

# Szansa

---

NOWE MOŻLIWOŚCI DLA DOROSŁYCH

## **Raport z mappingu sytuacji osób dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych w Polsce**

Opracowane przez:

Zespół ekspertów projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”

## **Spis treści**

<b>Wstęp</b>	<b>3</b>
<b>Osoby w wieku powyżej 55. roku życia z niskimi umiejętnościami podstawowymi</b>	<b>5</b>
<b>Osoby z obszarów defaworyzowanych wiejskich, z małych miasteczek - w tym z trudnym dostępem do edukacji</b>	<b>24</b>
<b>Osoby z obszarów defaworyzowanych miejskich i postindustrialnych, w tym z trudnym dostępem do edukacji</b>	<b>52</b>
<b>Osoby nieaktywne zawodowo + NEET</b>	<b>69</b>
<b>Osoby powracające na rynek pracy posiadające niskie umiejętności podstawowe, w tym kobiety po długim okresie wychowywania dzieci</b>	<b>91</b>
<b>Osoby długotrwale bezrobotne mimo aktywności w poszukiwaniu pracy</b>	<b>109</b>
<b>Osoby dotknięte przemocą (fizyczną, psychiczną, ekonomiczną) i przez to nie radzące sobie w życiu</b>	<b>129</b>
<b>Osoby z niepełnosprawnością intelektualną</b>	<b>149</b>
<b>Osoby dorosłe z niepełnosprawnością fizyczną</b>	<b>169</b>
<b>Pracownicy zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi – robotnicy o niskich kwalifikacjach</b>	<b>190</b>
<b>Osadzeni w zakładach karnych</b>	<b>204</b>
<b>Imigranci</b>	<b>225</b>
<b>Podsumowanie</b>	<b>237</b>

## Wstęp

Niniejszy *Raport z mappingu*, czyli mapowania istniejących rozwiązań dotyczących rozwijania umiejętności podstawowych u osób dorosłych w Polsce, został opracowany przez 12 ekspertów merytorycznych, w ramach realizacji pierwszej fazy projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” („Szansa”).

Projekt „Szansa” jest realizowany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) w partnerstwie z Instytutem Badań Edukacyjnych (IBE). Głównym celem projektu jest podniesienie niskiego poziomu umiejętności podstawowych wśród osób dorosłych z wybranych grup docelowych.

Raport prezentuje obecnie funkcjonujące rozwiązania i praktyki dotyczące podnoszenia umiejętności podstawowych i kompetencji społecznych osób dorosłych w Polsce. Uwzględnia on działania prowadzone w innych projektach finansowanych przez EFS, m.in. inicjatywę pn. Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji.

*Raport z mappingu* został opracowany z wykorzystaniem dostępnych danych, jednak w znacznym stopniu na podstawie doświadczenia ekspertów, którzy w swojej praktyce zawodowej bezpośrednio działają na rzecz opisanych grup. Ponadto w raporcie zostały uwzględnione wnioski i rekomendacje z wizyt studyjnych krajowych i zagranicznych, które zorganizowano w ramach realizacji pierwszej fazy projektu.

Zasadniczym celem podjętej analizy było przedstawienie stanu i specyfiki różnych grup społecznych zmagających się z problemem niskich umiejętności podstawowych, definiowanych w projekcie jako rozumienie i tworzenie informacji, rozumowanie matematyczne, podstawowe umiejętności cyfrowe oraz kompetencje społeczne. Warto zwrócić uwagę na fakt, że problem ten dotyczy różnych grup społecznych, występuje zarówno w mieście, jak i na wsi, dotyka osób w różnym wieku i, co warto podkreślić, nie dotyczy jedynie osób, które posiadają niskie wykształcenie. Trudno uwierzyć, że czytanie, pisanie czy liczenie może być współcześnie problemem dla osób dorosłych, dlatego też wiele osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi może pozostać w środowisku zupełnie niezauważone. Choć problematyka ta nie jest w Polsce nowa, to jednak na nowo odkrywana. Niewiele osób czy instytucji zajmuje się nią wprost, niewielka też jest dostępność badań prowadzonych w tym obszarze.

Ważne jest, aby kwestię niskich umiejętności podstawowych uznać za istotny problem społeczny i poważne wyzwanie nie tylko dla instytucji, które na co dzień wspierają osoby z deficytami w tym obszarze, ale również decydentów, którzy tworzą rozwiązania systemowe w tym zakresie.

Raport składa się w zasadniczej części z charakterystyk dwunastu potencjalnych grup docelowych projektu „Szansa”. Analizie poddano następujące grupy, u których występuje największe potencjalne ryzyko istnienia niskich umiejętności podstawowych:

- osoby w wieku powyżej 55. roku życia;



- osoby z obszarów defaworyzowanych wiejskich i małych miasteczek, w tym z trudnym dostępem do edukacji;
- osoby z obszarów defaworyzowanych miejskich i postindustrialnych, w tym z trudnym dostępem do edukacji;
- osoby nieaktywne zawodowo i NEET;
- osoby powracające na rynek pracy, w tym kobiety po długim okresie wychowywania dzieci;
- osoby długotrwale bezrobotne pomimo aktywności w poszukiwaniu pracy;
- osoby dotknięte przemocą (fizyczną, psychiczną, ekonomiczną ) i przez to nieradzące sobie w życiu;
- osoby z niepełnosprawnością fizyczną;
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną;
- pracownicy zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi - robotnicy o niskich kwalifikacjach;
- osadzeni w zakładach karnych;
- imigranci.

Grypy te analizowano, m.in. pod kątem sytuacji społeczno-ekonomicznej, dotychczasowych doświadczeń edukacyjnych, czynników utrudniających włączenie się w proces uczenia się, sposobów docierania oraz diagnozowania potrzeb, tematyki oferowanego obecnie wsparcia. W raporcie zostały również opisane dobre praktyki instytucji realizujących ofertę wsparcia dla osób dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych.

## Osoby w wieku powyżej 55. roku życia z niskimi umiejętnościami podstawowymi

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Starzenie się populacji stanowi jedno z najważniejszych wyzwań polityki społecznej nie tylko Polski, ale nawet krajów tych najbardziej rozwiniętych. W 2015 r. około 12% światowej populacji, czyli ponad 900 milionów ludzi, było w wieku 60 lub więcej lat. Szacuje się, że do roku 2030 liczba ta osiągnie 1,4 miliarda, czyli 16,5% wszystkich ludzi, zaś 2 miliardy w roku 2050<sup>1</sup>. Kraje europejskie starzeją się szybciej niż inne regiony świata, głównie z powodu utrzymującej się niskiej dzietności<sup>2</sup>.

Według prognoz OECD, odsetek ludzi starszych w Polsce, określony jako stosunek liczby osób powyżej 65. roku życia do liczby osób w wieku 20-64 lat, wzrośnie w ciągu najbliższych trzech dekad do 63% (w 2050 r.). Dla porównania, w 2012 r. było to 22%.

W Polsce - zgodnie z przepisami ustawy o osobach starszych<sup>3</sup> - uznaje się, że jest to osoba, która ukończyła 60 lat. Obecnie takich osób jest ok. 9 mln<sup>4</sup>. W praktyce jednak wiek ten został obniżony do 55 lat. Przyjmuje się bowiem, że działaniami edukacyjnymi i integracyjnymi obejmuje się również osoby starsze aktywne zawodowo i będące w wieku przedemerytalnym (ma to związek z sytuacją na rynku pracy). Obniżenie tej granicy wieku nie jest jednak zgodne z obserwowanymi zmianami demograficznymi (wydłużenie życia), a przede wszystkim - z kryterium samooceny wieku przez te osoby. Pokolenie seniorów ma bowiem różne oblicza. Są w tej grupie zarówno osoby wykształcone (głównie mieszkające w miastach), dobrze funkcjonujące w otaczającej rzeczywistości, jak i osoby mające duże trudności w radzeniu sobie z życiowymi sytuacjami i zmianami, za którymi nie nadążają. Ze względu na deficyt umiejętności podstawowych, nie są w stanie wykorzystać szans rozwojowych, jakie przed nimi stoją.

Ze względu na fakt, że osoby starsze nie stanowią homogenicznej grupy, istnieje trudność w określeniu ścisłej definicji osób o niskich umiejętnościach podstawowych w tej grupie wiekowej. Osoby te różnią się nie tylko warunkami i stylem życia, wykształceniem, potrzebami, ale również możliwościami, jakimi dysponują i trudnościami, którym muszą stawić czoła. Przechodzenie na renty i emerytury skutkuje często problemem wykluczenia społecznego (świadczenia nie pozwalają na utrzymanie odpowiedniego standardu życia), a tempo zmian przyspiesza i pogłębia proces międzygeneracyjnej przepaści.

Osoby starsze o niskich umiejętnościach podstawowych to grupa społeczna, która wymaga szczególnych działań zapobiegających wykluczeniu (osoby z największymi deficytami lub

<sup>1</sup> Glossary: Population pyramid, Eurostat 2018, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population\\_pyramid](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population_pyramid)

<sup>2</sup> United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables. Working Paper No. ESA/P/WP. 241.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych art. 4 pkt 1.

<sup>4</sup> GUS, Rocznik Demograficzny 2018, s. 141, 142.

dysfunkcjami mają ograniczony dostęp do wielu usług edukacyjnych i społecznych). Ważną rolę w tym systemie odgrywają nowe technologie, przy ich udziale bowiem następuje szybki przepływ informacji stanowiącej źródło wiedzy, przyczyniającej się do takiego kreowania rzeczywistości, w której działania są spójne z możliwościami, oczekiwaniami i potrzebami. Szczególnie dla tej grupy wiekowej - edukacja stała się cywilizacyjną koniecznością!

Niskie umiejętności podstawowe determinują bardzo często bierną postawę osób starszych wobec stojących przed nimi wyzwań, co skutkuje pogłębianiem się ich wykluczenia. W odniesieniu do tego środowiska nadzwyczaj ważne jest kształtowanie odpowiednich postaw, które pomagają uruchomić i rozwijać kompetencje. Dlatego jednym z ważnych celów podnoszenia jakości życia jest integracja tej grupy z resztą społeczeństwa na płaszczyźnie zawodowej, społecznej i edukacyjnej.

Z powyższych powodów proponuje się, aby na potrzeby projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” grupą docelową były osoby starsze powyżej 55. roku życia z niskimi umiejętnościami podstawowymi określonymi poprzez 3. poziom Krajowych Ram Kwalifikacji, z deficytem w obszarze co najmniej dwóch z czterech umiejętności (tj. czytania, liczenia, nowych technologii oraz społecznych). Przy czym zakłada się, że nabycie umiejętności społecznych jest wymogiem obligatoryjnym.

W tej grupie będą zarówno osoby otwarte na wiedzę i nowe doświadczenia, jak i te, które nie chcą się uczyć, o niskim poziomie motywacji do samorozwoju i doskonalenia się, czy niskich zdolnościach poznawczych.

#### **1.1.1. Podgrupy grupy docelowej (osoby powyżej 55. roku życia)**

Wśród osób starszych są zarówno osoby aktywne zawodowo, jak i osoby, które z racji wieku funkcjonują już poza rynkiem pracy.

Zgodnie z przyjętą przez Główny Urząd Statystyczny klasyfikacją<sup>5</sup> ze względu na wiek można wydzielić dwie grupy:

- a) osoby starsze w wieku produkcyjnym, niemobilnym (kobiety w wieku 55-59 lat; mężczyźni w wieku 55-64 lat),
- b) osoby w wieku poprodukcyjnym, nieaktywne zawodowo (kobiety powyżej 60. roku życia; mężczyźni powyżej 65. roku życia).

#### **Osoby starsze w wieku produkcyjnym (nie)aktywne na rynku pracy**

Pracodawcy i organizacje na całym świecie szukają nowych sposobów zachęcania ludzi, by pozostali aktywni zawodowo także po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Według badań OECD (2018 r.)<sup>6</sup>, na polskim rynku pracy aktywnych zawodowo pozostaje ok. 40% osób między 55. a 64. rokiem życia. Pod względem zatrudniania starszych pracowników, Polska plasuje się na jednym z ostatnich miejsc wśród badanych krajów europejskich.

Koniecznością jest obecnie podejmowanie intensywnych działań zmierzających do zwiększenia aktywności zawodowej osób w okresie przedemerytalnym i ich późniejszego wychodzenia z rynku

<sup>5</sup> Rocznik Demograficzny GUS, Warszawa 2018, ISSN 1505-6716; stat.gov.pl

<sup>6</sup> Ageing and Employment Policies, OECD, 2018 <http://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

pracy. Cyfrowa transformacja wymusza poszerzanie umiejętności i podnoszenie kwalifikacji. Należy zatem dążyć do zwiększenia udziału takich osób w różnych formach kształcenia.

Do osiągnięcia tego celu niezbędne jest zintensyfikowanie działań w kilku obszarach, m.in. wydłużanie karier i zapewnianie elastycznych rozwiązań wspierających zatrudnianie osób starszych, propagowanie idei lifelong learning, zapewnianie stabilności i podwyższanie standardów życia w okresie późnej dorosłości.

Eksperti The Adecco Group wskazują na wymóg utrzymania wysokiego potencjału zatrudnienia starzejącej się siły roboczej<sup>7</sup>. Praca zawodowa zaspokaja nie tylko potrzeby ekonomiczne, ale także ważne potrzeby psychospołeczne<sup>8</sup>. Starsi pracownicy, którzy tracą pracę z powodu prywatyzacji i innych form restrukturyzacji często wycofują się z rynku pracy, ponieważ nie mają szans na ponowne zatrudnienie. Jednocześnie, wypadają z systemu pozaformalnego nauczania, stawiając się na marginesie wszelkich edukacyjnych działań; i koło się zamyka.

Uwaga: grupa osób starszych aktywnych zawodowo jest uwzględniana w politykach społecznych, w badaniach rynku pracy, diagnozach i strategiach związanych z zatrudnieniem, najczęściej jako podgrupa osób w wieku produkcyjnym (przedział wiekowy 18-59 lat).

### **Osoby w wieku poprodukcyjnym, nieaktywne zawodowo**

Zakończenie kariery zawodowej oznacza zazwyczaj pogorszenie sytuacji materialnej i obniżenie prestiżu społecznego, a zatem utratę istotnych wartości, będących źródłem poczucia satysfakcji i zadowolenia z jakości życia.

Powszechnie uważa się, że wiek starszy wiąże się z obniżeniem aspiracji i celów życiowych lub z ogólnym przeformułowaniem celów po przejściu na emeryturę, stresującymi wydarzeniami życiowymi związanymi z utratą znaczących relacji i więzi społecznych (odchodzenie bliskich lub znanych osób), poczuciem osamotnienia.

Prezes Ogólnopolskiej Federacji Uniwersytetów Trzeciego Wieku Wiesława Borczyk<sup>9</sup> twierdzi, że „niskie umiejętności podstawowe stanowią istotne ograniczenia, szczególnie w zakresie komunikacji interpersonalnej, w tym w relacjach wewnątrz i międzypokoleniowych, co może stanowić barierę w relacjach społecznych i rodzinnych. Ograniczony dostęp do informacji, brak umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, brak lub słaba znajomość języków obcych mogą narażać ww. osoby na wykluczenie społeczne. Radzenie sobie z kłopotami, problemami może być znacznie łatwiejsze, po wyposażeniu osób starszych w odpowiednią wiedzę i umiejętności podstawowe i przekrojowe, które pomogą w ich rozwiązywaniu, w radzeniu sobie w nimi”.

## **1.2. Liczebność grupy**

<sup>7</sup> „Pokolenie 55+...nowe możliwości zatrudnienia dla osób starszych”, RAPORT 2018; [https://www.adeccopraca.pl/wp-content/uploads/2018/11/INOVANTAGE\\_RAPORT\\_2018.pdf](https://www.adeccopraca.pl/wp-content/uploads/2018/11/INOVANTAGE_RAPORT_2018.pdf)

<sup>8</sup> Pahos N. and Galanaki E. (2019). “Staffing practices and employee performance: the role of age”. Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0007>

<sup>9</sup> <https://www.federacjaautw.pl/index.php/federacja/wladze>

Spadek wskaźnika urodzeń, coraz wyższa oczekiwana długość życia i migracje to kluczowe czynniki, które wpływają na starzenie się społeczeństw. Obecnie 19,2% populacji Europy ma powyżej 65 lat, a dzietność wciąż spada<sup>10</sup>.

Po koniec 2016 r. liczba ludności Polski wynosiła 38,4 mln, w tym prawie 9,1 mln stanowiły osoby w wieku 60 lat lub więcej (23,6%). W miastach ludność w starszym wieku stanowi 25,6% populacji (5,9 mln), zaś na terenach wiejskich 20,5% (3,1 mln)<sup>11</sup>.

Wyniki Prognozy ludności na lata 2014-2050 wskazują na pogłębianie się procesu starzenia społeczeństwa. Mimo przewidywanego spadku liczby ludności o 4,5 mln do 2050 r. spodziewany jest systematyczny wzrost liczby ludności w wieku 60 lat lub więcej. Populacja osób w tym wieku wzrośnie w końcu horyzontu prognozy do 13,7 mln i będzie stanowiła ponad 40% ogółu ludności (z tego w miastach będzie stanowiła 42%, a na wsi 38%).

„W subpopulacji osób w starszym wieku najliczniejszą grupę (prawie 1/3) stanowią osoby 60-64-letnie i - w okresie minionych 25 lat - ich liczebność wzrosła o blisko połowę. Jednak najwyższe tempo przyrostu dotyczyło osób w wieku co najmniej 80 lat, ich udział w ogólnej liczbie ludności Polski jest niewielki, ale podwoił się - z niespełna 2% w 1989 r. do 4% w 2014 r., tj. z wielkości ok. 753 tys. do 1 529 tys. osób”<sup>12</sup>.

Według informacji zawartych w dokumencie „Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO - UCZESTNICTWO - SOLIDARNOŚĆ”<sup>13</sup>, w ciągu najbliższego dziesięciolecia będzie wzrastała liczba i udział - w ogóle ludności - osób w wieku 60-79 lat. W wiek ten będą bowiem wchodziły liczne grupy osób urodzonych w latach wyżu demograficznego z przełomu lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Z kolei w wiek późnej starości będą wchodziły stosunkowo nieliczne grupy osób urodzonych w czasie drugiej wojny światowej. Zauważalne jest geograficzne zróżnicowanie udziału osób starszych w całej populacji. Obecnie największy ich udział notowany jest w województwach dolnośląskim, łódzkim i świętokrzyskim (ponad 24%).

Na obszarach wiejskich w Polsce zamieszkuje obecnie ponad 15,3 mln osób<sup>14</sup>, z czego ponad 2,2 mln stanowią osoby w wieku 65 i więcej lat. Prognozuje się, że do 2050 r. liczba tych osób wzrośnie o niemal 120%, do ponad 4,6 mln, a ich odsetek wobec ogółu populacji z obecnych 14% do 30%<sup>15</sup>.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela)

„Nowoczesna polityka senioralna, która ruszyła przed rokiem 2012, który był Europejskim Rokiem Aktywnego Starzenia, skierowała środki w kierunku dobrze zorganizowanych seniorów. A ci dobrze zorganizowani byli relatywnie dobrze wykształceni i mieszkający w miastach przynajmniej powiatowych. Jednak w wyniku nadreprezentacji takiej właśnie grupy seniorów polityka społeczna

<sup>10</sup> Glossary: Population pyramid, Eurostat 2018 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population\\_pyramid](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population_pyramid)

<sup>11</sup> Rocznik Demograficzny 2018.

<sup>12</sup> GUS, ludność\_w\_wieku\_60\_struktura\_demograficzna\_i\_zdrowie, notatka z dnia 19.02.2016.

<sup>13</sup> Uchwała nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r.

<sup>14</sup> GUS, Mały Rocznik Statystyczny Polski 2018 r.

<sup>15</sup> GUS, Prognoza ludności na lata 2014-2050, Warszawa 2014 r., s. 111.



nie dostrzega tych seniorów, którym bardziej przydałoby się wsparcie publiczne np. mieszkańców wsi, gdzie nie tyle mamy do czynienia z brakiem usług aktywizacyjnych, co z brakiem jakichkolwiek usług opiekuńczo-rehabilitacyjnych”, twierdzi prof. Piotr Szukalski z Katedry Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej Uniwersytetu Łódzkiego<sup>16</sup>.

Należy również zwrócić uwagę na:

- **singularyzację starości**, czyli wzrost odsetka osób starszych prowadzących jednoosobowe gospodarstwa domowe; w 2030 r. aż 53,3% gospodarstw domowych będzie prowadzonych przez osoby w wieku co najmniej 65 lat, w tym 17,3% przez osoby w wieku 80 lat i więcej<sup>17</sup>. Wiąże się ona z osamotnieniem oraz zwiększa ryzyko wykluczenia społecznego (np. w przypadku ograniczonej samodzielności).
- **feminizację starzenia**- na 100 mężczyzn przypada 141 kobiet, w 2030 roku ok. 33% kobiet w wieku co najmniej 75 lat będzie mieszkało samotnie<sup>18</sup>.
- **podwójne starzenie się społeczeństwa** - szybki przyrost liczby osób w wieku 80 lat i więcej w ogólnej populacji osób starszych w społeczeństwie.

Zgodnie z prognozą, w 2050 r. liczebność osób w wieku 80 lat i więcej zwiększy się do 3,5 mln, czyli ponad dwukrotnie w stosunku do roku 2015<sup>19</sup>. Przyczyną tego stanu rzeczy będzie wchodzenie w etap późnej starości licznych roczników osób urodzonych między drugą wojną światową a początkiem lat sześćdziesiątych.

Jak mówi prof. Piotr Szukalski, „nie dostrzega się również bardzo ważnej kategorii osób starszych, na tyle sprawnych, że nie wymagają usług opiekuńczych, ale na tyle niesprawnych, że nie wychodzą z domu. To osoby w wieku ok. 80 lat. Działania edukacyjne poszły w kierunku osób, które jest łatwo aktywizować, bo są jeszcze bardzo sprawne”<sup>20</sup>.

Najważniejszym elementem pełnego i efektywnego wykorzystania potencjału osób starszych i możliwością dotarcia do osób o niskich umiejętnościach podstawowych jest walka ze stereotypami i blokadami wewnętrznymi. Osoby o niskich umiejętnościach, a przez to niskiej pozycji zawodowej (o słabym statusie społeczno-ekonomicznym) są też bardziej zagrożone ryzykiem śmierci w starszym wieku<sup>21</sup>.

Zakończenie kariery zawodowej oznacza zazwyczaj pogorszenie sytuacji materialnej człowieka i obniżenie prestiżu społecznego, a zatem utratę istotnych wartości będących źródłem poczucia satysfakcji i zadowolenia z jakości życia. Osoby w wieku 60 lat i więcej często oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną, raczej złą lub złą. Szczególnie negatywnie oceniały ją osoby zamieszkujące samotnie na wsi. Gospodarstwa domowe wyłącznie z osobami w wieku 60 lat lub więcej utrzymują się przede wszystkim z emerytur lub rent.

<sup>16</sup> <http://www.gazetasenior.pl/piotr-szukalski-wywiad>

<sup>17</sup> Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, Poznań 2012 r., s. 6.

<sup>18</sup> GUS, Mały Rocznik Statystyczny Polski 2016, Warszawa 2016 r.

<sup>19</sup> GUS, Prognoza ludności na lata 2014–2050, Warszawa 2014 r.

<sup>20</sup> <http://www.gazetasenior.pl/piotr-szukalski-wywiad>

<sup>21</sup> B. Tobiasz-Adamczyk in., „JOB STRESS AND MORTALITY IN OLDER AGE”, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2013.

W większości badania i statystyki (jeżeli już są prowadzone) dotyczą osób w wieku emerytalnym. Niestety, nie ma dostępnych badań określających liczebność osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi w grupie wiekowej 55-65 lat.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne

Brak opracowań i badań w zakresie nabywania umiejętności podstawowych przez osoby starsze (55+), zarówno te z wykształceniem na poziomie 3 KRK, jak i wyższym, stwarza duże trudności w określeniu skutecznej metody edukacji tej grupy. Takich diagnoz nie przeprowadzają ani jednostki samorządu terytorialnego, domy pomocy społecznej, UTW, ani inne organizacje senioralne.

Do poprawy jakości życia osób starszych niezbędne jest włączenie ich w system polityk społecznych opartych na idei „uczenia się”, który umożliwi rozwój aktywności oraz zachowanie dobrego zdrowia i niezależności do późnej starości (Światowa Organizacja Zdrowia wskazuje szczególnie na znaczenie aktywności społecznej<sup>22</sup>). Niestety, poziom uczestnictwa osób starszych w Polsce w kształceniu i różnorodnych formach szkoleń jest jednym z najniższych w UE i wynosi 0,6%, wobec 4,8% w UE<sup>23</sup>.

Na wsiach i w małych miastach osoby starsze charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia formalnego (zasadnicze, gimnazjalne, niepełne podstawowe), często brakiem wcześniejszego doświadczenia zawodowego, nisko oceniające swoje umiejętności. Jest to trudna grupa odbiorców działań edukacyjnych, nie widząca celu w podnoszeniu swoich kwalifikacji, nie przekonana do uczenia się bez względu na wiek, nie mająca motywacji i zdolności przystosowywania do zmieniających się warunków. Osoby te rzadko też korzystają z edukacji pozaformalnej, nie wykazują takiej potrzeby.

Szczególnie dotkliwy dla tej grupy jest brak znajomości nowych technologii. Utrudnia on funkcjonowanie seniorów nie tylko w zakresie wielu podstawowych czynności związanych z życiem codziennym, ale także z życiem społecznym<sup>24</sup>. Aktywność społeczna rozumiana jako aktywność obywatelska (partycypacja obywatelska) albo prowadzenie działań na rzecz potrzebujących osób, czyli wolontariat - jest wielkim „dobrostanem” osób starszych koniecznym do zagospodarowania. Oferta skierowana do osób starszych o niskich umiejętnościach podstawowych musi być więc przemyślana, kompleksowa i zawierać elementy rozwoju osobistego oraz integrujące środowisko.

#### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się

Efektywność procesu uczenia zależy od wielu czynników - zarówno tych zewnętrznych (na które jednostka ma niewielki wpływ), jak i wewnętrznych (osobowościowych, które determinują nasze działania).

Osoby starsze z niskimi umiejętnościami podstawowymi to pokolenie powojenne, dla którego lata transformacji ustrojowej po roku 1989 stanowiły spore wyzwanie, zarówno zawodowe jak i osobiste. Częstotrudności zaczynają się piętrzyć po przejściu na emeryturę. Brak umiejętności

<sup>22</sup> Światowa Organizacja Zdrowia; <https://www.who.int/ageing/healthy-ageing/en/>

<sup>23</sup> Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO – UCZESTNICTWO – SOLIDARNOŚĆ, Uchwała nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r.

<sup>24</sup> Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020, Warszawa 2013. <https://das.mpips.gov.pl/source/Zalozenia%20Dugofalowej%20Polityki%20Senioralnej.pdf>

radzenia sobie w życiu, nawyku uczenia się i kłopoty finansowe skutkują trudnościami w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej, określaniu celów życiowych. Taki stan potęguje niską samoocena oraz wycofywanie się z życia społecznego i rodzinnego.

### 1.5.1. Czynniki sprzyjające

#### **Osoby starsze w wieku produkcyjnym (55-65 lat)**

##### Czynniki zewnętrzne:

- świadomość władz regionalnych i lokalnych znaczenia problemu braku edukacji osób starszych,
- funkcjonowanie licznych programów w ramach tzw. silvereconomy,
- poprawa elastyczności rynku szkoleń dostosowanych do wieku i potrzeb,
- opracowanie systemu zachęt do podjęcia nauki,
- możliwość zapewnienia powszechnego dostępu do informacji publicznej przy niskich kosztach eksploatacji urządzeń (np. w bibliotekach, domach kultury),
- odpływ młodych ludzi z rynku pracy i zastąpienie ich pracownikami starszymi.

##### Czynniki wewnętrzne:

- motywacja (wzrost poczucia wartości, większa niezależność finansowa),
- świadomość, że uczenie się poprawia jakość życia.

#### **Osoby starsze w wieku poprodukcyjnym (60+)**

##### Czynniki zewnętrzne:

- rozwijająca się sieć organizacji pozarządowych i inicjatyw obywatelskich na rzecz seniorów,
- rozwinięta sieć placówek społecznych, działających zarówno w ramach administracji publicznej jak i organizacji obywatelskich,
- współpraca samorządów na poziomie lokalnym/regionalnym; opracowanie strategii rozwoju i planu rozwoju lokalnego uwzględniającej promocję aktywności obywateli, włączanie ich do wspólnych działań, wykorzystywanie ich możliwości, doświadczenia i wiedzy,
- dostępność dużych środków finansowych na działania edukacyjne (m.in. fundusze UE),
- wzrastający poziom życia i zarobków, zwiększający możliwość finansowania zakupu podstawowych narzędzi, niezbędnych do włączenia cyfrowego i technologicznego (komputerów, dostępu do Internetu, itp.),
- historycznie uwarunkowana integracja środowisk lokalnych,
- rozwijające się poczucie wspólnoty i solidarności regionalnej,
- rozwinięte poczucie solidarności społecznej.

##### Czynniki wewnętrzne:

- przekonanie, że poziom życia zależy od jego jakości i jest powiązany z edukacją,
- świadomość dotycząca znaczenia problemu wykluczenia cyfrowego i technologicznego,
- umiejętność wykorzystania posiadanego potencjału i dzielenia się wiedzą,
- chęć integracji, spotkań, utrzymywania relacji towarzyskich; empatia,



- „świadomość wieku” bez przechodzenia w „obsesję wieku” 25.

### 1.5.2. Czynniki utrudniające

#### Osoby starsze w wieku produkcyjnym (55-65 lat)

##### Czynniki zewnętrzne:

- niskie wynagrodzenia,
- wymagany wysoki stopień specjalizacji,
- brak elastyczności zatrudnienia i kształcenia, biurokracja,
- brak odpowiednio szerokiej oferty tanich kursów dla potrzebujących,
- brak przygotowanej kadry do prowadzenia szkoleń z tego rodzaju grupą,
- niewystarczający dostęp do Internetu,
- źle rozwinięta sieć komunikacji publicznej,
- słaby przepływ informacji o programach społecznych oraz „dobrych praktykach” (krajowych i międzynarodowych) między podmiotami działającymi na tym polu,
- brak harmonijnej korelacji działań na trzech poziomach: ludzie, środowisko, biznes (zysk),
- częsty brak zrozumienia władz lokalnych dla podnoszenia jakości życia mieszkańców na bazie nowych technologii (zdrowie, opieka socjalna, edukacja),
- niski poziom bezrobocia,
- „starzenie się” wiedzy i nabytych wcześniej umiejętności.

##### Czynniki wewnętrzne:

- Kompleksy,
- niechęć do uczenia się (metodą tradycyjną, on-line),
- brak świadomości braków w edukacji i jej wpływu na zmiany w życiu,
- obawa przed zmianą.

#### Osoby starsze w wieku poprodukcyjnym (60+)

##### Czynniki zewnętrzne:

- brak modelu „pożytecznego spędzania wolnego czasu”,
- brak kompleksowej, zintegrowanej polityki reakcji na zmiany demograficzne,
- kierowanie środków na dobrze zorganizowane grupy seniorów i tych bardziej wykształconych i aktywnych,
- niewielka skala prowadzonych programów i projektów (docierają one do bardzo niewielkiej części potencjalnych beneficjentów, szczególnie mieszkańców obszarów wiejskich oraz małych miast),
- brak odpowiednio przeszkolonej kadry,
- trudności z przemieszczaniem się, transport publiczny,
- brak synchronizacji działań na polu nauki, biznesu, władzy publicznej w odniesieniu do skutków zmian demograficznych,
- brak miejsc przystosowanych do potrzeb seniorów, szczególnie ich integracji,
- słaby przepływ informacji o programach społecznych oraz „dobrych praktykach” między podmiotami działającymi na tym polu,

<sup>25</sup> Badanie „Truth About Age”, 2018, <http://www.truthwellbrewed.com/blog/2018/7/30/truth-about-age>



- niewystarczająca aktywność wielu placówek społecznych w przedmiotowym temacie,
- brak systemowej edukacji w zakresie uświadamiania znaczenia wykluczenia cyfrowego i technologicznego osób starszych,
- niewystarczająca promocja nowych technologii jako ważnego środka poprawiającego jakość życia; relatywnie wysoka cena usług teleinformatycznych.

#### Czynniki wewnętrzne:

- czynniki zdrowotne, finansowe,
- brak motywacji do uczenia się; brak nawyków,
- brak pasji i zainteresowań,
- brak wiedzy i niechęć do uczenia on-line (brak umiejętności samodzielnego uczenia się),
- zbyt niska świadomość środowiskowa, pokoleniowa, kulturowa.

### **1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)**

Przykładowe sposoby dotarcia do tych osób:

- instytucje i organizacje współpracujące z tą grupą wiekową (ośrodki pomocy społecznej, uniwersytety III wieku, biblioteki, organizacje pozarządowe, uczelnie, urzędy miast i gmin, parafie, koła gospodyń wiejskich, szkoły, ośrodki zdrowia),
- poczta pantoflowa (tzw. marketing szeptany),
- media (prasa, telewizja, radio, media społecznościowe).

Główne bariery:

- brak jasno określonej definicji osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi,
- historyczne (pasywność seniorów),
- zwyczajowe (stereotypy dotyczące roli seniora w społeczeństwie),
- kompetencyjne (niedostatek wiedzy i informacji) - nieodpowiedni (stygmatyzujący) sposób przekazywania informacji, przeprowadzania rekrutacji, brak zainteresowania pracowników instytucji/organizacji prowadzonymi działaniami,
- organizacyjne (rozproszenie środowiska) - brak informacji o działaniach prowadzonych w najbliższej okolicy, lokalizacja działań - utrudniony dojazd.

## **2. Potrzeby i cele pracy z grupą**

### **2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania**

W otaczającym świecie uczenie się staje się koniecznością i jedynym sposobem nadążania za zmieniającą się rzeczywistością, a także warunkiem dobrego funkcjonowania w społeczności. Potrzeby tej grupy wynikają nie tylko z wieku, ale również z sytuacji finansowej, płci, miejsca zamieszkania, wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych.

Generalnie jednak dotyczą:

- sposobów dotarcia do informacji uznawanych za ważne (urzędy, kultura, sztuka, turystyka),
- poprawy jakości życia codziennego (z wykorzystaniem nowych technologii),
- wypełnienia czasu wolnego,
- umiejętności przebywania w grupie, podtrzymywania relacji społecznych,
- pomocy w chorobie i cierpieniu, radzenia sobie ze stresem,

- kształcenia intelektualnego, np. poprawy znajomości języków obcych, nowych technologii, przedsiębiorczości.

Sposoby diagnozowania potrzeb:

- wykorzystanie doświadczenia lokalnych instytucji, organizacji pozarządowych i działających na terenie kościołów różnych wyznań,
- rozmowa prowadzona przez pracownika socjalnego, członka organizacji senioralnej, przedstawiciela UTW,
- ankiety,
- dane w dostępnych opracowaniach czy publikacjach.

## 2.2. Cele pracy z grupą

Cel główny:

- podniesienie poziomu umiejętności podstawowych osób starszych prowadzący do podniesienia jakości ich życia.

Aby tego dokonać, należy zastosować inny niż dotychczas sposób podejścia do osób w wieku powyżej 55. roku życia. **Ważnym pytaniem metodycznym powinno być nie „jak nauczać”, ale „kogo nauczać”, przy jednoczesnym podejściu - nie „czego”, ale „po co” nauczać.**

Cele szczegółowe:

- wzmocnienie poczucia wartości,
- podniesienie poziomu kompetencji, szczególnie osób starszych w wieku produkcyjnym, będących albo powracających na rynek pracy,
- podniesienie poziomu aktywności społecznej i obywatelskiej,
- budowanie tożsamości wspólnot lokalnych,
- promowanie zdrowego stylu życia,
- integracja lokalnych grup obywatelskich, rozwój lokalnej samoorganizacji i samopomocy.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób dorosłych z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Dla osób starszych, w zależności od wieku, sytuacji finansowej, potrzeb zdrowotnych, itp. przewiduje się różne rodzaje wsparcia<sup>26</sup>. Należą do nich:

- zwiększenie poziomu dostępności do usług (edukacyjnych, zdrowotnych, biznesowych, kulturalnych, itp.),
- zwiększenie dostępności placówek i instytucji kultury dla osób starszych,
- promowanie aktywności sportowej i rekreacyjnej,
- propagowanie włączenia społecznego osób starszych, szczególnie pozostających w domu, przez używanie Internetu i innych technologii teleinformatycznych do korzystania z dóbr kultury, rozrywki, edukacji oraz komunikacji z innymi osobami,
- podnoszenia poziomu aktywności społecznej osób starszych oraz wspierania funkcjonowania i rozwoju organizacji zrzeszających osoby starsze,

<sup>26</sup> Uchwała nr 161 Rady Ministrów z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO - UCZESTNICTWO - SOLIDARNOŚĆ.



- włączenie osób starszych do udziału w działaniach na rzecz integracji społeczności lokalnej,
- promowanie modelu edukacji obywatelskiej zorientowanej na wolontariat seniorów, prowadzonej z organizacjami pozarządowymi,
- tworzenie zachęt do pozostawania na rynku pracy (m.in. elastyczne formy zatrudnienia, telepraca),
- **tworzenie systemu szkoleń na temat osób starszych, przemocy i komunikacji interpersonalnej w placówkach oświatowych, instytucjach pomocy społecznej, opieki medycznej, organach ścigania i wymiaru sprawiedliwości, a także wśród samych seniorów.**

Pomimo, że w większości gmin i powiatów funkcjonuje jakiś ośrodek czy placówka działająca na rzecz osób starszych i podejmowane są międzypokoleniowe działania integracyjne, to niestety mają one w znacznej części akcyjny charakter.

W większości gmin działają biblioteki publiczne (bezpłatnie udostępniają książki, prasę, komputer), świetlice wiejskie i koła gospodyń wiejskich, a w przypadku ponad połowy badanych - domy kultury. Powinny to być miejsca, w których mieszkańcy mogą razem spędzić czas, wziąć udział w szkoleniach, interesujących warsztatach, a niekoniecznie jedynie miejsca, gdzie się „szerzy kulturę”. Sceptycznie były oceniane działania dyrektorów, którzy ograniczali rolę tych instytucji do edukacji kulturalnej czy kultywowania tradycji.

Interesującą ofertę proponują często organizacje pozarządowe oraz publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe. Największą przeszkodą w długofalowym prowadzeniu tego typu działań jest brak ciągłości finansowania.

### 3.2. Tematyka wsparcia

W odróżnieniu od innych grup społecznych główne zadanie edukacji osób starszych sprowadza się nie tylko do zwiększenia kompetencji w perspektywie awansu zawodowego (grupa w wieku 55-65 lat), ale dla grupy starszych seniorów (60+) stanowi drogę do świadomego uczestnictwa w życiu wspólnoty, większej niezależności i samodzielności, poprzez rozwijanie własnych pasji i zainteresowań.

Umiejętność rozumienia tekstu, czytania urzędowych pism, redagowania dokumentów, umiejętność liczenia (np. świadome zawiadywanie budżetem domowym) czy wreszcie aktywność w grupach lokalnych przy równoczesnym wykorzystaniu nowych technologii - to umiejętności, które muszą być traktowane priorytetowo.

Ważny jest taki dobór tematyki wsparcia, aby wpływała na rozwój osobisty, poszerzała horyzonty, wspierała rozwój intelektualny, rozwijała zainteresowania osób starszych. Powinna stanowić źródło ich motywacji i inspiracji w celu zdobywania pewności siebie, wyższej samooceny oraz większej samodzielności.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

Wsparcie projektowe na poziomie lokalnym czy regionalnym powinno dotyczyć instytucji, organizacji i jednostek samorządowych, które tworzą nowe inicjatywy, jak również skutecznie wykorzystują istniejące już modelowe działania, których celem jest stworzenie warunków do godnego starzenia się w dobrym zdrowiu. Problemem staje się ocena tej skuteczności. Powinno się jej dokonywać poprzez badanie poziomu satysfakcji osób - uczestników szkoleń, warsztatów, zajęć.

W większości realizowanych inicjatyw nie są prowadzone ewaluacje. W sprawozdaniach najczęściej podaje się ilość osób starszych uczestniczących w danym typie wsparcia. O jego skuteczności świadczą jedynie sporadycznie przeprowadzane anonimowe badania ankietowe (wymóg projektowy) po zakończeniu szkoleń. Częściej jednak - opinia przekazywana jest pocztą pantoflową.

Nie kładzie się nacisku na badanie długofalowych efektów wsparcia. Takie działanie wymaga dobrego przygotowania merytorycznego ankietera, czasu i jest związane z kosztami. Dlatego trudno jest określić wielkość grupy z niskimi umiejętnościami pisania czy liczenia wśród osób starszych, jeszcze trudniej długofalowe efekty nauczania. Jedynie ze względu na większą dostępność szkoleń komputerowych i szybką weryfikację zdobytej wiedzy, łatwiej jest ocenić poziom i zakres wsparcia związanego z nauczaniem nowych technologii. Często też takie osoby kontynuują nauczanie na innym poziomie albo w innym temacie.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem

Podmiotami zajmującymi się wsparciem osób starszych z niskimi umiejętnościami są najczęściej jednostki samorządowe lub współpracujące z nimi organizacje pozarządowe.

Należą do nich:

- **regionalne ośrodki polityki społecznej** - jednostki urzędów marszałkowskich. W zakresie ich zadań jest opracowanie, aktualizowanie i realizacja strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej, organizowanie szkolenia zawodowego kadr pomocy społecznej, rozpoznawanie przyczyn ubóstwa, inspirowanie i promowanie nowych rozwiązań w zakresie polityki społecznej, diagnozowanie sytuacji osób starszych w województwie, w którym mają siedzibę, organizowanie dyskusji fokusowych z przedstawicielami różnorodnych środowisk działających na rzecz osób starszych (NGOs, UTW, instytucje), wypracowanie rekomendacji i wskazanie kierunków działań.
- **gminne ośrodki pomocy społecznej** - instytucja samorządowa świadcząca pomoc społeczną, działająca w każdej gminie. Coraz częściej prowadzi działalność edukacyjno-integracyjną w ramach tzw. dziennych domów pomocy, które świadczą usługi osobom samotnym - chorym, starszym, niepełnosprawnym wymagającym pomocy innych osób, w miejscu ich zamieszkania. Proponuje się zajęcia umożliwiające także zaspokojenie potrzeb towarzyskich, rekreacyjno-kulturalnych czy duchowo-religijnych. Charakterystyczny jest bezpośredni kontakt pracowników socjalnych z osobami, których wsparcie obejmuje.
- **wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy** - mają charakter rządowo-samorządowy. Określają i koordynują politykę lokalnego i regionalnego rynku pracy zgodnie z potrzebami danego rynku. Do ich zadań należy m.in. współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i uczelniami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy oraz opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.



- **uniwersytety III wieku** (działają w różnej formule - od tych działających przy uczelniach wyższych po zakładane przez organizacje pozarządowe, religijne, samorządy lokalne i instytucje socjalne). Nastawione są na edukację osób starszych, również poprzez twórcze organizowanie wolnego czasu (a niekiedy także wzajemną pomoc). Rozwiązania dotyczące działalności UTW, edukacji osób starszych i uczenia się przez całe życie nie mają charakteru systemowego (rozporoszone w różnych regulacjach, ustawowych i resortowych MRPiPS, MEN, MNiSzW). Aktualnie szacunkowa liczba osób korzystających z działalności UTW stanowi mały odsetek ogólnej liczby osób starszych w Polsce i koncentruje się głównie w dużych i średnich miastach. Jest potrzeba rozszerzenia sieci na małe miasta i środowiska wiejskie, we współpracy z samorządami lokalnymi.
- **biblioteki publiczne** -największa sieć publicznych instytucjikultury w Polsce (ponad 8000 jednostek). Miejsca integrujące społeczności lokalne, otwarte, dostępne i bezpłatne dla wszystkich. Pełnią dwie podstawowe funkcje: informacyjną w powiązaniu z dydaktyczną oraz kulturoznawczą i socjalizującą. Biblioteka, szczególnie w małych miejscowościach, jest miejscem spotkań, debat, ma zwykle bardzo dobrą lokalizację, jest miejscem międzypokoleniowych spotkań. Program Rozwoju Bibliotek<sup>27</sup> ułatwił polskim bibliotekom publicznym dostęp do komputerów, Internetu i szkoleń, poprawił dostęp mieszkańców wsi i miasteczek do nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
- **kluby seniora** - najczęściej są oddolną inicjatywą starszych mieszkańców. Ich działalność prowadzona jest przy domach kultury, parafiach, spółdzielniach mieszkaniowych. Ich głównym celem jest szeroko rozumiana aktywizacja i integracja osób starszych, chcących wspólnie działać i spędzać czas, służąca tworzeniu i podtrzymywaniu więzi społecznych.
- **Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów (PZERI)** - największa organizacja emerycko-inwalidzka w Polsce. W ramach swoich zadań statutowych wspiera osoby starsze, ubogie, samotne, ale także organizuje czas wolny swoim członkom, współpracując z organizacjami, klubami seniora czy ośrodkami kultury.
- **Centra Aktywności Seniora (CAS)** są jednostką budżetową powołaną mocą uchwały odpowiedniej Rady Miasta (działa np. w Gdyni, Gdańsku, Krakowie i Wrocławiu). Zadaniem CAS jest koordynacja działań na rzecz seniorów, podejmowanych dotąd przez różne instytucje społeczne oraz realizacja wszechstronnej aktywizacji ludzi starszych.
- **senioralne organizacje pozarządowe**, których codzienna aktywność odbywa się w obszarach związanych z potrzebami osób starszych, takich jak edukacja, ochrona zdrowia, kultura czy turystyka. Nie jest znana ilość tych podmiotów, brak pełnych danych na ten temat.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

#### 3.5.1. Poziom europejski

##### **Holandia: Nuenen**<sup>28</sup>

W roku 2010 prawie 25% mieszkańców było w wieku ponad 65 lat. Za wzorzec do upowszechniania ICT przyjęto angielski projekt „Close The Gap”, którego celem było stworzenie społecznej sieci szerokopasmowej ułatwiającej przepływ informacji i komunikacji wśród określonych grup społecznych, zbudowanej na modelowej współpracy firm biznesowych i organizacji pozarządowych. Impulsem do działań nie był jednak czynnik techniczny (rozwój nowych technologii), ale społeczny

<sup>27</sup> Program Rozwoju Bibliotek <http://frsi.org.pl/projekt/program-rozwoju-bibliotek/>

<sup>28</sup> <http://www.nuenen.nl/>

(podniesienie jakości życia mieszkańców, szczególnie starszych i niepełnosprawnych pozostających we własnych domach).

Podstawowym założeniem tego modelu jest udział na wszystkich poziomach realizacji projektu jak największej ilości osób prywatnych, wspólnot, organizacji, instytucji. Stworzono nowy model współpracy różnych podmiotów o nazwie „Ons Net”.

Na bazie projektu „Ons Net” związanego z technicznymi uwarunkowaniami zrealizowano kolejny projekt „OnsWeizijn” dotyczący usług komputerowych. Mieszkańcy - w formie dyskusji, spotkań - decydują o konieczności, celowości i rodzaju nowych usług, szkoleń. To oni właśnie stanowią grupę decyzyjną, ponieważ najlepiej znają swoje problemy i sposoby ich rozwiązywania. Międzypokoleniowe działania edukacyjne wykorzystywane są na wielu płaszczyznach - od ekologii, zdrowia, kultury po integrację z przybywającymi uchodźcami (nauka języka, włączenie w lokalną społeczność).

### **Portugalia: Caixa de Mitos- Social innovation Agency w Lizbonie<sup>29</sup>**

Stowarzyszenie, którego misją jest promowanie zrównoważonego rozwoju, prowadzi działania dotyczące doradztwa i projektów rozwojowych, przedsiębiorczości społecznej, rozwoju kompetencji, organizacji spotkań, warsztatów oraz sieci społeczności praktyków. Jest członkiem międzynarodowych edukacyjnych organizacji (m.in. ALDA - Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Lokalnej Demokracji i EPALE). Tworzy sieci i partnerstwa na rzecz innowacji. Wspiera rozwój osobisty osób dorosłych, prowadzi poradnictwo skierowane do osób z potrzebami reorganizacji w związku z ich projektami zawodowymi, społecznymi i osobistymi.

### **Włochy**

#### **Dzielnica VI Werony i jej działania na rzecz seniorów (współpraca samorządu)<sup>30</sup>**

Miasto Werona zostało podzielone na osiem dzielnic, reprezentujących obszary zintegrowanej przyrody, tkanki miejskiej oraz czynników społeczno-ekonomicznych, historycznych i artystycznych. Zadaniem dzielnic jest wykonywanie świadczeń oraz organizacja działań kulturalnych na rzecz mieszkańców. Celem wszelkich inicjatyw i świadczeń edukacyjnych i związanych z dziedzictwem kulturowym, tak jak wszystkich pozostałych świadczeń społecznych, jest przyczynienie się do polepszenia jakości życia mieszkańców, niezależnie od ich wieku i kondycji.

Dzielnica VI utworzyła Komisję Roboczą, której specjalnym zadaniem jest dbanie o politykę dotyczącą ludzi starszych. Nie wyklucza to reprezentacji seniorów w pozostałych kilkunastu Komisjach, zajmujących się inicjatywą w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa na drogach, kulturą itp. W porównaniu z młodszymi mieszkańcami Werony, dysponują oni większą ilością czasu i możliwości dobrego poznania swego otoczenia. Propozycje i inicjatywy ludzi starszych stanowią duży procent budżetu uchwalonego przez dzielnicę. Wśród nich znajdują się m.in. realizacja aktywności fizycznej (pływanie, taniec, kursy gimnastyczne) oraz szeroki wachlarz działań kulturalnych skierowanych do wszystkich pokoleń.

#### **AUSER-ONLUS: przykład solidarności i aktywności<sup>31</sup>**

AUSER zajmuje się pomocą społeczną, zwiększaniem umiejętności podstawowych osób starszych, wspieraniem integracji społecznej, prowadzeniem usług. Koncentruje się na przeciwdziałaniu

<sup>29</sup> <https://caixademitos.com/>

<sup>30</sup> Informacja w publikacji: Senior Volunteers in InterestRepresentations – Wolontariat seniorów w reprezentowaniu interesu: europejski projekt szkoleniowy, 2008; DE – Grundtvig-G1); [https://issuu.com/szkolaktywnegoseniora/docs/poradnik\\_dla\\_senior\\_\\_w\\_-wolontarius](https://issuu.com/szkolaktywnegoseniora/docs/poradnik_dla_senior__w_-wolontarius)

<sup>31</sup> <http://www1.auser.it/chi-siamo/>

wszelkim formom wykluczenia społecznego oraz poprawie jakości życia. Upowszechnia kulturę i solidarność międzypokoleniową jako przykład dobra wspólnego.

Stowarzyszenie za priorytet swojej działalności uważa rozwój dwóch obszarów warunkujących aktywne obywatelstwo: rozwój kompetencji w obszarze ICT i zdolności przywódczych (liderzy grup). Mimo wzrastającej liczby seniorów posiadających umiejętności w zakresie ICT, nadal wielu z nich nie dysponuje w tym obszarze elementarną wiedzą i sprawnością.

ICT jest użytecznym instrumentem socjalizacji, pozwalającym - poprzez kontakt ze światem zewnętrznym - na zminimalizowanie poczucia izolacji. Może stanowić również instrument komunikacji w reprezentacji interesu grupy rówieśników w społecznościach lokalnych.

Nabycie nowych umiejętności było poważnym krokiem w zakresie ułatwienia dostępu do środków pozwalających na udział w życiu publicznym, stymulacji seniorów do aktywności jako grupy lobbingującej w interesie obywateli. Nastąpił wzrost zaangażowania w sprawy i problemy lokalnej społeczności. Zmieniło się również ich podejście do spraw publicznych: z ograniczonego do swojego, indywidualnego interesu - na szerszy, wspólnotowy charakter.

### 3.5.2. Poziom krajowy

#### **Stowarzyszenie „mali Bracia Ubogich”<sup>32</sup>**

Stowarzyszenie „lespetitsfrères des Pauvres” (dosł. mali bracia Ubogich)<sup>32</sup> zostało założone w 1946 r. przez Armand Marquiseta (1900-1981) i przykłada największą wagę do relacji budowanej poprzez towarzyszenie osobom starszym i umiejętne ich słuchanie. Stowarzyszenie przeciwdziała marginalizacji osób starszych, łamie stereotypy na temat starości i alarmuje społeczeństwo o trudnej sytuacji seniorów w Polsce. Celem jest poprawa jakości życia osób starszych poprzez przeciwdziałanie ich izolacji i wyobcowaniu społecznemu.

Polskie Stowarzyszenie mali bracia Ubogich jest członkiem Międzynarodowej Federacji mali bracia Ubogich<sup>33</sup>

#### **Ogólnopolska Federacja Uniwersytetów III Wieku (z siedzibą w Nowym Sączu)<sup>34</sup>**

W Małopolsce powstała koncepcja utworzenia ogólnopolskiej Federacji Stowarzyszeń UTW (2007 r.). Założycielami Federacji było 10 stowarzyszeń UTW, które uczestniczyły w programie „Uniwersytety Trzeciego Wieku”<sup>35</sup>.

Głównym celem Federacji jest konsolidacja środowisk uniwersytetów III wieku zarówno na poziomie wojewódzkim, jak i na poziomie kraju. Do jej zadań należy doradztwo, pomoc w poszukiwaniu źródeł dofinansowania, a także reprezentowanie środowiska UTW w kontaktach z władzami czy uczelniami wyższymi<sup>36</sup>.

Federacja jest organizatorem corocznego Małopolskiego Forum UTW, w czasie którego poruszane są tematy związane z działalnością Uniwersytetów w regionie.

Od 2009 r., w ramach dorocznego Forum Ekonomicznego w Krynicy, działa Forum III Wieku<sup>37</sup>, którego głównym organizatorem jest Samorząd Województwa Małopolskiego we współpracy z OFUTW, uczelniami, ministerstwami i Rzecznikiem Praw Obywatelskich. Misją Forum jest zwrócenie

<sup>32</sup> <http://www.malibracia.org.pl/>

<sup>33</sup> <http://www.petitsfreres.org/?lang=EN>

<sup>34</sup> <https://www.federacjaautw.pl/>

<sup>35</sup> <https://www.federacjaautw.pl/images/pliki/pliki2017/10lat.pdf>

<sup>36</sup> Wyzwania Małopolski w kontekście starzenia się społeczeństwa. Podejście strategiczne, Małopolskie Studia Regionalne nr 2-3/19-20/2010, str. 71).

<sup>37</sup> <http://sutw.pl/index.php/forum-3-wieku>

uwagi na wyzwania, przed jakimi stoi świat, a w szczególności Europa, w kontekście starzejącego się społeczeństwa.

Federalizacja UTW jest bardzo dobrym przykładem skuteczności sieciowania działań podejmowanych przez samych seniorów na rzecz podnoszenia umiejętności.

„Szkoła @ktywnego Seniora-S@S”<sup>38</sup> - partnerski program Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej w Krakowie i Towarzystwa Polsko-Niemieckiego w Krakowie.

Autorski program realizowany od 2007 r., którego założeniem jest wypracowanie innowacyjnego modelu edukacji osób starszych oraz wolontariuszy i trenerów - pracowników bibliotek, instytucji kultury, organizacji pozarządowych mającego przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu i cyfrowemu seniorów.

Kluczowym komponentem programu jest ulokowanie działań w miejscu uznawanym za naturalnie przyjazne seniorom - w bibliotece. Jest to miejsce niemal idealne dla ich ciągłej edukacji, twórczego spędzania czasu, nawiązywania kontaktów z rówieśnikami w kraju i poza jego granicami, przygotowujące świadomych odbiorców i uczestników kultury, nauki, sztuki. Program ma pomóc w tworzeniu środowiskowych grup osób starszych, które pragną rozwijać swoje zainteresowania, nabywać nowe umiejętności, wymieniać wiedzę i doświadczenia, realizować swoje pomysły.

Bazą do realizacji tych zamierzeń są nowe technologie, nie jako cel sam w sobie, ale środek do rozwoju własnych zainteresowań, pasji. Zakłada się, że senior nie jest biernym odbiorcą szkoleń, ale czynnie włącza się we wszystkie proponowane działania, twórczo spędza wolny czas, wykorzystując również bogate zasoby biblioteki.

W ramach programu w ciągłej realizacji są projekty zarówno krajowe, jak i międzynarodowe mające na celu nauczanie osób starszych oraz wymianę doświadczeń i wdrażanie niekonwencjonalnych metod edukacyjnych (np. zorganizowanie w latach 2008-2011 pierwszych w Europie Międzynarodowych Komputerowych Olimpiad Seniorów).

### **Stowarzyszenie Willa Decjusza (Kraków)**

Projekt „SAGA-warsztaty kreatywności”<sup>39</sup> to kompleksowa propozycja służąca edukacji, integracji i aktywizacji osób starszych oraz wykorzystaniu ich wiedzy, kompetencji i potencjału dla rozwoju najbliższego otoczenia i społeczności lokalnych. Warsztaty kreatywnego pisania pozwalają zdobyć wiedzę na temat gatunków literackich i procesu powstawania utworu. Umożliwiają zapoznanie się z technikami prowadzenia narracji, opisu wydarzeń, budowania fabuły, a także sposobami konstruowania dialogów i scen, kreacji postaci, komponowania tekstów literackich i użytkowych oraz współczesnych form komunikacji społecznej obejmujących media i Internet. Projekt jest realizowany od 2012 r.

### **3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele**

Przełomowym dla zmiany spojrzenia na potrzeby, a przede wszystkim na wkład w życie społeczne, osób starszych był **Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej** w 2012 r.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> [www.sas.tpnk.org.pl](http://www.sas.tpnk.org.pl)

<sup>39</sup> <http://saga.villa.org.pl/>

<sup>40</sup> <http://ec.europa.eu/archives/ey2012>

Problematyka starzejącego się społeczeństwa i jego problemów podejmowana jest zazwyczaj w ramach przyjmowanych lokalnie (gminnych i powiatowych) strategii rozwiązywania problemów społecznych. Są one istotnym instrumentem planowania działań polityki społecznej, wymagającym współdziałania z podmiotami innymi niż jednostki organizacyjne pomocy społecznej, w tym z jednostkami trzeciego sektora. Jednak z powodu braku jasnej i pełnej definicji osób o niskich umiejętnościach podstawowych, działania do nich kierowane są włączone w bardziej ogólny system polityk społecznych.

W Polsce do dzisiaj brak jest jednolitego modelu rozwiązującego (choć częściowo) problem deficytu umiejętności podstawowych osób starszych. Model taki wymaga spójnego podejścia na wielu poziomach i zaangażowania zarówno sektora publicznego, pozarządowego, jak i prywatnego. Potrzeby osób starszych nie mają jednak wysokiego priorytetu u decydentów, którzy są raczej gotowi przypisywać większe znaczenie różnym potrzebom innych grup społecznych, organizacji lobbingowych i grup nacisku.

Tylko nieliczne samorządy wychodząc naprzeciw edukacyjnym i demograficznym wyzwaniom (na poziomie województw, powiatów czy gmin) opracowały w ostatnich latach zasady współpracy różnych instytucji i organizacji pozarządowych w obszarze tworzenia lepszych możliwości zatrudnienia i warunków pracy dla osób starszych, pomocy w odgrywaniu aktywnej roli w społeczeństwie oraz zdrowego starzenia się i samodzielnego życia. Zadania te uwzględniono w wieloletnich lokalnych i regionalnych strategiach i politykach społecznych, w których też przewidziano m.in. tworzenie rad seniorów, będących ciałem doradczym i opiniotwórczym środowiska osób starszych. Nadal jednak niestety, nie jest to działanie powszechne.

Podsumowaniem niech będzie fragment z publikacji opracowanej w 2014 r. w ramach projektu *SUSCOM - SustainableSelf-helpAdultCommunity Learning Model*<sup>41</sup>:

„Edukacja, skierowana do administracji, sektora obywatelskiego oraz bezpośrednio dotkniętych zagrożeniami lub problemami stanowi jeden z podstawowych instrumentów poprawy sytuacji. Jej oczekiwanym efektem jest opracowanie modelowych rozwiązań, opartych o synergię działań różnych sektorów, obejmujących aspekty organizacyjne i finansowe. W ten sposób, poprzez odpowiednią koordynację, wertykalną (różnych poziomów) i horyzontalną (różnych podmiotów na danym poziomie), można wygenerować wartość dodaną prowadzącą do przyspieszenia procesu redukcji, a nawet eliminacji (przynajmniej niektórych) problemów społecznych.”

---

<sup>41</sup> „SUSCOM - SustainableSelf-helpAdultCommunity Learning Model” \_Model podtrzymania ciągłości uczenia się dorosłych we wspólnotach poprzez techniki samopomocy; 2014; [https://issuu.com/szkolaktywnegoseniora/docs/model\\_\\_pl\\_\\_final-do-prezentacji-201](https://issuu.com/szkolaktywnegoseniora/docs/model__pl__final-do-prezentacji-201)

## BIBLIOGRAFIA:

1. Ageing and Employment Policies, OECD, 2018 <http://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>
2. Beata Tobiasz-Adamczyk in., „JOB STRESS AND MORTALITY IN OLDER AGE”, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2013.
3. Debra, B. Whitman. „OECD Yearbook - Organisation For Economic Co-Operation And Development” [„Rocznik OECD – Organizacji na rzecz Współpracy Gospodarczej I Rozwoju”]. Oecd.Org, 2018, <http://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/the-opportunities-of-an-older-workforce.htm>
4. Glossary: Population pyramid, Eurostat 2018 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population\\_pyramid](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Population_pyramid)
5. GUS, ludność\_w\_wieku\_60\_struktura\_demograficzna\_i\_zdrowie, notatka z dnia 19.02.2016.
6. GUS, Mały Rocznik Statystyczny Polski 2018 r.
7. GUS, Mały Rocznik Statystyczny Polski 2016, Warszawa 2016 r.
8. GUS, Prognoza ludności na lata 2014–2050, Warszawa 2014 r.
9. GUS, Rocznik Demograficzny 2018, s.141,142.
10. Pahos N. and Galanaki E. (2019). “Staffing practices and employee performance: the role of age”. Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0007>).
11. „Pokolenie 55+ nowe możliwości zatrudnienia dla osób starszych”, RAPORT 2018; [https://www.adeccopraca.pl/wp-content/uploads/2018/11/INOVANTAGE\\_RAPORT\\_2018.pdf](https://www.adeccopraca.pl/wp-content/uploads/2018/11/INOVANTAGE_RAPORT_2018.pdf)
12. Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO - UCZESTNICTWO - SOLIDARNOŚĆ, UCHWAŁA Nr 161 RADY MINISTRÓW z dnia 26 października 2018 r.
13. „Population Structure And Ageing – Statistics Explained” [„Struktura populacji i starzenie się - wyjaśnienie statystyk”]. Ec. Europa. Eu, 2018, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population\\_structure\\_and\\_ageing](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing)
14. Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, Poznań 2012 r., s. 6.
15. Rocznik Demograficzny GUS, Warszawa 2018, ISSN 1505-6716; [stat.gov.pl](http://stat.gov.pl)
16. „Senior Volunteers in Interest Representations - Wolontariat seniorów w reprezentowaniu interesu: europejski projekt szkoleniowy, 2008; DE - Grundtvig-G1; [https://issuu.com/szkolaktywnegoseniara/docs/poradnik\\_dla\\_senior\\_\\_w\\_-wolontarius](https://issuu.com/szkolaktywnegoseniara/docs/poradnik_dla_senior__w_-wolontarius)
17. „SUSCOM – SustainableSelf-helpAdultCommunity Learning Model” \_Model podtrzymania ciągłości uczenia się dorosłych we wspólnotach poprzez techniki samopomocy; 2014.
18. [https://issuu.com/szkolaktywnegoseniara/docs/model\\_\\_pl\\_\\_final-do-prezentacji-201](https://issuu.com/szkolaktywnegoseniara/docs/model__pl__final-do-prezentacji-201)
19. Światowa Organizacja Zdrowia; <https://www.who.int/ageing/healthy-ageing/en/>
20. UCHWAŁA Nr 161 RADY MINIST RÓW z dnia 26 października 2018 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. BEZPIECZEŃSTWO - UCZESTNICTWO - SOLIDARNOŚĆ.
21. Umiejętności Polaków: wyniki międzynarodowego badania kompetencji osób dorosłych PIACC. Instytut Badań Edukacyjnych, 2013.
22. Badanie “TruthAbout Age”, 2018, <http://www.truthwellbrewed.com/blog/2018/7/30/truth-about-age>
23. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables. Working Paper No. ESA/P/WP.241.

24. Wyzwania Małopolski w kontekście starzenia się społeczeństwa. Podejście strategiczne, Małopolskie Studia Regionalne nr 2-3/19-20/2010, str. 71).
25. Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020, Warszawa 2013; <https://das.mpips.gov.pl/source/Zalozenia%20Dugofalowej%20Polityki%20Senioralnej.pdf>

**NETOGRAFIA:**

1. <https://agefree.blog/2018/11/27/badanie-prawda-o-wieku-truth-about-age/>
2. <https://www.ore.edu.pl/2019/02/jakie-umiejtnosci-na-ryнку-pracy-relacja-z-warsztatow-oecd/>
3. <http://frsi.org.pl/projekt/program-rozwoju-bibliotek/>
4. <http://www.nuenen.nl/>
5. <https://caixademitos.com/>
6. <http://www1.auser.it/chi-siamo/>
7. <http://www.malibracia.org.pl/>
8. <http://www.petitsfreres.org/?lang=EN>
9. <https://www.federacjautw.pl/>
10. <https://www.federacjautw.pl/images/pliki/pliki2017/10lat.pdf>
11. <http://sutw.pl/index.php/forum-3-wieku>
12. <http://saga.villa.org.pl/>
13. <http://ec.europa.eu/archives/ey2012>
14. <http://www.gazetasenior.pl/piotr-szukalski-wywiad>
15. <http://www.sas.tpnk.org.pl>

## Osoby z obszarów defaworyzowanych wiejskich, z małych miasteczek - w tym z trudnym dostępem do edukacji

### WSTĘP

Obszary wiejskie obejmujące wsie i małe miasteczka stanowią ponad 90% powierzchni Polski. Zamieszkuje na nich około 40% ludności kraju. Na ich terenie są realizowane funkcje: produkcyjne, środowiskowe, osiedleńcze i kulturowe. Z uwagi na różnorodność uwarunkowań przyrodniczych, ekonomiczno-organizacyjnych i historycznych są one terenami o dużej liczbie różnorodnych problemów. Problemy te dotyczą między innymi realizacji funkcji produkcyjnych, w zakresie których mieszkańcy obszarów wiejskich będący rolnikami korzystają z pomocy i wsparcia doradztwa rolniczego.

Znacznie mniej uwagi poświęca się problemom kapitału ludzkiego, który jest jednym z wyznaczników rozwoju obszarów wiejskich. Kapitał ten jest znaczny, ale stopień jego wykorzystania jest limitowany przez szereg czynników, wśród których istotne znaczenie mają poziom wiedzy i skłonność do jej pogłębiania oraz doskonalenia. Czynnikiem o dużym znaczeniu jest brak dostępu lub utrudniony dostęp do edukacji. Bardzo istotne są również bariery w mentalności i postawach mieszkańców. Nie ulega wątpliwości, że obszary wiejskie powinny być objęte jak najbardziej różnorodnymi formami wsparcia w zakresie dostępu mieszkańców wsi i małych miasteczek do edukacji.

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Rozpoczynając definiowanie grupy docelowej należy określić czym są **obszary wiejskie**. Definicji jest co najmniej kilka.

„Polski ustawodawca nie wprowadził legalnej definicji obszaru wiejskiego. Istnieje wiele aktów prawnych, które się nią posługują, jednocześnie nie definiując jej treści”<sup>42</sup>.

W cytowanej powyżej pracy zwrócono także uwagę na różne definicje w literaturze badawczej oraz na definicję podawaną przez Główny Urząd Statystyczny. Zgodnie z nią obszarami wiejskimi są tereny położone poza granicami administracyjnymi miast, a ściślej rzecz ujmując - gminy wiejskie i obszary wiejskie gmin miejsko-wiejskich.

Inaczej obszary wiejskie definiowane były w programach operacyjnych tworzonych w poszczególnych okresach wdrażania funduszy europejskich począwszy od 2004 r. a także w Programie Aktywizacji Obszarów Wiejskich finansowanym z funduszy przedakcesyjnych. Definicji było kilka i różniły się w zależności od programu. W Zintegrowanym Programie Operacyjnym Rozwoju Regionalnego na lata 2004-2006 jako obszary wiejskie traktowano obszar wsi i małych miast do 20 tys. mieszkańców. W Programie Rozwoju Obszarów Wiejskich obszary wiejskie definiowano jako „miejscowości, które

<sup>42</sup> M. Krzysztofik, Problematyka prawna pojęcia obszaru wiejskiego, s. 301.



znajdują się w granicach administracyjnych: gmin wiejskich, gmin miejskich z wyjątkiem miejscowości powyżej 5 tys. mieszkańców oraz gmin miejsko-wiejskich z wyjątkiem miast powyżej 20 tys. mieszkańców”.

Kontynuując analizę problematyki definicyjnej podkreślić należy, że: „Brak powszechnie przyjętej definicji obszaru wiejskiego powoduje, iż bardzo trudno dokonać klasyfikacji takiego obszaru. Biorąc pod uwagę kryterium znaczenia rolnictwa dla rozwoju społeczności wiejskiej, można jednak [za: A. Koźuch *Rewitalizacja i zrównoważony rozwój obszarów wiejskich, regionu*] wyróżnić: zintegrowane obszary wiejskie, pośrednie obszary wiejskie oraz peryferyjne obszary wiejskie. Zintegrowane obszary wiejskie to tereny, które znajdują się w pobliżu większych miast, dlatego rolnictwo nie jest głównym źródłem dochodu ich mieszkańców, których liczba sukcesywnie wzrasta. Pośrednie obszary wiejskie rozmieszczone są w pobliżu mniejszych miast, z których usług i zaopatrzenia korzysta ludność wiejska. Peryferyjne obszary wiejskie zaś, jak sama nazwa wskazuje, znajdują się daleko od dużych ośrodków miejskich. Na ich terenach dominuje produkcja rolnicza i niestety dość wysoka stopa bezrobocia”<sup>43</sup>.

Mając na uwadze powyższe informacje uwzględnić należy również czynniki lokalizacji, które mają ogromne znaczenie jeśli chodzi o zróżnicowanie obszarów wiejskich.

„Wyróżnić można dwa porządki decydujące o przestrzennym zróżnicowaniu rozwoju obszarów wiejskich w Polsce:

- 1) centrum - peryferie, tj. występowanie obszarów bardzo wysokiego poziomu rozwoju wokół największych miast wojewódzkich, a także niektórych subregionalnych (...); jednocześnie zasoby z peryferyjnych części regionów są wysysane przez te obszary i w ten sposób tworzy się polaryzacja rozwojowa; ten porządek jest coraz bardziej znaczący i staje się silniejszy od historycznego.
- 2) historyczny tj. podział na ogólnie lepiej rozwiniętą Polskę zachodnią i słabiej Polskę wschodnią; granica tego podziału przebiega (mniej więcej) zgodnie z podziałem Polski między zabór rosyjski i zabór pruski (i wciąż jest widoczna po 100 latach od odzyskania niepodległości)”<sup>44</sup>.

**Biorąc pod uwagę powyższe informacje w niniejszym opracowaniu zaakcentowano problemy obszarów wiejskich najbardziej defaworyzowanych tj. wsi i małych miast ze szczególnym uwzględnieniem pośrednich i peryferyjnych obszarów wiejskich oraz słabiej rozwiniętą część Polski wynikającą z podziału historycznego. Położenie nacisku na słabiej rozwinięte historycznie obszary nie oznacza jednak, że problemy nie występują na pozostałych terenach wiejskich i tylko część tych obszarów należy objąć wsparciem. Problemy są dostrzegane w skali całego kraju jednak na ww. obszarach kumulacja sytuacji problemowych jest największa.**

Analizując sytuację na współczesnej polskiej wsi pod uwagę należy wziąć źródła dochodów mieszkańców. „Dochody z pracy najmniej w 2016 r. stanowiły 48,5% całego dochodu w gospodarstwach domowych na wsi (w mieście 54,8%), z pracy na własny rachunek - 7,2% (w miastach 9,0%), a dochody z gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie - 9,3% (w miastach 0,4%). Znaczny wkład w tworzenie budżetu gospodarstw domowych nadal mają świadczenia społeczne. Ich udział stanowi 31,9% dochodu ogółem gospodarstw domowych wiejskich i 30,8% miejskich.

<sup>43</sup> M. Krzysztofik, Problematyka prawna pojęcia obszaru wiejskiego, s. 304.

<sup>44</sup> Raport Monitoring Obszarów Wiejskich 2018. Najważniejsze wnioski, s. 26.

W pozycji świadczenia ogółem zwraca uwagę znacznie wyższy udział „zasiłków i innych świadczeń wychowawczych” na wsi niż w mieście (14% wobec 7%). Wiąże się to przede wszystkim z większą liczbą dzieci w rodzinach wiejskich<sup>45</sup>.

Na problemy te warto spojrzeć jednak przede wszystkim przez pryzmat demografii. Patrząc na strukturę demograficzną współczesnej wsi polskiej jej dorosłych mieszkańców można podzielić na pięć głównych kategorii, biorąc pod uwagę kryterium stopnia aktywności ekonomicznej/zawodowej i społecznej:

- a) rolnicy i domownicy rolników utrzymujący się z pracy w gospodarstwach wielkopowierzchniowych i/lub wyspecjalizowanych, ukierunkowanych na produkcję towarową na rynek,
- b) mieszkańcy wsi pracujący w sektorze pozarolniczym lub łączący pracę w sektorze rolniczym (małe gospodarstwa rodzinne) z działalnością pozarolniczą (w tym poza swoją miejscowością),
- c) osoby (głównie kobiety) nieaktywne zawodowo np. ze względu na opiekę nad dziećmi,
- d) osoby w wieku senioralnym,
- e) osoby w trudnej sytuacji życiowej z powodu minimum jednej z przyczyn wskazanych w Ustawie o Pomocy Społecznej powodujących długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej z racji ubóstwa; sieroctwa; bezdomności; bezrobocia; niepełnosprawności; długotrwałej lub ciężkiej choroby; przemocy w rodzinie; potrzeby ochrony ofiar handlu ludźmi; potrzeby ochrony macierzyństwa lub wielodzietności; bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych; trudności w integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy; trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego; alkoholizmu lub narkomanii.

Wśród wyodrębnionych kategorii mieszkańców wsi rozważania dotyczące niskich umiejętności podstawowych skoncentrujemy na osobach z kategorii b-e.

Kategoria (a) tj. rolnicy utrzymujący się z gospodarstwa bez dobrze rozwiniętych umiejętności podstawowych miałby duże problemy w sprostaniu wymogom stawianym przez wspólny rynek rolny i grupy producenckie. Wśród starszego pokolenia zdarzają się osoby o niskim poziomie umiejętności podstawowych, pracujące tradycyjnymi metodami. Należy jednak zwrócić uwagę, że osoby te można wówczas zakwalifikować do grupy (d) tj. osoby w wieku senioralnym. Z tego powodu grupa ta nie będzie przedmiotem niniejszego opracowania.

W każdej z pozostałych czterech kategorii znajdują się osoby o niskim poziomie umiejętności podstawowych. Oczywiście podkreślić należy, że sytuacja ta dotyczy części przedstawicieli każdej z nich. O osobach z niskimi umiejętnościami podstawowymi w każdej z tych grup mówić będziemy kierując się poniższą definicją:

„Umiejętności podstawowe to umiejętności radzenia sobie w życiu na każdej płaszczyźnie. Są to zarówno podstawowe umiejętności domowe jak i umiejętność funkcjonowania na rynku pracy, zdobywania pieniędzy na utrzymanie siebie i rodziny.

Osoby o niskich umiejętnościach podstawowych to osoby, które nie radzą sobie w życiu na płaszczyźnie prywatnej (domowej), finansowej, społecznej i zawodowej”.

---

<sup>45</sup> B. Fedyszak-Radziejowska, *Spoleczności wiejskie; postawy, wartości i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne*, Polska wieś 2018. Raport o stanie wsi, s. 116.

Definicja ta ma charakter funkcjonalny i łączy się w sposób bezpośredni z podziałem na kategorie według aktywności społecznej, ekonomicznej i/lub zawodowej. W odniesieniu do mieszkańców wsi ma przełożenie na konkretne kategorie osób wyszczególnione powyżej.

Wpisuje się ona w ogólną definicję wypracowaną w wyniku prac zespołu projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych”, dotyczącą niskiego poziomu umiejętności podstawowych, czyli umiejętnościami na poziomie 3 Krajowych Ram Kwalifikacji w obszarze umiejętności rozumienia i tworzenia informacji, liczenia, ICT oraz społecznych.

W charakterystyce ww. grup bardzo pomocne okazały się spotkania z osobami specjalizującymi się we wspieraniu ich przedstawicieli na co dzień<sup>46</sup>.

## 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Wyniki badania PIAAC z roku 2011/2012 będącego punktem wyjścia do prac nad rozwijaniem kompetencji kluczowych pokazały różnice w ich poziomie między mieszkańcami wsi i miast. Wynik wiąże się ściśle ze strukturą wykształcenia. „Na przykład w miastach o liczbie mieszkańców powyżej 500 tys. osoby z wyższym wykształceniem stanowią prawie 42% mieszkańców w wieku 16-65 lat, a na terenach wiejskich - zaledwie 16%. Dlatego nie jest zaskakujące, że wynik mieszkańców dużych miast jest porównywalny z przeciętnym wynikiem osób z wyższym wykształceniem, a mieszkańców wsi - z wynikiem osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym, średnim lub policealnym”<sup>47</sup>.

Inne dostępne badania dotyczyły poziomu wykształcenia lub kompetencji kluczowych. Posiłkując się dostępnymi danymi można oszacować w przybliżeniu liczebność grupy docelowej.

Zaznaczyć należy, że dane Głównego Urzędu Statystycznego opublikowane w 2018 r., a dotyczące stanu obszarów wiejskich w Polsce w 2016 r., nie obejmują ani kwestii związanych z wykształceniem ani z kompetencjami kluczowymi. Znaczący jest fakt, że obszary wiejskie w 2016 r. zajmowały ponad 93% powierzchni kraju i były zamieszkiwane przez około 40% ludności Polski. Struktura wykształcenia mieszkańców terenów wiejskich została zaprezentowana w poniższej tabeli. Warto zwrócić uwagę na fakt, że analizowana tu grupa **jest jedną z najliczniejszych ze wszystkich 12 poddanych analizie w niniejszym raporcie.**

Tabela 1. Zmiany w strukturze wykształcenia mieszkańców miast i wsi w Polsce w latach 2002-2011

Poziom wykształcenia	Rok	Polska	Miasto	Wieś	Różnica między miastem a wsią (4-5)
		Odsetek mieszkańców (%)			
1	2	3	4	5	6
Wyższe	2002	10,1	13,6	4,2	9,4
	2011	17,9	22,7	10,3	12,4
Średnie i policealne	2002	32,1	38,4	21,7	16,7
	2011	33,3	37,5	26,7	10,8

<sup>46</sup> Załącznik nr 1 do niniejszego raportu.

<sup>47</sup> Umiejętności Polaków – Wyniki międzynarodowego badania kompetencji osób dorosłych PIAAC, s. 62.

Zasadnicze zawodowe	2002	23,7	21,0	28,2	-7,2
	2011	22,9	19,8	27,6	-7,9
Gimnazjalne i podstawowe	2002	30,4	24,6	40,0	-15,4
	2011	24,5	19,0	33,1	-14,1
Bez wykształcenia szkolnego	2002	3,7	2,4	5,9	-3,5
	2011	1,4	0,9	2,2	-1,3
Razem	x	100,0	100,0	100,0	x

Źródło: W. Kamińska, *Poziom wykształcenia zasobów wiejskiej siły roboczej w Polsce. Analiza Przestrzenna* (2014)

Przedstawione powyżej dane wskazują na dużą dynamikę w zakresie wzrostu poziomu wykształcenia wyższego mieszkańców wsi na przestrzeni lat 2002-2011. Warto zauważyć znaczne zwiększenie liczby osób z wykształceniem wyższym na wsi przy utrzymujących się jednak nadal dużych dysproporcjach między liczbą osób posiadających wykształcenie wyższe na wsi i w mieście. Najmniejsze różnice między miastem a wsią widoczne są wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Bardzo niekorzystna jest sytuacja mieszkańców wsi jeśli chodzi o liczbę osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym. W obszarze tym dysproporcje między miastem a wsią są największe. Jednocześnie zauważyć należy, że zgodnie z definicją umiejętności podstawowych przyjętą w projekcie „Szansa” - (poziom umiejętności maksymalnie 3 KRK) - właśnie w tej grupie prawdopodobieństwo wystąpienia niskiego poziomu umiejętności podstawowych jest największe.

Z tego względu wniosek, że analizowana grupa jest jedną z najliczniejszych ze wszystkich 12 poddanych analizie w niniejszym raporcie wydaje się być w pełni uzasadniony.

## 1.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Grupa docelowa jest dosyć różnorodna. Poniżej pokazane są trzy przykładowe osoby, dwie kobiety i jeden mężczyzna. Zwrócić należy uwagę na znacznie większą chęć kobiet do podejmowania działań na rzecz rozwoju osobistego, edukacyjnego i zawodowego. Kobiety są motorem zmian w małych środowiskach. To one są liderkami i animatorkami społeczności lokalnych. Potwierdzeniem są nie tylko wskaźniki produktu większości projektów edukacji dorosłych, ale także potwierdzają ten fakt przedstawiciele/-ki odwiedzanych w czasie wizyt studyjnych organizacji, zarówno w Polsce jak i innych krajach europejskich, np. w Portugalii.

Dane typowego przedstawiciela grupy		
Płeć	Kobieta	Mężczyzna
Wiek	30-75 lat	30-75 lat
Sytuacja zawodowa	- rolniczka ubezpieczona w KRUS lub - nie pracuje, ale zajmuje się prowadzeniem domu i opieką nad	- prowadzi gospodarstwo rolne lub łączy pracę w niewielkim gospodarstwie z pracą fizyczną

	dziećmi	
<b>Miejsce zamieszkania</b>	wieś lub małe miasto	wieś lub małe miasto
<b>Inne cechy charakteryzujące grupę, np. stopień niepełnosprawności</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności</li> <li>i/lub</li> <li>- korzysta z pomocy OPS</li> <li>- chętna do działania na rzecz zmiany swojej sytuacji życiowej, edukacyjnej, zawodowej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- związany z Ochotniczą Strażą Pożarną w swojej miejscowości</li> <li>- mało chętny do działania na rzecz zmiany swojej sytuacji życiowej, edukacyjnej, zawodowej</li> </ul>
<b>Sytuacja rodzinna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- matka w rodzinie z dziećmi w wieku szkolnym</li> <li>lub</li> <li>- matka w rodzinie z dorosłymi dziećmi obecnie usamodzielnionymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ojciec w rodzinie z dziećmi w wieku szkolnym</li> </ul>
<b>Typowy przedstawiciel/-ka grupy</b>	<p><b>Pani Zosia (62 lata):</b> mieszka w gminie wiejskiej. Z wykształcenia jest fryzjerką, ale od 30 lat nie pracowała w zawodzie. Prowadziła z mężem gospodarstwo sadownicze. W wieku 50 lat mąż poważnie zachorował i nie była w stanie sama kontynuować pracy w gospodarstwie - oddała ziemię w dzierżawę. Po śmierci męża i odejściu „na swoje” dzieci, Pani Zosia chce podjąć pracę poza rolnictwem i trochę „skorzystać z życia”. Jej pasją są wypieki i marzy o doskonaleniu się w tej dziedzinie.</p> <p><b>Pani Ania (43 lata):</b> mieszka w gminie wiejskiej. Ma wykształcenie podstawowe, nigdy nie pracowała na umowę. W wieku 17 lat została matką i zajmowała się wychowywaniem 4 dzieci. Mąż pracował jako kierowca, ale gdy zaczął mieć problemy z alkoholem i pojawiła się w rodzinie przemoc, wyprowadziła się do swoich rodziców, zabierając dzieci. Dzieci podrosły i obecnie Pani Ania dorabia, pomagając przy organizacji wesel, zbiorze owoców sezonowych. Chciałaby „zrobić czeladnika na kucharza” i podjąć pracę.</p>	<p><b>Pan Marek (46 lat):</b> mieszka w gminie wiejskiej, ale pracuje w firmie budowlanej w mieście powiatowym (oddalonym o 15 kilometrów). Dorabia, robiąc wykończeniówkę u znajomych. Ukończył szkołę zawodową budowlaną. Ma żonę i 3 dzieci w wieku 23, 18 i 14 lat. Działa w OSP. Nie ma żadnych planów zawodowych. Chce dopracować do emerytury. Lubi pojechać na ryby.</p>

Podane powyżej przykłady nie wyczerpują wszystkich możliwych „typowych” charakterystyk dorosłych mieszkańców wsi i małych miasteczek z niskimi umiejętnościami podstawowymi. Wskazują jednak na dużą rozpiętość wiekową tej grupy oraz różnice w poziomie motywacji i sytuacji życiowej.

### 1.3. Doświadczenia edukacyjne

Informacje prezentowane poniżej zostały opracowane na podstawie wyników „Diagnoz potrzeb środowiska lokalnego w zakresie aktywności edukacyjnej oraz rozwijania kompetencji kluczowych osób dorosłych”, przeprowadzonych na etapie wstępnym projektów Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji. Grupa badanych obejmowała przedstawicieli wszystkich kategorii, które uwzględnione zostały powyżej.

Wykorzystano także wyniki autorskich raportów ewaluacyjnych projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanych przez CREATOR sp. z o.o. na obszarach wiejskich w woj. warmińsko-mazurskim, lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim w latach 2000-2015. W opracowaniu tych raportów autorka niniejszego rozdziału brała czynny udział, dlatego bazowała na pracy i doświadczeniach własnych. Raporty dostępne są w Wojewódzkich Urzędach Pracy ww. województw.

#### Poziom wykształcenia formalnego

Dane statystyczne zebrane w czasie ostatniego Spisu Powszechnego (2011) dotyczące wykształcenia mieszkańców wsi wskazują, że na wsi było:

- 14,2% mieszkańców z wykształceniem wyższym
- 31,9% mieszkańców z wykształceniem średnim i policealnym
- 25,3% mieszkańców z wykształceniem zasadniczym zawodowym
- 11,4% mieszkańców z wykształceniem gimnazjalnym
- 16,1% mieszkańców z wykształceniem podstawowym
- 1,1% mieszkańców bez wykształcenia szkolnego.

Rozbieżność między wsią a miastem jest szczególnie widoczna w przypadku liczby osób z wykształceniem wyższym. Na wsi jest to 14,2% a w mieście 29%. (W. Kamińska, 2016)

Szczegółowo informacje te przedstawiono w załączniku nr 2.

#### Ocena umiejętności podstawowych

Zaznaczyć należy, że pojęcie „umiejętności podstawowe” dla wielu osób jest niezrozumiałe.

Zauważono, że nawet w przypadku osób dobrze wykształconych, pracujących w środowisku wiejskim z osobami o niskich umiejętnościach podstawowych, konieczne było doprecyzowanie lub wspólne poszukiwanie definicji. Dopiero kolejnym etapem była rozmowa na ten temat. Miało to na przykład miejsce w przypadku wizyt studyjnych, w których uczestniczyli eksperci i zespół projektu „Szansa”.

W wykorzystanych do niniejszego raportu badaniach i diagnozach definicje umiejętności podstawowych także nie pojawiają się. Znacznie częściej przywoływane jest zagadnienie „kompetencji kluczowych”.

Dużo informacji na ich temat udało się uzyskać na przykład z „Diagnoz potrzeb środowisk lokalnych

w zakresie aktywności edukacyjnej i rozwijania kompetencji kluczowych”, opracowywanych przez poszczególne gminy uczestniczące w projektach LOWE w 2018 r., a dostępnych na ich stronach internetowych.

Poniżej podano przykład, w jaki sposób swoje kompetencje kluczowe oceniają przedstawiciele omawianej grupy. Wyniki badań ankietowych z diagnozy, pochodzą z gminy Gościeradów w województwie lubelskim. W badaniu tym pytano o poszczególne osiem kompetencji kluczowych przy zastosowaniu skali od 0 do 5 (wartości uśrednione):

- a) umiejętność uczenia się - poziom posiadany 3,3; poziom pożądany 4,3;
- b) kompetencje informatyczne - poziom posiadany 2,8; poziom pożądany 4,2;
- c) kompetencje społeczne i obywatelskie- poziom posiadany 3,25; poziom pożądany 4,4;
- d) inicjatywność i przedsiębiorczość - poziom posiadany 2,85; poziom pożądany 4,3;
- e) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne - poziom posiadany 2,7; poziom pożądany 4,1;
- f) świadomość i ekspresja kulturalna - poziom posiadany 3,1; poziom pożądany 4,3;
- g) porozumiewanie się w języku ojczystym - poziom posiadany 3,75; poziom pożądany 4,6;
- h) porozumiewanie się w językach obcych- poziom posiadany 2,2; poziom pożądany 3,8.

Warto zwrócić uwagę na kompetencję „porozumiewania się w języku ojczystym”. Ankietowani oceniają ją na dosyć wysokim poziomie w przeciwieństwie np. do porozumiewania się w językach obcych. W części przypadków wysoka samoocena może wynikać z potocznego, komunikacyjnego pojmowania tej kwestii zestawionego z „porozumiewaniem się w językach obcych”. Wynik ten nie ma bowiem przełożenia na dane dotyczące rozumienia tekstu, czytania ze zrozumieniem zaprezentowane m.in. w badaniu PIAAC.

Znacznie niżej badani ocenili kompetencje matematyczne i podstawowe naukowo-techniczne. Ogólnie dane te (mimo, że badanie miało jedynie charakter autodeklaracji) pokazują, że w wymienionych obszarach badani dostrzegli potrzebę podnoszenia poziomu wiedzy i umiejętności. Wyniki stały się punktem wyjścia do funkcjonowania Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji. Z tego powodu uznano je za warte przytoczenia.

### **Edukacja pozaformalna i nieformalna (szkolenia/kursy/warsztaty i inne metody; analiza biografii edukacyjnej)**

Podobnie jak doświadczenia edukacyjne, tak i ten obszar analizy, opracowano w oparciu o wyniki „Diagnozy potrzeb środowisk lokalnych w zakresie aktywności edukacyjnej i rozwijania kompetencji kluczowych”.

Na pytanie „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył/-a Pan/-i w jakiegokolwiek aktywności edukacyjnej związanej z podnoszeniem swoich kompetencji czy uzyskaniem kwalifikacji zawodowych, 67,5% ankietowanych odpowiedziało negatywnie.

Jako przyczyny podawane były w większości przypadków:

- brak odpowiedniej oferty w pobliżu miejsca zamieszkania,
- wysoki koszt.

Osoby poddane diagnozie zapytano o to, czy chciałyby uzyskać konkretne certyfikaty/licencje/uprawnienia. 48% odpowiedziało, że nie wie, natomiast 42,5% ankietowanych udzieliło odpowiedzi negatywnej. Tylko 9,5% wyraziło zainteresowanie dokumentem potwierdzającym kompetencje

kluczowe. Dane te pokazują, że dla badanych bardziej istotne było uzyskanie konkretnych umiejętności niż dokumentów potwierdzających podniesienie poziomu wiedzy/wykształcenia. Zaznaczyć należy jednak również, że niechęć do uzyskiwania certyfikatów/dyplomów może w znacznej mierze być spowodowana obawami przed samym faktem poddania się procesowi egzaminacyjnemu. Potwierdzają to doświadczenia autorki z pracy z grupą docelową.

### **Stosunek do uczenia się**

Osoby poddane diagnozie potwierdziły, że szkolenia prowadzą do poprawy efektów pracy. Na pytania takie odpowiedziało „zdecydowanie tak” 54,2% badanych, „raczej tak” 36,7%.

Zakres tematyczny szkoleń, którymi byliby w przyszłości zainteresowani badani obejmuje:

- szkolenia zawodowe (najwięcej wskazań),
- szkolenia językowe,
- szkolenia rozwijające hobby.

Interesujące jest to, że z podanej kafeterii najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się gry edukacyjne/symulacyjne. Wynikać to może z nieznamomości pojęć.

Badani najchętniej wzięliby udział w szkoleniach:

- dłuższych niż jednodniowe czy weekendowe,
- organizowanych w godzinach popołudniowych,
- prowadzonych przez dwóch trenerów,
- w grupach 10 osobowych.

Powyższe dane opracowane na podstawie diagnoz znajdują potwierdzenie w badaniach wstępnych i obserwacjach prowadzonych przez autorkę raportu w ciągu 10 lat wśród osób z terenów wiejskich przy okazji kwalifikowania do projektów finansowanych z funduszy europejskich m.in. w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnych Programów Operacyjnych.

Wyniki dostępne są w dokumentacjach projektów CREATOR sp. z o.o. oraz przekazane zostały do Wojewódzkich Urzędów Pracy, które organizowały poszczególne konkursy i koordynowały wdrażanie projektów.

### **1.4. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)**

Poniżej przedstawiono syntetyczne wnioski wynikające z wyników powyższych badań i analizy ww. raportów.

#### **Problemy grupy docelowej**

Mieszkańcy wsi pracujący w sektorze pozarolniczym lub łączący pracę w sektorze rolniczym (małe gospodarstwa rodzinne) z działalnością pozarolniczą (w tym poza swoją miejscowością):

- brak czasu,
- brak interesującej, bezpłatnej oferty szkoleniowej pozwalającej doskonalić się zawodowo i/lub hobbystycznie w pobliżu miejsca zamieszkania, tzn. większość projektów oferujących szkolenia finansowane z funduszy unijnych na terenie wsi skierowanych jest do osób



niepracujących (bezrobotni lub nieaktywni zawodowo).

Osoby (głównie kobiety) nieaktywne zawodowo np. ze względu na opiekę nad dziećmi:

- trudności z pogodzeniem obowiązków domowych i opieki nad dziećmi z uczeniem się,
- utrudnione możliwości dojazdu na zajęcia poza miejsce zamieszkania,
- brak wiary w swoje możliwości.

Osoby w wieku senioralnym:

- utrudnione możliwości dojazdu na zajęcia poza miejsce zamieszkania,
- ograniczenia finansowe,
- kłopoty zdrowotne.

Osoby w trudnej sytuacji życiowej z powodu minimum jednej z przyczyn wskazanych w art. 7 Ustawy o Pomocy Społecznej<sup>48</sup> powodujących długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej:

- ograniczenia finansowe,
- kłopoty zdrowotne,
- utrudniony dojazd na zajęcia poza miejsce zamieszkania.

## MOTYWATORY

- poczucie sprawstwa tj. realnego wpływu uczestnika/-ki na to czego i w jaki sposób się uczy i „współtworzenia swojego cyklu edukacyjnego”;
- udział koleżanek, sąsiadek;
- zazdrość międzysąsiedzka działająca jako czynnik skłaniający do działania;
- bliskość miejsca odbywania zajęć od miejsca zamieszkania;
- łatwe możliwości dojazdu na zajęcia;
- odpowiedni dobór nauczyciela;
- możliwość połączenia nauki z elementami rekreacyjnymi, towarzyskimi (wieczorki integracyjne, wspólne wycieczki).

## DEMOTYWATORY

- brak zaufania do organizatorów;
- traktowanie uczestników „z góry” przez organizatorów i/lub prowadzących zajęcia;
- procedury biurokratyczne utrudniające przystąpienie do danego projektu (np. duża ilość wymaganych zaświadczeń itp.);
- lokalizacja zajęć w miejscach nieatrakcyjnych dla dorosłych (np. szkoły na terenie danej gminy); dorośli zdecydowanie chętniej spotykają się na zajęcia w innych miejscach np. bibliotekach, salach w domach kultury, świetlicach wiejskich itp.;

---

<sup>48</sup> Art. 7 Ustawy o pomocy społecznej: Pomocy społecznej udziela się osobom i rodzinom w szczególności z powodu ubóstwa; sieroctwa; bezdomności; bezrobocia; niepełnosprawności; długotrwałej lub ciężkiej choroby; przemocy w rodzinie; potrzeby ochrony ofiar handlu ludźmi; potrzeby ochrony macierzyństwa lub wielodzietności; bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych; trudności w integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy; trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego; alkoholizmu lub narkomanii.

- nieodpowiedni dobór nauczyciela (brak kompetencji społecznych, ale też bardziej niż nauczyciele z lokalnej szkoły preferowane są osoby „z zewnątrz”).

Wsparcie finansowe ma duże znaczenie w przypadku osób o niskich dochodach np. podopiecznych OPS. Są to w większości osoby w niekorzystnej sytuacji finansowej. Każda możliwość pozyskania dodatkowego źródła dochodu jest dla nich istotna. W przypadku pozostałych grup uczestników, np. seniorów, wsparcie to nie jest decydujące jeśli chodzi o motywację do udziału w aktywnościach edukacyjnych.

### **1.5. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)**

#### **Organizacje, instytucje, z których usług dane grupy korzystają:**

- Ośrodek Pomocy Społecznej,
- Urząd Gminy,
- Biblioteka,
- Gminny Dom Kultury,
- Szkoły,
- Parafia,
- Izby Rolnicze,
- Ośrodki Doradztwa Rolniczego,
- Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

#### **Typowe kanały komunikacji:**

- lokalne liderki (np. pani w sklepie, fryzjerka itp.),
- włączone we współorganizację organizacje pozarządowe i ich działania prowadzone „pocztą pantoflową”,
- szkoły działające na terenie danej gminy,
- ogłoszenia w wersji papierowej na tablicach informacyjnych,
- ulotki przekazywane „pocztą pantoflową”,
- informacja przekazana przez księdza w czasie ogłoszeń parafialnych,
- informacja poprzez działające w danej gminie ochotnicze straże pożarne, kluby sportowe, wspólnoty gruntowe itp.,
- akcje informacyjne na lokalnych imprezach np. dożynkach, festynach wiejskich itp.

#### **Miejsca najczęściej odwiedzane przez dane grupy:**

- szkoły,
- ośrodki zdrowia,
- sklep spożywczy w danej miejscowości,
- targ,
- ośrodek pomocy społecznej,
- kościół,
- biblioteka.

#### **Miejsca/instytucje/media najskuteczniej przyciągające daną grupę:**

- wszelkie imprezy masowe o charakterze lokalnym,

- bezpłatne spotkania i warsztaty organizowane z okazji świąt np. warsztat bożonarodzeniowy, czy palm wielkanocnych itp.,
- mecze piłkarskie lokalnych drużyn.

### **Bariery**

Barierę stanowić może lokalizacja miejsca prowadzenia zajęć. Z wywiadów z osobami uczestniczącymi w projekcie LOWE wynikało, że ich słabym punktem było zorganizowanie zajęć w szkole. Wskazywano, że zdecydowanie lepsze byłyby np. wiejskie świetlice, itp.

Zwrócono także uwagę na ograniczenia w dostępności do zaplecza socjalnego w szkole i brak możliwości zorganizowania po zajęciach spotkania integracyjnego.

## **2. Potrzeby i cele pracy z grupą**

### **2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania**

Potrzeby, mimo że część z nich powtarza się we wszystkich wyróżnionych kategoriach osób, przypisano oddzielnie do każdej z nich. Podział ten ma na celu uwypuklenie faktu, że każda grupa jest inna, a na wymienione potrzeby właśnie w tej grupie należy zwrócić szczególną uwagę.

#### Mieszkańcy wsi pracujący w sektorze pozarolniczym lub łączący pracę w sektorze rolniczym (małe gospodarstwa rodzinne) z działalnością pozarolniczą (w tym poza swoją miejscowością):

- potrzeba zdobycia lepiej płatnej pracy dzięki podniesieniu kompetencji/kwalifikacji,
- potrzeba podniesienia umiejętności radzenia sobie w sprawach urzędowych, związanych np. z usługami e-obywatel,
- potrzeba usprawnienia działań podejmowanych w życiu codziennym poprzez lepsze wykorzystanie technologii komputerowych, znajomość języka obcego, gospodarowania czasem i finansami, nabycie podstawowych umiejętności z zakresu przedsiębiorczości.

#### Osoby (głównie kobiety) nieaktywne zawodowo np. ze względu na opiekę nad dziećmi:

- potrzeba podniesienia poziomu wiary w siebie, rozwoju kompetencji osobistych,
- potrzeba podniesienia kompetencji/kwalifikacji (w przypadku deklarowanej chęci powrotu na rynek pracy),
- potrzeba podniesienia umiejętności radzenia sobie w sprawach urzędowych, związanych np. z usługami e-obywatel,
- potrzeba usprawnienia działań podejmowanych w życiu codziennym poprzez lepsze wykorzystanie technologii komputerowych, znajomość języka obcego, gospodarowania czasem i finansami, nabycie podstawowych umiejętności z zakresu przedsiębiorczości.

#### Osoby w wieku senioralnym:

- potrzeba podniesienia umiejętności radzenia sobie w sprawach urzędowych, związanych np. z usługami e-obywatel,
- potrzeba rozwijania umiejętności dbania o zdrowie i prowadzenia zdrowego trybu życia,
- potrzeba dbania o własne bezpieczeństwo prawne i finansowe,
- potrzeba utrzymywania relacji społecznych,
- potrzeba usprawnienia działań podejmowanych w życiu codziennym poprzez lepsze

wykorzystanie technologii komputerowych, gospodarowania czasem i finansami.

Osoby w trudnej sytuacji życiowej z powodu minimum jednej z przyczyn wskazanych w art. 7<sup>49</sup> Ustawy o Pomocy Społecznej powodujących długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej:

- potrzeba zmiany sytuacji społeczno-ekonomicznej,
- potrzeba dbania o własne bezpieczeństwo prawne i finansowe,
- potrzeba podniesienia umiejętności radzenia sobie w sprawach urzędowych, związanych np. z usługami e-obywatel,
- potrzeba „wyjścia” z wykluczenia społecznego, zawodowego,
- potrzeba usprawnienia działań podejmowanych w życiu codziennym poprzez lepsze wykorzystanie technologii komputerowych, znajomość języka obcego, gospodarowania czasem i finansami, nabycie podstawowych umiejętności z zakresu przedsiębiorczości.

#### **Jakie są sposoby diagnozowania potrzeb osób z danej grupy**

- badania ankietowe
- diagnoza potrzeb środowiska lokalnego w zakresie aktywności edukacyjnej i rozwijania kompetencji kluczowych
- indywidualne rozmowy prowadzone przez: pracowników socjalnych, pracowników gminy, pracowników organizacji pozarządowych
- konsultacje z lokalnymi organizacjami pozarządowymi np. OSP, koła gospodyń wiejskich, kluby seniora
- konsultacje z organizacjami parasolowymi

#### **Kto przeprowadza diagnozę: profil kompetencyjny osób przeprowadzających diagnozę**

Diagnozę przeprowadzają najczęściej odpowiednio wykształcone i przygotowane do tego osoby. Są to:

- pracownicy socjalni (np. z wykształceniem socjologicznym),
- przedstawiciele organizacji i firm przygotowujących diagnozy potrzeb,
- osoby ze środowiska lokalnego, ale pracujące na gotowych narzędziach tj. ankietach przygotowanych przez np. firmy szkoleniowe, fundacje itp. realizujące projekty edukacyjne na terenie danej miejscowości/gminy.

W większości przypadków osoby dokonujące diagnozy (lub interpretacji wyników, w przypadku badań ankietowych) są odpowiednio przygotowane merytorycznie, z doświadczeniem zawodowym. W czasie wizyty studyjnej w Stowarzyszeniu „Bona Fides” w Lublinie zwrócono jednak uwagę na niskie kompetencje i poziom empatii osób wchodzących w skład „zespołów interdyscyplinarnych”, działających w gminach w celu udzielania pomocy osobom dotkniętym przemocą. Członkowie tych zespołów także dokonują diagnoz. Zwrócono uwagę na konieczność szkolenia tych osób.

---

<sup>49</sup> Art. 7 Ustawy o pomocy społecznej: Pomocy społecznej udziela się osobom i rodzinom w szczególności z powodu ubóstwa; sieroctwa; bezdomności; bezrobocia; niepełnosprawności; długotrwałej lub ciężkiej choroby; przemocy w rodzinie; potrzeby ochrony ofiar handlu ludźmi; potrzeby ochrony macierzyństwa lub wielodzietności; bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych; trudności w integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy; trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego; alkoholizmu lub narkomanii.

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

### Cele ogólne:

- 1) podniesienie poziomu umiejętności podstawowych rozumianych jako umiejętności radzenia sobie w życiu prywatnym (w gospodarstwie domowym) oraz w sferze finansowej, społecznej i zawodowej, prowadzące do poprawy jakości życia;
- 2) rozwój możliwości edukacyjnych społeczności wiejskich z obszarów defaworyzowanych z utrudnionym dostępem do edukacji.

### Cele szczegółowe wynikać powinny z indywidualnych, uprzednio zdiagnozowanych, potrzeb grupy i obejmować mogą następujące zagadnienia:

- 1) usprawnienie działań podejmowanych w życiu codziennym poprzez lepsze wykorzystanie technologii komputerowych, znajomość języka polskiego, gospodarowania czasem i finansami, nabycie podstawowych umiejętności z zakresu przedsiębiorczości;
- 2) podniesienia poziomu wiary w siebie, rozwoju kompetencji osobistych i społecznych;
- 3) podniesienia kompetencji/kwalifikacji (w przypadku deklarowanej chęci powrotu na rynek pracy);
- 4) potrzeba podniesienia umiejętności radzenia sobie w sprawach urzędowych, związanych np. z usługami e-obywatel;
- 5) wzrost poziomu umiejętności dbania o zdrowie i prowadzenia zdrowego trybu życia;
- 6) podniesienie poziomu umiejętności dbania o własne bezpieczeństwo prawne i finansowe;
- 7) zaktywizowanie społeczności lokalnych/lokalnych liderów w celu podejmowania przez nie oddolnych inicjatyw związanych z podnoszeniem poziomu umiejętności podstawowych;
- 8) podniesienie poziomu świadomości ekologicznej w relacjach człowiek-środowisko przyrodnicze.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

#### Szkoleniowe/edukacyjne

Oferowane są różnego rodzaju szkolenia bezpłatne dla uczestników, zarówno zawodowe-pozwalające nabyć kompetencje lub kwalifikacje, jak i szkolenia komputerowe oraz warsztaty „miękkie”. Dzięki dofinansowaniu z funduszy Unii Europejskiej, państw stowarzyszonych oraz z Budżetu Państwa uczestnicy nie ponoszą żadnych kosztów związanych z uczestnictwem.

Szkolenia płatne nie są realizowane na terenach wiejskich. Wyjątek stanowią zajęcia sportowe lub fitness - z niską odpłatnością.

#### Informacyjne

Informacje przekazywane na poziomie mediów ogólnopolskich czy wojewódzkich przeważnie są nieskuteczne. Najskuteczniejsze jest przekazywanie informacji za pomocą mediów lokalnych oraz bezpośrednio.

Doradcy, pośrednicy pracy i inne osoby prowadzące doradztwo w projektach udzielają wsparcia informacyjnego, dotyczącego dalszych możliwości uczenia się.

Wsparciem informacyjnym służą także sołtysi, pracownicy ośrodków pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowych z terenu danej gminy. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają także izby rolnicze i organizacje rolników specjalizujących się w określonych kierunkach produkcji np. produkcji mleka, uprawach sadowniczych.

### **Materialne**

Dofinansowanie udziału w szkoleniu obejmuje: obiady (przy zajęciach powyżej 6 godzin lekcyjnych); serwis kawowy; stypendium szkoleniowe za każdy dzień obecności; zwrot kosztów dojazdów; pokrycie kosztów opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi na czas trwania szkolenia; bezpłatne materiały szkoleniowe (podręczniki, notatniki, długopisy).

### **Doradcze**

W kompleksowych projektach aktywizacyjnych szkolenia i staże połączone są z doradztwem. Może to być: doradztwo zawodowe, brokering edukacyjny, poradnictwo psychologiczne, coaching, poradnictwo prawne, pośrednictwo pracy.

Dla przykładu można podać, że w modelach Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji zastosowano następujące rodzaje wsparcia edukacyjnego: szkolenia w niewielkich grupach, w zbliżonym wieku i sytuacji społecznej, w formach krótszych (preferowane) i dłuższych (dających kwalifikacje); zajęcia m.in. warsztatowe; e-szkolenia, e-learning; scenki symulacyjne; prezentacje; grupy samokształceniowe; pokazy; praca w grupie; gra społeczna; ćwiczenia praktyczne; metody impresyjne; warsztaty; szkolenia mobilne; forma wykładowa; pogadanka; doradztwo indywidualne. W ramach wsparcia towarzyszącego oferowany był catering i materiały szkoleniowe.

### **Warunki uczestnictwa w programach wsparcia, w tym rozwoju umiejętności**

Warunki uczestnictwa w poszczególnych programach wsparcia określone są w dokumentach programowych, a uszczegółowione w dokumentacjach konkursowych. Należy zwrócić uwagę na to, że przy projektach aktywizacyjnych aktualnie realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz Regionalnych Programach Operacyjnych warunki kwalifikowania się do udziału we wsparciu są bardzo uszczegółowione i powiązane z założonymi wskaźnikami produktu, dotyczącymi ilości osób z poszczególnych grup.

Poniżej przykładowe kryteria dostępu do projektu w ramach:

a) Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020.

1. Kryteria obligatoryjne:

Osoba w wieku 30 lat i więcej tj. w dniu rozpoczęcia kandydat ma ukończone 30 lat (od dnia 30-tych urodzin);

Osoba zamieszkała w rozumieniu Kodeksu Cywilnego na terenie województwa .....

Osoba niepracująca, tj.:

- osoba bezrobotna zarejestrowana w UP jako osoba należąca do I lub II profilu pomocy - osoba bierna zawodowo

- rolnicy i domownicy prowadzący indywidualne gospodarstwo rolne do wielkości 2 ha przeliczeniowych, zamierzający odejść z rolnictwa.

2. Kryteria dodatkowe:

Wykształcenie; predyspozycje zawodowe diagnozowane przez psychologa; motywacja do udziału w projekcie.

b) Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji finansowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Odbiorcami działań utworzonych Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji są osoby dorosłe, w tym rodzice lub opiekunowie dzieci realizujących obowiązki szkolny - z obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych z małych ośrodków lub miejscowości lub dzielnic miast, w szczególności z grup:

- osoby dorosłe mające utrudniony dostęp do form edukacji osób dorosłych;
- osoby dorosłe mające niski poziom wykształcenia lub wykształcenie wymagające aktualizacji (co najwyżej zasadnicze zawodowe lub wykształcenie średnie i policealne zdobyte w zeszłym wieku);
- osoby dorosłe związane z rolnictwem;
- osoby dorosłe nieaktywne zawodowo lub bezrobotne;
- osoby dorosłe podlegające formom pomocy społecznej i wsparcia rodziny;
- osoby dorosłe w wieku 45+.

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

Przedstawiona tematyka szkoleń dotyczy w zdecydowanej większości szkoleń bezpłatnych dla uczestników. Opłacenie szkolenia dla większości przedstawicieli grupy docelowej byłoby niemożliwe ze względu na niskie dochody, a jednocześnie niezbyt wysoki poziom motywacji.

#### Matematyka

- gospodarowanie budżetem domowym
- finanse domowe
- bezpieczny senior (w zakresie zarządzania finansami osobistymi)

#### Umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem (rozumienie przekazywanych informacji)

- indywidualne poradnictwo prawne
- bezpieczny senior (w zakresie rozumienia treści umów handlowych)
- trening medialny - kształtowanie umiejętności wypowiedzi w języku ojczystym

#### Umiejętności TIK

- podstawy obsługi komputera (word, excel)
- szkolenia przygotowujące do egzaminu ECDL Base
- obsługa smartfona, poczty internetowej i komunikatorów

#### Umiejętności społeczne

- warsztat asertywności
- radzenie sobie ze stresem
- techniki komunikacyjne
- warsztaty inicjatywności

#### Pozostała tematyka

- szkolenia zawodowe dające nowe kompetencje zawodowe lub kwalifikacje (szeroki wachlarz w zależności od projektu) skierowane do osób chcących odejść z rolnictwa lub osób bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym
- szkolenia językowe (głównie język angielski na niskim poziomie zaawansowania)
- szkolenia rękodzielnicze i artystyczne, finansowane z dotacji
- specjalistyczne szkolenia dla rolników prowadzone przez ODR organizowane przy okazji zagrożenia np. suszą, chorobami zwierząt lub tematycznie związane z istotnym dla

specyficznych na danym terenie upraw albo zmianami regulacji prawnych związanych z produkcją roślinną lub zwierzęcą.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

#### Czy jest mierzona skuteczność wsparcia?

W przypadku projektów dotacyjnych finansowanych ze środków europejskich wdrażanych na podstawie polskich programów operacyjnych skuteczność oferowanego wsparcia podlega ocenie i jest szczegółowo mierzona. Wykorzystywane są do tego badania ankietowe, egzaminy wewnętrzne i zewnętrzne, wywiady.

W projektach tych losy uczestników badane są obligatoryjnie pod kątem sprawozdania końcowego na 4 tygodnie od zakończenia udziału we wsparciu. W przypadku projektów „zatrudnieniowych” tzn. takich, których obowiązkowym efektem jest podjęcie pracy przez część absolwentów badanie losów odbywa się 3 miesiące od zakończenia udziału we wszystkich przewidzianych dla danej osoby formach wsparcia. Badanie losów jest prowadzone przeważnie w formie wywiadów telefonicznych. Nieco mniej sformalizowane działania prowadzone są w przypadku projektów finansowanych z innych źródeł dotacyjnych np. Funduszu Inicjatyw Obywatelskich. W tego typu projektach zakładane do osiągnięcia wskaźniki też nie są tak szczegółowe i rygorystyczne. Nie ma tam jednak przeważnie projektów związanych z „efektywnością zatrudnieniową”.

#### Czy są zweryfikowane metody badania skuteczności, czy są to metody ad hoc?

Do badania skuteczności wsparcia wykorzystywane są zarówno zweryfikowane metody jak i metody ad hoc. Metody zweryfikowane używane są do badania skuteczności programów operacyjnych, a ich wyniki przedstawiane są w raportach. Do badania skuteczności pojedynczych szkoleń lub form wsparcia wykorzystuje się częściowo metody zweryfikowane tj. bazujące na wytycznych i wskaźnikach dla danego programu. W części szkoleń i warsztatów skuteczność weryfikowana jest metodami ad hoc.

#### Jakie to są metody/narzędzia/sposoby

- egzaminy zewnętrzne np. ECDL Base
- weryfikacja w sytuacjach rzeczywistych
- ankiety (ex-ante, on-going, ex-post) i analiza wyników
- obserwacja zmian postaw
- wywiady pogłębione prowadzone z uczestnikami, ale także z coachami/doradcami pracującymi z daną osobą przez cały czas udziału w projekcie.

#### Które formy wsparcia są najskuteczniejsze?

Z przeprowadzonych analiz wyników ewaluacji wynika, że najbardziej skuteczne z punktu widzenia praktycznych umiejętności jest połączenie szkolenia ze stażem, praktyką czy inną formą praktycznego przećwiczenia i wykorzystania zdobytej wiedzy.

Skuteczne też okazują się formy wsparcia, w których działania powtarzane są cyklicznie, a dodatkowo uczestnicy mają możliwość utrwalania efektów uczenia się poprzez dodatkowe ćwiczenia, zadania itd. wykonywane indywidualnie, np. na platformie e-learnigowej.



### 3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

#### **Krótką charakterystyką instytucji/organizacji**

Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej - świadczą kompleksową pomoc wszystkim osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Dysponują także środkami przekazywanymi w ramach programów rządowych pomocowych w przypadku klęsk żywiołowych lub wsparcia rodzin (500+). Znajdują się w bezpośrednim kontakcie z mieszkańcami obszarów wiejskich defaworyzowanych.

Izby Rolnicze - zrzeszenia rolników z terenu danego województwa. Mają wpływ na politykę samorządową w danym województwie, reprezentują interesy rolników. Nie mają bezpośredniego kontaktu z dużą ilością mieszkańców wsi.

Biblioteki i GOK - gminne centra kulturalno-edukacyjne. Znajdują się w bezpośrednim kontakcie z tymi mieszkańcami obszarów wiejskich defaworyzowanych, którzy wykażą chęć czytania, zainteresują się sami (lub przez udział swoich dzieci) ofertą kulturalno-edukacyjną.

Organizacje lokalne działające na terenie gminy, kierujące działalność do konkretnej społeczności lokalnej - przygotowują oddolne inicjatywy na danym obszarze. Skupiają lokalnych działaczy/liderów i działaczki/liderki. Osoby te doskonale znają społeczności lokalne, mają duże możliwości oddziaływania na środowisko i mieszkańców danej wsi, gminy.

Zewnętrzne firmy szkoleniowe/organizacje realizujące projekty edukacyjne na terenach wiejskich - realizują projekty zgodnie z wytycznymi konkursowymi w programach operacyjnych, oferują szkolenia, staże, pomoc w podjęciu zatrudnienia. Posiadają dobre zaplecze merytoryczne, rzeczowe i finansowe, ale nie mają znajomości środowiska lokalnego.

#### **Rekomendacje dot. wyboru instytucji/organizacji (czy mogą być potencjalnymi grantobiorcami projektu)**

- „Lokalne Grupy Działania”
- Partnerstwa lokalne
- Ośrodki Pomocy Społecznej
- Gminne Ośrodki Kultury
- Organizacja parasolowe dla organizacji pozarządowych z terenów wiejskich

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

Opisane poniżej przykłady dobrych praktyk uwzględniają:

- nazwę projektu i krótki opis z podaniem: celu, zakresu, grupy docelowej, krótkiego opisu działań;
- sposoby walidacji efektów;
- efekty (np. opinie uczestników);
- adresy stron internetowych, linki, literaturę.

#### **Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji**

OPIS: Projekty realizowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II - Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.14 Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2017-2018.

Realizowane były trzy takie projekty jednocześnie. Pierwszy prowadzony był przez partnerstwo, którego liderem była Fundacja Małopolska Izba Samorządowa, liderem drugiego była Fundacja OIC Poland w Lublinie, zaś trzeciego - Politechnika Wrocławska. Każdy projekt polegał na testowaniu modelu edukacyjnego, polegającego na wykorzystaniu potencjału szkół do prowadzenia działań na rzecz aktywności edukacyjnej dorosłych, w 15 lokalizacjach na terenie całej Polski, na obszarach defaworyzowanych.

I etap projektu na poziomie gminy - stworzenie „Diagnozy potrzeb środowiska lokalnego w zakresie aktywności edukacyjnej oraz rozwijania kompetencji kluczowych osób dorosłych”

II etap - realizacja cyklu szkoleń zakresu rozwoju kompetencji kluczowych wyłonionych w wyniku diagnozy dla dorosłych mieszkańców

III etap - podsumowanie, sporządzenie raportu ewaluacyjnego i wymiana doświadczeń z innymi ośrodkami LOWE.

WALIDACJA/EFEKTY - prowadzona na podstawie ankiet w każdym z ośrodków LOWE. Na jej podstawie powstał zbiorczy „Raport ewaluacyjny on-going + rekomendacje”.

Ewaluacji poddano działania z zakresu kształcenia ustawicznego: sukcesy i trudności w trakcie wdrażania różnych form edukacji dorosłych - ocena stopnia uwzględnienia cech modelu w działaniach LOWE w odniesieniu do poszczególnych grup docelowych (grup defaworyzowanych) oraz specyfiki obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych.

Ocena w tym zakresie dotyczyła m.in:

- oceny jakości i efektywności różnych form edukacji dorosłych w LOWE, w tym realizowanych w LOWE szkoleń „szytych na miarę” oraz innych form edukacji dorosłych w LOWE (ocena efektywności szkoleń z wykorzystaniem cech modelu)
- oceny poziomu wdrożenia empowerment w strukturze LOWE

Prowadzona była przy wykorzystaniu kwestionariuszy ankietowych wśród uczestników szkoleń, animatorów i koordynatorów LOWE.

ADRESY: <http://lowe.oic.lublin.pl>

<http://snhis.pwr.edu.pl>

<http://lowe.fundacjamis.org.pl/>

### **Forum Kobiet Aktywnych na Lubelszczyźnie**

OPIS: Inicjatywa realizowana przez 10 lat (2008-2018) na terenie Lubelszczyzny przez Stowarzyszenie „Bona Fides”. Celem była aktywizacja kobiet z terenów wiejskich województwa. Był on realizowany przez pracę „Klubów Kobiet Aktywnych” działających w małych miejscowościach. Kluby funkcjonowały pod opieką organizacji parasolowej, która zapewniała szkolenia lokalnych liderki; warsztaty z zakresu kompetencji społecznych, prawne, gospodarowania finansami; mobilną bibliotekę i kluby dyskusyjne; wsparcie merytoryczne przy pozyskiwaniu dotacji dla lokalnych organizacji kobiecych. Raz do roku wszystkie kluby oraz wszyscy chętni spotykali się na „Forum Kobiet Aktywnych”, które organizowane było w różnych lokalizacjach województwa. W VII, VIII, IX i X forum udział brało od 2000 do 4000 uczestniczek. W czasie forum prowadzone były warsztaty edukacyjne i rozwojowe, wymiana doświadczeń, pokazy mody i koncerty. Biletem wstępu jest książka, która trafia do mobilnej „Biblioteki Kobiet Aktywnych”.

„Forum Kobiet Aktywnych” stało się najważniejszym wydarzeniem aktywizacyjnym dla kobiet z terenów wiejskich. Wydarzenie było apolityczne, finansowane z dostępnych dotacji (np. FIO) przez darczyńców i sponsorów.

Umiejętności podstawowe nabywane są przez uczestniczki w sposób pozaformalny i nieformalny.

W formie pozaformalnej jest to uczenie się poprzez:

- warsztaty prawne, gospodarowania finansami, kompetencji społecznych.

W formie nieformalnej jest to uczenie się poprzez:

- spotkania z liderkami,
- działalność mobilnej biblioteki i spotkania w klubach dyskusyjnych,
- motywowanie przez organizację parasolową lokalnych środowisk do własnych inicjatyw edukacyjnych i związanych z wymianą dobrych praktyk.

WALIDACJA: Walidacja prowadzona była poprzez Kluby Kobiet Aktywnych współpracujące ze stowarzyszeniem poprzez ankiety, wywiady.

EFEKTY:

- 1) duża skala działania o zasięgu wojewódzkim,
- 2) duża liczba uczestniczek „Klubów kobiet aktywnych” zwiększająca się z każdym rokiem,
- 3) uruchomienie przez „Kluby kobiet aktywnych” oddolnych inicjatyw edukacyjno-kulturalnych w swoich miejscowościach.

ADRESY:

<http://stowarzyszeniebonafides.pl/media-o-nas>

<http://stowarzyszeniebonafides.pl/aktywizacja-kobiet-i-forum-kobiet-aktywnych/>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

#### Czy istnieją modelowe rozwiązania?

Najbardziej znanymi modelowymi rozwiązaniami są:

- Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji;
- Rozwiązania realizowane w projektach systemowych OPS;
- Rozwiązania wprowadzane przez firmy szkoleniowe organizujące szkolenia komputerowe w ramach funduszy unijnych (ZPORR, SPO RZL, PO KL, PO WER, RPO, PO IG);
- Działania prowadzone przez organizacje senioralne np. koła emerytów i rencistów, kluby seniora.

#### Czy istnieją partnerstwa? (np. samorząd - NGO-sy, uczelnie, instytucje kultury)

Najlepiej w małych miejscowościach i środowiskach z utrudnionym dostępem do edukacji działają modele współpracy organizacji pozarządowych (stowarzyszeń, fundacji lokalnych, kół gospodyń wiejskich, klubów kobiet, ochotniczych straży pożarnych, klubów sportowych) z samorządem lokalnym, ośrodkami kultury i ośrodkami pomocy społecznej. Działania prowadzone są oddolnie, organizacje doskonale znają problem i skupiają swoje siły na jego rozwiązaniu.

Zasadny jest udział „organizacji parasolowych”, ale sprawdza się współpraca z organizacjami dobrze znanymi, którym udało się zdobyć zaufanie w lokalnej społeczności.

#### Opis przykładowych, funkcjonujących obecnie na obszarach wiejskich, modeli wsparcia - z naciskiem na efektywność tych działań

##### MODEL 1

Stowarzyszenie na rzecz rozwoju gminy/lokalna organizacja pozarządowa + Gminny Ośrodek

### **Pomocy Społecznej**

Siła modelu tkwi w bardzo dobrej znajomości specyfiki grupy docelowej i lokalnych problemów. Nie ma trudności z rekrutacją uczestniczek/-ków projektu.

Dzięki połączeniu dwóch organizacji unikamy stygmatyzacji, którą dla niektórych jest współpraca z tzw. opieką społeczną. Słabość modelu polega na braku wsparcia zewnętrznego, które działałoby motywująco i wprowadzało nowe rozwiązania i energię.

### **MODEL 2**

#### **Szkoły i placówki edukacyjne w gminie + samorząd lokalny**

Siła modelu tkwi w dobrym zapleczu logistyczno-organizacyjnym i dużych możliwościach upowszechniania informacji w środowisku rodzin uczniów danej szkoły.

Słabość modelu polega bardzo często na braku chęci podjęcia się koordynacji działań niezwiązanych bezpośrednio z pracą „na etat” przez nauczycieli, trudności w wyłonieniu lidera/koordynatora. Dodatkowo część dorosłych niechętnie „wraca” do szkoły.

### **MODEL 3**

#### **Organizacja parasolowa + organizacja pozarządowa z danej gminy + samorząd lokalny + Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej**

Najbardziej efektywna forma działania. Pozwala wykorzystać mocne strony poprzednich modeli. Działanie organizacji parasolowej jest inspiracją i wsparciem zewnętrznym przy wyborze metodyki pracy i prowadzących; organizacja pozarządowa i GOPS znają środowisko lokalne oraz problemy, i pomagają oddolnie w ich rozwiązywaniu, dają również duże możliwości rekrutacji potencjalnych uczestników; samorząd lokalny gwarantuje swoją „powagą” odpowiednią jakość działań, ułatwia dostęp do zaplecza organizacyjnego w danej miejscowości, pomaga pozyskać ewentualne wsparcie zewnętrzne lub sponsorów (jeśli potrzebne).

#### **Proponowane źródła informacji**

- [www.arimr.gov.pl](http://www.arimr.gov.pl)
- <http://ksow.pl>
- <http://www.efrwp.pl/edukacja>
- [www.fapa.pl](http://www.fapa.pl)
- Raporty z zakończonych programów aktywizacji obszarów wiejskich, np. PAOW, PHARE, PO KL, ZPORR, SPO RZL;
- Zrealizowane lub obecnie realizowane projekty RPO poszczególnych województw, POWER
- Raporty, diagnozy potrzeb, strony internetowe projektów Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji;
- Raporty badawcze dotyczące mieszkańców obszarów wiejskich;
- Wyjazdy studyjne;
- Własne doświadczenia.

#### **Podsumowanie:**

Analizą objęto ważniejsze problemy mieszkańców wsi i małych miast w zakresie możliwości rozwijania umiejętności podstawowych. Zwrócono uwagę na specyfikę i złożoność problematyki na tle istniejących uwarunkowań i rozwiązań. Skonfrontowano opinie różnych grup mieszkańców obszarów wiejskich oraz osób podejmujących działania, mające na celu poprawę istniejącej sytuacji.



Zaakcentowano istnienie wielu barier i czynników ograniczających dostęp do edukacji. Wskazano modele działań pozytywnych w nabywaniu umiejętności podstawowych, zwracając uwagę na konieczność dostosowania rozwiązań do istniejących uwarunkowań lokalnych i specyfikę różnych grup społecznych.

W świetle przeprowadzonej analizy wysnuć można wniosek, że mieszkańcom wsi nie można oferować jednolitych i uniwersalnych rozwiązań. Proponowane modele uczenia się muszą być osadzone w realiach społeczności lokalnej, dawać poczucie sprawstwa, być atrakcyjne z punktu widzenia tych, do których są kierowane.

**Warto podkreślić, że mieszkańcy terenów wiejskich to grupa, którą warto wesprzeć w zakresie rozwoju umiejętności podstawowych, gdyż znacząco wpłynie to na zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego całego społeczeństwa Polski.**



## BIBLIOGRAFIA:

1. Fedyszak-Radziejowska B. *Społeczności wiejskie; postawy, wartości i uwarunkowania społeczno-ekonomiczne* [w:] Polska wieś 2018. Raport o stanie wsi, pod red. J. Wilkin i I. Nurzyńska, 2018.
2. Frenkel I. *Ludność wiejska* [w:] Polska wieś 2018. Raport o stanie wsi, pod red. J. Wilkin i I. Nurzyńska, 2018.
3. Kamińska W., *Poziom wykształcenia zasobów wiejskiej siły roboczej w Polsce. Analiza Przestrzenna* [w:] Studia Obszarów Wiejskich 2016, tom 41, s. 9-30. 2016.
4. Kłodziński M., Dzun W., *Aktywizacja wiejskich obszarów problemowych*, Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN, 2003.
5. Krzysztofik M., *Problematyka prawna pojęcia obszaru wiejskiego*, [w:] Studia Iuridica Lublinensivol. XXVI, 2017.
6. Obszary wiejskie w Polsce w 2016 r. Główny Urząd Statystyczny, 2017.
7. *Program Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013*.
8. *Program Rozwoju Obszarów Wiejskich 2014-2020*.
9. *Regionalne Programy Operacyjne 16 województw*.
10. Stanny M. i inni, *Monitoring rozwoju obszarów wiejskich - wieloletni projekt badawczy. 2012-2104 I etap, 2014-2016 II etap, 2016-2018 III etap*. Fundacja Europejski Fundusz Rozwoju Wsi i Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN w ramach programu „Forum Inicjatyw Rozwojowych”, 2018.
11. Umiejętności Polaków - Wyniki międzynarodowego badania kompetencji osób dorosłych PIACC. Instytut Badań Edukacyjnych, 2013.
12. Wilkin J. *Polska wieś teraz i w przeszłości - synteza raportu*, [w:] Polska wieś 2018. Raport o stanie wsi, pod red. J. Wilkin i I. Nurzyńska, 2018.
13. *Zbiorczy raport z ewaluacji on-going w projekcie „modeLOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych”*, OIC Poland, Lublin 2018.
14. Zegar J., 2013, *Wybrane zagadnienia zrównoważonego rozwoju rolnictwa*, [w:] Z badań nad rolnictwem społecznie zrównoważonym (20), nr 93, 2013.

## Załącznik nr 1: SYNTEZA WYWIADÓW

### „CZY POLSKA WIEŚ LUBI SIĘ UCZYĆ?!”

Szukając informacji dotyczących poziomu umiejętności podstawowych mieszkańców polskiej wsi musimy zadać sobie przede wszystkim pytanie: Kim są osoby mieszkające obecnie na polskiej wsi?

W uzyskaniu informacji o ww. grupach bardzo pomocne okazały się spotkania z osobami na co dzień pracującymi/działającymi w środowiskach wiejskich. Jako klucz doboru rozmówców przyjęto dobrą znajomość przedstawicieli jednej z czterech kategorii mieszkańców wsi i długoletnie doświadczenie w pracy lub współpracy z tą grupą.

### Rolnicy i domownicy rolników utrzymujący się z pracy w gospodarstwach wielkopowierzchniowych i/lub wyspecjalizowanych

**Waldemar Banach** - Zastępca Dyrektora Lubelskiego Ośrodka Doradztwa Rolnictwa, a w latach wcześniejszych Dyrektor Biura Lubelskiej Izby Rolniczej.

- *Jak ocenia pan umiejętności podstawowe mieszkańców wsi polskiej? Czy rolnicy lubią się uczyć?*

- Części rolników do szkoleń przekonywać nie trzeba. Część jest jednak takich, których przekonać do jakiegokolwiek aktywności edukacyjnej jest bardzo trudno. Rolnicy specjalizujący się w konkretnym rodzaju produkcji roślinnej czy zwierzęcej sami wiedzą czego im brakuje i w jakiej dziedzinie powinni się doskonalić. Są też mieszkańcy wsi, którzy nie lubią zmian. Wiele pomysłów podsuwanych przez naszych doradców dotyczących przekwalifikowania lub zorientowania na inne rodzaje działalności rolniczej nie spotyka się z zainteresowaniem.

- *Co Pana zdaniem mogłoby przyciągnąć osoby ze wsi do uczenia się przez całe życie?*

- Na pewno byłoby to możliwe poprzez wybranie interesującej tematyki. Z pewnością dużym zainteresowaniem cieszyłyby się szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Chodzi mi o szkolenia praktyczne prowadzone na fantomach, dotyczące praktycznych, konkretnych sytuacji. Drugim tematem bardzo istotnym, chociaż może nie do końca uświadomionym, jest problem dostępności wody. Warto byłoby szkolić, pokazując w praktycznym kontekście problem małej retencji i wskazywać konkretne rozwiązania do obszarów wiejskich.

- *Od wielu ekspertów słyszymy, że motorem wszelkich zmian na wsi są kobiety. Czy zgadza się Pan z tą opinią? Co zrobić, żeby aktywizować mężczyzn?*

- Tak. Kobiety, szczególnie działające w zorganizowanych grupach, np. w kołach gospodyń wiejskich, mają dużą siłę działania, dobrze współpracują i odnoszą sukcesy w działalności na rzecz wspólnot lokalnych. Jeśli chodzi o mężczyzn to warto byłoby dotrzeć do nich przez działające na terenie wsi organizacje np. Ochotnicze Straże Pożarne albo kluby piłkarskie.

- *Jakie inicjatywy realizowane na wsi warto upowszechniać?*

- Interesującym i innowacyjnym pomysłem jest powstawanie gospodarstw społecznych zwanych także opiekuńczymi. Działania o takim charakterze były w ostatnich latach wdrażane i promowane w ODR Minikowo. Chodzi o to, że gospodarstwa agroturystyczne z potencjałem organizują dla osób starszych codzienne cykle opieki. W dobie starzejącego się społeczeństwa warto byłoby ten kierunek rozwijać.

### Mieszkańcy wsi pracujący w sektorze pozarolniczym lub łączący pracę w sektorze rolniczym (małe gospodarstwa rodzinne) z działalnością pozarolniczą (w tym poza swoją miejscowością)

**Elżbieta Konopka-Mularzuk** - lekarz rodzinny i pediatra prowadzący od ponad 30 lat praktykę na wsi.

- *Jacy są współcześni pacjenci trafiający do gabinetu lekarza pierwszego kontaktu na wsi?*

- W dzisiejszych czasach pacjenci ze wsi nie różnią się bardzo od pacjentów z miasta. Rodzice zgłaszający się do mnie z dziećmi są świadomi, często sami poszukują informacji na temat dolegliwości w Internecie i przychodzą już gotową hipotezą. Nie jest to dobre dla nas lekarzy, bo często musimy korygować te „autodiagnozy” i wyprowadzać ich z błędu. W każdym razie świadomość jest większa. Ciekawe jest też to, w porównaniu z poprzednimi pokoleniami, że obecnie ojcowie znacznie bardziej angażują się w sprawy związane z opieką nad dziećmi, wychowaniem i rozwiązywaniem problemów zdrowotnych. Kiedyś była to domena matek. Ogólnie, współcześni rodzice ze wsi dobrze radzą sobie ze sprawami związanymi ze zdrowiem swoich dzieci i swoim. Nie widzę tu różnicy między osobami z niższym i wyższym poziomem wykształcenia.

- *Prowadzone są obecnie badania nad poziomem umiejętności podstawowych w społeczeństwie polskim. Z badań wynika, że spora część dorosłych Polaków ma trudności z rozumieniem tekstu, obliczeniami matematycznymi, a około 50% nie radzi sobie z korzystaniem z technik informatycznych. Czy dostrzega Pani ten problem w kontaktach z pacjentami?*

- W mojej ocenie ten problem dotyczy przede wszystkim starszych pacjentów. Osoby takie częściej mają problem ze zrozumieniem zaleceń, musimy je kilka razy powtórzyć. My lekarze mamy obowiązek upewnić się, że pacjent zrozumiał dawkowanie leków czy zlecenia na badania dodatkowe. Przeważnie wszystkie najważniejsze informacje przekazuję w formie pisanej na dodatkowej karteczce. Ostatnio wprowadziliśmy e-recepty. Ta nowość spotyka się z dużym zaciekawieniem pacjentów.

-*Czy Pani zdaniem mieszkańcy wsi obawiają się nowych rzeczy czy chcą zdobywać informacje, wiedzę, uczyć się?*

- Ludzie są bardziej otwarci na zmiany i nowości niż kiedyś. Mniej jest obaw związanych z tym „co ludzie pomyślą”. Obecnie osoby ze wsi podejmują decyzje mając przede wszystkim na względzie poprawę sytuacji finansowej, cechuje je dbałość o lepszą przyszłość swoich dzieci. Rozumieją potrzebę uczenia się i z tego co wiem o mieszkańcach mojej miejscowości, dużym zainteresowaniem cieszą się różne inicjatywy edukacyjne i zajęcia sportowe typu joga czy fitness dla dorosłych, organizowane w miejscu zamieszkania. Moim zdaniem polska wieś zmienia się na lepsze.

#### Osoby (głównie kobiety) nieaktywne zawodowo m.in. ze względu na opiekę nad dziećmi

**Małgorzata Kruszyńska** - członkini zarządu Stowarzyszenia „Bona Fides” prowadzącego działalność mającą na celu aktywizację kobiet z terenów wiejskich oraz pomoc osobom dotkniętym przestępstwem, którymi w 80% są kobiety.

- *W ciągu dziesięciu lat zrealizujecie 10 Forów Kobiet Aktywnych w różnych miejscach województwa lubelskiego. Zawsze kiedy miałam okazję na nich być zachwycała mnie ta pozytywna energia, radość, chęć współpracy i działania. Jak udało Wam się zaktywizować tyle kobiet?*

- Zawsze zaczynamy od wyłonienia lokalnych liderek. Zorganizowałyśmy kilka edycji „Akademii Liderek”. Nasze liderki organizowały potem Kluby Kobiet Aktywnych w swoich miejscowościach, docierały do kuzynek, sąsiadek i znajomych, i tak się zaczęło. My tylko poruszamy maszynę. Resztę kobiety robią same pod warunkiem, że da im się wsparcie, narzędzia i pomoże uwierzyć w siebie.

- *Czy brak wiary w siebie jest w takim razie największym problemem nieaktywnych kobiet ze środowisk wiejskich?*

- To z pewnością tak i wiąże się z tym inny problem jakim jest, moim zdaniem, brak odpowiedniego wsparcia dla kobiet, gdy już podejmą decyzję dotyczącą zmiany. Często kobiety dotknięte przemocą są w swoich środowiskach odwodzone od pomysłu „wyciągania problemu na światło dzienne”. Czasem takie rady mogą usłyszeć także od pracowników systemu opieki społecznej czy np.



policjantów.

- *Co rekomendowała by Pani na rzecz poprawy sytuacji edukacyjnej, aktywizacji i rozwoju umiejętności podstawowych kobiet z terenów wiejskich?*

- Do udzielania skutecznego wsparcia konieczna jest interdyscyplinarność i współpraca różnych jednostek. Trzeba zejść na poziom lokalny, zdobyć zaufanie, pozyskać do współpracy lokalne liderki. W kobietach jest taka siła i chęć rozwoju, której nie mają mężczyźni. Kobiety chcą się uczyć nie tylko dla siebie. Robią to dla swoich dzieci. To bardzo silna motywacja.

### Osoby w wieku senioralnym

**Laura Krasowicz** - radna gminna poprzedniej kadencji, liderka lokalna, założycielka zespołu wokalnotanecznego działającego w małej miejscowości, którego członkinie to panie w wieku 60+ „dziesiątki z Bochoćnicy”

- *Jaki jest typowy senior ze wsi?*

- Trzeba zacząć od tego, że senior wiejski nie jest taki jak senior z dużego miasta. Osoby po 60. roku życia są słabiej wykształcone, mniej otwarte na nowości, bardziej nieufne niż osoby z miasta. Trzeba przekonywać je do siebie „małymi kroczkami”.

Po drugie chcę zwrócić uwagę na różnice między kobietami a mężczyznami.

W zespole „dziesiątki z Bochoćnicy” są same panie. Mamy kilku panów współpracujących z nami, ale są to w większości zawodowi muzycy, którzy akompaniują nam przy okazji większych występów. Ostatnio zaczęłyśmy próby z jednym z naszych sąsiadów, który gra na akordeonie. Mam nadzieję, że uda się go przekonać do dłuższej współpracy. Generalnie mężczyźni znacznie mniej chętnie niż kobiety chcą integrować się w społeczności lokalnej, podejmować wspólne inicjatywy, uczyć się. Być może wynika to z większych, wbrew pozorom, kompleksów.

- *Skąd pomysł, żeby w Bochoćnicy założyć zespół wokalnotaneczny, którego członkinie są w wieku 60+?*

- Pomysł powstał przypadkowo. Kilka lat temu zwróciła się do mnie sąsiadka, która miała dużo wolnego czasu i należała do Związku Emerytów i Rencistów w pobliskich Puławach. zaproponowała utworzenie w naszej miejscowości koła tego związku. Jako radna w wieku 60+ chętnie wsparłam ten pomysł. Sformalizowano wszelkie sprawy i koło zaczęło działać. Szybko okazało się, że nie chcemy tylko spotykać się na ploteczki, kawę i ciastko. Chcemy robić coś więcej. Pracując jako nauczycielka prowadziłam dziecięcy zespół wokalnotaneczny i zaproponowałam moim koleżankom, żebyśmy spróbowały pośpiewać i potańczyć. Inicjatywa zbiegła się w czasie z planowanymi obchodami 700-lecia naszej miejscowości. Zaczęłyśmy, spodobało się i nie chcemy przestać.

- *Czyli rozumiem, że jesteście pozytywnie odbierane w swojej miejscowości?*

- W większości przypadków tak. W Boże Narodzenie przygotowaliśmy oprawę muzyczną Pasterki, odbywającej się w kaplicy w naszej miejscowości. Było wyjątkowo dużo mieszkańców i gości, a po mszy dostałyśmy wiele ciepłych słów, gratulacji i zachęty do dalszych działań.

Zdarzają się też jednak osoby, które krytykują nas. Nie podoba im się np. repertuar, to że nie jesteśmy wystarczająco poważne albo z drugiej strony, że jesteśmy zbyt staroświeckie.

My się jednak nie przejmujemy i robimy, co nam w duszy gra. Staramy się też przekonywać i zachęcać kolejne osoby do dołączania do nas.

Oprócz śpiewu i tańca, w ramach działalności koła organizujemy warsztaty np. zdrowego żywienia, ozdób świątecznych, wieczory poezji itp.

- *Jakie rozwiązania dotyczące rozwoju, aktywizacji, uczenia się seniorów z terenów wiejskich uważa Pani za cenne i takie, które spotkałyby się z zainteresowaniem?*

- Na pewno fajne jest połączenie uczenia z elementami integracyjnymi np. spotkaniami okolicznościowymi z okazji Dnia Kobiet, karnawału, Mikołaja czy „jajeczka”.

Dla osób starszych element integracyjny jest szczególnie ważny. Cenne jest wspólne spędzanie czasu, ale też możliwość pochwalenia się swoimi sukcesami, efektami swojej pracy na zewnątrz. Może to być np. zabranie wykonanego własnoręcznie stroika czy ozdoby świątecznej do domu albo zaproszenie dzieci i wnuków na występ.

Jeśli chodzi o tematykę szkoleń to zainteresowaniem cieszyć się będą np.: warsztaty florystyczne, zajęcia związane z wykonywaniem przedmiotów dekoracyjnych, ale też obsługa komputera i urządzeń elektronicznych. Ważne są też zajęcia w zakresie podnoszenia wiary w siebie, radzenia sobie w trudnych sytuacjach, np. w przypadku oszustw „na wnuczka” itp.

Ogólnie, osoby starsze na wsi są być może bardziej nieufne - jeśli chodzi o nowości - niż osoby w mieście, ale jeśli już się w coś zaangażują to wkładają w to dużo serca i emocji. Warto pracować z seniorami na wsi.

### Osoby w trudnej sytuacji życiowej korzystające ze wsparcia pomocy społecznej

**Anna Łuba**- kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Gościeradowie.

- *Jak wygląda sprawa umiejętności podstawowych u osób korzystających z pomocy OPS?*

- Dla mnie umiejętności podstawowe to umiejętność radzenia sobie w życiu na każdej płaszczyźnie. Są to zarówno podstawowe umiejętności domowe jak i umiejętność funkcjonowania na rynku pracy, zdobywania pieniędzy na utrzymanie siebie i rodziny.

Moim zdaniem wszyscy podopieczni OPS to osoby o niskich umiejętnościach podstawowych. Nie dotyczy to tylko osób korzystających ze świadczeń incydentalnie np. z uwagi na urodzenie dziecka lub 500+ albo też w przypadku jakichś klęsk żywiołowych.

Nasi pracownicy znają wszystkich mieszkańców gminy. Każdy od urodzenia aż do śmierci objęty bywa świadczeniami finansowymi wypłacanymi za pośrednictwem OPS.

Podopieczni OPS przeważnie korzystają z pomocy z powodu ubóstwa, niepełnosprawności, przemocy domowej. Często problemy te są ze sobą sprzężone.

- *Jesteście wiodącą w województwie jednostką jeśli chodzi o realizowane projekty szkoleniowo-doradcze i aktywizacyjne. Czy wasi mieszkańcy chętnie korzystają z tego rodzaju działań? Jakie szkolenia wybierają najchętniej? Czy macie problemy z rekrutacją?*

- Nasi podopieczni bardzo chętnie korzystają właściwie ze wszystkiego. Każde szkolenie, warsztat czy doradztwo spotyka się z dobrym przyjęciem. Może dlatego, że znamy lokalną społeczność bo sami jesteśmy stąd i tu żyjemy, i wiemy co jest odpowiedzią na potrzeby mieszkańców gminy a co się nie sprawdzi. Mamy też już dosyć duże doświadczenie z poprzednich lat i to pomaga.

Problemów z rekrutacją nie mamy żadnych. Przez tyle lat ludzie chyba nam zaufali, uwierzyli, że jeśli coś im proponujemy to będzie dla nich z korzyścią. To duża zasługa mojego zespołu, który pracuje tu na co dzień.

- *Co rekomendowałyby Pani innym społecznościom lokalnym chcącym działać na rzecz poprawy sytuacji edukacyjnej podopiecznych OPS.*

- Współpraca, współpraca i jeszcze raz współpraca. Jest to szczególnie ważne w takich małych społecznościach. Najlepiej jeśli działamy razem, my - jednostki publiczne, lokalni przedsiębiorcy i organizacje z terenu gminy. Każdy daje coś od siebie i udaje się rozwiązać trudne tematy. Jeśli każdy będzie działał sam, bez konsultacji i współdziałania z innymi to nie ruszymy do przodu. Oczywiście ważna jest chęć współpracy. U nas wójt wywodzi się z organizacji pozarządowej i rozumie potrzebę wspólnego działania. Wspiera organizacje z terenu gminy. Obecnie jest ich 20.



Nie spoczywamy na laurach i nie mówimy, że osiągnęliśmy sukces, bo w naszej pracy sukcesy nie są takie oczywiste. Określiłabym, że jesteśmy „w drodze”. Szukamy nowych ścieżek i rozwiązań. Trzeba też pamiętać o uwzględnieniu potencjału każdego pojedynczego człowieka. **Każdy człowiek jest wartościowy i ten potencjał trzeba w nim odnaleźć i wykorzystać.**

## Osoby z obszarów defaworyzowanych miejskich i postindustrialnych, w tym z trudnym dostępem do edukacji

*To miasto, jak każde miasto czy wieś, w której się rodzimy, to środek świata. Ta przestrzeń niewielka, w której się obracamy, nasze domy, ulice, cmentarze, kościoły, ta przestrzeń wiekami wysiłkiem ludzkim zabudowywana, przez wojny niszczone, odbudowywana, jest centrum świata, do którego wszystkie inne kawałki uniwersum są odniesione, zrelatywizowane.<sup>50</sup>*

Leszek Kołakowski

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Na potrzeby niniejszego opracowania obszary defaworyzowane rozumiane są jako obszary miejskie (z wyłączeniem wiejskich) i postindustrialne (zarówno na terenach mniejszych miast, jak też poszczególnych dzielnic przemysłowych w miastach wojewódzkich). Dla potrzeb realizacji projektu przyjęto też, że grupą docelową wśród wyżej wymienionych są osoby, które cechują się niskimi umiejętnościami podstawowymi (umiejętnościami na poziomie 3 Krajowych Ram Kwalifikacji w obszarze umiejętności czytania, liczenia, ICT oraz społecznych).

Zjawisko defaworyzacji obszarów miejskich dotyczy przede wszystkim średnich miast, przy czym dla potrzeb niniejszego opracowania przyjęto ich definicję opracowaną na potrzeby Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przez Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN: „Przyjmuje się, że są to miasta powyżej 20 tys. mieszkańców z wyłączeniem miast wojewódzkich oraz miasta 15-20 tys. Mieszkańców, będące stolicami powiatów. W tej grupie znajduje się faktycznie kilka miast dużych (powyżej 100 tys. mieszkańców - m.in. Radom, Tarnów, Włocławek”<sup>51</sup>). Dla potrzeb projektu założono również, że przedstawicielami grupy docelowej są mieszkańcy przemysłowych dzielnic miast wojewódzkich, które wymagają rewitalizacji.

Średnie miasta borykają się w Polsce z szeregiem problemów powodujących kumulację negatywnych zjawisk społecznych i gospodarczych. „W grupie miast średnich występują niekorzystne tendencje związane z ich silnym różnicowaniem się, w tym osłabianiem ich znaczenia społeczno-gospodarczego oraz dysfunkcjami w zakresie powiązań pomiędzy nimi, jak też otoczeniem. Skutkuje to pogłębianiem się różnic rozwojowych w układach regionalnych i lokalnych. Problemy rozwojowe dotyczą m.in. spadku liczby ludności (zwłaszcza lepiej wykształconej, w wieku produkcyjnym mobilnym, osób rzutkich i przedsiębiorczych), pogarszania się struktury wieku (w tym zwłaszcza starzenia się populacji), nierównowagi popytowo-podażowej na lokalnych rynkach pracy (powodującej nadmierne, kosztowne i szkodliwe dla organizacji życia społecznego dojazdy do pracy), utrata funkcji ekonomicznych (w tym zwłaszcza utraty działalności i zmniejszania się liczby siedzib dużych

<sup>50</sup> Fragment przemówienia Leszka Kołakowskiego, podczas uroczystości nadania mu tytułu Honorowego Obywatela Miasta Radomia (marzec 1994 r.). Cyt. za: F. Springer, *Miasto Archipelag. Polska mniejszych miast*, Kraków 2016, s. 48.

<sup>51</sup> P. Śleszyński, *Delimitacja miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze*, Warszawa 2016, s. 2.

przedsiębiorstw, osłabiania bazy ekonomiczno-budżetowej samorządów), różnorodnych problemów społecznych (polaryzacja, wykluczenie, patologie i in.) oraz niezadowalającej na ogół dostępności transportowej, w tym powiązań z innymi miastami i regionami transportem publicznym oraz efektywności kosztów i czasu przejazdu<sup>52</sup>.

Przyjęte też zostało, że grupa docelowa może mieć utrudniony dostęp do edukacji, który może wynikać z szeregu różnych przyczyn (nie tylko geograficznych). Możemy wymienić co najmniej 3 czynniki utrudniające dostęp do edukacji<sup>53</sup>:

1. Czynnik finansowy, na który składają się zarówno koszty stałe - jak podręczników, opłat za kursy/szkolenia itp., jak też koszty zmienne - wynikające np. z miejsca zamieszkania - koszty dojazdów, czasem koniecznego zakwaterowania. Koszty zmienne mają szczególne znaczenie dla osób zamieszkujących tereny defaworyzowane (zarówno wiejskie jak i miejskie) i bardzo często korelują z ubóstwem (które staje się w tym przypadku bezpośrednią przyczyną utrudnionego dostępu do edukacji).
2. Brak aspiracji edukacyjnych - to czynnik wynikający najczęściej z kapitału rodzinnego i społecznego, i jest związany ze środowiskiem, z którego pochodzi dana osoba. Składa się na niego zazwyczaj tradycja i przyjęte wzorce zachowań (np. nikt w rodzinie nie kształcił się na poziomie wyższym niż szkoła podstawowa, nikt w danym środowisku nie podejmował dotychczas zatrudnienia, więc nie ma potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności).
3. Zła jakość niższych poziomów edukacyjnych w mniejszych miastach i na wsiach. Jak udowadniają badania, nasze doświadczenia edukacyjne już z etapu przedszkolnego mają wpływ na nasz dalszy rozwój i podejmowanie przyszłych aktywności edukacyjnych. Prawidłowo realizowany program wychowania przedszkolnego pomaga rozwinąć indywidualne i społeczne umiejętności przy jednoczesnym rozpoznaniu problemów rozwojowych. Jednocześnie mieszkańcy terenów defaworyzowanych (przede wszystkim wiejskich, ale też osoby zamieszkujące małe miasta, zwłaszcza umiejscowione peryferyjnie) mają ograniczony dostęp do edukacji przedszkolnej. Podobne znaczenie ma oczywiście prawidłowo realizowany program edukacyjny we wczesnych latach szkolnych.

Ponieważ grupa docelowa zdefiniowana jest na podstawie miejsca zamieszkania (osoby zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne), jej przedstawiciele mogą jednocześnie należeć do wielu innych podgrup:

- seniorzy (zamieszkujący defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- dzieci i młodzież (zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- osoby bezrobotne, długotrwale bezrobotne lub nieaktywne zawodowo (zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- osoby chcące wejść lub powrócić na rynek pracy po przerwie, w tym kobiety po długim okresie wychowywania dzieci (zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- osoby dotknięte przemocą (zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- osoby dorosłe z niepełnosprawnością intelektualną, sensoryczną lub fizyczną (zamieszkujące defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),

<sup>52</sup> P. Śleszyński, *Delimitacja miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze*, Warszawa 2016, s. 2.

<sup>53</sup> P. Kozarzewski, *Wykluczenie edukacyjne*, w: *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Jarosz M. (red.), Warszawa 2008, s. 148-153.

- pracownicy zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi - robotnicy o niskich kwalifikacjach (zamieszkujący defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- imigranci (zamieszkujący defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne),
- osadzeni (z defaworyzowanych obszarów miejskich i postindustrialnych).

## 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Zróźnicowanie ekonomiczne i społeczne w różnych regionach w Polsce jest bardzo duże. Znalazło to odzwierciedlenie w projekcie „Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030”, która jako jedno z sześciu wyzwań określiła „przeciwdziałanie nierównościom terytorialnym i przestrzennej koncentracji problemów rozwojowych oraz niwelowanie sytuacji kryzysowych na obszarach zdegradowanych”. Rozwój gospodarczy tylko w określonych regionach kraju (skupiony przede wszystkim w dużych miastach wojewódzkich) jest równocześnie powodem kumulowania problemów społecznych i gospodarczych na obszarach marginalizowanych<sup>54</sup>. Zjawiska takie występują przede wszystkim na obszarach położonych peryferyjnie w stosunku do miast wojewódzkich. Ponadto dysproporcje te stale się powiększają. W latach 2007-2016 największe miasta w Polsce (np. Warszawa, Łódź, Kraków, Poznań, Wrocław) odnotowały zdecydowanie wyższy od ogólnopolskiej średniej wzrost PKB<sup>55</sup>. Jednocześnie, pomimo przeznaczenia wysokich nakładów finansowych pochodzących m.in. ze środków europejskich (np. Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej), regiony Polski wschodniej i północnej nadal należą do najstąbiej rozwiniętych w kraju (przez co zróźnicowanie poziomu gospodarczego pomiędzy największymi miastami a tymi obszarami nie zmniejsza się).

Dodatkowym zjawiskiem, które jest charakterystyczne dla Polski, jest najwyższe zróźnicowanie pod kątem rozwoju gospodarczego i społecznego dotyczące województwa mazowieckiego. Jest ono spowodowane dominującą rolą Warszawy na tle pozostałych powiatów. Z tego powodu trzeba było zastosować podział środków w ramach interwencji publicznej na dwie kategorie (przeznaczone dla obszaru Warszawy i innych powiatów, które cechuje znacznie niższy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego).

Skala zjawiska defaworyzacji obszarów miejskich w Polsce jest bardzo wysoka. Według dostępnych danych statystycznych:

- „Ponad 1/5 powierzchni miast zamieszkiwanych przez 2,4 mln osób podlega procesom degradacji i wymaga rewitalizacji, przy czym połowa z nich obejmuje stare dzielnice śródmiejskie”<sup>56</sup>
- „Szacuje się, że w roku 2016 gminy zidentyfikowały i zakwalifikowały powierzchnię ponad 715 tys. ha jako obszary zdegradowane, co średnio stanowi ok. 14,4% powierzchni tych gmin”<sup>57</sup>
- „Badanie przeprowadzone na 366 miastach wykazuje, że tereny zdegradowane obejmują obszar ok. 120 tys. ha, z czego obszary poprzemysłowe to ok. 24 tys. ha, stanowi to ok. 4% terenów zainwestowanych i zurbanizowanych analizowanych miast”.<sup>58</sup>

<sup>54</sup> Projekt Krajowej Strategii rozwoju Regionalnego 2030, s. 32.

<sup>55</sup> Tamże, s. 32.

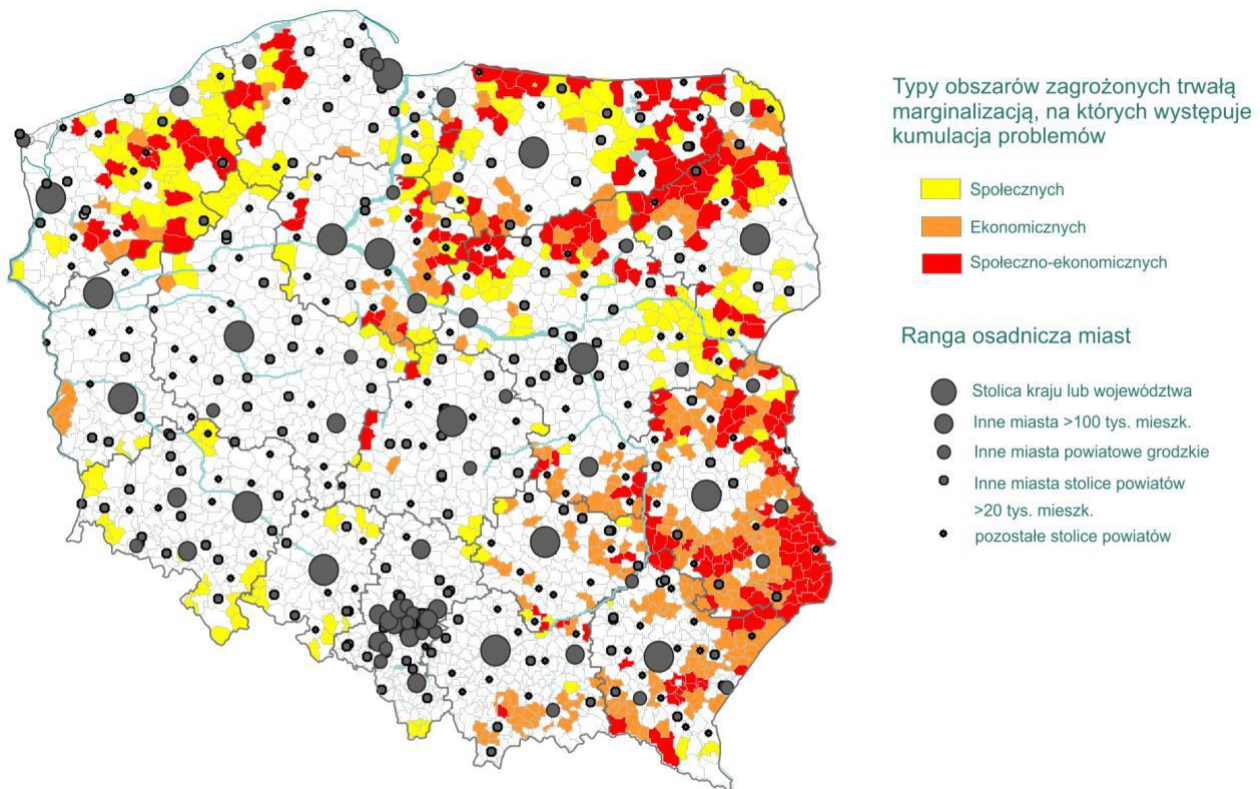
<sup>56</sup> Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), s. 177.

<sup>57</sup> Projekt Krajowej Strategii rozwoju Regionalnego 2030, s. 35

<sup>58</sup> A. Maciejewska, M. Ulanicka, *Wybrane aspekty społeczne i środowiskowe procesu rewitalizacji obszarów poprzemysłowych*, Warszawa 2017.

Jednocześnie ciężko jest jednoznacznie określić liczebność grupy docelowej, czyli osób z obszarów defaworyzowanych miejskich i postindustrialnych, w tym z trudnym dostępem do edukacji. Nie każde bowiem małe miasto będzie obszarem defaworyzowanym i nie zawsze znaczna odległość od dużych ośrodków miejskich będzie jednoznacznym wyznacznikiem przynależności jego mieszkańców do tej

### Obszary zagrożone trwałą marginalizacją



Źródło: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, s.179 (Rysunek 12), 2017 r.

grupy.

Niepokojącym zjawiskiem jest też stopniowe pogłębianie się dysproporcji w rozwoju obszarów miejskich. Duże (najczęściej wojewódzkie) miasta dynamicznie się rozwijają, zapewniając swoim mieszkańcom dostęp do pracy, usług edukacyjnych i kulturalnych, stopniowy wzrost dochodów. Tymczasem na obszarach defaworyzowanych, które nie zostały objęte procesami rewitalizacyjnymi, kumulują się pogłębiające się problemy ekonomiczne i społeczne. Powoduje to utrwalanie się marginalizacji tych obszarów. Skalę opisanego problemu obrazuje powyższa mapa.<sup>59</sup>

Inną grupą miast, w których występują problemy zarówno gospodarcze jak i społeczne, są miasta, które utraciły swoje funkcje społeczno-gospodarcze (czyli na przykład dawne stolice województw, które przestały pełnić tę rolę po przeprowadzeniu reformy administracyjnej w 1999 r.). Te obszary cechuje odpływ mieszkańców (zwłaszcza młodych ludzi) i załamywanie się lokalnego przemysłu (a więc pogarszanie się materialnej sytuacji mieszkańców). Jednocześnie regiony te charakteryzuje zazwyczaj słaba dostępność terytorialna, spowodowana niewystarczającą siatką połączeń

<sup>59</sup>Projekt Krajowej Strategii rozwoju Regionalnego 2030, s. 34.

transportowych (zarówno kolejowych jak i drogowych), co powoduje niski stopień ich atrakcyjności dla potencjalnych inwestorów.

Obrazowo o dawnych miastach wojewódzkich, które utracił swoje funkcje społeczno-gospodarcze, pisał w swoim reportażu „Miasto Archipelag. Polska mniejszych miast” Filip Springer. Poniżej przytaczam kilka cytatów, które pomagają zrozumieć problemy, z jakimi borykają się ich mieszkańcy:

- Radom: „Żadne miasto w Archipelagu nie przeszło tak gwałtownej i bolesnej deindustrializacji. W latach osiemdziesiątych w przemyśle pracowało tu osiemdziesiąt procent mieszkańców. Dziś największymi pracodawcami są instytucje samorządowe, komenda policji i szpital. W poprzemysłowej Strefie Łuczniaka - „biznesowej dzielnicy Radomia” - siedziby firm sąsiadują ścianą w ścianę z przejmującymi ruinami przypominającymi o dawnej świetności tego miejsca”<sup>60</sup>.
- Wałbrzych: „Pod koniec lat osiemdziesiątych w Wałbrzychu mieszkało sto czterdzieści jeden tysięcy ludzi. Nad miastem górowało trzydzieści siedem kopalnianych szybów, dookoła osiedli rosły hałdy, węglarki z mozołem toczyły się zgrzytliwie przez całe miasto. Rok 1989 rozpoczął tu rozłożoną na raty zapaść. Podsumowano ją dekadę później, gdy miastu odebrano status stolicy województwa. Od tamtego czasu populacja miasta skurczyła się o dwadzieścia pięć tysięcy ludzi. Dziś nie ma tu ani jednej kopalni, a ostatnia ocalała po tamtej rzezi koksownia przerabia węgiel importowany z Czech”<sup>61</sup>.
- Tarnobrzeg: „W samym Tarnobrzegu niemal każdy miał coś z siarką wspólnego. Albo przy niej pracował, albo znał kogoś, kto pracuje (...) Horyzont zasnuł się chmurami dopiero pod koniec lat osiemdziesiątych, gdy pojawiły się technologie odzyskiwania siarki. Wydobywany z ziemi surowiec zaczął gwałtownie tracić na znaczeniu. Jego ceny leciały na łeb na szyję, a gdy spadły poniżej poziomu opłacalności wydobycia, stało się jasne, że odtąd będzie już tylko gorzej. W 1991 r. kopalnia przyniosła sześćdziesiąt miliardów złotych straty. Zatrzymano wydobycie (...) Gorączka się skończyła, z miasta uszło powietrze, zaczęli też stąd wyjeżdżać ludzie. Oficjalne statystyki mówią o czterdziestu ośmiu tysiącach mieszkańców, deklaracje „śmieciowe” podają liczbę o dziesięć tysięcy mniejszą. Prawda jest gdzieś pośrodku - sugerują to pustki na ulicach każdego popołudnia. Tarnobrzeg się kurczy, z miasta znów przepoczwarza się w miasteczko”<sup>62</sup>.

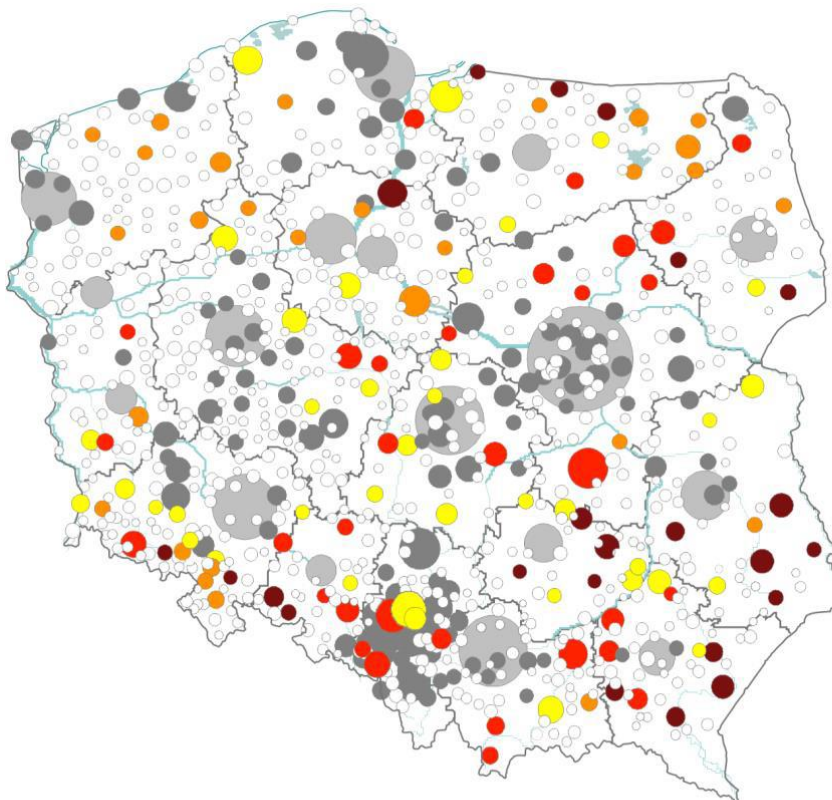
<sup>60</sup> F. Springer, *Miasto Archipelag. Polska mniejszych miast*, Kraków 2016, s. 373.

<sup>61</sup> Tamże, s. 238.

<sup>62</sup> Tamże, s. 233-235.



## Miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze



### Typologia miast średnich tracących funkcje

- Silna utrata funkcji, mocno niekorzystna sytuacja społeczno- gospodarcza
- Silna utrata funkcji, niekorzystna sytuacja społeczno- gospodarcza
- Utrata funkcji, mocno niekorzystna sytuacja społeczno- gospodarcza
- Utrata funkcji, niekorzystna sytuacja społeczno- gospodarcza

- Pozostałe miasta w kategorii "średnich"
- Miasta wojewódzkie
- Miasta <20 tys. mieszkańców i powiatowe <15 tys. mieszkańców

Uwaga: wielkość kół proporcjonalnie do liczby ludności

\*

Źródło: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, s.177 (Rysunek 11), 2017 r.

63

Specyficznym regionem zdegradowanym, w którym obecnie obserwujemy kumulację problemów gospodarczych i społecznych jest Śląsk. Występuje tam znaczne spowolnienie gospodarcze spowodowane uzależnieniem regionu od tradycyjnego przemysłu (głównie górnictwa)<sup>64</sup>. Jednocześnie współwystępującym tam problemem jest znaczna degradacja środowiska i wysoki stopień zanieczyszczenia powietrza. Odchodzenie od tradycyjnego przemysłu i zamknięcie niektórych kopalni spowodowało też wzrost bezrobocia wśród górników (dla których znalezienie innego rodzaju pracy stanowi problem). Dodatkowym problemem niektórych miast regionu jest też wyludnianie się mniejszych miast górniczych i odpływ młodych ludzi do większych ośrodków miejskich (dotyczy to m.in. takich miast jak Bytom, Zabrze, Siemianowice Śląskie i Świętochłowice).

Nie są niestety dostępne żadne badania dotyczące liczebności osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi, które zamieszkują obszary defaworyzowane miejskie i postindustrialne. Z uwagi na utrudniony dostęp do usług edukacyjnych i niższy niż w dużych ośrodkach miejskich poziom edukacji formalnej trafnym wydaje się przypuszczenie, że jest ich statycznie więcej niż w miastach wojewódzkich. Niemniej jednak nie ma dostępnych badań mogących w jednoznaczny sposób potwierdzić tą tezę.

<sup>63</sup> Projekt Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030, s. 34.

<sup>64</sup> Tamże, s. 35.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Ze znacznymi dysproporcjami gospodarczymi pomiędzy różnymi regionami wiążą się oczywiście głębokie dysproporcje w dostępie do usług (także usług rozwojowych, na przykład edukacyjnych). Powoduje to dalsze rozwarstwianie się społeczeństwa i znaczne różnice społeczne. Osoby zamieszkujące obszary zdegradowane i marginalizowane, mające mniejsze szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy, mają jednocześnie utrudniony dostęp do usług edukacyjnych (zarówno do edukacji zawodowej, jak też do wszelkiego rodzaju szkoleń i kursów mających na celu podniesienie ich umiejętności podstawowych).

Naturalną negatywną konsekwencją postępującego rozwarstwiania się społeczeństwa (wysokiego zróżnicowania społeczno-gospodarczego) jest wyludnianie się obszarów defaworyzowanych i starzenie się ich mieszkańców (odpływ młodych ludzi, którzy wybierają jako miejsce swojego zamieszkania wyżej rozwinięte obszary miejskie). Powoduje to w oczywisty sposób dalsze pogłębienie się dysproporcji w poziomie rozwoju gospodarczo-społecznego (poprzez migrację osób w wieku produkcyjnym i starzenie się społeczeństwa na obszarach zdegradowanych) i dalszą degradację miejskich terenów poza największymi miastami wojewódzkimi. Ryzykiem pogłębiających się dysproporcji rozwojowych jest trwała marginalizacja tych regionów.

Szczególnymi przedstawicielkami grupy docelowej są żony górników. W rodzinach górniczych często nadal bardzo tradycyjnie traktowane są przyjmowane role - to mężczyzna jest głową rodziny, pracuje i zarabia na jej utrzymanie. Kobiety często zajmują się domem, wychowują dzieci i rezygnują z jakiegokolwiek aktywności zawodowej. Tradycyjny model rodziny górniczej jest trwale zakorzeniony w śląskiej kulturze i dziedziczony z pokolenia na pokolenie. Problemem jest przede wszystkim zmiana mentalności (samo przekonanie kobiet, że można pogodzić pracę i obowiązki domowe). Dodatkowo jeszcze kilka lat temu górnicy zarabiali na tyle atrakcyjnie, że mogli być jedynymi żywicielami swoich rodzin. Obecnie wielu z nich straciło pracę (kopalnie są zamykane lub redukują zatrudnienie). Obserwowane w Polsce tendencje prowadzić będą do zamykania kolejnych kopalni (w związku z ograniczeniem wykorzystywania węgla w przemyśle i gospodarstwach domowych, spowodowanym względami ekologicznymi). Redukcje etatów powodują ubożenie rodzin górniczych, wymuszając konieczność zmiany zawodu (co dla górników, którzy przez całe życie pracowali w kopalni stanowi wielkie wyzwanie) lub stanowią powód do aktywizacji zawodowej ich żon.

Umiejętności podstawowe kobiet z rodzin górniczych mogą być bardzo niskie (często nigdy nie pracowały). W tej grupie mamy czasem do czynienia z występowaniem nabytych (wtórnych) niskich umiejętności podstawowych (fakt wtórnego zaniku kompetencji podstawowych może wystąpić w każdej grupie - bez względu np. na wykształcenie). Mogą to być osoby, które z różnych powodów utraciły posiadane wcześniej kompetencje podstawowe - np. z powodu swojej sytuacji życiowej. Fakt występowania wtórnych niskich kompetencji może też wiązać się z biernością zawodową - jeśli ktoś nigdy nie pracował i nie używa komputera to jego umiejętności cyfrowe znacząco się obniżają (również dlatego, że z powodu rozwoju techniki cyfrowej umiejętności te wymagają stałej aktualizacji, a dla osób używających komputerów na co dzień w pracy taka aktualizacja umiejętności jest realizowana „przy okazji” wykonywania obowiązków zawodowych).

## Typowi przedstawiciele grupy docelowej:

### Przypadek 1:

Pani Katarzyna mieszka w Bytomiu. Jest żoną górnika i matką trójki dzieci w wieku szkolnym (najmłodsze ma 8 lat). Wyszła za mąż rok po ukończeniu szkoły średniej, swojego męża zna od gimnazjum. Pochodzi z rodziny górniczej - jej tata i dziadek również pracowali w kopalni. Zajmuje się domem i wychowywaniem dzieci. Jeszcze nigdy nie pracowała - pensja męża wystarcza, żeby utrzymać całą rodzinę (podobnie jej mama nigdy nie pracowała - nawet, gdy jej dzieci założyły już własne rodziny). Poziom umiejętności cyfrowych pani Katarzyny jest na podstawowym poziomie - korzysta ze smartfona, ale głównie do obsługi portali społecznościowych. Nie korzysta z komputera.

### Przypadek 2:

Pan Andrzej mieszka z małym miastem na Mazurach. Ma żonę i dwójkę dzieci (które wyjechały na studia do większego miasta). Pan Andrzej pochodzi z rodziny rolniczej. Nie ma wyższego wykształcenia i przez większość swojego życia prowadził gospodarstwo. Dziesięć lat temu przestał jednak uprawiać ziemię i założył gospodarstwo agroturystyczne (podobnie jak wszyscy jego sąsiedzi). Zapewnia to dochód jego rodzinie i pracę od maja do września. W pozostałych miesiącach pan Andrzej i jego rodzina utrzymują się z pieniędzy zaoszczędzonych w lecie. Nigdy nie uczestniczył w żadnych kursach ani szkoleniach. Wie, że gdyby nauczył się mówić po angielsku i obsługiwać komputer, mógłby zwiększyć swoje dochody (przyjmować gości zagranicznych i reklamować swoje usługi w internecie), jednak w miejscowości, w której mieszka, nie ma żadnej szkoły językowej lub firmy szkoleniowej, realizującej szkolenia komputerowe.

## 1.4. Doświadczenia edukacyjne

Nie jest możliwe w jednoznaczny sposób opisanie spójnych dla całej grupy osób zamieszkujących defaworyzowane obszary miejskie i postindustrialne doświadczeń edukacyjnych. Wśród przedstawicieli tak szeroko określonej grupy znajdą się osoby zarówno z wykształceniem podstawowym, jak też średnim i wyższym. Dane Głównego Urzędu Statystycznego udowadniają, że znacznie większa liczba mieszkańców miast (25,4%) niż wsi (15,2%) w wieku 18-69 lat uczestniczyła w edukacji pozaformalnej<sup>65</sup>. W dostępnych analizach dotyczących aktywności edukacyjnej osób dorosłych wszyscy mieszkańcy miast zostali policzeni zbiorczo (jedynie rozróżnienie dotyczące miejsca zamieszkania badanych osób to tereny wiejskie lub miasta).

Dostępne badania Instytutu Badań Edukacyjnych pokazują dostępność różnych rodzajów instytucji edukacyjnych w zależności od wielkości miejscowości. Mogą one być w niewielkim stopniu pomocne w wysnuciu wniosków na temat podejmowanych działań edukacyjnych w zależności od miejsca zamieszkania, jednak nie dają całościowego obrazu sytuacji problemowej<sup>66</sup>:

	Gmina wiejska	Miasto do 20 tys.	Miasto 20-100 tys.	Miasto 100-200 tys.	Miasto 0,2-0,5 mln	Miasto powyżej 0,5 mln
Żłobek (lub klub malucha itp. dla dzieci w wieku 1-3 lata)	15%	54%	68%	67%	61%	76%

<sup>65</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Kształcenie dorosłych 2016*, Gdańsk 2018.

<sup>66</sup> Instytut Badań Edukacyjnych, *Raport tematyczny z badania Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*, Warszawa 2015.

Przedszkole	68%	95%	94%	93%	92%	93%
Szkoła podstawowa	76%	97%	97%	96%	96%	96%
Gimnazjum	57%	95%	93%	92%	91%	91%
Szkoła ponadgimnazjalna	22%	83%	85%	81%	72%	79%
Szkoła policealna/kolegium	12%	42%	66%	65%	50%	60%
Uczelnia publiczna	7%	10%	41%	58%	49%	58%
Uczelnia niepubliczna	7%	9%	40%	51%	41%	53%
Szkoła językowa	12%	40%	63%	65%	53%	67%
Biblioteka	51%	84%	85%	84%	77%	81%

Przeprowadzone zostały również analizy dotyczące uczestnictwa w kształceniu (na poziomie edukacji przedszkolnej i szkolnej) dzieci zamieszkujących wsie i miasta różnej wielkości. Nie ma jednak informacji na temat uczestnictwa w działaniach edukacyjnych osób dorosłych zamieszkujących obszary miejskie, które można uznać za defaworyzowane.

Niemniej jednak informacje zdobyte podczas wizyt studyjnych i własne doświadczenia zawodowe świadczyć mogą o niższym poziomie wykształcenia osób z miejskich terenów defaworyzowanych w stosunku do mieszkańców dużych ośrodków miejskich. Świadczy też o tym odpływ ludności ze średnich miast i postindustrialnych terenów miejskich i struktura wiekowa ich mieszkańców (młodzi ludzie wyjeżdżają na studia do ośrodków akademickich i często nie wracają do miast, z których pochodzą). Niższy stopień aktywności edukacyjnej dotyczy zarówno edukacji formalnej, jak i pozaformalnej (w mniejszych i defaworyzowanych obszarach miejskich mieszkańcy rzadziej uczestniczą w szkoleniach lub kursach - zarówno zawodowych jak i podnoszących posiadane umiejętności).

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Czynnikami sprzyjającymi włączeniu się przedstawicieli grupy docelowej w proces uczenia się mogą być wszelkie działania, służące przezwyciężeniu barier. Przede wszystkim należy jednak zwrócić uwagę żeby ograniczać możliwość oferowania bezpośredniej gratyfikacji finansowej dla uczestników działań edukacyjnych. Doświadczenia (m.in. Ośrodka Pomocy Społecznej w Rybniku) pokazują, że korzyści finansowe stanowią czynnik utrwalający bierne i roszczeniowe postawy (gruntuje przekonanie, że „opłaca się” np. niepodejmowanie zatrudnienia, gdyż w prostszy sposób można „zarobić” pieniądze).

Dobrym przykładem zastosowania skutecznych czynników motywujących do udziału w działaniach edukacyjnych był projekt „Śląskie wyzwania” (opisany w dalszej części niniejszego opracowania). Uczestniczkom oferowano wsparcie towarzyszące w postaci zwrotu kosztów dojazdu oraz zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7. lub osobą zależną, poniesionych w związku z uczestnictwem w oferowanych formach wsparcia.

Podsumowując, możemy wymienić m.in. następujące motywy sprzyjające włączeniu w proces uczenia się:

- zapewnienie transportu dla uczestników działań edukacyjnych,
- zapewnienie zwrotu środków dojazdu,
- zapewnienie opieki nad dziećmi i/lub osobami zależnymi,
- realizacja działań w miejscach zamieszkania,
- zapewnienie posiłków podczas wsparcia,
- postawienie przed uczestnikami wsparcia jasnych celów (korzyści) - np. uzyskanie certyfikatów, uprawnień, zaświadczeń itp.,
- stosowanie języka korzyści (przedstawienie w jasny sposób, jak zmieni się sytuacja osób uczestniczących we wsparciu po jego zakończeniu).

Podobnie możemy wymienić szereg przykładowych demotywatorów, utrudniających przedstawicielom grupy docelowej włączenie się w proces uczenia:

- zapewnienie gratyfikacji finansowej (za samo uczestnictwo we wsparciu),
- brak wiary we własne możliwości,
- nieświadomienie sobie własnych potrzeb edukacyjnych (brak świadomości posiadania niskich umiejętności podstawowych),
- stosowanie zbyt dosłownych komunikatów w materiałach promocyjnych i informujących o wsparciu (np. „szkolenie dla osób o niskich umiejętnościach matematycznych”),
- słaby kontakt prowadzącego z grupą (traktowanie uczestników z góry, podkreślanie braków w posiadanych przez nich umiejętnościach podstawowych itp.).

### **1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)**

Instytucje, z których usług dane grupy korzystają:

- powiatowe urzędy pracy,
- ośrodki pomocy społecznej,
- parafie,
- lokalne fundacje i stowarzyszenia,
- domy kultury,
- biblioteki,
- ośrodki zdrowia,
- lokalne samorządy,
- asystenci rodzin i pracownicy ośrodków pomocy społecznych.

Typowe kanały komunikacji:

- lokalna prasa,
- radio,
- Internet,
- media społecznościowe,
- parafialne tablice ogłoszeń,
- ogłoszenia podczas mszy,
- „poczta pantoflowa” (rozmowy z sąsiadami, lokalnymi liderami i członkami rodzin).

Przykładowe miejsca najczęściej odwiedzane przez dane grupy:

- Żłobki,
- przedszkola,
- szkoły,
- ośrodki zdrowia,
- kościoły,
- domy kultury,
- urzędy (gminy, powiatu, miasta).

Barierzy dla uczestnictwa we wsparciu:

- finansowe (brak środków finansowych - zarówno na zapłacenie za szkolenie, jak też na przejazdy na miejsce szkoleń i zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi),
- obowiązki domowe (na przykład opieka nad dziećmi i osobami zależnymi),
- mentalne (brak wiary we własne możliwości, brak wiary w możliwą zmianę swojej sytuacji, obawa przed podjęciem wyzwania itp.),
- odległościowa (brak transportu publicznego zapewniającego możliwość dojazdu na miejsce wsparcia, brak prawa jazdy).

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Definiując grupę docelową jako osoby o niskich umiejętnościach podstawowych z obszarów o utrudnionym dostępie do edukacji można założyć, że ich podstawową potrzebą jest właśnie zapewnienie im usług edukacyjnych ściśle dostosowanych do ich potrzeb i oczekiwań. Przede wszystkim wszelkie wsparcie powinno być realizowane w miejscu i czasie umożliwiającym im uczestnictwo w nim.

Opisywana grupa docelowa nie jest jednorodna. Biorąc pod uwagę, że jedyne, co łączy jej przedstawicieli jest fakt zamieszkiwania na obszarach miejskich defaworyzowanych i postindustrialnych, będą oni równocześnie należeć do najróżniejszych podgrup (które mogą zostać zróżnicowane ze względu na poziom wykształcenia, wieku, płci, statusu na rynku pracy). Z tego też powodu sposoby diagnozowania ich potrzeb również mogą być bardzo różne - od autodiagnozy, poprzez rozmowy z pracownikami ośrodków pomocy społecznych, proboszczem parafii, osobami pracującymi w lokalnych fundacjach i stowarzyszeniach. Narzędzia diagnozy powinny zostać doprecyzowane wraz z zawężeniem grupy docelowej (np. seniorzy zamieszkujący obszary miejskie defaworyzowane o niskich umiejętnościach cyfrowych, osoby bezrobotne z obszarów postindustrialnych, które straciły pracę w wyniku likwidacji zakładu pracy). Również kluczowe kompetencje, które powinna posiadać osoba przeprowadzająca diagnozę ich potrzeb, mogą się różnić w zależności od konkretnej definicji osób zaplanowanych do objęcia wsparciem.

### 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

Cele ogólne:

- podniesienie poczucia własnej wartości,

- zmiana niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- podniesienie poziomu materialnego rodziny,
- podniesienie jakości życia (przez np. zapobieżenie wykluczeniu cyfrowemu i zapewnienie dostępu do cyfrowych źródeł informacji),
- długofalowo: zapobieganie trwałej marginalizacji obszarów defaworyzowanych.

#### Cele szczegółowe:

- podjęcie lub zmiana pracy,
- podniesienie poziomu umiejętności podstawowych,
- wypracowanie nawyku uczenia się,
- wytyczenie dalszych celów rozwojowych,
- zwiększenie umiejętności zarządzania budżetem domowym,
- podniesienie umiejętności pisania i rozumienia pism urzędowych,
- zwiększenie aktywności społecznej,
- zwiększenie aktywności zawodowej,
- rozwój postaw przedsiębiorczych.

### **3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)**

#### **3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia**

W Polsce jednym z najważniejszych wyzwań dla polityki regionalnej na najbliższe lata jest „zmniejszenie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego podregionów oraz przeciwdziałanie kumulacji problemów społeczno-gospodarczych, szczególnie na obszarach peryferyjnych, położonych z dala od dużych ośrodków miejskich i na styku województw. Istotne jest również zmniejszanie zróżnicowań wewnątrzmijskich oraz poprawa warunków i jakości życia mieszkańców na obszarach zdegradowanych. W związku z tym zakres interwencji i rodzaj stosowanych mechanizmów wsparcia polityki regionalnej wymaga dostosowania do potencjałów i wyzwań rozwojowych różnych typów obszarów. W kontekście zapewnienia spójności terytorialnej znaczenie ma także zwiększenie poziomu dostępu do usług (edukacyjnych, zdrowotnych, z zakresu kultury, transportowych, doradztwa biznesowego) i podstawowych dóbr warunkujących włączenie się mieszkańców tych obszarów w procesy rozwojowe”<sup>67</sup>.

Jednocześnie jako jeden z celów polityki regionalnych, postawionych do osiągnięcia do 2030 r., jest wykorzystywanie potencjału średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze. Konieczne jest przede wszystkim odbudowanie gospodarki w tych regionach, rozwój przedsiębiorczości i stworzenie atrakcyjnych warunków dla inwestorów. Jednocześnie trzeba będzie jednak podejmować działania służące zwiększeniu dostępności do usług (zdrowotnych, edukacyjnych, kulturalnych i innych) i aktywizacji społeczności lokalnej. Odpowiedzią na problemy obszarów miejskich, zagrożonych trwałą marginalizacją i zdegradowanych dzielnic dużych miast jest więc odpowiednio zaplanowana rewitalizacja. Rozumienie tego pojęcia zmieniło się w ostatnich latach. Dawniej rewitalizacja była kojarzona jedynie z modernizacją infrastruktury i remontami centrów miast. Dziś rewitalizacja rozumiana jest zdecydowanie szerzej, jak „pojęcie odnoszące się do wielu różnorodnych dziedzin, składających się na funkcjonowanie organizmu miejskiego. Są to m.in. sfery: społeczna, ekonomiczna,

<sup>67</sup> Projekt Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030, s. 36.

ekologiczna, jak również prawna i planistyczno-przestrzenna. Rewitalizacji podlegają miejskie obszary kryzysowe i zdegradowane, a dokonuje się jej przede wszystkim w kontekście społecznym”<sup>68</sup>.

Rewitalizacja terenów postindustrialnych jest o tyle złożonym problemem, że dotyczy nie tylko niwelowania niekorzystnego wpływu na środowisko. Powinna zostać przeprowadzona w sposób całościowy, obejmując zarówno aspekty gospodarcze jak i społeczne. Załamanie się przemysłu na danym terenie, powodując utratę pracy dla wielu osób, staje się jednocześnie powodem powstawania licznych zjawisk patologicznych i ubóstwa. Obszary tracą swój potencjał gospodarczy a ich mieszkańcy źródło utrzymania. Kłopoty finansowe są przyczyną rosnącej frustracji i powstawania dalszych problemów społecznych.

Jednocześnie przyjęta w 2017 r. „Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)” wśród swoich celów wymienia „zrównoważony rozwój całego kraju w wymiarze gospodarczym, społecznym, środowiskowym i terytorialnym”<sup>69</sup>. Jednym z projektów strategicznych realizujących strategię jest Pakiet dla średnich miast - ukierunkowany na wyrównanie szans rozwojowych wszystkich obszarów, w szczególności tych z największymi problemami społeczno-gospodarczymi. Zaplanowane wsparcie dotyczy średnich miast (powyżej 20 tys. mieszkańców) oraz miast powyżej 15 tys. mieszkańców będących stolicami powiatów z wyłączeniem miast wojewódzkich - obecnie jest to 255 miejscowości w całej Polsce<sup>70</sup> (lista dostępna w linku wskazanym w przypisie). Na szczególne wsparcie mogą liczyć 122 ośrodki miejskie<sup>71</sup> (jw. - lista dostępna w linku wskazanym w przypisie), które zgodnie z analizą przeprowadzoną przez Polską Akademię Nauk w największym stopniu zagrożone są utratą funkcji społeczno-gospodarczych.<sup>72</sup>

W krajowych programach operacyjnych, którymi zarządza Minister Rozwoju przewidziano preferencje dla miast średnich, m.in. poprzez dedykowane nabory w wybranych obszarach. Suma funduszy w krajowych programach operacyjnych w konkursach dedykowanych dla miast średnich w ramach Pakietu, zaplanowanych na najbliższe lata, to prawie 2,5 mld zł, w tym:

- Program Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) ok. 970 mln zł,
- Program Inteligentny Rozwój (POIR) ok. 900 mln zł,
- Program Infrastruktura i Środowisko (POIiŚ) ok. 520 mln zł,
- Program Polska Wschodnia (POPW) ok. 60 mln zł<sup>73</sup>.

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

- **matematyka:** umiejętność liczenia (sytuacje domowe: zarządzanie budżetem domowym; bank; zarządzanie kontem; proste działania związane z finansami osobistymi), umiejętność odczytywania wyników wykresów, danych statystycznych do celów aktywności obywatelskiej;
- **umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem** (rozumienie przekazywanych informacji);
- **umiejętności TIK** (posługiwanie się smartfonem, tabletem, laptopem; obsługa biletomatu; załatwianie spraw urzędowych przez Internet, edukacja medialna);

<sup>68</sup> <https://rewitalizacja.krakow.pl/start/5280,artykul,definicja.html>

<sup>69</sup> <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj/pakiet-dla-srednich-miast>

<sup>70</sup> [https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40743/Zal\\_1\\_Lista\\_255\\_miast.pdf](https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40743/Zal_1_Lista_255_miast.pdf)

<sup>71</sup> [https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40742/Zal\\_2\\_lista\\_122\\_miast.pdf](https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40742/Zal_2_lista_122_miast.pdf)

<sup>72</sup> <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj/pakiet-dla-srednich-miast>

<sup>73</sup> <https://archiwum.miiir.gov.pl/strony/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju/kluczowe-projekty/podstawowe-informacje-o-pakiecie-dla-srednich-miast/>



- **umiejętności społeczne;**
- pozostała tematyka (czyli jak ww. 4 podstawowe grupy umiejętności wyglądają na tle innych).

Określone wyzwania dla polityki regionalnej dotyczą przede wszystkim zmniejszenia dysproporcji społecznych i gospodarczych pomiędzy regionami w Polsce. Oczywiście rozwój umiejętności podstawowych mieszkańców terenów defaworyzowanych i postindustrialnych wpisuje się w jej cele, jednak nie został on wskazany wprost jako jedno z założeń Strategii Rozwoju Regionalnego. Z tego powodu możliwe jest podejmowanie wszelkich działań na rzecz rozwoju umiejętności mieszkańców tych terenów, które będą się przyczyniały do zmniejszenia różnic w poziomie posiadanych umiejętności w stosunku do mieszkańców największych miast wojewódzkich.

Obecnie wsparcie w zakresie podnoszenie umiejętności podstawowych osób zamieszkujących miejskie obszary defaworyzowane i postindustrialne jest realizowane przede wszystkim w ramach projektów finansowanych z różnych źródeł finansowania. Zwykle nie są to jednak inicjatywy dla określonych wprost dokładnie - tak jak w niniejszym opracowaniu - grup docelowych. Wsparcie jest realizowane np. dla seniorów (zamieszkujących również średnie miasta) – np. w ramach projektów Aktywizacji Społecznej Osób Starszych, projekty mające na celu podnoszenie umiejętności cyfrowych lub społecznych - w projektach realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój lub Regionalnych Programów Operacyjnych.

### **3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)**

W przypadku wsparcia realizowanego w ramach projektów finansowanych z różnych źródeł finansowania zazwyczaj prowadzona jest ewaluacja jego skuteczności (czyli na przykład stopnia osiągnięcia założonych wskaźników i rezultatów). Jeśli jednym z celów tych projektów była aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, wytyczne dotyczące realizacji projektów narzucają również badanie dalszych losów uczestników wsparcia (czyli np. efektywności zatrudnieniowej).

Jeśli jednak realizowane wsparcie ma charakter komercyjny (np. kursy komputerowe), zazwyczaj nie jest prowadzona jego ewaluacja (a już na pewno nie są badane dalsze losy absolwentów).

W razie realizacji wsparcia w zakresie podnoszenia poziomu umiejętności podstawowych przedstawicieli opisywanej grupy docelowej rekomendowane jest przeprowadzanie nie tylko szczegółowej ewaluacji (czyli osiągnięcia zakładanych celów edukacyjnych). Koniecznym jest też badanie dalszych losów uczestników, które pozwoli odpowiedzieć m.in. na pytania:

- w jaki sposób podniesienie posiadanych umiejętności przyczyniło się do zmiany postaw uczestników,
- czy i w jakim stopniu zmieniła się sytuacja uczestników na rynku pracy,
- czy i w jakim stopniu zmieniła się samoocena uczestników,
- czy i w jakim stopniu zostały osiągnięte długofalowe cele, jakie zostały postawione przed rozpoczęciem realizacji wsparcia.

### **3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem (w jaki sposób realizują to wsparcie)**

Wsparcia w zakresie podnoszenia umiejętności podstawowych osób zamieszkujących miejskie obszary defaworyzowane i postindustrialne jest realizowane głównie w ramach projektów finansowanych z różnych źródeł finansowania (środków krajowych i europejskich). Podmiotami zajmującymi się więc realizacją wsparcia są przede wszystkim beneficjenci projektów, czyli m.in.:

- fundacje i stowarzyszenia,
- federacje organizacji pozarządowych,
- instytucje rynku pracy (na przykład powiatowe urzędy pracy),
- firmy szkoleniowe,
- organizacje pracodawców,
- ośrodki pomocy społecznej,
- domy kultury,
- biblioteki itp.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

#### Przykład 1:

Od 2016 r. w ramach Działania 2.14 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój realizowane były trzy projekty, które miały na celu wypracowanie modeli funkcjonowania w środowisku lokalnym Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji (LOWE), prowadzącego działania na rzecz aktywizacji edukacyjnej osób dorosłych. W ramach ogłoszonego konkursu założono wypracowanie i przetestowanie minimum trzech takich modeli. Wartością docelową wskaźnika, jaki zamierzano osiągnąć było 45 szkół pełniących rolę LOWE po opuszczeniu programu.

Grantobiorcami w niniejszym konkursie były wybrane w drodze otwartego naboru organy prowadzące szkoły (minimum 15 w ramach jednego projektu), z którymi podpisane zostały umowy o powierzenie grantu na uruchomienie Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE) i przygotowanie szkół do pełnienia roli wynikającej z koncepcji modelu LOWE.<sup>74</sup> Projekty zakładały wykorzystanie szkół, jako lokalnych centrów organizowania i animowania pozaformalnej edukacji dorosłych. Działające Lokalne Ośrodki miały być uruchomione w szczególności na terenach wiejskich i w małych miastach, także na terenach defaworyzowanych. U źródeł pomysłu na założenia dla funkcjonowania ośrodków stało z jednej strony przekonanie o konieczności zwiększenia roli szkół w kształcenie ustawicznym, a z drugiej niski odsetek osób dorosłych podejmujących aktywności edukacyjne. Jak opisuje raport z ewaluacji jednego z projektów: „niewiele jest przykładów dobrych rozwiązań w zakresie pełnienia funkcji dodatkowych przez szkoły w kształceniu ustawicznym. Dlatego wystąpiła potrzeba opracowania nowych propozycji rozwiązań w formie modeli, które po sprawdzeniu w praktyce (pilotaż) mogłyby być upowszechnione i przyczynić się do upowszechnienia edukacji dorosłych w Polsce”<sup>75</sup>.

Więcej informacji na temat konkursu można znaleźć tutaj:

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/214-rozwoj-narzedzi-dla-uczenia-sie-przez-cale-zycie-3/>

Strony projektów, w ramach których realizowano wsparcie w Lokalnych Ośrodkach Wiedzy i Edukacji:

<http://lowe.fundacjamis.org.pl/>

<http://lowe.oic.lublin.pl/>

<http://snhis.pwr.edu.pl>

<sup>74</sup> <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl>

<sup>75</sup> modeLOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych, Lublin 2017, s. 8.

### Przykład 2:

W lata 2012-2014 dla jednej z opisywanych grup (kobiet z rodzin górniczych) realizowany był projekt „Śląskie wyzwania”. Jego beneficjentem był Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach we współpracy z Fundacją Rodzin Górniczych, Uniwersytetem Śląskim w Katowicach i Powiatowym Urzędem Pracy w Jastrzębiu-Zdroju. Projekt miał charakter innowacyjny. Jego głównym produktem był kompleksowy model aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej, bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych (ze szczególnym uwzględnieniem wdów po górnikach). Chodziło przede wszystkim o żony i córki górników, które chcą lub muszą zerwać z tradycją zajmowania się tylko domem.

Projekt zakładał podnoszenie podstawowych umiejętności (zgodnych ze zdefiniowanymi w projekcie „Szansa”). Oprócz podniesienia kwalifikacji zawodowych uczestniczek, zakładał też wzrost ich umiejętności i kompetencji komunikacyjnych i społecznych oraz podniesienie samooceny. Uczestniczki brały też udział w kursach komputerowych (które miały je wyposażyć w podstawowe umiejętności cyfrowe).

Wypracowany model został zwalidowany pozytywnie. Na jego skuteczność składają się dane dotyczące poziomu zatrudnienia uzyskane w trakcie realizacji projektu (52,56%), w tym:

- liczba osób, które znalazły zatrudnienie w wyniku udziału w stażach/płatnych praktykach (ponad 85%),
- 91,8% uczestniczek potwierdziło, że dzięki udziałowi w projekcie lepiej odnajduje się na rynku pracy,
- 91,7% uznało, że uczestnictwo w projekcie poprawiło ich sytuację na rynku pracy<sup>76</sup>.

Po zakończeniu udziału w projekcie 98,6% było zadowolonych z uczestnictwa w projekcie, z czego 87,7% - zdecydowanie zadowolonych. Ponad połowa respondentek (57,5%) zwróciła uwagę na zwiększenie wiary we własne siły, natomiast 39,7% wskazało, że dzięki uczestnictwu w projekcie podniosło poziom posiadanej wiedzy i umiejętności.<sup>77</sup>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

Przykładem modelowego rozwiązania jest opisane powyżej wsparcie realizowane w ramach Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji. Zrealizowane trzy projekty miały jednak charakter pilotażowy i na ocenę efektów trzeba będzie jeszcze poczekać.

<sup>76</sup> [http://kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com\\_sobipro&pid=286&sid=825:Slaskie-wyzwania&Itemid=544&lang=pl](http://kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=825:Slaskie-wyzwania&Itemid=544&lang=pl)

<sup>77</sup> Raport końcowy z badania ewaluacyjnego produktu wypracowanego w ramach projektu innowacyjnego testującego pn. „Śląskie Wyzwania”, Rybnik 2014.

#### BIBLIOGRAFIA:

1. *Diagnoza sytuacji osób defaworyzowanych na rynku pracy*, Wałbrzych 2010.
2. Główny Urząd Statystyczny, *Kształcenie dorosłych 2016*, Gdańsk 2018.
3. Instytut Badań Edukacyjnych, *Raport tematyczny z badania Uwarunkowania decyzji edukacyjnych*, Warszawa 2015.
4. Jadach-Sepioto, A., Kułaczowska, A., Mróz, A., *REWITALIZACJA W PRAKTYCE. Modele rozwiązań jako rezultaty konkursu Modelowa Rewitalizacja Miast i pilotaży w zakresie rewitalizacji*, Warszawa 2018.
5. Kozarzewski, P., *Wykluczenie edukacyjne*, w: *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, Jarosz, M. (red.), Warszawa 2008.
6. Maciejewska, A., Ulanicka, M., *Wybrane aspekty społeczne i środowiskowe procesu rewitalizacji obszarów przemysłowych*, Warszawa 2017.
7. *modeLOWE Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji dla obszarów zdegradowanych i defaworyzowanych*, Lublin 2017.
8. Pokrzywa, M., Wilk, S., *Wykluczenie społeczne. Diagnoza, wymiary i kierunki badań*, Rzeszów 2013.
9. Projekt Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030.
10. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego produktu wypracowanego w ramach projektu innowacyjnego testującego pn. „Śląskie Wyzwania”, Rybnik 2014.
11. Springer, F., *Miasto Archipelag. Polska mniejszych miast*, Kraków 2016.
12. Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.).
13. Śleszyński, P., *Delimitacja miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze*, Warszawa 2016.

#### ŹRÓDŁA INTERNETOWE:

1. [https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40743/Zal\\_1\\_Lista\\_255\\_miast.pdf](https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40743/Zal_1_Lista_255_miast.pdf)
2. [https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40742/Zal\\_2\\_lista\\_122\\_miast.pdf](https://archiwum.miiir.gov.pl/media/40742/Zal_2_lista_122_miast.pdf)
3. <https://archiwum.miiir.gov.pl/strony/strategia-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju/kluczowe-projekty/podstawowe-informacje-o-pakiecie-dla-srednich-miast/>
4. <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl>
5. <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj/pakiet-dla-srednich-miast>
6. [http://kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com\\_sobipro&pid=286&sid=825:Slaskie-wyzwania&Itemid=544&lang=pl](http://kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_sobipro&pid=286&sid=825:Slaskie-wyzwania&Itemid=544&lang=pl)
7. <https://rewitalizacja.krakow.pl/start/5280,artykul,definicja.html>

## Osoby nieaktywne zawodowo + NEET

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

##### Bierni zawodowo

Na rynku pracy można wyróżnić (wg kryterium aktywności ekonomicznej) trzy grupy osób:

- pracujących;
- bezrobotnych;
- biernych<sup>78</sup> zawodowo.

Najbardziej rozpowszechnioną definicją **ludności biernej** zawodowo jest ta stosowana w badaniach BAEL<sup>79</sup>. Na jej podstawie można zaklasyfikować człowieka jako biernego zawodowo, jeśli ukończył 15. rok życia i w tygodniu badania spełnił któreś z poniższych kryteriów:

- nie pracuje ani nie poszukuje pracy;
- nie pracuje, poszukuje pracy, ale nie jest zdolny do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badania;
- nie pracował ani nie poszukiwał pracy, ponieważ oczekiwał na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż trzy miesiące lub do trzech miesięcy, ale nie był gotowy tej pracy podjąć (BAEL 2019, s. 209).

W literaturze przedmiotu funkcjonuje też krótsza definicja. Według niej do grupy osób biernych zawodowo zalicza się te, które nie spełniają kryteriów jednostki pracującej bądź bezrobotnej (Kunasz 2016). Na potrzeby tego raportu przyjmujemy jednak bardziej rozbudowaną definicję pochodzącą z badań BAEL<sup>80</sup>.

##### NEET

W Europie ponad 16 mln osób w wieku między 20. a 34. rokiem życia nie uczestniczy w żadnych formach edukacji formalnej oraz pozaformalnej ani równocześnie nie podejmuje żadnej aktywności zawodowej (Eurostat, 2018). Takie osoby, zwane **NEET** (ang. *Not in Education, Employment or Training*), najczęściej zaliczane są do tej grupy, jeśli spełniają dwa warunki:

- minimum przez sześć miesięcy<sup>81</sup> nie uczęszczały na zajęcia dotyczące edukacji formalnej ani pozaformalnej;
- nie pracują.

Oprócz określeń „NEET”, „NEETs” itp. osoby spełniające te kryteria są również nazywane w literaturze przedmiotu „pokoleniem ani-ani”, „młodzieżą beczynną”.

Kategoria NEET pierwszorzazostałaopisanainazwana w brytyjskimraporcie rządowym *Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training, presented to Parliament by the Prime Minister* (1999, s. 6). Początkowo grupę osób określanych tym mianem stanowiła głównie młodzież między 15. a 24. rokiem życia. Kilka lat temu podwyższono górną granicę wieku do 29 roku życia, a od kilku już lat Eurostat i Eurofund (dwie europejskie instytucje dostarczające danych na temat tego zjawiska) podwyższyły tę granicę do 34. roku życia. Zjawisko to

<sup>78</sup> Synonimicznie używa się też często sformułowania „nieaktywni zawodowo”, a rzadziej - „bezczynni zawodowo”.

<sup>79</sup> Badanie aktywności ekonomicznej ludności. Badanie to co kwartał, od 1992 r., przeprowadza Główny Urząd Statystyczny.

<sup>80</sup> Wszystkie dane statystyczne, o ile nie zaznaczono inaczej, pochodzą właśnie z obecnej wersji raportu, czyli dotyczą IV kwartału 2018 r.

<sup>81</sup> Należy jednak zauważyć, że w różnych opracowaniach okres sześciu miesięcy skraca się do trzech.

nie dotyczy tylko Europy - jest też obserwowane w innych krajach uprzemysłowionych, przy czym warto zaznaczyć, że czasem, w zależności od państwa, zmienia się jego zakres definicyjny. Przykładem może być tutaj Japonia, gdzie do grupy NEETs-ów zalicza się osoby nie tylko nieuczące się oraz niepracujące, lecz także te, które nie angażują się w obowiązki domowe (Furlong 2007, s. 109).

### **Wyróżnienie podgrup**

#### Bierni zawodowo

Grupa osób biernych zawodowo jest bardzo różnorodna. W literaturze przedmiotu najczęściej spotyka się typologię wykorzystującą przyczyny bierności jako kryterium podziału. Ta klasyfikacja pozwala wyróżnić kilka grup (przy czym należy podkreślić, że jednostka może być zaliczona do kilku grup równocześnie), m.in. osoby:

- na emeryturze;
- poszukujące pracy, ale z niemożnością jej podjęcia w perspektywie dwóch tygodni;
- zniechęcone bezskutecznością poszukiwania pracy;
- uczące się i uzupełniające kwalifikacje;
- obciążone obowiązkami rodzinnymi i związanymi z prowadzeniem domu;
- chore;
- niepełnosprawne (BAEL 2019);
- przebywające na urlopie wychowawczym;
- odbywające karę pozbawienia wolności;
- będące rezydentami domów opieki;
- otrzymujące alimenty, stypendia itp.

W Raporcie BAEL wyróżnia się również inne podgrupy:

- absolwentów: osoby w wieku 15-30 lat, które ukończyły szkołę w ciągu 12 miesięcy oraz nie kontynuowały nauki;
- uczniów: osoby pobierające naukę (na wszystkich stopniach edukacji, łącznie ze studiami doktoranckimi) niezależnie od trybu jej pobierania (dzienny, wieczorowy, zaoczny).

W grupie określanej jako ludność wiejska wyróżnione jeszcze dwie podgrupy:

- osoby związane z gospodarstwem rolnym (członkowie gospodarstwa domowego użytkownika gospodarstwa rolnego);
- osoby bezrolne (członkowie gospodarstwa domowego, w którym żaden z jego członków nie jest użytkownikiem gospodarstwa rolnego) (BAEL 2019).

Do wspomnianej wcześniej grupy osób niepełnosprawnych zalicza się tylko osoby powyżej 16. roku życia, które mają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub niezdolności do pracy. Oczywiście przyjmuje się też standardowe podziały związane z kryterium płci, wieku, wykształcenia (więcej w podrozdziale 1.2.).

#### NEET

Badania Fundacji Eurofund ujawniły, że do grupy osób dotkniętych zjawiskiem NEET zaliczyć można przynajmniej pięć podgrup:

- bezrobotni - zarówno krótko-, jak i długoterminowo;
- osoby niezdolne do podjęcia pracy czy edukacji z powodów zdrowotnych lub rodzinnych;
- tzw. niezaangażowani (ang. *the disengaged*);

- poszukujący okazji - osoby poszukujące pracy lub różnych form edukacji, ale takich, które będą odpowiadały ich aspiracjom;
- osoby będące NEETs-ami dobrowolnie (ang. *voluntaryNEETs*) - ci, którzy rozwijają się w innych obszarach życia i angażują się w aktywności typu: samodoskonalenie się, sztuka, podróże, muzyka itd. (*NEETs...* 2012, s. 24–25).

Trzeba jednak zaznaczyć, że grupa ta jest bardzo heterogeniczna, a statystyki nie uwzględniają wielu podgrup. Przykładowo nie wiadomo, jaką część NEETs-ów stanowią osoby, które podejmują aktywności edukacyjne wpisujące się w obszar edukacji nieformalnej.

Należy jednak bardzo wyraźnie podkreślić, że **do tzw. NEETs-ów zalicza się także osoby bezrobotne** (Eurostat 2018) co oznacza, że część stanowią osoby aktywne, a część - biernie zawodowo. Nie można więc dokonać wspólnej ani spójnej analizy obu tych grup. Ponieważ inna część tego raportu skupia się wokół problematyki osób bezrobotnych, dlatego wydaje się zasadne ograniczyć dalsze rozważania wyłącznie do grupy osób biernych zawodowo (powyżej 25 roku życia). W tej grupie znajdzie się bowiem ta część społeczeństwa, którą zaliczyć można do tzw. NEETs-ów biernych zawodowo. Dlatego z wyjątkiem części 1.2. traktującej o liczebności grup NEETs-owie nie będą wyszczególniani, a część młodych „ani-ani”, którzy spełniają kryteria bierności zawodowej, będzie włączona do tejże grupy.

## 1.2. Liczebność danej grupy

### Biernie zawodowo

W Polsce 43,9% ludności stanowią osoby biernie zawodowo. Przywołując dokładne dane liczbowe, jest to 13 353 000 osób. W populacji mężczyzn odsetek biernych zawodowo (35,1%) jest znacząco niższy niż u kobiet (52%), co oznacza, że kryterium bierności zawodowej spełnia 8 259 000 kobiet i 5 094 000 mężczyzn. Wśród mieszkańców zarówno miast, jak i wsi odsetek osób biernych zawodowo jest bardzo podobny (43,7%-44,2%). Różnice pojawiają się jednak w dokładnych danych liczbowych, które pokazują, że 7 976 000 osób biernych zawodowo to właśnie mieszkańcy miast, a 5 377 000 - mieszkańcy obszarów wiejskich. Najwięcej osób biernych zawodowo mieszka w dużych miastach.

Miejsce	Ogólna liczba osób	kobiety	mężczyźni
łącznie miasta	7 976 000	4 962 000	3 014 000
Miasto powyżej 500 tys. ludności	1 642 000	1 033 000	609 000
100 000-499 999 osób	2 060 000	1 270 000	790 000
50 000-99 999 osób	1 085 000	678 000	407 000
20 000-49 999 osób	1 424 000	892 000	532 000
10 000-19 999 osób	902 000	551 000	351 000
Poniżej 10 000 osób	863 000	539 000	325 000
Wieś	5 377 000	3 297 000	2 080 000

Tabela 1. Osoby biernie zawodowo wg miejsca zamieszkania (opracowanie własne na podstawie wyników badania BAEL 2019)

Najwięcej osób biernych zawodowo mieszka w województwach: śląskim (1 736 000), mazowieckim (1 725 000), małopolskim (1 194 000) oraz wielkopolskim (1 157 000). Wynika z tego, że to ludność makroregionu południowego (województwa małopolskie i śląskie) jest najbardziej dotknięta biernością zawodową (łącznie prawie 3 mln osób). Kiedy przeanalizuje się miejsce zamieszkania

mężczyzn dotkniętych biernością zawodową, można dojść do wniosku, że najwięcej jest ich w województwach: śląskim (686 000) i mazowieckim (652 000), a najmniej - w opolskim (121 000) i lubuskim (138 000). Wśród kobiet tendencja jest podobna. Najwięcej zamieszkuje województwa: mazowieckie (1 073 000) i śląskie (1 050 000), a najmniej - opolskie (207 000) i lubuskie (222 000). Przyjmując kryterium wieku<sup>82</sup>, najliczniejszą grupę nieaktywnych zawodowo stanowią osoby powyżej 65. Roku życia, gdyż jest ich ponad 6 208 000 (mężczyźni - 2 376 000, a kobiety - 3 832 000). Liczba osób nieaktywnych zawodowo spada wraz z obniżaniem się wieku i tak:

- w okresie między 60. a 64. r.ż. jest 1 743 000 osób niewykazujących aktywności zawodowej;
- w okresie między 55. a 59. r.ż. - 761 000;
- w okresie między 50. a 54. r.ż. - 438 000;
- w okresie między 45 a 49 r.ż. - 333 000;
- w okresie między 40 a 44 r.ż. - 308 000;
- w okresie między 35 a 39 r.ż. - 409 000;
- w okresie między 30 a 34 r.ż. - 392 000;
- w okresie między 25 a 29 r.ż. - 399 000.

W wieku produkcyjnym jest 5 020 000 osób i stanowią one 37,6% grupy biernych zawodowo. Interesujące jest to, że między 30. a 44. rokiem życia u mężczyzn można zaobserwować najwyższy współczynnik aktywności zawodowej (między 93,2% a 94,4%)<sup>83</sup>, natomiast u kobiet współczynnik ten najwyższy jest w przedziałach 40-44 r.ż. (84,3%) i 45-49 r.ż. (82,2%).

Analizując deklarowany stan cywilny, można zauważyć, że najwięcej osób biernych zawodowo tworzy związki małżeńskie (6 909 000, w tym 4 070 000 kobiet), natomiast najmniej to osoby rozwiedzione i w separacji (501 000, w tym 335 000 kobiet).

Na koniec należy przytoczyć też dane dotyczące osób zamieszkujących obszary wiejskie, ponieważ w tej grupie wyróżnione zostały dwie podgrupy: ludność związana z gospodarstwem rolnym i niezwiązana z gospodarstwem rolnym. Zdecydowanie liczniejsza grupa osób biernych zawodowo nie ma w swoim gospodarstwie domowym osoby użytkującej gospodarstwo rolne (4 190 000, w tym 2 565 000 kobiet). Natomiast osób związanych z gospodarstwem jest 1 187 000 (w tym 733 000 kobiet).

Najczęściej wymieniane przyczyny bierności zawodowej to:

- emerytura (wskazuje ją 54,4% osób nieaktywnych);
- nauka i uzupełnianie kwalifikacji (16,6%);
- obowiązki rodzinne (13,6%)<sup>84</sup>;
- choroba i/lub niepełnosprawność (11,9%);
- zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy (1,9%);
- inne (1,6%).

<sup>82</sup> Analizie poddane zostały dane dla grupy wiekowej 25 lat i więcej.

<sup>83</sup> 30–24 r.ż. – 76 tys. mężczyzn biernych zawodowo, 35–39 r.ż. - 93 tys., a w przedziale 40–44 r.ż. - 95 tys.

<sup>84</sup> Do obowiązków rodzinnych, oprócz opieki nad dzieckiem/dziećmi, zaliczyć można też opiekę nad innymi zależnymi (np. osobami starszymi czy niepełnosprawnymi) oraz inne powody rodzinne i osobiste.



Wśród osób zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy i przekonanych o niemożności znalezienia pracy najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 55-64 lat (100 tys.), a najmniej liczną (tylko 14 tys.) - osoby powyżej 65. roku życia. Jest to oczywiście związane z pewnymi mechanizmami charakteryzującymi rynek pracy. Wraz z wiekiem obniża się szansa na znalezienie zatrudnienia, a osoby po ukończeniu 65. Roku życia często przechodzą (albo już są) na emeryturę. Największą dysproporcję, analizując przyczyny nieposzukiwania pracy, odnotować można w obszarze obowiązków rodzinnych. Na tę właśnie przyczynę powołuje się ponad 1 596 000 kobiet, a tylko 226 000 mężczyzn. Wymagające podkreślenia jest to, że wśród osób w wieku produkcyjnym główną przyczyną bierności jest obciążenie obowiązkami rodzinnymi (32,4%), przy czym powód ten wskazywało aż 50,2% kobiet i tylko 9,8% mężczyzn. Kolejną przyczynę stanowiły choroba i niepełnosprawność (24,9%). Wskazywało ją 16,4% kobiet i 35,8% mężczyzn. Naukę i kształcenie wskazało 29,4 % osób w wieku produkcyjnym (27,1% mężczyzn i 22,6% kobiet), a emeryturę - tylko 10,7% (19,9% mężczyzn i 3,4 % kobiet). Osób „zniechęconych” było w tej grupie 4,5%, przy czym zarówno u kobiet jak i u mężczyzn, ta przyczyna bierności występowała z podobną częstotliwością (4,4 % kobiet, 4,7% mężczyzn).

### NEET

W 2017 r. w Europie można było zaobserwować duże różnice w występowaniu zjawiska NEET, przy czym odsetek osób z kategorii NEET wzrasta w kierunku z północy na południe Europy i najwyższy jest we Włoszech (29,5%), a najniższy w Szwecji (7,8%). Według danych dostępnych na stronie Eurostat w Polsce NEETs-owie stanowią 13,7 % osób w wieku między 15. a 34. rokiem życia.

Analizując dostępne źródła statystyczne, można stwierdzić, że o ile w grupie 15-19 lat polscy NEETs-owie stanowią bardzo niewielki odsetek osób, o tyle po 20. roku życia ich liczba zaczyna rosnąć: w przedziale wiekowym 20.-24. r.ż. stanowią już 15,4%, między 25. a 29. r.ż. - 18,0%, a w okresie między 30. a 34. r.ż. - 17,6% całej populacji. Interesująca jest też analiza tego zjawiska, kiedy przyjrzymy się kwestii płci. W 2017 r. NEETs-owie stanowili 17,1% ludności w wieku między 20. a 34. r.ż. Jednak jeśli spojrzaliby się na rozkład procentowy w tym samym przedziale wiekowym, ale uwzględniając płeć, to w populacji męskiej „ani-ani” stanowiliby tylko 10,6%, natomiast w żeńskiej aż 23,9%. Warto też podkreślić to, że z wiekiem odsetek NEETs-ów w męskiej populacji spada<sup>85</sup>, a w żeńskiej się podnosi<sup>86</sup>. Przyczyn tego stanu ponownie można upatrywać zarówno w bardziej tradycyjnym modelu rodziny (kiedy to kobieta opiekuje się dziećmi, a mężczyzna zarabia), jak i w pewnych mechanizmach obserwowanych na rynku pracy. Kobiety bowiem częściej pracują w niskopłatnych zawodach i częściej też mają problemy z asymilacją po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, natomiast sami pracodawcy preferują zatrudnianie młodych mężczyzn (Eurostat 2018).

NEETs-owie stanowią 17,1% ludności w wieku między 20. a 34. r.ż., ale na grupę tę składają się osoby zarówno aktywne, jak i nieaktywne zawodowo. Z tych 17,1% tylko 4,8% stanowią osoby bezrobotne, przy czym większą grupę stanowią mężczyźni, a ponad 12% to osoby nieaktywne, gdzie większość stanowią kobiety (patrz. Tabela 2 w Aneksie). Z powodów wspomnianych w punkcie 1.1. od tego momentu na potrzeby dalszych analiz przyjmuje się, że osoby, które zaliczyć można do kategorii

<sup>85</sup> Z 13,2% w przedziale 20.-24. r.ż. do 9,5% w przedziale 30.-34. r.ż.

<sup>86</sup> Z 17,6% w przedziale 20.-24. r.ż. do 26% w przedziale 30.-34. r.ż.

NEET, ale które są bierne zawodowo, zostają włączone do szerszej grupy osób powyżej 25. r.ż.<sup>87</sup> biernych zawodowo.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

W literaturze przedmiotu niewiele miejsca poświęcono grupom biernym zawodowo, jednak te nieliczne badania i rozważania teoretyczne również umożliwiają wyciągnięcie kilku wniosków.

1. Analizy dotyczące ludności wiejskiej z ograniczeniami zdrowotnymi ukazują, że choroba i niepełnosprawność w znaczący sposób przyczyniają się do dezaktywizacji zawodowej osób między 45. a 59. r.ż. Z badań wynika również, że właśnie obszary wiejskie są bardziej w stosunku do miejskich wrażliwe na oddziaływanie chorób i niepełnosprawności (Jakubowska 2015).
2. 15,3% osób biernych zawodowo między 40. a 59. r.ż. z powodu choroby czy niepełnosprawności deklaruje chęć podjęcia pracy, przy czym możliwości takie widzi tylko 2,3 % (Szarfenberg 2018).
3. Tylko **1,2% biernych zawodowo z powodu emerytury** (także wcześniejszej) **chce pracować** (Szarfenberg 2018).
4. 43,5% osób, które jako przyczynę bierności zawodowej podaje obowiązki rodzinne (szczególnie te związane z opieką nad dziećmi czy osobami zależnymi), wyraża chęć pracy. Niestety, tylko 6,0% widzi realną możliwość jej podjęcia (Szarfenberg 2018).
5. Bierność zawodowa może mieć bardzo różny czas trwania. Łukasz Arendt w swoim badaniu wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+ przeanalizował tę problematykę. Z jego badań wynika, że najczęściej okres bierności wynosi od roku do dwóch lat (17,6%), a okres mniej niż roku dotyczy (było tak w momencie badania) 11,3% osób. Jednak ponad 28% osób jest biernych zawodowo więcej niż sześć lat, a 9,8% nie potrafi określić, jak długo jest nieaktywnych zawodowo. Innym interesującym wnioskiem płynącym z tych badań są powody bierności zawodowej osób 45+. Zły stan zdrowia wskazało 37,5% badanych, ale to na otrzymywanie innych świadczeń (renty, emerytury i świadczeń przedemerytalnych) powołało się łącznie 50,5% (Arendt 2012).
6. W niektórych opracowaniach przyjmuje się, że głównymi determinantami bierności zawodowej osób w wieku niemobilnym są efekty: sytuacji, pokolenia i fazy życia. Efekt sytuacji związany jest z sytuacją na rynku pracy, np.: rozbieżnościami między oferowaną pracą a oczekiwaniami i kompetencjami osób 50+ czy niechęcią pracodawców do zatrudniania osób starszych. Osoby po 45. r.ż. swoje pierwsze doświadczenia z rynkiem zawodowym (jako uczestnicy i obserwatorzy) zdobywały w okresie socjalizmu realnego, co mogło mieć wpływ na ich postawy i przekonania względem pracy, które niestety znacznie zdezaktualizowały się we współczesnych czasach. Ponadto ich poziom wykształcenia jest zazwyczaj niższy niż osób młodszych. Oba te czynniki zaliczane są do tzw. efektu pokolenia. Pod mianem „efektu fazy życia” kryją się te determinanty, które związane są ze zdrowiem czy przemianami życia rodzinnego (opieka nad wnukami, starzejącymi się rodzicami itd.) (Sochańska-Kawiecka, Kołakowska 2008; Arendt 2012).

Podsumowując, z wcześniejszej analizy dostępnych badań ilościowych oraz przeglądu literatury naukowej wyłania się następujący wniosek: **szczególnie narażone na dezaktywizację zawodową są osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym, osoby w wieku emerytalnym oraz kobiety między 25. a 39. r.ż.**<sup>88</sup>

<sup>87</sup> W projekcie „Szansa” przyjmujemy tę właśnie cezurę wiekową.

<sup>88</sup> Wiek ten (u kobiet) można byłoby jeszcze obniżyć do 20. r.ż., jednak projekt „Szansa” skierowany jest do grupy wiekowej 25+.

### Opis dwóch „typowych” przypadków

#### **Pani Alicja, 31 lat**

Jest żoną, matką dwojga dzieci, mieszka w województwie mazowieckim w niewielkiej wsi. Jej rodzina należy do tych bezrolnych, czyli żaden z członków gospodarstwa domowego nie jest użytkownikiem gospodarstwa rolnego. Pani Alicja ma wykształcenie gimnazjalne albo średnie ogólnokształcące. Pracowała łącznie niewiele ponad cztery lata w niedużym przedsiębiorstwie. W kilka miesięcy po powrocie z urlopu macierzyńskiego, po urodzeniu pierwszego dziecka, firma, w której pracowała, ogłosiła upadłość. Ponieważ pani Alicja była już wtedy w drugiej ciąży, zdecydowali z mężem, że przez najbliższe kilka lat zajmie się ona dziećmi i domem, a kiedy młodsze dziecko pójdzie do przedszkola, poszuka pracy. Niestety młodsza córka właśnie rozpoczęła naukę w szkole podstawowej, a pani Alicja nie może wrócić do pracy. Podaje kilka powodów:

- nadal ma liczne obowiązki domowe;
- w jej najbliższej okolicy nie ma pracy, musiałaby więc dojeżdżać ponad godzinę w jedną stronę do większego miasta, gdzie pewnie pracę by znalazła;
- oferty pracy, które do tej pory znajdowała, były bardzo słabo płatne.

Uważa, że gdyby miała pracować na pół etatu (a może zdalnie), udałoby się jej połączyć pracę z obowiązkami domowymi. W tym momencie podjęcie pracy jest dla niej po prostu nieopłacalne (nie dałoby to jej satysfakcjonujących zarobków, dzięki którym mogłaby też opłacić opiekunkę oraz swoje dojazdy).

#### **Pan Zbigniew, 59 lat**

Jest mężem i ojcem trojga dzieci, mieszka w województwie śląskim w dużym mieście. Teraz przebywa na wcześniejszej emeryturze (był górnikiem). Ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Jego żona od czasu do czasu dorabiała w sklepie, ale w dużej mierze koncentrowała się na wychowywaniu dzieci. Panu Zbigniewowi bardzo zależało na odejściu z kopalni, a ponieważ przepracował 25 lat „stałe pod ziemią”, to mógł przejść na emeryturę jeszcze przed ukończeniem 50. r.ż. Potem od czasu do czasu dorabiał sobie w szarej strefie, ale tylko wtedy, kiedy nadarzyła się okazja, bo sam pracy raczej nie poszukiwał - w ogóle mu na tym nie zależało. Cała rodzina była wieloletnim klientem opieki społecznej. Od kilku lat czasem wspomagają ich dorosłe już dzieci.

### **1.4. Doświadczenia edukacyjne**

Ponieważ do grupy biernych zawodowo należą również osoby, które się uczą (na wszystkich poziomach edukacji), można zauważyć dużą rozpiętość poziomów wykształcenia oraz nastawienie do uczenia się. **Trzeba jednak stwierdzić, że najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym oraz niepełnym podstawowym**, gdyż jest ich ponad 4 455 000 (z czego 2 707 000 to kobiety), a współczynnik aktywności zawodowej w tej grupie wynosi tylko 16,2%. Osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest 3 241 000, średnim zawodowym 2 426 000, a średnim ogólnokształcącym 1 446 000. Najmniej liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym, jest ich tylko 368 000. Stosunkowo liczna jest grupa osób z wykształceniem wyższym - 1 418 000. Warto jednak zauważyć, że współczynnik aktywności zawodowej jest w tej grupie najwyższy (80,7%), co oznacza, że w Polsce bardzo dużo osób ma dyplom uczelni wyższej.

We wspomnianej wcześniej grupie absolwentów (15-30 lat) najliczniejszą grupę nieaktywnych

zawodowo stanowią absolwenci szkół wyższych (18 000)<sup>89</sup> i szkół policealnych oraz średnich zawodowych (15 000). Najniższy współczynnik aktywności zawodowej można zaobserwować wśród absolwentów średnich szkół ogólnokształcących (76,2%), gdzie osób biernych zawodowo jest ponad 10 000, ale stanowi to prawie ¼ całej grupy<sup>90</sup>.

Jako powód bierności zawodowej kontynuowanie nauki i podejmowanie różnych form uzupełniania kwalifikacji podaje ponad 2 210 000 osób (BAEL 2019). Niestety dane statystyczne są bardzo ubogie i przede wszystkim dotyczą tylko dwóch grup wiekowych: 15-24 lata (grupa nominalna) oraz 25-34 lata. Ponieważ projekt „Szansa” skierowany jest do osób po 25. r.ż., dlatego też grupa 25-34 zostanie poddana analizie. Ogółem uczy się w niej lub zdobywa nowe kwalifikacje 65 tys. osób. W grupie tej mężczyzn jest nieznacznie więcej, bo 34 tys., kobiet natomiast - 31 tys. Najczęściej doksztala się ludność miejska (49 tys.), a dużo rzadziej ludność wiejska (16 tys.). Niestety nie ma osobnych danych dla interesującej nas grupy wiekowej, jeśli chodzi o jej poziom wykształcenia. Co prawda można znaleźć informację, że największą liczbę doksztalających się stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Jednak ponieważ nie wiadomo, w jakim wieku są to osoby, można założyć, że w wieku nominalnym i ma to związek z jedną z często występujących teraz ścieżek edukacyjnych, czyli z kontynuowaniem edukacji na poziomie wyższym po średniej szkole ogólnokształcącej.

Wyciągając wnioski co do motywacji do uczenia się, można zauważyć, że osoby młode i niepełnosprawne chętnie się uczą i doszkalają. Należy jednak pokreślić, że osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym są niechętnie do doszkalania i przekwalifikowywania się (Arendt 2012). Możliwe, że wynika to stąd, iż nie mają gwarancji zatrudnienia w nowym zawodzie. Jeden z głównych wniosków po wizycie studyjnej w Portugalii dotyczył właśnie aktywnej i ścisłej współpracy urzędów pracy, centrów kształcenia oraz przyszłych pracodawców. Klient, wiedząc, że po ukończeniu danej szkoły czy kursu na pewno będzie miał pracę (choćby na początek w ramach płatnego stażu), chętniej podejmował aktywność edukacyjną. Nie ma żadnych danych dotyczących umiejętności podstawowych danej grupy, można tylko spekulować, że te umiejętności u osób z wykształceniem podstawowym prawdopodobnie są na niskim poziomie. Nie musi tak jednak być, a ponadto, biorąc pod uwagę np. skalę analfabetyzmu funkcjonalnego, można się spodziewać niskich umiejętności podstawowych także w grupach z wyższym wykształceniem.

Należy również zwrócić uwagę, że osoby bierne zawodowo, podobnie jak długotrwale bezrobotni, mają też często problemy z umiejętnościami interpersonalnymi, z poczuciem sprawstwa i skutecznością działania. Może też występować (szczególnie u kobiet i osób niepełnosprawnych) problem z samooceną czy z zaniżonym poczuciem własnej wartości.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Bierność zawodowa dorosłych jest obecnie jednym z największych problemów społecznych i ekonomicznych. Przyczyn determinujących to zjawisko jest wiele, a praca z niektórymi podgrupami

<sup>89</sup> Przy czym należy zaznaczyć, że współczynnik aktywności zawodowej jest w tej grupie bardzo wysoki i wynosi 92%. W Polsce od wielu lat można zaobserwować coraz większe zainteresowanie kontynuacją nauki na poziomie wyższym i z tego powodu grupa absolwentów szkół wyższych jest najliczniejsza i wynosi 224 000 osób (biernych i aktywnych zawodowo).

<sup>90</sup> Łącznie absolwentów szkół średnich ogólnokształcących jest 42 000.

biernych zawodowo - bardzo trudna. Na dzisiejszym rynku pracy obserwuje się wzrost deficytu pracowników, szczególnie tych o niższych kwalifikacjach. Dezaktywizacja zawodowa zaś, zmniejszając wielkość zasobów siły roboczej, ogranicza potencjalne możliwości wytwórcze gospodarki, co skutkuje tym samym wzrostem obciążeń budżetowych z tytułu zabezpieczenia społecznego (Jakubowska 2015, s. 71). Możemy więc zaobserwować paradoksalną sytuację, kiedy oferty pracy są dostępne<sup>91</sup>, budżet jest mocno obciążony, nieaktywnych potencjalnych pracowników jest ponad 40% osób w wieku produkcyjnym, a jednak współczynnik zatrudnienia jest w Polsce niski. Co więc stanowi przeszkodę w wychodzeniu z bierności zawodowej? Jakie są główne problemy z aktywizacją tej części społeczeństwa? Opisywana grupa jest bardzo zróżnicowana i ogromnie trudno wyciągnąć wnioski, które będą pasowały do wszystkich podgrup.

Do najczęściej wspominanych **przyczyn wzmacniających** bierność zawodową Polaków zalicza się:

- konstrukcję systemu zabezpieczenia społecznego (który zapewnia wysoką dostępność świadczeń socjalnych osób po 45. r.ż. czy 500+ - według analiz nie wpływa ono znacząco na przechodzenie w stan bierności zawodowej, natomiast może wpływać na chęć wychodzenia z tego stanu);
- niekorzystną strukturę demograficzną;
- nieproduktywne zatrudnienie w rolnictwie wynikające z zaburzenia historycznego kontekstu odchodzenia od zajęć w rolnictwie do przemysłu;
- boom edukacyjny i ciągły wzrost zainteresowania szkolnictwem wyższym;
- zaangażowanie w aktywność w szarej strefie;
- brak ofert pracy oraz wysokość oferowanego wynagrodzenia;
- nieodpowiednie kwalifikacje - nieaktualna wiedza, praca w zawodach coraz bardziej zautomatyzowanych;
- niechęć albo brak świadomości dotyczące możliwości podniesienia albo zmiany kwalifikacji (Kunasz 2016, s. 346; Arendt 2012, s. 13).

Do głównych **motywatorów** można zaliczyć np.:

- zapewnienie opieki nad dziećmi czy wnukami (*Ukryty potencjał...*, 2018);
- zapewnienie opieki nad osobami zależnymi;
- aktywności edukacyjne będące prowadzone w bliskiej odległości od domu, a w przypadku większej odległości - zapewnienie transportu,
- darmowe posiłki (szczególnie ważne dla osób starszych);
- zapewnienie dalszego płatnego stażu zawodowego;
- zapewnienie miejsc dostępnych dla niepełnosprawnych;
- uruchomienie stypendium (czy innych materialnych form wsparcia) za uczestnictwo w danej aktywności edukacyjnej jako wysoko motywujący czynnik;
- czynnik społeczny: możliwość wyjścia z domu i spotkania się z innymi ludźmi (dla kobiet, osób niepełnosprawnych i osób w wieku produkcyjnym niemobilnym).

## 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

<sup>91</sup> Oczywiście trzeba jednak brać pod uwagę, że są to najczęściej oferty dotyczące zapotrzebowania na niskokwalifikowanych pracowników, a co za tym idzie - w większości płace będą poniżej średniej krajowej.

Wyłączając osoby uczące się i przebywające w jednostkach penitencjarnych, z pozostałymi podgrupami biernych zawodowo bardzo trudno jest prowadzić działania aktywizujące, bo problematyczne jest już samo dotarcie do nich. Są to osoby, które rzadko odwiedzają UP czy CKU. Nie ma też żadnych danych dotyczących ich zaangażowania społecznego, a co za tym idzie funkcjonowanie w Uniwersytetach Ludowych, Miejscach Aktywności Lokalnej, Lokalnych Grupach Działania czy Centrach Integracji Społecznej. Wydaje się więc, że oprócz wspomnianych (i rzadko odwiedzanych) UP i CKU osoby biernie zawodowo korzystają również z oferty OPS, może również z oferty spółdzielni socjalnych. Mogą również korzystać z pomocy asystentów rodzin. Prawdopodobne jest, że osoby w wieku 50+ korzystają z ofert Uniwersytetów Trzeciego Wieku, MAL-i, Centrów Integracji Społecznej czy np. klubów seniora (choć nie ma na ten temat danych). Osoby uczące się, oprócz CKU, korzystają ponadto z pomocy różnych instytucji edukacyjnych (szkoły wyższe publiczne i niepubliczne itd.). Natomiast osoby niepełnosprawne i/lub chore, oprócz wcześniej wspomnianych miejsc, mogą korzystać z ofert różnego rodzaju organizacji pozarządowych, Zakładów Aktywności Zawodowej oraz dodatkowego wsparcia organizowanego przez samorządy lokalne (np. z transportu osób niepełnosprawnych).

Analizując możliwe kanały dotarcia do potencjalnego klienta, należy przyjąć, że grupa jest bardzo zróżnicowana wiekowo i geograficznie. Osoby te wybierają więc inne formy spędzania wolnego czasu, a to może wpływać na preferowane kanały komunikacyjne. Wydaje się zatem, że należy uruchomić zarówno tradycyjne kanały komunikacyjne, takie jak telewizja (szczególnie programy dostępne w telewizji naziemnej), prasa (przede wszystkim codzienna) czy radio, jak i nowoczesne środki komunikacji, takie jak Internet, a w szczególności media społecznościowe (raczej Facebook, Twitter i Instagram niż LinkedIn).

Jeśli zaś chodzi o nietypowe kanały komunikacyjne to szczególnie na obszarach wiejskich dobrym sposobem kontaktowania się z osobami biernymi zawodowo jest instytucja Kościoła (w szczególności katolickiego) czy urzędy gmin. Miejscem, w którym można przynajmniej zasygnalizować nowy projekt, jest też przystanek. Szczególnie w małych wsiach stanowi on swoisty słup ogłoszeń i ważny punkt kontaktowy. Warto też zwrócić uwagę na to, że właśnie kobiety są licniejszą grupą spośród ogółu biernych zawodowo i najczęściej za główną przyczynę podają obowiązki rodzinne. Wydaje się zasadne wspomnieć też o miejscach, które są przez nie często odwiedzane m.in. szkoły, przedszkola, żłobki czy przychodnie<sup>92</sup>.

Główną jednak barierą w dotarciu do osób biernych zawodowo, komunikacji z nimi i włączeniu ich do procesu aktywizacji będzie nawiązanie trwałej współpracy. Wydaje się, że mogą to być osoby z niższym poczuciem własnej wartości i niższą skutecznością działania. To zaś powoduje problemy z radzeniem sobie w sytuacjach stresowych i brak wytrwałości.

## **2. Potrzeby i cele pracy z grupą**

### **2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania**

Analizując dostępny materiał, można stwierdzić, że główne potrzeby osób biernych zawodowo są bardzo zróżnicowane. Jest możliwe podzielenie tych potrzeb na dwie grupy:

---

<sup>92</sup> Miejsce to jest również często odwiedzane przez osoby starsze, w szczególności na emeryturze.

- potrzeby na poziomie mikro;
- potrzeby na poziomie makro.

Potrzeby na poziomie mikro związane są bezpośrednio z daną jednostką i wynikają z jej osobistych doświadczeń i przeżyć. Mogą dotyczyć dokształcania się (język obcy itd.), a także wsparcia psychologicznego (praca na przekonaniach dot. własnej osoby i własnej skuteczności w formie warsztatów, sposoby zarządzania stresem itd.). Mogą to też być potrzeby, które dotyczą rodziny, np. dzielenie się obowiązkami rodzinnymi w przypadku kobiet, nieobarczanie dziadków opieką nad wnukami (choć ten problem jest akurat marginalny) czy zrozumienie i wsparcie ze strony opiekunów w przypadku osób niepełnosprawnych.

Potrzeby na poziomie makro mogą dotyczyć kwestii związanych zarówno z rynkiem pracy i potencjalnymi pracodawcami, jak i z rozwiązaniami rządowymi i samorządowymi. Potrzeby związane z rynkiem pracy to przede wszystkim większa dostępność elastycznych form zatrudnienia, pomoc w podnoszenia kwalifikacji - zarówno przez współpracę samorządów z pracodawcami, jak i samych pracodawców, czy wreszcie rozwiązania, które mogą ułatwić opiekę nad osobami zależnymi. Te ostatnie powinny być zapewnione przede wszystkim przez władze samorządowe. Chodzi tutaj o opiekę z Ośrodków Pomocy Społecznej (w wystarczającym nakładzie godzin [!]), miejsca dziennego spędzania czasu dla dorosłych (dla osób niepełnosprawnych czy starszych) czy o większą dostępność żłobków i przedszkoli, a przede wszystkim - zapewnienie w tych miejscach wysokiej jakości świadczonych usług (*Ukryty potencjał ...*, 2018; Bieszk-Stolorz 2014, Arendt 2012). W niektórych bardzo dużych korporacjach obowiązki te przejmuje pracodawca (własne przedszkole, dofinansowanie w czasie wakacji, aby rodzice mogli opiekować się dzieckiem, które nie wyjechało, czy wreszcie dofinansowanie do opiekunek czy domów pomocy społecznej - rozwiązanie jeszcze nierozpowszechnione w Polsce).

Jak już zostało wcześniej wspomniane, praca z tą grupą może być bardzo trudna z powodu jej dużego zróżnicowania. O ile osoby w zakładach karnych czy np. niepełnosprawne będące pod opieką różnych instytucji i organizacji są niejako łatwo dostępne, o tyle dotarcie do innych podgrup może być problematyczne. Samych analiz jest bardzo niewiele i można stwierdzić, że niektóre powstały po zbadaniu źródeł zastanych (Bieszk-Stolorz 2014; Szcześniak, Rondón 2011) czy też analiz wykorzystujących dostępne metody i narzędzia badawcze (np.: wywiady indywidualne, CAWI itd.) (Arendt 2012; *Ukryty potencjał ...*2018). Diagnozą osób biernych zawodowo zajmują się również pracownicy urzędów pracy i OPS-ów. Należy jednak podkreślić, że są to diagnozy związane z aktywnością zawodową i rodzinną, a nie kompetencyjne.

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

### Cele ogólne:

- zaktywizowanie jednostki do uczestnictwa w rynku zawodowym i edukacyjnym (podjęcia pracy czy poszukiwania zatrudnienia);
- podniesienie umiejętności podstawowych.

Człowiek dorosły, podejmując aktywność edukacyjną, nastawiony jest na cel: chce zaspokoić potrzebę wiedzy, zdobyć nowy certyfikat czy mieć szansę na podwyżkę. Cele te zazwyczaj wynikają z potrzeb jednostki albo są rezultatem jakiegoś przymusu. Jeśli więc osoba będzie wierzyła, że dana

aktywność pozwoli jej urzeczywistnić cel (innymi słowy będzie mieć jakąś korzyść z uczestnictwa w edukacji) oraz będzie żywiła przekonanie, że może go osiągnąć, to większe jest prawdopodobieństwo, że przystąpi do edukacji, wytrwa w niej i ukończy dany program. Dlatego niezmiernie ważne wydaje się przeprowadzenie poprawnej i skrupulatnej diagnozy, która nie tylko będzie eksplorować obszary kompetencyjne, lecz także pozwoli rozpoznać inne potrzeby jednostki. Poszczególne cele powinny też koncentrować się zarówno na obszarze umiejętności podstawowych czy zawodowych, jak i na sferze psychicznej człowieka. Bierni zawodowo, szczególnie długotrwale, oraz osoby w wieku niemobilnym mogą mieć bardzo niekorzystny obraz siebie i przekonanie o niskiej skuteczności. Z tego powodu część celów szczegółowych powinna dotyczyć pracy na przekonaniach.

#### **Cele szczegółowe:**

Cele związane z **pracą nad samooceną** (jako jeden z głównych czynników wpływających na poczucie własnej wartości):

- poznanie swoich mocnych i słabych stron;
- analiza błędnych i nieadekwatnych przekonań na własny temat;
- budowanie poczucia samoakceptacji;
- wytworzenie i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności;
- wypracowanie postawy nastawionej na uczenie się i dalszy rozwój.

#### **Cele związane z obszarem umiejętności podstawowych:**

- umiejętność autodiagnozy potrzeb w tym obszarze;
- praca nad poszczególnymi lukami kompetencyjnymi (obszarami dotyczącymi porozumiewania się i rozumienia tekstów czy umiejętności matematycznych lub komputerowych);
- podniesienie poziomu pewności w korzystaniu z nowoczesnych technologii;
- podniesienie poziomu umiejętności interpersonalnych.

**Cele związane z obszarem kształcenia zawodowego** (mimo że celem tego projektu nie jest zwiększenie zatrudnialności tych osób, to jednak zdecydowanie zwiększy to ogólny rozwój jednostki):

- poznanie możliwości, jakie funkcjonują na lokalnym rynku pracy;
- rozwinięcie umiejętności związanych z aktywnym poszukiwaniem zatrudnienia;
- rozwój postawy przedsiębiorczej.

Wszystkie te cele powinny być osiągnięte na przykładach bezpośrednio powiązanych z życiem uczestników projektu, np.:

- praca nad umiejętnościami matematycznymi - tworzenie budżetu domowego, wyliczanie podatku, wyliczanie procentów od głównej ceny podczas promocji itd.
- umiejętności czytania, pisania i rozumienia tekstu - wypełnianie dokumentów różnego typu; odczytywanie instrukcji urządzenia domowego, analiza przepisów kucharskich czy zaleceń lekarskich;
- praca nad umiejętnościami TIK - wysyłanie maili, rozmowy przez Skype'a, tworzenie prostych dokumentów w Wordzie i wspomnianego budżetu w Excelu, ale też robienie zdjęć telefonem czy tabletem oraz obsługa mediów społecznościowych itd.
- umiejętności interpersonalne - np. symulacja rozmowy kwalifikacyjnej.



Osiągnięcie wyżej wymienionych celów może poprawić jakość życia, ułatwić odczuwanie dobrostanu, polepszyć sytuację materialną rodziny, zmniejszyć napięcie związane z niekorzystną sytuacją życiową oraz poprawić funkcjonowanie społeczne (zarówno w rodzinie przez rozwój kompetencji komunikacyjnych, jak i w innych grupach, m.in. w społeczności lokalnej), a także sprawić, że takie osoby będą uczestniczyły w wydarzeniach kulturalnych.

### 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi

#### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Z uwagi na wspomnianą wcześniej heterogeniczność omawianej grupy należy zaznaczyć, że wsparcie będzie obejmowało szeroki wachlarz działań. Może to być **wsparcie materialne**:

- dofinansowanie dojazdów;
- stypendium szkoleniowe i stażowe;
- zwrot kosztów za opiekę nad osobą zależną;
- materiały szkoleniowe;
- catering podczas szkoleń;
- różnego rodzaju bony, choć należy zaznaczyć, że są one bardzo niechętnie przyjmowane i plasują się stosunkowo nisko w rankingu form wsparcia (*Realizacja jakościowych badań terenowych...* 2018).

Może to być również **wsparcie psychologiczne**:

- poradnictwo psychologiczne;
- TUS (trening umiejętności społecznych);
- coaching indywidualny;
- grupowe i indywidualne warsztaty kompetencji miękkich;
- warsztaty i treningi koncentrujące się na poprawie samooceny, motywacji do działania, poczuciu skuteczności czy poczuciu własnej wartości.

Może to być także **wsparcie zawodowe**:

- indywidualne lub grupowe doradztwo zawodowe;
- tworzenie Indywidualnego Planu Działania;
- pośrednictwo pracy wraz z propozycjami ofert;
- szkolenia zawodowe (szczególnie te potwierdzone certyfikatem);
- praktyki lub staże zawodowe;
- szkolenia i warsztaty dotyczące tworzenia dokumentów aplikacyjnych czy skutecznego działania podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Głównym kryterium uczestnictwa w projekcie jest spełnienie nadrzędnego warunku, który stanowi bierność zawodowa. Ponadto twórcy projektu mogą też samodzielnie bądź z uwagi na zasady programów, z których otrzymują dofinansowanie, wprowadzić dodatkowe kryteria (jak np. wieku, płci, statusu ekonomicznego itd.). Warunkiem uczestnictwa w projekcie i pomyślnego jego ukończenia jest najczęściej frekwencja (na poziomie 80-90%), a rzadziej - zdanie zewnętrznych czy wewnętrznych egzaminów.

#### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem czterech grup umiejętności)

Tematyka wsparcia, którym obejmowane są osoby bierne zawodowo, najczęściej dotyczy aktywności zawodowej, a nie - umiejętności podstawowych. Najczęściej można spotkać się z aktywnościami edukacyjnymi, które wspierają umiejętności TIK czy kompetencje interpersonalne. Te ostatnie mogą być rozwijane w szczególności, gdy planowane są: poradnictwo psychologiczne czy coaching<sup>93</sup>. Nie ma danych na temat projektów skierowanych do osób nieaktywnych zawodowo, które dotyczyłyby stricte nabywania i rozwoju umiejętności podstawowych. Zazwyczaj nawet jeśli te tematy się pojawiają, to w kontekście rozwijania umiejętności funkcjonowania na rynku zawodowym. Przykładowo umiejętności TIK mogą być rozwijane podczas szkoleń: tworzenie cyfrowych dokumentów aplikacyjnych i przesyłanie ich drogą mailową lub tematyka związana z umiejętnościami interpersonalnymi poruszana podczas warsztatów dotyczących rozmów z potencjalnymi pracodawcami.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (mierzenie)

Zazwyczaj skuteczność wsparcia, jeśli już jest mierzona, stanowi działanie powierzchowne i wykorzystujące pojedyncze kryteria (zatrudniony/niezatrudniony). Najczęściej można się spotkać z badaniem odroczonym na trzy czy sześć miesięcy, po których uczestnik projektu musi określić, czy udało mu się wejść na rynek pracy, czy nadal jest osobą nieaktywną zawodowo. W tym celu prowadzi się najczęściej krótkie wywiady ustrukturyzowane podczas spotkania, rozmowy telefonicznej czy przy użyciu Internetu. Stosunkowo częstą praktyką, aczkolwiek niepoprawną, jest analizowanie skuteczności wsparcia na podstawie ankiet poszkoleniowych. O ile mogą one być wprowadzone w celu analizy zadowolenia ze szkolenia/kursu/spotkania doradczego, o tyle nie można na ich podstawie wysnuwać wniosków dotyczących skuteczności działań projektowych.

W niektórych projektach przewidziano dodatkowe zewnętrzne egzaminy (m.in. projekt „**Aktywność szansą na pracę**” opisany w podrozdziale 3.5 Przykłady dobrych praktyk), których zdanie może skutkować otrzymaniem certyfikatu, dyplomu czy zaświadczenia. Sugerowane jest, aby właśnie w modelach opracowywanych w ramach projektu „Szansa...” również przewidywano takie rozwiązania.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem

Z uwagi na duże rozwarstwienie grupy biernych zawodowo trudno jest opisać wszystkie instytucje, organizacje i inne podmioty zajmujące się udzielaniem wsparcia. Tworząc jednak listę najważniejszych, wykorzystane zostaną informacje zebrane w raporcie Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE). *Model współpracy pomiędzy różnymi instytucjami, podmiotami i organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową w celu skoordynowania i zwiększenia skuteczności działań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i ograniczeniu jego skutków* powstał na potrzeby projektu „Rewitalizacja - wspólna sprawa”. W raporcie tym opisano główne podmioty zajmujące się aktywizacją zawodową i podzielono je na dwie grupy. Są to m.in.:

<sup>93</sup> Przykładem może być projekt „Szybki powrót na rynek pracy - wsparcie dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo z powiatu nowosądeckiego”. Więcej pod adresem: <http://www.opsmuszyna.naszops.pl/n,szybki-powrot-na-rynek-pracy-wsparcie-dla-osob-bezrobotnych-i-biernych-zawodowo-z-powiatu-nowosadeckiego>.

- **interesariusze kluczowi**, do których zaliczono: Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS, można też dodać MOPS); Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie; urzędy pracy; Centra Integracji Społecznej (CIS); Kluby Integracji Społecznej (KIS); warsztaty terapii zajęciowej; Zakłady Aktywności Zawodowej (ZAZ); Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej; organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej;
- **interesariusze wspomagający**: agencje zatrudnienia; Centrum Usług Opiekuńczych; Centrum Wspierania Rodziny „Rodzina Warszawa”; Ochotnicze Hufce Pracy (OHP); organizacje pozarządowe prowadzące Warszawskie Kluby dla Rodzin; podmioty współtworzące Lokalne Systemy Wsparcia (LSW) (FISE 2018).

Mając na uwadze cele projektu „Szansa...”, należy zwrócić uwagę na działalność Środowiskowych Domów Samopomocy, poradni psychologicznych czy prywatnych firm, które, jak zostanie wspomniane w następnym podrozdziale (3.5. Przykłady dobrych praktyk), też mogą organizować interesujące projekty.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

Większość projektów, których beneficjentami mogą być osoby biernie zawodowo, jest też często skierowana do osób bezrobotnych. Z tego powodu projektów takich są setki. Trudno jest wybrać dwa czy trzy, które mają być praktykami wzorcowymi, dlatego też znajdujące się poniżej wybrano, kierując się nieco innymi kryteriami. Pierwsza dobra praktyka wybrana została ze względu na sektor, z którego pochodzi podmiot - liderem projektu jest podmiot z sektora prywatnego. Druga - ze względu na bardzo rozbudowany system wsparcia. Trzecia natomiast jest przykładem wysoko wyspecjalizowanej organizacji pozarządowej, która swoje działania kieruje do pojedynczej podgrupy biernych zawodowo (niepełnosprawnych).

1. Projekt firmy VIVID CONSULTING sp. z o.o. **„Aktywność zawodowa kluczem do sukcesu”** (dofinansowanie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubuskiego).

Projekt skierowany był tylko do osób biernych zawodowo po 50. r.ż. z niskimi kwalifikacjami, zamieszkujących obszar województwa lubuskiego. W jego ramach przewidziano indywidualną diagnozę potrzeb, która przeprowadzona została podczas dwóch około dwugodzinnych spotkań. Dzięki niej można było opracować lub zaktualizować indywidualny plan działania uwzględniający stan wiedzy, poziom umiejętności, doświadczenie, zdolności i ewentualne przeciwwskazania oraz przeszkody. Następnie uczestnicy odbyli trzy spotkania grupowe po dwie godziny z zakresu poradnictwa zawodowego. Każdy uczestnik brał też udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy (trzy spotkania grupowe po cztery godziny), których celami były zwiększanie motywacji i wiary we własne siły oraz pomoc w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych i przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej. Następnie każdy uczestnik brał udział w szkoleniach zawodowych (łącznie około 80 godzin), po którym mógł podejść do egzaminu zewnętrznego i uzyskać dyplom/certyfikat/zaświadczenie potwierdzające uzyskanie kwalifikacji/kompetencji. Organizatorzy projektu gwarantowali również stypendium szkoleniowe. Projekt kończył się spotkaniami indywidualnymi z zakresu pośrednictwa pracy (cztery spotkania), podczas których każdy uczestnik analizował wraz z doradcą różne oferty pracy, przy czym otrzymał też dwie wpisujące się w jego IPD.

**Strona internetowa:** <https://vc.edu.pl/aktywnosc-zawodowa-kluczem-do-sukcesu/>

2. „**Aktywność szansą na pracę**” - projekt dla osób bezrobotnych (w tym zarejestrowanych w PUP) zamieszkałych na terenie powiatu bieszczadzkiego lub leskiego. Projekt ten, mimo że prowadzony prawie dekadę temu (2010-2011), zaliczyć można do dobrych praktyk z uwagi na bardzo rozbudowany system wsparcia uczestnika projektu. „Aktywność szansą na pracę...” był realizowany w ramach POKL i obejmował swoim działaniem 50 osób, nieaktywnych albo zarejestrowanych jako bezrobotne mających ukończony 25. r.ż. Głównym jego celem było podniesienie aktywności zawodowej i społecznej.

W ramach projektu można było uczestniczyć w jednym wielogodzinnym szkoleniu zawodowym (od 200 do 316 godzin) z tych dostępnych w puli projektowej albo zostać skierowanym na inny wskazany przez siebie kurs zawodowy. Ponadto każdemu uczestnikowi zaoferowano poradnictwo psychologiczno-doradcze, doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe), możliwość doskonalenia się informatycznego oraz udział w stażu lub praktykach zawodowych. Dodatkowo uczestnicy projektu otrzymywali:

- stypendium szkoleniowe (4 zł brutto za godz.);
- stypendium stażowe (lub w ramach praktyk);
- zwrot kosztów dojazdu na zajęcia w ramach projektu (staże, praktyki, warsztaty, konsultacje);
- ubezpieczenia: społeczne, zdrowotne, NNW;
- bezpłatne badania lekarskie;
- darmowe podręczniki i materiały szkoleniowe, a jeśli była taka potrzeba, to również odzież ochronną;
- poczęstunek w trakcie szkoleń;
- zwrot kosztów opieki nad dziećmi i osobami zależnymi.

**Strona internetowa:** <http://edukator-jaslo.pl/aktywnosc-droga-do-sukcesu-projekt-zakonczony.html>

3. **Fundacja Sustinae.** Celem istnienia tej organizacji pozarządowej jest wsparcie i aktywizacja zawodowa osób narażonych na wykluczenie społeczne. Mimo że grupa ta jest bardzo zróżnicowana i liczna, to jednak wspomniana fundacja specjalizuje się w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych. Przykład takiego projektu stanowi „Program aktywizacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami i osób powyżej 50. r.ż., dla mieszkańców gminy miejskiej Kraków i powiatu krakowskiego”. Program jest prowadzony od stycznia tego roku, a jego koniec zaplanowano na styczeń 2020 r. Instytucja ta przez prawie trzy lata prowadziła w ramach projektu „Bariery zmieniamy na szansę” - Klub Integracji Społecznej, Punkt Aktywizacji Zawodowej i Centrum Animacji Kariery Osób Młodych. Organizacja ta sama w sobie jest przykładem dobrej praktyki, gdyż specjalizując się w potrzebach wybranej podgrupy biernych zawodowo, prawdopodobnie potrafi bardziej adekwatnie dobrać metody i techniki pracy.

**Strona internetowa:** <http://fundacjasustinae.org>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - pola poszczególnych instytucji/organizacji

Zgodnie ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przyjętą przez Radę Ministrów w 2017 r. jednym z celów jest wzrost wskaźnika zawodowego Polaków w okresie produkcyjnym do 71% w 2020 r. i do 73% w 2030 (*Ukryty potencjał ...* 2018, s. 16). Ponieważ problem bierności zawodowej jest sprawą ogólnospołeczną i wpływa też na budżet państwa, dlatego od kilku lat powstaje coraz więcej

projektów, które skierowane są właśnie do tej grupy ludzi. Trzeba jednak zaznaczyć, że w większości są to działania o małym zasięgu, w których trakcie nie tworzy się modelowych, kompleksowych rozwiązań. Wyjątkiem wydaje się więc opracowanie modelu współpracy pomiędzy różnymi instytucjami, podmiotami i organizacjami. Podjęła się tego Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) w ramach projektu „Rewitalizacja - wspólna sprawa” realizowanego przez m.st. Warszawa, a finansowanego ze środków Unii Europejskiej z Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna na lata 2014-2020.

Do udziału w pracach nad modelem zaproszono przedstawicieli wielu instytucji i organizacji warszawskich, które na co dzień pracują z zagrożonymi wykluczeniem, bezrobotnymi i biernymi zawodowo. Już podczas wstępnej diagnozy pojawiły się istotne problemy, na które powinni zwrócić uwagę zarówno organizatorzy projektu „Szansa” jak i potencjalni grantobiorcy. Po pierwsze, brak jest wspólnej bazy wiedzy o prowadzonych działaniach i programach, z której mogą korzystać instytucje i organizacje, planując działania dla swoich klientów. Po drugie, brakuje efektywnej komunikacji pomiędzy instytucjami i organizacjami. Po trzecie, realia konkursowo-projektowe nie nadążają za dynamiką zmian zachodzących wśród mieszkańców (dlatego warto próbować je przewidzieć). Po czwarte, nie ma kontynuacji wypracowanych wcześniej dobrych praktyk i rozwiązań na poziomie instytucji. Po piąte, nie istnieje wspólna metodyka działań na poziomie instytucji i organizacji. Po szóste wreszcie, nie funkcjonują śledzenie losów beneficjentów i ewaluacja działań rozciągnięta w czasie. Problem został już wcześniej zasygnalizowany, jednak z uwagi na jego doniosłość dla badania efektów projektu warty jest podkreślenia (FISE 2018, s. 5). Warto zaznaczyć, że model ten został stworzony głównie na potrzeby osób biernych zawodowo, gdyż obecnie można zauważyć niski poziom bezrobocia.

Prace nad modelem prowadzono na trzech etapach:

- stworzenie koncepcji procesu udzielania wsparcia oraz ścieżek wsparcia rozumianych jako indywidualne ścieżki reintegracji lub aktywizacji społeczno-zawodowej;
- przeprowadzenie identyfikacji i opracowanie charakterystyki instytucji i organizacji udzielających wsparcia osobom bezrobotnym i nieaktywnym zawodowo;
- opracowanie propozycji indywidualnych ścieżek wsparcia w odniesieniu do wyróżnionych grup i z uwzględnieniem specyfiki instytucji i organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową (FISE 2018, s. 5-6).



Rysunek 1. Koncepcja procesu wsparcia, źródło: FISE 2018, s. 5.

Jak widać na powyższym schemacie, proces wsparcia rozpoczyna się wielowymiarową diagnozą potrzeb, następnie przygotowuje się indywidualną ścieżkę wsparcia, a celem całego procesu jest uzyskanie legalnego zatrudnienia lub samozatrudnienia (FISE 2018).

W modelu wyszczególniono, jakie instytucje i organizacje w pierwszej kolejności zajmują się reintegracją i aktywizacją zawodową, a jakie wspomagają ten proces. Opracowano też ścieżki wsparcia dla poszczególnych grup defaworyzowanych. Nie ma co prawda wśród nich osób o niskich umiejętnościach podstawowych, ale ścieżki skierowane do osób o niskich kwalifikacjach niedopasowanych do rynku pracy i osób nieaktywnych zawodowo, które nie korzystały z żadnej formy wsparcia i świadomie pozostawały poza systemem.

Dla grupy, której głównym problemem jest **brak kwalifikacji** (lub są one zbyt niskie), ścieżka wsparcia składa się z następujących instytucji: OPS, KIS, CIS, UP, NGO, a możliwe działania to:

- udzielenie wsparcia finansowego wg zgłaszanych potrzeb (zgodnie z zasadami OPS);
- możliwość skierowania do CIS;
- podjęcie współpracy z OWES (patrz punkt 3.4.);
- trening kompetencji społecznych (TKS);
- rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia;
- indywidualne doradztwo zawodowe;
- przeprowadzenie kursów zawodowych, odbycie staży i/lub praktyk zawodowych adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy;
- zatrudnienie na rynku pracy lub w podmiotach ekonomii społecznej (PES) (FISE 2018, s. 30).

Natomiast ścieżka przeznaczona dla osób **biernych zawodowo** ma nieco inny przebieg:

- udział w projektach aktywizacyjnych realizowanych przez NGO;
- podjęcie współpracy z OWES (dla zainteresowanych przedsiębiorczością społeczną);
- rejestracja w UP i udzielenie najbardziej odpowiedniej formy wsparcia;
- indywidualne doradztwo zawodowe;
- skorzystanie z innych instytucji, np.: z agencji zatrudnienia;
- zatrudnienie na otwartym rynku pracy lub w PES (FISE 2018, s. 41).

Wnioski, które płyną z prac nad tym modelem, a które powinny być też uwzględnione w opracowaniach modeli w projekcie „Szansa...”, to:

- **model powinien usprawniać współpracę międzyinstytucjonalną;**
- **model powinien sprzyjać koordynacji działań na rzecz podobnych grup klientów;**
- **model powinien sprzyjać „dzieleniu się wiedzą o kliencie”;**
- **model powinien być realizowany w ramach współpracy (FISE 2018).**

Należy też zaznaczyć, że w różnych miejscach Polski powstają partnerstwa na rzecz promocji zatrudnienia. Jednym z nich jest Partnerstwo Lokalne na rzecz Promocji Znaczenia Zatrudnienia i Przedsiębiorczości, którego sygnatariuszami są przedstawiciele Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, Lubelskiego Forum Pracodawców, Organizacji Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”, Pracodawców Ziemi Lubelskiej, Wojewódzkiego Urzędu Pracy i 21 urzędów pracy. Głównym celem tego partnerstwa jest poprawa sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim, a ma być ono realizowane dzięki różnym działaniom, m.in.: promocji przedsiębiorczości, współdziałaniu i upowszechnianiu dobrych praktyk czy też wymianie informacji.



Należy jednak zauważyć, że rozwiązania te mają na celu promocję zatrudnienia, aktywizację zawodową, a czasem społeczną tylko osób bezrobotnych i biernych zawodowo - nie zaś osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi. Trzeba podkreślić, że nie są to grupy tożsame.

### GŁÓWNE ŹRÓDŁA INFORMACJI:

1. Główny Urząd Statystyczny: <https://stat.gov.pl/>
2. Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/home?>
3. Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/pl>
4. Wyszukiwarka Dotacji: <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka>
5. Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju: <https://www.gov.pl/web/inwestycje-rozwoj>
6. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: <https://www.gov.pl/web/rodzina>

### BIBLIOGRAFIA I NETOGRAFIA:

1. Arendt Ł., (2012), *Badaniu wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+*, strona: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, źródło: [https://www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2013/02/projekt\\_45\\_plus\\_raport\\_czastkowy\\_bierni.pdf](https://www.ipiss.com.pl/wpcontent/uploads/downloads/2013/02/projekt_45_plus_raport_czastkowy_bierni.pdf), dostęp: 2.05.2019.
2. BAEL (2019), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2018 r.*, GUS, Warszawa.
3. Bieszk-Stolorz B., (2014), *Przyczyny bierności zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Wiadomości Statystyczne”, 2014, s. 19-37.
4. *Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training, presented to Parliament by the Prime Minister (1999)*, strona: Institute of Education UCL, źródło: <https://dera.ioe.ac.uk/15119/>, dostęp 29.04.2019.
5. Eurostat (2018), *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, strona: Eurostat Statistics Explained, źródło: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training), dostęp: 28.04.2019.
6. FISE (2018), *Model współpracy pomiędzy różnymi instytucjami, podmiotami i organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową w celu skoordynowania i zwiększenia skuteczności działań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i ograniczeniu jego skutków*, strona: Centrum Przedsiębiorczości Smolna, źródło: <http://firma.um.warszawa.pl/wp-content/uploads/2018/11/Za%C5%82%C4%85cznik-nr-2-do-Zapytania-Ofertowego-Model-wsp%C3%B3lpracy-pomi%C4%99dzy-r%C3%B3żnymi-instytucjami.pdf>, dostęp: 2.05.2019.
7. Furlong A., (2007), *The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK*, „Journal of Social Sciences and Humanities”, nr. 381, s. 101-121.
8. Jakubowska A., (2015), *Zdrowie i ograniczenia w zdrowiu jako przyczyna dezaktywizacji ekonomicznej ludności wiejskiej*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu”, tom 17, zeszyt 5, s.71-76.
9. Kunasz M., (2016), *Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 46 (2/2016).
10. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy*.
11. *Responses in Europe* (2012), strona: European Foundation for the Improvement of Living and Working.

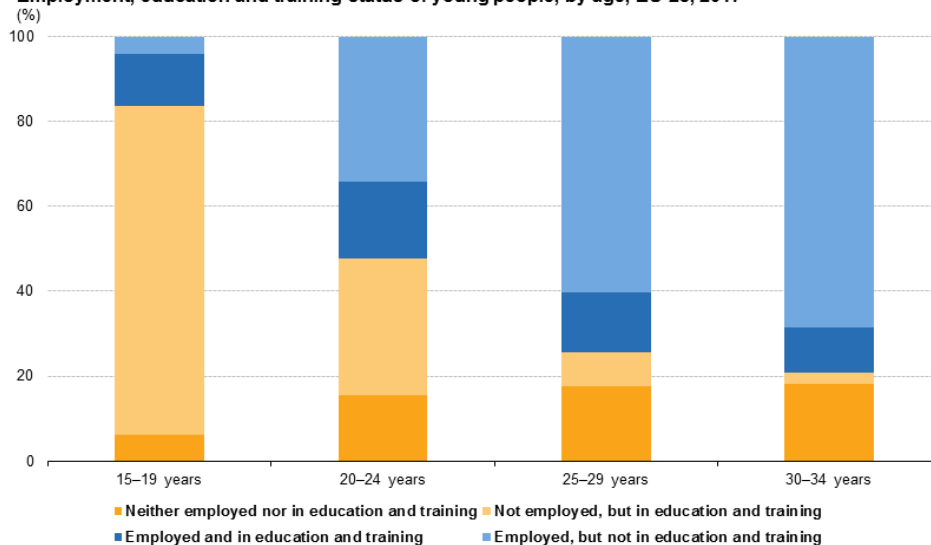




12. Conditions(Eurofound), źródło: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2012/labour-market-social-policies/neets-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy>, dostęp: 30.04.2019.
13. *Realizacja jakościowych badań terenowych. Obszar II: Niewykorzystane zasoby pracy województwa pomorskiego* (2018), strona: Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w Gdańsku, źródło: [https://porp.pl/uploads/raw/g2/2018\\_02/afd57e7b8db7146b0ef2cac1df39b1ce.pdf](https://porp.pl/uploads/raw/g2/2018_02/afd57e7b8db7146b0ef2cac1df39b1ce.pdf), dostęp: 3.05.2019.
14. Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska Z., (2008), *Bierni czy aktywni. Sytuacja osób powyżej 45. roku życia na rynku pracy województwa warmińsko- mazurskiego*, Warszawa.
15. Szarfenberg R., (2018), *Scenariusze rozwoju usług wsparcia rodziny i pomocy społecznej w kontekście 500 plus*, wystąpienie na konferencji z cyklu „Budujemy nowy model pomocy społecznej”, strona: Instytut Polityki Społecznej, źródło: <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/kierunki/scenariusze4.pdf>, dostęp: 29.04.2019.
16. Szcześniak M., Rondón G., (2011), *Pokolenie „ani-ani”: o młodzi, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011 tom 6 3 (18), 241–251.
17. *Szybki powrót na rynek pracy - wsparcie dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo z powiatu nowosądeckiego*, strona: OPS w Muszynie, źródło: <http://www.opsmuszyna.naszops.pl/n,szybki-powrot-na-rynek-pracy-wsparcie-dla-osob-bezrobotnych-i-biernych-zawodowo-z-powiatu-nowosadeckiego>, dostęp: 3.05.2019.
18. *Ukryty potencjał polskiego rynku pracy. Kobiety nieaktywne zawodowo* (2018), strona: Cocacola.com.pl, źródło: [https://www.cocacola.com.pl/content/dam/journey/pl/pl/private/pdfs/Ukryty\\_potencjal\\_kobiety.pdf](https://www.cocacola.com.pl/content/dam/journey/pl/pl/private/pdfs/Ukryty_potencjal_kobiety.pdf), dostęp: 25.04.2019.

## Aneksy:

Employment, education and training status of young people, by age, EU-28, 2017



Note: the shares do not quite add up to 100 % due to the category of young people for which the employment and/or education and training status is not known.  
Source: Eurostat (online data code: edat\_lfse\_18)

eurostat 

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by sex and activity status, 2017

(%)

	Unemployed			Inactive		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
<b>EU-28</b>	6.6	7.2	6.1	10.5	5.8	15.4
Belgium	6.7	7.4	5.9	9.9	7.0	12.7
Bulgaria	5.0	5.7	4.3	16.3	10.6	22.5
Czechia	2.5	2.3	2.8	12.2	2.7	22.3
Denmark	3.6	3.7	3.5	8.2	6.9	9.6
Germany	3.2	3.9	2.5	8.7	4.3	13.4
Estonia	3.6	3.5	3.7	10.5	3.7	17.8
Ireland	5.8	6.9	4.6	10.3	6.0	14.5
Greece	20.0	18.3	21.7	8.9	4.1	13.8
Spain	13.4	13.7	13.1	7.5	4.7	10.2
France	8.5	9.4	7.6	9.7	5.5	13.8
Croatia	12.3	12.3	12.3	9.1	6.1	12.1
Italy	11.9	12.6	11.2	17.6	11.9	23.5
Cyprus	10.8	11.1	10.4	9.3	5.9	12.5
Latvia	7.2	7.5	7.0	9.1	5.7	12.7
Lithuania	4.9	6.4	3.3	9.1	6.4	12.0
Luxembourg	3.6	4.4	2.8	5.6	3.5	7.6
Hungary	3.9	4.0	3.8	13.6	4.7	22.9
Malta	3.3	3.9	2.6	7.2	2.4	12.6
Netherlands	2.4	2.3	2.5	6.6	4.5	8.8
Austria	4.0	5.0	2.9	6.6	3.9	9.4
Poland	4.8	5.4	4.1	12.3	5.2	19.7
Portugal	7.7	7.3	8.1	5.8	5.3	6.3
Romania	5.7	7.4	3.9	15.7	7.0	25.0
Slovenia	6.0	4.9	7.1	5.6	4.0	7.3
Slovakia	7.6	8.4	6.8	13.8	4.2	23.8
Finland	5.3	6.0	4.6	9.2	6.3	12.2
Sweden	3.1	3.5	2.7	4.7	3.3	6.2
United Kingdom	3.6	4.2	3.0	10.1	5.5	14.7
Iceland	1.8	1.9	1.7	3.1	2.2	4.1
Norway	2.7	3.0	2.4	7.1	5.4	8.8
Switzerland	3.6	3.8	3.3	5.1	3.3	7.1
Montenegro	16.0	16.7	15.3	12.2	9.1	15.4
North Macedonia	21.9	25.1	18.5	15.5	5.7	25.9
Turkey	7.5	8.2	6.9	25.9	6.2	45.5

Source: Eurostat (online data code: edat\_lfse\_20)

eurostat 



## Osoby powracające na rynek pracy posiadające niskie umiejętności podstawowe, w tym kobiety po długim okresie wychowywania dzieci

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej:

Jednoznaczne zdefiniowanie grupy docelowej: **osoby powracające na rynek pracy posiadający niskie umiejętności podstawowe, w tym kobiety po długim okresie wychowywania dzieci**, odnosi się do rynku pracy. Autor niniejszego opracowania zwraca uwagę na częste porównania pojęcia osoby bezrobotnej i osoby powracającej na rynek pracy<sup>94</sup>. Jakkolwiek przedstawiciele grupy osób powracających na rynek pracy mieszczą się również w ramach grupy osób bezrobotnych, to dla jasności przekazu poniżej przybliżono definicję osoby bezrobotnej oraz osoby powracającej na rynek pracy.

Definicja osoby bezrobotnej wynika z zapisów w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 1 czerwca 2004 r.<sup>95</sup> Zgodnie z ustawą w statystyce urzędów pracy osobą bezrobotną jest osoba niezatrudniona i nie wykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie, albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole (z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych), zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat;
- nie ukończył/a: kobieta - 60 lat, mężczyzna - 65 lat;
- nie nabył/a prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego;
- nie jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych;
- nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba, że dochodów z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie

<sup>94</sup> Opracowanie własne na podstawie doświadczenia zawodowego w pracy zarówno z grupą bezrobotnych jak i osób powracających na rynek pracy.

<sup>95</sup> Dz. U. nr 99, poz. 1001, z późn.zm.

przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie;

- nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej;
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego;
- nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego;
- nie pobiera świadczenia, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych;
- nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.

Od 1997 r. za bezrobotnego zarejestrowanego nie uznaje się osoby odbywającej szkolenie lub staż u pracodawcy, a od czerwca 2004 r. - osoby odbywającej przygotowanie zawodowe w miejscu pracy<sup>96</sup>.

Urząd Statystyczny w Bydgoszczy opracował zbiór definicji najważniejszych pojęć stosowanych w sprawozdawczości z zakresu rynku pracy (w badaniach prowadzonych przez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej)<sup>97</sup>, w którym wskazał definicję: osoby poprzednio pracującej, pracowników powracających do pracy z urlopów oraz pozostałych osób powracających na rynek pracy.

- **osoby poprzednio pracujące:** to osoby, które przed przyjęciem do pracy w jednostce sprawozdawczej były już zatrudnione w zakładach pracy, niezależnie jak długo trwała przerwa w zatrudnieniu<sup>98</sup>. W tej podgrupie znajdują się również osoby dorosłe, które były aktywne zawodowo, ale z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy miały przerwę w aktywnym uczestnictwie w rynku pracy;
- **pracownicy powracający do pracy z urlopów:** to osoby powracające z urlopów wychowawczych bądź bezpłatnych, trwających powyżej 3 miesięcy<sup>99</sup>. W tej podgrupie znajdują się również kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, nieformalni opiekunowie osoby niepełnosprawnej (po zakończeniu opieki);
- **pozostałe osoby powracające do pracy:** to osoby powracające do pracy po okresie nieobecności dłuższym niż 3 miesiące, jak np.
  - po odbyciu kary pozbawienia wolności;
  - po okresie zatrudnienia za granicą<sup>100</sup>.

Na potrzeby realizacji projektu „Szansa- nowe możliwości dla dorosłych” uczestnicy wymienionych wyżej podgrup rozpatrywani są również z uwzględnieniem:

- kryterium wieku: osoba dorosła, dla której zgodnie z projektem „Szansa” dolną granicę wieku stanowi 25 lat;
- deficytu umiejętności podstawowych (oraz kompetencji podstawowych).

Wspólnym mianownikiem dla wszystkich wymienionych podgrup jest wiek produkcyjny będący determinantem aktywności zawodowej człowieka.

<sup>96</sup> <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf>

<sup>97</sup> <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf>

<sup>98</sup> <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf>

<sup>99</sup> <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf>

<sup>100</sup> <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf>

Metodologia Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje, że wiek produkcyjny, inaczej wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, a dla kobiet 18-59 lat<sup>101</sup>. Przywołany wiek produkcyjny obejmuje również: wiek mobilny<sup>102</sup> - 18-44 lata mężczyźni i kobiety, oraz wiek niemobilny<sup>103</sup> - 45-64 lata mężczyźni i kobiety.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest sytuacja osób powracających na rynek pracy (w tym kobiet po długim okresie wychowywania dzieci) w odniesieniu do deficytu umiejętności podstawowych.

Przynależność do tej grupy docelowej należy również rozpatrywać, obok wieku, pod kątem :

- miejsca zamieszkania: mieszkańcy wsi, małych miast (do 20 tys. mieszkańców), średnich miast (20-100 tys. mieszkańców), dużych miast (powyżej 100 tys. mieszkańców);
- wykształcenia: osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym;
- aktywności edukacyjnej: osoby podnoszące kwalifikacje i kompetencje w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym oraz osoby, które zakończyły aktywność edukacyjną;
- zdobytego doświadczenia zawodowego: osoby, które zdobyły doświadczenie w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy;
- kompetencji ogólnych, w tym kompetencji społecznych.

Autor niniejszego opracowania na podstawie doświadczenia zawodowego w pracy z przedstawicielami tej grupy (szkolenia, doradztwo, wsparcie w ponownym wejściu na rynek pracy) wskazuje na problem poziomu gotowości do zmiany oraz umiejętności w zarządzaniu zmianą i/lub wsparcie w procesie zachodzących zmian. Brak adekwatnych narzędzi diagnostycznych (metod) do badania poziomu gotowości do zmiany był również przedmiotem rozmowy podczas wizyty studyjnej w placówkach w Toruniu (WUP Toruń, CKU w Toruniu).

Wśród przedstawicieli tej grupy, zwłaszcza kobiet, zauważalna jest bardzo duża aktywność w mediach społecznościowych, z których czerpią informacje i wsparcie osób w tej samej sytuacji życiowej. Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu podczas wizyty studyjnej sygnalizował rozwój tego typu aktywności, natomiast autor niniejszego opracowania jest od pół roku moderatorem grupy dla kobiet w jednym z mediów społecznościowych. Grupa liczy ponad 25 000 kobiet z całej Polski, aktywnych i nieaktywnych zawodowo (w tym na podstawie obserwacji, wypowiedzi na forum i pracy z grupą, przynajmniej 20% członków grupy stanowią osoby o niskich umiejętnościach podstawowych, głównie w aspekcie prostych działań matematycznych, czytania ze zrozumieniem).

<sup>101</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2018-roku,12,36.html>

<sup>102</sup> <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/892,pojecie.html>

<sup>103</sup> <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/893,pojecie.html>

Należy zwrócić uwagę na czynnik związany z zatrudnieniem wśród tych kobiet. Część z nich podczas przebywania na urlopach związanych z rodzicielstwem kończy zatrudnienie (umowa o pracę kończy się wraz z upływem czasu na jaki została zawarta), a część korzysta z uprawnień pozostając w stosunku pracy. Dla pierwszej z nich powrót na rynek pracy wiąże się z poszukiwaniem pracy, dostosowaniem umiejętności i kompetencji do oczekiwań potencjalnego pracodawcy. Dla drugiej oznacza powrót na wcześniej zajmowane stanowisko lub zmianę stanowiska (wymiaru czasu pracy) u dotychczasowego pracodawcy. Czasowy brak aktywności na rynku pracy jest przyczyną również obniżenia poziomu umiejętności i kompetencji podstawowych. W związku z tym, że nie były dotychczas prowadzone badania ani przeprowadzana diagnoza dotycząca wielkości poziomu umiejętności podstawowych, opinia ta jest wypadkową rozmów, które przeprowadził autor niniejszego opracowania z przedstawicielami opisywanej grupy docelowej. Zgodnie ze stanowiskiem psychologa Augustyna Bańka, ludzie uczą się m.in. przez obserwację postępowania innych. Wpływa to na szybsze nabywanie nowych umiejętności, czy też doskonalenie posiadanych<sup>104</sup>

### 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Według danych GUS współczynnik aktywności zawodowej na koniec IV kwartału 2018 r. wyniósł:

- mężczyźni: 64,9 %;
- kobiety: 48,0 %.

W tym w wieku produkcyjnym 76,6 %.

Ze względu na miejsce zamieszkania:

- miasta 56,3%;
- wieś 55,7%.

Ze względu na poziom wykształcenia:

- policealne i średnie zawodowe: 62,0%;
- średnie ogólnokształcące: 51,4%;
- zasadnicze zawodowe: 56,4%;
- gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe: 16,2%.

Wg danych GUS wśród zarejestrowanych osób w urzędach pracy, udział osób powracających na rynek pracy po przerwie (reaktywizujących się) wyniósł na koniec IV kwartału 2018 r.: ogółem 255 tys. w tym - mężczyźni: 122 tys., kobiety: 132 tys.<sup>105</sup>

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Osoby powracające na rynek pracy o niskich umiejętnościach podstawowych, to grupa w której bardzo duże znaczenie odgrywa gotowość do zmiany i potrzeba zmiany.

- Osoby zwolnione lub zagrożone zwolnieniem z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy

Typowy przedstawiciel tej grupy, u którego występuje deficyt umiejętności podstawowych legitymuje się najczęściej:

- wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub zawodowym branżowym;

<sup>104</sup> A. Ćwiklińska, *Znaczenie poczucia własnej wartości w kontekście motywacji do poszukiwania pracy*, w: *Wymiary aktywizacji zawodowej dorosłych - w poszukiwaniu metody*. M. Rosalska, A. Wawrzonek (red.), Wrocław, Fundacja Familijny Poznań 2015, s. 132.

<sup>105</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-ryнку-pracy-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2018-roku,12,36.html>

- najkrótszym w przedsiębiorstwie stażem pracy, a co za tym idzie najmniejszym emocjonalnym przywiązaniem do pracodawcy (przedsiębiorstwa, współpracowników).

Najczęstszy powód redukcji etatów ma związek z całkowitą likwidacją firmy, likwidacją etatu (np. związaną z niskimi kwalifikacjami pracownika i brakiem gotowości z jego strony do ich podwyższania), reorganizacją podstawy prawnej (również własności) w firmie. Nagła utrata pracy ma bezpośredni wpływ na zdrowie psychiczne (depresje), utratę poczucia własnej wartości, poczucie niesprawiedliwości i krzywdy. W tym zakresie bardzo istotne jest wsparcie najpierw motywacyjne, psychologiczne pozwalające oswoić się ze zmianą. Aspekt finansowy, choć bardzo ważny z uwagi na komfort życia, w tym przypadku należy rozpatrywać jako drugorzędny, ponieważ osoba, która traci poczucie stałości rytmu życia (przygotowuję się, idę do pracy, jestem zdyscyplinowany) w większości przypadków nie jest otwarta na propozycje edukacyjne czy też zawodowe. Wśród tej podgrupy występuje w znacznym stopniu nieświadomy deficyt umiejętności podstawowych i kompetencji społecznych, ponieważ uwaga skupia się stricte na utracie zatrudnienia<sup>106</sup>.

*Przykład deficytu umiejętności i kompetencji podstawowych u osób z wykształceniem wyższym od wskazanego podstawowego, gimnazjalnego i zawodowego branżowego.*

W związku z fuzją kilku banków, od 2017 r. prowadzona jest polityka zwolnień grupowych. Wśród pracowników zwolnionych i przewidzianych do zwolnienia są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, wyższym oraz podyplomowym. Chociaż wydawać mogłoby się, że osoby pracujące w bankowości z tak wysokim poziomem wykształcenia nie znajdują się w obszarze zainteresowań deficytem umiejętności podstawowych, to jednak poziom stresu i obawa przed utratą stabilizacji finansowej mają bardzo istotny wpływ na poziom umiejętności podstawowych, zwłaszcza w odniesieniu do kompetencji społecznych.

Zauważalne w tej grupie są: spadek asertywności, trudności z podejmowaniem decyzji, inicjowaniem działań, niedostateczna umiejętność zarządzania zmianą. Wieloletnia praca w oparciu o rygorystyczne procedury, rozwój zawodowy ukierunkowany na wąską dziedzinę spowodowały efekt uwstecznienia np. w swobodnym opracowywaniu podań, sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych związanych z poszukiwaniem pracy. Osoby te borykają się również (podobnie jak byli pracownicy sfery budżetowej - urzędnicy) ze stygmatyzacją wśród społeczeństwa. Czują obawę przed diagnozą potrzeb, ocenianiem. Na propozycje edukacyjne reagują niejednokrotnie buntem i zdenerwowaniem<sup>107</sup>.

- Kobiety powracające na rynek pracy

W tej grupie znajdują się zarówno kobiety, które w trakcie urlopów rodzicielskich, wychowawczych utraciły zatrudnienie (zakończenie umowy) oraz kobiety z trwającym stosunkiem pracy. Najczęściej są to osoby bardzo aktywne w mediach społecznościowych, korzystające z grup tematycznych i grup wsparcia, natomiast z malejącym poczuciem gotowości do podnoszenia umiejętności, kwalifikacji przy wsparciu kształcenia formalnego, pozaformalnego lub nieformalnego<sup>108</sup>. Opisanie wyżej cechy dotyczą osób charakteryzujących się niskimi umiejętnościami podstawowymi, a nie stanowią profilu

<sup>106</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmów doradczych realizowanych w ramach projektu „Profesjonalne Biuro Karier kluczem do zwiększenia konkurencyjności studentów Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu”.

<sup>107</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmów doradczych realizowanych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

<sup>108</sup> Opracowanie własne na podstawie obserwacji ilości grup tematycznych skierowanych do kobiet (zajmujących się domem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi) w mediach społecznościowych -Facebook.

typowego przedstawiciela tej grupy<sup>109</sup>. Z konieczności opieki nad dzieckiem wybierają kursy i szkolenia e-learningowe, i w przeważającej większości zainteresowanie uczeniem się występuje u kobiet, dla których stosunek pracy trwa, a powrót na wcześniej zajmowane stanowisko wiąże się z przypomnieniem lub uzyskaniem nowych umiejętności czy wzmocnieniem kompetencji społecznych.

- Pozostałe osoby powracające na rynek pracy

Osoby powracające do pracy po okresie nieobecności dłuższym niż 3 miesiące, zgodnie z opracowaną przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy metodologią to przedstawiciele m.in. podgrup:

- osoby powracające z emigracji zarobkowych;
- osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności.

Adaptacja po powrocie do ojczystego kraju po dłuższej nieobecności bywa również określana jako powrotny szok kulturowy. Doświadczenia zdobyte w innej kulturze oraz sytuacja zastana po powrocie (bardzo często diametralnie inna od tej, która była znana przed wyjazdem) tworzą sytuację trudną i powodują u osoby powracającej trudności adaptacyjne. Doświadczenia migracyjne bardzo często są powodem spadku umiejętności podstawowych, głównie w obszarze swobodnej komunikacji w języku polskim (mówienie, czytanie ze zrozumieniem, pisanie) oraz zaburzeń w proporcjach kompetencji społecznych (np. trudności komunikacyjne)<sup>110</sup>.

Jak wynika z analizy danych BAEL po 2002 r. wśród migrantów powrotnych dużo częściej niż wśród emigrantów występuje wykształcenie zawodowe, a nieznacznie częściej - najniższy poziom wykształcenia. Na powrót do kraju częściej decydowały się osoby, które przed wyjazdem mieszkały na wsi i w małych miastach<sup>111</sup>.

Jak wynika z dostępnych danych statystycznych rocznie zakłady karne opuszcza około 90 tys. osób<sup>112</sup>. Podstawowy problem związany z ponownym wejściem na rynek pracy związany jest z samym zjawiskiem karalności tych osób i swego rodzaju stygmatyzacją społeczną. Odosobnienie podczas odbywania kary oraz bytność w subkulturze więziennej mają duży wpływ na poziom umiejętności podstawowych. Kwestia wykonywania pracy zarobkowej przez skazanych ma kapitalne znaczenie w procesie readaptacji społecznej. Do pozytywnych konsekwencji odnalezienia się na rynku pracy zaliczyć można m.in.:

- poczucie przynależności, bezpieczeństwa i użyteczności;
- zapewnienie byłym skazanym i ich rodzinom uczciwego źródła utrzymania;
- zapobieganie powielaniu przestępczego stylu życia przez rodziny eks-więźniów;
- wzmacnianie postaw prospołecznych;
- perspektywa rozwoju osobowego;
- możliwość przekazywania zasobów w postaci usługi czy środków materialnych, które będą służyć społeczeństwu<sup>113</sup>.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne

<sup>109</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmów doradczych realizowanych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

<sup>110</sup> <https://www.msz.gov.pl/resource/c4666de6-dedf-43f5-8c71-ff0653db9617:JCR>

<sup>111</sup> [https://www.wup.pl/images/uploads/VII.FUNDUSZE\\_EUROPEJSKIE/Innowacyjnosc\\_i\\_ponadnarodowosc\\_-\\_aktualnosc/ekspertyzy/c.Ekspertyza\\_Temat%C3%B3w\\_projekt%C3%B3w\\_innowacyjnych\\_-\\_migracje.doc](https://www.wup.pl/images/uploads/VII.FUNDUSZE_EUROPEJSKIE/Innowacyjnosc_i_ponadnarodowosc_-_aktualnosc/ekspertyzy/c.Ekspertyza_Temat%C3%B3w_projekt%C3%B3w_innowacyjnych_-_migracje.doc)

<sup>112</sup> <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>

<sup>113</sup> [http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Forum\\_Pedagogiczne/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Forum_Pedagogiczne/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148.pdf)



Przedstawiciele opisywanej grupy w większości przypadków nie odczuwają potrzeby dalszego kształcenia się lub motywacja do dalszej edukacji jest stosunkowo niska. Dotychczasowe doświadczenie edukacyjne kończy się na kształceniu formalnym i ewentualnych szkoleniach realizowanych wewnątrz zakładów pracy i dotyczących konkretnych kwalifikacji i umiejętności.

Kobiety opiekujące się dziećmi wykazują większe zainteresowania edukacją związaną z wychowywaniem dzieci i ich potrzebami.

Determinantem podejmowania działań edukacyjnych jest również miejsce zamieszkania, osoby oddalone od rynku pracy i rynku edukacyjnego właśnie w tym oddaleniu upatrują usprawiedliwienia dla występujących u nich niskich umiejętności podstawowych<sup>114</sup>.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

W związku z tym, że w grupie docelowej znajdują się kobiety opiekujące się dziećmi, bardzo dużą barierą przed włączeniem w proces uczenia, traktowany jako związek przyczynowo-skutkowy (uczę się aby zwiększyć umiejętności i dzięki temu wrócić na rynek pracy), stanowi kuriozalnie polityka socjalna państwa. Wsparcie w postaci 500+ jest bardzo dużym obciążeniem dla domowego budżetu i niejednokrotnie stanowi element zniechęcenia przed podejmowaniem aktywności zarówno edukacyjnej jak i zawodowej. Podczas pracy z przedstawicielami tej grupy bardzo często wybrzmiewa stwierdzenie, że wzrost umiejętności nie będzie miał przełożenia na poszukiwanie pracy, ponieważ minimalne wynagrodzenia za pracę jest porównywalne lub niejednokrotnie niższe od wsparcia socjalnego. Kobiety i ich rodziny powoli zaczynają traktować wsparcie 500+ jako swoiste wynagrodzenie za pracę jaką jest opieka nad dzieckiem i prowadzenie domu. Oczywiście ma to wpływ na postrzeganie siebie na rynku pracy, na potrzebę rozwoju<sup>115</sup>.

Bardzo częstą barierą jest również brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem w sytuacji rozpoczęcia kształcenia. Niestety w wielu przypadkach jest to swoista wymówka a nie bariera, ponieważ są instytucje, które gwarantują opiekę podczas zajęć. Projekty szkoleniowo-doradcze, również w niektórych przypadkach uwzględniają albo opiekę animatora, albo wsparcie finansowe na opłacenie opiekunki<sup>116</sup>.

Kolejną barierą jest oddalenie od rynku edukacyjnego i rynku pracy poprzez zamieszkiwanie obszarów oddalonych od miast. W społecznościach tych pojawia się również negatywne postrzeganie etosu pracy. A należy pamiętać, że w dobie postępu technologicznego aktywność zawodowa ma bezpośredni związek z poziomem umiejętności i kompetencji podstawowych, np. w około 90% publikowanych ogłoszeń o pracę, jednym z głównych kryteriów wyboru jest znajomość obsługi komputera i podstawowych programów administracyjnych. Jakkolwiek przedstawiciele grupy potrafią korzystać z mediów społecznościowych, to jednak w przeważającej części opiera się to na obsłudze smartfona, a nie obsłudze komputera<sup>117</sup>.

<sup>114</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmów doradczych oraz działań szkoleniowych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

<sup>115</sup> Opracowanie własne na podstawie doświadczenia w pracy związanej z aktywizacją zawodową przedstawicieli grupy docelowej oraz na podstawie rozmowy przeprowadzonej podczas wizyty studyjnej w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Toruniu.

<sup>116</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmowy z przedstawicielami Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu podczas wizyty studyjnej. Instytucja posiada wyposażoną salę do zabaw z dziećmi, oraz zapewnia opiekę animatora podczas zajęć edukacyjnych.

<sup>117</sup> Opracowanie własne na podstawie doświadczenia w pracy związanej z aktywizacją zawodową przedstawicieli grupy docelowej.

Czynnikami wspierającymi wejście w proces edukacji dla tej grupy są:

- spotkania motywujące np. w ramach nieformalnych grup wsparcia (social media);
- możliwość skorzystania z Punktów Informacji Obywatelskiej;
- opieka asystenta rodziny;
- punkty opieki dla dzieci dla słuchaczy w trakcie zajęć (np. w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu udostępniono punkt opieki wraz z animatorem dla dzieci rodziców korzystających z edukacji);
- spotkania z doradcą zawodowym i doradcą edukacyjnym.

## 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Autor niniejszego opracowania na podstawie obserwacji rynku pracy oraz dotychczasowego doświadczenia w realizacji działań aktywizacyjnych skierowanych do przedstawicieli grupy docelowej wskazuje, że głównym sposobem docierania do przedstawicieli grupy są spotkania informacyjne, motywacyjne, aktywna polityka informacyjna realizowana przez jednostki samorządu terytorialnego, urzędy pracy, NGO. Dodatkowo motywatory finansowe w postaci: stypendium stażowego, zwrotu kosztów dojazdu.

Bardzo duży udział w docieraniu do grupy docelowej mają:

- lokalni liderzy;
- punkty opieki społecznej;
- żłobki, przedszkola, kluby malucha.

Bariery:

- spadek poczucia własnej wartości;
- obawa przed zmianą;
- polityka socjalna (wsparcie 500+ demobilizujące przed aktywnością zawodową);
- brak lub niedostateczne przygotowanie trenerów, doradców, tutorów pracujących z tą grupą;
- stygmatyzacja grupy;
- zamknięcie w środowisku lokalnym „odpornym” na aspekt uczenia się;
- brak wsparcia ze strony najbliższych;
- obawa przed oceną;
- niedostosowanie oferowanego wsparcia do potrzeb grupy docelowej;
- brak informacji związanych z badaniem losów uczestnika po zakończonym wsparciu.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Przedstawiciele grupy docelowej bardzo często wprost nie potrafią artykułować swoich potrzeb, z uwagi na obawę przed ocenianiem. Dotychczasowym sprawdzonym sposobem badania i diagnozowania potrzeb są indywidualne rozmowy doradcze, opracowywanie Indywidualnych Planów Działania.

Na uwagę zasługują wypracowane narzędzia diagnozy podczas projektu „NCA - newcompetence and ability” - narzędzia i materiały metodyczne do badania kompetencji i zainteresowań zawodowych osób dorosłych”, realizowanego przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia

i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie wraz z Partnerem - Zakładem Pomocy Szkole Sp. z o.o. (nr konkursu 2/POKL/3.4.3/2013)<sup>118</sup>.

Aby jednak rozważyć sposoby diagnozowania potrzeb wśród osób objętych wsparciem, należy zwrócić uwagę na przygotowanie kompetencyjne i doświadczenie osób zajmujących się diagnozą. Podczas wizyty studyjnej w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu wielokrotnie podejmowany był problem niedostatecznego przygotowania osób pracujących z grupami defaworyzowanymi. Podnoszony był aspekt psychologiczny, narzędziowy i motywacyjny.

Podczas badania potrzeb bardzo ważna jest rozmowa doradcza, która jest również odpowiednim momentem na nawiązanie relacji, pozyskanie zaufania. Osoby zmagające się z deficytem umiejętności podstawowych w większości są nieufne i moment rozmowy o potrzebach i przykładach działań na ich zaspokojenie jest dla nich źródłem dodatkowego stresu<sup>119</sup>.

### **Przykład:**

W projektach wspierających przedsiębiorczość (bezwrotne wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej) nie są diagnozowane umiejętności podstawowe w żadnej z grup. Badany jest pomysł na biznes (aspekt ekonomiczny, czyli możliwości utrzymania działalności na rynku), doświadczenie i/lub wykształcenie związane z rodzajem planowanej działalności. Wśród zagadnień dominuje: procedura rejestracyjna, formy opodatkowania, działania marketingowe, biznesplan oraz formy rozliczeń księgowych. Już na etapie przedstawiania formularza rejestracyjnego uwidacznia się problem związany z czytaniem ze zrozumieniem. Uczestnicy nie potrafią niejednokrotnie prawidłowo określić przedmiotowego i podmiotowego charakteru swojej planowanej działalności. Dużą trudność stanowi zrozumienie pojęć: opisz, wymień, podaj, scharakteryzuj. Od przedsiębiorcy społeczeństwo oczekuje również umiejętności matematycznych, i tu pojawia się bariera w postaci prostych działań matematycznych nie wykraczających poza poziom wiedzy ze szkoły podstawowej (obliczenie udziału procentowego, czasami zwykłe odejmowanie i dodawanie). Obok umiejętności tzw. twardych, bardzo duży deficyt widoczny jest w postawach przedsiębiorczych związanych z komunikacją interpersonalną, umiejętnościami negocjacyjnymi, asertywnością, podejmowaniem decyzji, czyli kompetencjami bez doskonalenia których, osoba podejmująca działalność gospodarczą nie może odnaleźć się w kontaktach z klientami, administracją publiczną. W związku z tym, że nie są stosowane narzędzia ewaluacji odroczonej, bardzo trudno stwierdzić dlaczego firmy powstałe w efekcie wsparcia grup defaworyzowanych w dużym odsetku nie kontynuują działalności po zakończeniu 12 miesięcy (obligatoryjne utrzymanie firmy podczas uczestnictwa w projekcie). Bazując na badaniach własnych autora niniejszego opracowania, jego obserwacjach oraz nawiązanych relacjach z uczestnikami, główną przyczyną jest niedostateczne przygotowanie przyszłego przedsiębiorcy właśnie w zakresie umiejętności podstawowych.

Podczas doradztwa specjalistycznego (po rozpoczęciu działalności gospodarczej) w ramach projektu „Wsparcie przedsiębiorczości kobiet w powiatach toruńskim, inowrocławskim i aleksandrowskim” (projekt realizowany przez Kujawsko-Pomorską Organizację Pracodawców Lewiatan), najczęściej zgłaszanym problemem przez uczestniczki (obok stricte poszukiwania klientów, rozliczeń finansowo-księgowych), były problemy z opracowaniem oferty handlowej, pisma urzędowego, umów

<sup>118</sup> <http://zasobyip2.ore.edu.pl>

<sup>119</sup> Opracowanie własne na podstawie rozmów doradczych realizowanych w ramach projektu „Profesjonalne Biuro Karier kluczem do zwiększenia konkurencyjności studentów Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu”.

z kontrahentem. Uczestniczki korzystające ze wsparcia mentoringowego w mniejszym stopniu zgłaszały deficyt tych umiejętności, ponieważ mentor na bieżąco i elastycznie reagował w przypadku powstałych i sygnalizowanych problemów.

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

Cel ogólny: Podniesienie jakości życia i poczucia własnej wartości.

Bardzo ważnym problemem występującym wśród znakomitej większości osób z ww. grupy docelowej jest obniżenie poczucia własnej wartości. Jest to oczywiście proces, który ewaluując może prowadzić do zaburzeń depresyjnych i pogłębienia obaw związanych z ponownym wejściem na rynek pracy. Osoby, które utraciły pracę z powodów leżących po stronie zakładu pracy, obok stricte oczywistej kwestii ekonomicznej, zmagają się również z poczuciem krzywdy, niesprawiedliwości, odrzucenia.

Cele szczegółowe:

- podniesienie i doskonalenie umiejętności podstawowych;
- doskonalenie umiejętności analitycznego myślenia;
- poczucie sprawstwa;
- podniesienie i doskonalenie asertywności;
- rozwój umiejętności negocjacyjnych (poznanie podstawowych zasad negocjacji, w tym w głównej mierze uświadomienie, że kompromis to też rozwiązanie);
- doskonalenie umiejętności zarządzania sobą w czasie;
- rozwój postaw przedsiębiorczych;
- rozwój umiejętności wyznaczania realnych celów (przedstawiciele tej grupy nie mają problemów z artykułowaniem celu, natomiast duży problem stanowi jego realność i racjonalność);
- rozwój umiejętności planowania (bardzo istotne, aby odróżnić planowanie krótkoterminowe od długoterminowego);
- rozwój umiejętności zarządzania zmianą, zdefiniowanie czym jest zmiana i jaki wpływ może wywrzeć na komfort i jakość życia osobistego i zawodowego;
- aktywność społeczna;
- wzmocnienie umiejętności zapamiętywania oraz technik szybkiego uczenia się;
- rozwijanie kreatywności;
- wzmocnienie poczucia własnej wartości;
- współdziałanie w zespole;
- rozwój myślenia przyczynowo-skutkowego;
- wsparcie w dalszym rozwoju;
- rozwój umiejętności pracy w stresie, umiejętności radzenia sobie ze stresem;
- rozwój umiejętności zarządzania konfliktem;
- wzmocnienie umiejętności decyzyjnych (niwelowanie obaw przed podejmowaniem decyzji w kontekście ponoszenia odpowiedzialności);
- doskonalenie umiejętności delegowania zadań;
- zwiększenie aktywności w życiu zawodowym.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje )

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Osoby powracające na rynek pracy o niskich umiejętnościach podstawowych mają do dyspozycji różne formy wsparcia, aby podwyższyć i doskonalić zakres swoich umiejętności i kompetencji, a co za tym idzie być aktywnym na rynku pracy.

Dostępne wsparcie:

- rozmowy doradcze (z doradcą zawodowym) realizowane w urzędach pracy (zarówno powiatowych jak i wojewódzkich), agencjach zatrudnienia, uczelniach wyższych (w Centrach Rozwoju Kariery, Biurach Karier);
- spotkania networkingowe organizowane np. przez Izby Przemysłowo-Handlowe;
- targi pracy, podczas których są wyznaczone specjalne strefy wsparcia (np. w opracowywaniu dokumentów aplikacyjnych);
- kursy i szkolenia organizowane przez urzędy pracy, jednostki samorządu terytorialnego, NGO, firmy szkoleniowe;
- programy mentoringowe;
- programy staży organizowanych przez instytucje rynku pracy, przedsiębiorców;
- e-learning (forma kształcenia najchętniej wybierana przez kobiety pozostające na urloпах związanych z rodzicielstwem);
- doradztwo specjalistyczne w ramach projektów wspierających rozwój przedsiębiorczości;
- asystentura;
- wsparcie psychologiczne i prawne (realizowane np. przez Punkty Poradnictwa Obywatelskiego);

Przykłady oferowanego wsparcia (instytucje, programy):

- Baza Usług Rozwojowych (dostępność szkoleń, kursów, warsztatów);
- Krajowy Fundusz Szkoleniowy (skierowany do pracowników mikro, małych i średnich firm);
- Regionalne Programy Operacyjne (realizujące wsparcie outplacementowe w formie: szkoleń, doradztwa, wsparcia finansowego na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej dla pracowników i osób zwolnionych z pracy z winy/inicjatywy pracodawcy);
- „Mama wraca do pracy”- programy pod patronatem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (realizujące m.in.: wsparcie finansowe w formie dotacji na opłacenie pobytu dziecka do lat 3 w żłobku lub przedszkolu, doradztwo zawodowe połączone z przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania, poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy, staże, praktyki zawodowe, bon na zasiedlenie, czyli dofinansowania kosztów związanych z przeprowadzką do innej miejscowości, w której udało się znaleźć pracę);
- Działalność NGO, np. Fundacji im. Pauliny Dreżewskiej w Warszawie, która realizuje warsztaty dla kobiet w ramach cyklu „Świadoma kobieta” (m.in.: budowanie postaw przedsiębiorczych, asertywność, zarządzanie zmianą).

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

Wśród oferowanego wsparcia bardzo trudno jednoznacznie znaleźć takie, które wprost odnosi się do czterech grup umiejętności podstawowych, to jest:

- czytanie, pisanie i rozumienie tekstu,
- liczenie i rozumowanie matematyczne,
- korzystanie z nowoczesnych technologii,
- kompetencje społeczne.

Wyjątek stanowi rozwój umiejętności TIK, który realizowany jest niemalże we wszystkich obszarach kształcenia (edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej).

Tematyka wsparcia związanego z podnoszeniem umiejętności cyfrowych obejmuje przede wszystkim (w odniesieniu do tej grupy docelowej):

- znajomość MS Office (z dużym naciskiem na MS Exel);
- obsługę programów kadrowo-płacowych, do księgowości, platform zakupowych, wystawiania faktur;
- obsługę specjalistycznych programów do obróbki graficznej.

Wśród dostępnych na rynku szkoleń, autor opracowania prowadził szkolenia z zakresu:

- zarządzania budżetem domowym (wśród uczestników, były również osoby chcące powrócić na rynek pracy). Szkolenie to, i praca warsztatowa podczas jego realizacji bardzo mocno uwypukliły deficyt umiejętności prostych działań matematycznych jak np. obliczanie udziału procentowego w danej całości;
- budowania postaw przedsiębiorczych, a wśród nich umiejętności społecznych.

Wśród oferowanych działań zarówno przez instytucje rynku pracy jak i komercyjne firmy nie udało się znaleźć wsparcia dotyczącego umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem.

Chociaż jest to problem, który wybrzmiał również podczas wizyt studyjnych, niestety oprócz edukacji formalnej (tradycyjna szkoła lub CKU) wsparcie w tym konkretnym kierunku nie jest realizowane. Głównym powodem takiego stanu niewątpliwie może być brak narzędzi do diagnozy i duża obawa potencjalnego uczestnika przed diagnozą.

Zauważalnym na rynku szkoleń i doradztwa jest wciąż rosnące zainteresowanie wsparciem w kierunku rozwoju umiejętności społecznych. Realizowane jest ono głównie przy współudziale środków unijnych i najczęściej obejmuje swoim zakresem:

- rozwój asertywności;
- umiejętności negocjacyjne;
- umiejętności w kierunku komunikacji interpersonalnej;
- opracowywanie dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny, portfolio);
- rozwój umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych.

Przykład projektu skierowanego do studentów (wśród których są przedstawiciele osób powracających na rynek pracy).

Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu od 2016 r. realizuje projekt: „**Profesjonalne Biuro Karier kluczem do zwiększenia konkurencyjności studentów Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu na rynku pracy**” dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach tego przedsięwzięcia udzielane jest wsparcie w formie doradztwa zawodowego i doradztwa z zakresu przedsiębiorczości. Wszystkie działania realizowane w ramach projektu

opierają się na wcześniejszym badaniu potrzeb oraz na bieżąco są dostosowywane do rodzących się potrzeb uczestników. Doradcy obok spotkań indywidualnych prowadzą warsztaty wzmacniające kompetencje społeczne: aktywnego poszukiwania pracy, negocjacji, asertywności, opracowywania dokumentów aplikacyjnych, pism urzędowych, doskonalenia postaw przedsiębiorczych.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

Institucje realizujące wsparcie w postaci szkoleń, kursów, doradztwa na rzecz osób powracających na rynek pracy nie prowadzą badania losów uczestników. Najczęstszą formą ewaluacji są „ankiety zadowolenia” przeprowadzane na zakończenie aktywności. Organizacje udzielające wsparcia, pozyskują obecnie jedynie dane niezbędne do obsługi danego projektu oraz do działań statystycznych (sprawozdania GUS). Niestety publikowane podsumowania nie zawierają informacji, w jakim stopniu udzielone wsparcie wpłynęło na poprawę jakości życia czy na wzrost aktywności zawodowej (powrót na rynek pracy).

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

Organizacje, które najczęściej zajmują się wsparciem dla osób powracających na rynek pracy to urzędy pracy.

W ramach projektów realizowanych na gruncie powiatowych urzędów pracy oferują (dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne):

- doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe);
- kursy zawodowe;
- szkolenia TIK;
- wsparcie finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Wojewódzkie Urzędy Pracy (np. w Toruniu) są również instytucjami pośredniczącymi w realizacji projektów RPO: wsparcie outplacementowe dla osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy.

W ramach tego typu wsparcia realizowane są:

- doradztwo zawodowe (obligatoryjnie);
- pośrednictwo pracy;
- kursy zawodowe;
- szkolenia z rozwoju umiejętności miękkich.

Na uwagę zasługuje również fakt, że wśród osób powracających na rynek pracy są kobiety, która przez długi czas były nieaktywne zawodowo, ponieważ wychowywały dzieci. Część z nich jest zarejestrowana w urzędach pracy, a część nie, ponieważ pozostaje w zatrudnieniu, a korzysta z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Dla tej drugiej grupy kobiet bardzo trudno określić wsparcie instytucjonalne. Jediną możliwość rozwoju umiejętności podstawowych bardzo często stanowi:

- e-learning;
- działalność lokalnych NGO, skupiających się np. na działaniach skierowanych do kobiet;
- Baza Usług Rozwojowych.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

### **Fundacja im. Pauliny Dreżewskiej w Warszawie**

Organizacja powstała w 2018 r. z inicjatywy męża Pauliny Dreżewskiej. Powstała na cześć Pauliny, bardzo aktywnej kobiety, matki trójki dzieci, która przedwcześnie zmarła.

Fundacja powstała, aby wspierać kobiety w niemal wszystkich aspektach życia. A zwłaszcza w tych, które mogą być dla nich trudne. Jest młodą organizacją i obecnie swoją aktywność kieruje głównie na wsparcie kobiet w:

- odnalezieniu się w nowej roli życiowej po urodzeniu dziecka (oraz w ciąży);
- łączeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym;
- w powrocie na rynek pracy po długiej nieobecności spowodowanej wychowywaniem dzieci;
- odnalezieniu swojej drogi zawodowej;
- w radzeniu sobie w sytuacjach trudnych.

Organizuje szkolenia, warsztaty, spotkania i jest w trakcie opracowywania projektu mentoringu dla kobiet.

Realizuje cykliczne warsztaty pod wiodącym hasłem „Świadoma kobieta” nt.:

- zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej;
- zarządzania zmianą;
- przygotowania do porodu, zarówno pod względem prawnym jak i technicznym.

Podczas cyklicznych spotkań z prawnikiem podopieczne fundacji uczą się sporządzać pisma urzędowe, oraz poszukiwać i czytać ze zrozumieniem informacje dotyczące np. prawa rodzinnego.

Fundacja wykorzystuje do obsługi technicznej swoich wydarzeń dostępne technologie (evenea) oraz media społecznościowe. W ewaluacji działań wspiera się ankietami, w których istotne miejsce zajmuje część związana z potrzebami uczestnika. Aktualnie nie prowadzi ewaluacji odroczonej, ponieważ ma stały kontakt z osobami korzystającymi cyklicznie ze wsparcia.

<http://www.fundacjapauliny.org>

### **Focus Training Instytut Doskonalenia Kadr i Rozwoju Osobowości w Świeciu**

Firma szkoleniowo-doradcza z siedzibą w Świeciu (kujawsko-pomorskie) organizująca szkolenia oraz projekty doradcze dostosowane do dynamicznie zmieniających się potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Obok działalności komercyjnej wspierającej przedsiębiorców w rozwoju pracowników, realizuje projekty finansowane ze środków UE, wspierające osoby z grup defaworyzowanych w zakresie rozwoju kompetencji miękkich oraz kwalifikacji zawodowych. Firma obejmuje swym działaniem obszar całej Polski. W ciągu ostatnich kilku lat głównie realizuje projekty wsparcia outplacementowego skierowane do osób zwolnionych z pracy z winy zakładu pracy np.:

#### **• „Przekuj zwolnienie w sukces”**

Celem projektu jest poprawa sytuacji na rynku pracy wśród 34 osób, zamieszkujących teren województwa łódzkiego, które:

- utraciły pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- są przewidziane do zwolnienia lub zagrożone zwolnieniem z przyczyn niezależnych od pracownika.

Ścieżki wsparcia w tym projekcie obejmują :

- Szkolenia i kursy zawodowe dla 10 osób - kursy zawodowe wynikające z Indywidualnego Planu Działania sporządzonego z udziałem doradcy zawodowego, spotkanie z psychologiem,



płatne 3-miesięczne staże zawodowe, pośrednictwo pracy - pomoc w znalezieniu zatrudnienia<sup>120</sup>.

- Studia podyplomowe dla 4 osób - sfinansowanie studiów podyplomowych do 4200 zł za rok akademicki, dla 4 osób spotkanie z pośrednikiem pracy, zwrot kosztów dojazdu na spotkanie z pośrednikiem pracy<sup>121</sup>.
- Bezzwrotne wsparcie dla osób zamierzających podjąć działalność gospodarczą<sup>122</sup>.

Firma podczas realizacji działań projektowych korzysta z ewaluacji w postaci ankiet, nigdzie nie ma informacji na temat badania losów uczestnika - ewaluacji odroczonej.

<http://focus-training.com.pl>

### **Alfa Projekt sp. z o.o. z siedzibą w Toruniu**

Firma consultingowa działająca na terenie całego kraju, zajmująca się m.in. realizacją projektów współfinansowanych ze środków UE w zakresie podwyższania kwalifikacji i kompetencji kapitału ludzkiego, przedsiębiorczości. Instytucja promuje w swych działaniach ideę uczenia się przez całe życie.

- **„Program pomocy osobom zwalnianym w województwie kujawsko-pomorskim”**

Projekt ma na celu wsparcie 30 osób zwolnionych, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika poprzez przyznanie dotacji na założenie działalności gospodarczej lub skierowanie na kurs zawodowy wraz ze sfinansowaniem stażu u pracodawcy.

<http://a-projekt.eu/rpo-wk-p-8-5-2-program-pomocy-osobom-zwalnianym-w-województwie-kujawsko-pomorskim/>

### **Zachodniopomorska Grupa Doradcza sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie**

Firma szkoleniowo-doradcza obejmująca zasięgiem swoich działań obszar całej Polski. Realizuje projekty współfinansowane ze środków UE w zakresie wsparcia przedsiębiorczości, aktywizacji zawodowej, projekty kompetencyjne oraz podnoszące kwalifikacje zawodowe.

- **„Idealny szef to ja”**

Celem głównym projektu jest wzrost aktywności zawodowej 76 osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo od 30. roku życia znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (tj.: kobiet, osób o niskich kwalifikacjach, osób długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50. roku życia, osób z niepełnosprawnością) zamieszkujących jednocześnie obszary o wysokiej stopie bezrobocia i niskim poziomie przedsiębiorczości w województwie pomorskim w okresie 12.2016-05.2018, poprzez otwarcie działalności gospodarczej<sup>123</sup>.

- **„Morze pracy w Pomorskim. Budowanie kariery zawodowej osób bezrobotnych z województwa pomorskiego.”**

<sup>120</sup> [http://sukces.focus-training.com.pl/?page\\_id=17](http://sukces.focus-training.com.pl/?page_id=17)

<sup>121</sup> [http://sukces.focus-training.com.pl/?page\\_id=17](http://sukces.focus-training.com.pl/?page_id=17)

<sup>122</sup> [http://sukces.focus-training.com.pl/?page\\_id=17](http://sukces.focus-training.com.pl/?page_id=17)

<sup>123</sup> <https://zgd.com.pl/portfolio/idealny-szef-ja/>

Głównym celem projektu jest zwiększenie zatrudnienia i utrwalenie aktywnego udziału 34 osób (w tym 19 kobiet) pozostających bez pracy, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na pomorskim rynku pracy (z wyłączeniem osób przed ukończeniem 30. roku życia)<sup>124</sup>.

### **Stowarzyszenie Aktywnego Wspierania Gospodarki z siedzibą we Wrocławiu**

Stowarzyszenie jest organizacją pozarządową, której głównymi celami są:

- działalność na rzecz podnoszenia świadomości ekonomicznej w społeczeństwie polskim;
- kształtowanie postaw obywatelskich;
- promowanie przedsiębiorczości i innych form aktywności zawodowej i gospodarczej;
- działalność w zakresie innowacyjnych form nauczania w edukacji;
- aktywizacja oraz wspieranie osób bezrobotnych i niepełnosprawnych;
- promowanie włączenia społecznego, równości szans płci, równości szans i niedyskryminacji;
- działalność na rzecz integracji środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- pomoc w wymianie informacji i doświadczeń pomiędzy organizacjami rządowymi, organizacjami związanymi z Unią Europejską, organizacjami pozarządowymi, grupami nieformalnymi, kołami naukowymi i innymi organizacjami działającymi na wszystkich szczeblach edukacji w Polsce.

Aktualnie Stowarzyszenie realizuje w partnerstwie projekt:

- **„Outplacement szansą na pozytywną zmianę”**

Projekt zakłada zwiększenie szans na rynku pracy osób (200, w tym 110 kobiet) z terenu województwa pomorskiego, które utraciły lub są zagrożone utratą zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika, poprzez kompleksowe wsparcie doradcze, motywacyjne, szkoleniowe, zawodowe i finansowe<sup>125</sup>.

### **Centrum Rozwoju Kariery działające w ramach Wojewódzkich Urzędów Pracy**

ClIPKZ to wyspecjalizowane komórki, w których doradcy zawodowi gromadzą i udostępniają informacje o zawodach, aktywnościach na rynku pracy, ofertach pracy i możliwościach zdobywania kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo pomagają klientom w podejmowaniu decyzji zawodowych, nie tylko w zakresie poszukiwania pracy, ale również w kwestiach związanych z podnoszeniem kwalifikacji.

W celu zwiększenia szans na podjęcie pracy klienci Centrum mogą korzystać z sali komputerowej, a w niej z internetu, drukarki, telefonu, skanera i kserokopiarki<sup>126</sup>.

Opisane powyżej instytucje stanowią jedynie przykład dobrych praktyk i nie są katalogiem zamkniętym. W odniesieniu do założeń projektu „Szansa” mogą stanowić grupę potencjalnych grantobiorców, ponieważ posiadają wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów związanych ze wsparciem osób z opisywanej grupy docelowej.

Podkreślić należy, że w wyborze grantobiorców istotne znaczenie ma kryterium związane z doświadczeniem instytucji realizującej działania wspierające, ponieważ grupa docelowa jest grupą trudną, i brak tego doświadczenia może być powodem nienależytego wykonania aktywności.

<sup>124</sup> <https://zgd.com.pl/portfolio/morze-pracy-w-pomorskim-budowanie-kariery-zawodowej-osob-bezrobotnych-z-województwa-pomorskiego/>

<sup>125</sup> <http://sawg.pl/projekty/outplacement-szansa-na-pozytywna-zmiane>

<sup>126</sup> <http://wuptorun.praca.gov.pl/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

W związku z tym, że większość działań wsparcia skierowana jest na aktywizację zawodową należy przyjąć, iż działania szkoleniowe, doradcze oraz poradnictwo zawodowe realizowane przez urzędy pracy czy też firmy szkoleniowe, realizowane jest lokalnie.

Warto zauważyć, że bardzo częstym zjawiskiem są partnerstwa w realizacji projektów pomiędzy instytucjami rynku pracy a komercyjnymi firmami. Partnerstwa pozwalają spojrzeć na problem w ujęciu kompleksowym, wymienić się doświadczeniami, dobrymi praktykami.

Należy również wskazać na rolę Centrów Rozwoju Kariery lub Biur Karier działających przy uczelniach wyższych. Bardzo często bowiem wśród studentów są osoby zwolnione z pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy i kobiety chcące lub powracające na rynek pracy. Działania CRK i BK skierowane są nie tylko do grona osób związanych z uczelnią. Będąc zarejestrowaną Agencją Zatrudnienia, świadczą usługi doradcze również dla osób poza uczelnią. Współpracują z instytucjami rynku pracy jako współorganizator targów pracy, czy też aktywności związanych z organizacją lokalnych działań w ramach: Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery i Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości.

Bardzo trudno oszacować, w jakim stopniu wsparcie udzielane uczestnikom grupy docelowej przekłada się na poprawę komfortu życia sensu stricto, ponieważ nie jest prowadzona ewaluacja odroczonej, a wskaźniki projektowe odnoszą się głównie do wzrostu zatrudnienia, czyli aktywizacji zawodowej.

## ŹRÓDŁA:

1. <https://doradztwo.ore.edu.pl/narzedzia-diagnostyczne-dla-doradcow-zawodowych/>, dostęp 22.04.2019
2. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/861,pojecie.html> dostęp 21.04.2019.
3. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowow-gbael/monitoring-ryнку-pracy-informacja-o-ryнку-pracy-w-czwartym-kwartale-2018-roku,12,36.html> dostęp 21.04.2019.
4. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowow-gbael/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-folder-dla-rodzin-bioracych-udzial-w-badaniu-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-iii-kwartal-2018-r,17,2.html> dostęp 21.04.2019
5. [http://sukces.focus-training.com.pl/?page\\_id=17](http://sukces.focus-training.com.pl/?page_id=17) dostęp 18.04.2019
6. <http://www.fundacjapauliny.org> dostęp 18.04.2019
7. <https://zgd.com.pl/portfolio/morze-pracy-w-pomorskim-budowanie-kariery-zawodowej-osob-bezrobotnych-z-województwa-pomorskiego/> dostęp 07.05.2019
8. <https://zgd.com.pl/portfolio/idealny-szef-ja/> dostęp 07.05.2019
9. <http://a-projekt.eu/rpo-wk-p-8-5-2-program-pomocy-osobom-zwalnianym-w-województwie-kujawsko-pomorskim/> dostęp 07.05.2019
10. <http://sawg.pl/projekty/outplacement-szansa-na-pozytywna-zmiane> dostęp 07.05.2019
11. <http://wuptorun.praca.gov.pl/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej>
12. dostęp 07.05.2019
13. A. Ćwiklińska *Znaczenie poczucia własnej wartości w kontekście motywacji do poszukiwania pracy*, w *Wymiary aktywizacji zawodowej dorosłych- w poszukiwaniu metody*. M. Rosalska, A. Wawrzonek (red.), Wrocław, Fundacja Familijny Poznań 2015.
14. <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/files/gfx/bydgoszcz/pl/defaultstronaopisowa/1645/1/1/definicje.pdf> dostęp 16.06.2019
15. <https://www.msz.gov.pl/resource/c4666de6-dedf-43f5-8c71-ff0653db9617:JCR> dostęp 16.06.2019
16. [https://www.wup.pl/images/uploads/VII.FUNDUSZE\\_EUROPEJSKIE/Innowacyjnosc\\_i\\_ponadnarodowosc\\_\\_aktualnosci/ekspertyzy/c.Ekspertyza\\_Temat%C3%B3w\\_projekt%C3%B3w\\_innowacyjnych\\_-\\_migracje.doc](https://www.wup.pl/images/uploads/VII.FUNDUSZE_EUROPEJSKIE/Innowacyjnosc_i_ponadnarodowosc__aktualnosci/ekspertyzy/c.Ekspertyza_Temat%C3%B3w_projekt%C3%B3w_innowacyjnych_-_migracje.doc) dostęp 17.06.2019
17. <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> dostęp 18.06.2019
18. [http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Forum\\_Pedagogiczne/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148/Forum\\_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Forum_Pedagogiczne/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148/Forum_Pedagogiczne-r2013-t2-s127-148.pdf) dostęp 18.06.2019

## Osoby długotrwale bezrobotne mimo aktywności w poszukiwaniu pracy

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Problem bezrobocia długookresowego określany jest także jako bezrobocie chroniczne lub długotrwałe. Za długotrwale bezrobotnych można uznać osoby poszukujące bezskutecznie pracy nieprzerwanie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy (pozostające w rejestrach bezrobotnych nieprzerwanie przez ponad 12 miesięcy od ostatniej rejestracji). Jest to definicja powszechnie stosowana w literaturze przedmiotu. Nie jest jednak precyzyjna. Osoby bezrobotne wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez pracy tracą część swoich umiejętności zawodowych oraz doświadczenia. Tym samym znacznie maleją ich szanse na powrót na rynek pracy<sup>127</sup>.

Za długotrwale bezrobotną uznawana jest też osoba pozostająca w rejestrach bezrobotnych łącznie przez ponad 12 miesięcy w ciągu określonej liczby lat. Zgodnie z zapisem Ustawy z 2004 r., długotrwale bezrobotnym jest osoba pozostająca w rejestrze PUP łącznie przez ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych<sup>128</sup>. Od 2005 r. to drugie pojęcie jest również stosowane w statystykach rynku pracy. Długotrwale bezrobocie jest często nazywane bezrobociem długookresowym. Za długotrwale bezrobotną można więc uznać osobę (25 lat i więcej), która nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy nie znalazła zatrudnienia.

Definicja, która przyjęta została na potrzeby projektu opisuje osobę bezrobotną jako niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną, gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub w danej służbie albo innej pracy zarobkowej albo osoba niepełnosprawna, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu programu nauczania tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiuje na studiach niestacjonarnych, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. A ponadto:

- a) ukończyła 18 lat,
- b) nie ukończyła 60 lat - jeżeli jest kobietą lub 65 lat - jeżeli jest mężczyzną,
- c) nie nabyła prawa do emerytury/renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej/socjalnej/rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, przedemerytalnego, rehabilitacyjnego, zasiłku przedemerytalnego, chorobowego, macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- d) nie nabyła prawa do emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznanej przez

<sup>127</sup> L. Kucharski (2015), Bezrobocie długookresowe w Polsce w latach 2004-2013, „Studia Ekonomiczne”, 210, s. 177-187.

<sup>128</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., Dz. U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.



- zagraniczny organ emerytalny/rentowy, w wysokości co najmniej najniższej emerytury albo renty z tytułu niezdolności do pracy, o których mowa w ustawie z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- e) nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23.04.1964 r. -Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 poz. 459, z późn. zm), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2ha przeliczeniowe,
  - f) nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,
  - g) nie złożyła wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej albo po złożeniu wniosku o wpis:
    - zgłosiła do ewidencji działalności gospodarczej wnioski o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej i okres zawieszenia jeszcze nie upłynął, albo
    - nie upłynął jeszcze okres do, określonego we wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, dnia podjęcia działalności gospodarczej,
  - h) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,
  - i) nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
  - j) nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,
  - k) nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,
  - l) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego, o którym mowa w art. 70 ust. 6,
  - m) nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,
  - n) nie pobiera na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów zasiłku dla opiekuna.

Definicje są bardzo ważne, gdyż na ich podstawie podaje się liczbę osób długotrwale bezrobotnych i tworzy statystyki, włączając i wykluczając z nich pewne osoby.

### **Wyróżnienie podgrup**

Długotrwale bezrobotni nie stanowią jednolitej grupy. Ich zróżnicowanie dotyczy różnego doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji, osiągniętego wieku, sytuacji materialnej,

osobistego podejścia do sytuacji bezrobocia.

W ustawie z 2004 r. po raz pierwszy pojawiają się także definicje bezrobotnych, związane z cechami społeczno-demograficznymi: wyróżnić można bezrobotnego do 25. roku życia, bezrobotnego powyżej 50. roku życia, bezrobotnego długotrwale, bezrobotnego bez kwalifikacji zawodowych<sup>129</sup>. Bezrobotni w wieku 50+ zostali uznani ustawowo za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, główną przyczyną ich dezaktywacji jest choroba i niepełnosprawność. Osoby te często już wcześniej miały niską pozycję na rynku pracy (robotnicy przemysłowi, zatrudnieni przy pracach prostych), posiadają niskie wykształcenie.

Wśród długotrwale bezrobotnych najczęściej pojawiać się mogą grupy: młodych matek i samotnych matek, osób bez wykształcenia (zarówno bardzo młodych, jak i starszych), niepełnosprawnych, osób 50+ głównie mężczyzn, byłych więźniów, alkoholików i narkomanów. W tej grupie pojawia się także bezrobocie pokoleniowe, dotyka ono całe rodziny, w których negatywne wzorce zachowań związane z długotrwałym bezrobociem są dziedziczone przez dzieci lub powielane przez współmałżonków.

Od 2014 r. obowiązuje nowelizacja powyższej ustawy<sup>130</sup>, która wprowadza m.in. zmianę polegającą na podziale bezrobotnych na trzy grupy. Pierwsza to aktywni, którzy nie potrzebują specjalistycznej pomocy, a wyłącznie przedstawienia ofert pracy. Druga to osoby wymagające wsparcia, które będą korzystać ze wszystkich usług, jakie oferują urzędy, tj. szkoleń, staży. W trzeciej grupie znajdą się oddaleni od rynku pracy, czyli osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i te, które same nie są zainteresowane podjęciem pracy lub legalnym zatrudnieniem. Tą grupą będą się zajmować wspólnie z urzędami pracy agencje zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe.

## 1.2. Liczebność danej grupy (wg danych statystycznych, badań)

W latach 2014-2018 utrzymywał się trend spadkowy poziomu bezrobocia na terenie naszego kraju. W połowie 2018 r. liczba bezrobotnych spadła poniżej miliona i w końcu roku wyniosła 968,9 tys. osób. Stopa bezrobocia spadła do poziomu 5,8%<sup>131</sup>. W końcu stycznia 2019 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 023,1 tys. bezrobotnych. W skali roku spadek wyniósł 9,8% osób.

W stosunku do III kwartału 2018 r., w końcu grudnia 2018 r. wzrost liczby bezrobotnych odnotowano w 13 województwach, przy czym najbardziej znaczący w województwach: warmińsko-mazurskim (o 5,7%), lubelskim (o 5,2%), opolskim (o 4,8%) i zachodniopomorskim (o 4,6%)<sup>132</sup>. Spadek liczby bezrobotnych odnotowano w trzech województwach: śląskim (o 1,0%), wielkopolskim (o 0,7%) i mazowieckim (o 0,1%). W porównaniu z grudniem 2017 r., bezrobocie zmniejszyło się we wszystkich województwach. Najistotniejszy spadek odnotowano w województwach: śląskim (o 15,4%), wielkopolskim (o 13,6%), opolskim (o 13,1%) i zachodniopomorskim (o 12,5%).

Stopa bezrobocia w roku 2019 nieznacznie się podniosła. W lutym 2019 r. stopa bezrobocia wyniosła

<sup>129</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., Dz. U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

<sup>130</sup> Ustawa z dnia 14.03. 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2014 poz. 598.

<sup>131</sup> Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny - styczeń 2019. MRPiPS, Departament Rynku Pracy, pdf.

<sup>132</sup> Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2018 r. GUS, I. Pasierowska, R. Strużyńska, A. Cendrowska red., Warszawa 2019, s. 8.

6,1% i utrzymuje się na takim poziomie od stycznia 2019 r.<sup>133</sup> W marcu 2019 r. stopa bezrobocia pozostaje na tym samym poziomie. Biorąc pod uwagę stopę bezrobocia w lutym 2019 r. można zauważyć, że najwyższą zanotowano w następujących województwach<sup>134</sup> - warmińsko-mazurskim (10,8%), kujawsko-pomorskim (9,1%), podkarpackim (9,0%), świętokrzyskim (8,5%), lubelskim (8,3%), podlaskim (7,9%), zachodniopomorskim (7,8%), opolskim (6,4%), łódzkim (6,3%), lubuskim (6,1%).

W grupie bezrobotnych w styczniu 2019 r. najwięcej było osób, które poprzednio pracowały, kobiet i osób, które zamieszkują na wsi<sup>135</sup>. Pozostałe grupy kobiet w szczególnej sytuacji na rynku pracy są mniej liczne. Dopiero na kolejnych pozycjach uplasowały się osoby, które mają prawo do zasiłku i dotychczas nie pracowały. Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, najwięcej bezrobotnych w 2018 r. miało wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz zasadnicze zawodowe. W tym samym roku w tej grupie najwięcej było osób w wieku 18-24 lata oraz 25-34 lata, czyli osób młodych. Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy najwięcej było osób, które nie pracują powyżej 24 miesiące (ponad 239 tys.), osób niepracujących 6-12 miesięcy (ponad 146 tys.) oraz niepracujących 12-24 miesięcy (ponad 143 tys.). Wskazuje to na fakt, że osoby długotrwale bezrobotne stanowią duży odsetek wśród osób bezrobotnych. Według stażu pracy w 2018 r. najwięcej w grupie bezrobotnych było tych, którzy przepracowali 1-5 lat, 10-20 lat oraz do 1 roku.

W lutym 2019 r. liczba długotrwale bezrobotnych wyniosła ogółem 509 236<sup>136</sup>, w grupie tej było 304 307 kobiet. Liczba długotrwale bezrobotnych w Polsce odzwierciedlała zmiany liczby bezrobotnych ogółem. Długotrwale bezrobotni to 40,5% wszystkich bezrobotnych i stanowią poważny problem polskiego rynku pracy<sup>137</sup>. Dlatego też trwają prace nad nowelizacją ustawy o rynku pracy.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Najpowszechniejszym powodem wykluczenia społecznego w Polsce jest bezrobocie. Wśród długotrwale bezrobotnych najwięcej jest kobiet i osób zamieszkujących na wsi, posiadających wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz zasadnicze zawodowe. Zagrożenie długotrwałym bezrobociem rośnie w miarę obniżania się poziomu wykształcenia. Sporą grupę stanowią także osoby w wieku powyżej 50 lat. Osoby takie utrzymują się z zasiłków, pracy w szarej strefie. Zasiłek dla bezrobotnych można pobierać po zarejestrowaniu się w UP i udowodnieniu, że przez co najmniej 365 dni w okresie 18 miesięcy poprzedzających rejestrację i wykonywanie pracy, od której były odprowadzane odpowiednio wysokie składki.<sup>138</sup> Po spełnieniu wymaganych warunków, zasiłek jest przyznawany na okres 6 lub 12 miesięcy. Największa grupa świadczeniobiorców pomocy społecznej jest bierna zawodowo, czyli nie pracuje i nie jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

Bezrobocie długookresowe rodzi negatywne konsekwencje makroekonomiczne, a przywracanie długotrwale bezrobotnych na rynek pracy jest bardzo trudne. Długotrwale bezrobotni to najczęściej

<sup>133</sup> GUS, Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2019 (stan z dn. 25.03.2019).

<sup>134</sup> <http://wupkrakow.praca.gov.pl/documents/67976/8214798/Stan%20na%20koniec%20lutego%202019/d42b52b6-4be7-495e-adb6-bd056fea4528?t=1553862294224>

<sup>135</sup> PODSTAWOWE DANE O BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W URZĘDACH PRACY W LATACH 1990-2019, <https://stat.gov.pl/...pracy/bezrobocie...>

<sup>136</sup> MRPiPS, Rynek Pracy w Polsce. Luty 2019.

<sup>137</sup> <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Dlugotrwale-bezrobotni-wyzwanie-polskiego-ryнку-pracy-7628088.html>

<sup>138</sup> Dz.U.2017.0.1065 tj.- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



osoby mające niewielkie lub żadne doświadczenie zawodowe, ponadto brak pewności siebie. Osoby długotrwale bezrobotne z biegiem czasu mają coraz większy problem ze znalezieniem pracy. Powodem są m.in. niewystarczające kwalifikacje, utracone kompetencje, umiejętności, brak pewności siebie, zniechęcenie. Bardzo często wśród długotrwale bezrobotnych znaleźć można matki samodzielnie sprawujące opiekę nad dzieckiem.

Problem bezrobocia, a szczególnie bezrobocia długotrwałego to problem nie tylko jednej osoby, a całej jej rodziny. Bezrobotne rodziny będą przechodziły przez następujące fazy:

- mobilizacja sił w celu rozwiązania problemu;
- wyhamowanie aktywności członków rodziny lub poszukiwanie doraźnych rozwiązań, w sytuacji, gdy pojawiają się trudności;
- brak rozwiązania sytuacji problemowej może doprowadzić do stresu, apatii i agresji<sup>139</sup>.

Średni wiek długotrwale bezrobotnych w 2017 r. wyniósł 42,3 roku. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 25-34 lata (25,8% długotrwale bezrobotnych) oraz w wieku 35-44 lata (24,2% długotrwale bezrobotnych)<sup>140</sup>.

Bezrobocie jest wymieniane jako jedna z przyczyn, z powodu której wystąpienia można ubiegać się o świadczenia z pomocy społecznej. Bezrobocie jest po ubóstwie najczęściej wymienianym powodem przyznania pomocy.

#### Opis dwóch „typowych przedstawicieli” grupy

1. Typowym przedstawicielem tej grupy jest 30 letnia Pani Krystyna, która samotnie wychowuje dziecko/dzieci, posiada wykształcenie podstawowe lub na poziomie gimnazjalnym, nie lubi się uczyć. Jest panną lub rozwódką. Kobieta ta mieszka na wsi lub w małym mieście. Korzysta z systemu pomocy społecznej. Wraz z upływem czasu kobieta nie rozumie konieczności własnej aktywności zawodowej, nie widzi potrzeby podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych. Ma niski poziom motywacji, niską aktywność w poszukiwaniu pracy. Brak podejmowania pracy tłumaczy trudnościami w godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Jednocześnie wysokość uzyskiwanych od państwa zasiłków nie motywuje do podjęcia pracy zawodowej. Jej głównym źródłem utrzymania są świadczenia z pomocy społecznej, dochody uzyskiwane przez innych członków rodziny (rodziców).
2. Innym przedstawicielem grupy jest Pan Janusz, ma 49 lat i posiada wykształcenie zawodowe, ale jego kwalifikacje wyraźnie się zdezaktualizowały, zamieszkuje on teren rolniczy północno-wschodniej Polski. Pracował legalnie w jednym zakładzie pracy, po jego upadku nie może znaleźć pracy. Posiadane przez niego kwalifikacje mogą być nieatrakcyjne na obecnym rynku pracy. Od czasu do czasu podejmuje pracę w „szarej strefie”. Ma małą motywację do zmiany życia i przyzwyczajień. Jest mało mobilny życiowo i przestrzennie. Ma częsty kontakt z alkoholem jako formą rozrywki. Miał już konflikty z prawem, ma także gorszy niż osoby pracujące stan zdrowia, jest zadłużony. Jego głównym źródłem utrzymania są świadczenia z pomocy społecznej i pracy dorywczej w „szarej strefie”.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne

<sup>139</sup> Z. Tyszka, Rodziny wielkomięjskich bezrobotnych ze średnim i wyższym wykształceniem, „Rocznik Socjologii Rodziny” 1993, nr 5, s. 256.

<sup>140</sup> <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Dlugotrwale-bezrobotni-wyzwanie-polskiego-ryнку-pracy-7628088.html>

Osoby długotrwale bezrobotne posiadają często wykształcenie zasadnicze zawodowe, gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe, tym samym dysponują niskimi umiejętnościami podstawowymi. To jednocześnie często jednostki bez doświadczenia zawodowego. Osoby takie mają małe doświadczenie edukacyjne, zazwyczaj nie korzystały ani z edukacji formalnej ani pozaformalnej. Z racji małych doświadczeń edukacyjnych grupa ta nie wierzy w siłę edukacji i słabo ocenia swoje umiejętności. Długotrwale bezrobocie sprzężone jest z wyuczoną bezradnością, która prowadzi do tego, że osoba twierdzi, iż żadna podejmowana aktywność nie wpłynie na zmianę sytuacji życiowej, dlatego też osoby te widzą małą skuteczność edukacji. Osoby takie posiadają niskie umiejętności interpersonalne, niski poziom mobilności, brak wiedzy i kontaktów społecznych.

Wyniki badań wskazują, że bezrobotni nie chcą podnosić swoich kwalifikacji (ponad 30%), ponieważ twierdzą, że nie gwarantuje im to znalezienia pracy<sup>141</sup>. 28% badanych deklaruje, że zamierza podnosić swoje kwalifikacje, ale przeszkodą są trudności finansowe. Tylko 9% respondentów odkłada tę decyzję na później i planuje podnosić swoje kwalifikacje, bądź kontynuować naukę dopiero w perspektywie kilku lat. Inne badania pokazują, że tylko 32% bezrobotnych jest skłonnych uczestniczyć w szkoleniach i kursach<sup>142</sup>. Większość tych osób chciałaby uczestniczyć w kursach indywidualnych. Warto także zaznaczyć, że wśród osób bezrobotnych, które zadeklarowały chęć odbycia szkoleń i kursów, ponad 7% ankietowanych nie potrafi wskazać konkretnych kierunków.

Motywacją do udziału w szkoleniach może być chęć podniesienia swoich kwalifikacji, ale najczęściej dotyczy to osób, które w przeszłości podejmowały już pracę zawodową. Znają zatem jej wartość i pragną powrócić na rynek pracy.

### **1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)**

Problemem bezrobotnych są trudności finansowe, które następnie są przyczyną ograniczania konsumpcji, często prowadzić mogą do ubóstwa, a także powodować zjawisko niedożywienia. Zagrożenie materialne własne i rodziny łączy się z destabilizacją życia rodzinnego. Bezrobocie wpływa na wzrost konfliktów społecznych i zachowań patologicznych.

Na motywację edukacyjną w tej grupie wpływ mają doświadczenia we wcześniejszych etapach edukacji. Są one raczej ubogie/negatywne i nie zachęcają do podejmowania jakichkolwiek form dalszego doskonalenia. Innym czynnikiem motywującym może stać się zwrot kosztów uczestnictwa w kursach.

Przeszkodą we włączenie się w proces uczenia się stanowi często konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną w rodzinie lub choroba/zły stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie pracy w chwili obecnej. W wielu przypadkach konieczność sprawowania opieki nad dziećmi znacznie ogranicza nie tylko możliwość podjęcia pracy i wykonywania obowiązków zawodowych, ale i możliwość aktywnego poszukiwania pracy lub podjęcia edukacji przez rodziców tych dzieci. Przeszkodę w postaci sprawowania opieki zdecydowanie najczęściej zauważyć można wśród młodych

<sup>141</sup> I. Mulicka, M. Gajek, Czynniki wyznaczające mobilność społeczno-zawodową bezrobotnych. W: Problemy Profesjologii 1/2014, s. 105.

<sup>142</sup> Raport z wyników badań. Bariery i problemy utrudniające osobom bezrobotnym powrót na rynek pracy oraz zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności. Pracowania Badań Socjologicznych, Nysa 2016, s. 31.

kobiet (do 40. roku życia). Dla osób długotrwale bezrobotnych przeszkodą w podjęciu edukacji może być także skomplikowana sytuacja rodzinna.

W grupie bezrobotnych występuje brak elastyczności w zakresie reorientacji zawodowej. Mimo, że bezrobotni wiedzą, które zawody i umiejętności są deficytowe, to tylko co dziewiąty bezrobotny bierze udział w szkoleniu podwyższającym kwalifikacje zawodowe lub samodzielnie zdobywa nowe umiejętności, 13,4% uczy się języka obcego<sup>143</sup>.

### 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Osoby bezrobotne najczęściej korzystają z pomocy Urzędów Pracy, agencji zatrudnienia, spółdzielni socjalnych, zakładów pracy chronionej, przedsiębiorstw społecznych, Gminnych Centrów Informacji, różnorodnych organizacji pozarządowych, OPS-ów, MOPS-ów, CIS-ów, KIS-ów. Konieczna jest współpraca publicznych służb zatrudnienia z komercyjnymi agencjami pracy. Dla osób długotrwale bezrobotnych powołano też m.in. tzw. spółdzielnie socjalne<sup>144</sup>. Spółdzielnia socjalna to główny element tzw. przedsiębiorczości społecznej, która jest w Polsce stosunkowo nowym instrumentem przeciwdziałania bezrobociu w formie aktywizacji społecznej i zawodowej osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Spółdzielnia to swoistego rodzaju połączenie stowarzyszenia i firmy, czyli sektora społecznego i biznesowego.

Pojawiają się także pomysły, by osoby długotrwale bezrobotne przekazać pod opiekę ośrodków pomocy społecznej, które zajęłyby się ich kompleksową aktywizacją, obejmującą nie tylko elementy przekwalifikowania, ale także wsparcie psychologiczne i środowiskowe<sup>145</sup>. Ośrodki pomocy społecznej mają możliwość realizowania projektów, których celem jest rozwijanie aktywizacji społeczno-zawodowej grup osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W ramach projektów ośrodki mogą finansować działania z zakresu aktywizacji zawodowej i edukacyjnej skierowane do osób bezrobotnych w wieku aktywności zawodowej.

W 2014 r. weszła w życie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; zakłada ona, że aktywizacją najbardziej odsuniętych od rynku pracy zajmują się prywatne agencje zatrudnienia<sup>146</sup>. Z racji tego, że osoby długotrwale bezrobotne stanowią 50% ogółu zarejestrowanych w rejestrach urzędów pracy, a UP nie są przygotowane do aktywizacji takich osób, rolę taką pełnić powinny prywatne agencje zatrudnienia. Agencje działają w kilku obszarach. Mogą być prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy, agencjami doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, agencjami pracy tymczasowej czy wreszcie pośrednikami, wysyłającymi polskich pracowników za granicę. UP często kooperują z agencjami zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Dialog między nimi może doprowadzić do zmiany funkcjonowania Urzędów Pracy i wzrostu roli prywatnych agencji zatrudnienia w kierunku obniżania stopy bezrobocia.

<sup>143</sup> Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech. OT-610, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Warszawa 2012, s. 11.

<sup>144</sup> Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. 2006 Nr 94 poz. 651.

<sup>145</sup> L. Dyczewski, D. Wadowski, Badanie bezrobocia długotrwalego, pod red. M. Kabaja, Warszawa: 2001, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 170.

<sup>146</sup> Dz. U. z dn. 14.03.2014 r. poz.598.

Typowe kanały komunikacji dla tej grupy to poczta pantoflowa, telewizja, Internet. Zaś najczęściej spotkać ich można w szkołach, przedszkolach, w MOPS-ie, powiatowych centrach pomocy rodzinie, innych instytucjach pomocy społecznej.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Potrzeby osób bezrobotnych najczęściej związane są ze zdobyciem nowych kwalifikacji zawodowych, zdobyciem doświadczenia zawodowego, ustaleniem predyspozycji zawodowych, zapewnieniem opieki nad osobą zależną, dojazdu do pracy.

Najczęściej do diagnozowania potrzeb wykorzystuje się wywiad kwestionariuszowy. Jest to metoda stosunkowo mało precyzyjna, ponieważ nie ma możliwości rozszerzenia przygotowanego już kwestionariusza. W przypadku osób bezrobotnych niektóre pytania mogą być niezrozumiałe. W przypadku konstruowania narzędzia badawczego, takiego jak kwestionariusz warto uprzednio przeprowadzić badania pilotażowe, w celu przekonania się o zrozumiałości i trafności pytań. Diagnozowaniem zajmują się także pracownicy socjalni, których zadaniem jest określanie wspólnie z klientem drogi wyjścia z problemu oraz wspieranie go na tej drodze. Pracownik socjalny ma możliwość a jednocześnie obowiązek dokładnego rozpoznania problemu.

W 2006 r. do profilowania bezrobotnych zaczęto używać „Matrycy Kurcmana”<sup>147</sup> w formie informatycznego narzędzia. Jego celem jest poprawa efektywności funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy poprzez właściwe dostosowanie ich oferty do potrzeb rynku pracy. Bezrobotny po zaklasyfikowaniu do określonej grypy otrzymuje adekwatne do swoich potrzeb, odpowiadające poziomowi kwalifikacji i motywacji, propozycje. Obecnie nie wiadomo ile UP posługuje się tym narzędziem.

Podczas diagnozowania bezrobotnych za pomocą kwestionariusza zwraca się uwagę na trzy profile takich osób. Podstawą do profilowania jest standaryzowany kwestionariusz opierający się na dwóch parametrach<sup>148</sup>:

- Parametr „O” (Oddalenie od rynku pracy). Zawiera on czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście lub powrót na rynek pracy;
- Parametr „G” (Gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy) zawiera on czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy.

Informacje, na podstawie których UP ustali oddalenie bezrobotnego od rynku pracy to: wiek, płeć, poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych, orzeczony stopień niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, uprawnienia zawodowe, umiejętności, miejsce zamieszkania w stosunku do potencjalnych miejsc pracy, możliwość dojazdu do pracy, przyczyny utrudniające podjęcie pracy, dostęp do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. Przez Gotowość do wejścia (G) rozumie się bodźce wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy. Informacje, na podstawie których urząd pracy ustali gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy to: dotychczasowa oraz aktualna gotowość do

<sup>147</sup> [http://www.matrycakurcmana.pl/opis\\_projektu.html](http://www.matrycakurcmana.pl/opis_projektu.html)

<sup>148</sup> Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Warszawa 2016, s. 6 i dalsze.

współpracy z urzędem pracy, samodzielne zaangażowanie w poszukiwanie pracy, powody rejestracji w urzędzie pracy, gotowość dostosowania się do wymagań rynku, dyspozycyjność, motywy skłaniające do podjęcia pracy.

Według kwestionariusza można określić potencjał zatrudnieniowy bezrobotnego, a na tej podstawie stwierdzić do jakiego profilu można zaliczyć jednostkę. Kwestionariusz składa się z 24 pytań zamkniętych pozwalających określić potencjał zatrudnieniowy bezrobotnego. Profil I to osoba, która stosunkowo szybko znajdzie pracę, profil II - osoba, która wymaga aktywizacji zawodowej, a III to bezrobotny, który ma relatywnie niewielkie szanse na znalezienie pracy.

Osoby długotrwale bezrobotne powinny być diagnozowane poprzez indywidualne rozmowy prowadzone przez diagnostę o wysokich kompetencjach.

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

Cele jakie należy przyjąć pracując z grupą: podniesienie umiejętności podstawnych, zajęcia aktywizacyjne, których celem jest zwiększenie motywacji i nabycie wybranych umiejętności potrzebnych do samodzielnego poszukiwania pracy, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, poradnictwo zawodowe - indywidualne i grupowe, zachęcenie do inwestowania w swój rozwój, przygotowanie indywidualnych planów działania. Ważnym elementem jest przeciwdziałanie wyuczonej bezradności.

Walka z wykluczeniem społecznym, będącym jednym ze skutków bezrobocia, polega na zmianie myślenia (głównie osób długotrwale bezrobotnych), aby świadomie i aktywnie zaczęli uczestniczyć w rynku pracy<sup>149</sup>. W wielu państwach europejskich nastąpiła zmiana. Państwo musiało zmienić swoją rolę - z opiekuna wypłacającego świadczenia na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych na opiekuna zachęcającego i pobudzającego bezrobotnych do aktywności i wzięcia odpowiedzialności za swoje życie w swoje ręce.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Dla osób długotrwale bezrobotnych organizowane są często staże, zatrudnienie w ramach robót publicznych, prace interwencyjne (praktyka rynku pracy pokazuje, że pracodawcy niechętnie zatrudniają takie osoby), szkolenia; ma się to przyczynić do zwiększenia atrakcyjności na rynku pracy oraz szans na uzyskanie zatrudnienia. Obok stażów dla osób długotrwale bezrobotnych, nieposiadających kwalifikacji zawodowych, powyżej 50. roku życia czy niepełnosprawnych, oferuje się przygotowanie zawodowe. Może się ono odbywać w dwóch formach: praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia do pracy. Tym, co rozróżnia staż od przygotowania zawodowego jest cel. Staż służy zdobyciu pierwszych doświadczeń zawodowych bez nawiązywania z pracodawcą umowy o pracę. Przygotowanie zawodowe zmierza do pozyskania nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.

<sup>149</sup> Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech. OT-610, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji. Warszawa 2012, s. 6.

Ta forma pomocy nie cieszy się zbyt dużym zainteresowaniem. W roku 2010 z tej formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych skorzystało 1106, a w roku 2011 (do końca listopada) - 331<sup>150</sup>.

Wsparcie dotyczy często poradnictwa zawodowego- udzielanie bezrobotnemu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu. Inny rodzaj wsparcia to doradztwo personalne- przygotowanie bezrobotnego do postępowania rekrutacyjnego. W pracy socjalnej z osobą bezrobotną należy ustalić cele i dostosować do nich konkretne działania oraz wdrożyć je w życie. Pomocny może być w tym coaching, ma on wspomagać rozwój osoby koncentrując się na celach, które klient sam wyznacza i wybiera, a coach inspiruje klienta do brania odpowiedzialności za określanie swoich potrzeb, celów. Coaching to także motywowanie do aktywizacji osoby bezrobotnej. Przykładowy projekt wykorzystujący coaching (<http://czasnazmiany.mgsd.pl/>). W stosunku do długotrwale bezrobotnych większość pracy z tymi osobami związana jest z aktywizacją zawodową, co mieści się w coachingu pracy (ang. jobcoaching, careercoaching).

Wsparcie edukacyjne to różnego rodzaju instytucje szkoleniowe, publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną. Mogą to być prywatne firmy, organizacje pozarządowe, podmioty prowadzące edukację pozaszkolną, niepubliczne szkoły. Prowadzą kształcenie ustawiczne z zakresu kompetencji zawodowych i rozwijania umiejętności dotyczących poruszania się po rynku pracy. Odbywa się to w formie kursów, warsztatów szkoleniowych, seminariów, konferencji, praktyk, stażów oraz studiów podyplomowych<sup>151</sup>. W 2016 r. kwota wydatkowana na usługi szkoleniowe dla bezrobotnych była jedną z najniższych kwot w ciągu ostatnich 10 lat<sup>152</sup>.

Wsparcie oferują także instytucje zatrudnienia socjalnego oraz ekonomii społecznej, takie jak: centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, spółdzielnie socjalne, warsztaty terapii zajęciowej. Pełnią one funkcję edukacyjną, wychowawczą, terapeutyczną oferując wsparcie socjalne, która ma istotne znaczenie w wychodzeniu danej osoby z bezrobocia długotrwałego.

W ramach wspierania bezrobotnych pojawiają się także dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej oraz wspieranie młodych firm w pierwszym okresie ich działalności. Przykładem jest Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej (projekt „(Od)ważni na rynku pracy - wsparcie na założenie działalności gospodarczej”)<sup>153</sup>.

Finansowaniem zasiłków dla bezrobotnych i przedsięwzięć związanych ze zwalczaniem bezrobocia zajmuje się Fundusz Pracy. Jest on państwowym funduszem celowym. Minister Pracy i Polityki Społecznej przekazuje środki z Funduszu Pracy urzędem pracy z przeznaczeniem na zasiłki dla bezrobotnych, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenie i przekwalifikowywanie bezrobotnych, rozwój poradnictwa zawodowego oraz na rozwój systemów informatycznych i badania rynku pracy<sup>154</sup>.

<sup>150</sup> Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech. OT-610, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2012, s. 14.

<sup>151</sup> Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech. OT-610, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2012, s. 15.

<sup>152</sup> Wspieranie podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych środkami Funduszu Pracy i Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Dane statystyczne 2012-2016, MRPiPS, Warszawa 2017, s. 12.

<sup>153</sup> <http://www.frdl.bialystok.pl>

<sup>154</sup> Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech. OT-610, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa 2012, s. 16.

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

Wsparcie długotrwale bezrobotnych dotyczy często treningu umiejętności społecznych. Kompetencje społeczne są bowiem niezbędne do wypełniania ról zawodowych oraz decydują o stopniu samodzielności życiowej (zaangażowanie, komunikatywność, empatia, pozytywny stosunek, organizacja pracy, determinacja, kreatywność). Długotrwale bezrobotni, którzy długo pozostają w beczynności zawodowej mają obniżony poziom tych kompetencji, co uniemożliwia im skuteczne poszukiwanie i podjęcie pracy. W ramach wsparcia w tej dziedzinie zwraca się uwagę na umiejętności warunkujące większą samodzielność życiową tj. umiejętność pisania i czytania - rozumienie tekstu pisanego, właściwe redagowanie pism, sporządzanie wniosków, gospodarowanie budżetem domowym/własnymi środkami finansowymi, umiejętność racjonalnego wydawania pieniędzy. Takie treningi prowadzone są jako indywidualne lub grupowe. Podnoszenie umiejętności podstawowych w zakresie matematyki traktowane jest na rynku marginalnie.

Wspieranie osób bezrobotnych w zakresie umiejętności podstawowych dotyczy w dużej mierze sfery umiejętności TIK (obsługa komputera, obsługa programów specjalistycznych). Osoby długotrwale bezrobotne rzadko wspierane są w zakresie umiejętności matematycznych, umiejętności pisania i czytania ze zrozumieniem.

Inne treści wspierania podczas szkolenia dotyczą: rozwoju osobowościowego, nauki języków obcych, nauki aktywnego poszukiwania pracy, prawa jazdy, a także kursy dające uprawnienia zawodowe czy kursy komputerowe.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

Skuteczność wsparcia osób długotrwale bezrobotnych jest jednym z najtrudniejszych zagadnień polityki społecznej. Warto zwrócić uwagę, że pełne tj. 100% zatrudnienie osób w wieku produkcyjnym nie występuje w żadnym państwie. Na podstawie strategii „Europa 2020” pełne zatrudnienie określa się na podstawie wskaźnika zatrudnienia w wysokości 75% (w UE) dla osób w przedziale wieku 20-64 lata. Dla Polski cel ten, dla osób w wieku 20-64 lata został ustalony na poziomie 71%. Na początku XXI w. w krajach Unii przyjęto politykę rynku pracy określaną jako „flexicurity” (pol. elastyczne bezpieczeństwo). Zakłada ona m.in.: uczenie się przez całe życie, co przyczynia się do dostosowywania kwalifikacji na rzecz bycia zatrudnionym, nabywanie nowych kompetencji zawodowych, nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, zapewniające wsparcie dochodów, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy<sup>155</sup>. Szczególnie interesującym elementem tej koncepcji jest stawienie czoła zróżnicowaniu umiejętności i szans występujących wśród osób w wieku produkcyjnym. Może to przyczynić się do stworzenia nowych szans osobom o niskich kwalifikacjach i osiągnięciu przez nich stabilnej sytuacji na rynku pracy. Istotnymi wskaźnikami do monitorowania efektów polityki elastycznego bezpieczeństwa jest m.in. stopa długotrwałego bezrobocia; wskaźniki zagrożenia ubóstwem.

<sup>155</sup> European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security, Brussels 2007, COM(2007) 359 final.

Badając skuteczność wsparcia poddaje się analizie dane zastane. W tym celu można wykorzystać wywiady środowiskowe, dokumenty potwierdzające udział w projektach aktywizacyjnych, opinie sporządzone przez specjalistów. Inną metodą jest obserwacja jako jakościowa metoda zbierania danych. Kolejną wywiad indywidualny, w trakcie którego oceniamy przydatność udzielonego wsparcia w procesie aktywizacji. Ponadto można wykorzystać ankiety; pozwalają one na uzyskanie danych w krótkim czasie od dużej liczby osób. W ewaluacji osób bezrobotnych można też wykorzystać metodę biograficzną. W większości nie mierzy się skuteczności udzielonego wsparcia.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

Reintegracja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych jest procesem wymagającym współdziałania wielu instytucji. Wykorzystanie zasobów różnych instytucji jest bardzo istotne. Oto przykłady działań kilku instytucji.

Klub Integracji Społecznej (KIS) w Kaliszu wspólnie z MOPS-em organizuje co tygodniowe spotkania, na których aktywizuje osoby do podjęcia pracy. Na spotkaniach można nauczyć się korzystania z komputera, pisania CV, czynnego szukania pracy. Klub Integracji Społecznej jest jednostką organizacyjną Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Funkcjonuje od czerwca 2005 r.<sup>156</sup> KIS prowadzi działalność w zakresie reintegracji zawodowej, w ramach których uczestniczyć można w zajęciach warsztatowych z zakresu autoprezentacji i aktywnego poszukiwania pracy, konsultacjach indywidualnych oraz zajęcia informatycznych - z zakresu obsługi komputera i korzystania z Internetu. Takie KIS-y na terenie Polski mogą być potencjalnymi grantobiorcami projektu „Szansa”.

Instytucją wspierającą są także WUP-y, a instytucją wdrażającą - powiatowe urzędy pracy. Na przykładzie województwa podlaskiego można zauważyć, że w 2018 r. uruchomiono regionalny program wspierający bezrobotnych bez kwalifikacji oraz długotrwale bezrobotnych. Program rozpoczął się w kwietniu i potrwa do końca 2018 r.<sup>157</sup> Programem objęto łącznie 226 osób, w 12 powiatowych urzędach pracy. Zakres oddziaływań przewidywał: refundację kosztów wyposażenia stanowiska, roboty publiczne, prace interwencyjne, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, staże, szkolenia, bony za zasiedlenie.

Dokonując wyboru grantodawcy warto zwrócić uwagę na instytucje, które posiadają wieloletnie doświadczenie w pracy z bezrobotnymi, wykorzystują w swej pracy różnorodne metody aktywizacji, działają w sposób innowacyjny, prowadzą ewaluację dotychczasowych zrealizowanych działań, współpracują z innymi organizacjami/instytucjami wymieniając się doświadczeniem, dostosowując oferty szkoleniowe na potrzeby pracodawców i zmieniającego się rynku. Potencjalnymi grantobiorcami mogą stać się takie instytucje jak: spółdzielnia socjalna, CIS, KIS, UP, agencje zatrudnienia, zakłady pracy chronionej, Gminne Centra Informacji, różnorodne organizacje pozarządowe, OPS, MOPS.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

<sup>156</sup> <http://www.mops-kalisz.pl/kis>

<sup>157</sup> <http://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/102984/7857525/D%C5%82ugotrwa%C5%82e%20bezrobocie%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20podlaskim%20%E2%80%93%20raport%20z%20badania/995c9d49-03ca-42d4-9d86-b3d2c5bebd06?t=1544608333988>



Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej realizował projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego pod nazwą „Praca z Pasją. Program aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych”. Dzięki uczestnictwu w projekcie osoby bezrobotne otrzymały szansę na podniesienie kwalifikacji zawodowych. W projekcie wzięło udział 60 osób w wieku 26-55 lat, z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim bądź wyższym<sup>158</sup>.

Fundacja Gospodarcza w partnerstwie z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Wejherowie, projekt - **Horizont Zawodowy**. Projekt adresowany był do 80 niepracujących mieszkańców województwa pomorskiego po 30. roku życia, należących do jednej z grup: kobiety, osoby w wieku 50+, osoby z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niskimi kwalifikacjami zawodowymi. Głównym celem projektu było kompleksowe przygotowanie poprzez wsparcie psychologiczne, merytoryczne, szkoleniowe i staże osób pozostających bez zatrudnienia do trwałego wejścia lub powrotu na rynek pracy poprzez podjęcie zatrudnienia. W projekcie realizowane były następujące formy wsparcia: indywidualne poradnictwo zawodowe, warsztaty podnoszące kompetencje społeczno-zawodowe, szkolenia zawodowe przygotowujące do pracy w zawodzie, zgodnym z predyspozycjami uczestnika i aktualnym zapotrzebowaniem na rynku pracy oraz staże zawodowe. Okres realizacji projektu: 01.09.2016 r.-30.09.2018 r.<sup>159</sup>

Spółdzielnia Socjalna OPOKA prowadzi nabór do Projektu „Razem po zatrudnienie” jest to działanie na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Osób Pozostających Bez Pracy. Celem głównym projektu jest aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy (długotrwale bezrobotnych) poprzez zdobycie wiedzy oraz praktycznych umiejętności pożądaných przez pracodawców, co prowadzić ma do zwiększenia szans na zdobycie stałego zatrudnienia. Projekt skierowany jest do Pań w wieku 30 lat i więcej, zamieszkałych na terenie Powiatu Olkuskiego oraz pozostających bez zatrudnienia. W ramach projektu Panie zostaną objęte kompleksowym wsparciem w postaci: indywidualnego wsparcia mentora, indywidualnego wsparcia Trenera Zatrudnienia Wspieranego, szkoleń zawodowych prowadzących do uzyskania lub podniesienia kwalifikacji/kompetencji zawodowych (średnio 80 h na 1 szkolenie), poradnictwa z zakresu opieki nad osobami zależnymi, płatnych 5 miesięcznych staży zawodowych, podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz zwiększających szanse na zdobycie stałego zatrudnienia. Powyższe formy wsparcia będą dobierane indywidualnie dla poszczególnych uczestniczek projektu, każda skorzysta z dwóch form wsparcia. Korzyści z projektu: stypendia stażowe (wyplacane przez 5 miesięcy), stypendia w trakcie odbywania szkoleń zawodowych, możliwość zwrotu kosztu opieki nad osobą zależną w trakcie wsparcia, możliwość zwrotu kosztów dojazdu na szkolenia oraz staże zawodowe<sup>160</sup>.

PUP w Zielonej Górze zrealizował projekt „Ścieżka aktywności zawodowej”. Celem głównym projektu jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych<sup>161</sup>. Wśród celów szczegółowych realizowanych w 2012 r. znajdowało się: zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez udział w stażach, pobudzenie aktywności zawodowej poprzez udział w szkoleniach oraz aktywizacja osób bezrobotnych poprzez przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Beneficjenci zostali objęci takimi formami wsparcia jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe,

<sup>158</sup> <http://www.rudaslaska.pl/es/gospodarka/unia-europejska/projekty-miasta-ruda-slaska/okres-programowania-2004-2006/projekty-tzw-miekkie/>

<sup>159</sup> <http://fungo.com.pl/projekty/projekty-zakonczone.html>

<sup>160</sup> <http://opokas.pl/projekty-spoleczne/razem-po-zatrudnienie/> (dostęp: 17.04.2019).

<sup>161</sup> <http://zielonagora.praca.gov.pl> (dostęp: 17.04.2019).

staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, szkolenia (m.in. kursy spawalnicze, dokształcające kierowców w zakresie prawa jazdy kat. C, E, D lub przewozu rzeczy, szkolenia dotyczące obsługi maszyn budowlanych, wózków podnośnikowych, obsługi komputera, kosmetyki z wizażem). Kończąc ścieżkę aktywizacji większość ankietowanych (ponad 90 %) oceniło, że projekt umożliwił im zdobycie nowego doświadczenia w zawodzie oraz nowych umiejętności. Wśród korzyści znalazły się także: poprawa umiejętności interpersonalnych, zdobycie wiedzy w zakresie poszukiwania pracy, zwiększenie aktywności na rynku pracy, zwiększenie poczucia własnej wartości.

**Centrum Aktywności Społecznej Warszawa** - cel aktywizacja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Doświadczenie z realizacji projektów dla bezrobotnych pokazuje, że istotnym elementem aktywizacji zawodowej tych osób są działania ukierunkowane na rozwój sfery przekonań i postaw wobec pracy. Wyniki ewaluacji: zwiększenie motywacji do podjęcia zatrudnienia 80%, zwiększenie umiejętności społecznych 80%, wyższa samoocena 80%.<sup>162</sup> Dla bezrobotnych najcenniejsze były zajęcia z doradztwa zawodowego, warsztaty psychoedukacyjne, możliwość pracy w grupie. Wykwalifikowana kadra jest istotnym elementem sukcesu projektu. W efekcie udziału w przedsięwzięciu 59% osób podjęło pracę. Przełamano mity o trudno-zatrudnialnych starszych kobietach, młodych ludziach bez doświadczenia i kobietach po 50. roku życia. Wysoka skuteczność zadań projektowych została osiągnięta poprzez zastosowanie „zmasowanego ataku” różnorodnych działań. Przyjęty w projekcie model interwencji - szkoleń wewnętrznych, kursów zawodowych i aktywnego poszukiwania pracy - może być prezentowany jako dobra praktyka, ze względu na swoją wysoką skuteczność.

Dobre praktyki aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w wybranych państwach europejskich znaleźć można w publikacji<sup>163</sup>. Wszystkie rozwiązania mają charakter systemowy i dotyczą takich krajów jak: Wielka Brytania, Holandia, Niemcy.

Sposoby walidacji programów dla bezrobotnych, prowadzone przez publiczne służby zatrudnienia w Polsce, uznać należy za wybiórcze i przestarzałe<sup>164</sup>, mierzą one tylko efekty brutto programów rynku pracy. Ewaluacja opiera się na porównaniu liczby uczestników programu z liczbą osób podejmujących zatrudnienie po zakończeniu działań aktywizacyjnych. Nie wiadomo, czy podjęcie pracy przez bezrobotnego było w istocie spowodowane uczestnictwem w programie, czy innymi czynnikami.

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

Wprowadzenie modelowych rozwiązań w Niemczech związane były z zaostrzeniem systemu udzielania pomocy finansowej ze strony państwa. Bezrobotny, który chciał uzyskać pomoc państwową musiał spełniać określone warunki. Wprowadzona reforma miała zniechęcić bezrobotnych do przedłużania okresu pobierania zasiłku oraz przywrócić stan, w którym praca będzie

<sup>162</sup> [https://www.opsbielany.waw.pl/doc/sir/cas\\_raport\\_ewaluacyjny.pdf](https://www.opsbielany.waw.pl/doc/sir/cas_raport_ewaluacyjny.pdf) (stan z dn. 11.04.2019)

<sup>163</sup> Długotrwale bezrobocie w województwie podlaskim, WUP, Białystok 2018.  
<http://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/102984/7857525/D%C5%82ugotrwa%C5%82e%20bezrobocie%20w%20wojew%C3%B3dztwie%20podlaskim%20%E2%80%93raport%20z%20badania/995c9d49-03ca-42d4-9d86-b3d2c5bebd06?t=1544608333988>

<sup>164</sup> Woźniak M., Can stochastic equilibrium search model fit transitions economies? Acta Oeconomica, 65(4)/2015, s. 567–591; Maksim M., Wiśniewski Z., Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy. CRZL, Warszawa 2012.

postrzegana jako wartość i coś, o co warto zabiegać. Wprowadzono nowe narzędzia aktywizujące, zainicjowano działania edukacyjne, finansowano kursy doszkalające, zapewniano pieniądze na przekwalifikowanie się, a także inwestowano w poradnictwo zawodowe. Bezrobotny, który chciał korzystać z zasiłków musiał wykazać inicjatywę i udowodnić, że istnieją przyczyny uniemożliwiające podjęcie pracy. Osobom, które nie odnajdywały się na otwartym rynku, zaproponowano alternatywne formy zatrudnienia. W ten sposób powstały nowe rodzaje zatrudnienia socjalnego, nazwane Minijob (maksymalnie 450 EUR/mc)<sup>165</sup>. Miały one wprowadzić zobowiązanie dla osoby bezrobotnej w ramach rynku pracy. Uczestnictwo w programie aktywizującym zabezpiecza przed biernością i ogranicza postawy roszczeniowe. Zwrócono też uwagę na indywidualną pracę z bezrobotnymi, a urzędnicy stali się konsultantami informującymi o możliwości szkolenia lub przekwalifikowania. Niemieckie reformy przyniosły zamierzony cel, w ciągu kilku lat udało się opanować zjawisko bezrobocia, a nawet doprowadzić do znaczącego spadku. Idea przyświecająca reformie to ukazanie pracy jako wartości.

Model doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych w wieku 50+ zaadaptowany z Austrii został opisany w publikacji pod tym samym tytułem<sup>166</sup>. Dzięki wkładowi ekspertów polskich i austriackich stworzono narzędzie dostosowane do istniejących problemów regionalnego rynku pracy, jak i systemu prawnego.

Partnerstwa na rzecz wspierania osób bezrobotnych istnieją w różnych formach np. w Nowym Sączu powstało Partnerstwo na Rzecz Lokalnego Rynku Pracy. Jego celem jest ograniczenie bezrobocia i ożywienie lokalnego rynku pracy poprzez podejmowanie działań na rzecz lokalnej polityki społecznej i aktywizacji rynku pracy<sup>167</sup>. Innym przykładem jest to działające w Świdniku, zrzeszające Izbę Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie, pracodawców, PUO i WUP<sup>168</sup>.

W Polsce często zauważyć można brak współpracy pomiędzy różnymi podmiotami na polu walki z bezrobociem. Podstawowy błąd polega na nakładaniu się zadań i konkutowaniu ze sobą różnych instytucji. Warto pamiętać, że aby walka z bezrobociem była skuteczna, powinna opierać się na współpracy między instytucjami rządowymi i samorządowymi.

<sup>165</sup> [https://www.berlin.de/ba.../job\\_arbeitsrecht\\_minijob\\_polnisch.pdf](https://www.berlin.de/ba.../job_arbeitsrecht_minijob_polnisch.pdf)

<sup>166</sup> Model doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych w wieku 50+ zaadaptowany z Austrii w efekcie realizacji projektu z komponentem ponadnarodowym. WUP w Opolu, Opolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Opole 2014, [www.obserwatorium.opole.pl/.../model-doradztwa-zawodowego-dla-osob-bezrobotny...](http://www.obserwatorium.opole.pl/.../model-doradztwa-zawodowego-dla-osob-bezrobotny...) (stan z dn. 15.04.2019).

<sup>167</sup> <http://supnowysacz.praca.gov.pl/urząd/partnerstwo-na-rzecz-lokalnego-ryнку-pracy> (dostęp 18.04.2019).

<sup>168</sup> <http://pup.swidnik.ibip.pl/public/?id=172732>

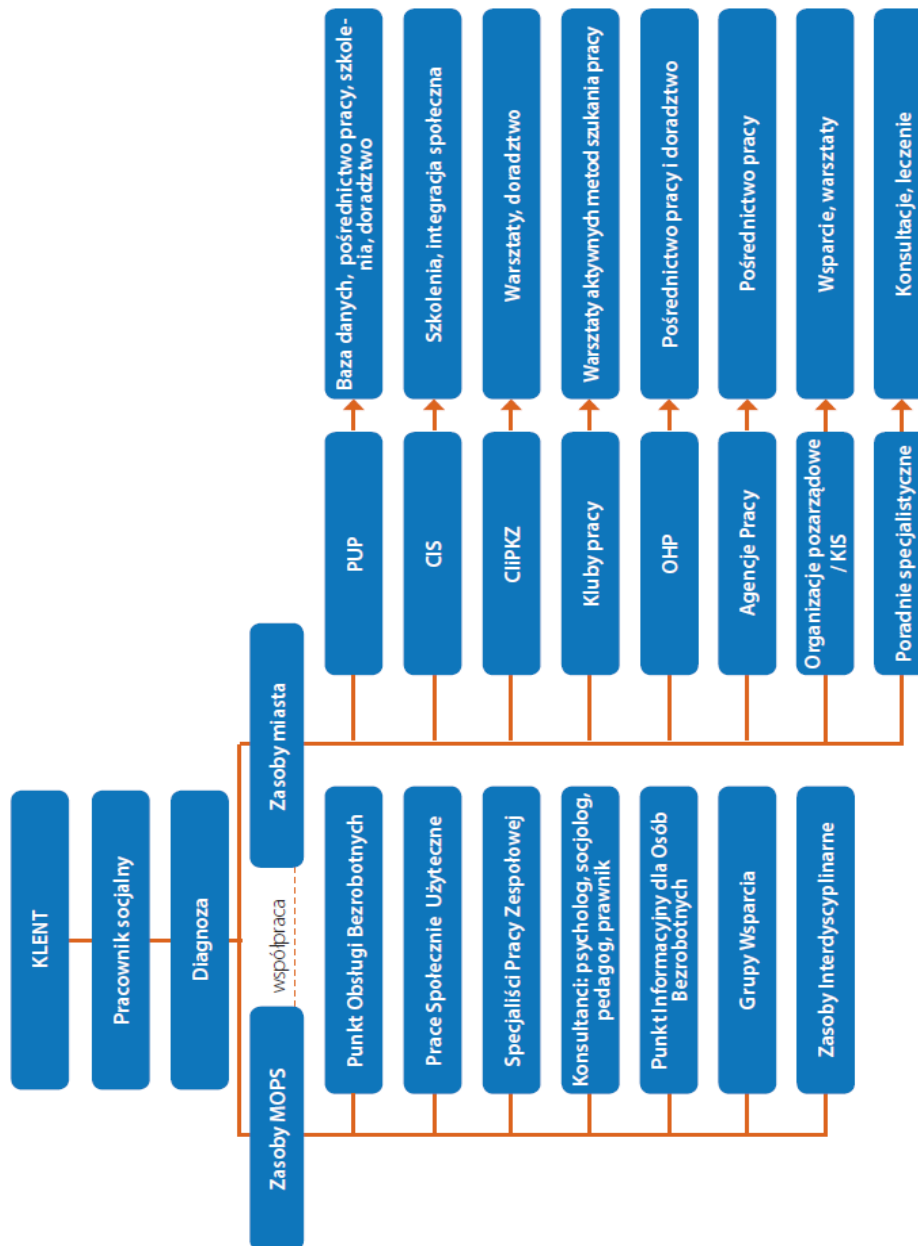
## BIBLIOGRAFIA:

1. Bandach M., Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych, „Economics and Management” 4/2013.
2. Czapiński J., Panek T. red. (2015), Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków, [http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza\\_raport\\_2015.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf)
3. Daniłowska A., Miedzik M., Pichla J., Wolińska I., Modele aktywizacji osób bezrobotnych. Podręcznik. Poznań 2015.
4. Dragan A., Programy walki z bezrobociem na poziomie Unii Europejskiej i w wybranych państwach - Polsce, Finlandii, Irlandii i Niemczech, Kancelaria Senatu, Warszawa 2012.
5. Eurostat - dane na poziomie województwa w bazie danych statystyki regionalnej.
6. Główny Urząd Statystyczny i urzędy statystyczne poszczególnych województw.
7. Górniak J., Mazur S. (red.), Wybrane wskaźniki wykluczenia społecznego i sytuacji na rynku pracy: definicje, sposób liczenia, zastosowanie. Kraków: MSAP AE w Krakowie 2007.
8. Kabaj M., Badanie bezrobocia długotrwałego. IPISS, Warszawa 2001.
9. Kądziała H., Kobiety na szwedzkim rynku pracy – uwarunkowania wysokiej aktywności zawodowej i wyzwania na przyszłość. Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego. Studia I Prace, 11/2015, s. 193-225.
10. Kłós A., Lipke S., Musielski T., Pauli J., Sosnowski M., Pakiet usług pomocy i integracji społecznej dla osób pozostających bez pracy, WRZOS, Warszawa 2013
11. Koral J., Spółdzielnie socjalne, Podmioty Ekonomii Społecznej, Warszawa 2008.
12. KPMG w Polsce (2013), Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych. Doświadczenia polskie i międzynarodowe, <http://docplayer.pl/5685106-Nowe-podejscie-do-aktywizacji-osob-bezrobotnych-doswiadczenia-polskie-i-miedzynarodowe-kpmg-pl.html>
13. Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2005.
14. Maksim M., Wiśniewski Z., Aktywizacja zawodowa długotrwałe bezrobotnych - nowe tendencje i sposoby działania, „Polityka Społeczna”, 7/2015, s. 6–10.
15. Miklewska A., Edukacja jako wyznacznik zmiany w życiu bezrobotnych osób niepełnosprawnych. W: Podstawy Edukacji 2/2009, s. 341-351.
16. Polakowski D., Determinanty funkcjonowania osoby pozostającej bez pracy oraz uwarunkowania współpracy z pracownikiem socjalnym, Ekspertyza w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”, WRZOS, Warszawa 2011.
17. Skowrońska A., Badania w pomocy społecznej - zastosowanie, metody i narzędzia, CRZL, Warszawa 2013.
18. Strategia „Europa 2020”: [www.ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_pl](http://www.ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_pl)
19. Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M., red. (2013), Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
20. Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M., red. (2014), Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka, MPiPS, CRZL, Warszawa.

TABELE:

Tab. 1.

System pomocy dla bezrobotnego klienta pomocy społecznej we Wrocławiu



Źródło: H. Becker, J. Sutryk, A. Kuzak, „Współpraca w praktyce” [w:] A. Zybala et al., Siła i niemoc. O roli współpracy i przyczynach niewydolności aktualnych rozwiązań systemowych w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej, op. cit., s. 105.

**LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH  
ORAZ STOPA BEZROBOCIA WEDŁUG WOJEWÓDZTW**
**Luty 2019 r.**

 stan w końcumięsiąca(*as of the  
end of month*)

Województwa Voivodships	Zarejestrowani bezrobotni ogółem Registered unemployed	<i>w tym of which</i>								Stopa bezrobocia wg stanu w końcu m-ca w % Unemp loymen t rate as of the end of month in percen tage
		kobiet <i>females</i>	do 30. r. ż. <i>up to 30 years</i>	do 25. r. ż. <i>up to 25 years</i>	pow. 50. r. ż. <i>50 years and more</i>	długotr wale <i>long- term unempl oyed</i>	bezkwa lifikacji <i>not qualifie d</i>	bezdo świadcz. <i>withou t vocati onal experi ence</i>	niepe łno- sprawni <i>disabl ed perso ns</i>	
<b>POLSKA</b>	<b>1 016 702</b>	<b>558 157</b>	<b>266 285</b>	<b>124 612</b>	<b>272 025</b>	<b>509 236</b>	<b>314 384</b>	<b>200 032</b>	<b>62 754</b>	<b>6,1</b>
<b>POLAND</b>										
Dolnośląskie	66 497	36 243	14 992	6 829	20 014	31 524	21 418	9 737	5 179	5,4
Kujawsko- pomorskie	75 774	45 185	20 239	9 580	18 886	42 113	27 960	14 285	3 316	9,1
Lubelskie	77 261	39 437	23 567	923	17 645	43 103	24 250	22 892	3 517	8,3
Lubuskie	23 346	13 468	5 934	2 789	6 505	10 015	7 415	4 021	2 100	6,1
Łódzkie	69 324	36 225	14 777	6 746	20 719	35 332	23 271	10 411	5 619	6,3
Małopolskie	74 965	42 075	21 488	186	19 034	36 115	18 404	14 064	4 500	4,9
Mazowieckie	142 358	72 930	34 552	329	39 062	75 233	46 818	30 843	6 735	5,0

Opolskie	23 384	13 356	5 882	2 656	7 273	11 324	7 763	3 664	1 742	6,4
Podkarpackie	86 183	46 095	25 135	11 829	20 474	47 586	23 118	19 636	3 948	9,0
Podlaskie	37 903	17 722	10 311	4 778	10 543	21 133	12 745	8 928	2 540	7,9
Pomorskie	49 475	30 695	14 326	6 868	12 266	20 581	15 641	8 118	3 923	5,2
Śląskie	84 665	48 605	19 928	8 902	23 966	38 797	24 256	15 269	6 153	4,5
Świętokrzyskie	46 094	23 722	12 911	5 978	11 345	22 548	11 671	10 146	2 908	8,6
Warmińsko- mazurskie	56 357	31 478	14 989	7 243	15 900	28 167	18 747	10 429	3 767	10,8
Wielkopolskie	54 016	32 621	15 191	7 379	13 844	21 731	14 444	8 279	4 225	3,3
Zachodniopom- orskie	49 100	28 300	12 063	5 597	14 549	23 934	16 463	9 310	2 582	7,8

Źródło: Sygnalna 02.2019-cz1 i cz2MRPiPS, Rynek Pracy w Polsce. Luty 2019.

Tab. 3. Metody przeciwdziałania bezrobociu

rynekpracy.pl

Sedlak & Sedlak

## Skuteczne metody przeciwdziałania bezrobociu

### 8,2% Wielka Brytania

spadek bezrobocia

podjęte działania:

- współpraca Publicznych Służb Zatrudnienia z zewnętrznymi dostawcami
- profilowanie bezrobotnych
- konsultacje bezrobotnych z wyspecjalizowanymi doradcami
- uproszczenie systemu zasiłkowego

6,8%

### 7% Holandia

spadek bezrobocia

podjęte działania:

- współpraca Publicznych Służb Zatrudnienia z zewnętrznymi dostawcami
- profilowanie bezrobotnych
- przydzielenie bezrobotnemu specjalnego pracownika socjalnego
- zmiany w systemach zasiłków dla bezrobotnych

3%

### 12% Niemcy

spadek bezrobocia

podjęte działania:

- wprowadzenie nowych form zatrudnienia
- kształcenie zawodowe bezrobotnych
- przydzielenie bezrobotnemu konsultanta
- pomoc finansowa dla bezrobotnych na prowadzenie działalności gospodarczej

7%

Źródło: Sedlak&Sedlak



## Osoby dotknięte przemocą (fizyczną, psychiczną, ekonomiczną) i przez to nie radzące sobie w życiu

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

##### 1.1.1 Definicja grupy i źródła definicji

Na potrzeby projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” przyjmujemy, że osoby doznające przemocy z niskimi umiejętnościami podstawowymi to osoby, które jednorazowo lub w sposób powtarzający się doznają zachowań ze strony jednego z członków rodziny, które narusza prawa lub dobra osobiste tej osoby (lub innych członków rodziny np. dziecka), w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób objętych przemocą. Dodatkowo osoby te cechują się niskimi umiejętnościami podstawowymi, czyli umiejętnościami na poziomie 3 Krajowych Ram Kwalifikacji w obszarze umiejętności czytania, liczenia, ICT oraz społecznych. Definicja została opracowana na podstawie definicji przemocy sformułowanej w ustawie o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie<sup>169</sup> oraz definicji osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi sformułowanymi na potrzeby projektu „Szansa”.

Z uwagi na daleko idące konsekwencje przemocy, które mogą negatywnie wpływać na rozwój umiejętności podstawowych przyjmujemy, że osoby doznające przemocy to zarówno osoby, które doświadczały przemocy w przeszłości (np. jako dziecko lub jako osoba dorosła, ale obecnie nie doznają przemocy) oraz osoby doznające przemocy obecnie. Istotne jest to, czy doświadczenie przemocy wpłynęło lub wpływa na obniżenie ich poziomu umiejętności podstawowych, a w konsekwencji na niską zaradność życiową objawiającą się m.in. wykonywaniem pracy poniżej swoich możliwości, długie okresy bezrobocia, powtarzające się kryzysy psychiczne, uzależnienie, trudności wychowawcze ze swoimi dziećmi czy bezdomność.

Doświadczenie przemocy domowej obejmuje przynajmniej jedną formę przemocy spośród następujących:

- przemoc fizyczna - każde zachowanie, którego celem jest zadanie ofierze bólu fizycznego wbrew jej woli, uszkodzenie jej ciała, pogorszenie jej zdrowia lub pozbawianie ją życia<sup>170</sup>;
- psychiczna - każde zachowanie, którego celem jest umniejszanie poczucia własnej wartości ofiary, wzbudzanie w ofierze strachu oraz pozbawianie jej poczucia bezpieczeństwa i kontroli nad własnym życiem<sup>171</sup>;
- ekonomiczna - zmierza do uzależnienia finansowego od sprawcy poprzez kontrolowanie wydatków, odbieranie zarobionych pieniędzy czy uniemożliwienie podjęcia pracy zarobkowej<sup>172</sup>;

<sup>169</sup> Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, Dz.U.2005, nr 180, poz.1493.

<sup>170</sup> J. Różyńska, *Przemoc wobec kobiet w rodzinie. Niezbędny pracownika socjalnego*, Wydawnictwo CPK, Warszawa 2007, s. 25.

<sup>171</sup> Tamże.

<sup>172</sup> W. Badura-Madej, A. Dobrzyńska-Mesterhazy, *Przemoc w rodzinie. Interwencja kryzysowa i psychoterapia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.



- seksualna -zgwałcenie i wszelkie jego formy, tzn. inne czynności seksualne, kazirodztwo, ekshibicjonizm, zmuszanie do oglądania pornografii lub przyglądania się stosunkom seksualnym czy zmuszanie do prostytucji<sup>173</sup>;
- zaniedbanie - umyślne niezaspokajanie potrzeb osób zależnych (np. dzieci, osób niepełnosprawnych, osób starszych), w tym nie podawanie jedzenia, picia, nie wykonywanie czynności higienicznych.

Warto zauważyć, że wśród najnowszych form stosowania przemocy osoby zajmujące się zagrożeniami społecznymi zaliczają zjawisko stalkingu i cyberstalkingu<sup>174</sup>, które mogą być stosowane również przez członków rodziny. Są one związane z umiejętnościami ICT. Jednakże ze względu na to, że jest to nowe zjawisko nie będziemy ujmować tego rodzaju przemocy jako jednej z form przemocy kwalifikującej do grupy osób doznającej przemocy, ale może to być zjawisko współistniejące.

### 1.1.2. Wyróżnienie podgrup

Osoby doznające przemocy można podzielić według różnych kryteriów na różne podgrupy:

- Wiek: młode dorosłe (25-35 lat), dorosłe (36-60 lat), starsze (powyżej 60 lat);
- Płci: kobiety, mężczyźni;
- Statusu zawodowego: pracujące, bezrobotne, biernie zawodowo;
- Miejsca zamieszkania: miasta powyżej 400 tys. mieszkańców, miasta poniżej 400 tys. mieszkańców, gminy miejsko-wiejskie, gminy wiejskie;
- Relacji ze sprawcą przemocy: partner/mąż/żona; dziecko; inny członek rodziny (np. dziadek/babcia, wujek);
- Wspólnego zamieszkiwania ze sprawcą przemocy: zamieszkuje na stałe ze sprawcą przemocy; nie zamieszkuje ze sprawcą przemocy, ale ma z nim kontakt; nie zamieszkuje ze sprawcą przemocy i nie ma kontaktu.
- Świadomości problemu: uznawanie stanu, w jakim się znajduje jako ofiara przemocy za normalny (np. zawsze była karana fizycznie, psychicznie i nie widzi w tym nic złego); sprzeciwia się przemocy, ale nie potrafi odejść od sprawcy; sprzeciwia się przemocy i chce odejść od sprawcy, ale nie ma możliwości; przebywa w ośrodku dla ofiar przemocy lub innym miejscu odseparowana od sprawcy;
- Innych cech współuczestniczących: (współ)uzależnienie, bezdomność, choroba lub kryzys psychiczny, samotne rodzicielstwo, niepełnosprawność.

Na podstawie tak wyróżnionych kryteriów można tworzyć poszczególne grupy odbiorców. Np. kobiety w wieku 25-30 lat, doznające przemocy ze strony swego partnera, z którym mieszkają w gminie miejsko-wiejskiej, są bezrobotne i są w stanie depresji - są w innej sytuacji niż starszy mężczyzna (np. 70 lat), mieszkający na wsi, jest niepełnosprawny, doznaje przemocy ze strony syna, który z nim stale nie mieszka, ale ma z nim częsty kontakt.

Szczególną podgrupą osób doznających przemocy są osoby, które są jednocześnie ofiarami przemocy oraz jej sprawcami.

<sup>173</sup> K. Marzec-Holka, *Nie będziesz bił dziecka swego! Studium z zakresu profilaktyki społecznej*, Bydgoszcz 1996, s. 23.

<sup>174</sup> Więcej na ten temat np. w publikacji: W. Woźniak, M. Lattanzi, *Stalking - między przemocą a uzależnieniem*, Wydawnictwo Bernard Cichosz, Kutno 2010.

## 1.2. Liczebność grupy

Jeśli chodzi o liczebność grupy osób doznających przemocy z niskimi umiejętnościami podstawowymi nie ma żadnych statystyk podających takie dane. Liczebność można jedynie szacować na podstawie danych dotyczących liczby osób z doświadczeniem przemocy. Dostępne obecnie dane na ten temat to przede wszystkim dane pochodzące ze statystyk policyjnych, ale one dotyczą jedynie zgłoszonych przypadków przemocy, oraz dane z prowadzonych badań.

Najszerzej prowadzone badania na całej populacji Polaków były przeprowadzone w 2007 r. przez TNS OBOP. Z badania<sup>175</sup> tego wynika, że:

- Kiedykolwiek jakiegokolwiek formy przemocy od członka rodziny doświadczył więcej niż co trzeci Polak (36%). Większość z tych osób było ofiarami przemocy co najwyżej kilkakrotnie i wcześniej niż przed 12 miesiącami. Osób wielokrotnie krzywdzonych przez członków rodziny jest 11%.
- Najbardziej rozpowszechnioną formą przemocy jest przemoc psychiczna (31%). Rzadziej badani doświadczali przemocy fizycznej (17%), ekonomicznej (8%) oraz seksualnej (3%).
- Zazwyczaj respondenci doświadczali tylko jednej formy przemocy (20%), ale co setny (1%) doznał ze strony członka rodziny zarówno przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej jak i seksualnej.
- Co piąty Polak (20%) - wedle uzyskanych deklaracji - był sprawcą przemocy wobec członków swojego gospodarstwa domowego. Także zazwyczaj zdarzyło się to co najwyżej kilka razy i ponad 12 miesięcy temu. Sprawcy najczęściej przyznawali się do przemocy psychicznej (15%), znacznie rzadziej do fizycznej (9%), a bardzo rzadko do ekonomicznej (2%) i seksualnej (0,4%).
- Ogólnie ponad dwie piąte (42%) Polaków zamieszkuje lub zamieszkiwało w gospodarstwie domowym, w którym dochodziło do przemocy (byli ofiarą przemocy, jej sprawcą lub świadkiem stosowania jej wobec innego członka rodziny).
- Doświadczenie przemocy w rodzinie wpływa na jej stosowanie wobec członków rodziny - 13% Polaków to jednocześnie ofiary i sprawcy przemocy.
- Spożywanie alkoholu ma duży wpływ na występowanie przemocy w rodzinach. Okazuje się, że 46% ofiar - niezależnie od rodzaju przemocy - stwierdziło, że przynajmniej raz sprawca był w momencie zdarzenia pod wpływem alkoholu.

Choć powyższe statystyki dotyczą roku 2007, to można uznać, że przedstawione statystyki są nadal wiarygodne, gdyż z jednej strony zmienia się wiedza i przekonania na temat ujawniania przemocy w rodzinie (co mogłoby zwiększyć liczbę osób doznających przemocy), ale z drugiej strony zmienia się również świadomość na temat stosowania przemocy, co obecnie prowadzi do obniżenia przypadków jej stosowania. Na podstawie tych wyników można szacować, że w Polsce jest ok. 10 mln dorosłych Polaków<sup>176</sup>, którzy doświadczyli przemocy domowej, w tym 3,2 mln, które doświadczyły jej wielokrotnie. Jeśli wziąć pod uwagę osoby powyżej 25. roku życia, to przemocy doświadczyło 9,4 mln osób, w tym 2,8 mln przemocy wielokrotnej. Jeśli przyjąć, że wskaźnikiem niskich umiejętności

<sup>175</sup> *Polacy wobec zjawiska przemocy w rodzinie. Opinie ofiar, sprawców i świadków o występowaniu i okolicznościach występowania przemocy w rodzinie*, wyniki badań TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007. Badanie było przeprowadzone na grupie 3000 dorosłych Polaków. Również w 2010 r. przeprowadzono podobne badania, z tym, że nie obejmowały one doświadczenia przemocy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Por. *Diagnoza zjawiska przemocy w rodzinie w Polsce wobec kobiet i wobec mężczyzn*. Wyniki badań TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

<sup>176</sup> Powyżej 18. roku życia.

podstawowych jest zła sytuacja materialna (według samooceny ofiar przemocy, co też świadczy o nie radzeniu sobie w życiu) to 44% z osób, które doświadczyły przemocy choć raz, to osoby, które oceniają swoją sytuację materialną jako złą<sup>177</sup>, co w przeliczeniu na osoby daje 4,1 mln osób powyżej 25. roku życia. Natomiast wśród osób, które wielokrotnie doznawały przemocy jest 22% osób oceniających swoją sytuację jak złą, czyli 616 tys.

Pewien obraz co do liczby osób doznających przemocy dają również wyniki badań wśród dorosłych kobiet przeprowadzone w 2014 r. przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)<sup>178</sup>. Z badań tych wynika, że w Polsce 19% kobiet doznało przemocy fizycznej, psychicznej lub seksualnej po ukończeniu 15. roku życia.

Badania FRA potwierdzają również wyniki badań TNS OBOP, w których wyraźnie widać, że większość osób, która doświadczyła przemocy, doznała jej we wcześniejszym okresie swego życia, a nie w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed przeprowadzeniem badania. W badaniu z 2007 r. (TNS OBOP) ok. 20 % osób deklarowało, że doświadczyły jakiegokolwiek formy przemocy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a w przypadku badań kobiet z 2014 r. – 4%. Taki wynik badania może oznaczać, że doświadczenie przemocy, zwłaszcza wielokrotnej ma bardzo duży wpływ na osoby dorosłe.

Natomiast z „Danych statystycznych z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie za rok 2017”<sup>179</sup> wynika, że procedurą Niebieskiej Karty w 2017 r. było objętych 110 498 rodzin, a liczba osób dorosłych (powyżej 18. roku życia) dotkniętych przemocą w rodzinie wyniosła 160 255.

Skalę przemocy zgłoszonej jako przestępstwo widać w statystykach prowadzonych przez Policję. W 2018 r. zostało zgłoszonych 75,7 tys. przypadków przemocy rodzinnej wobec osób dorosłych (powyżej 18. roku życia)<sup>180</sup>. Są to zarówno przypadki pierwszy raz zgłaszane, jak i przypadki już wcześniej zgłoszone i kontynuowane w ramach procedury Niebieskiej Karty<sup>181</sup>. Warto zauważyć, że ciągle wiele przypadków przemocy nie jest zgłaszanych na policję, więc statystyki policyjne nie obejmują prawdziwej skali tego zjawiska.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej

Choć powszechnie uważa się, że ofiarami przemocy są w większości kobiety, to wyniki przytaczanych już badań TNS OBOP pokazują, że tylko nieznacznie więcej jest kobiet wśród ofiar przemocy. Na podstawie deklaracji ofiar przemocy, niezależnie od jej formy, w 57% przypadkach to kobiety. Natomiast mężczyźni stanowią 43%. Należy również pamiętać, że mężczyźni mniej chętnie przyznają się do bycia ofiarą przemocy, co również widać w statystykach policyjnych.

<sup>177</sup> Polacy wobec zjawiska przemocy ..., op.cit.

<sup>178</sup> Raporty z badań oraz baza danych dla poszczególnych krajów dostępna jest na stronie: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>

<sup>179</sup> Raport dostępny na stronie: [https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Zal\\_statystyczny\\_-przemoc\\_2017\\_18-09-2018.pdf/48e6fe86-8ec7-e01d-d6b7-42ac2e92c4b9](https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Zal_statystyczny_-przemoc_2017_18-09-2018.pdf/48e6fe86-8ec7-e01d-d6b7-42ac2e92c4b9)

<sup>180</sup> Statystyki na podstawie wypełnionych Niebieskich Kart: <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html>; nie ma statystyk dla osób powyżej 25. roku życia.

<sup>181</sup> Więcej na temat procedury Niebieskiej Karty: <https://www.niebieskalinia.pl/serwis-prawny/akty-prawne/rozporzadzenia/niebieska-karta>

Na podstawie badań i obserwacji można stwierdzić, że przemoc ze strony członków rodziny dotyka w równym stopniu wszystkie grupy wiekowe osób dorosłych.

Z uwagi na charakter zjawiska osoby doznające przemocy to głównie osoby, które mają rodzinę i często mieszkają ze sprawcami przemocy przez dłuższy okres. Często przemocy doświadczały osoby rozwiedzione lub w separacji, co wiąże się z sytuacjami będącymi przyczyną rozpadu związku lub występowały w trakcie prowadzonego postępowania.

Z uwagi na to, że osoby z niskimi umiejętnościami podstawowymi często nie radzą sobie w życiu, to również ich sytuacja materialna i zawodowa jest gorsza niż w przeciętnych gospodarstwach domowych. Częściej będą to osoby bezrobotne lub bierne zawodowo, a wśród osób pracujących - raczej osoby zatrudnione na stanowiskach niskopłatnych lub w pracach dorywczych, w „szarej strefie”. Często są to osoby, które korzystają ze świadczeń pomocy społecznej, również traktując to jako strategię na zdobywanie środków na utrzymanie, gdyż wyniosły takie wzorce ze swoich domów.

Nie można jednoznacznie stwierdzić czy istnieją istotne różnice w występowaniu zjawiska przemocy ze względu na miejsce zamieszkania. W badaniach więcej osób zamieszkujących w dużych miastach przyznaje się do bycia ofiarą przemocy, ale może to wynikać z większej świadomości dotyczącej tego problemu i mniejszego wstydu, który ciągle jeszcze dominuje na wsi i w małych miastach.

Przykłady sytuacji osoby doznającej przemocy.

#### **Przypadek 1.**

Pani Ania ma 30 lat mieszka ze swoim partnerem w dużym mieście, ma wykształcenie średnie, ale nie pracuje i nigdy nie pracowała, bo zajmuje się dwójką dzieci w wieku 8 i 4 lata. Jej partner uważa, że ona do niczego się nie nadaje, bo do niczego nie doszła w życiu, ma wszystko dzięki niemu. Stosuje wobec niej przemoc psychiczną i ekonomiczną (wydziela jej pieniądze na zakupy), rzadziej przemoc fizyczną. Pani Ania boi się od niego odejść, bo jest przekonana, że nie poradzi sobie sama z utrzymaniem dzieci, a poza tym jej partner grozi, że odbierze jej dzieci jeśli tylko będzie próbowała od niego odejść. Na pozór sprawiają wrażenie szczęśliwej rodziny.

#### **Przypadek 2.**

Pan Jan ma 70 lat, jest na emeryturze, mieszka sam w niewielkim mieście, ale często odwiedza go syn i wymusza od niego pieniądze, ponieważ sam nie pracuje i nadużywa alkoholu. Jeśli Pan Jan sprzeciwia się przekazaniu pieniędzy syn go bije i szarpie. Pan Jan bierze kredyty, by mieć z czego opłacać swoje rachunki, ale nie ma już z czego ich spłacać. Z uwagi na duży stres ma problemy z sercem.

### **1.4. Doświadczenia edukacyjne**

Nie ma badań pokazujących poziom umiejętności podstawowych wśród osób doznających przemocy. Dotyczy ona osób zarówno z wykształceniem na poziomie 3 KRK, ale również na poziomach wyższych. Nie można stwierdzić czy któraś z tych grup jest nadreprezentowana, ponieważ nikt nie prowadzi badań, w których kategorią badawczą jest poziom umiejętności według kategorii Krajowej Ramy Kwalifikacji. W związku z tym, że w projekcie brane są pod uwagę osoby z niskimi umiejętnościami podstawowymi, ich poziom umiejętności nie powinien przekraczać 3. poziomu według KRK.

Większość tych osób to osoby z wykształceniem formalnym podstawowych, gimnazjalnym lub średnim. Mogą się zdarzyć również osoby z wykształceniem wyższym, które będą miały niskie umiejętności społeczne oraz niskie umiejętności ICT. Z pewnością u wszystkich osób doświadczających przemocy umiejętności społeczne są na niskim poziomie, z powodu czego dana osoba nie potrafi wyrwać się z „kręgu przemocy”.

Nie ma również badań dotyczących oceny własnych umiejętności podstawowych przez osoby doświadczające przemocy. Natomiast w związku z tym, że są to osoby, które często w dzieciństwie już doświadczały przemocy, można przypuszczać, że z tego powodu również miały już trudności w nauce i w przyswajaniu wiedzy. Te negatywne doświadczenia (np. wyśmiewanie z powodu niskich ocen lub uczenie się tylko po to, aby zadowolić przemocowego rodzica) mogą powodować, że osoby takie nie lubią się uczyć. Należy jednak pamiętać, że dla niektórych osób pobyt w szkole (w przeciwieństwie do środowiska domowego) kojarzy się z bezpieczeństwem, ponieważ nie było tam osób, które stosują przemoc. Może być też tak, że nauka była dla nich sposobem na ucieczkę od domowych problemów.

Osoby doświadczające przemocy mogą zaniżać swoje umiejętności ze względu na niskie poczucie wartości, choć pewnie trudno będzie im się przyznać, że mają trudności z czytaniem ze zrozumieniem (nie dotyczy to dokumentów prawnych np. ustaw, pism urzędowych) lub umiejętności matematycznych.

Osoby doświadczające przemocy rzadko korzystają z edukacji pozaformalnej, głównie ze względu na brak na to siły, a także niektóre z nich z powodu ograniczania kontaktów przez sprawcę przemocy z innymi osobami, instytucjami; mają zakaz uczestniczenia we wszelakich spotkaniach, szkoleniach itp. Częściej takie osoby będą korzystały z różnych form edukacji nieformalnej. Trzeba również zwrócić uwagę, że stałego procesu uczenia się, niestety głównie w sensie negatywnym, ofiary przemocy doświadczą w środowisku domowym. Stale są poddawane „karom i nagrodom” za swoje zachowanie, starają się dostosować swoje zachowanie do oczekiwań sprawcy pomocy.

### **1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)**

Na podstawie charakterystyki osób dotkniętych przemocą opisaną w „Standardzie pracy socjalnej z rodziną dotkniętą problemem przemocy”<sup>182</sup> można wyróżnić następujące cechy osób dorosłych dotkniętych przemocą z niskimi umiejętnościami podstawowymi, w tym w szczególności niskimi umiejętnościami społecznymi:

- w sytuacji separacji od sprawcy mogą projektować negatywne doświadczenia na swoje dzieci, odreagowywać na nich swoje problemy emocjonalne, zacząć stosować przemoc wobec nich; mogą nie wypełniać prawidłowo funkcji opiekuńczo-wychowawczej wobec swoich dzieci, np. nie chronić ich przed przemocą, ułatwiać dostęp sprawcy do dzieci i w ten sposób narażać je na doświadczanie przemocy;
- są w sposób widoczny na wielu polach uzależnione od sprawcy (finansowo, mieszkaniowo, emocjonalnie); często związek ze sprawcą jest bardzo silny poprzez uwikłanie w sieć zależności połączonych z zaniżonym poczuciem własnej wartości, sprawstwa, itd.;

<sup>182</sup> „Standard pracy socjalnej z rodziną dotkniętą problemem przemocy”, opracowanie zbiorowe powstałe w ramach projektu 1.18 „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”, WRZOS, 2011.

- nadmierna kontrola ze strony sprawcy widoczna np. w czasie rozmowy, spotkań z obojgiem (sprawca przyjeżdża z ofiarą na spotkania do instytucji, odpowiada w imieniu ofiary na pytania, chce dużo wiedzieć o różnych sferach życia swojej ofiary - może pozorować zainteresowanego w dobrej wierze);
- często są to osoby „odcięte” od znajomych, odizolowane od wsparcia zarówno środowiskowego, jak i rodzinnego - brak kontaktu, albo słaby z najbliższą swoją rodziną;
- poświęcają się w imię dobra rodziny, dzieci; nie dbają o swoje potrzeby, stawiając na pierwszym planie potrzeby dzieci (matka/ojciec wspierająca/y) lub sprawcy (matka/ojciec niewspierająca/y);
- nie potrafią wyznaczać sprawcy granic w sposób skuteczny i często nie stawiają skutecznie granic dzieciom, innym osobom w swoim otoczeniu, zgadzają się na proponowane działania, dlatego, że nie potrafią odmówić lub zaprotestować a nie dlatego, że są im one potrzebne;
- mogą mieć trudności w wyrażaniu swoich oczekiwań i potrzeb, a także komunikują się w sposób niezrozumiały, nieklarowny;
- są niechętni do rozmowy, wykazują brak zaufania, pogardę, strach, przerażenie, opór;
- mogą ujawniać przekonanie o nieskuteczności pomocy - „jeśli sam/a nie umiem sobie pomóc, to nikt mi nie pomoże”; taka postawa może być powodem odrzucania, nieprzyjmowania oferty pomocy ze strony innych osób (pomagaczy).

Powyżej wskazane cechy wpływają na możliwość włączenia się w proces uczenia się głównie w ten sposób, że będzie on uzależniony od tego, czy dana osoba ma świadomość swego problemu (że jest ofiarą przemocy) czy raczej będzie uznawała to za stan normalny. Ważne jest również to, czy dana osoba będzie mogła uczestniczyć w spotkaniach, warsztatach czy innych formach wsparcia, zwłaszcza jeśli ciągle zamieszkuje ze sprawcą przemocy i jest od niego uzależniona finansowo np. nie pracuje. Przemoc fizyczna (np. bicie w głowę, uszkodzenia w mózgu) może również spowodować ograniczenie możliwości poznawczych. Przede wszystkim jednak osoby stale doznające przemocy mogą być w stanie ogólnego odrętwienia, poczucia beznadziei, niechęci do wszelkich czynności, również tych związanych z uczeniem się. W przypadku osób, które są jednocześnie ofiarami i sprawcami przemocy, może pojawić się trudność, jeśli w procesie edukacji uświadomią sobie, że same postępują niewłaściwie - może to skutkować przerwaniem uczęszczania na kurs, szkolenie itp.

W specyficznej sytuacji są osoby starsze dotknięte przemocą, gdyż z racji swego wieku i silnych przekonań na temat przemocy często nie chcą się przyznać czego doświadcniają. Osoby starsze dotknięte przemocą boją się ujawnienia faktów, ponieważ<sup>183</sup> :

- mają wyrzuty sumienia, poczucie bycia złym rodzicem (szczególnie w przypadku, gdy sprawcą przemocy jest ich dziecko);
- wierzą, że taka sytuacja jest normalna;
- mają poczucie, że niezręcznie o tym mówić;
- mają nadzieję, że stosowane wobec nich nadużycia są incydentalne i wkrótce się skończą;
- są zawstydzone, zwłaszcza gdy doświadcniają przemocy ze strony członka rodziny;
- obawiają się, że jeśli komuś powiedzą, sytuacja się tylko pogorszy;
- boją się wysłania do „domu starców”, że nie poradzą sobie same;

<sup>183</sup> B. Tobiasz-Adamczyk „Teoretyczne wyznaczniki przemocy wobec osób starszych” w: Przemoc wobec osób starszych pod red. B. Tobiasz-Adamczyk - Wyd. UJ, Kraków 2009, s. 39-40.

- mają problemy z pamięcią i wystawianiem się.

Czynnikami wpływającymi na chęć i możliwość uczestniczenia osób starszych doznających przemocy w jakiegokolwiek formie wsparcia związanego z uczeniem się będzie możliwość fizyczna uczestnictwa (czy dana osoba będzie w stanie dojść lub dojechać do miejsca, gdzie odbywa się dane wsparcie) oraz ich możliwości poznawcze tj. czy są w stanie zapamiętać krótkie informacje.

Osoby z niepełnosprawnością są kilkakrotnie częściej ofiarami przemocy niż osoby pełnosprawne. Główne powody tego stanu to<sup>184</sup>:

- mniejsze możliwości obrony, czasami brak takiej możliwości ze względu na niepełnosprawność narządów ruchu i mowy;
- poczucie zależności od innych;
- nie dostrzeganie możliwości zmiany swojej sytuacji, brak świadomości, że mogą się zwrócić o pomoc, a najczęściej po prostu niemożność uczynienia tego (np. ze względu na trudności komunikacyjne);
- niemożność wyrażenia sprzeciwu wobec przemocy;
- ogólna niechęć do osób niepełnosprawnych, szczególnie jeśli ich niepełnosprawność jest widoczna lub też utrudnia funkcjonowanie ich opiekunom.

Wszystkie te cechy wpływają na możliwość zmiany postaw oraz możliwości edukacji w zakresie umiejętności podstawowych, natomiast w przypadku osób z niepełnosprawnością najważniejsze czynniki to możliwości poznawcze oraz uzależnienie od opiekunów tj. czy ich niepełnosprawność wiąże się ze stałą obecnością ich opiekunów czy osoba niepełnosprawna może sama się porozumiewać z innymi bez udziału opiekuna.

Podsumowując można wyróżnić następujące motywatory i demotywatory w procesie uczenia się osób doznających przemocy:

motywatory:

- świadomość sytuacji w jakiej się znajduje i to, że można coś z tym zrobić, że działanie przyniesie pozytywny skutek;
- bycie w grupie osób w podobnej sytuacji - będą rozumiały dlaczego dana osoba „zgadzała się” na przemoc, będzie im łatwiej mówić o swoich przeżyciach;
- ochrona dzieci przed przemocą;
- możliwość uniezależnienia się od sprawcy przemocy (tylko w niektórych przypadkach) np. poprzez znalezienie zatrudnienia, pomoc pieniężna, mieszkaniowa;
- możliwość uczestniczenia we wsparciu zdalnie np. podczas nieobecności sprawcy przemocy w domu (jeśli ofiary mają ograniczoną możliwość wychodzenia z domu, ale nie mają ograniczonego dostępu do Internetu) lub poprzez programy edukacyjne w telewizji;
- dostęp do specjalistów, osób wspierających bez konieczności wcześniejszego umawiania się, czekania na wizytę;

demotywatory:

- konieczność opowiadania o swojej sytuacji osobom obcym;
- spotkania dyscyplinujące i pogadanki moralizatorskie;

---

<sup>184</sup> Na podstawie: D. Jaszczak-Kuźmińska, K. Michalska (red.), „Przemoc w rodzinie wobec osób starszych i niepełnosprawnych”, MPiPS, Warszawa 2010.



- spełnienie wielu warunków formalnych potrzebnych do udziału we wsparciu np. dostarczenie zaświadczeń, formalne zgłoszenie przemyocy organom ścigania itp.
- trudności z regularnym uczestnictwem w spotkaniach niezależne od ofiary przemyocy;
- konieczność szybkiego podejmowania decyzji;
- strach przed zmianą;
- brak wiary w skuteczność jakichkolwiek działań, szczególnie jeśli wcześniej ofiara przemyocy podjęła już jakieś działania i nie przyniosły one skutków, a czasem pogorszyły sytuację (np. próba wymeldowania sprawcy, zgłoszenie przemyocy na policję i pozostawanie sprawcy na wolności).

### 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Można wyróżnić różne możliwości dotarcia do tych osób biorąc pod uwagę głównie to, czy są to osoby, które przyznają się do występowania tego problemu w ich rodzinie i same szukają wsparcia czy raczej ukrywają ten problem. W przypadku pierwszej grupy osób jako typowe instytucje, z których wsparcia korzystają, można wymienić: policję, ośrodki interwencji kryzysowej, punkty konsultacyjne dla ofiar przemyocy, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe specjalizujące się w pomaganiu ofiarom przemyocy. Warto przy tym pamiętać, że z tych form pomocy korzystają w większym stopniu osoby, które lepiej radzą sobie z różnymi problemami, więc w tej grupie może znaleźć się mniej osób z najniższymi umiejętnościami podstawowymi. Trudniej jest w przypadku osób, które ukrywają problem i same nie szukają wsparcia, gdyż nie można trafić do nich bezpośrednio. Niemniej wiedzę o takich osobach mają policjanci np. dzielnicowi, pracownicy socjalni, nauczyciele, a w mniejszych miejscowościach również lekarze rodzinni czy księża - ze względu na swoją funkcję w społeczności posiadają oni wiedzę o przypadkach przemyocy rodzinnej, która nie jest zgłaszana oficjalnie.

Jeśli sprawca przemyocy nie ogranicza kontaktów społecznych ofierze lub jeśli już „wyzwoliła się” ona spod jego władzy to korzysta z różnych typowych dla normalnego życia instytucji/organizacji tj. sklepy, przychodnie, poczta, komunikacja miejska. Nie ma też określonych środków masowego przekazu, z których korzystają takie osoby. Jeśli osoba doznająca przemyocy ma małoletnie dzieci to również kontaktuje się ze szkołą.

Natomiast w skrajnych przypadkach osoby doznające przemyocy nie mają praktycznie żadnego kontaktu z innymi osobami i instytucjami, a jeśli się taki pojawia jest ona pod kontrolą lub wręcz z konieczną obecnością sprawcy przemyocy. Sprawca może również ograniczać dostęp do telewizji, prasy, innych środków przekazu informacji. Do takich osób najtrudniej jest dotrzeć z jakąkolwiek informacją o możliwości pomocy.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Osoby doznające przemyocy charakteryzują się tym, że nie dbają o własne potrzeby, a na pierwszym miejscu stawiają potrzeby osób bliskich, w tym sprawcy przemyocy. Na podstawie obserwacji prowadzonych przez osoby pomagające osobom doznającym przemyocy można wyróżnić następujące pierwszoplanowe potrzeby:

- bezpieczeństwa fizycznego i emocjonalnego;
- w niektórych przypadkach potrzeba odseparowania od sprawcy;
- w wielu przypadkach chęć, aby sprawca przemocy się zmienił np. nie pił, nie bił;
- bycia wysłuchanym;
- nie bycia zmuszonym do podjęcia decyzji natychmiast;
- nadziei;
- własnego tempa zmian;
- szacunku i uwagi.

W wymienionych powyżej potrzebach nie pojawiają się te, dotyczące własnego rozwoju, podwyższania umiejętności, w tym umiejętności podstawowych, ponieważ są one często nieuświadomiane. Dlatego pytając osobę doznającą przemocy czego potrzebuje - rzadko usłyszymy, że chce się czegoś nowego nauczyć, zwiększyć swoje umiejętności w jakimś zakresie.

Przemoc domowa jest najczęściej diagnozowana przez policjantów, pracowników socjalnych bądź psychologów z punktów konsultacyjnych<sup>185</sup>. W przypadku diagnozy problemu jest zakładana tzw. Niebieska Karta, która jest podzielona na cztery części. W części C jest miejsce na diagnozę sytuacji osoby doznającej przemocy oraz wskazanie indywidualnego planu pomocy w tym m.in. ze strony placówek oświatowych np. „objęcie rodziców/opiekunów pomocą psychologiczno-pedagogiczną w formie: porad, konsultacji, warsztatów lub szkoleń”<sup>186</sup>. Niebieska Karta nie zawiera stricte potrzeb w zakresie umiejętności podstawowych, nie są one też diagnozowane bezpośrednio przy jej zakładaniu, tym niemniej już sama rozmowa z osobą doznającą przemocy pozwala na zorientowanie się co do niektórych umiejętności podstawowych takiej osoby.

W 2011 r. w ramach projektu „1.18. Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” wypracowano „Standard pracy z osobami doświadczającymi przemocy w rodzinie”<sup>187</sup>, w ramach którego powstał „Wzór arkusza analizy potrzeb i zasobów rodziny doświadczającej przemocy”. Służy on zgromadzeniu podstawowych informacji o potencjale (zasobach) rodziny i poszczególnych jej członków, i jest prowadzony z każdym członkiem rodziny z osobna. Obejmuje takie obszary jak analiza demograficzna, typy przemocy występującej w rodzinie, kategoryzacja osób uczestniczących w sytuacji przemocy w rodzinie oraz kierunki i przebiegi generowanej przemocy, analiza słabych i mocnych stron (zasobów) poszczególnych członków rodziny doświadczającej przemocy, włącznie ze sprawcą przemocy, oraz zakres zadaniowy niezbędny do realizacji w toku działania w polu pracy socjalnej. Nieznane są niestety wyniki badań pokazujące ile osób korzysta z tego formularza.

Na podstawie własnych obserwacji można stwierdzić, że podstawą diagnozy zarówno problemu przemocy jak i potrzeb ofiar przemocy jest zawsze rozmowa-wywiad, który nie zawsze ma określony scenariusz. Wyniki tej rozmowy są spisywane do różnych formularzy - Niebieska Karta, wywiad środowiskowy<sup>188</sup> czy inne karty obserwacji tworzone indywidualnie na potrzeby konkretnych

<sup>185</sup> Niebieską Kartę może złożyć również: lekarz, pielęgniarka, ratownik medyczny, nauczyciel, psycholog szkolny, gdy w toku swych czynności zawodowych, służbowych uzna, że stosowana jest przemoc w rodzinie. Więcej na temat procedury Niebieskiej Karty: <https://www.niebieskalinia.pl/serwis-prawny/akty-prawne/rozporzadzenia/niebieska-karta>

<sup>186</sup> Por. formularz Niebieskiej Karty: [http://www.niebieskalinia.pl/attachments/article/3988/niebieskie\\_karty.pdf](http://www.niebieskalinia.pl/attachments/article/3988/niebieskie_karty.pdf)

<sup>187</sup> Por. [http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/ZE%20PwR%20OR%20V\\_VI\\_W3.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/ZE%20PwR%20OR%20V_VI_W3.pdf)

<sup>188</sup> Stosowany przez pracowników instytucji pomocy społecznej.

instytucji. Podczas tych rozmów nie jest prowadzona w sposób bezpośredni żadna diagnoza umiejętności podstawowych. Dopiero w toku kolejnych spotkań oraz pierwszych działań pracownik wspierający może określić poziom umiejętności podstawowych np. na podstawie tego, czy dana osoba potrafi sama sformułować pismo, obliczyć czy otrzymywane zasiłki wystarczą jej na dokonanie podstawowych opłat, czy potrafi korzystać z komputera oraz jakie ma umiejętności społeczne.

Po wstępnej diagnozie problemu przemocy oraz wyrażeniu chęci pracy nad zmianą swojej sytuacji osoby doświadczające przemocy najczęściej pracują z pracownikami socjalnymi, psychologami, asystentami rodzinnymi czy doradcami zawodowymi zatrudnionymi w ośrodkach pomocy społecznej, punktach konsultacyjnych lub organizacjach pozarządowych. Osoby te rozpoznają ich potrzeby we wszystkich sferach życia, również w sferze umiejętności społecznych czy potrzebnych na rynku pracy. Są to osoby najczęściej z wykształceniem wyższym w zakresie nauk społecznych, socjologii, pedagogiki, psychologii, resocjalizacji.<sup>189</sup> Część z tych osób ma przeszkolenie do pracy z osobami doświadczającymi przemocy. Nie są to jednak osoby przeszkolone w zakresie diagnozowania podstawowych umiejętności społecznych.

## 2.2. Cele pracy z grupą

W dokumencie „Standard pracy z osobami doświadczającymi przemocy w rodzinie”<sup>190</sup> wymieniono następujące cele pracy z osobami doświadczającymi przemocy w rodzinie:

**Cel główny:** Zmiana funkcjonowania osobistego i społecznego rodziny lub poszczególnych jej członków.

**Cele szczegółowe:**

- zmotywowanie do zmiany w kierunku rozwiązywania problemu przemocy;
- wzmocnienie wewnętrznych więzi personalnych rodziny z uwzględnieniem specyfiki mechanizmów przemocy;
- wykorzystanie potencjału rodziny i poszczególnych jej członków dla rozwiązania problemu przemocy i zapobiegania wystąpienia jej w przyszłości;
- podniesienie poczucia własnej wartości poszczególnych członków rodziny;
- rozwój umiejętności zachowania asertywnego;
- podniesienie kompetencji ofiary w zakresie możliwych działań ratunkowych, np. opracowanie własnych strategii bezpieczeństwa, znajomość lokalnych zasobów pomocy.

W kontekście umiejętności podstawowych takich jak umiejętność czytania i liczenia oraz umiejętności związane z wykorzystaniem komputera do celów szczegółowych można dodać:

- zwiększenie umiejętności rozumienia informacji na temat swoich praw, pisanie pism urzędowych;
- zwiększenie umiejętności zarządzania własnym budżetem, w tym zwiększanie dochodów i zmniejszanie wydatków;
- zwiększenie umiejętności wyszukiwania informacji przez Internet, wykorzystania komputera i zasobów internetowych do opracowania strategii bezpieczeństwa.

<sup>189</sup> Dokładne wymagania co do pracowników socjalnych są sformułowane w art. 116 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2018.0.1508 tj.) natomiast co do asystentów rodziny - w art. 12 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. 2018 poz. 998 tj.).

<sup>190</sup> Por. [http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/ZE%20PwR%20OR%20V\\_VI\\_W3.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/ZE%20PwR%20OR%20V_VI_W3.pdf)

Cele każdorazowo powinny wynikać z indywidualnej sytuacji osoby doznającej przemocy.

### **3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)**

#### **3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia**

Osoby doświadczające przemocy mogą skorzystać z różnych form wsparcia. Najpopularniejsze formy wsparcia to:

- poradnictwo specjalistyczne: psychologiczne, prawne, medyczne, socjalne, zawodowe, rodzinne;
- praca socjalna oraz asystentura;
- interwencja kryzysowa, w tym udzielenie tymczasowego schronienia;
- usługi psychologiczno-pedagogiczne polegające na diagnozie, terapii, warsztatach, grupach wsparcia;
- pomoc w znalezieniu bezpiecznego schronienia np. w schroniskach dla bezdomnych, ośrodkach dla matek z dziećmi, hostelach.

Wsparcie to jest głównie udzielane przez jednostki samorządowe (ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie), które mają również obowiązek opracowania programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Co do zasady korzystanie z tego rodzaju form pomocy (świadczenia niepieniężne) nie są obwarowane warunkami, które trzeba spełnić. Osoba doznająca przemocy może również ubiegać się o przyznanie pomocy w formie świadczeń pieniężnych na zasadach ogólnych, przewidzianych w ustawie o pomocy społecznej tj. spełnianie kryterium dochodowego i wystąpienie co najmniej jednej przesłanki wymienionej w ustawie.

Podobne formy wsparcia są oferowane przez organizacje pozarządowe, które działają w sferze pomocy społecznej lub są wyspecjalizowane w pomocy ofiarom przemocy. Ze względu na specyfikę działania każdej organizacji mogą one ustalać własne warunki udzielania pomocy, są więc organizacje pomagające tylko kobietom lub tylko osobom starszym. Nie zdarza się, aby organizacje uzależniały swoją pomoc od kwestii formalnych np. faktu posiadania założonej Niebieskiej Karty.

Jeśli chodzi o formy wsparcia dotyczące umiejętności podstawowych to główną formą wsparcia jest informowanie, prowadzenie warsztatów oraz indywidualna praca nad zmianą postaw poprzez pracę socjalną lub asystenturę.

Jako szczególną formę wsparcia skierowaną na wzrost umiejętności społecznych należy wymienić grupę edukacyjną dla osób doświadczających przemocy w rodzinie. Są to spotkania grupowe, na których osoby doznające przemocy mają okazję nie tylko nabywać wiedzę, ale mogą również przejść przez proces identyfikowania się z tym problemem, a także identyfikacji z innymi osobami. Zajęcia grupy edukacyjnej pozwalają też na bezpieczne modyfikowanie sposobów kontaktu z innymi ludźmi bez ryzyka, które niosą sytuacje z ich codzienności.

#### **3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)**

Tematyka oferowanego wsparcia dla osób doznających przemocy w rodzinie dotyczy głównie umiejętności społecznych, czyli wspomagania w radzeniu sobie w sytuacji trudnej, opracowaniu

planów bezpieczeństwa, asertywności, podejmowaniu decyzji, podnoszeniu poczucia własnej wartości. Przykładowe tematy warsztatów lub poruszane na grupach edukacyjnych to:

- mity i stereotypy na temat przemocy;
- cykle przemocy w rodzinie;
- poczucie winy u ofiar przemocy;
- prawo karne wobec przemocy w rodzinie;
- prawo rodzinne wobec przemocy w rodzinie;
- związek między przemocą domową a uzależnieniami;
- sytuacja psychologiczna dziecka w rodzinie, w której występuje przemoc (dziecko-ofiara, dziecko-świadek);
- lęk u ofiar przemocy;
- depresja u ofiar przemocy;
- jak ochronić siebie i dzieci przed przemocą?
- co zrobić w sytuacji bezpośredniego zagrożenia ze strony sprawcy przemocy?
- trening zachowań konstruktywnych dla osób doświadczających przemocy;
- trening kompetencji i umiejętności społecznych dla osób doznających przemocy w rodzinie;
- trening zastępowania agresji.

Jeśli chodzi o umiejętności pisania i czytania ze zrozumieniem to nie prowadzone są żadne formy wsparcia dotyczące bezpośrednio tych umiejętności, ale pośrednio w działaniach informacyjnych, na warsztatach przekazywane są informacje jak rozumieć zapisy prawne, jakie są prawa do korzystania ze wsparcia, oferowana jest pomoc w sporządzaniu pism i wypełnianiu formularzy np. związanych ze zgłoszeniem przemocy, uzyskaniem pomocy z różnych źródeł lub związanych z aktywizacją zawodową (np. napisanie CV).

Najmniej jest wsparcia oferowanego pod kątem umiejętności matematycznych, gdyż tylko nieliczne organizacje organizują warsztaty dotyczące zarządzania budżetem domowym. Tematyka ta pojawia się również w indywidualnym wsparciu udzielanym przez pracowników socjalnych lub asystentów rodziny.

Osoby doznające przemocy mają możliwość korzystania z warsztatów dotyczących umiejętności ICT organizowanych przez różne instytucje i organizacje w ramach projektów finansowanych głównie z funduszy unijnych. Tematyka takich warsztatów obejmuje podstawy obsługi komputera, korzystanie z programów edytora tekstu i arkuszy kalkulacyjnych oraz wyszukiwanie informacji przez Internet. Nie są to szkolenia przeznaczone wyłącznie dla osób doświadczających przemocy.

Tematyka wsparcia oferowanego dla osób doświadczających przemocy jest głównie skoncentrowana na problemie przemocy oraz indywidualnej sytuacji osoby i rodziny, w której występuje przemoc. W zależności od sytuacji osoby doznającej przemocy wsparcie polega głównie na odseparowaniu i uniezależnieniu się od sprawcy przemocy oraz zgłoszeniu tego faktu właściwym organom (jeśli jeszcze nie jest to zrobione). Czasami proces ten trwa bardzo długo, ale już podczas niego są prowadzone działania wzmacniające umiejętności społeczne. Dopiero po unormalizowaniu sytuacji ofiary przemocy tj. zapewnieniu jej podstawowego bezpieczeństwa są podejmowane działania związane z innymi umiejętnościami podstawowymi.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

Jak wspomniano wcześniej wsparcie dla osób doświadczających przemocy dotyczy głównie umiejętności społecznych, a nie są prowadzone sprofilowane działania, których celem jest zwiększenie innych umiejętności podstawowych tych osób. Dlatego można mówić o mierzeniu skuteczności wsparcia głównie w obszarze umiejętności społecznych. Generalnie pomoc systemowa, czyli udzielana przez jednostki samorządowe lub na ich zlecenie, nie podlega systematycznej ewaluacji, a ocena wsparcia polega w dużej mierze na odnotowywaniu liczby osób, którym udzielono wsparcia, ewentualnie oceny tego wsparcia przez jego odbiorców<sup>191</sup>. Podawane są również liczby osób, co do których zakończona została procedura Niebieskiej Karty, co może być uznane za skuteczność otrzymanego wsparcia, ale nie odnosi się do całościowej pomocy (a nie tylko w zakresie umiejętności społecznej) oraz nie świadczy bezpośrednio o wzroście umiejętności.

Okresowo natomiast, w miarę dostępności środków prowadzona jest ewaluacja programów realizowanych w ramach grantów. Ostatnia dość duża tego rodzaju ewaluacja została przeprowadzona w ramach Programu PL14 „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i przemocy ze względu na płeć”<sup>192</sup>, gdzie ewaluacji zostało poddanych 19 projektów finansowanych z tzw. małych grantów.<sup>193</sup>

Niestety w tego rodzaju badaniach najpopularniejszą metodą ewaluacji jest ankieta, w której są pytania o ocenę skuteczności danego rodzaju wsparcia. Jest to tylko badanie opinii uczestników wsparcia, nie ma natomiast badań, w których pokazywano by jego długotrwałe efekty, tj. zmiany postawy, zmiany zachodzące w życiu uczestników. Takie dane są zbierane np. przez pracowników socjalnych oraz asystentów rodziny, którzy mają obowiązek opisywać sytuację rodziny np. w wywiadach środowiskowych, lecz dane te nie są analizowane.

W analizie ankiet wartościowe mogą być te dotyczące odpowiedzi zawartych w pytaniach otwartych. W przytaczanym badaniu ewaluacyjnym uczestnicy projektów wskazywali najczęściej:

- naukę nowych zachowań, w tym asertywności, unikanie manipulacji;
- walkę o siebie i dzieci, wychodzenie z przemocy domowej;
- nabycie umiejętności praktycznych;
- nawiązanie nowych znajomości;
- zyskanie wiary w siebie;
- pozyskanie wiedzy o swoich prawach;
- wzrost pewności siebie;
- uzyskanie wiedzy na temat przemocy psychicznej;
- poprawę jakości życia;
- wzrost skuteczności samoobrony;
- rozpoczęcie stosowania prawidłowego podejścia do dzieci, poprawę relacji z nimi;
- lepsze radzenie sobie ze stresem;
- znalezienie pracy;

<sup>191</sup> Są to dane potrzebne do sporządzania sprawozdań z gminnych, powiatowych i krajowego programu przeciwdziałania przemocy.

<sup>192</sup> Projekt finansowany w latach 2014-2017 ze środków EOG.

<sup>193</sup> Raport dostępny na stronie: [https://www.eog.gov.pl/media/44693/PL14\\_Przeciwdzialanie\\_przemocy\\_w\\_rodzinie.pdf](https://www.eog.gov.pl/media/44693/PL14_Przeciwdzialanie_przemocy_w_rodzinie.pdf)

- możliwość wymiany doświadczeń.

Nie prowadzona jest ewaluacja skuteczności wsparcia związanego z umiejętnościami dotyczącymi czytania i pisanie oraz umiejętności matematycznych, polegająca na sprawdzeniu zwiększenia poziomu tych umiejętności w codziennych działaniach praktycznych. Jeśli pojawia się jakaś ewaluacja dotyczy ona wyłącznie subiektywnej oceny zadowolenia ze wsparcia w tym zakresie.

Jeśli osoby doznające przemocy uczestniczą w kursach komputerowych to zwykle (szczególnie jeśli kurs jest finansowany z funduszy unijnych) na zakończenie kursu przeprowadzane są egzaminy wewnętrzne i zewnętrzne, dzięki którym można ocenić postęp w nabyciu umiejętności związanych z ICT. Jeśli na kursie można uzyskać certyfikat ECDL egzaminy te są zestandaryzowane.

Za najskuteczniejsze można uznać takie rodzaje wsparcia, które są dostosowane do potrzeb i sytuacji osobistej osoby doznającej przemocy, innego bowiem rodzaju pomocy będzie wymagała pracująca matka z dwójką lub trójką dzieci, a innego starsza emerytka, która mieszka ze swoim dorosłym, ale bezrobotnym synem. Dlatego zawsze najważniejsze będą te formy, które zakładają indywidualny kontakt osoby doznającej pomocy z osobą pomagającą; natomiast w formach grupowych skuteczne są takie, podczas których możliwe jest wymienianie się doświadczeniami w gronie osób, które mają podobne doświadczenia (np. grupy wsparcia).

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

Instytucje, które są specjalnie powołane do świadczenia wsparcia osobom doświadczającym przemocy w rodzinie to:

**Ośrodki Interwencji Kryzysowej** (212<sup>194</sup>) - realizują one interdyscyplinarne działania związane z natychmiastową, specjalistyczną pomocą psychologiczną, poradnictwem socjalnym lub prawnym. Mogą także oferować pomoc w postaci grup wsparcia oraz schronienie na okres maksymalnie 3 miesięcy. Ośrodki są jednostkami samorządowymi lub są - na ich zlecenie - prowadzone przez organizacje pozarządowe.

**Punkty Interwencji Kryzysowej** (520) - pomoc punktów obejmuje konsultacje psychologiczne i pedagogiczne, poradnictwo prawne, terapię krótko- oraz długoterminową, warsztaty i zajęcia rozwojowe, grupy wsparcia, a także grupy oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych dla sprawców przemocy domowej. Punkty są prowadzone przez jednostki samorządowe lub są na ich zlecenie prowadzone przez organizacje pozarządowe.

**Specjalistyczne Ośrodki Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie** (35) - prowadzą działania w zakresie interwencyjnym poprzez zapewnienie schronienia osobie doznającej przemocy domowej oraz dzieciom pozostającym pod jej opieką. Prowadzą również działania terapeutyczno-wspomagające np. grupy terapeutyczne, wsparcie psychologiczne.

Wśród instytucji, zajmujących się pomocą osobom doświadczającym przemocy są również:

- Policja, która odpowiedzialna jest za udzielanie pomocy doraźnej (np. za interwencję w trakcie zgłoszonej awantury domowej). W przypadku, gdy sprawca przemocy stwarza zagrożenie dla

<sup>194</sup> Podane w nawiasach liczby dotyczą liczby danego typu instytucji na koniec roku 2017; za: Dane statystyczne z realizacji Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie na lata 2014-2020; dostępny: [https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Zal\\_statystyczny\\_-\\_przemoc\\_2017\\_18-09-2018.pdf/48e6fe86-8ec7-e01d-d6b7-42ac2e92c4b9](https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/Zal_statystyczny_-_przemoc_2017_18-09-2018.pdf/48e6fe86-8ec7-e01d-d6b7-42ac2e92c4b9)



- otoczenia, obowiązkiem Policji jest jego zatrzymanie. W trakcie interwencji, której powodem jest przemoc, interweniujący patrol wypełnia formularz „Niebieska Karta-A”, potwierdzając fakt wystąpienia przemy. Zobowiązany jest także poinformować osobę doznającą przemy o możliwości uzyskania wsparcia (np. poprzez wskazanie adresu instytucji udzielających pomocy).
- Prokuratura - osoba doznająca przemy ma prawo do złożenia zawiadomienia do prokuratury, załączając posiadane dowody, potwierdzające fakt przemy (np. obdukcję lekarską lub zaświadczenie lekarskie o przyczynach i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemy, listę świadków, którzy mogą akty przemy potwierdzić, itp.).
  - Ośrodki pomocy społecznej - pomoc z ich strony opiera się na bezpośrednim kontakcie z pracownikami socjalnymi, którzy odpowiedzialni są m.in. za przeprowadzenie rodzinnego wywiadu środowiskowego, zdiagnozowaniu problemów i potrzeb osoby/rodziny oraz ustalenie rodzaju pomocy w ramach konkretnego przypadku. Pracownicy socjalni udzielają także wsparcia w zakresie poradnictwa związanego m.in. z tym, jak postępować w przypadku wystąpienia sytuacjekryzysowych.
  - Ośrodki wsparcia (33) - należą do instytucji pomocy społecznej i są prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego (gmina i powiat); są to placówki wsparcia całodobowego przeznaczone dla różnych grup korzystających z pomocy społecznej, w szczególności takie, które ze względu na wiek, chorobę lub niepełnosprawność wymagają częściowej opieki i pomocy w zaspokojeniu niezbędnych potrzeb życiowych. Może to być ośrodek wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi, dzienny dom pomocy, dom dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży, schronisko i dom dla bezdomnych oraz klub samopomocy.
  - Gminne Komisje Rozwiązywania Problemów Alkoholowych - w związku z tym, że przemoc często towarzyszy problemowi alkoholizmu, w rozwiązywaniu problemu przemy domowej zaangażowana jest Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych. Komisja może wezwać osobę nadużywającą alkoholu na rozmowę, podczas której przedstawia wezwanemu prawne skutki stosowania przemy wobec członków rodziny. Komisje działają w każdej gminie.
  - Zespoły interdyscyplinarne - powoływane są i funkcjonują, na podstawie przepisów art. 9a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemy w rodzinie, w każdej gminie. W skład zespołu interdyscyplinarnego wchodzi przedstawiciele: jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, Policji, oświaty, ochrony zdrowia i organizacji pozarządowych. W skład zespołu interdyscyplinarnego mogą także wchodzić kuratorzy sądowi, prokuratorzy oraz przedstawiciele innych podmiotów niż określone w ustawie, działających na rzecz przeciwdziałania przemy. Celem działania zespołu jest zapewnienie bezpieczeństwa oraz ochrony życia i zdrowia osób dotkniętych przemy. Zadaniem zaś zapewnienie kompleksowej pomocy osobom doznającym przemy, m.in. poprzez zapewnienie pomocy medycznej, psychologicznej, prawnej, socjalnej, zawodowej i rodzinnej, zapewnienie bezpiecznego schronienia oraz informacji o placówkach udzielających wsparcia ww. osobom. Podstawowym zadaniem zespołu jest integrowanie oraz koordynowanie działań podmiotów zajmujących się przeciwdziałaniem przemy oraz specjalistów.
  - Jednostki ochrony zdrowia - oprócz udzielania pomocy medycznej lekarz jest zobowiązany do wystawienia, na prośbę pacjenta, zaświadczenia lekarskiego o doznanych obrażeniach i podjętym leczeniu. W przypadku pobicia lub gwałtu można się także zwrócić o wydanie obdukcji, co czyni lekarz sądowy.



- Organizacje pozarządowe, których celem statutowym jest pomoc osobom doznającym przemocy - świadczą one szeroką pomoc, m.in. wsparcie psychologiczne, poradnictwo prawne, pomoc socjalną (np. w postaci schronisk), grupy wsparcia oraz oferują pomoc w załatwianiu spraw urzędowych. Zadania te wykonują bądź ze środków pozyskanych od darczyńców, z funduszy przeznaczonych dla organizacji pozarządowych lub najczęściej na podstawie zlecenia ze środków samorządowych. Wśród organizacji zajmujących się tą tematyką jest wiele organizacji kobiecych oraz organizacji nastawionych na pomoc rodzinie. Do najbardziej znanych organizacji należą: Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie prowadzone przez Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Centrum Praw Kobiet, Stowarzyszenie OPTA.

Wszystkie powyższe instytucje - oprócz policji, prokuratury oraz jednostek ochrony zdrowia - mają potencjał do tworzenia programów edukacyjnych dotyczących zwiększania umiejętności podstawowych, dlatego mogą być potencjalnymi grantobiorcami w projekcie „Szansa”.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

#### Działalność Fundacji Centrum Praw Kobiet

Fundacja udziela różnorodnych form pomocy dla kobiet, których prawa są łamane, a w szczególności kobiet doświadczających różnych form przemocy. Zakres ich działań to doradztwo prawne i w zależności od lokalizacji (Warszawa, Gdańsk, Łódź, Wrocław) obejmuje: pomoc psychologiczną, asystowanie kobietom w sądach i na policji, zapewnienie bezpiecznego schronienia, prowadzenie grup wsparcia i telefonu zaufania, a także pomoc socjalną i doradztwo zawodowe. W niektórych sprawach przedstawiciele Fundacji opracowują pisma wspierające klientki i podejmują interwencje w różnych instytucjach. Ważnym elementem oferty edukacyjnej są spotkania z cyklu „Poznaj swoje prawa”, które pozwalają uczestniczkom poznać przysługujące im prawa i możliwości ich dochodzenia. W ramach realizowanych projektów CPK prowadziło także warsztaty z aktywizacji zawodowej i zarządzania finansami osobistymi obejmujące m.in. takie zagadnienia jak: planowanie przyszłości finansowej; tworzenie i zarządzanie budżetem domowym; zabezpieczenie się przed długami partnera; oddłużanie.

W ich ofercie szkoleniowej są także zajęcia z samoobrony WenDo, których celem jest wzmocnienie psychiczne uczestniczek i zwiększenie ich możliwości obrony przed przemocą.

Fundacja prowadzi w Warszawie Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia, w którym kobiety doświadczające przemocy, zmuszone do opuszczenia domu ze względu na bezpieczeństwo własne i dzieci mogą znaleźć bezpieczne schronienie.

Kobiety mogą korzystać w Centrum Praw Kobiet z długofalowej pomocy lub poprzestać na jednorazowej konsultacji, która pomoże im uporządkować swoją sytuację życiową i rozpoznać możliwości wprowadzenia w niej zmian. Praca z kobietami doświadczającymi przemocy ma charakter niedyrektywny; nie mówi się im, co i jak mają zrobić, pokazuje się możliwości i pomaga w budowaniu planu działania, który pozwoli im realizować założone cele. Potem kobiety wspierane są na drodze do realizacji tych celów.

Efekty liczbowe działań Fundacji są przedstawiane w corocznych sprawozdaniach merytorycznych publikowanych na stronie: <https://cpk.org.pl/o-nas/dokumenty/>. Brakuje natomiast opisu efektów jakościowych działań, tj. w ilu przypadkach udało się pomóc kobietom wyjść z trudnej sytuacji, zmienić ich życie, zwiększyć umiejętności w określonym zakresie. Na stronie Fundacji widnieje tylko ogólna informacja, że „Dzięki udziałowi w warsztatach rozwojowych kobiety uzyskują szansę na

trwałą poprawę jakości życia poprzez lepsze poznanie siebie, własnych potrzeb i możliwości, oraz poprawę relacji z innymi ludźmi.”

Więcej informacji o działalności na stronie Fundacji: <https://cpk.org.pl/>

### Fundacja Autonomia – warsztaty WenDo

WenDo jest metodą przeciwdziałania przemocy wobec kobiet. Warsztaty są skierowane do:

- Kobiet dorosłych, młodych kobiet i dziewczynek jako forma prewencji przemocy (w tym np. do kobiet intelektualnie niepełnosprawnych);
- Dziewczynek i kobiet, które doświadczyły przemocy;
- Osób bezrobotnych planujących powrót na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, poszukujących pracy lub planujących założyć własną firmę.

WenDo jest metodą, która łączy samoobronę fizyczną z samoobroną psychiczną. Od „zwykłej” samoobrony WenDo różni się m.in. tym, że wielkie znaczenie przywiązuje do asertywności. Założeniem WenDo jest przekonanie, że nikt nie ma prawa naruszać naszych granic (to znaczy naruszać naszego poczucia bezpieczeństwa, swobody i prawa do podejmowania własnych decyzji, czy po prostu czuć się dobrze w danej sytuacji). Poznając swoje własne granice, uczestniczki uczą się także szanować granice innych ludzi. WenDo jako metoda samoobrony psychicznej przekazuje wiedzę na temat skutecznych metod komunikowania się i wyrażania własnych potrzeb, emocji, zdania. Umiejętności zdobyte na WenDo są przydatne zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym. Uczy jak w każdej sytuacji: w miejscu publicznym, na ulicy, w pracy, w domu - przestać czuć się bezradną i bezbronną, a także jak reagować na przemoc. Wzmacnia poczucie pewności siebie i poczucie własnej wartości. Pomaga rozwiązywać konflikty, przełamać stereotypy i obawy, poczucie winy i wstydu.

Ogólne cele warsztatu:

- podniesienie poczucia własnej wartości,
- doświadczenie własnej siły fizycznej i psychicznej,
- zdobycie umiejętności asertywnego zachowania i obrony własnych granic,
- zdobycie umiejętności stosowania technik samoobrony fizycznej,
- zdobycie podstawowej wiedzy z zakresu przemocy ze względu na płeć,
- zdobycie umiejętności reagowania na przemoc i dyskryminację.

Zajęcia są prowadzone metodą warsztatową, interaktywną, z nastawieniem na przekazywanie praktycznych umiejętności z zakresu samoobrony przed atakiem fizycznym (kopnięcia, ciosy, uwolnienia) oraz zachowań asertywnych. Wykorzystywane są takie metody jak psychodrama, praca indywidualna i w grupach, dyskusje. Warsztat trwa 12 godzin.

Na stronie internetowej Fundacji zamieszczono następujące opinie-komentarze uczestniczek po warsztatach WenDo:

„Najbardziej podobała mi się prostota i skuteczność technik samoobrony. Przełamanie deski - bo dało mi wiarę we własne siły i podważyło przekonanie, że jestem słaba i nieporadna.”

„Interesująca była nauka podstawowych ciosów, bo teraz będę potrafiła skutecznie się bronić, a nie stać bezczynnie.”

„Podobała mi się atmosfera bezpieczeństwa i praca z innymi kobietami na kursie.”

„Co mi dał warsztat WenDo?”

- poczucie siły i możliwości obrony,
- uświadomienie sobie siły, którą mam w sobie,
- pewność siebie, czuję się bezpieczniej, mam ochotę dużo zmienić w swoim życiu.”

„Będę polecała WenDo innym kobietom, bo:

- pokazuje, że kobieta ma siłę i może ją wykorzystać,
- wiele kobiet nie zdaje sobie sprawy ze swojej wewnętrznej siły,
- chciałabym, żeby inne kobiety też mogły sobie uświadomić, że są w stanie bronić swoich granic,
- uważam, że warsztat WenDo jest potrzebny w życiu każdej kobiety,
- uważam, że wiele kobiet nie potrafi bronić się przed szeroko pojętą przemocą; WenDo pozwala nam zrozumieć, że nie musimy być biernymi ofiarami;
- WenDo uwalnia mnóstwo niesamowitej siły i pozytywnej energii.”

Fundacja nie przedstawia wyników badań czy ewaluacji jakościowej i ilościowej prowadzonych warsztatów.

Strona internetowa Fundacji: <https://www.autonomia.org.pl/index.php?id=teksty2&ajdi=128>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

Nie istnieją modelowe rozwiązania dotyczące zwiększania umiejętności podstawowych osób doznających przemocy, natomiast w 2013 r. zostały opracowane standardy wsparcia rodzin z doświadczeniem przemocy, które zawierają element edukacyjny w zakresie umiejętności społecznych. Standard ten jest opisany m.in. w dokumencie „Preambuła i pakiet usług pomocy i integracji społecznej dla rodziny doświadczającej przemocy w rodzinie”<sup>195</sup>. W publikacji opisano szereg usług, które powinny być dostępne dla wszystkich członków rodzin, w których jest stosowana przemoc. Usługi te to m.in. praca socjalna, poradnictwo, usługi asystenta. Niestety nie prowadzone są badania dotyczące tego czy wypracowany model jest stosowany przez ośrodki pomocy społecznej oraz inne podmioty do tego uprawnione. Nie opublikowano również raportu z monitoringu wdrażania standardu.

Jako modelowe rozwiązanie w zakresie współdziałania instytucji na poziomie gminy można również uznać zapisane w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1390) obowiązki zespołu interdyscyplinarnego, który jest elementem gminnego systemu przeciwdziałania przemocy w rodzinie i jest metodą pracy w tym obszarze, opartą na systemowej współpracy lokalnych instytucji, podmiotów i służb oraz na wielopłaszczyznowym podejściu do problemu przemocy. Zadaniem zespołu jest m.in. diagnozowanie problemu przemocy w rodzinie, a następnie podejmowanie działań w środowisku zagrożonym przemocą w celach zapobiegawczych bądź podejmowanie interwencji w środowisku dotkniętym przemocą.

Zespół to grupa specjalistów z różnych dziedzin, zajmująca się rozwiązaniem konkretnego problemu przy wykorzystaniu zasobów będących w dyspozycji każdego z członków takiego zespołu. Jego funkcjonowanie określone jest w drodze porozumień zawartych między gminą a podmiotami niosącymi pomoc osobom doznającym przemocy w rodzinie. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele:

- jednostek organizacyjnych pomocy społecznej,
- gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych,

<sup>195</sup> J. Grodecka, R. Kałucka, K. Sarzała, A. Żukiewicz, „Preambuła i pakiet usług pomocy i integracji społecznej dla rodziny doświadczającej przemocy w rodzinie”, WRZOS, Warszawa 2014; dostępny na [http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/PakietUslug\\_przemoc.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/PakietUslug_przemoc.pdf)

- policji,
- oświaty,
- ochrony zdrowia,
- organizacji pozarządowych,
- kuratorów sądowych

czasami również:

- prokuratorów,
- przedstawicieli podmiotów działających na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

W celu rozwiązywania problemów związanych z wystąpieniem przemocy w rodzinie zespół może tworzyć grupy robocze. Skład takiej grupy nie różni znacząco od składu zespołu. Mogą w niej uczestniczyć przedstawiciele: jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, policji, oświaty, ochrony zdrowia, jak również kuratorzy sądowi, przedstawiciele innych podmiotów, specjaliści w dziedzinie przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Podstawowe zadania grup roboczych to:

- opracowanie i realizacja planu pomocy w indywidualnych przypadkach wystąpienia przemocy w rodzinie,
- monitorowanie sytuacji rodzin, w których dochodzi do przemocy oraz rodzin zagrożonych wystąpieniem przemocy,
- dokumentowanie działań podejmowanych wobec rodzin, w których dochodzi do przemocy oraz efektów tych działań.

Niestety trudno ocenić na ile działania zespołów interdyscyplinarnych przynoszą wymierne efekty, ponieważ nie prowadzone są badania skuteczności w tym zakresie. Z obserwacji i wiedzy ekspertów wynika jednak, że ciągle współpraca pomiędzy podmiotami w dużej mierze zależy od osobistych relacji między pracownikami różnych instytucji i w większości gmin wymaga stałej poprawy.

Warto również wspomnieć, że każda gmina, powiat oraz samorząd województwa ma obowiązek sporządzać na kolejne lata program przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Ten obowiązek jest realizowany i w większości przypadków jest to dokument wypracowany przez wiele instytucji, m.in. zaangażowanych również w działanie zespołów interdyscyplinarnych. Niestety trudno odnaleźć dokumenty, opisujące efekty tych programów, choć w wielu z nich są zapisy o planowanym monitoringu i ewaluacji realizacji zapisanych w programach działań.

## Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej:

Grupa dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną (ni) obejmuje osoby 18+ z orzeczeniem o niepełnosprawności intelektualnej.

W Polsce mamy podwójny system orzekania o niepełnosprawności<sup>196</sup>. Orzeczenia wydane przez Miejskie/Powiatowe Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności nie mają przełożenia na edukację, dają zupełnie inne uprawnienia, np. możliwość uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych organizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, prawo do skorzystania z ulgi na przejazdy czy ulgi rehabilitacyjnej w rozliczeniu PIT. Aby osoba została uznana za niepełnosprawną w placówkach oświatowych, musi ona posiadać kolejny dokument - orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, wydawane przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną.

Nie istnieje jedna definicja niepełnosprawności intelektualnej. Najpełniejsza, a jednocześnie najmniej stygmatyzująca jest definicja podawana przez Amerykańskie Stowarzyszenie Niepełnosprawności Intelektualnej i Rozwojowej:

„**Niepełnosprawność intelektualna** to niepełnosprawność charakteryzująca się znacznymi ograniczeniami zarówno w funkcjonowaniu intelektualnym, jak i w zachowaniach adaptacyjnych, która obejmuje wiele codziennych umiejętności społecznych i praktycznych”.

**Funkcjonowanie intelektualne** - zwane również inteligencją - odnosi się do ogólnych zdolności umysłowych, takich jak uczenie się, rozumowanie, rozwiązywanie problemów itd.

Jednym ze sposobów pomiaru funkcjonowania intelektualnego jest test IQ. Wynik testu IQ poniżej 75 wskazuje na ograniczenie funkcjonowania intelektualnego.

**Zachowania adaptacyjne** to zbiór umiejętności konceptualnych, społecznych i praktycznych, których ludzie uczą się i wykonują w codziennym życiu.

*Umiejętności konceptualne* - język i umiejętność czytania i pisania; pojęcia dotyczące pieniędzy, czasu, liczb, samoświadomość.

*Umiejętności społeczne* - umiejętności interpersonalne, odpowiedzialność społeczna, poczucie własnej wartości, rozsądna ostrożność, rozwiązywanie problemów społecznych oraz zdolność do przestrzegania zasad/przestrzegania prawa i unikania bycia ofiarą.

*Umiejętności praktyczne* - codzienne czynności (dbanie o siebie), umiejętności zawodowe, opieka zdrowotna, samodzielność w poruszaniu się w przestrzeni publicznej, trzymanie się harmonogramów i procedur, bezpieczeństwo, zarządzanie pieniędzmi, korzystanie z urządzeń AGD i elektronicznych<sup>197</sup>.

Podobne podejście prezentuje Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne (American

<sup>196</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz.U. z 2018 r. poz. 2027); Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172); Rozporządzenie o specjalnych potrzebach edukacyjnych; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1743).

<sup>197</sup> <https://aaid.org/intellectual-disability/definition>; tłum. własne.

Psychiatric Association) w Klasyfikacji DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), która opiera się na przekonaniu, że obniżony IQ to tylko jedno z trzech kryteriów koniecznych do orzekania o niepełnosprawności intelektualnej. Towarzyszą mu znaczące deficyty w funkcjonowaniu przystosowawczym, obejmujące co najmniej dwa z wymienionych obszarów adaptacyjnych (komunikacja, dbanie o siebie, życie w środowisku domowym, zdolności interpersonalne, społeczne, decydowanie o sobie, umiejętność korzystania z dóbr społecznych, kształcenia się, pracy, wypoczynku, dbania o zdrowie i bezpieczeństwo). DSM-V wskazuje również na konieczność udzielania osobie z niepełnosprawnością intelektualną wsparcia, zarówno w edukacji, pracy, jak i samodzielnym funkcjonowaniu.

Należy także zwrócić uwagę, że według niektórych specjalistów niepełnosprawność intelektualna nie musi powstawać na etapie rozwojowym, w dzieciństwie. Oceniają oni, że u około 75% osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną przyczyną są zaniedbania środowiskowe<sup>198</sup>. M. Kościelska pisze, że „osoby te kształtowane są więc bardziej przez warunki życia i wychowania, relacje z innymi, przebyte doświadczenia, formy aktywności. Ich problemy w zachowaniu należy więc rozumieć raczej w kategoriach mechanizmów psychologicznych, a nie tylko przez pryzmat upośledzenia umysłowego”<sup>199</sup>.

W klasyfikacji niepełnosprawności intelektualnej najczęściej używa się kryterium IQ w skali Wechslera, na podstawie którego niepełnosprawność dzieli się ze względu na jej stopień<sup>200</sup>:

#### **Niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim (69–55 IQ Wechslera)**

Jest najłagodniejszą formą niepełnosprawności. Stanowi aż 85% wszystkich rozpoznawanych niepełnosprawności intelektualnych. Ludzie z lekką niepełnosprawnością intelektualną są samodzielnymi i zaradnymi społecznie. Dominuje u nich myślenie konkretno-obrazowe. Nie osiągnęli etapu myślenia abstrakcyjnego w rozwoju poznawczym. Są mniej spostrzegawczy i mają słabszą pamięć.

#### **Niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym (54–35 IQ Wechslera)**

Stanowi około 10% wszystkich typów niepełnosprawności. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności intelektualnej mają trudności z rozumieniem reguł społecznych, jak lojalność i współdziałanie. Ujawniają dużą wrażliwość i łatwość w przywiązywaniu się do ludzi. Mają słabą kontrolę nad swoimi emocjami, popędami i dążeniami. Rozwijają się u nich niezręczność fizyczna. Mają powolny rozwój motoryczny. Mają trudności w skupieniu uwagi i bardzo wolne tempo uczenia się. Opanowują podstawy pisania, czytania i liczenia.

#### **Niepełnosprawność intelektualna w stopniu znacznym (34–20 IQ Wechslera)**

Dotyczy 3-4% przypadków niepełnosprawności intelektualnej. Już w wieku 4-5 lat dostrzegalne jest znaczne opóźnienie w rozwoju psychofizycznym. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności mogą opanować samoobsługę, a przy stałej opiece wyuczyć się czynności domowych. Wykazują duże problemy z motoryką, spostrzeganiem, mówieniem, zapamiętywaniem i koncentracją.

#### **Niepełnosprawność intelektualna w stopniu głębokim (poniżej 20 IQ Wechslera)**

<sup>198</sup> M. Kościelska (1984). Upośledzenie umysłowe a rozwój społeczny. Warszawa: PWN.

<sup>199</sup> Tamże, s. 79.

<sup>200</sup> Wechsler D. (1958). The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence (4th ed.). Baltimore (MD): Williams & Wilkins  
Kaufman, Alan S.; Lichtenberger, Elizabeth (2006). Assessing Adolescent and Adult Intelligence (3rd ed.). Hoboken (NJ): Wiley.

Najcięższy klasyfikacyjnie typ niepełnosprawności umysłowej. Osoby z głęboką niepełnosprawnością intelektualną zdolne są do opanowania najprostszyc form samoobsługi. Przez całe życie wymagają opieki. Rokowania wychowawcze są bardzo słabe. Nie są w stanie uczyć się i zapamiętywać. Opanowują tylko kilka wyrazów i reagują na kilka poleceń.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776) w rozdz. 2 wyróżnia 3 typy niepełnosprawności, przy czym są one odniesione do wszelkich niepełnosprawności:

- znaczny;
- umiarkowany;
- lekki.

Wymienione powyżej typy niepełnosprawności stanowią jednocześnie podgrupy w opisywanej grupie. Często grupy te wymagają odmiennego wsparcia, podejścia edukacyjnego i oferty rozwojowej.

### 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Nie ma badań statystycznych, w których byłaby określona liczba osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. Badania prowadzone przez GUS, jeśli dotyczą niepełnosprawności, nie wyróżniają typów niepełnosprawności.

Szacuje się, że w Polsce jest ok. 2% osób z niepełnosprawnością intelektualną (włączając dzieci i młodzież), w Europie - ponad 7 mln osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Poniżej przedstawiono jedyne zestawienie - dość stare, ale pokazujące trendy.

Tabela 1. Szacowana liczba osób z niepełnosprawnością intelektualną w wieku 16 lat i więcej

		Liczba osób z niepełnosprawnością [1]	Procentowy udział osób z niepełnosprawnością intelektualną wśród ogółu osób niepełnosprawnych [2] (w %)	Liczba osób z niepełnosprawnością intelektualną [3]
Płeć	Mężczyźni	2 069 851	3,5	72 445
	Kobiety	2 163 279	2,5	54 082
Miejsce zamieszkania	Miasto	2 524 539	2,4	60 589
	Wieś	1 708 591	3,7	63 218
Ogółem		4 233 130	3,0	126 994

Źródła: (1) S. Kostrubiec, Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2001. (2) Główny Urząd Statystyczny, Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe, Warszawa, 2003. (3) Obliczenia: E. Wapiennik

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

- płeć - wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną znajdują się zarówno kobiety jak i mężczyźni. Mężczyzn jest nieznacznie więcej.
- wiek - dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną to osoby powyżej 18. roku życia.
- sytuacja zawodowa (pracuje, nie pracuje, źródło dochodów) - większość dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną nie pracuje. Podstawowym źródłem dochodów jest renta socjalna wypłacana przez ZUS. Często lęk przed utratą tego źródła dochodów powstrzymuje osoby z niepełnosprawnością intelektualną, czy raczej ich opiekunów, przed podjęciem pracy przez te osoby. Osoby pracujące zarabiają, ale trzeba bardzo pilnować, aby nie przekroczyć określonego przez ZUS progu zarobków, by nie została zabrana renta.
- sytuacja rodzinna - około 80% dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną żyje razem z rodzinami - z rodzicami lub z dorosłym rodzeństwem. Marginalna liczba osób tworzy własne rodziny, żyje w związkach, staje się rodzicami (po kilka par w kilkunastu województwach). Obecnie czas życia osób z niepełnosprawnością intelektualną znacząco się wydłuża (jeszcze 25 lat temu średnia długość życia osoby z zespołem Downa wynosiła 18 lat, w tej chwili osoby te żyją 60 lat i dłużej). Powoduje to jednak problem życia po odejściu najbliższych. W zdecydowanej większości przypadków osoby te trafiają dożywotnio do instytucji opiekuńczych typu Dom Pomocy Społecznej. Niewielki odsetek osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną, które nie mają rodzin, mieszka w tzw. mieszkaniach chronionych, w których zamieszkuje kilka osób z dysfunkcjami, i są one wspierane przez specjalistów (rozwój mieszkalnictwa chronionego jest w tej chwili jednym z głównych założeń rządowego programu „Za życiem”). Znane są też przypadki, gdy osoba z niepełnosprawnością intelektualną żyje sama, w swoim własnym mieszkaniu, jednak takie osoby wymagają najczęściej stałego wspierania lub asystentury.
- miejsce zamieszkania - pojawienie się osoby z niepełnosprawnością intelektualną w żadnym stopniu nie zależy od miejsca zamieszkania rodziny - liczba osób z niepełnosprawnościami na 100 mieszkańców jest taka sama, niezależnie od rejonu. Istnieją badania wskazujące, że w rejonach o wysokim poziomie zanieczyszczenia powietrza oraz wód powierzchniowych i podziemnych rodzi się więcej osób z dysfunkcjami, ale różnice te są pomijalne.

#### Opis „typowych” przedstawicieli grupy

**Pani A.**, lat 34, niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym (zespół Downa), zamieszkała w dużym mieście (pow. 500 tys. mieszkańców), po tragicznej śmierci obojga rodziców w wypadku mieszka z siostrą, uczestniczka Warsztatów Terapii Zajęciowej. Potrafi pisać i czytać proste teksty, wykonuje proste, podstawowe obliczenia. Ukończyła specjalną szkołę zawodową, zawód wyuczony - ogrodnik. W Warsztatach Terapii Zajęciowej od ponad 10 lat. Uczęszcza do różnych pracowni - najchętniej do pracowni multimedialnej oraz PUS (Pracownia Umiejętności Społecznych). Dzięki udziałom w projektach edukacyjnych rozwinęła swoje kompetencje cyfrowe oraz społeczne. Bardzo aktywna na Skypie, Facebooku i w innych mediach. Porusza się samodzielnie, na smartfonie sprawdza jak dojechać tam, gdzie chce. Od dwóch lat ma pozwolenie od siostry na branie udziału w praktykach (2 razy w roku - w Parku w Powsinie) oraz na spędzanie jednego miesiąca w roku w mieszkaniu treningowym. Ma odpowiednie kompetencje i bardzo chce iść do pracy. Niestety, opiekun prawny - siostra - nie wyraża zgody.

**Pan B.**, lat 39, niepełnosprawność intelektualna w stopniu znacznym, skończona podstawowa szkoła specjalna. Po nagłej śmierci matki mieszka sam w swoim mieszkaniu w dużym mieście (100 tys. mieszkańców). Od prawie 10 lat uczestnik Warsztatów Terapii Zajęciowej. Nie czyta, nie pisze, nie



liczy. Posługuje się Internetem w celu znalezienia pożądanego filmu lub muzyki (terapeuci nie wiedzą, jak to robi bez umiejętności czytania). Początki samodzielnego życia były trudne, nie potrafił w prawidłowy sposób radzić sobie z podstawowymi czynnościami życia codziennego (np. po zrobieniu prania wkładał mokre rzeczy do szafy). Bardzo źle znosił samotność (zajęcia w WTZ kończą się o godz. 14.00) - doprowadziło go to do publicznego onanizowania się na klatce schodowej i na osiedlu. Sąsiedzi żądali odesłania go do instytucji opiekuńczej. W tej chwili ma asystenta, który wspiera go w życiu codziennym i spędza z nim trochę czasu.

**Pani C.**, 41 lat, mieszka z rodzicami w dużym mieście (pow. 500 tys. mieszkańców), niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym ze sprzężonymi problemami psychicznymi. Ukończyła specjalną szkołę zawodową, zawód wyuczony - ogrodnik. Słabo pisze, czyta proste teksty, nie liczy. Korzysta z Internetu w ograniczonym zakresie - email, gry, facebook. Przez kilka lat była uczestniczką WTZ, problemy psychiczne nie pozwalały funkcjonować w grupie - głównie płakała i krzyczała, nie kontaktowała się towarzysko z innymi osobami. Zaangażowana w edukacyjne projekty, brała udział w mobilnościach, tworzyła audycje radiowe. Dzięki projektom i pracy terapeutów rozwinęła się na tyle, że mogła zostać klientką Centrum DZWONI. Od 3 lat ma stałą pracę w systemie zatrudnienia wspieranego, pracę tę utrzymuje. Zajmuje się utrzymaniem porządków na terenach zielonych należących do instytucji prowadzonych przez Urząd Miasta. Dwa lata temu została wezwana do sądu za przekroczenie o 24 zł kwoty możliwych zarobków (!!!). Z tego powodu przeszła poważny kryzys, zachwianie wypracowanej równowagi. Poradziła sobie wspierana przez trenera pracy i terapeutów.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne<sup>201</sup>

##### – poziom wykształcenia formalnego (KRK)

Poziom wykształcenia formalnego w tej grupie jest bardzo różny - zależy od indywidualnych możliwości intelektualnych i psychicznych, a także w pewnym stopniu od środowiska, w którym wzrastają takie osoby. W grupie tej znajdują się więc zarówno osoby, które wpisują się zarówno w 1. poziom KRK, jaki i w 2. i w 3. Można spotkać się z nielicznymi przypadkami osób, które zdały egzamin maturalny, jednak po bliższej analizie okazuje się, że są to osoby z zespołem Aspergera (bez sprzężonych dysfunkcji) i, o ile jeszcze 5-8 lat temu traktowano takie osoby, jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, o tyle w tej chwili jest tendencja traktowania tej dysfunkcji raczej jako niepełnosprawność społeczną.

##### – czy i jak oceniają swoje umiejętności podstawowe

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną raczej nie mają potrzeb oceniania swoich umiejętności podstawowych. Co więcej, wielu z nich nie jest świadoma swoich umiejętności, a na pewno nie zna pojęcia „umiejętności podstawowe”. Oczywiście, są osoby, które wiedzą, że potrafią czytać czy pisać, wiedzą, że mogą zrobić to lepiej. Są też osoby, które znają swoje ograniczenia. Charakterystyczne jest, że większość osób, pytana w rozmowach o umiejętności (np. znajomość Word'a, umiejętność grania w Scrabble) potwierdza wysoki poziom tych umiejętności, czemu przeczy weryfikacja w działaniu. Tak więc samoocena jest bardzo wysoka, ale nieadekwatna do rzeczywistych kompetencji. Nie można natomiast nigdy nikomu powiedzieć, że: „Ty nigdy się (czegoś) nie nauczysz” - ponieważ nie znamy pełnych możliwości tych osób, ścieżek ich rozwoju oraz nie wiemy, jakie metody mogą być w każdym indywidualnym przypadku skuteczne.

##### – edukacja pozaformalna i nieformalna (szkolenia/kursy/warsztaty i inne metody; analiza

<sup>201</sup> Opracowanie na podstawie doświadczeń zawodowych autorki.

### biografii edukacyjnej)

Edukacja dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną jest kontynuowana w Warsztatach Terapii Zajęciowej i w Środowiskowych Domach Samopomocy. Istnieją tu pracownie, w ramach których uczestnicy nabywają konkretne umiejętności. Są to pracownie komputerowe, gospodarstwa domowego, umiejętności społecznych, ceramiczne, stolarskie, wikliniarskie, malarskie itp. Dzięki różnego rodzaju projektom osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą brać udział w oferowanych kursach - są to zarówno kursy on-line jak i kursy prowadzone metodami tradycyjnymi. W tej chwili najczęściej kursy te dotyczą umiejętności cyfrowych (bezpieczeństwo w Internecie, dane prywatne, metody komunikacji alternatywnej) oraz sfery seksualności człowieka. Wiele kursów dostępnych jest w Centrach Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie (DZWONI) - są to kursy rozwijające umiejętności społeczne i zawodowe. Przeznaczone są one dla osób, które chciałyby pracować.

Zdarzają się na rynku firmy/organizacje/institucje zewnętrznie szkolące bardzo różne grupy, które zapraszają osoby z niepełnosprawnością intelektualną na swoje kursy, jednak szkolenia te są mało skuteczne, gdyż nie są one dostosowane do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną (nie są „dostępne” w znaczeniu dostępności dla osób z dysfunkcjami - o tym niżej).

#### – jaki ma stosunek do uczenia się?

Trudno określić stosunek do uczenia się tej grupy jednoznacznie. Jest to sprawa bardzo indywidualna, zależna nie tylko od cech charakteru, ale i stopnia niepełnosprawności czy warunków środowiskowych. Jednak zwykle problemem jest motywacja.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

#### Opis głównych problemów danej grupy - w jaki sposób one wpływają na motywację i możliwości:

- nie ma systemu edukacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, poza WTZ, które pełnią raczej role placówek rehabilitacyjnych. Nie ma planów uczenia, zwiększania kompetencji;
- dopiero od kilkunastu lat uważa się, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczą się, tylko robią to dużo wolniej niż inni;
- potrzebują oni więcej powtórzeń w procesie uczenia się oraz więcej „przypominajek”;
- grupa jest bardzo zróżnicowana. Nie tylko chodzi o różnice między podgrupami, ale nawet w jednej podgrupie konieczne jest podejście indywidualne do każdej osoby;
- mimo wysiłków osób przekonanych do idei pełnego włączenia osób z niepełnosprawnością intelektualną w życie, społeczny odbiór nie zawsze jest pozytywny, np. wciąż można spotkać się z postawą, że wydawanie unijnych pieniędzy na jakąkolwiek edukację tych dorosłych to marnowanie publicznych pieniędzy.

#### Motywatory:

- motywatorem do uczenia się i poszerzania własnych kompetencji najczęściej bywa chęć usamodzielnienia się, samostanowienia, decydowania o sobie i znalezienia zatrudnienia. Należy jednak podkreślić, że postawa ku samodzielności jest też wypracowywana przez nauczycieli, terapeutów, trenerów, czasem ze współudziałem rodziny;
- wśród starszych dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną (35+) motywatorem jest dobra sytuacja kolegów - gdy osoby te widzą, że ktoś jest bardziej samodzielny, porusza się sam po okolicy, uczęszcza na praktyki, zaczyna pracować, to są tym zmotywowane do uczenia się

- i szukania zatrudnienia; wśród młodszych dorosłych samodzielność innych nie jest już silnym motywatorem. Częściej pewne decyzje edukacyjne podejmowane są w wyniku porównania stanu majątkowego („też chcę mieć taki smartfon, taki tablet” itp.)
- efektem uczenia będzie możliwość zarobienia własnych pieniędzy;
  - zainteresowanie zawsze zwiększają zastosowane nowe technologie - komputery, Internet, smartfony, smartwatche, apki itp. Nie chodzi tu o uczenie się obsługi aplikacji komputerowych, IT ma być raczej narzędziem - osoby te chętniej uczą się liczenia, jeśli nauka jest w formie gry w Internecie, chętniej uczą się mówić wyraźnie i pełnymi zdaniami, jeśli obsługują dyktafon i przeprowadzają wywiad dla radia itp.;
  - osoby te najchętniej uczą się w znanej sobie grupie.

#### **Demotywatory:**

- zbyt trudne szkolenie/kurs/warsztat - może to dotyczyć tematyki, ale najczęściej problemem jest sposób przekazu treści niedostosowany do możliwości odbiorcy z niepełnosprawnością intelektualną, niedostępne materiały i prezentacje; (w znaczeniu Dostępność Plus - teksty zapisane są w tzw. tekście łatwym do czytania i zrozumienia, odpowiednio sformułowane, uporządkowane tak, żeby nie rozpraszać; są także wymogi dotyczące treści prezentowanych online - np. nie powinno się otwierać treści w osobnych oknach);
- niezyczliwość innych uczestników kursu, alienacja osoby z niepełnosprawnością intelektualną - zwiększa poziom lęku i odosobnienia;
- konieczność samotnego wejścia w nową grupę bywa bardzo silnym demotywatorem;
- treści niedostosowane do potrzeb dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną - paradoksalnie nie chodzi tu o treści zbyt trudne, ale o treści zbyt infantylne, odpowiednie dla dzieci a nie dla dorosłych. Często nie daje się prawa tym osobom do dorosłości, traktuje się je jak dzieci i próbuje się pracować z materiałem, który jest odpowiedni dla dzieci.
- opłaty;
- odległość od miejsca zamieszkania, trudny dojazd, brak dedykowanego transportu;
- niedostępność architektoniczna.

#### **1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery):**

##### **Organizacje/instytucje, z których korzystają osoby z grupy docelowej:**

- wiele osób korzysta z **Ośrodków Pomocy Społecznej** - zarówno w dziedzinie wsparcia materialnego jak i przy szukaniu odpowiedniej placówki pobytu dziennego lub stałego;
- **samorządy** (urzędy gmin, dzielnic) prowadzą WTZ, ŚDS (Środowiskowe Domy Samopomocy) czy DPS (Domy Pomocy Społecznej) i z nich korzystają dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną;
- ośrodki takie prowadzi także Caritas;
- największy odsetek dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną korzysta z usług i oferty, jakie stwarzają dla nich organizacje pozarządowe, w tym największe, ogólnopolskie PSONI.
- niektóre osoby korzystają ze wsparcia asystentów osobistych - są oni finansowani przez samorządy, niektórzy - dofinansowywani z projektów europejskich;

#### **Typowe kanały komunikacji:**

- do dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną najczęściej z ofertą edukacyjno-rozwojową docierają wspierający ich terapeuci;
- o losach dorosłych osób z niepełnosprawnością po ukończeniu przez nich edukacji decydują opiekunowie prawni - najczęściej rodzice lub rodzeństwo. Szukają oni możliwości dalszej rehabilitacji i edukacji przez OPS-y, Internet lub korzystają z informacji, jakie są udostępniane w szkołach (OREW-y, szkoły specjalne). Szkoły zapraszają przedstawicieli takich placówek, by przedstawili swoją ofertę i warunki przyjęć;
- co jakiś czas zdarza się, że opiekunowie prawni kontaktują się z instytucją/organizacją przez jej profil na Facebook-u; również osoby z niepełnosprawnością intelektualną przysyłają wiadomość lub wpisują komentarz pod jakimś postem z pytaniem, jak się zapisać do placówki lub nawet jak zostać członkiem stowarzyszenia.

#### **Miejsca najczęściej odwiedzane przez osoby z grupy docelowej:**

- nawet najbardziej samodzielne osoby nie spędzają czasu w miejscach publicznych w pojedynkę czy w grupie; osoby będące uczestnikami placówek typu WTZ czy ŚDS wspólnie z grupą, przy wsparciu terapeuty, odwiedzają wybrane miejsca. Są to wystawy, muzea, czasem kino (jeśli na to pozwalają dysfunkcje uczestników - np. w grupie nie może być osoby z echolalią), parki, fastfoody, itp.

#### **Jakie miejsca/instytucje/media najskuteczniej przyciągają?**

- dużą popularnością cieszy się Skype i Facebook - stają się one oknami na świat, pozwalają na kontakt np. z rodzeństwem, które przebywa za granicą;
- miejscem, które przyciąga osoby z niepełnosprawnością intelektualną - i jest to ich własna decyzja - są Centra DZWONI.

#### **Bariery:**

- docieranie bezpośrednio do osób dorosłych z niepełnosprawnością jest trudne, gdyż są one w wielu przypadkach przyzwyczajone do bierności i do wykonywania poleceń, skierowane są tylko na swoje otoczenie - na rodzinę, terapeutów, nauczycieli;
- barierą w docieraniu do osób z opisywanej grupy docelowej częstokroć stanowią opiekunowie - czasem ze złe pojętej troski, z lęku, z wygody odcinają dorosłe osoby, które wspierają, od propozycji i aktywności wychodzących choć trochę ponad standardową ofertę placówek, do których osoby te uczęszczają.

## **2. Potrzeby i cele pracy z grupą**

### **2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania**

#### **Jakie potrzeby mają osoby z danej grupy (na podstawie obserwacji, badań)?**

- osoby te, tak jak każdy, mają potrzebę bliskości, miłości, więzi i zrozumienia. Nie są to - co prawda - potrzeby edukacyjne, ale nie wolno o nich zapominać;
- w niektórych osobach jest rozbudzona silna potrzeba samodzielności i niezależności - w tym pracy, najlepiej na otwartym rynku pracy; są jednak osoby, które na myśl, że mogłyby opuścić na kilka dni rodziców - wpadają w histerię (co, oczywiście jest bardzo niebezpieczne, ponieważ rodzice, siłą natury, kiedyś odejdą - jednak w takich przypadkach potrzebna jest praca rodziców nad ich dzieckiem);

- wiele osób ma potrzebę bycia wspieranym - chodzi tu zarówno o życie codzienne (asystentura), o procesy (wspieranego) podejmowania decyzji czy o wsparcie trenera pracy;
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają potrzeby seksualne, jak każdy człowiek.

### **Jakie są sposoby diagnozowania potrzeb osób z danej grupy?**

W edukacyjnych placówkach dla dorosłych - Warsztatach Terapii Zajęciowej (WTZ), Szkołach Przystosowujących do Pracy (SdP), Centrum DZWONI<sup>202</sup> - prowadzona jest diagnoza uczestnika, której efektem jest, różnie nazywany, indywidualny plan działania.

Celem diagnozy w placówkach, które zajmują się przede wszystkim edukacją, jest dobór zajęć, które będą stymulowały odpowiedni rozwój uczestnika we wszystkich obszarach.

W OREW-ach zespół specjalistów opracowuje dla każdego wychowanka diagnozę umiejętności funkcjonalnych, a następnie konstruuje kompleksowy indywidualny program terapii, który jest podstawą pracy przez cały etap edukacyjny.

Nauka umiejętności zawartych w indywidualnych programach odbywa się podczas zajęć, które obejmują: samoobsługę, komunikację werbalną i pozawerbalną, wielozmysłowe poznawanie świata, kształtowanie umiejętności społecznych, usprawnianie ruchowe w zakresie motoryki dużej i małej.

O przyjęciu do WTZ decydują dokumenty formalne - przyjmuje się osobę, która ukończyła edukację i w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności ma wskazanie uczestniczenia w WTZ. Następuje okres trzymiesięcznej obserwacji uczestnika. Następnie uczestnik wypełnia ankietę (przygotowaną w tekście łatwym do czytania i zrozumienia), wybiera sobie spośród terapeutów osobę wspierającą i organizowane jest spotkanie: uczestnik, rodzice oraz przedstawiciele kadry, w czasie którego ustala się jakie są oczekiwania i potrzeby uczestnika, czego chce się nauczyć i opracowuje się tzw. priorytety - 3 elementy, nad którymi się pracuje. „Priorytety” weryfikowane są co 3 miesiące.

Diagnoza przeprowadzana w Centrach DZWONI ma na celu stworzenie profilu społeczno-zawodowego klienta centrum tak, by można było zaproponować mu odpowiednie warsztaty rozwojowe oraz ukierunkować proces poszukiwania miejsc praktyk i/lub pracy.

Zespół składa się ze specjalisty ds. kontaktów z pracodawcami, psychologa, doradcy zawodowego i trenera pracy.

Psycholog ocenia poziom umiejętności społecznych z wykorzystaniem skali umiejętności społecznych oraz przygotowuje klienta do podjęcia zatrudnienia. Diagnoza jest przeprowadzana poprzez rozmowy indywidualne, a także obserwację klienta w czasie warsztatów z zakresu umiejętności społeczno-zawodowych.

Indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym umożliwiają diagnozę możliwości, umiejętności i zainteresowań zawodowych klienta, określenie jego mocnych i słabych stron, wybór miejsca na warsztaty praktyczne i praktyki zawodowe, stworzenie Indywidualnego Planu Działania.

W wyniku diagnozy tworzony jest Profil Zawodowy Klienta, który dostarcza o osobie takich informacji jak:

- doświadczenie zawodowe;
- wykształcenie, odbyte szkolenia;
- umiejętności, zainteresowania;
- preferowane warunki pracy itp.

Bardzo ważne jest, by profil koncentrował się na pozytywach - na zdolnościach i sprawnościach, a nie

<sup>202</sup> Placówki te opisane są w punkcie 3 opracowania.

niepełnosprawności.

Obszary podlegające diagnozie:

- **obszar samooceny** - zakłada pomoc w formułowaniu pozytywnego obrazu świata zewnętrznego i własnego; pozwala na poznanie własnych mocnych i słabych stron.
- **obszar oceny umiejętności** - wiąże się ze skutecznym wykonywaniem czynności zawodowych. Osoba staje się świadoma tego, co potrafi oraz czego jeszcze może się nauczyć.
- **obszar oceny wartości i motywacji** - jest ważnym krokiem w samopoznaniu. Wartości stanowią źródło motywacji osobistych. Decyzja o pracy musi być osobistą decyzją, zgodną z potrzebami i preferencjami klienta.

– profil kompetencyjny osób przeprowadzających diagnozę

Diagnozę powinien przeprowadzić psycholog lub edukator specjalny mający już kilkuletnie doświadczenie w pracy z dorosłymi osobami z ni. Osoby z ni mają tendencję do zgadzania się z osobą przeprowadzającą z wywiad, niezależnie od własnych uwarunkowań. Dlatego w czasie wywiadów należy bardzo umiejętnie zadawać pytania oraz pogłębiać udzielone odpowiedzi. Konieczne jest doświadczenie i znajomość sposobów komunikowania się osób z ni. Jeśli przeprowadzane są badania w formie ankiet i formularzy, powinien być zastosowany tekst łatwy do czytania i zrozumienia. Dokumenty takie powinien tworzyć specjalista znający zasady „tekstu łatwego” tak, aby były one „dostępne” (w znaczeniu Dostępność Plus).

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

Cele ogólne:

- niezależność, samodzielność i samostanowienie;
- włączenie w życie społeczne;
- podtrzymanie i wykorzystywanie umiejętności intelektualnych nabytych w procesie uczenia się.

Cele szczegółowe:

- znalezienie zatrudnienia i utrzymanie pracy;
- uczenie się (także w miejscu pracy);
- nabycie umiejętności zarządzania finansami (również świadomość wartości pieniądza);
- rozwój umiejętności dbania o siebie;
- nabycie umiejętności podejmowania decyzji z poczuciem odpowiedzialności i świadomości konsekwencji podjętych decyzji;
- niezależne życie w środowisku domowym;
- nauczenie sposobów spędzania wolnego czasu;
- rozwój umiejętności społecznych - przebywania w grupie, nawiązywania więzi;
- rozwój umiejętności podstawowych - przede wszystkim czytania i pisanie;
- umiejętność komunikacji - komunikowania swoich potrzeb i opinii, ale także umiejętność jasnego przekazu, a w przypadku braku możliwości komunikacji werbalnej - umiejętność wykorzystania komunikatorów.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Edukacja dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną jest prowadzona zarówno w systemie publicznym jak i prywatnym.

- 1) Publiczna edukacja dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną
  - a) MEN finansuje **szkoły specjalne**, w których mogą kształcić się osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności intelektualnej do 25. roku życia.
  - b) Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz.U. z 2017 r., poz. 356 z poz.zm.) wprowadzono **Szkoły Specjalne Przystosabiające do Pracy** przeznaczone dla uczniów z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością intelektualną oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi (do 25. r. ż.).
  - c) **Branżowe Szkoły Specjalne I stopnia** - są publicznymi placówkami oświatowymi dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim kształcącymi w różnych zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji (np. cukiernik, fryzjer, introligator, ogrodnik, stolarz, sprzedawca, tapicer, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej).
  - d) Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. Nr 123, poz. 776, zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 2354, Dz.U. z 2018 r. poz. 2192, Dz.U. z 2018 r. poz. 1925, Dz.U. z 2018 r. poz. 1076, Dz.U. z 2018 r. poz. 1000, Dz.U. z 2017 r. poz. 2494) jako podstawową formę aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych definiuje **Warsztaty Terapii Zajęciowej**. Są to placówki dla osób, których nie obejmuje już żaden obowiązek szkolny (25+) prowadzące edukację i rehabilitację osób z niepełnosprawnością intelektualną prowadzącą do zatrudnienia.
- 2) Niepubliczna edukacja dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną
  - a) Edukacja niepubliczna korzysta z podobnych placówek, jak edukacja finansowana ze środków publicznych. Do takich placówek należą:
    - I. Szkoły Przystosabiające do Pracy (SdP);
    - II. Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ);a także:
    - III. Ośrodki Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawcze (OREW) i Ośrodki Rehabilitacyjno-Edukacyjne (ORE) - dla młodzieży i młodych dorosłych z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim;
    - IV. Centra Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie (DZWONI) - są to unikalne placówki edukacyjne prowadzone przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelakualną. Oferują one wsparcie w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego. Klientami Centrów są osoby niepełnosprawne, posiadające orzeczenie o lekkim, umiarkowanym bądź znacznym stopniu niepełnosprawności w wieku 18-55 lat.

Wymienione powyżej placówki korzystają z subwencji oświatowych lub stałego finansowania przez samorządy wynikającego z ustaw, jednak są to środki zdecydowanie niewystarczające, dlatego nieodzownym elementem prowadzenia takiej placówki jest korzystanie z funduszy europejskich.

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

#### **Matematyka:** umiejętność liczenia

- poznanie i zrozumienie wartości pieniądza - wiele dorosłych osób z niepełnosprawnością nie odróżnia poszczególnych monet lub banknotów, a jeśli nawet potrafi je nazwać, to często nie wie czy np. 35 złotych za posiłek w McDonalds'ie to dużo czy mało; podobnie nie rozumie, czy 800 lub 1000 złotych za tablet to dobra cena czy nie oraz czy dana osoba może sobie pozwolić na taki wydatek;
- treningi ekonomiczne - dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną, najczęściej te będące uczestnikami WTZ, otrzymują od placówki pewną kwotę pieniędzy (różną w różnych placówkach), którą muszą gospodarować;
- umiejętność określania i rozpoznawania kolejności liczb (umiejętność bardzo przydatna w pracy w szatni);
- proste obliczenia przydatne w życiu - najczęściej będą to dodawanie, odejmowanie na eksponatach - np. na patyczkach;

#### **Umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem (rozumienie przekazywanych informacji):**

- szerokie zastosowanie tekstów łatwych do czytania i zrozumienia;
- pisanie - bardzo pomocne są tu edytory tekstów; można stosować elementy glottodydaktyki przystosowanej do potrzeb osób z ni, ponieważ czasem osoba dość łatwo zapamiętuje i odtwarza kształty liter, ale nie potrafi składać z nich słów;
- zajęcia czytania ze zrozumieniem (np. z wykorzystaniem Słownika Trudnych Słów [www.sloownik.psoni.org.pl](http://www.sloownik.psoni.org.pl)).

#### **Umiejętności TIK**

Należy tu podkreślić służebną rolę informatyki. Aplikacje i sprzęt powinny być tworzone i dostosowywane do potrzeb i możliwości osób z ni. Nie ma sensu uczenie np. programowania czy korzystania z Excela - co najczęściej jest głównym tematem przy rozwoju podstawowych kompetencji cyfrowych. W tym przypadku edukacja rozwijająca umiejętności TIK może obejmować:

- wykorzystanie smartwatchy do komunikacji z osobą z ni;
- wykorzystanie GPS i narzędzi nawigacyjnych do umożliwienia samodzielnego poruszania się;
- wykorzystanie cyfrowych narzędzi AAC (komunikacji alternatywnej i augmentatywnej) do polepszenia komunikacji z osobami z dysfunkcją mowy;
- wykorzystanie radia internetowego do rozwoju kompetencji cyfrowych i społecznych;
- wykorzystanie programów prezentacyjnych, edytorów graficznych, edytorów dźwięku do zajęć ogólnorozwojowych;
- wykorzystanie multimediiów - filmów cyfrowych, w tym filmów interaktywnych - do edukacji;
- umiejętność stworzenia i publikacji video-CV (jeśli osoba z ni nie ma możliwości stworzenia CV konwencjonalnego);
- gry offline and online i gamifikacja (polega na użyciu mechanizmów z gier, które mobilizują do działania, zwiększają zaangażowanie lub zwyczajnie uprzyjemniają nudne, powtarzalne





i monotonne czynności. Dzięki niej dobrowolnie podejmujemy się wykonania zadań, do których zazwyczaj sami nie umiemy się zmusić. To, co kochamy w grach, to friends, feedback and fun - przyjaciele, informacja zwrotna i zabawa. (Agnieszka Bilka, Gamifikacja w edukacji, <http://www.nina.gov.pl/baza-wiedzy/gamifikacja-w-edukacji-agnieszka-bilka/>)).

- systemy wspomagania decyzji jako narzędzie metodyki podejmowania decyzji;
- korzystanie z Internetu i mediów społecznościowych;
- bezpieczeństwo w Internecie.

#### **Umiejętności społeczne:**

- czynności domowe - pranie, sprzątanie, gotowanie itp.;
- zachowania w grupie, wśród bliskich, znajomych lub obcych;
- wchodzenie w bliskie relacje, tworzenie związków, seksualność, stawianie i nieprzekraczanie granic prywatnych i intymnych;
- utrzymanie pracy;
- dostosowanie się do norm społecznych.

#### **Pozostała tematyka:**

- zdrowie, dietetyka, życie fit (bardzo wiele osób z ni ma problemy z nadwagą i otyłością);
- praktyczne umiejętności zawodowe: stolarstwo, ceramika, wikliniarstwo, krawiectwo, itp.;
- zajęcia plastyczne;
- zajęcia dla szkół prowadzone przez osoby z ni (wychodzenie z roli dziecka, wchodzenie w rolę dorosłego);
- edukacja kulturalna - muzea, kawiarnie, teatr (jako widz i jako aktor);
- wyjazdy.

### **3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)**

#### **– Czy jest mierzona skuteczność wsparcia?**

- Skuteczność wsparcia, jeśli jest mierzona, to tylko w okresie, kiedy osoba jest w placówce lub w projekcie, potem już nie.
- W przypadku indywidualnych planów rozwoju (IPR, Priorytety itp.) skuteczność jest oceniana poprzez obserwację i rozmowy z uczestnikiem. Częstotliwość tej oceny zależy od możliwości i standardów placówki - od 3 miesięcy do roku.
- W Centrach DZWONI skuteczność wsparcia oferowanego przez te placówki wyraża się w statystykach osób, które wzięły udział w praktykach, które zostały zatrudnione oraz tych, które utrzymały pracę przez określony czas.

#### **– Jakie to są metody/narzędzia/sposoby:**

- wywiady pogłębione z osobami poddanymi wsparciu;
- obserwacja zmian postaw.

#### **– Które formy wsparcia są najskuteczniejsze?**

Nie można jednoznacznie wskazać najskuteczniejszej formy wsparcia. Zależy to od bardzo wielu czynników, w tym od stopnia niepełnosprawności i rodzaju dysfunkcji każdej z osób. Najbardziej zalecany byłby zintegrowany system, dysponujący różnymi metodami i narzędziami wsparcia, ze zindywidualizowanym podejściem i bardzo dobrą diagnozą potrzeb i możliwości.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

**Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną (PSONI)** - największe, ogólnopolskie stowarzyszenie wspierające osoby z niepełnosprawnością intelektualną od urodzenia do śmierci. Celem Stowarzyszenia jest dbanie o godność, szczęście i jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich równoprawne miejsce w rodzinie i w społeczeństwie, wspieranie rodzin osób z niepełnosprawnością intelektualną we wszystkich obszarach życia i sytuacjach, a zwłaszcza w ich gotowości niesienia pomocy innym. Główne obszary działania PSONI to:

- wczesna interwencja;
- edukacja i rehabilitacja młodzieży i młodych dorosłych;
- terapia zajęciowa;
- zakłady aktywności zawodowej;
- zatrudnienie wspomagane;
- mieszkalnictwo chronione;
- TIK w edukacji i rehabilitacji.

W 2017 r. PSONI prowadziło w całej Polsce 307 placówek świadczących wsparcie edukacyjne dorosłym osobom z niepełnosprawnością intelektualną dla ponad 9800 uczestników/klientów. PSONI posiada bardzo duże doświadczenie naukowo-badawcze w zakresie problemów społeczno-prawnych osób z ni. Realizuje lub uczestniczy w wielu projektach badawczych, w tym międzynarodowych sympozjach naukowych i konferencjach. Bierze udział w pracach Polskiego Zespołu do Badań Naukowych nad Niepełnosprawnością Intelktualną, który jest członkiem Międzynarodowego Stowarzyszenia do Badań Naukowych nad Niepełnosprawnością Intelktualną IASSIDD. Jest kluczowym partnerem społecznym w kształtowaniu sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce i organizacją ekspercką w zakresie Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami. Jest także prekursorem nowatorskich koncepcji w podejściu do niepełnosprawności. W ostatnich latach skupia się głównie na budowaniu systemu wspierającego osoby z niepełnosprawnością intelektualną w samodzielnym, niezależnym życiu. Jest pionierem i liderem w tworzeniu oraz wdrażaniu metod opartych o nowe technologie cyfrowe do edukacji i terapii, wzbogaca tym ofertę placówek dla dorosłych.

#### **Stowarzyszenie MY DLA INNYCH**

Stowarzyszenie powstało w 2008 r. Działa na terenie Białegostoku i skupia 25 członków - entuzjastów pedagogiki, nauczycieli, terapeutów, ludzi z pasją. Głównym celem Stowarzyszenia jest pomoc drugiemu człowiekowi w jego podmiotowym funkcjonowaniu. Działania kierowane są głównie do osób z niepełnosprawnościami, które są równoprawnymi obywatelami. Dlatego prowadzone są placówki, które mają na celu pomoc osobie z niepełnosprawnością w jej maksymalnie samodzielnym funkcjonowaniu w swojej społeczności lokalnej.

Celem Stowarzyszenia jest:

- pomoc osobom z niepełnosprawnością, ich rodzinom i opiekunom,
- aktywizacja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności z niepełnosprawnością,
- rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych,
- pomoc społeczna,
- ochrona i promocja zdrowia,

- działania na rzecz społeczności lokalnej,
- rozwijanie idei wolontariatu oraz edukacji rówieśniczej,
- nauka, edukacja, oświata i wychowanie.

Stowarzyszenie „My dla innych” czerpiąc z doświadczenia PSONI rozwija model wspierania dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w WTZ-ach, w Zakładach Aktywności Zawodowej i w pracy na otwartym rynku pracy w systemie zatrudnienia wspomaganego. Jednocześnie organizacja ta wypracowała sobie bardzo dobre metody współpracy z samorządem w zakresie finansowania ich działań.

### **Ponadregionalne Konsorcjum Szkoleniowo-Egzaminacyjne w Grajewie**

Konsorcjum Firm Szkoleniowo-Egzaminacyjnych powstało w 2011 r. w wyniku wspólnego porozumienia 9 doświadczonych firm szkoleniowo-doradczych. Przedmiot działalności konsorcjum w szczególności obejmuje:

- organizację szkoleń z zakresu szeroko rozumianej pracy z urządzeniami komputerowymi;
- wspieranie szkoleń na odległość metodami e-learning i blended-learning przy użyciu systemu edukacyjnego uEdu oraz jego pochodnych;
- popieranie działalności naukowej i naukowo-technicznej we wszystkich dziedzinach informatyki;
- przeprowadzanie certyfikowanych egzaminów z grupy ECDL i ETS dla osób fizycznych, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw oraz pozostałych instytucji, w tym instytucji samorządowych;
- wdrażanie i ewaluację komputerowych systemów edukacyjnych wspomagających kształcenie w dowolnym obszarze wiedzy, szczególnie wiedzy o działaniu komputerów i systemów komputerowych;
- popularyzację w społeczeństwie zagadnień związanych z wymianą informacji w środowisku zawodowym przy użyciu urządzeń cyfrowych.

Konsorcjum łączy w sobie ogromne doświadczenie szkoleniowe, prowadzenie szkoleń dla dorosłych osób z niepełnosprawnością i podejście innowacyjne w edukacji osób o specjalnych potrzebach. Konsorcjum, będąc autoryzowanym centrum szkoleniowym i egzaminacyjnym ECDL (Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy), część swoich kursów kieruje do osób z niepełnosprawnościami.

Wszystkie opisane powyżej organizacje i instytucje działają w obszarze edukacji i wspierania dorosłych osób z niepełnosprawnością. Pozyskują wiedzę, wchodzą w kontakty z innymi organizacjami i instytucjami, także poza granicami kraju, poszukując efektywnych sposobów dotarcia do dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Co więcej, niejednokrotnie kierują swoje wysiłki na znalezienie, opracowanie, wdrożenie nowych metod i sposobów motywacji i edukacji tych osób. Dlatego wszystkie wymienione powyżej podmioty mogłyby być potencjalnymi grantobiorcami projektu.

### **3.5. Przykłady dobrych praktyk**

Organizacje pozarządowe prowadzą wiele projektów dotyczących rozwoju umiejętności podstawowych dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wśród nich można wyróżnić:

- projekty prowadzone przez Centra DZWONI w całej Polsce (m.in. „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie - Centrum DZWONI III”) - dotyczą rozwoju przede wszystkim kompetencji społecznych oraz tych związanych z pozyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Celem projektów jest zatrudnienie osób

z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy oraz wsparcie w utrzymaniu wysokiej motywacji i jakości wykonywanej pracy u osób już zatrudnionych poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego, a także podniesienie kompetencji społecznych i zawodowych u wszystkich beneficjentów projektu. Grupą docelową są dorośle osoby z niepełnosprawnością intelektualną w wieku 18-55 lat. Walidacja efektów polega na statystycznych danych związanych z liczbą miejsc pracy, liczbą osób z ni zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a po roku, dwóch, trzech - liczbą osób, które utrzymały pracę. Strona tego projektu i poprzednich: <http://www.centrumdzwoni.pl/>

- **„Zintegrowany system wsparcia osób z niepełnosprawnością” - projekt prowadzony przez Stowarzyszenie „My dla Innych”.** Celem projektu jest zwiększenie poziomu aktywności społecznej i zawodowej 100 dorosłych osób z niepełnosprawnościami (55 K, 45 M), zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, z terenu miasta Białostok oraz powiatu białostockiego w okresie od 01.01.2019 r. do 31.12.2020r. Efekty mierzone są liczbą osób zatrudnionych w ZAZ i na otwartym rynku pracy. Strona projektu: <http://mydlainnych.pl/zintegrowany-system-wsparcia/>
- projekty edukacyjne finansowane z programu Erasmus+ prowadzone przez PSONI, których jednym z założeń jest zwiększenie umiejętności podstawowych dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną - umiejętności cyfrowych (projekty rozwijające radio internetowe, świadomość bezpieczeństwa danych prywatnych udostępnianych w Internecie, bezpieczne zachowania w Internecie) oraz pozostałych umiejętności z wykorzystaniem narzędzi IT jako środka do osiągnięcia celu (np. narzędzia Alternatywnej i Augmentatywnej Komunikacji (AAC), portale z zadaniami edukacyjnymi rozwijającymi m.in. umiejętności czytania, pisania, liczenia, wiedzę o sferze seksualnej, przygotowanie do zawodu). Projekty są prowadzone od 2011 r., a są to: Sounds & Voices, SPINe - Special People in Need for e-World, Bridge Radio Network, DisFit -Fascinating IT Tools, SafeLabs - Bezpieczne Pracownie Komputerowe dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, Be.Safe - Bezpieczne Pracownie Komputerowe dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, SafeSurfing - Data protection for people with intellectual disabilities). Projekty te skierowane są do dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną będących uczestnikami WTZ lub ŚDS prowadzonych przez PSONI oraz terapeutów, trenerów i nauczycieli wspierających te osoby. Efektami projektów są podniesione kompetencje podstawowe (cyfrowe, społeczne, czytania, pisania) uczestników placówek, a także podniesione kompetencje kadry. Ponieważ projekty te trwają już dość długo można je zwalidować z perspektywy czasu, obserwując losy uczestników, zmiany w ofercie edukacyjnej i rozwój kadry. Więcej na ten temat można znaleźć w artykułach opisujących efekty tych projektów:
  - „To dla Ciebie gra nasze radio. Edukacyjna rola radia internetowego” <https://ec.europa.eu/epale/pl/blog/dla-ciebie-gra-nasze-radio-edukacyjna-rola-radia-internetowego>
  - «„Plus znaczy więcej” - edukacja dorosłych w projektach informatycznych» w: „Oblicza niezawodowej edukacji dorosłych. Korzyści z realizacji projektów” <http://czytelnia.frse.org.pl/oblicza-niezawodowej-edukacji-doroslych-w-programie-erasmusplus-korzysci-z-realizacji-projektow/>

Strony niektórych projektów:

- [besafe-project.eu](http://besafe-project.eu)
- [safelabs.eu](http://safelabs.eu)
- [safesurfing.eu](http://safesurfing.eu)

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

#### Czy istnieją modelowe rozwiązania?

- W Polskim Stowarzyszeniu na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną został wypracowany model edukacji i rehabilitacji dorosłych osób ze specjalnymi potrzebami, prowadzący do jak najbardziej niezależnego, samodzielnego życia, na tyle na ile pozwala na to niepełnosprawność. Polega on na umożliwieniu dalszej edukacji w Warsztatach Terapii Zajęciowej prowadzonych przez PSONI po zakończeniu edukacji szkolnej. Głównym celem edukacji i rehabilitacji w WTZ jest zapewnienie takiego rozwoju osobistego i społecznego, by uczestnik mógł zacząć szukać pracy. Uczestnik z większymi problemami społecznymi czy niepełnosprawnością może zostać zatrudniony w Zakładzie Aktywności Zawodowej - placówce prowadzonej przez PSONI, gdzie w gronie znanych sobie osób, wspierany przez grono terapeutów wykonuje powierzone mu czynności. Inną drogą ku samodzielności jest przygotowanie się i praca w systemie zatrudnienia wspomaganego. Uczestnik bierze udział w serii warsztatów, uczy się - czasem podstawowych umiejętności, wraz z osobą wspierającą zastanawia się nad własnym profilem zawodowym, wykonuje próbki pracy (w rzeczywistych miejscach pracy), bierze udział w praktykach, a finalnie niektórzy znajdują stałe zatrudnienie, które udaje im się utrzymać przez wiele lat. Na każdym etapie uczestnik jest wspierany przez trenera pracy. Poza życiem zawodowym uczestnicy edukowani są też pod kątem życia codziennego. W tym celu uczestnicy przechodzą treningi w mieszkaniach treningowych. Tu przez miesiąc mieszka kilkoro uczestników, którzy są na stałe wspierani przez trenera. Uczestnicy zajmują się domem - przygotowują posiłki, sprzątają, zmywają, planują i robią zakupy, itp. Niektóre osoby trafiają do mieszkań chronionych, gdzie już prowadzą samodzielne życie z niewielkim wsparciem terapeuty. Model ten jest przyjmowany także przez inne organizacje wspierające osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. Stowarzyszenie „My dla innych” z Białegostoku - więcej można przeczytać w raporcie z wizyty studyjnej w Białymstoku). Model jest niezwykle efektywny, choć wymaga sporego zaangażowania sił, środków i osób. Jednak doprowadza osoby z niepełnosprawnością intelektualną do samodzielnego, niezależnego życia i pracy na otwartym rynku pracy, co jest głównym celem edukacji tej grupy docelowej.
- Ruch self-adwokatów jest modelem edukacji i pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną prowadzącym do zwiększania samodzielności. Self-adwokatura (self-advocacy) to bezpośrednie występowanie we własnym imieniu przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną - stają się oni rzecznikami własnych spraw. Większość osób z niepełnosprawnością intelektualną nie jest słuchanych, sprawują oni niewielką kontrolę nad własnym życiem, nie są traktowani z szacunkiem. Wielu członków rodzin i profesjonalistów nadal postrzega osoby te jak dzieci i nie pozwala im na swobodę w podejmowaniu decyzji, popełnianiu błędów i uczeniu się sprawowania większej kontroli nad własnym życiem. W interesie wszystkich jest rozwój ich umiejętności, by nie pominąć ich pozytywnego wkładu w życie społeczne. Ruch self-adwokatów to ruch oparty na szkoleniach dotyczących własnych praw, dyskryminacji, polityki (np. udziału w wyborach), podejmowania decyzji itp. Self-adwokaci spotykają się nie tylko w kraju, ale na konferencjach międzynarodowych i corocznych spotkaniach europejskich („HearOurVoices”) i światowych („Inclusion



International World Congress”). Występują w swoim własnym imieniu.

- Mówiąc o współpracy instytucjonalnej i modelach nie należy zapominać o roli Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jak wspomniano powyżej przeważająca większość organizacji korzysta z możliwości dofinansowania ze środków Unii Europejskiej i ze środków polskich (np. ministerstwa, starostwa, powiaty, miasta i gminy). Jednym z większych grantodawców jest właśnie Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Regularnie ogłasza on konkursy na tzw. zadania zlecane. Wiele placówek edukacyjnych działa dzięki dofinansowaniu zadań zleczanych oraz innych projektów finansowanych przez PFRON. Jest to jednak bardzo niepewne źródło dofinansowania. Nie ma pewności, że inicjatywy rozpoczęte w jednym roku będą finansowane również w latach następnych. Zdarzają się sytuacje, gdy dofinansowanie nie zostaje przyznane lub jest znacząco zmniejszone. Dotychczas problemem była ogromna nieterminowość w przeprowadzeniu formalności i wypłacaniu środków. PFRON w tej chwili prowadzi dwa programy mające na celu wsparcie rehabilitacyjne i edukacyjne młodych dorosłych i dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną:
  - Pilotażowy program „Rehabilitacja 25 plus”  
Ośrodki rehabilitacyjno-edukacyjno-wychowawcze (OREW) i ośrodki rewalidacyjno-wychowawcze (ORW) są istotnym elementem systemu wsparcia dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi, które dzięki oddziaływaniom edukacyjnym i rewalidacyjno-wychowawczym przygotowywane są do uczestnictwa w życiu społecznym, a także do podjęcia aktywności zawodowej. U uruchomiony przez PFRON pilotażowy program „Rehabilitacja 25 plus” pozwoli na wypracowanie rozwiązań dotyczących zapewnienia wsparcia w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym, a także w zakresie dotyczącym aktywności zawodowej. Program adresowany jest do podmiotów prowadzących OREW i ORW. Jego beneficjentami będą absolwenci tych placówek, bądź absolwenci szkół specjalnych przysposabiających do pracy (SPdP). Beneficjenci programu - niezatrudnione dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które nie są objęte rehabilitacją społeczną w placówkach dziennej aktywności (np. środowiskowych domach samopomocy czy warsztatach terapii zajęciowej), otrzymają możliwość skorzystania ze wsparcia obejmującego całodzienne usługi opiekuńcze, aktywizację w sferze fizycznej, intelektualnej i społecznej oraz zawodowej. Na podstawie doświadczeń zebranych w ramach pilotażu opracowane i wdrożone zostaną systemowe rozwiązania w zakresie zapewnienia kompleksowego i horyzontalnego wsparcia osobom niepełnosprawnym, o których jest mowa powyżej. (<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-rehabilitacja-25-plus/tresc-programu/>)
  - Program „Zajęcia klubowe w WTZ”  
Rehabilitacja społeczna i zawodowa w formie warsztatów terapii zajęciowej jest ważnym elementem systemu wsparcia osób, którym niepełnosprawność uniemożliwia lub poważnie utrudnia aktywne funkcjonowanie społeczne i zawodowe. Sieć placówek prowadzących warsztaty terapii zajęciowej (WTZ) na terenie kraju stwarza osobom niepełnosprawnym, niezdolnym do podjęcia zatrudnienia, możliwość pozyskiwania lub przywracania umiejętności niezbędnych do rozpoczęcia pracy. Wdrożenie i realizacja rządowego programu „Za życiem”, a także związane z nim zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i niektórych innych ustaw, rozszerzyły zakres wsparcia osób niepełnosprawnych w utrzymaniu samodzielności i niezależności w życiu społecznym oraz

zawodowym poprzez prowadzenie zajęć klubowych przez podmioty prowadzące warsztaty terapii zajęciowej.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uruchomił program wsparcia osób niepełnosprawnych poprzez prowadzenie przez WTZ zajęć klubowych jako zorganizowanej formy rehabilitacji. W ramach programu WTZ zainteresowany prowadzeniem zajęć klubowych może ubiegać się o ich dofinansowanie. Program „Zajęcia klubowe w WTZ” jest rozwiązaniem, które sprzyja aktywnemu wspomaganie uczestników warsztatów, którzy weszli na rynek pracy oraz osób niepełnosprawnych przed rozpoczęciem procesu rehabilitacji w warsztacie terapii zajęciowej. (<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-zajecia-klubowe-w-wtz/tresc-programu/>)

– Obecnie prowadzone są dwa rządowe programy dotyczące wspierania i edukacji osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną: „Dostępność Plus” i „Za życiem”. Do współpracy przy tworzeniu założeń oraz do działań zapraszane są instytucje i organizacje zajmujące się edukacją, terapią i rehabilitacją osób z niepełnosprawnościami.

- „Dostępność Plus” - celem programu jest zapewnienie swobodnego dostępu do dóbr, usług oraz możliwości udziału w życiu społecznym i publicznym osób o szczególnych potrzebach. Koncentruje się on na dostosowaniu przestrzeni publicznej, architektury, transportu, Internetu i produktów do wymagań wszystkich obywateli. Wśród obszarów objętych wsparciem programu wymieniana jest edukacja i cyfryzacja.

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-bez-barier/dostepnosc-plus/>

- „Za życiem” -to program rządowy, wspierający życie od poczęcia do naturalnej śmierci. Jednym z jego komponentów jest wsparcie osób z niepełnosprawnością, w tym intelektualną. Budzi on pewne kontrowersje i nie jest dobrze przyjmowany w środowiskach wspierających osoby z niepełnosprawnością.

#### PROPONOWANE ŹRÓDŁA INFORMACJI:

1. Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010; <https://books.google.pl/books?id=Og8-QQAACAAJ&dq=definition+of+intellectual+disability&hl=pl&sa=X&ved=0ahUKEwiri7SS8-rhAhVPY5oKHSz3Cx8Q6AEIKTAA>
2. Kościelska M. (1984). Upośledzenie umysłowe a rozwój społeczny. Warszawa: PWN.
3. Included in Society – Report of Inclusion Europe, <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2019/01/Included-in-Society.pdf>
4. Poverty and Intellectual Disability in Europe – Report of Inclusion Europe, [https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2019/01/SocInc\\_EUPovertyRreport.pdf](https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2019/01/SocInc_EUPovertyRreport.pdf)
5. Odkrywanie uzdolnień i talentów osób niepełnosprawnych, Monika Zakrzewska, <https://slideplayer.pl/slide/834674/>
6. Raport z badania Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim, <http://www.pokl.mazowia.eu/ewaluacja-po-kl/raport-z-badania-ocena-wsparcia-kierowanego-do-osob-niepelnosprawnych-w-ramach-komponentu-regionalnego-po-kl-w-wojewodztwie-mazowieckim.html>
7. Ewaluacja innowacji społecznych w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój - II raport tematyczny (projekty dot. niepełnosprawności intelektualnej), [https://www.power.gov.pl/media/67561/Drugi\\_raport\\_tematyczny\\_ost\\_1.pdf](https://www.power.gov.pl/media/67561/Drugi_raport_tematyczny_ost_1.pdf)
8. Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań, RAPORT KOŃCOWY, PFRON, [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\\_i\\_analzy/7007\\_Raport\\_ewaluacja\\_wejscia\\_ON\\_na\\_otwarty\\_rynek\\_pracy.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analzy/7007_Raport_ewaluacja_wejscia_ON_na_otwarty_rynek_pracy.pdf)
9. Rzecznictwo własnych praw (self-adwokatura) w obszarze edukacji dorastających osób z niepełnosprawnością intelektualną – perspektywa naukowa i praktyczna, [kn.pfron.org.pl/download/5/937/06-JAKUBASnr-28.pdf](http://kn.pfron.org.pl/download/5/937/06-JAKUBASnr-28.pdf)



## Osoby dorosłe z niepełnosprawnością fizyczną

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

W literaturze brak jest jednoznacznej definicji osób dorosłych z niepełnosprawnością fizyczną o niskich umiejętnościach podstawowych. Różnorodność przyjętych założeń i zastosowań powoduje, że można wyznaczyć kilka grup definicji. Definicja osób dorosłych z niepełnosprawnością fizyczną z niskimi umiejętnościami jest trudna ze względu na specyfikę oraz niedostatek danych dotyczących liczebności tej grupy. Dla celów niniejszego opracowania przyjmuje się określenie grupy jako niepełnosprawnych ruchowo. Zbiorowość osób niepełnosprawnych została wyodrębniona z ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej, na podstawie kryterium prawnego. Do osób niepełnosprawnych zaliczono osoby, które ukończyły 16. rok życia i stosownie do postanowień Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn.zm.) posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne:

- znaczny stopień niepełnosprawności - zalicza się tu osoby mające przyznaną I grupę inwalidzką lub orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub orzeczenie o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego;
- umiarkowany stopień niepełnosprawności - zalicza się tu osoby mające przyznaną II grupę inwalidzką lub orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy;
- lekki stopień niepełnosprawności lub równoważny - zalicza się tu osoby mające przyznaną III grupę inwalidzką lub orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy oraz celowości przekwalifikowania lub orzeczenie o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego<sup>203</sup>.

Niepełnosprawność ruchowa występuje w wielu różnych formach. Może dotyczyć całego ciała lub poszczególnych jego części (rąk, nóg, kręgosłupa). Może mieć charakter czasowy lub trwały. Przyczynami niepełnosprawności ruchowej mogą być m.in.: porażenie mózgowie, stwardnienie rozsiane, uszkodzenia rdzenia kręgowego, urazy po wypadkach komunikacyjnych, dystrofia mięśniowa.

Niepełnosprawności ruchowe można podzielić na następujące podstawowe grupy<sup>204</sup>:

- Brak kończyn lub ich części. Do tej grupy zaliczają się osoby po amputacjach wynikających z wypadków losowych lub chorób, a także osoby, u których w okresie rozwoju płodowego nie wykształciły się poszczególne części ciała.
- Uszkodzenia układu nerwowego (centralnego/obwodowego) lub pojedynczych bądź całych grup mięśni w części odpowiedzialnej za funkcjonowanie kończyn, czyli czynności motorycznych. Zaburzenia czynności motorycznych obejmują porażenia i niedowłady rozumiane jako obniżenie sprawności, poprawności wykonywania ruchów, osłabienie siły mięśniowej, spowolnienie

<sup>203</sup> Źródło: Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS, Warszawa, 2018.

<sup>204</sup> Źródło: [https://pl.wikipedia.org/wiki/Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87\\_ruchowa](https://pl.wikipedia.org/wiki/Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87_ruchowa)

ruchów. Do tej grupy zaliczają się osoby np. z: mózgowym porażeniem dziecięcym, chorobą Heinego-Medina, polineuropatią, stwardnieniem rozsianym czy też uszkodzonym rdzeniem kręgowym w wyniku wypadku lub choroby.

- Niepoprawne uformowanie szkieletu w okresie rozwoju płodowego lub w okresie rozwoju. Do tej grupy zaliczają się osoby dotknięte achondroplazją lub innymi rodzajami karłowatości, a także osoby u których struktura szkieletu nie rozwinęła się poprawnie w wyniku chorób i niedoborów, na przykład w związku z krzywicą.
- Uszkodzenia stawów. Do tej grupy zaliczają się osoby, które uległy wypadkom i kontuzjom, często w wyniku uprawiania różnych dziedzin sportu, osoby u których funkcjonowanie stawów jest zakłócone w wyniku degradacji związanej z wiekiem, z cukrzycą (staw Charcota), a także w wyniku szeregu chorób reumatycznych np. zapalenia stawów.

Niepełnosprawność ruchowa może być spowodowana bezpośrednim uszkodzeniem aparatu ruchowego lub też być wynikiem upośledzenia układu nerwowego sterującego ruchem.

Do grupy bezpośredniego uszkodzenia układu ruchowego zaliczamy<sup>205</sup>:

- amputacje,
- schorzenia reumatoidalne,
- złamania kości,
- uszkodzenia aparatu mięśniowo-stawowego,
- dystrofię mięśni.

Uszkodzenia neurologiczne mogą przejawiać się w postaci dysfunkcji narządu ruchu. Do tej grupy można zaliczyć:

- urazy rdzenia kręgowego,
- uszkodzenia mózgu (udary, mózgowy porażenie dziecięce),
- choroby neurologiczne (Alzheimer, Parkinson, stwardnienie rozsiane),
- uszkodzenia nerwów obwodowych.

Na potrzeby projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” proponuje się przyjęcie definicji osoby niepełnosprawnej fizycznie z niskimi umiejętnościami podstawowymi jako osoby:

- powyżej 25. roku życia,
- która nie jest objęta zatrudnieniem w zakładzie aktywności zawodowej,
- posiada wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne,
- mieszka na wsi lub w małym mieście,
- posiada orzeczenie o niepełnosprawności z tytułu dysfunkcji narządu ruchu,
- jest stanu wolnego,
- posiada lekki stopień niepełnosprawności<sup>206</sup>.

Badania dotyczące poczucia jakości życia przez osoby niepełnosprawne z lekką niepełnosprawnością

<sup>205</sup> Źródło: file:///C:/Users/admin/Downloads/poradnik6%20(1).pdf

<sup>206</sup> Zgodnie z art. 4.1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z naruszoną sprawnością organizmu, są niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagają czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

intelektualną, słabowidzących, słabosłyszących oraz z niepełnosprawnością ruchową w wieku 17-28 lat wykazały, że najniższy wynik uzyskały osoby z niepełnosprawnością ruchową. Z kolei inne badania wykazały, że osoby z uszkodzonym narządem ruchu wyżej oceniają swoją jakość życia w porównaniu do osób z upośledzeniem umysłowym.

## 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Przegląd opracowań statystycznych dotyczących osób z niepełnosprawnościami nasuwa konkluzję, że istnieje potrzeba prowadzenia ewidencji tych osób, w tym z niepełnosprawnością fizyczną. Baza raportów GUS uwzględnia niepełnosprawnych jako grupę, ale bez podziału na stopień niepełnosprawności.

Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej osoby niepełnosprawne stanowią 12,2% mieszkańców naszego kraju. Opierając się o różne źródła, możemy mówić, że w Polsce jest od około 3,4 mln do 4,5 lub 4,7 mln osób niepełnosprawnych<sup>207</sup>. Liczba osób niepełnosprawnych ruchowo wynosi 2,7 mln<sup>208</sup>.

Na podstawie liczby wydanych przez miejski zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności w Białymstoku w okresie 2014-2017 r. orzeczeń według przyczyn niepełnosprawności, stopnia niepełnosprawności, wieku, płci, wykształcenia i zatrudnienia można stwierdzić, że osoby z niepełnosprawnością ruchową stanowiły najliczniejszą grupę zatrudnionych posiadających wyższe wykształcenie w grupie wiekowej powyżej lat 40-tu. Osoby z niepełnosprawnością stanowiły ok. 30% z ogólnej liczby wszystkich zatrudnionych posiadających orzeczenie<sup>209</sup>. Analizując dane na podstawie orzeczeń można zauważyć, że wśród osób niepełnosprawnych ruchowo zdecydowanie przeważają osoby z wykształceniem średnim. Niepokojącym może być fakt, że w tej grupie osób ok. 20% stanowią osoby, które posiadają wykształcenie podstawowe (w tym ok. 8% osób, które nie posiadają wykształcenia podstawowego).

## 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Wymiar społeczny funkcjonowania osób z niepełnosprawnością można opisać na wiele sposobów. Jednym z nich jest wskazanie wybranych aspektów, które odślaniają najbardziej charakterystyczne sposoby postrzegania tych osób przez pozostałą część społeczeństwa.

W przypadku niepełnosprawnych mamy do czynienia z grupą społeczną, która w zasadniczych aspektach odniesień społecznych przybiera charakter grup mniejszościowych. Takie parametry jak: wchodzenie w relacje z grupami większościowymi, naznaczanie, wykluczanie powinny być uwzględnione w opisie sytuacji tych osób.

Udział osób niepełnosprawnych fizycznie z niskimi umiejętnościami podstawowymi na otwartym rynku pracy jest trudny do określenia liczbowego i różni się w zależności od branży, w której pracują. Nie ma również jednoznacznego podejścia do definicji pracownika o niskich umiejętnościach podstawowych. Według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (International Standard

<sup>207</sup> Źródło: <http://www.obpon.org/?url=dane-statystyczne>

<sup>208</sup> Źródło: <https://pedagogika-specjalna.edu.pl/wiadomosci/kompetencje-spoeczne-i-zawodowe-osob-niepelnosprawnych/>

<sup>209</sup> Nie występują w statystykach instytucjonalnych oraz organizacji pozarządowych dane liczbowe, na podstawie których można byłoby przytoczyć wiarygodne dane liczbowe w stosunku do osób z niepełnosprawnością ruchową bez orzeczeń.

Classification of Education, ISCED)<sup>210</sup> pracownik o niskich kwalifikacjach to ten, który charakteryzuje się wykształceniem: niepełnym podstawowym lub podstawowym lub gimnazjalnym. Większość dostępnych opracowań w powyższym zakresie nie wyodrębnia jako osobnej grupy osób z niepełnosprawnościami. Próby podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne są ważnym elementem ich rehabilitacji społecznej. Podjęcie wysiłków związanych z poszukiwaniem pracy wymaga od niepełnosprawnego realnej oceny własnych możliwości fizycznych, pewności siebie, chęci bycia niezależnym i potrzebnym, zdobywania i powiększania swoich kwalifikacji zawodowych. W niektórych przypadkach powstała niepełnosprawność ruchowa utrudnia lub nawet uniemożliwia powrót do poprzedniego miejsca zatrudnienia. Taka sytuacja zmusza osoby niepełnosprawne do przekwalifikowania się (reorientacja zawodowa).

Potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową przede wszystkim koncentrują się na zapewnieniu dostępu do ciągłej, na odpowiednim poziomie, rehabilitacji fizycznej. Środki finansowe byłyby przeznaczone na zakup sprzętu rehabilitacyjnego, np. nowe wózki inwalidzkie, opony do wózków itp. (85% badanych). Istotną potrzebą są różnego rodzaju zabiegi rehabilitacyjne (90%). Świadczy o tym przytoczona odpowiedź na pytanie „Na co przeznaczone byłyby pieniądze?": (...) na zakup lekarstw, na zakup sprzętu rehabilitacyjnego, na zabiegi rehabilitacyjne (...). Zdecydowana większość osób z niesprawnością ruchową zainwestowałaby w wyjazdy rehabilitacyjne oraz przystosowanie mieszkania do swoich potrzeb. Takie wskazania pojawiały się u prawie wszystkich badanych. Ze względu na często trudną sytuację materialną, niepełnosprawni ruchowo nie są w stanie unowocześnić swojego sprzętu rehabilitacyjnego, ani też korzystać z dodatkowych zabiegów usprawniających. Wśród odpowiedzi na zadane pytanie o potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową pojawiały się też bardziej prozaiczne oczekiwania. Pieniądze przeznaczone byłyby na realizację najbardziej elementarnych potrzeb: „(...) na lepsze odżywianie się, zainwestowałbym w sprzęt rehabilitacyjny, wózek konkretnie. Resztę przeznaczyłbym na różne formy wypoczynku, wyjazdy rehabilitacyjne, obozy, wczasy”<sup>211</sup>.

Wśród biernych zawodowo nieco mniej niż 38% to osoby w wieku produkcyjnym, a najczęściej występującymi przyczynami bierności w tej grupie wiekowej pozostają: obowiązki rodzinne, choroba lub niepełnosprawność, nauka i uzupełnianie kwalifikacji oraz emerytura.

Zgodnie z Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Na podstawie art. 2a. ust. 1. cyt. ustawy osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

W stosunku do osób z niepełnosprawnością ruchową bardzo ważnym elementem jest wsparcie w zakresie rehabilitacji. Należy mówić tutaj o kompleksowości usług. Osoby z małych miejscowości oraz terenów wiejskich, które mają ograniczony dostęp do zabiegów rehabilitacyjnych i pomocy psychologicznej, są najbardziej zagrożone wykluczeniem we wszystkich aspektach życia społecznego.

<sup>210</sup> Źródło: <https://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/04/Mi%C4%99dzynarodowa-Standardowa-Klasyfikacja-Kszta%C5%82cenia-ISCED.pdf>

<sup>211</sup> M. Zemło, W kierunku inkluzji społecznej, Potrzeby osób z niepełnosprawnością w mieście Białystok, wyd. Wydawnictwo Naukowe Katedra, Białystok-Gdańsk, 2018 r.

Takie osoby są często pozbawione kontaktu ze środowiskiem, zamykają się w sobie, nie przejawiają chęci aktywizacji zawodowej.

Poniżej opis dwóch „typowych” przedstawicieli tej grupy:<sup>212</sup>

#### **Przypadek 1.**

Mężczyzna w wieku 31 lat, mieszka w dużym mieście. Posiada stopień niepełnosprawności znaczny. Jest osobą funkcjonującą samodzielnie, nie wymagającą pomocy w określonych sytuacjach. Mieszka we wspólnym gospodarstwie z rodzicami. Jest zależny od wsparcia finansowego swojej rodziny. Nie pracuje. Poszukiwania pracy w urzędzie nie przyniosły efektu. Nie kontynuuje nauki. Ukończył szkołę podstawową specjalną. Uczęszcza na zajęcia z terapii zajęciowej. Ma przeciwwskazania do wykonywania pracy, ma także kłopoty z liczeniem i czytaniem.

#### **Przypadek 2.**

Mężczyzna w wieku 44 lat. Posiada lekki stopień niepełnosprawności. Ma wykształcenie średnie. Ukończył informatykę w systemie zaocznym. Uczęszcza na kurs agenta celnego. Utrzymuje się z renty. Dorabia roznoszeniem ulotek. Nie pracuje w wyuczonym zawodzie. Ma problemy z czytaniem ze zrozumieniem, nie potrafi zastosować praktycznie umiejętności obsługi programu WORD i Excel.

#### **Przypadek 3.**

Kobieta w wieku 27 lat. Posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności. Samodzielna, ale wymaga pomocy w określonych sytuacjach. Ukończyła liceum integracyjne, nie ma matury, uczyła się w policealnej szkole w zawodzie technik administracji. Nie kontynuuje nauki. Mieszka z rodzicami. Otrzymuje zasiłek z MOPR. Poszukuje pracy przez portale internetowe, znajomych, Urząd Pracy. „Chcę pracować, ale wiadomo jak jest ciężko z pracą. Jak ktoś słyszy, że osoba niepełnosprawna z taką chorobą jak ja, to wiadomo, to od razu praktycznie nie, bo nie chcą mieć tej odpowiedzialności jak coś się stanie, czy coś”. Była beneficjentem projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej przez 1,5 roku. Uczestniczyła w szkoleniu przygotowującym do zawodu oraz półrocznym stażu w stowarzyszeniu. Jest wolontariuszką, liczy, że to pomoże znaleźć jej pracę. Jest wykluczona cyfrowo, bo w szkole nie zdobyła dostatecznej wiedzy i umiejętności.

### **1.4. Doświadczenia edukacyjne**

Według raportu PFRON „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych” grupa ta charakteryzuje się przeciętnie niższym wykształceniem w stosunku do ogółu ludności. W świetle danych z badania „Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.” tylko 9% osób niepełnosprawnych posiadało wykształcenie wyższe, w porównaniu do 22% ogółu Polaków w wieku 13 lat i więcej<sup>213</sup>. Zły stan zdrowia i brak odpowiedniej oferty edukacyjnej utrudniają osobom z niepełnosprawnością ruchową podjęcie aktywności edukacyjnej. Osoby niepełnosprawne ruchowo, które pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy i legitymują się niskim wykształceniem charakteryzują się także niskimi umiejętnościami podstawowymi. Szczególnie zagrożone wykluczeniem są osoby niepełnosprawne z terenów wiejskich i małych miast.

Pomimo tego jest wiele osób, które chcą się dalej rozwijać, kształcić w celu podniesienia swoich umiejętności i kompetencji. Wyniki prowadzonych badań wykazują, że niska aktywność edukacyjna osób dorosłych wiąże się bowiem często z niską aktywnością społeczną. Przeważająca liczba pracowników z niskimi kompetencjami jest słabo wyedukowana.

<sup>212</sup> Opis na podstawie doświadczeń autora opracowania.

<sup>213</sup> Źródło: [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\\_i\\_analzy/Badanie\\_potrzeb\\_ON/Raport\\_koncowy\\_badanie\\_potrzeb\\_ON.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analzy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf)

Osoby niepełnosprawne, które nie miały możliwości ukończenia szkoły lub zdania matury zgodnie z naturalnym tokiem mogą uzupełniać swoją wiedzę i doskonalić umiejętności poprzez uczestnictwo w formach kształcenia ustawicznego. Dla osób, które nie ukończyły gimnazjum, funkcjonowały gimnazja dla dorosłych. Z kolei dla osób, które ukończyły 18 lat i zakończyły obowiązek szkolny, funkcjonują szkoły ponadgimnazjalne (ponadpodstawowe), ogólnokształcące i zawodowe (branżowe) dla dorosłych. Jeśli osoba niepełnosprawna z przyczyn zdrowotnych nie może samodzielnie wychodzić z domu, a chce kontynuować naukę w szkole średniej i przygotować się do matury, może skorzystać z kursów eksternistycznych i korespondencyjnych.

Szczegółowe przyczyny pojawiania się potrzeby edukacji są następujące:

- potrzeba uzupełnienia kwalifikacji lub wykształcenia,
- potrzeba rozwoju umiejętności,
- potrzeba przekwalifikowania lub przezawodowienia,
- chęć pełniejszego uczestniczenia w życiu społecznym,
- ciekawość świata,
- wtórny analfabetyzm.

Atrakcyjną formą są także bezpłatne kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ). Są pozaszkolną formą kształcenia ustawicznego adresowaną do osób dorosłych.

Potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową wiążą się z obecnością barier (utrudniających uczestnictwo i aktywność związaną z edukacją) generujących różnego typu potrzeby wsparcia. Są to:

- **bariery fizyczne** - kwestie materialne, związane z architekturą, środkami technicznymi;
- **bariery związane z organizacją systemu edukacji** - warunki przebiegu procesu kształcenia nie uwzględniające potrzeb osób niepełnosprawnych;
- **bariery psychiczne** - kształtujące się w toku edukacji aspiracje, ocena sytuacji i możliwości edukacyjnych w perspektywie osób niepełnosprawnych.

Możliwości i potrzeby edukacyjne dorosłych osób z niepełnosprawnością są silnie zdeterminowane wcześniejszym etapem nauki. Okres formalnej edukacji aktualnie dorosłych osób z niepełnosprawnością charakteryzuje:

- dominacja szkolnictwa specjalnego,
- okres wprowadzania edukacji integracyjnej,
- powszechność nauczania indywidualnego („okrojonej” ilości godzin zajęć edukacyjnych),
- brak stosownych rozwiązań edukacyjnych dla zróżnicowanych grup osób z niepełnosprawnością w miejscu zamieszkania.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową charakteryzują się także niską aktywnością poza edukacją formalną. W zasadzie nie uczestniczyły w żadnych kursach czy szkoleniach po zakończeniu nauki. Jedynie osoby z niepełnosprawnością nabytą przeszły szkolenia związane z readaptacją zawodową. Problem w kontynuacji nauki i braki w przygotowaniu zawodowym osób z niepełnosprawnością są często wynikiem licznych czynników utrudniających i niedostatecznego wsparcia już na wcześniejszych etapach edukacji. W konsekwencji, posiadają braki w wiadomościach i umiejętnościach, skutkujące występowaniem trudności w sprostaniu wymaganiom edukacyjnym/

egzaminacyjnym. Ostatecznie, dochodzi do wycofania się z przestrzeni edukacyjnej, opłaconego stresem i zdrowiem oraz przekonaniem, że się do niczego nie nadają<sup>214</sup>.

Przykładem kompleksowego wsparcia edukacyjnego osób niepełnosprawnych, w tym niepełnosprawnych ruchowo, może być model celestynowski, który łączy zintegrowane oddziaływanie medycyny, edukacji oraz rehabilitacji społecznej i zawodowej. Dzięki takiej integracji można świadczyć specjalistyczne usługi dla ludzi w każdym wieku i z różnym stopniem niepełnosprawności, z różnymi schorzeniami układu nerwowego, ruchowego<sup>215</sup>.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Zgodnie z definicją autorów raportu „Pracownicy o niskich kwalifikacjach” wydanego przez PARP w 2009 r., najwyższe wykształcenie, jakim charakteryzują się pracownicy o niskich umiejętnościach podstawowych, to wykształcenie średnie ogólnokształcące. Są to z reguły osoby długotrwale bezrobotne oraz pracujący na czas nieokreślony z niską samooceną i chęcią zmiany pracy<sup>216</sup>.

Czynniki demotywujące proces włączanie się osób z niepełnosprawnością ruchową w proces uczenia to, m.in.:

- doświadczanie niepowodzeń edukacyjnych w okresie edukacji formalnej;
- brak lub niedostateczne wsparcie członków rodziny oraz najbliższego otoczenia;
- stereotypy i uprzedzenia, że osoby z niepełnosprawnością osiągają słabsze wyniki w nauce,
- warunki zdrowotne;
- długi okres przebywania bez pracy na otwartym rynku pracy;
- trudna sytuacja materialna;
- niski poziom samooceny i motywacji, brak wiary we własne możliwości;
- członkowie rodziny, opiekunowie bywają zmęczeni wieloletnim asystowaniem, co sprawia, że podjęcie edukacji staje się niemożliwe;
- bariery fizyczne i techniczne utrudniające uczestnictwo w edukacji osób z niepełnosprawnością ruchową (problemy mają wszystkie osoby nie poruszające się samodzielnie potrzebują transportu, asystenta).

Dla znacznej grupy osób niepełnosprawnych barierą, która utrudnia uczestnictwo w życiu społecznym jest nastawienie takiej osoby do świata, lęk przed podejmowaniem wyzwań, niskie poczucie własnej wartości oraz wpojone przez rodzinę czy otoczenie przekonanie, że niepełnosprawność jest źródłem praw zwalniających z obowiązku aktywności, co skutkuje często rezygnacją z aktywnego dążenia do zmiany własnej sytuacji życiowej. Duży odsetek nie ma żadnych planów edukacyjnych, niewiele też osób bierze pod uwagę taką możliwość. Dominuje zniechęcenie, rezygnacja i zmęczenie dotychczasowym udziałem w kształceniu i brakiem oczekiwanych efektów<sup>217</sup>.

<sup>214</sup> Na podstawie badań własnych.

<sup>215</sup> Źródło: <https://pedagogika-specjalna.edu.pl/wp-content/uploads/2019/02/KompetencjeSpoeczne-Zawodowe-A-NOWAK-F-MUSZYNSKI.pdf>

<sup>216</sup> Źródło: [https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza\\_projektow\\_badawczych\\_efs/documents/raport\\_badanie\\_pracownikow\\_o\\_niskich\\_kwalifikacjach28032011.pdf](https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/raport_badanie_pracownikow_o_niskich_kwalifikacjach28032011.pdf)

<sup>217</sup> Informacje zgromadzone na podstawie prowadzonych badań własnych.

Z kolei czynnikami, które mogą przyczynić się do zwiększenia poziomu motywacji tej grupy osób to: dostosowanie organizacji procesu kształcenia osób niepełnosprawnych ruchowo do ich potrzeb edukacyjnych, zapewnienie transportu oraz wspomaganie ze strony asystenta, wprowadzenie profesjonalnego wsparcia w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego dla osób z niepełnosprawnością o niskich umiejętnościach podstawowych, zwiększenie liczby dostępnych trenerów pracy w systemie wspomagania ciągłego, długofalowego w rozwiązaniu systemowym. Ważnym aspektem wspomaganie osób z niepełnosprawnością jest nakierowanie podejmowanych działań na otoczenie osób niepełnosprawnych. To zewnętrzne instytucje, w tym pracodawcy (organizacje pracodawców) oraz organizacje pozarządowe, poprzez organizowane różnego typu działania mogą przyczynić się do większej integracji defaworyzowanej grupy. Do takiej kompleksowości działań ze strony państwa i społeczeństwa zobowiązuje Konwencja ONZ o prawie osób niepełnosprawnych<sup>218</sup>.

Największą motywacją dla potencjalnych beneficjentów jest:

- wsparcie w załatwianiu spraw formalnych i urzędowych,
- podniesienie umiejętności związanych z czynnościami życia codziennego,
- podniesienie wiary we własne umiejętności,
- zauważenie i docenienie przez najbliższe otoczenie.

Kryteria wykluczenia:

- zbyt wysoki poziom funkcjonowania danej osoby z niepełnosprawnością i jej samodzielność,
- ograniczenia formalne, związane z danym rodzajem wsparcia,
- relacje społeczne (np. ze względu na uczestnictwo osoby, której nie lubi uczestnik rezygnuje ze szkolenia),
- korzystniejsza lub konkurencyjna oferta innych organizacji.

Należy podkreślić dużą rolę rządu (MRPiPS) w koordynacji działań na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych. Instrumentami wsparcia są m.in:

- aktywizacja adresowana bezpośrednio do osób niepełnosprawnych. Oferta obejmuje szereg możliwości w postaci staży, przygotowania zawodowego, prac interwencyjnych, studiów podyplomowych;
- obszary wsparcia finansowego:
  - miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego - pracodawcy przysługuje ze środków PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego, umiarkowanego i lekkiego stopnia niepełnosprawności w kwocie odpowiednio: 1800 zł, 1125 zł i 450 zł. Kwoty te zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych;
  - zwrot kosztów związanych z przystosowaniem stanowisk pracy i pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, a także kosztów adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy oraz zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń

<sup>218</sup> Źródło: <https://www.pfon.org/dokumenty-i-publicacje/konwencja-onz/91-konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych>. W szczególności dotyczy prawa do pracy, prawa do edukacji oraz usuwania barier w dostępności.



technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia;
  - zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego;
  - zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracownika pomagającego;
  - zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- spółdzielnia socjalna - przyjazne otoczenie dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów;
- dodatkowe programy aktywizujące zawodowo osoby niepełnosprawne;
- programy:
- Program „Absolwent” - wspiera osoby niepełnosprawne w zaplanowaniu i wdrożeniu indywidualnej ścieżki kariery zawodowej oraz pomaga w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.
  - Program „Stabilne zatrudnienie” - zakłada m.in. adaptację pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wyposażenie stanowisk pracy (odpowiednio do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia), adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy czy szkolenia.
  - Program „Praca-integracja” - zakłada m.in. zniwelowanie barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia u potencjalnego pracodawcy (w tym m.in.: zakup sprzętów i urządzeń technicznych, zatrudnienia asystenta lub trenera pracy, dojazdów do pracy)<sup>219</sup>.

#### 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością różni się w zależności od wykształcenia, wieku, płci, stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Na rynku pracy znacznie lepiej radzą sobie osoby z wykształceniem wyższym, głównie z obszaru nauk ścisłych. Najwyższe współczynniki aktywności zawodowej i wskaźniki zatrudnienia notuje się w grupie wiekowej 35-44 lata. Najniższa aktywność zawodowa dotyczy grup w wieku do 24 i powyżej 55 lat, co jak pisze Giermanowska oznacza, że zarówno młodzi po ukończeniu szkoły mają problemy z wejściem na rynek pracy, jak i osoby, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia - z reintegracją zawodową i utrzymaniem pracy<sup>220</sup>.

Osoby z niepełnosprawnością o niskich kompetencjach podstawowych najczęściej korzystają z pomocy pełnomocnika osób niepełnosprawnych przy urzędach miejskich. Istotną rolę odgrywają organizacje pozarządowe, za pośrednictwem których docierają do osób niepełnosprawnych niezbędne informacje. Cennym źródłem informacji dla tych osób są również prowadzone przez organizacje zakłady aktywizacji zawodowej i trenerzy pracy, którzy są tam zatrudnieni. Istotne jest także wsparcie ze strony pracowników MOPR, MOPS.

Sytuacją niesprzyjającą na rynku pracy jest likwidacja zakładów pracy oraz bezrobocie, które utrudniają znalezienie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością. Z drugiej strony pracodawcy niechętnie przyjmują osoby z niepełnosprawnością, obawiając się ich złego stanu zdrowia i częstych nieobecności w pracy, kierując się stereotypowym postrzeganiem tej grupy społecznej. Jest jednak obecnie spora grupa pracodawców, którzy zmieniają swoje podejście do osób z niepełnosprawnością.

<sup>219</sup> Źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/wsparcie-na-ryнку-pracy-osob-niepełnosprawnych-i-ich-opiekunow>

<sup>220</sup> E. Giermanowska, Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca, 2016b, w: E. Zakrzewska-Manterys, J. Niedbalski (red.), Samodzielni - zaradni - niezależni, Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji, 2016, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s.73.

Wypowiedź przedstawiciela pracodawców na łamach „Kuriera Porannego”: „Obecnie zatrudniamy 103 osoby niepełnosprawne. Nie ustępują one zdrowym pracownikom. Są tak samo rzetelne i wydajne” - chwali Wojciech Piekarski z białostockiej firmy AC<sup>221</sup>. Przykładem dobrej praktyki wśród grupy białostockich pracodawców, są tzw. nieformalne party, gdzie wymieniają się informacjami na temat możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Funkcjonowanie tzw. poczty pantoflowej przynosi pozytywne efekty. Bardzo dużą rolę w integracji środowiska pracodawców z osobami niepełnosprawnymi odgrywają trenerzy pracy oraz pośrednicy pracy. Dlatego niezbędne jest stworzenie sieci koordynatorów regionalnych, którzy doskonale znają potrzeby lokalnego rynku pracy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Istotną rolę w dotarciu do grupy osób niepełnosprawnych o niskich kompetencjach podstawowych odgrywają Urzędy Pracy. Realizują one szereg projektów, w ramach których osoby z niepełnosprawnościami mają szansę skorzystać z poradnictwa edukacyjno-zawodowego, szkoleń zawodowych. W trakcie spotkań z doradcą edukacyjno-zawodowym uczestnicy uzyskują informacje jak poszukiwać pracy, czy rozpoznają swoje predyspozycje do wykonywania różnych zawodów. Dzięki tego typu działaniom osoby niepełnosprawne łatwiej odnajdują się na rynku pracy<sup>222</sup>.

Zdecydowanie ważnym sojusznikiem w dotarciu do osób z niepełnosprawnością o niskich umiejętnościach podstawowych są parafie, uniwersytetu trzeciego wieku, centra aktywności społecznej, lokalne inicjatywy w postaci koalicji wsparcia osób niepełnosprawnych. Szczególnie cenne są inicjatywy lokalne, które zrodziły się z myślą o wspólnym rozwiązywaniu problemów osób niepełnosprawnych. Takie inicjatywy są ważne, ponieważ uczestnicy koalicji obejmują wsparciem rodziny osób z niepełnosprawnością, czy umożliwiają zorganizowanie dostępu do specjalistów<sup>223</sup>.

Cenną inicjatywą, w trakcie której można przekazać informacje istotne dla pracowników o niskich kompetencjach podstawowych są organizowane lokalnie festyny i spotkania otwarte (istotna role odgrywają CKU, CKZiU) oraz targi pracy dla osób niepełnosprawnych (organizacji targów podejmują się najczęściej pracownicy OHP, MOPS-u). W czasie tego typu przedsięwzięć można spotkać się ze specjalistami, doradcami zawodowymi, psychologami.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Niepełnosprawność jest zjawiskiem, które staje się coraz bardziej powszechne i dostrzegalne społecznie. Postęp w dziedzinie nauk medycznych i zmiany cywilizacyjne (głównie w wymiarze społecznym i kulturowym) wyraźnie wpłynęły na wzrost liczby osób z niepełnosprawnością. Skalę niepełnosprawności można w znacznym stopniu ograniczyć, odpowiednio projektując działania dostosowawcze w przestrzeni publicznej, w organizacji instytucji publicznych czy wreszcie wyposażeniu miejsc pracy lub miejsc służących do korzystania z usług<sup>224</sup>.

Zasadniczym problemem dotyczącym potrzeb rynku pracy w Polsce jest fakt, że kwalifikacje pracowników często nie korelują z wymaganiami przedsiębiorców. Rynek ten jest stosunkowo

<sup>221</sup> Źródło: <https://poranny.pl/wojewodzki-urzed-pracy-wspiera-osoby-niepelnosprawne/ar/4876879>.

<sup>222</sup> Źródło: <https://poranny.pl/wojewodzki-urzed-pracy-wspiera-osoby-niepelnosprawne/ar/4876879>.

<sup>223</sup> Źródło: <http://www.koalicjawsparcia.pl/index.php/home/57-koalicja/49-jak-rodzia-si-koalicja>

<sup>224</sup> [https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/7355/Gaciarz\\_Rudnicki\\_Polscy\\_Niepelnosprawni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/7355/Gaciarz_Rudnicki_Polscy_Niepelnosprawni.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

skostniały i niekompatybilny z rynkiem pracy w krajach Europy Zachodniej. Nie ma opracowań<sup>225</sup> dotyczących badań rynku, które pomogłyby na bieżąco regulować i aktywizować rynek pracy do poziomu europejskiego. Pracownicy o niskich umiejętnościach podstawowych dysponują kwalifikacjami, które odpowiadały potrzebom rynku sprzed lat. Również programy nauczania z zakresu przygotowania zawodowego nie nadążają z tempem przemian w gospodarce. Przy postawie bierności zawodowej i społecznej znacznej części grupy osób niepełnosprawnych główny nacisk należy położyć na indywidualny rozwój zawodowy i społeczny oraz aktywizację osób niepełnosprawnych w dążeniu do niezależnego i samodzielnego życia.

Jednym z najważniejszych aspektów działań podejmowanych w stosunku do osób z niepełnosprawnościami jest przejście przez te osoby odpowiedzialności za siebie. To osoba niepełnosprawna powinna podejmować samodzielnie decyzje o korzystaniu z rehabilitacji, kształceniu i szkoleniu zawodowym, staraniu się o zatrudnienie, korzystaniu z różnych form pomocy, doradztwa itp.

Celem głównym projektu „Szansa”, w pierwszej jego fazie, jest przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo w zakresie umiejętności podstawowych matematycznych, informatycznych, czytania ze zrozumieniem oraz tzw. kompetencji miękkich związanych z przystosowaniem ich do życia społeczno-zawodowego. Aby uzyskać pełną charakterystykę osoby niepełnosprawnej i przygotować odpowiedni program indywidualnego cyklu szkoleń należałoby wzmocnić diagnozę o poniższe elementy:

- analiza sytuacji zdrowotnej,
- analiza sytuacji zawodowej,
- analiza potrzeb psychospołecznych.

W celu uzyskania pełnej informacji w zakresie diagnozy umiejętności podstawowych oprócz wywiadów kwestionariuszowych z osobami niepełnosprawnymi należy przeprowadzić badania diagnostyczne w zakresie umiejętności podstawowych matematycznych, informatycznych, czytania ze zrozumieniem oraz tzw. kompetencji miękkich (odrębnie dla każdej grupy niskich umiejętności podstawowych). Narzędzie diagnostyczne w postaci testów powinno być przygotowane przez ekspertów i wystandaryzowane. Można wykorzystać zestawy ćwiczeń/zadań z egzaminu gimnazjalnego, maturalnego i zawodowego badających umiejętności podstawowe z umiejętności TI, czytania ze zrozumieniem oraz wykonywania działań matematycznych. Zestawy powinny być zweryfikowane przez ekspertów z zakresu danej dziedziny oraz pomiaru dydaktycznego. Z kolei narzędzie do badania tzw. kompetencji miękkich powinno być zweryfikowane przez specjalistów z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, psychologów itp. Każde z ww. narzędzi powinno przejść pilotaż/standaryzację. W przypadku korzystania z narzędzi istniejących na rynku należy opisać uzasadnienie ich zastosowania lub modyfikacji. Badania diagnostyczne osób z niepełnosprawnością ruchową powinny być przeprowadzone w miejscach dla tych osób bezpiecznych oraz dających poczucie komfortu.

Autor opracowania proponuje stosowanie technik badawczych ilościowo-jakościowych, uzyskany w ten sposób wynik daje bowiem pełniejszy obraz rzeczywistości. W przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową z niskimi kompetencjami podstawowymi należałoby wykorzystywać

---

<sup>225</sup> Wg wiedzy autora brak jest w Polsce pełnej diagnozy, w postaci kompleksowych badań.

następujące narzędzia diagnostyczne: kwestionariusze wywiadu, fokus (z przedstawicielami instytucji samorządowych odpowiadających za wspomaganie osób niepełnosprawnych, przedstawicielami organizacji pozarządowych, opiekunami osób niepełnosprawnych ruchowo, ich asystentami, trenerami pracy, przedstawicielami pracodawców i pracodawcami). Każda diagnoza powinna być poprzedzona analizą deskresearch.

Diagnoza powinna być przeprowadzana przez zespół doświadczonych specjalistów posiadających udokumentowaną wiedzę w zakresie prowadzenia badań zarówno ilościowych jak i jakościowych. Przykładowy model wielostronnej diagnozy kompetencji zawodowych jakimi może charakteryzować się osoba z niepełnosprawnością znajduje się w publikacji „Opis modelu wielostronnej diagnozy kompetencji osób niepełnosprawnych”:

<http://www.bdi-europejczyk.com.pl/modelkompetencji/podstawymetodologiczne.pdf>

## **2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)**

Cel ogólny: nabywanie umiejętności społecznych i edukacyjnych w kontekście podniesienia jakości życia.

Cele szczegółowe:

- samodzielność w czynnościach dnia codziennego,
- samodzielność w wykonywaniu zadań,
- komunikowanie się,
- nawiązywanie relacji społecznych,
- wyrażanie emocji,
- wzmocnienie poczucia wartości,
- rozwijanie zainteresowań,
- motywacja,
- przyjmowanie krytyki,
- podejmowanie decyzji,
- radzenie sobie ze stresem,
- podejmowanie zadań prostych i złożonych,
- organizacja i planowanie, zarządzanie czasem,
- ponoszenie odpowiedzialności,
- samoobsługa i czynności higieniczne,
- czytanie i interpretacja tekstów,
- wykonywanie prostych działań matematycznych.

## **3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje )**

### **3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia**

Na przykładzie działalności stowarzyszenia MY DLA INNYCH<sup>226</sup> można wskazać następujące formy wsparcia indywidualne i grupowe. Projekt aktywizacja zawodowa w modelu zatrudnienia wspomaganego obejmuje:

- treningi aktywności,
- treningi czynności dnia codziennego,
- treningi pracy (praktyki zawodowe, próbki pracy, staże),
- zatrudnienie wspomagane,
- osobistą asystenturę ON,
- wsparcie psychologiczne,
- biofeedback,
- wsparcie i konsultacje psychiatryczne,
- doradztwo zawodowe,
- psychoterapię,
- warsztaty i szkolenia,
- grupy wsparcia i grupy samopomocowe,
- terapię zajęciową.

Celem jest m.in. podniesienie kwalifikacji w zakresie prac biurowych (obsługa urządzeń biurowych, pakiet MC Office); podniesienie umiejętności cyfrowych (obsługa komputera, programów graficznych, obsługa stron www, korzystanie z Internetu w tym social media).

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

Większość ofert szkoleniowych skierowanych do osób niepełnosprawnych ruchowo wprowadza ograniczenia, określając typ beneficjenta, który powinien:

- być w wieku produkcyjnym,
- posiadać status osoby nieaktywnej zawodowo,
- posiadać orzeczenia ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- nie korzystał wcześniej z żadnej formy aktywizacji zawodowej.

Bezpłatne programy kursów komputerowych skierowanych do grupy osób bezrobotnych niepełnosprawnych obejmowały z reguły następujące treści<sup>227</sup>:

- ogólne informacje o edytorach tekstu oraz omówienie programów do edycji tekstu, głównego okna programu, pasków narzędzi menu programu, a także zasad korzystania z pomocy;
- podstawowe operacje na dokumentach (zapisywanie dokumentu do pliku, tworzenie kopii itp.), podstawy edycji tekstu (wpisywanie tekstu do dokumentu, pojęcie akapitu, zaznaczanie tekstu);
- podstawy formatowania tekstu (m.in. formatowanie czcionki, akapitu, stosowanie krawędzi w tekście);
- tworzenie list, wstawianie indeksu dolnego oraz górnego, tworzenie przypisów dolnych, wstawianie numerów stron itp.

<sup>226</sup> Źródło: <http://mydlainnych.pl/>

<sup>227</sup> Jest to jeden z przykładów oferty skierowanej do osób niepełnosprawnych bezrobotnych. Źródło: <https://www.far.org.pl/zakonczone-programy-far/wsparcie-os%C3%B3b-niepe%C5%82nosprawnych-na-ryнку-pracy.html>

Są także oferty szkoleń, co prawda nieliczne, skierowane do osób niepełnosprawnych posiadających aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, będących w wieku aktywności zawodowej. Fundacja Aktywizacja<sup>228</sup> dysponuje szeroką, kompleksową ofertą kursów w zakresie podnoszenia umiejętności podstawowych zarówno komputerowych, jak i społecznych. Natomiast kursów rozwijających umiejętności z zakresu matematyki oraz pisania i czytania ze zrozumieniem organizacje i ośrodki szkoleniowe nie oferują.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

Przez większość organizacji pozarządowych skuteczność wsparcia oceniana jest na podstawie uzyskiwanych przez beneficjenta efektów. Najważniejszym celem działań NGO jest utrzymanie beneficjentów na poziomie wyjściowym (a najlepiej wyższym), w odniesieniu do konkretnych osób i rodzajów wsparcia. Zjawisko przewlekłego wsparcia występuje w przypadku odsetka osób niskofunkcjonujących oraz niepełnosprawnych seniorów. Walidacja wewnętrzna jest prowadzona przez zespoły merytoryczne w postaci oceny efektów w okresach półrocznych lub rocznych na podstawie wyjściowych diagnoz (ICF, IPR, ISR) i porównania do sytuacji aktualnej.

W części działań prowadzone są testy uczestników przed i po projekcie, w celu oceny zmiany w zakresie umiejętności psychospołecznych, niemniej przeprowadzenie ankiet czy testów tuż po szkoleniu nie ma wymiaru weryfikacji długoterminowej trwałości efektów.

Według wiedzy posiadanej przez autora niniejszego opracowania oraz opinii uzyskanych w trakcie spotkań z przedstawicielami organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnością ruchową, najbardziej rozpowszechnionym narzędziem badającym skuteczności wsparcia prowadzonych działań są kwestionariusze ankiet. Największą wiedzę posiadają trenerzy pracy, którzy na wstępie przeprowadzają dogłębną diagnozę. Mają bezpośredni kontakt z klientem oraz możliwość mierzenia efektów działań wspierających poprzez:

- wywiad środowiskowy,
- opinie kwalifikujące,
- ICF oraz ISR,
- profil zawodowy,
- Indywidualny Plan Działania,
- bilans mocnych i słabych stron (Analiza SWOT).

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

Udzielaniem wsparcia osobom niepełnosprawnym z niskimi umiejętnościami podstawowymi, w tym niepełnosprawnym ruchowo, zajmują się instytucje publiczne takie jak: PFRON (celem wsparcia jest pomoc przedsiębiorczym Osobom Niepełnosprawnym w samozatrudnieniu, przez przyznanie pomocy finansowej na: rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej; jest to pomoc bezzwrotna), urzędy miejskie (referaty zajmujące się wspomaganiami osób z niepełnosprawnościami), urzędy pracy, CKU, CKZiU oraz stowarzyszenia np.

<sup>228</sup> Źródło: <https://www.aktywizacja.org.pl/>

Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, którego celem jest m.in.: pomoc społeczną osobom niepełnosprawnym i ich rodzinom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób, promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy, Stowarzyszenie „My dla innych”, które poprzez aktywną działalność trenerów pracy indywidualnie wspiera osoby niepełnosprawne fizycznie w szukaniu pracy, jak również w miejscu pracy i poza nim. Istotną rolę odgrywają organizacje pracodawców np.: Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, która zajmuje się m.in.:

- ochroną i reprezentowaniem interesów pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz wspieraniem rozwoju przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne,
- współuczestnictwem w tworzeniu i realizacji polityki zatrudnienia i rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz poprawy warunków ich pracy i integracji ze społeczeństwem,
- prezentowaniem opinii i ocen środowiska pracodawców osób niepełnosprawnych i zakładów pracy chronionej.

Wymienione powyżej podmioty ze względu na wysoki poziom świadczonych usług oraz prowadzonych działań na rzecz osób z niepełnosprawnością ruchową mogą być potencjalnymi dobrymi grantobiorcami projektu. Dysponują odpowiednimi specjalistami, doświadczeniem oraz dysponują bazą potencjalnych klientów projektu „Szansa”.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

#### **Departament Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w Białymstoku**

Miasto Białystok udziela dotacji organizacjom pozarządowym na realizację zadań publicznych z zakresu działań na rzecz osób niepełnosprawnych.

Zadania realizowane przez Referat profilaktyki i ds. osób niepełnosprawnych Departamentu Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w Białymstoku:

- Koordynowanie i wspieranie działań na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym:
  - współpracę z przedstawicielami administracji rządowej, jednostek samorządu terytorialnego, miejskich jednostek organizacyjnych;
  - diagnoza potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej;
  - współpraca z organizacjami pozarządowymi, ośrodkami wsparcia oraz innymi organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych;
  - upowszechnianie informacji o zasadach i trybie załatwiania spraw wynikających z niepełnosprawności w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej;
  - prowadzenie spraw dotyczących udzielania dotacji na realizację zadań publicznych na rzecz osób niepełnosprawnych podmiotom nie zaliczanym do sektora finansów publicznych oraz ich kontrola i rozliczanie.
- Prowadzenie spraw dotyczących rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w tym dotyczących:
  - tworzenia przez pracodawców stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (wyposażenia i przystosowania stanowiska);
  - udzielania osobom niepełnosprawnym jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej;
  - dofinansowania do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej;



- zwrotu kosztów szkoleń organizowanych przez pracodawcę dla osób niepełnosprawnych;
- zwrotu dodatkowych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy.
- Udzielanie pomocy de minimis w zakresie zadań finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- Współpraca z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie sprawozdawczości z realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej.
- Prowadzenie spraw związanych z powoływaniem i obsługą Miejskiej Społecznej Rady ds. Osób Niepełnosprawnych.
- Opracowywanie projektów programów dotyczących rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.

Projekty zlecone do realizacji organizacjom pozarządowym w 2018 r.

Wsparcie osób z niepełnosprawnościami:

- Realizacja usług Asystenta Osoby Niepełnosprawnej- 600 000 zł  
*realizator: Fundacja Inicjatyw Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych IMPULS*
- Usługa Wolontariusza ON - 80 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie „MY DLA INNYCH”*
- Trener Pracy - 240 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie „MY DLA INNYCH”*
- Pomoc psychologiczno-terapeutyczna dla rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym - 160 000 zł  
*realizator: Polskie Stowarzyszenie Pedagogów i Animatorów „Klanza” Oddział Białostocki*
- Rehabilitacja kobiet dotkniętych nowotworem piersi - 50 000 zł  
*realizator: Klub Amazonki w Białymstoku*

Współfinansowanie placówek dla osób z niepełnosprawnościami:

- Prowadzenie ośrodka wsparcia i rehabilitacji psychospołecznej dla osób z zaburzeniami psychicznymi Klub Pacjenta „Przystań” - 210 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie na rzecz Rehabilitacji Psychiatrycznej*
- Prowadzenie ośrodka dziennego pobytu dla osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym - 200 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Niepełnosprawnych Intelktualnie AKTYWNI*
- Dzienny Ośrodek dla Dorosłych Osób z Autyzmem - 300 000 zł  
*realizator: Fundacja „Oswoić Świat”*
- Prowadzenie grup terapeutycznych dla osób dorosłych z uszkodzonym ośrodkowym układem nerwowym - 120 000 zł
- Wsparcie rehabilitacji dzieci i młodzieży z uszkodzonym ośrodkiem układu nerwowego w formie placówkowej - 130 000 zł  
*realizator: Podlaskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom Z Porażeniem Mózgowym „Jasny Cel”*

Mieszkalnictwo wspomagane:

- Zapewnienie wsparcia osobom chorującym psychicznie poprzez prowadzenie mieszkań



treningowych - 210 000 zł

*realizator: Stowarzyszenie „MY DLA INNYCH” oraz Stowarzyszenie na rzecz Rehabilitacji Psychiatrycznej*

- Prowadzenie mieszkań adaptacyjnych dla osób z zaburzeniami psychicznymi - 12 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie na rzecz Rehabilitacji Psychiatrycznej*
- Zapewnienie opieki wytchnieniowej dla rodziców lub opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób ze spektrum autyzmu - pilotaż - 130 000 zł  
*realizator: Fundacja „Oswoić Świat”*

Wspieranie aktywności społecznej osób z niepełnosprawnościami:

- Pełnosprawny Białystok - 19 600 zł  
*realizator: Fundacja Inicjatyw Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych IMPULS*
- Asystent Niepełnosprawnego Seniora - 20 000 zł  
*realizator: Stowarzyszenie „MY DLA INNYCH”*
- Aktywizacja i integracja społeczna osób niewidomych w mieście Białystok - 20 000 zł  
*realizator: Polski Związek Niewidomych Okręg Podlaski*
- Zawody Sportowe dla Dzieci Niepełnosprawnych Miasta Białegostoku - 14 200 zł  
*realizator: Stowarzyszenie Rodzin Katolickich Archidiecezji Białostockiej*
- „Wyjdź z domu” - 9400 zł  
*realizator: Caritas Archidiecezji Białostockiej.*
- Prowadzenie Środowiskowego Domu Samopomocy dla 45 osób przewlekle chorych psychicznie i upośledzonych umysłowo  
*realizator: Caritas Archidiecezji Białostockiej*

Warunki realizacji zadania określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie środowiskowych domów samopomocy (Dz. U. Nr 238, poz. 1586 ze zm).

Wysokość środków uzależniona jest od wysokości średniej miesięcznej kwoty dotacji na jednego uczestnika w środowiskowym domu samopomocy ustalonej na dany rok przez Wojewodę Podlaskiego. Wysokość środków budżetu państwa przekazanych przez Wojewodę Podlaskiego w 2018 r. - 868 798 zł.

Miasto Białystok pokrywa częściowe (10%) koszty rehabilitacji w części nieobjętej dofinansowaniem ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej.

Warsztaty Terapii Zajęciowej funkcjonujące na terenie miasta Białystok:

- Warsztaty Terapii Zajęciowej prowadzone przez Caritas Archidiecezji Białostockiej;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej prowadzone przez Fundację AC;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej prowadzone przez „JARD” Jarosław Dziemian i wspólnicy sp. j.;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej przy Spółdzielni SNB.

**Towarzystwo Walki z Kalectwem<sup>229</sup>**

Celem TWK jest m.in.: promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy, upowszechnianie i ochrona praw kobiet niepełnosprawnych oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn pełnosprawnych

<sup>229</sup> Źródło: <https://spis.ngo.pl/277324-regionalny-oddzial-polskiego-towarzystwa-walki-z-kalectwem-jestesmy-razem>

i niepełnosprawnych, działalność wspomagająca rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości osób niepełnosprawnych, krzewienie nauki, edukacji, oświaty i wychowania w środowisku osób niepełnosprawnych, rozwój krajoznawstwa oraz różnych form wypoczynku niepełnosprawnych, a zwłaszcza wypoczynku dzieci i młodzieży, rozwój kultury i sztuki wśród osób niepełnosprawnych. Inicjatywy, podejmowane przez Regionalny Oddział Polskiego Towarzystwa Walki z Kalectwem „Jesteśmy Razem” w Księżynie, mieszczą się w zakresie działalności statutowej TWK i obejmują działania na rzecz szeroko rozumianej aktywizacji osób z niepełnosprawnością, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb mieszkańców terenów wiejskich województwa podlaskiego. Ostatnie lata działalności TWK wpisują się w realizację programów współfinansowanych przez UE i PFRON, których głównym założeniem jest wprowadzanie osób niepełnosprawnych na rynek pracy. Stowarzyszenie nie prowadzi działalności gospodarczej. Prowadzony jest także Punkt Konsultacyjno-Informacyjny.

Beneficjentami TWK są w większości osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (intelektualną). Propagowanie aktywnej integracji i turystyki wśród osób z niepełnosprawnością stanowi nieodzowny i najlepszy sposób, według członków stowarzyszenia TWK, na integrację środowiska.

### **3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji**

W aktywizacji zawodowej osób z niskimi umiejętnościami należy przejść z systemu projektowego na rozwiązania systemowe. Konieczne jest wprowadzenie modelu indywidualnej ścieżki reintegracji w przypadku osób z niepełnosprawnością, indywidualne wsparcie psychologiczno-prawne. Niezbędne są kursy/szkolenia w zakresie wzrostu świadomości osób pełnosprawnych w stosunku do problemów osób niepełnosprawnych. Warsztaty terapeutyczno-integracyjne, indywidualne wsparcie pośrednika pracy, staże w aktywizacji społecznej - mieszkalnictwo, asystentura osobista (nie asystentura osoby niepełnosprawnej, ale osobista asystentura) to nadal innowacje w polskim systemie instytucji.

Nowej strategii wspomagania osób niepełnosprawnych powinna przyświecać idea kooperacji podmiotów publiczno-prywatnych w realizacji zadań oraz dalsze wsparcie UE. Niezbędne jest tworzenie lokalnych liderów łączących środowisko pracodawców z organizacjami pozarządowymi i instytucjami samorządowymi na rzecz włączania osób niepełnosprawnych z niskimi umiejętnościami podstawowymi na otwarty rynek pracy. Jedna organizacja nie zawsze potrafi taką kompleksową pomoc zapewnić. Dlatego model konsorcjum jednostek publicznych/jednostki publicznej z organizacjami pozarządowymi w projekcie „Szansa” może przynieść oczekiwane rezultaty.

Osobom niepełnosprawnym ruchowo potrzebna jest dziś przede wszystkim motywacja i przekonanie, że dzięki wyteżonej pracy i nowym umiejętnościom mogą być efektywnymi i samodzielnyimi pracownikami. Zapotrzebowanie na szkolenia dotyczy - automotywacji, podniesienie kwalifikacji w zakresie obsługi telefonicznej klienta, obsługi komputera.

#### BIBLIOGRAFIA:

1. GUS. (2013). *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*. Warszawa: GUS.
2. GUS. (2017). *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2012-2016*. Warszawa: GUS.
3. GUS. (2019). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2018 r.* Warszawa: ,
4. „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych”, Projekt realizowany na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez firmę: Badania Społeczne, Sochańska-Kawiecka M., 2017.
5. „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych”, RAPORT KOŃCOWY, PFRON, 2017.
6. Balcerzak-Paradowska B., Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce, Warszawa, IPISS, 2002.
7. Giermanowska E., Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca, 2016b, w: Zakrzewska-Manterys E., Niedbalski J. (red.), *Samodzielni - zaradni - niezależni, Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, 2016, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s.73
8. Kowalewska A., Szut J., Mazurek-Kucharska B., Kania I. (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
9. Krause A., Relacje i doświadczenie społeczne osób z niepełnosprawnością - wyjściowe tezy do dyskursu, [w:] *Relacje i doświadczenia społeczne osób z niepełnosprawnościami*, red. Kosakowski Cz., Krause A., Wójcik M., Toruń-Olsztyn, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, 2009.
10. Mazurek-Kucharska, B. (2011). *Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach: badania empiryczne*. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: problemy, innowacje, projekty, 3 (21), s. 127-149.
11. Szreder M., (2018). *Wykształcenie a problemy rynku pracy*. *Wiadomości Statystyczne*, 7(686), s. 25-36.
12. Szumski G., *Integracyjne kształcenie niepełnosprawnych*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.
13. *Umiejętności Polaków - wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013.
14. Worek, B. i in. (2011). *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
15. Zemlo M., Sakowicz Boboryko A., *W kierunku inkluzji społecznej*, wyd. Katedra, Białystok-Gdańsk, 2018.
16. *Zeszyt metodologiczny. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, GUS, Warszawa, 2018.

#### NETOGRAFIA:

1. [https://pl.wikipedia.org/wiki/Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87\\_ruchowadostęp](https://pl.wikipedia.org/wiki/Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87_ruchowadostęp) z dnia 02.05.2019
2. [file:///C:/Users/admin/Downloads/poradnik6%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/poradnik6%20(1).pdf) dostęp z dnia 02.05.2019
3. <http://www.obpon.org/?url=dane-statystyczne> dostęp z dnia 02.05.2019
4. <https://pedagogika-specjalna.edu.pl/wiadomosci/kompetencje-spoeczne-i-zawodowe-osob-niepelnosprawnych/> dostęp z dnia 02.05.2019
5. <https://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/04/Mi%C4%99dzynarodowa-Standardowa-Klasyfikacja-Kszta%C5%82cenia-ISCED.pdf> dostęp z dnia 02.05.2019
6. [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\\_i\\_analazy/Badanie\\_potrzeb\\_ON/Raport\\_konco\\_wy\\_badanie\\_potrzeb\\_ON.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analazy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_konco_wy_badanie_potrzeb_ON.pdf) dostęp z dnia 28.04.2019



7. <https://pedagogika-specjalna.edu.pl/wp-content/uploads/2019/02/KompetencjeSpoleczne-Zawodowe-A-NOWAK-F-MUSZYNSKI.pdf> dostęp z dnia 02.05.2019
8. [https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza\\_projektow\\_badawczych\\_efs/documents/raport\\_badanie\\_pracownikow\\_o\\_niskich\\_kwalifikacjach28032011.pdf](https://www.efs.2007-2013.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/raport_badanie_pracownikow_o_niskich_kwalifikacjach28032011.pdf) dostęp z dnia 02.05.2019
9. <https://www.pfon.org/dokumenty-i-publikacje/konwencja-onz/91-konwencja-onz-o-prawach-osob-niepelnosprawnych> dostęp z dnia 02.05.2019
10. <https://www.gov.pl/web/rodzina/wsparcie-na-ryнку-pracy-osob-niepelnosprawnych-i-ich-opiekunow> dostęp z dnia 02.05.2019
11. <https://poranny.pl/województki-urząd-pracy-wspiera-osoby-niepelnosprawne/ar/4876879> dostęp z dnia 28.04.2019
12. <https://poranny.pl/województki-urząd-pracy-wspiera-osoby-niepelnosprawne/ar/4876879> dostęp z dnia 28.04.2019
13. <http://www.koalicjawsparcia.pl/index.php/home/57-koalicja/49-jak-rodzia-si-koalicja> dostęp z dnia 28.04.2019
14. <http://mydlainnych.pl/> dostęp z dnia 02.05.2019
15. <https://www.far.org.pl/zakonczone-programy-far/wsparcie-os%C3%B3b-niepe%C5%82nosprawnych-na-ryнку-pracy.html> dostęp z dnia 28.04.2019
16. <https://www.aktywizacja.org.pl/> dostęp z dnia 28.04.2019
17. <https://spis.ngo.pl/277324-regionalny-oddzial-polskiego-towarzystwa-walki-z-kalectwem-jestesmy-razem> dostęp z dnia 28.04.2019
18. <file:///C:/Users/admin/Downloads/Projekt%20Informacji%20o%20sytuacji%20osob%20starszych%20w%20Polsce%20za%20rok%202017.pdf>
19. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=122&print=1> dostęp z dnia 02.05.2019
20. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/38/1/ws\\_02\\_2018\\_05\\_radoslaw\\_antczak\\_izabela\\_grabowska\\_zofia\\_polanska\\_\\_podstawy\\_i\\_zrodla\\_danych\\_statystyki\\_.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5982/7/38/1/ws_02_2018_05_radoslaw_antczak_izabela_grabowska_zofia_polanska__podstawy_i_zrodla_danych_statystyki_.pdf) dostęp z dnia 02.05.2019
21. [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P30001831335539182278&html\\_tresc\\_root\\_id=25067&html\\_tresc\\_id=25093&html\\_klucz=19558&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P30001831335539182278&html_tresc_root_id=25067&html_tresc_id=25093&html_klucz=19558&html_klucz_spis=) dostęp z dnia 28.04.2019
22. <https://zielonalinia.gov.pl/-/refundacja-kosztow-szkolenia-pracownikow-niepelnosprawnych-32229> dostęp z dnia 28.04.2019
23. <https://www.aktywizacja.org.pl/lodz/osoby-niepelnosprawne/szkolenia/stacjonarne> dostęp z dnia 28.04.2019
24. <https://www.gov.pl/web/rodzina/wsparcie-na-ryнку-pracy-osob-niepelnosprawnych-i-ich-opiekunow> dostęp z dnia 28.04.2019

#### DOKUMENTY:

1. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, W: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/konwencja-onz-o-prawach-os%C3%B3b-niepe%C5%82nosprawnych-0>, [dostęp: 16.08.2018].
2. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 534, 730 i 761).



3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018, poz. 511).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. 2014, poz. 1970).
5. BIULETYN RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH 2012, nr 7.

## Pracownicy zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi - robotnicy o niskich kwalifikacjach

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Definicja pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi powinna uwzględniać wielość i różnorodność czynników determinujących przynależność osoby dorosłej do tej grupy. Trudność wskazania jednoznacznej definicji spowodowana jest indywidualną sytuacją poszczególnych osób dorosłych, zależną od wielu determinantów: osobowościowych, społeczno-ekonomicznych, edukacyjnych.

Według raportu PARP „pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba spełniająca wszystkie z poniższych kryteriów:

- osoby w określonym wieku: mężczyźni w wieku poniżej 61 lat, kobiety w wieku poniżej 56 lat;
- osoby pracujące (niezależnie od formy zatrudnienia);
- z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym;
- które zakończyły edukację formalną (tj. edukację w systemie szkolnym)”<sup>230</sup>.

Zgodnie ze Wspólną Listą Wskaźników Kluczowych 2014-2020 - EFS, stanowiącą Załącznik nr 2 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020: osoby o niskich kwalifikacjach to osoby posiadające wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie, zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia (ISCED 3 - wykształcenie ponadgimnazjalne).

Na potrzeby projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” proponowana definicja pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi - robotników o niskich kwalifikacjach to osoby spełniające wszystkie poniższe kryteria:

- osoba powyżej 25. roku życia;
- osoba pracująca (pracownicy mikroprzedsiębiorstw (mniej niż 10 pracowników) i małych przedsiębiorstw (mniej niż 50 pracowników);
- osoba z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym lub średnim ogólnokształcącym;
- osoba nie kontynuująca edukacji formalnej na poziomie policealnym ani poziomie studiów (krótkiego cyklu, licencjackich, magisterskich).

Zgodnie z niniejszą definicją wśród pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi wyróżnić można następujące podgrupy:

- kryterium wieku: osoby młode dorosłe (25-35 lat), dorosłe (36-60 lat), starsze (powyżej 60 lat);

<sup>230</sup> A. Kowalewska, J. Szut, B. Mazurek-Kucharska, I. Kania (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania*. Warszawa, s. 19.

- kryterium płci: kobiety, mężczyźni;
- kryterium miejsca zamieszkania: osoby z miast dużych powyżej 100 tys. mieszkańców, miast średnich 20-100 tys. mieszkańców, miast małych do 20 tys. mieszkańców, wsi;
- kryterium wykształcenia: osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym;
- kryterium edukacyjne: osoby nie kontynuujące nauki w systemie formalnym, osoby kontynuujące naukę w systemie formalnym / osoby podnoszące kwalifikacje, osoby nie podnoszące kwalifikacji;
- kryterium przygotowania zawodowego: osoby spełniające wymogi na dane stanowisko pracy, osoby nie spełniające wymogów na dane stanowisko pracy;
- kryterium doświadczenia zawodowego: osoby o dużym doświadczeniu zawodowym w konkretnej branży, osoby o małym doświadczeniu zawodowym, osoby bez doświadczenia zawodowego;
- kryterium zdolności uczenia się: osoby otwarte na wiedzę i nowe doświadczenia, osoby, które nie chcą się uczyć - o niskim poziomie motywacji do samorozwoju i doskonalenia się;
- kryterium kompetencji ogólnych: osoby o dużej samodzielności, decyzyjności, osoby o małych zdolnościach w zakresie adaptacji do zmieniających się warunków, niskich zdolnościach poznawczych.

## 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

W III kwartale 2018 r. w Polsce było 16617 tys. osób pracujących (GUS, 2019). Wśród nich 817 tys. to pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (4,9% wszystkich pracujących), 4004 tys. to pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24,1% wszystkich pracujących), 1550 tys. to pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,3% wszystkich pracujących). W poszczególnych podgrupach mężczyźni stanowili: 66,6% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym, 70,0% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 49,1% wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym<sup>231</sup>.

W odniesieniu do grupy docelowej jako pracownicy najemni zatrudnionych było 13222 tys. osób. Z tego 595 tys. to pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym (4,5% wszystkich pracujących), 2979 tys. to pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (22,5% wszystkich pracujących), 1281 tys. to pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,7% wszystkich pracujących).

W poszczególnych podgrupach mężczyźni stanowili: 66,1% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym, 69,6% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 47,8% wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Według miejsca zamieszkania - mieszkańcy miast z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym stanowili 2,4% osób, mieszkańcy wsi z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym stanowili 2,1% osób, mieszkańcy miast

<sup>231</sup> GUS. (2019). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2018 r.* Warszawa: GUS, s. 136.

z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili 11,4% osób, mieszkańcy wsi z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili 11,1% osób, mieszkańcy miast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowili 2,7% osób, mieszkańcy wsi z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowili 2,9% osób<sup>232</sup>.

Osoby posiadające wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie znajdują pracę i podejmują ją rzadziej niż osoby posiadające wykształcenie wyższe. Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia wynosił odpowiednio 15,5% dla osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym, 55,3% dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 50,5% dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym<sup>233</sup>.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Udział pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi różni się w zależności od branży, w której pracują. Niemniej, niemal w każdej branży istnieje zapotrzebowanie na pracę tych osób. Do branż o największym udziale kadrowym pracowników o niskich kwalifikacjach należą: górnictwo (61%), transport (60%), hotele i restauracje (60%), budownictwo (58%), przetwórstwo przemysłowe (57%), działalność usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała (57%) oraz handel hurtowy i detaliczny (55%). Do branż o największym udziale kadrowym pracowników o niskich kwalifikacjach należą: pośrednictwo finansowe (14%), edukacja (21%), administracja publiczna (25%), ochrona zdrowia (30%) i obsługa nieruchomości (36%). Większy udział pracowników z niskimi umiejętnościami podstawowymi zauważyć można w odniesieniu do przedsiębiorstw prywatnych (średnio 54%) niż publicznych (35%)<sup>234</sup>.

Ze względu na różnorodną strukturę branżową w poszczególnych województwach, różny jest w nich udział pracowników o niskich kwalifikacjach. Do województw o najwyższym udziale procentowym pracowników o niskich kwalifikacjach w ogólnej liczbie pracujących należą: zachodniopomorskie (64%), wielkopolskie (62%), lubuskie (60%), podlaskie (59%), śląskie (56%), opolskie (55%) i podkarpackie (55%). Do województw o najniższym udziale procentowym pracowników o niskich kwalifikacjach w ogólnej liczbie pracujących należą: świętokrzyskie (30%), lubelskie (36%), małopolskie (40%), dolnośląskie (40%) i mazowieckie (42%). Niezależnie od przedstawionych udziałów największą liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach odnotowano w województwach mazowieckim i śląskim, jako konsekwencja największej liczby pracujących<sup>235</sup>.

W Polsce w 2014 r. przeciętne wynagrodzenie brutto wynosiło: 3474,14 zł dla pracowników z wykształceniem średnim zawodowym (3814,38 zł dla mężczyzn, 3011,28 zł dla kobiet), 3294,04 zł dla pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (3746,17 zł dla mężczyzn, 2929,91 zł dla kobiet), 2960,00 zł dla pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym (3244,00 zł dla mężczyzn, 2324,08 zł dla kobiet), 2553,01 zł dla pracowników z wykształceniem gimnazjalnym

<sup>232</sup> GUS. (2019). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2018 r.* Warszawa: GUS, s. 137.

<sup>233</sup> GUS. (2019). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2018 r.* Warszawa: GUS, s. 115.

<sup>234</sup> A. Kowalewska, J. Szut, B. Mazurek-Kucharska, I. Kania (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania.* Warszawa, s. 94-95.

<sup>235</sup> Tamże, s. 95-96.



(2618,72 zł dla mężczyzn, 2345,97 zł dla kobiet), 2762,51 zł dla pracowników z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym (3052,95 zł dla mężczyzn, 2367,22 zł dla kobiet)<sup>236</sup>.

Poniżej opis dwóch „typowych” przedstawicieli tej grupy:

#### **Przypadek 1.**

Pan Jan ma 35 lat, mieszka na wsi razem z żoną i dwójką dzieci. Mieszka we wspólnym gospodarstwie z rodzicami. Nie ukończył szkoły średniej. Pracuje w małym przedsiębiorstwie w branży budowlanej. Pracuje w dni powszednie (poniedziałek-piątek) w godzinach 8-18, najczęściej na powietrzu. Średnio raz w roku wyjeżdża na 3 miesiące na budowę do Szwecji lub UK, w celu podreperowania budżetu domowego. Ze względu na specyfikę pracy cyklicznie ma kłopoty zdrowotne, powodujące konieczność przerwania pracy zarobkowej (urazy na budowie).

#### **Przypadek 2.**

Pani Anna ma 50 lat mieszka z mężem i córką w dużym mieście. Ma wykształcenie podstawowe. Pracuje w mikroprzedsiębiorstwie, zajmuje się sprzątaniami biur. Pracuje na dwa etaty. Tryb pracy zawodowej nie motywuje jej do podjęcia kontynuacji kształcenia formalnego. Nie uczestniczy również w kształceniu nieformalnym czy pozaformalnym. Dzięki intensywnej pracy może pozwolić sobie raz w roku na zagraniczny wyjazd z dzieckiem na urlop. Niewielkie zarobki są przyczyną braku możliwości uniezależnienia się od męża i podjęcia decyzji o separacji.

### **1.4. Doświadczenia edukacyjne**

Wyniki prowadzonych badań wskazują, że osoby postrzegane jako pracownicy o niskich kompetencjach, aż w 92% legitymują się niskim poziomem edukacji formalnej: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowią 44% wszystkich pracowników, osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 29%, osoby z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym 19%, niezależnie od wielkości przedsiębiorstw, w których wykonywano badania. Najczęściej są zatrudnieni jako pracownicy fizyczni i produkcyjni (74%), jak również w obsłudze klienta lub sprzedaży (19%), lub jako pracownicy biurowi (5%)<sup>237</sup>. Mimo, że niskie wykształcenie (wykształcenie na poziomie do ISCED 3 włącznie, zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia) nie jest wyznacznikiem niskich kwalifikacji, to jednak przeważająca liczba pracowników z niskimi kompetencjami jest osobami słabo wyedukowanymi.

Badania przeprowadzone przez B. Mazurek-Kucharską wskazują na trudności pracowników nisko wykształconych w sytuacjach, w których są oceniani (rozmowa z przełożonym, zwłaszcza dotycząca jakości wykonywanej pracy). Pracownicy ci mają problemy z oceną własnego poziomu kompetencji oraz jakości swojej pracy, również w ujęciu komparatystycznym - w odniesieniu do jakości pracy innych pracowników. Pracownicy o niskich kompetencjach podstawowych mają duże trudności z prezentacją własnych opinii oraz pomysłów mogących usprawnić bądź poprawić jakość pracy. Badani pracownicy mieli również niskie kompetencje społeczne - umiejętność nawiązywania relacji ze współpracownikiem lub grupą współpracowników, szczególności w sytuacji wymagającej ujawnienia własnych emocji czy zwrócenia się o pomoc.

<sup>236</sup> GUS. (2017). *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2012-2016*. Warszawa: GUS, s. 155-162.

<sup>237</sup> A. Kowalewska, J. Szut, B. Mazurek-Kucharska, I. Kania (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania*. Warszawa, s. 98-99.

Przytoczone badania dowodzą poczucia trudności badanych w aspekcie edukacyjnym. Prawie połowa uczestników badania przyznała, że raczej słabo poradziłaby sobie z nauką nowego programu komputerowego. Niemalże połowa badanych przyznała, że miałyby duże trudności z wygłoszeniem referatu podczas zebrania, z zabraniem głosu w dyskusji czy z poproszeniem o pomoc. Co trzeci badany przyznał, że sytuacją problematyczną jest dla niego udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Konieczność wzmocnienia kompetencji społecznych omawianej grupy docelowej wydaje się zatem podstawą podniesienia jakości jej funkcjonowania nie tylko na rynku pracy, ale również w sytuacjach społecznych<sup>238</sup>.

Pracownicy o niskim poziomie wykształcenia wykazują wyraźnie niższą aktywność zawodową niż osoby o wyższym poziomie wykształcenia. Osoby te rzadziej korzystają z różnych sposobów podnoszenia swoich kwalifikacji w wieku dorosłym. Rzadziej biorą udział w różnorodnych formach edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Decyzję o udziale w szkoleniach, kursach czy warsztatach najczęściej podejmują na skutek wpływu pracodawcy. Rzadziej też deklarują zadowolenie z pracy i z życia osobistego. Ponadto rzadziej angażują się w działania wolontariackie oraz działania na rzecz społeczności lokalnych<sup>239</sup>.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Pracownicy o niskich kompetencjach podstawowych rzadko wykonują pracę zgodną z ich kierunkiem wykształcenia. Zaledwie 32% uczestników badania PARP pracowało w wyuczonym zawodzie. Ponad dwie trzecie badanych nigdy nie wykonywało zawodu zdobytego w kształceniu formalnym. Najczęściej pracę w zawodzie wyuczonym wykonywali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Niemniej, prawie połowa z nich zmieniła wykonywaną profesję. Badanie wskazało również, że prawie co czwarty respondent z wykształceniem zawodowym nigdy nie pracował w wyuczonym zawodzie<sup>240</sup>. Wyniki przytoczonego badania wskazują, że pracownicy o niskich kompetencjach podstawowych dotknięci są zjawiskiem *junkjobs*- pracy „śmieciowej”, pracy która nie daje szans na rozwój czy awans, pracy polegającej na wykonywaniu prostych zadań, nie wymagających wysiłku intelektualnego. Przedsiębiorstwa, które zatrudniają pracowników o niskich kompetencjach podstawowych najczęściej mają charakter usługowy (34%), handlowy (23%) lub produkcyjny (18%). Co dziesiąty badany mężczyzna zatrudniony jest w budownictwie lub transporcie. Kobiety najczęściej zatrudnione są w przedsiębiorstwach handlowych<sup>241</sup>.

Do głównych problemów demotywujących tej grupy należy doświadczanie niepowodzeń edukacyjnych, którego konsekwencją jest przedwczesne zakończenie kształcenia formalnego. Niski poziom wykształcenia spowodowany jest czynnikami społeczno-ekonomicznymi: brak wsparcia rodziny już od najwcześniejszego etapu edukacyjnego, niekorzystne warunki domowe do nauki, niski poziom kulturalno-edukacyjny rodziny, niekorzystny wpływ środków masowego przekazu. Członkowie omawianej grupy docelowej mają trudności z organizacją czasu przeznaczanego na pracę zawodową, obowiązki domowe i dodatkową naukę. Często nie mają realnego wsparcia w miejscu

<sup>238</sup> B. Mazurek-Kucharska (2011). *Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach: badania empiryczne*. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: problemy, innowacje, projekty, 3 (21), s. 127-149.

<sup>239</sup> M. Szreder (2018). *Wykształcenie a problemy rynku pracy*. Wiadomości Statystyczne, 7(686), s. 25-36.

<sup>240</sup> A. Kowalewska, J. Szut, B. Mazurek-Kucharska, I. Kania (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania*. Warszawa, s. 100.

<sup>241</sup> Tamże, s. 102-103.

pracy, wśród rodziny i znajomych. Konieczność wielogodzinnej pracy, nierzadko w postaci licznych nadgodzin, bywa również czynnikiem uniemożliwiającym w ogóle podejmowanie jakiegokolwiek uczenia się, czy to w systemie formalnym, nieformalnym, czy pozaformalnym.

Kolejną przyczyną niskiego poziomu wykształcenia badanej grupy są czynniki osobowościowe: pracownicy o niskich kompetencjach podstawowych często nie posiadają właściwej motywacji do nauki, chęci do nauki i samorozwoju, cechuje ich brak systematyczności, samodzielności. Mają oni problemy z koncentracją, opanowaniem stresu, obniżoną sprawność pamięciową. Nie wierzą we własne możliwości. Nie próbują podejmować wysiłku edukacyjnego, z góry zakładając poniesienie porażki. Osoby te nie chcą narażać się na poddawanie ocenie swoich umiejętności bądź konieczności nawiązywania relacji w nowej grupie społecznej - uczestników doszkalania. Udział w dodatkowym nauczaniu/uczeniu się utożsamiają z powrotem do szkoły - kojarzonym z licznymi niepowodzeniami.

Kolejna grupa determinantów niepowodzenia w podnoszeniu kompetencji czy kwalifikacji zawodowych to czynniki edukacyjne. Nagromadzone zaniedbania z wcześniejszych etapów edukacyjnych powodują, że osoby reprezentujące grupę docelową mają olbrzymie trudności z pisaniem, czytaniem, rozumieniem tekstu, rozumowaniem matematycznym, umiejętnościami cyfrowymi. Trudności te nie tylko nie uniemożliwiają włączanie się w aktywne uczestnictwo w proces uczenia/uczenia się, ale również wzmacniają postawy bierności edukacyjnej oraz wyuczone strategie obronne. Przeprowadzone przez autorkę tego opracowania badanie na grupie słuchaczy wybranego publicznego liceum ogólnokształcącego dla dorosłych przedstawiają dużą skalę tego problemu. Ponad ¾ badanych osób w trakcie swojej nauki szkolnej powtarzało co najmniej raz tę samą klasę<sup>242</sup>.

Czynnikami motywującymi do podejmowania nauki przez pracowników o niskich kompetencjach podstawowych mogą być: wsparcie uczestników grupy osób o podobnej sytuacji edukacyjnej (poczucie, że nie są sami), szansa na awans zawodowy, bądź zwiększenie możliwości zatrudnienia na bardziej atrakcyjnych stanowiskach, podniesienie wiary w szanse na znalezienie alternatywnego zatrudnienia, szansa na uniezależnienie finansowe/stabilność finansową, bliska odległość od miejsca zamieszkania umożliwiająca pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych z nauką, dodatek finansowy bądź ulgi finansowe, zwrot kosztów dojazdu na szkolenie, zniżki na szkolenia i kursy doszkalające, możliwość otrzymania płatnego urlopu na doszkalanie, zapewnienie opieki nad dziećmi czy posiłków w trakcie zajęć edukacyjnych, podniesienie poczucia własnej wartości, podniesienie poczucia wiary we własne możliwości.

### 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Głównym i najlepszym miejscem dotarcia do pracowników o niskich kompetencjach podstawowych są domyślnie przedsiębiorstwa, w których są zatrudnieni. Powodzenie jednak tego rozwiązania, wydaje się, zależy od nastawienia pracodawcy do kwestii podnoszenia kompetencji jego pracowników. Z jednej strony nabywanie kompetencji warunkuje jakość wykonywanych przez pracowników zadań zawodowych, ale jednocześnie rozbudza w nich nadzieje na podniesienie uposażenia, na co pracodawcy nie zawsze są gotowi. Nierzadko pracownicy nie są zainteresowani doszkalaniem, gdyż obawiają się, że w takiej sytuacji pracodawca będzie od nich więcej oczekiwał oraz obarczy ich większym zakresem obowiązków.

<sup>242</sup> K. Dziurzyński, E. Duda (2018). *Grade repetition as a consequence of school failures*. Journal of Modern Science, 38(3), 133-148.

Kolejnym sposobem dotarcia do osób potrzebujących wsparcia są organizacje, instytucje, z których usług korzystają pracownicy o niskich kompetencjach podstawowych; należą do nich: Urzędy Pracy (zwłaszcza w odniesieniu do osób zagrożonych utratą pracy), Ośrodki Pomocy Społecznej (zagrożeniem jest przekonanie tych osób, że gdy podniosą kwalifikacje bądź otrzymają podwyżkę, to utracą świadczenia socjalne), parafie, organizacje pozarządowe, CKU, CKZiU, Uniwersytety Ludowe (szansa na pozyskanie pracowników, którzy sami podjęli decyzję o kontynuowaniu nauki - lepsza motywacja, możliwość konsolidacji działań edukacyjnych), UTW (dotarcie do osób poprzez członków ich rodzin - rodzice, sąsiadów), Miejsca Aktywności Lokalnej, Centra Kultury, Centra Integracji Społecznej (duże wsparcie motywacyjne poprzez działania społecznościowe - skuteczna motywacja), spółdzielnie socjalne, WdZ, Lokalne Grupy Działania, samorząd lokalny, asystenci rodzin.

Dobrym rozwiązaniem wydają się również typowe kanały komunikacji: prasa, tv, radio, Internet, „poczta pantoflowa”. Skuteczna reklama, przedstawiająca zalety udziału w dodatkowych zajęciach edukacyjnych wzmacniających kompetencje podstawowe, pokazująca potencjalne korzyści dla uczestników tych zajęć, zwłaszcza promowana bądź przekazywana przez lokalne autorytety - mogłaby zachęcić wiele osób do aktywnego działania.

Informacje na temat możliwości udziału w dodatkowej formie doksztalcania warto również przekazywać w miejscach najczęściej odwiedzanych przez pracowników o niskich kompetencjach podstawowych: przychodnie (oprócz bezpośredniego dotarcia do grupy docelowej, kontakt pośredni poprzez członków ich rodzin, sąsiadów, znajomych), żłobki, przedszkola, szkoły (nie tylko w postaci motywujących rozmów bezpośrednich, ale również poprzez ulotki, biuletyny), poczta, urząd gminy, oddziały banku, „przystanek”.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Na podstawie badania realizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie można stwierdzić, że na rynku pracy występuje deficyt pracowników posiadających następujące umiejętności:

- komunikatywność, rozumiana zarówno jako umiejętność wystawiania się, udzielania klarownych odpowiedzi, zrozumienia pytań stawianych przez pracodawcę, jak i miernik potencjalnej umiejętności współpracy w zespole oraz komunikowania się z klientem;
- umiejętność autoprezentacji;
- umiejętność pracy w stresie, pod presją czasu;
- umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych i kryzysowych (umiejętność współpracy z innymi pracownikami, umiejętności kontaktu z klientem);
- szybkość w działaniu;
- zdolności analityczne (branża spożywcza, pracownicy biurowi);
- potrzeba rozwoju (znaczna część pracowników nie jest zainteresowana rozwojem zawodowym - niechętnie pogłębia oraz uaktualnia już posiadaną wiedzę)<sup>243</sup>.

<sup>243</sup> Laboratorium Badań Społecznych (2018). *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy*. Warszawa, s. 70-75.

Mimo, że poziom wykształcenia jest istotnym czynnikiem warunkującym możliwość satysfakcjonującego zatrudnienia, wiele osób przerywa edukację. Do powodów niekontynuowania nauki przez osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (oznaczone jako [J]), bądź zasadniczym zawodowym (oznaczone jako ()), zdiagnozowanych przez GUS należą:

- wolałem(am) podjąć pracę [13,12%] (35,36%);
- musiałem(am) podjąć pracę [18,88%] (22,14%);
- nie miałem(am) takiej potrzeby [16,84%] (18,43%);
- z powodów rodzinnych [24,67%] (10,45%);
- brak funduszy na naukę [7,51%] (3,64%);
- z innego powodu [11,00%] (2,28%)<sup>244</sup>.

Jednocześnie badani wyrażali przekonanie, że poziom wykształcenia ma pozytywny wpływ na:

- możliwość zdobycia pracy - 10,5% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 40,2% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- wysokość zarobków - 6,2% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 26,1% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- prestiż społeczny - 7,8% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 18,1% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- umiejętność radzenia sobie w życiu - 17,8% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 43,5% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- satysfakcję osobistą - 17,7% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 43,4% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym;
- możliwość awansu/rozwoju zawodowego - 11,0% osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym; 18,1% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym<sup>245</sup>.

Na podstawie przytoczonych badań można stwierdzić, że poziom wykształcenia jest dla pracowników z niskimi kompetencjami ważny. Możliwość podnoszenia poziomu wykształcenia uwarunkowana jest jednak posiadaniem odpowiedniego poziomu kompetencji podstawowych. Konieczność wsparcia w tym zakresie omawianej grupy docelowej wydaje się bezdyskusyjna.

Do sposobów diagnozowania potrzeb pracowników z niskimi kompetencjami podstawowymi należą wszelkie najczęściej wykorzystywane narzędzia diagnostyczne: sondaż diagnostyczny, wywiad pogłębiony (indywidualny z pracownikiem, przełożonym, pracodawcą, wychowawcą, opiekunem), wywiad zogniskowany wśród osób pełniących podobne funkcje w przedsiębiorstwie, obserwacja uczestnicząca w sytuacjach zadaniowych, studium przypadku, analizy samooceny pracowników, analiza wtórnych źródeł informacji. Warto diagnozować potrzeby zarówno na poziomie pracownika (poziomie indywidualnym) oraz na poziomie stanowiska pracy, które zajmuje, bądź o które chciałby aplikować.

Osobami przeprowadzającymi diagnozę powinni być pracownicy naukowcy bądź osoby zawodowo związane z prowadzeniem badań jakościowych i ilościowych. Przykład systemu diagnozowania kompetencji, w tym przypadku kompetencji zawodowych, przedstawiono na stronie:<http://www.diagnozowaniekompetencji.pl/>.

<sup>244</sup> GUS. (2013). *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*. Warszawa: GUS, s. 86-87.

<sup>245</sup> Tamże, s. 105-106.

## 2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)

Cel ogólny: Podniesienie jakości i zadowolenia z życia.

Cele szczegółowe:

- podniesienie umiejętności podstawowych,
- rozwój umiejętności analitycznych,
- rozwój umiejętności koncentracji,
- poprawa sprawności pamięciowej,
- rozwój umiejętności uczenia się,
- rozwój umiejętności autoprezentacji,
- rozwijanie przedsiębiorczości i kreatywności,
- wzmocnienie poczucia własnej wartości,
- poczucie sprawstwa,
- wzmocnienie poczucia wiary we własne możliwości,
- wsparcie w dalszym rozwoju,
- zwiększenie aktywności w życiu społecznym,
- zwiększenie aktywności w życiu zawodowym,
- rozwój umiejętności organizacji pracy własnej,
- rozwój umiejętności pracy w stresie, umiejętności radzenia sobie ze stresem,
- rozwój umiejętności komunikacji interpersonalnej,
- rozwój umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

## 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje )

### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Pracownicy zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi mogą skorzystać z następujących form wsparcia:

- informacyjne (punkty informacyjne);
- wsparcie materialne (finansowanie dojazdów, bony edukacyjne, dofinansowanie szkoleń);
- wsparcie psychologiczne (rozmowa doradcza, konsultacje, poradnictwo, szkolenia, warsztaty, kursy, mentoring, tutoring społeczny, coaching, terapeuci, asystentura, grupy wsparcia, budowanie poczucia własnej wartości);
- wsparcie społeczne (rozmowa doradcza, konsultacje, poradnictwo, szkolenia, warsztaty, kursy, działania aktywizujące, mentoring, tutoring społeczny, coaching, trening interpersonalny, asystentura, grupy wsparcia, centra społecznościowe, adaptacja kulturowej np. dla osób, które zmieniły miejsce zamieszkania, wyjazdy integracyjne);
- wsparcie edukacyjne (szkolenia, warsztaty, kursy, kształcenie ustawiczne, trener pracy, e-learning, blended-learning, konsultacje, programy telewizyjne, doradztwo edukacyjno-zawodowe, walidacja umiejętności, doradztwo (niezawodowe) całonocne).

Przykłady oferowanego wsparcia:

- Krajowy Fundusz Szkoleń: dofinansowania na organizację szkoleń dla pracowników, kursów mających na celu podniesienie kwalifikacji czy poziomu kompetencji zespołu, inwestycje w kształcenie ustawiczne;
- Program staży i bonów stażowych oferowanych przez zakłady pracy;
- Projekty: np. „Centrum Usług Rozwojowych w województwie śląskim. Wsparcie na rzecz MSP i ich pracowników”.

### 3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)

Tematyka wsparcia pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi dotyczy głównie podnoszenia kompetencji zawodowych bądź kompetencji społecznych. Oferowane na rynku działania projektowe skierowane są jednak głównie do osób bezrobotnych a nie do osób pracujących, choć Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wyraźnie akcentuje konieczność wsparcia w tym zakresie. Zgodnie z wydaną opinią: „EKES jest poważnie zaniepokojony przyszłością nisko wykwalifikowanych osób - i ogólniej grup narażonych na wykluczenie społeczne - w Europie. Obawia się, że działanie „Ścieżki poprawy umiejętności” w ramach nowego programu na rzecz umiejętności może okazać się niewystarczające do rozwiązania tego problemu. Jak ostatnio wykazał Cedefop, zdefiniowanie tak wielkiej grupy, w skład której wchodzi wiele różnych kategorii osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, jest zadaniem złożonym i słabo rozpoznany, a tymczasem powiązane dane liczbowe są niepokojące - np. w 2015 r. jeden na czterech dorosłych Europejczyków w wieku 25-64 lat (około 64 mln osób dorosłych) nadal posiadał wyłącznie niskie kwalifikacje, podczas gdy odsetek osób dorosłych o niskich kompetencjach poznawczych pod względem umiejętności czytania i pisania oraz liczenia wynosił odpowiednio 18% i 20%. Dane Cedefopu pokazują, że uczestnictwo tej grupy w działaniach związanych z uczeniem się jest mniej prawdopodobne”<sup>246</sup>.

W oferowanych na rynku działaniach nie udało autorce odnaleźć szkoleń, warsztatów czy kursów dedykowanych podnoszeniu umiejętności podstawowych takich jak:

- **matematyka**: umiejętność liczenia (sytuacje domowe: zarządzanie budżetem domowym; bank; zarządzanie kontem; proste działania związane z finansami osobistymi), umiejętność odczytywania wyników wykresów, danych statystycznych do celów aktywności obywatelskiej);
- **umiejętność pisania i czytania ze zrozumieniem** (rozumienie tekstu, rozumienie przekazywanych informacji).

Przytoczone umiejętności podnoszone są jedynie w postaci kształcenia formalnego (CKU, CKZiU), choć instytucje te podlegają przepisom i podstawie programowej kierowanej do młodzieży szkolnej, tym samym w bardzo dużym stopniu niedostosowanym do potrzeb i możliwości pracowników zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi.

Większość oferowanych działań, finansowanych głównie ze środków unijnych bądź samorządowych kierowana jest na rozwój:

- **umiejętności TIK** (szkolenia informatyczne tematyczne np. Photoshop, Corel, zarządzanie platformą Moodle, aplikacje e-learningowe; Podstawy obsługi komputera, np. Word, Excel, Power

<sup>246</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Przyszłość pracy - zdobywanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności w celu zaspokojenia potrzeb przyszłego rynku pracy” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji bułgarskiej) (2018/C 237/02).

Point; Obsługa programów specjalistycznych związanych z wykonywaną pracą; Grafika komputerowa);

- **umiejętności społeczne** (Rozwój osobisty, kompetencje ogólne: poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, listów motywacyjnych, rozmowy kwalifikacyjne; Komunikowanie interpersonalne; Autoprezentacja i wystąpienia publiczne; Asertywność; Zarządzanie czasem; Radzenie sobie ze stresem; Obsługa biura, sekretariatu, kursy dla sekretarek, asystentek; Radzenie sobie w sytuacji konfliktu; Umiejętność pracy w grupie, praca zespołowa).

Według raportu PARP z 2011 r.:

- Oferowaną najczęściej formą kształcenia są kursy. Na kolejnych miejscach znajdują się szkolenia, konsulting i doradztwo, seminaria i konferencje. Najrzadziej w ofercie występują coaching i kursy e-learnigowe.
- W ofercie badanych firm i instytucji szkoleniowych najczęściej występują kursy i szkolenia związane z motoryzacją, obsługą i naprawą pojazdów, w tym przede wszystkim kursy konieczne do uzyskania prawa jazdy różnych kategorii. Na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania w ofercie znajduje się tematyka związana z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych, na trzecim tematyka związana z szeroko rozumianymi zagadnieniami informatycznymi, dotycząca budownictwa i przemysłu, BHP, ochrony przeciwpożarowej, pierwszej pomocy, nauka języków obcych.
- Bariery, które zdaniem przedstawicieli sektora hamują rozwój rynku szkoleniowego w Polsce to brak środków na szkolenia w przedsiębiorstwach, niska świadomość potrzeby inwestycji w zasoby ludzkie pracodawców, brak środków na rozwój oferty szkoleniowej<sup>247</sup>.

### 3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)

W przeważającej większości firmy szkoleniowe czy instytucje działające w ramach różnorodnych projektów nie mierzą skuteczności udzielonego wsparcia. Najczęściej wynika to z założeń organizowanych działań. Zadania projektowe najczęściej dotyczą przeprowadzenia diagnozy potrzeb, szkolenia i upowszechnienia a nie walidacji efektów uczenia się. Osoby korzystające ze wsparcia tych instytucji zwykle nie są poddawane oficjalnemu monitorowaniu. Firmy czy instytucjeszkoleniowe nie śledzą losów zawodowych i społecznych osób uczestniczących w kursach. Zdarza się, że uczestnicy szkoleń wracają, aby zdobyć certyfikację kolejnych umiejętności lub podnieść inne kompetencje, niemniej są to działania okolicznościowe, podejmowane ad hoc.

W części działań prowadzone są testy uczestników przed i po projekcie w celu oceny zmiany w zakresie umiejętności psycho-społecznych, niemniej przeprowadzenie ankiet czy testów tuż po szkoleniu nie ma wymiaru weryfikacji długoterminowej trwałości efektów.

Najbardziej miarodajnym źródłem oceny skuteczności wsparcia jest opinia pracodawcy pracownika zakładu pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi. Ze względu na bezpośredniość kontaktu oraz związek w czasie możliwe jest mierzenie efektów działań wspierających poprzez:

- testy, kwestionariusze ankiet, egzaminy;
- weryfikację w rzeczywistych sytuacjach zadaniowych;

<sup>247</sup> B. Worek i in. (2011). *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 7.



- badania biograficzne/storytelling;
- badanie ścieżek zawodowych;
- wywiady pogłębione z osobami poddanymi wsparciu;
- obserwacja zmiany postaw.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie

Instytucje/organizacje najczęściej udzielające wsparcia pracownikom zakładów pracy z niskimi umiejętnościami podstawowymi to głównie firmy szkoleniowe, ale również CKU, CKZiU, fundacje, stowarzyszenia realizujące dedykowane projekty finansowane ze środków unijnych, sami pracodawcy, bądź pracodawcy wspólnie z instytucjami szkolącymi, Urzędy Pracy. W ramach udzielanego wsparcia:

- prowadzą bezpośrednio kursy, szkolenia, warsztaty;
- organizują dualne systemy szkolenia, oferujące szkolenia, kursy w miejscu pracy;
- tworzą otwarte zasoby edukacyjne (cyfrowe materiały edukacyjne);
- tworzą otwarte kursy internetowe typu MOOC;
- prowadzą działalność doradczą.

Ze względu na duże doświadczenie edukacyjne części z przytoczonych instytucji/organizacji mogą one być potencjalnymi dobrymi grantobiorcami projektu. Posiadają one możliwość dotarcia do potencjalnych beneficjentów końcowych działań projektowych oraz szeroki wachlarz sprawdzonych, skutecznych form wsparcia dydaktycznego i psychospołecznego.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

#### Akademia PARP

Akademia PARP jest to portal edukacyjny przeznaczony dla małych i średnich przedsiębiorstw. Celem portalu jest dostarczenie przedsiębiorstwom bezpłatnych szkoleń internetowych, jako metoda inwestycji w ludzi i ich umiejętności. Oferowane szkolenia internetowe są dopasowane merytorycznie do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw, a sposób ich przedstawienia jest przystępny i praktyczny.

Organizatorem projektu jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), agencja rządowa podlegająca Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Od 2006 do końca 2018 roku na Portalu Akademia PARP zarejestrowało się 262 994 użytkowników. Uzyskali oni 173 428 certyfikatów ukończenia szkoleń prowadzonych metodą on-line. W samym 2018 r. na Portalu Akademia PARP zarejestrowało się 9379 użytkowników. Uzyskali 4202 certyfikaty.

Do najpopularniejszych szkoleń przeprowadzonych w roku 2018 należały: „Jak założyć własną firmę” (18,29%), „Umiejętności interpersonalne” (14,80%), „Biznesplan” (7,50%), „Techniki sprzedaży” (3,98%), „Profesjonalny sekretariat” (2,38%), „Umiejętności kierownicze” (2,26%), „Planowanie własnej kariery zawodowej” (2,02%), „Komunikacja marketingowa i public relations” (1,72%), „Umiejętności osobiste” (1,44%), „M-learning: Telesprzedawca” (1,40%).

Część uczestników E-Szkoleń zostaje objętych badaniami sondażowymi lub ewaluacyjnymi przeprowadzanymi za pomocą mechanizmów Portalu lub innymi metodami.

adres strony: <http://www.akademiaparp.gov.pl/>

## Motortech

Firma produkująca kable do silników, działająca w ramach strategii inwestycji w kapitał ludzki. Celem zakładu pracy jest rozwijanie u pracowników cech, umiejętności i kwalifikacji potrzebnych do osiągnięcia wzrostu wydajności, rozwoju firmy. Pracodawca dba o rozwój i aktualizację kompetencji pracowników, które powinny odnosić się do bieżących i przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa. Rozwój zawodowy i osobisty pracowników ma na celu budowanie ich kariery zawodowej, a pośrednio zwiększenie efektywności działania firmy. Na poszczególne etapy rozwoju pracowników składają się:

- planowanie rozwoju pracowników - na podstawie analizy potrzeb firmy, a także potrzeb i celów pracowników - związanego z zarządzaniem karierami w przedsiębiorstwie, budowaniem indywidualnego planu rozwoju pracownika i jego indywidualnej ścieżki kariery;
- ocena pracowników, ich kompetencji w stosunku do pożądanego poziomu;
- szkolenie i doskonalenie zawodowe pracowników;
- przemieszczanie organizacyjne pracowników;
- integrowanie społeczne.

Rozwój kompetencji odbywający się poprzez proces szkolenia pracowników dotyczy nowo przyjętych osób do pracy oraz pracowników mających już pewien staż<sup>248</sup>.

adres strony: <https://www.motortech.de/company/motortechpolska.html>

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

Według badania PARP (2013) co trzecia z badanych instytucji i firm szkoleniowych działa lokalnie, tym samym obejmując swoją działalnością jedynie miejscowość, w której działa lub miejscowości sąsiednie. 28% badanych instytucji pozyskuje klientów szkoleń w obrębie województwa, w którym ma siedzibę. Co czwarta badana instytucja deklaruje, że działa na terenie całej Polski. Instytucje, które działają również poza granicami kraju stanowią 6% badanych podmiotów. Najwięcej instytucji o charakterze lokalnym to szkoły językowe i szkoły nauki jazdy, zaś najwięcej podmiotów o charakterze ogólnopolskim było wśród firm szkoleniowych i doradczych<sup>249</sup>.

<sup>248</sup> B. Kromer (2013). *Rozwój kompetencji jako podstawa zwiększania efektywności działalności organizacji*. Zarządzanie i Finanse, 1 (1), s. 386-387.

<sup>249</sup> B. Worek i in. (2011). *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 19.

#### BIBLIOGRAFIA:

1. GUS. (2013). *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*. Warszawa: GUS.
2. GUS. (2017). *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2012-2016*. Warszawa: GUS.
3. GUS. (2019). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. III kwartał 2018 r.* Warszawa: GUS.
4. Dziurzyński, K., Duda, E. (2018). *Grade repetition as a consequence of school failures*. Journal of Modern Science, 38(3), 133-148. <https://doi.org/10.13166/jms/95080>
5. Kowalewska A., Szut J., Mazurek-Kucharska B., Kania I. (2009). *Pracownicy o niskich kwalifikacjach. Raport z badania*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
6. Kromer, B. (2013). *Rozwój kompetencji jako podstawa zwiększania efektywności działalności organizacji*. Zarządzanie i Finanse, 1 (1), s. 371-390.
7. Laboratorium Badań Społecznych (2018). *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy*. Warszawa.
8. Mazurek-Kucharska, B. (2011). *Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach: badania empiryczne*. Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: problemy, innowacje, projekty, 3 (21), s. 127-149.
9. Szreder, M. (2018). *Wykształcenie a problemy rynku pracy*. Wiadomości Statystyczne, 7(686), s. 25-36.
10. Worek, B. i in. (2011). *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

#### NETOGRAFIA:

1. [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/25819/zalacznik\\_nr\\_2\\_b.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/25819/zalacznik_nr_2_b.pdf) dostęp z dnia 18.04.2019
2. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> dostęp z dnia 18.04.2019
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE5265&from=EN> dostęp z dnia 23.04.2019

## Osadzeni w zakładach karnych

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Więzień to osoba skazana prawomocnym wyrokiem sądu. W wyniku postępowania karnego sąd uznał, że osoba jest winna popełnionego przestępstwa przewidzianego w Kodeksie Karnym i wymierzył jej karę pozbawienia wolności. Więzień (inaczej skazany, osadzony) to osoba aktualnie przebywająca w zakładzie karnym i odbywająca karę pozbawienia wolności<sup>250</sup>.

Definicja użytych pojęć według Słownika języka polskiego:

- **więzień** - osoba pozbawiona wolności, przebywająca w zakładzie karnym, w więzieniu, obozie;
- **skazany** - oskarżony, na którego wydano wyrok skazujący, osoba skazana;
- **osadzony** - osoba zamknięta w areszcie, więzieniu itp.<sup>251</sup>

Podobną, lecz bardziej uszczegółowioną definicję można znaleźć w Komentarzu Kodeksu Karnego Wykonawczego: „O skazaniu można mówić wówczas, gdy wobec sprawcy wydany został wyrok, w którym sąd przypisał mu popełnienie przestępstwa i jednocześnie wydał takie rozstrzygnięcie, z którym wiązać się będzie instytucja zatarcia skazania. Chodzi tutaj zatem o wyroki, w których sąd orzekł karę lub odstąpił od jej wymierzenia, wyroki, w których kara została orzeczona z warunkowym zawieszeniem jej wykonania. Wreszcie pod pojęciem skazanego należy rozumieć osobę, wobec której sąd wydał orzeczenie, w którym przypisał wykroczenie”<sup>252</sup>.

Wyróżnia się cztery rodzaje zakładów karnych:

- dla młodocianych (M),
- odbywających karę po raz pierwszy (P),
- recydywistów penitencjarnych (R),
- odbywających karę aresztu wojskowego (W) (tę kategorię pominiemy, ponieważ wg statystyk w ostatnich dwóch latach w polskim systemie penitencjarnym takie osoby nie figurowały).

Powyższa kategoryzacja uregulowana jest w Kodeksie Karnym Wykonawczym. Dodatkowo, każda z wymienionych jednostek penitencjarnych może funkcjonować jako:

- zakład karny typu zamkniętego (1),
- półotwartego (2),
- otwartego (3)<sup>253</sup>.

Więźniowie - w związku z przedstawionym podziałem - są również skategoryzowani i w zależności od tego w jakiej jednostce przebywają otrzymują konkretną podgrupę klasyfikacyjną. Dla lepszego zilustrowania przedstawimy dwa przykłady: Jan Kowalski, syn Marka, posiadający podgrupę R-2, jest recydywistą penitencjarnym i odbywa karę pozbawienia wolności w zakładzie karnym typu

<sup>250</sup> Definicja autora na podstawie własnego doświadczenia zawodowego.

<sup>251</sup> Słownik języka polskiego, M. Szymczak (red.), Warszawa: PWN 1981.

<sup>252</sup> Kodeks Karny Wykonawczy. Komentarz. 3 wydanie, J. Lachowski (red.), Warszawa: C.H. Beck 2018, s. 27.

<sup>253</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r., Kodeks Karny Wykonawczy. Dz. U. 1997 nr 90, poz. 557, art. 69-70.

półotwartego; Tomasz Nowak, syn Jana, posiadający podgrupę P-3 odbywa karę po raz pierwszy i przebywa w zakładzie karnym o otwartym rygorze.

Dodatkowo, każdy skazany może odbywać karę w konkretnym systemie wykonywania kary:

- zwykłym (z), gdy nie zgodził się na objęcie Indywidualnym Programem Oddziaływania (IPO; więcej o IPO poniżej w pkt. 2.1),
- programowym (p), gdy skazany poddaje się IPO,
- terapeutycznym (t), gdy skazany ma być poddany terapii w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności, np. terapii antyalkoholowej, antynarkotykowej, itp.

Przykładowe pełne skróty opisujące podgrupę skazanego mogą być więc opisane w sposób następujący: R-1/p, M-2/z, P-3/t, itd.

Celem odizolowania więźniów od reszty społeczeństwa jest przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa osobom przebywającym na wolności, ale jednocześnie zmuszenie skazanego do pracy nad sobą w celu wyrobienia właściwych nawyków i zachowań, które spowodują, że osoba ta nie powróci do zakładu karnego. Inaczej rzecz ujmując, praca z osobami pozbawionymi wolności - resocjalizacja - polega na tym, by jednostkom nieprzystosowanym społecznie umożliwić poprawniejsze niż do tej pory funkcjonowanie w powszechnie przyjętych i akceptowanych normatywnie rolach życiowych, społecznych i zawodowych. Ma to być pozytywna i zamierzona edukacja społeczna, z założenia przebiegająca w warunkach izolacji więziennej<sup>254</sup>.

## 1.2. Liczebność grupy docelowej

Statystyki Centralnego Zarządu Służby Więziennej wskazują, że w dniu 28 lutego 2019 r. w polskich jednostkach penitencjarnych przebywały 74 352 osoby (tabela 1). Były to zarówno kobiety (3103) jak i mężczyźni (71 249).

Wyszczególnienie	Stan w dniu		Przyrost	% w dniu	
	31.01.2019	28.02.2019		31.01.2019	28.02.2019
<b>OGÓŁEM</b>	73520	74352	832	100,00%	100,00%
w tym kobiety	3037	3103	66	4,13%	4,17%
<b>Tymczasowo aresztowani</b>	7644	7953	309	10,40%	10,70%
w tym kobiety	421	443	22	0,57%	0,60%
<b>Skazani</b>	64900	65410	510	88,28%	87,97%
w tym kobiety	2551	2570	19	3,47%	3,46%
<b>Ukarani</b>	976	989	13	1,33%	1,33%
w tym kobiety	65	90	25	0,08%	0,12%

Tabela 1. Tymczasowo aresztowani, skazani i ukarani

W liczbie tej znajdują się skazani, tymczasowo aresztowani oraz ukarani. Należy wspomnieć, że w tym stanie liczbowym znajdują się również osoby odbywające karę w systemie dozoru elektronicznego (SDE), co w rzeczywistości oznacza, iż nie przebywają oni w żadnej jednostce penitencjarnej, lecz w swoich domach, wiodąc relatywnie normalne życie. Według statystyk z lutego 2019 r. było to 4738 osób (tabela 2.)<sup>255</sup>.

<sup>254</sup> M. Konopczyński, *Twórcza resocjalizacja. Zarys koncepcji rozwijania potencjałów*, „Resocjalizacja polska”, 7/2014, s. 13.

<sup>255</sup> Statystyka miesięczna luty 2019, <https://www.sw.gov.pl/assets/52/04/77/08eb6721109685db33150dcc4c1963778613a1a4.pdf>, 14.04.2019.

Nazwa sądu apelacyjnego	Odbywający karę w SDE		Zwolnieni z SDE w miesiącu sprawozdawczym	
	31.01.2019	28.02.2019	styczeń	luty
<b>Ogółem</b>	<b>4647</b>	<b>4738</b>	<b>985</b>	<b>880</b>
Białystok	410	403	81	84
Gdańsk	415	421	99	85
Katowice	705	703	155	146
Kraków	300	309	42	52
Lublin	410	407	90	74
Łódź	449	475	102	77
Poznań	545	581	121	99
Rzeszów	151	156	27	24
Szczecin	307	319	63	53
Warszawa	288	290	73	65
Wrocław	667	674	132	121

Tabela 2. Odbywający karę w SDE

Biorąc pod uwagę ustalony wiek osób dorosłych na 25 lat, grupa docelowa potencjalnych beneficjentów projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” zmniejsza się o około 8500 osób (są to więźniowie w wieku 15-24 lata) do potencjalnych 65 800. Wiek zdecydowanej większości skazanych waha się w przedziale 25-48 lat (grupa ta stanowi około 80% z wyżej wspomnianej liczby 65 800). Osoby w wieku 60+ stanowią jedynie około 4% całej populacji dorosłych więźniów (tabela 3.). Należy także wspomnieć, że około 5% całej populacji osób odbywających karę pozbawienia wolności jest zakwalifikowana do odbycia terapii w oddziałach terapeutycznych. Są to osoby z niepsychotycznymi zaburzeniami psychicznymi, upośledzeni umysłowo, osoby z zaburzeniami preferencji seksualnych czy uzależnieni od środków odurzających, psychotropowych oraz alkoholu.

Wiek	Ogółem		w tym kobiety	Tymczasowo aresztowani	Skazani
	2017	2018			
<b>Ogółem</b>	<b>73 008</b>	<b>71 403</b>	<b>2 899</b>	<b>7 360</b>	<b>64 043</b>
15-16	2	1	0	1	0
17-18	212	152	4	114	38
19-21	2 408	2 116	92	468	1648
22-24	5 699	5 089	182	553	4538
25-27	7 149	6 648	257	647	6001
28-30	7 902	7 449	287	701	6748
31-33	8 353	7 928	311	755	7173
34-36	7 968	8 274	298	756	7518
37-39	6 867	6 803	285	615	6188
40-42	5 808	6 048	254	592	5456
43-45	4 613	4 930	203	482	4448
46-48	3 661	3 766	165	329	3437
49-51	2 915	2 929	143	297	2632
52-54	2 650	2 468	106	276	2192
55-57	2 161	2 072	87	211	1861
58-60	1 844	1 796	83	199	1597
61-63	1 276	1 288	66	135	1153
64-66	746	830	45	100	730
67i więcej	774	816	31	129	687

Tabela 3. Tymczasowo aresztowani i skazani wg wieku (w latach ukończonych) stan w dniu 31.12.2018 r.

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej

W przypadku osadzonych trudno jest mówić o miejscu zamieszkania, gdyż wszyscy przebywają w jednostkach penitencjarnych na terenie całego kraju. Obecnie w Polsce znajduje się 176 tego typu instytucji. Na liczbę tę składa się: 81 zakładów karnych, 39 aresztów śledczych, 52 oddziały zewnętrzne oraz 4 oddziały tymczasowego zakwaterowania skazanych (tabela 4.)<sup>256</sup>.

<sup>256</sup> Roczna informacja statystyczna za rok 2018, Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <https://www.sw.gov.pl/assets/40/74/32/7d5ad1384460bb0790e8236a9f6cd4264cb6e863.pdf>, 14.04.2019.

Pojemność	Ogółem	Areszty Śledcze	Zakłady Kame	Oddziały Zewnętrzne	Oddziały Tymczasowego Zakwaterowania Skazanych*
<b>Ogółem</b>	<b>176</b>	<b>39</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>4</b>
do 49	4				4
50 - 99	12			12	
100 - 199	25	1	2	22	
200 - 299	29	8	10	11	
300 - 399	23	8	9	6	
400 - 499	19	8	11		
500 - 599	6		5	1	
600 - 699	17	4	13		
700 - 799	11	3	8		
800 - 899	5		5		
900 - 999	4	1	3		
1000 - 1099	10	4	6		
1100 - 1199	3	2	1		
1200 - 1299	4		4		
1300 - 1499	4		4		

Tabela 4. Jednostki penitencjarne wg pojemności w dniu 31.12.2018r.

Trudno jest określić sytuację społeczno-ekonomiczną całej grupy, gdyż jest ona różnorodna pod każdym względem. Wśród omawianego grona kilkudziesięciu tysięcy osób znajdują się przedstawiciele wszystkich warstw społecznych, pochodzący z różnych środowisk, mający różne wykształcenie i charakteryzujący się mnogością rozmaitych cech, które nie pozwalają w sposób jednoznaczny sprecyzować i opisać ich sytuacji społecznej. To samo można stwierdzić, w odniesieniu do sytuacji ekonomicznej. Teoretycznie, wszyscy aktualnie przebywający w jednostkach penitencjarnych są w takim samym położeniu - nie ma podziału na bardziej lub mniej zamożnych. Systemowo każdy skazany jest traktowany w sposób identyczny.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne

Z informacji dostępnych w Biurze Penitencjarnym Centralnego Zarządu Służby Więziennej wynika, że (stan na koniec roku szkolnego 2017/2018) liczba skazanych bez pełnego wykształcenia podstawowego jest dość niska i wynosi jedynie 244 (jest to liczba spośród wszystkich więźniów, którzy odbywają karę 3 i więcej lat pozbawienia wolności)<sup>257</sup>. Wydawałoby się, że jest to sytuacja dość komfortowa, biorąc pod uwagę trudną sytuację tych osób. Jednakże kwestia formalnego wykształcenia nie jest największym problemem. Jest nim faktyczny poziom wiedzy i możliwość wykorzystywania jej w warunkach życia codziennego. Z doświadczenia autora opracowania z pracy ze skazanymi wynika, że nie chodzi jedynie o umiejętności wynikające z posiadania wiedzy z zakresu ogólnych przedmiotów szkolnych (np. z matematyki, z języka polskiego, z geografii, itp.), ale przede

<sup>257</sup> Analiza-sprawozdanie ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego przez BP CZSW za rok szkolny 2017/2018 (w tym wnioski z ewaluacji zewnętrznych i kontroli), <https://www.sw.gov.pl/assets/72/57/37/27bf388df71a5d5bd6dc332f1b0ead96585b59eb.pdf>, 14.04.2019.



wszystkim z zakresu umiejętności podstawowych i miękkich. Spośród nich należy wymienić m.in. nastawienie do świata zewnętrznego, umiejętność właściwego zachowywania się w zależności od sytuacji, umiejętność komunikowania się z innymi oraz kreatywnego i krytycznego myślenia, zdolność wystawiania się, nabycie dobrych manier, etyka pracy, praca w grupie, podejmowanie właściwych (z punktu widzenia prawa) decyzji, umiejętność właściwego zarządzania czasem oraz rozwiązywania problemów, motywacja, optymizm (o to często bardzo trudno w trakcie odbywania wyroku kary pozbawienia wolności), odpowiedzialność za swoje czyny, itp.

Przytoczone powyżej umiejętności dają ogólny obraz sytuacji, jeśli chodzi o braki edukacyjne wśród osób pozbawionych wolności. W tym zakresie należy upatrywać głębokich deficytów. Wynika to przede wszystkim z faktu, że skazani to grupa odizolowana od społeczeństwa. Nie tylko odizolowana fizycznie, ale przede wszystkim odizolowana od wszelkich korzyści, jakie niesie ze sobą życie we wspólnocie. Dłuższe przebywanie w izolacji penitencjarnej ma bardzo negatywny wpływ na psychikę człowieka. Odcięty dostęp do świata zewnętrznego, ograniczony dostęp do treści edukacyjnych, przebywanie w środowisku patologicznym, brak motywacji do samorozwoju powodują, że więźniowie stają się grupą wykluczoną społecznie.

Bardzo często w przypadku skazanych mówi się o zjawisku stygmatyzacji. Problem ten jest szczególnie ważny w kontekście readaptacji społecznej byłych skazanych. Zwalniani z zakładów karnych, napiętnowani przez społeczeństwo posługujące się wiedzą stereotypową, mają poważne problemy adaptacyjne. Wielu z nich boi się negatywnej oceny społeczeństwa, ale jednocześnie chce w nim ponownie zaistnieć, a nie żyć na „obrzeżach świata”<sup>258</sup>. Przeszłość byłych więźniów, często brak solidnego wykształcenia powodują, że nie są oni w stanie ułożyć sobie życia po opuszczeniu murów zakładu karnego, nie mogą znaleźć pracy, przez co ponownie wracają do więzienia, zamykając w ten sposób swoje koło. W Polsce odsetek osób wracających do zakładów karnych jest dość wysoki, co przedstawia tabela 5.

Wyszczególnienie		Ogółem		W warunkach art. 64 kk			Pozostali		
				Ogółem	w tym		Ogółem	w tym	
		2017	2018		kobiety	młodociani		kobiety	młodociani
<b>Ogółem</b>		<b>37 597</b>	<b>36 833</b>	<b>22 653</b>	<b>359</b>	<b>8</b>	<b>14 180</b>	<b>455</b>	<b>86</b>
w tym:	art. 64§1	18 244	17 762	17 762	318	7	0	0	0
	art. 64§2	4 965	4 891	4 891	41	1	0	0	0
skazani odbywający zasadniczą karę pozbawienia wolności po raz :	drugi	21 298	21 107	11 392	191	7	9 715	322	77
	trzeci	9 321	9 086	6 238	85	1	2 850	91	7
	czwarty	4 097	3 908	2 932	42	0	976	24	1
	piąty	1 528	1 463	1 118	15	0	345	7	0
	szósty	692	671	519	13	0	152	4	0
	siódmy i więcej	663	598	456	13	0	142	7	1

Tabela 5. Skazani wg powrotności do zakładu karnego

Różne badania prowadzone w przeszłości jasno potwierdzają, że jest to znaczący problem. Nasilenie przestępczości powrotnej u osób opuszczających zakłady karne wynosiło 84%, a po 5 latach od zakończenia wykonywania kary wskaźnik recydywy kształtował się na poziomie 41%. Dane

<sup>258</sup> E. Olszewska, Stygmat przestępcy jako czynnik utrudniający readaptację społeczną byłych skazanych, „Resocjalizacja Polska” 3/2012, s. 1.

empiryczne pokazują również znaczącą zależność między rozmiarami uprzedniej karalności a nasileniem powrotności do przestępstwa. Badanie przeprowadzone 2,5 roku od zakończenia sankcji wskazało, że wskaźnik recydywy u osób skazanych jednokrotnie wynosił około 35%, natomiast u wielokrotnie karanych - około 62%. Po upływie 5-letniego okresu recydywa osób uprzednio niekaranych wyniosła 45%, a wśród wcześniej skazanych - 70%. Natomiast po upływie 10 lat od zakończenia wykonywania sankcji wskaźniki powrotności wynosiły: 57% dla uprzednio niekaranych i 82% dla karanych<sup>259</sup>. Według stanu na dzień 31 sierpnia 2018 r. w populacji skazanych i ukaranych przebywających w jednostkach penitencjarnych w Polsce odnotowano 56,2% recydywistów penitencjarnych<sup>260</sup>.

### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Z założenia wszyscy skazani mają dostęp do edukacji. Wynika to przede wszystkim z art. 70, pkt. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej: „każdy ma prawo do nauki” oraz z art. 130, §1 Kodeksu Karnego Wykonawczego: „w zakładach karnych (...) umożliwia się nauczanie w zakresie ponadpodstawowym i na kursach zawodowych.” Co więcej §3 tego samego artykułu wskazuje, że „pierwszeństwo w uzyskaniu możliwości objęcia nauczaniem w szkole ponadpodstawowej i na kursach zawodowych mają skazani, którzy nie mają wyuczonego zawodu albo po odbyciu kary nie będą mogli go wykonywać, a także nie ukończyli 21. roku życia”. Polskie normy prawne jednoznacznie regulują te kwestie. Dodatkowo, z uwagi na przynależność do Unii Europejskiej, Polska zobowiązana jest respektować prawo europejskie. Kolejnym dokumentem regulującym prawo więźniów do nauki są Zalecenia Rec(2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych. Jeden z rozdziałów jest poświęcony edukacji więźniów (artykuły od 28.1 do 28.7). Mając na względzie istotę projektu „Szansa” szczególną uwagę zwraca artykuł 28.2, który brzmi: „priorytet (jeśli chodzi o edukację - przyp. aut.) stanowią więźniowie z niedostatkami umiejętności czytania i liczenia oraz ci, którzy nie mają wykształcenia podstawowego lub zawodowego”<sup>261</sup>

Jednym z najważniejszych środków oddziaływań resocjalizacyjnych obok pracy, działań terapeutycznych, umożliwienia utrzymywania więzi z rodziną jest właśnie nauczanie<sup>262</sup>. Wszystkie formalne działania edukacyjne w systemie penitencjarnym w Polsce są prowadzone w sposób zorganizowany przez władze. Najistotniejszym elementem tego systemu są publiczne szkoły dla więźniów. Obecnie w polskim systemie penitencjarnym działa 18 szkół przywięziennych (w 20 jednostkach penitencjarnych). Funkcjonują one jako Centra Kształcenia Ustawicznego. W grupie tej tylko jedno CKU przeznaczone jest dla kobiet - przy ZK Grudziądz. Pozostałe szkoły to szkoły męskie. W ramach kształcenia formalnego w wyżej wspomnianych Centrach Kształcenia Ustawicznego aktualnie funkcjonują szkoły podstawowe, szkoły policealne, licea ogólnokształcące (celowo nie zostały wymienione gimnazja z uwagi na fakt, że z końcem obecnego roku szkolnego przestaną one

<sup>259</sup> I. Niewiadomska, J. Chwaszcz, *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?*, Lublin: Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy 2010, s. 11-12.

<sup>260</sup> P. Jaki, odpowiedź na interpelację nr 26703 z dnia 5 października 2018r. wniesioną przez Posła na Sejm RP Witolda Zembaczewskiego do Ministra Sprawiedliwości (pismo nr DWOiP-I-0520-50/18), <http://orka2.sejm.gov.pl/INT8.nsf/klucz/ATTB68JU5/%24FILE/i26703-o1.pdf>, s. 2, 14.04.2019.

<sup>261</sup> Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, [https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/\\_public/bip/prawa\\_czlowieka/zalecenia/europejskie\\_reg\\_wiezienn2.rtf](https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/_public/bip/prawa_czlowieka/zalecenia/europejskie_reg_wiezienn2.rtf), 14.04.2019.

<sup>262</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r., Kodeks Karny Wykonawczy. Dz. U. 1997 nr 90, poz. 557, art. 67, §3.

istnieć). Jeśli chodzi o kształcenie w formach pozaszkolnych, w każdym CKU organizowane są kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ). Oferta edukacyjna dla skazanych w tym zakresie jest bardzo bogata. Dostępnych jest kilkadziesiąt kursów z różnych branż<sup>263</sup>. Sposób prowadzenia i organizacji zajęć edukacyjnych w szkołach funkcjonujących przy zakładach karnych i aresztach śledczych reguluje Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości<sup>264</sup>. Działalność szkół jest finansowana z subwencji pochodzących z budżetu państwa. Nie istnieją aktualne dane zbiorcze dotyczące kosztów prowadzenia szkół przy zakładach karnych w Polsce. Na przykładzie CKU przy Zakładzie Karnym w Płocku można podać kwotę wydatków związanych z prowadzeniem tej szkoły (w 2018 r. wyniosła ona 724 000 zł). Autor opracowania szacuje, że w całym kraju koszty organizowania nauki w ramach Centrów Kształcenia Ustawicznego przy zakładach karnych mogły wynieść e 2018 r. 20-30 mln zł<sup>265</sup>. Jedynym oficjalnym dokumentem podającym koszty funkcjonowania szkół, do którego udało się dotrzeć jest „Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania szkół publicznych działających przy zakładach karnych w latach 2005-2009 (I półrocze)” Najwyższej Izby Kontroli. Jest to jednak dokument nieaktualny i, zdaniem autora, odbiegający od rzeczywistego stanu obecnego. Podano, że wydatki na wynagrodzenia nauczycieli każdego roku oscylowały wokół kwoty 10 mln zł<sup>266</sup>. Do tego należy dodać ewentualne koszty związane z kształceniem nauczycieli (średniorocznie około 70 tys. zł - pkt 3.2.3.3, s. 20 analizy), wydatki inwestycyjne oraz wydatki związane z bieżącym utrzymaniem szkół, czyli media, itp. (brak danych).

Oprócz nauki zorganizowanej na poziomie formalnym (oraz w ramach edukacji pozaszkolnej - patrz ww. KKZ) istnieją jeszcze inne możliwości edukacyjne. Aktualnie, jedną z najbardziej kluczowych jest projekt „Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności” realizowany w ramach Działania 2.7 Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój na lata 2014-2020. Zakładane wielkości wskaźników do zrealizowania w ramach tego projektu to przeprowadzenie około 4000 cykli szkoleniowych, w których ma wziąć udział w sumie ponad 45 000 skazanych. Wartość tego projektu systemowego to ponad 111 mln zł. Obecnie w większości jednostek penitencjarnych przeprowadzane są kursy zawodowe w ramach tego projektu. Są to szkolenia zawodowe, najczęściej trwające od kilku do kilkunastu tygodni, które mają na celu wyposażyć więźniów w kompetencje zawodowe oraz przygotować ich do pracy po wyjściu na wolność, przyczyniając się w ten sposób do redukcji odsetka recydywy penitencjarnej. Głównym celem realizowanego przez Służbę Więzienną projektu jest wzrost aktywności zawodowej i społecznej więźniów oraz zwiększenie ich zdolności do zatrudnienia. Nabycie przez skazanych nowych umiejętności zawodowych przyczyni się do wzrostu ich szans na wyjście

<sup>263</sup> Wykaz kierunków kształcenia i semestrów nauki w szkołach prowadzonych przy zakładach karnych i aresztach śledczych wg stanu na dzień 1 września 2019r.

<https://www.sw.gov.pl/assets/15/52/85/ad70191086b9d19d9adff173d5e96e08ed0c944c.pdf>, 14.04.2019.

<sup>264</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2016 r. w sprawie sposobu i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych i aresztach śledczych. Dz. U. 2016, poz. 2004.

<sup>265</sup> Kwota ta została podana na podstawie wycień własnych oraz wewnętrznego dokumentu, niedostępnego publicznie („Plan finansowy na rok 2018 z 28.12.2018”), z którego wynika, że CKU Płock wygenerowało koszty na poziomie 723 901,17zł. Kwota 20-30 mln zł została oszacowana przy uproszczonym założeniu, że koszt prowadzenia CKU na jednego więźnia w Płocku wyniósł ok. 7300 zł (średniorocznie w CKU Płock jest ok. 100 słuchaczy) lub ok. 99 000zł na jeden etat nauczycielski (CKU Płock dysponowało 7,32 etatami nauczycielskimi). W Polsce w roku 2018, w zaokrągleniu, z nauki skorzystało ok. 4000 skazanych, a etatów nauczycielskich było 220. Wycienienia tych kwot to jedynie szacunki autora, a nie potwierdzone, oficjalne dane statystyczne.

<sup>266</sup> Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania szkół publicznych działających przy zakładach karnych w latach 2005-2009 (I półrocze), Najwyższa Izba Kontroli, Opole, 2010, pkt 3.2.7.2, s. 26.

z obszaru szczególnie zagrożonego wykluczeniem społecznym i spowoduje płynne oraz aktywne odnalezienie się na rynku pracy po opuszczeniu jednostki penitencjarnej<sup>267</sup>.

Z pozostałej oferty edukacyjnej warto wymienić różnego rodzaju pozaformalne i nieformalne kursy, zajęcia kulturalno-oświatowe, uczestnictwo w konkursach (do których należy się przygotować samodzielnie), udział w prelekcjach, spotkaniach, możliwość opuszczenia murów zakładu karnego w ramach czasowej przepustki w celu wzięcia udziału w jakimś wydarzeniu. Niektóre jednostki biorą udział w międzynarodowych projektach partnerskich w ramach programu Erasmus+ Edukacja dorosłych, w których głównymi beneficjentami są skazani. Są to jednak przypadki jednostkowe, a co warto dodać, w większości organizatorami tych pomysłów są organizacje pozarządowe. Możliwości edukacji więźniów nie jest mało, nie istnieje jednak ustrukturyzowana formuła organizowania zajęć, podczas których osadzeni mogliby doskonalić swoje umiejętności podstawowe.

Teoretycznie każdy skazany ma możliwość podjęcia aktywności edukacyjnej, lecz niestety złożoność funkcjonowania jednostek penitencjarnych nie zawsze pozwala każdemu więźniowi na faktyczne podjęcie takich kroków. Z najistotniejszych przesłanek, które pozwalają dyrektorowi jednostki penitencjarnej na odmowę skazanemu przywileju nauczania są tzw. względy bezpieczeństwa. Bardzo często zdarza się, że skazany z różnych przyczyn nie może przebywać w otoczeniu innych skazanych, co powoduje, iż mimo jego chęci do podjęcia nauki, administracja Służby Więziennej nie wyraża na to zgody.

Co godne zauważenia, w zdecydowanej większości jednostek penitencjarnych w Polsce funkcjonują biblioteki i - według wiedzy autora - dostęp do książek i szeroko pojętego czytelnictwa nie jest w żaden sposób ograniczany, a więźniowie chętnie korzystają z tej formy edukacji. Obecnie w polskich jednostkach penitencjarnych istnieje 146 bibliotek (tabela 6.), w których znajduje się ponad 1,4 mln woluminów. Autor opracowania nie posiada wiedzy co do tego, jakiego rodzaju są to książki.

Wyszczególnienie	Liczba 2017	Liczba 2018
Liczba bibliotek*	168	148
<b>Liczebność księgozbioru w dniu 31.12.2017r.</b>	<b>1 520 759</b>	<b>1 408 239</b>
Liczba wypożyczonych książek	794 940	717 732

Tabela 6. Biblioteki w jednostkach penitencjarnych

Na przykładzie biblioteki ZK Płock można stwierdzić, że jest ona dobrze wyposażona w pozycje beletrystyczne oraz podręczniki szkolne, a także w pozycje, które muszą być dostępne dla skazanych, np. KKW, Konstytucja RP, KK itp. Dodatkowo w każdym oddziale mieszkalnym funkcjonuje tzw. punkt biblioteczny obsługiwany przez wybranego skazanego. Każdy skazany może tam zamówić książkę do wypożyczenia i otrzymać ją bez konieczności wizyty w bibliotece centralnej. Wracając do statystyk - wskazują one jedynie liczbę wypożyczeń. W roku 2018 było ich około 720 000, co daje średnią

<sup>267</sup> P. Jaki, odpowiedź na interpelację nr 26703 z dnia 5 października 2018r. wniesioną przez Posła na Sejm RP Witolda Zembaczewskiego do Ministra Sprawiedliwości (pismo nr DWOiP-I-0520-50/18), <http://orka2.sejm.gov.pl/INT8.nsf/klucz/ATTB68JU5/%24FILE/i26703-o1.pdf>, s. 13, 14.04.2019.

wypożyczeń na jednego skazanego około 10 książek rocznie<sup>268</sup>. Należy przyznać, że w porównaniu z ogółem Polaków skazani notują w tym zakresie dość dobre statystyki. Zgodnie z raportem Biblioteki Narodowej „Stan czytelnictwa w Polsce w 2017 r.”<sup>269</sup> jedynie 5% Polaków przyznaje, że w ciągu całego roku 2017 przeczytało książki w liczbie 7-11 (tabela 7).

	2017	2016	2015	2014	2012
Nie	62,2	63,5	63,1	58,3	60,8
Tak, 1–2 książki	15,8	13,9	16,8	16,4	15,7
Tak, 3–6 książek	11,0	11,6	10,9	12,3	10,8
Tak, 7–11 książek	5,0	5,0	4,1	5,9	4,9
Tak, 12–23 książki	2,0	2,3	1,8	2,2	2,8
Tak, 24 i więcej	2,2	2,9	2,5	3,2	3,4
Trudno podać liczbę	1,9	0,9	0,9	1,7	1,6

Tabela 7. Liczba czytanych książek przez Polaków w latach 2012-2017 (dane w proc.)

## 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Z uwagi na to, że skazani są grupą społeczną przebywającą w specyficznym miejscu i warunkach, dotarcie do nich nie powinno sprawić większych trudności. Umieszczenie wszystkich jednostek penitencjarnych w Polsce jest znane, znane jest także ich przeznaczenie. Niemniej jednak, osoby postronne mają uniemożliwiony kontakt z osadzonymi. Jedyną drogą tego kontaktu wiedzie przez administrację Służby Więziennej: dyrekcja jednostki penitencjarnej → kierownictwo działu penitencjarnego → wychowawcy penitencjarni w oddziałach mieszkalnych więźniów. W przypadku chęci prowadzenia jakichkolwiek działań edukacyjnych na rzecz więźniów, należy nawiązać współpracę z administracją jednostki penitencjarnej i wówczas instytucja zapewniająca tego typu działania może je prowadzić z pomocą administracji i/lub wychowawcy penitencjarnego.

Największą barierą w prowadzeniu tego typu działań jest mentalność osób pracujących w zakładach karnych. Niestety nie wszyscy dostrzegają jak istotna jest rola edukacji w procesie resocjalizacji. Z uwagi na dość duże obciążenie pracami biurokratycznymi, faktyczna praca resocjalizacyjna jest odkładana na dalszy plan. Bardzo często panuje podejście minimalistyczne polegające na tym, że wykonuje się przede wszystkim te obowiązki, z których pracownicy muszą zdać raport. Edukacja, która nie jest priorytetem, jest więc zaniedbywana. Panuje przekonanie, że najważniejsze jest „tu i teraz”, a myślenie perspektywiczne i długofalowe (a edukacja jest procesem długofalowym) nie znajdują się na liście priorytetów działania pracowników Służby Więziennej.

## 2. Potrzeby i cele pracy z grupą

### 2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania

Autorowi niniejszego opracowania nie są znane żadne metody i sposoby diagnozowania skazanych

<sup>268</sup> Roczna informacja statystyczna za rok 2018, Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej, <https://www.sw.gov.pl/assets/40/74/32/7d5ad1384460bb0790e8236a9f6cd4264cb6e863.pdf>, 14.04.2019.

<sup>269</sup> Stan czytelnictwa w Polsce w 2017 roku, Biblioteka Narodowa, <https://www.bn.org.pl/download/document/1529572435.pdf>, tabela 1.1, s. 13, 14.04.2019.

pod względem poziomu posiadanych przez nich umiejętności podstawowych. Dotychczas prawdopodobnie nie zastanawiano się jak rozpoznać, czy więzień ma jakikolwiek potencjał edukacyjny. Wychowawcy penitencjarni, którzy są odpowiedzialni za przyjęcie skazanego w swoim oddziale mieszkalnym w jednostce penitencjarnej, z powodu ogromnego obciążenia biurokratycznego, skupiają się przede wszystkim na tej części pracy, z której są rozliczani przez swoich przełożonych. Niestety, kwestie edukacyjne bardzo często traktowane są jak zło konieczne. Jeśli skazany osobiście nie dopomina się o skierowanie go do nauczania, to istnieje duże prawdopodobieństwo, że nic takiego się nie wydarzy. Ponownie - dużym problemem jest mentalność osób pracujących z więźniami. Pokutuje przekonanie, że osadzonym nie warto pomagać. Jest to oczywiście uogólnienie, ale w wielu przypadkach można zaobserwować takie właśnie podejście.

W momencie przyjęcia nowo przybitego skazanego do zakładu karnego - zgodnie z art. 95 Kodeksu Karnego Wykonawczego - tworzony jest tzw. IPO (Indywidualny Program Oddziaływania). Najczęściej odbywa się to w formie rozmowy, podczas której dokonuje się pogłębiony wywiad osobowy. Na tej podstawie wychowawca penitencjarny planuje na czas odbywania wyroku program działań, z których później osadzony jest rozliczany. W zależności od postępów w realizacji IPO zależy jego ocena, a co za tym idzie - przyszłość w zakładzie karnym, w tym m.in. ewentualna możliwość uzyskania warunkowego przedterminowego zwolnienia z dalszego odbywania kary pozbawienia wolności. Skazany - zgodnie z art. 95 KKW - ma prawo odmówić udziału w IPO. Sytuacja ta dotyczy np. osób z podkultury przestępczej (tzw. grypsujący), które z założenia nie chcą współpracować z administracją więzienną, a udział w IPO jest właśnie w taki sposób przez nie postrzegany.

Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem byłoby diagnozowanie braków skazanego w zakresie umiejętności podstawowych właśnie na etapie tworzenia IPO. By tego dokonać, należałoby stworzyć specjalistyczną ankietę (kwestionariusz) - narzędzie, które w łatwy sposób pozwoliłoby zdiagnozować braki osadzonego i stwierdzić w jaki sposób można by je zniwelować. Gdyby diagnozy tej mieli dokonywać wychowawcy penitencjarni - zdaniem autora - należałoby ich do tego merytorycznie przygotować. Być może lepszym pomysłem byłoby zorganizowanie grupy specjalistów, którzy na potrzeby projektu przeprowadzaliby takie badania, a następnie bazując na ich wynikach, planowali działania edukacyjne, mające na celu rozwijanie umiejętności podstawowych przez więźniów.

## 2.2. Cele pracy z grupą

Celem ogólnym edukacji osób pozbawionych wolności jest (podobnie jak w przypadku każdego człowieka) nabycie przez niego nowych umiejętności i wiedzy oraz związany z tym szeroko pojęty rozwój intelektualny. W przypadku więźniów dodatkowym celem, który można uznać za podstawowy, jest nabycie przez nich wiedzy w taki sposób, by po zakończeniu kary pozbawienia wolności, były skazany mógł wykorzystać tę wiedzę w sposób właściwy, racjonalny i na rzecz społeczeństwa. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości opisuje cele nauczania skazanych w sposób następujący (§2, pkt. 1): „W zakładach karnych i aresztach śledczych (...) prowadzi się nauczanie skazanych (...) w celu zapewnienia im możliwości uzyskania wykształcenia podstawowego i gimnazjalnego oraz zdobycia wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych”<sup>270</sup>. Można zatem uznać, że sam proces edukacyjny osób pozbawionych wolności jest jednocześnie procesem resocjalizacyjnym.

<sup>270</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2016r. w sprawie sposobu i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych i aresztach śledczych. Dz. U. 2016, poz. 2004.

Jeśli chodzi o cele szczegółowe, w kontekście zdobywania umiejętności podstawowych, można wymienić szereg różnych priorytetów. Zdaniem autora opracowania najważniejsze i najbardziej kluczowe z nich to:

- utrwalanie, poszerzanie i/lub doskonalenie już zdobytej wiedzy;
- nabywanie umiejętności do wykorzystania umiejętności podstawowych w warunkach życia codziennego;
- rozwijanie kompetencji społecznych, koniecznych do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie po odbyciu kary pozbawienia wolności;
- kształtowanie poczucia odpowiedzialności za własne postępowanie;
- stymulowanie chęci do samorozwoju i samodoskonalenia;
- wsparcie w zakresie budowania samodzielności życiowej;
- przeciwdziałanie zjawisku stygmatyzacji.

### 3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi

#### 3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia

Jeśli chodzi o oferowane wsparcie, skazani z założenia mają szeroki dostęp do różnych form aktywności edukacyjnej:

- formalna: szkoły przywięzienne (kształcenie ogólne);
- nieformalna - kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy w ramach programu POWER, kursy komputerowe organizowane przez Służbę Więzienną oraz instytucje zewnętrzne, kursy w ramach klubu pracy, sesje z psychologiem, zajęcia terapeutyczne, itp.;
- pozaformalna - wszelkiego rodzaju przedsięwzięcia w ramach działań kulturalno-oświatowych na terenie jednostki penitencjarnej i poza nią, udział w prelekcjach, wystawach, spotkaniach z ludźmi sportu, kultury, dostęp do biblioteki i księgozbioru, itp.

Wsparcie materialne dla więźniów -zgodnie z wiedzą autora - nie istnieje, chyba że za takie należy uznać fakt, iż wszelka aktywność i działania edukacyjne organizowane dla tej grupy są bezpłatne. Czasami również, dodatkowo, skazani są nieodpłatnie wyposażeni w podstawowe materiały papierniczo-piśmiennicze do własnego wykorzystania w trakcie opisywanych zajęć.

Jeśli chodzi o dostęp do informacji związanych z formami edukacyjnymi - w teorii sytuacja jest dość dobra. W oddziałach mieszkalnych znajdują się tablice informacyjne, na których można znaleźć szereg komunikatów, w tym te, dotyczące organizowanych zajęć. W wielu zakładach karnych funkcjonują wewnętrzne systemy audio, tzw. radiowęzły, za pomocą których przekazywane są wszelkie komunikaty związane z życiem codziennym skazanych, w tym dotyczące organizowanych zajęć w jednostce penitencjarnej.

Niestety nadal bardzo często zdarza się, że mnóstwo informacji dotyczących możliwości podjęcia nauki/edukacji przekazywanych jest między skazanymi na zasadzie „poczty pantoflowej”. O ile szkoły przywięzienne (zorganizowane w sposób formalny) dysponują swoimi własnymi materiałami

promocyjnymi i na różne sposoby starają się docierać do swoich potencjalnych przyszłych słuchaczy, o tyle przekazanie informacji na temat pozostałych form edukacyjnych zależy wyłącznie od dobrej woli administracji więziennej. Zdarza się, że czynnik ludzki okazuje się najsłabszym ogniwem w kwestii dotarcia z właściwym przekazem do odbiorcy końcowego i nie zawsze skazani są świadomi istnienia dodatkowych możliwości edukacyjnych, z których mogliby skorzystać.

Dostęp do wszelkich form edukacyjnych, z założenia, nie jest niczym ograniczony i każdy skazany ma możliwość uczestniczenia w nich w dowolnym zakresie. Jedyne ograniczenia, z którymi mogą się spotkać to kwestie administracyjne (wewnątrz zasady obowiązujące w poszczególnych jednostkach penitencjarnych), które mogą wykluczyć ich z uczestnictwa w tego typu formach kształcenia, np. z uwagi na zapewnienie bezpieczeństwa (skazanemu) i/lub porządku wewnętrznego (w zakładzie karnym).

Jeśli chodzi o walidację posiadanych umiejętności, podobnie jak w ogólnym systemie edukacyjnym, skazani mają bardzo ograniczone możliwości w tym zakresie. Najczęściej spotykaną formą jest przystępowanie przez skazanych do egzaminów eksternistycznych. Niemniej jednak, z uwagi na niedostateczną wiedzę w tym zakresie oraz relatywnie wysokie koszty związane z przystąpieniem do tych egzaminów, formuła ta nie należy do najbardziej popularnych wśród osadzonych.

Większość opisywanych powyżej form edukacyjnych jest organizowana systemowo i za ich wdrażanie odpowiedzialna jest Służba Więzienna. Niemniej jednak, istnieje w Polsce kilkaset organizacji pozarządowych, które organizują pomoc więźniom i byłym więźniom. Zdecydowana większość tych organizacji działa na rzecz wsparcia readaptacyjnego i ich pomoc ma częściej formę materialną, aniżeli organizowania zajęć edukacyjnych. Zdarzają się jednak przypadki, że stowarzyszenia działające na rzecz więźniów prowadzą dla nich w niektórych miastach szkolenia, doradztwo psychologiczno-pedagogiczne, mediacje oraz porady prawne<sup>271</sup>. Przykładem instytucji pozarządowej organizującej zajęcia edukacyjne dla więźniów jest Stowarzyszenie na rzecz edukacji osób wykluczonych społecznie o nazwie „Busola” z Płocka, którego założycielem i prezesem jest autor niniejszego opracowania. Przykładowe działania stowarzyszenia zostaną opisane w dalszej części opracowania.

### 3.2. Tematyka wsparcia

Analfabetyzm w omawianej grupie społecznej nie jest głównym problemem. Dużym problemem jest natomiast analfabetyzm funkcjonalny oraz niski poziom umiejętności miękkich. Autorowi opracowania nie są znane żadne badania prowadzone w tym zakresie, trudno więc odwołać się do konkretnych danych statystycznych. Autor uważa jednak, że to właśnie w tej dziedzinie należałoby udzielać pomocy skazanym.

Jeśli chodzi o wsparcie skazanych w zakresie edukacji formalnej, §2, pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie sposobu i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych i aresztach śledczych przewiduje możliwość prowadzenia zajęć dla skazanych:

- w szkołach ponadgimnazjalnych,
- w formie kursów,
- w formie kursów kompetencji ogólnych,

<sup>271</sup> M. Kubala, Rola organizacji pozarządowych w świadczeniu pomocy postpenitencjarnej w Polsce i w Niemczech - historia i teraźniejszość, „Resocjalizacja polska”, 12/2016, s. 44-45.



- w formie kursów umiejętności zawodowych,
- w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W przypadku umiejętności podstawowych (czyli umiejętności: czytania, pisania i rachowania), jedyną dostępną formą kształcenia, podczas której więźniowie mogą je nabyć, są kursy kompetencji ogólnych. W praktyce ich prowadzenie jest niestety niemożliwe, nie ma bowiem zgody ze strony organu prowadzącego szkoły przywięzienne na realizację tego typu szkoleń. Obecnie Służba Więzienna kładzie ogromny nacisk na kształcenie zawodowe oraz kierowanie więźniów do pracy, tak by móc wykorzystać zdobyte przez nich umiejętności zawodowe w praktyce. Niestety, nie sprzyja to kreowaniu możliwości edukacyjnych w zakresie umiejętności podstawowych i/lub miękkich. Bardzo charakterystyczne dla skazanych jest to, że chętniej podejmują pracę (zarobkową lub nieodpłatną) niż działania edukacyjne. Dlatego każda forma edukacji, którą osadzeni mogliby podjąć jest tak istotna i adekwatna z punktu widzenia projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych”.

### 3.3. Skuteczność wsparcia

Skuteczność istniejących form wsparcia - według wiedzy autora - nie jest w żaden sposób mierzona i badana. Trudno jest zatem mówić o ich efektywności, gdyż nie ma punktu odniesienia. Jedyną znaną autorowi formą pomiaru prowadzoną przez Służbę Więzienną są wskaźniki udziału skazanych w różnych formach działalności resocjalizacyjnej i/lub edukacyjnej. Są to więc jedynie wyznaczniki ilościowe, które nie ilustrują tego, na ile oddziaływanie te są skuteczne.

W przypadku Centrów Kształcenia Ustawicznego za skuteczność wsparcia można uznać wyniki zdawalności egzaminów zewnętrznych. Każdego roku Biuro Penitencjarne Centralnego Zarządu Służby Więziennej na podstawie danych uzyskanych ze szkół opracowuje analizę, w której można znaleźć wspomniane dane<sup>272</sup>. Jest to dokument dostępny w obiegu wewnętrznym. W załączniku 3 do ww. analizy, po zsumowaniu wszystkich danych wynika, że zdawalność egzaminu maturalnego we wszystkich Centrach Kształcenia Ustawicznego przy zakładach karnych w Polsce była na poziomie 54,11%. Na 85 przystępujących do egzaminu maturalnego 46 zdało ten egzamin. Zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (pod uwagę wzięto wszystkie zawody nauczane w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych) była na poziomie 72,39%. Na 547 przystępujących do egzaminu, 396 zdało go, czyli uzyskało potwierdzenie kwalifikacji w danym zawodzie. Jeśli chodzi o egzamin gimnazjalny, w roku 2018 przystąpiło do niego 49 skazanych. Średnia liczba punktów, którą uzyskali ze wszystkich części egzaminu to 37 (na 100 możliwych). Wyniki egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w Szkole Policealnej zostały celowo pominięte, gdyż z punktu widzenia projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” są one nieistotne (do tego typu szkoły mogą uczęszczać osoby z wykształceniem średnim). Z przytoczonych danych wynika, że skazani stosunkowo dobrze radzą sobie w obszarze zawodowym, duże problemy mają natomiast z kształceniem ogólnym.

Można zatem sformułować tezę, że problem ten dotyczy większej grupy skazanych. Przytoczone wyniki egzaminów dotyczą jedynie niewielkiego odsetka więźniów w Polsce, którzy podjęli trud i dotarli do końca etapu nauki na poziomie liceum/gimnazjum oraz zdecydowali się przystąpić do

<sup>272</sup> Analiza wyników dydaktyczno-resocjalizacyjnych uzyskanych przez szkoły funkcjonujące w zakładach karnych i aresztach śledczych w roku szkolnym 2017/18 z dnia 05.03.2019, Dyrektor Generalny Służby Więziennej.

egzaminów końcowych. Wydaje się, że wskazane jest poszukiwanie różnych możliwości organizowania zajęć edukacyjnych, mających na celu zwiększenie poziomu umiejętności podstawowych w tej grupie docelowej.

### 3.4. Instytucje/podmioty zajmujące się wsparciem. Sposób realizacji tego wsparcia

Najważniejszą instytucją powołaną do wspierania więźniów jest Służba Więzienna. Obecnie funkcjonuje ona w oparciu o Ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. 2018 poz. 1542). Jeśli chodzi o strukturę organizacyjną, to najistotniejszym organem jest Centralny Zarząd Służby Więziennej (CZSW), na czele którego stoi Dyrektor Generalny. Pod CZSW podlega 15 Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej i w rzeczywistości to one są odpowiedzialne za wdrażanie wszelkich wytycznych dotyczących pracy ze skazanymi, w tym za nauczanie. Do podstawowych zadań Służby Więziennej należy m.in. prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności, przede wszystkim poprzez organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, nauczania, zajęć kulturalno-oświatowych, zajęć z zakresu kultury fizycznej i sportu oraz specjalistycznych oddziaływań terapeutycznych<sup>273</sup>. To właśnie CZSW jest organem prowadzącym formalne nauczanie więźniów w szkołach przywięziennych oraz głównym beneficjentem wcześniej omawianego projektu „Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności” realizowanego w ramach Działania 2.7 Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój na lata 2014-2020.

Bez wiedzy i zgody kierownictwa jednostki penitencjarnej, żadna instytucja zewnętrzna nie ma możliwości prowadzenia jakichkolwiek zajęć dydaktycznych, edukacyjnych, itp. dla więźniów. Istnieje wiele różnych organizacji pozarządowych, które wspierają Służbę Więzienną w prowadzeniu działań resocjalizacyjnych, autorowi jednak nie udało się zdobyć oficjalnych danych w tym zakresie.

Jeśli chodzi o realizację wsparcia w omawianym zakresie, można je podzielić na dwie części: wsparcie w trakcie pobytu w jednostce penitencjarnej oraz wsparcie po odbyciu wyroku i w trakcie pobytu poza murami zakładu karnego. O ile wsparcie w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności spoczywa w głównej mierze na barkach Służby Więziennej, o tyle wsparcie w okresie po opuszczeniu zakładu karnego częściej pochodzi ze strony instytucji pozarządowych. Pomoc postpenitencjarna ze strony Służby Więziennej istnieje, ale w ograniczonym zakresie i w wielu przypadkach kończy się w momencie przekroczenia przez byłego skazanego progu zakładu karnego, w momencie wychodzenia na wolność. Najczęściej polega ona na przekazaniu pewnej kwoty pieniędzy na przetrwanie pierwszych dni poza zakładem karnym i udzieleniu wskazówek, gdzie można szukać pomocy.

W przypadku pomocy ze strony innych instytucji, na stronie internetowej bazy.ngo.pl wymienionych jest kilkaset organizacji i instytucji działających na rzecz więźniów i osób opuszczających zakłady karne. Są to: ośrodki pomocy społecznej, domy pomocy społecznej, fundacje, stowarzyszenia, ośrodki terapii uzależnień, biura porad obywatelskich, które służą wsparciem prawnym. Większość stanowią organizacje pozarządowe, obywatelskie, niezwiązane z administracją publiczną. Mimo niemałej liczby

<sup>273</sup> Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010r. o Służbie Więziennej. Dz. U. 2018, poz. 1542, art. 2.2, pkt. 1.

podmiotów zajmujących się pomocą i wsparciem osób opuszczających zakłady karne dostęp do nich mają tylko ci byli skazani, którzy chcą i potrafią z nich skorzystać, a ponadto mają do nich dostęp. Niestety, ośrodki pomocy i wsparcia są głównie zlokalizowane w większych miastach, mieszkańcy mniejszych miejscowości nie mają do nich bezpośredniego dostępu<sup>274</sup>.

Wydaje się, że naturalnym wyborem, jeśli chodzi o zarekomendowanie instytucji, które mogłyby być potencjalnymi grantobiorcami w ramach projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych”, byłaby Służba Więzienna. Organizacja ta ma bezpośredni dostęp do grupy docelowej oraz zasoby ludzkie do wdrożenia tego projektu. Największym zagrożeniem w tym przypadku, zdaniem autora, mógłby być fakt, że działania wynikające z projektu „Szansa” mogą być postrzegane przez wychowawców penitencjarnych (na których najprawdopodobniej spadłby obowiązek ich organizowania) jako kolejny „niepotrzebny” rozkaz ze strony przełożonych i wówczas powodzenie projektu mogłoby być narażone na porażkę.

Innymi potencjalnymi grantobiorcami mogłyby być Centra Kształcenia Ustawicznego działające przy zakładach karnych. Szkoły również mają dostęp do skazanych (niekoniecznie aktualnych słuchaczy) oraz zasoby ludzkie (nauczycieli) umożliwiające wdrożenie projektu. Problemem jest fakt, że formalnym zwierzchnikiem szkół przywieziennych jest Minister Sprawiedliwości. Ten organ musiałby być w tym przypadku grantobiorcą. Pozostaje więc powrót do propozycji z poprzedniego akapitu.

Być może należałoby nawiązać współpracę z organizacjami NGO, które mają doświadczenie w pracy ze skazanymi i pozwolić tego typu organizacjom na prowadzenie działań edukacyjnych w ramach projektu „Szansa” w zakładach karnych.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

1. **Stowarzyszenie na rzecz edukacji osób wykluczonych społecznie o nazwie „Busola”** - jest to stowarzyszenie, którego założycielem i prezesem jest autor niniejszego opracowania. Głównym powodem, dla którego stowarzyszenie zostało założone była chęć prowadzenia działalności edukacyjnej, wychowawczej, kulturalnej, sportowo-rekreacyjnej oraz szkoleniowej na rzecz uczniów, uczestników warsztatów terapii zajęciowej (WTZ) działających przy zakładach karnych oraz osób bezpośrednio zaangażowanych w edukację więźniów.

Działania stowarzyszenia opierają się w głównej mierze na organizowaniu dodatkowych zajęć edukacyjnych dla wyżej wspomnianych grup, będących naturalnym uzupełnieniem procesu resocjalizacyjnego, któremu są poddawani beneficjenci działań. Przykładem, o którym warto wspomnieć jest projekt w ramach programu Erasmus+ Edukacja dorosłych. Tytuł projektu partnerskiego prowadzonego w ramach akcji KA2 to: „Art as means to develop low skilled inmates”. Prowadzony jest on w porozumieniu z Warsztatami Terapii Zajęciowej przy ZK Płock. Stowarzyszenie „Busola” jest koordynatorem projektu, a w skład grupy partnerskiej wchodzi także instytucje z Hiszpanii, Irlandii, Włoch oraz Norwegii. Wszyscy partnerzy biorą czynny udział w działaniach edukacyjnych na rzecz skazanych w swoich krajach.

Głównym celem projektu w Polsce jest praca ze skazanymi, którzy mają niepsychotyczne zaburzenia psychiczne i nie są dobrze wykształceni. Praca ta polega na organizowaniu zajęć dodatkowych

<sup>274</sup> G. Miłkowska, S. Sobański, *Sieć, czyli kompleksowe instytucjonalne wsparcie osób opuszczających zakłady karne*, „Dyskursy młodych andragogów 18”, Uniwersytet Zielonogórski, 2017, s. 134.

w postaci warsztatów artystycznych, podczas których są „przemycane” różne treści z zakresu umiejętności podstawowych, po to by je nabyć lub rozwinąć już posiadane. Przykładem obecnie trwających warsztatów jest nauka tworzenia witraży. By dobrze wykonać to zadanie, skazani uczą się jednocześnie jak obliczać pole powierzchni (muszą wiedzieć jak zaplanować ilość szkła wykorzystywanego do stworzenia witrażu), obwód figur (muszą wiedzieć jak wyliczyć ilość cyny/ołowiu użytych do złączenia kawałków szkła), czy po prostu uczą się wykonywać proste zadania matematyczne, by dokonać bardziej skomplikowanych obliczeń. Następnym warsztatem artystycznym będzie przygotowanie makiety i stworzenie krótkiego filmu animowanego. W celu wykonania tego zadania uczestnicy będą musieli przyswoić umiejętność obsługi komputera i oprogramowania, konieczne do stworzenia prostego filmu. Zatem w tym przypadku położony zostanie nacisk na doskonalenie umiejętności cyfrowych.

2. Interesujący przykład z zagranicy, który mógłby być wykorzystany w projekcie „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych”, pochodzi z Walii z więzienia HMP Parc. Jest to **instytucja tzw. mentora**. Pomysł polega na tym, że w każdym oddziale mieszkalnym jeden z więźniów jest mentorem edukacyjnym dla innych skazanych. Mentor to uczeń/były uczeń, który zdał już egzamin państwowy, ale jego zadaniem jest pomoc uczniom jej wymagającym. Stanowisko mentora wiąże się z różnymi przywilejami, z finansowymi gratyfikacjami włącznie. Rolą mentora jest namówienie innych skazanych do podjęcia wysiłku edukacyjnego i ewentualnie służyć radą jeśli chodzi o wybór ścieżki edukacyjnej. Mentor jest „przypisany” do swojej roli i z punktu widzenia administracji więziennej spełnia dość ważną funkcję w środowisku. Mentorzy są tego świadomi i dlatego namawiają więźniów do uczestnictwa w zajęciach, chociażby przez status, który osiągnęli. Ich samoocena jest dużo wyższa, ponieważ wykonują zadania społecznie użyteczne. Czują się ważni, potrzebni i przede wszystkim doceniani. Autor nie posiada wiedzy czy rozwiązanie to istnieje we wszystkich jednostkach penitencjarnych w Walii i/lub Wielkiej Brytanii. Zostało ono zauważone podczas „job-shadowingu” w ww. jednostce, na którym przebywali dwaj nauczyciele z Centrum Kształcenia Ustawicznego przy Zakładzie Karnym w Płocku w październiku 2018 r. Przeszkoleni mentorzy mogliby w naszych warunkach być doskonałym narzędziem w przypadku realizowania projektu „Szansa”.

3. W płockim Zakładzie Karnym, Centrum Kształcenia Ustawicznego dysponuje narzędziem „**CKU TV**”. Jest to system wewnętrznej, szkolnej telewizji edukacyjnej, za pomocą której można emitować dowolne treści edukacyjne w dowolnym formacie - obraz, film, tekst pisany, itp. Funkcjonuje on w postaci oddzielnego kanału telewizyjnego, dostępnego w Zakładzie Karnym. Skazani chcąc z niego korzystać muszą dobrowolnie przełączyć kanał w swoich telewizorach. System ten z założenia dedykowany jest dla słuchaczy CKU (emitowane treści dotyczą przede wszystkim przedmiotów nauczanych w szkole i są uzupełnieniem procesu edukacyjnego prowadzonego podczas zajęć lekcyjnych), ale kanał dostępny jest w każdej celi mieszkalnej, a zatem każdy skazany ma możliwość skorzystania z transmitowanych programów. Obecnie dyrekcja szkoły boryka się z problemami technicznymi narzędzia, ale przy założeniu idealnego funkcjonowania tego medium, jest to dobry przykład jak dotrzeć do dużej grupy potencjalnych beneficjentów projektu. Pomysł ten zaczerpnięty został wiele lat temu w więzieniu o zaostrzonym rygorze w Manchesterze. Funkcjonował tam wówczas jako IDTV (Integrated Digital TV System). Skazani, którzy korzystali z tego rozwiązania oglądali materiały o szerokim zakresie tematycznym -począwszy od filmów uczących jak prowadzić prywatne finanse, przez te, uczące prawidłowych postaw rodzicielskich, do materiałów stricte szkolnych - z zakresu matematyki, fizyki, języków obcych, itd. Materiały były przygotowywane przez

profesjonalne instytucje (w tym przypadku przez The Manchester College), które prowadziły kształcenie w zakładach karnych w Wielkiej Brytanii. Całość była częścią zorganizowanego cyklu edukacyjnego, a po jego przebyciu skazani mogli przystąpić do egzaminów państwowych.

4. Londyńska organizacja charytatywna Shannon Trust prowadzi interesujący program, mający na celu zachęcanie do czytania i szerzenie umiejętności czytania wśród więźniów. Tytuł projektu to „**Uwolnić potęgę czytania**” („Unlocking the power of reading”)<sup>275</sup>. Organizacja zachęca do udziału w programie i szkoli więźniów, którzy potrafią czytać w celu nauczenia czytania tych, którzy tej umiejętności nie posiadają. Według autorów pomysłu, „Shannon Trust Reading Plan” rocznie pomaga ponad 1000 skazanych, dając tym osobom dorosłym szansę na nauczenie się czytania w warunkach jeden-do-jednego, korzystając z doświadczenia mentora, który jest rówieśnikiem „ucznia”. „Lekcje” czytania odbywają się w cichym otoczeniu, sprzyjającym nauce. Uczniowie przyswajają umiejętności we własnym tempie, nie ma egzaminów i całość odbywa się w nieformalnej atmosferze. Program nauki czytania został stworzony przez organizację Shannon Trust i jest dedykowany osobom dorosłym. Składa się z 5 podręczników i 30 książek do nauki czytania, które zostały opracowane z myślą o osobach dorosłych. Shannon Trust dysponuje zespołem wolontariuszy, którzy w zakładach karnych na terenie całego kraju są w stanie wyszkolić i wspierać mentorów w celu upowszechniania nauki czytania, ściśle współpracując z pracownikami więzień w celu jak najszerszego dotarcia do więźniów mających potrzebę nauki.

5. W USA, w świecie edukacji więziennej, bardzo rozpowszechnionym programem jest „Inside Out” („**Na lewą stronę**”, „**Od podszewki**”)<sup>276</sup>. W realiach amerykańskich jest on wykorzystywany do przekazywania wiedzy na poziomie szkoły wyższej, warto jednak przyjrzeć się temu modelowi. Jest to program edukacyjny polegający na tym, że skazani są uczeni przez studentów, którzy przychodzą do więzień, by przekazywać swoją wiedzę. Najczęściej kursy trwają jeden semestr, a treści edukacyjne zależą od możliwości poszczególnych uczelni zaangażowanych w projekt. Oprócz faktu nabywania nowej wiedzy, skazani mają możliwość kontaktu z osobami spoza swojego środowiska, co wspomaga proces resocjalizacji. W USA program ten prowadzony jest już od ponad 20 lat i dzięki wielu sukcesom, znalazł swoich następców w innych krajach. Przykładem może być angielski program „Learning together” („Uczymy się razem”), prowadzony przez Uniwersytet Cambridge<sup>277</sup>

6. Ostatnim przykładem jest **platforma edukacyjna z dostępem do darmowych treści edukacyjnych** (mogłaby być wykorzystana na potrzeby projektu „Szansa”). Wiadomości dostępne na platformie pochodzą z wielu dyscyplin, np. z matematyki, fizyki, ekonomii, historii, informatyki, itd. Ich poziom waha się od tych dla bardzo początkujących do bardzo zaawansowanych. Mowa o Khan Academy<sup>278</sup>. Polska wersja jest dobrze rozbudowana i zawiera bardzo dużo informacji w języku polskim. Umożliwienie więźniom korzystania z tego medium miałoby podwójną korzyść, gdyż oprócz nauki z zakresu poszczególnych przedmiotów, obcowaliby oni również z komputerami, co przeciwdziałałoby wykluczeniu cyfrowemu. Jakiś czas temu, w plockim zakładzie karnym rozważano umożliwienie więźniom korzystania z tej platformy, lecz z różnych powodów pomysł nie został zrealizowany. Przeszkodą nie był dostęp do Internetu (platforma może być wykorzystywana w wersji offline), lecz niemożność korzystania ze sprzętu komputerowego.

<sup>275</sup> <https://www.shannontrust.org.uk>, 14.04.2019.

<sup>276</sup> <http://www.insideoutcenter.org/index.html>, 14.04.2019.

<sup>277</sup> <https://www.cctl.cam.ac.uk/tlif/learning-together/details>, 24.04.2019.

<sup>278</sup> <https://pl.khanacademy.org/coach/dashboard>, 14.04.2019.

### 3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji

W przypadku osób pozbawionych wolności trudno jest wymienić jakiegokolwiek modelowe rozwiązania dotyczące doskonalenia umiejętności podstawowych. Zdaniem autora, w ogóle takie nie istnieją. Wydaje się, że temat braku umiejętności podstawowych oraz miękkich u osób pozbawionych wolności nie istnieje. Owszem, występują możliwości edukacyjne (które po części zostały wymienione powyżej), ale są one całkowicie odmienne od tych, które mogłyby zostać wprowadzone dzięki projektowi „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych”. Wydaje się, że istnieją duże możliwości w kwestii zawiązania partnerstw, które mogłyby być korzystne dla wielu stron (choćby przykład 5 z punktu 3.5.).

Na koniec, warto przytoczyć artykuł, niedawno opublikowany w „Rzeczypospolitej”<sup>279</sup>. Uwagę autora niniejszego opracowania przykuło jedno zdanie: „Więziennicy nie mają wątpliwości: strach przed wolnością (u więźniów - przyp. aut.) jest prawie tak duży, jak strach przed zamknięciem”. Być może strach ten jest częściowo spowodowany świadomością braków edukacyjnych, w związku z czym więźniowie boją się życia na wolności i związanej z tym odpowiedzialności. W wyniku tego wielu z nich czasem ponownie trafia do zakładu karnego. Tym bardziej należy rozważyć wdrożenie projektu „Szansa - nowe możliwości dla dorosłych” dla tej grupy docelowej, po to, by umożliwić im zmniejszanie braków edukacyjnych w zakresie umiejętności podstawowych, a przez to przygotowanie do bardziej efektywnego funkcjonowania w społeczeństwie, w konsekwencji zaś przyczynić się do redukcji odsetka recydywy penitencjarnej.

---

<sup>279</sup> <https://www.rp.pl/Prawo-karne/311209918-Zatrwaszajacy-raport-Ministerstwa-Sprawiedliwosci-o-resocjalizacji-wiezniow.html>, 14.04.2019.

#### PROPONOWANE ŹRÓDŁA:

- <https://www.sw.gov.pl>
- <https://www.ms.gov.pl>
- <https://www.nik.gov.pl> (zawęzić poszukiwanie do „Służba Więzienna”)
- <https://www.ngo.pl>

#### BIBLIOGRAFIA:

1. Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Analiza wyników dydaktyczno-resocjalizacyjnych uzyskanych przez szkoły funkcjonujące w zakładach karnych i aresztach śledczych w roku szkolnym 2017/18 z dnia 05.03.2019r.*, Dyrektor Generalny Służby Więziennej.
2. Konopczyński M., *Twórcza resocjalizacja. Zarys koncepcji rozwijania potencjałów*, „Resocjalizacja polska”, 7/2014, s. 13
3. Kubala M., *Rola organizacji pozarządowych w świadczeniu pomocy postpenitencjarnej w Polsce i w Niemczech - historia i teraźniejszość*, „Resocjalizacja polska”, 12/2016, s. 44-45
4. Lachowski J., (red.), (2018) *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz. 3 wydanie*, Warszawa: C.H. Beck, s.27
5. Miłkowska G., Sobański, S., (2017) *Sieć, czyli kompleksowe instytucjonalne wsparcie osób opuszczających zakłady karne*, „Dyskursy młodych andragogów 18”, Uniwersytet Zielonogórski, s. 134
6. Najwyższa Izba Kontroli (2010), *Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania szkół publicznych działających przy zakładach karnych w latach 2005-2009 (I półrocze)*, Opole, pkt 3.2.7.2, s. 26
7. Niewiadomska I., Chwaszcz J., (2010) *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?*, Lublin: Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy, s. 11-12
8. Olszewska E., *Stygmat przestępcy jako czynnik utrudniający readaptację społeczną byłych skazanych*, „Resocjalizacja Polska” 3/2012, s. 1
9. Szymczak M., (red.) (1981), *Słownik języka polskiego*, Warszawa: PWN
10. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 grudnia 2016r. w sprawie sposobu i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych i aresztach śledczych. Dz. U. 2016, poz. 2004
11. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r., Kodeks Karny Wykonawczy. Dz. U. 1997 nr 90, poz. 557, art. 69-70
12. Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010r. o Służbie Więziennej. Dz. U. 2018, poz. 1542, art. 2.2, pkt. 1

#### NETOGRAFIA:

1. Biblioteka Narodowa, Stan czytelnictwa w Polsce w 2017 roku, <https://www.bn.org.pl/download/document/1529572435.pdf>, tabela 1.1, s. 13, 14.04.2019.
2. Centralny Zarząd Służby Więziennej, Biuro Penitencjarne, *Analiza - sprawozdanie ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego przez BP CZSW za rok szkolny 2017/2018 (w tym wnioski z ewaluacji zewnętrznych i kontroli)*, <https://www.sw.gov.pl/assets/72/57/37/27bf388df71a5d5bd6dc332f1b0ead96585b59eb.pdf>, 14.04.2019.
3. Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna informacja statystyczna za rok 2018*, Ministerstwo Sprawiedliwości,



- <https://www.sw.gov.pl/assets/40/74/32/7d5ad1384460bb0790e8236a9f6cd4264cb6e863.pdf>,  
14.04.2019.
4. Centralny Zarząd Służby Więziennej, Statystyka miesięczna luty 2019, <https://www.sw.gov.pl/assets/52/04/77/08eb6721109685db33150dcc4c1963778613a1a4.pdf>, 14.04.2019.
  5. Jaki, P., odpowiedź na interpelację nr 26703 z dnia 5 października 2018r. wniesioną przez Posła na Sejm RP Witolda Zembaczewskiego do Ministra Sprawiedliwości (pismo nr DWOiP-I-0520-50/18), <http://orka2.sejm.gov.pl/INT8.nsf/klucz/ATTB68JU5/%24FILE/i26703-o1.pdf>, s.2, 14.04.2019.
  6. Khan Academy, <https://pl.khanacademy.org/coach/dashboard>, 14.04.2019.
  7. Serwis rp.pl <https://www.rp.pl/Prawo-karne/311209918-Zatrwarzajacy-raport-Ministerstwa-Sprawiedliwosci-o-resocjalizacji-wiezniow.html>, 14.04.2019.
  8. Shannon Trust, <https://www.shannontrust.org.uk>, 14.04.2019.
  9. The Inside Out Center <http://www.insideoutcenter.org/index.html>, 14.04.2019.
  10. University of Cambridge <https://www.cctl.cam.ac.uk/tlif/learning-together/details> 24.04.2019.
  11. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r., Kodeks Karny Wykonawczy. Dz. U. 1997 nr 90, poz. 557, art. 67, §3.
  12. Wykaz kierunków kształcenia i semestrów nauki w szkołach prowadzonych przy zakładach karnych i aresztach śledczych wg stanu na dzień 1 września 2019 r.
  13. <https://www.sw.gov.pl/assets/15/52/85/ad70191086b9d19d9addf173d5e96e08ed0c944c.pdf>  
14.04.2019.
  14. Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych.
  15. [https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/\\_public/bip/prawa\\_czlowieka/zalecenia/europejskie\\_reg\\_wiezi\\_enne2.rtf](https://bip.ms.gov.pl/Data/Files/_public/bip/prawa_czlowieka/zalecenia/europejskie_reg_wiezi_enne2.rtf), 14.04.2019.



## Imigranci

### 1. Charakterystyka grupy docelowej

#### 1.1. Definicja grupy docelowej

Migracja ludności jest zmianą miejsca zamieszkania lub czasowego pobytu. Aby dobrze zobrazować pojęcie migracja oraz osoba migrująca, należy opisać takie pojęcia jak imigracja i emigracja.

Imigrantami są osoby, które przyjeżdżają do Polski. Emigracja natomiast to opuszczenie swojego kraju w celu osiedlenia się lub długotrwałego pobytu w innym kraju. Przyczyn migracji jest wiele. Głównym powodem, dla którego ludność decyduje się na migrację są względy ekonomiczne - część osób wyjeżdża w poszukiwaniu lepszej pracy, zarobków, tzw. lepszego życia. Inne powody to chęć zdobycia lepszego wykształcenia, czy tzw. powody biznesowe (w tym przypadku na wyjazd decydują się właściciele małych lub większych firm, pragnący poszerzyć grono odbiorców swoich towarów czy usług o klientów z zagranicy bądź innych części Polski). Innym, mniej popularnym powodem są kwestie środowiskowe czyli ucieczka przed żywiołami.

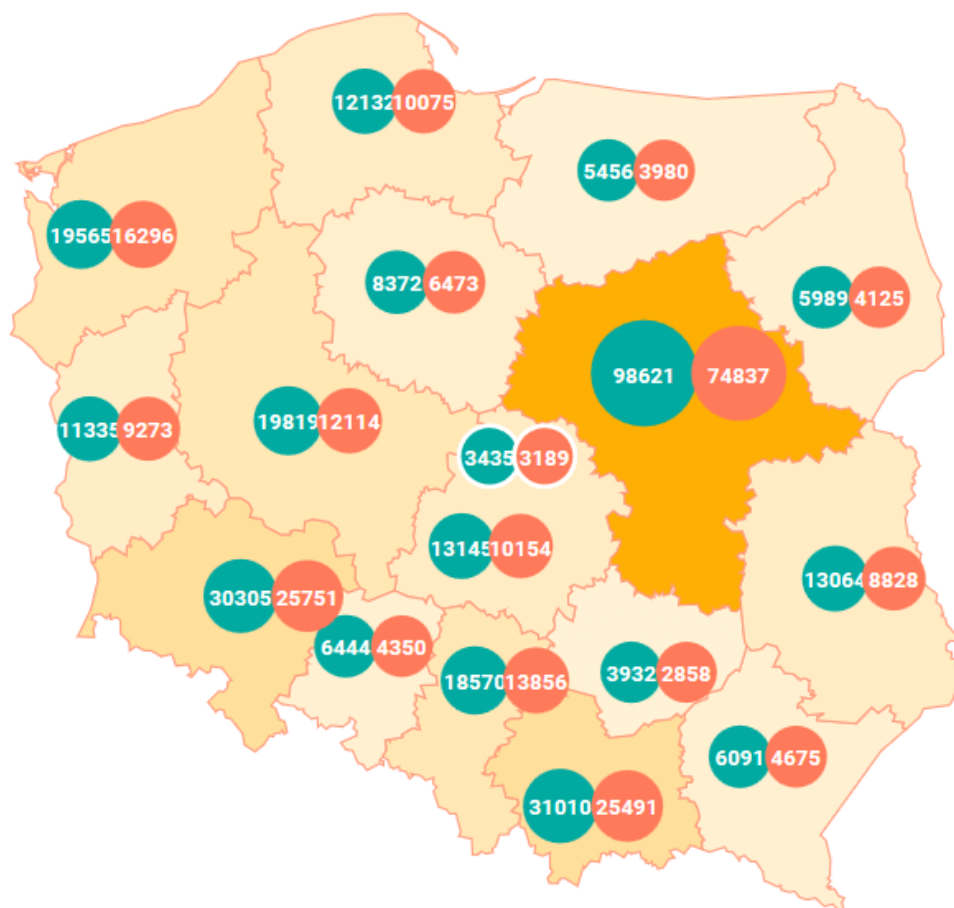
Migracja ma swoje zalety i wady. Przemieszczanie się grup społecznych, głównie młodych osób w wieku 20-35 lat, to niewątpliwa zaleta migracji. Duża mobilność ludności ma wpływ na zacieranie się granic społecznych i ekonomicznych. Migracja sprzyja również komunikacji, przyczynia się do rozwoju nowych szlaków handlowych i turystyki, czego konsekwencją jest możliwość tworzenia nowych więzi społecznych. Wadą migracji jest natomiast brak kontroli nad przemieszczającym się społeczeństwem.

W przypadku migrantów częściej występuje problem „odnalezienie się” na rynku pracy po powrocie do kraju, niż utrudniony dostęp do edukacji. Niniejsze opracowanie dotyczy jednak sytuacji imigrantów, czyli osób przyjeżdżających do Polski. Ich liczba w naszym kraju rośnie z roku na rok. Polska jest obecnie jednym z liderów w Unii Europejskiej pod kątem liczby przyjmowanych cudzoziemców, dlatego tak bardzo ważna jest edukacja tej grupy.

#### 1.2. Liczebność danej grupy (na podstawie danych statystycznych, badań)

Badanie migracji wewnętrznych i zagranicznych, na pobyt stały i czasowy, jest w całości realizowane w oparciu o administracyjne źródła danych.

Liczba cudzoziemców rośnie w Polsce z roku na rok, co bardzo dobrze obrazuje poniższa mapa.



Źródło: migracje.gov.pl dane z 2016 r. (kolor czerwony) i 2017 r. (kolor zielony).

Poniżej statystyki pochodzące z Urzędu ds. Cudzoziemców dotyczą liczby osób, którym wojewodowie wydali zezwolenia na pobyt stały lub czasowy w Polsce.

Liczba wydanych zezwoleń na pobyt czasowy w Polsce:

OBYWATELSTWO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	SUMA
UKRAINA	7381	8307	8490	8477	8165	9906	9795	17103	37833	57257	70268	11806	254788
WIETNAM	1673	2580	2389	2243	1915	3844	2120	3643	2789	2689	3479	606	29970
CHINY	672	1205	1963	2260	2727	2813	2848	2962	3447	3583	3870	559	28909
BIŁORUŚ	1992	2380	2452	2274	1832	1856	1637	1727	1699	1656	2257	442	22204
ROSJA	1273	1468	1365	1392	1323	1617	1605	1895	2041	2189	2150	372	18690
POZOSTAŁE	10249	12925	13904	14080	13691	14442	14248	15227	17117	19270	21195	3370	169718
OGÓŁEM	23240	28865	30563	30726	29653	34478	32253	42557	64926	86644	103219	17155	524279

Liczba wydanych zezwoleń na pobyt stały w Polsce:

OBYWATELSTWO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	SUMA
UKRAINA	1609	1685	1280	1566	1690	1642	1694	3484	6714	5920	7869	1216	36369
BIŁORUŚ	567	640	638	630	627	692	629	1147	1388	1628	3835	691	13112
ROSJA	224	255	146	151	234	204	204	394	349	327	451	97	3036
WIETNAM	125	162	121	103	79	52	54	338	206	196	180	32	1648
ARMENIA	91	116	88	117	84	79	70	93	65	50	55	12	920
POZOSTAŁE	508	767	663	796	1019	1030	1009	1204	1134	938	917	199	10184
OGÓŁEM	3124	3625	2936	3363	3733	3699	3660	6660	9856	9059	13307	2247	65269

Źródło: [www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl)

### 1.3. Sytuacja społeczno-ekonomiczna grupy docelowej (profil typowego przedstawiciela grupy)

Zjawisko emigracji do Polski jest stosunkowo nowe. Przez wiele lat byliśmy tzw. krajem emigracji zerowej. Liczba cudzoziemców w naszym kraju wciąż pozostaje na niskim poziomie. Nadal jesteśmy mniej atrakcyjnym krajem docelowym niż kraje tzw. Europy Zachodniej. Obcokrajowcy stanowią 2% ogólnej liczby mieszkańców Polski i jest to najniższy odsetek w Europie.

Najważniejszą kategorią imigrantów legalnych są cudzoziemcy, którzy otrzymali pozwolenie na pobyt czasowy. Głównymi krajami, z których rekrutują się imigranci w Polsce są kraje byłego ZSRR, przede wszystkim Ukraina, Białoruś i Rosja. Stosunkowo liczną grupę emigrancką w Polsce stanowią obywatele państw wysoko rozwiniętych: USA, Niemiec, Francji, a także Wietnamu. Co trzeci obcokrajowiec mieszkający w Polsce pochodzi z kraju bezpośrednio sąsiadującego z Polską. Wśród imigrantów najwięcej jest osób przybyłych z Ukrainy (26,6% ogółu imigrantów). Dość liczną grupę stanowią także osoby przybyłe z Białorusi (9,2%) i Chin (4,2%).

Na szczególną uwagę zasługują dwie cechy imigrantów mieszkających w Polsce. Są oni najczęściej bardzo dobrze wykształceni (36% ukończyło studia wyższe) oraz zdominowani przez grupę osób w wieku produkcyjnym (80% jest w wieku od 20 do 59 lat). Oznacza to, że mamy do czynienia z emigracją osób aktywnych zawodowo (w odróżnieniu od pełnych rodzin cudzoziemskich)<sup>280</sup>. Pod względem liczebnym dominują mężczyźni.

Cudzoziemcy pochodzący z różnych stron świata nie osiedlają się w tych samych regionach Polski. Obywatele państw Europy Zachodniej i USA mieszkają w Warszawie i w Krakowie lub ich okolicach. Natomiast cudzoziemcy pochodzący z krajów byłego ZSRR mieszkają przede wszystkim w województwach wschodnich. Zdecydowanie najwięcej imigrantów przebywa na terenie województwa mazowieckiego (30%). W następnej kolejności uplasowały się województwa: małopolskie, dolnośląskie i łódzkie. Około 83% imigrantów mieszka w miastach.

Zdecydowana większość imigrantów przebywających w Polsce czasowo nie zamierza mieszkać w naszym kraju na stałe. Zamiar pozostania deklaruje tylko 18,6% migrantów (około 5% miało trudności ze sprecyzowaniem swoich planów). Odsetek osób przebywających czasowo i zamierzających pozostać w Polsce na stałe wzrasta wraz z długością okresu przebywania w Polsce - zamiar taki deklaruje około 26% osób przebywających w Polsce co najmniej rok.

Cudzoziemiec, który otrzymał zgodę na pobyt tolerowany, ma obowiązek zgłaszania się w ustalonych terminach na posterunku Straży Granicznej. Zgoda na pobyt może zostać cofnięta przez organ, który ją wydał, jeśli zachodzą okoliczności określone w ustawie o cudzoziemcach (może to być np. ustanie przyczyny, która była powodem udzielenia zgody na pobyt lub wyjazd z Polski).

**Migranci zarobkowi (ekonomiczni)** nie planują zmiany swojego stałego miejsca zamieszkania na

<sup>280</sup> Raport na temat imigrantów w Polsce.

inny kraj. Celem ich tymczasowego pobytu jest praca i zarobienie pieniędzy. Nie są zainteresowani świadczeniami dla obcokrajowców ani programami integracyjnymi, które mógłby zaoferować im kraj pobytu. Jeśli nie mają prawa stałego pobytu (a występują o nie rzadko), ich pobyt na terenie Polski jest ograniczony okresem ważności wizy turystycznej, więc są zmuszeni do okresowego opuszczania terytorium Polski. Tak zwana wiza Schengen umożliwia pobyt trwający do 90 dni w ciągu 6 miesięcy, w Polsce lub innych państwach układu Schengen. Cudzoziemiec pracujący w Polsce może wystąpić do wojewody właściwego ze względu na miejsce zamieszkania z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

#### 1.4. Doświadczenia edukacyjne

Około 38% imigrantów w wieku 15 lat i więcej ma wykształcenie średnie ogólnokształcące (wśród kobiet odsetek ten wynosi 45%), a około 27% - wyższe (29% mężczyzn).

Na polskich uczelniach studiuje około 10 tys. cudzoziemców, którzy przyjechali do Polski w celu otrzymania wykształcenia. Przez imigrantów i uchodźców ze Wschodu: Czeczenii, Ukrainy czy Białorusi, koszty studiów w Polsce są postrzegane jako zbyt wysokie. Podejmują je więc albo bogaci imigranci albo uchodźcy objęci programami stypendialnymi.

Większość imigrantów i uchodźców nie uczy się języka polskiego. Spośród ogółu imigrantów bardzo dobrą znajomość języka polskiego deklaruje ponad 19% migrantów, dobrą natomiast - 1/4. Większość osób, dla których język polski nie stanowi przeszkody w kontaktach codziennych pochodzi z Ukrainy, Kazachstanu, Litwy, Białorusi i Rosji. Najczęściej osoby te mają polskie korzenie. Jednak aż ponad 30% imigrantów ma trudności w porozumiewaniu się w języku polskim. Ośrodki dla uchodźców oferują edukację. 40% uchodźców w tych ośrodkach stanowią dzieci od 15. do 17. roku życia. Tylko 3 na 100 uchodźców uczęszcza na bezpłatny kurs języka polskiego.

#### 1.5. Czynniki sprzyjające i utrudniające włączenie w proces uczenia się (w tym możliwości edukacyjne)

Najistotniejsze problemy związane z edukacją cudzoziemców w polskich szkołach to:

- słaba bądź nawet zerowa znajomość języka polskiego, skutkująca problemami w nauce;
- nieprzygotowanie nauczycieli i szkół do pracy z uczniami-imigrantami;
- ustawodawstwo regulujące edukację cudzoziemców w Polsce, które formalnie zamyka drogę do edukacji imigrantom przebywającym w Polsce nielegalnie;
- zbyt wysokie czesne dla cudzoziemców;
- częste różnice kulturowe pomiędzy polskim otoczeniem-społeczeństwem a cudzoziemcami;
- deficyty edukacyjne cudzoziemców wynikające z różnic programowych bądź przerw w edukacji;
- problemy materialne imigrantów;
- przypadki izolowania się cudzoziemców i nieuczestniczenia w życiu towarzyskim ze względu na przypadki dyskryminacji ze strony polskiego otoczenia-społeczeństwa.

Stworzenie programu integracyjnego dla cudzoziemców, opartego na systemie edukacji, jest w chwili obecnej szczególnie ważne dla społeczności ormiańskiej i wietnamskiej. Stanowią one

przykład grup imigranckich, które jako nieliczne dążą do pozostania w Polsce oraz chcą się integrować z polskim społeczeństwem. Nadanie polskiej szkole funkcji integracyjnej to rozwiązanie będące wyjściem naprzeciw zmianom polskiego społeczeństwa, które powoli staje się wielokulturowe, choć jak dotąd na niewielką skalę.

### 1.6. Sposoby docierania do osób potrzebujących wsparcia (w tym główne bariery)

Instytucje oraz sposoby docierania do imigrantów potrzebujących wsparcia mają na celu szybszą aklimatyzację tej grupy w Polsce. Głównym celem wszystkich tego typu instytucji jest obecnie wypracowanie modelu współpracy pomiędzy różnymi służbami i organizacjami działającymi w obszarach kluczowych dla efektywnej integracji cudzoziemców.

Instytucje, z których usług dane grupy korzystają:

- okręgowe inspektoraty pracy,
- wojewódzkie urzędy pracy,
- powiatowe urzędy pracy,
- oddziały straży granicznej,
- urzędy skarbowe w Polsce,
- urzędy stanu cywilnego,
- organizacje pozarządowe,
- ośrodki pomocy społecznej,
- parafie,
- lokalne fundacje i stowarzyszenia,
- domy kultury,
- biblioteki,
- ośrodki zdrowia,
- lokalne samorządy,
- asystenci rodzin i pracownicy ośrodków pomocy społecznej.

Typowe kanały komunikacji:

- lokalna prasa,
- radio,
- Internet,
- media społecznościowe,
- parafialne tablice ogłoszeń,
- ogłoszenia podczas mszy,
- „poczta pantoflowa” (rozmowy z sąsiadami, lokalnymi liderami i członkami rodzin).

Przykładowe miejsca najczęściej odwiedzane przez imigrantów:

- żłobki,
- przedszkola,
- szkoły,
- ośrodki zdrowia,
- kościoły,
- domy kultury,

- urzędy (gminy, powiatu, miasta).

#### Bariery dla uczestnictwa we wsparciu:

- finansowe (brak środków finansowych - zarówno na zapłacenie za szkolenie, jak też na przejazdy na miejsce szkoleń i zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi);
- obowiązki domowe (na przykład opieka nad dziećmi i osobami zależnymi);
- mentalne (brak wiary we własne możliwości, brak wiary w możliwość zmiany swojej sytuacji, obawa przed podjęciem wyzwania itp.);
- odległościowa (brak transportu publicznego zapewniającego możliwość dojazdu na miejsce wsparcia, brak prawa jazdy).

## **2. Potrzeby i cele pracy z grupą**

### **2.1. Potrzeby i sposoby ich diagnozowania**

Polska pod względem podejścia wielokulturowego w programach nauczania (w zakresie edukacji przedszkolnej i szkolnictwa obowiązkowego) należy do grona krajów uwzględniających różnorodność kulturową. Rosnąca wciąż liczba imigrantów w naszym kraju staje się przedmiotem zainteresowania osób zajmujących się edukacją, skłaniając do podejmowania działań edukacyjnych o coraz szerszym zakresie. Także wydarzenia ostatnich lat i miesięcy (narastający kryzys migracyjny) powodują, że podejście wielokulturowe musi zostać pilnie i dynamicznie zastosowane. Szczególną rolę w tym kontekście odgrywają szkoły.

Najważniejsza dla pełnej integracji imigrantów jest kwestia nauki języka kraju, w którym żyją. Ocena potrzeb imigrantów wskazuje na konieczność likwidacji opłat za nauczanie języka polskiego. Innym ważnym zagadnieniem, o którym należy wspomnieć, jest tzw. stres kulturowy.

Opisywana grupa docelowa nie jest jednorodna. Charakteryzuje się bardzo dużym zróżnicowaniem pod względem poziomu wykształcenia, wieku, płci, statusu na rynku pracy. Z tego też powodu sposoby diagnozowania potrzeb tej grupy również mogą być bardzo różne - od autodiagnozy, do rozmowy z pracownikami wojewódzkich urzędów pracy czy przedstawicielami lokalnych fundacji i stowarzyszeń. Narzędzia diagnozy powinny zostać doprecyzowane wraz z zawężeniem grupy docelowej (np. osoby o niskich umiejętnościach cyfrowych, osoby bezrobotne, osoby chcące się przebranżowić). Również kluczowe kompetencje, które powinna posiadać osoba przeprowadzająca diagnozę potrzeb docelowej grupy, mogą się różnić w zależności od przyjętej kategorii osób zaplanowanych do objęcia wsparciem.

### **2.2. Cele pracy z grupą (uwzględniające potrzeby)**

#### Cele ogólne:

- zapoznanie imigrantów z kulturą polską,
- poprawa znajomości języka polskiego,
- podniesienie poziomu materialnego rodziny,
- poprawa jakości życia (poprzez np. zapobieżenie wykluczeniu cyfrowemu i zapewnienie dostępu do cyfrowych źródeł informacji).

#### Cele szczegółowe:

- umiejętność posługiwania się językiem polskim,
- zapoznanie z polskimi przepisami,
- podjęcie lub zmiana pracy,
- wsparcie rodzin migrantów w zakresie edukacji,
- podniesienie poziomu umiejętności podstawowych,
- wypracowanie nawyku uczenia się,
- zwiększenie umiejętności zarządzania budżetem domowym,
- poprawa umiejętności pisania i rozumienia pism urzędowych,
- zwiększenie aktywności społecznej,
- zwiększenie aktywności zawodowej,
- rozwój postaw przedsiębiorczych.

### **3. Przegląd i analiza istniejących form wsparcia w obszarze wspierania osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi (projekty, programy, instytucje)**

#### **3.1. Rodzaje oferowanego wsparcia**

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, cudzoziemcy, którym udzielono zgody na pobyt stały w Polsce posiadają pełny dostęp do polskiego rynku pracy oraz do świadczeń rodzinnych i świadczenia 500+. Są to bardzo słuszne rozwiązania - możliwość podejmowania przez rodziców małoletnich pracy bez konieczności uzyskiwania odrębnego zezwolenia oraz prawo do korzystania z systemu zabezpieczenia społecznego, w sposób oczywisty przyczynia się do podniesienia poziomu ochrony praw ich dzieci, w tym w szczególności prawa do dorastania w godnych warunkach socjalnych.

Podstawowym elementem różnicującym status prawny cudzoziemca (imigranta) w Polsce jest posiadanie przez niego bądź nie posiadanie obywatelstwa jednego z państw należących do Unii Europejskiej. W przypadku obywatela Unii (także członka rodziny obywatela UE), zarówno legalizacja pobytu, jak też dostęp do rynku pracy, instytucji edukacyjnych, ubezpieczenia zdrowotnego i pomocy społecznej są znacząco ułatwione, a w wielu aspektach życia społecznego, prawa tych osób są zrównane z prawami obywateli polskich.

Inaczej przedstawia się sytuacja obywateli państw trzecich, których wjazd i pobyt na terytorium RP są ściśle reglamentowane, począwszy od dotyczącego dużej części z nich obowiązku wizowego. W przypadku tej kategorii cudzoziemców-imigrantów podstawowe znaczenie ma podział na osoby posiadające status rezydentów długoterminowych (zezwolenie na osiedlenie się), status uchodźcy lub przyznaną ochronę uzupełniającą oraz na pozostałe grupy imigrantów, których status prawny w Polsce charakteryzuje się dużo większą niepewnością i brakiem dostępu do wielu ważnych z punktu widzenia procesu integracji instytucji społecznych.

Imigranci-cudzoziemcy mogą korzystać z bezpłatnej porady pracowników urzędu pracy, opieki zdrowotnej, pomocy socjalnej.

Migranci natomiast mogą korzystać z doradztwa punktów informacyjnych funduszy unijnych z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji; Programu Wiedza Edukacja Rozwój;

Programu Inteligentny Rozwój; Programu Infrastruktura i Środowisko. Programy te mają na celu wsparcie imigrantów w zakresie odnalezienia się w Polsce, zakładania działalności gospodarczej, edukacji; a także współtworzenie innowacyjnych produktów, czy badań nad nowymi technologiami.

### **3.2. Tematyka wsparcia (analiza pod kątem 4 grup umiejętności)**

Tematyka wsparcia powinna dotyczyć:

- Pokonywania barier w procesie integracji cudzoziemców;
- Identyfikacji problemów integracyjnych cudzoziemców oraz podniesienia świadomości gdzie powinni szukać odpowiednich porad, zgłaszać się do odpowiednich jednostek.
- Zapoznania imigrantów ze strukturą pomocy społecznej, publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji w celu integracji cudzoziemców.
- Zapewnienia informacji, doradztwa i pomocy w kwestiach legalizacji pobytu, legalnego zatrudnienia, pomocy socjalnej i informacji dotyczącej służby zdrowia, możliwości aktywizacji zawodowej i podejmowania działalności gospodarczej w różnych formach organizacyjnych, łączenia rodzin, znalezienia mieszkania, znalezienia szkoły/przedszkola/innej opieki nad dzieckiem, rekrutacji na studia, innych spraw administracyjnych i prawnych, z zakresu działania instytucji publicznych, oraz obowiązujących w Polsce wartości.
- Zwiększenia świadomości cudzoziemców w zakresie przysługujących im praw i obowiązków, możliwości aktywizacji zawodowej, zwyczajów kulturowych oraz integracji cudzoziemców ze społeczeństwem polskim.
- Zwiększenia umiejętności posługiwania się językiem polskim przez cudzoziemców.
- Zapewnienia wsparcia dla szkół oraz podniesienie kompetencji ich pracowników w zakresie pracy z uczniem cudzoziemskim i rodzicami dzieci cudzoziemskich.

### **3.3. Skuteczność wsparcia (w tym badanie losów - ewaluacja odroczone)**

W przypadku wsparcia realizowanego w ramach projektów finansowanych z różnych źródeł zazwyczaj prowadzona jest ewaluacja skuteczności. Projekty unijne dotyczą przede wszystkim:

- prowadzenia działalności gospodarczej;
- wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- wykonywania pracy sezonowej;
- odbywania studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich oraz studiów trzeciego stopnia;
- szkolenia zawodowego;
- kształcenia się lub szkolenia w innej formie niż wyżej określone;
- prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych.

W przypadku realizacji ww. wsparcia w zakresie podnoszenia poziomu umiejętności podstawowych przedstawiciele opisywanej grupy docelowej rekomendowane jest przeprowadzenie nie tylko szczegółowej ewaluacji (czyli osiągnięcia zakładanych celów edukacyjnych). Konieczne jest także badanie dalszych losów uczestników, które pozwoli odpowiedzieć m.in. na pytania:

- w jaki sposób podniesienie posiadanych umiejętności przyczyniło się do zmiany postaw uczestników;





- czy i w jakim stopniu zmieniła się sytuacja uczestników na rynku pracy;
- czy i w jakim stopniu zwiększyła się integracja grup migrantów;
- czy i w jakim stopniu zostały osiągnięte długofalowe cele, które zostały postawione przed rozpoczęciem realizacji wsparcia.

Chociaż korzyści dla uczestników projektu mają wymiar zarówno materialny jak i niematerialny, istnieje oczywiście możliwość mierzenia skuteczności wsparcia dla imigrantów. Otrzymują oni zaświadczenia o udziałach w szkoleniu np. języka polskiego, zdobywają nowe kompetencje zawodowe, poznają historię oraz kulturę polską, co w konsekwencji daje możliwość rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności gospodarczej, czy znalezienia zatrudnienia. Ponadto nawiązywanie nowych kontaktów, zdobycie nowych doświadczeń i budowanie pozytywnych relacji z innymi uczestnikami projektu przyczynia się do integracji tej grupy ze społecznością polską.

Metodami badania skuteczności projektu mogą być:

- testy Qualifica;
- weryfikacja w sytuacjach rzeczywistych;
- mentoring/coaching/tutoring (na poziomie follow-up'u);
- badania biograficzne/storytelling - badanie ścieżek;
- wywiady pogłębione z osobami poddanymi wsparciu;
- obserwacja zmiany postaw.

Najsukuteczniejsze formy wsparcia dla imigrantów organizują instytucje działające m.in. w zakresie:

- udzielania porad i informacji prawnych w zakresie obowiązujących regulacji instytucjonalno-prawnych oraz kierowania do odpowiednich instytucji;
- poradnictwa psychologicznego, diagnozowania problemów, podejmowania działań profilaktycznych;
- poradnictwa pedagogicznego;
- wsparcia rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej i materialnej;
- poradnictwa międzykulturowego i integracyjnego;
- poradnictwa zawodowego;
- mediacji międzykulturowych;
- poprawy znajomości języka polskiego.

### **3.4. Instytucje/podmioty zajmują się wsparciem, w jaki sposób realizują to wsparcie**

Podmiotami zajmującymi się realizacją wsparcia są przede wszystkim beneficjenci projektów, czyli m.in.:

- wojewódzkie urzędy pracy,
- powiatowe urzędy pracy,
- urzędy stanu cywilnego,
- fundacje i stowarzyszenia,
- federacje organizacji pozarządowych,
- instytucje rynku pracy,
- firmy szkoleniowe,

- organizacje pracodawców,
- ośrodki pomocy społecznej,
- domy kultury,
- biblioteki itp.

Wsparcie jest udzielane w zakresie prawnym, poradnictwa psychologicznego, wsparcia rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, poradnictwa zawodowego, nauki języka polskiego.

### 3.5. Przykłady dobrych praktyk

Dobre praktyki to przykłady działań, które integrują oraz prowadzą do jak najszybszego usamodzielnienia imigrantów w nowym dla nich kraju. Integracja to proces dynamiczny, dwukierunkowy, zachodzący pomiędzy „przyjezdnymi” a społecznością przyjmującą, w którym współpracują oni na rzecz spójnego, bezpiecznego i żywego miasta. Można zatem powiedzieć, że to proces, którym zarządza społeczeństwo przyjmujące, tworząc warunki, w których integracja może zaistnieć.

#### Przykład 1:

Programy finansowane ze środków unijnych realizowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. MPiPS pełni rolę instytucji przewodniej w zakresie tworzenia polityki integracji cudzoziemców w Polsce. Poprzez indywidualne programy integracji (IPI) ułatwia ono uchodźcom proces adaptacji w Polsce poprzez: udzielanie pomocy w nauce języka polskiego, w znalezieniu pracy, czy w zabezpieczeniu warunków mieszkaniowych, zdrowotnych i socjalnych. Kolejnym, ważnym etapem wsparcia jest kształcenie. Według ministerialnych założeń programy integracyjne powinny zostać przebudowane w taki sposób, aby z jednej strony oferować cudzoziemcowi więcej wsparcia, z drugiej zaś motywować go do samodzielnego podejmowania działań. Ważne jest, aby w jak największym stopniu odnosiły się one do konkretnych problemów wynikających z sytuacji osobistej cudzoziemcy i jego rodziny.

#### Przykład 2:

Dobre praktyki prowadzone we współpracy z Urzędem ds. Cudzoziemców i współfinansowane ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI). Realizowane programy to:

1. **„Refugee.pl 5”** w partnerstwie z Fundacją Refugee.pl im. Małgorzaty Jasiczek-Gebert.

Projekt ma na celu wsparcie procesu preintegracji cudzoziemców - ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy - ze społeczeństwem polskim, poprzez działania skierowane do cudzoziemców i społeczeństwa polskiego.

2. **„Polski na dobry start”** - w partnerstwie z Fundacją Linguae Mundi.

Projekt zakłada edukację językową i zawodową, rozwój kompetencji socjokulturowych, warunkujących działania językowe oraz pozajęzykowe, cudzoziemców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej.

3. **„Daj im szansę - poprawa dostępu do poradnictwa prawnego dla osób szczególnej troski poszukujących ochrony w Polsce”** w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć.

Projekt ma na celu podniesienie szans na skuteczną integrację cudzoziemców ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy, poprzez udostępnienie - zarówno tym przebywającym w ośrodkach dla cudzoziemców jak i poza nimi - bezpłatnej informacji i pomocy prawnej w procedurze o nadanie statusu uchodźcy.

4. **„Chronimy dzieci w ośrodkach dla uchodźców** - kompleksowy system ochrony dzieci przed przemocą i wykorzystaniem” w partnerstwie z Fundacją Dzieci Niczyje.

Projekt zakłada stworzenie kompleksowego systemu ochrony dzieci przed krzywdzeniem. Inicjatywa została objęta patronatem Rzecznika Praw Dziecka.

5. **„Dostrzegam, pomagam - integracja oraz rozwój działań i procedur Urzędu ds. Cudzoziemców i Straży Granicznej w zakresie kompleksowej identyfikacji grup wrażliwych wśród osób poszukujących ochrony na terytorium RP.”** w partnerstwie z Fundacją Różnosfera oraz Strażą Graniczną.

Projekt zakłada opracowanie kompleksowego i zintegrowanego systemu identyfikacji szczególnych potrzeb grup wrażliwych, wśród cudzoziemców i cudzoziemek poszukujących ochrony na terytorium Polski.

6. **„Lotni prawnicy - pomoc i informacja prawna”** w partnerstwie z Fundacją Refugee.pl im. Małgorzaty Jasiczek-Gebert.

W ramach projektu - w ośrodkach dla cudzoziemców w Lininie i Dębaku oraz w miejscach, w których przebywają cudzoziemcy mieszkający poza ośrodkami - będzie udzielana kompleksowa pomoc i informacja prawna osobom, które złożyły wniosek o nadanie statusu uchodźcy oraz uchodźcom.

7. **„Razem dla integracji”** w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu w Lublinie.

Działania projektowe poszerzą istniejącą ofertę dla uchodźców i osób ubiegających się o ochronę międzynarodową w zakresie m.in.: pomocy materialnej, informacji, opieki przedszkolnej w ośrodku dla cudzoziemców w Białej Podlaskiej.

8. **„Immigrants in Action - program wsparcia i integracji cudzoziemców w Polsce”** w partnerstwie z Fundacją dla Somalii.

Głównym celem projektu jest zapewnienie wyspecjalizowanych usług integracyjnych dla cudzoziemców przebywających w Polsce, takich jak m.in.: nauka języka polskiego, porady prawne, aktywizacja cudzoziemców w zakresie działań na rzecz społeczności imigranckiej.

9. **„Nowy Dom Polska”** w partnerstwie z Caritas Polska.

Projekt przewiduje objęcie wsparciem preintegracyjnym cudzoziemców ubiegających się w Polsce o udzielenie ochrony międzynarodowej poprzez m.in.: pomoc socjalną, pomoc psychologiczną oraz edukację wyrównawczą.

### **3.6. Międzyinstytucjonalne i lokalne/regionalne modele wsparcia osób z niskimi umiejętnościami - rola poszczególnych instytucji/organizacji**

Przykładem modelowego rozwiązania jest opisane powyżej wsparcie realizowane we współpracy z Urzędem ds. Cudzoziemców i współfinansowane ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI). Zrealizowane ww. projekty miały jednak charakter pilotażowy i na ocenę efektów trzeba będzie poczekać.

#### **BIBLIOGRAFIA:**

[www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl)

[www.samorzad.pl](http://www.samorzad.pl)

[www.mprips.pl](http://www.mprips.pl)

<https://udsc.gov.pl/trwa-realizacja-9-projektow-w-partnerstwie-z-ngos/>

<http://www.migrant.info.pl/>

#### **ZREALIZOWANE PROJEKTY POWER, MINISTERIALNE, UE**

1. „Refugee.pl 5” w partnerstwie z Fundacją Refugee.pl im. Małgorzaty Jasiczek-Gebert.
2. „Polski na dobry start” w partnerstwie z Fundacją Linguae Mundi.
3. „Daj im szansę - poprawa dostępu do poradnictwa prawnego dla osób szczególnej troski poszukujących ochrony w Polsce” w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć.
4. „Chronimy dzieci w ośrodkach dla uchodźców - kompleksowy system ochrony dzieci przed przemocą i wykorzystaniem” w partnerstwie z Fundacją Dzieci Niczyje.
5. „Dostrzegam, pomagam – integracja oraz rozwój działań i procedur Urzędu ds. Cudzoziemców i Straży Granicznej w zakresie kompleksowej identyfikacji grup wrażliwych wśród osób poszukujących ochrony na terytorium RP.” W partnerstwie z Fundacją Różnosfera oraz Strażą Graniczną.
6. „Lotni prawnicy - pomoc i informacja prawna” w partnerstwie z Fundacją Refugee.pl im. Małgorzaty Jasiczek-Gebert.
7. „Razem dla integracji” w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu w Lublinie.
8. „Immigrants in Action – program wsparcia i integracji cudzoziemców w Polsce” w partnerstwie z Fundacją dla Somalii.
9. „Nowy Dom Polska” w partnerstwie z Caritas Polska.

#### **RAPORTY BADAWCZE**

1. Erasmus+ przewodnik na temat dobrych praktyk w zakresie kształcenia Imigrantów, Uchodźców i innych osób ubiegających się o azyl stosowanych w Holandii, Hiszpanii, Portugalii.
2. Główny Urząd Statystyczny, „Sytuacja na rynku pracy migrantów i ich potomków.”
3. Godlewska J., „Migracje i imigracje w Polsce - skala, podstawy prawne, polityka”, Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski.
4. „Model integracji imigrantów” - Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk 2016.

## Podsumowanie

*Raport z mappingu sytuacji osób o niskich umiejętnościach podstawowych w Polsce* stanowi swoiste kompendium na temat potencjalnych, wybranych na początku realizacji projektu grup docelowych.

Analizą objęto te kwestie, które stanowią ważny kontekst w zakresie możliwości rozwijania umiejętności podstawowych osób dorosłych w Polsce. Obok szeregu barier i czynników ograniczających dostęp do edukacji, zaakcentowano również czynniki sprzyjające nabywaniu umiejętności podstawowych. Szczególną uwagę zwrócono na konieczność zdiagnozowania potrzeb i możliwości oraz indywidualne podejście w projektowaniu ścieżki wsparcia. Co warto podkreślić, proponowane modele uczenia się muszą być osadzone w realiach społeczności lokalnej, dawać poczucie sprawstwa, być atrakcyjne z punktu widzenia tych, do których są kierowane.

Osoby reprezentujące różne grupy opisane w raporcie nie należą do korzystających z dostępnych form edukacji, nie uczą się samodzielnie, często nie są gotowe na zmiany i podejmowanie nowych wyzwań, mają problemy z dostosowywaniem się do zmieniających się warunków i oczekiwań społecznych. Pomocą i wsparciem, w borykaniu się z problemami dnia codziennego, ale również otwieraniu się na nowe możliwości, na lepsze życie, może być udział w różnych formach uczenia się skierowanych na rozwijanie umiejętności podstawowych.

Charakterystyki wybranych potencjalnych grup docelowych wskazują na ogromne potrzeby edukacyjne, a przede wszystkim na konieczność innowacyjnego podejścia, zindywidualizowanej diagnozy, zastosowania specyficznych metod oraz odpowiedniej weryfikacji podjętych działań wspierających podniesienie poziomu umiejętności podstawowych. Każda z poddanych analizie grup, ze względu na swoją specyfikę, charakteryzuje się odmiennymi potrzebami i każda z nich wymaga odmiennego podejścia oraz zastosowania odrębnego modelu wsparcia.

Warto podkreślić, że analiza dokonana według porównywalnych zagadnień zawiera wiele ważnych, unikalnych informacji i danych, które stanowią punkt wyjścia do wyboru grup docelowych projektu, a także opracowania założeń naboru grantobiorców oraz modeli wsparcia osób dorosłych o niskich umiejętnościach podstawowych.