

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

MARTA STERLUS

ORCID: 0000-0002-9483-7826

m.sterlus@ohp.pl

Wychowanie przez pracę w Ochotniczych Hufcach Pracy

Education through Work in the Voluntary Labour Corps

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Sterlus, M. (2021). Wychowanie przez pracę w Ochotniczych Hufcach Pracy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 87–97. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.87-97.

ABSTRAKT

W artykule podjęto próbę zaprezentowania specyfiki funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy jako instytucjonalnej placówki państwowej, która realizuje w praktyce ideę wychowania przez pracę. Zaprezentowano krótki rys historyczny ich rozwoju od 1932 r., kiedy to powstały Ochotnicze Drużyny Pracy. Ponadto przedstawiono potencjalnych adresatów Ochotniczych Hufców Pracy w kontekście rodzinno-społecznym i edukacyjnym. Syntetyzując wiedzę w zakresie trzech obszarów działań wychowania do pracy przez pracę, jakie można wyróżnić w ramach działań podejmowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy, wskazano konkretne formy kształcenia i przygotowania zawodowego młodzieży, działania ukierunkowane na profilaktykę społeczną i socjalizację oraz zakres działań w procesie wsparcia rozwoju zawodowego wychowanków. Ochotnicze Hufce Pracy posiadają sprawdzoną sylwetkę modelu absolwenta, do realizacji której zmierzają, a następnie oferują kontynuację wsparcia w Klubie Absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy i monitorują losy swoich absolwentów. Ochotnicze Hufce Pracy są sprawdzoną i unikalną w Europie, a przy tym nowoczesną i permanentnie uczącą się instytucją urzeczywistniającą szansę młodych ludzi na wyrównanie ich startu życiowego oraz zawodowego.

Słowa kluczowe: praca; wychowanie; Ochotnicze Hufce Pracy; placówka państwowa; wychowanie przez pracę

WPROWADZENIE

Analizując obszary zainteresowań pedagogiki pracy, można zauważyć, że ideą przewodnią tej dyscypliny są zagadnienia związane z procesem wychowania przez pracę oraz ze stymulującym wpływem pracy na rozwój osobowości człowieka. Praca jest podstawowym miernikiem wartości z punktu widzenia społeczeństwa, a także jest podstawową potrzebą człowieka, dlatego dążenie, aby wychowanie przez pracę stało się powszechnie obowiązującą zasadą wychowania dostosowaną do predyspozycji adekwatnie do okresów rozwoju człowieka, jest wysoce zasadne (Czapka, 2005). Realizowanie tego postulatu, a przy tym kreowanie do tego odpowiednich warunków, jest realizowane w Ochotniczych Hufcach Pracy, szczególnie w stosunku do młodzieży w okresie dorastania, co w perspektywie długoterminowej może warunkować wyższą jakość ich życia w okresie dorosłości (Wolan-Nowakowska, 2019).

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową instytucją, która ma na celu wspomaganie młodzieży żyjącej w trudnych warunkach ekonomicznych, zagrożonej wykluczeniem społecznym i demoralizacją, która wychowuje się w rodzinach: niewydolnych wychowawczo, niepełnych, wielodzietnych, dotkniętych trudną sytuacją materialną, bezrobociem, uzależnieniami, patologicznymi, znajdujących się w konflikcie z prawem, dotkniętych symptomami przemocy, sieroctwem naturalnym lub społecznym. Do Ochotniczych Hufców Pracy rekrutowana jest również młodzież zagrożona tzw. wypadnięciem z systemu edukacji.

Placówki Ochotniczych Hufców Pracy stają się instytucją drugiej szansy, w której młodzież może zdobyć wykształcenie lub kwalifikacje zawodowe, poprawić swoje warunki ekonomiczne w danym okresie życia, ale też w przyszłości, co może prognozować wyższą jakość ich życia w okresie dorosłości (Jasiński, 2019). Wydaje się, że warto przypomnieć historię Ochotniczych Hufców Pracy oraz przybliżyć idee i zsyntetyzować obszary działań w kontekście ich znaczenia dla wychowania młodego pokolenia przez pracę.

OCHOTNICZE HUFCE PRACY

Ochotnicze Hufce Pracy funkcjonują w Polsce od ponad 60 lat i kontynuują we współczesnej rzeczywistości działania organizacji o zbliżonych celach, które funkcjonowały w okresie Drugiej Rzeczypospolitej oraz w pierwszych latach powojennych. Ochotnicze Drużyny Pracy powstały w 1932 r. na Śląsku, gdzie niosły pomoc bezrobotnej młodzieży. Junackie Hufce Pracy zostały powołane dekretem Prezydenta RP z dnia 22 września 1936 r. Głównym celem ich działalności było zapewnienie bezrobotnej młodzieży w wieku od 16 do 20 lat możliwości odbycia przysposobienia do służby wojskowej lub do wojskowej służby pomocniczej, uzupełnienia wykształcenia ogólnego, zdobycia kwalifikacji zawodowych i nie-

zbędnej wiedzy obywatelskiej. Junackie Hufce Pracy uczestniczyły w robotach publicznych, głównie przy budowie Centralnego Okręgu Przemysłowego oraz portu i miasta Gdyni. Po wojnie, w 1946 r., powstały Bataliony Odbudowy Stolicy i Kraju, których celem było zapewnienie młodzieży z przeludnionych rolniczych terenów możliwości pracy i nauki. W dniu 25 lutego 1948 r. Sejm uchwalił ustawę o powołaniu Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”, której celem było rozszerzenie systemu wychowania i przedłużenie kształcenia poza okres obowiązku szkolnego. Uchwała Rady Ministrów nr 201/58 z dnia 13 czerwca 1958 r. powołała do życia Ochotnicze Hufce Pracy Związku Młodzieży Socjalistycznej. Jako główne zadania Ochotniczych Hufców Pracy wskazano niesienie pomocy w rozwijaniu gospodarki narodowej oraz stworzenie uczestnikom hufców, zwanych w tym czasie junakami, możliwości uzupełnienia wykształcenia ogólnego, a zwłaszcza podstawowego, oraz zdobycia kwalifikacji zawodowych. Rozwój Ochotniczych Hufców Pracy w tym okresie związany był z dużą liczbą młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej (około 70 tys. rocznie), nie miała zawodu. Pod koniec 1958 r. w Ochotniczych Hufcach Pracy pracowało 1200 uczestników, a pod koniec 1959 r. w różnych formach Ochotniczych Hufców Pracy było 8850 uczestników. Podstawową formą działalności Ochotniczych Hufców Pracy były hufce stacjonarne dla pełnoletnich. W 1961 r. przystąpiono do organizowania hufców dla młodocianych. W 1964 r. funkcjonowało już 367 hufców, które skupiały blisko 9 tys. dziewcząt i chłopców w wieku od 16 do 17 lat (Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, 2021). Dostarczały one fachowców o najbardziej deficytowych w tamtym okresie w budownictwie specjalnościach: murarzy, tynkarzy, betoniarzy, cieśli itp. W początkach lat 60. zaczęto organizować hufce dochodzące bez zakwaterowania. Począwszy od 1960 r., Ochotnicze Hufce Pracy rozpoczęły działalność w środowisku młodzieży szkół ponadpodstawowych i szkół wyższych. W wyniku tej działalności zaczęły funkcjonować hufce sezonowe: śródroczne i wakacyjne. W 1960 r. liczba uczestników hufców sezonowych wynosiła zaledwie 22 tys., a w 1964 r. było to już 364 tys. uczestników. Z kolei w latach największego rozwoju form sezonowych liczba uczestników wynosiła około 500 tys. rocznie. W ramach hufców sezonowych organizowane były również praktyki zawodowe dla uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów szkół wyższych. W latach 70. nastąpił znaczny rozwój form i metod międzynarodowej wymiany młodzieży. W okresie największego rozwoju tej działalności za granicę wyjeżdżało kilkadziesiąt tysięcy młodzieży polskiej, a w kraju przyjmowano kilka tysięcy młodzieży z zagranicy (Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Lata 1983–1990 były okresem „uwojskowania” Ochotniczych Hufców Pracy, co miało związek ze specyficzną sytuacją polityczną kraju. Kierownicze stanowiska w Komendzie Głównej oraz w komendach wojewódzkich zajmowali w większości oficerowie Wojska Polskiego oddelegowani do służby poza wojskiem w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy. Po zmianach politycznych zreformowano

Ochotnicze Hufce Pracy – stały się komplementarnym ogniwem systemu edukacji, opieki i wychowania (Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Ochotnicze Hufce Pracy jako istotny podmiot polityki społecznej państwa, realizując w odniesieniu do młodzieży zadania związane z kształceniem, wychowaniem i zatrudnieniem, muszą ciągle dokonywać oceny i weryfikować wypracowane metody i formy działalności stosownie do uwarunkowań i zmian zachodzących w różnych obszarach życia społecznego. Zmiany te znajdują odzwierciedlenie w systemie wychowania realizowanym w Ochotniczych Hufcach Pracy, który jest stale doskonalonym procesem i stanowi integralną, choć wyodrębnioną część systemu edukacji narodowej. Do jednostek organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy trafiają dziewczęta i chłopcy wymagający oddziaływań psychopedagogicznych. Misją Ochotniczych Hufców Pracy jest niesienie wszechstronnej pomocy młodzieży i pośrednio wspieranie rodziny w jej oddziaływaniach. Kandydaci na uczestników Ochotniczych Hufców Pracy mogą ubiegać się o przyjęcie do jednostki stacjonarnej, tj. zapewniającej im zakwaterowanie, albo mogą być uczestnikami dochodzącymi. Zakwaterowanie i wyżywienie młodzieży w jednostkach stacjonarnych jest nieodpłatne. Przyjęcie do jednostki jest uzależnione od indywidualnej sytuacji kandydata i jego potrzeb (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2002).

Dane zebrane na podstawie sprawozdań statystycznych Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy za lata 1999–2017 pozwalają stwierdzić, że wysoce zróżnicowane jest środowisko rodzinne i społeczne, z którego wywodzą się podopieczni Ochotniczych Hufców Pracy (Jasiński, 2019).

WYCHOWANIE I EDUKACJA W OCHOTNICZYCH HUFCACH PRACY

Skuteczność działania instytucji, a co za tym idzie realizacja przypisanej Ochotniczym Hufcom Pracy misji polega na właściwym doborze środków, tak by osiągnąć w odniesieniu do tych młodych ludzi zamierzony cel, czyli przygotować ich do odpowiedzialnego życia w społeczeństwie. Stosowany w Ochotniczych Hufcach Pracy system wychowania i edukacji służy kształtowaniu aktywnych, budujących swoje miejsce w dorosłym życiu ludzi, których cechuje odpowiedzialność, samodzielność, zaangażowanie w życie zbiorowe, pracowitość, sumienność oraz wartości moralne. Wieloaspektowe wsparcie otrzymywane od wychowawców umożliwia młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy, w tym szczególnie „wrażliwym” i trudnym okresie ich życia, znalezienie odpowiedzi m.in. na podstawowe pytania dotyczące własnej tożsamości indywidualnej i społecznej czy wyboru drogi zawodowej (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2002).

Na działalność Ochotniczych Hufców Pracy, oprócz pracy wychowawczej, można spojrzeć z perspektywy pedagogiki pracy. Ich głównym zadaniem jest bowiem przysposobienie wychowanków do życia w społeczeństwie poprzez peł-

nienie różnorodnych ról społecznych, w tym przygotowanie ich do pełnienia roli profesjonalnego pracownika.

Proces przygotowania uczestnika Ochotniczych Hufców Pracy do pracy jest bardzo bliski tytułowi pracy Bogdana Suchodolskiego *Wychowanie mimo wszystko* (1990). Używanie pracy jako metody wychowawczej powinno przynosić następujące efekty: kształtować właściwy stosunek do pracy; zapobiegać i łagodzić frustracje i rozczarowania wynikające z braku możliwości znalezienia zatrudnienia przez młodzież po zakończeniu edukacji szkolnej; przeciwdziałać patologii społecznej wśród młodzieży; aktywizować młodzież do samodzielnego i odpowiedzialnego życia w społeczeństwie (Lewandowski, 2002).

Syntetyzując i porządkując wiedzę w zakresie działań skierowanych do młodzieży korzystającej ze wsparcia Ochotniczych Hufców Pracy, można wyróżnić trzy zasadnicze obszary wychowania do pracy przez pracę. Warto krótko je przedstawić.

Jako pierwszy należy wymienić proces kształcenia i przygotowania zawodowego, w ramach którego uczestnik Ochotniczych Hufców Pracy realizuje obowiązek szkolny i przyuczenie do wykonywania określonej pracy. W innym wariantcie uczestnik realizuje obowiązek nauki i naukę zawodu, aby w przyszłości mógł przystąpić do egzaminów zawodowych, zdobyć potwierdzenie kwalifikacji zawodowych, a następnie uzyskać zatrudnienie i utrzymać się na rynku pracy.

Uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy mogą realizować obowiązek szkolny lub obowiązek nauki w następujących placówkach i formach kształcenia:

- VII i VIII klasa szkoły podstawowej z oddziałami przysposabiającymi do pracy lub szkoła podstawowa dla dorosłych,
- szkoła branżowa I stopnia z 3-letnim cyklem kształcenia we wszystkich zawodach ujętych w rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- szkolenia zawodowe w tzw. formie kursowej (Rzemieśnicza Nauka Zawodu), czyli 3-letni cykl kształcenia praktycznego.

Uczestnik Ochotniczych Hufców Pracy odbywa kształcenie ogólne, realizując obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, przy czym jednocześnie odbywa przygotowanie zawodowe, aby zdobyć umiejętności lub konkretny zawód. Uczy się i pracuje, a za pracę otrzymuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości od 5% do 7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, poza tym ma zapewnione ubezpieczenie (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Młodzież uczy się w szkołach publicznych podległych władzom samorządowym. Praktyczne przygotowanie zawodowe młodzież zdobywa na stanowiskach pracy u pracodawców (przedsiębiorców prywatnych czy rzemieślników) podczas wykonywania pracy. Uczestnicy otrzymują status pracownika młodocianego oraz indywidualną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy szkolą się w zawodach poszukiwanych na lokalnych rynkach pracy, umożliwiających najpierw uzyskanie zatrud-

nienia, potem jego utrzymanie, a w końcu usamodzielnienie się. Wykazy tych zawodów są na bieżąco aktualizowane na podstawie danych statystycznych i informacji z urzędów pracy oraz przeprowadzanych analiz zapotrzebowania rynku pracy. Oferta kształcenia zawodowego obejmuje ponad 60 zawodów. Najczęściej przez młodzież wybierane są następujące zawody: kucharz, fryzjer, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, murarz-tylnik, lakiernik, stolarz, elektryk, ślusarz, krawiec, tapicer (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Po skończonej edukacji uczestnik Ochotniczych Hufców Pracy otrzymuje:

- świadectwo ukończenia szkoły (podstawowej lub branżowej szkoły I stopnia) umożliwiające podjęcie dalszej edukacji, np. w szkole wyższego stopnia,
- zaświadczenie o ukończeniu przyuczenia do wykonywania określonej pracy w przypadku ukończenia szkoły podstawowej lub zaświadczenie potwierdzające uzyskanie kwalifikacji zawodowych po ukończeniu nauki zawodu i zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (dyplom czeladnika),
- propozycję oferty zawierającej możliwość rozwijania aktywizacji społeczno-zawodowej rozpoczętej podczas nauki (w tym np. zdobycie dodatkowych umiejętności zawodowych, podwyższenie kwalifikacji, przekwalifikowanie, bezpłatne korzystanie z oferty kulturalno-rekreacyjnej itp.),
- propozycję objęcia poradnictwem edukacyjno-zawodowym i przygotowania do aktywnego poruszania się na rynku pracy (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Drugi zasadniczy obszar wychowania do pracy przez pracę, jaki można wskazać w ramach działań Ochotniczych Hufców Pracy, to metoda socjalizacji młodzieży i rozwoju ich charakteru. Młody człowiek uczestniczy w działaniach z zakresu profilaktyki społecznej oraz socjalizacji do kultury, oświaty, sportu i rekreacji, a także w działaniach rozwoju postaw prospołecznych i obywatelskich. Jest przygotowywany do uzyskania samodzielności życiowej, a przy tym ma szansę rozwinąć się i ukształtować takie właściwości osobowości jak: sumienność, pracowitość, terminowość, uczciwość, dokładność, oszczędność, odpowiedzialność, wytrwałość, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, poczucie satysfakcji z własnych działań i poczucie skuteczności. W perspektywie procesu można też dostrzec, że kształtuje się osobowość młodego człowieka. Aby praca mogła spełniać funkcje wychowawcze, musi być dobrowolna i społecznie użyteczna, dawać młodzieży satysfakcję i mieć wymiar humanistyczny (Lewandowski, 2002).

Wychowawcy, pedagodzy/psycholodzy i kierownicy internatów wykonują zadania, za które ponoszą odpowiedzialność zawodową przed kierownikiem jednostki opiekuńczo-wychowawczej. W zakresie ich zadań i odpowiedzialności wobec uczestników Ochotniczych Hufców Pracy mieści się:

- monitorowanie kondycji psychofizycznej uczestników oraz relacji między nimi,

- organizowanie kształcenia, aby uczestnicy mieli zapewnione miejsca w szkołach w celu realizacji obowiązku szkolnego czy obowiązku nauki,
- wspieranie działań realizowanych przez pracowników rozwoju zawodowego w zakresie organizacji przygotowania zawodowego, aby uczestnicy mieli zapewnione miejsca do realizacji przyuczenia do wykonywania określonej pracy czy nauki zawodu w warsztatach Ochotniczych Hufców Pracy lub u pracodawcy zewnętrznego,
- zapewnienie uczestnikom Ochotniczych Hufców Pracy bezpieczeństwa i ochrony przed krzywdzeniem,
- udział w rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy i prowadzenie diagnostyki wychowawczej,
- współpraca z rodzicami czy opiekunami prawnymi uczestników, określanie i respektowanie wzajemnych zobowiązań,
- współpraca z pracownikami rozwoju zawodowego i zatrudnienia oraz z podmiotami i osobami zewnętrznymi wzmacniającymi oddziaływanie Ochotniczych Hufców Pracy,
- planowanie pracy wychowawczej, w tym przy uwzględnieniu indywidualnego trybu pracy z uczestnikiem, oraz jej sprawozdawanie,
- realizacja działań wychowawczych wynikających z procesu wychowania (elementarnych, podstawowych, fakultatywnych, wspierających),
- nadzór nad sytuacją wychowawczo-edukacyjną i zatrudnieniową, w tym nad realizacją obowiązku szkolnego, obowiązku nauki oraz przygotowania zawodowego,
- organizowanie pomocy socjalnej uczestnikom znajdującym się w najtrudniejszych sytuacjach (np. dotyczącej pokrycia kosztów za odzież, podręczniki, leki oraz doraźnie za artykuły higieniczne i spożywcze),
- prowadzenie dokumentacji dotyczącej pracy wychowawczej z podopiecznym,
- monitorowanie losów absolwentów i udzielanie im wsparcia o charakterze pedagogicznym,
- zbieranie informacji zwrotnych od uczestników i innych interesariuszy wsparcia (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Trzeci obszar wychowania do pracy przez pracę, jaki można wskazać w ramach działań Ochotniczych Hufców Pracy, to proces wsparcia rozwoju zawodowego. Zadania w zakresie wsparcia realizowane są przez jednostki opiekuńczo-wychowawcze Ochotniczych Hufców Pracy (hufiec pracy, ośrodek szkolenia i wychowania, centrum kształcenia i wychowania), jednostki rynku pracy Ochotniczych Hufców Pracy (centrum edukacji i pracy młodzieży, w tym mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe biura pracy, młodzieżowe centra kariery) oraz podmioty zewnętrzne, z którymi Ochotnicze Hufce Pracy współpracują (np. szkoły, organy prowadzące szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki pomocy społecznej). Zadania wspierające stanowią zintegrowany system

umożliwiający uczestnikowi zdobycie wykształcenia, uzyskanie kwalifikacji zawodowych oraz aktywność społeczno-zawodową. Wsparcie, z uwagi na określony czas jego trwania, korespondujący z systemem oświaty, ma charakter procesowy i odbywa się równolegle we wszystkich trzech obszarach, przy zachowaniu naturalnej sekwencji rozwojowej człowieka (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Zespół wsparcia uczestników jest powoływany przy każdej jednostce opiekuńczo-wychowawczej. Składa się on z kadry wszystkich obszarów: kształcenia, wychowania, rozwoju zawodowego. Współpraca członków zespołu ma na celu świadczenie kompleksowej opieki nad uczestnikiem Ochotniczego Hufca Pracy. Uczestnik, a później absolwent, jest objęty opieką specjalistów, która ma na celu przeprowadzenie go przez proces usamodzielnienia się oraz przejście z etapu kształcenia i wychowania na rynek pracy. Zespół wsparcia uczestników m.in. aktywizuje uczestników i wielostronnie ich wspiera, doradza w zakresie metod samodzielnej edukacji i wyboru modelu radzenia sobie w życiu zawodowym, wspomaga przygotowanie uczestnika do zatrudnienia i rozwoju zawodowego, nadzoruje pracę uczestnika i jej wykonanie, monitoruje rozwój uczestnika we wszystkich obszarach wsparcia. Działania zespołu wsparcia uczestników w szczególności są oparte na podmiotowym traktowaniu młodzieży, poszanowaniu jej godności i praw, zachowaniu zasad poufności i odpowiedzialności etycznej oraz respektowaniu umocowań prawnych i możliwości organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy.

Doradcy zawodowi, pośrednicy pracy i specjaliści ds. rozwoju zawodowego wykonują zadania, za które ponoszą odpowiedzialność zawodową przed dyrektorem Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. W zakresie ich zadań i odpowiedzialności wobec uczestników mieści się:

- prowadzenie doradztwa zawodowego w wyborze kształcenia zawodowego podczas rekrutacji do jednostek opiekuńczo-wychowawczych.
- udział w rekrutacji uczestników do Ochotniczych Hufców Pracy na wniosek kierownika jednostki opiekuńczo-wychowawczej,
- zapewnienie miejsca przygotowania zawodowego uczestnikom Ochotniczych Hufców Pracy do realizacji przyuczenia do wykonywania określonej pracy czy nauki zawodu w warsztatach Ochotniczych Hufców Pracy lub u pracodawcy zewnętrznego, w tym: monitoring zawierania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, w tym informowanie stron o ich obowiązkach i uprawnieniach wynikających z zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; monitoring przebiegu realizacji praktycznej nauki zawodu w ramach współpracy w zespole wsparcia uczestników,
- udzielanie wsparcia absolwentom Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie aktywności na rynku pracy,
- realizowanie szkoleń zawodowych (według określonych kryteriów) (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Absolwent Ochotniczych Hufców Pracy, który ukończył określony cykl kształcenia pod opieką Ochotniczych Hufców Pracy, może dalej liczyć na wsparcie instytucji, zgodnie z ofertą wychowawczą Klubu Absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy oraz z ofertą Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie rozwoju zawodowego i zatrudnienia. Po ukończeniu pobytu uczestnika i jego nauki w Ochotniczym Hufcu Pracy prowadzone jest monitorowanie jego sytuacji społeczno-zawodowej (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

Podsumowując, należy wskazać, że celami strategicznymi, do osiągnięcia których dążą Ochotnicze Hufce Pracy, udzielając młodzieży wsparcia, są aktywizacja zawodowa młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez wspieranie transferu edukacja–zatrudnienie oraz aktywizacja społeczna młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez profilaktykę, socjalizację i kształtowanie postaw prospołecznych. Wszelkie działania wspierające uczestnika Ochotniczego Hufca Pracy uwzględniają jego etap rozwoju i wynikające z niego zadania rozwojowe, a także cechy absolwenta i wymogi rynku pracy (określone w polskiej ramie kwalifikacji, zgodnej z wytycznymi europejskiego rynku pracy).

Warto również przybliżyć oczekiwany profil absolwenta. Otóż absolwent Ochotniczego Hufca Pracy jest:

- przygotowany do funkcjonowania w środowisku pracy,
- gotowy do wejścia na rynek pracy i sprawnego funkcjonowania w roli pracownika,
- przygotowany w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- przygotowany do nawiązywania i podtrzymywania konstruktywnych relacji interpersonalnych,
- przygotowany do założenia rodziny,
- gotowy do sprawnego funkcjonowania w grupie społecznej,
- posiada konstruktywny system wartości, z którego czerpie sens i radość życia (Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, 2021).

ZAKOŃCZENIE

Ochotnicze Hufce Pracy są przykładem trwania społecznie użytecznej idei pomimo zmieniających się czasów, wiązania nauki z pracą, łączenia nauczania i wychowania, sprawdzającego się instytucjonalnego podejścia do przygotowania profesjonalnego pracownika, ale także obywatela i człowieka (Jasiński, 2019).

Ochotnicze Hufce Pracy po transformacji ustrojowej w Polsce stały się nowoczesną instytucją wspierania młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjno-społecznych poprzez stworzenie im warunków do zdobycia wykształcenia ogólnego i kwalifikacji zawodowych. Było to możliwe dzięki wypracowaniu programu instytucjonalnego pracy wychowawczej, opartego na współczesnej wiedzy pedagogiczno-psychologicznej i organizacyjnej oraz na rozbudowanej działalności

dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczej, elastycznie modelowanej i znajdującej się w nieustannym procesie tworzenia. Systemowe działania, współpraca z instytucjami rynku pracy, baza lokalowa i warsztatowa oraz profesjonalna kadra, którą dysponują Ochotnicze Hufce Pracy, to unikatowe nie tylko na skalę Polski, ale i Europy zasoby, które odpowiednio są wykorzystywane i dzięki którym stają się urzeczywistnioną szansą młodych ludzi na wyrównanie szans oraz startu życiowego i zawodowego w dorosłość (Wolan-Nowakowska, 2019).

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Czapka, M. (2005). *Psychospołeczne i pedagogiczne uwarunkowania pracy*. Bytom: Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji w Bytomiu.
- Jasiński, Z. (2019). O potrzebie dobrego wychowania młodzieży (*casus* wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy). W: E. Nycz, W. Poleszak (red.), *W drodze ku samodzielności społecznej i zawodowej młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy* (s. 15–24). Warszawa–Opole: Komenda Główna OHP, Instytut Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Opolskiego, Instytut Śląski.
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy. (2002). *System wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy*. Warszawa.
- Lewandowski, J. (2002). Wartość pracy jako formy socjalizacji młodzieży OHP. W: Z. Jasiński, I. Mudrecka (red.), *Praca w systemie wychowawczym Ochotniczych Hufców Pracy* (s. 21–26). Opole–Dobieszków: Komenda Główna OHP, Instytut Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Opolskiego.
- Suchodolski, B. (1990). *Wychowanie mimo wszystko*. Warszawa: PWN.
- Wolan-Nowakowska, M. (2019). Znaczenie usług wspierających rozwój zawodowy w kształtowaniu samodzielności życiowej uczestników i absolwentów OHP. W: E. Nycz, W. Poleszak (red.), *W drodze ku samodzielności społecznej i zawodowej młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy* (s. 114–123). Warszawa–Opole: Komenda Główna OHP, Instytut Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Opolskiego, Instytut Śląski.

NETOGRAFIA

- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy. (2021). *Kształcenie i wychowanie*. Pobrane z: <https://ohp.pl/ksztalcenie-i-wychowanie> (dostęp: 5.05.2021).
- Świętokrzyska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy. (2021). *Zarys historii Ochotniczych Hufców Pracy*. Pobrane z: www.swietokrzyska.ohp.pl/zarys-historii-ochotniczych-hufcow-pracy (dostęp: 5.05.2021).

ABSTRACT

The article attempts to present the specificity of the operation of Voluntary Labour Corps as an institutional state institution that implements in practice the idea of education through work. A brief historical outline of their development since 1932, when the Voluntary Labour Teams was established, is presented. Moreover, the potential addressees of the Voluntary Labour Corps were presented in the family, social and educational context. By synthesizing knowledge in the field of three areas of work education through work, that can be distinguished within the activities of Voluntary Labour Corps, the article presents specific forms of education and vocational preparation of young people, activities aimed at social prevention and socialization, and the scope of activities in the process of supporting the professional development of students. Voluntary Labour Corps have a proven profile of the graduate model that they are aiming for, and then offer continuation of support at the Voluntary Labour Corps Alumni Club and monitor the fate of their graduates. Voluntary Labour Corps is a proven and unique in Europe, and at the same time a modern and constantly learning institution that implements the chance of young people to equalize their start in life and work.

Keywords: work; education; Voluntary Labour Corps; state institution; work education through work