania w wymaganiach rynku pracy i pracodawców. Usługi w tym zakresie realizowane są Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy. Absolwenci mogą uczestniczyć w zajęciach warsztatowych z zakresu kształtowania umiejętności pozazawodowych, między innymi autoprezentacji, technik poszukiwania pracy, poznania samego siebie, podejmowania decyzji zawodowych, planowania rozwoju zawodowego.

Ponadto absolwenci zainteresowani podjęciem działalności gospodarczej mo-

gą uzyskać pomoc w ocenie predyspozycji do pełnienia funkcji menedżerskiej, mogą też samodzielnie korzystać z różnorodnych zbiorów informacji zawodowej, a zwłaszcza z baz danych programu komputerowego „Doradca 2000”.

Pośrednictwo pracy ma na celu udzielenie pomocy absolwentom w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników. Pośrednictwo realizują publiczne służby zatrudnienia oraz sieć niepublicznych biur pośrednictwa upoważnionych do działania na terenie kraju oraz poza jego granicami. Na potrzeby programu szczególnie przydatna będzie forma giełd i targów pracy. Wykorzystywane będą zasoby Internetowej Bazy Ofert Pracy urzędów pracy.

Absolwenci mogą uzyskać pomoc pośredników pracy dotyczącą informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy i przewidywanych zmianach, o wolnych miejscach pracy i wymaganiach pracodawców stawianych kandydatom do pracy, a także o warunkach zatrudnienia. Mogą także uzyskać wsparcie przy bezpośrednich kontaktach z konkretnym pracodawcą.

Zadania w tym obszarze będą realizowane także przez organizacje pozarządowe, w ramach projektów pomocowych (Phare, PAOW) oraz konkursów organizowanych przez WUP. Istotne uzupełnienie stanowią będą działania Ochotniczych Hufców Pracy (w tym ostatnim przypadku wobec młodzieży trudnej).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej we współpracy z wojewódzkimi urzędami pracy uruchomi podprogram „Gminnych Centrów Informacji” – w pierwszym okresie (2002 r.) pilotażowo

w maksimum 200 gminach z obszarów szczególnie wysokiego zagrożenia bezrobociem strukturalnym. Gminne Centra Informacji to lokalne centra informacji, gromadzące informacje z terenu oddziaływania (gmina, powiat, region), dotyczące pracy, szkoleń, podejmowania działalności gospodarczej, rynków zbytu itp. To także przybliżenie społeczności lokalnej oferty usług teleinformatycznych. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej udzielać będzie zainteresowanym spo-

łecznościom lokalnym grantów na organizację GCI. Będzie to równocześnie na aktywizację absolwentów poprzez formę wolontariatu – po przeszkoleniu finansowanym w ramach przyznanego grantu.

Program „Pierwsza Praca – Mazowiecki Start” będzie na bieżąco monitorowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie na podstawie miesięcznych informacji i sprawozdań z powiatowych urzędów pracy.

Anna Kicior

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Filia w Radomiu

RADOMSKIE CENTRUM ZAWODÓW

Trudna sytuacja gospodarcza i społeczna w naszym kraju, systematycznie rosnące bezrobocie, zmniejszająca się liczba ofert pracy wymuszają dziś potrzebę podejmowania wszechstronnych działań, poszukiwania oryginalnych rozwiązań oraz nowatorskich inicjatyw, które byłyby reakcją na wyzwania trudnego i szybko ewoluującego rynku pracy. W sytuacji jednostki konieczność podejmowania szybkich i trafnych decyzji zawodowych staje się obecnie coraz ważniejszym problemem. Konkurencyjność gospodarki rynkowej wymusza bowiem rywalizację na rynku pracy. Ogromne tempo zmian w realiach rynku pracy

sprawia, iż od pracowników wymaga się wysokiej aktywności edukacyjnej, kreatywności oraz elastyczności zawodowej. Dziś, aby wybrać zawód, aby właściwie zaplanować własną drogę rozwoju zawodowego, aby sprostać wyzwaniom rynku pracy i utrzymać miejsce pracy, niezbędna jest dogłębna wiedza na temat swoich zainteresowań, uzdolnień i umiejętności skorelowana z możliwościami i ograniczeniami psychofizycznymi oraz z wymogami i potrzebami rynku pracy. Tylko dobra znajomość siebie powoduje, że człowiek jest w stanie wybrać taki zawód, w którym ma szansę osiągnąć sukces i satysfakcję zawodową. Planując karierę

zawodową należy również uwzględniać sytuację na rynku pracy, gdyż jest to arena, na której będziemy walczyć o jej realizację. Współcześnie często okazuje się także, że posiadanie jednego zawodu już nie wystarcza na całe życie. Stale postępująca specjalizacja w poszczególnych dziedzinach i coraz powszechniejsze zjawisko interdyscyplinarności skłania nas do właściwego reagowania i planowania rozwoju kwalifikacji, tak aby móc uzupełniać je i rozbudowywać. Oznacza to, iż musimy być gotowi do podwyższania swoich kwalifikacji w formie dodatkowych kursów, szkoleń bądź studiów podyplomowych. Eksperti prognozują, iż samo pojęcie *zawód* zmieni nieco znaczenie. W przyszłości praca będzie coraz ściślej związana z predyspozycjami osobowościowymi człowieka, a nie z konkretnym raz wybranym zawodem. Naszą atrakcyjność zawodową będzie podkreślała gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i umiejętność przystosowania się do zmian na rynku pracy. Stałe kształcenie się i doksztalcanie stanie się wręcz obowiązkiem każdej osoby czynnej zawodowo. Szybkie tempo zmian i wyzwania świata nowoczesnych technologii wymuszać będą konieczność kilkakrotnego w ciągu całego życia podejmowania decyzji zawodowych dotyczących zmiany zawodu lub doskonalenia zawodowego. Sytuacja ta rodzi ogromne potrzeby dostępu do zasobów informacyjnych: wszechstronnej i kompleksowej informacji zawodowej, analiz sytuacji na lokalnym rynku pracy, potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych, trendów rozwojowych i prognoz zatrudnieniowych. Coraz większego znaczenia nabiera również dostęp

do pomocy specjalistycznej, tj. możliwości uzyskania pomocy doradczej oraz konsultacji ze specjalistami rynku pracy w celu tworzenia i realizacji indywidualnych projektów zatrudnieniowych.

Wynikiem zapotrzebowania na tę różnorodność usług i potrzeb społecznych jest powołanie „Radomskiego Centrum Zawodów” – nowoczesnej placówki informacyjno-doradczej, ogólnie dostępnej, działającej w sposób kompleksowy, pomagającej wszystkim podmiotom funkcjonującym na rynku pracy. Działalność Centrum Zawodów ma przede wszystkim charakter profilaktyczny wobec zagrożeń, jakie niesie ze sobą narastające zjawisko bezrobocia oraz towarzyszące mu negatywne skutki.

Nie bez powodu na lokalizację Centrum Zawodów wybrano Radom, drugą po Warszawie aglomerację miejską Mazowsza. Radom jako miasto powiatowe liczące ponad 230 tys. mieszkańców, jednocześnie powiat o wysokiej skali bezrobocia zagrożony bezrobociem strukturalnym wymaga oddzielnego, specyficznego podejścia. Stopa bezrobocia w mieście (wg stanu na koniec kwietnia br.) wynosi 27,3%, natomiast w powiecie 27,5% i podobnie jak w ostatnich miesiącach jest to (obok powiatu szydłowieckiego – 30,5%) najwyższy wskaźnik poziomu bezrobocia w województwie mazowieckim. Ogółem Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu obsługuje ponad 47 tys. osób bezrobotnych. Radomskie Centrum Zawodów objęłoby swym zasięgiem nie tylko powiat radomski ziemski i grodzki, ale także wszystkie powiaty regionu radomskiego (tj.: białobrzegi, kozienicki, lipski, przysuski, szydłowiecki, zwolen-

ski). Łączna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w tych powiatach wynosi blisko 78,5 tys. osób.

Inspiracją do rozpoczęcia starań w celu utworzenia Radomskiego Centrum Zawodów było funkcjonujące od 1993 r. we Francji „Paryskie Miasteczko Zawodów”. Powołano je w celu ułatwienia każdemu obywatelowi dostępu do informacji o możliwościach zdobywania i doskonalenia kwalifikacji, wiedzy o zawodach i możliwościach zatrudnienia, a także dostępu do uzyskania pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy oraz uczestnictwa w warsztatach poszukiwania pracy. Dziewięć lat doświadczeń tej instytucji postrzegane jest przez wszystkich jako sukces. Dlatego zainspirowani realizowanymi w „Paryskim Miasteczku Zawodów” pomysłami, oryginalnym przykładem rozwiązań w dziedzinie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy oraz społeczną użytecznością tego typu instytucji pomyśleliśmy o stworzeniu podobnej placówki, która byłaby odpowiedzią na wyzwania trudnego radomskiego rynku pracy.

„Paryskie Miasteczko Zawodów” opiera się na stałych, nienaruszalnych zasadach, które potwierdzają jego oryginalność. Pomysł i kryteria funkcjonowania tej placówki zostały opatentowane i wszystkie kraje, które starają się utworzyć podobną instytucję u siebie, muszą uzyskać licencję. Zastrzeżona, podlegająca ochronie prawnej jest także nazwa „Miasteczko Zawodów”. Ze względu na niemożność ścisłego przestrzegania zasad i kryteriów funkcjonowania jako koniecznego kryterium uzyskania licencji od Rady Miasteczka postanowiliśmy utwo-

rzyć instytucję o zbliżonym charakterze, celach i obszarze działania. Nazwaliśmy ją „Radomskie Centrum Zawodów” (RCZ).

Placówka ma charakter powszechny i otwarty dla wszystkich zainteresowanych (nie ma ściśle określonego typu użytkowników). Do jej bezpośrednich beneficjentów należeć będzie młodzież ucząca się, absolwenci, osoby bezrobotne oraz poszukujące zatrudnienia.

Młodzież ucząca się będzie mogła uzyskać w Radomskim Centrum Zawodów informacje dotyczące wyboru kariery zawodowej, dróg dojścia do zawodu oraz kształtować swoje aspiracje zatrudnieniowe. Powołanie Centrum w sposób istotny zwiększy dostępność badań psychologicznych oraz możliwość dotarcia do informacji potrzebnych do dokonania właściwej samooceny oraz trafnego wyboru zawodu.

Absolwenci, osoby bezrobotne i poszukujące pracy będą mogli uzyskać w nim kompetentną informację i pomoc dotyczącą poszukiwania zatrudnienia, wyboru szkolenia, modyfikacji kariery zawodowej i kreowania własnej aktywności – samozatrudnienia. Prowadzone systematycznie zajęcia warsztatowe pomogą im przełamać obawy wynikające z wejścia na rynek pracy oraz nauczą metod skutecznego poszukiwania zatrudnienia. Działalność szkoleniowa prowadzona w Centrum pomoże im w zmianie kwalifikacji lub podniesieniu już posiadanych.

Ważnym komponentem działań RCZ będzie pakiet zadań dotyczący problematyki przedsiębiorczości. Osoba pragnąca rozpocząć działalność gospodarczą będzie mogła w jednym miejscu uzyskać wyczerpujące informacje na temat najbardziej skutecznych metod, form i zasad

prowadzenia firmy oraz źródeł jej finansowania.

Innowacyjną formą pracy Centrum będą działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób zagrożonych zwolnieniami grupowymi z zakładów pracy, realizowane w ramach tzw. outplacementu. Ma on za zadanie wsparcie pracodawcy w trudnym procesie zmian w zatrudnieniu oraz efektywną pomoc zwalnianym pracownikom w dalszej karierze zawodowej. W ramach tych zadań RCZ będzie oferować wyspecjalizowane doradztwo zawodowe, szkolenia oraz wsparcie w poszukiwaniu pracy, a także pomoc w pokonaniu stresu związanego z utratą zatrudnienia.

W ramach prowadzonych wielotorowych działań obejmujących większość procesów zachodzących na rynku pracy będzie możliwe pogodzenie interesów wszystkich podmiotów na nim funkcjonujących. Radomskie Centrum Zawodów stworzy warunki do współpracy i da możliwość zaspokojenia potrzeb nie tylko osób bezrobotnych, ale też pracodawców poszukujących odpowiednich kandydatów do pracy. Prowadzone pośrednictwo pracy pozwoli na interaktywny i podmiotowy dobór pracownika poprzez odpowiednią rekrutację i selekcję dostosowaną do wymagań pracodawcy. W sposób pośredni beneficjentami Centrum będą zatem doradcy, specjaliści, nauczyciele oraz pracodawcy zainteresowani współpracą.

Całościowa problematyka świadczonych w Radomskim Centrum Zawodów usług koncentruje się na kilku obszarach:

- Aktywizacja osób bezrobotnych.
- Ułatwianie klientom podejmowania decyzji zawodowych.
- Profilaktyka bezrobocia.

- Działalność szkoleniowa i edukacyjna.
- Wspieranie sektora małych i średnich przedsiębiorstw.
- Realizacja założonych celów wyrażać się będzie poprzez podejmowanie szerokiego spektrum działań dotyczących następujących aspektów:
 1. **Realizacja programów rynku pracy.** Uczestnictwo w programach współpracy międzynarodowej. Pozyskiwanie środków z funduszy pomocowych w celu zapobiegania zjawisku bezrobocia i łagodzenia jego skutków. Środki te będą skierowane głównie na podejmowanie działań poprawiających sytuację osób z tzw. grup ryzyka.
 2. **Działalność szkoleniowa.** Realizowana poprzez organizowanie i prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracujących i pracodawców w zakresie podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych oraz nabycia umiejętności interpersonalnych przydatnych w sytuacjach życiowych.
 3. **Doradztwo edukacyjne dla młodzieży.** Organizowanie spotkań informacyjnych z młodzieżą szkół ponadpodstawowych dotyczących planowania ścieżek kształcenia i rozwoju zawodowego. Doradztwo indywidualne w zakresie diagnozowania predyspozycji i preferencji zawodowych.
 4. **Doradztwo dla pracodawców.** Doradztwo personalne w zakresie rekrutacji i selekcji pracowników. Organizowanie targów i giełd pracy. Realizacja działań z zakresu tzw. outplacementu, czyli łagodzenia skutków zwolnień grupowych. Pomoc psychologiczna zwalnianym osobom oraz

przygotowanie ich do powrotu na rynek pracy.

5. **Poradnictwo zawodowe.** W zakres działań poradnictwa zawodowego wchodzi:

- *poradnictwo indywidualne* – rozpoznanie problemu zawodowego klienta oraz dostosowanie oferowanych informacji w zależności od jego potrzeb,
- *poradnictwo grupowe* realizowane m.in. poprzez Warsztaty Poszukiwania Pracy, Warsztaty Promocji Siebie, Treningi Umiejętności Interpersonalnych,
- *poradnictwo dla niepełnosprawnych* wymagające określenia wskazań i przeciwwskazań do pracy i szkolenia zawodowego.

6. **Informacja zawodowa.** Udostępnianie klientom informacji o kierunkach kształcenia i szkolenia zawodowego, opisowych charakterystyk zawodów, zawodach nadwyżkowych i deficytowych, lokalnym rynku pracy.

7. **Doradztwo ekonomiczno-prawne i informacja gospodarcza.** Realizowane będzie poprzez doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą z zakresu prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Zakres usług obejmie także diagnozowanie predyspozycji do bycia przedsiębiorcą oraz informacje o procedurach uruchomienia i źródłach finansowania działalności gospodarczej.

Powyższe zadania będą realizowane przez wykorzystywanie różnorodnych form, metod i technik: konsultacji indywidualnych, zajęć grupowych, warsztatów, wystaw, targów z zastosowaniem

najnowocześniejszej infrastruktury technicznej. Umożliwi to skorzystanie z usług Centrum kilku tysięcy osób rocznie, da również osobom poszukującym pracy nadzieję na jej podjęcie, a osobom przedsiębiorczym ułatwi samozatrudnienie.

Jak wynika z powyższej koncepcji, Radomskie Centrum Zawodów może stać się w zakresie polityki społecznej zapleczem intelektualnym i merytorycznym dla radomskiej aglomeracji, stanowić pomost pomiędzy interesami poszczególnych partnerów rynku pracy a nową jakością i treścią pracy wynikającą z dostosowania wielu procesów do norm europejskiego rynku pracy.

Ideę Radomskiego Centrum Zawodów zainicjował Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie we współudziale pracowników Filii w Radomiu, z dużym poparciem władz miasta i powiatu radomskiego oraz lokalnych przedsiębiorców i instytucji pozarządowych. Koncepcję utworzenia Radomskiego Centrum Zawodów wpisano w „Program promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu” stanowiącego załącznik do Uchwały Rady Powiatu Radomskiego z dnia 21 stycznia 2002 r.

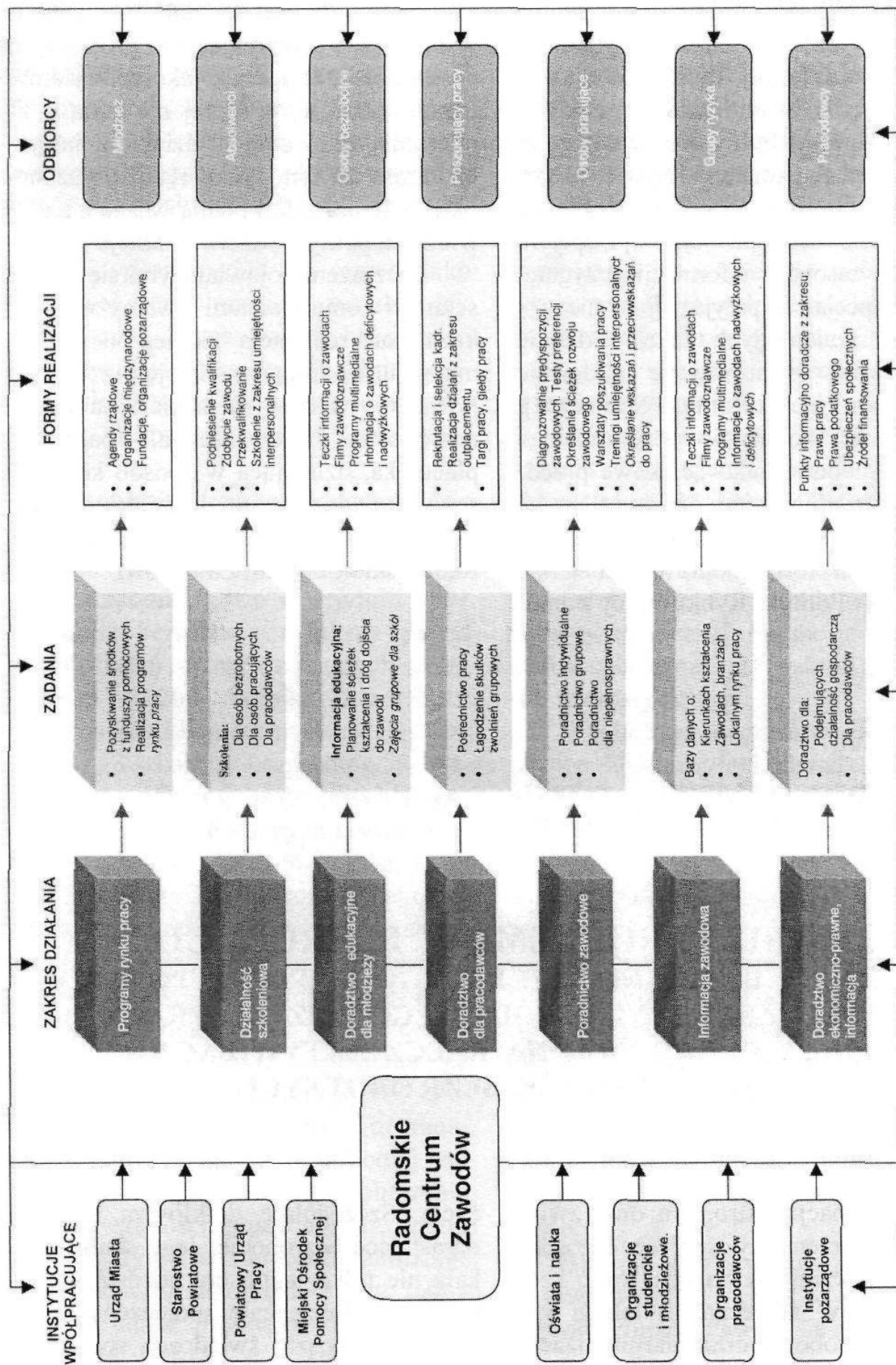
Poparcie lokalnych władz wyraziło się w pozyskaniu od Urzędu Miasta lokalu o powierzchni około 700 m², wolno stojącego budynku w centrum miasta w całości przeznaczonego na potrzeby Radomskiego Centrum Zawodów. Podstawową trudność w tym momencie stanowi zdobycie środków na dokonanie koniecznych prac remontowych i adaptacyjnych otrzymanego obiektu. Prowadzone są rozmowy z władzami resortowymi, ale także z potencjalnymi sponsorami, usługodawcami i lokalnymi partnerami

w celu wygospodarowania potrzebnych funduszy. Pierwsze efekty już są widoczne. *Pilicka Telefonía* zaoferowała znaczącą pomoc dla Centrum polegającą na bezpłatnym przekazaniu 20 komputerów z dostępem do Internetu, które stanowią będą kompleksowe wyposażenie pracowni multimedialnej. Ponieważ modernizacja docelowego obiektu wymaga wielu nakładów finansowych oraz dłuższego na realizację adaptacji postanowiliśmy uruchomić pierwszą część całościowego zamierzenia. W dniu 13 czerwca br. w siedzibie radomskiej filii WUP nastąpi uroczyste otwarcie pracowni multimedialnej. Stanowić ona będzie poszerzenie oferty działającego tu od trzech lat Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, a jednocześnie będzie to pierwszy krok na drodze realizacji projektu kompleksowego funkcjonowania Radomskiego Centrum Zawodów. Bardzo istotne znaczenie ma tu wkład radomskiej filii WUP jako pierwszego i podstawowego partnera uruchamianego RCZ w postaci wnoszonego wyposażenia biurowego i technicznego stanowiącego majątek CliPKZ. Ponadto kadra merytorycznych pracowników Centrum, tj. dwóch doradców zawodowych oraz doradca edukacyjny stanowiąc będą podstawowy filar specjalistów funkcjonujących w RCZ. W celu poszerzenia zakresu prowadzonych zadań zatrudniono ponadto dwóch stażystów psychologów, a wkrótce kadra pracowników RCZ poszerzona zostanie o stanowisko informatyka. Pragnąc zaspokoić realizację zadań dotyczących problematyki przedsiębiorczości będziemy także poszukiwali trenerów-specjalistów w tej dziedzinie. Podobnie jak „Paryskie Miasteczko Zawodów” nie

może funkcjonować bez istnienia sieci partnerów zajmujących się poszczególnymi obszarami życia zawodowego, tak i RCZ w obszarze przedsiębiorczości działać będzie w oparciu o oddelegowanych z macierzystych jednostek specjalistów. Będzie to okazją do szerszej współpracy z innymi specjalistami oraz tworzenia nowej jakości usług.

Wśród innych partnerów nowo tworzonej placówki znalazła się także Politechnika Radomska, która z ogromną przychylnością i zrozumieniem przyjęła propozycję włączenia się w organizację RCZ. Zadeklarowano chęć uczestnictwa oraz współpartnerstwa w wielu obszarach i działaniach realizowanych m.in. poprzez: udostępnianie baz danych o kierunkach kształcenia, sylwetkach absolwenta, dostosowywaniu programów kształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy, udostępnianiu bazy technicznej, udziału kadry naukowo-dydaktycznej w prowadzonej działalności szkoleniowej oraz w kształceniu przyszłych kadr na potrzeby RCZ.

Otrzymaliśmy także cenną pomoc ze strony *Instytutu Technologii Eksploatacji*, który świadczy daleko idące wsparcie merytoryczne i logistyczne na wszystkich etapach prac nad nowo powstającą placówką. Pomoc ta znajduje m.in. wyraz w przekazywaniu różnorodnych materiałów informacyjnych, wydawnictw poświęconych problematyce przedsiębiorczości, komunikacji społecznej, edukacji zawodowej oraz publikacji z zakresu nauk społecznych i integracji z Unią Europejską. Wydawnictwa te stanowią zasoby RCZ i udostępniane będą klientom korzystającym z jego usług.



Rys. 1. Schemat działania Radomskiego Centrum Zawodów

Kolejnym partnerem pozyskanym do współpracy jest Radomska Wytwórnia Telefonów – Telefony Polskie SA, która wyposaży RCZ w nowoczesne urządzenie, tzw. Multimedialny Kiosk Informacyjny. Jest to skuteczne narzędzie, umożliwiające kompleksową obsługę klienta i usprawnienie dostępu oraz przepływu obszernych zasobów informacji przygotowanych w specjalnej, przyjaznej formie.

Wobec zaistniałych faktów dziwić może jedynie zachowawcze podejście Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które ocenia koncepcję Radomskiego Centrum Zawodów jako „ciekawe przedsięwzięcie”, jednak nie widzi możliwości jego funkcjonowania w ramach istniejących procedur formalnoprawnych. Choć Departament Polityki Rynku Pracy opie-

ra wszelkie inicjatywy ukierunkowane na wsparcie dla osób mających problemy na rynku pracy, to jednak jako priorytetową uznaje sytuację, w której nie będą miały miejsca „zakłócenia w działaniu instytucji, które na tym rynku realizują zadania określone prawem i pełnią ważne z punktu widzenia polityki państwa funkcje”.

Niezrażeni pojawiającymi się trudnościami i komplikacjami trwamy w wysiłkach nad realizacją zamierzonego celu mając uzasadnioną nadzieję, iż wkrótce powstanie w naszym mieście na wskroś nowoczesna, powszechna, partnerska placówka, działająca w sposób kompleksowy, świadcząca wysokiej jakości usługi dla wszystkich uczestników rynku pracy – Radomskie Centrum Zawodów.

Iwona Barszcz, Małgorzata Gębska
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Filia w Radomiu

**„WOBEC PROBLEMÓW BEZROBOCIA”
– WSPÓLNE DZIAŁANIA MIEJSKIEGO O ŚRODKA POMOCY
SPOŁECZNEJ I WOJEWÓDZKIEGO U RZĘDU PRACY
FILIA W RADOMIU NA RZECZ AKTYWIZACJI
DŁUGOTRWALE BEZRROBOTNYCH**

Transformacja ustrojowa oraz związane z nią przemiany społeczno-gospodarcze uwidoczniły w naszym kraju szereg problemów społecznych takich jak ubóstwo, bezrobocie oraz marginalizacja

życia. Szczególnie dotkliwym stało się narastające bezrobocie. Jego skutki dotyczą nie tylko jednostkę pozostającą bez pracy, ale także całe społeczeństwo. Są nimi duże koszty świadczeń socjalnych,

niepełne wykorzystanie zasobów pracy, poczucie zagrożenia utratą pracy dla osób zatrudnionych oraz nasilenie zachowań patologicznych, a zwłaszcza przestępczości, przemocy w rodzinie i alkoholizmu. Stale wzrasta liczba osób, które nie radzą sobie z zaistniałymi zmianami, są zagubione i muszą zwrócić się o pomoc do instytucji, postrzegając to często jako wyraz swej nieudolności czy też słabości. Coraz trudniej dostosować się ludziom do nowej rzeczywistości, co powoduje pojawienie się uczucia dyskomfortu i rodzi rozmaite formy zachowań dysfunkcyjnych.

Zagadnienie bezrobocia wiąże się nieuchronnie z kwestią ubożenia społeczeństwa. Widać to szczególnie na przykładzie Radomia, gdzie w grudniu 2001 roku stopa bezrobocia wyniosła ponad 26%. Z badań przeprowadzonych przez MOPS za rok 2001 wynika, iż wśród 15 065 dorosłych klientów pomocy społecznej – 9 858 to osoby bezrobotne, co stanowi ponad 65% ogółu dorosłych klientów. Odnosząc się do danych Powiatowego Urzędu Pracy, z których wynika, że na dzień 31 grudnia 2001 roku zarejestrowanych było 26 692 bezrobotnych, należy przyjąć, że ponad 56% bezrobotnych to klienci pomocy społecznej. Dość duża część klientów pozostaje bez pracy od kilku lat, co powoduje pojawienie się negatywnych skutków związanych z długotrwałym bezrobociem, m.in.: degradację ekonomiczną osoby bezrobotnej jak również całej jego rodziny; obniżenie stanu zdrowotności, pojawienie się apatii, braku inicjatywy, bezradności i fatalizmu.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy oraz narastające problemy ekonomiczne i społeczne wynikające z pogłębiającego

się bezrobocia sprawiły, że radomska Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie podjęła starania, aby zapobiegać nie tylko konsekwencjom powyższego stanu rzeczy, ale też, by integrować oraz wspierać działania jednostek, których celem jest zmniejszenie bezrobocia na naszym terenie. Działania Filii nie ograniczają się jedynie do zadań ustawowych, poszukuje stale nowych rozwiązań wspomagających aktywizację środowisk lokalnych i rozwój przedsiębiorczości w regionie radomskim.

Zaistniała na rynku sytuacja nie rozwiąże się bez zaangażowania wszystkich partnerów rynku pracy, dlatego też wymaga zintegrowanego i kompleksowego podejścia do problemu bezrobocia nie tylko służb zatrudnienia, ale też instytucji pomocy społecznej. Istotne jest, aby problemy społeczne były traktowane w sposób wieloaspektowy.

Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom Wojewódzki Urząd Pracy Filia w Radomiu nawiązał kontakt z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej i podpisał porozumienie o współpracy między jednostkami. Porozumienie dotyczy aktywizacji osób bezrobotnych klientów MOPS.

Współpraca pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy Filia w Radomiu a Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej obejmuje następujące działania:

- Cykliczne szkolenia dla wybranych grup pracowników socjalnych w zakresie ustalenia organizacji form aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.
- Współpracę w organizacji szkoleń dla pracowników MOPS w zakresie prowadzenia grup wsparcia.

- Aktywizację zawodową osób bezrobotnych będących klientami MOPS poprzez:
 - doradztwo indywidualne,
 - organizowanie warsztatów poszukiwania zatrudnienia,
 - organizowanie warsztatów autoprezentacji i promocji siebie.

Porozumienie zaowocowało stałą współpracą pomiędzy pracownikami. Prowadzone są cykliczne szkolenia dla pracowników socjalnych na temat rozpoznawania potrzeb klientów kierowanych do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz form pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego. Pracownicy socjalni są najlepiej zorientowani w problemach ich klientów ze względu na częsty kontakt oraz poznanie środowiska rodzinnego danej osoby, stąd też potrafią lepiej ocenić, które osoby są faktycznie zainteresowane poszukiwaniem pracy – tacy klienci kierowani są do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w celu przygotowania ich do poruszania się po rynku.

W obliczu stale narastających nierozwiązanych problemów społecznych coraz częściej mówi się o konieczności podnoszenia skuteczności i zarazem efektywności pomocy społecznej. Można to realizować poprzez podejmowanie kompleksowych działań i wprowadzanie rozwiązań o charakterze systemowym, np. różnego rodzaju programów, projektów socjalnych czy działań środowiskowych. Obecnie od pracowników socjalnych oprócz praktyki ogólnej oczekuje się umiejętności podejmowania interwencji mających na celu rozwiązywanie problemów społecznych. Nowe podejście do

pracy socjalnej jak również roli pracownika socjalnego, spowodowało, że pracownicy socjalni Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu w swoich działaniach starają się odejść od biernego i bezwarunkowego rozdawnictwa pieniędzy na rzecz pomocy aktywnej. Maksymą ośrodka jest – **„Pomóż mu/im tak, by sam/sami pomógł/pomogli sobie”**, czyli w rezultacie to klient samodzielnie kreuje własny los i bierze udział w procesie decyzyjnym dotyczącym jego spraw. Działania Ośrodka polegają przede wszystkim na pobudzaniu aktywności społecznej, co stało się możliwe dzięki uczestnictwu w projekcie Centrum Aktywności Lokalnej zainicjowanym przez Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych. Udział w projekcie doprowadził do zmiany roli pracownika socjalnego, który musi obecnie posiadać umiejętność łączenia różnych metod i form pracy socjalnej (indywidualnej, grupowej oraz środowiskowej). Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji projektu CAL pozwoliły m.in. na poszerzenie oferty pomocy dla osób i rodzin bezrobotnych. Zajmowanie się bowiem wyłącznie jedną wąską specjalnością pozwala jedynie w niewielkim stopniu, w wymiarze bardzo ograniczonym zająć się konkretnym problemem społecznym. W związku z nowymi zadaniami, jakie pojawiają się przed pracownikami socjalnymi, coraz większe również stoją przed nimi wyzwania, coraz szerszy staje się zakres spraw do załatwienia. Bardzo ważną sprawą, z której pracownicy socjalni muszą zdawać sobie sprawę, jest konieczność angażowania w rozwiązywanie problemów innych instytucji czy organizacji pozarządowych.

Realizując nową formę pomocy związanej z aktywizacją zawodową klientów w roku 2001 pracownicy socjalni w stosunku do 3 047 osób podjęli działania z zakresu pracy socjalnej, mające na celu próbę zmniejszenia wśród nich poziomu bezrobocia. Głównymi zadaniami realizowanymi przez klientów było m.in.:

- poszukiwanie pracy we własnym zakresie i za pośrednictwem PUP (2 989 osób);
- podniesienie kwalifikacji zawodowych na organizowanych przez PUP kursach – 213 osób,
- skorzystanie z poradnictwa indywidualnego w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Filii WUP – 178 osób,
- udział w Warsztatach Poszukiwania Pracy w CI i PKZ – 122 osoby,
 - w 1 176 przypadkach pracownicy socjalni przeprowadzili rozmowy dotyczące motywowania do poszukiwania pracy,
 - w 463 wskazano metody i formy poszukiwania pracy,
 - natomiast w 290 przypadkach skierowano klientów do specjalistów z zakresu rozwiązywania problemu bezrobocia (w tym doradców zawodowych Powiatowego Urzędu Pracy i Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Filii WUP).

Z analizy danych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej wynika, że na 3 067 środowisk objętych pracą socjalną w zakresie rozwiązania problemu bezrobocia w 327 środowiskach problem został

rozwiązany i nastąpiło całkowite ich usamodzielnienie, w przypadku 557 środowisk usamodzielnienie jest tylko częściowe (np. jedna osoba z rodziny podjęła pracę), 564 środowiska zaprzestały zgłaszania się o pomoc, w pozostałych natomiast nie odnotowano oczekiwanych rezultatów.

Bardzo ważnym przedsięwzięciem w zakresie rozwiązywania problemów związanych z bezrobociem jest inicjowanie w oparciu o projekty socjalne ruchów samopomocowych. W 2001 roku powstało 15 grup wsparcia dla osób bezrobotnych, w tym: 10 grup edukacyjnych, których celem było zwiększenie umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy; 5 to grupy wsparcia, które miały na celu podnoszenie samooceny swoich członków. W roku 2002 dokonana zostanie ewaluacja istniejących grup.

Celem grup wsparcia jest pozytywne wzmocnienie osób długotrwale bezrobotnych, zmiana postaw z pasywnych na aktywne, pobudzenie do działania oraz zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy. Bardzo istotne w tego typu działaniach jest wsparcie bezrobotnego przez otoczenie, które stanowi grupa. Umożliwia ona korzystanie z pomocy i rad innych, daje poczucie więzi społecznej zmniejszając w ten sposób poziom odczuwanego stresu. Oczywiście najważniejszą rzeczą w udzielaniu tego typu pomocy są chęci i praca nad sobą samego bezrobotnego oraz informacja zwrotna od członków grupy. Grupy wsparcia w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej prowadzone są przez pracowników socjalnych odpowiednio przygotowanych do tego typu działań przez specjalistów pra-

cy socjalnej i doradców zawodowych CI i PKZ.

Realizacja projektu przebiegała w trzech etapach (schemat nr 1):

- I etap obejmował przygotowanie pracowników socjalnych do roli „moderatora grupy wsparcia”.

Zespół ds. Strategii i Doradztwa Metodycznego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej przeprowadził szkolenie w zakresie prowadzenia grup wsparcia i przygotowania projektów dla pracowników socjalnych mających prowadzić zajęcia. Po zakończeniu szkolenia „moderatorzy” potencjalnych grup mieli przygotować program prowadzenia zajęć.

Następnie przeszkolono pracowników w zakresie rozpoznawania potrzeb i aktywizacji psychospołecznej osób bezrobotnych przez doradcę zawodowego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Filii WUP.

Założeniem tego etapu było przygotowanie pracowników socjalnych do pomocy osobom, które muszą zmierzyć się z problemami bezpośrednio i pośrednio związanymi z zatrudnieniem oraz regułami towarzyszącymi w wyborze zatrudnienia, przedstawienie psychologicznych, ekonomicznych i społecznych skutków utraty pracy a także zaznajomienie z elementami poradnictwa zawodowego i podstawami przedsiębiorczości.

- Kolejny II etap obejmował nabór uczestników i prowadzenie grupy przez przeszkolonych pracowników socjalnych.

Uczestników rekrutowano spośród klientów zainteresowanych udziałem

w programie. W ten sposób utworzono 15 grup wsparcia (w tym 10 edukacyjnych i 5 mających na celu podniesienie samooceny członków).

Zajęcia w grupach wsparcia trwały od pół roku do roku w zależności od programu i odbywały się raz w miesiącu. Podczas zajęć uczestnicy nabywali wiedzę na temat psychologicznych skutków bezrobocia, poznawali swoje umiejętności i zdolności, przygotowywali plan działania w celu pozyskania zatrudnienia.

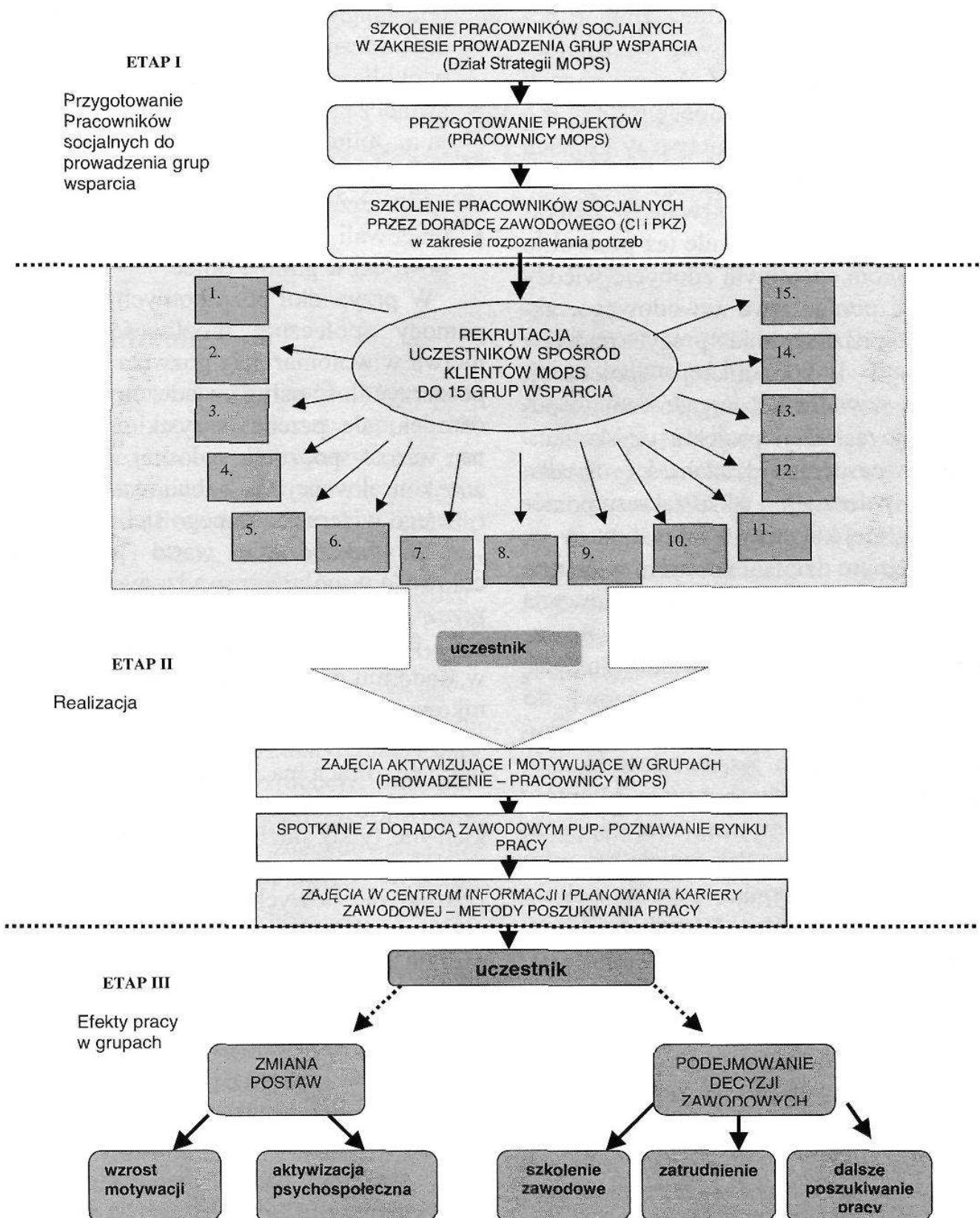
Celem zajęć było:

- ✓ zapewnienie wsparcia grupowego,
- ✓ wzmocnienie pozytywnej samooceny,
- ✓ umożliwienie ujawnienia negatywnych emocji i uwolnienia się od nich,
- ✓ wzmocnienie poczucia własnej wartości,
- ✓ umożliwienie realnej oceny własnych możliwości zawodowych,
- ✓ nabycie wiedzy i w zakresie metod i technik poszukiwania zatrudnienia,
- ✓ przygotowania własnych dokumentów niezbędnych do poszukiwania pracy.

Szkolenie obejmowało również spotkanie z doradcą zawodowym Powiatowego Urzędu Pracy oraz zajęcia aktywizujące w Centrum Informacji i Planowania Kariery zawodowej.

- Etap III to ewaluacja programu.

Kończąc cykl zajęć uczestnik był przygotowany do poruszania się po rynku pracy miał adekwatną ocenę własnej osoby oraz potrafił podjąć decyzję zawodową, co do tej pory nie było rzeczą łatwą.



Rys. 1. Schemat realizacji projektu grup wsparcia w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Radomiu

U większości uczestników można było zaobserwować również zmianę postawy z biernej na aktywną, wzrost motywacji do zmiany swojej obecnej pozycji życiowej oraz wzrost samooceny.

Reasumując uczestnictwo w grupach wsparcia przyczyniło się nie tylko do aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych – klientów MOPS, ale też pozwoliło pracownikom socjalnym zdobyć wiedzę z zakresu poradnictwa zawodowego, aktywnego poszukiwania pracy, podstaw psychologii i komunikacji społecznej. Doradcy zawodowi zaangażowani w pomoc przy realizacji projektu uzyskali informacje na temat działalności ośrodka pomocy społecznej, a także zakresu pomocy oferowanej klientom w tej instytucji.

Kolejnym działaniem, które w dużym stopniu przyczyniło się do aktywizowania środowiska bezrobotnych było wprowadzenie do MOPS wolontariatu. To właśnie mobilizowanie mieszkańców do działania poprzez promowanie działań wolontarystycznych spowodowało, iż wielu naszych bezrobotnych klientów odnalazło się w pracy na rzecz innych. Klub wolontariusza „Przyjaciele” w roku 2001 liczył 138 członków, z czego około $\frac{3}{4}$ to osoby bezrobotne. Bezrobotni klienci zaangażowali się głównie:

- w realizację programu „Mikołaje” polegającym na bezpiecznym przeprowadzaniu dzieci przez ulicę w okolicach szkół,
- świadczą wszelkiego rodzaju usługi: m.in. pilnowanie dzieci, pomoc niepełnosprawnym, pomoc w załatwianiu spraw urzędowych itp.
- pracowali m.in. pomagając ofiarom powodzi w gminie Solec.

W przypadku bezrobotnych klientów pomocy społecznej możliwość uczestnictwa w wolontariacie pozwala nie tylko poszerzyć ilość usług świadczonych przez ośrodek, ale przede wszystkim pozwala na wzrost poczucia własnej wartości, a w konsekwencji na odbudowanie pozytywnego wizerunku samego siebie.

Na zakończenie warto podkreślić celowość wspólnie prowadzonych działań przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej i Filię Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu oraz olbrzymi wkład pracowników socjalnych w realizację zadań z zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Praca na rzecz osób bezrobotnych to ogromne wyzwanie dla wszystkich nie tylko służb zatrudnienia i instytucji pomocy społecznej. Należy wciąż poszukiwać nowych form działania, nowych możliwości aktywizacji, jak również doskonalić już prowadzone.

KSZTAŁTOWANIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W SPOŁECZNOŚCIACH WIEJSKICH Projekt Programu Leonardo da Vinci

Wprowadzenie

Procesowi transformacji systemowej towarzyszą ogromne koszty społeczne, wzrost bezrobocia i towarzyszące mu często patologie. Obserwuje się postępującą marginalizację środowisk wiejskich. Stagnacja i bieda, brak perspektyw poprawy sytuacji wywołują postawy sceptycyzmu i bezradności. Przenosi się to na młodzież i dzieci, które nie czują potrzeby i sensu rozwoju osobistego i zawodowego mieszkając na terenach wiejskich. Słaba infrastruktura, trudna sytuacja ekonomiczna, wysokie bezrobocie, brak perspektyw dla ludzi młodych powodują konieczność podjęcia zdecydowanej aktywizacji środowisk lokalnych, szczególnie na obszarze wiejskim.

W Polsce na wsi mieszka obecnie 14,7 mln osób, z czego około 1/3 utrzymuje się jedynie z pracy na gospodarstwie rolnym. Gospodarstwa te w swej zdecydowanej większości są małymi, niewydolnymi, niezdolnymi zapewnić nawet socjalnego minimum. Bezrobotni mieszkający na wsiach stanowią 45% ogółu, a ukryte bezrobocie w Polsce szacowane jest nawet na 1 mln osób.

Powiat zwolenński jest typowym reprezentantem takiego stanu rzeczy. Jest stosunkowo ubogi, charakterystyczny dla większości powiatów rolniczych Polski centralnej i wschodniej. Zamieszkuje go nieco ponad 39 000 mieszkańców, z czego na wsi żyje prawie 80%. Na terenie powiatu zlokalizowanych jest ponad 10 000 gospodarstw rolnych o średniej powierzchni 6,1 ha, tylko 5% stanowią gospodarstwa specjalistyczne.

Funkcjonujące na terenie powiatu małe i średnie zakłady nie rozwiązują problemu bezrobocia. Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Zwoleniu z dnia 28.02.2002 r. mówią o stopie bezrobocia rzędu 17,9%. Z 4021 osób zarejestrowanych jako bezrobotni – 76% stanowią mieszkańcy wsi, wśród których 15% – to właściciele gospodarstw rolnych nie przekraczających 2 ha. Około 75% bezrobotnych posiada jedynie wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe.

Dane statystyczne powiatowych urzędów pracy potwierdzają jednoznacznie, że jednym z elementów wpływających na poziom bezrobocia jest:

- miejsce zamieszkania (zdecydowanie wyższy poziom bezrobocia odnoto-

wuje się w małych miastach, takich jak Zwolen i na wsiach),

- oraz poziom wykształcenia (im niższe wykształcenie, tym szanse osoby bezrobotnej na znalezienie pracy maleją).

Program Leonardo da Vinci w Polsce

Zauważane, pogłębiające się wyobcowanie bezrobotnych oraz całych rodzin małych, biednych gospodarstw rolnych wymaga natychmiastowego przeciwdziałania, między innymi poprzez ułatwianie dostępu do edukacji na obszarach wiejskich, a także aktywizację kulturową i zawodową ich mieszkańców. Polityka państwa w tym zakresie powinna uzyskać silne wsparcie od samych zainteresowanych poprzez ich samoorganizację, jak również poprzez wykorzystywanie przez społeczność lokalną dostępnych doświadczeń europejskich łącznie ze śmielszym przystępowaniem do realizacji programów pomocowych finansowanych między innymi przez Program Leonardo da Vinci.

Program Leonardo da Vinci jest programem Unii Europejskiej. Przeznaczony jest dla instytucji i organizacji mających osobowość prawną, zaangażowanych w rozwój kształcenia zawodowego – instytucji szkoleniowych, szkół zawodowych, uczelni, przedsiębiorstw, partnerów społecznych oraz władz publicznych. Polska uczestniczy w nim na równi z jej państwami członkowskimi od marca 1998 r.

Ogólne cele programu Leonardo da Vinci obejmują:

1. Usprawnienie umiejętności i poszerzenie wiedzy, zwłaszcza ludzi młodych, w ramach przygotowania do zawodu na wszystkich poziomach edu-

kacji. Cel ten można osiągnąć między innymi przez organizowanie szkolenia zawodowego, obejmującego zajęcia w miejscu pracy oraz praktyki zawodowe, zwiększające możliwości zatrudnienia oraz sprzyjające integracji i reintegracji zawodowej.

2. Poprawę jakości i dostępności kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego umożliwiającą zdobywanie umiejętności oraz kwalifikacji przez całe życie.
3. Promowanie i poszerzanie zakresu innowacji w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozwój konkurencyjności i kształtowanie przedsiębiorczości w kontekście nowych możliwości zatrudnienia. Szczególna uwaga zostanie poświęcona wspieraniu współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym szkołami wyższymi a przedsiębiorstwami (przede wszystkim firmami małymi i średnimi).

Projekt „Przedsiębiorcza wieś”

W ramach Programu Leonardo da Vinci, dział „Wymian” przygotowany został projekt: „Kształtowanie przedsiębiorczości i zdolności adaptacji do rynku pracy w społecznościach lokalnych wsi i małych miast” – akronim „Przedsiębiorcza wieś” – dotyczących grup społecznie zaniedbanych, które trudno przekonać do kształcenia. Projekt przewidywał aktywizację zawodową społeczności lokalnych w wyniku tworzenia lokalnych sieci współdziałania, opracowywania i wdrożenia nowych programów, zachęcanie do kształcenia. Znaczna uwaga skierowana została na samoorganizację społeczności

lokalnych i doradztwo zawodowe, zachęcanie do kształcenia poprzez animacje kulturowe, eksperymentalne projekty kształcenia.

W pracach nad przygotowaniem oraz nad późniejszą realizacją zadań Projektu udział brały organizacje społeczne działające głównie na terenach wiejskich, których strategicznymi zadaniami jest zachęcanie do kształcenia i aktywizacja zawodowa społeczności lokalnych:

- Stowarzyszenie Oświatowe SYCYNA (powiat zwoleński, woj. mazowieckie),
 - Wszechnica Roztoczańska (powiat zamojski, woj. lubelskie),
 - Wszechnica Konecka (powiat konecki, woj. świętokrzyskie)
- oraz
- Urząd Gminy i Miasta Zwolen,
 - Starostwo Powiatowe w Zwoleniu,
 - Starostwo Powiatowe w Końskich.

Uczestniczący w projekcie przedstawiciele samorządów i organizacji pozarządowych byli wspierani w swych działaniach przez wszystkich partnerów społecznych oddziałujących na społeczności lokalne, tj. urzędy pracy, szkoły, świetlice itp.

Na partnera zagranicznego wybrano Heimvolkshochschule Barendorf e.V. z Niemiec – samodzielną, regionalną organizację Niemieckiego Związku Uniwersytetów Ludowych. Wybór instytucji przyjmującej podyktowany został zbieżnością obszaru zainteresowań partnerów polskich i partnera niemieckiego, szczególnie znaczących doświadczeń i wielu pozytywnych rozwiązań w pracy z grupami ludzi wyobcowanych o niskim poziomie wykształcenia. RFN jest przecież

krajem o najwyższych wskaźnikach kształcenia dorosłych, a także rozwiniętej opiece socjalnej, a najbardziej reprezentatywną organizacją oświatową jest Niemiecki Związek Uniwersytetów Ludowych. Wybór partnera został podyktowany również dobrymi doświadczeniami współpracy partnerów z jego przedstawicielstwem działającym w Polsce.

Projekt swym oddziaływaniem odpowiada na potrzeby związane z koniecznością przeciwdziałania pogłębiającemu się wyobcowaniu bezrobotnych i rodzin właścicieli małych gospodarstw. Miał na celu podniesienie kwalifikacji beneficjentów celem przygotowania ich do pracy w lokalnych społecznościach powiatu zwoleńskiego, koneckiego i zamojskiego.

Bezpośredni uczestnicy zostali oddelegowani przez dwie grupy organizacji:

- lokalne instytucje oświatowe dla:
 - poprawy kwalifikacji zawodowych,
 - aktywizacji społeczności lokalnych,
 - budowy sieci współpracy,
- samorządy powiatowe – starostwa dla:
 - poprawy kwalifikacji pracowników gmin i instytucji samorządów lokalnych w tworzeniu warunków aktywizacji zawodowej,
 - organizacji współpracy instytucji i poprawa efektywności.

W dniach 26.04–05.05.2002 r. 14-osobowa grupa realizatorów projektu przebywała w instytucji partnera niemieckiego oraz współpracujących z nim samorządowych, oświatowych, szkoleniowych, społecznych partnerów realizujących zadania aktywizacji zawodowej nakierunkowanych na wyobcowane grupy społeczne w Niemczech. W wyniku wy-

miany doświadczeń beneficjenci zdobyli umiejętności dotyczące: planowania metod opracowywania innowacyjnych programów kształcenia minimalizujących poziom wyobcowania dorosłych, zwiększenia aktywizacji społeczności lokalnych prowadzącej do samorealizacji oraz pobudzania przedsiębiorczości indywidualnej i lokalnej. Zostali również przygotowani do organizowania i późniejszego realizowania szkoleń dla najuboższych i najmniej wykształconych mieszkańców wsi i małych miasteczek.

Program pobytu obejmował również podwyższanie kwalifikacji w zakresie:

- Metod współpracy instytucji edukacyjnych z partnerami społecznymi;
- Metod koordynacji i zarządzania procesami kształcenia, metod nauczania, nowoczesnych technologii w nauczaniu zawodowym;
- Roli regionalnych instytucji w wspieraniu kształcenia zawodowego;
- Możliwości i metod doskonalenia, przekwalifikowywania zawodowego bezrobotnych umożliwiające zdobycie elastycznych kwalifikacji oraz zwiększenie mobilności zawodowej;
- Treści i metody kształcenia osób pochodzących z grup wyobcowanych;
- Nowoczesnych metod kształcenia;
- Wykorzystania komputerów i urządzeń peryferyjnych oraz Internetu w kształceniu zawodowym.

Zdobyte doświadczenia, wzrost kwalifikacji zawodowych promotorów aktywizacji zawodowej, będą wykorzystane w niedalekiej przyszłości do doskonalenia planowania, eksperymentalnych programów nauczania, realizacji i ewaluacji szkoleń, kursów doskonalących i prze-

kwalifikujących w powiatach zwoleńskim, koneckim i zamojskim.

Opracowanie nowych programów kształcenia, dobór odpowiednich technologii kształcenia wspomaganych środkami informatycznymi powinno przyczynić się do nabywania przez jednostki wyobcowane umiejętności i kompetencji niezbędnych przez całe życie. Odnosi się to zwłaszcza do terenów wiejskich, gdzie dostęp do kształcenia ustawicznego jest ograniczony. Dostosowanie programów kursów dla dorosłych do bieżących potrzeb takich społeczności lokalnych przyczyni się do promowania elastyczności oferowanego szkolenia w zakresie walki ze zjawiskiem marginalizacji społecznej.

Zakłada się również wzmocnienie współpracy krajowych partnerów projektu, ich zdolności do współpracy międzynarodowej. Wykorzystanie zdobytych doświadczeń w generowaniu nowych, wspólnych projektów, grantów oświatowych wojewódzkich i ogólnopolskich oraz w programach międzynarodowych.

Rezultaty i oddziaływanie projektu

Jako pierwsze rezultaty realizacji projektu można wymienić:

- poprawę efektywności i innowacyjności funkcjonowania organizacji lokalnych i samorządów,
- modułowe programy kursów i szkoleń,
- bazy danych,
- sieć współpracy lokalnej i międzynarodowej,
- procedury wspomagające samoorganizację społeczności lokalnych w krajach partnerów,
- lokalne sieci współdziałających ze sobą instytucji edukacyjnych (organi-

zacje oświatowe rządowe i pozarządowe), placówek kulturalnych i samorządowych.

Rezultaty projektu będą dostępne dla innych przedstawicieli środowisk lokalnych zainteresowanych zjawiskiem wyobcowania społecznego. Zorganizowane będzie seminarium, na którym udostępnione będą rezultaty z wymiany doświadczeń w zakresie samorealizacji się środowisk wiejskich i działań organizacji społecznych na rzecz aktywizacji zawodowej dorosłych, procedury wspomagania samoorganizacji społeczności wiejskich, opracowania programów aktywizacji zawodowej. Przewiduje się ponadto umieszczenie publikacji w lokalnym biuletynie informacyjnym oraz w czasopiśmie o zasięgu ogólnopolskim.

Ułatwieniem dostępu do szkoleń będzie opracowanie programów kursów odpowiadających na potrzeby lokalnego rynku pracy (np. usługi agrarne, agroturyztyka, produkcja ekologiczna) oraz zorganizowanie tych kursów w miejscu zamieszkania (lub w pobliżu) pośrednich beneficjentów. Odpowiedzialni za realizację powyższych zadań będą beneficjenci, uczestnicy wymiany, którzy zdobędą odpowiednią wiedzę i kompetencje w tej dziedzinie ze szczególnym uwzględnieniem metodycznego, psychologicznego podejścia do osób o najmniejszych szansach na rynku pracy, słabo wykształconych w celu przekonania ich do podjęcia nauki.

Teresa Sarleja

Akademia Świętokrzyska w Kielcach
Fila w Piotrkowie Trybunalskim

TRZY LATA DZIAŁALNOŚCI WSZECHNICY ROZTOCZAŃSKIEJ W SZCZEBRZESZYNI

W dniu 19 kwietnia 2002 r. odbyła się uroczystość zakończenia Roku Oświatowego 2001/2002 oraz podsumowanie III. roku działalności „Wszechnicy Roztoczańskiej”.

Stało się tradycją, że uroczystości te rozpoczynają się odśpiewaniem przez chór Liceum Ogólnokształcącego w Szczepieszynie hymnu „Gaude Mater Polonia”.

Przybyłych gości i uczestników spotkań wszechnicowych powitał gospodarz obiektu, w którym ma swoją siedzibę Wszechnica, Marian Olcha – dyrektor LO. Z upoważnienia władz statutowych Wszechnicy otworzył uroczystość.

Prezes Stowarzyszenia „Wszechnica Roztoczańska”, dr **Irena Kurzepa** – Senator RP, przypomniała okoliczności

powołania Wszechnicy Roztoczańskiej, zajmującej się upowszechnianiem wiedzy wśród dorosłych. Podkreśliła wkład prof. Stanisława Kaczora w powstanie i funkcjonowanie stowarzyszenia, zapał i upór jej założycieli oraz zaangażowanie uczestników spotkań wszechnicowych w zdobywaniu wiedzy szeroko pojętej. Organizatorom działalności wszechnicowej udało się pozyskać miejscową inteligencję, ludzi, którzy bezinteresownie z potrzeby służenia innym dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem. Dzięki staraniom prof. Ewy Przybylskiej – dyrektora Przedstawicielstwa w Polsce Niemieckich Uniwersytetów Ludowych, ufundowana została przez to Przedstawicielstwo nowoczesna pracownia informatyczna, która służy zarówno uczestnikom spotkań wszechnicowych, jak i młodzieży liceum, w którym te spotkania się odbywają. Wszechnica współpracuje z różnymi organizacjami, w tym ze Stowarzyszeniem Oświatowym „Sycyna”, którego Prezesem jest prof. Henryk Bednarczyk – wicedyrektor Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, niezwykle życzliwy Wszechnicy i wzbogacający jej zbiory biblioteczne wspaniałymi książkami wydawanymi przez Instytut.

Podsumowaniem dotychczasowej działalności Wszechnicy jest publikacja prof. S. Kaczora pt. „O powstaniu i trzech latach działalności *Wszechnicy Roztoczańskiej*”. Poświęcona jest dokonaniom Wszechnicy, czyli głównie ludziom, którzy swoją codzienną pracą, swoim ogromnym wysiłkiem chcieli służyć innym. Przed Wszechnicą stają nowe wyzwania, które należy podjąć i które zostaną podjęte, tj. edukacja związana z integracją europejską i rozszerzenie działal-

ności Wszechnicy na teren województwa lubelskiego. Dziękując wszystkim za zaangażowanie, a przede wszystkim pracownikom i młodzieży szkoły, Pani Senator zapewniła, że kontynuowane będą starania, aby Wszechnica w następnym okresie mogła rozkwitać i rozwijać się.

Zdaniem Starosty Zamojskiego **Henryka Mateja** funkcjonowanie Wszechnicy przekonuje o tym, że społeczność Szczebrzeszyna potrafi się integrować wokół autorytetów oraz spraw tak ważnych jak edukacja dorosłych. Jest dumny z tego, że jego pokolenie wpisuje się na trwałe w historię Szczebrzeszyna, który w roku 2002 obchodzi swoje 650-lecie. W nawiązaniu do wystąpienia Pani Prezes Ireny Kurzępy potwierdził konieczność podejmowania problematyki integracji z Unią Europejską oraz przedstawił możliwości korzystania z dofinansowania tej działalności z funduszy unijnych. Podziękował wszystkim, którzy przyczynili się do funkcjonowania Wszechnicy, a w szczególności nauczycielom, pozostałym pracownikom szkoły i młodzieży, tworzącym wspaniały klimat edukacyjny oraz zapewnił, że Starostwo będzie nadal wspierało działalność Wszechnicy oraz działalność edukacyjną wszystkich szkół swojego regionu.

Przewodniczący Rady Miasta Szczebrzeszyn – Bogusław Garbacik – przyznał, że 3 lata temu miał pewne wątpliwości, czy ten zamiar powołania Wszechnicy się powiedzie. W przeszłości bowiem podejmowano próby integrowania środowiska w Szczebrzeszynie, ale nie udało się sprostać napotkanym trudnościom i przeszkodom. Tym razem odniesiono sukces. Wszechnica funkcjonuje i każdy mógł korzystać z wiedzy i doświadczenia jej wykładowców. Złożył gratulacje pomysłodaw-

com powołania Wszechnicy oraz życzenia dalszych sukcesów w tej działalności.

Dyrektor Gimnazjum w Szczebrzeszynie – Zbigniew Złomańczuk złożył gratulacje organizatorom działalności wszechnicowej, która wzbogaca środowisko edukacyjne Szczebrzeszyna.

Burmistrz Miasta i Gminy Szczebrzeszyn – Piotr Matej przygotował informację na temat „Gmina i miasto Szczebrzeszyn – dorobek instytucjonalny i gospodarczy”. W informacji tej m.in. przedstawiono wkład samorządu w funkcjonowanie oświaty na terenie gminy oraz życzliwość i wsparcie udzielane Wszechnicy.

Podczas uroczystości zostały odczytane listy gratulacyjne i życzenia dalszej pomyślnej działalności Wszechnicy od Prezesa SOP – dr. Wiesława Gworysa, Honorowego Prezesa SOP – Zbigniewa Kuźmińskiego, Posła na Sejm Ryszarda Staniuby oraz Zarządu, pracowników i działaczy Oddziału Regionalnego TWP w Lublinie.

Prof. zw. dr hab. Stanisław Kaczor wygłosił wykład na temat: „Ojczyzna –

wspólny, wielki obowiązek”. Właściwą problematykę wykładu poprzedziło nawiązanie do początków organizowania działalności wszechnicowej, a mianowicie słów „odwrotu nie ma”, wypowiedzianych przez Starostę Zamojskiego – Henryka Mateja, które zachęcały do wytrwałości. Szczegółowe tezy tego wykładu zostały zamieszczone w książce autorstwa Profesora pt. „O powstaniu i trzech latach działalności «Wszechnicy Roztoczańskiej»” na stronie 125–127. Wykład zakończył Professor odczytaniem własnego wiersza pt. „Mała Ojczyzna”.

Stałym uczestnikom spotkań wszechnicowych wręczone zostały świadectwa uczestnictwa. Wszyscy obecni na tym spotkaniu otrzymali też książkę „O powstaniu i działalności ...”.

Po części oficjalnej odbyło się spotkanie towarzysko-dyskusyjne, podczas którego Prof. S. Kaczor wpisywał wszystkim chętnym dedykację do swojej książki.

Janusz Cichy

Radomski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli

PERSPEKTYWY DOSKONALENIA NAUCZYCIELI

Konkurencja gospodarcza oraz rywalizacja na rynku pracy sprawiają, że coraz większego znaczenia nabiera skuteczność nauczania.

Potrzebne są coraz lepsze szkoły, coraz lepiej przygotowani nauczyciele. Dotyczy to nie tylko przyszłych absolwentów szkół pedagogicznych, ale ogromnej

rzeszy tych, którzy już pracują w zawodzie nauczycielskim.

Szybkość zmian zachodzących w życiu społecznym sprawia, że jednorazowe przygotowanie na starcie kariery zawodowej – ukończenie studiów pedagogicznych, to zbyt mało. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli musi być procesem ciągłym.

Nauczyciele muszą dostosowywać swe możliwości, kwalifikacje, posiadane uprawnienia do zmieniających się potrzeb edukacyjnych. Rozwój nauk pedagogicznych, wiedzy psychologicznej, zmiany w technice sprawiają, że matematyk, polonista czy nauczyciel zawodu musi stale doskonalić swe kompetencje zawodowe.

Obecnie doskonalenie nauczycieli przyjmuje formę licencjonowanego doskonalenia w oparciu o kursy kwalifikacyjne i studia podyplomowe, dające formalne uprawnienia do wykonywania nowych zadań zawodowych oraz doskonalenia nielicencjonowanego, prowadzonego na kursach i warsztatach metodycznych lub zorganizowanych formach wymiany doświadczeń, takich jak: seminaria naukowe, konferencje metodyczne i prezentacje. Dużą rolę odgrywa także samodoskonalenie.

Celem tych działań jest uzyskanie przez poszczególnych nauczycieli rzeczywistych kompetencji, biegłości wykonywania zadań zawodowych, podnoszenia jakości pracy.

Jeszcze niedawno doskonalenie nauczycieli było organizowane jako obowiązek uczestnictwa np. w tzw. konferencjach metodycznych. Inne formy, włącznie ze studiami podyplomowymi, były mało popularne – określano je jako przy-

musowe uzupełnianie brakujących kwalifikacji lub jako fanaberie hobbistów. Kursy doskonalenia dotyczyły proporcjonalnie niewielkiej grupy nauczycieli, zazwyczaj ubiegających się o stopnie specjalizacji zawodowej.

Reformowanie systemu edukacji, poszukiwanie nowych rozwiązań organizacyjnych (liceum techniczne, „Nowa szkoła”, „TERM”, „Nowa Matura” itp.) spowodowało wzrost zainteresowania kursową ofertą doskonalenia. Jeszcze większe zainteresowanie nauczycieli zorganizowanymi formami doskonalenia wywołało wprowadzenie wymogów formalnych przy ubieganiu się o stopnie awansu zawodowego.

Podobnie skutkowało wprowadzenie przepisów zobowiązujących dyrektorów i kandydatów na dyrektorów do posiadania kwalifikacji formalnych z zakresu zarządzania oświatą.

Niestety, bywało i tak, że chęć uzyskania odpowiedniego świadectwa lub zaświadczenia dominowała nad dążeniem do zdobywania wiedzy i umiejętności.

Z perspektywy ośrodka doskonalenia nauczycieli, obecnie zauważa się spadek zainteresowania tego typu doskonaleniem. Przyczyn tego zjawiska nie można wyjaśniać tylko aspektem finansowym – w większości są to formy drogie, jeśli brać pod uwagę ich cenę w porównaniu z zarobkami nauczycielskimi oraz możliwością zwrotu zainwestowanych środków. Choć trzeba przyznać, że tzw. „granty” – czyli kursy lub studia podyplomowe organizowane bezpłatnie dla nauczycieli są bardzo poszukiwane.

Rośnie zainteresowanie doskonaleniem specjalistycznym, które wyposaża w kompetencje ułatwiające pracę z uczniem, pozwalające rozwiązywać rzeczywiste problemy szkoły.

Dziś do najważniejszych potrzeb doskonalenia nauczycieli, z punktu widzenia organizacji pracy szkoły i potrzeb współczesnego ucznia należą:

- Doskonalenie umiejętności pracy zespołowej.
- Umiejętności porozumiewania się w środowisku pracy – komunikacja interpersonalna.
- Kreowanie podejścia systemowego do procesu kształcenia.
- Działanie w ramach systemów jakości i tworzenie procedur zapobiegania błędom.
- Umiejętność twórczego korzystania ze źródeł informacji.

Do bardzo ważnych celów doskonalenia nauczycieli należy także przygotowanie do zmian, które będą następować w miarę postępów procesu integracji z Unią Europejską. Koniecznością chwili staje się uzyskiwanie przez środowiska szkolne umiejętności budowania współpracy między ośrodkami kształcenia na poziomie krajowym i europejskim. Wiąże się to także z nabywaniem sprawności korzystania z programów współpracy międzynarodowej, takich jak Sokrates, Leonardo da Vinci, Młodzież itp.

Coraz częściej będą pojawiać się uczniowie zmieniający szkołę, miasto, region lub kraj. Dla wielu z nich nauka w naszej szkole, będzie tylko krótkim przystankiem na międzynarodowej drodze zdobywania wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Konsekwencją tego będzie wzrost zapotrzebowania na umiejętności porozumiewania się w językach obcych. Wymusi to zmiany organizacji procesu dydaktycznego oraz oceniania zdobywanej wiedzy i umiejętności, by zapewnić ciągłość kształcenia i porównywalność uzyskiwanych kompetencji w skali europejskiej, a niewykluczone, że i światowej.

Konieczne jest budowanie systemu jakości w edukacji zarówno na poziomie bezpośredniej pracy z uczniem, jak i na poziomie szkoły, a także w obszarze miasta i regionu.

Doskonalenie nauczycieli musi być częścią tego systemu, którego głównymi ogniwami powinny być: regionalne, miejskie plany rozwoju edukacji, plany rozwojowe poszczególnych szkół i z nich wynikające plany rozwoju zawodowego nauczycieli.

Obecnie coraz wyraźniej widać, że każda szkoła jest inna, ma innych uczniów, innych nauczycieli, inną organizację wewnętrzną, działa w specyficznym otoczeniu, pracę z uczniami organizuje w oparciu o inne programy.

Obecna organizacja pracy szkół, bardziej niż to miało miejsce jeszcze kilka lat temu, utrudnia oderwanie nauczyciela od obowiązków zawodowych, w celu udziału w zajęciach szkoleniowych.

Zaangażowanie nauczycieli, szczególnie tych aktywniejszych, na różnych polach działalności edukacyjnej, gospodarczej i społecznej uniemożliwia lub znacznie utrudnia im udział w zajęciach organizowanych w soboty i niedziele, a zwłaszcza, gdy są to zajęcia odbywane cyklicznie w dłuższych okresach.

Potrzeby doskonalenia zmieniają się nie tylko w obszarze celów i treści, ale

także w zakresie form i metod. Zmusza to do poszukiwania nowych form organizacyjnych, powoduje potrzebę zbliżenia doskonalenia do nauczyciela, do jego miejsca pracy.

Rozwiązaniem, w dużej mierze odpowiadającym na wyzwania przyszłości, jest budowanie modułowego systemu doskonalenia nauczycieli, zapewniającego możliwość gromadzenia zdobywanych kompetencji. Taka oferta doskonalenia bardzo dobrze wpisuje się w działania wynikające z Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli. WDN wraz z towarzyszącymi mu zorganizowanymi formami doskonalenia i samodoskonalenia w niedalekiej przyszłości spowoduje wzrost zainteresowania nauczycieli systemami kształcenia i doskonalenia na odległość, wykorzystującymi coraz dostępnejsze techniki informatyczne.

Już z tego pobieżnego przeglądu problemów wynika, że działanie ośrodków doskonalenia nauczycieli musi być ściśle związane z realizacją regionalnych programów rozwoju oświaty. Musi być elementem systemu, który połączy wysiłek szkół, placówek doskonalenia i instytucji

zajmujących się kształceniem nauczycieli – chociażby w obszarze regionu czy miasta – w celu stworzenia wspólnego planu działania, by skuteczniej realizować nowe potrzeby edukacji. Organizacja doskonalenia nauczycieli musi być jednym z priorytetów w każdym regionalnym programie rozwoju oświaty.

Literatura

1. „Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia, Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa”, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 1997.
2. Dybek „Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli”, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków 2000.
3. Elsner D., „Doskonalenie kierowania placówką oświatową” „BTiW MENTOR”, Chorzów 1999.
4. Elsner D., Knafel K., „Jak organizować Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli”, BTiW MENTOR, Chorzów 2000.

Sylwetki wybitnych oświatowców



PROF. DR HAB. CZESŁAW BANACH – ŁĄCZENIE PRACY ZAWODOWEJ Z PRACĄ NAUKOWĄ I DYDAKTYCZNA

Łączenie pracy zawodowej – na wielu stanowiskach związanych z oświatą z pracą naukową i dydaktyczną stanowiło trwały element życiorysu Profesora Czesława Banacha.

Urodził się 13 marca 1931 roku w Wojślawicach, woj. Kieleckie, w rodzinie chłopskiej. Absolwent Liceum Ogólnokształcącego w Kazimierzy Wielkiej. Dyplom I stopnia i kwalifikacje do nauczania historii uzyskał w 1953 roku w Państwowej Wyższej Szkole Pedagogicznej w Krakowie.

Po ukończeniu studiów pracował jako asystent ekonomii w WSP. Był także kierownikiem Wydziału Studenckiego ZMP w Krakowie. W 1957 r. obronił pracę magisterską z historii.

Na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych zajmował się problemami oświaty i szkolnictwa wyższego w krakowskich instancjach PZPR, a w okresie 1963–1971 pełnił funkcję Kuratora Okręgu Szkolnego dla woj. krakowskiego i miasta Krakowa. W tym czasie opublikował wiele artykułów związanych z reformą szkolną i polityką oświatową oraz organizował wiele konferencji naukowych o charakterze ogólnopolskim i międzynarodowym.

W 1971 r. obronił w WSP pracę doktorską z pedagogiki na temat: „Kształtowanie się planu życiowego i losów absolwentów liceów ogólnokształcących” i od tego czasu stał się pracownikiem naukowym w obszarze pedagogiki. Jednocześnie w latach 1971–1972 pełnił funkcje kierownika Wydziału Kultury, Nauki i Oświaty KW PZPR w Krakowie.

Od roku 1972 do 1985 pracował w Warszawie, kolejno jako zastępca Kierownika Wydziału Nauki i Oświaty KC PZPR, wiceprezes Zarządu Głównego ZNP, wiceminister oświaty i wychowania. Przez cały okres 13 lat w Warszawie był pracownikiem

naukowym Uniwersytetu Warszawskiego (m.in. kierownikiem Pracowni Pedagogicznej).

W 1978 r. obronił pracę habilitacyjną w UW na temat: „Modyfikacja i rekonstrukcja planów życiowych uczniów szkół dla pracujących”. Był redaktorem „Kwartalnika Pedagogicznego”, a w latach 1984–1990 redaktorem naczelnym „Nowej Szkoły”.

W 1987 r. został profesorem nauk humanistycznych. W 1995 roku odszedł na emeryturę.

W swoim bogatym w pracę i funkcje życiu brał aktywny udział w kreowaniu w skali regionalnej i krajowej polityki oświatowej. Równocześnie uczestniczył w pracach badawczych związanych z reformowaniem systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, a przez kilka lat koordynował w skali kraju badania w problemie węzłowym i odpowiadał za funkcjonowanie zaplecza naukowego Ministerstwa Oświaty i Wychowania. Był członkiem komitetów i rad ogólnopolskich zajmujących się projektowaniem reform edukacyjnych oraz kształcenia i doskonalenia nauczycieli. Mimo zaabsorbowania wysokimi funkcjami rozwijał z rozmachem twórczość naukową i publicystyczną. Jest autorem 410 prac, rozpraw i artykułów, w tym 14 książek oraz 4 tomików myśli i aforyzmów.

Od 1974 r. jest nieprzerwanie wybierany na członka Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN, a od 1996 r. jest także członkiem Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN. W ponad czterdziestoletnim dorobku naukowym profesora Czesława Banacha można wyróżnić następujące kręgi tematyczne:

- kształtowanie się planów edukacyjnych i życiowych młodzieży i dorosłych oraz ich modyfikacje i realizacje,
- polityka edukacyjna i reformowanie szkolnictwa w Polsce, tendencje rozwojowe pedagogiki w świecie oraz innowacje pedagogiczne,
- problematyka kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia nauczycieli,
- wychowanie młodzieży, jej świat wartości i rozwój społeczny,
- wyzwania edukacyjne w krajach rozwiniętych a reformy edukacyjne w latach dziewięćdziesiątych w Polsce, prognozowanie rozwoju edukacji.

Jest uznanym znawcą systemów edukacyjnych Europy oraz reform edukacyjnych, a Jego głos w spawach kolejnych reform jest upowszechniany przez wiele czasopism pedagogicznych oraz w innych publikacjach naukowych. W Jego dorobku są również opracowania nie publikowane, a związane z procesami przygotowań do podejmowania decyzji przez władze oświatowe. Jest częstym recenzentem prac naukowych i badań edukacyjnych.

Do najważniejszych publikacji w Jego dorobku należą:

- „Kształtowanie się planu życiowego i losu absolwentów liceów ogólnokształcących” WSiP, 1974,
- „Modyfikacja i rekonstrukcja planów życiowych. Na podstawie bada uczniów szkół dla pracujących”. WSiP, 1979,
- „Oświata polska w latach osiemdziesiątych”, WSiP, 1984,

- „Pedagodzy o oświacie i wychowaniu”, WSiP, 1989,
- „Polska szkoła i system edukacji – przemiany i perspektywy”, A. Marszałek, 1995,
- „Z polską edukacją w XXI wiek”, Wydawnictwo Nauczycielskie, 2000,
- „Edukacja – Wartość – Szansa”, Wydawnictwa Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2001.

Obok prac naukowych i popularnonaukowych Czesław Banach jest także autorem zbiorów myśli i aforyzmów: „Myśli rozmaite”, IWZZ, 1985, „O człowieku” Wydawnictwo Nauczycielskie, 1995, „Czym jesteś? Myśli o człowieku” Wydawnictwo Edukacyjne, 1997, „My i nasze sprawy” SPES, 2000.

Profesor Czesław Banach wypromował 230 magistrów i 4 doktorów.

Przez wiele lat był przewodniczącym komisji stopni specjalizacji z zakresu zarządzania i kierowania w WOM w Tarnowie i Nowym Sączu. Sam wcześniej jako wice-minister MOiW był współtwórcą systemu stopni zawodowych nauczycieli.

Jest członkiem rad redakcyjnych „Nowej Szkoły”, „Kultury i Edukacji”, „Lidera”, „Pedagogiki Szkoły Wyższej”, „Forum Myśli Wolnej”. Często gości jako autor nie tylko we wspomnianych czasopismach, ale także w „Nowe w Szkole”, „Edukacji”, „Przeglądzie Historyczno-Oświatowym”.

W roku 2000 opublikował razem z Profesorem Czesławem Kupisiewiczem „Strategie rozwoju edukacji w Polsce do roku 2020”. Jest autorem wielu referatów na konferencjach Komitetu Prognoz, drukowanych corocznie w pracach zbiorowych.

W działaniach Profesora jest dużo zaangażowania, woli zmian w edukacji, ale dokonywanych mądrze oraz przy konsultacjach i negocjacjach społecznych. Obce mu są stanowiska ekstremalne i misyjne. W swoich pracach przekonuje do własnych racji i poglądów przez pryzmat realizmu, a nie utopijne i pozbawione kompetencji kreowanie kolejnych reform. Używa w swoich wystąpieniach i w pisarstwie celnych myśli filozofów, pedagogów, literatów i polityków. Ma duże poczucie humoru połączone z refleksją etyczną i pedagogiczną. Takie są Jego „myśli-aforyzmy” poświęcone życiu, władzy, wychowaniu, edukacji, nauce, pracy, obyczajom.

Obserwując aktywność już „Siedemdziesięciolatka” – Profesora Czesława Banacha – można powiedzieć, że kieruje się on przesłaniem wybitnego polskiego lekarza Ludwika Hirszfelda: „Kto chce innych zagrzewać, musi sam płonąć”.

W jubileuszowej książce Profesora „Edukacja – Wartość – Szansa” można znaleźć własne przemyślenia autora o życiu i edukacji, jak np.:

„Życie jest obszarem pytań i problemów,
poszukaj na nim tych najważniejszych
i formułuj odpowiedzi”

„Życie jest swoistą mieszaniną przeszłości, teraźniejszości i przyszłości.
Ucz się ją dobrze przyrządzać”.

Stanisław Karaś



JERZY RZETELSKI **– ANIMATOR DOSKONALENIA** **ZAWODOWEGO DOROSŁYCH**

Urodzony 13 kwietnia 1933 roku w Kutnie w rodzinie robotniczej. Tam też ukończył Państwowe Liceum Mechaniczne i Technikum Mechaniczno-Odlewnicze.

Przygotowując się do zawodu nauczycielskiego, ukończył Państwowy Wyższy Kurs Techniczno-Pedagogiczny o kierunku technologia metali w Katowicach, odpowiednik późniejszego studium nauczycielskiego.

W 1954 roku został skierowany przez Dyрекcję Okręgową Szkolenia Zawodowego w Szczecinie do pracy w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Łobzie na stanowisko nauczyciela przedmiotów zawodowych. Po odbyciu służby wojskowej kontynuował od 1956 roku pracę w Zasadniczej Szkole Metalowej w Szczecinie.

W 1963 roku powołany został na stanowisko zastępcy dyrektora, a w 1965 roku dyrektora Zasadniczej Szkoły Metalowej w Szczecinie. Pracując, ukończył studia zaoczne w zakresie pedagogiki na Uniwersytecie im A. Mickiewicza w Poznaniu, studium podyplomowe organizacji i zarządzania oświatą w Instytucie Kształcenia Nauczycieli oraz studium podyplomowe ergonomii i bezpieczeństwa pracy na Politechnice Warszawskiej.

W okresie kierowania szkołą w latach 1965–1985 przyczynił się głównie do rozwoju organizacji placówki. Na bazie Zasadniczej Szkoły Metalowej powstały nowe jednostki pedagogiczne zarówno dla młodzieży niepracującej, jak również dla pracujących. Okoliczność ta pozwoliła na utworzenie w 1975 roku Zespołu Szkół Mechanicznych jako zakładu zbiorczego, w skład którego w różnych okresach wchodziło osiem jednostek.

Szkoła może poszczycić się wieloma osiągnięciami, a najważniejsze z nich stanowiące w tamtym czasie rodzaj wizytówki to:

- bardzo dobre przygotowanie zawodowe absolwentów do pracy przy ścisłym współdziałaniu z zakładami przemysłowymi,
- rozwój sportu szkolnego uwieńczeniem czego było zdobycie mistrzostwa Polski w piłce nożnej szkół ponadpodstawowych o „Puchar Przeglądu Sportowego” i Telewizji Polskiej w 1976 roku,
- wysoki poziom zajęć pozalekcyjnych, a szczególnie amatorskiej twórczości plastycznej młodzieży, co znalazło swoje odbicie w kraju i za granicą.

Istotnym wkładem w proces wychowawczy było rozwijanie kultury technicznej, do czego przyczyniło się powołanie na patrona szkoły w 1972 r. polskiego uczonego prof.

Politechniki Warszawskiej Henryka Mierzejewskiego. Szkoła jako jedna z pierwszych placówek oświatowych w województwie w 1974 r. odznaczona została Medalem Komisji Edukacji Narodowej.

Z edukacją dorosłych Jerzy Rzetelski stykał się przez cały okres pracy nauczycielskiej, bowiem w Zespole Szkół Mechanicznych funkcjonowały placówki dla pracujących w formie wieczorowej i zaocznej. W tym czasie 336 absolwentów Technikum Mechanicznego i Policealnego Studium Zawodowego otrzymało tytuł technika.

Ponadto przez przeszło 20 lat pełnił funkcje przewodniczącego Państwowej Komisji Egzaminacyjnej przyznającej tytuły kwalifikacyjne robotników i mistrzów w zawodzie oraz mistrzów dyplomowanych. W tym okresie około 5000 osób uzyskało wysokie kwalifikacje.

Przewodniczył wiele lat komisji egzaminacyjnej dla kończących eksternistycznie Pedagogiczne Studium Techniczne, skorzystało z tej formy około 300 czynnych nauczycieli zawodu.

Przez kilka lat prowadził zajęcia z metodyki nauczania praktycznej nauki zawodu na kursach pedagogicznych dla instruktorów z zakładów pracy w resortowym Ośrodku Doskonalenia Kadr Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w Policach.

Po przejściu w 1985 roku na wcześniejszą emeryturę podjął pracę na stanowisku dyrektora Ośrodka Doskonalenia Kadr Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Mechaników Polskich w Szczecinie, kontynuując tym samym działalność edukacyjną dorosłych. Ośrodek działa jako wyspecjalizowana agenda edukacyjna zajmująca się głównie kształceniem ustawicznym osób przygotowujących się do uzyskiwania stosownych uprawnień zawodowych. Z różnych form szkolenia każdego roku korzysta około 1700 uczestników.

Ośrodek organizuje również wiele konferencji naukowo-technicznych, spełniających określoną funkcję dydaktyczną. Warto też nadmienić, że Ośrodek należy do wyróżniających się agend działalności gospodarczej SIMP.

Jerzy Rzetelski nie traci kontaktu ze swoją macierzystą jednostką, jest pomysłodawcą konkursu pt. „Wychowanie dla jakości”, który ma już sześć edycji, a bierze w nim udział młodzież z około 40 szkół zawodowych województwa zachodniopomorskiego.

Aktualnie jako nauczyciel prowadzi zajęcia z podstaw ergonomii i metodyki szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zaocznym Policealnym Studium Zawodowym o specjalności technik bhp, wchodzącym w skład Zachodniopomorskiego Centrum Edukacyjnego, które w bieżącym roku obchodzić będzie jubileusz 55-lecia.

Jerzy Rzetelski w okresie swojej długoletniej pracy był wielokrotnie wyróżniany i odznaczany między innymi odznaką Gryfa Pomorskiego, Medalem Komisji Edukacji Narodowej, Krzyżem za Zasługi dla ZHP, Złotą Odznaką za Zasługi dla Rozwoju Przemysłu Maszynowego, Srebrnym Krzyżem Zasługi, Złotym Krzyżem Zasługi, Krzyżem Kawalerskim i Krzyżem Oficerskim Orderu Odrodzenia Polski, co miało miejsce na uroczystej sesji jubileuszowej 75-lecia SIMP w listopadzie 2001 r.

Mieczysław Jamiołkowski

Konferencje, seminaria, sympozja

Przed wszystkim przedsiębiorczość

Radom, 28 marca 2002

Na zaproszenie parlamentarzystów i samorządu Miasta Radomia przebywał w Radomiu Minister Gospodarki Jacek Piechota, goszcząc w Instytucie Technologii Eksploatacji. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele samorządu miasta, posłowie i senatorowie ziemi radomskiej, przedsiębiorcy Radomia i regionu, pracownicy Instytutu. Na seminarium zaprezentowano program *Przed wszystkim przedsiębiorczość*. Pan Minister przedstawił działania legislacyjne ministerstwa prowadzące do ożywienia gospodarki narodowej przez wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw. Dużą nadzieję budzi ustawa o działalności pożytku publicznego. W dyskusji przedsiębiorcy krytykowali dławienie działalności gospodarczej przez liczne kontrole, słabą współpracę z bankami. Pozytywnie oceniali planowane zmiany i inicjatywy Ministra. Uczestnicy zapoznali się z nowymi rozwiązaniami technicznymi i technologicznymi Instytutu Technologii Eksploatacji dla małych i średnich przedsiębiorstw. Dodajmy, że Instytut jest wydawcą większości wydawnictw dla MSP opracowanych w Ministerstwie Gospodarki oraz Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Alicja Sadłowska

Posiedzenie Karty Porozumienia Organizacji Oświaty Dorosłych

Warszawa, 4 kwietnia 2002

Kolejne tradycyjne zebranie przedstawicieli sygnatariuszy Karty Porozumienia Organizacji Oświaty Dorosłych miało miejsce w siedzibie Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Przewodniczący Karty mgr Waldemar Warlikowski dokonał przeglądu wspólnych przedsięwzięć Karty w 2001 r.

Omówiono plany współpracy w 2002 roku, z których najważniejsze to: wydanie informatora o organizacjach zrzeszonych w Karcie, wydanie rocznika Polish Journal of Continuing Education oraz starania o uchwalenie ustawy lub wprowadzenie problemów edukacji dorosłych do przygotowywanej ustawy o systemie oświaty. Zgodnie z tradycją przekazano przewodnictwo i sekretariat „Karty” w tym roku Instytutowi Technologii Eksploatacji. Przewodnictwo będzie sprawował prof. dr hab. inż. Henryk Bednarczyk. Zebrani wyrazili podziękowania mgr. Waldemarowi Warlikowskiemu i Związkowi Zakładów Doskonalenia Zawodowego za pracę na rzecz integracji organizacji oświaty dorosłych. W poczet członków Karty przyjęto Stowarzyszenie Oświatowe SYCYNA.

Alicja Sadłowska

Kształcenie pedagogów pracy

Warszawa, 14 maja 2002

Seminarium naukowe inaugurujące działalność nowo powstałej Katedry Pedagogiki Pracy zorganizowała Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP we współpracy Instytutu Badań Edukacyjnych i Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu. Uczestników powitał JM Rektor Szkoły prof. dr hab. Tadeusz Lewowicki.

Wygłoszono referaty:

- Nowe zadania pedagogiki pracy – prof. dr hab. Henryk Bednarczyk,
- Kształcenie pedagogów pracy – dr Marta Balińska, dr Janusz Figurski,
- Perspektywy rozwoju kształcenia zawodowego – próba diagnozy – prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski,
- Przedstawiono też komunikaty z realizacji projektów Komisji Europejskiej i projektów badawczych.

Alicja Sadłowska

Doradca – profesja, pasja, powołanie?

Warszawa, 23–31 maja 2002 r.

Światowy Kongres pod patronatem Prezydenta RP Aleksandra Kwaśniewskiego poruszał problemy roli doradcy i pracy doradcy we współczesnym społeczeństwie. W konferencji uczestniczyły 422 osoby i byli to przedstawiciele: Szwajcarii, Szwecji, Finlandii, Niemiec,

Kanady, Rumunii, Grecji, Danii, Indii, Wielkiej Brytanii, Wenezueli, Łotwy, Czech, USA, Francji, Meksyku, Hiszpanii, Nigerii, Belgii, Włoch, Irlandii, Sri Lanki, Portugalii, Nowej Zelandii, Argentyny, Słowacji, Norwegii, Tajlandii, Jugosławii, Konga, Węgier, Estonii, Słowenii, Austrii, Australii, Holandii, Chorwacji, Pakistanu i Polski.

Gospodarzami konferencji byli:

- Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP,
- Międzynarodowe Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych,
- Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu,
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- Komisja Unii Europejskiej,
- Krajowy Urząd Pracy.

Konferencji przewodniczyła prof. Bożena Wojtasik.

Podstawową formą pracy uczestników konferencji były sesje plenarne, grupowe, warsztaty, dyskusje przy okrągłym stole, prezentacje filmów i programów komputerowych.

Kluczowe zagadnienia konferencji:

- Teoretyczne założenia pracy doradcy zawodu.
- Kształcenie i doskonalenie zawodowe doradców w różnych krajach.
- Pasja i powołanie w działalności doradczej.
- Zróżnicowanie pracy doradcy w zależności od grup klientów.
- Specyfika działalności doradców profesjonalnych i nieprofesjonalnych.
- Warsztat pracy doradcy zawodu.
- Techniki multimedialne w pracy doradcy.

- Nowe obszary działalności doradcy zawodu.
- Rola doradcy w przeciwdziałaniu bezrobociu.
- Zadania eurodoradców w integracji europejskiej.

Podczas konferencji wygłoszono około 50 referatów w zakresie przedstawionych zagadnień. Tematy wybranych referatów i wystąpień:

- prof. Mieczysław Malewski (Polska) „Poradnictwo wobec zmienności wzorów ludzkiego życia”.
- prof. Bernard Joachim Ertelt (Niemcy), prof. William Schulz (Kanada), prof. Aleksander Nalaskowski (Polska) „Doradca – pasja, profesja czy powołanie?”.
- prof. Stefan M. Kwiatkowski „Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności”.
- prof. B.J. Evtelt, J. Stegman (Niemcy) „działanie i przekazywanie tego, co łączy i tego, co dzieli”.
- prof. A. Bańka (Polska) Transnacyjne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim”.

Wszyscy uczestnicy konferencji otrzymali abstrakty wystąpień i certyfikaty potwierdzające uczestnictwo w konferencji. W późniejszym terminie zostanie wydana publikacja zawierająca pełne teksty wszystkich wystąpień i referatów uczestników konferencji.

Janusz Figurski

Problemy standaryzacji w edukacji

Kielce, 4–5 czerwca 2002 r.

Ogólnopolska konferencja naukowa pod patronatem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu dr Krystyny Łybackiej zorganizowana została przez Akademię Świętokrzyską im. Jana Kochanowskiego w Kielcach i Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie. Uczestników przywitał Dziekan Wydziału Pedagogicznego Akademii Świętokrzyskiej **prof. dr hab. Waldemar Dutkiewicz**.

W imieniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu wystąpiła **Maria Brancka – Naczelnik Wydziału Wyposażenia i Wydawnictw MENiS**. Po odczytaniu listu skierowanego do uczestników konferencji przez dr Krystynę Łybacką, pani Naczelnik zaprezentowała stanowisko MENiS w sprawie standaryzacji wyposażenia technodydaktycznego i multimedialnego szkół w Polsce. Ministerstwo stoi na stanowisku, że z uwagi na stan finansów w państwie, należy stosować w tym względzie system rekomendacji, a nie obligatoryjny wymóg posiadania zalecanych środków dydaktycznych. Przez to odpowiedzialność MENiS za wyposażenie szkół jest znikoma – obowiązek spada na samorządy, dyrektorów szkół i nauczycieli. W późniejszych obradach stanowisko to spotkało się z krytyką. Z danych za lata 90. samorządy lokalne na środki dydaktyczne przeznaczają nie więcej niż 0,5% swego budżetu, co jest nieporównywalnie mało w stosunku do rozwiniętych krajów europejskich.

W dalszej części obrad konferencji zabrali głos:

- prof. dr hab. Andrzej Bogaj (AŚ) – *Procesy globalizacyjne a edukacja;*
- prof. dr hab. Waław Strykowski (UAM) – *Rola mediów w procesie kształcenia we współczesnej szkole;*
- dr inż. Andrzej Kąkolewicz (UAM) – *Wyposażenie szkół a standardy wyposażenia w urządzenia medialne;*
- prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski (IBE) – *Relacje między standardami kwalifikacji zawodowych a standardami edukacyjnymi;*
- prof. dr hab. Adam Zych (AŚ) – *Czego nie da się standaryzować w edukacji?*
- dr Małgorzata Bogaj (AŚ) – *Równość szans edukacyjnych dzieci i młodzieży jako podstawowy standard edukacji w świecie;*
- dr inż. Ireneusz Woźniak, dr inż. Zbigniew Kramek (ITeE) – *Porównywalność a uznawalność dyplomów w Unii Europejskiej;*
- mgr Jan Korczyński (AŚ) – *Ocenianie zewnętrzne a standardy edukacyjne.*

Drugiego dnia konferencji wystąpienia miały charakter praktyczny i szczegółowy. Poruszały zagadnienia: standardów w kształceniu nauczycieli (prof. Zdzisław Ratajek, prof. Czesław Gierak, dr Maria Kaczmarkiewicz, mgr Juliusz Zaborowski), standardów oceniania (dr Kazimiera Dutkiewicz), standardów

wyposażenia i kształcenia multimedialnego (dr Marian Kucy, mgr Magdalena Głuszczyk, mgr Grażyna Młynarczyk, dr Sławomir Koziej), standardów kształcenia pielęgniarek i położnych (dr Grażyna Nowak-Starz), standardów wychowania (dr Monika Szpringer).

Konferencja upłynęła w twórczej atmosferze poszukiwań rozwiązań modelowych, jakie wymusza zachodzący niezależnie proces globalizacji w edukacji. Zwłaszcza dostosowanie polskich standardów edukacyjnych do standardów i rozwiązań stosowanych w krajach Unii Europejskiej i określanych jej dyrektywami jest wyzwaniem zarówno intelektualnym, praktycznym jak też nagłym, z uwagi na zbliżający się moment wstąpienia Polski do UE. Obowiązujące tam cztery swobody przepływu: towarów, kapitału, usług i siły roboczej są dla Polaków szansą, ale też wymogiem uzyskiwania wykształcenia na poziomie zapewniającym porównywalność z obywatelami rozwiniętych krajów europejskich. Standardy edukacyjne mają w tym pomóc, dlatego konferencja kielecka stanowi ważne wydarzenie i powinna dać początek szerszej krajowej debacie na ten temat.

Ireneusz Woźniak

Co warto przeczytać

Identyfikacja potrzeb szkoleniowych

Tom Boydell, Malcolm Leary: Oficyna Ekonomiczna Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o., Kraków 2001, s.187

Organizacjom (przedsiębiorstwom, instytucjom) potrzebna jest, obok innych ważnych elementów wpływających na jej konkurencyjność, również kadra, która osiąga wymagany poziom efektywności pracy. Niedostatki obecnej efektywności, przyszłe zmiany (np. w technologii) powodują pojawienie się wielu potrzeb, w tym potrzeb szkolenia czy przekwalifikowania pracowników. Jeśli przełożymy wymaganą efektywność na potrzeby szkoleniowe, wykonamy krok w kierunku identyfikacji potrzeb szkoleniowych organizacji. Problem ten podjęli w swojej książce *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych* Tom Boydell i Malcolm Leary. Z książką powinni zapoznać się zarówno specjaliści zatrudnieni na etacie szkoleniowca, jak i menedżerowie odpowiedzialni za szkolenie i rozwój pracowników.

Aby umieć dokładnie rozpoznać potrzeby szkoleniowe, powinniśmy znać zasady identyfikacji potrzeb szkoleniowych (IPS), strukturę efektywności organizacji, grupy i jednostki. Dokonując

identyfikacji, autorzy wskazują nam trzy poziomy efektywności, a tym samym trzy poziomy potrzeb, tryby uczenia się. Przedstawiają szczegółowo techniki zbierania, analizowania i przedstawiania danych. Autorzy prezentują ich wiele, ale zwracają uwagę na dwa główne rodzaje informacji: o obecnej efektywności i o przyszłych zmianach. Opisują czynniki związane z IPS: osoby włączone do procesu – ich role, relacje i umiejętności.

Zebrane informacje należy przedstawiać w sposób atrakcyjny, przystępny i łatwy do interpretacji dla wszystkich włączonych do procesu, używając danych opartych na porównaniach. Autorzy wskazują na możliwości wykorzystania porównań w różnym kontekście i przedstawiają techniki, które udowodniły już swoją przydatność na innych obszarach. Jeżeli je wykorzystamy, będziemy dysponować lepszymi metodami analizy, prezentacji i interpretacji danych.

Proces i etapy analizy potrzeb szkoleniowych (zebranych wcześniej informacji) wymagają wykorzystania technik diagnozy, tj. np. schemat przebiegu procesu, metodę prezentacji danych: analizę Pareto, wykresy kontrolne, schemat Ishikawy (choinkowy), ustalanie priorytetów, w trzech grupach potrzeb organizacji, zespołu i indywidualnym, na trzech poziomach uczenia się i osiągania korzyści. Doświadczenie zawodowe autorów oraz wykorzystanie literatury innych znawców

tematu poparte przykładami znakomicie rozszerza punkt widzenia. Czytelnik przetwarzając zdobytą wiedzę buduje proces identyfikacji potrzeb szkoleniowych swojej firmy.

Iwona Kacak

Ocena efektywności szkoleń

Peter Bramley, Oficyna Ekonomiczna Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o., Kraków 2001, s.208

Wszechstronność komputerów i internetu spowodowała ogromne zmiany w sposobach prowadzenia przedsiębiorstw. Pojawiły się nowe techniki zarządzania i inaczej przebiegają relacje pomiędzy firmą, jej klientami, konkurencją i otoczeniem zewnętrznym. Coraz większe znaczenie przypisuje się nowoczesnemu stylowi zarządzania, zwracającemu dużą uwagę i poparcie dla ustawicznej edukacji zawodowej. Działalność szkoleniowa powinna rozwijać się i zmieniać wraz ze zmianą wizji firmy. Specjaliści ds. szkoleń muszą wykazać korzyści płynące z przeprowadzonych szkoleń. Jest to ogromne wyzwanie. Książka Petera Bramley'a *Ocena efektywności szkoleń* pomoże z pewnością pracownikom działów szkoleń, działów personalnych, konsultantom i instruktorom, zdobyć wiedzę umożliwiającą nowoczesne podejście do zagadnienia szkoleń.

Książka zawiera wskazówki i pozwala zrozumieć, czym jest proces oceny i dlaczego warto go przeprowadzać, jak zapewniać efektywność szkoleń i jak ją oceniać oraz ukazuje związek z polityką

i strategią przedsiębiorstwa. Wychodząc od podstawowych informacji dotyczących modeli szkoleń i etapów procesu uczenia się, autor szczegółowo omawia:

- cele, znaczenie i podejścia do oceny efektywności szkoleń,
- metody i narzędzia oceny zmian zachodzących w wyniku szkolenia, a dotyczących zachowania, umiejętności, postaw pracowników i poziomu wiedzy,
- kalkulację kosztów i pomiar efektów szkolenia,
- metody i techniki zbierania metody oceny kursów zaspokajających różne potrzeby szkoleniowe (na poziomie jednostki, stanowiska i organizacji),
- informacji,
- sposoby przygotowywania i wykorzystywania skutecznych narzędzi pomiaru efektywności szkoleń.

Cenną pomocą dla specjalistów ds. szkoleń są liczne formularze, schematy postępowania oraz metody zbierania i analizy danych, których zastosowanie wyjaśnione zostało za pomocą konkretnych przykładów liczbowych.

Iwona Kacak

Dyrektor Szkoły

Nr 4/2002

Pawłowski K.: O reformie szkolnictwa zawodowego, s. 12.

Radwan Z.: Dyktat braku czasu, s. 20.

Sławiński S.: Nowa strategia zmian, s. 21

Nr 5/2002

Stankiewicz D.: Wysoka kultura organizacyjna warunkiem osiągania jakości pracy szkoły, s. 3.

Węglowicz B.: Moje refleksje na temat kryteriów ocen i w ogóle oceniania w szkole, s. 13.

Wlazło S.: Zewnętrzna kontrola jakości kształcenia w szkole, s. 31.

Nowa Edukacja Zawodowa

Nr 3/2002

Aftański A.: Szkoła techniczna w społeczności lokalnej, s. 8.

Karpiński W.: Partnerstwo społeczne w edukacji zawodowej w Niemczech, s. 9.

Bartman R.: Zespoły kontroli jakości kształcenia zawodowego w Niemczech, s. 11.

Szlosek F.: O aktywnym nauczaniu zawodu – ciąg dalszy, s. 12

Patarska K.: Czynniki wpływające na wybór zawodu – raport z badań ankietowych, s. 15.

Greiner I.: Nauczyciel-wychowawca doradcą zawodowym ucznia, s. 19.

Janicki L.: Szerokoprofilowe programy kształcenia dla szkolnictwa zawodowego, s. 33.

Ruch Pedagogiczny

Nr 1–2/2002

Suchodolska J.: Dziedzictwo kulturowe regionu a kwestia poczucia odrębności kulturowej..., s. 21.

Ogrodzka-Mazur E.: Świadomość językowa i komunikacyjna jednostki w sytuacji pogranicza kulturowego, s. 28.

Pedagogika Pracy

Nr 40/2002

Lewowicki T.: W poszukiwaniu modelu edukacji międzykulturowej, s. 31.

Kwiatkowski S.M.: Edukacja zawodowa wobec zmian gospodarczych, s. 46.

Wilsz J.: Przemiany edukacyjne w ujęciu systemowym, s. 57.

Stochmiałek J.: Pedagogika pracy wobec problemów osób niepełnosprawnych, s. 79.

Coffield F.: 101 inicjatyw, ale żadnej strategii – polityka kształcenia ustawicznego w Anglii, s. 94.

Jeruszka U.: Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy – w kierunku podwyższenia jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym, s. 105.

Dobrodziej E., Jacyniuk M., Symela A.: Technologie informacyjne i komunikacyjne – doświadczenia międzynarodowych projektów edukacyjnych, s. 151.

Pedagogika Społeczna

Nr1/2002

Kawula S.: Pedagogika społeczna na koniec XX wieku, s. 7.

Łobocki M.: O potrzebie przewycięzania niedomagań pedagogiki XX wieku, s. 19.

Banach Cz.: Ewolucja funkcji, zadań i kompetencji nauczyciela-wychowawcy w XX wieku, s. 29.

Stochmiałek J.: Przemiany niemieckiej pedagogiki społecznej i pracy socjalnej, s. 67.

Contents

COMMENTARY 5

- Henryk Bednarczyk:** Educational aspects of social policy 5

HELP TO SELF-HELP – EXPERIENCES OF LOCAL ACTIVATION CENTRES PROGRAMME 7

- Jerzy Hausner:** Against the social exclusion..... 7
Halina Lipke: Challenges of social help in Poland..... 9
Paweł Jordan: Help to self-help – local societies development 12
Krzysztof Błędowski: Social Help Centre as a Local Activation Centre . 15
Marek Rymcza: Poles in XXI century – active and resourceful or passive and helpless 21

PRIORITIES OF SOCIAL POLICY IN 2002 23

- Kazimierz Sujka:** Priorities of social policy – outline of the problems 23
Henryk Bednarczyk: Social policy – realisation and efficiency conditions 29
Maciej Sieczkowski: Social policy of Mazovia Voivodeship 44
Mirosław Grewiński: Social policy of European Union 47
Priorities of social policy in Mazovia – discussion 54

PROBLEMS OF ADULT EDUCATION IN POLAND AND IN THE WHOLE WORLD 63

- Jerzy Stochmialek:** Human resources and institutionalisation of social help giving process 63
Paweł Bandel: Aspects of education of the adults 75
Roman Patora: Pole's attitude concerning acquirement of qualifications ... 89
Information society as a new challenge and chance for continuing education system, from the report of European Council – translation
Jolanta Religa 94
Marta Matulcikova: Continuing vocational education – from practice of Slovak employers 102
Michał Butkiewicz: Qualifying for Europe (Q4EU) 108
Marian Piotrowski, Mirosław Żurek : Outcomes of the research on language skills of TIR drivers in Poland..... 114
Eric Cooman, Dominique Berrier, Krzysztof Symela: Competency Centres within Leonardo da Vinci project EMCET de Bank 121

ADULT EDUCATION AND LABOUR MARKET 127

Anna Kalita: <i>First work</i> programme – Mazovian method for beginning.....	127
Anna Kicior: Vocational Center in Radom	133
Iwona Barszcz, Małgorzata Gębska: Toward the unemployment problems.....	140
Jarosław Sitek: Entrepreneur within local, rural societies (Leonardo da Vinci).....	147
Teresa Sarleja: Three years of activities of Folk University of Roztocze in Szczebrzeszyn	151
Janusz Cichy: Perspectives of development of teachers	153

OUTSTANDINGS OF EDUCATIONAL WORKERS 157

Prof. dr hab. Czesław Banach – linking professional work with scientific and didactic one – <i>Stanisław Karaś</i>	157
Jerzy Rzetelski animator of vocational development of adults – <i>Mieczysław Jamiolkowski</i>	160

CONFERENCES, SEMINARS, SYMPOSIA 162**WORTH READING 166****INHALTSVERZEICHNIS 171****СОДЕРЖАНИЕ 173**

Inhaltsverzeichnis

KOMMENTAR 5

- Henryk Bednarczyk:** Erzeiherische Aspekte der Sozialpolitik 5

VON HILFE BIS SELBSTHILFE – ERFAHRUNGEN DER ZENTREN DER LOKALAKTIVITÄT 7

- Jerzy Hausner:** Gegen die soziale Isolierung..... 7
Halina Lipke: Die Herausforderungen der Sozialhilfe in Polen..... 9
Pawel Jordan: Von der Hilfe bis Selbsthilfe – Entwicklung der Lokalgemeinschaft 12
Krzysztof Błędowski: Stelle für die Sozialhilfe als eines Zentrum der Lokalaktivität..... 15
Marek Rymysza: Polen des XXI Jahrhunderts – aktive und findige oder passive und ratlose 21

PRIORITÄT DER SOZIALPOLITIK IN 2002 23

- Kazimierz Sujka:** Priorität der Sozialpolitik – der Entwurf der Probleme 23
Henryk Bednarczyk: Sozialpolitik – Bedingungen der Realisierung und Wirksamkeit..... 29
Maciej Sieczkowski: Die Sozialpolitik der Masowienwoiwodschaft 44
Mirosław Grewiński: Die Sozialpolitik in Europäische Union. 47
Priorität der Sozialpolitik in Mazowsze 54

PROBLEME DER ERWACHSENENBILDUNG IN POLEN UND AUF DER WELT 63

- Jerzy Stochmiałek:** Human resources und Institutionalisierung des Prozesses der Sozialhilfe Leistung 63
Pawel Bandel: Ausgewählte Aspekte der Weiterbildung der Erwachsenen..... 75
Roman Patora: Die Standpunkte der Polen im Angesicht der Verbesserung der Qualifikationen 89
Informationsgesellschaft als eine neue Herausforderung und Chance für System der Erwachsenenbildung. Das Bericht der EU-Rat – Übersetzung **Jolanta Religa**..... 94

Marta Matulcikova: Berufliche Weiterbildung – aus der Praxis der slowakischen Arbeitsgeber	102
Michał Butkiewicz: Qualifikationen für Europe – Qualifying for Europe (Q4EU).....	108
Marian Piotrowski, Mirosław Źurek: Forschungsergebnisse der Sprachbedürfnissen von den LKW-Fachrer in Polen.....	114
Eric Cooman, Dominique Berrier, Krzysztof Symela: Kompetenzzentren in Leonardo da Vinci Projekt „EMCET de Bank”	121

ERWACHSENENBILDUNG UND DER ARBEITSMARKT 127

Anna Kalita: Program <i>Erste Arbeit</i> – Masowienstart.....	127
Anna Kicior: Radomeres Berufszentrum	133
Iwona Barszcz, Małgorzata Gębska: Im Angesicht der Probleme der Arbeitslosigkeit.....	140
Jarosław Sitek: Die Gestaltung der Unternehmungsgeist in Lokalgesellschaften. Austausch - Projekt von Leonardo da Vinci.	147
Teresa Sarleja: Drei Jahren der Tätigkeit von Wszechnica Roztockańska in Szczepieszyn	151
Janusz Cichy: Perspektive von Weiterbildung der Lehrer	153

PERSONEN DER BERUHMTE BILDUNGSTRÄGER 157

Prof. dr hab. Czesław Banach – Verbindung der Berufsarbeit mit Forschungs- und didaktischen Arbeit – <i>Stanisław Karas</i>	157
Jerzy Rzetelski – der Initiator der beruflichen Weiterbildung der Erwachsenen – <i>Mieczysław Jamiolkowski</i>	160

KONFERENZEN, SEMINAREN, TAGUNGEN 162

LESSENSWERTES 166

CONTENTS 169

СОДЕРЖАНИЕ 173

Содержание

КОММЕНТАРИЙ 5

Хенрик Беднарчик: Просветительные аспекты общественной политики 5

ОТ ПОМОЩИ К ВЗАИМОПОМОЩИ – ИЗ ОПЫТА ПРОГРАММ ЦЕНТРОВ ЛОКАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ 7

Ежи Хауснер: Против общественному исключению 7

Халина Липке: Вызовы стоящие перед общественной помощью в Польше. Тезисы доклада..... 9

Павел Йордан: От помощи к взаимопомощи – развитие локального общества 12

Кшиштоф Блэндовски: Городской центр общественной помощи как Центр локальной активности 15

Марек Рымша: Поляк XXI века – активный и находчивый или пассивный и бессильный 21

ПРИОРИТЕТЫ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ НА 2002 ГОД 23

Казимеж Суйка: Приоритеты общественной политики – введение в проблематику 23

Хенрик Беднарчик: Общественная политика – условия реализации и эффективности 29

Моцей Сечковски: Общественная политика мазовецкого воеводства 44

Мирослав Гревиньски: Общественная политика Европейского сообщества 47

Приоритеты общественной политики на Мазовии – панельное заседание, подведение итогов и выводы 54

ПРОБЛЕМЫ ПРОСВЕЩЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ В ПОЛЬШЕ И В МИРЕ 63

Ежи Стохнялек: Человеческий капитал а приобретение характера института процесса оказания общественной помощи 63

Павел Бандел: Избранные аспекты образования взрослых 75

Роман Патора: Отношение Поляков к приобретению квалификаций 89

Информационное общество новым вызовом и шансом для системы непрерывного образования. Из рапорта Европейского совета – перевод Йолянта Релига	94
Марта Матульчикова: Непрерывное профессиональное образование – из опыта словацких работодателей	102
Михал Буткевич: Квалификаций для Европы – Qulifying for Europe (Q4EU).....	108
Мариан Пиотровски, Мирослав Журек: Результаты исследования в области нужд изучения иностранных языков водителями международного транспорта в Польше	114
Эрик Кооман, Доминик Беррер, Кшиштоф Сымеля: Центра компетенций в международном проекте Леонардо да Винчи „EMCET de Bank”	121

ПРОСВЕЩЕНИЕ ВЗРОСЛЫХ, А РЫНОК ТРУДА 127

Анна Калита, Войцех Яблоньски: Программа <i>Первая работа</i> – Мазовецки старт	127
Анна Кициор: Радомский Центр профессий	133
Ивона Барщ, Малгожата Гэмбска: По отношению к проблеме безработицы	140
Ярослав Ситэк: Формирование предпринимательства среди населения сельских районов (Леонардо да Винчи)	147
Тереса Сарлейя: Третья годовщина деятельности Розточаньского университета в городе Щебжешин	151
Януш Цихы: Перспективы совершенствования учителей	153

ОБЛИКИ ИЗВЕСТНЫХ ПРОСВЕТИТЕЛЕЙ 157

Профессор Чеслав Банах – сочетание профессионального труда с научной и дидактической деятельности – <i>Станислав Карась</i>	157
Ежи Жетельски аниматор профессионального совершенствования взрослых – <i>Мечислав Ямиолковски</i>	160

КОНФЕРЕНЦИИ, СЕМИНАРЫ, НАУЧНЫЕ СИМПОЗИУМЫ 162

ЧТО СЛЕДУЕТ ПРОЧЕСТЬ 166

CONTENTS 169

INHALTSVERZEICHNIS 171

Wskazówki dla Autorów

EDUKACJA USTAWICZNA DOROSŁYCH zamieszcza oryginalne teksty, dotyczące szeroko rozumianej oświaty dorosłych

- Objętość artykułu problemowego nie powinna przekraczać 10 stron maszynopisu (30 wierszy po 60 znaków, łącznie ze spacjami). Przygotowując informacje do działów „Konferencje, Seminaria, Sympozja” i „Co warto przeczytać” (do 5 stron maszynopisu) najlepiej wzorować się na materiałach już wydrukowanych w ostatnich numerach.
- Autor zobowiązany jest dostarczyć tekst na dyskietce, złożony w programie Word dla Windows lub przesłać pocztą elektroniczną na adres e-mail: alicja.sadlowska@itee.radom.pl
- Tekst powinien zawierać tytuł, wprowadzenie, główną treść podzieloną na części z nagłówkami, wykaz literatury zatytułowany **Literatura** (jeśli jest w tekście cytowana) oraz na oddzielnej kartce informacje o autorze (lub autorach): imię i nazwisko, miejsce pracy, adres do korespondencji, telefon, fax.
- Autorzy otrzymują egzemplarz autorski czasopisma.
- Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów i zmiany tytułu bez porozumienia z Autorem.

Warunki prenumeraty

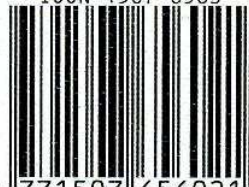
**Czasopismo EDUKACJA USTAWICZNA DOROSŁYCH
można prenumerować bezpośrednio
w redakcji kierując zamówienia pod adresem:
Wydawnictwo ITeE
ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom
i wpłacając należność na konto:
BP-H P.B.K. S.A. Kraków I O/Radom 11101473-401470000338
Cena 1 egz. wynosi 10 zł. Roczna prenumerata 40 zł.**

IDEE HUMANISTYCZNE RENESANSU
W INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

Konferencja naukowa
pod patronatem
Senatu Rzeczypospolitej Polskiej
Radom, 20-22 czerwca 2002



ISSN 1507-6563



04>



9 771507 656021