

Zdzisław Wołk

Holizm w pracy edukacyjnej z młodzieżą bezrobotną

Labor et Educatio 3, 303-317

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

BADANIA

Zdzisław Wołk
Uniwersytet Zielonogórski

Holizm w pracy edukacyjnej z młodzieżą bezrobotną

**Holism in Educational Work with Unemployed
Young People**

Wstęp

Praca zawodowa stanowi jeden z głównych wyznaczników poziomu życia i pozycji społecznej. Jest działaniem, którego doświadczenie niesie szereg pozytywnych, koniecznych dla własnego rozwoju człowieka następstw¹. W sytuacji jej deficytu pojawiają się zazwyczaj liczne zagrożenia, które szybko prowadzą do redukcji potencjału tkwiącego w jednostce jak również do znacznego obniżenia możliwości zaspokajania potrzeb bezrobotnego i jego rodziny.

Problem bezrobocia, którym doświadczony może być prawie każdy człowiek, tkwi nie tyle w wielkości stopy bezrobocia, co okresie pozostawania bez pracy przez konkretną osobę.

Wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyraźnie dominują dwie duże grupy osób – osoby o niższym niż średni poziomie

¹ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2009, s. 17.

wykształcenia oraz długotrwale bezrobotni². Ich szczególnie trudna sytuacja wynika stąd, że nie dysponują one wystarczającymi zasobami i argumentami, które umożliwiłyby im zmianę swojego aktualnego statusu. Niski poziom wykształcenia sprzyja umacnianiu się niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i prowadzi do długotrwałego bezrobocia. Jako że długotrwałe bezrobocie jest w prostej linii następstwem niskiego poziomu wykształcenia i zazwyczaj towarzyszącego mu niskiego lub zupełnego braku kwalifikacji zawodowych, tworzą one syndromy, które występują zazwyczaj łącznie i się wzajemnie wzmacniają. Bezrobotni wykazują szereg specyficznych cech, które występują dość licznie i w indywidualnych przypadkach często prowadzą do bezradności i wycofania³. W rzeczywistości społecznej tworzą one specyficzne konfiguracje, trudne do poklasyfikowania i porządkowania. Dopiero poznanie złożoności sytuacji konkretnej osoby i wyznaczających ją uwarunkowań daje możliwość pełnego jej zrozumienia i udzielenia adekwatnej do niej pomocy.

Złożoność i rozległe następstwa doświadczania bezrobocia wraz z wydłużaniem się jego czasu wyraża „spirala upadku”⁴. Ukazuje ona, jak to po utracie pracy pierwszymi konsekwencjami są: brak okazji do wykorzystania własnych kompetencji zawodowych, brak kontaktu z kolegami, doświadczanie „społecznej hańby” oraz redukcja lub całkowite ograniczenie dochodów. Niosą one, często w następstwie oddziaływania wszystkich wspomnianych doświadczeń równocześnie, kolejne rozległe skutki w postaci zakłóceń w funkcjonowaniu rodziny, dalszej izolacji społecznej, utraty zaufania do samego siebie i spadającej samooceny. Mogą też przyczyniać się do marginalizacji społecznej i do wystąpienia zjawisk z zakresu patologii społecznej.

Bezrobocie młodzieży stanowi poważny problem we wszystkich krajach europejskich. W Polsce jest on szczególnie dotkliwy, bowiem dotyczy coraz większego odsetka ludzi młodych i to coraz staranniejszymi wykształconymi⁵. Wiele osób młodych po ukończeniu edukacji od razu trafia w obszar bezrobocia. Transgresja z systemu edukacji formalnej na rynek pracy jest dla nich szczególnie trudna i często zaskakująca licznymi problemami⁶. Wszelkie doświad-

² D. Kukła, *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Brzeska Oficyna Wydawnicza, Częstochowa 2013, s.120.

³ I. Reszke, *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1999.

⁴ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004, s. 258.

⁵ K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 133.

⁶ B. Rożnowski, *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009, s. 226.

czenia aktywizacji społecznej i zawodowej młodzieży są więc warte rozpoznania i zaadoptowania.

Holistyczne podejście do aktywizacji młodzieży

Młodzież doświadczająca bezrobocia stanowi bardzo zróżnicowaną grupę. Przyczyny pozostawania bez pracy również są w przypadku ludzi młodych bardzo różne. Analiza sytuacji bezrobotnej młodzieży oraz jej uwarunkowań ukazuje duże znaczenie problemu, który nie ogranicza się tylko do aktywności zawodowej i zazwyczaj nieodłącznej bezrobociu trudnej sytuacji materialnej⁷. Podejmowane przez służby zatrudnienia różne sposoby aktywizacji zawodowej w wielu przypadkach nie skutkują podejmowaniem pracy przez młodzież, toteż poszukiwanie innych rozwiązań jest wartościowe i pożądane. Skuteczność działań pomocowych w zakresie przeciwdziałania bezrobociu młodzieży, podobnie jak w innych obszarach pomocowych, wymaga pogłębionej diagnozy w odniesieniu do indywidualnej sytuacji młodego człowieka⁸. Dopiero na jej gruncie można poszukiwać skutecznych sposobów pomagania. Okazuje się, że młodzież bezrobotna ma spore deficyty w wielu obszarach, często niezwiązanych bezpośrednio z zawodem i pracą zawodową, a ich wykluczenie zawodowe jest pochodną wykluczenia społecznego. Paradoksalnie, w czasie gdy powszechnie toczy się w Polsce dyskusja o nadmiernych i nieuprawnionych aspiracjach edukacyjnych i o nadprodukcji osób z dyplomami szkół wyższych, wśród współczesnej młodzieży spotkać można osoby zupełnie niedojrzałe społecznie, niedoświadczone w relacjach międzyludzkich, niepotrafiące rozwiązywać – wydawać by się mogło – banalnych problemów. W swoich zachowaniach i postawach prezentują oni jawny bądź ukryty opór przed podejmowaniem wyzwań, obawy przed zmianami⁹. Koncentracja wyłącznie na sferze zawodowej w ich przypadku skazana jest na niepowodzenie, konieczna jest bowiem przede wszystkim aktywizacja społeczna i dopiero na jej fundamencie aktywizacja zawodowa.

⁷ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2007, s. 71.

⁸ E. Jarosz, E. Wysocka, *Diagnoza psychopedagogiczna. Podstawowe problemy i rozwiązania*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2006, s. 37.

⁹ Z. Wołk, *Osoba długotrwale bezrobotna jako klient oporujący*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, s. 82.

Trzy koncepcje pracy z młodzieżą bezrobotną oparte na podejściu holistycznym

Aktywizowanie zawodowe młodzieży jest procesem złożonym, wymagającym cierpliwości i osobistego zaangażowania. Jego skuteczność zależy od oddziaływania na możliwie wiele sfer osobowości przy stosowaniu zróżnicowanych metod i technik¹⁰. W Europie szereg państw wykazuje znaczną troskę o młodzież zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym, czego dowodem są liczne działania prowadzone przez organy państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe. Poniżej zaprezentowane są trzy koncepcje realizowane w warunkach niemieckich, szwedzkich i polskich. Łączy je przede wszystkim holistyczne podejście do działań pomocowych.

1. Projekt realizowany w Hamburgu (niemiecki)

Zadaniem nadrzędnym działań prowadzonych w Hamburgu jest wdrażanie młodzieży do samodzielności. Osoby, którym udzielane jest wsparcie, muszą chcieć pracować nad sobą i swoimi celami. Same nie są w stanie tego zrobić, natomiast jest to realne we współpracy z trenerami i należy im to uświadomić. W Hamburgu programem aktywizacji społecznej i zawodowej objęci są ludzie młodzi w wieku 18–25 lat, którzy:

- są uczniami osiągającymi złe wyniki w nauce,
- mają problemy z budowaniem relacji społecznych,
- mają porwane interakcje społeczne,
- niepotrafiący poszukiwać pracy ze względów formalnych,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby ze środowisk patologicznych (alkohol, narkotyki),
- sami się wyizolowali społecznie.

W Niemczech pracę z młodzieżą zagrożoną bezrobociem prowadzą organizacje pozarządowe we współpracy ze służbami pomocy społecznej i urzędami zatrudnienia. Stawiają one sobie w tej pracy niżej wymienione cele:

- wzrost szans podopiecznych na rynku pracy;
- poszukiwanie zatrudnienia dla młodych i z młodymi;
- wdrażanie do pracy i podejmowania staży;

¹⁰ Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej. Raport, red. M. Rymśa, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011, s. 171.

- mobilizacja młodzieży z uwzględnieniem ich porażek życiowych;
- kreowanie mocniejszej pozycji i pewności siebie;
- stabilizacja życia opartego na własnej odpowiedzialności.

Głównymi beneficjentami są osoby, które nie ukończyły szkoły podstawowej (44,2%) oraz imigranci (33,5%). Specyficzne problemy imigrantów w Hamburgu to samotność, brak rodzin, niezajomość życia w warunkach niemieckich, częste zmienianie miejsca zamieszkania, zorientowanie na bieżące życie rodzinne (np. młode dziewczyny – dzieci emigrantów zajmują się często opieką nad rodzicami, pełnią rolę rodzinnych tłumaczy, a nie myślą o swojej przyszłości).

Działania pomocowe w Hamburgu są adresowane do dwóch grup młodych ludzi:

1. Do osób walczących o miejsce pracy (imigranci zarobkowi). Mają oni dużą motywację, ale brakuje im kompetencji.

2. Do osób słabo umotywowanych (młodzież niemiecka). W tym przypadku sytuacja jest odwrotna do poprzedniej grupy – kompetencje są wyższe, natomiast brakuje motywacji.

Z przedstawicielami każdej z wymienionych grup należy pracować inaczej, co nie wyklucza niekiedy możliwości wspólnej pracy grupowej. W grupie dobry przykład kolegi może zainspirować do własnej aktywności. Młodzież bezrobotna, nieuczęszczająca do szkoły, często jest samotna, nie ma kolegów, od których mogłaby brać przykład pozytywnego działania. Z tego względu stworzenie możliwości bezpośredniego bycia ze sobą jest okazją treningu społecznego w naturalnych okolicznościach.

Podejście holistyczne wiąże się z powołaniem zespołu trenerskiego. Pracująca z młodzieżą w Niemczech kadra trenerska jest młoda, ale już doświadczona. Wśród trenerów są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Wszyscy są emocjonalnie zaangażowani w swoją pracę w ramach projektu. Sprawy podopiecznych są im bliskie, co sprawia, że rozwiązywanie występujących problemów stanowi dla nich nie tyle obowiązek, co wyzwanie.

Trenerzy często w swojej pracy odwołują się do swoich doświadczeń, pasji, którymi się dzielą z podopiecznymi. Są przez to wiarygodni, co sprzyja nabywaniu przez młodzież zaufania do ich pracy.

Koncepcja metodyczna pomocy proponowana w omawianym projekcie uwzględnia stosowanie zarówno metody indywidualnej, jak i grupowej.

Szczególne znaczenie ma organizacja pierwszego kontaktu. Nacisk w pracy jest bowiem od pierwszego spotkania kładziony na likwidowanie uprzedzeń, z którymi zazwyczaj przychodzą beneficjenci. Podopieczni są kierowani przez urząd pracy, który dokonuje rekrutacji. Większość osób jest w związku z tym niechętnych i niezainteresowanych uczestnictwem w projekcie, do którego podchodzi z dystansem i niechęcią.

Docieranie do podopiecznego ma różne postaci, poczynając od codziennego telefonowania, ponaglenia, wzywania do stawiennictwa w siedzibie projektu, a nawet wyłączenie z projektu, co w przypadku polskiego projektu byłoby niemożliwe.

W założeniu praca z podopiecznym powinna doprowadzić do przyjęcia przez niego części odpowiedzialności za swoją sytuację. Ma tu więc miejsce sporządzanie kontraktu. Z tym związana jest diagnoza motywacji, a potem jej monitorowanie. Wynika to ze zdarzających się zmian postawy, nastawienia uczestników, z czym zespół trenerski musi się liczyć i być przygotowany na zachodzące nieprzewidziane zmiany. Nikt nie jest uważany za straconego, nawet osoby, które oporują. W niektórych przypadkach w ich środowisku domowym poszukuje się sojuszników, którymi niekiedy są rodzice, członkowie rodziny lub koledzy. Bywają też sytuacje odwrotne, kiedy to wspomniane osoby demotywią, utrudniają pracę z podopiecznym. Rozpoznawanie środowiska społecznego i jego ewentualnej roli w budowaniu motywacji stanowi też ważne zadanie do wykonania.

Praca w zakresie przełamywania barier ma w pierwszym rzędzie charakter indywidualny. Beneficjenci na początku współpracy opowiadają o sobie, niekiedy są to opowieści zawierające dużo fikcji. Trzeba uważnie rozpoznać, co w tych opowieściach jest rzeczywiste. W dużym stopniu zależy to od używanego przez trenera zaufania. Z tego względu jest konieczna cierpliwość i poświęcenie sporej ilości czasu na budowanie dobrej relacji kadra projektu – podopieczny. Praca z podopiecznymi nie przebiega wyłącznie w obiekcie stwarzania. Duże możliwości w tym zakresie stwarzają zajęcia *out door*. Tam bowiem nie ma tak znacznych ograniczeń formalnych, praca w naturalnym środowisku sprzyja otwieraniu się, wzajemnemu poznawaniu podopiecznego i trenera.

Każdy z trenerów jest „osobisty” dla każdego, każdy musi uzyskać aprobatę swojej osoby i swojego postępowania. Beneficjenci przychodzą na zajęcia, bo są przekonani, że „trener może nam pomóc”.

Trenerzy poświęcają podopiecznym dużo czasu, nie spieszą się, ceni się pracę indywidualną. Cykl pracy w projekcie niemieckim trwa jeden rok, w tym czasie może się wiele wydarzyć. Program działania zależy od okoliczności i jest na bieżąco weryfikowany.

Z uwagi na złożoność podopiecznych i ich sytuacji oraz na nieliniowość dotychczasowych biografii i ich bieżącej realizacji związanej ze zdarzającymi się kryzysami, na bieżąco reaguje się na wydarzające się sytuacje m.in. też korzystając z pomocy psychologicznej i prawniczej.

Duże znaczenie ma praca grupowa. Podopieczni mają różne doświadczenia własne, rodzinne, różne sytuacje, co warto wykorzystać dla ukazania różnorodności występujących sytuacji poszczególnych uczestników. Zdarza się, że do rozwiązania problemu mogą być zaangażowane inne osoby z grupy, zwłaszcza ciesząc się wśród uczestników dużym autorytetem i będące wśród nich liderami.

Beneficjentów łączą wspólne sprawy, rozumieją się więc dobrze, grupa stanowi tym samym grupę wsparcia. Uczestnicy często przed pojawieniem się w projekcie żyli w odizolowaniu, osamotnieniu. W grupie znajdują wspólne problemy, mają własne obserwacje, natrafiają na przykłady i wzory, które stają się dla nich ważne, tam znajdują przyjaciół, zakochują się, tworzą związki. Są więc dodatkowe szanse na rozwiązanie życiowych problemów.

Częstość spotkań oraz organizacja zajęć sprawia, że wdrażają się do pracy w grupie, zespołowej, czego wcześniej nie doświadczali.

Grupowy charakter mają również zajęcia sportowe, gdzie jest sporo swobody, ma miejsce aktywność i współpraca. Zajęcia te są też atrakcyjne same w sobie. Prowadzone na zewnątrz, na terenie klubu sportowego, umożliwiają poznanie ciekawych ludzi, znanych sportowców, porozmawianie z nimi, podpatrzenie ich zachowań. Mogą też wykazać aktywność taką, jak inni członkowie klubu poprzez ćwiczenie wraz z nimi i wśród nich.

Trenerzy niemieccy przykładają bardzo dużą wagę do systematyczności, regularności. Podnosi to skuteczność ich pracy, a przy tym przyczynia się do wykształcenia tych cech u podopiecznych. W początkowym okresie udziału w projekcie są one bowiem zazwyczaj deficytowe u większości uczestników.

2. Projekt prowadzony w Goteborgu (Szwecja)

W Goteborgu w ramach projektu stowarzyszenia „Vingen” prowadzona jest praca z młodzieżą w wieku 16–25 lat. Są to osoby, które mają problemy

z zatrudnieniem, uzależnione, niechętne do jakiegokolwiek pracy, mające złe samopoczucie. Skierowanie do projektu jest realizowane z pomocy społecznej. Osoba skierowana przychodzi na pierwszą rozmowę, w trakcie której poznaje koncepcję pracy w ramach projektu. Od niej zależy, czy weźmie udział w projekcie.

Stowarzyszenie „Vingen” realizuje pracę z bezrobotną młodzieżą kierując się koncepcją metodyczną następujących ośmiu kroków: Kontakt – Budowanie relacji – Badanie – Motywowanie – Faza zmiany – Podtrzymanie – Wypisanie – Faza końcowa.

Każdy z etapów w indywidualnym przypadku może różnie trwać, ponadto realizatorzy liczą się również z możliwością zmiany kierunku etapów, czyli z sytuacją, gdy po przejściu na kolejny może zająć konieczność powrotu do poprzedniego.

Etap I jest realizowany wraz z pierwszą wizytą młodego człowieka. Ma wtedy miejsce wstępne zapoznanie się, zaprezentowanie członków kadry i obiektu, w którym będzie prowadzona praca.

Etap II jest związany z nawiązywaniem relacji pomiędzy kadrą i podopiecznym. Zwraca się uwagę, że ważne jest uświadomienie młodemu klientowi, że nie chodzi tu o prowadzenie go według gotowego pakietu działań, lecz o wspólne określenie „dokąd idziemy”. Niekiedy wykorzystuje się sugestie referentki socjalnej, która dobrze zna skierowanego i jego sytuację, lecz młody człowiek musi się do nich odnieść i z przekonaniem zaakceptować. Budowanie relacji może trwać długo. Zdarza się, że trenerzy czują się bezradni wobec niechęci i braku zaangażowania podopiecznego. Niekiedy rozwiązaniem może być zmiana miejsca kontaktu i wyjście poza obiekt, np. do kawiarni, do parku. Na terenie neutralnym czasem łatwiej zbudować relację.

Etap III. Badanie wiąże się z dokonywaniem diagnozy prognostycznej, czyli z poszukiwaniem odpowiedzi na pytania: „gdzie chcesz zmian?”, „co chciałbyś zmienić w sobie i w swoim życiu?”. W wielu przypadkach podopieczni mają na przykład problemy z zagospodarowaniem czasu wolnego. Są bierni i nie wykazują w tym zakresie żadnych aspiracji. Ukazuje się więc im możliwości, co można robić w czasie wolnym. Jest wiele możliwości w tym obszarze, można np. zwrócić uwagę na zdrowie i ciało. Wspólny trening sportowy trenera z klientem może sprzyjać podejmowaniu innych ważnych spraw. Niekiedy można modyfikować plan dnia wykorzystując sytuacje nieprzewidziane, bywa, że trenerzy przywożą podopiecznego z domu, zdarza się, że trzeba go

obudzić i przekonać do uczestnictwa w spotkaniu projektowym. Treningi są tylko indywidualne, tematyka i treść zajęć jest dobierana z uwzględnieniem propozycji podopiecznego. Są to w przypadku zajęć sportowych fitness, kręgielnia, spacer. W ich trakcie ma miejsce bezpośredni kontakt trener – podopieczny, w trakcie którego beneficjent jest poznawany, co stwarza możliwości formułowania pogłębionej diagnozy jego sytuacji. Równocześnie trener ma sposobność przekonania go do swojej osoby, co często jest warunkiem dalszej współpracy i jej pozytywnych rezultatów.

Etap IV. Motywacja. Ten etap wymaga cierpliwości i czasu. Praca nad motywowaniem jest bardzo zindywidualizowana i przebiega na wiele sposobów. Trenerzy odwołują się do mocnych stron, jak i deficytów swoich podopiecznych. W tej fazie należy też się odwołać do własnych możliwości młodzieży. Umotywowanie młodzieży stanowi jedno z kluczowych zadań, warunkujących realizację innych celów. Praca nad budowaniem motywacji wiąże się ze wspieraniem młodzieży w ich własnych poszukiwaniach związanych z poszukiwaniem celów życiowych, formowaniem aspiracji oraz dążeń życiowych i zawodowych.

Etap V. Jest to faza zmiany. Na tym etapie zachodzą różne zmiany dotyczące podopiecznego. Często dotyczą one spraw pozornie błahych, jak np. żeby uczestnik wstał z łóżka, czego niegdyś nie robił przez cały dzień, aby ktoś inny z własnej inicjatywy coś zrobił, ktoś inny z kolei aby stworzył strukturę swojego całego dnia. Na tym etapie trener stara się powoli wycofywać, odpowiedzialność przenosić coraz bardziej na podopiecznego. Ma on stworzyć swoją nową tożsamość związaną z podejmowaniem aktywności, z własną motywacją do działania. Zadaniem trenera na tym etapie jest sprawdzanie, czy podopieczny jest już samodzielny, czy znalazł to, co miał do zrobienia, czy wierzy we własną sprawczość. Trener w miarę zaistniałych sytuacji stosuje pochwały, zachęca, wyraża akceptację. Koncentruje się na mocnych stronach podopiecznego, wzmacnia i utrwala jego motywację.

Etap VI. Na tym etapie w rezultacie zrealizowanych już celów maleje liczba kontaktów z podopiecznymi. Są to częściej kontakty telefoniczne, e-mailowe, rzadziej kontakty bezpośrednie. Uczestnicy stają się coraz bardziej samodzielnymi. Należy tę samodzielność umożliwiać, przekonywać, że można swoje sprawy realizować samodzielnie. Jeżeli natomiast pojawia się zagrożenie powrotu do wcześniejszych, niepożądanych, schematów konieczne jest interweniowanie i korygowanie. Zdarzyć się może np. że młody człowiek wraca do szkoły,

wszystko układa się dobrze do czasu, gdy zostaje zapowiedziany sprawdzian. Wtedy „stare” wraca, znowu ma miejsce unikanie szkoły. To wymaga natychmiastowej interwencji, przepracowania. Pozostawienie podopiecznego sobie samemu może doprowadzić do porażki już mocno zaawansowanego procesu zmian.

Faza VII to wypisanie. Ma miejsce wówczas, gdy życie podopiecznego jest już inne. Jest bezpieczne, jest utrwalony nowy styl życia, z którym młody człowiek czuje się dobrze. Ma miejsce wyzwolenie od opiekuna, który coraz bardziej się wycofuje pozostawiając miejsce na samodzielność i samoodowiedzialność podopiecznego.

Etap VIII jest etapem końcowym. Obok praktycznego ma też charakter formalny. Gdy widoczne jest, że młody człowiek sobie radzi i ma prawidłową motywację, następuje zakończenie jego udziału w projekcie. Formalnie jest to realizowane w formie zebrania, w którym oprócz niego uczestniczy trener i pracownik socjalny.

Pomimo zakończenia współpracy byli podopieczni często utrzymują kontakty z trenerami, przychodzą po radę, ze swoimi problemami, dzielą się sukcesami. Są i tacy, którzy po zakończeniu swojego udziału w projekcie nie wracają nigdy.

Wszystkie etapy pracy z podopiecznym są ważne. W zależności od cech osobowych podopiecznego i problemów życiowych z którymi się zmagają ich czas trwania może być różny. Kolejność występowania poszczególnych etapów też może być różna, co ma charakter indywidualny. Trener, rozpoczynając pracę z klientem, wkraczając na pierwszy etap pracy już musi przewidywać kolejne, z fazą zakończenia łącznie.

W przedstawionym modelu ma miejsce koncentracja na pracy indywidualnej. Plan pracy powstaje wspólnie z podopiecznym i pracownikiem pomocy społecznej, z którym przez cały czas trwania prowadzona jest ścisła współpraca.

3. *Koncepcja zielonogórska* (Polska)

Młodzież pozostająca poza obszarem aktywności zawodowej narażona jest na marginalizację i wykluczenie już na początku swojej dorosłości, co może prowadzić do braku pozytywnych doświadczeń życiowych i utrwalania się modelu życia na marginesie.

Koncepcja pracy mającej na celu aktywizację społeczną i zawodową młodzieży opracowana w środowisku zielonogórskim jest oparta o przedstawi-

ne wcześniej modele: niemiecki i szwedzki. Autorzy koncepcji, zdając sobie sprawę ze specyfiki polskiego rynku pracy i specyficznych dyspozycji osobowych polskiej młodzieży, wykorzystali w swojej koncepcji wybrane elementy modeli pracy partnerów zagranicznych, w szczególności holistyczne podejście w oddziaływaniach pomocowych, indywidualność i niepowtarzalność wspieranych osób, wydobywanie i oparcie się na mocnych stronach beneficjentów, edukację przez doświadczenie interdyscyplinarne w warunkach rzeczywistych (*out door*) oraz wykorzystanie coachingu i mentoringu w strategii podejścia trenerów.

Jej realizację powierzono zespołowi składającemu się z sześciu trenerów. Kadre trenerską uzupełniali koordynator oraz doradca metodyczny. Skład zespołu stanowili: trener osobisty, trener aktywizacji społecznej, trener aktywizacji fizycznej, trener aktywizacji manualnej, trener pracy, doradca zawodowy i koordynator zespołu. W ten sposób ważne sfery osobowości i obszary aktywności mające znaczenie dla właściwego sytuowania młodzieży na drodze zawodowej zostały objęte wielokierunkowym, specjalistycznym wsparciem. W zorganizowanych zespołach znalazły się osoby mające różne cechy osobowe i różniące się doświadczeniem zawodowym i życiowym. Były wśród nich zarówno kobiety, jak i mężczyźni, osoby zupełnie młode i ze znacznym stażem, pochodzące ze środowisk wiejskich i miejskich, legitymujące się różnymi zawodami i doświadczeniem życiowym. Wspomniane cechy nie stanowiły kryterium doboru kadry, jednakże przy przyjętym systemie kwalifikowania niezamierzenie uzyskane zostało tak duże ich zróżnicowanie. Okazało się to bardzo przydatne, szczególnie przy analizie i dostrzeganiu problemów podopiecznych oraz docieraniu do nich, szczególnie w początkowym okresie pracy.

W realizowanym modelu pracy wiodąca rola przypada doradcy osobistemu, który jest dla podopiecznego zarówno coachem, jak i mentorem. Pozostali trenerzy oraz doradca zawodowy mają za zadanie wspieranie w rozwoju i sukcesywne dążenie do wzmacniania zasobów własnych podopiecznych, ich wydobywania i wzmacniania. Wszyscy trenerzy niezależnie od tego, czy pracują z młodzieżą indywidualnie czy grupowo, mają zadanie bieżącego czuwania nad sytuacją każdego z podopiecznych oraz obowiązek systematycznej współpracy i wymiany między sobą informacji o poszczególnych uczestnikach w celu podejmowania adekwatnych działań w swoim obszarze pracy. Z uwagi na ochronę danych osobowych nie prowadzono dokumentacji indywidualnych każdego z uczestników, ani baz danych z informacjami na ich temat.

Najdokładniejsze informacje na ich temat posiadali trenerzy osobiści. Aktualizowali oni swoje informacje na spotkaniach kadry merytorycznej, na których okresowo, zazwyczaj co tydzień, analizowano postępy każdego z uczestników, interpretowano ich zachowania i rezultaty obserwacji na poszczególnych zajęciach. Trenerzy na bieżąco wyrażali pisemnie opinie na temat stopnia postępów uczestników w trakcie swoich zajęć. Było to szczególnie ważne w początkowym okresie realizacji projektu, przy poznawaniu uczestników i budowaniu relacji.

Roczny cykl realizacji projektu zaowocował wysokim stopniem aktywizacji zawodowej młodzieży, która wzięła w nim udział.

Podsumowania

Aktywizacja społeczna i zawodowa wiąże się z koniecznością elastycznego łączenia wszystkich metod pracy socjalnej. Podejście holistyczne zawiera zarówno odwoływanie się do różnych sfer osobowości, jak też sięganie do możliwie szerokiej palety sposobów pracy pomocowej. Obok znacznych nakładów finansowych wiąże się z koniecznością zaangażowania do pracy licznej i zróżnicowanej kadry trenerskiej. Trafny dobór osób do zespołu trenerskiego stanowi klucz do powodzenia działań wspierających młodzież prowadzących do wydobycia, uporządkowania i wzbogacenia jej zasobów własnych.

Podjęcie pracy na rzecz aktywizacji społecznej stanowi niezbędną drogę do aktywizacji zawodowej młodych ludzi. Często bowiem ich deficyty w obszarze życia społecznego uniemożliwiają skuteczne działanie na rzecz podjęcia i utrzymania pracy. Kluczową rolę zajmuje w tym procesie edukacja, która prowadzi do nabywania nowych kompetencji i odkrywania swoich sił dotychczas przez młodych ludzi nierozpoznanych, a jednocześnie jest sposobem nabierania pewności siebie i umiejętności społecznego funkcjonowania.

Streszczenie: Młodzież bezrobotna, pomimo dojrzewania w warunkach powszechnego dostępu do edukacji oraz mająca możliwość powszechnego korzystania z nowych osiągnięć cywilizacyjnych, często ma bardzo poważne problemy na rynku pracy. Brakiem pracy zazwyczaj zagrożone są osoby młode wykazujące szereg specyficznych cech współwystępujących i wraz z tym wzajemnie się wzmacniających. Są to m.in. niedojrzałość społeczna, kłopoty w relacjach z innymi, bierność i wycofanie. Skutecznym sposobem wsparcia może być systemowe oddziaływanie edukacyjne, odwołujące się do różnych sfer osobowości i aktywności młodych ludzi. W artykule przedstawiono holistyczne podejście edukacyjne prowadzące do aktywizacji społecznej i zawodowej młodzieży, wykorzystujące wybrane doświadczenia niemieckie i szwedzkie.

Słowa kluczowe: holizm, bezrobocie, bezrobotny, edukacja, młodzież, model, aktywność

Abstract: In spite of maturation in terms of universal access to education and having the possibility of widespread use of new achievements of civilization, unemployed young people often have very serious problems in the labor market. Usually young people are at risk of lack of employment, who have a series of specific co-occurring features that, along with this, are mutually reinforcing. These features include: social immaturity, difficulties in relationships with others, passivity and withdrawal. An effective way of support may be systemic educational impact referring to different spheres of personality and activity of young people. The article presents a holistic educational approach leading to social and professional mobilization of young people based on the selected German and Swedish experiences.

Keywords: holism, unemployment, unemployed, education, young people, exemplar, activity

Literatura przedmiotu

- Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej. Raport*, red. M. Rymusza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Egan G., *Kompetentne pomaganie*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2002.
- Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Gray M., Webb S. A., *Praca socjalna. Teorie i metody. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Jarosz E., Wysocka E., *Diagnoza psychopedagogiczna. Podstawowe problemy i rozwiązania*, Wydawnictwo Akademickie Żak Warszawa 2006.
- Jaskulska A., *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w poradni psychologiczno – pedagogicznej. Pomaganie z pasją*, Wydawca Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2015.
- Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej w Polsce*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. K. Kryńska, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR (na zlecenie MPiPS), Warszawa 2009
- Kukła D., *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Brzeska Oficyna Wydawnicza, Częstochowa 2013.
- Lubrańska A., *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.
- Marzec-Holka K., *Współczesne dylematy „dobra wspólnego” a problem wykluczenia społecznego w pracy socjalnej i polityce społecznej*, [w:] *Praca socjalna i polityka społeczna. Obszary współdziałania wobec wykluczenia społecznego*, red. K. Marzec-Holka, A. Rutkowska, M. Joachimowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Murgatroyd S., *Poradnictwo i pomoc*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- Pikuła N. G., *Bezrobocie przyczyną degradacji indywidualnej i społecznej*, [w:] *Wybrane zagadnienia z pomocy i integracji społecznej*, red. J. Matejek, N. G. Pikuła, Wydawnictwo „scriptum”, Kraków 2014.
- Reszke I., *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1999.
- Rożnowski B., *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2009.
- Sarzyńska E., *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wydawnictwo UMCS Lublin 2007.
- Skowrońska A., *Praca socjalna z osobami długotrwale bezrobotnymi i członkami ich rodzin*, Wydawca Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.

- Stochmiałek J., *Pomoc pedagogiczna wobec kryzysów życiowych*, [w:] *Pedagogika wobec kryzysów życiowych*, red. J. Stochmiałek Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa–Radom, 1998.
- Szafraniec K., *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Warszawa 2011.
- Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2009.
- Wołk Z., *Osoba długotrwale bezrobotna jako klient oporujący*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Warszawa 2009.