



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Aktywizacyjny triathlon- młodzi w edukacji, zatrudnieniu, integracji”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PORADNIK METODY ASA

Autorzy publikacji:

**Zespół ekspercki projektu „Aktywizacyjny Triathlon
– młodzi w edukacji, zatrudnieniu i integracji”, w składzie:**

Ryszard Sobański

Alicja Przepiórska

Agnieszka Żak

Paweł Ułaszewski

Krzysztof Piłat

Aleksandra Królak - Wąsowicz

Ewa Komenda

Jadwiga Marszałkowska

Joanna Czarnecka

Iwona Machoń - Pluszczewska

Ekspert społeczny: Jan Kamiński

Projekt oraz niniejsza publikacja
zostały współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój.
Publikacja udostępniana bezpłatnie.

SPIS TREŚCI

Rozdział 1 – wprowadzenie do metody AsA	7
Rozdział 2 – aktywizacja edukacyjna	11
2.1 Opis metody/rozwiązania AsA pod kątem aktywizacji edukacyjnej w Niemczech ...	11
2.2 Aktywizacja edukacyjna w ramach AsA- _de	12
2.3 Opis metody AsA pod kątem kształcenia zawodowego w Niemczech	13
2.4. Opis metod/ rozwiązań w obszarze aktywizacji edukacyjnej stosowanych w Polsce	14
2.4.1 Rodzaje działań aktywizacji edukacyjnej w Polsce	15
2.4.2 Kształcenie w ramach OHP	16
2.4.3 Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)	17
2.4.4 Aktywizacja edukacyjna w Rzemiośle	18
2.4.5 Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników dla pracodawców	21
Rozdział 3 – aktywizacja zawodowa	21
3.1 AKTYWIZACJA ZAWODOWA a AsA	21
3.2 Jak to robi GRONE	25
3.3 Aktywizacja zawodowa grupy NEET w Polsce	31
Rozdział 4 – aktywizacja społeczna	38
4.1 System świadczenia usług pomocy społecznej w Niemczech	38
4.2 Aktywizacja społeczna w modelu ASA_ DE	39
4.3 Aktywizacja społeczna w Polsce	43
Rozdział 5 – Koncepcja wdrożenia metody AsA w PL	47
Rozdział 6 – Uwagi Końcowe	50
Rozdział 7 – podstawa prawna	52

Wstęp

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu: „Aktywizacyjny triathlon - młodzi w edukacji, zatrudnieniu, integracji” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Projekt zakładał zwiększenie skuteczności grupy użytkowników w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej grupy NEET a przez to zwiększenie szans na zatrudnienie osób z tej grupy społecznej.

Projektodawcy zainteresowali się istniejącymi możliwościami aktywizacji młodzieży w obszarze edukacji, pracy oraz aktywnego życia społecznego ze względu na istniejącą aktualną potrzebę wsparcia tej grupy. Codzienna obserwacja na każdej z tych płaszczyzn skłania do sięgania po nowe rozwiązania, sprawdzone w innych krajach, które mogą stanowić podstawę do adaptacji ich na grunt polski.

W tym celu zawiązано silne partnerstwo składające się z instytucji: Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego, Sudecka Izba Przemysłowo – Handlowa, Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu oraz heapmail internet solutions.

Jednocześnie wykorzystano funkcjonujące od 2009 r partnerstwo Fundacji „Krzyżowa” z GRONE Netzwerk Hamburg GmbH. Partner niemiecki od lat jest liderem wdrażającym nowe rozwiązania w obszarze aktywizacji grup defaworyzowanych, w tym młodzieży pozostającej poza rynkiem pracy i edukacji (NEET). Grone skutecznie od lat pracuje metodą AsA, (Assistierte Ausbildung/asystowane kształcenie), która za cel stawia sobie kompleksową aktywizację młodego człowieka poprzez szereg działań społecznych, edukacyjnych, zawodowych, realizowanych w nowatorskiej formule partnerskiej.

W poszukiwaniu dobrych praktyk przeciwdziałania bezrobociu w grupie docelowej NEET autorzy niniejszego Poradnika postanowili wykorzystać doświadczenia niemieckie, charakteryzujące się wysoką skutecznością. Dominantami tej skuteczności są dwa elementy: intensywna opieka pedagogiczna i model kształcenia zawodowego w systemie dualnym. Niemieckie modele aktywizacji i integracji zawodowej są coraz bardziej elastyczne i dopasowane do możliwości beneficjenta z jednej strony oraz do potrzeb rynku pracy z drugiej. Wynika to z faktu, iż coraz więcej młodzieży wypada z systemu kształcenia dualnego, często nie uzyskuje wręcz świadectwa ukończenia 10 klas szkoły ogólnokształcącej, które jest niezbędne do podjęcia nauki zawodu. Wiadomo już, że aby zapobiec temu zjawisku niezbędne jest tworzenie multisektorowych partnerstw wspierających integrację i aktywizację grupy docelowej NEET, które pozwalają łączyć zasoby finansowe, organizacyjne i personalne uczestniczących w partnerstwach instytucji.

Niniejszy Poradnik stanowi opis niemieckiego modelu aktywizacji i integracji zawodowej AsA (Assistierte Ausbildung) i jego odpowiednika zaadaptowanego kulturowo na warunki polskie.

Metoda ta, adaptowana na grunt polski otrzymała od grupy ekspertów polską nazwę, „asystowana aktywizacja”, która to nazwa zachowała pierwotny charakter skrótu AsA_pl.

W ramach projektu powołano grupę ekspertów krajowych, którzy wnikliwie analizowali i poznawali założenia metody, próbując dostosować je w możliwie najszerszym zakresie do warunków polskich i przygotować do wdrożenia jej na polski rynek usług skierowanych do młodzieży z grupy NEET.

Choć niemiecka metoda bazuje na funkcjonującym w Niemczech dualnym systemie kształcenia zawodowego, którego w Polsce nie ma, to mimo tego udało się ekspertom połączyć te wszystkie elementy metody, które na gruncie polskim mogą przynieść oczekiwany efekt i mają umocowanie w funkcjonujących przepisach prawa.

Podczas wypracowywania polskiej wersji metody eksperci przeszli przez cykl szkoleń związanych z: budowaniem partnerstwa, stosowaniem narzędzi wykorzystywanych przez metodę asystowanej aktywizacji, tworzeniem i korzystaniem platformy on – line (Platformą Mierzenia Postępu „PMP”). Eksperti odbyli wizyty studyjne, podczas których doświadczyli pozytywnych efektów stosowanej metody, konsultowali się z pracodawcami, szkołami, organizacjami społecznymi, urzędami pracy, przeprowadzili rozmowy z asystentami metody AsA, trenerami, doradcami, kadrą współpracującą przy metodzie AsA i hospitowali treningi i zajęcia dla grupy NEET prowadzonych tą metodą.

Obserwacje jednoznacznie wskazały, że najistotniejszym elementem działania AsA, bez którego niemożliwe jest osiągnięcie efektów w innych obszarach aktywizacyjnych jest aktywizacja społeczna. Ona bowiem rozpoczyna proces zmiany i stanowi podstawę do podejmowania kolejnych kroków w kierunku planowania kariery edukacyjnej i zawodowej młodego człowieka. Element aktywizacji społecznej w tej metodzie jest stały – trwa bardzo intensywnie w pierwszej fazie projektu a później asystent kształcenia/aktywizacji towarzyszy uczestnikowi do momentu trwałego związania się z rynkiem pracy.

Wszystkie obserwacje, rozmowy, spotkania, informacje zwrotne dały obraz, w którym obszarze AsA może być najskuteczniej wykorzystana w Polsce, który jej element najsilniej odpowiada potrzebom rynku polskiego. Do fazy testowania zaproszonych zostało 20 Uczestników – przedstawiciele instytucji rynku pracy, m.in. przedstawiciele Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Ochotniczego Hufca Pracy, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Powiatowego Urzędu Pracy, którzy przeszli cykl szkoleń a następnie podjęli się pracy z uczestnikami – NEET z wykorzystaniem narzędzi. Wstępna wersja opracowanej metody oraz materiałów – propozycja adaptacji metody została następnie przetestowana na grupie 20 osób, przedstawiciele grupy NEET, a forma pracy przeanalizowana z przeszkolonymi pracownikami instytucji podczas konsultacji, otwartych debat i spotkań ekspertów z partnerem ponadnarodowym.

Oddajemy Państwu publikację składającą się z 3 części:

1. Model Współpracy Międzysektorowej na rzecz grupy NEET w postaci Poradnika dla Użytkowników
2. Model aktywizacji edukacyjnej i zawodowej na rzecz grupy NEET w postaci:
 - a) poradnika z opisem metody AsA
 - b) skryptu szkoleniowego
3. Narzędzie IT (PMP)

Część 1 – Model Współpracy Międzysektorowej – Poradnik dla Użytkownika zawiera informacje, jak zbudować partnerstwo, którego idea jest istnienie instytucji parasolowej na wzór Grone, która będzie liderem czuwającym nad całością procesu zmiany i pracy metodą Asa_pl

Część 2 - Poradnik z opisem metody AsA może być stosowany do pełnej wieloletniej pracy z klientem, a jej poszczególne części mogą być inspiracją do prowadzenia poszczególnych działań w obszarach aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i społecznej. W poradniku znajdują się także podpowiedzi, jak stworzyć partnerstwo projektowe i jak napisać projekt aktywizacyjny w oparciu o pracę metodą AsA. Skrypt szkoleniowy z kolei pomoże Państwu przejść przez całą ścieżkę szkoleń z metody Asa, znajdują się w nim bowiem komplety gotowych do użycia ćwiczeń, by móc pracować bezpośrednio z osobą z grupy NEET.

Ostatnią częścią produktu finalnego jest Platforma Mierzenia Postępu (PMP AsA_pl), której celem jest bieżące monitorowanie procesu zmiany. Jest to narzędzie pomocne osobie pracującej metodą AsA w mierzeniu postępu procesu zmiany u Klienta, do którego to narzędzia mają dostęp osoby pracujące z daną osobą. Narzędzie jest dostosowane do wymogów związanych z ochroną danych osobowych.

Narzędzie znajdziecie Państwo pod adresem: www.pmp.hm.pl

Życzymy Państwu owocnej i efektywnej pracy!

Zespół Ekspertów

Rozdział 1

Wprowadzenie do metody AsA

Bezrobocie wśród młodych osób jest w Niemczech na najniższym poziomie w porównaniu z innymi państwami europejskimi. Gdy w 2016 r. w całej UE średnio 18,6 % osób w wieku 15-24 pozostawało bez pracy, w Niemczech odnotowano najniższe w całej Unii, bo 6,5 % bezrobocie w tej grupie wiekowej.¹ Ma na to niewątpliwie wpływ szeroko rozpowszechnione kształcenie dualne, którego założenia nieodzownie łączą rynek edukacji zawodowej z rynkiem pracy.

Powody bezrobocia młodzieży w UE

Badacze, eksperci rynku pracy zgodnie podają kilka przyczyn bezrobocia wśród młodzieży w UE.

Przede wszystkim fakt, że młodzież próbuje zorientować się na rynku pracy, dopiero po tym, gdy ukończy kształcenie. Rzadko następuje zbliżenie młodego człowieka do rynku pracy, jeszcze na etapie nauki, a jeszcze rzadziej przed podjęciem wyboru o kierunku kształcenia. Skutkuje to np. tym, że młodzi absolwenci potrzebują jeszcze około roku po ukończeniu edukacji, aby rzeczywiście uczestniczyć w rynku pracy.

Ponad 1/3 młodzieży poszukującej pracy w UE staje się długotrwale bezrobotna. Eksperci i pracodawcy mówią wprost, że grupa ta jest w najtrudniejszej sytuacji, gdyż nie posiada najbardziej podstawowych i niezbędnych w pracy kompetencji i umiejętności. Młodzi ludzie w wieku do 25 roku życia nie posiadają doświadczenia, w niewielkim stopniu dysponują wiedzą fachową niezbędną do wykonania pracy w konkretnym zawodzie, na konkretnym stanowisku, brak im kompetencji społecznych (m.in. umiejętności współpracy, wyznaczania i osiągania celu, dopasowania się, wykonywania poleceń, pracy pod presją czasu czy w zmieniających się warunkach, nie są komunikatywni). Najczęściej nie mają też jeszcze zagwarantowanej ochrony przed zwolnieniem, stąd są narażeni w pierwszej kolejności na utratę pracy, choćby w sytuacji złej kondycji finansowej przedsiębiorstwa.²

Badania pokazują ogólną tendencję: zasoby młodzieży nie spełniają oczekiwań pracodawców. Skutkiem są więc, mimo bezrobotnej młodzieży, wciąż nieobsadzone miejsca pracy czy nauki zawodu. Młodzież dotknięta jest obawami dot. konfrontacji ze światem pracy oraz tzw. huśtawkami nastrojów, objawiającymi się zaniżonym poczuciem własnej wartości, obniżoną motywacją do działania, brakiem umiejętności podejmowania decyzji i ich konsekwentnego realizowania.

Co robić, by zmienić sytuację młodzieży na rynku pracy?

Szukając odpowiedzi na to pytanie, Europa spogląda na Niemcy, gdzie liczba bezrobotnej młodzieży jest najniższa w całej UE i panuje wciąż tendencja spadkowa (10,5 % w 2008 r., - 6,5 w roku 2016). Dla naukowców z Instytutu Badań nad przyszłością pracy (IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) tajemnica leży w praktycznym kształceniu zawodowym, które zazwyczaj w całości lub częściowo odbywa się w warunkach nie tylko zbliżonych do naturalnych, ale w rzeczywistym zakładzie pracy.

„Szkolenie w zakładzie pracy przyczynia się do zmieniających się wymagań gospodarki i pozwala uczestnikom na zdobycie konkretnej wiedzy i doświadczenia zawodowego”³.

1 Na postawie STATISTA, Das Statistik – PORTAL, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>

2 Na podstawie <https://www.brandeins.de/archiv/2014/beobachten/warum-trifft-arbeitslosigkeit-vor-allem-die-jugend/>

3 Za Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit w : <https://www.brandeins.de/archiv/2014/beobachten/warum-trifft-arbeitslosigkeit-vor-allem-die-jugend/>

Młodzi Niemcy planując swoje kształcenie zawodowe dokonują nie tylko wyboru szkoły zawodowej lecz także miejsca na odbycie praktycznej nauki zawodu. A właściwie najpierw dokonują starań znalezienia odpowiedniego miejsca nauki zawodu, którym jest zakład pracy, firma, małe czy średnie przedsiębiorstwo, które przez kilka lat będzie zakładem macierzystym, w którym poznają zawód, którego chcą się uczyć a następnie miejsce to może stać się docelowym miejscem pracy po pozytywnie złożonym egzaminie zawodowym. Najpierw dokonuje się więc decydujące staranie o miejsce w zakładzie a potem dopiero młody Niemiec rusza z tą informacją do szkoły zawodowej. Najpierw u pracodawcy uczy się kompetencji zawodowych i społecznych, nabywa umiejętności niezbędne na rynku pracy, by potem zaprezentować się jako w pełni przygotowany i gotowy do świadczenia pracy pracownik.

Rynek edukacji jest nieodłącznie skorelowany z zapotrzebowaniem rynku pracy, a odbiorcą usług dualnego systemu kształcenia jest otwarty rynek pracy.

Nie da się więc mówić o młodych bezrobotnych, czy poszukujących pracy, pominać młodych uczących się zawodu, będących aktorami na rynku edukacji zawodowej.

Młody nie oznacza niepełnoletni. Stąd nasze zainteresowanie metodami, programami, sprawdzonymi dobrymi praktykami niemieckich partnerów, jak aktywizuje się młodzież, w tym tzw. młodzież NEET, która w pewnym momencie swojego życia porzuciła edukację, dokonała niewłaściwego wyboru, pozostała bierna i jest poza rynkiem pracy.

Przyszłość nieaktywnej edukacyjnie i zawodowo młodzieży stała się przedmiotem prac niemieckich służb zatrudnienia, które chcąc wesprzeć z jednej strony przedsiębiorców a z drugiej strony młodzież, sięgnęły po rozwiązanie pod nazwą AsA (asystowane kształcenie).

Federalny Urząd Pracy w Niemczech zagwarantował środki w budżecie na sfinansowanie inicjatywy AsA. Środki zabezpieczone są dla młodzieży zarejestrowanej w urzędach pracy jako osoba poszukująca pracy czy bezrobotna, z zastrzeżeniem, że wsparcie dotyczy młodzieży posiadającej deficyty edukacyjne lub socjalne.⁴

Czym jest AsA?

Celem AsA jest integracja młodego człowieka z rynkiem pracy poprzez umożliwienie mu zdobycia zawodu (korzystając z praktycznej nauki zawodu odbywanej u pracodawcy, rozumianej w Niemczech jako kształcenie dualne). AsA wspiera uczestnika na etapie podejmowania wyboru, stworzenia planu działania, na etapie przystąpienia do realizacji działań, w eliminowaniu deficytów edukacyjnych, w utrzymaniu motywacji do działania i zmiany a także konsekwentnego realizowania celu.

Cel AsA w zakresie aktywizacji zawodowej jest nierozłączny z celem aktywizacji edukacyjnej i społecznej. Skuteczne zmotywowanie do podjęcia wysiłku nauki zawodu, ukończenia jej i uzyskania dyplomu zawodowego a co się z tym wiąże potwierdzonych przez pracodawcę kompetencji, umiejętności i kwalifikacji do wykonywania zawodu jest przepustką dla młodego człowieka do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy.

AsA zakłada wsparcie dla przedsiębiorców poprzez rozwiązanie problemu niewystarczająco zmotywowanej, przygotowanej do praktycznej nauki zawodu a w konsekwencji do podjęcia pracy w zawodzie młodzieży. AsA zakłada wsparcie młodzieży poprzez wyposażenie jej w kompetencje umożliwiające podjęcie nauki zawodu a tym samym danie szansy na zdobycie zawodu, co stwarza w konsekwencji możliwość obsadzania wolnych miejsc pracy przygotowanymi pracownikami i wejście na rynek pracy dotychczas nieaktywnej grupy NEET.

⁴ Na podstawie: Konzept Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III

W ramach działań wspierających młodzież w podjęciu nauki zawodu a w konsekwencji podjęcia zatrudnienia finansowane mogą być:

- indywidualna pomoc osobom z deficytami edukacyjnymi (praca procesowa, ciągła dot. młodzieży bez wykształcenia zawodowego oraz młodzieży wykazującej trudności w uczeniu się),

- indywidualnie dostosowana do potrzeb pomoc osobom z deficytami społecznymi uniemożliwiającymi aktywizację edukacyjną czy zawodową,

- proces udzielania pomocy (poprzez towarzyszenie, wsparcie i finansowanie) działań ukierunkowanych na podjęcie decyzji o kształceniu zawodowym (praktycznej nauce zawodu) a w konsekwencji podjęciu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie,

- wsparcie od momentu wyboru kierunku kształcenia aż do etapu podjęcia zatrudnienia oraz towarzyszenie wspierające przez pierwszy etap pracy zawodowej (poprzez m.in. profilowanie, orientację zawodową, trening rekrutacyjny i inne instrumenty wsparcia i motywacji)

- wsparcie zakładów pracy (prace administracyjne i organizacyjne związane z powstaniem i przeprowadzeniem procesu kształcenia / praktycznej nauki zawodu.

Jak zbudowana jest AsA?

Federalna Agencja Pracy założyła, że wsparcie skierowane do grupy odbiorców składać się będzie z 2 faz.

FAZA PIERWSZA

Jako pierwszą, nieobligatoryjną, zaplanowano fazę przygotowania do praktycznej nauki zawodu.

Na czym ona polega?

W trakcie maksymalnie 6 miesięcy dokonuje się proces określenia miejsca, przeprowadzenie orientacji zawodowej, dokonanie procesu profilowania zawodowego, trening rekrutacyjny, próbki pracy (próbki praktycznego dotknięcia zawodu, wejścia w świat przedsiębiorstwa) a także aktywny proces pozyskiwania ofert praktycznej nauki zawodu w świecie przedsiębiorstw i pracodawców, z uwzględnieniem wszelkich indywidualnych możliwości i ograniczeń młodego człowieka. Ta faza to także czas na wsparcie uczestnika (NEET) i zakładu pracy w dokonaniu wszelkich niezbędnych formalności przed i po podpisaniu umowy. Działania te opierają się o współpracę z przedstawicielami Agencji Pracy (AA) i Centrum Pracy (Jobcenter).

W uzasadnionych przypadkach faza ta może zostać wydłużona max. o 2 miesiące.

W tej fazie dokonuje się już określenie predyspozycji zawodowych młodego człowieka, określenie jego zasobów oraz deficytów. Zasoby (w obszarach rodzinnych, osobistych, edukacyjnych czy zawodowych), wiedza, mocne strony (cechy, umiejętności, kompetencje) są bazą wyjściową do tzw. pracy na zasobach, która ma uzasadnienie w działaniach motywujących, przygotowujących do zmiany tą właśnie trudną do zmotywowania grupę uczestników. W fazie tej odbywa się także aktywizacja społeczna, intensywna praca nad zamianami codziennych nawyków uczestników, przygotowania ich do świadomego uczestnictwa w projekcie, do tworzenia grupy, do zaangażowania w proces zmiany.

Dla uczestników przewidziano wsparcie w liczbie 39 godzin tygodniowo, łącznie z próbką pracy (praktyką u pracodawcy), oznacza to, że wsparcie wynosi niejednokrotnie przez cały okres trwania fazy pierwszej ok. 960 godzin dla każdego uczestnika.

FAZA DRUGA

Faza druga dotyczy etapu od podjęcia decyzji o zdobyciu zawodu, przez wejście na rynek kształcenia zawodowego i trwa do momentu ukończenia z sukcesem procesu edukacji zawodowej (praktycznej nauki zawodu u pracodawcy i w szkole zawodowej). Celem tej fazy wsparcia jest przygotowanie młodego człowieka do przejścia ze świata edukacji do świata pracy, które powinno zakończyć się podjęciem zatrudnienia objętego obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, czyli zasilenie przez młodego człowieka szeregów pracujących na umowę o pracę członków zespołów pracowniczych.

W tej fazie założono, że udział godzinowy wsparcia dostosowany jest do indywidualnych potrzeb uczestnika, z czego w tygodniu musi odbyć się co najmniej 4 do 9 godzin zajęć dotyczących wsparcia deficytów edukacyjnych i dostarczona musi być dodatkowa oferta wsparcia. Wsparcie trwa do momentu osiągnięcia celu – zdanego egzaminu zawodowego oraz podjęcia pracy. Faza ta może trwać do 3 lat.

Jednocześnie udzielane wsparcie dotyczy przedsiębiorstw, które planują lub już przyjęły na praktyczną naukę zawodu uczestników AsA. Wsparcie udzielane jest według zgłaszanych potrzeb przedsiębiorstw oraz według potrzeb wynikających z obserwacji opiekunów czy informacji przekazywanych przez uczestników.

W obu fazach mamy do czynienia z przygotowaniem młodego człowieka/ uczestnika AsA do spotkania się z rynkiem pracy:

- najpierw w pierwszej fazie poprzez gruntowne zdiagnozowanie (dokonanie profilowania) i umożliwienie „dotknięcia” zawodu, wejścia w świat zawodu, poprzez tzw. próbkę pracy,
- przygotowanie do odbycia praktyki zawodowej poprzedzone jest intensywnym treningiem rekrutacyjnym, treningiem przygotowującym uczestnika do dokonania autoprezentacji podczas pierwszego spotkania z pracodawcą,
- po odbyciu praktyki zwanej „próbką pracy” uczestnik może otrzymać pierwszą referencję, spis pozytywnych informacji na jego temat, przydatny w dalszym procesie poszukiwania miejsca odbycia zawodu czy w przyszłości pracy,
- uczestnik po raz pierwszy poddany zostaje ocenie przydatności jego zasobów w danym zawodzie,
- następnie w drugiej fazie poprzez praktyczne przygotowanie terenu, na którym mógłby zgodnie ze swoimi preferencjami i skłonnościami zawodowymi oraz możliwościami (zasobami) uczyć się praktycznie zawodu a następnie uzyskując kwalifikacje w zawodzie do jego wykonywania na otwartym rynku pracy.

Wsparcie AsA dotyczy również indywidualnej pracy z uczestnikiem w celu doprowadzenia do podpisania przez niego umowy o pracę z pracodawcą.

Kto może uzyskać wsparcie?

W ramach AsA wsparcie skierowane jest do **osób młodych**, które:

- - mają deficyty edukacyjne / trudności w nauce,
- - mają trudności w życiu społecznym / są w niekorzystnej sytuacji społecznej/osobistej,
- - nie mają wykształcenia zawodowego,
- - są w wieku do 25 roku życia,

- mają ukończony odpowiedni poziom edukacji ogólnej uprawniający do dalszego kształcenia,
- z powodów osobistych (indywidualnych) nie są w stanie bez wsparcia podjąć, kontynuować i ukończyć wynikiem pozytywnym kształcenia zawodowego (np. samotnie wychowująca matka czy ojciec),
- są osobami z niepełnosprawnościami.

Z ogólnych zapisów, które pojawiły się w SGB III (Sozialgesetz Buch III – kodeksie praw społecznych, odpowiadającym naszym ustawom) wynika, że niemieckie służby zatrudnienia (Federalna Agencja Pracy) myśląc o aktywizacji młodzieży, w tym grupy NEET, zakłada umożliwienie i doprowadzenie skutecznie do sytuacji, w której każdy objęty wsparciem otrzyma możliwość zdobycia zawodu w trakcie praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie, jednocześnie podejmując naukę w szkole zawodowej i otrzymując regularne wsparcie w niwelowaniu wszelkich przeszkód w osiągnięciu celu jakim jest podjęcie pracy. **Aktywizacja zawodowa nie jest działaniem oderwanym, ale jest częścią długotrwałego procesu, na który składa się aktywizacja edukacyjna i społeczna.**

Można rzec, że aktywizacja zawodowa nie ma szans powodzenia, jeśli nie będzie częścią istotnego procesu zmiany, jaki dokonuje się dzięki indywidualnej pracy z uczestnikiem i dzięki zastosowaniu różnorodnych metod wzmacniających i motywujących uczestnika.

Cel – wejście na rynek pracy, uzyskanie zatrudnienia – jeśli ma być osiągnięty w sposób trwały, musi zostać poprzedzony gruntowną pracą nad uczestnikiem. Umożliwienie mu zdobycia wykształcenia zawodowego, nie może być działaniem pospiesznym, prowadzącym do szybkiego zapewnienia uczestnikowi „jakiegoś” kursu zawodowego a następnie do znalezienia mu „jakiegoś” miejsca na rynku pracy, poprzez tymczasowe obsadzenie wolnego stanowiska pracy. Musi to być działanie przemyślane, tzw. „szyte na miarę” możliwości uczestnika i potrzeb rynku pracy. Rozciągnięty w czasie zestaw działań – od profilowania, orientacji, próbek pracy, przez znalezienie miejsca na praktyczną naukę zawodu, wspieranie uczestnika, aby wytrwał, sprostał wymaganiom zawodu, aby zdobywał kompetencje i umiejętności wymagane przez pracodawcę podczas odbywania u niego praktycznej nauki zawodu, co zwiększy jego szansę na otrzymanie oferty pracy, aż po wspieranie uczestnika w obszarach edukacyjnych i przygotowanie go do złożenia egzaminu zawodowego przed Izbą Przemysłowo-Handlową lub Rzemieślniczą - pozwala mieć pewność, że działania nie były chaotyczne, przypadkowe, ale skoncentrowane na uczestniku. Wyposażają one uczestnika w świadectwo ukończenia szkoły, dyplom zawodowy a co najważniejsze w cały zestaw umiejętności społecznych i zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy i funkcjonowania w środowisku pracowniczym.

Rozdział 2

Aktywizacja edukacyjna

2.1 Opis metody/rozwiązania AsA pod kątem aktywizacji edukacyjnej w Niemczech.

Istotnym instrumentem wpływania na procesy rynku pracy i edukacji w Niemczech są działania projektowe. Dzięki możliwości uzyskania dotacji m.in. ze środków unijnych, forma ta stała się popularna i chętnie stosowana. Projekty pozwalają na testowanie rozwiązań, które – jeżeli się sprawdzą – przeniesione mogą zostać na nowy obszar lub większą skalę. Ponadto pozwalają na bardziej celowe działanie, uwzględniające indywidualny charakter regionu lub grupy, do której są kierowane. Niektóre z projektów przyjęte zostały do realizacji jako element polityki publicznej. Realizowane są one na zasadzie outsourcingu w formie konkursów i grantów. Tutaj konkurują ze

sobą instytucje niepubliczne, takie jak np. Grone Netzwerk, jeden z oddziałów Fundacji Grone-Schule z siedzibą w Hamburgu. Jednym z takich projektów jest AsA – Assistierte Ausbildung – asystowane kształcenie. Główne cele i założenia programu to pomoc w doborze i znalezieniu właściwego zakładu pracy do nauki zawodu, asysta w postaci indywidualnego poradnictwa instytucji edukacyjnej. W trakcie nauki zawodu prowadzone jest wsparcie dla ucznia zawodu. Elementem programu jest doradztwo dla firm przy doborze kandydatów do nauki zawodu oraz w jej trakcie.

Grone Netzwerk w Hamburgu od 25 lat buduje i rozwija współpracę z zespołem około 100 przedsiębiorstw i instytucji, z różnorodnymi regionalnymi podmiotami rynku pracy i edukacji, realizując wraz nimi zadania poprawy społecznych i zawodowych szans ludzi tego potrzebujących, w tym młodzieży z grupy NEET.

Typowe zadania realizowane przez Grone to:

- przygotowanie do zawodu poprzez kształcenie zawodowe w instytucjach zakładowych bądź pozakładowych,
- doksztalcanie i doskonalenie zawodowe prowadzące do podnoszenia poziomu kwalifikacji do niezbędnego, wymaganego przez rynek pracy,
- szeroki zakres działań dla aktywizacji zawodowej młodocianych,
- kształcenie językowe - kursy języka niemieckiego,
- kształcenie uzupełniające z zakresu wiedzy ogólnej.

Uczestnicy działań realizowanych w ramach AsA mogą zdobywać nowe bądź podnosić posiadane już kwalifikacje w blisko 350 zawodach. Zadania te realizuje doświadczona kadra szkoląca z instytucji i przedsiębiorstw regionu współpracująca z Grone.

2.2 Aktywizacja edukacyjna w ramach AsA_DE

Najważniejszym partnerem w procesie AsA_DE umożliwiającym osiągnięcie zamierzonych celów są lokalne zakłady pracy i przedsiębiorstwa prowadzące kształcenie zawodowe. Zbudowanie, utrzymanie i stałe aktualizowanie oraz poszerzanie kontaktów z zakładami jest fundamentem aktywizacji edukacyjnej metody AsA.

Grone współpracuje z licznymi zakładami w zakresie przygotowania do zawodu, podnoszenia kwalifikacji, jak również przy projektach aktywizacyjnych. Wszystkie kontakty są gromadzone w bazie danych, która obecnie obejmuje około 850 zakładów różnych branż, takich jak: ekonomia i zarządzanie, handel, logistyka, obróbka metali, hotelarstwo, ogrodnictwo, florystyka obróbka drewna, opieka zdrowotna i socjalna. Dzięki długiej współpracy z tymi przedsiębiorstwami wiadomo, jakie zakłady poszukują tych osób, jakie warunki stawiają i jakie strategie będą skuteczne.

Grone oferuje możliwość realizacji Fazy II AsA u potencjalnych pracodawców różnych branż, a dla beneficjentów zakwalifikowanych do projektu w pierwszej kolejności następuje sprawdzenie, czy w bazie danych Grone znajdują się odpowiednie zakłady, z którymi doświadczenia z wcześniejszej współpracy wskazują na możliwość nawiązania kontaktu. Jeśli takiego zakładu nie ma w bazie danych, rolą opiekuna staje się nawiązanie kontaktu z zakładem, który mógłby odpowiadać zainteresowaniom i życzeniom beneficjenta. Grone służy zakładom swoją pomocą, oddając do ich dyspozycji wieloletnie doświadczenie, np. w kwestii stworzenia planu kształcenia, współpracy pomiędzy zakładem, szkołą zawodową i rozwiązywania problemów metodycznych związanych z postępowaniem z osobami posiadającymi problemy edukacyjne. Zajmuje się również pośrednictwem pomiędzy różnymi instytucjami na terenie miasta dedykowanymi do pomocy młodocianym pochodzącym ze środowisk zagrożonych wykluczeniem.

2.3 Opis metody AsA pod kątem kształcenia zawodowego w Niemczech

Niemiecki model edukacji zawodowej, tzw. system dualny, łączy trzyletnią naukę teoretyczną w szkole z praktyczną nauką zawodu w zakładzie pracy zgodnie z wybranym zawodem lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa. Nauka w szkole trwa 13 tygodni w roku, co stanowi około 1/3 całego okresu nauki zawodu. Reszta czasu jest przeznaczona na praktyczną naukę zawodu u pracodawcy. W Niemczech istnieje ponad 340 kierunków kształcenia zawodowego w systemie dualnym, z czego ok. 270 podlega nadzorowi izb przemysłowo-handlowych, a pozostałe izbom rzemieślniczym. Młody człowiek chcący podjąć naukę w danym zawodzie, musi postarać się najpierw o podpisanie umowy o praktyczne kształcenie z wybraną firmą, po czym sam lub poprzez opiekuna pedagogicznego (np. wyznaczonego mu w projekcie AsA) zgłasza się do odpowiedniej szkoły zawodowej. Cały okres nauki zawodu trwa od 2 lat (np. w zawodach magazyniera, operatora maszyn, asystenta ratownika medycznego) do 3,5 roku (np. na stanowiska chemika, laboranta, elektronika, mechanika przemysłowego, mechatronika). Na czas teoretycznej nauki zawodu pracodawca zobowiązany jest do udzielenia uczniowi zwolnienie od pracy. W szkole odbywa się nauka w przedmiotach ogólnych jak matematyka, język niemiecki, sport, ale także przekazywane są podstawy teoretyczne dla danego zawodu. Osoby kształcące się w Niemczech w systemie dualnym posiadają status tzw. „Auszubildende”, który w systemie polskim zbliżony jest najbardziej do pojęcia „pracownika młodocianego”, funkcjonującego w rzemiośle. Umowa o kształcenie ma wiele cech umowy o pracę: młody człowiek otrzymuje ubezpieczenie socjalne oraz wynagrodzenie, którego właściwą ideą jest finansowe wsparcie go podczas nabywania kwalifikacji zawodowych i partycypowanie w kosztach z tym związanych. Wysokość „Ausbildungsvergütung” (wynagrodzenia dla ucznia) niższa jest od pensji wykwalifikowanego pracownika, ale też zdecydowanie wyższa niż kwoty, jakie otrzymują polscy uczniowie szkół zawodowych za praktyki. Kwota ta regulowana jest ustawowo i wzrasta z każdym rokiem nauki, ale też zależna w dużej mierze od wielkości i kondycji firmy, regionu, a także branży i układów zbiorowych, jakimi jest ona objęta. Wraz z upływem czasu kształcenia zmieniają się proporcje między kształceniem praktycznym i teoretycznym: w pierwszym roku młody człowiek spędza średnio dwa dni w tygodniu w szkole zawodowej, a trzy dni w przedsiębiorstwie, natomiast pod koniec nauki do czterech dni w firmie i jeden w szkole. W praktyce jest to organizowane w zróżnicowany sposób, w zależności od różnych placówek i regionów. Bywa, że w specjalistycznych branżach, gdzie kształcenie teoretyczne świadczy jedna dla szerokiego obszaru szkoła, jest ono zorganizowane w formie spotkania przez jeden lub dwa tygodnie. Istnieje tu polski odpowiednik turnusów dokształcania teoretycznego również funkcjonującego w oświacie rzemieślniczej. Należy wspomnieć o jeszcze jednym ogniwie dualnego systemu, uzupełniającym go o tzw. ponadzakładowe kształcenie, jakim jest oferta pomocniczych instytucji, głównie izb branżowych, które czuwają nad prawidłową realizacją programów kształcenia praktycznego i są miejscem, w którym zdawane są egzaminy praktyczne.

Specyficznym raczej dla Niemiec Wschodnich rozwiązaniem są centra kształcenia praktycznego, które dysponują własnymi warsztatami i kształcą praktycznie, często na potrzeby kilku firm, które nie posiadają stosownych zasobów.

Aktualnie w Niemczech systemowi przejścia ze szkoły ogólnokształcącej do nauki zawodu poświęca się coraz więcej uwagi, upatrując w nim decydujący moment dla odpowiedniego pokierowania losami młodego człowieka i zabezpieczenia jego potencjału jako przyszłego pracownika. Doświadczenie pokazuje, że zaniedbania w działaniach w zakresie orientacji zawodowej i poradnictwa oraz efektywnej współpracy szkół i instytucji kształcenia zawodowego (w tym przedsiębiorstw) skutkuje utratą cennych rąk do pracy. Jednocześnie młodzieży z niższym potencjałem rekrutacyjnym nie można pozwolić na zniechęcenie się w staraniach o podjęcie nauki, stąd podejmowanie przez rząd niemiecki wielu inicjatyw zapobiegających temu zjawisku w postaci

programów takich jak np. AsA. Nie jest to łatwe zadanie, bowiem wiąże się ze szczególnie dużym nakładem środków i indywidualnie opracowanych planów wsparcia, a przysposobienie takich osób do pracy wymaga najpierw zmian w ich sferze społecznej i psychologicznej.

Duży odsetek młodzieży nie kończy żadnej szkoły i wypada z systemu edukacji. Zaprzestaje nauki i nie podejmuje pracy. Przyczyny tego zjawiska są różne. To mogą być np. ogólne trudności w nauce, konflikty w zakładzie, konflikty i kłopoty w życiu rodzinnym. Ten ostatni przykład to szeroka gama czynników takich jak, uzależnienia, zadłużenie, brak kompetencji społecznych, komunikacyjnych, brak motywacji wynikający z powielania wzorców rodzinnych i wiele innych. Powyższe zjawiska wymagają coraz to nowych kompetencji także od kadry kształcącej, która musi być gotowa do pracy w warunkach konkurencji o „klienta”, jakim stał się uczeń, kształcąc na potrzeby coraz bardziej wymagającej gospodarki, a także w środowisku zróżnicowanym społecznie i kulturowo.

Zalety asystowanego kształcenia (ASA) w kontekście integracji edukacyjnej:

- ASA wypełnia lukę pomiędzy potrzebami firm oraz możliwościami młodzieży, poprzez podnoszenie motywacji do nauki, regularne towarzyszenie przy szkoleniach zawodowych, organizowanie zajęć wyrównawczych i pomoc w przygotowaniu do egzaminu końcowego

- ASA zapewnia dostęp do regularnych szkoleń zawodowych dla młodych ludzi z różnych środowisk i z różnymi sytuacjami życiowymi oraz wspiera ukończenie nauki zawodu.

Choć ASA ma specjalne ścieżki, to jest to normalne szkolenie zawodowe. Odpowiedzialność za przebieg szkolenia pozostaje - w przeciwieństwie do kształcenia zawodowego zewnętrznego - w wytypowanych do tego zadania zewnętrznych instytucjach. Uczniowie zawodu pracują w zwykłej firmie, otrzymują regularne umowy na praktyki i regularnie otrzymują zasiłki szkoleniowe.

2.4. Opis metod/ rozwiązań w obszarze aktywizacji edukacyjnej stosowanych w Polsce

Aktywizacja edukacyjna jest w Polsce elementem składowym szerszego obszaru jakim jest aktywizacja zawodowa. Aktywizacja edukacyjna to zespół działań zmierzających w pierwszym rzędzie do zachęcenia uczestnika (beneficjenta) do skierowania jego uwagi na możliwość poprawy swojej sytuacji życiowej poprzez podniesienie kwalifikacji, uzupełnienie wiedzy, wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przy pomocy edukacji formalnej, nieformalnej i poza formalnej na poziomie podstawowym, średnim lub wyższym. To również udział w szkoleniach i kursach, rozwijających umiejętności, uwzględniających potrzeby uczestników oraz zapotrzebowania występujące na rynku pracy. Aktywizacja edukacyjna może również przyjmować postać przygotowania zawodowego, które można traktować, jako jeden z instrumentów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, polegający na zdobywaniu nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych przez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy, według ustalonego programu pomiędzy urzędem pracy, pracodawcą i bezrobotnym, ale bez nawiązywania stosunku pracy.

Aktywizacja edukacyjna w Polsce w głównej mierze oferuje realizację działań w formie różnorodnych, finansowanych z różnych źródeł (rządowych, samorządowych, unijnych, itp.) projektów obejmujących włączanie uczestnika w przygotowanie zawodowe, mające na celu ułatwienie ponownego wejścia na rynek pracy osobom, które utraciły pracę, nie mają albo mają niskie lub nieaktualne kwalifikacje zawodowe, uniemożliwiające odnalezienie się na rynku pracy.

Okres przedmiotowego odbywania przygotowania zawodowego wynosi: od 3 do 24 miesięcy dla przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zaś okres od 12 do 36 miesięcy to okres niezbędny dla opanowania praktycznej nauki zawodu.

Aktywizacja edukacyjna dorosłych. Kształcenie i przygotowanie zawodowe osób: 18 - 60+. Kształcenie ustawiczne.

Aktywizacja edukacyjna osób dorosłych jest realizowana w formie długoterminowej noszącej nazwę kształcenia ustawicznego lub w formach krótkoterminowych obejmujących szkolenia i kursy podnoszące kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Tematyka tych szkoleń jest ustalona przez doradcę zawodowego na podstawie indywidualnych wywiadów z uczestnikami.

Z kolei forma długoterminowa - kształcenie ustawiczne to proces zdobywania lub stałego odnawiania, rozwijania, doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych uczestnika trwający przez całe jego życie. Jest to część procesu uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) rozumianego jako całość aktywności poznawczych podejmowanych w trakcie życia z myślą o opanowywaniu, utrwalaniu lub pogłębianiu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji z przyczyn społecznych, osobistych lub zawodowych. Kształcenie ustawiczne może odbywać się poprzez uczestnictwo w:

- zajęciach w centrach kształcenia ustawicznego, uniwersytetach, itp.,
- szkoleniach,
- kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ),
- studiach podyplomowych,
- wyjazdach studyjnych, konferencjach, seminariach,
- nauce za pomocą Internetu (na odległość).

Kształcenie ustawiczne może być sprawą indywidualnego uczestnika podnoszącego swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy i na własny koszt, bądź też może być projektowane, organizowane i finansowane przez pracodawcę bądź przez organizacje powołane do wspierania osób bezrobotnych.

Rozwój kształcenia ustawicznego w Europie jest jednym z celów Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki funduszom strukturalnym EFS realizowane są liczne projekty adresowane do: osób, które znajdują się w zbyt trudnej sytuacji, by samodzielnie finansować swoje kształcenie; przedsiębiorstw, które potrafią udowodnić, że doskonalenie ich własnych kadr przyniesie korzyści krajowej gospodarce; instytucji, które rozwijają ofertę kształcenia ustawicznego i promują w społeczeństwie postawę człowieka uczącego się przez całe życie.

Zadania związane z aktywizacją edukacyjną dorosłych w głównej mierze wypełniają w Polsce państwowe, publiczne i bezpłatne centra kształcenia ustawicznego (CKU), centra kształcenia zawodowego (CKZ), centra kształcenia zawodowego i ustawicznego (CKZiU), szkoły zawodowe i policealne. Są to placówki publiczne, w skład których wchodzi zespół szkół, zwykle z wieloletnią tradycją, których zadaniem jest ustawiczne kształcenie osób dorosłych umożliwiające im zdobycie zawodu lub przekwalifikowanie.

2.4.1 Rodzaje działań aktywizacji edukacyjnej w Polsce

Typowe działania aktywizacji edukacyjnej w Polsce są prowadzone i skierowane do osób:

- bezrobotnych,
- biernych zawodowo,
- długotrwale bezrobotnych,
- z niskimi kwalifikacjami zawodowymi,
- niepełnosprawnych.

Rodzaje działań aktywizacji edukacyjnej zależą od zakresów wiekowych uczestników. Wśród osób niepracujących, które nie kształcą się w trybie stacjonarnym i nie szkolą się korzy-

stając ze środków publicznych można wyróżnić dwa następujące zakresy wiekowe: 15 – 18 lat oraz 18 –50+. Zakres wiekowy często determinuje możliwość partycypacji w określonej formie wsparcia umożliwiającej uczestniczenie w danej postaci lub rodzaju przygotowania zawodowego. Na przykład uczestnik w wieku 15 – 18 lat może skorzystać z drogi przewidzianej dla uczniów lub pracowników młodocianych. Inny przykład: w ramach polskiego systemu oświaty zdobywanie wykształcenia na zasadzie uczestnictwa w Ochotniczych Hufcach Pracy jest jedną z dróg uzyskiwania wiedzy ogólnej i przygotowania zawodowego. Przeznaczone jest to dla osób w wieku 15-18 lat, które z różnych przyczyn chcą albo muszą realizować obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, łącząc go z pracą zarobkową.

W ramach typowego projektu wsparcia zwykle oferowane jest kompletne, darmowe wsparcie doradcy zawodowego realizowane podczas spotkań indywidualnych i/lub grupowych. Standardowo wsparcie to prowadzi do opracowania indywidualnego planu działania uczestnika na rzecz zatrudnienia, składającego się z następujących kroków:

- orientacja zawodowa i ustalenie predyspozycji uczestnika,
- program zajęć wzmacniających kompetencje kluczowe,
- program kształcenia lub doskonalenia dla przygotowania zawodowego,
- program realizacji przygotowania zawodowego,
- plan działania dla znalezienia pracy i stałego zatrudnienia.

W odróżnieniu od niemieckiej metody AsA (Assistierte Ausbildung), w której praktycznie każdy uczestnik wsparcia ma osobistego opiekuna, w Polsce wsparcie w formie asystenta jest udzielane właściwie tylko osobom niepełnosprawnym.

W ramach typowego projektu uczestnicy otrzymują zwykle również pewne formy wsparcia materialnego, takie jak:

- stypendia szkoleniowe,
- stypendia stażowe,
- zwrot kosztów dojazdu (dla osób, których miejsce zamieszkania jest inne niż
- miejsce realizacji wsparcia).

2.4.2 Kształcenie w ramach OHP

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) wykonują zadania Państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. OHP jest to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. Uczestnictwo w OHP jest dobrowolne i bezpłatne.

Uczestnik OHP odbywa kształcenie ogólne, realizując obowiązek szkolny lub obowiązek nauki oraz jednocześnie odbywa przygotowanie zawodowe, aby zdobyć konkretny zawód. Ucząc się, pracuje, a za pracę otrzymuje miesięczne wynagrodzenie i ma zapewnione ubezpieczenie. Młodzież uczy się w szkołach publicznych podległych władzom samorządowym. Ochotnicze Hufce Pracy nie są organem prowadzącym szkoły. W wyjątkowych przypadkach, gdy na danym terenie brak odpowiedniej placówki oświatowej prowadzonej przez samorząd, kształcenie w ramach OHP jest organizowane w placówkach innych niż samorządowe.

W zależności od wieku i posiadanego wykształcenia nauka odbywa się w dopuszczonych prawem typach szkół:

1. gimnazjum z oddziałami przysposabiającymi do pracy (dla osób, które ukończyły 15 lat oraz ukończyły szkołę podstawową);
2. gimnazjum dla dorosłych (dla osób, które ukończyły 15 lat oraz ukończyły szkołę podstawową, mają opóźnienie szkolne oraz stosowną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej);
3. zasadniczej szkole zawodowej (dla osób, które ukończyły 15 lat oraz ukończyły gimnazjum).

Strategia aktywizacji edukacyjnej uczestników OHP polega na oferowaniu szkoleń w zawodach deficytowych, poszukiwanych na lokalnych rynkach pracy, wybranych przez grupę ekspertów. Taka droga kariery umożliwia uzyskanie najpierw zatrudnienia, a następnie utrzymanie się na tej pozycji aż do momentu usamodzielnienia się. Wykazy zawodów OHP są na bieżąco aktualizowane na podstawie danych statystycznych i informacji z urzędów pracy oraz przeprowadzanych analiz zapotrzebowania rynku pracy. Oferta kształcenia zawodowego w OHP obejmuje ok. 80 zawodów. Najczęściej wybieranymi przez młodzież zawodami są: kucharz, fryzjer, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, murarz-tylnik, lakiernik, stolarz, elektryk, ślusarz, krawiec i tapicer.

Przygotowanie praktyczne uczestników OHP odbywa się w warsztatach szkoleniowych OHP lub u pracodawców zewnętrznych (np. rzemieślników, przedsiębiorców). W zależności od typu szkoły, w której uczestnik realizuje kształcenie ogólne, równocześnie podejmuje on decyzję o wyborze i przystąpieniu do realizacji jednej z dwóch form przygotowania zawodowego:

1. przyuczenie do wykonywania określonej pracy, które jest przeznaczone dla młodzieży uczęszczającej do gimnazjum z oddziałami przysposabiającymi do pracy lub do gimnazjum dla dorosłych. Udział w tej formie edukacji zawodowej prowadzi do zdobycia umiejętności stanowiących tylko wybraną część wymagań kwalifikacyjnych dla wybranego przez uczestnika zawodu i trwa do ukończenia przez niego gimnazjum, jednak nie dłużej niż 22 miesiące;
2. nauka zawodu, która trwa 3 lata i jest przeznaczona dla młodzieży posiadającej ukończone gimnazjum i kontynuującej naukę w zasadniczej szkole zawodowej lub uczestniczącej w kursach. Udział w takiej formie edukacji zawodowej kończy się egzaminem potwierdzającym uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Egzaminy takie organizują okręgowe komisje egzaminacyjne lub izby rzemieślnicze (dla tzw. zawodów rzemieślniczych). Zdane egzaminy potwierdzone są dyplomem uzyskania kwalifikacji zawodowych oraz przygotowaniem do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika.

Podczas nauki i pracy w OHP uczestnik ma możliwość kontynuowania aktywizacji społeczno - zawodowej zawierającej np. zdobycie dodatkowych umiejętności zawodowych, podwyższenie kwalifikacji, przekwalifikowanie, korzystania z poradnictwa edukacyjno – zawodowego, przygotowania do aktywnego poruszania się po rynku pracy, korzystania z oferty kulturalno-rekreacyjnej, etc.

2.4.3 Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)

Tzw. szybka aktywizacja edukacyjna dla uczestników 18+ może się odbywać w formach pozaszkolnych i być realizowana jako szkolenie zawodowe w postaci kursowej zarówno dla uczestników OHP, dla absolwentów OHP oraz dla młodzieży korzystającej z usług jednostek rynku pracy. Tymi formami są kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ) lub kursy czeladnicze

organizowane przez ośrodki szkolenia zawodowego i rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego. Szkolenia te realizują instytucje posiadające uprawnienia do prowadzenia szkoleń. Formy pozaszkolne są zalecane dopiero po wykorzystaniu możliwości kształcenia w formie szkolnej.

Szybka aktywizacja edukacyjna dla uczestników 18+ realizowana na kursach KKZ pozwala bez względu na dotychczasowe wykształcenie najczęściej już w ciągu 6 miesięcy uzyskać jedną z 252 kwalifikacji zawodowych wyodrębnionych w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Po ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego (KKZ) można przystąpić do egzaminu zawodowego w zakresie danej kwalifikacji. Po zaliczeniu każdej z kwalifikacji, uczestnik uzyskuje zaświadczenie o ukończeniu kursu i wówczas może zdawać zewnętrzny egzamin zawodowy, potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji. Po zdaniu takiego egzaminu otrzymuje od Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. Po uzyskaniu wymaganej liczby kwalifikacji dla danego zawodu uczestnik otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje w danym zawodzie i tytuł zawodowy. Na przykład dla zdobycia tytułu zawodowego elektryka uczestnik musi zaliczyć dwie kwalifikacje, ponieważ zawód elektryka jest dwu kwalifikacyjnym. Ukończenie gimnazjum i przyuczenia do wykonywania określonej pracy daje możliwość uzyskania zatrudnienia oraz jednocześnie kontynuowania nauki w szkole wyższego szczebla. Podobnie, ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej lub pozaszkolnej formy kształcenia daje możliwość uzyskania kwalifikacji zawodowych i zdobycia zatrudnienia, a absolwentowi ZSZ otwiera drogę do kontynuowania nauki w szkole wyższego szczebla.

2.4.4 Aktywizacja edukacyjna w rzemiośle

Rzemiosło i rzemieślnicy od 8 wieków obok działalności gospodarczej tradycyjnie zajmują się szkoleniem uczniów. Uczestnicy szkolenia w rzemiośle to podobnie jak w przypadku OHP często tzw. „trudna młodzież”, która nie zawsze jest w stanie podołać regularnemu wysiłkowi formalnej szkolnej edukacji. Stąd też przedstawiciele poszczególnych cechów rzemiosł oraz izb rzemieślniczych rokrocznie promują tę formę edukacyjną zarówno wśród młodzieży spełniającej obowiązek szkolny, jak i obowiązek nauki. Rzemiosło realizuje ważne zadania aktywizacyjne, bowiem oferuje formy kształcenia praktycznie nieosiągalne gdzie indziej. Otóż uczestnik szkolenia w rzemiośle może być uczniem pracownikiem młodocianym, czyli osobą realizującą obok nauki zawodu również kształcenie ogólne, które to kształcenie umożliwia kontynuację nauki w szkołach wyższego poziomu. Natomiast uczestnicy kształcenia w rzemiośle – pracownicy młodociani i to właśnie dotyczy aktywizacji tzw. trudnej młodzieży mogą zdobyć zawód bez konieczności zaliczenia kształcenia ogólnego. Oczywiście brak wykształcenia ogólnego uniemożliwia naukę w szkołach o wyższym poziomie, ale też osobom słabszym intelektualnie pozwala na zdobycie zawodu i odnalezienie się na rynku pracy.

Obecnie, inaczej niż przed wiekami zasady szkolenia w rzemiośle mają swoje normy organizacyjne i prawne. Nauka zawodu w rzemiośle składa się z dwóch integralnych, równoległe realizowanych części: praktycznej zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym i teoretycznej zorganizowanej w szkole zawodowej lub na tzw. turnusach doksztalających realizowanych w ośrodkach doksztalania i doskonalenia zawodowego (ODiDZ). Podstawą organizacji nauki jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, podpisywana pomiędzy pracodawcą - rzemieślnikiem, a uczniem młodocianym pracownikiem. W związku z zawartą umową o pracę i faktem uczęszczania do zasadniczej szkoły zawodowej młody człowiek uzyskuje podwójny status prawny tj. ucznia pracownika młodocianego lub wyłącznie pracownika młodocianego, jeśli doksztalanie teoretyczne realizowane jest w systemie pozaszkolnym. W przypadku organizowania doksztalania zawodowego w formie pozaszkolnej pracodawca realizuje obowiązkowe zajęcia

z zakresu teoretycznego kształcenia zawodowego wynikającego z programu nauczania uwzględniające podstawę programu kształcenia w zawodach występujących w klasyfikacji szkolnej lub zapewnia teoretyczne przygotowanie do zdania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nie ujętych w kwalifikacji szkolnej. Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawę zatrudniania pracowników młodocianych jest ustawa Kodeks pracy zawierająca Dział IX w całości poświęcony kwestiom młodocianych pracowników. Szczegółowe przepisy odnoszące się do zasad odbywania przygotowania zawodowego ustala rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2012, nr 0 poz. 980z późn. zm.).

Celem nauki zawodu w rzemiośle jest opanowanie przez ucznia – młodocianego pracownika umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie i potwierdzenie ich dowodem kwalifikacji zawodowych w drodze przystąpienia do egzaminu czeladniczego. Świadectwo czeladnicze umożliwia absolwentowi zatrudnienie na stanowisku wymagającym kwalifikacji zawodowych na tzw. pierwszym poziomie. Egzamin czeladnicze przeprowadzają komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Warunki zatrudnienia ucznia – osoba zamierzająca podjąć naukę zawodu w zakładzie rzemieślniczym musi spełniać następujące warunki: mieć ukończony 16 rok życia, ukończoną ośmioletnią szkołę podstawową lub gimnazjum, dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalający na podjęcie nauki w danym zawodzie. Na naukę zawodu mogą być przyjęci młodociani pracownicy w przedziale wiekowym od 16 do 18 lat. Kandydat na ucznia przed zawarciem umowy o pracę w celu nauki zawodu ma obowiązek poddania się badaniom lekarskim. Badania powinny być potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem, wydanym przez uprawnione do tego celu służby medyczne, stwierdzającym, że praca w danym zawodzie nie zagraża zdrowiu młodego człowieka, ani nie ma przeciwwskazań do wykonywania prac wchodzących w zakres nauczanego zawodu.

Uprawnienia do szkolenia uczniów – prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników może prowadzić właściciel zakładu rzemieślniczego, bądź wyznaczony przez niego pracownik. Osoba szkoląca musi posiadać: co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będzie nauczać i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli, określone w odrębnych przepisach lub ukończony kurs pedagogiczny, organizowany na podstawie odrębnych przepisów, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty i obejmował łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, albo ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu, nie posiadający tytułu mistrza w zawodzie, powinni posiadać przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny, o których mowa wyżej oraz świadectwo dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub świadectwo dojrzałości liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego lub świadectwo dojrzałości liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, technikum kształcącego w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześćioletni staż pracy w tym zawodzie, nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego lub dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześćioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego i wszelkie formalności związane z zatrudnieniem młodocianego pracownika w celu nauki zawodu powinno się załatwić w cechu rzemiosł. Przepisy prawne ustalają, jakie elementy musi zawierać umowa o pracę z młodocianym tj. rodzaj przygotowania zawodowego: nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy, czas trwania nauki zawodu, miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób realizacji obowiązku szkolnego, wysokość miesięcznego wynagrodzenia. Strony umowy powinny ustalić także: czy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony czy też określony, sposób ponoszenia kosztów dokształcania teoretycznego młodocianego, rodzaj kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych osoby szkolącej. Generalnie, umowy o pracę w celu nauki zawodu zawierane są na czas nieokreślony, ale jeśli zakład rzemieślniczy zatrudnia większą liczbę uczniów, niż wynika to z jego potrzeb, to umowy mogą być zawarte na czas określony. Młodociani, którzy w okresie nauki zawodu ukończyli 18 lat, do czasu ukończenia nauki traktowani są jako pracownicy młodociani.

W okresie nauki zawodu młodociany musi się dokształcać w zasadniczej szkole zawodowej lub na kursach dokształcających. Zawarcie umowy o pracę w celu nauki zawodu podpisują: pracodawca - właściciel zakładu rzemieślniczego oraz uczeń, młodociany pracownik, a jeśli młodociany nie ukończył 16 lat dodatkowo jego prawny opiekun. Umowy dla młodocianych dokształcających się w zasadniczych szkołach zawodowych należy zawierać w okresie przyjmowania kandydatów do szkół ponad gimnazjalnych, czyli zwykle w czerwcu. W przypadku gdy młodociany dokształca się w systemie pozaszkolnym, podpisanie umowy może nastąpić w innym terminie. Wszechstronnej pomocy w zakresie prawidłowego spisania umowy oraz w trakcie trwania nauki zawodu w tym dostarczenia niezbędnej do szkolenia dokumentacji uczniowskiej, szkolącym zakładom mogą udzielić cechy. Pracodawca rzemieślnik po zawarciu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, powiadamia izbę rzemieślniczą, właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika lub cech, który uzyskał stosowne uprawnienia od izby rzemieślniczej: realizacja ustaleń ustawy o rzemiośle. Rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może nastąpić za wypowiedzeniem jedynie w przypadkach: nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych, ogłoszenia likwidacji lub upadłości zakładu, reorganizacji zakładu w taki sposób, że w jej wyniku niemożliwe jest zrealizowanie programu praktycznej nauki zawodu, stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy w danym zawodzie (np. ze względów zdrowotnych). Umowa z młodocianym w każdym terminie może być rozwiązana jedynie w trybie wzajemnego porozumienia stron. W przypadku konieczności rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, pracodawca powiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany dokształca się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, (lub uprawniony cech), jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik w celu umożliwienia młodocianemu kontynuacji nauki zawodu. W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej w tym samym lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do odbycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy. Okres nauki zawodu ustalany jest w umowie o pracę i powinien wynosić 36 miesięcy. Nauka zawodu kończy się egzaminem czeladniczym. Pracodawca ponosi koszty egzaminu młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie. Finansowanie kosztów egzaminu poprawkowego w kolejnym terminie pozostaje do uznania pracodawcy. W wyjątkowych przypadkach izba rzemieślnicza, na wniosek ucznia i za zgodą pracodawcy może okres nauki przedłużyć lub skrócić. Przedłużenie nie więcej niż do 12 miesięcy może dotyczyć, jedynie tych młodocianych, którzy dokształcając się w szkole zawodowej nie otrzymali promocji do następnej klasy. W innych uzasadnionych przypadkach izba rzemieślnicza może przedłużyć okres nauki nie więcej niż o 6 miesięcy. Skrócenie okresu nauki nie więcej niż o 12 miesięcy może dotyczyć jedynie tych młodocianych, którzy nie dokształcają się w zasadniczej szkole zawodowej.

Wynagrodzenie ucznia – młodocianego pracownika. Uczeń zawodu ma prawo do wynagrodzenia za pracę. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia jest zróżnicowana i w zależności od roku nauki wynosi: I rok nauki – nie mniej niż 4% II rok nauki – nie mniej niż 5 % III rok nauki – nie mniej niż 6 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (ogłasza prezes GUS). Stawki wynagrodzeń pracodawca ustalił w kwotach najniższych co oznacza, że pracodawca może ustalić dla młodocianego wyższe wynagrodzenie.

Pracodawca otrzymuje refundacje ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom w trakcie odbywania praktycznej nauki zawodu. Otrzymuje dofinansowania kosztów kształcenia pracowników młodocianych. Pozyskuje pracownika na preferencyjnych warunkach. Pracodawca ma możliwość zatrudnienia wyszkolonego, wykwalifikowanego i znanego mu pracownika po ukończeniu praktycznej nauki zawodu i zdaniu egzaminu.

2.4.5 Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników dla pracodawców.

- 1.** Pracodawca o zawarciu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikiem młodocianym, zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego oraz izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika.
- 2.** Pracodawcom, którzy zawarli umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli pracownik młodociany ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin.

Wysokość dofinansowania w przypadku nauki zawodu: 8081 zł – przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy. W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – 240zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.

Kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli wskaźnik ten w okresie od roku kalendarzowego, w którym przeprowadzona była ostatnio waloryzacja, wynosi co najmniej 105 %. Wskaźnik ten ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od ukończenia przez młodocianego pracownika nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Rozdział 3

Aktywizacja zawodowa

3.1 AKTYWIZACJA ZAWODOWA a AsA

Na czym polega aktywacja zawodowa AsA?

Asystowane kształcenie AsA jest zagwarantowane w Ustawie (SGB III) jako wsparcie udzielane młodym osobom, które w wyniku posiadanych deficytów edukacyjnych oraz w wyniku niedostosowania społecznego nie są w stanie samodzielnie zorientować się w rynku pracy i kształcenia zawodowego, tym samym nie są w stanie podjąć decyzji o rozpoczęciu kształcenia zawodowego, o jego kontynuacji a także, których sytuacja i osobiste uwarunkowania wskazują,

że bez pomocy nie będą w stanie owego kształcenia zakończyć z sukcesem. Dodatkowo AsA przewiduje wsparcie młodych osób, które podjęły decyzję o kształceniu zawodowym, wybierając drugi zawód, ale istnieje uzasadnione podejrzenie o możliwości przedwczesnego porzucenia kształcenia, a w przypadku których posiadanie drugiego dyplomu zawodowego znacząco przyczyniłoby się do zwiększenia szans wejścia na rynek pracy.⁵

Niemiecki Federalny Instytut ds. Kształcenia Zawodowego (BIBB – Bundesinstitut fuer Berufsbildung) wskazuje na fakt, że **AsA jest modelem kształcenia w kooperacji**.⁶ Asystowane kształcenie wypełnia lukę pomiędzy oczekiwaniami pracodawców/przedsiębiorstw dotyczącą motywacji, wiedzy, umiejętności zawodowych, kompetencji społecznych a między możliwościami młodych ludzi. Instytucja realizująca usługę aktywizacyjną AsA przejmuje rolę usługodawcy, który zorientowany jest w równym stopniu w potrzebach pracodawców, jak i młodzieży pozostającej poza rynkiem pracy i edukacji. Dzięki skrojonej na miarę ofercie wsparcia jest w stanie zadbać o to, aby proces nabywania kwalifikacji zawodowych przez uczestnika nie tylko się rozpoczął, ale także przebiegał pomyślnie, kończąc się osiągnięciem przez uczestnika statusu pracownika.

Jak to się dzieje?

Federalna Agencja Pracy przedstawia zarys koncepcji AsA i rozpisuje w formie konkursu ofertę na realizację AsA a instytucje kształcące i inni aktorzy rynku pracy składają swoje propozycje do lokalnych Agencji Pracy, wykazując przede wszystkim znajomość lokalnego rynku pracy (branż, instytucji okołobiznesowych, izb a przede wszystkim pracodawców, przedsiębiorstw i ich zapotrzebowania na pracowników a najpierw na uczniów praktycznej nauki zawodu). Ta z instytucji, która przedstawi odpowiednią ofertę (dającą szansę na objęcie uczestnika szerokim wachlarzem wsparcia), przejmie rolę koordynatora wsparcia. Staje się ona pomostem pomiędzy uczestnikiem a pracodawcą i szkołą zawodową, pełniąc rolę opiekuna klienta we wszystkich sferach zmiany w życiu zawodowym i osobistym, w przezwyciężaniu ograniczeń, pokonywaniu przeciwności i radzeniu sobie z problemami dnia codziennego. Staje się gwarantem na osiągnięcie przez uczestnika sukcesu. Za to zadanie: za przekazane środki finansowe i zaplanowane wskaźniki oraz realne rezultaty działań odpowiada przed Agencją Pracy.

Federalna Agencja Pracy zwraca dużą uwagę na to, aby składane przez oferentów oferty zapewniały wsparcie zarówno uczestnikowi, jak i zakładowi pracy i szkole zawodowej. Propozycje realizacji usługi AsA obejmują więc trzy rodzaje aktywizacji: społecznej, edukacyjnej i zawodowej.

W AsA ważny jest nie tylko tzw. matching, czyli skuteczne spotkanie młodego człowieka z pracodawcą, nie tylko profiling (czyli określenie predyspozycji zawodowych w celu właściwego wyboru kierunku kształcenia). Wśród bardzo ważnych zadań wspierających młodego uczestnika, które są realizowane na etapie wyboru zawodu są te na etapie aktywnego poszukiwania pracy i jej podejmowania.

Są to m.in. : trening rekrutacyjny, przygotowanie do praktyki, symulacja praktyki, praktyka, korepetycje (praca nad niwelowaniem deficytów edukacyjnych), doradztwo, pomoc w radzeniu sobie z trudnościami (typu: długi, konflikty, nałogi i inne), zabezpieczenie stabilizacji finansowej.

Dodatkowo wsparcie otrzymuje zakład pracy, który nie jest traktowany jako „odbiorca” lecz jako partner, współpracujący nad osiągnięciem wspólnego celu – zwiększeniem szans młodego człowieka na zatrudnienie poprzez wyposażenie go w wiedzę, kompetencje, umiejętności i kwalifikacje do wykonywania zawodu.

Oferta dla zakładu pracy obejmuje zarządzanie procesem rekrutacji, zarządzanie procesem

5 Finanzielle Hilfen auf einen Blick, Was? Wie viel? Wer? SGB III Bundesagentur fuer Arbeit, wrzesień 2016

6 <https://www.bibb.de/de/1301.php>

kształcenia zawodowego w zakładzie pracy/praktycznej nauki zawodu, doradztwo oraz informację dot. specyfiki grupy docelowej, wsparcie przy współpracy ze szkołą zawodową.

Wartością wyjątkową, wyróżniającą AsA spośród innych instrumentów aktywizacyjnych jest to, że wachlarz wsparcia jest bardzo szeroki, tzn. zarówno młodzież jak i zakład pracy może korzystać z takiego wsparcia, jakiego potrzebuje. Nie ma żadnego programu standardowego.

Fundacja Konrada Adenauera w swojej publikacji z 2014 r. wykazuje wyższość AsA nad innymi, dotychczas stosowanymi do aktywizacji młodzieży instrumentami rynku pracy. Nazywa AsA „dotychczas brakującym poziomem interwencji”.⁷

„Dotychczasowe instrumenty sięgają zazwyczaj za płytko: kończą się przed rozpoczęciem kształcenia albo w czasie pierwszego roku kształcenia, albo są wprowadzane za późno – kiedy dziecko „wpadło już do studni”. Asystowane kształcenie wprowadzane jest odpowiednio wcześniej, jeszcze przed rozpoczęciem kształcenia i towarzyszy uczestnikowi i zakładowi pracy stale i niezawodnie do momentu skutecznego zakończenia kształcenia zawodowego”⁸.

W broszurze informacyjnej o AsA, skierowanej do pracodawców przez Federalną Agencję Pracy już tytuł wskazuje na cel AsA: „Już teraz zapewnij sobie własnych następców”⁹ a w treści możemy przeczytać, że ten, kto dziś kształci w zawodzie, zapewnia sobie pracowników na jutro i przez długie lata pozostaje konkurencyjny.

Pracodawca uczestniczący w procesie AsA, kształcący młodzież objętą programem, sam otrzymuje wsparcie a co ważniejsze ma wpływ na jakość kształcenia praktycznego, na poziom przekazywanych umiejętności zawodowych oraz może kształtować postawy przyszłych pracowników. Może więc zadbać o to, by młody człowiek nauczył się odpowiedzialności, punktualności, rzetelności, zadbał o atmosferę w pracy, nauczył się współpracować, identyfikować z misją i zadaniami firmy. Może przyczynić się do zmiany postawy młodzieży z biernej, lękliwej, z huśtawkami nastrojów, roszczeniowej, nie umiejącej określić swoich potrzeb, oczekiwań i możliwości na postawę świadomie wybierającego, prezentującego swoje marzenia, cele i osiągniętego je systematyczną pracą młodego człowieka.

Pracodawca w tej pracy nie jest osamotniony. **To właśnie dzięki AsA pracę nad wzmocnieniem, modelowaniem uczestnika przejmuje opiekun AsA.** W zależności od deficytów do akcji wkracza Opiekun a wraz z nim coachowie, pedagogzy społeczni, doradcy zawodowi, nauczyciele - korepetytorzy, specjaliści od uzależnień, specjaliści prawnicy, mediatorzy i inni specjaliści.

Już w pierwszej fazie, fazie przygotowawczej, mamy do czynienia z celami dotyczącymi aktywizacji zawodowej uczestnika.

Uczestnikowi przedstawiane są oferty zakładów pracy, w których ten może odbyć praktykę zawodową, tzw. próbkę pracy. Jednocześnie wśród zakładów pracy przeprowadzany jest proces rekrutacji, a nawet akwizycji, czyli pozyskania pracodawcy jako partnera do realizacji wsparcia AsA. W procesie przygotowania do procesu pośrednictwa przeprowadzane jest profilowanie uczestnika (w wyniku którego stwierdza się jakimi kompetencjami dysponuje), tworzy się specjalną ofertę wymagań pracodawcy (tzw. profil oczekiwań zawodowych względem kandydata) a następnie dokonuje się prezentacja uczestnika, czyli tzw. matching – dobór odpowiednich dla siebie uczestnika i pracodawcy, z uwzględnieniem oczekiwań i możliwości obu.

⁷ Duale Ausbildung 2020, Assistierte Ausbildung, Definizion & Empfehlungen zur politischem Umsetzung, Konrad Adenauer Stiftung 2014(Kształcenie dualne 2020, Asystowane kształcenie, Definicja i zalecenia do politycznego wdrożenia, Fundacja Konrada Adenauera2014)

⁸ Tamże, str.4

⁹ https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mduy/~edisp/16019022dstbai750368.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750387 „Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern!”

W drugiej fazie celem jest stabilizacja podczas praktycznej nauki zawodu, unikanie przerywania kształcenia i porzucania zakładów oraz zapewnienie skutecznego kształcenia zakończonego uzyskaniem dyplomu i dostępu do otwartego rynku pracy.

Odbywa się to poprzez stworzenie planu działania dot. ramowego planu kształcenia i kwalifikacji, udzielaniu pomocy w przygotowaniu do egzaminu i wspieranie każdego z partnerów na każdym etapie realizacji działania (także poprzez pomoc w wypełnianiu dokumentacji itd.).

Na poziomie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej uczestnika niezwykle ważne jest, aby ten nie był obciążony i przytłoczony nadmiarem niezrozumiałych procedur i formalności, których niedopełnienie lub przekroczenie terminów skutkowałoby oddaleniem w czasie celu, jakim jest podjęcie zatrudnienia. Natomiast z punktu widzenia przedsiębiorstwa, którego celem jest wyposażenie uczestnika w wiedzę, umiejętności zawodowe i kompetencje społeczne niezbędne do wykonywania pracy, zbytnie obciążenie biurokratycznymi procedurami obciążałoby dodatkowo instruktorów nauki zawodu, stawiając główny cel na drugim planie.

W trakcie drugiej fazy, gdy uczestnik zbliża się od osiągnięcia celu, jakim jest zdobycie zawodu, rozpoczyna się kolejny etap aktywizacji i akwizycji wśród pracodawców, mający zabezpieczyć uczestnikowi możliwość pozostania u pracodawcy w roli już nie ucznia ale pracownika, przyjętego w oparciu o umowę o pracę. Dokonuje się proces stworzenia dokumentów aplikacyjnych uczestnika, proces przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, korzystania z nowoczesnych technologii typu internetowe giełdy pracy czy aplikowanie on-line i tradycyjnych form poszukiwania pracy poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą. Dlatego wsparciem objęci są zarówno uczestnik, jak i przedsiębiorca.

Zasoby ludzkie uczestniczące z AsA

Z założenia wsparcie jest bardzo zindywidualizowane i udzielać go musi bardzo wysoko wykwalifikowany personel. Asystenci kształcenia i pedagodzy społeczni zaangażowani w projekcie muszą wykazać się dużą wiedzą, kompetencjami a przede wszystkim doświadczeniem zawodowym.

Na grupę 30 osobową przypada średnio 1 opiekun, przy czym każdy uczestnik ma wskazanego swojego opiekuna AsA, 1 pedagog społeczny oraz 1 nauczyciel. Taki zespół da gwarancję intensywnej i indywidualnej pracy uczestnikiem i na jego rzecz.

W kontekście aktywizacji zawodowej jest to niezwykle istotne, żeby opiekun miał aktualną wiedzę nt. sytuacji uczestnika, na temat jego preferencji i skłonności zawodowych, jego mocnych stron, stawianych sobie celów i podejmowanych wyborów zawodowych, a także, żeby był na bieżąco zorientowany w jego słabych stronach, deficytach, wiedział, w jaki sposób wzmocnić uczestnika i po jaką pomoc oraz kiedy po nią sięgnąć. Uczestnik musi mieć świadomość, że opiekun jest stale obecny, także na terenie zakładu pracy, w którym uczestnik zdobywa zawód i że jest w stałym kontakcie z instruktorami nauki zawodu. Opiekun, towarzysząc uczestnikowi, widzi proces jego postępu. Jego opinia, ocena, referencje, które będzie wystawiał uczestnikowi mają więc ogromną wagę dla dalszego procesu rozwoju oraz dla procesu poszukiwania pracy po ukończonym kształceniu. W procesie aktywizacji zawodowej niezwykle istotne jest tzw. portfolio, które uczestnik tworzy z zebranych świadectw, opinii, referencji a także opisów jego umiejętności.

Istota powodzenia działań aktywizacyjnych

Istotą działań wspomagających, skierowanych do uczestnika jest współpraca.

Współpraca polegająca na jasnym podziale kompetencji partnerów. Najistotniejszym partnerem jest Urząd Pracy, bo to on dysponuje narzędziem AsA, które rozpisuje w formie konkursu, przekazując zadanie jego realizacji Instytucji, która złoży najkorzystniejszą i najciekawszą ofertę wsparcia AsA. Agencja Pracy (Urząd Pracy) oddaje, zleca do realizacji zaakceptowaną przez siebie ofertę i finansuje Oferenta w działaniach wspierających uczestników, zapisanych w przedłożonej koncepcji.

Drugą równie istotną kwestią, dającą szansę na powodzenie tego przedsięwzięcia jest fakt, że w Niemczech młodzież (bezrobotna, poszukująca pracy, bierna, nieucząca się, mająca deficyty edukacyjne czy społeczne, młodzież NEET) jest klientem Agencji Pracy. Osoby te, będąc zarejestrowanymi, są w całkowitej dyspozycji Agencji Pracy i to ona właśnie kieruje je do udziału w dedykowanych projektach.

Nie można więc planować projektu bez konkretnej wiedzy, kto zostanie do niego skierowany. Osoby, konkretnie z imienia i nazwiska są kierowane do działania AsA przez pracowników Agencji Pracy, a działania planowane są bezpośrednio pod ich indywidualne możliwości i oczekiwania, określone już w fazie początkowej przez pracowników/ doradców z Agencji.

Agencja Pracy, rozpisując konkurs na koncepcję AsA, nie obarcza Oferentów zadaniem szukania beneficjentów, którzy skorzystają z oferty. Oferenci mają za zadanie najlepiej jak potrafią wypełnić treścią propozycji wsparcia zadanie AsA skierowane do młodzieży. Uczestników kieruje Agencja Pracy, typując ich spośród swoich rejestrów. Pozwala to na uniknięcie sytuacji „dublowania się” wsparcia na danym obszarze terytorialnym lub co gorsza „podbierania” sobie przez instytucje pomagające uczestników, w celu realizacji wskaźników.

Uczestnik nie jest więc postawiony w sytuacji konieczności dokonywania wyboru, z której oferty skorzystać, podejmowania decyzji, która oferta daje mu większe wsparcie i możliwości rozwoju, potem oceny, czy podjął właściwy wybór instytucji czy wsparcia. Uczestnik nie musi oceniać jakości oferty ani Oferenta. Uczestnik ma pewność, że będąc zarejestrowanym w Agencji Pracy nie zostanie pozostawiony sam sobie i otrzyma stosowne wsparcie, które pomoże w zmianie aktualnej sytuacji. Agencje Pracy staraj się sprostać temu dużemu zaufaniu klientów do instytucji publicznych służb zatrudnienia, dokonując najwłaściwszych wyborów, zlecając zadania realizacji asystowanego kształcenia najlepszym na rynku.

3.2 Jak to robi GRONE?

GRONE NEZTWERK HAMBURG¹⁰ -partner ponadnarodowy w projekcie „Aktywizacyjny triathlon – młodzi w edukacji, zatrudnieniu, integracji” realizuje na zlecenie Federalnej Agencji Pracy AsA jako model aktywacji edukacyjno-zawodowej.

Grone angażuje się w około 100 instytucjach w poprawę społecznych i zawodowych szans ludzi znajdujących się w szczególnie trudnym położeniu. W swoich działaniach GRONE jest skoncentrowane na wspieraniu integracji młodzieży ze światem edukacji i zawodu, rozwijając w młodych ludziach poczucie gotowości do odnoszenia sukcesów.

Strategia GRONE przedłożona jako propozycja realizacji usługi AsA w Hamburgu zakłada intensywną pracę w obszarze m.in. aktywizacji zawodowej uczestników.¹¹

¹⁰ <http://www.grone.de/>

¹¹ GRONE KONZEPT Assistierte Ausbildung | Vergabe-Nr. 201-15-AsA-38842 | Los Nr. 1 , str. 2 (Koncepcja Grone Kształcenie asystowane AsA)

W fazie przygotowawczej GRONE zakłada działania otwierające przed młodymi ludźmi drzwi zakładów pracy, przyjmujących ich najpierw jako praktykantów, potem w fazie drugiej uczniów a w końcowym etapie fazy drugiej jako pracowników. Celem działań GRONE w AsA jest trwale zintegrowanie młodego człowieka z rynkiem pracy.

GRONE posiada wiedzę nt.:

- - zakładów pracy, które mają uprawnienia do przeprowadzania kształcenia zawodowego,
- - specyficznych dla danej branży i zawodu oczekiwań stawianych uczącym się i pracownikom.

GRONE obserwuje zmiany na lokalnym rynku pracy, a rozwijając współpracę z pracodawcami uwzględnia procesy zachodzące na rynku pracy, takie jak zjawisko migracji czy rozwój poszczególnych branż. GRONE korzysta z sieci instytucji i partnerów, skoncentrowanej na działaniu i zapewniającej szybką reakcję i pomoc w rozwiązywaniu konkretnych problemów uczestników czy pracodawców. Koncepcja GRONE zakłada współpracę przede wszystkim z takimi przedsiębiorstwami, które dają gwarancję na długotrwałe włączenie się w proces aktywizacji uczestnika. GRONE stosuje zasadę WIN – WIN, tzn. wszyscy są zwycięzcami, każdy korzysta. Niewątpliwą korzyścią z uczestnictwa w procesie AsA jest dla uczestnika nabycie kompetencji, kwalifikacji i umiejętności zawodowych a dla przedsiębiorcy wyedukowanie i wykształcenie potencjalnego własnego pracownika, wyposażonego w niezbędne umiejętności zarówno merytoryczne, jak i społeczne potrzebne na danym stanowisku pracy, dodatkowo identyfikującego się z zadaniami, misją i stylem zarządzania przedsiębiorstwem.

Zasada WIN-WIN pozwala wszystkim uczestniczącym w procesie aktorom czerpać korzyści, np. poprzez kierowanie do zakładów pracy prowadzących praktyczną naukę zawodu odpowiednich uczestników i opiekę nad nimi podczas procesu zdobywania wykształcenia a potem ubiegania się o pracę oraz podczas pierwszych miesięcy pracy zawodowej. Dzięki temu GRONE postrzegane jest jako partner odpowiedzialny i zaangażowany, wspierający zarówno uczestnika jak i zakład pracy.¹²

Współpraca z Agencją Pracy

Z ramienia Agencji Pracy partnerem dla GRONE jest dział doradztwa zawodowego Agencji Pracy (Urzędu Pracy ds. Młodocianych), który pełni rolę koordynatora, zleceniodawcy i partnera w procesie AsA. Urząd nadzoruje prawidłową realizację a GRONE chętnie współpracuje i komunikuje w sprawach organizacyjnych (np. dot. stopnia wykorzystania potencjału AsA) oraz w kwestiach zabezpieczenia wyboru zawodu, skierowań na praktykę czy do zakładu pracy a docelowo na otwarty rynek pracy.

Współpraca z aktorami uczestniczącymi w procesie aktywizacji zawodowej uczestnika

Głównym aktorem niezbędnym w procesie aktywizacji zawodowej młodego człowieka jest zakład pracy. Jest on jednocześnie najważniejszym partnerem w procesie AsA umożliwiającym osiągnięcie zamierzonych celów, z których jednym jest zmiana perspektywy z osoby poszukującej pracy/bezrobotnej na osobę pracującą i trwale osadzenie uczestnika AsA na rynku pracy. GRONE towarzyszy pracodawcom w formie tradycyjnych spotkań, rozmów, świadcząc także doradztwo i pomoc w załatwianiu formalności, ale także prezentuje się wśród pracodawców na różnorodnych targach i giełdach pracy, w tym wydarzeniach branżowych. Kontakty są włączane do wspólnej bazy danych, która obecnie liczy 850 podmiotów z różnych branż.

¹² GRONE KONZEPT Assistierte Ausbildung | Vergabe-Nr. 201-15-AsA-38842 | Los Nr. 1 , str. 3 (Koncepcja Grone Kształcenie asystowane AsA)

Zintensyfikowana i zindywidualizowana współpraca z pracodawcami, wiedza nt. potrzeb pracodawców nie tylko w obszarze wolnych miejsc praktycznej nauki zawodu czy pracy, ale także ze względu na oczekiwania pracodawcy względem umiejętności i profilu kandydata, daje dużą szansę na przeprowadzenie skutecznego matchingu. Matching jest metodą skuteczną, opartej na zasadzie WIN-WIN aktywizacji zawodowej uczestnika.

Pracodawcy współpracujący z GRONE chętnie angażują się w I fazę AsA, fazę przygotowawczą, oferując miejsce na odbycie tzw. „próbki pracy” przez uczestnika oraz przeprowadzając obserwację uczestnika i dając informację zwrotną nt. zasobów i obszarów do wzmocnienia w kontekście zarówno zawodowym, jak też umiejętności społecznych uczestnika. Feedback ma formę zarówno ustną (analizowaną z opiekunem) jak i pisemną, tak, by można było zapoznać z nią uczestnika i pracować dalej na jej podstawie nad wzmocnieniem motywacji i pracy na zasobach czy nad niwelowaniem deficytów uczestnika lub nad zmianą jego decyzji zawodowej i weryfikacją celów uczestnika. Wynikiem tej ścisłej współpracy GRONE z pracodawcami są przykłady podjęcia przez pracodawców decyzji o zatrudnieniu swoich kursantów/ uczestników AsA na umowę o pracę.

W II fazie AsA największą rolę odgrywają pracodawcy, bo to na nich spoczywa odpowiedzialność za całokształt kształcenia młodego człowieka oraz pozytywne jego ukończenie.¹³ GRONE natomiast chętnie angażuje się we wsparcie przedsiębiorstw poprzez:

- ofertę stworzenia planu kształcenia,
- zbudowanie strategii współpracy pomiędzy zakładem pracy a szkołą zawodową i AsA,
- opracowanie metodycznych zagadnień dot. wsparcia i postępowania z poszczególnymi uczestnikami posiadającymi problemy edukacyjne i społeczne.

GRONE stawia sobie za cel stworzenie optymalnych warunków współpracy z przedsiębiorstwami, tak, aby te miały poczucie udzielanego wsparcia, mogły zawsze zwrócić się po pomoc (także w kwestiach organizowania i opłacania w razie potrzeby zajęć dodatkowych i uzupełniających, np. zdobycia przez uczestnika dodatkowych, niezbędnych na stanowisku pracy uprawnień). W zamian GRONE może liczyć na wsparcie procesu zatrudnieniowego po zakończeniu nauki przez uczestnika.

Strategia komunikacji GRONE z zakładem pracy zakłada w pierwszej fazie 14 dniowy okres próbny a potem co najmniej co dwumiesięczne wizyty opiekuna z ramienia GRONE w zakładzie pracy, pełną dyspozycyjność opiekuna (mailową, telefoniczną oraz osobistą) podczas procesu kształcenia. Dokonywana jest także ocena postępów uczestnika i dopasowania do nich dalszego sposobu postępowania. Raz w roku organizowane są także spotkania wszystkich współpracowników w sieci. Przy wspólnym stole omawiana jest dotychczasowa współpraca, następuje wymiana doświadczeń i ocena stopnia zadowolenia ze współpracy.

Ważną rolę, rolę multiplikatorów pełnią Izby Rzemieślnicza i Przemysłowo-Handlowa. Dzięki współpracy z tymi instytucjami GRONE poszerza zasięg partnerstwa z przedsiębiorcami, wchodzi na nowe rynki, ma szansę zaistnieć w lokalnych zakładach pracy oraz uzyskuje aktualne informacje o przyszłych miejscach pracy i nauki zawodu w regionie a także o wymaganiach pracodawców względem kandydatów do pracy i oczekiwaniach dot. kompetencji merytorycznych i społecznych stawianych przyszłym kandydatom do pracy.¹⁴

13 Tamże, str.6

14 Tamże, str. 7

Informacje dotyczące lokalnego rynku pracy

GRONE na bieżąco monitoruje sytuację na rynku pracy, analizuje lokalny rynek edukacyjny, rozwój gospodarczy i stan bezrobocia (szczególnie wśród grupy docelowej, młodzieży, w tym NEET). Dzięki temu jest w stanie określić branże rokujące w przyszłości rozwój oraz posiadające wzmożone zapotrzebowanie na uczniów praktycznej nauki zawodu, praktykantów czy docelowo pracowników. GRONE ma rozeznanie w najważniejszych gałęziach gospodarki, w ofercie pracodawców. Rozumie znaczenie poszczególnych branż w aglomeracji Hamburg, dokonuje oceny zapotrzebowania na lokalnym rynku edukacyjnym i analizuje trendy na rynku lokalnym, krajowym, federalnym i światowym, gdyż ze względu na specyfikę geopolitycznego położenia Hamburga, wszystkie te składowe mogą mieć istotny wpływ na sytuację na rynku pracy a tym samym przekładać się na efekt działań aktywizacji zawodowej wobec uczestników AsA. Przez pryzmat tych analiz i opracowań jest w stanie określić występujące na rynku edukacji i pracy problemy i zagrożenia i zaplanować strategię ich przeciwdziałaniu. Analizy rynku przeprowadzone przez GRONE jednoznacznie wskazują, że w szczególności wsparcia potrzebują najmniejsze zakłady, gdyż to one najszybciej wycofują się z rynku edukacyjnego, gdy nie znajdują odpowiednich kandydatów. "Należałoby zatem pomagać im w wyborze kandydatów i zatroszczyć się o zapewnienie zajęć wyrównawczych towarzyszących szkoleniu zawodowemu".¹⁵

Metody GRONE w zakresie aktywizacji zawodowej

1. Praca z uczestnikiem – indywidualna (każdy uczestnik ma swojego Opiekuna), intensywna, praca doradcza, praca jobcoacha, praca pedagoga społecznego, nauczyciela;
2. Odpowiedź na konkretne potrzeby w zakresie doradztwa i pomocy, pojawiające się w osobistej sytuacji uczestników i problemów pojawiających się w społecznym otoczeniu uczestnika, które mogłyby utrudnić aktywizację edukacyjną i zawodową;
3. Praca z rodzicami/opiekunami młodzieży pełnoletniej (za jej zgodą), w celu poznania otoczenia społecznego uczestników i włączenia otoczenia we współpracę;
4. Współpraca w sieci wewnętrznej GRONE – regularne spotkania, warsztaty i seminaria coaching dla opiekunów;
5. Współpraca w sieci, budowanie partnerstw;
6. Pomoc pracodawcom w doborze odpowiednich kandydatów na praktyki szkolne, do odbycia kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie;
7. Zapewnienie kandydatom do kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie zajęć wyrównawczych towarzyszących kształceniu zawodowemu;
8. Pomoc uczestnikom AsA w orientacji zawodowej i na rynku pracy poprzez:
 - pomoc w rozwijaniu realnych perspektyw zawodowych,
 - dopasowanie posiadanych kwalifikacji do wymogów rynku,
 - opracowanie dokumentów aplikacyjnych,
 - efektywnym poszukiwaniu miejsc kształcenia zawodowego,
 - poszukiwanie miejsc zatrudnienia.
9. Popularyzowanie wyborów mniej popularnych zawodów, dających większe szanse uczestnikom na podjęcie pracy, walka ze stereotypizacją ról zawodowych ze względu na płeć.

¹⁵ GRONE KONZEPT Assistierte Ausbildung | Vergabe-Nr. 201-15-AsA-38842 | Los Nr. 1 , str.13 (Koncepcja Grone Kształcenie asystowane AsA)

GRONE po rozpoznaniu aktualnej sytuacji na rynku edukacyjnym i rynku pracy przygotowuje plan działań m.in. aktywizacji zawodowej w ramach AsA. Plan działań jest ujęty w schemat planowanych czynności i obejmuje także problematykę polityki równego dostępu dla kobiet i mężczyzn:¹⁶

Faza I

Krok 1:

Profilowanie klienta (profiling) w tym wybór celu. Opracowanie indywidualnych oczekiwań uczestnika wobec przyszłego zawodu.

Krok 2:

Wybór miejsca na odbycie próbek pracy - Internetowe giełdy pracy, publikacje, targi, wizyty u przedsiębiorców, praca w komisjach i stowarzyszeniach, informacje własne GRONE (matching)

Krok 3:

Weryfikacja informacji przekazanych przez pracodawców nt. predyspozycji uczestnika do nauki i pracy w danym zawodzie, weryfikacja informacji uzyskanych przez uczestnika, ewentualnie ponowne analiza potencjału uczestnika

Faza II

Krok 4:

Opracowanie treści kształcenia asystowanego AsA (niezbędna znajomość rynku pracy, wybór pracodawców u których odbywać się będzie praktyczna nauka zawodu) (asystowanie)

Krok 5:

Informowanie uczestników i zakładów pracy o aktualnych tendencjach, specyficznych oczekiwaniach, warunków indywidualnych, lokalnej sytuacji. Pomoc w aplikowaniu, przygotowaniu dokumentacji

Krok 6:

Wsparcie uczestnika w trakcie procesu aktywizacji edukacyjnej i społecznej – indywidualny pakiet wsparcia

Krok 7:

Przygotowanie uczestnika do przejścia roli pracownika (po ukończonym kształceniu w zawodzie) poprzez pozostanie w zakładzie pracy u pracodawcy lub poprzez aktywne poszukiwanie nowego zakładu pracy. Aplikowanie o przyjęcie do pracy – przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowanie dokumentów, analiza ofert pracy, uczestnictwo w giełdach pracy, korzystanie z aplikacji on-line

Aktywizacja zawodowa polega także na intensywnej pracy dotyczącej burzenia stereotypów oraz zwalczania dyskryminacji w dostępie do rynku pracy.

Dotyczą one w szczególności odniesienia do:

- kryterium płci w kontekście wykonywanych zawodów,
- osób z niepełnosprawnościami,
- imigrantów,
- cudzoziemców,
- osób samotnie wychowujących dzieci.

16 Koncepcja AsA w GRONE, str. 14

Duży nacisk kładzie się na wspomaganie zakładów pracy w procesie budowania zespołów niejednorodnych płciowo, pojawiania się kobiet w zespołach (co pozytywnie wpływa w zamaskulinizowanych zespołach na atmosferę w pracy), szczególnie w procesie zatrudniania młodych kobiet czy mężczyzn w zawodach nietypowych dla danej płci. Intensywna praca wykonywana jest także z samymi uczestnikami, którzy dokonują analizy sytuacji na rynku pracy ze względu na występujące czynniki dyskryminujące. Wspólnie z młodymi mężczyznami i kobietami ocenia się PRZED, PODCZAS i PO zakończeniu ich kształcenia zawodowego, jakie dodatkowe szkolenia powinni podjąć, aby osiągnąć swój cel zawodowy. Określone są przy tym przeszkody wynikające z czynników dyskryminujących (płeć, pochodzenie, stan zdrowia, status społeczny).

Realizując zadania dotyczące aktywizacji zawodowej, przygotowuje się uczestników do otwartego spojrzenia na rynek pracy, do wyjścia poza stereotypowe postrzeganie ról w rodzinie (kobieta – westalka domowego ogniska, mężczyzna – myśliwy, zapewniający byt finansowy rodzinie). Z wykorzystaniem różnych metod: warsztaty, pogadanki, praca indywidualna, spotkania poddaje się w wątpliwość tradycyjny podział ról a w ich miejsce proponowane są poparte przykładami pozytywne wzorce zmian. Dodatkowym wsparciem jest przedstawienie sytuacji prawnej w konkretnych sytuacjach i sposobów na skorzystanie z rozwiązań legislacyjnych (np. dotyczących młodych samotnie wychowujących rodziców czy osób z niepełnosprawnościami).

Ciekawy przykład stanowią spotkania – dyskusje moderowane. Rozmowy grupowe są moderowane albo przez opiekuna, albo przez pedagoga społecznego i stanowią platformę wymiany informacji nt. lokalnego rynku pracy i rynku kształcenia zawodowego oraz do omówienia i dyskusji nad oczekiwaniami i wymaganiami potencjalnych pracodawców.

Ich celem jest zmiana postrzegania, postawy, nowe spojrzenie na temat rynku pracy, dostarczenie aktualnych informacji i dyskusja nad nimi, zebranie oczekiwań, deklaracji, stworzenie podwaliny pod plan działań.

GRONE podkreśla w swojej koncepcji, że jeśli chce wprowadzać młodych uczestników na rynek pracy, musi znaleźć odpowiedź na pytania:

JAK NIEZALEŻNIE OD ISTNIEJĄCYCH STEREOTYPÓW DOTYCZĄCYCH RÓL PRZYPISYWANYCH POSZCZEGÓLNYM PŁCOIM MOŻEMY:

- 1. WSPIERAĆ MŁODEGO UCZESTNIKA NA STARCIE JEGO ZAWODOWEJ DROGI ?**
- 2. WYKORZYSTAĆ POTENCJAŁ I TALENTY MŁODEGO UCZESTNIKA ?**

Jak GRONE wspiera w procesie aktywizacji zawodowej wybór zawodu niezależnie od istniejących stereotypowych podziałów ról?

Badania niemieckiego rynku pracy wskazują wyraźnie na istnienie problemu stereotypizacji wyborów zawodowych – połowa kobiet i 1/3 mężczyzn kończy kształcenie zawodowe, wybierając spośród 350 zawodów tylko 10 najpopularniejszych. Wybory dokonywane są bez głębszej refleksji, najczęściej podyktowane społecznie przyjętym podziałem zadań, tradycyjnych wzorców.

Osoby, które biorą pod uwagę mniej oczywiste zawody, chcą dokonać wyboru niestereotypowego dla swojej płci, mogą liczyć na wsparcie poprzez:

- rozmowy z pedagogiem/coachem,
- rozmowy z ekspertami – mentorami, uczestnikami projektów aktywizacyjnych, którzy wybrali zawód wbrew stereotypom płci,
- treningi komunikacyjne,
- warsztaty z zakresu rozwiązywania problemów, radzenia sobie ze stresem,

- warsztaty/ zajęcia z zakresu asertywności i samoobrony,
- przygotowanie do udziału w konkursach ogłaszanych przez czasopisma, różne branże, czy organizacje pozarządowe, np. „Kobiety – przedsiębiorcy w rzemiośle”,
- uczestnictwo w regionalnych targach, wydarzeniach typu „Dni Dziewcząt i Chłopców”, poszerzające spojrzenie na wybór zawodu, przełamujące stereotypy.

Przy wyborze zawodu kluczowe jest poszanowanie wyboru, którego dokonał uczestnik, uwzględnienie jego oczekiwań względem przyszłego zawodu i wyobrażeń dotyczących pracy. Dlatego tak ważne jest wykonanie ponownego procesu profilowania, zdiagnozowanie uczestnika, określenie jego zasobów. **Próbki pracy** służą więc przede wszystkim poszerzeniu horyzontów uczestników odnośnie innych możliwości wyboru zawodu, z uwzględnieniem zainteresowań, możliwości i zdolności.

Wybór metod do pracy z uczestnikiem wspierające działania aktywizacji zawodowej:

Aktywne słuchanie – uczestnik dostaje sygnał: jesteśmy tobą zainteresowani;

Zadania do rozwiązania – uczestnik dostaje źródło i samodzielnie pozyskuje informacje;

Opracowanie planu wsparcia – rozmowy indywidualne. Uczestnik uczy się planować, wyznaczać cele i z nimi identyfikować, realizować działania zgodnie z planem;

Przygotowanie do egzaminów (doradztwo, stworzenie planu przygotowania z podziałem zadań, mentalne przygotowanie do egzaminu – radzenie sobie ze stresem) – uczestnik uczy się realizacji swojego planu, identyfikacji z podjętym wysiłkiem, uczy się wybierać najistotniejsze informacje, panować nad stresem, przygotowuje się do prezentacji własnej osoby, do stworzenia projektu;

Kreowanie bodźców (rozwijanie zainteresowań nowymi obszarami, włączone w plan działań) – uczestnik poszerza swój plan rozwoju zawodowego, uczy się zarządzać czasem, zauważa niezbędność nabywania kolejnych kompetencji i umiejętności (w tym społecznych), uczy się autoprezentacji nie tylko poprzez przyzmat osiągnięć edukacyjnych czy zawodowych;

Nauka technik samooceny – uczestnik uczy się dokonywać samooceny, słuchać opinii i oceny innych osób na swój temat, uczy się oceny obiektywnej z uwzględnieniem swojego zdania i zdania innych uczestniczących w procesie aktorów (szkoła, pracodawca, opiekun), uczy się wyciągać wnioski, oddzielać człowieka od problemu;

Obóz naukowy – uczestnik uczy się wymiany pozytywnych doświadczeń, uczy się, jak przeciwdziałać stresowi, jak współpracować, jak się wzajemnie wspierać.

3.3 Aktywizacja zawodowa grupy NEET w Polsce

Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych w tym NEET w Polsce

Według badań Eurostat pod koniec 2015 r. odnotowano w Polsce 20,5 % bezrobotnej młodzieży, a młodzież do 25 roku życia stanowiła 15,1% w ogólnej liczbie bezrobotnych. Rozkład wykształcenia wśród młodych bezrobotnych do 25 r.ż. przedstawia się następująco:

27,7 % wykształcenie policealne i średnie zawodowe

44,2% - wykształcenie zawodowe i gimnazjalne

20,3% wykształcenie ogólnokształcące

7,8% wykształcenie wyższe

Badacze rynku pracy zauważają, że czas pozostawania bez pracy przez młodzież obniża się wraz z podnoszeniem kwalifikacji i poziomu wykształcenia, stąd zasadne są wszelkie działania zmierzające do aktywizacji zawodowej poprzez aktywizację edukacyjną.

Często to właśnie aktywnością edukacyjną tłumaczy się bierność zawodową młodzieży w Polsce. Podejmowanie nauki w formie kursów, w szkołach ogólnokształcących dla dorosłych czy w formie szkół policealnych czy studiów wyższych oddala paradoksalnie młodzież od aktywności na rynku pracy. Paradoks polega na tym, że brak jest ofert kształcenia dualnego, które w naturalny sposób łączy aktywizację edukacyjną i zawodową.

Osoby młode chętnie korzystają z programów rynku pracy, które mają za cel zwiększyć ich szanse na zatrudnienie i wpłynąć na skuteczność w poszukiwaniu i podjęciu pracy.

Oferowane są następujące usługi rynku pracy w Polsce¹⁷:

- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe,
- organizacja szkoleń.

Instrumenty rynku pracy wspierają podstawowe usługi rynku pracy. Osoby bezrobotne mogą korzystać z następujących form aktywizacji zawodowej, przewidzianych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r.):

- finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez PUP,
- finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez PUP,
- dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa ,
- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego,
- finansowanie dodatków aktywizacyjnych,
- finansowanie kosztów zorganizowanego przyjazdu bezrobotnych i poszukujących pracy w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci Eures,
- prace interwencyjne,
- roboty publiczne ,
- prace społecznie użyteczne,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- staż,
- dodatek aktywizacyjny,
- bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia,

¹⁷ Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instrumentach Rynku Pracy tekst jednolity z dn.26.05.2017 r. Dz. U z 2017 r. poz. 1602 z późn. zm.

- bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia,
- bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia,
- bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia.

Do najbardziej popularnych wśród młodzieży bezrobotnej do 30 roku życia należą:

- staże

Staż oznacza nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy pracodawcą. Staż może trwać od 3 do 6 miesięcy, a w przypadku bezrobotnych do 30 roku życia do 12 miesięcy. Realizowany jest przez organizatora stażu na podstawie umowy zawartej z powiatowym urzędem pracy starostą/prezydentem miasta na prawach powiatu według programu stażu pod nadzorem opiekuna wyznaczonego przez organizatora stażu. W trakcie stażu bezrobotnemu wypłacane jest stypendium w wysokości 120% zasiłku.

- bon szkoleniowy

Bon szkoleniowy stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz zwrot kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia (np. koszty dojazdu, zakwaterowania). Bon szkoleniowy opiewa na kwotę do wysokości 100 % przeciętnego wynagrodzenia. Szkolenie ma na celu nabycie kwalifikacji, zmianę lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych i musi kończyć się co najmniej egzaminem wewnętrznym.

- bon zatrudnieniowy

Bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenie i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, skierowanego przez PUP z tzw. bonem zatrudnieniowym do pracodawcy. Dla młodego bezrobotnego jest to gwarancja nieprzerwanego zatrudnienia przez 18 miesięcy.

- bon stażowy

Staż może się odbywać się także na podstawie uzyskanego przez bezrobotnego do 30 roku życia bonu stażowego. Trwa wówczas 6 miesięcy, a po jego zakończeniu pracodawca zatrudnia bezrobotnego na kolejne 6 miesięcy. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy wypłacana jest premia.

- bon na zasiedlenie

Coraz częściej młodzi bezrobotni korzystają z bonu na zasiedlenie, w związku z podjęciem zatrudnienia lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, gdy miejsce wykonywania pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km. lub czas dojazdu z miejsca zamieszkania do pracy przekracza w dwie strony łączny czas 3 godzin dziennie. Bon ten przysługuje w jednorazowej wysokości 7000 zł, czyli 200 % przeciętnego wynagrodzenia. Warunkiem jego otrzymania jest spełnienie wymogu okresu 6 miesięcznego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej.

- dotacja na podjęcie działalności gospodarczej

Młody bezrobotny do 30 roku życia może otrzymać jednorazową bezzwrotną dotację na założenie i prowadzenie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej związanej z planowaną działalnością. Dotacja w wysokości 19 tys złotych przyznawana jest na podstawie wniosku bezrobotnego, w którym przedłoży biznesplan i zobowiąże się do prowadzenie działalności przez nieprzerwany okres 12 miesięcy.

W wachlarzu instrumentów rynku pracy istnieje także forma łączenia aktywizacji edukacyjnej z zawodową nazwana jako **przygotowanie zawodowe dorosłych**. Można odnaleźć tu elementy znanego z niemieckich przykładów kształcenia dualnego, gdyż przygotowanie zawodowe dorosłych to program nastawiony na nabycie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej a kończy się egzaminem sprawdzającym, umożliwiającym uzyskanie tytułu zawodowego, tytułu czeladnika lub zaświadczenia o uzyskaniu wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności. Jest realizowane w dwóch wariantach jako: praktyczna nauka zawodu dorosłych - trwa od 6 do 12 miesięcy lub przyuczenie do pracy dorosłych – trwa od 3 do 6 miesięcy. Wymiar czasu odbywania przygotowania zawodowego dorosłych nie przekracza 40 godzin tygodniowo a na czas realizacji programu pracodawca wyznacza opiekuna przygotowania zawodowego dorosłych. Uczestnikowi tej formy wsparcia wypłacane jest stypendium w wysokości 120 % kwoty zasiłku. **Wsparcie to nie cieszy się jednak popularnością wśród klientów PUP ani wśród pracodawców.**

Natomiast wielu pracodawców chcących zatrudniać osoby młode, korzysta z dodatkowego, czasowo ujętego w Ustawie, rozwiązania, umożliwiającego wsparcie zatrudnienia osób młodych do 30 r. ż.. Jest to refundacja części wynagrodzenia składek na ubezpieczenie społeczne dla osób do 30 r.ż. art.150 f Ustawy.

Pracodawca chcący skorzystać z tej propozycji zatrudnia osobę bezrobotną skierowaną do przez PUP w celu podjęcia zatrudnienia na 24 miesiące, na podstawie umowy o pracę za co najmniej minimalne wynagrodzenie. Przez okres 12 miesięcy pracodawca otrzymuje refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne, w wysokości uprzednio uzgodnionej z PUP, a przez kolejnych 12 miesięcy sam ponosi pełne koszty zatrudnienia.

Kilka form wsparcia w jednej ofercie - propozycja zaczerpnięta z AsA

Staże to jedna z najpopularniejszych form aktywizacji zawodowej osób młodych w Polsce. Z przeprowadzonej i opublikowanej w 2015 r. przez Najwyższą Izbę Kontroli oceny skuteczności wybranych form przeciwdziałania bezrobociu¹⁸ wynika, że najczęściej wykorzystywane były staże, następnie w kolejności były: szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia / doposażenia stanowiska oraz jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej. „W wyniku analizy danych 161 osób, które wyrejestrowały się w okresie do 92 dni od zakończenia stażu lub szkolenia, a następnie – zarejestrowały się jako bezrobotne w okresie kolejnych 92 dni, ustalono, że:

– w 132 przypadkach (82%) ukończoną formę aktywizacji zaliczono jako efektywnie zrealizowaną, mimo tak krótkotrwałego zatrudnienia, w tym – 2 przypadki, gdzie bezrobotny nawet nie podjął zatrudnienia;

– w 49 przypadkach (30,4%) zatrudnienie po zakończeniu stażu (szkolenia) nie miało żadnego merytorycznego związku z ukończoną formą.”¹⁹

Najwyższa Izba Kontroli wprost wskazuje na problem tymczasowości wsparcia oraz na fakt, że Urzędy Pracy nie prowadzą monitoringu losów aktywizowanych w dłuższym okresie czasu a tym samym nie posiadają przez to rzetelnej wiedzy o losach osób, które po przystąpieniu do danej formy aktywizacji nie wróciły następnie do rejestru bezrobotnych, jak też o trwałości zatrudnienia po zakończeniu formy. Urzędy prowadziły jedynie bieżący monitoring prawidłowości realizacji umów na dane formy, w okresie ich obowiązywania, stosownie do przepisów i na zasadach określonych w umowach. Urzędy monitorują losy osób, biorących udział w tych formach wsparcia przez 3 miesiące po zakończeniu np. udziału w szkoleniu, co pozwala na ewentualne zaliczenie zakończonej formy jako efektywnej zatrudnieniowo.²⁰

18 LRZ-4101-009/2014Nr ewid. 16/2015/P/14/109/LRZ NIK: SKUTECZNOŚĆ WYBRANYCH FORM AKTYWNEGO PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU W NIEKTÓRYCH WOJEWÓDZTWACH Warszawa 2015

19 Tamże, str. 10

20 Tamże, str. 14

Badania przeprowadzane wśród pracodawców pokazują drugą stronę medalu – pracodawcy wysoko oceniają wartość zorganizowanych staży, określając w skali 1-5 sumiennosc stażysty w wykonywaniu obowiązków (m.in. punktualność, pracowitość, wykonywanie poleceń służbowych) na 4,23, motywację stażysty na 4,00 a przygotowanie stażysty do pracy w zakresie posiadanych umiejętności na 3,39²¹ Pracodawcy chętnie korzystają z tej formy wsparcia, traktując ją niejednokrotnie jako formę wsparcia dla siebie a nie konieczne lub nie w pierwszej kolejności wsparcia uczestnika. Ponad połowa pracodawców zdecydowała się przyjąć stażystę ze względu na własną korzyść ekonomiczną, potrzebowali pracownika, ale nie mieli wystarczających środków na stworzenie etatu. Pracodawcy cenią sobie, że dzięki stażom mogą znaleźć pracowników, szczególnie młodych ludzi, którzy odpowiadają pracodawcy a okres nauki nie obciąża zakładu. Pracodawcy informują także, że staż jest odpowiednią formą, by dobrać pracownika i przeszkolić w taki sposób, by odpowiadał on zapotrzebowaniu w miejscu pracy. Pracodawcy wskazują także potrzebę wydłużenia okresu przebywania uczestnika w roli stażysty a nie pracownika, uważając, że staże roczne i dłuższe byłyby optymalne, jeśli chodzi o praktyczna naukę zawodu oraz nabywanie kompetencji społecznych niezbędnych w miejscu pracy.²²

W Polsce mamy więc do czynienia z sytuacją, w której nie zawsze długoterminowe plany działania względem uczestnika są motorem działań instytucji wspierających bądź najważniejszym wskaźnikiem tych działań – Urzędy Pracy dążą do efektywności zatrudnieniowej, pracodawcy zaś do odciążenia swoich budżetów. Oferowane działania nie są kompleksowe i można odnieść wrażenie, że konstruowanie takiego wielopoziomowego wsparcia nie zawsze uważane jest za konieczne, z punktu widzenia interesów różnych podmiotów i aktorów rynku pracy.

Analiza problemu bezrobocia wśród młodzieży wskazuje jednoznacznie, że najczęściej wskazywaną przyczyną pozostawania bez pracy jest z jednej strony brak doświadczenia zawodowego z drugiej strony niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy.²³

Urzędy pracy oferują różnorodne propozycje zatrudnieniowe i aktywizacyjne, ale nawet formy zaproponowane w ramach programów rynku pracy nie mają formuły umożliwiającej łączenie obu form aktywizacji (edukacyjnej i zawodowej). Wynika to głównie z przyjętego kryterium racjonalności wydatkowanych środków przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Powiatowe Urzędy Pracy wskazują wprost na klucz, jaki jest stosowany: aby wydatek uznany był za racjonalny, otrzymane wsparcie powinno kończyć się efektem zatrudnieniowym. Rozpoczęty kurs = zatrudnienie, szkolenie = zatrudnienie, staż = zatrudnienie. Dlatego rozwiązanie łączące w sobie dwa elementy kursu zawodowego (jako nauki teorii zawodu) i stażu (jako nauki praktycznej zawodu) jest postrzegane jako rozwiązanie niestandardowe, ale nie niemożliwe.

Co przemawia za rozwiązaniem łączenia kilku form wsparcia w jednej ofercie?

Zaproponowanie oferty łączącej w sobie elementy dające możliwość nabycia nowych kwalifikacji zawodowych czy uzupełnienie lub zdobycie wykształcenia, jednocześnie dając szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego wybranych zawodzie/kierunku kształcenia, w formie stażu lub podjęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, pozwoliłoby rozwiązać problemu zgłaszanych deficytów i powodów bezrobocia wśród młodzieży. Byłoby to bliskie idei kształcenia dualnego i dawało szansę na jednoczesne podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie udokumentowanego doświadczenia zawodowego.

21 Staże w opinii pracodawców, WUP Gdańsk, http://wup.gdansk.pl/g2/2014_01/79e8e282680d2d119988547cc2f77d10.pdf

22 Staże w opinii pracodawców, WUP Gdańsk, http://wup.gdansk.pl/g2/2014_01/79e8e282680d2d119988547cc2f77d10.pdf

23 http://semperavanti.org/pl/wp-content/uploads/2016/12/rekomendacje_FIN-1.pdf Rekomendacja dotycząca wsparcia i aktywizacji osób z grupy NEET przez instytucje rynku pracy w województwie dolnośląskim

Nieodłącznym elementem w procesie aktywizacji zawodowej jest poczucie sensu czynionych przedsięwzięć, ich celowości, co wpływa znacząco na samoocenę młodego człowieka. Podejmowane działania powinny tworzyć całość i uzupełniać się wzajemnie – wybory dotyczące aktywizacji edukacyjnej powinny być powiązane z możliwością sprawdzenia się w zawodzie (np. w formie stażu). Natomiast skierowanie na staż nie powinno być alternatywą na kilka miesięcy, uzależnioną od potrzeb rynku i oferty pracodawców, lecz powinno być powiązane z decyzją o dalszym kształceniu, zdobyciu zawodu, w którym odbywany jest staż lub uzupełnieniu kwalifikacji niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków stażysty a w przyszłości pracownika. W innym przypadku wsparcie ograniczone tylko do stażu bez możliwości zdobycia kwalifikacji lub tylko do kursu zawodowego bez możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego nie zmienia znacząco sytuacji młodego człowieka po ustaniu wsparcia a może przyczynić się do przeświadczenia o bezcelowości edukacji, o nieprzydatności dla rynku pracy a w konsekwencji o niskiej własnej wartości i braku szans na zmianę. Szczególnie ważne jest, aby połączyć w ofercie zaangażowanie na rzecz sfery edukacyjnej i społecznego młodych osób. Dodatkowym wyzwaniem jest oferta skierowana do młodzieży tzw. NEET, czyli nieuczącej się, nie przygotowującej do zawodu ani nie pracującej. Ponieważ ta właśnie grupa określana jest jako nieangażująca się, oczekująca, dobrowolnie rezygnująca, niezdolna, niechętna, bezrobotna i bierna, stanowi ona szczególne wyzwanie dla instytucji zajmujących się aktywizacją młodzieży. „W konsekwencji w analizie problematyki NEET szczególnie ważne jest podejście diagnostyczne”²⁴, które pozwala wyodrębnić i zidentyfikować grupę odbiorców jej potrzeby oraz właściwie dobrać formy oddziaływania.

W Polsce procentowy udział grupy NEET w wieku 15- 29 lat to w roku 2015 14,8 % , tyle, ile wynosi średnia w UE (dla porównania w Niemczech to 8,5 %).²⁵

Wsparcie aktywizacyjne młodzieży w Polsce.

Publiczne instytucje rynku pracy – w tym głównie Powiatowe Urzędy Pracy i OHP zajmujące się aktywizacją młodzieży zgodnie wskazują, że działania kumulujące kilka form wsparcia dla jednego uczestnika są niestandardowe, ale nie są niemożliwe. Są to działania możliwe do realizacji w ramach projektu.

Projekty dedykowane aktywizacji młodzieży, w tym NEET, mogą być realizowane w ramach m.in.: Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój , programów regionalnych RPO dla danego województwa, w ramach programu Gwarancje dla młodzieży.

Czym są „Gwarancje dla młodzieży” w Polsce

Komisja Europejska podjęła się w roku 2012 opracowania Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży, który to program przyjął nazwę „Gwarancje dla młodzieży”. Ma on zapewnić młodzieży we wszystkich krajach członkowskich UE możliwość skorzystania z ofert podnoszących szanse na zatrudnienie i zapewnić:

- dobrej jakości pracę,
- wysłanie na szkolenie, w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych,
- przyuczenie do wykonywania zawodu, w tym staże.

Pomoc osobom objętym programem poprzedza diagnoza sytuacji, po to, by dostarczyć pomoc zindywidualizowaną i ukierunkowaną na cel, jakim jest pomoc w zatrudnieniu.

24 Tamże, str. 13

25 Na podstawie danych Eurostat

Beneficjenci programu „Gwarancje dla młodzieży” są podzieleni na 4 grupy:

1. Osoby wieku 15-17 lat – przedwcześnie kończące naukę, zagrożone wykluczeniem społecznym, mające problem ze znalezieniem się na rynku pracy;
2. Osoby w wieku 18-24 lata grupa NEET (pozostająca poza edukacją, szkoleniem i zatrudnieniem);
3. Osoby w wieku 18-25 lat zarejestrowane w PUP jako bezrobotne/poszukujące pracy;
4. Bezrobotni absolwenci szkół i uczelni w wieku 18 -29 lat, w okresie do 48 miesięcy od otrzymania dyplomu.

Wobec osób z grupy 1 pomoc w Polsce świadczą Ochotnicze Hufce Pracy. Polega głównie na udzielaniu wsparcia, które prowadzi do podjęcia nauki lub szkolenia, bądź nabycia kwalifikacji poprzez udział w kursach zawodowych.

Wobec grupy nr 2 kierowane jest wsparcie standardowe, dotyczące wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej w obszarze rynku pracy.

Dla osób z grupy nr 3 przewidziane jest zastosowanie pełnego zakresu dostępnych instrumentów i usług rynku pracy oraz udzielanie wsparcia nie tylko przez OHP czy PUP, ale także możliwość zgłoszenia się do udziału w projektach (realizowanych na poziomie centralnym czy regionalnym), których celem jest podnoszenie poziomu aktywizacji młodych ludzi. Powiatowy Urząd Pracy wspierający młodego bezrobotnego, realizując Gwarancje dla Młodzieży, jest zobowiązany do szybkiej i skutecznej interwencji, co oznacza, że do 4 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedłożyć osobie bezrobotnej wysokiej jakości ofertę aktywizacji.

Projekty unijne dedykowane aktywizacji młodzieży

Program EFS POWER pozwala na realizację celu polegającego na zwiększeniu możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). Beneficjentami programu mogą być nie tylko Publiczne Służby Zatrudnienia, ale także agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe i organizacje pozarządowe.

Istotą projektów kierowanych do młodzieży powinna być wielostronność planowanej pomocy, uwzględniająca partnerstwo kilku instytucji rynku pracy, które będą się nawzajem uzupełniać, angażując swoje zasoby oraz specjalistyczną wiedzę i dostępne środki. Ważne jest podejście kooperacyjne a nie konkurencyjne. Oznacza to, że instytucje powinny kreować takie projekty, w których w centrum jest człowiek a nie korzyść instytucji.

Dziś zgłaszany problem to tzw. „walka” o uczestnika z grupy NEET. W momencie ogłaszania konkursów na projekty instytucje przedkładają propozycje obejmujące określoną, ale hipotetyczną liczbę uczestników, planowanych do objęcia wsparciem na danym terenie. Nierzadko zdarza się, że pozytywnie ocenione projekty dotyczą tego samego obszaru, a więc i tych samych uczestników. Sytuację tą można byłoby przewidzieć lub do niej nie dopuścić, gdyby to regionalne WUP lub lokalne PUP, które są bliżej klienta ogłaszały konkursy na wsparcie swoich bezrobotnych (tak, jak to ma miejsce w Niemczech). Wówczas też najistotniejsza z punktu widzenia wsparcia aktor – uczestnik- byłby w centrum działań. Dziś mamy do czynienia z wielorakimi projektami, w których nie zawsze klient PUP może uczestniczyć, bo urząd nie zawsze chce czy może pozbyć się z ewidencji klienta w danej kategorii, wiedząc, że sam będzie potrzebował go do swoich projektów.

Rozdział 4

Aktywizacja społeczna

4.1 System świadczenia usług pomocy społecznej w Niemczech.

Polityka społeczna Niemiec rozpatrywana jest jako przykład państwa opiekuńczego. Ugruntowana w Ustawie Zasadniczej dla Republiki Federalnej Niemiec zasada państwa socjalnego opiera się na koncepcji nienaruszalności godności ludzkiej i zobowiązania do jej ochrony przez wszelką władzę publiczną²⁶.

Z zasady tej wynikają dla ustawodawcy w szczególności zobowiązania do:

- troski o wyrównywanie kontrastów socjalnych, a tym samym o sprawiedliwość społeczną,
- tworzenia i zachowywania bezpieczeństwa socjalnego obywateli.

System socjalny w Niemczech opiera się na trzech filarach:

- Ubezpieczenia społeczne - finansowane z obowiązkowych składek pracodawców i pracobiorców obejmuje ubezpieczenia: zdrowotne, pielęgnacyjne, emerytalne, od bezrobocia i tzw. Wypadkowe.
- Zaopatrzenie - obejmujące świadczenia ubezpieczeń społecznych dla osób nie odprowadzających składek na ubezpieczenia społeczne ze względu na szczególne relacje z państwem (urzędnicy służby cywilnej, sędziowie i żołnierze, ofiary wojny, przemocy domowej oraz osoby niepełnosprawne.
- Pomoc społeczna - opiera się na wpływach podatkowych i jest finansowana z budżetów publicznych, głównie z budżetów jednostek samorządu terytorialnego

Pomoc społeczna obejmuje pomoc w przezwyciężaniu trudnych sytuacji poprzez świadczenia finansowe, rzeczowe, pomocy osobistej, a także usługi i placówki skierowane do osób dorosłych. Aktem prawnym o zasadniczym znaczeniu jest tu księga XII Kodeksu Społecznego (Sozialgesetzbuch -SGB)²⁷. Oddzielnej regulacji zawartej w księdze VIII Kodeksu Społecznego (SGB) podlega pomoc dla dzieci i młodzieży (Kinder- und Jugendhilfe) rozumiana jest jako całokształt usług i placówek zaspokajających potrzeby wychowawcze, edukacyjne czy zawodowe młodego człowieka do 25 roku życia. Zadaniem pomocy dla dzieci młodzieży jest wspieranie młodych ludzi w ich rozwoju indywidualnym i społecznym, profilaktyka i przezwyciężanie dyskryminacji oraz dbałość o dobre warunki życiowe i środowisko przyjazne dla dzieci i rodziny.

Na terenie Niemiec za doradztwo i integrację młodych ludzi poniżej 25 roku życia odpowiadają:

- agencje zatrudnienia (**Agenturen für Arbeit**),
- centra pracy (**Jobcenter**),
- opieka społeczna dla młodzieży (**Jugendhilfe**).

26 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, **Ustawa Zasadnicza dla Republiki Federalnej Niemiec z dnia 23 maja 1949 roku**

27 2. Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) - Sozialhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003, BGBl. I S. 3022) – **Kodeks Społeczny (SGB) Księga XII – Pomoc Społeczna –(Artykuł 1 ustawy z dnia 27 grudnia 2003 ls.3022)**

Nie bez znaczenia dla prezentowanego modelu aktywizacji społecznej ASA jest obowiązująca w systemie niemieckim zasada subsydiarności w relacjach między sektorem publicznym, a sektorem obywatelskim, rozumiana jako ustanowienie pierwszeństwa działań prywatnych (NGO), przed działaniami publicznymi.

W szczególności w ustawowych zakresach pomocy dla dzieci i młodzieży oraz pomocy społecznej zasada ta przybiera postaci zasady względnego pierwszeństwa organizacji pozarządowych przed administracją publiczną w świadczeniu usług i prowadzeniu placówek, przy równoczesnym nałożeniu na stronę publiczną ogólnego obowiązku finansowego wspierania organizacji w wykonywaniu tych zadań.

4.2 Aktywizacja społeczna w modelu ASA_ DE

PEDAGOG SOCJALNY I OPIEKUN - KWALIFIKACJE

Opisywany model AsA_DE, opiera się głównie na elemencie aktywizacji społecznej młodzieży z grupy NEET, koncentrując się na pracy:

1. **pedagoga socjalnego** (Sozialpädagoge), czyli osobistego opiekuna socjalnego osoby uczestniczącej w procesie aktywizacji oraz
2. **opiekuna**, czyli osobistego doradcy, którego praca koncentruje się na aspekcie aktywizacji zawodowej uczestnika i wspomaga pracę społeczną pedagoga.

Proces kształcenia pracowników socjalnych na terenie Niemiec leży w kompetencji regionów (landów) i nie jest podporządkowane szczeblowi federalnemu. To właśnie między innymi prowadzi do niejednorodności terminologii w dziedzinie kształcenia.

W kształceniu pracowników socjalnych generalnie można wyróżnić trzy typy nauczania:

Praca socjalna, która na ogół związana jest z tradycyjnymi administracyjnymi zadaniami władz.

Pedagogika społeczna, nastawiona na pracę na rzecz dzieci, młodzieży i środowiska oraz inne pozaszkolne przedsięwzięcia kulturalne.

Studia integrujące elementy pracy socjalnej i pedagogiki społecznej (Sozialwesen).

W Bawarii, Bremie, Hamburgu, Szlezwiku-Holsztynie, Saarze i Dolnej Saksonii prowadzi się wyłącznie nauczanie zintegrowane (Sozialwesen).

W przypadku opiekuna, głównym kryterium wyboru do pracy w projekcie jest jego znajomość potrzeb lokalnego rynku pracy oraz ilość kontaktów z konkretnymi lokalnymi zakładami pracy i przedsiębiorstwami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Często zdarza się, że jest osobą posiadającą uprawnienia pedagogiczne oraz jest praktykiem (mistrzem) konkretnego zawodu rzemieślniczego i prowadzi zajęcia teoretyczne w tym zakresie w projekcie.

Pedagodzy społeczni są podporą w podnoszeniu kompetencji społecznych uczestników, zwłaszcza w pierwszej fazie trwania projektu (choć ich wsparcie obejmuje czas trwania całego projektu), ale mogą również zamiennie z opiekunami wykonywać te same działania np. opiekun lub pedagog społeczny są uprawnieni do przeprowadzania pierwszej rozmowy z uczestnikiem, której wynikiem jest wstępna diagnoza. To ona jest bazą, na podstawie której opracowywany zostaje indywidualny plan wsparcia.

Poniedziałek każdego tygodnia jest dniem, w którym pracownicy Grone (w tym pedagodzy społeczni, opiekunowie, trenerzy, inni specjaliści) ustalają grafik zajęć stacjonarnych oraz innych aktywności np. sportowo-kulturalnych. Taki plan jest podawany do wiadomości wszystkim uczestnikom i jest przez nich akceptowany.

W pierwszych tygodniach AsA (1-4) dochodzi do częstych konsultacji uczestnika z pedagogiem socjalnym lub/i z opiekunem, które są narzędziem budowania zaufania i oczywiście potwierdzenia decyzji o wyborze zawodu.

Spotkania te odbywają się **indywidualnie** lub w **formie warsztatów/treningów** grupowych i początkowo każdy uczestnik może wybrać sobie, w jakich zajęciach będzie chciał uczestniczyć.

Ważnym do podkreślenia jest fakt, że nowi uczestnicy, którzy nierzadko nie mają nawyku regularnego przychodzenia w miejsce pracy czy do szkoły, początkowo są proszeni o wybranie tylko np. jednych zajęć np. gry w siatkówkę czy zajęć gotowania. Z czasem młodzi ludzie są zachęceni do korzystania z większej ilości proponowanych aktywności, aż w efekcie mają wypełniony cały tydzień od godziny 8.00 do 15.00 lub nawet do 18.00 jak rozpoczną praktykę zawodową.

Każdy pedagog socjalny ma pod swoją opieką przez cały czas trwania projektu AsA_De maksymalnie 10 osób, co powoduje, że ilość **spotkań indywidualnych** jest regularna i częsta (minimum raz w tygodniu), a uwarunkowana wyłącznie potrzebami oraz wolą współpracy uczestnika. W pierwszej rozmowie – na życzenie wspólnie z rodzicami/opiekunami- przedstawiani są partnerzy projektu i ich zakres kompetencji, omawiane są treści i przebieg kolejnych działań oraz struktura pracy według planu wsparcia.

Opiekunowie i pedagodzy społeczni zawierają z uczestnikami rodzaj umowy określającej przejrzyste i realne cele, chwalą sukcesy, analizują powody, dla których nie udało się zrealizować określonych wcześniej celów i opracowują alternatywne metody działania, które są elementem planu wsparcia.

Podczas regularnie prowadzonych rozmów sprawdzane są nie tylko postępy w osiągnięciu wyznaczonych celów, ale pedagog społeczny dba również o to, aby wymagania stawiane uczestnikowi stopniowo rosły oraz aby unikać przeciążenia obowiązkami, co mogłoby z kolei doprowadzić do zaniżenia samooceny.

Znaczenie odpowiedzialności za siebie jest podkreślane na każdym etapie projektu poprzez włączanie uczestników we wszystkie decyzje i uświadamianie mu, że nie jest biernym obiektem działań projektowych, lecz pełnoprawnym podmiotem.

Często zdarza się, że forma wsparcia obejmuje również pomoc w znajdowaniu mieszkania czy w załatwianiu spraw urzędowych (odzyskiwanie utraconych dokumentów, sprawy meldunkowe). Zasadą działania pedagogów socjalnych jest, że uczestnik może się zwrócić z każdym problemem i jeżeli sprawa nie będzie w zakresie umiejętności czy kompetencji pracownika, zostanie on przekierowany do odpowiedniego specjalisty np. prawnika w zakresie częstego problemu związanego z zadłużeniem czy psychologa/terapeuty w razie zaistnienia konieczności pogłębienia wsparcia np. o terapię.

WARSZTATY I TRENINGI

Warsztaty i treningi odbywają się na terenie Fundacji Grone w pomieszczeniach przystosowanych do różnego typu zajęć. Obok radości z nauki i innych zajęć, dzięki odpowiednio dobranej metodyce i dydaktyce, stworzeniu odpowiedniego klimatu, sukcesom sprzyja także atrakcyjne otoczenie. Uczestnicy mają do dyspozycji pomieszczenia, w których od pierwszego dnia czują się dobrze, a sale dydaktyczne odbierają jako „swoje” miejsce. Są włączani w zarządzanie tych pomieszczeń, poprzez np. wykonywanie tablic poglądowych lub dekorowanie pomieszczeń w zależności od upodobań grupy.

W pomieszczeniach socjalnych i korytarzach uczestnicy mają czas i miejsce na rozmowy oraz wymianę doświadczeń. Jest także możliwość wypicia herbaty lub kawy, skorzystania z gier towarzyskich i materiałów informacyjnych.

Wielu uczestników nie ma w domu własnego miejsca do pracy, przy którym mogliby odrabiać zadania i uczyć się.

Z tego powodu dwa razy w tygodniu oferowane jest „otwarte uczenie się”, w trakcie którego uczestnicy mogą korzystać z dostępnych sal komputerowych z oprogramowaniem edukacyjnym i literaturą fachową, zaś w miejscach do pracy mogą się w ciszy uczyć.

W ramach aktywizacji społecznej ASA_DE, **treningi kompetencji społecznych** koncentrują się głównie i promują:

- umiejętności osobiste (motywacje, samoocena, pewność siebie i obraz siebie),
- umiejętności społeczne (umiejętności komunikacyjne i językowe, współpracy / pracy zespołowej, asertywnej odmowy, rozwiązywanie konfliktów),
- umiejętności metodologiczne (rozwiązywanie problemów, organizacja pracy),
- umiejętności życia (kontakty z władzami, zarządzania pieniędzmi, higiena, codzienne czynności, korzystanie z komunikacji publicznej),
- umiejętności międzykulturowe (zrozumienie i tolerancję dla innych kultur, tradycji).

Z uwagi na coraz większą powszechność występowania u młodzieży uzależnień nie tylko od substancji psychotropowych (narkotyki, dopalacze) czy alkoholu, ale również od hazardu czy internetu (uzależnienia behawioralne), problematyka ta jest poruszana na wielu warsztatach.

W wyniku doświadczeń zebranych przez opiekunów z wcześniejszych projektów, szczególny nacisk kładziony jest na zajęcia podnoszące u uczestników umiejętności „normalnego życia”. Wspólnie z pracownikami młodzi ludzie uczą się np. przygotowywania posiłków, nakrywania do stołu czy obsługiwanie sprzętów AGD tj. zmywarki czy piekarnika. Uwaga opiekunów jest również skierowana na promowanie zdrowego odżywiania i w związku z tym również planowania jadłospisów oraz domowych budżetów. Większość młodych ludzi żywi się głównie w barach czy restauracjach, spożywając jedzenie typu fast-food, a wynika to z braku wiedzy na temat szkodliwości takiego żywienia oraz braku umiejętności przyrządzania samodzielnie posiłków.

ZAGOSPODAROWYWANIE CZASU WOLNEGO

Pracownicy Grone podkreślają, że w metodzie pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, istotna jest **oferta zagospodarowania również czasu wolnego** jako okazja do budowania zaufania. Pedagodzy społeczni oraz opiekunowie organizują więc wspólne spotkania z uczestnikami, zależnie od zainteresowań: wyjście do kręgielni, kina, grille. Regularnie odbywają się zajęcia sportowe prowadzone w wynajętej niedaleko sali sportowej (gry sportowe, zajęcia z samoobrony) lub na basenie (nauka pływania, gry sportowe).

Na terenie miasta odbywają się również **inne aktywności** np. „Kobiece przestrzenie-męskie przestrzenie- spacer po mieście” czy „Rajd socjalizacyjny”, których celem jest rozpoznanie w przestrzeni publicznej miejsc dla kobiet i miejsc dla mężczyzn, poznanie miasta i rozpoznanie własnej socjalizacji przez pryzmat płci. Wartością dodaną jest osiągnięcie bardzo ważnego celu a mianowicie tego, że uczestnicy z różnych obszarów kulturalnych czy zawodowych poznają się na zupełnie innym poziomie, nawiązują przyjaźnie i grupy wspólnej nauki, w ramach których motywują się i wspierają nawzajem, jednym słowem tworzą swoją pierwszą sieć wsparcia.

Aktywizacja uczestników opuszczających zajęcia

Istotnym dla osiągnięcia założonych wskaźników projektu ASA_De jest aktywizacja uczestników opuszczających zajęcia. W przypadku gdy liczba opuszczonych godzin rośnie, opiekun nawiązuje kontakt telefoniczny lub mailowy z uczestnikiem, a jeżeli jest to niemożliwe to z rodzicami lub innymi osobami wskazanymi do kontaktu (są to często np. inni uczniowie).

Po nawiązaniu kontaktu analizowane są przyczyny nieobecności w otwartej rozmowie, która nie koncentruje się na krytyce, lecz na wspólnym poszukiwaniu rozwiązań.

Częste przyczyny nieobecności na zajęciach to np.:

- „*mam za dużo na głowie*” - uczestnik nie chce rezygnować z wolnego czasu i swoich zainteresowań;
- „*moja przyjaciółka jest w ciąży*” - wydarzenia z życia prywatnego ograniczają uczestnikom motywację do udziału w spotkaniach (nałogi, rozstania, konieczność opieki nad członkami rodziny);
- „*mi i tak nie można pomóc*” - młodzi ludzie z niskim progiem tolerancji czują się szybko przytłoczeni, kiedy muszą radzić sobie z konfliktami i trudnościami. Sięgają wtedy po wcześniej wyuczone wzorce pozwalające uniknąć konfrontacji. Konflikty w zakładzie lub na zajęciach mogą więc doprowadzić do rezygnacji z kształcenia.
- „*jakoś dalej pójdzie*” - oceny na zajęciach i postępy w zakładzie pracy poprawiły się na tyle, że uczestnik nie widzi potrzeby dalszego regularnego udziału w zajęciach.

Pracownicy Fundacji Grone wypracowali strategię rozwiązań, które podejmują po zdiagnozowaniu przyczyn wycofywania się uczestnika. Skupiają się wówczas na trzech elementach: wzroście motywacji, wzmocnieniu wsparcia oraz zarządzaniu konfliktem.

W ramach tych działań pracuje się przede wszystkim nad rozwijaniem poczucia celów i powodów uczestniczenia w zajęciach. Najczęściej opiekun współpracuje w tych działaniach wspólnie z pedagogiem socjalnym, alby zaoferować najskuteczniejsze wsparcie. Odbywa się to według poniższego schematu:

KROK 1- OKREŚLENIE PROBLEMU

- Gdzie leży problem? Od jak dawna istnieje?
- Co zrobiłeś do tej pory, żeby go rozwiązać? Z jakim skutkiem?
- Jakie wsparcie dotychczas otrzymałeś? Z jakim skutkiem?
- Jak myślisz, co jeszcze możesz/musisz zrobić, aby osiągnąć swój cel?
- Co robią inni na twoim miejscu, aby rozwiązać podobne problemy? Co z tego mogłoby być pomocne dla ciebie?
- Jak myślisz, co możemy/powinniśmy zrobić? Jak by ci to pomogło?
- Jak zmieniłoby się twoje życie, gdyby twój problem został rozwiązany?

KROK 2- ZDEFINIOWANIE CELU

- Co chcesz osiągnąć?
- Wydaje mi się, że konieczne będzie, czy jesteś gotowy to zrobić?
- Czego potrzebujesz i czego oczekujesz jako wsparcia ode mnie, żeby osiągnąć to, czego pragniesz dla siebie?
- W jaki sposób możesz sam sobie przeszkodzić w rozwiązaniu problemu?

Przed zakończeniem tego etapu pracownicy otwarcie ustalają z uczestnikiem, co według siebie i w ramach swoich możliwości może zrobić. Propozycja uczestnika musi być jasno określona, tak jak wcześniej definicja problemu i opisu celów.

Zasadniczo wspieranie osiągnięć i motywacji polega na komunikacji i kooperacji we wzajemnym zaufaniu i szacunku wszystkich zaangażowanych. Wymaga to od pracowników Grone balansowania na wąskiej granicy pomiędzy pożądaną bliskością, a profesjonalnym dystansem. Powinni oni być jednocześnie przykładem i powiernikiem. Uczestnicy są przyjmowani zawsze z szacunkiem, w centrum rozmów nigdy nie znajduje się krytyka i problemy, lecz uznanie dla dotychczasowych dokonań i rozwoju.

Aktywizacja społeczna młodych ludzi w modelu AsA_De jest kluczowym aspektem w ponad trzyletnim projekcie, traktowanym w pierwszej fazie priorytetowo względem aktywizacji edukacyjnej czy zawodowej.

Pracownicy Grone na podstawie wieloletniego doświadczenia projektowego doszli do wniosków, że o utrzymaniu się uczestnika na rynku pracy (po zakończeniu projektu) nie decydują wyłącznie zdobyte umiejętności zawodowe, lecz jego wysokie kompetencje społeczne tj. punktualność, umiejętności pracy w grupie czy organizacja pracy.

4.3 Aktywizacja społeczna w Polsce

System świadczenia usług pomocy społecznej w Polsce.

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej (minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, wojewodowie) i samorządowej (marszałkowie województw, starostowie na poziomie powiatów oraz wójtowie, burmistrzowie (prezydenci miast) na poziomie gmin. Organy te realizując zadania pomocy społecznej, współpracują na zasadzie partnerstwa z organizacjami społecznymi i pozarządowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi.

Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w wysiłkach zmierzających do zaspokojenia niezbędnych potrzeb i umożliwia im życie w warunkach odpowiadających godności człowieka. Zadaniem pomocy społecznej jest zapobieganie trudnym sytuacjom życiowym przez podejmowanie działań zmierzających do życiowego usamodzielnienia osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem.

Pomoc społeczna polega w szczególności na:

- przyznawaniu i wypłacaniu świadczeń,
- pracy socjalnej,
- prowadzeniu i rozwoju niezbędnej infrastruktury socjalnej,
- analizie i ocenie zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy.

Opis metod aktywizacji społecznej młodzieży NEET w Polsce.

Jak wynika z badań Bilans Kapitału Ludzkiego, w 2012 roku coraz większą rolę na rynku pracy zaczynają odgrywać kompetencje związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy, a ponad połowa badanych pracodawców (54%) wskazała, że pożądanymi cechami przyszłego pracownika jest samodzielność, umiejętność dobrego zarządzania swoim czasem czy odporność na stres.

W opinii pracodawców kompetencje te wpływają w pozytywny sposób na efektywność i skuteczność wykonywanych w pracy działań. Wysoko cenione przez pracodawców są także kompetencje interpersonalne. Dla 42% respondentów bardzo istotna u kandydatów jest umiejętność współpracy w grupie, rozwiązywania problemów czy podejmowania wspólnych decyzji.

Co ciekawe, badania pokazały, że dopiero na trzecim miejscu w opinii pracodawców znajdują się kompetencje zawodowe przyszłego pracownika, związane z wykonywaniem konkretnej pracy (40%). Dla osób bezrobotnych korzystającymi z pomocy społecznej bez prawa do zasiłku to w ciągu 4/6 miesięcy od zarejestrowania urząd pracy powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Ponadto na wniosek pracownika socjalnego można skierować bezrobotnego NEET do uczestnictwa w:

1. Kontrakcie socjalnym

Kontrakt socjalny jest pisemną umową pomiędzy osobą zgłaszającą się z prośbą o udzielenie pomocy społecznej, a pracownikiem socjalnym.

Strony umowy wspólnie dokonują oceny sytuacji życiowej wnioskodawcy poprzez ustalenie przyczyn trudnej sytuacji życiowej, możliwości osoby pozwalające na pokonanie tejże sytuacji, posiadane ograniczenia powodujące utrudnienie w rozwikłaniu trudnej sytuacji. Określany jest cel główny, który chcemy osiągnąć poprzez zawarcie kontraktu socjalnego oraz cele szczegółowe. Zarówno świadczeniobiorca pomocy społecznej, jak i pracownik socjalny dokonują zobowiązania wykonania określonych działań w wyznaczonym terminie. Jako przykład sytuacji, w której można spisać kontrakt socjalny, można podać tę, kiedy o pomoc społeczną prosi osoba młoda z grupy NEET bez prawa do zasiłku. Wówczas można spisać kontrakt socjalny mający za cel główny jego aktywizację zawodową, celem szczegółowym może być zdobycie nowych kwalifikacji poprzez ukończenie kursów zawodowych w określonym miejscu i czasie, wzrost samooceny, chęci do zmiany poprzez udział w warsztatach. Pracownik socjalny zobowiązuje się do zorganizowania możliwości ukończenia przez osobę kursu zawodowego, zorganizowania warsztatów, zaś młody człowiek zobowiązuje się do ukończenia tego kursu i warsztatów w wyznaczonym terminie. Zgodnie z Ustawą o pomocy społecznej odmowa zawarcia przez wnioskodawcę kontraktu socjalnego lub niedotrzymanie jego postanowień może stanowić podstawę do ograniczenia świadczeń z pomocy społecznej lub odmowy przyznania świadczenia.

2. Indywidualnym programie usamodzielnienia (IPU)

Zapisy dotyczące indywidualnego programu usamodzielniania, mają swoje oparcie w Ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i dotyczą wyłącznie młodzieży objętej wsparciem przez tą ustawę. Zgodnie z art. 145 ust. 3 w/w Ustawy IPU opracowuje osoba usamodzielniania wspólnie z opiekunem usamodzielnienia lub koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej, co najmniej na miesiąc przed osiągnięciem przez osobę usamodzielnianą pełnoletniości. Zostaje on następnie zatwierdzony przez kierownika Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, wówczas staje się podstawą do przyznania świadczeń na usamodzielnienie. IPU weryfikowany jest przez opiekuna usamodzielnienia, którym może być np. pracownik socjalny. Indywidualny Program Usamodzielnienia pozwala szczegółowo zaplanować dalszą drogę życiową i edukacyjną usamodzielnianego wychowanka i tym samym zobowiązuje go do realizacji zawartych w nim etapów.

3. Lokalnym programie pomocy społecznej.

Programy aktywności lokalnej to zaplanowane sekwencja działań oraz przedsięwzięć na rzecz rozwiązywania problemów lokalnych oraz integracji i aktywizacji społeczności lokalnej, realizowane na zasadach partnerskich z instytucjami i organizacjami funkcjonującymi w środowisku lokalnym. Programy skierowane są zarówno do osób funkcjonujących w ramach konkretnego środowiska, jak i do członków danej społeczności. Podstawą prawną programu jest art. 110 ust. 10 oraz art. 112 ust. 12 ustawy o pomocy społecznej, zgodnie z którymi, rada gminy lub rada powiatu, biorąc pod uwagę potrzeby w zakresie pomocy społecznej, opracowuje i kieruje do wdrożenia lokalne programy pomocy społecznej.

- Zatrudnienie socjalne może być realizowane przez:
- Centra Integracji Społecznej,
- Kluby Integracji Społecznej,
- zatrudnienie w ramach Zatrudnienia Wspieranego.

Generalnie jest to forma zatrudnienia uregulowana ustawą o zatrudnieniu socjalnym, która ma na celu pomoc osobom wykluczonym społecznie, które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie samodzielnie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych. Przy tworzeniu ustawy założono, iż praca jest nie tylko źródłem zarobkowania, ale może służyć także odzyskiwaniu zdolności zatrudnieniowej oraz wiary w siebie. U podstaw przyjętej konstrukcji pojęcia „zatrudnienie socjalne” leży zatem pojęcie pracy rozumianej przede wszystkim jako aktywność służąca celom terapeutycznym lub rehabilitacyjnym²⁸

Ustawę o zatrudnieniu socjalnym stosuje się w szczególności do: bezdomnych realizujących indywidualny program wychodzenia z bezdomności, uzależnionych od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego, uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej, chorych psychicznie, długotrwale bezrobotnych, zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, uchodźców realizujących indywidualny program integracji, osób niepełnosprawnych.

Użyty w przytoczonym wyżej zapisie zwrot „w szczególności” oznacza, iż zawarty w nim katalog adresatów rozwiązań ustanowionych w ustawie o zatrudnieniu socjalnym ma charakter egzemplaryczny, a zatem mogą z nich korzystać także inne kategorie osób wykluczonych społecznie, niewskazane w tym katalogu, w tym młodzież z grupy NEET.

Centra Integracji Społecznej

Centrum integracji społecznej na zasadach określonych w ustawie może być tworzone przez: jednostkę samorządu terytorialnego (w formie jednostki budżetowej lub samorządowego zakładu budżetowego), organizację pozarządową, podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (z pewnym zastrzeżeniem). Centrum integracji społecznej realizuje reintegrację zawodową i społeczną przez następujące usługi:

- 1) kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu,
- 2) nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych,
- 3) naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą,
- 4) uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Centrum może realizować działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym, w ramach Programu Aktywizacja i Integracja poprzez działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych, służące kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym, a realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia (art. 62a ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

28 C. Mierzejewski: Założenia ustawy o zatrudnieniu socjalnym W: W stronę aktywnej polityki społecznej. Red. T. Kaźmierczak i M. Rymśa. ISP, Warszawa 2003, s. 202

Kluby Integracji Społecznej

Podobnie jak Centra Integracji Społecznej gminy, organizacje pozarządowe oraz inne podmioty prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób objętych ustawą o zatrudnieniu socjalnym, mogą prowadzić kluby integracji społecznej.

W przypadku klubów integracji społecznej ich podstawowe formy aktywności (poza organizowaniem prac społecznie użytecznych i robót publicznych) obejmują działania terapeutyczne i samopomocowe. Jakkolwiek wymienione formy działań mogą służyć pozyskaniu i utrzymaniu pracy, to na pewno zatrudnieniem nie są. Za zatrudnienie socjalne sensu stricto możemy uznać jedynie rozwiązania zaproponowane przez ustawodawcę w rozdziale 6 powołanej ustawy zatytułowanym „Zatrudnienie wspierane”.

Zatrudnienie wspierane

Jak stanowi jej art. 16 ust. 1, po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w centrum integracji społecznej (CIS), a w uzasadnionych przypadkach także przed jego zakończeniem, jednak nie wcześniej niż po 6 miesiącach uczestnictwa w nich, na wniosek kierownika centrum, pracownika socjalnego lub samego uczestnika zajęć, powiatowy urząd pracy może skierować go do pracy u pracodawcy lub w centrum. Skierowanie do pracy, o którym mowa odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla siedziby centrum a pracodawcą, w której pracodawca ów zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego uczestnika przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy, w wysokości nieprzekraczającej:

- 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w pierwszych 3 miesiącach,
- 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w kolejnych 3 miesiącach,
- 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne, w następnych 6 miesiącach.

Zatrudnienie wspierane może być realizowane w formie:

1) prac społecznie użytecznych na zasadach określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

2) skierowania do pracy na zasadach opisanych powyżej;

3) rzecznictwa, poradnictwa zawodowego, psychologicznego i społecznego dla osób realizujących prace społecznie użyteczne w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, podejmujących zatrudnienie, działalność gospodarczą, zakładających lub przystępujących do spółdzielni socjalnej.

Zatrudnienie wspierane realizowane jest w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej. Mając na uwadze powyższe opracowanie w aspekcie pracy służb socjalnych oraz przepisów im dedykowanych, w Polsce istnieje wiele możliwości objęciem wsparcia młodzież z tzw. grupy NEET. Problemem, przekładającym się na niską skuteczność niektórych działań jest brak kompleksowego i długoterminowego podejścia do młodych ludzi. Obecnie proponuje się im uczestnictwo w kilkumiesięcznych projektach czy programach, w czasie których trudno o długoterminową i stałą zmianę ich postaw życiowych oraz motywacji do wejścia i pozostania na rynku pracy. Istotnym też dla prezentowanego zagadnienia jest fakt, iż głównym celem aktywizacji programu AsA_De **nie jest wskaźnik zatrudnienia, lecz podniesienie kompetencji społecznych u uczestników projektu.**

Rozdział 5

Koncepcja wdrożenia metody AsA w PL

Chociaż metoda AsA w Niemczech oparta jest na systemie kształcenia dualnego, to przy odpowiednim wykorzystaniu potencjału polskich instytucji zajmujących się aktywizacją społeczną, edukacyjną i zawodową grupy NEET, możliwe jest zaadaptowanie jej na grunt polski. Każda z tych instytucji pracuje w oparciu o swoje ramy prawne (Ustawy, Rozporządzenia itd.), które nie zawsze pozwalają na objęcie kompleksowym wsparciem klientów. Dlatego po wnikliwej analizie przypadku niemieckiego, wskazującego na pozytywne oddziaływanie outsourcingu usług, wskazane jest na gruncie polskim zaangażowanie organizacji parasolowej, najlepiej organizacji pozarządowej lub instytucji prywatnej), która bez ograniczeń ustawowych będzie mogła proponować wachlarz usług w oparciu o partnerstwo międzysektorowe. (patrz „Model współpracy międzysektorowej” – poradnik dla użytkowników).

Przykładowa fiszka projektowa może być punktem wyjścia do opracowania indywidualnych projektów aktywizacji grupy NEET metodą AsA_PL.

Instytucje partnerskie:

Główny Koordynator (GK)

- organizacja pozarządowa

Partnerzy

- pracodawcy
- placówki edukacyjne
 - szkoły zawodowe
 - klastry edukacyjne
 - centra kształcenia praktycznego
 - centra kształcenia ustawicznego
 - placówki i zakłady kształcenia zawodowego
- firmy szkoleniowe
 - ośrodki doskonalenia i doksztalcania zawodowego
 - ośrodki doradztwa zawodowego
- eksperci prowadzący szkolenia
- mistrzowie szkolący
- OHP
- podmioty lokalne
 - władze
 - urzędy
 - służby
 - stowarzyszenia
 - ośrodki pomocy
 - organizacje pozarządowe

- otoczenie Społeczne

- ośrodki medyczno-terapeutyczne
- pełnomocnicy ds. osób niepełnosprawnych
- poradnie zdrowia
- poradnie psychologiczno – pedagogiczne
- ośrodki rehabilitacji
- ośrodki pomocy dla młodzieży
- ośrodki terapeutyczne
- ośrodki sportowe

Cel projektu:

Aktywizacja grupy NEET w obszarze edukacyjnym, społecznym, zawodowym w oparciu o adaptację metody AsA. Przy czym efektywność zatrudnieniowa nie jest głównym celem i wskaźnikiem projektu. Celem bowiem jest proces zmiany w obrębie umiejętności społecznych i motywacji, będący podstawą do dalszej, efektywnej pracy aktywizacyjnej Uczestnika.

Grupa docelowa:

Szeroko pojęta grupa NEET (w zależności od profilu projektu ze zdiagnozowanymi problemami typu: zagrożenie wykluczeniem społecznym, brak wykształcenia, brak doświadczenia zawodowego, brak motywacji, problemy prawne, problemy rodzinno- wychowawcze, problemy zdrowotne typu uzależnienia i inne)

Rekrutacja:

Poprzez instytucje partnerskie zaangażowane w projekty (np. MOPS, PUP, OHP), z uwzględnieniem specyfiki regulaminów rekrutacji wskazanych w poszczególnych dokumentacjach konkursowych.

Faza pierwsza - wstępna.

Jej celem jest odnalezienie, identyfikacja a następnie przygotowanie uczestnika do podjęcia kształcenia teoretycznego i praktycznego, otwierająca przed nim drzwi do podjęcia decyzji o wyborze kształcenia zawodowego.

Zadania

1. Diagnoza uczestnika;
2. Trening umiejętności społecznych;
3. Profilowanie pod kątem kompetencji zawodowych i edukacyjnych;
4. Wybór odpowiednich form wsparcia (praktyczna nauka zawodu, pomoc specjalistyczna, w tym zdrowotna, psychologiczna, prawna itd.);
5. Kontrakty socjalne (towarzyszenie w procesie zmiany);
6. Opieka coacha / asystenta aktywizacji.

Faza druga obejmuje pracę opiekunów, którzy zabezpieczają przebieg procesu kształcenia uczestnika znajdującego się równocześnie w szkole i w zakładzie pracy.

- Próbkę pracy / wybór zawodu/ kierunki aktywizacji zawodowej;
- Doradztwo zawodowe/doradztwo kariery;
- Kurs zawodowy / praktyczna nauka zawodu (staż);
- Opieka coacha / asystenta aktywizacji;
- Kontynuacja i ewentualna modyfikacja odpowiednich form pomocy specjalistycznej, w tym zdrowotnej, psychologicznej, prawnej itd.).

Faza trzecia to realizacja zadań integrujących młodego człowieka z rynkiem pracy.

- Warsztaty aktywnego poruszania się po rynku pracy;
- Jobcoaching;
- Opieka coacha / asystenta aktywizacji;
- Job speed dating / giełdy pracy;
- Coaching dla pracodawców;
- Opiekun w zakładzie.

Wskaźniki:

Głównym wskaźnikiem winna być liczba osób, które zostały zaktywizowane społecznie, edukacyjnie i zawodowo oraz ich integracja ze społeczeństwem. Rozumie się przez to: gotowość do pełnienia określonych ról społecznych, integracja ze środowiskiem, angażowanie się w życie społeczne, rodzinne, powrót na rynek edukacyjny, zmiana motywacyjna, zmiana postaw z biernych na aktywne etc.

Wskaźnik zatrudnieniowy nie powinien być dominującym wśród wskaźników projektu i determinować zadań w projekcie koniecznością jego osiągnięcia.

Sukcesem projektu jest zmiana postawy społecznej dająca szansę na jego powrót na rynek pracy. Pozytywnie przeprowadzony proces aktywizacji społecznej powinien być traktowany jako kluczowy wskaźnik, dający szansę na osiągnięcie kolejnych, nie krótkoterminowych rezultatów w obszarze aktywizacji edukacyjnej lub/i zawodowej.

Zasoby:

Kadrowe: pracownicy instytucji wchodzących w skład zaproponowanego partnerstwa (doradcy, asystenci aktywizacji, coachowie, psychologowie, lekarze, pracodawcy, opiekunowie, animatorzy, etc).

Materialne: zasoby instytucji – powierzchnie biurowe (wraz z wyposażeniem), sale szkoleniowe, zaplecze techniczne, sale sportowe, gabinety, zaplecze materiałów trenerskich – np. kuferek trenera, transport, itd.).

Dydaktyczne: Model Współpracy Międzysektorowej w postaci poradnika dla użytkowników; Model aktywizacji edukacyjnej i zawodowej w postaci: a) skryptu szkoleniowego oraz b) poradnika z opisem metody AsA oraz uzupełniająco materiały własne

Harmonogram:

Założenia projektu w Niemczech są takie, że uczestnik powinien być objęty wsparciem przez 3,5 roku, przy czym 1 faza to pół roku z możliwością przedłużenia o 2 miesiące, a kolejna to 3 lata, do momentu uzyskania kwalifikacji zawodowych i trwałego wejścia na rynek pracy. Ze względu na ramy czasowe projektów wyznaczane przez grantodawców w Polsce długość trwania projektu dla 1 Uczestnika to maksymalnie 3 lata – w założeniu, że wsparcie trwa do momentu zdobycia przez niego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i podjęcia pracy.

Uczestnik w tym czasie poddany jest intensywnej aktywizacji społecznej i wsparciu asystenta aktywizacji przez cały okres trwania projektu.

Finansowanie:

W zależności od ogłaszanych konkursów przez Instytucje Pośredniczące i Zarządzające środkami unijnymi i krajowymi. Docelowo konkursy powinny być ogłaszane tak, jak w Niemczech przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej lub bezpośrednio przez Urzędy Pracy.

Rozdział 6

Uwagi końcowe

W celu pełnej adaptacji i wdrożenia metody AsA na grunt polski, należy zwrócić szczególną uwagę na następujące rekomendacje:

- Nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz między tymi instytucjami, a OPS-ami, szkołami ponadgimnazjalnymi oraz organizacjami pozarządowymi. Kompleksowość podejmowanych w ten sposób działań doprowadzi jednocześnie do zwiększenia ich skuteczności oraz ułatwienia identyfikacji i rozpoczęcia współpracy z grupą NEET. Kooperacja między wspomnianymi instytucjami powinna być promowana jako obowiązująca dobra praktyka, a jej sformalizowanym skutkiem byłoby stworzenie bazy danych o osobach należących do grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym.
- Stworzenie ogólnodostępnego i zgodnego z obowiązującą ustawą o ochronie danych osobowych systemu informatycznego służącego do zbierania oraz wymiany danych o osobach należących do grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym, spowoduje nie powielanie tych samych rodzajów wsparcia temu samej osobie
- Utworzenie obowiązującego wzoru indywidualnych planów działania, które tworzone by były wspólnie przez wszystkie instytucje rynku pracy (Urzędy Pracy, OHP), szkoły ponadgimnazjalne oraz ośrodki pomocy społecznej.
- Powiększenie zakresu podstawowego wsparcia osobom należącym do grupy NEET, ponad dostępne dziś działania związane z aktywizacją zawodową, o indywidualne spotkania z psychologiem/pedagogiem.
- Uwzględnienie konieczności współdziałania instytucji w obrębie wspólnych projektów.
- Projektowanie kompleksowej oferty wsparcia uwzględniającej aktywizację edukacyjną, zawodową i społeczną, prowadzącą do trwałej zmiany u uczestnika (nabycia kwalifikacji zawodowych i stałego, nieprzypadkowego ulokowania na rynku pracy).

Niniejsza publikacja powstała na podstawie realizacji kilku faz projektu „Aktywizacyjny Triathlon”. Jedną z nich był etap testowania wypracowanej metody. W jego wyniku oraz na podstawie wyników spotkań konsultacyjnych ekspertów projektowych z użytkownikami nowej metody zebrano opinie użytkowników w zakresie przydatności testowanego narzędzia. Oto wyniki:

Wszyscy przedstawiciele użytkowników uznali, iż testowane metody pracy według transferowanego z Niemiec modelu AsA są przydatne w ich pracy z osobami z grupy NEET, zarówno w obszarze ich aktywizacji edukacyjno – zawodowej, jak i społecznej.

Wszyscy użytkownicy testowanego modelu odpowiedzieli TAK uznając, że współpraca w ramach zawartego partnerstwa wpływa na poprawę skuteczności, efektywności podejmowanych działań na rzecz aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej młodych osób z grupy NEET, w tym 58,3% badanych użytkowników odpowiedziało „zdecydowanie TAK”

Większość przekazanych materiałów transferowanych z Niemiec (scenariusze, skrypty szkoleniowe) były przez użytkowników wykorzystywane w pracy z osobami z grupy NEET w okresie testowania modelu AsA. .

Wymiernym efektem nowej metody jest objęcie tzw. trudnej młodzieży kompleksowym i długoterminowym wsparciem. Kompleksowość wsparcia jest tutaj rozumiana jako zapewnienie pomocy ze strony różnych specjalistów: doradców zawodowych, psychologów, terapeutów, pracodawców itp. Istotnym aspektem współpracy jest włączenie w działania aktywizacyjne podmiotów w tym tych pracodawców, którzy posiadają bogate doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi w zakresie rozwijania zaradności życiowej, przełamywania barier psychologiczno-społecznych, kształtowania umiejętności interpersonalnych, cech odpowiedzialności i sumienności czy uświadamiania obowiązku pracy.

Wg 75% badanych użytkowników zastosowanie metody AsA w instytucjach na polskim rynku pracy poprawi sytuację osób z grupy NEET. Tylko co 4 badany nie ma zdania w powyższej kwestii.

We wdrożeniu metody AsA_pl kluczowym wydaje się być poznanie zasobów wszystkich instytucji, które mogą przyczynić się poprawy sytuacji grupy NEET i ich wzajemna współpraca. Ważna zatem jest kooperacja między poszczególnymi aktorami na rynku pracy, integracji i edukacji. Zachęcamy zatem do poznania kolejnych części projektowej publikacji – Skryptu Szkoleniowego oraz Poradnika „Model Współpracy Międzysektorowej”.

Autorzy.

Rozdział 7

Podstawa prawna

- Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instrumentach Rynku Pracy (tekst jednolity z dn.26.05.2017 r. Dz. U z 2017 r. poz. 1602 z późn. zm.)
- ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. 2016 r. poz. 1943 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.);
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 7);
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 lipca 2012 r. w sprawie przypadków, w jakich do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat, oraz przypadków, w jakich osoba, która ukończyła gimnazjum, może spełniać obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjny kurs zawodowy (Dz. U. z 2012 r. Nr 256, poz. 2572, z późn.zm.), - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2012 nr 0 poz. 980 z późn. zm.);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2014, poz. 865);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2014, poz. 667);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2011 nr 155 poz. 920);
- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych (Dz.U. z 2004 nr 262 poz. 2604 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 r. poz. 461 tekst jednolity);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES (Dz.U. z 2014, poz. 632), - rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2014, poz. 640);

Akty prawne na podstawie których świadczona jest szeroko rozumiana pomoc społeczna:

1. Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r Dz. U. z 2009 nr 175 poz. 1362 z późn. zm.
2. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 r. Dz.U. 2003 Nr 96 poz. 873 z późn. zmianami.

3. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 697, 1292.
4. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym t.j. Dz.U. 2016 poz. 1828
5. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.).
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego (Dz. U. z 22 listopada 2010 r., Nr 218, poz. 1439).
7. Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (Dz. U. z 2005 r., Nr 37, poz. 331).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2008 r. w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych (Dz. U. z 2008 r., Nr 27, poz. 1588).

