

---

---

*Beata Matyjaszczyk*

Pracownik młodzieżowy  
w Polsce

EKSPERTYZA



Warszawa, sierpień 2014 r.

---

---

*Beata Matyjaszczyk*

## Pracownik młodzieżowy w Polsce

Analiza obecnie sklasyfikowanych zawodów,  
regulacji prawnych i wypracowanych rozwiązań  
w innych państwach w zakresie statusu  
„pracownika młodzieżowego”

Ekspertyza powstała na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
Departamentu Pożytku Publicznego z inicjatywy Zespołu  
ds. polityki na rzecz młodzieży Rady Działalności Pożytku Publicznego



Warszawa, sierpień 2014 r.



## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	5
<b>1. Pracownik młodzieżowy – założenia</b> .....	9
<b>2. Analiza klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy</b> .....	13
Wykaz zawodów obejmujących pracę z młodzieżą .....	14
Analiza szczegółowych opisów zawodów, które w zakresie swoich zadań obejmują pracę z młodzieżą .....	17
Podsumowanie .....	30
Analiza klasyfikacji pod kątem umieszczenia nowego zawodu <i>pracownik młodzieżowy</i> .....	31
Podsumowanie .....	33
<b>3. Analiza obecnie obowiązujących przepisów prawa w zakresie wymogów jakie musi spełnić osoba wykonująca pracę bezpośrednio z dziećmi i młodzieżą w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej</b> .....	34
Zawody regulowane w Polsce .....	34
Analiza przepisów prawa w zakresie określenia warunków pracy z młodzieżą .....	36
Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze, w szczególności Karta Nauczyciela .....	37
Wypoczynek letni i zimowy – przepisy szczególne .....	40
Podsumowanie .....	41
Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 Nr 149 poz. 887, z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze .....	42
Podsumowanie .....	44
Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (Dz.U. z 1991 r. Nr 114, poz. 493 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze .....	45

Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. 2010 nr 127 poz. 857, z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze .....	46
Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 1982 nr 35 poz. 230 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze .....	47
Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. 2005 nr 179 poz. 1485 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze .....	47
Podsumowanie .....	47
<b>4. Rozwiązania w innych państwach .....</b>	<b>48</b>
Praca z młodzieżą w Wielkiej Brytanii .....	49
Pracownik młodzieżowy w Nowej Zelandii .....	52
Pracownik młodzieżowy – lider młodzieży w Austrii .....	55
Pracownik młodzieżowy w Niemczech – lider młodzieżowy .....	56
Pracownik młodzieżowy w Szwajcarii .....	57
Podsumowanie .....	59
<b>5. Podsumowanie .....</b>	<b>60</b>

## Wstęp

Ekspertyza została przeprowadzona na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Departamentu Pożytku Publicznego z inicjatywy Zespołu ds. polityki na rzecz młodzieży Rady Działalności Pożytku Publicznego, w celu zbadania czy istnieje potrzeba wyodrębnienia nowego zawodu w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej)<sup>1</sup> określającego zakres zadań osoby pracującej z młodzieżą pod roboczą nazwą *pracownik młodzieżowy*. Drugą istotną kwestią stojącą u progu ekspertyzy to odpowiedź na pytanie: jakie kompetencje i w jaki sposób weryfikowane powinna posiadać osoba pracująca z młodzieżą.

Na potrzeby niniejszej ekspertyzy pojęcie „zawód” rozumiane będzie zgodnie z definicją zawartą w „Metodologii opracowania opisów zawodów / specjalności”<sup>2</sup> jako **zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, będących świadczeniami na rzecz innych osób, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki**. Na potrzeby ekspertyzy pojęcie zawód będzie używane zarówno w stosunku do pracy wykonywanej zarobkowo jak i wolontarystycznie.

Na podstawie dokonanej analizy: aktów prawnych w zakresie przedmiotowej ekspertyzy, Klasyfikacji zawodów i specjalności, stron

<sup>1</sup> W dalszej części ekspertyzy *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* określana będzie jako Klasyfikacja zawodów i specjalności.

<sup>2</sup> Z wykorzystaniem materiału: Maciej Gruza, Krystyna Lelińska, Teresa Hordyjewicz, Kamil Barwicki, Marcin Budzewski, „Opracowanie opisów zawodów/specjalności (do zamieszczenia w wyszukiwarce opisów zawodów usytuowanej na portalu [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)) i opracowanie kluczy powiązań między KZiS z 2010 r. a projektem KZiS z 2013 r. oraz między projektem KZiS 2013 r. a ISCO-08. Raport Metodologiczny”, MPiPS 2013 r.

internetowych organizacji pozarządowych i instytucji prowadzących działania z młodzieżą i do młodzieży skierowanych należy stwierdzić, że wyodrębnienie nazw zawodów-stanowisk pracy, a co za tym idzie przypisanych im zadań zawodowych i potrzebnych kwalifikacji odbywa się dwojako:

- w sposób nieformalny – poprzez wyodrębnienie zespołu czynności i nadania nazwy stanowiska pracy przez pracodawców, zarówno prywatnych jak i publicznych, np. broker edukacyjny, streetworker, animator czasu wolnego;
- w sposób formalny – poprzez wpisanie zawodu lub specjalności do Klasyfikacji zawodów i specjalności w drodze rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

W praktyce funkcjonują zawody, które nie zostały ujęte w Klasyfikacji zawodów i specjalności, ale ich nazwy są powszechnie używane i zrozumiałe pod względem zakresu czynności jakie dana osoba wykonuje. Na przykład w Klasyfikacji zawodów i specjalności znajduje się zawód „Ewaluator programów edukacji” Kod: 235102, podczas gdy badaniom ewaluacyjnym poddawane są nie tylko programy edukacyjne, jednak innego zawodu, w tym zakresie czynności zawodowych, Klasyfikacja zawodów i specjalności nie przewiduje.

Drugi istotny aspekt to kwestia przypisania obowiązkowych i weryfikowanych przez organy państwowe lub samorządowe, w tym samorząd branżowy, kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodu.

Pojęcie „zawodu regulowanego” definiowane jest w prawie unijnym jako działalność zawodowa lub zespół takich działalności, których podjęcie, wykonywanie lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga bezpośrednio lub pośrednio posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych, a sposób uzyskania ujęty jest w przepisach prawa (dyrektywa 2005/36/WE ws. uznawania kwalifikacji zawodowych).

Ograniczanie dostępu do zawodów wiąże się również z kwestią ograniczania wolności i praw konstytucyjnych, w tym prawa do wyboru zawodu i swobody podejmowania pracy. Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP „Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Ograniczeniem tej wolności może być jedynie ochrona wartości wyższych takich jak zdrowie publiczne czy bezpieczeństwo publiczne.”

W Polsce w stosunku do innych państw-członków Unii Europejskiej jest najwięcej zawodów<sup>3</sup>, do których dostęp jest ograniczony poprzez konieczność posiadania wiedzy i umiejętności potwierdzonych odpowiednimi dokumentami. Ponieważ Konstytucja RP gwarantuje każdemu wolność wyboru zawodu, więc ograniczenie dostępu do niego musi wynikać z przepisów ustawowych.

Tym samym, określając zakres wymagań jakie powinna spełniać osoba pracująca z młodzieżą, należy zastanowić się czy dostęp do nowego zawodu powinien być ograniczony, a jeśli tak to w jakim zakresie i w jakiej ustawie należałoby umieścić tę regulację.

W ciągu ostatniego roku w Ministerstwie Sprawiedliwości trwały prace zmierzające do opracowania trzech ustaw deregulujących dostęp do ponad 240 zawodów. Obecnie rozpoczęły się konsultacje społeczne nad IV transzą zawodów, do których dostęp powinien być ułatwiony.

Planując uregulowanie prawne zawodu *pracownik młodzieżowy* należy uwzględnić obecną politykę Państwa w zakresie ułatwiania dostępu do zawodów.

Ostatni aspekt wzięty pod uwagę w ekspertyzie to kwestia, określania standardów kształcenia osób wykonujących określony zawód i weryfikację osiągniętych kwalifikacji. W zakresie objętym analizą można wskazać na następujące podmioty określające standardy kształcenia:

- Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zakresie standardów kształcenia na studiach wyższych<sup>4</sup>,
- Minister Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- Minister Edukacji Narodowej w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach,
- Wewnętrzne standardy kształcenia wypracowane przez organizacje pozarządowe i podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

<sup>3</sup> Według Komisji Europejskiej w Polsce regulowane są aż 372 zawody. Wykaz zawodów regulowanych w Polsce prowadzony jest przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, dostępny pod adresem <http://www.nauka.gov.pl/informacje-dla-przyjezdztajacych/wykaz-zawodow-regulowanych-w-polsce.html>).

<sup>4</sup> Np.: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.



Ponadto Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prowadzi system informatyczny na stronie <http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/>, w którym zamieszczono: 300 standardów kompetencji zawodowych, 253 standardy kwalifikacji zawodowych, 257 modułowych programów szkolenia zawodowego. Standardy mogą być również wykorzystywane do tworzenia opisów pracy, wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji, ocen pracowniczych, w ubezpieczeniach, planowania rozwoju zawodowego, doradztwa i poradnictwa zawodowego.

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie czy istnieje potrzeba określenia nowego zawodu – *pracownik młodzieżowy* zostaną uwzględnione wszystkie powyższe kwestie.

## 1. Pracownik młodzieżowy – założenia

Decyzja o wpisaniu nowego zawodu / specjalności do Klasyfikacji zawodów i specjalności zgodnie z *Metodologią opracowania opisów zawodów / specjalności* odbywa się w następujących etapach:

- Etap 1: Gromadzenie informacji zawodoznawczej,
- Etap 2: Analiza zgromadzonych danych,
- Etap 3: Opracowanie wstępnych opisów zawodów / specjalności,
- Etap 4: Weryfikacja opisów zawodów / specjalności drogą konsultacji i wywiadów,
- Etap 5: Opracowanie ostatecznych wersji opisów zawodów / specjalności,

Etap 1 może rozpocząć się z inicjatywy podmiotów zainteresowanych: ministerstw, urzędów centralnych, organizacji pozarządowych, związków zawodowych, organizacji pracodawców czy też innych instytucji merytorycznie kompetentnych dla danego zawodu / specjalności.

Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie czy istnieje potrzeba wyodrębnienia i wpisania zawodu *pracownik młodzieżowy* do Klasyfikacji zawodów i specjalności należy rozpocząć od wskazania zakresu zadań zawodowych jakie powinna wykonywać osoba wykonująca ten zawód, posiadanych przez nią kwalifikacji i kompetencji zawodowych<sup>5</sup> oraz ana-

<sup>5</sup> Kwalifikacja zawodowa to zestaw efektów uczenia się kompetencji (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję, potrzebny do wykonywania określonej pracy lub zadania w sposób prawidłowy. Kwalifikacje zawodowe są potwierdzone odpowiednim dokumentem (świadectwem, dyplomem, zaświadczeniem) i stwarzają domniemanie, że legitymujący się nimi człowiek ma odpowiednie kompetencje.

Kompetencje to wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Kompetencja musi być możliwa do zaobserwowania przez innych oraz powtarzalna.

lizi czy już w Klasyfikacji zawodów i specjalności nie jest umieszczony zawód spełniający te wymogi.

Główny nurt pracy z młodzieżą w Polsce opiera się o edukację formalną czyli placówki oświatowe – szkoły oraz sformalizowane ośrodki pracy pozaszkolnej – domy kultury, placówki wsparcia dziennego dedykowane młodzieży „trudnej”, np.: zagrożonej wykluczeniem społecznym, z rodzin niewydolnych wychowawczo, uzależnionej od środków odurzających. W placówkach tych nauczyciel-wychowawca jest edukatorem, wskazuje kierunki działania, przedstawia treści edukacyjne. Młodzież nie ponosi odpowiedzialności za efekty działań, to nauczyciel-wychowawca jest z nich „rozliczany”. Przykładowy opis zawodu: wychowawcy w placówkach ujętego w Klasyfikacji zawodów i specjalności wyraźnie wskazuje na wiodącą rolę w procesie rozwoju młodzieży, nauczyciela jako mistrza:

- „Organizuje i prowadzi zajęcia wychowawcze oraz sprawuje opiekę nad grupą dzieci lub młodzieży w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjonalnej pieczy zastępczej: internatach, świetlicach, klubach i ośrodkach i ogniskach wychowawczych, pogotowiach opiekuńczych oraz pracy podwórkowej;
- zapewnia pomoc w nauce, organizację czasu wolnego, zabawę, zajęcia sportowe oraz rozwój zainteresowań;
- współpracuje z rodzicami, opiekunami, instytucjami i organizacjami w celu zapewnienia wychowankom warunków prawidłowego rozwoju oraz pomocy w trudnych sytuacjach”.

Dotychczas jako poboczny nurt w zakresie polityki edukacyjnej i pracy z młodzieżą Państwa, traktowana była praca z młodzieżą prowadzona przez organizacje pozarządowe i instytucje, nastawione na aktywizujące formy pracy, gdzie młodzież z podmiotu oddziaływań, staje się sama podmiotem aktywnych działań, ponosi odpowiedzialność: za swoje działania, za ich organizację dla siebie i swoich rówieśników, a rolą nauczyciela-wychowawcy-opiekuna jest byciem „starszym bratem” i wskazywanie możliwości, animowanie działań, ale nie zastępowanie młodzieży w ich aktywności. Proces edukacji w tym nurcie stanowi istotne uzupełnienie edukacji formalnej.

Wraz ze wzrostem znaczenia w rozwoju młodych ludzi ich własnej aktywności oraz wskazywanie na edukację pozaformalną i nieformalną jako istotne narzędzia w kształtowaniu postawy, uczenia się przez całe życie, istnieje konieczność na nowo sformułowania pojęcia „praca z młodzieżą” z uwzględnieniem dobrych praktyk wypracowanych dotychczas przez organizacje pozarządowe w Polsce oraz korzystając z doświadczeń innych krajów.

Na charakter tej pracy wskazuje Narodowa Agencja Brytyjska ds. pracy z młodzieżą (NYA): „Praca z młodzieżą zaczyna się tam, gdzie są młodzi ludzie ze swoim widokiem na życie, świat, ze swoimi zainteresowaniami. Ale tam się nie kończy – praca z młodzieżą polega na zachęcaniu młodych ludzi do myślenia krytycznie o swoim życiu, o wartościach, oferując nowe doświadczenia i wyzwania, zwiększając ich możliwości, ale i aspiracje”.<sup>6</sup>

Istotą tak rozumianej pracy z młodzieżą jest angażowanie jej w cały proces edukacyjny (na etapie diagnozowania potrzeb, planowania, realizacji działań i ewaluacji), pozostawienie możliwości wyboru zakresu zaangażowania się, gotowość do oddania części swojej władzy i zmiany swojego poglądu oraz realną otwartość na inicjatywy i opinie drugiej strony.

O pracy z młodzieżą powinniśmy mówić wszędzie tam, gdzie celem podejmowanych działań jest rozwój osobisty młodych ludzi, edukacja pozaformalna, wzmocnienie ich pozycji społecznej, podniesienie poziomu aktywności obywatelskiej i społecznej.

„W tym wypadku cechy takie jak wiek, czy posiadane dyplomy i kwalifikacje schodzą na dalszy plan. Oczywiście nie znaczy to, że kompetencje pracowników młodzieżowych nie są ważne, natomiast ścieżka ich rozwoju nie powinna ograniczać się tylko do formalnego systemu kształcenia, czego najlepszym dowodem są instruktorzy harcerscy, którzy mimo młodego wieku nieraz posiadają o wiele wyższy poziom kompetencji do pracy z młodymi ludźmi, niż niejeden absolwent resocjalizacji.”<sup>7</sup>

<sup>6</sup> <http://nya.org.uk/catalogue/workforce-1/nya-guide-to-youth-work-and-youth-services>

<sup>7</sup> Zysk gwarantowany, czyli o systemowej pracy z młodzieżą Krzysztof Duda, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/814821.html>

Przygotowanie liderów i pracowników do pracy z młodzieżą poza systemem formalnym podjęty w Polsce różne organizacje pozarządowe, wypracowując własne standardy kształcenia albo korzystając z doświadczeń z innych państw.

Biorąc powyższe pod uwagę w analizie obecnie ujętych zawodów w Klasyfikacji zawodów i specjalności i aktualnie obowiązujących przepisach prawa, **pracownik młodzieżowy** będzie rozumiany jako osoba pracująca z młodzieżą w formie regularnej i długofalowej:

- posiadająca odpowiednie przygotowanie merytoryczne do wykonywanych zadań;
- posiadająca umiejętność stworzenie młodzieży przestrzeni, w której będzie miała możliwość uwierzenia w siebie, upodmiotowienie jej, postawienie w sytuacji równorzędnego partnera w dialogu;
- posiadająca umiejętność nawiązywania dobrego kontaktu z młodymi ludźmi;
- wspierająca ich udział w życiu publicznym i społeczności lokalnych;
- inicjująca działania młodzieży, ale nie zastępująca ich aktywności.

Otwartą kwestią pozostaje pytanie, czy młodzi liderzy w organizacjach młodzieżowych są pracownikami młodzieżowymi?

## 2. Analiza klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy to wykaz zawodów, który zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej ma zastosowanie w zakresie:

- pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- szkolenia zawodowego;
- gromadzenia danych do określania polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego;
- prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy.

Jest więc przede wszystkim narzędziem do prowadzenia badań statystycznych nad przemianami struktury społecznej w Polsce i sporządzania analiz rynku pracy. Wykorzystywana dla określania i realizacji polityki kształcenia i szkolenia zawodowego, daje podstawę do planowania kierunków edukacji w formach szkolnych i pozaszkolnych, w oparciu o analizy i prognozy trendów na rynku pracy. Klasyfikacja zawodów i specjalności znajduje również zastosowanie w prowadzeniu polityki zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, jako narzędzie w pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym.

Istotnym celem Klasyfikacji zawodów i specjalności jest również uporządkowanie i ujednoczenie nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy; wprowadzanie nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy, a wykreślanie tych, które zanikają. Ujednoczanie nazewnictwa służy posługiwaniu się tymi samymi nazwami w różnych dokumentach. W praktyce niestety na rynku pracy ten sam zawód występuje często pod wieloma nazwami.

Włączenia zawodu do wykazu, jaki stanowi Klasyfikacja zawodów i specjalności, nie jest jednoznaczne z określeniem wymogów jakie musi spełnić osoba wykonująca ten zawód. Umieszczenie zawodu w wykazie oznacza jedynie, że nie jest to działalność prawnie zabroniona i jest grupa osób, która ją wykonuje. Obecnie w Klasyfikacji umieszczonych jest 2360 zawodów, przy czym nie wszystkie są opisane. Jak wskazano we Wstępie, szczegółowe kwalifikacje potrzebne lub wymagane do wykonywania wybranych zawodów czy określonych zakresów pracy w wybranych zawodach są regulowane w odrębnych przepisach dotyczących np.: systemu oświaty i szkolnictwa wyższego, prawa gospodarczego oraz przepisach resortowych.

## Wykaz zawodów obejmujących pracę z młodzieżą

Po analizie Klasyfikacji zawodów i specjalności wskazano poniżej zawody, których zadania zawodowe obejmują pracę z młodzieżą. Nie zostały wśród nich uwzględnione zawody: nauczyciela przedmiotowego i nauczyciela nauki zawodu, gdyż ich wykonywanie jest ściśle związane z edukacją formalną i nie spełnia wstępnych założeń. Nie uwzględniono również zawodów, których celem jest wspomaganie i nadzorowanie pracy nauczycieli, choć niektóre ich nazwy mogłyby się wydawać zbieżne z zadaniami jakie powinien wykonywać *pracownik młodzieżowy*, np. pedagog<sup>8</sup>.

W celu późniejszej analizy umieszczenia nowego zawodu w odpowiedniej grupie: wielkiej, dużej, średniej, elementarnej, w poniższym wykazie uwzględniono również umiejscowienie danego zawodu w poszczególnych grupach:

---

<sup>8</sup> Kod 235107 opisuje i bada zjawiska wychowawcze w kontekście procesów społecznych i przy uwzględnieniu jednostkowych procesów psychicznych; określa wpływ na człowieka różnorodnych oddziaływań, warunkujących jego rozwój w poszczególnych fazach całego życia: rodziny, przedszkola, szkoły, kręgu rówieśników, otoczenia społecznego, środowiska lokalnego, zakładu pracy, służby wojskowej, organizacji społecznych, placówek kulturalnych, środków masowego przekazu i innych instytucji powołanych do wywierania wpływów wychowawczych.

- 2 Specjaliści
- 23 Specjaliści nauczania i wychowania
- 235 Inni specjaliści nauczania i wychowania
- 2359 specjaliści nauczania i wychowania, gdzie indziej niesklasyfikowani:
  - Kod 235908 – Nauczyciel psycholog
  - Kod 235910 – Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych
  - Kod 235911 – Pedagog animacji kulturalnej
  - Kod 235912 – Pedagog szkolny
  - Kod 235914 – Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjonalnej pieczy zastępczej
  - Kod 235915 – Edukator / trener
  
- 2 Specjaliści
- 26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
- 263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych
- 2634 Psycholodzy i pokrewni:
  - Kod 263401 – Psycholog
  - Kod 263404 – Psycholog organizacji – opis w opracowaniu
  - Kod 263406 – Psycholog wychowawczy / dziecka – opis w opracowaniu
  - Kod 263490 – Pozostali psycholodzy i pokrewni
- 2635 Specjaliści do spraw społecznych:
  - Kod 263504 – Specjalista pracy socjalnej
  - Kod 263590 – Pozostali specjaliści do spraw społecznych
  
- 3 Średni personel
- 32 Średni personel do spraw zdrowia
- 325 Inny średni personel do spraw zdrowia
- 3255 Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp:



- Kod 325501 – Edukator ekologiczny – zawód opisany w standardach kompetencji i kwalifikacji zawodowych – opis zawodu w trakcie opracowania
- 3 Średni personel
- 34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
- 343 Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej
- 3439 Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany:
- Kod 343901 – Animator kultury

W Klasyfikacji ujęte zostały też profesje osób pracujących z młodzieżą, które zawodowo zajmują się przygotowaniem zawodników sportowych. Wskazanie ich w ekspertyzie ma między innymi na celu przedstawienie jak bardzo szczegółowa jest Klasyfikacja zawodów i specjalności, w wybranych profesjach:

- 3 Średni personel
- 34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
- 342 Sportowcy, trenerzy i pokrewni
- 3422 Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi:
- Kod 342201 – Instruktor dyscypliny sportu
  - Kod 342202 – Instruktor sportu osób niepełnosprawnych
  - Kod 342207 – Trener klasy I – opis w opracowaniu
  - Kod 342208 – Trener klasy II – opis w opracowaniu
  - Kod 342209 – Trener klasy mistrzowskiej – opis w opracowaniu

Analiza Klasyfikacji zawodów i specjalności opierała się o dwa zasadnicze pytania:

- Czy któryś z obecnie sklasyfikowanych zawodów wyczerpuje zakres zadań zawodowych *pracownika młodzieżowego*?

- Jeśli istnieje potrzeba umieszczenia nowego zawodu w Klasyfikacji zawodów i specjalności, a jeśli tak, to w jakiej grupie wielkiej, głównej, średniej i elementarnej powinien on być umieszczony?

### Analiza szczegółowych opisów zawodów, które w zakresie swoich zadań obejmują pracę z młodzieżą

Aby odpowiedzieć na pytanie czy istnieje potrzeba wprowadzenia nowego zawodu do Klasyfikacji zawodów i specjalności dokonano szczegółowej analizy opisów zawodów obecnie ujętych, które w swojej nazwie oraz umiejscowieniu w Klasyfikacji zawodów i specjalności są najbardziej zbieżne z zadaniami zawodowymi, których wykonywania oczekuje się od *pracownika młodzieżowego*.

W każdym opisie wskazano nazwę zawodu, jego kod, syntezę i zadania zawodowo zgodne z informacjami zawartymi w Wyszukiwarce zawodów i klasyfikacji<sup>9</sup>. Kursywą zaznaczono zadania zawodowe i ich miejsce realizacji, które można przypisać *pracownikowi młodzieżowemu*.

Nazwa: **Wychowawca w placówkach oświatowych,  
wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych  
oraz instytucjonalnej pieczy zastępczej**

Kod: 235914

Synteza:

- organizuje i prowadzi zajęcia wychowawcze oraz sprawuje opiekę nad grupą dzieci lub młodzieży w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych *oraz instytucjonalnej pieczy zastępczej: internatach, świetlicach, klubach i ośrodkach i ogniskach wychowawczych, pogotowiach opiekuńczych oraz pracy podwórkowej;*
- *zapewnia pomoc w nauce, organizację czasu wolnego, zabawę, zajęcia sportowe oraz rozwój zainteresowań;*

<sup>9</sup> [http://psz.praca.gov.pl/klasyfikacja\\_zawodow/index.php](http://psz.praca.gov.pl/klasyfikacja_zawodow/index.php)

- współpracuje z rodzicami, opiekunami, instytucjami i organizacjami w celu zapewnienia wychowankom warunków prawidłowego rozwoju oraz pomocy w trudnych sytuacjach.

Zadania zawodowe:

- planowanie działań wychowawczych w stosunku do grupy dzieci i młodzieży w placówce wychowawczej;
- sprawowanie nadzoru nad realizacją planu zajęć wychowanków;
- udzielanie pomocy w nauce, w czynnościach samoobsługowych tj. myciu, sprzątanii;
- udzielanie pomocy w sprawach rozwojowych i życiowych wychowanków przez prowadzenie rozmów itp.;
- organizowanie i nadzorowanie zajęć rekreacyjnych, sportowych, wypoczynku i rozrywki;
- *prowadzenie zajęć animacyjnych i socjoterapeutycznych, w szczególności w działalności wychowawczej prowadzonej na podwórkach i ulicach, dla dzieci zaniedbanych wychowawczo;*
- *udzielanie wsparcia, rady i pomocy w trudnych sytuacjach i problemach rozwojowych i życiowych wychowanków przez prowadzenie rozmów indywidualnych, spotkań grupowych poświęconych omawianiu interesujących problemów;*
- współdziałanie z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i innymi placówkami diagnostycznymi przez korzystanie z konsultacji i diagnoz psychologiczno-pedagogicznych;
- organizowanie zajęć socjoterapeutycznych, terapeutycznych, korekcyjnych, kompensacyjnych oraz logopedycznych;
- prowadzenie indywidualnego programu korekcyjnego lub profilaktycznego, w szczególności terapii pedagogicznej, psychologicznej i socjoterapii;
- współpraca z rodzicami i opiekunami wychowanków w zakresie problemów rozwojowych, postępów w nauce, problemów i metod wychowawczych w formie: systematycznych spotkań, wizyt w domu wychowanków, przeprowadzanie wywiadów środowiskowych;

- prowadzenie pedagogizacji rodziców w formie spotkań, rozmów, wspierania rodziców niewydolnych wychowawczo przez prowadzenie doradztwa indywidualnego lub współdziałania z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i innymi instytucjami w celu zapewnienia wychowankom warunków do prawidłowego rozwoju, a także udzielania pomocy w trudnych sytuacjach.
- Dodatkowe zadania zawodowe: brak

W opisie powyższego zawodu można wskazać na zbieżność z oczekiwanym zawodem *pracownik młodzieżowy* w zakresie prowadzenia animacji, współpracy z środowiskiem oraz niektórych miejsc prowadzenia działań (kluby, świetlice, placówki podwórkowe). Jednak przypisane zadania zawodowe wyraźnie wskazują na wiodącą rolę wychowawcy-nauczyciela-opiekuna w procesie pracy z młodzieżą, planującego działania wychowawcze, wybierającego formy aktywności, organizującego i nadzorującego. W związku z tym nie można uznać tego zawodu za tożsamego z zawodem „*pracownik młodzieżowy*”.

### Nazwa: **Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych**

Kod: 235910

#### Synteza:

- planuje, organizuje i prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze stałe, okresowe i okazjonalne, rozwijające zainteresowania i uzdolnienia poznawcze i artystyczne dzieci i młodzieży lub zajęcia sportowe, rekreacyjne i turystyczne w domach kultury, pałacach młodzieży, ogrodach jordanowskich, międzyszkolnych ośrodkach sportowych, ogniskach pracy pozaszkolnej.

#### Zadania zawodowe:

- prowadzenie (w formie pracowni, np. naukowych lub plastycznych, zespołów sportowych, grup świetlicowych, sekcji, np. turystyki pieszej) zajęć dydaktyczno-wychowawczych, rozwijających zainteresowania i uzdolnienia dzieci i młodzieży, pogłębiających i rozszerzających wiedzę wykraczającą poza programy szkolne, z różnych dziedzin nauki, techniki, kultury i sztuki,

- podnoszących sprawność fizyczną, rozwijających nawyki czynnego wypoczynku oraz uprawiania wybranej dyscypliny sportu;
- planowanie tematyki, form i metod prowadzonych zajęć, często według własnych, autorskich pomysłów;
  - planowanie i częściowe przygotowywanie dla uczestników zajęć: materiałów, narzędzi, sprzętu niezbędnych do pracy na zajęciach;
  - prowadzenie dokumentacji przebiegu zajęć w formie dziennika zajęć;
  - *organizowanie przeglądów, wystaw, konkursów, zawodów oraz imprez dla uczestników zajęć, a także środowiska lokalnego;*
  - stymulowanie działań twórczych dzieci i młodzieży w ramach prowadzonych zajęć poprzez inspiracje tematyczne i formalne, np. plenery, wycieczki, zwiedzanie wystaw, oglądanie sztuk teatralnych, pracowni naukowych, muzeów itp.;
  - *współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym przy organizacji imprez i prezentacji dokonań dzieci i młodzieży;*
  - *doskonalenie swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w różnych formach doskonalenia i samokształcenia;*
  - udział z przygotowaną grupą uczestników w krajowych i zagranicznych prezentacjach, zawodach i imprezach.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- prowadzenie przedmiotów uzupełniających lub autorskich w szkole.

Zawodu *nauczyciel w placówkach pozaszkolnych*, nie można uznać za tożsamy z zawodem *pracownik młodzieżowy*. Sama nazwa zawodu wskazuje na wymagania formalne jakie musi spełnić osoba, która go wykonuje oraz na jej wiodącą rolę w procesie rozwoju młodych ludzi. Potwierdza to również miejsce wykonywania zawodu: w domach kultury, pałacach młodzieży, ogrodach jordanowskich, międzyszkolnych ośrodkach sportowych, ogniskach pracy pozaszkolnej. Jedynie trzy zadania: organizacja imprez, współpraca ze środowiskiem lokalnym oraz podnoszenie kwalifikacji można uznać za tożsamy z zadaniami przypisanymi *pracownikowi młodzieżowemu*.

Nazwa: **Pedagog szkolny**

Kod: 235912

Synteza:

- organizuje w przedszkolach, szkołach, placówkach oświatowo-wychowawczych, bursach oraz domach wczasów dziecięcych pomoc psychologiczną i pedagogiczną dla dzieci i młodzieży, której celem jest wspomaganie rozwoju psychicznego i efektywności uczenia się; współdziała z nauczycielami, rodzicami (opiekunami prawnymi), pielęgniarką szkolną, organami szkoły (placówki) oraz instytucjami pozaszkolnymi, zwracając uwagę na przestrzeganie postanowień Konwencji o prawach dziecka.

Zadania zawodowe:

- pomoc wychowawcom klas w rozpoznawaniu indywidualnych potrzeb uczniów oraz analizowaniu przyczyn niepowodzeń szkolnych i trudności wychowawczych, poprzez: obserwację zachowania pojedynczych uczniów i klasy, rozmowy indywidualne i uczestnictwo w godzinach wychowawczych oraz innych spotkaniach z klasą, analizowanie wyników nauczania i ocen zachowania, rozmowy z rodzicami, wywiady środowiskowe, udział w wywiadówkach i radach pedagogicznych, porady wychowawcze, prowadzenie lub organizowanie prelekcji i dyskusji na tematy ważne i interesujące młodzież;
- określenie form i sposobów udzielania pomocy uczniom, poprzez wydawanie opinii i zaleceń dotyczących stymulowania rozwoju lub pokonywania przez uczniów trudności rozwojowych, wyrównywania braków i luk w nauce;
- występowanie do dyrektora szkoły, po uzyskaniu zgody rodziców (opiekunów prawnych), o zorganizowanie zajęć dydaktyczno-wyrównawczych, korekcyjno-kompensacyjnych lub socjoterapeutycznych dla dzieci wymagających takiej pomocy;
- współorganizowanie zajęć dydaktycznych prowadzonych przez nauczycieli nauczania specjalnego dla uczniów niepełnosprawnych w szkołach ogólnodostępnych, w tym: klas specjalnych, form integracyjnych, nauczania indywidualnego;

- udzielanie pomocy pedagogicznej uczniom realizującym indywidualny program lub tok nauki poprzez konsultacje dla uczniów, rodziców i nauczycieli;
- koordynacja działań podejmowanych na terenie szkoły z zakresu orientacji szkolnej i zawodowej, tj. organizowanie w odpowiednim czasie informacji (spotkania, prelekcje, wycieczki), ułatwiającej młodzieży wybór dalszego kierunku kształcenia i zawodu;
- działanie na rzecz zorganizowania opieki i pomocy materialnej uczniom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, poprzez informowanie rodziców i uczniów o możliwościach i procedurze uzyskania zasiłków, stypendiów i innych form pomocy materialnej oraz współdziałanie z instytucjami i organizacjami pozaszkolnymi udzielającymi wsparcia materialnego;
- współpraca z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i innymi poradniami specjalistycznymi w zakresie konsultacji metod i form pomocy udzielanej uczniom oraz w zakresie specjalistycznej diagnozy w indywidualnych przypadkach;
- współdziałanie z organami szkoły, policją, sądami w przypadkach wykroczeń uczniów (naruszenie regulaminu szkoły lub prawa);
- prowadzenie dokumentacji, tj. dziennika pedagoga oraz teczek indywidualnych dzieci i młodzieży, zawierających dokumentację prowadzonych badań i czynności uzupełniających;
- doskonalenia swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w różnych formach doskonalenia i samokształcenia.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- prowadzenie zajęć specjalistycznych o charakterze terapeutycznym, o ile posiada przygotowanie specjalistyczne, np. z terapii pedagogicznej, logopedii, socjoterapii;
- prowadzenie przedmiotów przygotowujących do życia w rodzinie;
- pełnienie funkcji nauczyciela-konsultanta, nauczyciela-doradcy metodycznego opiekuna stażu, edukatora, eksperta.

Pedagog szkolny wykonuje głównie zadania zawodowe z zakresu pomocy dzieciom i młodzieży napotykającym trudności w procesie edukacyjnym, mającymi trudności życiowe, popełniającym wykroczenia. Wśród zadań nie są wskazane takie, które można by uznać za nastawione na pracę z młodzieżą mającą na celu jej samoorganizację, pobudzanie aktywności. Więc nie można utożsamić tego zawodu za tożsamy z *pracownikiem młodzieżowym*.

Z zakresu psychologii zawody zostały umieszczone w dwóch grupach – wychowawca-nauczyciel oraz psycholog i pokrewni. Zaden z wymienionych zawodów związanych z psychologią w opisie zakresie zadań zawodowych, nie wyczerpuje zadań jakie powinny być przypisane *pracownikowi młodzieżowemu*.

Czynności osób wykonujących te zawody nakierowane są na pomoc psychologiczną między innymi młodzieży, a nie jej animację i pobudzanie samoaktywności. Sama syntetaza zwodów wskazuje na fakt nie spełniania kryteriów przyjętych dla zawodu *pracownik młodzieżowy*.

Nazwa: **Nauczyciel psycholog**

Kod: 235908

Synteza:

- organizuje w szkole (placówce) pomoc psychologiczną, a w szczególności diagnozuje, opiniuje, orzeka, prowadzi psychoterapię oraz udziela pomocy psychologicznej poprzez pomoc wychowawcom, współdziałanie z nauczycielami, rodzicami (opiekunami prawnymi), organami szkoły oraz instytucjami pozaszkolnymi.

Nazwa: **Psycholog**

Kod: 263401

Synteza:

- Prowadzi badania, analizuje procesy psychiczne i zachowania indywidualne i grupowe ludzi oraz stosuje tę wiedzę w celu lepszego przystosowania jednostki lub grup do życia społecznego i rozwoju osobistego, edukacyjnego lub zawodowego; prowadzi działania profilaktyczne i terapeutyczne w stosunku do osób



z zaburzeniami somatycznymi i psychicznymi, diagnozuje skutki dziedziczności oraz wpływ różnorodnych czynników (np. społecznych) na psychikę ludzką, prowadzi poradnictwo i doradztwo psychologiczne w zakresie doboru i szkolenia zawodowego lub zatrudnienia; prowadzi działalność korekcyjno-wyrównawczą, w celu usunięcia niedoborów rozwojowych oraz braków w wiadomościach, umiejętnościach i postawach dzieci i młodzieży.

Kolejna grupa zawodów zbliżonych zakresem do założonych wymagań wobec pracownika młodzieżowego obejmuje zawody związane z kulturą.

Nazwa: **Pedagog animacji kulturalnej**

Kod: 235911

Synteza:

- *kreuje i organizuje społeczność lokalną do uczestnictwa w kulturze;*
- *inicjuje i organizuje grupy osób zainteresowanych działalnością artystyczną i kulturalną;*
- *prowadzi zajęcia i warsztaty artystyczne;*
- *przekazuje wiedzę o określonej dziedzinie sztuki oraz uczy technik niezbędnych do jej uprawiania;*
- *stosuje techniki komunikacji społecznej i interpersonalnej w celu integrowania środowiska.*

Zadania zawodowe:

- *poznawanie środowiskowych potrzeb oświatowych, kulturalnych, rozrywkowych i rekreacyjnych społeczności lokalnych pod kątem zainteresowań i tradycji kulturalnych;*
- *programowanie działalności instytucji upowszechniania kultury, fundacji i stowarzyszeń społeczno-kulturalnych w zakresie zaspokajania potrzeb kulturalnych i rekreacyjnych;*
- *opracowywanie i reklamowanie informacji o zapisach do zespołów i na warsztaty artystyczne oraz o warunkach uczestnictwa;*

- opracowywanie, wspólnie z uczestnikami zajęć, programu pracy zespołu;
- przygotowywanie materiałów repertuarowych (tekstów, nut itp.), sprzętu technicznego do prowadzenia zajęć artystycznych z uwzględnieniem najnowszych metod animacji społeczno-kulturalnej;
- przekazywanie uczestnikom wiedzy o uprawianej dyscyplinie artystycznej oraz technikach twórczości artystycznej;
- *organizowanie warsztatów, kursów, odczytów, imprez, zabaw, gier, turniejów, przeglądów grup twórczych i technicznych, konkursów wiedzy, wystaw, projekcji filmowych, dyskotek itp.;*
- prowadzenie impresariatu imprez kulturalnych;
- *inicjowanie organizowania wystaw w muzeach, galeriach sztuki itp.;*
- uczenie zasad i technik przygotowywania wytworów lub widowisk do prezentacji publicznych oraz kierowanie tymi prezentacjami;
- *organizowanie dyskusji z uczestnikami zajęć nad osiągniętymi rezultatami artystycznymi, edukacyjnymi i wychowawczymi jako formy doskonalenia wiedzy i umiejętności artystycznych;*
- inicjowanie umów z wykładowcami, z artystami, zespołami artystycznymi i rozrywkowymi;
- *udzielanie pomocy prawnej, organizacyjnej, technicznej i repertuarowej społecznym działaczom i zespołom twórczym, edukacyjnym, zabawowym i politechnicznym, działającym w środowiskach lokalnych;*
- *pozyskiwanie środków finansowych na organizowane imprez, organizacja zbiórek pieniędzy i materiałów niezbędnych do prowadzenia imprez;*
- *uczenie zasad współdziałania w grupie artystycznej, dyscypliny pracy zespołowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i posługiwania się sprzętem specjalistycznym;*
- *śledzenie literatury fachowej, metodycznej, prawnej, organizacyjnej i finansowej, dotyczącej upowszechniania kultury, animacji kultury i organizacji.*

Dodatkowe zadania zawodowe:

- kierowanie placówką kulturalną;

- kierowanie i realizacja projektów kulturalnych, także w ramach organizacji pozarządowych.

Ze wszystkich zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności pedagog animacji kulturalnej jest najbardziej zbliżonym do założeń zawodu: pracownik młodzieżowy. Jednak jego zakres zadań zawodowych ogranicza się do sfery kultury, podczas gdy praca z młodzieżą powinna obejmować wszystkie sfery zainteresowań i potrzeb tej grupy wiekowej.

Nazwa: **Animator kultury**

Kod: 343901

Synteza:

- inicjuje, organizuje i upowszechnia kulturę i sztukę w publicznych placówkach kulturalno-oświatowych oraz w środowisku lokalnym;
- kształtuje upodobania i zainteresowania kulturalne i artystyczne różnych grup społecznych;
- wspomaga artystyczną twórczość amatorską.

Zadania zawodowe:

- *poznawanie środowiskowych potrzeb oświatowych, kulturalnych, rozrywkowych i rekreacyjnych;*
- *programowanie działalności instytucji upowszechniania kultury, fundacji kultury i stowarzyszeń społeczno-kulturalnych w zakresie zaspokajania potrzeb kulturalnych i rekreacyjnych społeczności lokalnych;*
- *organizowanie kursów, odczytów, imprez, zabaw, gier, turniejów, przeglądów grup twórczych i technicznych, konkursów wiedzy, wystaw, projekcji filmowych, dyskotek itp.;*
- *opracowywanie i wykonywanie lub zlecenie wykonawstwa reklamy planowanych imprez;*
- *prowadzenie impresariatu imprez placówek upowszechniania kultury, organizowanie muzeów, galerii sztuki itp.;*
- *organizowanie kół miłośników sztuki, stowarzyszeń twórczości nieprofesjonalnej, dyskusyjnych klubów filmowych itp.;*
- *przygotowywanie umów z wykładowcami, specjalistami od zabawy i rekreacji, z artystami, zespołami artystycznymi, cyrkowymi i rozrywkowymi;*

- udzielanie pomocy prawnej, organizacyjnej, technicznej i repertuarowej społecznym działaczom i zespołom twórczym, edukacyjnym, zabawowym i politechnicznym, działającym w środowiskach lokalnych;
- pozyskiwanie środków finansowych na organizowane imprezy, sprzedaż biletów wstępu, organizacja zbiórek pieniędzy i materiałów niezbędnych do prowadzenia imprez;
- śledzenie literatury fachowej-metodycznej, prawnej, organizacyjnej i finansowej, dotyczącej upowszechniania kultury, animacji kultury i organizacji rekreacji.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- kierowanie sekcją w domu kultury;
- pełnienie funkcji kierownika placówki kulturalnej.

Zawód ten od zawodu pedagoga animacji kultury odróżnia wymagany poziom posiadanych kwalifikacji. W przypadku animatora kultury – wystarczający jest poziom 3 (wykształcenie policealne), od pedagoga animacji kultury wymagany jest 4 poziom (wykształcenie wyższe, min. stopień licencjatu). Animator kultury jest zawodem szkolnym, ujętym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Wymagane kwalifikacje można osiągnąć w wyniku ukończenia szkół policealnych.

W szerokim zakresie odpowiada on oczekiwaniom stawianym przed zawodem pracownik młodzieżowy, jednak ogranicza się do sfery kultury, co nie wyczerpuje zakresu pracy z młodzieżą.

Nazwa: **Wykładowca na kursach (edukator, trener)**

Kod: 235915

Synteza:

- organizuje i prowadzi różne formy szkolenia i doskonalenia na kursach różnych grup zawodowych;
- uczestniczy w koordynowaniu działań w zakresie przygotowania, opiniowania i udostępniania słuchaczom materiałów metodycznych i pomocy dydaktycznych.

Zadania zawodowe:

- prowadzenie bezpośredniej działalności dydaktycznej na kursach specjalistycznych, organizowanych przez różne instytucje szkoleniowe;

- organizowanie szkoleń, pogadanek, konsultacji ze słuchaczami w zakresie reprezentowanej specjalizacji i wg ustalonych indywidualnych potrzeb, dla różnych grup zawodowych;
- prowadzenie prac związanych z szeroko pojętą orientacją zawodową w swojej specjalności, opracowywanie poradników, informatorów;
- gromadzenie i upowszechnianie różnego typu informacji pedagogicznych, merytorycznych i organizacyjnych w środowiskach zainteresowanych problematyką oświatową;
- gromadzenie, opracowywanie i udostępnianie słuchaczom materiałów metodycznych i merytorycznych oraz pomocy dydaktycznych;
- uczestniczenie w komisjach programowych opracowujących i aktualizujących dokumentację programowe;
- współdziałanie z autorami podręczników oraz jednostkami przygotowującymi pomoce dydaktyczne, filmy i inne materiały metodyczne;
- opracowywanie koncepcji i propozycji kierunków kształcenia i doskonalenia pracy dydaktyczno-wychowawczej w placówce organizującej działalność szkoleniową;
- organizowanie i prowadzenie badań w zakresie przydatności programów nauczania, podręczników i innych pomocy dydaktycznych;
- organizowanie i prowadzenie badań w zakresie skuteczności szkolenia i wyników nauczania;
- uczestniczenie w seminariach i konferencjach specjalistycznych i z zakresu pedagogiki.

Dodatkowe zadania zawodowe:

- pełnienie funkcji kierownika kursu.

Zadania zawodowe edukatora-trenera nastawione są na przekazywanie wiedzy, przede wszystkim na specjalistycznych kursach mających na celu przygotowanie do wykonywania konkretnego zawodu. Choć z poszczególnych zadań można by wybrać elementy tożsame z oczekiwanymi zadaniami wykonywanymi przez pracownika młodzieżowego, to jednak nie wyczerpuje on założeń.

Nazwa: **Specjalista pracy socjalnej**

Kod: 263504

## Synteza:

- *działa na rzecz jednostek, rodzin, grup i środowisk społecznych, umożliwiając im lub ułatwiając realizację zadań oraz aspiracji życiowych;*
- *przyczynia się do rozwoju oraz ujawniania i spożytkowania zdolności tkwiących w wyżej wymienionych osobach i grupach, zajmuje się zwłaszcza tymi, którzy na swej drodze życiowej napotyka trudności i problemy, mające swe źródło w niewłaściwych relacjach między człowiekiem a jego otoczeniem.*

## Zadania zawodowe:

- *dokonywanie analizy i oceny zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia pomocy ze strony różnych służb społecznych oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;*
- *udzielanie informacji, wskazówek i porad osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej, kierowanie tych osób do właściwych organów, instytucji państwowych oraz organizacji społecznych;*
- *pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań w zakresie zaspokajania niezbędnych potrzeb życiowych jednostek i grup społecznych;*
- *inicjowanie nowych form udzielania pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej oraz inspirowanie powoływania instytucji, które mogłyby świadczyć usługi niezbędne dla poprawy tej sytuacji;*
- *współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowywaniu, wdrażaniu i rozwijaniu programów społecznych ukierunkowanych na podniesienie jakości życia;*
- *ujawnianie, analiza i interpretacja potrzeb i problemów społecznych, mających wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, podniesienie jakości życia oraz przewidywanie i pozytywne rozwiązywanie kwestii społecznych;*
- *współpraca z innymi profesjonalistami, instytucjami i organizacjami, mającą na celu doskonalenie już istniejących i poszukiwanie nowych rozwiązań w zakresie pracy socjalnej;*

- *uczestnictwo w różnych formach doskonalenia, podnoszących poziom kwalifikacji zawodowych;*
- *uczestnictwo w badaniach społecznych, monitorowaniu oraz ewaluacji programów i działań.*

Dodatkowe zadania zawodowe:

- *zarządzanie placówkami państwowymi oraz organizacjami pozarządowymi, których podstawą działania jest szeroko rozumiana praca socjalna;*
- *pełnienie funkcji doradcy władz lokalnych w zakresie kształtowania polityki społecznej w mikroskali.*

Cel pracy i zadania zawodowe wykonywane przez pracownika socjalnego w wielu punktach zbieżne są z tymi, jakie można by przypisać *pracownikowi młodzieżowemu*. Jednak zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. Nr 64 poz. 593 z późn. zm.), głównym podmiotem oddziaływań pracownika socjalnego są osoby i rodziny znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, której nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Dlatego nie można uznać tego zawodu za tożsamy z zawodem *pracownik młodzieżowy*.

### ***Podsumowanie***

Po analizie opisów poszczególnych zawodów ujętych w Klasyfikacji zawodów i specjalności można stwierdzić, że żaden z nich nie odpowiada w pełni zadaniom zawodowym jakie stawiane są przed osobami pracującymi z młodzieżą, wykorzystującymi aktywne formy oddziaływania, pobudzanie do działań i nie zastępowanie w tej aktywności ludzi młodych.

W pierwszej grupie wskazanych powyżej zawodów zaprezentowane zostały zawody wykonywane w placówkach edukacyjnych, wchodzących w system oświaty i działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.). W opisach zadań zawodowych przypisanych tym zawodom dominuje stosunek pomiędzy wychowawcą, nauczycielem, a podopiecznym, uczeniem jak „mistrz i uczeń”. To mistrz, wyznacza drogę, po której kroczy uczeń i mistrz ponosi odpowiedzialność za rezultaty swojej pracy.

Do drugiej grupy zawodów można przypisać te, których celem jest pomoc osobie znajdującej się w sytuacji kryzysowej (psycholog, pracownik socjalny, pedagog) lub pomoc w dokonaniu wyboru np. przyszłego zawodu (pedagog szkolny). Dla tych zawodów podstawę wykonywania pracy stanowi ustawa o systemie oświaty, ustawa o pomocy społecznej lub ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 Nr 149 poz. 887 z późn. zm.).

Trzecia grupa obejmuje dwa zawody z pola kultury: pedagog animacji kultury i pedagog kultury. To co je odróżnia od zadań jakie powinien wykonywać *pracownik młodzieżowy* to wąski zakres tematyczny, opierający się wyłącznie o sferę kultury.

Na podstawie powyższych wniosków, należy stwierdzić, że istnieje potrzeba sklasyfikowania nowego zawodu określonego roboczo „*pracownikiem młodzieżowym*”.

Obecnie osoby wykonujące ten zawód dla celów statystycznych mogą być umieszczane w grupie zawodów gdzie indziej niesklasyfikowanych pod kodem 263590 – pozostali specjaliści do spraw społecznych lub kodem 2634 psycholodzy i pokrewni, co nie wypełnia zadań jakie stoją przed Klasyfikacją zawodów i specjalności.

### Analiza klasyfikacji pod kątem umieszczenia nowego zawodu *pracownik młodzieżowy*

Wpisanie nowego zawodu do klasyfikacji zawodów wymaga wskazania w jakiej grupie zawodów powinien on zostać umieszczony, uwzględniając przy tym wymagane do jego wykonywania kwalifikacje i zawody, które już w tej grupie zostały umieszczone.

Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zaszerogowane grupy średnie, duże i wielkie, na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności) z uwzględnieniem obydwu aspektów kwalifikacji, tj. ich poziomu i specjalizacji. W wyniku tych prac klasyfikacja składa się z grup wielkich wskazujących na wymagany poziom wykształcenia oraz charak-



ter podstawowych zadań zawodowych wykonywanych przez pracowników, które dzielą się na grupy duże, te z kolei na średnie i elementarne.

Wpisanie nowego zawodu do Klasyfikacji zawodów i specjalności wiąże się z koniecznością odpowiedzi na pytanie jaki poziom kwalifikacji powinien być wymagany od pracownika młodzieżowego i jaki rodzaj zadań zawodowych powinien on wykonywać.

Klasyfikacja zawodów i specjalności obejmuje 9 grup wielkich. Po analizie wymaganych kwalifikacji i charakteru zadań zawodowych, w ekspertyzie wzięto pod uwagę jedynie trzy grupy.

Tabela prezentuje zestawienie opisów charakterów zadań w grupach wielkich i wymagane kwalifikacje w poszczególnych grupach.

Nazwa grupy wielkiej	Poziom kwalifikacji
<p><b>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy</b> Grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.</p>	<p><b>Trzeci poziom kwalifikacji</b> – odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w technikum. <b>Czwarty poziom kwalifikacji</b> – odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach doktoranckich.</p>
<p><b>Specjaliści</b> Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.</p>	<p><b>Czwarty poziom kwalifikacji</b> – odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach doktoranckich.</p>
<p><b>Technicy i inny średni personel</b> Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.</p>	<p><b>Trzeci poziom kwalifikacji</b> – odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w technikum.</p>

Zawód *pracownik młodzieżowych* powinien zostać umieszczony w grupie 2 lub / oraz w grupie 3. Rozwiązanie umieszczenia danego zawodu w dwóch grupach wielkich zostało przyjęte w zakresie animacji kultury: specjalista – pedagog animacji kultury oraz technicy i inny personel średni – animator kultury.

W zakresie grup dużych zadania wykonywane przez pracownika młodzieżowego wpisują się w grupy:

- 23 Specjaliści nauczania i wychowania
- 235 Inni specjaliści nauczania i wychowania
- 2359 Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani

Jednak ta grupa obejmuje zawody wykonywane w placówkach oświatowych i konsekwencją wpisania do tej grupy byłoby podporządkowanie nowego zawodu ustawie o systemie oświaty

Druga możliwość to grupa wielka 26:

- 26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
- 263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych
- 2635 Specjaliści do spraw społecznych

### ***Podsumowanie***

Wydaje się, że nowy zawód *pracownik młodzieżowy* powinien być umieszczony w grupie wielkiej 26 grupie. Uzasadnia to charakter wykonywanych zadań oraz inne zawody sklasyfikowane w tej grupie.

Natomiast na podstawie analizy grupy wielkiej 3 trudno jest wskazać odpowiednią grupą w obecnym układzie klasyfikacji. Najbardziej zbliżona wydaje się:

- 34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
- 341 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii
- 3412 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej

Jednak brak jest grupy elementarnej do której można by dopisać zawód o zakresie zadań zawodowych, których wykonywania oczekuje się od *pracownika młodzieżowego*.

### 3. Analiza obecnie obowiązujących przepisów prawa w zakresie wymogów jakie musi spełnić osoba wykonująca pracę bezpośrednio z dziećmi i młodzieżą w systemie edukacji pozaformalnej i nieformalnej

#### Zawody regulowane w Polsce

Uregulowanie prawne w zakresie wykonywania określonego zawodu jest jednoznaczne z ograniczeniem dostępu do niego. Reglamentowanie dostępu do wykonywania określonej działalności zawodowej odbywa się poprzez wskazanie wymogów jakie musi spełnić potencjalny pracownik. Wymagania najczęściej odnoszą się do konieczności uzyskania odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych dyplomem lub certyfikatem, ale również do sytuacji prawnej zainteresowanej osoby lub jej stanu zdrowia.

Regulowanie, w rozumieniu ograniczanie, dostępu do zawodu może się odbywać poprzez:

- wymóg ukończenia odpowiednich form szkoleniowych: kursów, studiów, których zakres programowy określony jest również przez przepis prawa;
- wymóg odbycia praktyki zawodowej;
- dodatkowego wykazania się wiedzą przed upoważnionymi organami: państwowymi, samorządowymi, samorządami branżowymi czyli zdaniem egzaminu;
- przedstawienia dodatkowych dokumentów potwierdzających sytuację prawną (np. zaświadczenie o niekaralności);
- uzyskanie wpisu do rejestru osób uprawnionych do wykonywania zawodu.

Wykaz zawodów regulowanych w Polsce publikuje Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Nie zawiera on kodów zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności. Obecnie w grupie zawodów regulowanych z zakresu pracy z młodzieżą umieszczone są następujące: nauczyciel (z podziałem na rodzaje szkół, w których jest on zatrudniony), trener sportowy, psycholog, terapeuta uzależnień, pracownik socjalny. Do 2012 r. zawodem regulowanym był również animator kultury. Poniżej prezentacja zawodu nauczyciel jako przykład zakresu regulacji wynikającej z przepisów prawa:

Nazwa zawodu regulowanego	Nauczyciel
Wymagane wykształcenie:	wykształcenie wyższe z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym ( <i>przygotowanie pedagogiczne – wiedza i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia i praktyką pedagogiczną w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin oraz odbycie pozytywnie ocenionych praktyk pedagogicznych w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin</i> ) lub ukończony zakład kształcenia nauczycieli w zakresie odpowiadającym nauczalnemu przedmiotowi lub prowadzonym zajęciom )
Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w placówkach oświatowo-wychowawczych, posiada osoba, która:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia studiów magisterskich na kierunku zgodnym lub zbliżonym z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć i posiada przygotowanie pedagogiczne, LUB</li> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia studiów magisterskich w specjalności zgodnej lub zbliżonej z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć i posiada przygotowanie pedagogiczne, ALBO</li> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia studiów magisterskich na kierunku innym niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć, która ponadto posiada przygotowanie pedagogiczne i ukończyła studia podyplomowe z zakresu nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć, LUB</li> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych zawodowych na kierunku (specjalności) zgodnym lub zbliżonym z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć i posiada przygotowanie pedagogiczne, ALBO</li> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia studiów magisterskich na kierunku innym niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć albo dyplomem ukończenia studiów wyższych zawodowych na kierunku (specjalności) innym niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć, która ponadto posiada przygotowanie pedagogiczne i ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny z zakresu nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć, LUB</li> <li>• legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności zgodnej z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć, ALBO</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• legitymuje się dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć, która ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny z zakresu nauczanego przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć.</li></ul>
Dodatkowe wymagania:	<ul style="list-style-type: none"><li>• przestrzeganie podstawowych zasad moralnych</li><li>• spełnienie warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania zawodu,</li><li>• pełna zdolność do czynności prawnych,</li><li>• korzystanie z praw publicznych,</li><li>• brak postępowań w toku: karnych, dyscyplinarnych, lub o ubezwłasnowolnienie,</li><li>• niekaralność za przestępstwo popełnione umyślnie.</li></ul>
Podstawa prawna	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.),</li><li>• Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. 2009 nr 50 poz. 400 z późn. zm.).</li></ul>
Rejestr – jeśli istnieje dla zawodu (pełna nazwa wraz z organem prowadzącym):	brak
Nazwa i adres samorządu zawodowego	brak

## Analiza przepisów prawa w zakresie określenia warunków pracy z młodzieżą

Przy analizie przepisów prawa zostały uwzględnione następujące aspekty:

- miejsce i charakter wykonywanej pracy,
- zakres wymagań jakie musi spełnić osoba, wykonująca dany zawód,
- organ dokonujący weryfikacji uprawnień jeśli takie podlegają weryfikacji.

***Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty  
(Dz.U. 1991 Nr 95 poz. 425 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze,  
w szczególności Karta Nauczyciela***

Na podstawie przepisu art. 2 Ustawy o systemie oświaty, ma ona zastosowanie do pracy z dziećmi i młodzieżą prowadzonej w szczególności w:

- 3) placówkach oświatowo-wychowawczych, w tym szkolnych schroniskach młodzieżowych, umożliwiających rozwijanie zainteresowań i uzdolnień oraz korzystanie z różnych form wypoczynku i organizacji czasu wolnego;
- 5) młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii.

W rozumieniu Ustawy o systemie oświaty nauczyciel, to także wychowawca i inny pracownik pedagogiczny szkoły, placówki oraz zakładu kształcenia i placówki doskonalenia nauczycieli.

Przepis art. 33 Ustawy o systemie oświaty wskazuje, że nadzór pedagogiczny obejmuje następujące zadania:

- 1) ocena stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół, placówek i nauczycieli;
- 2) analizowanie i ocenianie efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek;
- 3) udzielanie pomocy szkołom, placówkom i nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych;
- 4) inspirowaniu nauczycieli do innowacji pedagogicznych, metodycznych i organizacyjnych.

Ponadto art. 33 ust. 2 wskazuje, że nadzorowi podlega w szczególności:

- 1) zgodność zatrudniania nauczycieli z wymaganymi kwalifikacjami;
- 2) realizacja podstaw programowych i ramowych planów nauczania;

- 3) przestrzeganie zasad oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz przeprowadzania egzaminów, a także przestrzeganie przepisów dotyczących obowiązku szkolnego oraz obowiązku nauki;
- 4) przestrzeganie statutu szkoły lub placówki;
- 5) przestrzeganie praw dziecka i praw ucznia oraz upowszechnianie wiedzy o tych prawach;
- 6) zapewnienie uczniom bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki.

Nadzór realizowany jest przez kuratora oświaty, w imieniu wojewody, na terenie danego województwa do którego zadań na podstawie art. 31 należy w szczególności:

- 1) sprawowanie nadzoru pedagogicznego nad publicznymi i niepublicznymi szkołami i placówkami;
- 2) badanie potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia oraz inicjowanie i koordynacja działań związanych z doskonaleniem nauczycieli, współdziałanie z organami prowadzącymi szkoły i placówki, a także podejmowanie działań wspomagających materialnie i organizacyjnie doskonalenie nauczycieli, w szczególności promowanie nowatorskich działań dydaktyczno-wychowawczych;
- 3) współdziałanie z właściwymi organami, organizacjami i innymi podmiotami w sprawach dotyczących warunków rozwoju dzieci i młodzieży, w tym organami przeciwdziałającymi zjawiskom patologii społecznej, a także wspomagającymi działania tych podmiotów;
- 4) koordynacja, wspomaganie i nadzorowanie organizacji wypoczynku dzieci i młodzieży na obszarze województwa w okresie ferii letnich i zimowych.

Zakres obowiązków i praw nauczycieli reguluje Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. (Dz.U. 1982 nr 3 poz. 19 z późn. zm.). W niej uregulowane są również zasady awansu zawodowego, opierającego się o obowiązek ponoszenia kwalifikacji. Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Przepis art. 6 Ustawy Karta Nauczyciela stwierdza, że nauczyciel obowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Na podstawie art. 6a praca nauczyciela podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:

- 1) nauczyciela;
- 2) organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 3) organu prowadzącego szkołę;
- 4) rady szkoły;
- 5) rady rodziców.

W art. 9 Karta Nauczyciela wskazuje warunki do zatrudnienia jakie musi spełnić osoba na stanowisku nauczyciela:

- 1) posiadanie wyższego wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończenie zakładu kształcenia nauczycieli, w przypadku gdy podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;
- 2) przestrzeganie podstawowych zasad moralnych;



- 3) spełnianie warunków zdrowotnych niezbędne do wykonywania zawodu.

Szczegółowe kwalifikacje określa Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w drodze rozporządzenia, wskazując w szczególności poziom wykształcenia i jego zakres w odniesieniu do poszczególnych typów szkół i placówek.

Ustawodawca określił w przepisie art. 9a. Karty Nauczyciela stopnie awansu zawodowego nauczycieli: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany.

Również czas pracy nauczyciela został uregulowany w Karcie Nauczyciela. Wychowawców świetlic szkolnych, świetlic i klubów środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawców młodzieżowych ośrodków socjoterapii obowiązuje 26 godzin dydaktycznych w tygodniu. Nauczyciele pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych wykonują pracę dydaktyczną w wymiarze 18 godzin tygodniowo.

### ***Wypoczynek letni i zimowy – przepisy szczególne***

Podczas analizy zwrócono uwagę na przepisy szczególne, których podstawą jest Ustawa o systemie oświaty (rozdział 9 art. 92a.). W roku 2014 (obecnie przepis został zmieniony) nakładała ona obowiązek na wychowawcę i kierownika wypoczynku do przedstawienia zaświadczenia o niekaralności oraz dający podstawę prawną do wydania rozporządzenia regulującego obowiązki organizatorów wypoczynku, którymi mogą być podmioty nie wymienione we wcześniejszych przepisach ustawy, a tym samym nie będące elementem systemu oświaty.

W związku z powyższym w dalszych pracach nad wyodrębnieniem zawodu *pracownik młodzieżowy* i uregulowaniem jego sytuacji prawnej należy mieć na uwadze, że objęcie danego zagadnienia regulacją ustawową, może spowodować dalsze nakładanie obowiązków na podmioty i osoby pracujące z młodzieżą.

„W czasie wypoczynku dzieci i młodzieży zorganizowanego w formach, o których mowa w ust. 1, wychowawcą lub kierownikiem tej for-

my wycieczki nie może być osoba karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu na szkodę małoletniego, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności na szkodę małoletniego, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.), przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2012 r. poz. 124) albo osoba, wobec której orzeczono zakaz prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi, lub obowiązek powstrzymywania się od przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, zakaz kontaktowania się z określonymi osobami lub zakaz opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu.

W celu potwierdzenia warunku, o którym mowa w ust. 1a, kandydat na wychowawcę lub kierownika formy wycieczki dzieci i młodzieży jest obowiązany przedstawić organizatorowi wycieczki dzieci i młodzieży informację z Krajowego Rejestru Karnego. Kandydat na wychowawcę lub kierownika formy wycieczki, który jednocześnie jest zatrudniony na podstawie przepisów, które zawierają warunek niekaralności za przestępstwo popełnione umyślnie, składa w formie pisemnej oświadczenie o niekaralności za przestępstwa, o których mowa w ust. 1a.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa, w drodze rozporządzenia, warunki, jakie muszą spełniać organizatorzy wycieczki dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasady jego organizowania i nadzorowania”.

### ***Podsumowanie***

Przepisy Ustawy o systemie oświaty i przepisy wykonawcze do niej regulują wykonywanie pracy przez osoby zatrudnione w placówkach edukacyjnych i wypełnianie zadań edukacyjnych, wychowawczych w ściśle określonym systemie. Regulacją objęty jest dostęp do zawodu, obowiązek podnoszenia kwalifikacji, nadzór oraz sformalizowane miejsce wykonywania zawodu.

W związku z powyższym nie można uznać, że zawód *pracownik młodzieżowy* jest tożsamy z zawodem nauczyciela uregulowanym w Ustawie o systemie oświaty. Przepisy szczególne dotyczące wypoczynku letniego dzieci i młodzieży, wskazują na możliwość uregulowania w tej Ustawie również pracy z młodzieżą prowadzonej poza systemem nauczania i sformalizowanej opieki w placówkach pracy pozaszkolnej.

Czy jednak praca wykonywana przez pracownika młodzieżowego powinna być elementem systemu oświaty i podlegać nadzorowi ze strony ministra właściwego ds. edukacji? Pozostaje pytaniem do dalszej dyskusji.

***Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny  
i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 nr 149 poz. 887, z późn. zm.)  
oraz przepisy wykonawcze***

Ustawa określa między innymi:

- 1) zasady i formy wspierania rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych;
- 2) zadania administracji publicznej w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- 3) zasady finansowania wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;

Zgodnie z art. 18 Ustawy w celu wsparcia rodziny, dziecko może zostać objęte opieką i wychowaniem w placówce wsparcia dziennego.

Placówkę wsparcia dziennego prowadzi gmina, podmiot, któremu gmina zleciła realizację tego zadania na podstawie art. 190, lub podmiot, który uzyskał zezwolenie wójta.

Placówka wsparcia dziennego może być prowadzona w jednej z trzech form:

- opiekuńczej, w tym kół zainteresowań, świetlic, klubów i ognisk wychowawczych;
- specjalistycznej;
- pracy podwórkowej realizowanej przez wychowawcę.

Placówka wsparcia dziennego prowadzona w formie opiekuńczej zapewnia dziecku: opiekę i wychowanie; pomoc w nauce; organizację czasu wolnego, zabawę i zajęcia sportowe oraz rozwój zainteresowań. Placówka wsparcia dziennego prowadzona w formie pracy podwórkowej realizuje działania animacyjne i socjoterapeutyczne.

Ustawodawca w przepisie art. 26 określa wymagania jakie musi spełnić osoba pracująca z dziećmi w placówce wsparcia dziennego. Wymagania dotyczą posiadanych kwalifikacji i sytuacji prawnej.

W zależności od wykonywanych zadań, wskazany został zakres wykształcenia umożliwiający dostęp do pracy w placówce:

wychowawcy

- wykształcenie wyższe: na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą, lub na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji, lub kursy kwalifikacyjne z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, lub co najmniej wykształcenie średnie i udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną;

pedagoga

- tytuł zawodowy magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna;

psychologa

- prawo wykonywania zawodu psychologa w rozumieniu ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. Nr 73, poz. 763 i Nr 154, poz. 1798 oraz z 2009 r. Nr 22, poz. 120 i Nr 92, poz. 753);

osoby prowadzące terapie

- udokumentowane przygotowanie do prowadzenia terapii o profilu potrzebnym w pracy z dzieckiem i rodziną;

opiekuna dziecięcego

- ukończoną szkołę przygotowującą do pracy w zawodzie opiekuna dziecięcego lub pielęgniarstwa albo studia pedagogiczne.

W placówce wsparcia dziennego z dziećmi może pracować jedynie osoba, która:

- 1) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej ograniczona ani zawieszona;
- 2) wypełnia obowiązek alimentacyjny – w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;
- 3) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

W przypadku wszczęcia przeciwko osobie, o której mowa w ust. 1, postępowania karnego o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego przepisy art. 13 stosuje się odpowiednio.

### ***Podsumowanie***

Ustawa reguluje funkcjonowanie placówek wsparcia dziennego nastawionych na pomoc dziecku, których rodzina przeżywa kryzys. Uczestnictwo w zajęciach oferowanych przez placówkę jest formą pomocy społecznej. Nie można uznać pracy z podopiecznymi w placówce wsparcia dziennego za tożsamą z pracą z młodzieżą wykonywaną przez *pracownika młodzieżowego*.

Wskazuje na to cel uruchomienia placówki, którym jest wsparcie rodziny oraz określenie uczestników placówki – dziecko. W ustawie ani razu nie pojawia się słowo młodzież. Oczywiście wynika to z relacji panujących w rodzinie: rodzic – dziecko, ale podkreśla charakter opiekuńczy wykonywanej w placówkach pracy.

W ograniczonym zakresie realizowana w placówkach wsparcia dziennego praca z młodzieżą jest prowadzona w sposób nastawiony na pobudzanie aktywności młodych ludzi i można by uznać wychowawcę w placówce za pracownika młodzieżowego. Jednak nie wyczerpuje to wszystkich działań, których uczestnikiem mogą być osoby młode.

***Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej  
z dnia 25 października 1991 r.  
(Dz.U. z 1991 r. Nr 114, poz. 493 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze***

Przepisy ustawy stanowią:

„Art. 1

Działalność kulturalna w rozumieniu niniejszej ustawy polega na tworzeniu, upowszechnianiu i ochronie kultury. Państwo sprawuje mecenat nad działalnością kulturalną polegający na wspieraniu i promocji twórczości, edukacji i oświaty kulturalnej, działań i inicjatyw kulturalnych oraz opieki nad zabytkami.

Art. 2.

Formami organizacyjnymi działalności kulturalnej są w szczególności: teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury.

Art. 3.

Działalność kulturalną mogą prowadzić osoby prawne, osoby fizyczne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej.”

Przytoczone przepisy wskazują na organiczny w sferze kultury zakres regulacji ustawy. Oprócz wskazania w art. 31d. delegacji dla Ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego określającej, w drodze rozporządzenia wykaz stanowisk pracy w instytucjach artystycznych i pozostałych instytucjach kultury, nie odnosi się do wymagań jakie powinny spełnić osoby zatrudnione na określonych w rozporządzeniu stanowiskach.

W Rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. 2012 poz. 1105) nie zostały ujęte zawody takie jak animator kultury i pedagog animacji kultury, nie ma też innych stanowisk, które można by wskazać jako zbliżone do pracownika młodzieżowego. Tym samym należy stwierdzić, że Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej nie ma zastosowania w przedmiocie objętym ekspertyzą.

***Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie  
(Dz.U. 2010 Nr 127 poz. 857 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze***

Ustawa określa zasady uprawiania i organizowania sportu. *Pracownik młodzieżowy* w swoich działaniach też będzie organizował, animował zajęcia sportowe, dlatego poddano analizie wymagania stawiane przez Ustawę osobom pracującym z młodzieżą.

Regulują to w szczególności przepisy rozdziału 8 *Kwalifikacje zawodowe w sporcie*. Przepis art. 41 ogranicza zakres obowiązującej regulacji do zajęć zorganizowanych w zakresie sportu w: związku sportowym oraz w klubie sportowym uczestniczącym we współzawodnictwie organizowanym przez polski związek sportowy. Takie zajęcia może prowadzić wyłącznie trener lub instruktor sportu w rozumieniu Ustawy. Do jego zadań należy poza prowadzeniem zajęć, przekazywanie aktualnej wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu treningu sportowego i współzawodnictwa sportowego w danej dyscyplinie.

Ustawodawca określa, że trenerem lub instruktorem sportu w sportach, w których działają polskie związki sportowe, może być osoba, która:

- ukończyła 18 lat;
- posiada co najmniej wykształcenie średnie;
- posiada wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do wykonywania zadań trenera lub instruktora sportu;
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo, o którym mowa w art. 46–50, lub określone w rozdziale XIX, XXIII, z wyjątkiem art. 192 i art. 193, rozdziale XXV i XXVI ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.).

Zawód trener jest zawodem regulowanym, wpisanym na listę MNiSW.

Zakres regulacji nie wyczerpuje przedmiotu działania *pracownika młodzieżowego* w zakresie tematycznym, wykonywanych zadań, miejsca wykonywania zadania. Podobnie jak w wyżej analizowanych zakresach ustaw, trener może wykonywać zadania przepisywane *pracownikowi młodzieżowemu*, jednak pracownik młodzieżowy podejmuje działania w zróżnicowanych środowiskach, miejscach i zakresach tematycznych.

***Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 1982 Nr 35 poz. 230 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze***

***Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. 2005 Nr 179 poz. 1485 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze***

Powyższe ustawy nie mają wprost zastosowania w do zakresu ekspertyzy. Regulują one obowiązki podmiotów odpowiedzialnych za przeciwdziałanie alkoholizmowi i narkomani.

### ***Podsumowanie***

Po dokonaniu analizy prawodawstwa w zakresie objętym ekspertyzą, należy stwierdzić, że zawód *pracownik młodzieżowy* nie został prawnie uregulowany.

W poszczególnych ustawach branżowych opisano zakres zadań, które można przypisać *pracownikowi młodzieżowemu*, jednak nie wyczerpują one całego spektrum spraw. W przypadku ustawy o systemie oświaty ogranicza je miejsce wykonywanych zadań – sformalizowane placówki, w przypadku ustawy o pieczy zastępczej – cel pracy – pomoc rodzinie przeżywającej kryzys. Pozostałe analizowane ustawy ograniczają się do regulacji określonej sfery życia – sport, kultura, przeciwdziałanie uzależnieniom.

Otwartym pozostaje pytanie czy potrzebna jest specjalna ustawa, regulująca prawa i obowiązki *pracownika młodzieżowego*. Czy uregulowania prawne nie spowodują zbyt sformalizowanego podejścia do zadań, wykonywanych przez pracownika młodzieżowego, a które ze swojej natury powinny dawać szerokie możliwości wyboru i swobody. Należy zauważyć, że wpisanie zawodu do Klasyfikacji zawodów i specjalności, nie jest jednoznaczne z uregulowaniem dostępu do niego przez przepisy prawa. Wydaje się najkorzystniejsza sytuacja, w której nowy zawód zostanie umieszczony w Klasyfikacji zawodów i specjalności, ale nie będzie on zawodem regulowanym.



## 4. Rozwiązania w innych państwach

W wielu krajach na świecie praca z młodzieżą jest traktowana jako ważne zadanie państwa i samorządu terytorialnego. Jednak rozwiązania systemowe przyjęte w tym zakresie, w poszczególnych krajach różnią się od siebie. *Pracownik młodzieżowy* to animator zawodowo pracujący z młodzieżą, lider młodzieżowy pracujący jako wolontariusz lub urzędnik odpowiedzialny za sprawy młodzieży.

Również w kwestii konieczności posiadania przez pracownika młodzieżowego odpowiednich kwalifikacji rozwiązania są zróżnicowane. Od wolnego dostępu do zawodu, do wykonywania, którego kwalifikacje można zdobyć drogą pozaformalną poprzez udział w szkoleniach, warsztatach i treningach, po zawód ściśle regulowany, do wykonywania którego należy ukończyć odpowiednie studia i dodatkowo uzyskać certyfikat uprawniający do pracy z młodzieżą jako pracownika młodzieżowego.

Szczególne uwaga została poświęcona rozwiązaniom wypracowanym w Wielkiej Brytanii, gdzie praca z młodzieżą ma swoją tradycję sięgającą końca XIX wieku, a powstałe organizacje skupiające młodzież do dnia dzisiejszego prowadzą pracę z młodzieżą i na jej rzecz. Należy wskazać na dwie, które również w Polsce odegrały istotną rolę w kształtowaniu młodych ludzi. W 1844 roku George Williams założył w Londynie organizację Young Men Christian Association (YMCA). W Wielkiej Brytanii też narodził się skauting – ruch młodzieży obejmujący obecnie około 36 000 000 osób na całym świecie. Za rok jego powstania przyjmuje się 1907 – rok pierwszego obozu skautowego, zorganizowanego przez twórcę ruchu, lorda Roberta Baden Powella. Ruch ten opiera się na aktywności młodych, a rola opiekuna jest rolą starszego brata.

Elementy systemu pracy z młodzieżą wypracowane w Wielkiej Brytanii są stosowane również w krajach należących do byłej Brytyjskiej Wspólnoty Narodów, obecnie Wspólnoty Narodów, np. w: Australii, Nowej Zelandii czy Kanadzie.

Zadania pracowników młodzieżowych różnią się w zależności od kraju. Jednak w większości skupiają się na wspieraniu rozwoju młodzieży poprzez różnego rodzaju zajęcia edukacyjne i sportowe, a także wsparcie w rozwiązywaniu ich codziennych problemów, organizacji lokalnych i międzynarodowych projektów młodzieżowych oraz angażowaniu w nie lokalnej młodzieży.

## Praca z młodzieżą w Wielkiej Brytanii

W Wielkiej Brytanii początki pracy z młodzieżą sięgają XIX wieku, jednak największy wpływ na obecny system miał opublikowany w 1960 roku „Raport Albemarle” (The Albemarle Report), który określił ramy dla systemu pracy z młodzieżą, funkcjonujący w Wielkiej Brytanii przez ostatnie 50 lat. Za jego sprawą w każdym mieście powstawały finansowane przez państwo kluby młodzieżowe, w których zatrudniono profesjonalnych pracowników młodzieżowych. Olbrzymi nacisk położono na to, by rozszerzyć zasięg oferty dla młodych ludzi i by dotrzeć do jak największej ich liczby. Określono także standardy dla zawodu *pracownika młodzieżowego* oraz utworzono odpowiednie kierunki studiów. Był to fundament dla polityki młodzieżowej państwa, która objęła wszystkich obywateli Anglii i Walii w wieku 14–20 lat. Obecnie system przechodzi kolejne zmiany, państwowe kluby są zamykane, a ich zadania przekazywane są w ręce organizacji pozarządowych.

W Wielkiej Brytanii zawód *pracownik młodzieżowy* jest oficjalnym zawodem, do wykonywania którego wymagane jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych uzyskanymi certyfikatami. Opis zawodu i wymagań jakie musi spełnić *pracownik młodzieżowy* na potrzeby ekspertyzy zaczerpnięto z oficjalnej strony poświęconej karierze absolwentów: [http://www.prospects.ac.uk/youth\\_worker\\_job\\_description.htm](http://www.prospects.ac.uk/youth_worker_job_description.htm)

## Opis stanowiska

Zadaniem *pracownika młodzieżowego* jest, poprzez ułatwienie rozwoju osobistego, społecznego i edukacyjnego młodych ludzi, pomoc osobom młodym w osiągnięciu pełnego potencjału w społeczeństwie. Praca z młodzieżą jest oparta o bezpośrednie relacje i rozmowy pomiędzy pracownikiem młodzieżowym i młodą osobą. Pracownicy młodzieżowi na ogół pracują z grupami osób w wieku od 11 do 25 lat, w takich placówkach jak: centra młodzieżowe, szkoły, uczelnie, wspólnoty wyznaniowe. Praca z młodzieżą może być prowadzona również poza placówkami, w formie bezpośrednich spotkań na ulicy, w miejscach gdzie przebywa młodzież.

## Zadania zawodowe

Zadania pracowników młodzieżowych są bardzo zróżnicowane, oprócz pracy z młodzieżą „twarzą w twarz”, typowe działania obejmują:

- zarządzanie i administrowanie projektami i zasobami młodzieżowymi;
- ocenę potrzeb młodych ludzi oraz planowanie i realizację programów profilaktycznych w zakresie zdrowia, kondycji fizycznej, palenia tytoniu, zażywania narkotyków, zapobiegania przemoc (problem gangów i zastraszania);
- regularne monitorowanie i ewaluacja jakości pracy z młodzieżą;
- podejmowanie działań w zakresie budowy wspólnoty, ekologii, edukacji, sportu;
- budowanie relacji partnerskich i wspieranie osób w różnych środowiskach, w tym prowadzenie pracy socjalnej;
- mentoring, coaching – wsparcie młodych ludzi w celu ułatwienia rozwoju osobistego, społecznego i edukacyjnego, a także zachęcania do większej integracji społecznej;
- współpraca ze specjalistami z innych organizacji i instytucji, które wspierają młodych ludzi, takich jak opieka społeczna, zdrowie, edukacja, policja, a także władzami lokalnymi;

- regularny udział w szkoleniach i rozwój osobisty, w szczególności w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz rozwoju polityki lokalnej;
- rekrutacja, szkolenie i zarządzanie personelem, w tym wolontariuszami;
- pracę z rodzicami i grupami społecznymi w celu zdobycia poparcia i zapewnienia lepszej opieki dla ludzi młodych – pełnomocnik interesów młodych ludzi;
- identyfikacji źródeł finansowania dla projektów oraz pisanie projektów;
- sporządzanie biznes planów, pisanie raportów i tworzenia prezentacji formalnych do podmiotów finansujących;
- zadania administracyjne.

## Miejsce pracy

Pracownicy młodzieżowi są zatrudnieni bezpośrednio w sektorze publicznym przez administrację lokalną lub za pośrednictwem organizacji pozarządowych. Głównymi pracodawcami są:

- władze lokalne, w zakresie zintegrowanych usług wsparcia młodzieży (IYSS);
- organizacje społeczne, np.; YMCA, Nacro, the crime reduction charity (Nacro), (YOT) (Youth Justice Board);
- szkoły i uczelnie;
- spółdzielnie mieszkaniowe;
- kościoły i społeczności lub grupy wyznaniowe;
- National Health Service (NHS).

Mimo rządowych cięć wydatków, nadal istnieją oferty pracy dla przeszkolonych rekomendowanych pracowników młodzieżowych w całym kraju.

## Wymagania kwalifikacyjne

Od września 2010 r. profesjonalny *pracownik młodzieżowy* musi posiadać przynajmniej certyfikat BA (z wyróżnieniem) zgodny z wymaganiami zatwierdzonymi przez Narodową Agencję Młodzieży (NYA)

– organizację pozarządową zajmującą się pracą z młodzieżą i pracownikami młodzieżowymi. Agencja na swojej stronie internetowej: <http://www.nya.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/MASTER-validation-Database-June-2014.pdf> publikuje wykaz instytucji: uczelni i organizacji charytatywnych, których system prowadzenia szkoleń, studiów i studiów podyplomowych dla osób chcących pracować z młodzieżą na poziomie BA (z wyróżnieniem), spełnia stawiane wymagania. Uprawnienie do prowadzenia szkoleń przyznawane jest instytucji szkoleniowej na okres 5 lat.

Ukończenie zatwierdzonych studiów licencjackich lub podyplomowych przyznaje status zawodowy pracownika młodzieżowego. Wspólny Komitet Negocjacyjny dla młodzieży i pracowników Wspólnoty (JNC) popiera system kwalifikacji dla pracownika młodzieżowego, które zostały zatwierdzone przez NYA. Kwalifikacje Joint Negotiating Committee (JNC) są często wymagane przez pracodawców. JNC określa również warunki płacy i pracy dla pracowników młodzieżowych. Ukończenie szkoleń nie certyfikowanych przez JNC nie daje uprawnień do pracy jako *pracownik młodzieżowy*.

## Pracownik młodzieżowy w Nowej Zelandii

Poniższy opis zawodu i wymagań jaki musi spełnić osoba chcąc pracować z młodzieżą, został sporządzony na podstawie informacji ze strony internetowej <http://www.careers.govt.nz/jobs/community-services/youth-worker>, ostatnia aktualizacja 04 lipca 2014.

W zależności od zajmowanego stanowiska i miejsca wykonywania zawodu mogą być wymagane kwalifikacje potwierdzone certyfikatami. Informacje na stronie wskazują, że uzyskanie oficjalnych kwalifikacji powinno być poprzedzone pracą wolontariacką z młodzieżą, która pozwoli na nabycie doświadczenia i praktyki.

### Opis zawodu

Pracownik młodzieżowy pracuje z osobami poniżej 25 roku życia i ich rodzinami, świadcząc usługi, które pomagają wspierać rozwój mło-

dego człowieka. Zazwyczaj polega to na pomaganiu młodym ludziom w budowie zdrowych związków z rodziną, rówieśnikami i społecznością oraz zapewnienie doradztwa w edukacji i zatrudnienia.

## Zadania

Pracownicy młodzieżowi mogą wykonać niektóre lub wszystkie z następujących czynności:

- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z młodzieżą oraz ich rodzinami, rówieśnikami i społecznością, ponadto ze szkołą i pracodawcami;
- zapewnienie wsparcia, informacji i zasobów dla młodzieży;
- utrzymanie łączności między młodymi ludźmi i pomocą społeczną, w celu zapewnienia skierowań do odpowiednich usług z zakresu pomocy;
- planowanie i ocena programów, działań i imprez dla młodzieży;
- szkolenie i zarządzanie wolontariuszami i pracownikami;
- pisanie raportów, przygotowywanie wniosków o finansowanie projektów i zarządzanie budżetami.

## Wymagane kwalifikacje

Nie istnieją żadne szczególne wymagania, dla zawodu *pracownik młodzieżowy*. Jednak większość pracodawców wymaga, aby posiadali oni odpowiednie kwalifikacje, potwierdzone certyfikatami, takimi jak np.: certyfikat „the National Certificate in Youth Work (Level 3 or 4)”. Osoby, które chcą pracować na wyższym stanowisku powinni uzyskać National Diploma in Youth Work (Level 6) lub Bachelor of Youth Development at Weltech.

Od *pracownika młodzieżowego* wymagana jest wiedza w zakresie:

- znajomość technik, praktyk, informacji i zasobów, które są przydatne do pracy z młodzieżą;
- znajomość kultury młodzieżowej;
- zrozumienie społeczności, w których pracują, w tym potrzeb młodych ludzi w tych społecznościach;

- znajomość zagadnień zdrowia fizycznego i psychicznego dotyczących młodzieży;
- znajomość przepisów i polityk rządowych mających wpływ na sytuację młodych ludzi;
- w przypadku pracowników młodzieżowych, którzy specjalizują się w pracy ze społecznościami Maori, niezbędna jest znajomość języka i kultury maoryskiej.

Ponadto *pracownik młodzieżowy* powinien charakteryzować się następującymi cechami:

- zdolność do skutecznej i twórczej pracy z młodymi ludźmi;
- umiejętności leaderskie;
- umiejętność rozwiązywania problemów;
- być energicznym i entuzjastycznym, z poczuciem humoru;
- posiadać umiejętność pracy w stresie, być w stanie zachować spokój w sytuacjach awaryjnych i reagować odpowiednio do sytuacji;
- być uczciwym, postępować etycznie i bezstronnie;
- być dobrze zorganizowanym, posiadać umiejętności planowania działań swoich i grupy;
- tolerancyjny;
- umieć dochować tajemnicy.

Ważne jest też wcześniejsze doświadczenie w pracy z ludźmi młodymi, np.:

- wolontariat dla agencji zatrudnienia młodzieży;
- nauczanie, poradnictwo, praca socjalna, prace społeczne, praca charytatywna we wspólnotach religijnych;
- działalność w społeczności Maorysów;
- doświadczenie w pracy z osobami z różnych kultur.

### **Warunki pracy i płacy**

Pracownik młodzieżowy zatrudniony jest w ośrodkach młodzieżowych, szkołach, ośrodkach przy kościołach, agencjach rządowych, obiek-

tach sportowych. Mogą także prowadzić działania w miejscach dogodnych dla młodych osób, z którymi pracują. Wynagrodzenia jest zróżnicowane, ale większość pracowników młodzieżowych zarabia pomiędzy 29 dolarów, a 50 dolarów rocznie. Wiele osób pracuje z młodzieżą, w niepełnym wymiarze czasu pracy lub są wolontariuszami otrzymującymi jedynie zwrot poniesionych wydatków.

## Pracownik młodzieżowy – lider młodzieży w Austrii

Zawod pracownik młodzieżowy istnieje również w Austrii. Zadaniem osoby go wykonującej jest zachęcanie młodych ludzi do działań oraz organizowanie i planowanie różnych wydarzeń (sportowych, artystycznych).

### **Wymagania**

W Austrii nie ma jednolitego systemu szkoleń, nie są też określone minimalne kwalifikacje formalne jakie powinien posiadać pracownik młodzieżowy. Od osób zatrudnionych na tym stanowisku oczekuje się: empatii, wytrzymałości fizycznej, umiejętności organizacyjnych, umiejętności interpersonalnych, zdolności do wyrażania siebie, psychicznej odporności.

### **Możliwości zatrudnienia**

Na stronach internetowych znajdują się oferty pracy dla pracowników młodzieżowych. Najczęściej poszukiwani są pracownicy przez:

- poradnie i instytucje edukacyjne;
- przedszkola, centra młodzieżowe, dziecięce;
- usługi publiczne;
- instytucje kształcenia dorosłych.



## Pracownik młodzieżowy w Niemczech – lider młodzieżowy

Praca z młodzieżą prowadzona jest również w Niemczech. Pracą z młodzieżą zajmują się liderzy młodzieżowi: *Jugendleiter*. System kształcenia i certyfikowania liderów młodzieżowych opiera się o wspólny standard kształcenia i weryfikacji wiedzy i umiejętności. Uzyskane kwalifikacje potwierdzane są wydaniem karty Juleica <http://www.juleica.de/>.

Z-CARD (Juleica) to ogólnoniemieckie jednolite podejście do wymagań jakie stawiane są liderom pracującym z młodzieżą. Karta Juleica służy do legitymizacji i poświadczenia. Karta gwarantuje, że każda osoba ją posiadająca ukończyła szkolenia zgodne ze standardami. Standardy mają charakter ogólnoniemieckich norm minimalnych, które zostały przyjęte przez Konferencję Ministrów Młodzieży w 2009 roku. Każdy land może wprowadzić dodatkowe wymagania. Na przykład, czas trwania kształcenia w standardzie ogólnoniemieckim to minimum 30 godzin, a w niektórych landach 50 godzin.

Obowiązkowe treści szkolenia Juleica na podstawie decyzji Konferencji Ministrów Młodzieży w 2009 roku obejmują:

- zadania i funkcje lidera młodzieżowego / lider młodzieży,
- cele, zadania i metody pracy z młodzieżą,
- zagadnienia prawne i organizacyjne pracy z młodzieżą,
- psychologiczne i pedagogiczne podstawy pracy z dziećmi i młodzieżą,
- zagrożenia dorastania i problemy ochrony praw dzieci,
- udzielanie pierwszej pomocy.

Zaleca się również, aby w standardy szkolenia włączane były bieżące sprawy dorastania i pracy z młodzieżą, takie jak gender, mainstreaming, kompetencje międzykulturowe, współpraca młodzieżowa międzynarodowa.

Wniosek o wydanie karty Juleica musi zostać oceniony i zatwierdzony przez organizację młodzieżową lub pracującą z młodzieżą, w której dana osoba ukończyła szkolenia. W ramach weryfikacji, organizacja musi zapewnić, że osoba wnioskująca o wydanie karty posiada niezbędną doj-

rzałość psychiczną. Liderem młodzieży może być osoba, która ukończyła 16 lat.

Karta Juleica jest ważna przez trzy lata, jej ważność może zostać przedłużone, pod warunkiem, uczestniczenia w kolejnych szkoleniach.

Lider młodzieżowy pracuje przede wszystkim jako wolontariusz. Jako wynagrodzenie za pracę, na podstawie karty przysługują mu różne ulgi i zniżki. Zakres świadczeń jest różnorodny, np.: bezpłatne wejścia na basen, do kina. Od wprowadzenia Juleica wydanych zostało ponad 300.000 kart.

Podczas dalszych prac nad określeniem wymaganych kwalifikacji i sposobu ich weryfikacji dla *pracownika młodzieżowego* w Polsce należałoby dokładnie zapoznać się z systemem wdrożonym w Niemczech. Nie ogranicza one dostępu do zawodu, ale dzięki poddaniu się procesowi weryfikacji, osoby posiadające Kartę cieszą się większym zaufaniem i prestiżem społecznym.

## Pracownik młodzieżowy w Szwajcarii

Bardziej niż w innych krajach praca z młodzieżą jest sformalizowana w Szwajcarii. Osoba wykonująca ten zawód jest pracownikiem administracyjnym odpowiedzialnym za realizację polityki młodzieżowej.

Cele pracy z młodzieżą wskazała Ustawa o wspieraniu działalności pozaszkolnej młodzieży (LASA):

- wspieranie środowiska sprzyjającego zdrowemu rozwojowi dzieci i młodzieży;
- wspieranie projektów z udziałem młodzieży i / lub zaprojektowanych przez nią;
- wspieranie różnych organizacji młodzieżowych lub pracujących z młodzieżą, w tym stowarzyszeń społeczno-kulturalnych i sportowych i stowarzyszeń rodzicielskich;
- zapobieganie sytuacjom i czynnikom zagrażającym młodzieży;
- promowanie odpowiedzialnych zachowań prozdrowotnych.

Polityka kantonów w zakresie dzieci i młodzieży prowadzona jest przez:

- Komisję Młodzieży, składającą się z co najmniej dziewięciu członków;
- pracowników młodzieżowych odpowiedzialnych za realizację polityki młodzieżowej zdefiniowanej przez państwo w zakresie promocji, wsparcia i profilaktyki.

Pracownik młodzieżowy jest odpowiedzialny za:

- kształtowanie świadomości i wiedzy na temat praw dziecka;
- wspieranie i / lub prowadzenia młodzieży i osób pracujących w tej dziedzinie;
- koordynowanie służb państwowych w zakresie pracy z młodzieżą.

Przykład:

miasto Yverdon-les-Bains w 2003 roku stworzyło stanowisko pracownika młodzieżowego, którego zadaniem jest po konsultacjach z praktykami, w tym animatorami i pedagogami ulicznymi, określenie potrzeb i pragnień młodych ludzi z różnych środowisk. Odgrywa on również kluczową rolę we wspieraniu i promowaniu Rady Młodzieży. Uczestniczy w koordynacji działań lokalnych i promocji zdrowia wśród młodzieży. Jego misja obejmuje także wzmocnienie powiązań ze specjalistami i partnerami w celu stworzenia sieci współpracy, komplementarnej i skutecznej w działaniach.

Ponadto ustawa federalna w sprawie wspierania pracy pozaszkolnej z dziećmi i młodzieżą (KJFG) z dnia 30 września 2011 r. określa zasady współpracy między rządem federalnym i kantonami w zakresie pracy pozaszkolnej z młodzieżą i polityki młodzieżowej, sposób finansowania działań pozalekcyjnych przez: rządy krajowe, federalny i sponsorów prywatnych oraz system reprezentacji młodzieży – Rad Młodzieżowych.

### **Podsumowanie**

W zaprezentowanych powyżej rozwiązaniach przyjętych w poszczególnych krajach warto zwrócić uwagę na kwestie związane z certyfikowaniem uprawnień do pracy z młodzieżą. Przyjęte zostały generalnie dwa rozwiązania:

- uzyskanie certyfikatu – pozwala rozpocząć pracę z młodzieżą;
- uzyskany certyfikat potwierdza jakość wykonywanych usług przez osobę pracującą z młodzieżą, jednak jego brak nie ogranicza możliwości pracy.

**W obu zaprezentowanych systemach organizacje pozarządowe w oparciu o wspólnie wypracowany system dokonują weryfikacji kwalifikacji potrzebnych do pracy z młodzieżą, przyznają uprawnienia do szkolenia osób pracujących z młodzieżą oraz określają standardy kursów, szkoleń i studiów.**

W Szwajcarii dodatkowo ustawowo zostały określone zasady finansowania pracy pozaszkolnej z młodzieżą przez rząd federalny i kantony.

## 5. Podsumowanie

***Jaki zakres zadań zawodowych należy przypisać pracownikowi młodzieżowemu, aby można było go uznać za nowy zawód, dotychczas nie opisany w Klasyfikacji zawodów i specjalności?***

Jak wykazano w części II ekspertyzy wśród obecnie sklasyfikowanych zawodów w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy nie znajduje się żaden zawód, któremu przypisane zadania zawodowe odpowiadałyby w pełni zakresowi działań przypisanych *pracownikowi młodzieżowemu*.

Zawód *pracownik młodzieżowy* można obecnie sklasyfikować pod kodem 263590 czyli jako pozostali specjaliści do spraw społecznych. Takie jego umiejscowienie powoduje, że nie podlega on badaniom prowadzonym na potrzeby rynku pracy, w tym w szczególności w zakresie kształcenia przyszłych pracowników oraz możliwości wyboru tego zawodu jako drogi zawodowej.

Wydaje się, że najwłaściwsze jego umiejscowienie jest w grupie

26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury

263 Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych

2635 Specjaliści do spraw społecznych

Oczywiście nad opisem zawodu powinna odbyć się szersza dyskusja w zakresie:

- umiejscowienie zawodu w grupie wielkiej – specjalista czy średni personel, z czym wiąże się wymagany poziom kwalifikacji;
- określenia nazwy zawodu;
- opisu syntezy zawodu i zadań zawodowych

W zakresie zadań zawodowych przypisanych *pracownikowi młodzieżowemu* proponuje się następujące:

- podejmowanie działań w zakresie sfery pożytku publicznego, prowadzonych z młodzieżą i dla młodzieży;

- ocenę potrzeb młodych ludzi oraz planowanie i realizację programów profilaktycznych w zakresie zdrowia, uzależnienia, zapobiegania przemocy itp.;
- regularne monitorowanie i ewaluacja jakości pracy z młodzieżą;
- budowanie relacji partnerskich i wspieranie osób w różnych środowiskach, w tym prowadzenie pracy socjalnej;
- mentoring, coaching – wsparcie młodych ludzi w celu ułatwienia rozwoju osobistego, społecznego i edukacyjnego, a także zachęcania do większej integracji społecznej;
- współpraca z innymi organizacjami i instytucjami, które wspierają młodych ludzi, takich jak opieka społeczna, szkoła, policja, władze samorządowe;
- regularny udział w szkoleniach i rozwój osobisty, w szczególności w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz rozwoju polityki lokalnej;
- rekrutacja, szkolenie i zarządzanie personelem, w tym wolontariuszami;
- pracę z rodzicami i grupami społecznymi w celu zdobycia poparcia i zapewnienia lepszej opieki dla ludzi młodych – pełnomocnik interesów młodych ludzi;
- identyfikacji źródeł finansowania dla projektów poprawy usług i / lub zasobów dla młodych ludzi oraz pisanie projektów;
- pomoc i pozyskiwanie środków na działania grup młodzieżowych.

***Czy osoby pracujące z młodzieżą należy zobowiązać do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji?***

***Czy powinien istnieć system potwierdzania posiadanych kwalifikacji i kompetencji w zawodzie pracownik młodzieżowy?***

***Czy powinien zostać wskazany organ uprawniony do weryfikacji kwalifikacji i kompetencji pracownika młodzieżowego?***

W każdym z prezentowanych powyżej systemów pracy z młodzieżą, zarówno wypracowanych przez krajowe organizacje i instytucje jak i w innych państwach od osoby pracującej z młodzieżą wymagane jest

posiadanie odpowiednich kwalifikacji, zdobytych albo w toku wykształcenia formalnego, albo poprzez ukończone kursy, szkolenia i odbyte praktyki. Nie we wszystkich krajach jest to wymóg formalny, jednak posiadanie certyfikatu uznanego w danym kraju, gwarantuje jakość wykonywanych zadań przez pracownika młodzieżowego i ułatwia znalezienie pracy.

Pozostaje kwestią otwartą obowiązek podnoszenia kwalifikacji w trakcie wykonywania zawodu, który byłby weryfikowany formalnie.

Pytanie to łączy się z kolejnym, czy powinien istnieć kto i w jakim trybie powinien dokonywać weryfikacji i potwierdzania kwalifikacji. W tym zakresie na podstawie powyższej analizy można zarekomendować rozwiązanie wykorzystujące już funkcjonujące dobre praktyki.

Proponuje się oprzeć system weryfikacji kwalifikacji pracownika młodzieżowego o zbudowanie prestiżu zawodu i gwarancji jakości pracy osób z potwierdzonymi kwalifikacjami na wzór niemiecki, natomiast do zatwierdzania standardów szkoleń oraz certyfikowania podmiotów uprawnionych do ich prowadzenia wykorzystać doświadczenia angielskie. W każdym systemie uprawnienia przyznawane są na czas określony, zarówno uprawnienia lidera młodzieżowego w Niemczech (na okres 3 lat), jak i uprawnienia do szkolenia pracowników młodzieżowych (na okres 5 lat).

W każdym ze wskazanych systemów weryfikacji kwalifikacji osób pracujących z młodzieżą znaczącą rolę odgrywają organizacje pozarządowe. W Niemczech organizacje pozarządowe spełniające określone wymagania są upoważnione do weryfikacji i potwierdzania kwalifikacji liderów młodzieżowych, w systemie ogólnoniemieckim i wydanie stosownego dokumentu – karty. W Wielkiej Brytanii, natomiast to organizacja pozarządowa certyfikuje podmioty, które są upoważnione do prowadzenia form szkoleniowych dających określone uprawnienia, a o certyfikaty muszą występować zarówno uczelnie jak i organizacje pozarządowe.

W Polsce nie ma wspólnego systemu potwierdzającego kwalifikacje pracowników młodzieżowych. Niektóre organizacje wypracowały spójny system pracy z kadrą, należą do nich duże organizacje członkowskie, np., ZHP, ZHR, PCK, PTTK, ZR, OSP. Opiera się on o system wystandardyzowanych szkoleń oraz sposób potwierdzania nabytej wiedzy.

W każdej ze wskazanych organizacji równie istotne jak szkolenia teoretyczne, są obowiązkowe praktyki, poprzedzające przystąpienie do szkolenia lub odbywające się w jego trakcie. W niektórych organizacjach kandydat dodatkowo otoczony jest indywidualnym wsparciem przez osobę z tej organizacji o wyższych kwalifikacjach lub doświadczeniu.

Nie jest możliwe wskazanie w niniejszej ekspertyzie kompleksowych rozwiązań w zakresie kwalifikacji jakie powinna posiadać osoba pracująca z młodzieżą. Wymaga to wspólnej pracy zainteresowanych podmiotów. Niewątpliwie w prace te powinna być również zaangażowana Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, będąca operatorem programu Erasmus +, a poprzednio Młodzieży w działaniu, która w ramach swoich działań wspierała liderów młodzieżowych i osoby pracujące z młodzieżą.

### ***Czy zawód pracownik młodzieżowy wymaga specjalnych uregulowań prawnych, a jeśli tak to w jakim zakresie?***

Uregulowanie prawne zawodu *pracownik młodzieżowy*, jest równoznaczne z wpisaniem go do katalogu zawodów regulowanych.

W obecnym stanie prawodawstwa nie ma ustawy, do której można by wprost wpisać uregulowania w tym zakresie. Funkcjonują poza przepisami szczególnymi (np. sport, kultura), dwa systemy pracy z dziećmi i młodzieżą regulowane prawnie: system oświaty nadzorowany przez Ministra właściwego ds. edukacji oraz system pieczy zastępczej nadzorowany przez Ministra ds. zabezpieczeń społecznych. Pierwszy nastawiony na edukację formalną, drugi na pomoc dziecku. W żaden z nich wprost nie wpisuje się zawód *pracownik młodzieżowy*, żaden z nich nie wyczerpuje spektrum działań możliwych do podjęcia przez pracownika. Może rozwiązaniem byłoby za wzorem innych państw, np. Szwajcarii ustanowienie nowej ustawy o młodzieży, również zobowiązania Państwa i samorządu do finansowania pracy z młodzieżą w systemie poza szkolnym.

W celu uregulowania zawodu *pracownik młodzieżowy* w prawie należałoby odpowiedzieć na pytania:

- Który minister powinien być właściwy do nadzorowania pracy *pracowników młodzieżowych*?



- Czy powinien zostać dopisany do obecnie obowiązujących ustaw, jeśli tak to do której? Jak wskazano wybór jest ograniczony.
- Czy uregulowanie prawne nie spowoduje nadmiernego sformalizowania zawodu?

***Jeśli w wyniku przeprowadzonego badania potwierdzi się potrzeba wpisania nowego zawodu w zakresie pracy z młodzieżą, to jaka nazwa będzie najbardziej odpowiednia?***

Odpowiedzi na to pytanie podczas sporządzania ekspertyzy nie znaleziono.

Określenie *pracownik młodzieżowy* kojarzy się z dwoma niepożądanymi kwestiami:

- pracownikiem młodocianym, czyli osobą która nie ukończyła 18 lat i rozpoczyna pracę;
- słowo pracownik sugeruje, że jest to osoba wykonująca swoją pracę odpłatnie, a w wielu przypadkach będzie nim także wolontariusz lub członkowie organizacji pracujący na jej rzecz społecznie.

W związku ze wzrostem popularności zawodu określanego jako animator czasu wolnego, a polegającego na organizowaniu lub przeprowadzaniu zabaw, gier dla dzieci i dorosłych w hotelach, centrach handlowych nie byłby właściwym określenie nowego zawodu jako animator. W interencje można znaleźć ogłoszenia, zapraszające do składania ofert na wolne stanowiska pracownicze – animator czasu wolnego. Ich autorami są zarówno hotele, jak i instytucje publiczne, np. ośrodki pomocy społecznej poszukujące opiekunów dla dzieci rodziców uczestniczących w szkoleniach i warsztatach.

Tak więc kwestia nazwy zawodu pozostaje otwarta i powinna być dyskutowana podczas dalszych prac.



Ministerstwo Pracy  
i Polityki Społecznej



**pozytek.gov.pl**

Departament Pożytku Publicznego

ISBN 978-83-64309-57-1