



Colloquium 4(40)/2020  
ISSN 2081-3813, e-ISSN 2658-0365  
CC BY-NC-ND.4.0  
DOI: 10.34813/35coll2020

## OCHOTNICZE HUFCE PRACY JAKO INSTYTUCJE RYNKU PRACY NA WARMII I MAZURACH

### Volunteer Labour Troops as Warmia and Mazury`s labour market`s institutions

Kinga Lisowska  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
Wydział Nauk Społecznych  
kinga.lisowska@uwm.edu.pl  
ORCID: 0000-0002-8404-4363

Majka Łojko  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
Wydział Nauk Ekonomicznych  
majka.lojko@uwm.edu.pl  
ORCID: 0000-0003-4801-8069

### Streszczenie

Ochotnicze Hufce Pracy są jedną z kluczowych państwowych placówek skupiających się na organizacji systemowego wsparcia dla młodzieży w obszarze jej aktywizacji społecznej i zawodowej, tzn. wychowania, kształcenia, szkoleń, doradztwa oraz zatrudnienia. Jako instytucje budżetowe mają powierzoną odpowiedzialność zwłaszcza za młodzież trudną, wywodzącą się ze środowisk społecznie zaniedbanych, zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Na przestrzeni ostatnich lat instytucje te w sposób elastyczny dostosowały charakter swojej działalności oraz pełnione funkcje do wciąż zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Celem artykułu jest przedstawienie działalności Ochotniczych Hufów Pracy na Warmii i Mazurach w zakresie przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego, uzupełnienia wykształcenia i przygotowania zawodowego młodzieży i bezrobotnych do 25. r.ż. W pracy zastosowana została analiza dokumentów normatywnych tzn. statutów, regulaminów i programów wychowawczo-edukacyjnych poszczególnych jednostek OHP oraz indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami OHP w regionie. Materiał badawczy niezbędny do wyciągnięcia wniosków zebrano w OHP działających na terenie Warmii i Mazur oraz rekomendacjami niezbędnymi do doskonalenia czy optymalizacji działalności pedagogicznej.

**Słowa kluczowe:** edukacja, młodzież, Ochotnicze Hufce Pracy, rynek pracy, wychowanie.

## Abstract

Volunteer Labour Troops are one of the key government's agencies focused on organization of a system support for youth, in the area of its both social and professional activation i.e. upbringing, teaching, training courses, consultancy and employment. As budgetary institutions they are entrusted with responsibility for particularly difficult youth, stemmed from socially neglected environments, threatened with marginalization and social exclusion. In recent years those institutions in the elastic way have adapted their nature of business and functions fulfilled to constantly changing social-economic reality.

The main goal of this article is to enunciate Volunteer Labour Troops in Warmia and Mazury as counteracting marginalization and social exclusion, in completing background and professional preparation of youth and unemployed before the age of 25. In the article analysis of documents statutes, regulations and educational programmes of each VLC units has been applied as well as individual in – depth interviews conducted with VLC representatives in region. The necessary for drawing conclusions research material has been gathered in VLC units working in Warmia and Mazury region.

**Keywords:** education, youth, Volunteer Labour Corps, labor market, upbringing.

## Wstęp

Młodzież w Polsce w porównaniu z innymi grupami wiekowymi znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji na rynku pracy. Problem ten nasila się szczególnie w okresach spowolnienia gospodarczego. Zatrudnienie osób młodych, które wkraczają w życie zawodowe stanowi wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej kraju. Obowiązkiem, który został przypisany państwu w dziedzinie edukacji, jest przygotowanie młodzieży do dorosłego życia, a szczególnie do życia zawodowego. Za pomoc w zatrudnianiu i za działania łagodzące skutki bezrobocia wśród młodzieży odpowiedzialność ze strony państwa ponoszą instytucje rynku pracy (Antkowiak, 2014, ss. 64–65). Jedną z najważniejszych takich instytucji wspierających najmłodszych bezrobotnych są Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), które jako placówki edukacyjno-wychowawcze, a zarazem instytucje rynku pracy, koncentrują swoje działania na pomocy młodzieży najsłabszej, zaniedbanej i niedostosowanej społecznie, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk dotkniętych bezrobociem i ubóstwem. Pomagają jej w wejściu na rynek pracy, kształtowaniu kariery edukacyjno-zawodowej i usamodzielnieniu (Najchydor, 2014, s. 14). Wykonując zadania z obszaru zatrudnienia i przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego młodzieży, a także zadania dotyczące kształcenia i wychowania, wspierają młodzież, która pozostaje bez pracy i odpowiednich kwalifikacji. Organizując proces opiekuńczo-wychowawczy dają młodzieży, która doznała porażek szkolnych, szansę ukończenia szkoły i zdobycie przygotowania zawodowego przy uwzględnieniu ich możliwości rozwojowych i intelektualnych.

Takie rozumienie problemu pozwala na podjęcie dalszych rozważań odnoszących się do działalności Warmińsko-Mazurskich (WM) OHP przede wszystkim w zakresie przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, a także uzupełniania

wykształcenia oraz przygotowania zawodowego młodzieży i bezrobotnych do 25 r.ż. z terenu województwa warmińsko-mazurskiego. Poniżej zostaną przedstawione założenia teoretyczne oraz wyniki badań, które uzyskano za pośrednictwem metody zbierania danych: analizy dokumentów normatywnych oraz wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z przedstawicielami WM OHP.

### **Młodzież jako kategoria społeczna – uwagi wstępne**

Rozpoczynając rozważania dotyczące sytuacji młodych na rynku pracy, należy wyjaśnić kwestie definicyjne dotyczące omawianej grupy. Samo pojęcie młodzieży jest trudne do jednoznacznego zdefiniowania z uwagi na wielość możliwych kryteriów utrudniających sprecyzowanie tego terminu. Trudność ta wynika z faktu, że można ją różnie interpretować, w zależności od kontekstu, w którym jest rozpatrywana. Definicję pojęcia komplikuje ponadto występowanie w wielu językach (angielski, francuski) dwóch terminów: młodzież (*youth, jeunesse*) i *adolescence*. Na tle biologicznym młodzież łączona jest z różnego rodzaju zmianami zachodzącymi w jej organizmie, związanymi z dorastaniem. Z kolei w obszarze psychologicznym, młodzież badana jest z punktu dojrzewania psychicznego, zmian intelektualnych, emocjonalnych i skłonności do przyjmowania buntowniczej postawy wobec otoczenia (Myszka, 2013, s. 144).

Zdaniem W. Adamskiego, młodzież to kategoria społeczna określana najczęściej przy pomocy dwóch kryteriów: kryterium wieku oraz kryterium sytuacji edukacyjnej i zawodowej. Istnieje duża różnorodność w ustalaniu przedziału wieku przynależnego ludziom młodym. W literaturze socjologicznej najczęściej stosowanymi, są przedziały wieku młodzieży, w których dolna granica jest sytuowana na poziomie 12–14 lat, zaś górna sięga 24.–25. r.ż. Natomiast w rozważaniach pokoleniowych do stadium młodości zalicza się z reguły cały okres „wczesnej dorosłości” (*young adult*), począwszy od 16.–18. do 26.–30. r.ż. (Adamski, 1976, s. 105).

Zbiorowość osób młodych jest zróżnicowana pod względem wieku, poziomu ukończonego wykształcenia i kontynuowanej edukacji, co ma związek z poszczególnymi kohortami osób w danym wieku przechodzącymi przez wspólne lub wybrane typy edukacji (Drabarz, 2016, s. 5). Jako kategoria społeczna obejmuje kilka kohort, grup wieku w sensie chronologicznym i biologicznym (Kłosowska, 1988, s. 2). Definiowana jest w ramach określonych instytucji społecznych, zwłaszcza szkoły, jak również działań społecznych – opuszczania domu rodzinnego, zakładania własnej rodziny, zdobywania wykształcenia czy wyboru ścieżki rozwoju zawodowego (Hildebrandt-Wypych, 2009, s. 106).

Jako kategoria społeczna charakteryzuje się następującymi cechami:

1. Byciem w stanie określającym przejściową fazę życia pomiędzy dzieciństwem a dorosłością,

2. Uczniem się, przystosowaniem się do pełnienia ról ludzi dorosłych i kreacją tych ról,
3. Zmianą przynależności grupowej, wspólnotą norm i wartości, które owocują powstaniem poczucia przynależności i tożsamości społecznej, wprowadzeniem w kulturę (Kędzior, 2008, s. 9).

### **Sytuacja młodych bezrobotnych na rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego**

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest zjawiskiem obserwowanym niemal w całej Europie, a bezrobocie wśród młodzieży od lat traktowane jest jako problem w skali globalnej. Młodzi wchodzący na rynek pracy są zbiorowością bardzo zróżnicowaną nie tylko pod względem oczekiwań zawodowych – różni ich rodzaj przebytej edukacji i poziom uzyskanego wykształcenia, dotychczasowe kontakty z rynkiem pracy, wiek czy też sytuacja rodzinna (Boni, Szafranec, 2011, s. 146).

Bezrobotna młodzież stanowi kategorię, której najtrudniej jest zaistnieć na rynku pracy z uwagi na brak doświadczenia zawodowego, często też kompetencji, nieumiejętność poruszania się na rynku pracy oraz nieznanymi metodami aktywnego poszukiwania pracy. Sytuacja rynkowa osób młodych jest relatywnie gorsza od sytuacji osób po 30. r.ż. (w grupie tej szansa na bycie bezrobotnym maleje mniej więcej o połowę). Okres do 30. r.ż. jest czasem niestabilności zawodowej oraz niepewności, co nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa na rynku pracy (Jelonek i in., 2015, s. 8).

W prowadzonych dyskusjach o sytuacji zawodowej osób młodych w Polsce zwraca się szczególną uwagę na wzrost w tej grupie liczby osób nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie określanej mianem generacji NEET. Do kategorii zaliczana jest młoda osoba, która – z różnych przyczyn – jednocześnie nie uczy się, nie przygotowuje do zawodu, nie pracuje. Do grupy NEET należą zarówno osoby pozostające bez pracy, jak też jednostki przedwcześnie kończące edukację, nie poszukujące zatrudnienia, pozostające (z wyboru lub z konieczności) na utrzymaniu rodziców lub angażujące się w działalność nieakceptowaną społecznie (Jungblut i in., 2012, s. 1). Odsetek osób zaliczanych do omawianej kategorii na przestrzeni ostatnich lat przestał być marginalny. Ze względu na wysokie ryzyko społecznej ekskluzji wśród tej młodzieży, pozostawanie poza układem instytucji pozwalających na nabywanie bądź aktualizację niezbędnych na rynku pracy kwalifikacji i umiejętności, a także innych kompetencji społecznych i obywatelskich, spotyka się z wciąż rosnącym zainteresowaniem w UE (Berkley, 2013).

Populacja Warmii i Mazur – pomimo obserwowanego procesu starzenia się społeczeństwa – odznacza się stosunkowo dużym udziałem osób młodych. Region charakteryzuje się najniższym w Polsce udziałem osób starszych w ogólnej liczbie ludności. W 2015 r. udział osób w wieku poprodukcyjnym (60 lat i więcej kobiety, 65

lat i więcej mężczyźni) wyniósł 14,1%, podczas gdy w kraju – 15,8% (Gawska, Dziółko, 2016, s. 16).

Na Warmii i Mazurach, bezrobocie wśród młodzieży, to jeden z największych problemów rynku pracy odzwierciedlający stosunkowo wysoką w tej grupie stopę bezrobocia i niski wskaźnik zatrudnienia (Łojko, 2018, s. 44). Według GUS na koniec czerwca 2016 r., w ogólnej liczbie 1 437 812 mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego osoby do 30. r.ż. stanowiły 36,6% (525 532 osoby) ogółu ludności, z czego ponad połowę (51,6%) stanowili mężczyźni. Wprawdzie na przestrzeni ostatnich lat sytuacja znacząco się poprawiła, o czym świadczy spadek udziału młodych w liczbie zarejestrowanych z 29,8% w 2015 r. do 27,1% w końcu 2016 r., ale wciąż napotykają oni problemy w płynnym wejściu na rynek pracy. Na koniec 2016 r. liczba bezrobotnych do 30. r.ż. wynosiła 19 797 osób – o 5 074 osoby mniej (tj. o 20,4%) niż przed rokiem. Blisko połowa (49,9%) bezrobotnych do 30. r.ż. nie ukończyła 25 lat.

Ze statystyk urzędów pracy z województwa warmińsko-mazurskiego wynika, iż na koniec 2015 r. w grupie bezrobotnych do 25. r.ż. było 13 144 osoby (15,7%), zaś w 2016 r. populacja ta liczyła 9 891 osób – o 3 253 osoby (24,7%) mniej niż przed rokiem. Z kolei w pierwszym półroczu 2019 r. stanowili oni piątą co do wielkości grupą w województwie. Trudna sytuacja na rynku pracy młodych najczęściej wiązana bywa z brakiem doświadczenia zawodowego oraz niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy (Młodzież na warmińsko..., 2017, s. 44).

W 2016 r. wśród młodych bezrobotnych (tabela 1) najwięcej osób legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym i niższym (28,7%). Znaczący był udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (19,6%) oraz policealnym i średnim zawodowym (21%). Mniejszy natomiast odsetek stanowili młodzi z wykształceniem zasadniczym zawodowym (17,8%). Wśród młodzieży, najniższy udział procentowy miały osoby z wykształceniem wyższym – dyplom uczelni posiadało jedynie 12,9%.

Tabela 1. Bezrobotni do 30. r.ż. według poziomu wykształcenia na Warmii i Mazurach (na 31.12.2016 r.)

| Wykształcenie                 | Bezrobotni do 30. r.ż. (w %) |
|-------------------------------|------------------------------|
| Wyższe                        | 12,9                         |
| Policealne i średnie zawodowe | 21,0                         |
| Ogólnokształcące              | 19,6                         |
| Zasadnicze zawodowe           | 17,8                         |
| Gimnazjalne i niższe          | 28,7                         |

*Źródło: opracowanie własne na podstawie: sprawozdania MPiPS-01, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracysprawozdania-MPiPS-01> [dostęp: 22.04.2020]*

Dla lepszego zobrazowania sytuacji osób młodych na rynku pracy posłużyć może także wskaźnik zatrudnienia. Województwo w 2018 r. zanotowało wynik wskazujący na stosunkowo korzystną sytuację osób młodych w regionie. W okresie II kw. 2016/ II kw. 2018 wśród osób 15-24 lat nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia o wzrost o 0,6 pkt proc. oraz spadek stopy bezrobocia w tej grupie wiekowej o 3,2 pkt proc. Pomimo poprawiającej się sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, zdecydowanie ta grupa wiekowa powinna nadal być adresatem działań wpierających i aktywizujących (Regionalny Plan..., 2018, s. 29).

Młodzi bezrobotni, to często osoby legitymujące się niewielkim doświadczeniem zawodowym. Jak wynika z dostępnych danych, ponad 30% młodych bezrobotnych nigdy nie pracowało, a co trzeci posiadał staż pracy od 1 do 5 lat – 33,2%. Osoby z najniższym stażem pracy, do 1 r., w liczbie 6 235 osób, stanowiły w 2016 r. 31,5% wszystkich bezrobotnych w tym przedziale wiekowym. Biorąc pod uwagę doświadczenie zawodowe zarejestrowanych młodych zaobserwowano spadek liczby bezrobotnych. Największy spadek o 25,4% miał miejsce w grupie osób ze stażem pracy zamykającym się w przedziale od 5 do 10 lat. Najmniejsze zmiany odnotowano w liczbie bezrobotnych, którzy przepracowali od 10 do 20 lat – spadek o 2,9% (Młodzież..., 2017, s. 30, 35).

Tabela 2. Bezrobotni do 30. r.ż. według stażu pracy w latach 2015–2016

| Kategorie bezrobotnych | Rok 2015 | Rok 2016 | Zmiany 2015 2016 |       | Udział procentowy |       | Zmiany udziału procentowego 2015:2016 |
|------------------------|----------|----------|------------------|-------|-------------------|-------|---------------------------------------|
|                        |          |          | osoby            | w %   | 2015              | 2016  | w pkt proc.                           |
| Ogółem                 | 24 871   | 19 797   | -5 074           | -20,4 | 100,0             | 100,0 | X                                     |
| Do 1. r.               | 7 464    | 6 235    | -1 229           | -16,5 | 30,0              | 31,5  | 1,5                                   |
| 1–5 l.                 | 7 946    | 6 563    | -1 383           | -17,4 | 31,9              | 33,2  | 1,3                                   |
| 5–10                   | 1 148    | 856      | -292             | -25,4 | 4,6               | 4,3   | -0,3                                  |
| 10–20                  | 35       | 34       | -1               | -2,9  | 0,1               | 0,2   | 0,1                                   |
| 20 i więcej            |          |          |                  |       |                   |       |                                       |
| Bez stażu              | 8 278    | 6 109    | -2 169           | -26,2 | 33,3              | 30,9  | -2,4                                  |

Źródło: Sytuacja na rynku pracy osób młodych, sprawozdania MPiPS-01, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/> [dostęp: 02.05.2020]

Młodzież wchodząca na rynek pracy potrzebuje szczególnego wsparcia i pomocy. W myśl ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoby bezrobotne do 30 r.ż. mają status osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Z grupy tej wyodrębnione są dodatkowo licznie reprezentowane w statystykach rynku pracy osoby bezrobotne do 25. r.ż, które cechuje szczególnie niska aktywność zawodowa, bowiem jedynie co trzeci młody człowiek jest aktywny zawodowo. Przy czym należy mieć na uwadze to, że pozostała część młodzieży jest bierna zawodowo – głównie z powodu trwającej nauki i uzupełniania kwalifikacji.

Bezrobocie wśród osób młodych, to trudny i złożony problem, z jednej strony pracodawcy wymagają doświadczenia zawodowego od kandydatów, z drugiej absolwenci go nie posiadają, więc nie mogą zdobyć pracy, w której uzyskają doświadczenie. Należy mieć na uwadze, iż okres do 30. r.ż. jest czasem niestabilności zawodowej oraz niepewności, co nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa na rynku pracy. Efektem bezrobocia osób młodych, w tym do 25. r.ż. może być ich ubóstwo i w konsekwencji marginalizacja. Aby przeciwdziałać ich bezrobociu, powiatowe urzędy pracy i OHP podejmują wiele różnorodnych działań mających na celu aktywizację tej grupy (Regionalny Plan..., 2018, s. 37).

### **OHP – instytucja rynku pracy**

Aktywizacja zawodowa i edukacyjna młodzieży jest rzeczą bardzo istotną, szczególnie dla młodych ludzi, którzy zanim zgłosili się do OHP często nie mieli żadnych perspektyw na przyszłość. OHP są głównym instrumentem zapewniającym wspieranie tych osób w zakresie aktywizacji zawodowej i uzupełnianiu wykształcenia. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, OHP wykonuje zadania państwa w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz zapobieganiu marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, jak również zadania w zakresie jej wychowania i kształcenia. Zadania te Komendant Główny realizuje za pośrednictwem struktury składającej się z 747 jednostek. Jak wynika z informacji Departamentu Pracy i Spraw Społecznych i Rodziny, w Polsce ok. 5% 2 osób podejmujących edukację zawodową nie kończy nauki i nie uzyskuje kwalifikacji zawodowych. W latach 2010–2012 odpowiednio: 5,4%, 5,6% i 5,7% młodzieży przedwcześnie opuściło system edukacji (średnia krajów Unii Europejskiej 14,4%) (Aktywizacja zawodowa młodzieży..., 2018, s. 5).

OHP jako państwowa jednostka organizacyjna sektora finansów publicznych, nadzorowana jest przez ministra właściwego do spraw pracy. Realizuje zadania państwa w obszarze polityki społecznej w zakresie zatrudnienia, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i marginalizacji młodego pokolenia oraz kształcenia i wychowania. Wszystkie jego działania są nakierowane na młodzież zagrożoną wypadnięciem z systemu edukacji lub nie realizującą obowiązku szkolnego lub też osią-

gającą bardzo słabe wyniki nauczania. Do OHP rekrutowana jest młodzież z terenu całego kraju mająca problemy z ukończeniem szkoły w terminie przewidzianym przez powszechny system edukacji. Do takiej młodzieży skierowane są działania obejmujące m.in. kształcenie ogólne i zawodowe, wychowanie, socjalizację, profilaktykę oraz działania o charakterze kulturalno-oświatowym i rekreacyjno-sportowym.

Do podstawowych zadań OHP należy m.in.: przeciwdziałanie powstawaniu patologii społecznych i zapobieganie wykluczeniu społecznemu, przygotowanie młodzieży do odpowiedzialnego życia w społeczeństwie, uzupełnienia wykształcenia i zdobycia zawodu, a także poprzez rozwijanie zainteresowań i uzdolnień (Glińska-Lachowicz, 2005, s. 359-360). Zdaniem J. Męcina elementami charakterystycznymi i jednocześnie odróżniającymi OHP od pozostałych instytucji rynku pracy jest:

- Podmiot działania instytucji. OHP zajmują się tzw. trudną młodzieżą powyżej 15. r. ż. Misją OHP jest wspieranie rodziny przez niesienie wszechstronnej pomocy młodzieży, w tym szczególnie pochodzącej z rodzin dysfunkcyjnych, patologicznych. Adresatów oferty OHP można również wyróżnić ze względu na zespół demonstrowanych postaw, wyrażających się biernością i wycofaniem, a ich wykształcenie nie wykracza poza poziom elementarny.
- Zasada funkcjonowania jednostek. Placówki tego typu mają charakter otwarty, nie izolują młodzieży od normalnego środowiska, jak to ma miejsce w większości placówek o charakterze resocjalizacyjnym. Podejmowane są działania mające na celu rozszerzenie oferty usług o środowiskowe działania edukacyjne adresowane również do dzieci i młodzieży nie będących uczestnikami OHP.
- Brak przymusu. To kolejny bardzo istotny element wyróżniający OHP od innych placówek. Przymus zasadniczo wyzwala negatywne emocje i agresję. Pedagodzy pracujący w placówkach, gdzie dziecko trafia z przymusu często muszą włożyć wiele pracy, by przełamać jego negatywne emocje.
- Indywidualizowania aktywności edukacyjnej uczestników. W OHP indywidualizacja jest wypadkową uznanych celów społecznych oraz realizacji potrzeb, dążeń, zainteresowań, służy wielostronnemu rozwojowi osobowości. Zakłada się jedność celów w kształceniu i wychowaniu. Cele realizowanego kształcenia są nakierowane na: tworzenie warunków pełnego rozwoju osobowości, przygotowanie do pracy zawodowej, przygotowanie i wdrażanie do samokształcenia i samorozwoju oraz przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym.
- „Wychowanie przez pracę i dla pracy”. W praktyce wychowawczej OHP praca jest wykorzystywana jako skuteczna metoda edukacyjna i wychowawcza. Jest czynnikiem aktywizującym, psychoterapeutycznym i psychokorekcyjnym (Męcina, 2005, s.17).



## **Warmińsko-Mazurskie Ochotnicze Hufce Pracy – struktura i organizacja**

Ukształtowane przez ustawy i rozporządzenia wewnątrzpaństwowe Warmińsko-Mazurskie OHP stanowią rozbudowaną sieć placówek edukacyjnych, wychowawczych, szkoleniowych oraz kariery zawodowej, w tym międzynarodowej. Na ich czele stoi Wojewódzki Komendant OHP, którego wspiera Zastępca Wojewódzkiego Komendanta wraz z poszczególnymi kierownikami zespołów organizacyjnych i programowych.

Przy Warmińsko-Mazurskiej Komendzie (WM) OHP działa Wojewódzka Rada Programowa, która jest organem opiniodawczo-doradczym powołanym do programowego wsparcia w merytorycznym funkcjonowaniu OHP na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. W obszarze jej kompetencji znajduje się pomoc w działaniach wychowawczych, profilaktyczno-resocjalizacyjnych, edukacyjnych oraz w przeciwdziałaniu bezrobocia wśród młodzieży. W spotkaniach rady biorą także udział zaproszeni przedstawiciele samorządu terytorialnego, kierownictwo szkół, w których naukę odbywa młodzież zrzeszona w OHP oraz kuratorzy sądowi. W ostatnim dziesięcioleciu podczas zebrań zajmowano się przede wszystkim sytuacją młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym; rozwojem i zacieśnianiem pomiędzy instytucjami i placówkami regionalnymi współpracy w zakresie budowania oferty OHP skierowanej do młodych ludzi uzupełniających wykształcenie oraz wkraczających na rynek pracy (Wojewódzka Rada...).

Obecnie na terenie województwa warmińsko-mazurskiego funkcjonuje pięć rodzajów jednostek OHP, w skład których wchodzi łącznie aż 21 placówek:

- Hufce Pracy (HP): Olsztyn – w tym Grupa Wychowawcza (GH) w Nidzicy; Elbląg; Pisz; Ełk – w tym GH w Olecku; Giżycko; Braniewo;
- Ośrodek Szkolenia i Wychowania (OSiW): Mrągowo; Pasłęk; Ostróda;
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM): Olsztyn, Elbląg;
- Młodzieżowa Centra Kariery (MCK): Pasłęk; Ełk; Nidzica; Giżycko; Ostróda; Pisz; Mrągowo, Braniewo;
- Młodzieżowe Biura Pracy (MBP): Olsztyn, Elbląg.

## **Działalność opiekuńczo-wychowawcza OHP na Warmii i Mazurach**

Warmińsko-Mazurskie OHP swoje zadania opiekuńczo-wychowawcze realizuje za pośrednictwem takich jednostek jak OSiW i HP funkcjonujących w obrębie województwa. Podstawą ich działań jest stwarzanie młodzieży optymalnych warunków do zdobycia kompetencji społecznych, jej aktywizacja oraz odpowiednie przygotowanie do pełnienia ról społecznych. Podopieczni obejmowani są programami wychowawczymi, profilaktycznymi, resocjalizacyjnymi, a także przedsięwzięciami o charakterze kompensacyjnym i socjalizacyjnym. Kierowana w ten sposób praca wychowawcza skupia się na kształtowaniu w młodzieży wzorów postaw akceptowanych społecznie

oraz na zmianie postaw negatywnych, zachowań, nawyków oraz przyzwyczajzeń nie znajdujących uznania w rzeczywistości społecznej.

Programy opiekuńczo-wychowawcze stanowią niejako swoiste systemy działań prowadzone przez pracowników OHP oraz współpracujące z nimi regionalne instytucje, organizacje i przedsiębiorstwa. W ramach opieki wychowawczej zapewnia się podopiecznym swobodny kontakt z nauczycielami czy też instruktorami praktycznej nauki zawodu. Placówki OHP pozostają w stałym kontakcie z rodzicami lub prawnymi opiekunami wychowanków.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż przed wdrożeniem odpowiednich kierunków pracy dokonuje się diagnozy w zakresie: potrzeb, predyspozycji oraz preferencji wychowanków. Wówczas uczestnik kierowany jest do odpowiedniej grupy wychowawczej, nad którą czuwa wychowawca. On to odpowiedzialny jest za adaptację młodego człowieka do nowych warunków edukacyjnych i wychowawczych oraz o jego integrację z resztą społeczności. Do jego zadań należy także stymulacja oraz monitorowanie rozwoju zawodowego i osobistego podopiecznego, a także doradztwo w zakresie samokontroli i samokształcenia.

Program wychowawczy proponowany w ramach poszczególnych jednostek realizowany jest z uwzględnieniem sześciu obszarów: kompensacyjnym; aktywizacyjnym; kulturalnym; fizycznym; rozwoju indywidualnego; współpracy ze środowiskiem lokalnym. W każdym z obszarów można wyróżnić poszczególne kategorie działań, a wraz z nimi specyfikę ich realizacji (tabela 3). W obszarze kompensacyjnym umożliwia się podopiecznym bezpłatne uczestnictwo w różnego rodzaju programach i projektach profilaktycznych na szczeblu lokalnym, wojewódzkim oraz ogólnopolskim. Zdaniem pracowników poszczególnych jednostek OHP ma to umożliwić dostarczenie wychowankom kluczowych kompetencji społecznych oraz wzmocnić czynniki chroniące w aspekcie negatywnych zjawisk społecznych. Dopełnienie tych działań stanowi realizacja różnego rodzaju warsztatów profilaktycznych i treningów społecznych takich jak zapobieganie agresji i autodestrukcji oraz prowadzenie świetlicy środowiskowej (placówka w Mrągowie). W poszczególnych jednostkach OHP aktywizacja społeczno-zawodowa prowadzona jest poprzez organizację wewnętrznej samorządności podopiecznych oraz realizację akcji charytatywnych i wolontariackich. W ramach tych ostatnich placówki współpracują z instytucjami i organizacjami lokalnymi, co umożliwia jednocześnie rozwój pracy wychowawczej w kierunku współpracy ze środowiskiem lokalnym. W obszarze kulturalnym w młodzieży kształtowany jest patriotyzm oraz szacunek do świąt i symboli narodowych a podopieczni uczestniczą w różnego rodzaju uroczystościach, a także zajęciach z zakresu: edukacji kulturalnej, filmowej, artystycznej, patriotyczno-obywatelskiej. W fizycznym propaguje się kulturę fizyczną, odpowiednie odżywianie, zdrowy styl życia oraz dbanie o środowisko naturalne. Realizuje się również warsztaty o tematyce zdrowotnej, sportowo-rekreacyjnej, turystycznej oraz ekologicznej. Organizowane są także mecze piłki noż-

nej, koszykówki, piłki ręcznej, zajęcia strzeleckie, a uczestnicy OHP mogą korzystać z takich udogodnień jak: kręgielnie, ścianki wspinaczkowe, lodowisko, paintball, miasteczko linowe, sporty wodne. Rozwój indywidualny stymulowany jest natomiast za pośrednictwem szeregu zajęć dodatkowych oraz kół przedmiotowych, w tym warsztatów plastycznych, filmowych i fotograficznych.

Tabela 3. Realizacja programu wychowawczego

| Obszar                              | Kategoria działań  | Charakterystyka działań wobec podopiecznych  |
|-------------------------------------|--|--|
| Kompensacyjny                       | Profilaktyka społeczna<br>Resocjalizacja<br>Korekcja deficytów społecznych | programy i projekty z zakresu bezpieczeństwa przeciwdziałanie czynnikom ryzyka oraz zjawiskom negatywnym społecznie<br>rozwój kluczowych kompetencji społecznych<br>warsztaty i treningi |
| Aktywizacyjny                       | Aktywizacja społeczno-zawodowa   | udział w działalności samorządowej: Kapituły Samorządności; Kluby Aktywnych oraz Kluby Absolwentów OHP<br>wolontariat i akcje charytatywne   |
| Kulturalny                          | Kultura  | udział w uroczystościach jubileuszowych i świętach narodowych<br>uczestnictwo w zajęciach przedmiotowych   |
| Fizyczny                            | Sport  | udział w zawodach sportowych   |
|                                     | Rekreacja i Turystyka  | uczestnictwo w wyjazdach i wyjazdach rekreacyjno-turystycznych   |
| Rozwój indywidualny                 | Uzdolnienia i Zainteresowania  | udział w kołach zainteresowań  |
|                                     | Zajęcia dodatkowe  | tworzenie bazy zajęć dodatkowych<br>umożliwianie uczestnictwa w przedmiotowych zajęciach dodatkowych   |
| Współpraca ze środowiskiem lokalnym | Aktywizacja społeczności lokalnej  | umożliwienie uczestniczenia w przedsięwzięciach aktywizujących społeczność lokalną<br>wolontariat i akcje charytatywne   |

*Źródło: opracowanie własne.*

Jednocześnie na terenie województwa WMOHP prowadzi opiekę wychowawczą za pośrednictwem dwóch form ośrodków: dochodzących oraz stacjonarnych. Pierwsze z nich przeznaczone są przede wszystkim dla uczestników mieszkających na tym samym obszarze, na którym realizowane są poszczególne etapy kształcenia. Drugie skierowana są do podopiecznych zamieszkujących tereny oddalone od miejsca prowadzenia działalności poszczególnych jednostek, co wymaga ich zakwaterowania w internacie. Do dyspozycji mieszkańców internatów przygotowane są świetlice z grami edukacyjnymi, sale telewizyjne, komputerowe oraz siłownia. Uczestnikom zapewnia się bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie. Organizowana jest także pomoc żywnościowa przy współpracy regionalnych banków żywności. Opieka stacjonarna prowadzona jest w OSiW w: Ostródzie, Mrągowie i Pasłęku. Natomiast

dochodząca realizowana jest we wspomnianych OSiW oraz przez HP w: Braniewie, Elblągu, Ełku, Giżycku, Olecku, Olsztynie, Piszcu oraz w GH w Nidzicy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że WMOHP w ramach swoich zadań statutowych posiada także ofertę społeczno-kulturalnych programów międzynarodowych skierowanych przede wszystkim do młodzieży. Za ich pośrednictwem podopieczni mogą nawiązać bezpośredni kontakt z młodymi ludźmi z innych państw, poznawać różne kultury i kraje oraz budować w sobie tolerancję dla inności. Projekty międzynarodowe organizowane są najczęściej w ramach Programu Erasmus+ w ramach współpracy z następującymi krajami: Grecja, Turcja, Niemcy, Francja, Szwecja, Bułgaria, Republika Czeska, Estonia, Hiszpania, Malta, Słowacja oraz Rumunia.

### **Działalność edukacyjna OHP na Warmii i Mazurach**

Na Warmii i Mazurach edukacja w placówkach i ośrodkach OHP odbywa się na dwóch poziomach kształcenia: podstawowym i ponadpodstawowym. Proces nauki i wychowania przebiega w systemie pięciodniowym: od poniedziałku do piątku – trzy dni nauki szkolnej oraz dwa dni nauki zawodu. Zarówno w ośrodkach OHP kształcących na poziomie podstawowym jak i w placówkach realizujących edukację na poziomie ponadpodstawowym i mieszanym organizowane są płatne praktyki zawodowe np. w zakładach meblowych takich jak: „Wójcik”, „Stolpłył” i „Halex” czy też zakładach przemysłu spożywczego np. „PSS Społem”. Podopieczni mają także możliwość udziału w bezpłatnych kursach i szkoleniach zawodowych popartych certyfikatami.

W ramach kształcenia podstawowego przede wszystkim prowadzone są szkoły podstawowe w klasach VII i VIII dla osób, które ukończyły 15 lat oraz klasę VI szkoły podstawowej, mają opóźnienie szkolne oraz stosowną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej. Obecnie działa osiem szkół podstawowych, w tym sześć zorganizowanych w ramach HP, jedna w OSiW oraz jedna w GH. Każda z nich przygotowuje młodzież do wykonywania poszczególnych zawodów (tabela 4) oraz prowadzi edukację uzupełniającą. Przygotowanie zawodowe realizowane jest w warsztatach szkoleniowych, a także u pracodawców i przedsiębiorców zewnętrznych. Młodzież zatrudniania jest na podstawie indywidualnych umów zawartych pomiędzy pracodawcą, a wychowankami OHP na zasadach dotyczących pracowników młodocianych.

Tabela 4. Kształcenie na poziomie podstawowym (szkoła podstawowa kl. VII i VIII)

| Rodzaj jednostki | Miejscowość | Kształcenie w zawodach   |
|------------------|-------------|--|
| OSiW             | Pasłęk      | kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, ogrodnik, stolarz, ślusarz   |
| HP               | Elbląg      | cukiernik, fryzjer, kucharz, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca, stolarz   |
|                  | Elk         | blacharz samochodowy, fryzjer, kucharz, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnik, piekarz, sprzedawca, stolarz  |
|                  | Giżycko     | blacharz samochodowy, elektromechanik, fryzjer, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnik, piekarz, sprzedawca, stolarz  |
|                  | Olecko      | fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, sprzedawca  |
|                  | Olsztyn     | mechanik samochodowy, blacharz samochodowy, lakiernik samochodowy, sprzedawca, stolarz, monter sprzętu AGD, monter instalacji sanitarnych, cukiernik, fryzjer, tapicer, piekarz, murarz-tylnik |
|                  | Pisz        | cukiernik, fryzjer, kucharz, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnik, piekarz, sprzedawca, stolarz, ślusarz  |
| GH               | Nidzica     | elektryk, fryzjer, krawiec-szwacz, mechanik samochodowy, monter instalacji sanitarnych, murarz-tylnik, piekarz, sprzedawca, stolarz, tapicer   |

Źródło: opracowanie własne.

Z badań wynika, że kształcenie na poziomie ponadpodstawowym realizowane jest za pośrednictwem dziesięciu szkół branżowych I stopnia, w tym trzech w ramach OSiW, sześciu w HP i jednej w GH. Trzyletnie placówki edukacyjne przeznaczone są dla osób, które ukończyły 15 lat oraz gimnazjum, lub ośmioletnią szkołę podstawową. Uczniowie uprawnienia do wykonywania poszczególnych zawodów zdobywają w trakcie programu realizowanego w warsztatach szkoleniowych oraz przy współpracy lokalnych zakładów pracy, pod kierunkiem instruktorów praktycznej nauki zawodu. W części ośrodków edukacja odbywa się w klasach wielozawodowych najczęściej rzemieślniczych w porozumieniu z cechami rzemiosł i przedsiębiorców. Do placówek tych należą ośrodki m.in. w: Ostródzie i Elblągu. Zajęcia teoretyczne prowadzone są także za pośrednictwem regionalnych centrów kształcenia zawodowego, ustawicznego czy też praktycznego jak w: Mrągowie czy Elblągu. Natomiast zatrudnienie uczestników odbywa się na podstawie indywidualnych umów zawartych pomiędzy pracodawcą, a uczestnikami na zasadach dotyczących pracowników młodocianych (tabela 5).

Tabela 5. Kształcenie na poziomie ponadpodstawowym (szkoła branżowa I stopnia)

| Rodzaj jednostki | Miejscowość | Kształcenie w zawodach   |
|------------------|-------------|--|
| OSiW             | Ostróda     | kucharz, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, lakiernik, fryzjer, stolarz, cukiernik, piekarz, fotograf, dekarz, ślusarz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, elektryk, elektromechanik, krawiec-krawiectwo jachtowe, tapicer-tapicerstwo jachtowe, piekarz, blacharz samochodowy, dekarz |
|                  | Mragowo     | cukiernik, fryzjer, krawiec, kucharz, lakiernik, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, monter sieci i instalacji sanitarnych, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, sprzedawca, stolarz  |
|                  | Pasłęk      | blacharz samochodowy, cukiernik, fryzjer, kucharz, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, sprzedawca, stolarz, wędliniarz  |
| HP               | Braniewo    | elektryk, fryzjer, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci i instalacji sanitarnych, mechanik, operator pojazdów i maszyn rolniczych, sprzedawca, stolarz  |
|                  | Elbląg      | mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, stolarz, fryzjer, kucharz, elektryk, lakiernik, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, kaletnik, cukiernik, piekarz, tapicer, dekarz, murarz-tylnkarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz, kamieniarz, kominiarz, zdun, ogrodnik, krawiec, obuwnik, tapicer, kaletnik                |
|                  | Giżycko     | blacharz samochodowy, cukiernik, elektromechanik, fryzjer, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, murarz-tylnkarz, piekarz, sprzedawca, stolarz   |
|                  | Olecko      | cukiernik, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, piekarz, sprzedawca   |
|                  | Olsztyn     | mechanik samochodowy, blacharz samochodowy, lakiernik samochodowy, sprzedawca, stolarz, monter sprzętu AGD, monter instalacji sanitarnych, cukiernik, elektryk, fryzjer, tapicer, piekarz, murarz, introligator  |
|                  | Pisz        | cukiernik, fryzjer, kucharz, lakiernik, murarz-tylnkarz, piekarz, sprzedawca, stolarz, wędliniarz, ślusarz   |
| GH               | Nidzica     | elektryk, fryzjer, krawiec-szwacz, mechanik samochodowy, monter instalacji sanitarnych, murarz-tylnkarz, piekarz, sprzedawca, stolarz, tapicer   |

*Źródło: opracowanie własne.*

Od 2015 r. WM OHP posiada także w swojej ofercie projekty staży zagranicznych, w ramach których uczniowie szkół branżowych mogą odbyć trzytygodniowe praktyki zawodowe w zakresie: gastronomii, fryzjerstwa oraz mechaniki samochodowej w zakładach pracy na terenie: Sewilli oraz Ubedy. Wyjazdy każdorazowo poprze-

dza się specjalnymi zajęciami pedagogicznymi, kulturowymi oraz językowymi. Nad praktykami czuwają nauczyciele przedmiotów zawodowych z lokalnych szkół partnerskich. Kadra OHP podkreśla, że tego typu wyjazdy prowadzą do zmian mentalnych wśród młodzieży oraz budują w nich poczucie chęci do podejmowania dalszych wyzwań edukacyjnych i społecznych. Większość uczestników staży zagranicznych deklaruje dalszy rozwój osobisty i pozytywne nastawienie do edukacji ustawicznej. Otrzymują oni także potwierdzenie nabytych kompetencji w postaci certyfikatu ukończenia kursu językowego (w tym branżowego) oraz Europass-Mobilność, tzn. dokument potwierdzający umiejętności i staż zawodowy odbyty zagranicą i Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET), które sygnowane są przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji. Od początku projektu udział w stażach zagranicznych do 2020 r. wzięło udział 60 podopiecznych zrekrutowanych z placówek WM OHP.

### **Poradnictwo zawodowe w WM KM OHP**

Na terenie Warmii i Mazur poradnictwo zawodowe prowadzone jest zarówno na szczeblu wojewódzkim jak i na poziomie poszczególnych jednostek i placówek WM OHP. Stanowi jedną z najistotniejszych form wsparcia OHP przeznaczoną dla osób w wieku 15–25 lat w zakresie: odnalezienia indywidualnych predyspozycji zawodowych i przyszłego zawodu; zmiany kwalifikacji i zatrudnienia; zaplanowania kariery zawodowej, edukacji i rozwoju osobistego; pomocy przy samozatrudnieniu oraz poszukiwaniu pracy; zaznajamiania z lokalnym rynkiem pracy i jego uwarunkowaniami oraz ze sposobami poszukiwania pracy.

Zadania poradnictwa realizowane są poprzez dwa rodzaje jednostek:

- Młodzieżowe Centra Kariery w: Braniewie, Ełku, Giżycku, Mrągowie, Nidzicy, Ostródzie, Pasłęku, Piszcu;
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej w: Elblągu, Olsztynie.

Zatrudnieni w ich ramach doradcy zawodowi oferują nieodpłatną pomoc w formie stacjonarnej i mobilnej oraz dojazd do zainteresowanych placówek OHP. Podstawowym narzędziem ich pracy jest Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, który służy przede wszystkim do diagnozowania predyspozycji zawodowych młodzieży, umożliwiając następnie określenie ich optymalnego profilu kształcenia. Z badań wynika, że najczęściej przeprowadza się go z: aktywnymi bezrobotnymi, osobami poszukującymi pracy bądź też zmieniającymi zawód, ale także z młodzieżą do 16. r.ż., która podejmuje decyzję o wyborze szkoły i tym samym przyszłej specjalizacji pracy. Dodatkowo doradcy określają także Indywidualny Plan Kariery, który umożliwia poznanie własnego potencjału oraz nabycie umiejętności poszukiwania i gromadzenia informacji i wiedzy potrzebnej do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Prowadzą także współpracę z różnego rodzaju instytucjami środowiska lokalnego, które swoje działa-

nia kierują ku młodzieży oraz z organizacjami pozarządowymi, placówkami opiekuńczo-wychowawczymi i resocjalizacyjnymi. Wraz z nimi realizują cykliczne przedsięwzięcia lokalne takie jak: giełdy i targi pracy oraz imprezy i warsztaty edukacyjne mające na celu uświadomienie podopiecznym ich możliwości na regionalnym rynku pracy.

W Olsztynie i Elblągu działają również inne jednostki OHP ukierunkowane na rynek pracy młodzieży i młodych bezrobotnych:

- Centra Edukacji i Pracy Młodzieży: prowadząc szkolenia zawodowe; poradnictwo i informację zawodową; pośrednictwo pracy; badanie i diagnozowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy; promocję i informację o realizowanych zadaniach OHP. Koordynują pracę w zakresie poradnictwa w placówkach podrzędnych.
- Młodzieżowe Biura Pracy: zajmują się prowadzeniem pośrednictwa pracy oraz działaniami na rzecz umożliwienia bezrobotnej młodzieży szkół ponadpodstawowych zdobycie zawodu. Realizują poradnictwo oraz współpracują z wojewódzkimi i rejonowymi urzędami pracy.

### Podsumowanie

Celem artykułu było zaprezentowanie działań Ochotniczych Hufów Pracy jako przykładu instytucji rynku pracy na Warmii i Mazurach w zakresie przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego młodzieży i osób bezrobotnych do 25. r.ż.

Z przeprowadzonych badań i analizy zebranego materiału wynika, że WM OHP w swojej działalności skupiają się przede wszystkim na zadaniach związanych z wspieraniem młodzieży i młodych bezrobotnych do 25. r.ż. z terenu województwa w zakresie: opiekuńczo-wychowawczym, edukacyjnym oraz poradnictwa zawodowego. Oferta 21 placówek koncentruje się na pomocy młodzieży, która doznała porażek szkolnych, najsłabszej, zaniedbanej i niedostosowanej społecznie, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk dotkniętych bezrobociem i ubóstwem.

Podopieczni poszczególnych jednostek WM OHP uczestniczą w rozbudowanych programach wychowawczych oraz objęci są dwoma formami opieki: stacjonarnej (internat) i dochodzącej. Natomiast zadania edukacyjne a tym samym możliwość przygotowania zawodowego WM OHP realizuje za pomocą ośmiu szkół podstawowych z klasą VII i VIII oraz dziesięciu szkół branżowych I stopnia. W ramach tych placówek wychowankowie mogą zdobyć uprawnienia do wykonywania różnych zawodów przede wszystkim z branży: rzemieślniczej, spożywczej i budowlanej. Placówki opiekuńczo-edukacyjne współpracują w zakresie praktyk zawodowych z firmami i przedsiębiorstwami rynku lokalnego, realizują również praktyki zagraniczne oraz projekty wychowawcze w ramach programów unijnych takich jak np. Erasmus +.



W strukturach WM OHP działają mobilne i stacjonarne centra doradztwa zawodowego, które w ramach nieodpłatnych usług prowadzą diagnozę i aktywizację w celu osiągnięcia przez młodzież i młodych bezrobotnych sukcesu na rynku pracy. Jednocześnie każdy między 15. a 25. r.ż. zamieszkujący teren województwa warmińsko-mazurskiego może zgłosić się do Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży oraz do Młodzieżowego Biura Pracy. Jednostki te umożliwiają bowiem uczestnictwo w szkoleniach zawodowych oraz pośredniczą w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Adamski, W. (1976). *Młodzież i społeczeństwo*. Warszawa: Wyd. Wiedza Powszechna.
2. Antkowiak, L. (2014). *Ochotnicze Hufce Pracy i Publiczne Służby Zatrudnienia partnerami w realizacji programów na rzecz młodzieży*. W: N. G. Piłkuła (red.), *Polityka społeczna gwarancją ludzi młodych* (ss. 63-70). Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna.
3. *Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy* (2018). Warszawa: Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny.
4. Boni, M., Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
5. Drabarz, A. (2016). *Analiza i diagnoza sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim w 2016. Raport podsumowujący*. Białystok: Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku.
6. Hildebrandt-Wypych, D. (2009). *Pokolenia młodzieży – próba konceptualizacji*. „Przegląd Pedagogiczny”, nr 2, s. 105-124.
7. Gawska, A., Dziółko, M. (red.). (2016). *Rekomendacje w zakresie aktywizacji osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim*. Olsztyn: Fundacja Aktywizacja.
8. Berkeley, J. (2013. April. 27). *Generationjobless*. „The Economist”. Pobrano z: <http://www.economist.com/news/international/21576657-around-world-almost-300m-15-24-year-olds-are-not-working-what-has-caused>
9. Glińska-Lachowicz, A. (2005). *Ochotnicze Hufce Pracy*. W: J. Brągiel, S. Badory (red.), *Formy opieki, wychowania i wsparcia w zreformowanym systemie pomocy społecznej* (ss. 355-376). Opole: Uniwersytet Opolski.
10. Jelonek, M., Kasperek, K., Magierowski, M. (2015). *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
11. Jungblut, J.M., Mascherini, M., Meierkord, A., Salvatore, L. (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
12. Kędzior, J. (2008). *Młodzież jako specyficzna kategoria społeczna*. W: J. Kurzępa, A. Lisowska, A. Pierzchalska (red.), *Współczesna młodzież pomiędzy eros a thanatos* (ss.9-18). Wrocław: Agencja Wydawnicza „ARGI” s.c.
13. Kłoskowska, A. (1988). *Młodzież w świetle socjologicznych teorii na świecie*. Warszawa: Wyd. Instytut Filozofii UW.
14. Łojko, M. (2018). *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Wybrane wskaźniki*. „Przedsiębiorstwo i Region”, nr 10, s. 36-46. DOI: 10.15584/pir.2018.10.5
15. Męcina, J. (2005). *Edukacja w Ochotniczych Hufcach Pracy*. „Nowa Edukacja Zawodowa”, nr 2, s. 17-19.

16. Młodzież na warmińsko- mazurskim rynku pracy w latach 2015-2016(2017). Olsztyn: Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.
17. Myszka, L. (2013). Autoidentyfikacje współczesnej młodzieży – przyczynek do dyskusji na temat: Młodzież, czyli kto? „Kultura–Społeczeństwo–Edukacja”, nr 2 (4), s. 141-163. DOI: <https://doi.org/10.14746/kse.2013.4.2.10>
18. Najchydor, M. (2014). Wprowadzenie. W: N. G. Piłkuła (red.), Polityka społeczna gwarancją ludzi młodych (ss. 13-17). Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy, Komenda Główna
19. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia w Województwie Warmińsko-Mazurskim na 2019 rok (2018). Olsztyn: Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego.
20. Warmińsko-Mazurskie Ochotnicze Hufce Pracy. Pobrano z: <https://warmińsko-mazurska.ohp.pl/>