

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Raport z analizy

rozwiązań prawnych z zakresu działania OHP; dotychczasowych wytycznych stosowanych w OHP w zakresie wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego; zasobów dokumentacyjnych Komendy Głównej OHP odnoszących się do ww. obszarów oraz efektów działań prowadzonych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, pilotażu programu ALMA w przedmiotowym zakresie oraz ich dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

wykonany w ramach projektu: „*Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania*” FERS.01.02-IP.06-0010/24 w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wprowadzenie

Niniejszy Raport jest rezultatem przeprowadzonej analizy dokumentów z zakresu wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego, z uwzględnieniem potrzeb/dostosowań do osób z niepełnosprawnością realizowanej w ramach Projektu *„Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania”*.

Raport składa się z czterech części.

W pierwszej przedstawiono analizy prawne funkcjonowania OHP, którą przeprowadzili – z ramienia Uczelni Korczaka – Akademii Nauk Stosowanych dr Paweł Wiśniewski, z ramienia Fundacji Aktywnej Rehabilitacji „FAR” – dr Robert Trzaskowski.

Druga część zawiera analizę dotychczasowych wytycznych stosowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy **w zakresie wychowania i kształcenia** i zastanej dokumentacji oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA, prowadzonej przez Uczelnię Korczaka-Akademię Nauk Stosowanych w składzie: prof. dr hab. Mirosław Grewiński, dr Paulina Broża, dr Marta Filipowicz, dr Marek Kawa, dr Adam Nyckowski.

Trzecia część obejmuje analizę dotychczasowych wytycznych **w zakresie rozwoju zawodowego** oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA, prowadzonej przez Uniwersytet Warszawski w składzie: prof. dr hab. Jacek Męcina, dr hab. Paweł Hut, prof. ucz., dr Marta Seredyńska, dr Przemysław Potocki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Czwarta część to analiza dokumentacji (z zakresu wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego) i realizowanych programów **pod kątem dostosowania/włączania osób z niepełnosprawnościami**, prowadzona przez Fundację Aktywnej Rehabilitacji „FAR” w składzie: Robert Jagodziński, Elżbieta Kujawa, Anna Surma, Lidia Krasowicz.

25.06.2025

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Spis treści

Wprowadzenie	2
Spis treści	4
Część 1. Analiza prawna funkcjonowania i dokumentacji Ochotniczych Hufców Pracy.....	7
I. Przegląd rozwiązań prawnych z zakresu działania Ochotniczych Hufców Pracy. Analiza instrumentów „soft law” – Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych	7
1.1 Przedmiot analizy	7
1.2 Podstawa prawna funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy	8
1.3 Analiza prawna dotychczasowych rozwiązań	10
1.4 Nowe rozwiązania w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie Ochotniczych Hufców Pracy	29
II. Analiza regulacji prawnych dotyczących Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie możliwości zwiększenia włączenia społecznego młodych osób z niepełnosprawnościami – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”	37
2.1 Cele analizy prawnej	37
2.2 Zakres analizowanych aktów prawnych	38
2.3 Treść opinii	39
2.4 Wnioski	68
Część 2. Analiza dotychczasowych wytycznych stosowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy w zakresie wychowania i kształcenia i zastanej dokumentacji oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA – Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych	73
I. Wstęp	73
II. Proces wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania	76
2.1 Zawartość i analiza ogólna poszczególnych części	77

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.2 Analiza szczegółowa dokumentu	85
2.3 Wnioski i rekomendacje.....	103
III. Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy	106
3.1 Struktura dokumentu	107
3.2 Opis treści dokumentu	108
3.3 Analiza i ocena	111
3.4 Wnioski i rekomendacje.....	115
IV. Proces kształcenia w Ochotniczych Hufcach Pracy	117
4.1 Wprowadzenie i opis zawartości dokumentu „System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy”	117
4.2 Analiza i ocena dokumentu	119
4.3 Wnioski i rekomendacje Zespołu do dokumentu „System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy”	124
4.4 Analiza kwalifikacji zawodowych w systemie kształcenia OHP w kontekście pozostałych dokumentów w obszarze kształcenia	126
4.5 Analiza grupy kompetencji w procesie kształcenia OHP w kontekście pozostałych dokumentów w obszarze kształcenia	129
V. Analiza efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA w zakresie wychowania i kształcenia	131
Część 3. Analiza dotychczasowych wytycznych w zakresie rozwoju zawodowego oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA – Uniwersytet Warszawski.....	152
I. Analiza dokumentacji OHP w zakresie rozwoju zawodowego: „Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży”	152

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.1 Wstęp.....	152
1.2 Analiza	153
1.3 Wnioski i rekomendacje.....	177
II. Analiza dotychczasowych efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Programu Gwarancje dla młodzieży, pilotaż programu ALMA	179
Część 4. Analiza dokumentacji (z zakresu wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego) i realizowanych programów pod kątem dostosowania/włączania osób z niepełnosprawnościami – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”	
I. Kompleksowa analiza dokumentacji w zakresie wychowania i kształcenia.....	191
1.1 Wstęp.....	191
1.2 Analiza	192
1.3 Wnioski i rekomendacje.....	198
II. Kompleksowa analiza dokumentacji w zakresie rozwoju zawodowego	200
2.1 Wstęp.....	200
2.2 Analiza	201
2.3 Wnioski i rekomendacje.....	217
III. Dodatkowe rekomendacje dotyczące realizacji działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami.....	219
IV. Analiza rozwiązań modelowych i systemowych dotyczących kształcenia i włączenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami.....	222
4.1 Model Edukacji dla Wszystkich	222
4.2 Metoda Zatrudnienia Wspomagane.....	236
4.3 Rozwiązania przygotowane w projekcie pn. „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”	243

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Część 1. Analiza prawna funkcjonowania i dokumentacji Ochotniczych Hufców Pracy

I. Przegląd rozwiązań prawnych z zakresu działania Ochotniczych Hufców Pracy. Analiza instrumentów „soft law” – Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych

1.1 Przedmiot analizy

Przedmiotem niniejszej analizy są przepisy prawne regulujące funkcjonowanie w Polsce Ochotniczych Hufców Pracy, głównie w kontekście ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹ oraz nowo uchwalonych przepisów określających sposób funkcjonowania Hufców Pracy ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia². Analiza prowadzona jest w kontekście opracowania i wdrożenia nowego standardu jakości funkcjonowania OHP, który obejmować będzie zarówno działania wychowawcze, jak i usługi oraz instrumenty rynku pracy. W ramach raportu zostanie przeprowadzona analiza statusu i struktur Ochotniczych Hufców Pracy oraz zostanie omówiona rola organu sprawującego nadzór nad OHP. Zostaną szczegółowo omówienie zadania realizowane przez OHP, a także zasady współdziałania z jednostkami samorządu terytorialnego. Omówione będą regulacje określające podmiot odpowiedzialny za realizację zadań OHP, jak również tryb jego powoływania i odwoływania.

¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj.: Dz.U. z 2025 r. poz. 214, z późn. zm.),

² <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=948>

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.2 Podstawa prawna funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. OHP wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. OHP zajmuje się także ułatwianiem dokończenia nauki młodym, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej lub gimnazjum, oraz pomocą w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych przez takie osoby oraz refundacją kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Podstawową działalność Ochotniczych Hufców Pracy określają następujące akty normatywno-prawne:

- 1) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj.: Dz.U. z 2025 r. poz. 214, z późn. zm.),
- 2) ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. : Dz.U. z 2024 r., poz. 737 z późn. zm.),
- 3) ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tj.: Dz. U. z 2024, poz. 1530 z późn. zm.),
- 4) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2011 nr 155 poz. 920),
- 5) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych (Dz.U. z 2004 nr 262 poz. 2604 z późn. zm).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ponadto w następujących aktach prawnych są uregulowania dotyczące OHP:

- 1) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 7),
- 2) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 lipca 2012 r. w sprawie przypadków, w jakich do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat, oraz przypadków, w jakich osoba, która ukończyła
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 1996 nr 60 poz. 278 z późn. zm.),
- 4) ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2012 r. poz. 461 tekst jednolity),
- 5) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES (Dz.U. z 2014, poz. 632),
- 6) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U. z 2014, poz. 640),
- 7) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2014, poz. 667),
- 8) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2014, poz. 865).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.3 Analiza prawna dotychczasowych rozwiązań

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w przepisie art. 6 ust 3 definiuje Ochotnicze Hufce Pracy jako państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Natomiast w ust. 1 tegoż artykułu zalicza OHP do instytucji rynku pracy, których celem jest realizowanie i wspieranie zadania państwa wskazane w ustawie, przede wszystkim w zakresie zwalczania bezrobocia, promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej, w szczególności w środowisku młodzieży do 25 roku życia.

Art. 6

1. Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są:

- 1) publiczne służby zatrudnienia;*
- 2) Ochotnicze Hufce Pracy;*
- 3) agencje zatrudnienia;*
- 4) instytucje szkoleniowe;*
- 5) instytucje dialogu społecznego;*
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego.*

(...)

3. Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Natomiast samo funkcjonowanie i status Ochotniczych Hufców Pracy reguluje przepis Rozdziału V ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W rozdziale tym zawarto także liczne delegacje do wydania aktów wykonawczych do ustaw dotyczących działalności OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Przepis art. 11 ustawy wskazuje na status Ochotniczych Hufców Pracy, definiując je jako państwową jednostkę budżetową. W ust. 2 tego artykułu przewiduje, że OHP są nadzorowane przez ministra właściwego do spraw pracy. W ramach nadzoru w szczególności są akceptowane roczne plany pracy oraz sprawozdania z ich wykonania (ust 3). Wskazane zadania nie są jedynymi, jakie są podejmowane w ramach nadzoru, o czym świadczy użyty w przepisie zwrot „w szczególności”, czyli o otwartym katalogu realizowanych zadań nadzorczych przez właściwego ministra.

Art. 11

- 1. Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką budżetową.*
- 2. Nadzór nad Ochotniczymi Hufcami Pracy sprawuje minister właściwy do spraw pracy.*
- 3. W ramach nadzoru, o którym mowa w ust. 2, minister właściwy do spraw pracy w szczególności akceptuje roczne plany pracy i sprawozdania z wykonania planu pracy Ochotniczych Hufców Pracy za rok poprzedni.*

Przepis art. 12 ustawy wskazuje dwa zadania państwa jakie mają wykonywać OHP, czyli:

- 1) zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży,
- 2) zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży.

Ust. 2 tego artykułu uszczegóławia zadania jakie mają wykonywać OHP w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży. Są to działania mające na celu:

- 1) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 2) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Kolejny ustęp (ust.3) określa jakie działania mogą podejmować OHP w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży i są to:

- 1) organizowanie rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy,
- 2) prowadzenie działalności edukacyjno-szkoleniowej;
- 3) w porozumieniu z kuratorami oświaty i organami prowadzącymi szkoły kierowanie uczestników Ochotniczych Hufców Pracy do szkół i placówek, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe.

W ustępie (ust. 4) ustawodawca określił, iż młodzież objęta opieką Ochotniczych Hufców Pracy, która ukończyła 15 lat najpóźniej w dniu rozpoczęcia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jeżeli:

- 1) ma opóźnienie w cyklu kształcenia i nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej dla dzieci i młodzieży albo
- 2) ma uwarunkowania psychofizyczne lub trudną sytuację życiową ograniczającą możliwość nauki w szkole

- może uczęszczać do szkół dla dorosłych.

Natomiast w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy (ust 5), w szczególności:

- 1) prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:
 - ✓ młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły,
 - ✓ bezrobotnych do 25 roku życia,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- ✓ uczniów i studentów;
- 2) prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej;
- 3) inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży;
- 4) refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Ochotnicze Hufce Pracy mogą dokonywać zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z uwzględnieniem wykazu zawodów (ogłaszanych przez samorząd województwa w wojewódzkim dzienniku urzędowych każdorocznie do 30 kwietnia - art. 8 ust. 1 pkt 15), do wysokości najniższych stawek, określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców.

Refundacja ta stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę, mając na względzie zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego oraz konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*, określa Minister właściwy ds. pracy w drodze rozporządzenia. Obecnie obowiązujący akt prawny to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom z dnia 25 czerwca 2014 r., tj. z dnia 14 sierpnia 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1581). W rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 12 ust 8 ustawy Minister określił elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę.

Uszczegółowienie zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy, mając na względzie zapewnienie efektywności i skuteczności realizacji zadań przez Ochotnicze Hufce Pracy, określa Minister w stosownych rozporządzeniu (art. 16 ustawy). Obecnie jest to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy z dnia 22 lipca 2011 r. (Dz.U. Nr 155, poz. 920). W § 1 rozporządzenia Minister uszczegóławia zadania przeznaczone do realizacji dla OHP:

- 1) w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży do zadań OHP należy:
 - a) diagnozowanie potrzeb w zakresie objęcia działaniami opiekuńczo-wychowawczymi młodzieży zaniedbanej wychowawczo i wymagającej specjalnej troski, niedostosowanej społecznie, opóźnionej w cyklu kształcenia lub nierealizującej obowiązku szkolnego i obowiązku nauki;
 - b) zapewnienie uczestnikom OHP warunków do kontynuowania kształcenia ogólnego i zawodowego;
 - c) zapewnienie młodzieży warunków do podwyższania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, przekwalifikowania oraz zachęcanie do kształcenia ustawicznego;
 - d) opracowywanie i realizacja programów profilaktycznych, wychowawczych i resocjalizacyjnych na rzecz młodzieży zagrożonej demoralizacją i wchodzącej w konflikt z prawem;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- e) realizacja kompleksowych działań opiekuńczo-wychowawczych wobec uczestników OHP oraz współdziałanie w tym zakresie z ich rodzicami lub opiekunami;
 - f) promowanie działalności opiekuńczo-wychowawczej OHP w środowiskach zagrożonych marginalizacją społeczną;
 - g) badanie efektywności działań opiekuńczo-wychowawczych wobec uczestników OHP, w szczególności przez zbieranie informacji o losach wychowanków OHP.
- 2) w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży należy:
- a) nawiązywanie współpracy z pracodawcami i organizacjami zrzeszającymi pracodawców w celu pozyskiwania ofert pracy dla młodzieży bezrobotnej oraz uczniów i studentów;
 - b) prowadzenie pośrednictwa pracy dla młodzieży;
 - c) przygotowanie młodzieży do aktywnego zachowania na rynku pracy;
 - d) podejmowanie i wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy;
 - e) rozwijanie współpracy z organizacjami i instytucjami zagranicznymi oraz organizowanie międzynarodowej wymiany młodzieży;
 - f) organizowanie i prowadzenie szkoleń w ośrodkach szkolenia zawodowego.

Art. 12

1. Ochotnicze Hufce Pracy wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

2. W zakresie kształcenia i wychowania młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy w szczególności prowadzą działania mające na celu:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 1) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego;*
- 2) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego.*
- 3. Ochotnicze Hufce Pracy w zakresie, o którym mowa w ust. 2, organizują rekrutację młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy, prowadzą działalność edukacyjno-szkoleniową oraz w porozumieniu z kuratorami oświaty i organami prowadzącymi szkoły kierują uczestników Ochotniczych Hufców Pracy do szkół i placówek, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe.*
- 4. Młodzież objęta opieką Ochotniczych Hufców Pracy, która ukończyła 15 lat najpóźniej w dniu rozpoczęcia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jeżeli:*
 - 1) ma opóźnienie w cyklu kształcenia i nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej dla dzieci i młodzieży albo*
 - 2) ma uwarunkowania psychofizyczne lub trudną sytuację życiową ograniczającą możliwość nauki w szkole*
- może uczęszczać do szkół dla dorosłych.
- 4a. Ochotnicze Hufce Pracy mogą prowadzić szkolenia także dla osób powyżej 18 roku życia w ośrodkach, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 4.*
- 5. W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy, w szczególności:*
 - 1) prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:*
 - a) młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły,*
 - b) bezrobotnych do 25 roku życia,*
 - c) uczniów i studentów;*

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2) prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej;

3) inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży;

4) (uchylony)

5) refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

6. Ochotnicze Hufce Pracy mogą dokonywać zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z uwzględnieniem wykazu zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15, do wysokości najniższych stawek, określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców.

6a. Refundacja, o której mowa w ust. 6, stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

7. Ochotnicze Hufce Pracy współpracują w szczególności z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego.

7a. Na podstawie upoważnienia ministra właściwego do spraw pracy Ochotnicze Hufce Pracy mogą prowadzić, z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, działania mające na celu upowszechnianie informacji o rynku pracy i ofertach pracy, możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie.

8. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom ze środków

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę, mając na względzie zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego oraz konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Ochotnicze Hufce Pracy, przy realizacji swoich zadań współpracują w szczególności z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego. Współdziałanie Ochotniczych Hufców Pracy z jednostkami samorządu terytorialnego odbywa się na warunkach określonych w zawieranych umowach lub porozumieniach, określających cele, zadania do realizacji na rzecz młodzieży oraz wzajemne zobowiązania organizacyjne i finansowe w tym zakresie (art. 3 ustawy.

Art. 13 Współdziałanie Ochotniczych Hufców Pracy z jednostkami samorządu terytorialnego odbywa się na warunkach określonych w zawieranych umowach lub porozumieniach, określających cele, zadania do realizacji na rzecz młodzieży oraz wzajemne zobowiązania organizacyjne i finansowe w tym zakresie.

W kolejnym artykule ustawy, art. 14 ust.1 ustawodawca wskazuje na Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy, jako realizatora zadań przedzielonych Ochotniczym Hufcom Pracy, który realizuje je przy pomocy:

- 1) Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy;
- 2) wojewódzkich komendantów Ochotniczych Hufców Pracy;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3) dyrektorów centrów kształcenia i wychowania;

4) dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego.

Jednocześnie w ust 2 tego artykułu wskazano, że Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy powołuje i odwołuje Minister właściwy ds. pracy

Art. 14

1. Zadania, o których mowa w art. 12 ust. 1, 2 i 7a, są realizowane przez Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy, w szczególności przy pomocy:

1) Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy;

2) wojewódzkich komendantów Ochotniczych Hufców Pracy;

3) dyrektorów centrów kształcenia i wychowania;

4) dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego.

2. Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy powołuje i odwołuje minister właściwy do spraw pracy.

Szczegółową organizację i strukturę organizacyjną Ochotniczych Hufców Pracy, mając na względzie zapewnienie efektywności i skuteczności realizacji zadań przez Ochotnicze Hufce Pracy, określa Minister w stosownym rozporządzeniu (art. 16 ustawy). Obecnie jest to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy z dnia 22 lipca 2011 r. (Dz.U. Nr 155, poz. 920).

W § 2 rozporządzenia Minister uszczegóławia strukturę organizacyjną OHP, zgodnie z którą OHP tworzą:

1) Komendant Główny OHP realizujący zadania przy pomocy Komendy Głównej OHP z siedzibą w Warszawie;

2) wojewódzcy komendanci OHP realizujący zadania przy pomocy wojewódzkich komend OHP:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- a) Dolnośląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą we Wrocławiu,
 - b) Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Toruniu,
 - c) Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Lublinie,
 - d) Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Zielonej Górze,
 - e) Łódzkiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Łodzi,
 - f) Małopolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Krakowie,
 - g) Mazowieckiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Warszawie,
 - h) Opolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Opolu,
 - i) Podkarpackiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Rzeszowie,
 - j) Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Białymstoku,
 - k) Pomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Gdańsku,
 - l) Śląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Katowicach,
 - m) Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Kielcach,
 - n) Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Olsztynie,
 - o) Wielkopolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Poznaniu,
 - p) Zachodniopomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Szczecinie;
- 3) dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania realizujący zadania przy pomocy centrów kształcenia i wychowania;
 - 4) dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego realizujący zadania przy pomocy ośrodków szkolenia zawodowego;
 - 5) dyrektorzy centrów edukacji i pracy młodzieży realizujący zadania przy pomocy centrów edukacji i pracy młodzieży;
 - 6) kierownicy ośrodków szkolenia i wychowania realizujący zadania przy pomocy ośrodków szkolenia i wychowania;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 7) kierownicy rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży realizujący zadania przy pomocy rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży;
- 8) komendanci hufców pracy realizujący zadania przy pomocy hufców pracy.

Zgodnie z w/w rozporządzeniem na czele Ochotniczych Hufców Pracy stoi

Komendant Główny OHP, któremu bezpośrednio podlegają:

- 1) wojewódzcy komendanci OHP;
- 2) dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania;
- 3) dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego.

Komendant Główny OHP:

- 1) powołuje i odwołuje: zastępców Komendanta Głównego OHP, wojewódzkich komendantów OHP i ich zastępców, dyrektorów centrów kształcenia i wychowania oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego;
- 2) określa w regulaminie organizacyjnym szczegółową organizację i zakres działania komórek organizacyjnych Komendy Głównej OHP;
- 3) tworzy i znosi centra kształcenia i wychowania;
- 4) tworzy i znosi ośrodki szkolenia zawodowego;
- 5) określa wzorcowe struktury organizacyjne jednostek OHP;
- 6) może powoływać zespoły zadaniowe, doradcze i opiniodawcze, określając ich nazwę, skład, zakres i tryb działania.

Ponadto Komendant Główny OHP dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Komendy Głównej OHP, wojewódzkich komendantów OHP i ich zastępców, dyrektorów centrów kształcenia i wychowania oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego. Może także wydawać akty o charakterze wewnętrznym.

Komendant Główny OHP przedkłada ministrowi właściwemu do spraw pracy w terminie do dnia 31 grudnia każdego roku plan pracy OHP na rok następny w celu akceptacji, w terminie do dnia 31 marca każdego roku sprawozdanie z wykonania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

planu pracy OHP za rok poprzedni w celu akceptacji, a także opinie i propozycje zmian obowiązujących przepisów dotyczących OHP i aktywizacji zawodowej młodzieży.

Z w/w rozporządzenia wynika, że strukturami wojewódzkimi OHP zarządza

Wojewódzki Komendant OHP, któremu bezpośrednio podlegają:

- 1) dyrektorzy centrów edukacji i pracy młodzieży;
- 2) kierownicy ośrodków szkolenia i wychowania;
- 3) kierownicy rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży;
- 4) komendanci hufców pracy.

Wojewódzki komendant OHP odpowiada za całokształt działalności OHP na terenie województwa, z wyjątkiem działalności centrów kształcenia i wychowania oraz ośrodków szkolenia zawodowego. Dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników wojewódzkiej komendy OHP oraz pracowników podległych mu jednostek OHP.

Wojewódzki komendant OHP:

- 1) tworzy i znosi - za zgodą Komendanta Głównego OHP - centra edukacji i pracy młodzieży, ośrodki szkolenia i wychowania, rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego młodzieży oraz hufce pracy;
- 2) wydaje akty o charakterze wewnętrznym usprawniające i porządkujące działalność OHP na terenie województwa;
- 3) może powoływać zespoły zadaniowe, doradcze i opiniotawcze, określając ich nazwę, skład, zakres i tryb działania;
- 4) określa w regulaminie organizacyjnym szczegółową organizację i zakres działania komórek organizacyjnych wojewódzkiej komendy OHP, centrów edukacji i pracy młodzieży, ośrodków szkolenia i wychowania, rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży oraz hufców pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wojewódzki komendant OHP także:

- 1) realizuje zadania OHP, w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży i zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, na terenie województwa;
- 2) realizuje politykę kadrową i płacową w podległych mu jednostkach;
- 3) dysponuje przyznanymi środkami finansowymi w ramach zatwierdzonego planu finansowego, z uwzględnieniem legalności, gospodarności i celowości podejmowanych działań, zgodnie z przepisami o finansach publicznych;
- 4) sprawuje nadzór nad powierzonym mieniem OHP;
- 5) ustala kierunki działalności wojewódzkiej komendy OHP na terenie województwa;
- 6) inicjuje, opracowuje i nadzoruje realizację programów i projektów na rzecz młodzieży, w tym współfinansowanych z funduszy Unii Europejskiej;
- 7) w ramach określonych przez Komendanta Głównego OHP limitów środków Funduszu Pracy zawiera umowy z pracodawcami o refundację kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, a także realizuje wnioski pracodawców w tym zakresie;
- 8) sporządza plany pracy i plan finansowy wojewódzkiej komendy OHP i przesyła do zatwierdzenia przez Komendanta Głównego OHP;
- 9) zatwierdza plany pracy centrów edukacji i pracy młodzieży, ośrodków szkolenia i wychowania, rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży oraz hufców pracy;
- 10) sporządza i przedkłada Komendantowi Głównemu OHP sprawozdania z realizacji planów wymienionych w pkt 8;
- 11) określa obszar działania centrów edukacji i pracy młodzieży na terenie województwa;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

12) współpracuje z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, stowarzyszeniami, fundacjami, pracodawcami, organizacjami i innymi instytucjami oraz partnerami społecznymi działającymi na rynku pracy, dyrektorami centrów kształcenia i wychowania oraz dyrektorami ośrodków szkolenia zawodowego. W § 6 i kolejnych Minister określił role i zadania centrów kształcenia i wychowania oraz ośrodków szkolenia zawodowego.

1. **Centra kształcenia i wychowania**, będące ponadwojewódzkimi jednostkami OHP, realizują zadania w zakresie:

- 1) prowadzenia rekrutacji do centrów kształcenia i wychowania młodzieży z terenu całego kraju we współdziałaniu z wojewódzkimi komendami OHP i jednostkami samorządu terytorialnego;
- 2) umożliwienia uczestnikom OHP uzupełnienia wykształcenia ogólnego oraz zdobycia kwalifikacji zawodowych;
- 3) prowadzenia rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży;
- 4) prowadzenia warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych dla uczestników OHP;
- 5) pracy wychowawczo-terapeutycznej z młodzieżą zagrożoną demoralizacją i wchodzącą w konflikt z prawem;
- 6) przygotowania młodzieży do aktywnego zachowania na rynku pracy;
- 7) prowadzenia świetlic środowiskowych dla młodzieży ze środowiska lokalnego;
- 8) organizacji kształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych kadry OHP;
- 9) współpracy z pracodawcami i organizacjami reprezentującymi pracodawców.

Za całokształt działalności centrum kształcenia i wychowania odpowiada Dyrektor centrum, który:

- 1) realizuje zadania OHP w zakresie określonym w § 6 oraz politykę kadrową i płacową w centrum kształcenia i wychowania, dysponuje przyznanymi środkami finansowymi, sprawuje nadzór nad powierzonym mieniem OHP, z uwzględnieniem legalności, gospodarności i celowości podejmowanych działań, zgodnie z przepisami o finansach publicznych;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 2) ustala kierunki działania centrum kształcenia i wychowania;
- 3) sporządza plan pracy i plan finansowy centrum kształcenia i wychowania i przesyła do zatwierdzenia Komendantowi Głównemu OHP;
- 4) inicjuje, opracowuje i realizuje programy i projekty na rzecz młodzieży, w tym współfinansowane ze środków Unii Europejskiej;
- 5) sporządza i przedkłada Komendantowi Głównemu OHP sprawozdania z realizacji planów wymienionych w pkt 3;
- 6) współpracuje z wojewódzkim komendantem OHP oraz jednostkami samorządu terytorialnego.

Ponadto Dyrektor centrum kształcenia i wychowania wydaje akty o charakterze wewnętrznym, może powoływać zespoły zadaniowe, doradcze i opiniotwórcze, określając ich nazwę, skład, zakres i tryb działania oraz określa w regulaminie organizacyjnym szczegółową organizację i zakres działania komórek organizacyjnych centrum kształcenia i wychowania.

2. Natomiast **ośrodki szkolenia zawodowego**:

- 1) organizują i prowadzą szkolenia umożliwiające nabycie kompetencji w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, o której mowa w art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 2) współpracują, w szczególności z Instytutem Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego, z pracodawcami oraz innymi instytucjami i organizacjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji.

Za całokształt działalności ośrodka odpowiada Dyrektor ośrodka szkolenia zawodowego, który:

- 1) realizuje zadania OHP, w zakresie określonym w § 7 ust. 1, oraz politykę kadrową i płacową w ośrodku szkolenia zawodowego, dysponuje przyznanymi środkami finansowymi, sprawuje nadzór nad powierzonym

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- mieniem OHP, z uwzględnieniem legalności, gospodarności i celowości podejmowanych działań, zgodnie z przepisami o finansach publicznych;
- 2) ustala kierunki działania ośrodka szkolenia zawodowego;
 - 3) sporządza plan pracy, plan finansowy ośrodka szkolenia zawodowego i przesyła do zatwierdzenia Komendantowi Głównemu OHP;
 - 4) sporządza i przedkłada Komendantowi Głównemu OHP sprawozdania z realizacji planów wymienionych w pkt 3;
 - 5) współpracuje z innymi jednostkami OHP, jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz innymi jednostkami działającymi w dziedzinie edukacji dorosłych.

Ponadto Dyrektor ośrodka wydaje akty o charakterze wewnętrznym, może powoływać zespoły zadaniowe, doradcze i opiniotwórcze, określając ich nazwę, skład, zakres i tryb działania oraz określa w regulaminie organizacyjnym szczegółową organizację i zakres działania komórek organizacyjnych ośrodka szkolenia zawodowego.

3. **Centra edukacji i pracy młodzieży**, będące ponadpowiatowymi jednostkami OHP na terenie województwa, realizują zadania w zakresie:

- 1) badania i diagnozowania lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy;
- 2) merytorycznego wsparcia jednostek OHP zlokalizowanych na terenie swojego działania w zakresie organizowania przez te jednostki kształcenia i zatrudnienia uczestników OHP;
- 3) kierowania młodzieży do jednostek OHP realizujących zadania w zakresie kształcenia i wychowania w celu uzupełnienia wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych;
- 4) prowadzenia pośrednictwa pracy dla bezrobotnej młodzieży i osób poszukujących pracy;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 5) prowadzenia dla młodzieży usług w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, z uwzględnieniem:
 - a) poradnictwa indywidualnego,
 - b) poradnictwa grupowego, w szczególności prowadzenia zajęć grupowych z zakresu informacji zawodowej, przygotowania do wejścia na rynek pracy, umiejętności poszukiwania pracy, samozatrudnienia,
 - c) udzielania porad dotyczących wyboru zawodu, kierunku kształcenia i planowania kariery zawodowej,
 - d) tworzenia nowych narzędzi i metod w poradnictwie zawodowym oraz ich upowszechniania i promocji,
 - e) gromadzenia, aktualizowania i udostępniania nowoczesnej, multimedialnej informacji o zawodach, rynku pracy i możliwościach kształcenia;
- 6) przyjmowania wniosków pracodawców o zawarcie umowy o refundację kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, a także dokonywania wstępnej oceny i weryfikacji wniosków;
- 7) organizowania krótkoterminowego zatrudnienia uczniów i studentów;
- 8) organizowania wakacyjnych hufców pracy oraz innych form aktywnego wypoczynku i pracy młodzieży;
- 9) prowadzenia działalności promocyjnej i informacyjnej dotyczącej realizowanych zadań;
- 10) współpracy z urzędami pracy, placówkami oświatowymi i instytucjami szkoleniowymi, jednostkami administracji samorządowej, partnerami społecznymi i innymi instytucjami i organizacjami działającymi na rynku pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Zadania, te realizowane są w szczególności przez mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe biura pracy oraz kluby pracy, będące wewnętrznymi formami organizacyjnymi centrów edukacji i pracy młodzieży.

4. **Ośrodki szkolenia i wychowania** realizują zadania w zakresie:

- 1) prowadzenia rekrutacji młodzieży do ośrodków szkolenia i wychowania z terenu województwa i powiatu;
- 2) umożliwienia uczestnikom OHP uzupełnienia wykształcenia ogólnego oraz zdobycia kwalifikacji zawodowych;
- 3) zapewnienia uczestnikom OHP całodobowej opieki wychowawczej;
- 4) realizacji programów wychowawczych, profilaktycznych i resocjalizacyjnych;
- 5) organizowania imprez kulturalnych i sportowych oraz innych form spędzania wolnego czasu przez uczestników OHP;
- 6) współdziałania z instytucjami i organizacjami lokalnymi oraz rodzicami albo opiekunami prawnymi lub faktycznymi uczestników OHP w procesie ich wychowania i kształcenia.

5. **Rejonowe ośrodki szkolenia zawodowego młodzieży:**

- 1) prowadzą na terenie województwa szkolenia umożliwiające młodzieży nabycie, zmianę lub podwyższenie kompetencji zawodowych;
- 2) współpracują z pozostałymi jednostkami OHP i innymi instytucjami w zakresie pomocy młodzieży w uzyskaniu zawodu, podwyższaniu kompetencji zawodowych oraz przygotowaniu do uczestnictwa w lokalnym rynku pracy.

6. **Hufce pracy**, będące podstawowymi jednostkami OHP, realizują zadania w zakresie:

- 1) prowadzenia rekrutacji młodzieży ze środowisk lokalnych do hufców pracy;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 2) wychowania, profilaktyki i resocjalizacji młodzieży zagrożonej marginalizacją i niedostosowanej społecznie;
- 3) umożliwienia uczestnikom OHP uzupełnienia wykształcenia ogólnego oraz zdobycia kwalifikacji zawodowych;
- 4) organizowania imprez kulturalno-oświatowych, kół zainteresowań, zajęć klubowych oraz innych form spędzania wolnego czasu;
- 5) współpracy z młodzieżowymi biurami pracy i urzędami pracy w znalezieniu zatrudnienia dla uczestników OHP;
- 6) współpracy z rodzinami, szkołami, placówkami wychowawczymi, ośrodkami pomocy społecznej, sądami, pracodawcami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w celu ułatwienia integracji młodzieży ze środowiskiem.

Ośrodki szkolenia i wychowania oraz hufce pracy mogą prowadzić:

- 1) usługi w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej dla uczestników OHP;
- 2) świetlice środowiskowe i poradnictwo oraz informację zawodową dla młodzieży ze środowisk lokalnych;
- 3) warsztaty szkoleniowo-produkcyjne dla uczestników OHP.

1.4 Nowe rozwiązania w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie Ochotniczych Hufców Pracy

W nowych rozwiązaniach ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia z dnia 20 marca 2025 roku³, zakłada się, że OHP będą prowadziły działania na rzecz młodzieży uczącej się, sprawiającej problemy wychowawcze lub mającej opóźnienie

³Tekst ustawy ustalony ostatecznie po rozpatrzeniu poprawek Senatu

https://orka.sejm.gov.pl/proc10.nsf/ustawy/948_u.htm - ustawa co do zasady, wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, Prezydent podpisał ustawę w dniu 11 kwietnia 2025 r.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w realizacji obowiązku nauki, a także działań aktywizacyjnych adresowanych do młodzieży niepracującej i nieuczącej się.

W ramach planowanych działań ustawodawca proponuje m.in.:

- 1) wprowadzenie górnej i dolnej granicy wieku osób, które mogą być objęte pomocą OHP;
- 2) utrzymanie dotychczasowych rozwiązań umożliwiających naukę w szkołach dla dorosłych 15-latków, którzy mają trudności z realizacją nauki w szkołach dla młodzieży;
- 3) utrzymanie nadzoru ministra właściwego do spraw pracy nad OHP i jako podstawową formę nadzoru utrzymanie akceptacji planów i kontrolę ich wykonania;
- 4) kontynuowanie refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego realizowanego przez OHP.

Proponowane rozwiązania organizacyjno-prawne, zaproponowane przez ustawodawcę mają charakter doprecyzowujący i porządkujący, a ich głównym celem jest poprawa jakości funkcjonowania OHP. OHP wspierają młodzież zagrożoną marginalizacją w procesie kształcenia, wychowania i integracji społecznej i jednocześnie przygotowują ją do pełnienia ról społecznych oraz zawodowych. Wśród szczegółowych zadań realizowanych przez OHP znalazły się takie jak np. działania wspierające rozwój osobisty i integrację społeczną młodzieży, w tym działania opiekuńcze, wychowawcze, profilaktyczne i socjalizacyjne oraz działania umożliwiające młodzieży nabycie dodatkowej wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, oferując pozaszkolne zajęcia edukacyjne lub kierując ją na szkolenia oraz na kwalifikacyjne kursy zawodowe⁴.

W ustawie doprecyzowano przepisy dotyczące struktury organizacyjnej OHP oraz uszczegółowiono zadania Komendanta Głównego OHP. Do ustawy

⁴ Uzasadnienie do projektu ustawy <https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/druk.xsp?nr=948> dostęp w dniu 2025.04.02.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

przeniesiono rozwiązania dotyczące wszystkich jednostek organizacyjnych OHP – Komendy Głównej OHP, wojewódzkich komend OHP, centrów kształcenia i wychowania OHP, jak również ośrodków szkolenia zawodowego OHP. Do ustawy przeniesiono również regulacje dotyczące zwrotu przez OHP kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Obecnie ustawa o promocji zatrudnienia nie reguluje kwestii dotyczących wymagań jakie muszą spełniać osoby zajmujące stanowisko Komendanta Głównego OHP, zastępców Komendanta Głównego OHP, wojewódzkich komendantów OHP i ich zastępców, dyrektorów centrum kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego OHP⁵.

W przepisach nowej ustawy kompleksowo uregulowano przetwarzanie danych osobowych przez OHP, w tym m.in. kwestie administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych OHP oraz przetwarzania przez OHP danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów, celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych przez OHP, zakresu przetwarzanych danych osobowych oraz podmiotów uprawnionych do udostępniania danych oraz zakresu udostępnianych danych.

Ustawodawca, w nowym akcie prawnym określił Ochotnicze Hufce Pracy jako państwową jednostkę budżetową, nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw pracy, działającą na rzecz młodzieży w wieku od 14. do 30. roku życia, w celu jej wsparcia w wypełnieniu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki oraz podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia i rozwoju edukacyjno-zawodowego.

OHP, w zapisach nowej ustawy, realizują działania na rzecz młodzieży, która w szczególności:

⁵ Tamże.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 1) jest zagrożona ryzykiem przedwczesnego opuszczenia systemu edukacji rozumianego jako realizowanie obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki w ten sposób, że:
 - a) stwarza problemy wychowawcze w trakcie realizacji obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki,
 - b) ma opóźnienia w cyklu kształcenia lub nie realizuje obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki;
- 2) po spełnieniu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki nie uczy się i nie pracuje;
- 3) pochodzi z rodzin dysfunkcyjnych;
- 4) pochodzi z rodzin, w których panują warunki socjalno-bytowe lub środowiskowe wskazujące na potrzebę instytucjonalnego wsparcia materialnego, pedagogicznego lub psychologicznego;
- 5) potrzebuje wsparcia w podjęciu decyzji edukacyjno-zawodowej lub przygotowania do aktywnego zachowania na rynku pracy.

OHP, realizując działania na rzecz młodzieży w zakresie kształcenia i wychowania oraz zatrudnienia i przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, w szczególności:

- 1) prowadzą działania środowiskowe mające na celu rozpoznanie problemów i identyfikację młodzieży wymagającej wsparcia oraz prowadzą jej rekrutację do objęcia wsparciem;
- 2) diagnozują indywidualne potrzeby młodzieży i planują dla niej formy wsparcia;
- 3) realizują działania wspierające rozwój osobisty i integrację społeczną młodzieży, w tym działania opiekuńcze, wychowawcze, profilaktyczne i socjalizacyjne;
- 4) ułatwiają młodzieży realizację obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki do 18. roku życia oraz umożliwiają jej nabycie kwalifikacji zawodowych, w tym:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- a) kierują do pracodawców lub zatrudniają w celu odbycia przygotowania zawodowego,
- b) zapewniają pomoc wychowawców i pedagogów w okresie nauki;
- 5) umożliwiają młodzieży nabycie dodatkowej wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, oferując pozaszkolne zajęcia edukacyjne lub kierując na szkolenia oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe;
- 6) prowadzą pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe na rzecz młodzieży;
- 7) współpracują ze szkołami podstawowymi, ponadpodstawowymi, uczelniami, jednostkami samorządu terytorialnego, stowarzyszeniami oraz fundacjami w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania uczenia się przez całe życie oraz działań informacyjnych dotyczących wsparcia skierowanego do osób do 30. roku życia;
- 8) prowadzą ocenę skuteczności i efektywności działań realizowanych na rzecz młodzieży objętej wsparciem;
- 9) realizują działania dotyczące prowadzenia współpracy z organizacjami i instytucjami zagranicznymi oraz organizowania międzynarodowej współpracy i wymiany młodzieży.

Realizując działania, o których mowa w pkt 2–5 i 9, OHP mogą zapewnić młodzieży, w ramach posiadanej bazy lokalowej, nieodpłatnie pobyt całodobowy z zakwaterowaniem i wyżywieniem oraz opieką wychowawczą.

Kształcenie młodzieży w OHP jest realizowane z uwzględnieniem jedności procesu dydaktycznego i wychowawczego oraz respektowania indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników, a dobór formy, kierunku i poziomu kształcenia młodzieży w OHP odbywa się z uwzględnieniem:

- 1) wieku, wykształcenia, cech psychofizycznych i zainteresowań młodzieży;
- 2) dostępnej oferty kształcenia i szkolenia;
- 3) szans na uzyskanie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ochotnicze Hufce Pracy, zgodnie z zapisami nowej ustawy, mogą objąć wsparciem młodzież:

- 1) uczęszczającą do szkół podstawowych z oddziałami przysposabiającymi do pracy, jeżeli najpóźniej w roku rozpoczęcia zajęć przewidzianych programem osoba objęta wsparciem OHP ukończy 14 lat;
- 2) uczęszczającą do szkół podstawowych dla dorosłych, jeżeli najpóźniej w roku rozpoczęcia zajęć przewidzianych programem osoba objęta wsparciem OHP ukończy 15 lat oraz ma opóźnienie w cyklu kształcenia lub nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej kształcącej dzieci i młodzież albo ma uwarunkowania psychofizyczne lub trudną sytuację życiową – ograniczającą możliwość nauki w szkole podstawowej kształcącej dzieci i młodzież;
- 3) realizującą przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników u pracodawców;
- 4) spełniającą obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Ochotnicze Hufce Pracy mogą także udzielić pomocy osobie, która przez okres co najmniej ostatnich 12 miesięcy przed ukończeniem 18. roku życia była objęta wsparciem opiekuńczo-wychowawczym OHP i nie uzyskała kwalifikacji zawodowych. W takim przypadku OHP mogą udzielić pomocy w formie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego do ukończenia 30. roku życia przez osobę objętą wsparciem oraz mogą zaproponować jej udział w szkoleniach, kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub innych pozaszkolnych formach uzyskiwania wiedzy lub umiejętności w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych lub zatrudnienia.

OHP, realizując działania na rzecz młodzieży, współpracują w szczególności:

- 1) ze szkołami i placówkami systemu oświaty, organami prowadzącymi szkoły i kuratorami oświaty, publicznymi służbami zatrudnienia, jednostkami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

organizacyjnymi pomocy społecznej, związkami wyznaniowymi, jednostkami organizacyjnymi wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, kuratorami sądowymi, wymiarem sprawiedliwości, jednostkami samorządu terytorialnego oraz administracją rządową;

- 2) z pracodawcami i organizacjami pracodawców, organizacjami pozarządowymi oraz środowiskami lokalnymi zaangażowanymi w pracę z młodzieżą.

Ochotnicze Hufce Pracy, zgodnie z zapisami w nowej ustawie, wykonują swoje działania ustawowe pod zwierzchnictwem i nadzorem Komendanta Głównego OHP i przy pomocy Komendy Głównej OHP. Komendant Główny OHP jest zwierzchnikiem i nadzoruje wojewódzkich komendantów OHP, dyrektorów centrów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego OHP.

Komendantowi Głównemu OHP podlegają:

- 1) wojewódzkie komendy OHP odpowiadające za realizację zadań OHP na terenie województwa;
- 2) centra kształcenia i wychowania OHP odpowiadające za kształcenie młodzieży o charakterze ponadwojewódzkim;
- 3) ośrodki szkolenia zawodowego OHP odpowiadające za organizację i prowadzenie szkoleń zawodowych o charakterze ponadwojewódzkim.

Komendant Główny OHP za uprzednią zgodą ministra właściwego do spraw pracy tworzy, łączy i likwiduje jednostki wskazane powyżej. Komendant Główny OHP powołuje i odwołuje także:

- 1) zastępców Komendanta Głównego OHP;
- 2) wojewódzkich komendantów OHP i ich zastępców;
- 3) dyrektorów centrów kształcenia i wychowania OHP;
- 4) dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego OHP.

OHP mogą dokonywać z Funduszu Pracy refundacji kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zawodowego z uwzględnieniem wykazu zawodów, o którym mowa w art.32 ust. 1 pkt 23, do wysokości najniższych stawek określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą. Refundacji za młodocianych pracowników zatrudnionych w OHP dokonują wojewódzkie komendy OHP.

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności:

- 1) elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację oraz rodzaje dołączanych do niego informacji,
- 2) terminy składania wniosku,
- 3) elementy opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację,
- 4) elementy wniosku OHP o przyznanie refundacji,
- 5) elementy umowy o refundację,
- 6) elementy wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę – mając na względzie zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego i konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Komendant Główny OHP, wojewódzcy komendanci OHP, dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania OHP oraz dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego OHP odpowiednio do realizowanych zadań wynikających z ustawy jako administratorzy danych osobowych przetwarzają dane osobowe osób fizycznych ubiegających się o wsparcie lub korzystających ze wsparcia OHP, w celu realizacji zadań ustawowych, w tym weryfikacji uprawnień i danych, zapewnienia pomocy określonej w ustawie, prowadzenia postępowań kontrolnych, realizacji obowiązków

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

sprawozdawczych i obowiązków w zakresie statystyki publicznej oraz określania planów dalszych działań.

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zadania OHP w zakresie kształcenia i wychowania oraz zatrudnienia i przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, strukturę i zadania wojewódzkich komend OHP, centrów kształcenia i wychowania OHP, ośrodków szkolenia zawodowego OHP oraz zadania kierowników wskazanych jednostek, mając na względzie zapewnienie efektywności i skuteczności realizacji zadań przez OHP.

II. Analiza regulacji prawnych dotyczących Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie możliwości zwiększenia włączenia społecznego młodych osób z niepełnosprawnościami – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”

2.1 Cele analizy prawnej

- ustalenie aktualnego stanu prawnego w zakresie podstaw prawnych istnienia, struktury i funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy;
- ocena realizacji regulacji stanowiących o obowiązku przestrzegania praw młodych osób z niepełnosprawnościami stykających się z OHP oraz propozycja działań sprzyjających takiemu przestrzeganiu;
- ustalenie możliwości zwiększenia włączenia społecznego młodych osób z niepełnosprawnościami przez udział w OHP;
- możliwość zwiększenia dostępności OHP dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością;
- dążenie do realizacji praw osób z niepełnosprawnościami w ramach funkcjonowania OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.2 Zakres analizowanych aktów prawnych

- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tj. z dnia 5 lutego 2025 r. Dz.U. z 2025 r. poz. 214, określana dalej również jako „u.p.z.i.r.p.” lub „ustawą”);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom z dnia 25 czerwca 2014 r. (tj. z dnia 14 sierpnia 2020 r. Dz.U. z 2020 r. poz. 1581);
- rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych z dnia 9 listopada 2004 r. (Dz.U. Nr 262, poz. 2604);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy z dnia 22 lipca 2011 r. (Dz.U. Nr 155, poz. 920, określane dalej jako „rozporządzenie ws. zadań i organizacji OHP”);
- wytyczne stosowane w OHP w zakresie wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego, zasobów dokumentacyjnych KG OHP odnoszących się do ww. obszarów, efektów działań prowadzonych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, pilotażu programu ALMA w przedmiotowym zakresie

Stan prawny na dzień 12 maja 2025 roku.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.3 Treść opinii

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.: *Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są:*

- 1) *publiczne służby zatrudnienia;*
- 2) *Ochotnicze Hufce Pracy;*
- 3) *agencje zatrudnienia;*
- 4) *instytucje szkoleniowe;*
- 5) *instytucje dialogu społecznego;*
- 6) *instytucje partnerstwa lokalnego*

W art. 6 ust. 3 ustawy wskazano, że *Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.*

Ochotniczym Hufcom Pracy poświęcony jest rozdział 5 ustawy. pn. Ochotnicze Hufce Pracy obejmujący przepisy art. 11 – 17.

Przepisy zawarte w art. 11 u.p.z.i.r.p. wskazują na status Ochotniczych Hufców Pracy (OHP), definiując je jako państwową jednostkę budżetową.

Zgodnie z art. 11 ust. 2 nadzór nad OHP sprawuje minister właściwy do spraw pracy. W ramach tego nadzoru, minister właściwy do spraw pracy w szczególności akceptuje roczne plany pracy i sprawozdania z wykonania planu pracy Ochotniczych Hufców Pracy za rok poprzedni. Wskazane zadania nie są jedynymi, jakie są podejmowane w ramach nadzoru, o czym świadczy użyty w przepisie zwrot „w szczególności” (*M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziołka, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Warszawa 2015*). Do innych działań podejmowanych w ramach wspomnianego nadzoru można zaliczyć należące do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy powoływanie i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

odwoływanie Komendanta Głównego OHP (art. 14 ust. 2 ustawy). W ramach wskazanego nadzoru, zgodnie z § 12 rozporządzenie ws. zadań i organizacji OHP, Komendant Główny OHP przedkłada ministrowi właściwemu do spraw pracy:

- 1) w terminie do dnia 31 grudnia każdego roku plan pracy OHP na rok następny w celu akceptacji;
- 2) w terminie do dnia 31 marca każdego roku sprawozdanie z wykonania planu pracy OHP za rok poprzedni w celu akceptacji;
- 3) opinie i propozycje zmian obowiązujących przepisów dotyczących OHP i aktywizacji zawodowej młodzieży.

Organizację OHP określają przepisy ustawy i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 16 u.p.z.i.r.p. to jest rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy z dnia 22 lipca 2011 r.

W art. 14 u.p.z.i.r.p. przewiduje się, że zadania ustawowe są realizowane przez Komendanta Głównego Ochotniczych Hufców Pracy, w szczególności przy pomocy:

- 1) Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy;
- 2) wojewódzkich komendantów Ochotniczych Hufców Pracy;
- 3) dyrektorów centrów kształcenia i wychowania;
- 4) dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego.

W § 2 rozporządzenia wskazano, że OHP tworzą:

- 1) Komendant Główny OHP realizujący zadania przy pomocy Komendy Głównej OHP z siedzibą w Warszawie;
- 2) wojewódzcy komendanci OHP realizujący zadania przy pomocy wojewódzkich komend OHP:
 - a) Dolnośląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą we Wrocławiu,
 - b) Kujawsko-Pomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Toruniu,
 - c) Lubelskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Lublinie,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- d) Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Zielonej Górze,
 - e) Łódzkiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Łodzi,
 - f) Małopolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Krakowie,
 - g) Mazowieckiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Warszawie,
 - h) Opolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Opolu,
 - i) Podkarpackiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Rzeszowie,
 - j) Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Białymstoku,
 - k) Pomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Gdańsku,
 - l) Śląskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Katowicach,
 - m) Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Kielcach,
 - n) Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Olsztynie,
 - o) Wielkopolskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Poznaniu,
 - p) Zachodniopomorskiej Wojewódzkiej Komendy OHP z siedzibą w Szczecinie;
- 3) dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania realizujący zadania przy pomocy centrów kształcenia i wychowania;
- 4) dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego realizujący zadania przy pomocy ośrodków szkolenia zawodowego;
- 5) dyrektorzy centrów edukacji i pracy młodzieży realizujący zadania przy pomocy centrów edukacji i pracy młodzieży;
- 6) kierownicy ośrodków szkolenia i wychowania realizujący zadania przy pomocy ośrodków szkolenia i wychowania;
- 7) kierownicy rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży realizujący zadania przy pomocy rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży;
- 8) komendanci hufców pracy realizujący zadania przy pomocy hufców pracy.

W § 3 ust. 1 rozporządzenia ws. organizacji i zadań OHP wskazano, że Komendantowi Głównemu OHP podlegają:

- 1) wojewódzcy komendanci OHP;
- 2) dyrektorzy centrów kształcenia i wychowania;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3) dyrektorzy ośrodków szkolenia zawodowego.

Funkcjonowanie OHP w aktualnym kształcie jest odpowiedzią na zaistniałe zjawiska społeczne. Bezrobocie młodych jest jednym z elementów zjawiska określanego jako NEET (ang. not in employment, education or training), czyli pozostawaniem młodzieży zarówno poza sferą zatrudnienia jak i edukacji. Polityka publiczna wobec tej grupy realizowana jest za pośrednictwem instrumentów z obszarów edukacji i wychowania, zatrudnienia, a w niektórych przypadkach także pomocy społecznej.

Zjawisko to stało się w ostatnich latach jednym z najpoważniejszych problemów społecznych będących w centrum zainteresowania UE⁶. Działania na rzecz wzrostu zatrudnienia młodych ludzi stały się priorytetowym zadaniem UE. Strategia Europa 2020 przewiduje tworzenie wspólnie z państwami członkowskimi polityk wspierających zatrudnienie osób młodych dzięki stażom, praktykom i innym metodom zdobywania doświadczenia zawodowego⁷

Artykuł 12 ust. 1 ustawy wskazuje dwie grupy zadań państwa wykonywanych przez OHP. Są to zadania w zakresie:

- 1) zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży (ich katalog otwarty zawiera art. 12 ust. 5 ustawy);
- 2) kształcenia i wychowania młodzieży (wskazane przykładowo w art. 12 ust. 2 i 3 ustawy).

W zakresie kształcenia i wychowania młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy w szczególności prowadzą działania mające na celu:

⁶ Przegląd wydatków publicznych: wydatki na zadania realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy, Ministerstwo Finansów, październik 2017 r.

⁷ Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Komisja Europejska, Bruksela, 2010 r., s. 14-15.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 1) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego;
- 2) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego.

Ochotnicze Hufce Pracy w powyższym zakresie organizują rekrutacje młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy, prowadzą działalność edukacyjno-szkoleniową oraz w porozumieniu z kuratorami oświaty i organami prowadzącymi szkoły kierują uczestników Ochotniczych Hufców Pracy do szkół i placówek, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe.

Młodzież objęta opieką Ochotniczych Hufców Pracy, która ukończyła 15 lat najpóźniej w dniu rozpoczęcia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jeżeli:

- 1) ma opóźnienie w cyklu kształcenia i nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej dla dzieci i młodzieży albo
 - 2) ma uwarunkowania psychofizyczne lub trudną sytuację życiową ograniczającą możliwość nauki w szkole
- może uczęszczać do szkół dla dorosłych.

Ochotnicze Hufce Pracy mogą prowadzić szkolenia także dla osób powyżej 18 roku życia w specjalnych ośrodkach.

W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy, w szczególności:

- 1) prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:
 - a) młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły,
 - b) bezrobotnych do 25 roku życia,
 - c) uczniów i studentów;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 2) prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej;
- 3) inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży;
- 4) refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Nadto, Ochotnicze Hufce Pracy mogą dokonywać zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z określonych zawodów ujętych w wykazie, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15, do wysokości najniższych stawek, określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców. Refundacja, taka stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Ochotnicze Hufce Pracy współpracują w szczególności z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego.

Na podstawie upoważnienia ministra właściwego do spraw pracy Ochotnicze Hufce Pracy mogą prowadzić, z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, działania mające na celu upowszechnianie informacji o rynku pracy i ofertach pracy, możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie.

Przepis zawarty w art. 12 ust. 6 ustawy przewiduje kolejne **zadanie OHP, polegające na możliwości dokonywania zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników**. Przepis zawiera wymóg, aby pracownicy ci byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z uwzględnieniem wykazu zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy (corocznie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

określanego i ogłaszanego w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do 30 kwietnia, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy), do wysokości najniższych stawek określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców.

W art. 12 ust. 6a ustawy wskazano, że refundacja, o której mowa w ust. 6, stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Na podstawie art. 12 ust. 8 ustawy zostało wydane rozporządzenie, które określa szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę.

Kolejnym zadaniem OHP jest wskazane w art. 12 ust. 7a ustawy zadanie polegające na możliwości prowadzenia na podstawie upoważnienia ministra właściwego do spraw pracy, z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, działania mającego na celu upowszechnianie informacji o rynku pracy i ofertach pracy oraz możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie.

Artykuł 12 ust. 7 ustawy przewiduje współpracę OHP w szczególności z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego. Formę współdziałania OHP z jednostkami samorządu terytorialnego określa art. 13 ustawy.

Zgodnie z art. 13 ustawy współdziałanie Ochotniczych Hufców Pracy z jednostkami samorządu terytorialnego odbywa się na warunkach określonych w zawieranych umowach lub porozumieniach. Z art. 13 ustawy wynika, że powinny one określać:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 1) cele;
- 2) zadania do realizacji na rzecz młodzieży;
- 3) wzajemne zobowiązania organizacyjne;
- 4) wzajemne zobowiązania finansowe.

W omawianym akcie prawnym sprecyzowano zadania Komendanta Głównego OHP i wojewódzkich komendantów OHP. Regulacją rozporządzenia objęto także tematykę centrów kształcenia i wychowania, będących ponadwojewódzkimi jednostkami OHP, oraz określono zadania stojących na ich czele dyrektorów. W przepisach rozporządzenia wskazano ponadto na zadania ośrodków szkolenia zawodowego, jak również określono zadania ich dyrektorów.

W rozporządzeniu zostały zawarte zadania ponadpowiatowych jednostek OHP na terenie województwa, a więc centrów edukacji i pracy młodzieży, oraz wskazano na ich wewnętrzne formy organizacyjne, jakimi są mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe biura pracy oraz kluby pracy. Regulacją rozporządzenia objęto również zadania ośrodków szkolenia i wychowania, rejonowych ośrodków szkolenia zawodowego młodzieży oraz hufców pracy, zdefiniowanych jako podstawowe jednostki OHP.

Przepisami rozporządzenia uregulowano ponadto obowiązki Komendanta Głównego OHP w zakresie sporządzania i przedkładania ministrowi właściwemu do spraw pracy: rocznego planu pracy OHP, sprawozdania z wykonania planu pracy OHP za rok poprzedni oraz opinii i propozycji zmian przepisów w zakresie OHP i aktywizacji zawodowej młodzieży.

Zgodnie z § 1 Rozporządzenia przepisy rozporządzenia stosuje się do uczestników OHP, w szczególności młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół. Przepis zawarty w § 2 ust. 1 Rozporządzenia przewiduje natomiast, że OHP umożliwia uczestnikom uzupełnienie wykształcenia podstawowego, gimnazjalnego lub ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz zdobycie kwalifikacji zawodowych przez:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 1) kierowanie uczestników OHP do szkół i placówek, o których mowa w prawie oświatowym;
- 2) kierowanie uczestników OHP do instytucji szkoleniowych, o których mowa w ustawie;
- 3) kierowanie uczestników OHP do pracodawców lub zatrudnianie ich w jednostkach OHP w celu odbycia przygotowania zawodowego;
- 4) prowadzenie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych funkcjonujących w jednostkach OHP realizujących zadania w zakresie kształcenia i wychowania uczestników OHP;
- 5) prowadzenie kształcenia w formach pozaszkolnych, w szczególności z wykorzystaniem modułowych programów szkolenia zawodowego.

§ 4 ust. 1 Rozporządzenia wskazuje, że Wojewódzcy komendanci OHP lub upoważnieni przez nich kierownicy jednostek OHP składają wnioski do organów prowadzących szkoły i placówki, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, mając na względzie zapewnienie odpowiedniej liczby miejsc nauki w tych szkołach i placówkach.

Wojewódzcy komendanci OHP i kierownicy jednostek OHP współdziałają odpowiednio z kuratorami oświaty, organami prowadzącymi szkoły, dyrektorami szkół, pracodawcami i organizacjami pracodawców, a także z urzędami pracy, w zakresie organizowania dla uczestników OHP:

- 1) kształcenia ogólnego i zawodowego uczniów;
- 2) przygotowania zawodowego pracowników młodocianych;
- 3) zajęć praktycznych i praktyk zawodowych;
- 4) szkolenia i przekwalifikowania w formach pozaszkolnych;
- 5) poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej;
- 6) egzaminów potwierdzających uzyskane kwalifikacje zawodowe.

Regulacje dotyczące OHP w polskim prawie w zakresie przestrzegania praw młodych osób z niepełnosprawnościami należy odnieść przede wszystkim do

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

standardów wynikających z Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U., zwana dalej Konwencją lub KPON). Szczególne znaczenie w tym kontekście będą miały regulacje dotyczące zagadnienie dostępności, któremu poświęcony jest art. 9 Konwencji, prawa do niezależnego życia ujętego w art. 19 Konwencji oraz prawa do pracy osób z niepełnosprawnością, uregulowanego w art. 27 Konwencji.

Należy również ocenić spójność uregulowań dotyczących OHP z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zespołem ustaw dotyczących dostępności, a przede wszystkim ustawami o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami oraz o zapewnianiu dostępności cyfrowej.

Analiza aktów wewnętrznych OHP

1. Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy.

Zostały one przygotowane w celu jednolitego budowania skutecznych działań wychowawczo-profilaktycznych w Ochotniczych Hufcach Pracy zapobiegających niepożądanym zjawiskom w rozwoju i zachowaniu się młodzieży, przeciwdziałających sytuacjom generującym potrzeby z zakresu opieki społecznej, terapii oraz kompensacji, wzmacniających ich dostosowanie do aktualnych potrzeb młodzieży i zwiększających ich efektywność.

W odniesieniu do Punkt IV. 2. – zachowanie dysfunkcyjne, które powinny zaniepokoić pracownika - rekomenduje się dodanie punktu 2¹ o następującej treści:
„Pracownik pedagogiczny powinien również zwrócić uwagę i zareagować na trudności w funkcjonowaniu związane z kryzysem zdrowia psychicznego lub niepełnosprawnością psychospołeczną uczestnika, jak również trudności w funkcjonowaniu wynikające z innego rodzaju niepełnosprawności”.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W punkcie VII. 6. – można by przewidzieć współpracę również z Centrami Zdrowia Psychicznego funkcjonującymi na podstawie art. 5a ustawy o ochronie zdrowia psychicznego.

Nadto, dokument powinien być dostępny cyfrowo (standard ten nie jest zachowany).

2. Zakaz agitacji wydany przez Komendanta Głównego OHP z dnia 7 lutego 2024 roku

Brak uwag i rekomendacji w odniesieniu do treści tego dokumentu.

Dokument powinien być dostępny cyfrowo (standard ten nie jest zachowany).

3. Instrukcja Ankiety On-Line Do Diagnozy Psychologiczno-Pedagogicznej Nowo Zrekrutowanych Uczestników Ohp W Roku Szkol. 2023/2024

Brak uwag i rekomendacji w odniesieniu do treści tego dokumentu.

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej samego dokumentu, jak i platformy do wypełniania ankiety.

4. Raport - Diagnoza Potrzeb Wychowawczych Uczestników Nowo Zrekrutowanych Do OHP na Rok Szkolny 2024/2025

Brak uwag i rekomendacji w odniesieniu do treści tego dokumentu.

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentu.

5. Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w OHP w 2024 roku

W dokumencie warto by uwzględnić sytuację osób z niepełnosprawnością psychospołeczną.

Nadto, brakuje passusu, który dotyczyłby przeciwdziałaniu dyskryminacji osób w kryzysie zdrowia psychicznego lub z niepełnosprawnością psychospołeczną, ich napiętnowaniu lub niepożądanym reakcjom innych uczestników.

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentu.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

6. *Regulamin rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkoleniowy 2024/2025 oraz Zalecenia do realizacji rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkoleniowy 2024/2025*

W Zaleceniach punkt V lit. i znalazło się dyskryminacyjne postanowienie ograniczające możliwość przyjęcia młodej osoby z niepełnosprawności do OHP. Spośród osób z niepełnosprawnością tylko z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności mogą zostać zrekrutowane i tylko wtedy gdy jednostka OHP dysponuje odpowiednim zapleczem i kandydatowi można zapewnić wymagane wsparcie w zakresie form kształcenia i opieki wychowawczej zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami. W takiej sytuacji Komisja rekrutacyjna zwraca się o rozpatrzenie ich sytuacji do Wojewódzkiego Komendanta OHP/Dyrektora CKiW, który po rozpatrzeniu wydaje decyzję dotyczącą przyjęcia kandydatów do OHP, jak również kwalifikacji na miejsce dochodzące lub stacjonarne.

Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, o której mowa w ust. 1 lub 2, nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej;
- 2) wykonywania pracy zdalnej.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, choć ogranicza to jednak nie wyklucza osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy i to niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Nie ma też podstawy prawnej do takiego punktu w Zaleceniach do realizacji rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkoleniowy 2024/2025

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

ani w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. oraz aktach wykonawczych do tej ustawy.

Poza tym, oczywiście takie postanowienie ma charakter dyskryminujący i jest niezgodne z art. 3 lit b w zw. z art. 2 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, z art. 5 ust. 1 i ust. 2 ww. Konwencji oraz art. 27 ust. 1 lit. a ww. Konwencji.

Poza tym należałoby dodać procedury dotyczące dostosowania procesu rekrutacji dla kandydatów z niepełnosprawnościami.

Powyższe uwagi odnoszą się do § 5 Regulaminu, w którym wskazano, że

„W przypadku kandydatów dotkniętych chorobami przewlekłymi, wymagających stałego zażywania leków lub z lekkim stopniem niepełnosprawności”, Komisja występuje do Wojewódzkiego Komendanta OHP/Dyrektora CKiW o rozpatrzenie ich przyjęcia do OHP jak również kwalifikacji na miejsce dochodzące lub stacjonarne”.

Zalecenia zostały określone jako dokument wykonawczy do Regulaminu

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentu.

**7. DRUK DKW-3 -REALIZACJA ZADAŃ OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZYCH
ZA ROK KALENDARZOWY – 2 0 2 4**

Sekcja 2: Wsparcie psychologiczne uczestników OHP w eliminowaniu napięć psychicznych oraz rozwiązywaniu problemów rozwojowych lub trudności przystosowawczych.

oraz

Sekcja 3: Specjalistyczne wsparcie terapeutyczne korygujące dysfunkcyjne postawy i zachowania oraz deficyty społeczne uczestników OHP.

Zalecane jest posługiwanie się językiem bardziej inkluzyjnym w odniesieniu do osób z różnymi niepełnosprawnościami. W tym kontekście, nierekomendowane jest posługiwanie się pojęciem „deficytów społecznych” w ww. sekcjach i rubrykach dokumentu. Dokument powinien odnosić się do trudności w funkcjonowaniu osoby w kryzysie zdrowia psychicznego w miejsce pojęcia deficytów społecznych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

8. *Wytyczne dotyczące wdrożenia „Procesu wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania” z dnia 26 sierpnia 2021 r.*

Nie sformułowano w tym zakresie szczegółowych i zaleceń dotyczących treści tego dokumentu.

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentu.

9. *Wytyczne Dla WK OHP/CKiW do przeprowadzenia badania efektywności procesu wychowania młodzieży OHP w roku szkoleniowym 2023/2024*

Nie sformułowano w tym zakresie szczegółowych i zaleceń dotyczących treści tego dokumentu.

Należy pamiętać o zapewnieniu dostępności cyfrowej dokumentu.

10. *Standard Usług Rozwoju Zawodowego dla Młodzieży w OHP*

Nie sformułowano w tym zakresie szczegółowych i zaleceń dotyczących treści tego dokumentu.

11. *Procedura postępowania w przypadku zachorowania uczestnika OHP oraz wydawania uczestnikowi OHP leków ze wskazań lekarza w jednostce Ochotniczych Hufców Pracy*

Nie sformułowano w tym zakresie szczegółowych i zaleceń dotyczących treści tego dokumentu.

12. *Standardy ochrony małoletniego uczestnika Ochotniczych Hufców Pracy. Polityki ochrony małoletniego w Ochotniczych Hufcach Pracy*

W ww. Standardach Ochrony Małoletnich przewidziano, że w Ochotniczych Hufcach Pracy wyznacza się **koordynatora bezpieczeństwa uczestników OHP**

Do jego zadań należy m. in. upowszechnianie zasad udziału w zajęciach organizowanych przez OHP osób ze specjalnymi potrzebami oraz sposób zaspokojenia tych potrzeb (np. wymagania medyczne, dostosowanie dla osób z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

niepełnosprawnością fizyczną itp.), tak, aby były one znane przed zadeklarowaniem uczestnictwa w OHP.

Tego rodzaju działalność powinna zostać uregulowana nie tylko w standardach ochrony małoletniego uczestnika, ale na poziomie wewnętrznych regulacji ogólnych OHP.

Brakuje natomiast pełnej realizacji przepisu art. 22c ust. 4 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, zgodnie z którym: w standardach uwzględnia się sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Należałoby pomyśleć o różnych aspektach zagrożeń dla dzieci z niepełnosprawnościami, w tym ochrony przed przemocą rówieśniczą, jak również kwestią komunikacji z małoletnim z niepełnosprawnością.

Zasady Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, prawa osób z niepełnosprawnościami wyrażone w Konwencji oraz standardy konwencyjne

W art. 9 Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami szeroko zdefiniowano pojęcie zapewniania dostępności, określając je jako podejmowanie przez państwo odpowiednich środków, w celu umożliwienia **osobom z niepełnosprawnościami niezależnego życia i pełnego udziału we wszystkich sferach życia**, na zasadzie równości z innymi osobami, **dostępu do środowiska fizycznego, środków transportu, informacji i komunikacji, w tym technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, a także do innych urządzeń i usług, powszechnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych**, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich.

Działania władz w zakresie zapewniania dostępności w myśl Konwencji obejmują rozpoznanie i **eliminację przeszkód i barier w zakresie dostępności**.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Art. 9 Konwencji zobowiązał państwa ratyfikujące konwencję do podjęcia odpowiednich środków w celu:

- 1) opracowywania, ogłaszania i monitorowania **wdrażania minimalnych standardów i wytycznych w sprawie dostępności** urządzeń i usług ogólnie dostępnych lub powszechnie zapewnianych;
- 2) **zapewnienia, że instytucje prywatne, które oferują urządzenia i usługi ogólnie dostępne lub powszechnie zapewniane, będą brały pod uwagę wszystkie aspekty ich dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;**
- 3) zapewnienia wszystkim zainteresowanym osobom **szkolenia** na temat kwestii dostępności dla osób z niepełnosprawnościami;
- 4) zapewnienia w **ogólnodostępnych budynkach** i innych obiektach oznakowania **w alfabecie Braille'a oraz w formach łatwych do czytania i zrozumienia;**
- 5) zapewnienia różnych **form pomocy i pośrednictwa ze strony innych osób lub zwierząt, w tym przewodników, lektorów i profesjonalnych tłumaczy języka migowego**, w celu ułatwienia dostępu do ogólnodostępnych budynków i innych obiektów publicznych;
- 6) popierania innych odpowiednich form pomocy i wsparcia osób z niepełnosprawnościami, aby zapewnić im **dostęp do informacji;**
- 7) popierania dostępu osób z niepełnosprawnościami **do nowych technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych, w tym do Internetu;**
- 8) **popierania, od wstępnego etapu, projektowania, rozwoju, produkcji i dystrybucji dostępnych technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych**, tak aby technologie te i systemy były dostępne po najniższych kosztach.

Komentarz generalny Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami do art. 9 wyjaśnia, że **dostępność jest elementem koniecznym, by osoby z niepełnosprawnościami mogły żyć samodzielnie oraz na równych prawach uczestniczyć w życiu społecznym.**

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami zobowiązuje Polskę do **zmiany obecnie funkcjonujących mechanizmów, jak i regulacji niedostosowanych do realnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.**

Działania władz w zakresie zapewniania dostępności w myśl Konwencji obejmują **rozpoznanie i eliminację przeszkód i barier w zakresie dostępności.**

Działania te mają służyć objęciu przez Państwo ochroną osób z niepełnosprawnościami o jak najwyższym standardzie.

Sytuacja zmieniła się w 2019 roku – **Rządowy Program Dostępność Plus.** W ramach programu przygotowano i przyjęto dwie ustawy:

- **z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami;**
- **z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych.**

Osoba ze szczególnymi potrzebami jest osoba, która za względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi **podjąć dodatkowe działania albo zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery**, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami.

Krąg adresatów ustawowych rozwiązań jest więc bardzo szeroki i obejmuje:

- 1) osoby o ograniczonych możliwościach w poruszaniu się, w tym osoby na wózkach inwalidzkich czy poruszające się o kulach,
- 2) osoby słabo słyszące i głuche,
- 3) osoby niewidome i słabo widzące,
- 4) osoby głuchoniewidome,
- 5) osoby z niepełnosprawnością psychospołeczną
- 5) osoby z niepełnosprawnością intelektualną,
- 6) osoby starsze,
- 7) kobiety w ciąży,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 8) osoby z małymi dziećmi, w tym osoby z wózkami dziecięcymi,
- 9) osoby o nietypowym wzroście,
- 10) osoby mające trudności w komunikacji z otoczeniem,
- 11) osoby z ciężkim bagażem.

Choć w definicji dostępności mowa jest o tworzeniu takich rozwiązań w poszczególnych środowiskach, by osoby z niepełnosprawnościami mogły niezależnie i w pełni uczestniczyć w życiu społecznym czy korzystać z usług publicznych na takich samych zasadach, jak reszta społeczeństwa, to **większość rozwiązań zapewniających dostępność przynosi korzyści wszystkim korzystającym z tejże infrastruktury.**

Niskopodłogowe autobusy, zastosowanie informacji głosowej, podjazdy do budynków czy przestronne windy są ułatwieniami w dostępie, które pierwotnie tworzono w odpowiedzi na potrzeby osób z niepełnosprawnościami; obecnie są wykorzystywane nie tylko przez te osoby. Dostępność dotyczy codziennego życia, choć jej rozwiązania dostrzegane są głównie przez **osoby ze szczególnymi potrzebami wynikającymi z przejściowego bądź trwałego braku pełnej sprawności.**

Dostępność - dostępność architektoniczna, cyfrowa oraz informacyjno-komunikacyjna, co najmniej w zakresie określonym przez minimalne wymagania, o których mowa w art. 6, będącą wynikiem uwzględnienia uniwersalnego projektowania albo zastosowania racjonalnego usprawnienia.

Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami tworzy nie tylko ramy prawne i **przewiduje implementację zasad zapewniania dostępności dla nowych inwestycji czy usług.**

Przepisy uwzględniają także **działania, które będą podejmowane w celu likwidacji istniejących barier** np. w środkach transportu, na przystankach i dworcach, w budynkach sądów czy urzędów, w dostępie do stron internetowych urzędów administracji publicznej, na uczelniach wyższych czy w szkołach.

Bariera jest przeszkodą lub ograniczeniem architektonicznym, cyfrowym lub informacyjno-komunikacyjnym, które uniemożliwia lub utrudnia osobom ze

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

szczególnymi potrzebami udział w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami.

Zarówno „dostępność”, jak i „bariera” są pojęciami zdefiniowanymi w polskim prawie po raz pierwszy.

Oba pojęcia określają wyraźnie zakres, do jakiego odnoszą się przepisy ustawy i wskazują na trzy grupy barier w dostępie do podmiotów publicznych realizujących usługi skierowane do społeczeństwa – są to bariery architektoniczne, cyfrowe oraz informacyjno-komunikacyjne.

W art. 6 ustawy wskazano minimalne wymagania w zakresie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, które równocześnie powiązano z realizacją zasad racjonalnego usprawnienia i uniwersalnego projektowania.

Zostały one podzielone na:

- 1) architektoniczne,
- 2) cyfrowe,
- 3) informacyjno-komunikacyjne.

Minimalne wymogi dostępności architektonicznej:

- a) zapewnienie **wolnych od barier poziomych i pionowych przestrzeni komunikacyjnych budynków,**
- b) instalację urządzeń lub zastosowanie środków technicznych i rozwiązań architektonicznych w budynku, które **umożliwiają dostęp do wszystkich pomieszczeń,** z wyłączeniem pomieszczeń technicznych,
- c) zapewnienie **informacji na temat rozkładu pomieszczeń w budynku,** co najmniej w sposób **wizualny i dotykowy lub głosowy,**
- d) zapewnienie wstępu do budynku osobie korzystającej z **psa asystującego,** o którym mowa w art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- e) zapewnienie osobom ze szczególnymi potrzebami **możliwości ewakuacji lub ich uratowania** w inny sposób.

Minimalne wymogi w zakresie dostępności informacyjno-komunikacyjnej:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- a) obsługę z wykorzystaniem **środków wspierających komunikowanie się, o których mowa w art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się**, lub przez wykorzystanie zdalnego **dostępu online do usługi tłumacza** przez strony internetowe i aplikacje,
- b) instalację urządzeń lub innych środków technicznych do **obsługi osób słabosłyszących**, w szczególności pętli indukcyjnych, systemów FM lub urządzeń opartych o inne technologie, których celem jest wspomaganie słyszenia,
- c) zapewnienie na stronie internetowej danego podmiotu **informacji o zakresie jego działalności** - w postaci elektronicznego pliku zawierającego tekst odczytywalny maszynowo, nagrania treści w polskim języku migowym oraz informacji w tekście łatwym do czytania.
- d) **zapewnienie, na wniosek** osoby ze szczególnymi potrzebami, **komunikacji z podmiotem publicznym w formie określonej w tym wniosku.**

Środki wspierające komunikowanie się - należy przez to rozumieć rozwiązania lub usługi umożliwiające kontakt, w szczególności poprzez:

- a) korzystanie z **poczty elektronicznej**,
- b) przesyłanie **wiadomości tekstowych**, w tym z wykorzystaniem wiadomości **SMS, MMS lub komunikatorów internetowych**,
- c) **komunikację audiowizualną**, w tym z wykorzystaniem komunikatorów internetowych,
- d) przesyłanie **faksów**,
- e) **strony internetowe spełniające standardy dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**;

Minimalne wymagania w zakresie dostępności cyfrowej:

- **stron internetowych** (BIPu, intranetu, extranetu)
- **aplikacji mobilnych**

w tym **elementów stron internetowych** i aplikacji mobilnych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Dostępność cyfrowa strony internetowej i aplikacji mobilnej w brzmieniu ustawowym polega na zapewnieniu ich **funkcjonalności, kompatybilności, postrzegalności i zrozumiałości**.

W zakresie dostępności cyfrowej swoich stron internetowych lub aplikacji mobilnych podmioty publiczne są zobowiązane do spełnienia **wymagań określonych w załączniku do ustawy (WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1. poziom AA)**.

Jednocześnie wymagania te uznaje się za spełnione, jeśli podmiot publiczny zapewnia dostępność cyfrową z uwzględnieniem wymagań określonych w normie EN 301 549 V2.1.2

Dostępność cyfrowa dotyczy :

- strony podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej,
- danych teleadresowych podmiotu i linku do strony podmiotowej w BIP,
- narzędzi kontaktowych (np. formularzy, wideotłumacza języka migowego),
- nawigacji,
- deklaracji dostępności,
- multimediów,
- informacji dotyczących sytuacji kryzysowej,
- dokumentów urzędowych oraz wzorów umów lub wzorów innych dokumentów przeznaczonych do zaciągania zobowiązań cywilnoprawnych.

Ustawy **nie stosuje się do następujących elementów** stron internetowych i aplikacji mobilnych:

- 1) **multimediów nadawanych na żywo;**
- 2) multimediów **opublikowanych przed dniem 23 września 2020 r.;**
- 3) dokumentów tekstowych i tekstowo-graficznych, dokumentów utworzonych w programach przeznaczonych do tworzenia prezentacji lub arkuszy kalkulacyjnych, opublikowanych przed dniem 23 września 2018 r., chyba że ich zawartość jest niezbędna do realizacji bieżących zadań podmiotu publicznego;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 4) map oraz map interaktywnych, w tym geoportali, pod warunkiem że w przypadku map interaktywnych i geoportali przeznaczonych do zastosowań nawigacyjnych dane teleadresowe i położenie geograficzne prezentowane są w sposób dostępny cyfrowo;
- 5) treści będących w posiadaniu podmiotu publicznego:

- a) które nie zostały przez niego lub na jego rzecz wytworzone albo przez niego nabyte, albo
- b) których dostosowanie do wymagań dostępności cyfrowej wymaga modyfikacji, do której ten podmiot publiczny nie jest uprawniony;

Zgodnie z Art. 8 ustawy:

1. Podmiot publiczny, z wyłączeniem podmiotów, o których mowa w art. 2 pkt 1–4, których zadaniem publicznym jest prowadzenie działalności na rzecz osób niepełnosprawnych lub osób starszych, **może nie zapewniać dostępności cyfrowej strony internetowej lub aplikacji mobilnej, jeżeli wiązałoby się to z poniesieniem nadmiernych kosztów.**

W powyższym przypadku podmiot publiczny **przeprowadza ocenę zapewnienia dostępności cyfrowej strony internetowej lub aplikacji mobilnej. Wyniki przeprowadzonej oceny** zapewnienia dostępności cyfrowej strony internetowej lub aplikacji mobilnej **dołącza się do deklaracji dostępności.**

Zawsze musi być dostępna:

- a) strona podmiotowa Biuletynu Informacji Publicznej;
- b) elementy i funkcje strony internetowej lub aplikacji mobilnej określone w art. 8 ust. 2 pkt 2 ustawy.

Podmioty publiczne **sporządzają deklarację dostępności w sposób dostępny cyfrowo.**

Deklarację dostępności sporządza się **z wykorzystaniem wzoru** określonego w załączniku do decyzji wykonawczej Komisji Europejskiej.

Podmiot publiczny umieszcza link do opublikowanej deklaracji dostępności w taki sposób, aby **użytkownik strony internetowej mógł mieć do niego dostęp podczas nawigacji po stronie internetowej.**

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Podmiot publiczny, publikując deklarację dostępności aplikacji mobilnej, umieszcza link do niej w miejscu, z którego pobierana jest aplikacja mobilna.

Deklaracja dostępności strony internetowej i aplikacji mobilnej zawiera m.in.

- ✓ dane kontaktowe do osoby, która zajmuje się dostępnością cyfrową
- ✓ datę publikacji strony internetowej lub aplikacji mobilnej
- ✓ datę ostatniej aktualizacji strony internetowej lub aplikacji mobilnej
- ✓ informację lub link do informacji o sposobie dokonania oceny dostępności cyfrowej
- ✓ dane teleadresowe siedziby podmiotu publicznego
- ✓ informację o możliwości powiadomienia o braku dostępności strony internetowej lub aplikacji mobilnej
- ✓ informację o dostępności architektonicznej siedziby
- ✓ link do deklaracji dostępności aplikacji mobilnej
- ✓ informację o możliwości i sposobie skorzystania z usługi tłumacza języka migowego online lub o braku takiej możliwości
- ✓ informację o możliwości powiadomienia podmiotu publicznego o braku dostępności cyfrowej
- ✓ link do strony Rzecznika Praw Obywatelskich.

Uniwersalne projektowanie w Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami zostało zdefiniowane jako projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.

Racjonalne usprawnienia są to konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewniania osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności na zasadzie równości z innymi osobami.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień stanowi nieodłączną część mającego natychmiastowe zastosowanie obowiązku niedyskryminacji.

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień jest każdorazowo **zindywidualizowany, nakierowany na zastosowanie rozwiązania dla konkretnej grupy osób lub konkretnej osoby**, a niekiedy nawet rozwiązania przyjętego w określonym kontekście i sytuacji.

Zastosowanie uniwersalnego projektowania nie oznacza, że nie wystąpi sytuacja wymagająca zastosowania racjonalnego usprawnienia zarówno w razie braku standardów, jak i w przypadkach, gdy standardy uniwersalnego projektowania zostały zastosowane, lecz **specyfika potrzeb w konkretnych wypadkach będzie wymagała zindywidualizowanego podejścia (dla osób nieobjętych żadnym standardem dostępności wobec ich braku lub niemożności realizacji praw pomimo istniejących standardów z uwagi na szczególne, zindywidualizowane potrzeby)**.

W art. 3 ustawy wskazuje się katalog podmiotów, nazwanych zbiorczo podmiotami publicznymi, zobowiązanych do zapewnienia dostępności:

1. jednostki sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
2. inne, niż określone w pkt 1, państwowe jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej;
3. innych, niż określone w pkt 1, osób prawnych, utworzonych w szczególnym celu zaspokajania potrzeb o charakterze powszechnym niemających charakteru przemysłowego ani handlowego, jeżeli podmioty, o których mowa w tym przepisie oraz w pkt 1 i 2, pojedynczo lub wspólnie, bezpośrednio lub pośrednio przez inny podmiot:
 - a) finansują je w ponad 50% lub
 - b) posiadają ponad połowę udziałów albo akcji, lub
 - c) sprawują nadzór nad organem zarządzającym, lub

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- d) mają prawo do powoływania ponad połowy składu organu nadzorczego lub zarządzającego,
- 4. związków podmiotów, o których mowa w pkt 1 i 2, lub podmiotów, o których mowa w pkt 3.

Część podmiotów publicznych jest zobowiązana do wyznaczenia koordynatora dostępności w swoich strukturach.

Zgodnie z art. 14 ustawy są to organy administracji rządowej i samorządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały.

Obowiązki:

- wspiera osoby ze szczególnymi potrzebami w dostępie do usług podmiotu
- przygotowuje plan poprawy zapewniania dostępności
- plan poprawy dostępności publikowany na stronie internetowej podmiotu
- przygotowuje coroczny raport z zapewniania dostępności podmiotu.

Przewiduje się możliwość złożenia wniosku o zapewnienie dostępności:

1. architektonicznej
 2. informacyjno – komunikacyjnej
- jeśli osoba ze szczególnymi potrzebami napotyka na barierę w korzystaniu z usług podmiotu publicznego we wniosku można wskazać sposób zapewnienia dostępności
 - podmiot publiczny zapewnia dostępność w ciągu 7 dni (może przedłużyć do 2 miesięcy).

Jeżeli zapewnienie dostępności jest niemożliwe to:

- podmiot publiczny uzasadnia dlaczego nie może zapewnić dostępności
- zapewnia dostęp alternatywny.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W ciągu 30 dni od momentu, gdy podmiot publiczny poinformował, że nie ma możliwości zapewnienia dostępności albo 30 dni od upływu terminu, w którym powinien zapewnić dostępność można złożyć skargę kierowaną do Prezesa PFRON.

Każdy podmiot publiczny jest zobowiązany co 4 lata (najpóźniej do końca pierwszego kwartału danego roku) przekazać taki raport, publikując go jednocześnie na swojej stronie internetowej BIP. Jeśli podmiot publiczny nie ma strony BIP, to wówczas raport publikuje na swojej stronie internetowej. Podmioty zobowiązane do opracowywania raportu będą go wypełniały na przygotowanym przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego formularzu. Ustawa o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami przewiduje, że pierwszy taki raport zostanie opracowany, przekazany właściwym organom i opublikowany przez podmioty publiczne do końca marca 2021 r. Kolejny raport podmioty publiczne opracują w 2025 r.

Artykuł 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych wskazuje, że Państwa będące stroną Konwencji uznają **prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami.** Prawo to obejmuje prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy. W Konwencji podkreślono, że Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu:

- **zakazania dyskryminacji** ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do wszelkich
- kwestii dotyczących **wszystkich form zatrudnienia**, w tym **warunków rekrutacji**,
- **przyjmowania do pracy** i zatrudnienia, kontynuacji zatrudnienia, **awansu zawodowego oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- ochrony praw osób niepełnosprawnych, na zasadzie równości z innymi osobami, do **sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy**, w tym do **równych szans i jednakowego** wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości,
- **ochronę przed molestowaniem i zadośćuczynienie za doznane krzywdy;**
- zapewnienia, by **osoby niepełnosprawne korzystały z praw pracowniczych** i prawa do organizowania się w związki zawodowe, na zasadzie równości z innymi osobami,
- umożliwienia osobom niepełnosprawnym skutecznego **dostępu do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego;**
- popierania możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz **pomocy w znalezieniu, uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz powrocie do zatrudnienia;**
- popierania **możliwości samozatrudnienia, przedsiębiorczości**, tworzenia spółdzielni i zakładania własnych przedsiębiorstw;
- **zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym;**
- popierania zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze prywatnym, poprzez odpowiednią politykę i środki, które mogą obejmować **programy działań pozytywnych, zachęty i inne działania;**
- zapewnienia **wprowadzania racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych w miejscu pracy;**
- popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne **doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy;**
- popierania programów rehabilitacji zawodowej, utrzymania pracy i powrotu do pracy, adresowanych do osób niepełnosprawnych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ponadto w artykule 27 Konwencji zostało określone, że **Państwa Strony zagwarantują, że osoby niepełnosprawne nie będą utrzymywane w stanie niewolnictwa lub poddaństwa i będą chronione**, na zasadzie równości z innymi osobami, przed pracą przymusową lub obowiązkową.

W wielu raportach dotyczących sytuacji zatrudnionych osób z niepełnosprawnością oraz osób z niepełnosprawnością poszukujących pracy wskazywano, że obowiązujące rozwiązania prawne tworzące system wsparcia osób z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu zatrudnienia i w pracy nie są zgodne z postanowieniami artykułu 27 Konwencji. Na niezgodność tę zwracano uwagę na kilku poziomach.

Mając na względzie znaczenie Ochotniczych Hufców Pracy dla rynku pracy w Polsce wskazać należy na relewantne zagadnienia. Wskazuje się, że materia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością podejmowana jest w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych podczas, gdy instrumenty rynku pracy dla wszystkich pozostałych osób określone są w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. **Wprowadzenie rozwiązań dotyczących wspierania i wzmacniania osób z niepełnosprawnością w ramach uregulowań tej drugiej ustawy sprzyjać będzie tworzeniu włączającego, otwartego i dostępnego rynku pracy dla wszystkich.**

Poza tym podkreśla się, że **system publicznych służb zatrudnienia jest często niedostępny dla osób z niepełnosprawnościami. Otwarcie OHP na wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością również wychodzi naprzeciw temu zagadnieniu** i stanowić będzie realizację standardu konwencyjnego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Niewłaściwe w świetle Konwencji są rozwiązania wspierające funkcjonowanie silnego segmentu chronionego rynku pracy opartego na sektorze prywatnym. Zamiast skoncentrowania na zatrudnieniu chronionym, **system powinien oferować wystarczające wsparcia w wejściu na rynek otwarty. I w tym zakresie należy wykorzystać potencjał jaki istnieje w Ochotniczych Hufcach Pracy.**

Racjonalne usprawnienia dla osób ze szczególnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami nie są w wystarczającym stopniu zindywidualizowane, brakuje mechanizmów umożliwiających korzystanie ze wszystkich **niezbędnych rozwiązań, w tym np. z asystencji osobistej w miejscu pracy.**

Osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć dostęp do ogólnych programów poradnictwa specjalistycznego i zawodowego, usług pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego i kształcenia ustawicznego na zasadach równości z innymi osobami.

Wskazuje się, że instrumenty ogólnodostępne często pozostają niedostępne dla osób z niepełnosprawnościami z racji na „osobność” systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością w zatrudnieniu i brak wystarczająco silnych mechanizmów zapewniających dostępność.

Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 wśród koniecznych kierunków działań wskazuje, że polityka państwa w obszarze zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami powinna być ukierunkowana na maksymalne umożliwienie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) wskazuje na konieczność zaktywizowania i zaangażowania niewykorzystanych dotychczas zasobów pracy, a także opracowanie i wdrożenie Narodowego Programu Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (NPZ).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.4 Wnioski

1. Regulacja zarówno na poziomie ustawowym, rozporządzenia, jak i aktów wewnętrznych OHP powinna przewidywać szczególne wsparcie dla beneficjentów usług oferowanych przez jednostki OHP z niepełnosprawnościami. Wśród beneficjentów tych usług są :

- uczniowie, absolwenci przygotowujący się do wejścia na rynek pracy,
- bezrobotni lub poszukujący pracy,
- zagrożeni wykluczeniem społecznym, zaniedbani wychowawczo, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzący, ze środowisk niedostosowanych społecznie.

W każdej z tych grup są osoby z niepełnosprawnościami. I regulując ich udział należy pamiętać o zaadresowaniu ich potrzeb w każdej ze sfer działalności OHP. Optymalnym rozwiązaniem jest wpisywanie tego wsparcia w powszechnie stosowane polityki wewnętrzne jako ich element, zamiast tworzenia odrębnego dokumentu polityki wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

2. OHP powinny **wspierać osoby z różnymi niepełnosprawnościami w wejściu na otwarty rynek pracy**. Kształcenie i wychowanie młodych osób z niepełnosprawnością, korzystających z oferty OHP, powinno być nakierowane na powyższe.

3. W przypadku młodych osób z niepełnosprawnością zatrudnionych u pracodawcy przez OHP rekomenduje się **wprowadzenie na poziomie przepisów ustawowych w ustawie o promocji zatrudnienia i instrumentach rynku pracy przepisów umożliwiających pokrywanie ze środków PFRON kosztów zakupu niezbędnych przedmiotów, dostosowań i usług związanych z pracą, których potrzeba wynika z niepełnosprawności.**

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Wniosek o takie finansowanie powinien móc złożyć zarówno pracodawca, OHP, jak i (a może przede wszystkim) uprawniona osoba z niepełnosprawnością. Katalog możliwych do pokrycia kosztów powinien pozostawać otwarty (tak, aby odpowiadać na różnorodne potrzeby osób z niepełnosprawnościami), a minister właściwy do spraw pracy powinien otrzymać delegację ustawową do wydania rozporządzenia celem określenia trybu postępowania w sprawach udzielania finansowania.

4. **Pracodawca, współpracujący z OHP, przy zatrudnianiu młodych osób**, na wniosek pracownika będącego osobą z niepełnosprawnością, w ramach racjonalnego usprawnienia, powinien mieć **obowiązek wyznaczania pracownika wspierającego pracownika z niepełnosprawnością w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością** na stanowisku pracy.

Pracodawca, po uzgodnieniu z pracownikiem będącym osobą niepełnosprawną, określa sposób i zasady wykonywania określonych czynności. Pracodawca taki musi mieć **możliwość otrzymania dofinansowania na pokrycie części wynagrodzenia pracownika pomagającego pracownikowi z niepełnosprawnością.**

5. Nałożenie na **pracodawcę współpracującego z OHP, przy zatrudnianiu młodych osób, obowiązku uzgodnienia sposobu zapewnienia racjonalnego usprawnienia z osobą, której ono przysługuje**, oraz sporządzania dokumentacji przebiegu oceny o zakresie obciążeń związanych z wprowadzeniem racjonalnego usprawnienia i dokonanych w jej ramach ustaleń, aby zagwarantować adekwatność branych pod uwagę w programach racjonalnych usprawnień, ich kompatybilność z potrzebami osoby z niepełnosprawnością oraz włączenie kandydata na pracownika albo pracownika z niepełnosprawnością, który ma z tego usprawnienia korzystać, w proces jego projektowania.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

6. **Wprowadzenie również obowiązku pracodawcy współpracującego z OHP, przy zatrudnianiu młodych osób, zezwalania na wstęp asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością na teren zakładu pracy, z wyjątkiem sytuacji, gdy obecność asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością mogłaby spowodować zagrożenie dla zdrowia lub życia jego lub osób przebywających na terenie zakładu pracy albo mogłaby prowadzić do naruszenia istotnego interesu pracodawcy.**

7. W przypadku zadania OHP, o którym mowa w art. 12 ust. 7a ustawy - działania mającego na celu upowszechnianie informacji o rynku pracy i ofertach pracy oraz możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie, **to tego rodzaju upowszechnianie informacji powinno odbywać się z myślą o zapewnieniu dostępności informacji dla wszystkich – OHP winien zadbać w tym przypadku o elementy dostępności informacyjno-komunikacyjnej oraz cyfrowej.**

8. Utworzenie ram instytucjonalnych dla działań na rzecz dostępności. Akt wewnętrzny powinien przewidywać powołanie dedykowanych jednostek i funkcji odpowiedzialnych za koordynację działań w tym zakresie. Nadto, należy wzmocnić postanowienia dotyczące dostępności konkretnych obszarów funkcjonowania poszczególnych jednostek OHP.

Należy również wypracować optymalny model organizacyjny zarządzania dostępnością w ramach OHP oraz ustalić jasny podział kompetencji w tym zakresie pomiędzy powołane do tego celu jednostki wyspecjalizowane oraz pozostałe jednostki organizacyjne. Trzeba przewidzieć wprowadzenie mechanizmów monitorowania i ewaluacji działań na rzecz dostępności.

9. Zasadne jest doregulowanie dostępności informacyjno-komunikacyjnej OHP m.in. przez zwiększenie ilości kanałów, którymi można się skontaktować z poszczególnymi jednostkami OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

10. Wprowadzenie jako ogólnego obowiązku – obowiązku upowszechniania zasad udziału w zajęciach organizowanych przez OHP osób ze szczególnymi potrzebami (w tym z niepełnosprawnościami) oraz sposobu zaspokojenia tych potrzeb (np. wymagania medyczne, wymagania związane ze sprawnością ruchową, wymagania związane ze sprawnością sensoryczną itd.), tak, aby były one znane przed zadeklarowaniem uczestnictwa w OHP.
11. W **standardach ochrony małoletnich w OHP** brakuje pełnej realizacji przepisu art. 22c ust. 4 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, zgodnie z którym: w standardach uwzględnia się sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Należałoby pomyśleć o różnych aspektach zagrożeń dla dzieci z niepełnosprawnościami, w tym ochrony przed przemocą rówieśniczą, jak również kwestią komunikacji z małoletnim z niepełnosprawnością.
12. Należy dodać punkt 2¹ w dokumencie *Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy: „Pracownik pedagogiczny powinien również zwrócić uwagę i zareagować na trudności w funkcjonowaniu związane z kryzysem zdrowia psychicznego lub niepełnosprawnością psychospołeczną uczestnika, jak również trudności w funkcjonowaniu wynikające z innego rodzaju niepełnosprawności”*.
W punkcie VII. 6. Ww. dokumentu należy przewidzieć współpracę również z Centrami Zdrowia Psychicznego funkcjonującymi na podstawie art. 5a ustawy o ochronie zdrowia psychicznego.
13. W dokumencie *Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w OHP w 2024 roku* należy uwzględnić sytuację osób z niepełnosprawnością psychospołeczną i wprowadzić passus, który dotyczyłby przeciwdziałaniu dyskryminacji osób w kryzysie zdrowia psychicznego lub z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

niepełnosprawnością psychospołeczną, ich napiętnowaniu lub niepożądanym reakcjom innych uczestników.

14. W *Zaleceniach* do realizacji rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkoleniowy 2024/2025 należy zmienić dyskryminacyjne postanowienie **punkt V lit. ograniczające możliwość przyjęcia młodej osoby z niepełnosprawnością do OHP. Powyższe uwagi odnoszą się do § 5 Regulaminu** rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy na rok szkoleniowy 2024/2025. Poza w Regulaminie tym należałoby dodać procedury dotyczące dostosowania procesu rekrutacji dla kandydatów z niepełnosprawnościami.

15. Zalecane jest posługiwanie się językiem bardziej inkluzyjnym w dokumencie *Druk Dkw-3 -Realizacja Zadań Opiekuńczo-Wychowawczych Za Rok Kalendarzowy – 2 0 2 4* w odniesieniu do osób z różnymi niepełnosprawnościami. W tym kontekście, nierekomendowane jest posługiwanie się pojęciem „deficytów społecznych”. Dokument powinien odnosić się do trudności w funkcjonowaniu osoby w kryzysie zdrowia psychicznego w miejsce pojęcia deficytów społecznych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Część 2. Analiza dotychczasowych wytycznych stosowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy w zakresie wychowania i kształcenia i zastanej dokumentacji oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA – Uczelnia Korczaka – Akademia Nauk Stosowanych

I. Wstęp

Dokument: “Podstawowe kierunki działalności Ochotniczych Hufców Pracy oraz zadania priorytetowe w roku szkolnym 2024/2025 jest bazowym dokumentem zawierającym niezbędne informacje, które pozwalają wskazać, na jakich przepisach prawnych działają jednostki Ochotniczych Hufców Pracy, wskazują wewnętrzne procedury/dokumenty, które obowiązują w danym roku szkolnym i stanowią szereg wytycznych do pracy z młodzieżą w roku szkolnym, które są efektem wniosków z ewaluacji prowadzonej w roku poprzednim.

W dokumencie tym przedstawiono (a zespół ekspertów otrzymał od OHP do analizy) następujące dokumenty:

1. Podstawowe kierunki działalności Ochotniczych Hufców Pracy w roku szkolnym 2024/2025 (Komunikat: KG.ZW.400.9.2024).
2. *Standardy ochrony małoletniego uczestnika OHP. Polityka ochrony małoletniego w OHP* (Zarządzenie Nr KG.BEZ.021.26.2024).
3. *Procedura interwencji w sytuacjach kryzysowych zagrażających bezpieczeństwu uczestnika Ochotniczych Hufców Pracy* (Zarządzenie Nr KG.BEZ.021.27.2024).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4. Wytyczne do organizacji i przebiegu diagnozy potrzeb na działania wychowawcze uczestników nowo zrekrutowanych do OHP na rok szkolny 2024/2025 (Komunikat: KG.ZW.400.4.2024).
5. Wytyczne dla WK OHP/CKiW do przeprowadzenia badania efektywności procesu wychowania młodzieży OHP w roku szkolnym 2023/2024 (Komunikat: KG.ZW.400.2.2024).
6. Regulamin rekrutacji młodzieży do Ochotniczych Hufców Pracy (Komunikat: KG.BEZ-ZKS.500.1.2024).
7. Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w OHP w 2024 r. (Komunikat: KG.BEZ.ZW.500.6.2024).
8. Wytyczne dotyczące działalności duszpasterstwa w OHP (Komunikat: KG.BEZ.ZW.51.5.2024).
9. Wytyczne dotyczące organizacji działań o charakterze politycznym w jednostkach OHP (Komunikat: KG.BEZ-ZW.51.3.2024).
10. Procedura postępowania w przypadku zachorowania uczestnika OHP oraz wydawania uczestnikowi OHP leków ze wskazań lekarza w jednostce Ochotniczych Hufców Pracy (Zarządzenie Nr KG.BEZ.021.15.2023).
11. Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy (Komunikat: KG.BEZ-ZW.500.9.2022).
12. Proces wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania. (Komunikat: KG.ZW.500.27.2021.DS).
13. Wytyczne dotyczące wdrożenia „Procesu wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania” (Komunikat: KG.ZW.500.27.2021.DS).
14. Wykaz dokumentów wewnętrznych obowiązujących w jednostkach opiekuńczo- wychowawczych OHP (wytyczne oraz wzory dokumentów) (Komunikat: KG.ZW.500.29.2021.DS).
15. Wytyczne do funkcjonowania jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP do czasu wejścia w życie zarządzenia Komendanta Głównego OHP (w miejsce uchylonego Zarządzenia KG OHP Nr 23/BKG z dnia 22 grudnia 2014 r. w

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

sprawie wprowadzenia do użytku dokumentów: Biuro WK OHP, HP, ŚHP, OSiW, CKiW — standardy funkcjonowania) (Komunikat: KG.BKW.600.3.2019).

Ochotnicze Hufce Pracy przekazały również roboczą wersję z 2020 r. dokumentu: **“System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy”** – dokument ten nie został wdrożony. Jednakże biorąc pod uwagę specyfikę Projektu, Zespół Ekspertów uznaje ten dokument jako ważne ogniwo procesu analizy i przygotował szczegółowe opracowanie również tego dokumentu.

Kolejnym dokumentem o charakterze porządkująco-informacyjnym jest:

“Wykaz dokumentów wewnętrznych obowiązujących w jednostkach opiekuńczo-wychowawczych OHP (wytyczne oraz wzory dokumentów)” stanowiący uporządkowaną całość. Dokument ten pozwala na uzyskanie informacji jaka dokumentacja jest konieczna do prowadzenia w jednostkach OHP, a jaka fakultatywna (dodatkowa). Do dokumentu dodano również załączniki, które stanowią wzór prowadzenia dokumentacji w Placówkach.

Dokumentacja jest spójna, logiczna, bardzo szczegółowa.

Niewątpliwie poprawnie wyszczególniona i prawidłowo prowadzona dokumentacja odzwierciedla rzetelność, systematyczność oraz profesjonalne podejście do wykonywanych obowiązków. Stanowi dowód na to, że praca jest nie tylko realizowana, ale też odpowiednio monitorowana i udokumentowana. Należy jednak zachować umiar — nadmierna szczegółowość lub zbyt duży zakres dokumentowania może pochłaniać cenny czas, który powinien być przeznaczony na pracę bezpośrednią z młodzieżą. Dlatego tak ważne jest znalezienie równowagi między formalnymi wymogami a realnymi potrzebami praktyki zawodowej. Przydatność dokumentacji i jej szczegółowość zostanie oceniona również w toku badań z osobami tę dokumentację prowadzącymi – wychowawcami.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Najważniejszymi dokumentami strukturyzującymi proces opiekuńczo-wychowawczy oraz kształcenia w OHP są: “Proces wsparcia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. Standard wychowania”, “System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy” (niewdrożony) oraz “Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy”. Dokumenty te zostały poddane szczegółowej analizie.

II. Proces wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania

Celem analizy dokumentu zastanego: “Proces wsparcia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. Standard wychowania” zwanego dalej “Standardem wychowania” była ocena założeń wychowawczych OHP, poznanie wartości, celów i metod, jakie przyświecają wychowaniu młodzieży w strukturach OHP, ustalenie, jakie są oczekiwania wobec wychowawców i uczestników. W ramach analizy dokonano oceny zgodności z przepisami, dokonano identyfikacji ról i odpowiedzialności, przeanalizowano narzędzia i metody wychowawcze, dokonano oceny praktyczności zapisów, zidentyfikowano potencjalne luki, nieścisłości. Jako kryterium oceny niniejszego dokumentu przyjęto spójność merytoryczną oraz misję OHP. Wskazano obszary do poprawy, zaproponowano modyfikacje, aktualizacje w dokumentach wychowawczych, a także zwrócono uwagę na dobre praktyki w zakresie prowadzonych działań wychowawczych w OHP z różnymi grupami młodzieży z rozróżnieniem na różne formy pobytu uczestników w OHP.

“Standard Wychowania” został przekazany do wdrożenia i stosowania w OHP od 1 września 2021 roku. Rzeczony dokument zawiera 112 stron, z czego od strony 73 zawarte są załączniki. Załączniki zawierają: przykładowe scenariusze zajęć wychowawczych i przykłady narzędzi ewaluacyjnych (np. Analizę SWOT). “Standard wychowania” składa się z dwóch części: głównej - która opisuje proces wsparcia, grupę docelową, formy opieki, cele strategiczne i założenia procesu wsparcia oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

profil absolwenta OHP oraz szczegółowej: która opisuje zagadnienia związane z celami wychowania, założenia, metody i narzędzia pracy w procesie wychowania, zakres zadań i ich realizację, badanie efektywności procesu wychowania oraz przebieg procesu wychowania.

Do głównego dokumentu zostały opracowane **“Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w Ochotniczych Hufcach Pracy w 2024 r.”** (zwane dalej “Wytycznymi do procesu wychowania”). Wytyczne, które zostały opisane na 11 stronach, zawierają wskazówki do realizacji wsparcia psychologicznego, terapeutycznego, interwencyjnego dla młodzieży w kontekście budżetu podstawowego OHP, wydatkowanie środków oraz główne wnioski do pracy w 2024 r., zapewnienie młodzieży dostępu do profilaktyki zdrowotnej, realizację zadań wychowawczych w związku z przyjmowaniem młodzieży z Ukrainy oraz pozostałe wytyczne.

“Standard wychowania” składa się z dwóch części: ogólnej i szczegółowej.

2.1 Zawartość i analiza ogólna poszczególnych części

Część ogólna:

I. Proces wsparcia młodzieży OHP

Rozdział “Proces wsparcia młodzieży OHP” trafnie opisuje zakres działań oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy. Składa się on z trzech komponentów: wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego. Punkt ten odnosi się do całości funkcjonowania OHP ukazując jednocześnie jego misję, a nie tylko do samego aspektu wychowania. Trafnie akcentuje 3 elementy, które ukazują całość oddziaływań, współpracy z młodym człowiekiem mających na celu przygotowanie go do świadomego, dorosłego życia, w którym młody dorosły będzie realizował jedną z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

głównych ról jaką jest podejmowanie pracy zawodowej i samodzielność ekonomiczna. Aby to zadanie było możliwe do realizacji, OHP umożliwia młodzieży kontynuowanie nauki i rozwoju zawodowego, który jest niezbędny w późniejszym zatrudnieniu. Sam "Standard wychowania" odnosi się do szczególnie istotnego procesu jakim jest wychowanie, gdyż bez odpowiednich postaw, kompetencji społecznych realizacja ww. zadań staje się niemożliwa.

II. Grupa docelowa OHP

Opis grupy docelowej wskazuje na dwa aspekty. Jednym z nich jest chęć (wola) kontynuacji nauki i korzystania z oddziaływań wychowawczych OHP, a drugim kategoria osób, które z tego wsparcia mogą skorzystać. Wola jest niezbędnym elementem, ponieważ bez gotowości, intencji podejmowania działań oddziaływania nie będą skuteczne. Kategoria osób, to osoby wykluczone/zagrożone wykluczeniem, marginalizacją z powodu nierealizowania obowiązku szkolnego, opóźniona w nauce, pochodząca ze środowisk zagrożonych niedostosowaniem społecznym, dysfunkcjami, pochodzeniem z rodzin niepełnych, wielodzietnych, dotkniętych bezrobociem, sieroctwem naturalnym lub społecznym. Kategoria osób nie jest wyrażenie opisana, brakuje w niej podstawowej informacji dotyczącej wieku osób korzystających z OHP.

III. Formy opieki nad uczestnikami OHP

W tej części zostały wskazane dwa główne sposoby realizacji wsparcia w OHP. Pierwszym jest forma stacjonarna, w której uczestnik bezpłatnie mieszka w internacie OHP, opieka jest sprawowana całodobowo. Drugim formą dochodzącą, gdzie uczestnik mieszka poza internatem OHP, a wsparcie polega na możliwości korzystania przez uczestnika z zajęć zorganizowanych w ramach oferty OHP w postaci wsparcia wychowawczego i specjalistycznego.

Formy są jasne. Jedynie tytuł warto zmienić na formy wsparcia, zamiast opieki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

IV. Cele strategiczne i założenia procesu wsparcia uczestników OHP

Sens rozdziału oddaje bardziej tytuł organizacja działania Zespołu Wsparcia Uczestnika OHP oraz zakres zadań.

Na początku omówiono cele strategiczne, które, w opinii Zespołu, winny być przedstawione na wcześniejszym etapie opracowania - w rozdziale I. "Proces wychowania".

Rozdział zawiera informacje o tym, w jaki sposób powołuje się Zespół, kto jest liderem zespołu, powody, dla których Zespoły są tworzone w poszczególnych jednostkach OHP, częstotliwość spotykania się zespołu, a także zadania poszczególnych grup pracowników i ich odpowiedzialności.

Na uwagę i podkreślenie zasługuje fakt istnienia takich zespołów. Integracja działań, spójność wychowawcza, jednolitość ułatwia pracę, koordynację, a także podsumowanie prowadzonych działań. W wielowymiarowej pracy OHP szczególnie ważny jest przepływ informacji. Dokument wskazuje, iż liderem zespołu jest kierownik jednostki opiekuńczo-wychowawczej "który sprawuje nadzór nad działalnością organizacyjną kształcenia i wychowania oraz nad realizacją zadań wynikających z zakresu obowiązków pracowników w tym zakresie" (s.10). Zespół powinien mieć przewodnika, jednak z zapisów wynika, że działalność lidera opiera się na nadzorowaniu zespołu i podległości służbowej zwierzchnika, a mało ma wspólnego z tym, co słowo lider oznacza. Lider bowiem to osoba, która koordynuje działania, ale też wspiera, motywuje, często inicjuje, buduje relacje. Lider powinien być członkiem zespołu, a nie osobą "nad" zespołem.

Opis zadań zespołu jest jasny. Niejasna jest konieczność spotykania się zespołu 5 razy w roku. Na wzór Rady Pedagogicznej w szkołach, można założyć minimum 3, a jeśli zaistnieje potrzeba oczywiście takich spotkań może być więcej.

Na uwagę zasługuje Portfolio uczestnika – jest to bardzo dobra praktyka. Portfolio pozwala śledzić zmiany w kompetencjach, zachowaniu, motywacji, stanowi osobisty

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zapis drogi edukacyjno-zawodowej. Portfolio wzmacnia poczucie sprawczości i motywację, pomaga w planowaniu kariery zawodowej, ułatwia indywidualizację pracy wychowawczej i może zwiększyć szanse na rynku pracy.

V. Profil absolwenta OHP

Profil absolwenta opisuje ideał rozumiany jako pewien wzór. Składają się na niego osiągnięcia z 3 istotnych obszarów, a mianowicie: zadania rozwojowe, cele wychowawcze oraz Polska Rama Kwalifikacji (cele edukacyjne).

Część szczegółowa:**I. Wychowanie w Ochotniczych Hufcach Pracy jako proces**

Rozdział opisuje to, czym jest proces wychowania w OHP i wskazuje, że jest to “kompleksowy model postępowania w zakresie działań wychowawczych” (s. 11) a wychowanie rozumiane jest jako wspomaganie wychowanka w rozwoju. Celem oddziaływań jest osiągnięcie dojrzałości w sferze fizycznej, psychicznej, społecznej i duchowej. Rozdział opisuje katalog wartości, które przyświecają OHP i odnoszą się one do poszczególnych sfer rozwoju. Wartości w życiu człowieka pełnią niezwykle istotną rolę i w “Standardzie wychowania” nie może ich zabraknąć. Istnieje wiele klasyfikacji wartości np. aksjologiczna (filozoficzna) czy funkcjonalna (społeczno-wychowawcza). Opisane w standardzie wartości są jak najbardziej właściwe, jednak warto zaktualizować językowy przekaz klasycznych wartości, by lepiej rezonował z odbiorcami (wychowawcami, wychowankami) i nieco je zmodyfikować.

II. Cel wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy

Cel strategiczny wychowania opisany został jako “wyposażenie wychowanka w kluczowe kompetencje umożliwiające prowadzenie dojrzałego i satysfakcjonującego życia osobistego, społecznego i zawodowego” (s. 14). Jego sens jest właściwy,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

jednak użyte słowo – wyposażenie nie oddaje sensu procesu wychowania. W tym procesie bowiem biorą udział dwie strony – wychowawca i wychowanek i obie muszą być aktywne, aby proces wychowania był skuteczny. Stąd bardziej zasadne wydaje się mówienie o: Wsparciu wychowanka w rozwijaniu przez niego kluczowych kompetencji prowadzących do dojrzałego i satysfakcjonującego życia.

Cele główne i działania zostały przejrzystie sformułowane.

III. Założenia, metody i narzędzia pracy w procesie wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy

Rozdział dokładnie opisuje w jaki sposób prowadzona jest praca wychowawcza w OHP i formy organizacyjne pracy do których należą: grupa wychowawcza, grupa zajęciowa, konsultacja indywidualna. Słusznie w opisie znaleźć można sugestię, aby grupy nie były jednopłciowe czy dobierane ze względu na wybraną ścieżkę. Takie działanie sprzyja integracji. Dokument rekomenduje metody pracy jak najbardziej zasadne. Trzeba jednak podkreślić, że metoda jaką jest dialog motywujący – bardzo skuteczna, zwłaszcza w pracy z osobami, które wymagają szczególnej motywacji do podejmowania działań, nie jest popularną metodą i wymaga specjalnych kursów. Oczywiście można stosować elementy tej metody. Nowoczesne metody pracy wychowawczej wskazują na takie, które służą upełnomocnieniu wychowanka. Coraz bardziej popularne jest Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach. Metody te jednak mogą nie być wychowawcom znane. W samym standardzie warto je zawrzeć, ale należy zbadać znajomość tych metod przez pracowników OHP, a także zapewnić kursy i szkolenia.

Warte docenienia jest to, że w analizowanym dokumencie (w pkt. 4) uwzględniono formę realizacji zajęć w trybie online, co może być bardziej komfortowe dla wychowanków z niepełnosprawnościami. Zespół rekomenduje kontynuowanie tej dobrej praktyki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

IV. Zakres zadań w ramach procesu wychowania w OHP

Rozdział zawiera szereg działań opisujących wsparcie wychowanka. W graficznym opracowaniu znajdujemy takie kroki jak działania elementarne stanowiące punkt wyjścia do procesu wychowania: rozpoznanie potrzeb uczestnika, wytyczenie ścieżki wsparcia, opracowanie indywidualnego programu wsparcia. Kolejny to działania podstawowe: profilaktyka społeczna, socjalizacja kulturalno-oświatowa oraz sportowo-rekreacyjna, nadzór nad sytuacją dydaktyczną, wychowawczą, rozwoju zawodowego. Kolejnym są działania wspierające realizowane przy wsparciu specjalistów zewnętrznych – pomoc psychologiczno-pedagogiczna, specjalistyczna pomoc terapeutyczna, interwencja w sytuacjach kryzysowych, pomoc korekcyjno-kompensacyjna. Ostatni rodzaj działań to fakultatywne, obejmujące niektórych uczestników, tj. animowanie samorządności młodzieżowej oraz inicjatywy prospołecznej, rozwijanie zainteresowań i pasji, organizacja wypoczynku, wspieranie absolwentów.

Diagnoza oraz wytyczenie ścieżki jest niezwykle ważnym elementem, ponieważ pozwala zorientować wychowanka i dopasować skuteczne metody oddziaływania. Opis zarówno diagnozy, jak i ścieżek jest przejrzysty. Istotnym elementem oddziaływań jest kontrakt, jeśli istnieje podejrzenie nie wywiązania się wychowanka z podjętych działań.

Jeśli chodzi o profilaktykę opisany został program wychowawczy profilaktyki społecznej i warunki jego realizacji. Zbędnym komponentem wydaje się każdorazowe opisywanie procedury realizacji programu (podpunkt i, s. 21). Procedura jest ta sama, jedynie osoba, która akceptuje i otrzymuje raport ulega zmianie w zależności od zasięgu programu. Opisane działania w p.6 Nadzór nad sytuacją dydaktyczno-zawodową uczestników opisuje katalog różnorodnych działań, które mogą być podejmowane, aby na bieżąco dokonywać oceny postępów wychowanka. Stanowią uporządkowany opis metodycznego działania. Rekomendujemy jednak zamiast słowa nadzór – monitoring. Podobnie jak w innych miejscach w Standardzie, słowo

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

nadzór i jego zakres znaczeniowy w opinii zespołu nie powinno być nadużywane w stosunku do wychowanków, młodzieży, która korzysta z OHP – instytucji socjalizacyjnej, otwartej, a nie zamkniętej.

Samorządność młodzieży stanowi kolejny, niezwykle ważny aspekt działalności wszystkich organizacji, które zajmują się wychowaniem i kształceniem. Umożliwianie młodzieży zrzeszania się, analizowania swoich spraw, wdrażania własnych pomysłów jest aktywnością dającą sprawczość i jest cenna. Standard zawiera opis działania samorządu młodzieży. I tu również należałoby skrócić opisy poszczególnych samorządów – sens ich działania jest taki sam, różnią się jedynie doborem członków i zasięgiem działania. Opisy działalności Rad Młodzieży, jak jest zaznaczone w dokumencie - zawierają Regulaminy. Inaczej jest z opisem Kapituły Samorządności Młodzieży OHP, która została w dokumencie nieco szerzej opisana.

W rozdziale znajdujemy również opis tego, czym są koła zainteresowań i jak działają. Działalność kół wynika z zainteresowań samych uczestników. Do korekty są przykłady kół – obecne wydają się przestarzałe.

Rozdział opisuje 3 komponenty/obszary zadań bez opisu pomocy specjalistycznej, terapeutycznej. Ta, z uwagi na uwzględnienie budżetu w związku z dodatkowym finansowaniem tych zadań uwzględniona jest w dokumencie **“Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w Ochotniczych Hufcach Pracy w 2024”**.

Dokument ten zawiera opis możliwych interwencji terapeutycznych uwzględnionych w budżecie, a także wytyczne zawarte po ewaluacji z roku poprzedniego. Dokument zawiera również aspekt pomocy młodzieży uchodźczej z Ukrainy.

V. Realizacja zadań w ramach procesu wychowania w OHP

Rozdział de facto stanowi podsumowanie dotychczasowych informacji i należałoby z niego zrezygnować.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

VI. Badanie efektywności procesu wychowania. Ewaluacja

Rozdział zawiera informacje dotyczące sposobu prowadzenia ewaluacji procesu wychowawczego w aspekcie ilościowym i jakościowym. Ewaluacja jest niezbędnym procesem, dzięki któremu wychowawcy mają informację zwrotną o postępach swoich wychowanków i skuteczności własnej pracy. Ewaluacja jest dobrą praktyką i powinna być dokumentowana.

VII. Przebieg procesu wychowania – cele, zadania, działania

Jest to rozdział, który stanowi inspirację dla wychowawców w proponowaniu działań z każdego obszary rozwoju wychowanka. Poszczególne wytyczne służą jako wskazówki do konstruowania indywidualnego programu wychowawczego wychowanka. Należy pamiętać, że są to propozycje, które powinny być indywidualnie dobierane do potrzeb wychowanka.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.2 Analiza szczegółowa dokumentu

Lp.	Dokument	Część/ Rozdział	Strona	Uwaga	Rekomendacja/ uzasadnienie
1.	"Standard wychowania"	Część ogólna, I Proces wsparcia młodzieży OHP, pkt. 2b	s.3	Dopisać w zdaniu "udzielają młodzieży wielostronnej pomocy..." kwestię dotyczącą profilaktyki oraz terapii.	Zasadne wydaje się, aby w zdaniu dotyczącym wielostronnej pomocy dopisać informację związaną z oferowanymi działaniami profilaktycznymi oraz świadczenie pomocy terapeutycznej.
2.	"Standard wychowania"	Część ogólna, I Proces wsparcia młodzieży OHP, pkt. 3	s.3	Usunąć zdanie w pkt.3	Sugerujemy, aby z tego zapisu zrezygnować, ponieważ w pkt. 4 można dopisując zaledwie jeden wyraz, czyli "skoordynowany", osiągnąć cel zapisu pkt. 3. Zatem, pkt.4 po zmianie będzie brzmiał: Skoordynowana realizacja zadań OHP wspomaga proces wychowania, w którym określono standard instytucjonalnej oferty pomocowej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3.	"Standard wychowania"	Część ogólna, I Proces wsparcia młodzieży OHP, pkt. 5	s.3	Proponujemy zamienić termin "młody człowiek".	W literaturze przedmiotu odnajdujemy takie terminy jak adolescenta lub młodzież lub - względnie "młody dorosły", które wydają się bardziej trafne niż "młody człowiek". Zatem przyjmując nomenklaturę związaną z rozwojem stadialnym człowieka proponujemy termin "adolescent".
4.	"Standard wychowania"	Część ogólna, I Proces wsparcia młodzieży OHP, pkt. 6b	s.4	Proponujemy uwzględnić w opisie "procesu wychowania" tak istotne dla tej tematyki szersze i ostateczne cele wychowania.	Rekomendujemy, aby w pkt. 6b uwzględnić szersze rozumienie procesu wychowawczego, które zakłada całościowy rozwój wychowanka i zmierza do świadomego, autonomicznego budowania siebie jako osoby, z uwzględnieniem swoich zasobów i potencjału oraz zakłada proces samoowychowania, który jest oparty na podmiotowości i wolności wychowanka oraz wzmacnia jego sprawczość, odpowiedzialność i decyzyjność. Konkluzja, warto przyjąć w niniejszym dokumencie rozumienie procesu wychowania opartego na trzech postulatach określających istotę tego wychowania: odkrycie i zrealizowanie własnego potencjału, rozpoznawanie wartości i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					całościowy rozwój osobowy oraz wzięcie odpowiedzialności za ten proces przez wychowanka.
5.	“Standard wychowania”	całość	od s. 73	Zrezygnowanie z obecnych załączników.	Załączniki w postaci scenariuszy, narzędzi ewaluacji są niewątpliwie pomocne; rekomendujemy jednak przeniesienie do “wirtualnej teczki wychowawcy/doradcy” (materiałów dostępnych do pobrania dla każdego wychowawcy, edytowalnych kart do pracy z wychowankami). Spowoduje to zmniejszenie objętości samego standardu.
6.	“Standard wychowania”	Część ogólna II Grupa docelowa	s. 5	Dokładniejszy opis grupy docelowej/aktualizacja.	Należy zmienić opis grupy docelowej. Sugestia: młodzież ze środowisk zdefaworyzowanych zagrożonych wykluczeniem/ marginalizacją ze względu na: ubóstwo materialne/ kulturowe, pochodzenie z rodzin z problemem alkoholowym, przemocy, z kryzysem bezrobocia, bezdomności, z chorobami psychicznymi, z rodzin wieloproblemowych wykazujących cechy demoralizacji (tj. przestępczość, prostytutka); młodzież zagrożona marginalizacją ze względu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					na sieroctwo, sieroctwo społeczne (w szczególności wychowująca się w instytucjonalnej pieczy zastępczej). Młodzież mająca utrudniony start w dorosłość z powodu niepełnosprawności, młodzież uchodźcza. Grupą docelową są osoby od 15 do 30 roku życia (zmienione przepisy prawne), nie uczące się, nie podejmujące pracy, bierne zawodowo.
7.	“Standard wychowania”	Część ogólna, V Profil absolwenta OHP, pkt. 3	s. 10	Zmiana tytułu: “Absolwent OHP to człowiek”.	Sugerujemy zmianę – na waszej opinii – niefortunnego tytułu pkt. 3. Proponowana zmiana tytułu: z “Absolwent OHP to człowiek” na “Absolwent OHP będzie posiadał”. Uzasadnienie: absolwent zawsze jest człowiekiem. Poza tym istotne jest, aby wskazać jakie pożądane kompetencje i umiejętności będzie posiadał po uczestnictwie w procesie wychowawczym świadczonym w OHP.
8.	“Standard wychowania”	Część ogólna, V Profil absolwenta OHP, pkt. 4	s. 10	Zmiana terminu “może dalej liczyć”.	Proponujemy zamianę terminu “może dalej liczyć” na “może dalej korzystać z wsparcia OHP”.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

9.	"Standard wychowania"	III. Formy opieki nad uczestnikami OHP	s. 5	Zmiana tytułu.	Zamiast Formy opieki na Formy wsparcia, które wydają się terminem bardziej adekwatnym.
10.		IV. Cele strategiczne i założenia procesu wsparcia uczestników OHP	s. 6	Zadania lidera.	Zmiana funkcji lidera z nadzoru na wsparcie i współpracę: sugestia: lider koordynuje pracę zespołu / działania, wspiera realizację zadań, monitoruje postępy, zarządza pracą zespołu, odpowiada za przebieg działań., czuwa nad realizacją celów, prowadzi i inspiruje zespół. Celem jest osłabienie formalnych, sztywnych, zbiurokratyzowanych procedur/relacji a zadbanie o język współodpowiedzialności i współdziałania.
11.	"Standard wychowania"	Część ogólna Cele strategiczne i założenia procesu wsparcia uczestników OHP	s. 7	Zmiana częstotliwości spotykania się zespołu.	Na wzór Rady Pedagogicznej w szkołach rekomendujemy jako minimalną liczbę spotkań 3, a de facto liczba spotkań powinna być uzależniona od potrzeb placówki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

"Standard wychowania" - Część szczegółowa					
1.	"Standard wychowania"	Część szczegółowa , I Wychowanie w OHP jako proces, pkt. 4.	s. 11	Zmiana tytułu pkt.4.	Proponujemy, aby nie stosować terminu "zaprogramowany", bardziej zasadne będzie użycie terminu "zaplanowany". Tym bardziej jest to zasadne, gdyż w opisie tego procesu zakłada się jego elastyczność oraz indywidualne podejście do wychowanka.
2.	"Standard wychowania"	Część szczegółowa, I Wychowanie w OHP jako proces, pkt. 5.	s. 11	Zmiana terminów oraz dookreślenie sfer rozwojowych wychowanka.	W pkt. 5 należy zmienić charakterystykę sfery psychicznej, ponieważ aktualny opis tejże sfery nie oddaje istoty obszaru psychicznego, a raczej odnosi się do sfery społecznej. Zatem w sferze psychicznej bardziej zasadny będzie opis dotyczący: nabywanie zdolności do samodzielnego i odpowiedzialnego pojmowania i działania. Natomiast sfera społeczna została w niniejszym dokumencie zredukowana jedynie do "ról społecznych", które są ważne, ale warto w charakterystyce tego obszaru odnieść się do "ponoszenia przestrzegania norm społecznych". Uwaga krytyczna dotyczy także opisu sfery

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					duchowej. Zwłaszcza użycia terminu “zdrowego” w kontekście charakterystyki systemu wartości. Bardziej zasadne będzie zastosowanie terminu uporządkowany system wartości lub system wartości oparty na zasadach etycznych.
3.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa I. Wychowanie w OHP jako proces	s. 11	Modyfikacja katalogu wartości, używanego języka na bardziej odpowiadający specyfice OHP, bardziej współczesny.	Rekomendujemy zmianę katalogu wartości na bardziej odpowiadające specyfice OHP: np. - wartości osobiste (uczciwość, odpowiedzialność, niezależność, zdrowie i bezpieczeństwo, samorozwój), - wartości społeczne (szacunek, solidarność, współpraca, empatia, aktywność obywatelska), - wartości rodzinne (miłość, troska, wsparcie), - wartości zawodowe (pracowitość, przedsiębiorczość, zaradność, rzetelność, punktualność), - wartości kulturowe (tradycja, dbanie o środowisko), - wartości egzystencjalne (sens życia, wiara).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa II. Cel wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy	s. 14	Zmiana w określeniu celu strategicznego - wyposażenie...na wsparcie w rozwoju kompetencji.	Działalność wychowawcza jest aktywnością wymagającą zaangażowania dwóch stron: wychowawcy i wychowanka. Słowo wyposażenia nie uwzględnia aktywności uczestnika OHP.
5.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa II. Cel wychowania w Ochotniczych Hufcach Pracy.	s. 15	Zmiana określenie - nadzór na monitorowanie.	W kontekście wychowania bardziej zasadne jest monitorowanie procesu, a nie nadzór. Pojęcia takie jak nadzór, kontrola tworzą dystans i pogłębiają podziały – rekomendujemy zmianę językową na bardziej partnerską.
6.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa III Założenia, metody i narzędzia, pkt. 1.	s. 15-16	Uzupełnienie metod.	Rekomendujemy uzupełnienie metod wychowawczych. W pkt.1 części III należy odróżnić “działania wychowawcze” od “metod wychowawczych”. Proponujemy wprowadzenie rozgraniczenia w tym zakresie (jednej, wiodącej dla całego dokumentu klasyfikacji metod wychowawczych oraz oddziaływań wychowawczych) oraz wprowadzenie jednego systemu opisu i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					klasyfikacji. Rozwinięcie tego tematu znajdzie się w opracowaniu dotyczącym “Nowego standardu wychowania”. Natomiast w pkt. 2 niniejszej części proponujemy wprowadzenie – co znajdzie również swoje szersze uzasadnienie w “Nowym standardzie wychowania” – tutoringu, który w opinii Zespołu jest skuteczną metodą wspierającą proces wychowania.
7.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa III Założenia, metody i narzędzia, pkt. 4.	s. 16	Charakterystyka i uzupełnienie katalogu metod.	W pkt. 4 warto wymienić również takie metody jak: - Porozumienie bez przemocy - Metoda projektów - Informacja zwrotna - Metoda SMART - Podejście skoncentrowane na Rozwiązaniach.
8.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań, Rys. 2.	s. 17	Zmiana terminu “działanie elementarne”.	Proponujemy zmianę terminu “działanie elementarne” na “działanie wstępne” – uzasadnienie: z kontekstu opisu rys. 2 wnioskujemy, że mowa jest o działaniu wstępnym, startowym, początkowym - czyli:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					rozpoczynającym proces wychowania, dlatego bardziej zasadne będzie zastosowanie terminu “działanie wstępne”. Termin “elementarne” odnosi się do tego, co podstawowe, nie zaś do tego, co wstępne.
9.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań, Pkt. 1a.	s. 17	Rozszerzenie zakresu diagnozy.	Rekomendujemy uwzględnienie diagnozy specyficznych trudności w uczeniu się.
10.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań, Pkt. 3g.	s. 19	Kontrakt	Rekomendujemy, aby w kontrakcie uwzględnić zapis dotyczący zasad tworzenia kontraktu z wychowankiem w oparciu o relacje. Kontrakt powinien zakładać podmiotowość wychowana i jego zaangażowanie przy tworzeniu kontraktu. Warto dopowiedzieć, że idea kontraktu zakłada autonomię stron. Kontrakt nie jest jednostronnym zobowiązaniem podpisanym pod presją, a dokumentem opracowanym na drodze dialogu służącym do celów wychowawczych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

11.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań, p. i	s. 21	Zbytnie rozdrobnienie procedury realizacji programów wychowawczych.	Rekomendujemy jeden opis procedury, z końcową informacją kto program zatwierdza w zależności od zasięgu programu (lokalny, wojewódzki, ogólnopolski) – uproszczenie procedury, większa przejrzystość tekstu.
12.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań, p. 6	s. 23	Rezygnacja ze słowa “nadzór” nad sytuacją dydaktyczno-zawodową uczestników.	Rekomendujemy: monitoring sytuacji.
13.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa IV Zakres działań,		Zmiana opisu Rad Młodzieży.	Rekomendujemy bardziej przejrzyste, syntetyczne opisy: Rady, ich działalność odbywa się na podobnych podstawach, różni się zakresem oddziaływania i zadaniami.
14.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa , IV Zakres działań, Pkt. 7b.	s. 24-25 s. 28	Samorządność	Warte docenienia jest uwzględnienie w “Standardzie wychowania” kwestii samorządności wychowanków. W opinii Zespołu Ekspertskiego należy ten moduł rozbudować akcentując takie aspekty jak: sprawczość, wzmacnianie decyzyjności, jak również samodzielność i odpowiedzialność.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					Trafne jest także użycie w kontekście omawianego tematu terminu “mentor” na podkreślenie istotnej roli wychowawcy w procesie konstituowania się samorządności wychowanków OHP. Tabelę (s. 28) z podziałem na inicjatywy zewnętrzne i wewnętrzne warto uzupełnić o nowoczesne formy: np. prowadzenie strony internetowej, blogów, itd., które bardziej oddają zainteresowania współczesnej młodzieży.
15.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa, IV Zakres działań, Pkt. 8c.	s. 29, 31	Opis “Kół zainteresowań”	Opisane w standardzie koła zainteresowań są przykładowe i wymagają unowocześnienia, zgodnie z aktualnymi potrzebami młodzieży.
16.		Część szczegółowa, IV Zakres działań, Pkt. 8p	s. 31	Charakterystyka animatorów	Pkt. 8 warto skrócić do zdania: Animatorem może być każdy członek wspólnoty OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

17.		Część szczegółowa, IV Zakres działań, Pkt. 10	s. 31-33	Wsparcie absolwentów OHP	Pkt. 10 jest ważnym uzupełnieniem odnoszącym się do całościowego procesu wychowawczego. Należy jedynie zredagować w podpunkcie "C", poszczególne zadania. Warto np. zadanie "udzielanie pomocy absolwentom w rozwijaniu kompetencji" zapisać bez wyjaśnień, że chodzi szczególnie o kompetencje ważne na rynku pracy. Dodatkowo w punktach "d", "e" oraz "f" warto zredukować treść, są tam powtórzenia i objaśnienia, które można zapisać w nieco bardziej skondensowanej formie. Uwaga krytyczna dotyczy pkt 10i, w niniejszym podpunkcie warto usunąć zwrot "porażka", warto je zastąpić terminem "dalsze wsparcie". Intencja Zespołu Ekspertskiego jest tak, aby unikać terminologii stygmatyzującej i pejoratywnych.
18.	"Standard wychowania"	Część szczegółowa, IV Zakres działań,	s. 36	Kompleksowość wsparcia wychowawczego uczestnika OHP. Matryca.	Godne docenienia jest to, że matryca prezentuje wszystkie działania świadczone przez OHP z uwzględnieniem częstotliwości. Uwaga krytyczna dotyczy zapisu modułu "Objęcie przedsięwzięciami socjalizującymi" - wg

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

		Pkt. 13			indywidualnych potrzeb, nie mniej niż 1 impreza w roku. Ten zapis buzi zastrzeżenie, ponieważ nie zakłada on autonomii wyboru wychowanka. Sam wychowanek może nie być zainteresowany taką formą aktywności. Może bardziej zasadne byłoby zapisanie/sugestia, że wychowanek może uczestniczyć w dowolnej formie aktywności.
19.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa V Realizacja zadań w ramach procesu wychowania w OHP	s. 37	Usunięcie rozdziału.	Rozdział jest de facto powtórzeniem treści z poprzednich części, nie wnosi nic nowego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

20.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa VI, Badanie efektywności. Pkt. 1.	s. 38	Redukcja tekstu.	W pkt. 1 należy usunąć zdanie – w opinii Zespołu – “asekuracyjne”, dotyczące badania efektywności procesu wychowawczego. Zdanie “należy przy tym pamiętać, że...” należy usunąć, ponieważ nie ma potrzeby wyjaśniania, że owy proces zależy od wielu czynników. Ponadto, poniżej opisano te “czynniki” determinujące efektywność procesu wychowawczego.
21.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa VI, Badanie efektywności. Pkt. 4-7.	s. 39-40	Zmiana pytań w ewaluacji bieżącej.	Ewaluacja jest to proces oceny wartości i skuteczności, zatem rekomendujemy zmianę pytań w “ Ewaluacji bieżącej ”, na takie, które będą dawały możliwość oceny wartości i skuteczności procesu wychowania. Pytania zapisane w analizowanym dokumencie dotyczą tego czy zajęcia się odbyły, a nie tego, czy zajęcia dały pożądaný efekt. Zatem wnioskujemy o zadanie takich pytań jak: czy cele zostały osiągnięte? Czy na zajęciach zostały zrealizowane cele? Jakie zmiany wystąpiły po realizacji zajęć? Warto też pamiętać, że celem ewaluacji jest usprawnienie danego procesu, zatem pytania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					muszą do tego się odnosić, tą kwestię poruszać. Więc pytanie zapisane w “Standardzie” “czy zajęcia zostały zrealizowane?” oraz “czy zostały przeprowadzone zasadnie i prawidłowo?” nie spełniają idei ewaluacji i są niepoprawne merytorycznie. Natomiast “Ewaluacja okresowa” - opisana w pkt. 5. zakłada prawidłowe cele. Zadane pytanie nie budzi żadnych zastrzeżeń. Warto jedynie doprecyzować opis “Sposobu oceny wyników”, zwłaszcza pkt 5a. (usunąć zapis, “co nie znaczy, że niemożliwa). Zespół Ekspertski podkreśla walor ewaluacji. Jest to narzędzie skuteczne i pomocne w doskonaleniu procesu wychowawczego. Warto jeszcze rozbudować ewaluację o takie elementy jak Zdefiniowanie kryteriów oceny wyników: 1) skuteczność (czy cele zajęć zostały zrealizowane?), 2) efektywność (czy zasoby zostały efektywnie wykorzystane?), 3) trwałość zmian (czy zajęcia wywołały trwałe zmiany? Jakie zmiany wystąpiły w wyniku udziału w zajęciach?).
--	--	--	--	--	---

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

22.	“Standard wychowania”	Część szczegółowa VII, Przebieg procesu wychowania. Tab. Diagnoza potrzeb	s. 41	Zasady diagnozowanie potrzeb	Zespół pozytywnie ocenia treści dotyczące diagnozy. Uważając, że jest to jeden z najważniejszych obszarów przygotowujących do skutecznego i efektywnego procesu wychowawczego. Ponadto Zespół rekomenduje uwzględnienie diagnozy motywacji do wykonywanego zawodu, która powinna być przeprowadzona w wstępnej fazie poznawania wychowanka.
ANEKS - Załączniki					
1.	Aneks Scenariusz	Załącznik 1		Uzupełnienie efektów, które opisane są w tabelach “Sfera fizyczna, psychiczna, społeczna...” itd.	Zespół rekomenduje uzupełnić w Scenariuszach efekty, które wymienione są w tabelach znajdujących się w “Standardzie wychowania” (zob. S. 43-67), co będzie dużym ułatwieniem w sprawozdaniu z realizacji zakładanych efektów. Uzasadnienie: Scenariusze powinny zawierać treści, które będą stanowiły pokrycie dla przyjętych w “Standardzie wychowania” efektów. Kolejna uwaga dotyczy tego, iż warto w Scenariuszach – na ich końcu – umieścić pytania do dyskusji. Zespół rekomenduje metody dialogowe jako jedne z bardziej pożądaných w procesie wychowawczym.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.	Aneks "Narzędzie do Ewaluacji"	Załącznik 8		Przeformułowanie ankiety dotyczącej ewaluacji.	Zespół rekomenduje ankietę dotyczącą ewaluacji opartą na obszarach takich jak: 1) skuteczność (czy cele zajęć zostały zrealizowane?), 2) efektywność (czy zasoby zostały efektywnie wykorzystane?), 3) trwałość zmian (czy zajęcia wywołały trwałe zmiany? Jakie zmiany wystąpiły w wyniku udziału w zajęciach?). Ankieta powinna być spójna z kryteriami opisanymi w "Standardzie wychowania".
----	--------------------------------------	-------------	--	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.3 Wnioski i rekomendacje

“Standard wychowania” jest dokumentem potrzebnym, organizującym, spinającym całość procesu wychowawczego, który ma miejsce w Ochotniczych Hufcach Pracy. Opis tego, czym się OHP zajmuje jest jasny i wyczerpujący. Dokument ma jasną strukturę, podzielony jest na części, co ułatwia zapoznanie się z nim i odniesienie poszczególnych elementów do całości. Dokument ten, jako bazowy, powinien być bardziej syntetyczny. W aktualnej formie jest zbyt obszerny, zawiera także wewnętrzne powtórzenia (zob. Rozdział V). W dokumencie znajdują się często zbyt szczegółowe opisy (np. cały zbiór przykładowych zainteresowań i rodzajów aktywności). Obfituje także w przykłady dotyczące m.in. imprez edukacyjno-wychowawczych, które – w opinii Zespołu Ekspertskiego nie wymagają aż tak szczegółowego rozróżnienia i opisu. Zredukowanie liczby stron w “Standardzie wychowania” przyczyni się także do większej przejrzystości dokumentu, a także stworzy możliwość większej autonomii w zakresie realizowania poszczególnych czynności wychowawczych.

Dokument zawiera wszystkie komponenty procesu wychowania:

- Podmiot wychowania – potencjalni uczestnicy OHP – tu konieczne zmiany w opisie tej grupy; aktualni wychowankowie/uczestnicy OHP – diagnoza, socjalizacja, wsparcie specjalistyczne, samorządność – dokument zawiera dokładny opis poszczególnych działań skierowanych do wychowanków. Zakres oddziaływań obowiązkowych i fakultatywnych skierowanych do wychowanków.
- Wychowawców/doradców – dokument zawiera opis działań i odpowiedzialności jakie ma wychowawca - dość dokładnie opisane.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Cele, wartości wychowania i treści – ten element wymaga dopracowania. Zaprezentowane wartości, ich podział, nie odpowiada charakterowi, etosowi instytucji. Samo pojęcie wychowania jako „wyposażenia wychowanka....” w różne umiejętności warto by uległo zmianie na pojęcie oddające współodpowiedzialność za proces zarówno wychowawcy, jak i osoby korzystającej ze wsparcia OHP. Termin „wyposażanie” sugeruje, że dziecko czy młody człowiek jest biernym odbiorcą gotowych treści, cech lub wartości. Tymczasem współczesna pedagogika uznaje wychowanka za aktywny podmiot procesu wychowania – osobę, która współuczestniczy, współdecyduje i kształtuje siebie w interakcji z otoczeniem. „Wyposażanie” zakłada, że wychowawca ma pełnię wiedzy i władzy, a jego rola polega na przekazywaniu „gotowego pakietu wartości”. Nowoczesne podejście opiera się na relacji partnerskiej – gdzie wychowawca towarzyszy, wspiera i inspirowuje, a nie narzuca lub kształtuje „według wzoru”.

Biorąc pod uwagę Indywidualny Plan Wychowawczy i aby możliwa była właśnie ta indywidualizacja, to konieczny jest proces odkrywania, rozwijania i wzmacniania potencjału, niż „dostarczania cech”. W nowoczesnym ujęciu, zarówno wychowawca, jak i wychowanek są odpowiedzialni za proces i efekty wychowania.

- Metody i narzędzia - dokument zawiera opis metod – opis metod należy uzupełnić, należy włączyć korzystanie z nowych technologii, narzędzi cyfrowych i przeciwdziałać wykluczeniu cyfrowemu. Ze względu na specyfikę osób korzystających z usług OHP (często są to osoby o niższej niż przeciętna motywacji do zmiany) rekomenduje się metody wzmacniające ten aspekt takie jak dialog motywujący z młodzieżą czy podejście skoncentrowane na rozwiązaniach (PSR), podejście skoncentrowane na zasobach, choć trzeba

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

rozpoznać znajomość tych metod przez wychowawców i zapewnić szkolenia w tym zakresie.

- Współpracę z otoczeniem społecznym - rodziną, szkołą.

Zespół rekomenduje zmianę używanej terminologii. Zamiast pojęcia nadzór” (który kojarzy się de facto z nadzorem kuratora sądowego) właściwszym pojęciem byłby “monitoring” procesu wychowania, akcentuje proces, a nie władzę. “Monitoring procesu wychowania” podkreśla, że wychowanie jest dynamiczne, wymaga bieżącej obserwacji i elastyczności. W trosce o budowanie zaufania pomiędzy wychowawcą a wychowankiem – które istotnie sprzyja procesowi wychowawczemu – rekomenduje się odejście od “ściśłego” rygoru, (wyrażanego poprzez sprawozdania i raporty) na rzecz samorządności wychowanków oraz mentoringu wychowawczego.

Obecnie zawarte załączniki - przykładowe scenariusze powinny znaleźć się na platformie internetowej do wykorzystania dla wszystkich wychowawców. Również mogłyby tam znaleźć się materiały dotyczące metod pracy z młodzieżą.

Zespół wnioskuję o umieszczenie na początku “Standardu wychowania” krótkiego opisu misji OHP, która zakłada szeroko rozumianą inkluzję społeczną oraz postrzega OHP jako miejsce, w którym wychowanek może osiągnąć całościowy rozwój osobisty i zawodowy. Warto w opisie misji OHP uwzględnić główne założenia takie jak: uczenie się przez doświadczenie oraz ideę wychowania zmierzającego do samowychowania. Istotne jest, aby dla osiągnięcia celów wychowania zaakcentować podmiotowość i sprawczość wychowanka.

Kolejną istotną kwestią jest uwzględnienie w “Standardzie wychowania” procesu rozwoju kardy wychowawców OHP, a także opis wsparcia, na który mogą liczyć wychowawcy. Zespół rekomenduje wprowadzenie **“Supervizji dla kadry wychowawczej”** jako narzędzie usprawniania pracy wychowawczej i realizacji zadań z nią związanych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Zespół po przeprowadzeniu analizy wnioskuje o uzupełnienie “Standardu wychowania” o takie punkty jak:

-współpraca wychowawców OHP z rodzicami/opiekunami wychowanka, jako jeden z kluczowych elementów skutecznego procesu wychowawczego. Istotne jest całościowe wspieranie wychowanka w rozwoju osobowościowym;

-współpraca OHP z środowiskiem zewnętrznym. Mowa tu będzie przede wszystkim o budowaniu sieci lokalnej społecznej. Nawiązywanie współpracy z zewnętrznymi podmiotami (pracodawcy), którzy mają aktualną wiedzę o rynku pracy i mogą wspierać OHP w doskonaleniu programów nie tylko edukacyjnych, ale również wychowawczych – ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju kompetencji interpersonalnych.

Warto w “Standardzie wychowania” wprowadzić ciągłość numeryczną dla wszystkich tabel umieszczonych w całym dokumencie, co ułatwi nawigowanie w niniejszym dokumencie.

Zespół Ekspertki proponuje umieszczenie na początku lub na końcu “Standardu wychowania” Słowniczka pojęć, co ułatwi rozumienie poszczególnych terminów, a także korzystnie wpłynie na ujednolicenie nazewnictwa w całym rzeczonym dokumencie.

III. Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy

Celem analizy dokumentu jest ocena spójności, identyfikacja obszarów wymagających aktualizacji, sprawdzenie zgodności ze współczesnymi trendami i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wyzwaniami dotyczącymi wychowania/kształcenia/rozwoju zawodowego młodzieży będącej beneficjentami usług świadczonych przez Ochotnicze Hufce Pracy.

3.1 Struktura dokumentu

Dokument *Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy* stanowi załącznik do listu Zastępcy Komendanta Głównego OHP do Wojewódzkich Komendantów i Dyrektorów CKiW Ochotniczych Hufców Pracy z dnia 15.02.2022 roku. Jako cel dokumentu wskazano ujednolicenie podejścia w zakresie budowania skutecznych strategii zapobiegania i przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom i kierunkom rozwoju młodzieży będącej beneficjentem programów realizowanych w Ochotniczych Hufcach Pracy.

Dokument *Wytyczne do realizacji działań z zakresu profilaktyki w Ochotniczych Hufcach Pracy* został opracowany przez Zespół Wychowania BEZ KG OHP i zaakceptowany przez BEZ KG OHP. Dokument liczy 22 strony i składa się z następujących części:

- I. Informacje wstępne
- II. Profilaktyka społeczna w OHP – rozumienie pojęcia
- III. Profilaktyka w procesie wychowania młodzieży OHP
- IV. Obszary profilaktyki w aspekcie działań OHP
- V. Formy realizacji działań profilaktycznych
- VI. Rekrutacja uczestników do działań profilaktycznych
- VII. Współpraca na rzecz realizacji profilaktyki
- VIII. Dodatkowe informacje

Dokument ma przejrzystą i logiczną konstrukcję, zarówno w zakresie merytorycznym jak i edytorskim.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3.2 Opis treści dokumentu

W pkt. **I Informacje wstępne** jako cel dokumentu wskazano budowanie efektywnych działań profilaktyczno – wychowawczych realizowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy odnoszących się do aktualnych potrzeb młodzieży. Działania te w ramach jednostek OHP realizowane są na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11.07.2011 roku w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz.U.11.155.920) & 1.1. pkt 4) *opracowywanie i realizacja programów profilaktycznych na rzecz młodzieży zagrożonej demoralizacją i wchodzącej w konflikt z prawem.*

Profilaktykę traktuje się w analizowanym dokumencie jako nieodłączną część procesu wychowawczego w Ochotniczych Hufcach Pracy, wskazując jednocześnie, że kluczowym dokumentem w tym zakresie jest *Proces wsparcia młodzieży OHP. Standard wychowania*. W OHP szczególny nacisk kładzie się na profilaktykę społeczną realizowaną poprzez modelowanie i promowanie wśród młodzieży zachowań uspołeczniających.

W pkt. **II. Profilaktyka społeczna w OHP – rozumienie pojęcia** ukazano szeroki kontekst znaczeniowy pojęcia **profilaktyka społeczna** jako zbioru działań zapobiegających niepożądanym – z punktu widzenia społeczeństwa – postawom i zachowaniom, uprzedzającym bądź ograniczającym do minimum konieczność korzystania przez młodzież będącą beneficjentem programów OHP z pomocy specjalistycznej ukierunkowanej już na redukcję szkód.

Wyróżniono 3 poziomy oddziaływań profilaktycznych realizowanych w OHP:

a) **uniwersalny** (działania adresowane do wszystkich beneficjentów OHP bez względu na stopień ich indywidualnego zagrożenia występowaniem zachowań ryzykownych i społecznie niepożądanych),

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

b) selektywny (działania adresowane do tych uczestników OHP, którzy – wedle zespołu realizatorów – należą do grupy zwiększonego ryzyka),

c) wskazujący (działania adresowane do grupy, która jest już po inicjacji zachowań ryzykownych, do uczestników u których rozwinęły się już symptomy zaburzeń, obejmuje działania terapeutyczne i resocjalizacyjne).

W dokumencie wskazuje się, że standardowy program profilaktyczno – wychowawczy realizowany w ramach działalności OHP koncentruje się na dwóch pierwszych poziomach oddziaływań profilaktycznych, jednakże nie zapominając o organizacji pomocy terapeutycznej, kryzysowej czy interwencyjnej związanej z profilaktyką wskazującą.

W pkt. III. **Profilaktyka w procesie wychowania młodzieży OHP** dokument odnosi się do specyfiki podejmowanych w OHP działań profilaktycznych zarówno w kontekście problemów ogólnospołecznych, tj. obostrzeń pandemicznych związanych z covid-19, uzależnień, zjawiska nadmiernego konsumpcjonizmu, czy niekontrolowanego rozwoju technologii cyfrowych, ale także do charakterystyki klientów tej instytucji, którzy – w dużej mierze – pochodzą z rodzin dysfunkcyjnych lub wielodzietnych, gdzie brakuje zindywidualizowanego podejścia i pochylenia się nad potrzebami konkretnej osoby.

W procesie wychowawczym OHP wskazuje się na konieczność zaopiekowania u wychowanków 4 sfer ich rozwoju: fizycznej, psychicznej, społecznej i duchowej, jednocześnie wskazując na zagrożenia dla realizacji rozwoju jednostkowego w każdej z nich.

W pkt. IV. **Obszary profilaktyki w aspekcie działań OHP** wymieniono katalog zachowań młodzieży uczęszczającej do OHP, które określono jako dysfunkcyjne. W tym punkcie wyróżniono także 10 obszarów tematycznych w ramach których powinny odbywać się działania profilaktyczno – wychowawcze realizowane w placówkach OHP wraz z przykładami takich działań i prognozowanymi punktami docelowymi.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Pkt. V. Formy realizacji działań profilaktycznych to prezentacja ścieżki realizacyjnej programów profilaktycznych w ramach struktury OHP – zarówno w wymiarze współpracy wewnątrz struktury jak i w partnerstwie z podmiotami zewnętrznymi.

W pkt. **VI. Rekrutacja uczestników do działań profilaktycznych** w dokumencie dokonano rozróżnienia wedle którego kwalifikuje się młodzież do działań odnoszących się do 2 pierwszych poziomów profilaktyki (które zostały uprzednio wskazane w pkt. II omawianego dokumentu). Jako punkt wyjścia do wszelkich działań pedagogicznych realizowanych z młodzieżą w Ochotniczych Hufcach Pracy wskazuje się diagnozę (wychowawczą lub psychologiczno – pedagogiczną).

W pkt. **VII Współpraca na rzecz realizacji profilaktyki** opisano warunki rzetelnej formy realizacji programu profilaktyczno – wychowawczego adresowanego do beneficjentów OHP. Wskazano na konieczność inwestycji w kadrę wychowawczą placówek, zarówno w zakresie szkoleń, dostępu do sprawdzonych scenariuszy zajęć jak i wymiany dobrych praktyk pomiędzy pracownikami.

W tym punkcie przedstawiono także katalog podmiotów rekomendowanych jednostkom OHP do współpracy przy realizacji ich programów profilaktycznych. Przedstawiono szeroki zakres tych podmiotów: instytucje publiczne, jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, służby mundurowe, szkoły i uczelnie, podmioty lecznicze.

Wyodrębniono także założenia pracy profilaktycznej, która powinna bazować na spójności, kolejności i atrakcyjności podejmowanych działań oraz współpracy – zarówno wewnątrz organizacji jak i z jej zewnętrznymi interesariuszami i partnerami. W odniesieniu do partnerów w ostatnim module pkt. VII przedstawiono rekomendacje konkretnych programów profilaktycznych i dotyczących promocji zdrowia psychicznego wraz z odnośnikami do ich stron internetowych.

W pkt. **VIII Dodatkowe informacje** wyszczególniono przyczyny niezadowolających efektów realizowanych w Ochotniczych Hufcach Pracy działań o

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

charakterze profilaktycznym. Jako główne mankamenty wskazano: przypadkowość, incydentalność, odgórne narzucanie programów – bez uprzedniej diagnozy, analizy potrzeb i zgody konkretnych oddziałów OHP, a także realizację owych działań przez niesprawdzone uprzednio osoby. Jako remedium wskazano realizację zadań w sposób kompleksowy, długofalowy, zaplanowany i oparty na rzetelnej analizie potrzeb i diagnozie specyfiki konkretnych środowisk i placówek.

W pkt. 4 pkt VIII przytoczone zostały źródła według których został przygotowany analizowany dokument.

3.3 Analiza i ocena

a) Zgodność z aktualnymi standardami profilaktycznymi

W swoim ogólnym zarysie analizowany dokument jest zgodny z aktualnymi standardami dotyczącymi sposobu rozumienia profilaktyki zachowań ryzykownych młodzieży w Polsce. Dokument traktuje profilaktykę jako system powiązanych ze sobą działań uprzedzających i zapobiegających wystąpieniu zachowań ryzykownych i destrukcyjnych. Wskazuje również na jej ścisłe związki z procesem wychowania młodzieży. W dokumencie dokonano również rozróżnienia poziomów oddziaływań profilaktycznych w zależności od natężenia występowania zachowań ryzykownych w konkretnych grupach beneficjentów (profilaktyka uniwersalna, selektywna, wskazująca).

b) Jasność celów wychowawczych profilaktyki

Cele wychowawcze programu profilaktycznego OHP wymieniono w pkt. **IV. Obszary profilaktyki w aspekcie działań OHP**. Są one przedstawione w sposób przejrzysty, w formie tabeli obejmującej 3 składowe: obszar profilaktyczny – pożądany stan docelowy – przykładowe działania. W tabeli wyróżniono 10 obszarów tematycznych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Cele w wybranych obszarach są jasno sformułowane, można mieć natomiast wątpliwość, czy są one adekwatne i wystarczające w kontekście – na który analizowany dokument kilkakrotnie wskazuje – iż duża część beneficjentów programu profilaktycznego OHP to osoby wywodzące się ze środowisk dysfunkcyjnych, a zatem szczególnie zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. W pracy z młodzieżą dorastającą w „kulturze ubóstwa” – w odniesieniu do koncepcji „culture of poverty” Oscara Lewisa – kluczowe jest oparcie długofalowego programu profilaktycznego – wychowawczego na przeorganizowaniu i zmianach w systemie aksjonormatywnym wychowanków ukształtowanym w zdecydowanej opozycji do systemu norm i wartości ogólnospołecznych (i przekazywanego w transmisji pokoleniowej), a nie na partykularyzmach dotyczących wyłącznie zmian w zachowaniu i postawach – są one wszak konsekwencją i „produktem” tego w jakim systemie aksjologicznym i normatywnym człowiek się wychował i dorastał. Do powyższego stwierdzenia należałoby odnieść cały podpunkt 2 (pkt IV) – **Zachowania dysfunkcyjne, czyli co powinno zaniepokoić pracownika pedagogicznego OHP w postawie uczestnika**, w którym pojawia się katalog zachowań ściśle związanych z dorastaniem w środowisku „kultury ubóstwa”; i w tym kontekście zachowań tych nie należy traktować w sposób wyizolowany, ale jako sumę procesu socjalizacji i wychowania w konkretnej – tj. pełnej różnorodnych deprivacji – przestrzeni społecznej. I nie powinno to pracownika OHP „zaniepokoić”, ale być swoistą diagnozą i punktem wyjścia do pracy korekcyjnej ukierunkowanej na zmierzenie się z odziedziczonym przez wychowanka systemem aksjonormatywnym.

c) Zastosowanie narzędzi wychowawczych i ich praktyczność

Tematyka ta jest w sposób szczególny wyeksponowana w podpunkcie 3 **Obszary profilaktyki w działaniach OHP** pkt. IV. Zachodzi tu analogia do tego, co zostało napisane powyżej, tj. w pkt **b) Jasność celów wychowawczych profilaktyki**.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Jak już napisano – w tabeli (w pkt. **IV. Obszary profilaktyki w aspekcie działań OHP**) wyodrębniono 10 obszarów tematycznych, ale nie dokonano ich priorytetyzacji, hierarchizacji w kontekście ich znaczenia dla scenariuszy życiowych wychowanków OHP, biorąc pod uwagę środowisko, w którym się socjalizowali i byli poddawani procesom wychowawczym. Nie można tych obszarów traktować w sposób wyizolowany, ponieważ pozostają one we wzajemnej interakcji i są ze sobą skorelowane w sposób przyczynowo – skutkowy. Kluczowym obszarem w omawianej tabeli jest **Funkcjonowanie społeczne i osobiste**. Bowiem ze wzorców interpersonalnych i intrapsychicznych, wedle których funkcjonują wychowankowie wynikają ich strategie funkcjonowania w innych wskazanych w tabeli obszarach np. **Adaptacja i integracja uczestników – przystosowanie do funkcjonowania w jednostce OHP, Opóźnienia rozwojowe i niepowodzenia szkolne, Zachowania ryzykowne, czy Bierność społeczna**.

Brak jest także spójności w zakresie metod pracy z wychowankami. Wydaje się, że jest to katalog, w którym chciano zmieścić ich jak najwięcej bez spójnej wizji i strategii ich wykorzystania. W tym kontekście np. duże wątpliwości budzi **pkt. 1 Adaptacja i integracja uczestników – przystosowanie do funkcjonowania w jednostce OHP**, bowiem w rubryce „**stan, który chcemy osiągnąć**” wpisano: *Akceptacja norm i zasad funkcjonujących w jednostce OHP, motywacja uczestnika do współpracy*, natomiast w rubryce „**przykładowe działania**”, które miałyby do tego stanu akceptacji doprowadzić wymieniono: *informacja i pogadanki o zasadach, regulaminach, obowiązujących w jednostkach OHP*. Katalog zasad i system motywacyjny są bardzo ważne, ale staną się dla wychowanków realnym narzędziem – zabezpieczającym ich poczucie bezpieczeństwa i stwarzającym możliwość realizacji indywidualnych celów – wyłącznie wówczas, kiedy zostaną stworzone i powołane w toku demokratycznych, wspólnych ustaleń wychowanków i kadry wychowawczej konkretnej placówki OHP. Natomiast, jeżeli zostaną one skonstruowane wyłącznie przez kadrę i przedstawione wychowankom do biernej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

akceptacji metodą pogadanki, będą dla nich martwą literą prawa, zewnętrzną wobec ich potrzeb i emocji. Taka formuła to nie akt współpracy, ale odebrania młodzieży poczucia sprawczości i artykulacji własnego głosu.

d) Rola wychowawcy i jego przygotowanie – realistyczność oczekiwań

Dokument w sposób bardzo ogólnikowy traktuje – kluczowy z punktu widzenia realizacji programu profilaktycznego – udział, rolę i sposób podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez kadrę wychowawczą placówek OHP.

W podpunkcie 1 pkt. **VII Współpraca na rzecz realizacji profilaktyki** wymienia się kadrę jako ważne ogniwo w programie i podkreśla konieczność jej wyposażenia w wiedzę i umiejętności w zakresie realizacji zadań profilaktycznych, jednakże w żaden sposób nie są one uszczegółowione więc trudno wnioskować o pożądanym profilu wychowawcy oraz rodzaju i specyfice niezbędnej do realizacji programu wiedzy i umiejętności.

W podpunkcie 4 pkt. VII wskazuje się na konieczność kształcenia i samokształcenia kadry w zakresie aktualizacji wiedzy profilaktycznej i trenowania umiejętności wychowawczo – profilaktycznych, ale – analogicznie jak w podpunkcie 1 – nie wskazuje się na żadne konkretne kierunki i metody takiego kształcenia.

e) Uwzględnienie różnorodności

W analizowanym dokumencie wskazuje się na zróżnicowanie oferty w ramach programu profilaktycznego oferowanego przez OHP w stosunku do różnych grup beneficjentów. W pkt **VI. Rekrutacja uczestników do działań profilaktycznych** jako podstawę dalszych rozróżnień wskazuje się diagnozę. I tak np. młodzież niedawno zrekrutowaną kieruje się na zajęcia adaptacyjne, działania w zakresie profilaktyki uniwersalnej adresowane są do wszystkich uczestników programu profilaktycznego, natomiast do oddziaływań z obszaru profilaktyki selektywnej kierowana jest młodzież, która – na podstawie diagnozy, wskazań wychowawców, rodziców, pracodawców

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

bądź rówieśników – wykazuje zwiększone prawdopodobieństwo zachowań ryzykownych bądź destrukcyjnych.

Dokument w żaden sposób nie odnosi się natomiast do innych rodzajów różnorodności wśród swoich beneficjentów. Nie dokonuje się dywersyfikacji programu profilaktycznego w odniesieniu do płci, wieku, posiadanych dysfunkcji, czy niepełnosprawności (wraz z uwzględnieniem jego rodzaju, czy stopnia).

f) Spójność terminologiczna

Analizowany dokument napisany jest klarownym językiem, z zachowaniem spójności terminologicznej.

3.4 Wnioski i rekomendacje**a) Atuty dokumentu**

- Charakteryzuje się przejrzystą i spójną narracją.
- Bazuje na aktualnym stanie wiedzy dotyczącym profilaktyki – podaje jej definicje, wyodrębnia obszary i wskazuje formy realizacji działań profilaktycznych w ramach struktury Ochotniczych Hufców Pracy.
- Wskazuje na konieczność budowania kompleksowych, długofalowych programów profilaktyczno – wychowawczych jako znacznie bardziej efektywnych niż wyizolowanych z szerszego kontekstu i krótkoterminowych oddziaływań w tym obszarze.
- Podkreśla zasadność i wagę współpracy – zarówno pomiędzy interesariuszami wewnętrznymi, tj. poszczególnymi jednostkami w strukturze OHP jak i z partnerami zewnętrznymi.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

b) Deficyty dokumentu

- Dokument nazbyt ogólnikowo traktuje proces kształcenia kadry wychowawczej, która miałaby realizować program profilaktyczny w ramach struktury OHP, a to kwestia kluczowa, bowiem tylko dobrze wykwalifikowana kadra stwarza możliwość efektywnej realizacji celów pedagogicznych zawartych w analizowanym dokumencie.
- Dokument – odnosząc się w kilku miejscach do faktu, iż duża grupa beneficjentów OHP to osoby z rodzin i środowisk dysfunkcyjnych – w swojej konstrukcji w niewystarczającym stopniu koncentruje się na kluczowych dyspozycjach, które warunkują sposób myślenia i funkcjonowania w świecie społecznym młodzieży, która wywodzi się ze środowisk zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Dokument koncentruje się na symptomatologii ich zachowań, a nie na głęboko zinternalizowanych wzorcach i matrycach, z których owe zachowania wynikają.
- W dokumencie wyraźnie widoczne jest przyjęcie perspektywy opartej na paradygmacie funkcjonalistyczno – behawiorystycznym, beneficjenci muszą dostosować się do norm instytucjonalnych i ogólnospołecznych, raczej są biernymi odbiorcami programu niż jego współtwórcami i kreatorami.

c) Aktualizacja

Dokument powstał w roku 2022, w dobie pandemii Covid – 19 więc zrozumiałym jest, że w kilku punktach odnosi się do wyzwań związanych z organizacją rzeczywistości społecznej w okresie pandemicznym, które obecnie są już nieaktualne.

d) Sugerowane zmiany

- Oparcie programu na paradygmacie transformatywnym (krytyczno-emancypacyjnym), w którym istotne jest budowanie sprawczości, krytycznego namysłu, artykulacji własnego głosu w świecie społecznym, obywatelskości, co

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wydać się szczególnie zasadne w kontekście realnego wyrównywania szans życiowych młodzieży ze środowisk defaworyzowanych.

- Kompleksowe szkolenia kadry wychowawczej placówek (trening intrapsychiczny, trening interpersonalny, wspólne szkolenia w formie warsztatowej). **W ramach projektu w przygotowanym przez Uczelnię Korczaka standardzie dotyczącym pracy wychowawczej w jednostkach OHP znajdzie się propozycja takiego kompleksowego szkolenia).**
- Superwizja kadry wychowawczej (Regularne comiesięczne spotkania superwizyjne dla kadry wychowawczej placówek OHP. Spotkania powinny być ukierunkowane na wsparcie oraz rozwój osobisty i zawodowy kadry, a nie na jej kontrolę. Superwizja to przestrzeń dla wychowawców, żeby w bezpiecznej psychologicznie atmosferze rozmawiać o relacjach i trudnościach zarówno w pracy z wychowankami jak i w interakcjach z innymi członkami kadry wychowawczej placówek OHP).

IV. Proces kształcenia w Ochotniczych Hufcach Pracy

4.1 Wprowadzenie i opis zawartości dokumentu „System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy”

Celem analizy dokumentu „System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy” jest ocena jego spójności i przydatności w kontekście aktualnych standardów wychowawczych, edukacyjnych i zawodowych. Analiza miała również na celu identyfikację potencjalnych obszarów wymagających aktualizacji oraz ocenę zgodności dokumentu z obowiązującymi trendami pedagogicznymi,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

metodycznymi, kompetencyjnymi; potrzebami rynku pracy i standardami Unii Europejskiej.

Główne rozdziały i zawartość: Dokument jest podzielony na 15 głównych rozdziałów oraz zawiera załączniki, w tym akty prawne, słownik pojęć i konspekty zajęć. Najważniejsze rozdziały to:

- Istota procesu kształcenia w OHP.
- Cele i założenia działalności edukacyjnej.
- Kształcenie ogólne i zawodowe.
- Model pracy edukacyjnej.
- Diagnoza potrzeb młodzieży.
- Rozwiązania metodyczne i środowisko edukacyjne.

Cele kształcenia w OHP: Cele skupiają się na rozwijaniu kompetencji kluczowych, umożliwieniu samodzielności życiowej, adaptacji do rynku pracy oraz wspieraniu uczestników w pokonywaniu barier edukacyjnych i społecznych. Brakuje większej indywidualizacji metod i kształcenia zarówno ogólnego jak i zawodowego; celnym i wartym rozwinięcia narzędziem „Indywidualnej karty potrzeb wychowanka” (s. 17).

Założenia metodyczne, narzędzia, formy pracy: w dokumentach autorzy podkreślają wykorzystanie metod aktywizujących, kształcenie problemowe, projektowe oraz szerokie użycie technologii informacyjnych w dość ogólnym zakresie. Praca z młodzieżą zakłada charakter indywidualny i grupowy, oparty na diagnozie potrzeb.

Wskazuje się na dualne podejście do nauczania (teoria + praktyka), w tym:

- kształcenie praktyczne w zakładach pracy,
- kursy umiejętności zawodowych,
- walidację kompetencji,
- szkolenia branżowe dla nauczycieli.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Rola wychowawcy i kadry: wychowawca jest centralną postacią procesu edukacyjno-wychowawczego, wspierany przez doradców zawodowych, nauczycieli zawodu, pedagogów i psychologów. Brakuje jednak wprowadzenia *tutoringu i coachingu* zwłaszcza w kształceniu kompetencyjnym i zawodowym. Ważne, że dostrzega się istotę współpracy zespołowej oraz interdyscyplinarnej diagnozy potrzeb. W dokumencie podkreślona jest rola nauczyciela zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Odpowiadają oni za realizację programów, współpracę z pracodawcami, a także rozwój kompetencji uczniów.

Zasady współpracy z rodziną, szkołami, instytucjami: OHP współpracuje z JST, szkołami, NGO, pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Współpraca opiera się na wspieraniu edukacji uczestników i zwiększaniu ich szans na rynku pracy. Współpraca zewnętrzna jest formalnie konieczna – gdyż usługi edukacyjne „dostarczają” dla OHP instytucje zewnętrzne.

4.2 Analiza i ocena dokumentu

Zgodność z aktualnymi standardami: Dokumenty w dużej mierze uwzględniają aktualne trendy UE w zakresie kształcenia zawodowego i kluczowych kompetencji. Zintegrowany system kwalifikacji i elastyczne ścieżki nauki są zgodne z politykami edukacyjnymi. Dokumenty w ogólnym stopniu odpowiadają współczesnym wymaganiom stawianym instytucjom edukacyjnym i wychowawczym. Uwzględniają owszem kluczowe założenia edukacji włączającej, nowoczesnego podejścia do kształcenia zawodowego oraz kompetencji kluczowych określonych przez Unię Europejską, ale na zbyt dużym poziomie ogólności co do metod, włączania sfery indywidualizacji poprzez mentoring lub *tutoring*, brakuje większego uwzględnienia sfery digitalnej jak AI, social media. etc. Model działania OHP wpisuje się w politykę

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wspierania młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, brakuje jednak rozbudowania etapu ewaluacji i efektywności modelu. Odniesienie do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i dualnego kształcenia stanowi formalne potwierdzenie dbałości o zgodność z europejskimi i krajowymi trendami.

Przejrzystość i użyteczność: Dokumenty oparto na logicznej strukturze i zawierają systemowe wyjaśnienia (np. ścieżki kształcenia, formy pomocy). Słownik pojęć i załączniki zwiększają jego użyteczność dla kadry, choć wymagają uaktualnienia. Struktury dokumentów również są logiczne, a jego zawartość przedstawiona w sposób klarowny. Każdy rozdział porusza odrębne zagadnienia, co ułatwia czytelnikowi orientację. Szczególną zaletą jest obecność załączników, w tym konspektów, słownika pojęć i opisów ścieżek edukacyjnych. Dokument zawiera także konkretne opisy modeli pracy i działań wychowawczych. Użytkownik (np. wychowawca, koordynator lub pracownik instytucji) otrzymuje przejrzyste wskazówki metodyczne. Ponieważ dokument był dokumentem roboczym pozostawiono komentarze i uwagi w formie recenzyjnej i roboczej, co tworzy wrażenie fragmentów niedokończonych lub w budowie.

Jasność celów: Cele są jasno określone, zarówno w wymiarze ogólnym, jak i szczegółowym. Warto podkreślić nacisk na samodzielność uczestnika i kompetencje życiowe. Również **jasność celów wychowawczych, edukacyjnych i profilaktycznych.** Cele wychowania i kształcenia zostały przedstawione w sposób spójny i konkretny. Kładzie się nacisk na rozwój kompetencji społecznych, życiowych i zawodowych uczestników. Dokumenty odnoszą się do konieczności budowania samodzielności życiowej, rozwoju osobistego, integracji społecznej i przyszłego zatrudnienia. Przewidziane działania mają charakter kompleksowy, a ich cel jest jasno ukierunkowany na poprawę funkcjonowania młodzieży w społeczeństwie.

Zastosowanie narzędzi wychowawczych i ich praktyczność: OHP zakłada szeroki wachlarz działań wychowawczych, wspierających rozwój psychospołeczny

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

uczestników. Wskazano na potrzebę diagnozowania potrzeb oraz indywidualizacji pracy wychowawczej. W dokumencie przedstawiono konkretne narzędzia: indywidualne karty potrzeb wychowanka, metody aktywizujące, projektowe, sytuacyjne, samokształcenie, naukę przez doświadczenie oraz wykorzystanie technologii informacyjnych. Aczkolwiek wydają się one zbyt formalne. Opisy metod nauczania są dostosowane do poziomu odbiorcy – kadry pedagogicznej OHP – i mogą być wdrażane w praktyce.

Rola wychowawcy i jego przygotowanie – rola wychowawcy została szczegółowo opisana jako kluczowa dla sukcesu całego procesu edukacyjno-wychowawczego. Podkreśla się znaczenie współpracy między wychowawcą a innymi członkami zespołu: doradcą zawodowym, pedagogiem, nauczycielem i specjalistami zewnętrznymi. Zakres obowiązków wychowawcy jest szeroki i wymaga znacznego zaangażowania; aż się prosi wprowadzić tutora i mentora czy tzw. „senior advisor” zwłaszcza w kształceniu zawodowym. Brakuje jednak odniesień do systemu wsparcia zawodowego dla kadry – co mogłoby zwiększyć skuteczność działań i przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Rola kadry opisana realistycznie, choć zakres obowiązków może być obciążający bez odpowiedniego wsparcia systemowego i zasobów. **Uwzględnienie różnorodności – płeć, niepełnosprawność, wykluczenie.**

W dokumencie wyraźnie podkreślono znaczenie edukacji włączającej i dostosowania oferty edukacyjnej do indywidualnych potrzeb uczestników. System trójpoziomowej pomocy edukacyjnej (dla osób z dużymi, średnimi i małymi deficytami) jest zgodny z nowoczesnym podejściem do zróżnicowanych potrzeb edukacyjnych.

Spójność terminologiczna: terminologia używana w dokumencie jest jednolita i zgodna z językiem używanym w politykach edukacyjnych i wychowawczych. Dzięki obecności słownika pojęć odbiorca ma możliwość szybkiego zorientowania się w znaczeniu specjalistycznych terminów. Brakuje jedynie odrębnego rozdziału nt.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wskaźników efektywności procesów – co utrudnia precyzyjną ocenę skuteczności działań. **Uwzględnienie różnorodności:** w dokumentach autorzy próbują przynajmniej rozpoznać potrzeby młodzieży z deficytami, niepełnosprawnościami i problemami społecznymi. Pojawia się koncepcja edukacji włączającej i indywidualnej ścieżki rozwoju.

Luki, braki i ograniczenia dokumentów:

- brakuje procedur monitorowania i ewaluacji efektów procesu edukacyjnego;
- niewystarczająco rozbudowana część dotycząca współpracy z rodziną uczestników;
- mało szczegółowe odniesienia do wykorzystania zasobów cyfrowych i inkluzywności cyfrowej;
- pominięcie wyzwań kadrowych (np. potrzeba szkoleń dla wychowawców, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu);
- niezaktualizowane odniesienia do danych statystycznych i prognoz rynkowych po roku 2020 – zmiany paradygmatu kompetencji;
- zbyt ogólne przedstawienie konkretnych mechanizmów współpracy między instytucjami;
- brakuje rozdziału dotyczącego ewaluacji efektywności systemu.

Tabela oceny fragmentów:

Lp.	Dokument	Część/ Rozdział	Strona	Uwaga	Rekomendacja
1	System kształcenia OHP	Rozdz. VII – Model pracy	ok. s. 39	Ogólne przedstawienie modelu	Uszczegółowić scenariusze działania
2	jw.	Rozdz. XV – Jakość procesu	ok. s. 41	Brak narzędzi ewaluacji	Dodać system monitoringu i wskaźniki efektywności

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3	jw.	Rozdz. XIV – Środowisko	ok. s. 41	Słabo rozwinięte kwestie inkluzywności cyfrowej	Wzmocnić opis dostosowania środowiska IT
---	-----	----------------------------	-----------	--	--

Ponadto dokonano dodatkowej analizy rekomendacji i wniosków proponowanych przez OHP w obszarze kształcenia, których w analizowanym dokumencie zaproponowano aż 63 (s.30-35).

Pozytywne aspekty:

- systemowe podejście uwzględniające wszystkie poziomy organizacyjne;
- nacisk na wykorzystanie nowoczesnych narzędzi (Internet, platformy edukacyjne);
- uwzględnienie specyfiki grup zagrożonych wykluczeniem;
- integracja z krajowymi systemami (ZSK, ZSU).

Problematyczne elementy:

- brak konkretnych wskaźników efektywności i terminów realizacji;
- niewystarczające uwzględnienie aspektów finansowych wdrożenia;
- zbyt ogólne sformułowania niektórych rekomendacji;
- brak mechanizmów motywacyjnych dla pracodawców.

Rekomendacje usprawniające:

- **priorytetyzacja działań** - należy jasno określić, które z licznych rekomendacji są kluczowe i powinny być wdrażane w pierwszej kolejności;
- **konkretyzacja wskaźników** - każda rekomendacja powinna mieć mierzalne kryteria sukcesu;
- **plan finansowy** - szczegółowe oszacowanie kosztów i źródeł finansowania proponowanych zmian;

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- **mechanizmy motywacyjne** - opracowanie systemu zachęt dla pracodawców do aktywnej współpracy;
- **monitoring i ewaluacja** - wzmocnienie systemu śledzenia efektów wdrażanych rozwiązań.

4.3 Wnioski i rekomendacje Zespołu do dokumentu „System kształcenia i przygotowania zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy”.

W dokumencie docenić należy:

- kompleksowość podejścia do edukacji młodzieży zagrożonej wykluczeniem.
- uwzględnienie kompetencji kluczowych UE.
- praktyczne podejście do dualnego systemu kształcenia.
- spójność metodyczną i strukturalną.

To, co w opinii Zespołu należy usprawnić to:

- wzmocnienie narzędzi ewaluacji systemu i wskaźników sukcesu kształcenia,
- dokładniejsze sformułowane zasad współpracy między instytucjami 3 sektora i prozatrudnieniowymi, młodzieżowymi, etc.,
- aktualizacja form wsparcia cyfrowego uczestników,
- wypracowanie strategii wobec kompetencji przyszłości i cyfryzacji edukacji,
- wzmocnienie integracji z prognozami rynku pracy (zarówno krajowymi, jak i regionalnymi).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Zespół proponuje zmiany w zakresie:

- uaktualnienia odniesień do obecnych aktów prawnych i prognoz rynku pracy.
- **uzupełnienia katalogu kompetencji o zdolności niezbędne w gospodarce 4.0 (automatyka, data literacy... etc.).**
- wprowadzenia mechanizmów ciągłej analizy potrzeb rynku pracy we współpracy z pracodawcami.
- rozbudowania doradztwa zawodowego i monitoringu losów absolwentów.
- utworzenia rad programowych przy jednostkach OHP z udziałem przedstawicieli biznesu.
- dodania systemu monitorowania efektów działań edukacyjnych (wskaźniki jakości i skuteczności).
- rozszerzenia rozdziałów dotyczących współpracy instytucjonalnej (szkoły, JST, NGO, pracodawcy).
- wzmocnienia wsparcia cyfrowego i edukacji informatycznej – np. włączenie e-learningu, narzędzi AI, pracy zdalnej.
- rozwinięcie tematyki kompetencji przyszłości (cyfrowych, środowiskowych, społecznych).

Podsumowując, dokument stanowi wyjściową bazę do działań wychowawczo-edukacyjnych w OHP, lecz powinien być dynamicznie dostosowywany do aktualnych realiów rynku pracy oraz oczekiwań młodego pokolenia i pracodawców.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4.4 Analiza kwalifikacji zawodowych w systemie kształcenia OHP w kontekście pozostałych dokumentów w obszarze kształcenia

System kształcenia w OHP przygotowuje młodzież do uzyskania kwalifikacji zawodowych poprzez różne formy edukacji formalnej i pozaszkolnej, zgodnie z przepisami ustawy Prawo oświatowe oraz ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Głównymi ścieżkami nabywania kwalifikacji są:

- **branżowa szkoła I stopnia (BS I)** – zapewnia uzyskanie wykształcenia zasadniczego branżowego oraz dyplomu zawodowego w zawodzie nauczonym. Przygotowuje do egzaminu zawodowego potwierdzającego kwalifikację wyodrębnioną w danym zawodzie.
- **branżowa szkoła II stopnia (BS II)** – umożliwia uzyskanie wykształcenia średniego branżowego oraz dyplomu technika. Pozwala na kontynuację edukacji w szkołach wyższych i uzyskanie matury.
- **kwalifikacyjne kursy zawodowe (KKZ)** – są narzędziem kształcenia ustawicznego, umożliwiając zdobycie pojedynczej kwalifikacji zawodowej w formach pozaszkolnych.
- **kursy umiejętności zawodowych (KUZ)** – skupione na konkretnych zestawach efektów uczenia się w ramach jednej kwalifikacji cząstkowej.

Zgodnie z definicjami zawartymi w słowniku, kwalifikacje w OHP mogą mieć charakter:

- **pełny** (np. dyplom technika, świadectwo ukończenia BS II),
- **cząstkowy** (np. certyfikat potwierdzający jedną kwalifikację zawodową),

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- rynkowy lub uregulowany, jeśli wynikają ze specyficznych potrzeb branż lub przepisów prawa.

Kwalifikacje te są przypisane do poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), co umożliwia ich porównywanie i konfrontację z kwalifikacjami w innych krajach UE, zgodnie z Europejską Ramą Kwalifikacji (ERK).

Efekty kształcenia w OHP obejmują wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, a system kształcenia opiera się na podstawach programowych dla szkolnictwa branżowego. Duży nacisk kładziony jest również na praktyczną naukę zawodu, realizowaną w realnych warunkach pracy.

Ocena adekwatności wobec rynku pracy: system przygotowuje do kwalifikacji, które znajdują odzwierciedlenie w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) oraz Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego (KZSB). Dzięki temu absolwenci OHP mogą uzyskiwać kwalifikacje odpowiadające aktualnym potrzebom rynku pracy.

Zaletą jest elastyczność – możliwe jest kształcenie w formach szkolnych i pozaszkolnych, a także możliwość zdobywania kwalifikacji częściowych dostosowanych do oczekiwań pracodawców.

Jednak system ten wymaga stałej aktualizacji w zakresie:

- integracji z lokalnymi potrzebami rynku pracy (we współpracy z pracodawcami i sektorowymi radami ds. kompetencji, etc.),
- włączania kwalifikacji rynkowych do oferty OHP,
- promowania walidacji efektów uczenia się nieformalnego.

Podsumowując, OHP oferuje realistyczną i zróżnicowaną ścieżkę zdobywania kwalifikacji zawodowych. Dalszy rozwój powinien skupiać się na wzmacnianiu powiązań z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji oraz wdrażaniu kompetencji przyszłości (cyfrowych, technicznych, ekologicznych).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Metody nauczania w OHP pełnią kluczową rolę w przygotowaniu młodzieży do aktywnego i odpowiedzialnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz zawodowym. Analiza dokumentu wskazuje, że OHP stosuje zróżnicowane podejścia dydaktyczne, w tym metody podające, problemowe, programowane, eksponujące i aktywizujące.

Szczególne znaczenie mają metody aktywizujące, które rozwijają umiejętność krytycznego myślenia, samodzielnego rozwiązywania problemów i współpracy w grupie. Takie metody jak burza mózgów, studium przypadku, symulacje czy projekty edukacyjne zwiększają zaangażowanie uczestników i umożliwiają zastosowanie wiedzy w praktyce. Są one szczególnie efektywne w pracy z młodzieżą z trudnościami edukacyjnymi, wymagającą alternatywnych form nauczania.

Zaletą metod nauczania w OHP jest ich elastyczność oraz nacisk na praktyczne zastosowanie umiejętności – szczególnie poprzez nauczanie dualne, łączące teorię z praktyką zawodową u pracodawców. W dokumentach OHP podkreślono także znaczenie wykorzystania nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

Jednakże, aby sprostać wyzwaniom rynku pracy i oczekiwaniom młodego pokolenia, konieczne jest w przyszłości dostosowywanie procesu kształcenia do aktualnie stosowanych narzędzi metodycznych i modeli:

- dalsze wdrażanie nauczania opartego na projektach interdyscyplinarnych,
- większe wykorzystanie narzędzi cyfrowych, e-learningu i platform edukacyjnych,
- wprowadzenie metodyki edukacji STEAM (nauka, technologia, inżynieria, sztuka, matematyka),
- kształcenie przez doświadczenie (*experiential learning*).

Wspieranie nauczycieli i wychowawców w rozwijaniu kompetencji w zakresie nowoczesnych metod dydaktycznych powinno stanowić integralną część systemu

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

szkoleń kadry OHP. Tylko wówczas metody nauczania będą mogły w pełni realizować zakładane cele edukacyjne i wychowawcze, odpowiadając na złożone potrzeby uczestników.

4.5 Analiza grupy kompetencji w procesie kształcenia OHP w kontekście pozostałych dokumentów w obszarze kształcenia

W systemie kształcenia OHP rozwijane są liczne kompetencje, jednak ich znaczenie różni się w zależności od celów edukacyjnych i potrzeb rynku pracy. Na podstawie analizy dokumentu można dokonać podziału kompetencji na kluczowe i mniej kluczowe w perspektywie przygotowania młodzieży do aktywnego życia zawodowego i społecznego.

Kompetencje kluczowe:

- **kompetencje zawodowe praktyczne** – umiejętność wykonywania zadań zawodowych zgodnie z kwalifikacjami branżowymi. Są podstawą w przygotowaniu do rynku pracy. (por. hasło „kwalifikacje zawodowe”, s. 7–8 w Słowniku). Kluczowa ze względu na praktyczny profil OHP i dualny model nauki.
- **kompetencje społeczne i interpersonalne** – komunikacja, współpraca, odpowiedzialność, rozwiązywanie konfliktów. Kluczowe dla adaptacji społecznej i funkcjonowania w środowisku zawodowym. (por. „kompetencje społeczne”, s. 9). Niezbędne zarówno w pracy, jak i w integracji społecznej uczestników.
- **kompetencje cyfrowe** – obsługa komputera, korzystanie z aplikacji użytkowych i systemów edukacyjnych. Mają coraz większe znaczenie w każdej branży. (por.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

„kompetencje kluczowe”, s. 9). Krytyczne w dobie cyfryzacji każdej branży i rosnącej pracy zdalnej.

- **samodzielność, organizacja pracy własnej** – zdolność do podejmowania decyzji, zarządzania czasem i zadaniami. (por. „kompetencje kluczowe” i „samodzielność”, s. 9, 14). Umożliwiają skuteczne funkcjonowanie w zmiennym środowisku pracy.

Ważne przy zatrudnieniu czasowym lub projektowym.

- **uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*)** – gotowość do dalszego kształcenia i rozwoju zawodowego. Ważna dla długoterminowej kariery. (por. „kształcenie ustawiczne”, s. 11). Umiejętność samodzielnego zdobywania wiedzy i rozwijania kwalifikacji. Szczególnie ważna dla osób z wykształceniem branżowym, by rozwijać się dalej.

Kompetencje mniej kluczowe (w systemie OHP):

- **znajomość języków obcych** – istotna w kontekście mobilności zawodowej, ale słabiej rozwijana w ramach OHP (brak wyodrębnionego ujęcia w Słowniku – luka systemowa). Istotna powszechnie, w systemie OHP nie jest wystarczająco rozwijana ani priorytetowa (zwłaszcza dla BSI). W związku z tym może ograniczać mobilność zawodową słuchaczy.

- **kompetencje artystyczne i kreatywne** – rzadziej eksponowane, choć mają potencjał w zawodach projektowych lub usługowych (brak ujęcia w słowniku – potencjalny obszar do opracowania). Mają znaczenie w zawodach artystycznych, lecz w OHP są rozwijane incydentalnie.

- **kompetencje obywatelskie** – ważne dla kształtowania postaw prospołecznych, lecz mniej istotne bez praktycznego osadzenia w działaniach edukacyjnych (występują pośrednio w definicji „kompetencji kluczowych”, s. 9). Ważne dla

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

kształtowania postaw, ale ich wpływ na zatrudnienie jest pośrednie. Wymagają doprecyzowania celów i praktycznej formy realizacji.

Podsumowanie:

System OHP trafnie identyfikuje i rozwija kompetencje praktyczne, społeczne i zawodowe. Aby zwiększyć skuteczność i mobilność absolwentów na rynku pracy, warto jednak mocniej rozwinąć kompetencje cyfrowe, uczenie się przez całe życie oraz zwiększyć udział elementów językowych i międzykulturowych. System OHP powinien nadal wzmacniać kompetencje praktyczne i społeczne, a jednocześnie w większym stopniu integrować cyfryzację, wielojęzyczność i elastyczność poznawczą – zwłaszcza w kontekście zmieniających się wymagań rynku pracy oraz kompetencji przyszłości.

V. Analiza efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA w zakresie wychowania i kształcenia**Analiza rekomendacji dla instytucji rynku pracy (IRP) dotycząca wspierania młodzieży na rynku pracy – analiza efektów programu PO WER dot. osób młodych na rynku pracy.**

Rzeczony dokument stanowi rekomendacje dla instytucji rynku pracy, wskazujące na najbardziej „skuteczne metody dotarcia do osób młodych oraz najbardziej efektywne i miarodajne kierunki wspierania młodzieży”. Warto podkreślić już na tym etapie analizy niniejszego dokumentu, że Autorzy raportu, przekazują do

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

ruk czytelników komplementarny materiał zorientowany na wskazanie skutecznych metod w pracy z młodym człowiekiem. Jak dowiadujemy się z opisu – raport ma pomóc w przy projektowaniu wsparcia dedykowanego młodzieży w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Przedmiotem analizy było 16. Raportów umieszczonych na stornie internetowej: <https://efs.mrpips.gov.pl/dowiedz-sie-wiecej/rekomendacje>, które są zamieszczone w plikach pdf. Warto jeszcze nadmienić, że rekomendacje zostały opracowane w kluczu podziału województw, co oddaje specyfikę każdego z analizowanych regionów. Co warto podkreślenia i docenienia – Autorzy raportu mogli odnieść się do lokalnych problemów i specyfiki miejsca, identyfikacji potrzeb i na tej podstawie zaproponować rozwiązywania problemów młodzieży z danego województwa.

Analiza szczegółowa efektów PO WER dot. osób młodych na rynku pracy.

Niniejsze dokumenty – raporty – zostały poddane szczegółowej analizie pod kątem efektywności prowadzonych działań wychowawczych i kształcenia.

Dla uporządkowania prowadzonych analiz wprowadzono zasadę opisu poszczególnych raportów (układ alfabetyczny), który będzie rozpoczynał się od podania nazwy danego raportu, opis jego struktury, a następnie analiza efektywności działań wychowawczych i kształcenia.

1. „Rekomendacje w zakresie wsparcia i aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia w województwie dolnośląskim”.

Rzeczony dokument liczy 114 stron treści merytorycznej dotyczącej diagnozy bezrobocia wśród młodych ludzi, wyjaśnienie zjawiska NEET oraz rekomendacje dla

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

woj. dolnośląskiego dotyczące aktywizacji zawodowej młodzieży, a także szereg rekomendacji dla poszczególnych placówek (min. WUP, OHP itd.).

Kwestia działań wychowawczych została opisana w tabeli nr 6. Oferty wsparcia w ramach programu PO WER, która dotyczy „Badania efektów wsparcia realizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Tematyczny, wersja z dnia 21.12.2015 roku”, z niniejszej tabeli dowiadujemy się, że oferta wsparcia zakładała zajęcia z zakresu wychowania do życia w rodzinie. Z tabeli dowiadujemy się, że ten rodzaj wsparcia stanowił 7%.

Nieco więcej danych w analizowanym raporcie znajdujemy dotyczących kwestii kształcenia. Z dokumentu dowiadujemy się, że rekomendowane jest kształcenie dualne, jako jedna z najlepszych metod. Niestety – o czym dowiadujemy się z raportu – ta metoda kształcenia rzadko występuje. Warto podkreślić, że Autorzy gruntownie odnieśli się do kształcenia ustawicznego, opisując nie tylko jego model ale dając argumenty na jego zasadność.

2. „Rekomendacje służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim”

Niniejszy dokument liczy 77 stron i zawiera m.in. opis specyfiki rynku pracy w woj. kujawsko-pomorskim, podział rekomendacji wg obszarów.

W analizowanym dokumencie nie znajdujemy zaleceń dotyczących wychowania. Natomiast kwestie kształcenia są opisywane jako „uzyskiwanie kwalifikacji”. Autorzy słusznie podkreślają, że ważną rolę w procesie kształcenia młodszego człowieka ma potencjalny, przyszły pracodawca, a zwłaszcza jego realny udział i wsparcie. W dokumencie czytamy: „Pracodawca jako naturalny uczestnik mechanizmów aktywizowania grupy NEET nie ma obecnie wpływu na kształt procesu kształcenia” (s. 39), więc zasadne jest, aby włączyć pracodawcę jako wsparcie tego procesu.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3. „Rekomendacje dla instytucji rynku pracy (IRP) w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego” – woj. lubelskie

Analizowany dokument liczy 52 strony – nie ma też spisu treści, co utrudnia jego analizowanie.

Z raportu dowiadujemy się, że w polu działania dotyczącym edukacji – a szczególnie doradztwa zawodowego – Autorzy odnoszą się do kwestii wychowania. Pisząc o tej sprawie powołują się na: Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej, jednocześnie zwracając uwagę, że kwestia wspomagania procesu wychowawczego jest ważna dla wyboru zawodu.

Natomiast w celu zwiększania szans młodzieży, w tym z grupy NEET, na rynku pracy i zapobiegania wykluczeniu społecznemu Autorzy raportu rekomendują: „Wykorzystanie w pracy z młodzieżą dobrych praktyk pracy wychowawczej w formie warsztatowej – praca wychowawcza z programem „Spójrz Inaczej” program jest opracowany (brakuje pieniędzy na jego realizację) (s. 9).

Kwestia kształcenia jest opisana jako ważna i istotna. Autorzy raportu zwracają uwagę, że „Kształcenie zawodowe w opinii publicznej postrzegane jest jako kształcenie niższej rangi” (s. 10), zatem jako główny cel i rekomendację stanowi „Podniesienie świadomości społecznej dotyczącej kształcenia zawodowego oraz wiedzy nt. sposobów i systemów wsparcia młodych ludzi na rynku pracy woj. lubelskiego” (s. 10).

4. „Zestaw rekomendacji w zakresie efektywnego wspierania osób młodych NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie lubuskim”.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Analizowany dokument liczy 101 stron. Jego struktura zawiera: opis diagnozy i uwarunkowań młodzieży w województwie lubuskim oraz szereg rekomendacji w zakresie efektywnego wspierania osób młodych NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie lubuskim.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany jest pod kątem rekomendowania kształcenia ustawicznego i doksztalcania się. Warto docenić, że Autorzy krytykują system kształcenia, jako ten który nie wyposaża młodego człowieka w wiedzę dotyczącą prowadzenia swojej działalności gospodarczej. O tym przeczytamy na str. 20 niniejszego raportu: „Niewiele osób młodych deklaruje chęć i zamiar rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest niski poziom kompetencji z zakresu przedsiębiorczości i wiedzy na temat podejścia biznesowego. Spowodowane jest to wadliwym systemem kształcenia, który takich kompetencji nie rozwija u osób młodych”. Warto docenić, że raport odnosi się do tej kwestii.

5. „Rekomendacje dla instytucji rynku pracy dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim”

Rzeczony dokument zawiera 86 stron. Podział jest czytelny – spis treści zawiera wszystkie komponenty.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych opisany jest już na etapie kwestii dotyczących diagnozy (s. 64). Autorzy raportu wskazali na duże ryzyko związane z „wychowaniem” młodzieży w epoce cyfrowej, a ten rodzaj wychowania niesie za sobą poważne utrudnienia w funkcjonowaniu społecznym.

W dokumencie od str. 19 znajduje się szczegółowy opis wykształcenia osób bezrobotnych. Autorzy zwracają uwagę, że ten obszar musi być wspierany, ponieważ

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

najwyższy odsetek bezrobotnych stanowią osoby o niskim wykształceniu. Istotne jest aby „osoby z wykształceniem nieadekwatnym do potrzeb rynku pracy, które często podejmują pracę niezgodną z ich zawodem lub poniżej swoich kompetencji” otrzymały wsparcie i pomoc.

6. „Małopolskie gwarancje dla młodzieży rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy”

Analizowany dokument liczy 56 stron. Układ Raportu jest prawidłowy.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie.

Natomiast aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany jest w kontekście charakterystyki beneficjentów. Autorzy raportu w tabelach – po opisie danej grupy klientów – podają „proponowane działania”. Z tego zapisu dowiadujemy się, że rekomendują np.: „umożliwienie podnoszenia poziomu wykształcenia, uzupełnienia edukacji zapewnienie możliwości nabywania lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu” (s.30).

7. „Rekomendacje dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim”

Dokument liczy 233 strony. Jest obszernie opracowaną propozycją sześciu rekomendacji dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie mazowieckim.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie.

W analizowanym dokumencie aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia Autorzy raportu rozpoczynają od stwierdzenia, że „niestety nawet wyższe wykształcenie nie chroni obecnie przed byciem bezrobotnym, co

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wskazują badania prowadzone przez uczelnie wyższe w ramach monitorowania losów absolwentów oraz dane urzędów pracy” (s. 12), co jednoznacznie wskazuje skalę problemu. Autorzy krytycznie odnoszą się do „niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy i niedostateczne kształcenie w zawodach deficytowych powodują, że zatrudnienie osoby młodej wymaga zaangażowania przez pracodawcę dodatkowych środków na jej kształcenie pod kątem konkretnego stanowiska pracy” (s. 13), dlatego Autorzy rekomendują wsparcie w tym zakresie. Autorzy również alarmują w sprawie „niedoskonałego systemu edukacji (np. niskiej jakości kształcenia ogólnego, zawodowego i przygotowania do rynku pracy) (s. 20), co również wymaga przeorganizowania i wsparcia. Podobnie jak w raporcie z woj. lubuskiego – autorzy zwracają uwagę na brak kompetencji w zakresie wiedzy dotyczącej prowadzenia swojej działalności gospodarczej.

8. „Trafne gwarancje dla młodzieży. Zestawienie rekomendacji na rzecz wsparcia osób młodych na rynku pracy w województwie opolskim”

Raport liczy 70 stron i jest kompletny pod względem struktury.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych znajdujemy w części „E. OBSZAR 5 REKOMENDACJI”. Czytamy w tej części, że Autorzy rekomendują w przypadku pracy z NEET, którzy nie mają motywacji wewnętrznej zmiany, że dobrym rozwiązaniem jest stosowanie streetworkingu. Jest to – w opinii Autorów – skuteczny sposób pracy z młodzieżą sprawiającą trudności wychowawcze oparty na dotarciu do niej w ich własnym środowisku społecznym. Ta forma też jest dobrą metodą wsparcia młodego człowieka w odkrywaniu talentów i predyspozycji.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany jest w raporcie bardziej szczegółowo niż aspekt dotyczący wychowania. Autorzy podają rekomendacje do usprawnienia kształcenia, które będzie dawało wychowankowi możliwość znalezienia pracy i odnalezienia się na rynku pracy województwa opolskiego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

9. „Podkarpacie młodych – edukacja, praca, satysfakcja!” Rekomendacje w zakresie aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim wersja 2.0”

Dokument liczy 84 strony – zawiera szczegółowo opracowany spis treści, który nie budzi zastrzeżeń merytorycznych.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie. Znajduje się tylko opis „Osoba z kategorii NEET”, gdzie dowiadujemy się, że jest to osoba o niskich kompetencjach społecznych, które nabywane są w procesie wychowania.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany na stronie nr 23. Autorzy sformułowali następujące postulaty: modyfikacja systemu kształcenia, w szczególności kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, w tym prowadzenia doradztwa zawodowego już od szkoły podstawowej; strona 24: nieadekwatne do potrzeb rynku programy kształcenia, brak doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i gimnazjach wpływa na brak gotowości osoby młodej do podjęcia zatrudnienia, a także w analizowanym dokumencie znajdujemy zapis dotyczący charakterystyki osób z NEET z wykształceniem wyższym, co powinno być alarmem dla uczelni wyższych odpowiadających za przygotowanie młodego człowieka do wejścia na rynek pracy. Kolejny aspekt dotyczy znaczenia kształcenia ustawicznego – jako jeden z głównych elementów przeciwdziałania bezrobociu w województwie podkarpackim.

10. „Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim”

Rzeczony dokument liczy 162 strony. Zawiera prawidłowo opracowane elementy oraz zawiera spis treści.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych jest opisany w analizowanym dokumencie w pkt. dotyczącym charakterystyki placówek, np. opis

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

godzin wychowawczych, zajęć pozalekcyjnych: poświęconych ukazaniu atrakcyjności poszczególnych zawodów.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia odnosi się przede wszystkim do wsparcia finansowego. „Autorzy raportu wskazują, że wykształcenie podlaskiej młodzieży nie odbiega znacząco od sytuacji w kraju. Dyplom uczelni posiada co czwarta osoba w wieku 20-29 lat. Znaczący jest również udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24%) oraz policealnym i średnim zawodowym (21%). Na tle kraju, pod tym względem, województwo podlaskie nie odbiega od średniej” (s. 24). „Raport potwierdza, że w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie znajdują się osoby młode w grupie wiekowej 15-24 lata, wśród których stopa bezrobocia wyniosła 25,6% (s. 25). Dlatego działania profilaktyczne i wspomagające proces kształcenia są szczególnie ważne w tym województwie.

11. „Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”

Analizowany dokument liczy 81 stron. Zawiera czytelną strukturę.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych opisany jest jako wskazanie do pracy z doradcą zawodowym. W analizowanym dokumencie można znaleźć liczne przykłady tego wsparcia i współpracy, są też rekomendowane jako pożądane zadania wychowawcze.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia: w raporcie czytamy, że Autorzy zalecają atrakcyjne i trafne pomysły na staże, praktyki lub doksztalcenie. Mocno też akcentują samokształcenie.

12. „Rekomendacje dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Analizowany dokument zawiera 166 stron oraz czytelny układ. Spis treści jest bardzo szczegółowy, co ułatwia nawigowanie dokumentem.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych w dokumencie znajdujemy w kilku punktach:

- Rekomendacja: „Promujemy wychowanie do odpowiedzialności poprzez wolontariat”. Autorzy zauważają, że „Specyficznym remedium na wymienione powyżej zjawiska może być wprowadzenie w szkołach i na uczelniach wyższych wolontariatu młodzieżowego. Wolontariat jest jedną z form zdobywania doświadczenia zawodowego, a także daje możliwość wykazania się własną aktywnością” (s. 49), co warto docenienia jako jedna z najlepszych metod wychowawczych – w tym wychowania do odpowiedzialności.
- Godziny wychowawcze, które realizują treści dotyczące rozeznawania potencjału wychowanka, współpraca z doradcą zawodowym.
- Kampanie społeczne – dotyczące świadomego wychowywania w rodzinie.

Zalecenia dotyczące wychowania są słuszne i dające realną możliwość na przeciwdziałanie bezrobociu w województwie śląskim.

Kwestia kształcenia jest bardzo bogato opisana w analizowanym dokumencie – ciekawą konkluzję sformułowali Autorzy raportu dotyczącego zależności pomiędzy bezrobociem a brakiem doświadczenia, zatem proces kształcenia powinien zakładać większą liczbę praktyk uczniowskich.

13. „Kompleksowe rekomendacje dla świętokrzyskiego”

Analizowany raport liczy 65 stron, zawiera także uporządkowaną, czytelną strukturę. Raport z badań podsumowujący przeprowadzoną diagnozę i analizę potrzeb i potencjałów osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy został opracowany merytorycznie i stanowi dobry przykład przygotowywania raportów.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ze względu na specyfikę województwa świętokrzyskiego (duża liczba terenów wiejskich) Autorzy słusznie proponują tzw. wirtualne doradztwo zawodowe. Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych jest opisany w analizowanym dokumencie w formie działań na rzecz rozeznania swojego potencjału i odkrycia zasobów.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia dotyczy – również tak jak to było w przypadku wychowania – zwiększenia możliwości zdobywania wykształcenia przez formę zdalną.

14. „Rekomendacje w zakresie aktywizacji osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim”

Analizowany dokument liczy 62 strony, jest spójny pod względem merytorycznym. Jego układ i struktura nie budzi zastrzeżeń.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest bezpośrednio opisany w analizowanym dokumencie. Jego ślady odnajdujemy w opisie działań z zakresu doradztwa zawodowego.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany na stronie 56. Autorzy krytycznie stwierdzają, że problemy dotyczące bezrobocia wiążą się z jakością kształcenia zarówno na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, jak i na poziomie uczelni wyższych. Autorzy zauważają „nieadekwatne do potrzeb rynku programy kształcenia, brak doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i gimnazjach wpływa na brak gotowości osoby młodej do podjęcia zatrudnienia. POWR, nawet po modyfikacjach, nie będzie w stanie odpowiedzieć w pełni na potrzeby osób młodych w zakresie uzupełnienia kwalifikacji i kompetencji, dlatego potrzebne są systemowe działania naprawcze na etapie poprzedzającym proces poszukiwania pracy, czyli na etapie kształcenia”. Trudno nie zgodzić się z Autorami raportu, którzy bardzo trafnie oceniają zasadność współpracy z różnymi podmiotami w celu zniwelowania problemu bezrobocia osoby z kategorii NEET.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

15. „Rekomendacje i partnerstwo dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie wielkopolskim znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”

Analizowany dokument liczy 122 strony. Raport jest spójny i logiczny.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany w kontekście doradztwa zawodowego. Autorzy wyjaśniają, że „Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest czynnikiem warunkującym efektywne kształcenie zawodowe oraz aktywizację zawodową młodego pokolenia na rynku pracy, a także wykorzystanie potencjału młodych ludzi” (s. 89). i dalej „Rekomendacja zakłada opracowanie spójnego i kompletnego modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego, który wdrożony, zapewni jak najlepsze przygotowanie do podjęcia świadomej decyzji o kierunku dalszego kształcenia i wyborze zawodu – jednej z kluczowych decyzji, mającej fundamentalny wpływ na przyszłą karierę i życie zawodowe młodych osób. Będzie to efektywna metoda zapobiegania zagrożeniu wykluczeniu społecznemu osób z NEET” (tamże). Wobec powyższego można stwierdzić, że Autorzy duży nacisk kładą na doradztwo zawodowe i w tym upatrują szanse na przeciwdziałanie bezrobociu.

16. „Zestaw rekomendacji w zakresie efektywnego wspierania osób młodych NEET znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim”

Rzeczony dokument liczy 110 stron i zawiera przejrzystą strukturę.

Aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych – nie jest opisany w analizowanym dokumencie.

Aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia opisany jest w dokumencie w kilku punktach, m.in. w kontekście procesu kształcenia osób

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

niedostosowanych społecznie i osób z niepełnosprawnościami. A analizowanym dokumencie znajdujemy szereg informacji dotyczących oceny oferty kształcenia – zwłaszcza jej nieaktualności. Autorzy wykazali też luki w systemie kształcenia i proponują usprawnienie w tym zakresie. W dokumencie czytamy o różnych formach wsparcia, które dotyczą kompleksowych działań różnych specjalistów z zakresu procesu kształcenia osób z NEET.

Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonej analizy raportów można stwierdzić, że aspekt efektywności prowadzonych działań wychowawczych nie jest nader często opisany w analizowanych dokumentach, a jeśli występuje to jest on na opisany dość ogólnym poziomie. Warto jednak podkreślić, że w kilku programach znalazły się konkretne zalecenia i sugestie takie jak: wychowanie do odpowiedzialności przez udział w wolontariacie, stosowanie streetworkingu. Zostały docenione zajęcia z doradztwa zawodowego oraz podkreślono znaczenie godzin wychowawczych.

Natomiast aspekt efektywności prowadzonych działań dotyczących kształcenia oscylował wokół analizy oferty kształcenia, współpracy z różnymi podmiotami w celu jej aktualizacji. Podkreślono także znaczenie umiejętności prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Wskazano na luki w systemie kształcenia zawodowego oraz podkreślono konieczność zadbania o jego dobrą reputację. Autorzy wskazali na konieczność rozwoju kompetencji pracowniczych.

Na zakończenie warto dodać, że raporty powstawały w latach 2016-2017 i nie odnosiły się do realiów po pandemii COVID-19, a także nie uwzględniają przemian dotyczących rozwoju cywilizacyjnego np. sztucznej inteligencji.

Warto podkreślić, że wszystkie Raporty są recenzowane – we wszystkich (poza jednym raportem z województwa lubuskiego) znajdujemy informację, że zostały zrecenzowane przez znawców tematyki.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Gwarancje dla Młodzieży (GdM) to program mający zapewnić osobom do 25. roku życia ofertę pracy, edukacji lub szkolenia w ciągu 4 miesięcy od zakończenia nauki lub utraty pracy.

GdM koncentrują się na czterech głównych filarach: działaniach urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy (OHP), projektach konkursowych oraz programie pożyczkowym BGK. Edukacja i wychowanie miały w tym programie kluczowe znaczenie – OHP prowadziły działania wychowawcze, zaś cały system oferował młodzieży możliwość zdobycia nowych kwalifikacji i kompetencji przez kursy, szkolenia, doradztwo zawodowe i indywidualne plany działania. Podkreślano indywidualizację wsparcia, uwzględniając potrzeby i potencjał uczestników. Znaczącym elementem w programie były bony edukacyjne i zatrudnieniowe (szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy i na zasiedlenie), które miały motywować młodych do samodzielności i aktywnego wejścia na rynek pracy. Efektywność tych instrumentów była zróżnicowana – najwyższe wskaźniki osiągnięto przy pożyczkach na działalność gospodarczą (ponad 86%), a najniższe przy bonach szkoleniowych (ok. 18%).

Jeśli chodzi o działania wychowawczo-edukacyjne to dużą rolę odgrywały właśnie Ochotnicze Hufce Pracy, gdzie działania były długofalowe, nakierowane na rozwój kompetencji społecznych i zawodowych, a nie tylko krótkoterminową aktywizację.

Wśród głównych grup objętych wsparciem znajdują się:

- osoby w wieku 15–17 lat, które: przedwcześnie kończą naukę, nie realizują obowiązku szkolnego, są zagrożone wykluczeniem społecznym.

Wobec nich prowadzone są działania wychowawcze i edukacyjne, głównie przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), które koncentrują się na powrocie do nauki i przygotowaniu do zawodu. OHP pełni zatem kluczową funkcję opiekuńczo-wychowawczą, pomagając młodzieży w reintegracji edukacyjnej i społecznej.

- osoby w wieku 18–29 lat, zwłaszcza: bezrobotne, z grupy NEET (poza pracą, edukacją i szkoleniem), absolwenci szkół i uczelni.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Dla nich przewidziano indywidualne ścieżki wsparcia, m.in. poprzez doradztwo zawodowe, szkolenia i staże, a także dofinansowanie edukacji. Młodzież może korzystać z kompleksowego systemu pomocy, który ma na celu nie tylko podniesienie kompetencji, ale również zwiększenie ich samodzielności i aktywności społecznej.

Należy podkreślić, że program adresowany jest również do osób opuszczających pieczę zastępczą – a jest to jedna z najbardziej wrażliwych grup, potrzebująca szczególnego wsparcia opiekuńczego i wychowawczego. Program oferuje im: pomoc w kontynuowaniu nauki, wsparcie w usamodzielnianiu się, pomoc psychologiczną i prawną, środki na zagospodarowanie i warunki mieszkaniowe.

- kobiety do 30. roku życia wychowujące dzieci, które często potrzebują wsparcia łączącego aspekty zawodowe z opieką rodzicielską.

Należy zauważyć, że program Gwarancje dla Młodzieży zakłada holistyczne podejście wychowawczo-edukacyjne, w tym:

- rozpoznanie deficytów edukacyjnych i wychowawczych,
- motywowanie i doradztwo zawodowe,
- zajęcia wyrównawcze i rozwijające zdolności (np. zajęcia pozalekcyjne, integracyjne, rozwój osobisty),
- kształtowanie kompetencji miękkich i emocjonalno-społecznych (m.in. poprzez zajęcia terapeutyczne i korekcyjne),
- szkolenia zawodowe dostosowane do regionalnych potrzeb rynku pracy.

Analiza roli Ochotniczych Hufców Pracy w Programie

OHP odgrywa kluczową rolę wychowawczo-opiekuńczą i edukacyjną, zwłaszcza w pracy z młodzieżą z trudnościami adaptacyjnymi i społecznymi. OHP realizuje działania towarzyszące aktywizacji, takie jak:

- identyfikacja potrzeb i deficytów wychowawczo-edukacyjnych,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- opieka indywidualna nad młodzieżą (mentoring, doradztwo, motywacja),
- zajęcia rozwoju osobistego i społecznego,
- wsparcie w przygotowaniu do życia zawodowego i społecznego.

OHP zatem to instytucja wychowawcza i edukacyjna, nie tylko aktywizacyjna.

Wsparcie młodzieży to nie tylko praca, ale też budowanie dojrzałości społecznej, samodzielności i motywacji, a kluczowe działania to mentoring, opieka, szkolenia, rozwój osobisty i wyrównywanie szans edukacyjnych.

Szczegółowy opis i analiza wybranych Programów

- Projekt „Pomysł na siebie”

Projekt „Pomysł na siebie” realizowany w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI) i Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 skierowany był do młodzieży w wieku 15–17 lat z grupy NEET (nieuczącej się, niepracującej, nieszkolącej się). Jego celem było przywrócenie tych osób do edukacji, szkoleń lub zdobycie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z zasadą Gwarancji dla młodzieży, która gwarantuje ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia nauki lub utraty pracy.

Aspekty wychowawcze i edukacyjne projektu obejmowały:

- indywidualne Plany Działania (IPD) opracowywane przez doradców zawodowych, dostosowane do potrzeb uczestników.
- stałą opiekę psychologiczną, która wspierała motywację i rozwój emocjonalny młodzieży.
- zajęcia wyrównawcze z przedmiotów szkolnych, kursy językowe, komputerowe i przedsiębiorczości dla młodszej grupy (15-16 lat).
- kursy zawodowe i komputerowe dla starszej grupy (16-17 lat), zakończone egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- warsztaty z zakresu zapobiegania agresji, wychowania do życia w rodzinie oraz wsparcia w problemach uzależnień – ważne elementy wychowawcze wspierające rozwój społeczny i emocjonalny.
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, które ułatwiały wejście na rynek pracy.
- możliwość udziału w kursach przedsiębiorczości dla chętnych do założenia własnej działalności.

Rola OHP była bardzo ważna – jako instytucja oferująca kompleksowe wsparcie edukacyjno-wychowawcze i zawodowe, działająca na terenie całego kraju poprzez liczne jednostki (hufce pracy, centra edukacji, ośrodki szkolenia). OHP realizowały zarówno działania edukacyjne, jak i wychowawcze oraz zapewniały indywidualne podejście do młodzieży.

Zasadność podejścia wychowawczo-edukacyjnego wynika z faktu, że młodzież NEET często ma deficyty edukacyjne, emocjonalne i społeczne, które wymagają wsparcia wykraczającego poza czysto zawodowe. Integracja działań wychowawczych, edukacyjnych i zawodowych tworzy pełne środowisko rozwojowe, zwiększając efektywność reintegracji społeczno-zawodowej młodych ludzi.

- Projekt „Równi na rynku pracy”

Projekt „Równi na rynku pracy” realizowany był w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative, YEI) i Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Skierowany był do 6180 młodych osób w wieku 18-24 lat z grupy NEET (nieuczących się, niepracujących, nieszkolących się), pochodzących z trudnych środowisk rodzinnych i społecznych – często z rodzin niepełnych, zagrożonych patologiami, niewydolnych wychowawczo, bez kwalifikacji lub z niedostosowanymi do rynku pracy kompetencjami.

Aspekty wychowawcze projektu były zasadnicze dla wsparcia młodzieży w trudnej sytuacji życiowej. Beneficjenci objęci zostali profesjonalną opieką pedagogiczną i psychologiczną, która miała na celu budowanie ich poczucia własnej wartości oraz

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

rozwój umiejętności społecznych. Zindywidualizowane podejście koncentrowało się na rozwijaniu kompetencji interpersonalnych i przygotowaniu do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Organizowano także grupowe treningi umiejętności społecznych, które wzmacniały komunikację, współpracę i autoprezentację. Kształcenie i aktywizacja zawodowa odbywały się poprzez zajęcia z doradcami zawodowymi i psychologami, pomagając młodym ludziom w wyborze odpowiednich kursów i szkoleń dostosowanych do ich predyspozycji oraz potrzeb rynku pracy. Projekt oferował szeroką gamę szkoleń zawodowych (m.in. kelner-barman, spawacz, fryzjer, sprzedawca) oraz kursów dodatkowych, takich jak język obcy, obsługa komputera (w tym certyfikat ECDL), prawo jazdy czy przedsiębiorczość. Po kursach uczestnicy odbywali staże zawodowe, które umożliwiały praktyczne zdobycie doświadczenia, podnosząc ich atrakcyjność na rynku pracy. Dla osób z niepełnosprawnościami staże były dostosowane pod względem czasu pracy, a wszyscy uczestnicy otrzymywali stypendium stażowe oraz mieli możliwość zatrudnienia u współpracujących z OHP pracodawców. Udział w projekcie był bezpłatny, uczestnicy otrzymywali ubezpieczenie, zwrot kosztów dojazdu oraz posiłki podczas zajęć, co dodatkowo wspierało ich udział i motywację.

- Projekty: „Akcja Aktywizacja – EFS” oraz „Akcja Aktywizacja – YEI”

Objęły łącznie 231 osób niepełnosprawnych oraz młodzież z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, brakiem doświadczenia lub trudnościami w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Uczestnicy pochodzili z różnych województw i zostali wspierani kompleksowo w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej. Aspekty wychowawcze projektu były istotnym elementem działań. Młodzież objęto wszechstronną opieką wychowawczą, psychologiczną oraz doradczą, co sprzyjało budowaniu ich kompetencji społecznych i emocjonalnych. Indywidualne Plany Działania, opracowane wspólnie z doradcami zawodowymi, umożliwiały świadome i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dopasowane do potrzeb uczestników planowanie ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego.

W ramach działań wychowawczych prowadzono warsztaty dotyczące kreowania profesjonalnego wizerunku, a także zajęcia wyrównawcze i kursy językowe dla młodszych uczestników (15-16 lat), które wzmacniały ich motywację do nauki i rozwoju osobistego. Starsi uczestnicy (16-17 lat) przygotowywani byli do wejścia na rynek pracy poprzez specjalistyczne kursy i szkolenia rozwijające kompetencje zawodowe. Ponadto, realizacja staży zawodowych dla grupy 18-24 lat, połączona z miesięcznym stypendium, pozwoliła młodym ludziom zdobyć praktyczne doświadczenie i umocnić postawy proaktywne, odpowiedzialność oraz samodzielność – ważne elementy wychowawcze wspierające ich integrację społeczną i zawodową. Wsparcie materialne, takie jak ubezpieczenia, dofinansowanie dojazdów, wyżywienie oraz refundacja opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, zapewniło uczestnikom komfort psychiczny i umożliwiło pełne zaangażowanie się w proces wychowawczo-edukacyjny i aktywizację zawodową. Podsumowując, projekty „Akcja Aktywizacja – EFS” i „Akcja Aktywizacja – YEI” realizowały ważną funkcję wychowawczą poprzez rozwijanie u młodzieży niepełnosprawnej i defaworyzowanej zarówno kompetencji społecznych, jak i zawodowych, wzmacniając ich gotowość do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy i w społeczeństwie.

Wnioski i rekomendacje

Programy te są niezbędne ze względu na wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży, szczególnie tej nieuczącej się i nieposiadającej doświadczenia zawodowego. Dzięki kompleksowemu wsparciu edukacyjnemu, zawodowemu i wychowawczemu, programy te pomagają przełamać bariery wejścia na rynek pracy, zapobiegają marginalizacji społecznej oraz promują aktywne uczestnictwo młodzieży

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w życiu gospodarczym i społecznym. Ponadto, inwestycja w młodych ludzi poprzez takie programy przyczynia się do długofalowego wzrostu kapitału ludzkiego i stabilności społeczno-ekonomicznej kraju. Atutem programów jest nowoczesne podejście do wychowania, jako procesu wsparcia młodego człowieka. Współczesna pedagogika, psychologia podkreślają rolę motywacji wewnętrznej, mentoringu, tutoringu przy zdobywaniu celów.

Zespół rekomenduje:

- Zwiększenie dostępności i zasięgu programów. Należy rozszerzyć dostępność „Gwarancji dla młodzieży” na większą liczbę regionów oraz zwiększyć liczbę miejsc dla uczestników, aby objąć wsparciem jeszcze więcej młodych osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym.
- Rozwój oferty edukacyjno-zawodowej dostosowanej do potrzeb rynku pracy. Programy powinny być na bieżąco aktualizowane i dostosowywane do zmieniających się wymagań rynku pracy, uwzględniając nowe zawody i technologie.
- Wzmocnienie komponentu mentoringu i wsparcia psychospołecznego.
- Zwiększenie roli mentorów oraz specjalistów ds. rozwoju osobistego pomoże młodzieży pokonać trudności i zbudować trwałe postawy proaktywne.
- Ochotnicze Hufce Pracy powinny mieć kluczową rolę w aspekcie diagnozy, rozpoznawania potrzeb młodych ludzi i pełnić rolę wychowawczą.

ALMA to unijny program, skierowany do młodych osób w wieku 18–29 lat z grupy NEET (czyli niepracujących, nieuczących się, nieszkolących się). Składa się z trzech głównych etapów:

- Faza przygotowawcza – intensywne szkolenia, coaching i przygotowanie językowe oraz kulturowe w kraju,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Faza mobilnościowa – staże (praktyki zawodowe) za granicą (2–6 miesięcy), z mentoringiem i wsparciem towarzyszącym,
- Faza podtrzymująca – powrót, doradztwo zawodowe i pomoc w wykorzystaniu umiejętności do zatrudnienia lub dalszego kształcenia.

Główne cele programu to:

- zwiększenie szans na zatrudnienie poprzez zdobycie praktycznego doświadczenia.
- rozwój kompetencji miękkich (komunikacja międzykulturowa, adaptacja).
- wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem – niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych itp.

Program ALMA jest obecnie wdrażany.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Część 3. Analiza dotychczasowych wytycznych w zakresie rozwoju zawodowego oraz efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, programu Gwarancje dla młodzieży, programu ALMA – Uniwersytet Warszawski

I. Analiza dokumentacji OHP w zakresie rozwoju zawodowego: „Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży”

1.1 Wstęp

Niniejszy dokument stanowi analizę dokumentacji OHP w zakresie modułu „Rozwój zawodowy”. Podstawę analizy stanowił Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP opracowany i przyjęty w 2020 roku. Opracowanie powstało na podstawie analizy treści obowiązującego dokumentu, w odniesieniu do aktualnych trendów społecznych, edukacyjnych i rynkowych oraz doświadczeń praktycznych w pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem. Celem analizy było zidentyfikowanie obszarów wymagających aktualizacji w świetle zmian zachodzących na rynku pracy, rosnącej roli technologii, potrzeby indywidualizacji wsparcia oraz zwiększającej się różnorodności społecznej uczestników. Rekomendacje mają charakter praktyczny i wdrożeniowy – ukierunkowane są na podniesienie jakości, elastyczności i skuteczności oferowanych usług.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.2 Analiza

Lp.	Dokument	Cześć/ Rozdział	Strona	Uwaga	Rekomendacja/uzasadnienie
1.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	Wprowadzenie	5	Brak aktualnych odniesień do pracy zdalnej i hybrydowej jako elementu kariery zawodowej oraz zmieniającego się rynku pracy.	Dodanie zapisu o przygotowaniu młodzieży do zmieniających się warunków na rynku pracy oraz elastycznych form zatrudnienia, takich jak praca zdalna czy hybrydowa (rekomendowane we fragmencie: „Zaprezentowany w niniejszej publikacji zmodyfikowany standard usług rozwoju zawodowego...”.
2.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK I. Doradca zawodowy w OHP	8-21	Opis roli doradcy nie uwzględnia dynamicznie zmieniających się kompetencji wymaganych na rynku pracy, w szczególności dotyczących pracy cyfrowej i z AI.	Wprowadzenie modelu doradcy jako specjalisty w zakresie zarządzania zmianą zawodową, profilowania kompetencji przyszłości oraz rozpoznawania trendów zatrudnienia (np. praca oparta na danych, uczenie maszynowe, technologie rozproszone).

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					Rozszerzenie profilu zawodowego o obszary cyfrowe – np. wsparcie klienta w korzystaniu z technologii w procesie decyzyjnym.
3.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK I. Doradca zawodowy w OHP	8-21	Brak pogłębionej charakterystyki pracy doradcy zawodowego w warunkach zdalnych i hybrydowych. Pojęcie „poradnictwa na odległość” ujęte w dokumencie w sposób ogólny, bez rozwinęcia zakresu kompetencji, narzędzi oraz zasad jakości świadczenia usługi w formie cyfrowej.	Wprowadzenie podrozdziału dotyczącego standardu doradztwa zdalnego – minimalne wymagania technologiczne, formy kontaktu, zasady etyki pracy online. Rozszerzenie katalogu kompetencji doradcy o elementy związane z obsługą platform wideokonferencyjnych, umiejętnością prowadzenia doradztwa przy użyciu dokumentów współdzielonych online, znajomością narzędzi wizualizacji cyfrowej. Ujęcie formatu pracy hybrydowej jako pełnoprawnego modelu wsparcia – możliwość rozpoczynania procesu w formie stacjonarnej i kontynuowania go zdalnie, z uwzględnieniem ograniczeń środowiskowych klienta.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK I. Doradca zawodowy w OHP	11-13	W opisie kompetencji doradcy zawodowego brakuje odniesienia do umiejętności pracy z młodzieżą pochodzącą z różnych środowisk kulturowych, językowych i narodowych.	Należy rozbudować profil doradcy zawodowego o tzw. „kompetencje międzykulturowe”, tj. zdolność do pracy w zróżnicowanym etnicznie środowisku oraz elastyczność komunikacyjną. Warto również uwzględnić podstawową znajomość języków obcych, co zwiększy dostępność usług.
5.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK I. Doradca zawodowy w OHP	18-20	Opis narzędzi ogranicza się głównie do zasobów tradycyjnych i kilku systemów rządowych.	Rozszerzenie listy narzędzi o zasoby multimedialne i cyfrowe: aplikacje do tworzenia CV, symulatory rozmów kwalifikacyjnych, platformy eksploracyjne, quizy zawodowe (16Personalities, testy Holland’a online). Uwzględnienie potencjału kanałów edukacyjnych i społecznościowych: YouTube Edu, TikTok edukacyjny, podcasty o pracy i rozwoju zawodowym – jako form wspierających relacje doradcze.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					Ujęcie pracy doradcy jako elastycznej i twórczej, z możliwością wykorzystywania własnych zasobów: prezentacji, checklist, materiałów wizualnych, przygotowywanych pod potrzeby danej grupy lub jednostki.
6.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK II. Pośrednik pracy w OHP	25-37	Brak odniesień do kompetencji cyfrowych niezbędnych w pośrednictwie pracy (media społecznościowe, platformy rekrutacyjne).	Wprowadzenie do profilu pośrednika zestawu kompetencji cyfrowych obejmujących m.in. znajomość platform rekrutacyjnych (np. Pracuj.pl, OLX Praca, GoWork, eRecruiter), umiejętność komunikacji z pracodawcami i kandydatami przez media społecznościowe (np. LinkedIn). Uwzględnienie kompetencji cyfrowych w systemie ocen, szkoleń i narzędzi wspierających rozwój zawodowy pośredników. Uwzględnienie zjawiska wypalenia zawodowego jako czynnika wpływającego na efektywność w realizacji zadań zawodowych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

7.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK II. Pośrednik pracy w OHP	25-37	Obecna charakterystyka pracy pośrednika koncentruje się na działaniach realizowanych w formule kontaktu bezpośredniego z pracodawcami i klientami. Brakuje rozwinięcia aspektów pośrednictwa w środowisku zdalnym.	Wprowadzenie do standardu opisu praktyki pośrednictwa online, uwzględniającego kanały zdalnej komunikacji. Podkreślenie możliwości świadczenia usługi pośrednictwa z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych
8.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK II. Pośrednik pracy w OHP	25-37	W dokumencie brak szczegółowych zapisów dotyczących współdziałania pośrednika pracy z lokalnym ekosystemem wsparcia zawodowego i społecznego. Niedookreślony pozostaje zakres relacji z urzędami pracy, organizacjami	Wprowadzenie do opisu stanowiska roli pośrednika jako aktywnego partnera współtworzącego lokalną sieć współpracy instytucjonalnej – z uwzględnieniem kontaktów z PUP, NGO, CIS, samorządami i innymi jednostkami wspierającymi aktywizację zawodową. Uznanie funkcji pośrednika jako „łącznika instytucjonalnego” – osoby mapującej zasoby lokalne, kierującej klientów do

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				pozarządowymi, centrami integracji społecznej. Uwzględnienie roli informacyjnej JST jako podmiotów zaangażowanych w lokalną politykę społeczną.	odpowiednich instytucji, a także promującej działania OHP w środowisku lokalnym.
9.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK II. Pośrednik pracy w OHP	25-37	Niejednoznaczność w definiowaniu pracodawców – duża uwaga została skupiona jedynie na pracodawcach – jednak nie określono czy dotyczy to jedynie sektora prywatnego.	Rozszerzenie definicji pracodawcy w kontekście pracy pośrednika o podmioty sektora publicznego, społecznego i ekonomii społecznej. Uwzględnienie współpracy z instytucjami oferującymi zatrudnienie subsydiowane, staże i praktyki w administracji, organizacjach pozarządowych, podmiotach non-profit i kooperatywach. Wskazanie znaczenia takich miejsc zatrudnienia zwłaszcza dla młodzieży o utrudnionym dostępie do rynku pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

10	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK II. Pośrednik pracy w OHP	25-37	W standardzie nie odniesiono się do zadań pośrednika pracy związanych ze wsparciem młodzieży znajdującej się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy – m.in. osób z niepełnosprawnościami, migrantów, uchodźców, osób długotrwale bezrobotnych czy młodzieży z kategorii NEET (not in education, employment or training).	Uzupełnienie opisu funkcji pośrednika pracy o komponent równościowy i inkluzyjny, obejmujący: - działania ukierunkowane na aktywne poszukiwanie ofert dostosowanych do możliwości osób z niepełnosprawnościami, migrantów, młodzieży o niskich kwalifikacjach i osób z doświadczeniem marginalizacji, - podejmowanie współpracy z pracodawcami gotowymi na zatrudnianie osób z grup wrażliwych – m.in. poprzez informowanie ich o możliwych formach wsparcia (staże, dofinansowania, asystenci pracy), - rozpoznawanie potrzeb osób z ograniczeniami i przekierowywanie ich do dodatkowych usług wspierających (np. doradztwo specjalistyczne).
----	---	--	-------	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

11.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK III. Specjalista ds. rozwoju zawodowego w OHP	40-44	Opis stanowiska specjalisty ds. rozwoju zawodowego w OHP koncentruje się głównie na zadaniach wewnątrzorganizacyjnych i administracyjnych. Pominięto jednak jego potencjalną i realną rolę jako koordynatora współpracy między doradcą, pośrednikiem, a instytucjami zewnętrznymi.	Rozszerzenie opisu funkcji specjalisty o zadania związane z poszukiwaniem partnerstw lokalnych, uczestnictwem w sieciach instytucji pracujących z młodzieżą oraz tworzeniem spójnych ścieżek wsparcia między doradcą, pośrednikiem a podmiotami zewnętrznymi.
12.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK III. Specjalista ds. rozwoju zawodowego w OHP	40-44	W aktualnym opisie stanowiska specjalisty ds. rozwoju zawodowego nie wskazano żadnych zadań ani kompetencji związanych z oceną skuteczności działań prowadzonych przez	Uzupełnienie opisu stanowiska specjalisty ds. rozwoju zawodowego o komponent dotyczący monitorowania jakości i skuteczności usług.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				zespół OHP. Brakuje odniesień do monitorowania jakości świadczonych usług, badania rezultatów pracy z uczestnikami (np. wskaźników zatrudnienia, trwałości efektów, satysfakcji klientów) czy wykorzystywania danych do planowania rozwoju jednostki.	
13.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK III. Specjalista ds. rozwoju zawodowego w OHP	40-50	W opisie funkcji specjalisty ds. rozwoju zawodowego nie odniesiono się do jego potencjalnej roli jako inicjatora lub wdrażającego innowacyjne metody pracy z młodzieżą oraz zespołem doradczo-pośredniczącym.	Rozszerzenie opisu stanowiska specjalisty ds. rozwoju zawodowego o zadania związane z identyfikowaniem, wdrażaniem i oceną nowoczesnych rozwiązań w obszarze rozwoju zawodowego młodzieży, takich jak: - adaptacja innowacyjnych narzędzi edukacyjnych (np. aplikacje mobilne, platformy

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				Dokument nie wspomina o odpowiedzialności za poszukiwanie nowych rozwiązań, testowanie modeli wspierających czy adaptowanie metod opartych na danych, narzędziach cyfrowych i rozwiązaniach interdyscyplinarnych. Taka luka sprawia, że rola specjalisty może być odbierana wyłącznie jako administracyjno-nadzorcza.	e-learningowe, symulacje zawodowe, chatboty doradcze), - wspieranie zespołu OHP w otwartości na zmiany, dzielenie się rozwiązaniami oraz ich adaptację do lokalnych uwarunkowań.
14.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK III. Specjalista ds. rozwoju	40-50	W obecnej wersji opisu funkcji specjalisty ds. rozwoju zawodowego nie uwzględniono pracy w środowisku cyfrowym, mimo	Uzupełnienie zakresu obowiązków specjalisty o komponent dotyczący pracy w środowisku cyfrowym i zarządzania dokumentacją elektroniczną, w tym:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

		zawodowego w OHP		że codzienna praktyka tej roli – zarówno w aspekcie komunikacji, planowania, monitorowania, jak i raportowania – jest w dużej mierze oparta na narzędziach elektronicznych.	- znajomość i obsługa systemów informatycznych wspierających zarządzanie procesami, - prowadzenie dokumentacji zgodnej z obowiązującymi przepisami w formie elektronicznej, - stosowanie narzędzi do zdalnej współpracy, - nadzór nad obiegiem dokumentów i ich archiwizacją w sposób bezpieczny, spójny i zgodny z zasadami przejrzystości informacji.
15.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ I. OPS STANOWISK IV. Regulacje formalno-organizacyjne stanowisk pionu rozwoju zawodowego	52-56	Nie uwzględniono mechanizmów wymiany informacji między stanowiskami (doradca, pośrednik, specjalista).	Wprowadzenie formalnych zapisów o współpracy i wymianie informacji między doradcą, pośrednikiem a specjalistą.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

16.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP I. Standard usługi – doradztwo zawodowe	66-94	W obowiązującym standardzie doradztwo zawodowe przedstawione jest głównie jako jednokierunkowa usługa informacyjno-konsultacyjna, realizowana w formie indywidualnych spotkań w placówce. Brakuje podejścia procesowego – pokazującego doradztwo jako ciągły i dynamiczny proces towarzyszenia zmianie.	Rozszerzenie definicji usługi doradczej w standardzie o podejście procesowe: doradztwo jako wieloetapowy proces zmiany zawodowej, złożony z diagnozy, wsparcia decyzyjnego, działania i refleksji.
17.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU	66-94	Standard doradztwa zawodowego w OHP przedstawia usługę w sposób uniwersalny, bez uwzględnienia szczególnych	Uzupełnienie standardu doradztwa zawodowego o odniesienia do specyfiki pracy z osobami niskomotywowanymi, m.in. przez: - wprowadzenie etapowości doradztwa,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

		ZAWODOWE GO W OHP I. Standard usługi – doradztwo zawodowe		potrzeb uczestników, którzy posiadają negatywne doświadczenia związane z edukacją, szkołą lub wcześniejszymi próbami aktywizacji.	- stosowanie metod aktywizujących i wzmacniających, - zapis o konieczności elastycznego podejścia do tempa i formy doradztwa – zgodnego z gotowością uczestnika.
18.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP II. Standard usługi – pośrednictwo pracy	100- 120	W standardzie usługi pośrednictwa pracy termin „pracodawca” stosowany jest ogólnie, bez doprecyzowania rodzaju, profilu czy sektora działalności podmiotów, z którymi pośrednik powinien nawiązywać relacje. Nie wskazano, czy pośrednictwo dotyczy wyłącznie firm prywatnych, czy również podmiotów publicznych,	Rozszerzenie standardu o elementy definiujące i różnicujące typy pracodawców. Stworzenie/wykorzystanie narzędzia informatycznego monitorującego potrzeby i o oczekiwania pracodawców w tym obszarze.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				NGO, spółdzielni socjalnych, agencji pracy tymczasowej czy samozatrudnionych z możliwością tworzenia miejsc stażowych.	
19.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP II. Standard usługi – pośrednictwo pracy	100- 120	Standard pośrednictwa pracy odnosi się ogólnie do kontaktu z pracodawcami i dopasowywania ofert zatrudnienia do uczestników. Pomija jednak istotny aspekt – specyfikę rynku pracy, na którym porusza się młodzież: dominację pracy krótkoterminowej, sezonowej, dorywczej,	Rozszerzenie standardu pośrednictwa pracy o zapisy dotyczące przygotowania młodzieży do różnych form zatrudnienia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				elastycznych form zatrudnienia.	
20.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP II. Standard usługi – pośrednictwo pracy	100- 120	W aktualnym opisie standardu usługi pośrednictwa pracy nie uwzględniono nowoczesnych kanałów i technologii wykorzystywanych we współczesnym rynku pracy. Pośrednictwo zostało opisane głównie jako tradycyjna działalność informacyjna i kojarzeniowa, z bezpośrednim kontaktem pośrednika z pracodawcą i uczestnikiem.	Rozszerzenie standardu pośrednictwa pracy o komponent cyfrowy. Pośrednik pracy nie tylko przekazuje oferty, ale powinien również uczyć efektywnego i bezpiecznego poszukiwania zatrudnienia w internecie – co nie zostało uwzględnione w obecnym standardzie. Nowe formy aktywizacji – jak np. udział w spotkaniach online z pracodawcami, webinarach branżowych czy LinkedIn – są coraz częściej podstawą pierwszego kontaktu zawodowego i muszą być wpisane w działania OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

21.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP II. Standard usługi – pośrednictwo pracy	100- 120	Standard usługi pośrednictwa pracy w OHP przedstawia działania w sposób uogólniony, nie odnosząc się do specyfiki uczestników z grup szczególnie narażonych na trudności w wejściu na rynek pracy – takich jak młodzież NEET (nieucząca się, niepracująca, nieuczestnicząca w szkoleniach), migranci, osoby z niepełnosprawnościami, wychowankowie pieczy zastępczej, osoby z doświadczeniem ubóstwa.	Wprowadzenie do standardu pośrednictwa zapisu uwzględniającego potrzeby młodzieży z grup defaworyzowanych.
-----	---	---	-------------	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

22.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP III. Standard usługi – szkolenia zawodowe	121- 130	W obecnym standardzie nie zawarto informacji o tym, jak określone są potrzeby szkoleniowe uczestników.	Rozszerzenie opisu dotyczącego diagnozowania potrzeb szkoleniowych oraz metod jakie są wykorzystywane na tym etapie.
23.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP III. Standard usługi –	121- 130	Standard szkoleń zawodowych koncentruje się na formie stacjonarnej i praktycznej, nie uwzględniając możliwości realizowania zajęć w trybie zdalnym lub hybrydowym. Współczesny rynek edukacji zawodowej coraz częściej	Rozszerzenie standardu o możliwość prowadzenia szkoleń w formule hybrydowej, mając na uwadze zmiany na rynku pracy, ale i konieczność nauki stacjonarnej w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

		szkolenia zawodowe		wykorzystuje elementy e-learningu, wideolekcje, platformy edukacyjne, blended learning.	
24.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWEGO W OHP III. Standard usługi – szkolenia zawodowe	121-130	W aktualnym opisie standardu szkoleniowego nie wskazano potrzeby planowania oferty edukacyjnej w odniesieniu do zmieniających się trendów gospodarczych, technologicznych i społecznych. Treść skupia się na szkoleniach odpowiadających bieżącym potrzebom lokalnego rynku pracy, pomijając przygotowanie młodzieży do wyzwań i zawodów	Dodanie informacji, mając na uwadze, że rynek pracy szybko się zmienia: automatyzacja, cyfryzacja, zielona transformacja i gospodarka oparta na usługach tworzą nowe zapotrzebowanie na kompetencje przyszłości. Zawody związane z IT, zieloną energią, opieką, logistyką, usługami online, rzemiosłem nowej generacji czy sztuczną inteligencją już dziś wymagają nowych kompetencji – i mogą stać się ścieżką wyjścia z marginalizacji.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				przyszłości – takich, które będą zyskiwać na znaczeniu w najbliższych latach.	
25.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWE GO W OHP IV. Wytyczne do organizacji targów edukacji i pracy oraz innych wydarzeń	130- 133	W opisie wykazano wytyczne dotyczące organizacji głównie targów i giełd pracy, nie skupiając się na współczesnych formach wydarzeń promujących dostęp do usług rynku pracy.	Wprowadzenie do standardu rozszerzonego katalogu nowoczesnych form wydarzeń promujących dostęp do usług rynku pracy, m.in.: spotkania typu career talks i branżowe „dni otwarte” (bezpośredni kontakt z przedstawicielami danych zawodów); wydarzenia online i hybrydowe: e-targi, spotkania informacyjne na platformach streamingowych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

26.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWEGO W OHP V. Charakterystyka grupy docelowej	134-135	W opisie grupy docelowej brakuje uwzględnienia zmian związanych z pochodzeniem młodzieży objętej wsparciem, także tej o doświadczeniu migranckim.	Dodanie tego komponentu do opisu grupy docelowej.
27.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ II – REALIZACJA USŁUG ROZWOJU ZAWODOWEGO W OHP VI. Podstawowe akty prawne	135-136	Ostatnia wersja standardu powstała w 2020 roku, należy więc dokonać analizy i aktualizacji bazy aktów prawnych.	Zaktualizowanie bazy aktów prawnych o dokumenty powstałe po 2020 roku.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

28.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ III – PROGRAM WSPARCIA ROZWOJU ZAWODOWEGO UCZESTNIKÓW ORAZ ABSOLWENTÓW OHP	146-185	W standardzie usług rozwoju zawodowego dla młodzieży przedstawiono role doradców zawodowych, pośredników pracy i specjalistów ds. rozwoju zawodowego jako odrębne funkcje, ale brakuje spójnego modelu współpracy interdyscyplinarnej między tymi stanowiskami. Nie wspomniano również o koordynacji między personelem opiekuńczo-wychowawczym a specjalistami ds. rynku pracy.	Wprowadzenie do standardu zapisów o współpracy zespołowej specjalistów w OHP oraz mechanizmy współprac pomiędzy wszystkimi stanowiskami i koordynacji wsparcia.
-----	---	--	---------	---	---

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

29.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ III – PROGRAM WSPARCIA ROZWOJU ZAWODOWEGO UCZESTNIKÓW ORAZ ABSOLWENTÓW OHP	146-185	W standardzie usług rozwoju zawodowego dla młodzieży nie przewidziano szczegółowych rozwiązań, które miałyby zapobiegać przedwczesnemu odejściu uczestnika z procesu wsparcia oraz nie opisano jak może wyglądać procedura przy takiej sytuacji.	Rekomenduje się uzupełnienie standardu o wyraźnie zdefiniowane mechanizmy wczesnego reagowania oraz opisanie procedury dotyczącej rezygnacji z procesu wsparcia przez uczestnika.
30.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ III – PROGRAM WSPARCIA ROZWOJU ZAWODOWEGO UCZESTNIKÓW ORAZ	146-185	W dokumencie brakuje odniesienia do dynamicznych przemian zachodzących na rynku pracy, które w ostatnich latach nabierają tempa i znacząco wpływają na kompetencje oczekiwane od	Uzupełnienie standardu o komponent dotyczący monitorowania i reagowania na zmiany na rynku pracy, a także przygotowywania młodzieży do funkcjonowania w zmieniających się warunkach zawodowych. W szczególności warto uwzględnić:

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

		ABSOLWENT ÓW OHP		młodych pracowników. Nie wspomniano o takich zjawiskach jak automatyzacja procesów, rozwój sztucznej inteligencji, cyfryzacja usług, transformacja energetyczna czy zielona gospodarka.	- kompetencje przyszłości, takie jak: umiejętność pracy z danymi, korzystanie z narzędzi cyfrowych, adaptacja do zmian, współpraca w środowisku wielokulturowym i zdalnym, - zielone kompetencje, związane z rosnącym znaczeniem branż OZE, gospodarki obiegu zamkniętego, ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju – zarówno w aspektach technicznych (np. instalatorzy OZE), jak i społecznych (edukacja ekologiczna), - wrażliwość na zmiany technologiczne, np. rozwój AI, platform cyfrowych, automatyzacja pracy biurowej i fizycznej, wymagająca elastycznego podejścia do kariery i gotowości do przekwalifikowania, - nowe modele pracy, takie jak praca zdalna, hybrydowa, ekonomia współdzielenia – których
--	--	---------------------	--	--	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					nie uwzględniono w opisie ścieżek rozwoju młodzieży.
31.	Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP	CZĘŚĆ III – PROGRAM WSPARCIA ROZWOJU ZAWODOWEGO UCZESTNIKÓW W ORAZ ABSOLWENTÓW OHP	146-185	W obowiązującym standardzie nie przewidziano szerszych mechanizmów służących monitorowaniu dalszych losów młodzieży po zakończeniu udziału w usługach rozwoju zawodowego, co posłużyłoby jako ewaluacja programu OHP.	Zaleca się wprowadzenie do standardu systemowego elementu monitoringu absolwentów, a przez to także skuteczności działań OHP w zakresie rozwoju zawodowego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.3 Wnioski i rekomendacje

Obowiązujący dokument standardu (2020) pozostaje w kilku miejscach niedostosowany do aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej, zmian w świecie pracy oraz potrzeb młodzieży zagrożonej wykluczeniem. Choć dokument porządkuje strukturę organizacyjną i wskazuje ogólny zakres działań kadry, jego konstrukcja oparta jest na tradycyjnym i instytucjonalnym rozumieniu usług, które nie zawsze odpowiadają wyzwaniom współczesności. Brakuje tu elastyczności, aktualnych odniesień rynkowych, zaawansowanej refleksji metodologicznej oraz mechanizmów jakościowych.

Potrzeba zmian:

1. Uaktualnienie w odniesieniu do zmian na rynku pracy

Brakuje odniesień do automatyzacji, cyfryzacji, AI, zielonej transformacji oraz nowych modeli zatrudnienia. Zaleca się wprowadzenie rozdziału poświęconego kompetencjom przyszłości oraz dostosowaniu usług do zawodów, które powstają lub ewoluują.

2. Wprowadzenie elastyczności i indywidualizacji usług

Obecna forma nie uwzględnia poziomu gotowości uczestnika do wejścia na rynek pracy. Niezbędne jest umożliwienie różnicowania form i intensywności wsparcia – zarówno dla uczestników z wysokim potencjałem, jak i osób niskomotywowanych, z niepełnosprawnościami czy barierami kulturowymi.

3. Niewystarczająca współpraca interdyscyplinarna

Funkcje doradcy, pośrednika, wychowawcy są opisane oddzielnie, bez wskazania, jak mają wspólnie planować i realizować działania rozwojowe wobec uczestnika.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

4. Ograniczony wymiar środowiskowy i kontekstowy

Nie uwzględniono potrzeby pracy z rodziną, szkołą czy otoczeniem lokalnym.

Pominięto znaczenie relacji młodzieży z otoczeniem społecznym.

5. Brak monitoringu i ewaluacji długoterminowej

Brakuje systemu śledzenia losów absolwentów, oceny wpływu działań OHP na sytuację zawodową młodzieży po zakończeniu udziału.

6. Niski poziom elastyczności

Standard nie przewiduje różnicowania usług w zależności od poziomu gotowości uczestnika, jego doświadczenia lub barier.

7. Zbyt techniczny, mało rozwojowy język

Dokument opiera się na sformalizowanych definicjach usług, zamiast wskazywać też aspekty rozwoju psychospołecznego, budowania motywacji, odporności, relacji.

8. Usługi dla osób z barierami językowymi i OzN

W standardzie nie przewidziano odpowiednich form dostępności. Zaleca się uwzględnienie potrzeb migrantów (język, tłumaczenie), OzN (dostępność architektoniczna i komunikacyjna) oraz wprowadzenie alternatywnych form uczestnictwa.

9. Dokumentowanie postępów uczestnika w formie uproszczonego planu rozwoju

Brakuje przejrzystego mechanizmu śledzenia efektów pracy z uczestnikiem – co zostało zrealizowane, co zaplanowano, jakie są cele.

10. Dostosowanie języka materiałów informacyjnych OHP do odbiorcy

Materiały OHP są często pisane językiem formalnym i nieprzystępnym dla młodzieży z niższym poziomem wykształcenia lub barierami językowymi, dlatego istotne jest stworzenie wersji uproszczonych językowo.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

11. Rozszerzenie katalogu partnerów instytucjonalnych OHP na poziomie lokalnym
Współpraca OHP ze środowiskiem lokalnym ogranicza się często do szkół i powiatowych urzędów pracy.

12. Włączenie elementów edukacji o rynku pracy w działania warsztatowe
Działania grupowe są zdominowane przez ogólną profilaktykę lub edukację obywatelską, a rzadziej poruszają konkretne kwestie zawodowe. Wprowadzenie cyklu warsztatów o rynku pracy w formule zajęć grupowych podniosłoby świadomość młodzieży na temat współczesnego rynku pracy.

13. Kreowanie pozytywnego wizerunku OHP

Prowadzenie systematycznych działań komunikacyjnych o charakterze edukacyjnym i wizerunkowym opartych na wymianie informacji o dobrych praktykach i skutecznych działaniach projektowych pomiędzy poszczególnymi Komendami Wojewódzkimi OHP, które będą realizowane za pośrednictwem nowych mediów (media społecznościowe).

II. Analiza dotychczasowych efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Programu Gwarancje dla młodzieży, pilotaż programu ALMA

Wnioski dotyczące efektów działań w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020:

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) 2014–2020 powstał jako odpowiedź na reformy w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia. Wartość POWER sięgnęła

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

ponad 4,4 mld euro z Europejskiego Funduszu Społecznego, dodatkowo wspieranych przez 252,4 mln euro z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia młodych. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pełniło funkcję Instytucji Pośredniczącej dla działań w osi I „Osoby młode na rynku pracy” oraz osi II „Efektywne polityki publiczne”.

Głównymi działaniami MRPiPS w obszarze rynku pracy w ramach PO WER 2014–2020 były:

- indywidualne wsparcie udzielane osobom młodym w wieku 15-29 lat, w tym szczególnie osobom, które nie posiadają zatrudnienia oraz nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (tzw. młodzież NEET) w ramach europejskiej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI);
- nadzorowanie projektów Ochotniczych Hufców Pracy finansowanych z Działania 1.3 Osi Priorytetowej I PO WER w ramach Gwarancji dla młodzieży – OHP realizuje już projekty skierowane do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym – szczegółowe informacje o projektach dostępne są na stronie www.ohp.pl;
- zwiększenie efektywności instytucjonalnej Instytucji Rynku Pracy (IRP) i poprawy jakości świadczonych przez nie usług;
- wzmocnienie roli Publicznych Służb Zatrudnienia jako wiodącego pośrednika na rynku pracy;
- podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry IRP;
- poprawa równego dostępu do zatrudnienia i przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy.

W ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 działania ukierunkowane na rozwój zawodowy – szczególnie młodych osób do 29 roku życia,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w tym grupy NEET – przyniosły wymierne efekty we wszystkich województwach. W analizowanych dokumentach zidentyfikowano szereg efektów i wniosków, które można podzielić na kilka głównych kategorii:

1. Poprawa dostępu do rynku pracy dla młodych, w tym NEET

Jednym z kluczowych celów PO WER 2014–2020 była poprawa dostępu do rynku pracy dla młodych ludzi, w szczególności tych z grupy NEET (ang. not in employment, education or training), czyli osób niepracujących, nieuczących się i nieuczestniczących w szkoleniach. Grupa ta jest szczególnie narażona na długotrwałe bezrobocie, społeczne wykluczenie oraz brak dostępu do zasobów rozwojowych. Działania prowadzone w ramach PO WER były więc odpowiedzią na jedno z najważniejszych wyzwań społeczno-gospodarczych ostatnich lat.

We wszystkich województwach zauważono pozytywne efekty wdrażanych instrumentów wsparcia. Dzięki środkom z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, możliwe było uruchomienie szeregu projektów, których celem było przybliżenie młodych do rynku pracy. Głównymi formami wsparcia były doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb rynku, płatne staże i praktyki, coaching, mentoring oraz subsydiowane zatrudnienie. Warto podkreślić, że wiele z tych działań miało charakter innowacyjny i były one dostosowywane do lokalnych warunków. Przykładowo, w województwie pomorskim zastosowano podejście streetworkingu – czyli pracy z młodymi w ich środowisku życia, poza siedzibami instytucji. W Małopolsce wprowadzono działania z zakresu aktywizacji mobilnej, co było odpowiedzią na problemy z dojazdem do instytucji w regionach o niskiej dostępności transportowej. W województwie lubelskim szczególny nacisk położono na identyfikację indywidualnych barier i uwarunkowań psychologicznych, które utrudniały wejście na rynek pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Znaczącym aspektem poprawy dostępu było także usunięcie barier formalnych. Przed wdrożeniem PO WER wiele osób młodych nie miało żadnego kontaktu z instytucjami rynku pracy – nie byli zarejestrowani w urzędach pracy ani nie mieli świadomości, że mogą skorzystać z jakiegokolwiek formy pomocy. Dzięki kampaniom informacyjnym, mediom społecznościowym, a także lokalnym działaniom promocyjnym udało się zwiększyć świadomość młodych ludzi i zachęcić ich do skorzystania z oferowanych programów. W części regionów opracowano lokalne mapy potrzeb oraz uruchomiono punkty mobilne, które ułatwiały rejestrację i kontakt z doradcą. Programy wsparcia oferowały młodym możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. Wielu z nich nigdy wcześniej nie pracowało, a udział w projekcie był pierwszym krokiem do wejścia na rynek pracy.

2. Indywidualizacja wsparcia

Jednym z najczęściej podkreślanych aspektów skuteczności PO WER 2014–2020 była indywidualizacja wsparcia. Oznaczało to odejście od jednolitego schematu pomocy na rzecz podejścia dopasowanego do konkretnej osoby, jej sytuacji życiowej, kompetencji, predyspozycji zawodowych, ale też barier i ograniczeń. Podstawowym narzędziem indywidualizacji było opracowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD). Plan ten powstawał w oparciu o diagnozę sytuacji uczestnika – zarówno w zakresie kompetencji zawodowych, jak i problemów społecznych czy osobistych. Praca nad IPD nie była jednorazowa – dokument ten był aktualizowany w toku trwania projektu, co pozwalało elastycznie reagować na zmiany w sytuacji uczestnika. W projektach realizowanych w ramach PO WER szczególną uwagę przywiązywano do angażowania uczestnika w proces planowania ścieżki rozwoju. Takie podejście wzmacniało sprawczość i odpowiedzialność uczestników.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3. Wzmocnienie kompetencji zawodowych i miękkich uczestników

Jednym z najbardziej wymiernych efektów działań PO WER 2014–2020 w obszarze rozwoju zawodowego było podniesienie poziomu kompetencji uczestników – zarówno twardych (zawodowych), jak i miękkich (społecznych i osobistych).

Uczestnicy projektów zyskiwali realne kwalifikacje, które odpowiadały potrzebom lokalnego rynku pracy, ale również rozwijali umiejętności kluczowe dla adaptacji do zmieniającego się środowiska zawodowego.

Szkolenia zawodowe w ramach PO WER były projektowane z uwzględnieniem analiz rynku pracy. Współpracowano z pracodawcami, izbami rzemieślniczymi, centrami kształcenia zawodowego, co pozwalało przygotować programy kursów odpowiadające aktualnym potrzebom – np. operator wózków widłowych, spawacz metodą MAG, pracownik magazynowy z obsługą SAP, grafik komputerowy. Istotne było również umożliwienie uczestnikom podejścia do egzaminów zawodowych, co zwiększało wartość formalną nabytych kwalifikacji. Równolegle duży nacisk kładziono na rozwój tzw. kompetencji miękkich. W licznych projektach realizowano warsztaty z zakresu: komunikacji interpersonalnej, radzenia sobie ze stresem, pracy w zespole, rozwiązywania konfliktów czy planowania kariery. Umiejętności te są dziś kluczowe dla utrzymania zatrudnienia, szczególnie w zawodach usługowych i pracy zespołowej.

4. Zastosowanie nowoczesnych kanałów dotarcia do młodych

Skuteczność projektów realizowanych w ramach PO WER w dużym stopniu zależała od umiejętności dotarcia do młodych ludzi – zwłaszcza tych, którzy byli poza systemem edukacji i pracy. W tym celu szeroko stosowano nowoczesne kanały komunikacji, które znacząco zwiększyły zasięg oddziaływania i skuteczność rekrutacji.

Jednym z najczęściej wykorzystywanych narzędzi były media społecznościowe. Dzięki temu projekty mogły komunikować się w sposób atrakcyjny, dynamiczny i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dostosowany do języka młodzieży. Zamieszczano tam informacje o naborach, opinie uczestników, relacje z wydarzeń i warsztatów. Równolegle prowadzono kampanie informacyjne w tradycyjnych mediach – lokalnych gazetach, radiu, na plakatach w szkołach, urzędach i instytucjach społecznych. Jednak największe znaczenie miało zastosowanie działań bezpośrednich – tzw. outreach – czyli docieranie do młodych tam, gdzie przebywają: w przestrzeni publicznej, na wydarzeniach lokalnych.

5. Trwałość i skalowalność wypracowanych rozwiązań

Jednym z kluczowych aspektów skuteczności PO WER było tworzenie trwałych rozwiązań – takich, które mogą funkcjonować również po zakończeniu finansowania. W wielu województwach udało się osiągnąć ten cel dzięki budowie partnerstw, rozwojowi narzędzi i procedur, a także zmianie podejścia instytucji do pracy z młodzieżą. Wśród przykładów rozwiązań o charakterze trwałym można wymienić m.in.: systemy współpracy międzyinstytucjonalnej, zespoły interdyscyplinarne, centra wsparcia kariery, mobilne punkty doradcze czy sieci mentorów rówieśniczych. W wielu przypadkach struktury te zostały włączone do codziennej działalności instytucji. Projekty PO WER przyczyniły się również do upowszechnienia narzędzi i metod, takich jak Indywidualny Plan Działania, programy subsydiowanego zatrudnienia z komponentem edukacyjnym.

6. Rola doradztwa zawodowego

Doradztwo zawodowe było fundamentem skutecznej aktywizacji młodzieży w ramach PO WER 2014–2020. Pełniły one nie tylko funkcję informacyjną i planistyczną, ale przede wszystkim motywującą i wspierającą młode osoby w procesie wchodzenia na rynek pracy. Doradcy zawodowi i coachowie byli często pierwszymi osobami, z którymi młodzi rozmawiali o swoich planach, trudnościach i aspiracjach – stąd ich rola w budowaniu zaufania i poczucia bezpieczeństwa była nie do przecenienia.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

W ramach PO WER stawiano na profesjonalizację doradztwa – osoby pracujące z młodzieżą były przeszkolone, korzystały z nowoczesnych narzędzi diagnozy kompetencji i predyspozycji, a także ze wsparcia psychologicznego. Dodatkowo w wielu projektach doradcy byli dostępni przez cały czas trwania wsparcia – nie tylko na początku, ale także w trakcie szkoleń, staży, a nawet po zatrudnieniu. Funkcjonowali oni jako tzw. „opiekunowie ścieżki rozwoju”, co zapewniało ciągłość i spójność wsparcia.

7. Zatrudnienie wspomagane i wsparcie pośrednie

Zatrudnienie wspomagane oraz wsparcie pośrednie były kluczowymi elementami budowania pomostu między edukacją a trwałym wejściem na rynek pracy. PO WER umożliwił młodym osobom – często bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego – zdobycie praktycznych umiejętności w środowisku pracy, przy jednoczesnym wsparciu specjalistów. W wielu projektach połączono elementy zatrudnienia wspomaganego i wsparcia pośredniego z komponentem zatrudnieniowym. Pracodawcy byli zachęceni do zatrudniania uczestników po zakończeniu stażu, oferowano im refundacje wynagrodzeń lub dopłaty do adaptacji stanowiska. Dzięki temu zwiększono motywację firm do przyjmowania młodych bez doświadczenia.

8. Bariery i trudności

Najczęściej wskazywaną trudnością była ograniczona skuteczność w docieraniu do przedstawicieli tzw. „ukrytej młodzieży” – tj. osób pozostających poza rynkiem pracy, systemem edukacji oraz instytucjonalnymi formami wsparcia. Osoby te często cechują się niskim poziomem zaufania do instytucji publicznych, a ich motywacja do podejmowania aktywności zawodowej bywa bardzo niska. Standardowe mechanizmy rekrutacyjne, oparte na ogłoszeniach, naborach otwartych i działaniach

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

informacyjnych, w wielu przypadkach okazywały się niewystarczające. Wymagało to wdrażania niestandardowych form pracy środowiskowej.

W toku realizacji projektów zidentyfikowano przypadki niedopasowania centralnie ustalonych wytycznych programowych do specyfiki lokalnych rynków pracy oraz sytuacji młodzieży w poszczególnych regionach. W szczególności w województwach o charakterze peryferyjnym sygnalizowano problemy z dostępnością wysokiej jakości usług szkoleniowych i doradczych. Występował deficyt odpowiednio przygotowanej kadry, nowoczesnej infrastruktury edukacyjnej oraz instytucji świadczących usługi w sposób kompleksowy. W poszczególnych województwach zgłaszano trudności związane z brakiem stabilności kadry projektowej – szczególnie w przypadku doradców zawodowych, trenerów i koordynatorów. Wysoka rotacja personelu oraz problemy z pozyskaniem doświadczonych specjalistów wpływały więc na jakość i ciągłość wsparcia.

Wnioski dotyczące efektów działań w ramach Programu Gwarancje dla młodzieży

Program Gwarancje dla Młodzieży, realizowany w Polsce w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), stanowił kluczową odpowiedź instytucjonalną na zjawisko wysokiego bezrobocia młodych osób, w szczególności pozostających poza systemem edukacji, zatrudnienia i szkoleń (tzw. grupa NEET). Ochotnicze Hufce Pracy – jako jedna z głównych instytucji realizujących program – skutecznie wdrożyły szereg kompleksowych projektów aktywizacyjnych, które pozwoliły na realne wzmocnienie szans zawodowych młodych ludzi.

1. Dotarcie do trudnych grup i skuteczna rekrutacja

OHP skutecznie identyfikowały i obejmowały wsparciem młodzież w najtrudniejszej sytuacji życiowej: osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

mieszkańców wsi i małych miast, młodych rodziców oraz osoby z niskim wykształceniem. Programy takie jak „Obudź swój potencjał”, „Pomysł na siebie” czy „Akcja aktywizacja” obejmowały wsparciem setki uczestników, z których znaczna część ukończyła pełne ścieżki wsparcia – np. aż 95% uczestników projektu „Obudź swój potencjał – YEI”.

2. Indywidualizacja ścieżek wsparcia

W ramach programu Gwarancje dla Młodzieży zastosowano podejście oparte na Indywidualnym Planie Działania (IPD), który uwzględniał rzeczywiste potrzeby i potencjał uczestników. Każda osoba korzystała z kombinacji wsparć dopasowanych do jej sytuacji: doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego, szkoleń zawodowych, kursów komputerowych, językowych, prawa jazdy czy staży zawodowych. Dzięki elastyczności i różnorodności działań uczestnicy rozwijali zarówno kompetencje twarde, jak i miękkie.

3. Wysoka skuteczność działań aktywizacyjnych

Zdecydowana większość uczestników programów realizowanych przez OHP podjęła zatrudnienie, kontynuowała edukację lub rozpoczęła szkolenie. W projekcie „Obudź swój potencjał” aż 97% uczestników po zakończeniu wsparcia znalazło się w zatrudnieniu, edukacji lub szkoleniu, a 35% podjęło realną pracę – z czego większość w ramach umów spełniających kryteria efektywności zatrudnieniowej. Podobne wyniki uzyskiwano w projektach „Stawiam na przyszłość” oraz „Od szkolenia do zatrudnienia”.

4. Znaczenie komponentów dodatkowych

Efektywność wsparcia była wzmacniana przez działania towarzyszące – takie jak wsparcie opiekuńczo-wychowawcze, dofinansowanie dojazdów, wyżywienie, ubezpieczenie, stypendia szkoleniowe i stażowe czy refundacja kosztów opieki nad

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dzieckiem. Te elementy minimalizowały bariery uczestnictwa w programie i zwiększały jego dostępność, zwłaszcza dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

5. Współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy

Jednym z fundamentalnych elementów skuteczności realizacji programu Gwarancje dla Młodzieży była intensywna współpraca z pracodawcami oraz szeroko rozumianymi instytucjami rynku pracy. OHP, jako instytucja wdrażająca programy aktywizacyjne, aktywnie angażowała lokalnych pracodawców do udziału w projektach poprzez oferowanie miejsc odbywania staży zawodowych, praktyk oraz subsydiowanego zatrudnienia. Pracodawcy – zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego – niejednokrotnie stawali się nie tylko partnerami technicznymi, ale realnymi uczestnikami procesu integracji zawodowej młodzieży. Ich zaangażowanie przejawiało się m.in. w konsultowaniu potrzeb kompetencyjnych lokalnego rynku pracy, współtworzeniu programów szkoleniowych oraz bezpośrednim zatrudnianiu uczestników po zakończeniu etapu stażowego. Takie podejście umożliwiało lepsze dopasowanie ścieżek wsparcia do rzeczywistych oczekiwań i standardów pracodawców, a jednocześnie zwiększało prawdopodobieństwo podjęcia przez młode osoby trwałego zatrudnienia.

Z perspektywy strategicznej należy podkreślić, że współpraca z otoczeniem gospodarczym nie tylko zwiększała efektywność działań projektowych, ale również wpływała na wzrost świadomości społecznej w zakresie potrzeby inwestowania w kapitał ludzki wśród młodych ludzi. Jest to wartość dodana, która przekracza bezpośrednie rezultaty projektowe i może procentować w dłuższej perspektywie rozwoju lokalnych rynków pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

6. Wyzwania w realizacji programu Gwarancje dla Młodzieży

Pomimo wysokiego poziomu efektywności operacyjnej oraz osiągnięcia zakładanych wskaźników, realizacja programu Gwarancje dla Młodzieży napotkała również na bariery, które należy uwzględnić w kontekście projektowania kolejnych programów wsparcia dla młodzieży.

Jedną z najistotniejszych trudności była trwałość osiągniętych rezultatów – zwłaszcza w kontekście jakości zatrudnienia. Część uczestników, mimo uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie, podejmowała pracę w ramach umów krótkoterminowych lub niskopłatnych, co nie gwarantowało stabilizacji ekonomicznej ani perspektyw rozwoju zawodowego. Wskazuje to na potrzebę wzmacniania komponentów rozwoju kariery zawodowej i wspierania mechanizmów zatrudnienia wysokiej jakości. Jednym z najtrudniejszych obszarów pozostawało skuteczne dotarcie do młodzieży „ukrytej” – tj. osób całkowicie nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie, które nie korzystają z usług instytucji publicznych. Ta grupa młodzieży, często pozostająca w izolacji społecznej, wymagała szczególnych form zaangażowania, takich jak praca środowiskowa, sieci lokalnych liderów czy kampanie informacyjne prowadzone w przestrzeni cyfrowej i publicznej. W świetle powyższych doświadczeń rekomenduje się w przyszłości dalsze wzmacnianie mobilnych form wsparcia, uproszczenie procedur administracyjnych, zwiększenie elastyczności projektowej oraz stworzenie systemowych zachęt dla pracodawców do oferowania stabilnego i godnego zatrudnienia młodym osobom. Uwzględnienie tych elementów będzie kluczowe dla zwiększenia trwałości i inkluzyjności przyszłych interwencji.

Pilotaż programu ALMA

ALMA (ang. Aim, Learn, Master, Achieve – mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele) to inicjatywa Unii Europejskiej, której celem jest wspieranie młodych osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, w szczególności tych, które nie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach (tzw. młodzież NEET). Program adresowany jest do osób w wieku 18–29 lat, które napotykają bariery w dostępie do rynku pracy lub edukacji, wynikające z czynników osobistych bądź strukturalnych – takich jak niepełnosprawność, długotrwałe bezrobocie, niskie kwalifikacje zawodowe czy pochodzenie migracyjne. ALMA ma na celu wzmocnienie integracji społecznej młodzieży poprzez ułatwianie im udziału w szkoleniach lub podejmowania zatrudnienia, przyczyniając się do zwiększenia ich samodzielności, poczucia sprawczości oraz aktywności społeczno-zawodowej. Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) odgrywają kluczową rolę w wykorzystywaniu instrumentu ALMA w Polsce, angażując się w analizę oraz wdrażanie standardów wsparcia dla młodzieży NEET. Choć OHP nie pełni funkcji bezpośredniego operatora mobilności zagranicznej, instytucja ta koncentruje się na dostosowaniu i profesjonalizacji narzędzi wsparcia, co pozwala na efektywne wykorzystanie mechanizmów programu w polskim kontekście. Dzięki udziałowi OHP w pilotażu ALMA, młodzież z grupy NEET zyskuje dostęp do kompleksowego wsparcia, które łączy mobilność, doradztwo zawodowe, szkolenia oraz staże zawodowe, zwiększając ich szanse na trwałe zatrudnienie oraz pełną integrację społeczną. OHP skutecznie łączy europejskie doświadczenia z lokalnymi potrzebami, przyczyniając się do wzrostu jakości i dostępności wsparcia dla młodzieży w Polsce.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Część 4. Analiza dokumentacji (z zakresu wychowania, kształcenia i rozwoju zawodowego) i realizowanych programów pod kątem dostosowania/włączania osób z niepełnosprawnościami – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”

I. Kompleksowa analiza dokumentacji w zakresie wychowania i kształcenia

1.1 Wstęp

Niniejszy dokument stanowi kompleksową analizę dokumentacji projektowej dotyczącej wdrażania standardów jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) w aspekcie modułu Wychowania i kształcenia. Analiza została przeprowadzona z perspektywy zgodności z zasadami edukacji włączającej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodzieży z różnymi rodzajami niepełnosprawności: wzrokową, słuchową, ruchową, intelektualną oraz psychiczną. Celem opracowania jest sformułowanie konstruktywnych uwag oraz propozycji rekomendacji ukierunkowanych na zwiększenie dostępności, skuteczności i równości działań podejmowanych przez OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.2 Analiza

Lp.	Dokument	Część/ Rozdział	Strona	Uwaga	Rekomendacja/uzasadnienie
1.	Wytyczne do organizacji wychowania na 2024	Część I, Pkt 2	Str. 2	Warto rozszerzyć zakres o stosowanie zasad edukacji np. włączającej	W wytycznych należy uwzględnić jako odrębnego punktu realizacji wytycznych zgodnie z zasadą zapewnienia dostępności. Dokument zawiera jedynie ogólne wytyczne z zakresu zdrowia psychicznego, przeciwdziałania zachowaniom ryzykownym i uzależnieniom brak w nim wytycznych dotyczących uczestników z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Zgodnie z rekomendacjami KE zawartymi w GdM z 2020 osoby z niepełnosprawnościami to jedna z grup znajdująca się w szczególnie niekorzystnej sytuacji zagrożona wykluczeniem i nawarstwianiem się czynników niekorzystnych (zdolność zatrudnienia, sytuacja społeczno-ekonomiczna, dostęp do edukacji itp.) co niesie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					ze sobą potrzebę ukierunkowanych wobec niej działań i wytycznych.
2.	26.08.2021 Proces Standard Wychowania	Część III Formy opieki	Str. 5 (skan 9)	W przypadku opieki stacjonarnej w internacie warto uwzględnić informację o dostępności lub warunkach sprawowania opieki i zakresie w jakim może być realizowana w przypadku podopiecznych posiadających orzeczenia o niepełnosprawności.	W przypadku uczestników z niepełnosprawnościami i specjalnymi potrzebami można zastosować dodatkową ankietę potrzeb uczestnika. OHP jako instytucja publiczna powinna realizować zapisy ustawy o zapewnieniu dostępności. Jednocześnie rekomendacje wypracowane przez partnerstwa utworzone w każdym województwie w ramach projektów konkursowych wyłonionych do dofinansowania przez MRPiPS w ramach Działania 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy PO WER często wskazują na konieczność objęcia szczególnym wsparciem młodzieży z grupy NEET w tej młodzieży z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					niepełnosprawnościami jako szczególnie narażonej na wykluczenie z edukacji i rynku pracy ze względu na problemy transportowe, zamieszkiwanie w mniejszych miejscowościach czy „pułapkę świadczeniową”.
3.	1 - PODANIE O PRZYJĘCIE rok szkoleniowy 2024-2025	-	Str. 2	Dodanie podpunktu uwzględniającego informacje o posiadaniu orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności w zależności od wieku uczestnika, a także informacje o rodzaju niepełnosprawności i ewentualnych specjalnych potrzebach dotyczących zapewnienia odpowiednich pomocy dydaktycznych lub warunków kształcenia	W obecnej formie dokument jest wykluczający. Jedną z grup wymienianych GdM (osoby z niepełnosprawnościami) – warunkiem możliwości podjęcia kształcenia w wybranym zawodzie powinna być opinia lekarza medycyny pracy, a w związku z tym możliwość odbycia praktyk/stażu i zatrudnienia w wybranym zawodzie. Stworzenie dokumentu zgodnie z zasadą dostępności (wielkość i rodzaj czcionki, język prosty itp.) Być może stworzenie jako załącznika w przypadku kandydatów z orzeczeniem dodatkowego dokumentu „Ankieta potrzeb i

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					oczekiwań kandydata”, może być to dokument pomocny w organizacji kształcenia i wychowania.
4.	REGULAMIN_I_ZALECENIA_na 2024-2025	-	Str. 7	Pkt i) młodzież przed ukończeniem 16 r.ż posiadająca orzeczenie nie będzie miała określonego stopnia niepełnosprawności w tym przypadku determinantą przyjęcia kandydata powinna być zgoda lekarza medycyny pracy i możliwość zapewnienia odpowiednich warunków kształcenia przez OHP i możliwość odbycia praktyk/stażu w wybranym kierunku kształcenia.	Zastosowanie języka prostego w dokumencie Stworzenie dokumentu zgodnie z zasadą dostępności odpowiednich warunków kształcenia. Uwzględnienie w dokumencie informacji dotyczących warunków kwalifikacji do kształcenia osób z niepełnosprawnościami.
5.	Z-zał. 1 – Sprawozdanie z	-	-	Dodanie do podpunktu informacji o ilości kandydatów	Rozbudowanie dokumentu o dane dotyczące uczestników z niepełnosprawnościami pozwoli

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

	rekrutacji 18.03.2024			posiadających orzeczenie z uwzględnieniem informacji o rodzajach niepełnosprawności i wynikających z tego potrzebach edukacyjnych	na bardziej celowane planowanie wsparcia. Pozwoli też na uszczegółowienie raportów z realizacji działań związanych z wdrażaniem GdM w tej grupie szczególnie narażonej na wykluczenie.
6.	WYTYCZNE DO PROFILAKTYKI 2022.	Rozdział III Profilaktyka w procesie wychowania młodzieży OHP	Str. 2 (skan 5)	Punkt 3 podpunkt b – nieaktualny	Wytyczne zawarte w dokumencie można w dużym stopniu odnieść również do uczestników z niepełnosprawnościami, ponieważ duża ich część może mierzyć się z problemami uwzględnionymi w proponowanych działaniach jednak uzupełnienie wytycznych o informacje dotyczące profilaktyki i wychowania osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami i doprecyzowanie wynikających z tego potrzeb lub specyfiki prowadzonych działań pozwoli na bardziej kompleksowe zaopiekowanie tej grupy.
7.	5 KG.BRZ.2020 Standard usług rozwoju	-	Str. 205	W ankiecie uwzględnienie informacji o posiadaniu orzeczenia lub orzeczenia o	Wprowadzona informacja pozwoli poszczególnym specjalistom indywidualizować pracę z uczestnikami OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

	zawodowego OHP			stopniu niepełnosprawności i informacji o rodzaju niepełnosprawności.	W ramach prowadzonych działań poszczególne jednostki mogą powoływać zespoły tematyczne, być może warto stworzyć zespoły wdrażające w pracy poszczególnych jednostek zasady edukacji włączającej oczywiście w oparciu o istniejącą kadrę (tacy koordynatorzy do spraw dostępności i inkluzji). Można też poszerzyć o tego typu zakres działań pracę zespołów wsparcia uczestników OHP i w stworzonych dokumentach doprecyzować zakres działań które powinny być podjęte w przypadku uczestników z orzeczoną niepełnosprawnością jako grupy szczególnie zagrożonej wykluczeniem z rynku pracy i dostępem do edukacji zgodnie z rekomendacjami zawartymi GdM.
--	----------------	--	--	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

1.3 Wnioski i rekomendacje

- 1) Dokumenty rekrutacyjne w obecnym kształcie są wykluczające w stosunku do uczniów z niepełnosprawnościami.
- 2) Dokumenty dotyczące bezpośrednio wychowania i kształcenia uwzględniają potrzeby tylko grupy z problemami z zakresu zdrowia psychicznego, narażonych na zachowania ryzykowne i uzależnienia, brak w nich wytycznych dotyczących uczestników z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.

Konwencja ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami w Artykule 24 zobowiązuje państwa-strony do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami prawa do edukacji bez dyskryminacji na zasadzie równych szans, a także do stworzenia systemu edukacji włączającej na wszystkich poziomach kształcenia. Jednocześnie „Plan Realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce” zakłada traktowanie osób z niepełnosprawnościami jako jednej z grup priorytetowych, co do których powinno się kierować działania niwelujące bariery utrudniające podjęcie i kontynuację kształcenia, a także pracy.

Rekomendacje:

W Polsce OHP jest jedną z instytucji realizujących GdM co powinno stanowić szczególny powód do stworzenia w tej jednostce dokumentów rekrutacyjnych pozbawionych zapisów dyskryminujących osoby z niepełnosprawnościami bez względu na jej rodzaj czy stopień. Tworząc taki dokument warto uwzględnić złożoność naszego systemu orzeczniczego i wynikające z tego konsekwencje. Przemyślany i w odpowiedni sposób uszczegółowiony w tym zakresie dokument w konsekwencji da możliwość lepszego monitorowania opisywanej grupy,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

przygotowania lepszych wytycznych do pracy z podopiecznymi, którzy zakwalifikują się do kontynuacji kształcenia w OHP, a w przyszłości być może poszerzenia oferty OHP o nowe kierunki kształcenia i obszary współpracy w ramach wprowadzania młodzieży na rynek pracy (np. o nowych pracodawców tj. ZAZ-y, Zakłady Pracy Chronionej). Podobne kryteria należy uwzględnić przy tworzeniu regulaminów i procedur dotyczących kształcenia, wychowania i organizacji praktyk zawodowych. W przypadku dokumentów skierowanych bezpośrednio do przyszłych podopiecznych i ich opiekunów warto zadbać o to, by spełniały kryteria dostępności (dostępność cyfrowa, język prosty odpowiedni rodzaj czcionki itp.).

W przypadku dokumentacji dotyczącej wychowania i kształcenia zasadne byłoby uwzględnienie w niej informacji dotyczącej osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, niezależnie od tego czy ostatecznie zostaną zakwalifikowane do kształcenia w OHP. Część zaleceń i wytycznych zawartych w już istniejących dokumentach ma charakter ogólny i może być realizowana również w odniesieniu do grupy podopiecznych z niepełnosprawnościami. Warto jednak dodatkowo podkreślić taką możliwość i dodać informacje dotyczące tego, jakie modyfikacje wprowadzić lub potrzeby uwzględnić w związku z konkretnym rodzajem niepełnosprawności. Jest to istotne m.in. ze względu na konieczność zastosowania dodatkowych pomocy dydaktycznych, szkoleń personelu czy dostosowania przestrzeni i pomieszczeń w których odbywają się zajęcia i warsztaty lub organizowane są praktyki zawodowe. Wiele dokumentów traktujących o wspieraniu młodzieży w kształceniu i na rynku pracy podkreśla konieczność szczególnego wsparcia w przypadku osób z niepełnosprawnościami (Konwencja ONZ, GdM czy **Rekomendacje Instytucji Rynku Pracy (IRP)** dotyczące wspierania młodzieży na rynku pracy), są to jednak zalecenia ogólne i wymagają uszczegółowienia w działaniach instytucji zajmujących się ich realizacją.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

II. Kompleksowa analiza dokumentacji w zakresie rozwoju zawodowego

2.1 Wstęp

Niniejszy dokument stanowi kompleksową analizę dokumentacji projektowej dotyczącej wdrażania standardów jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) w aspekcie rozwoju zawodowego. Analiza została przeprowadzona z perspektywy zgodności z zasadami edukacji włączającej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodzieży z różnymi rodzajami niepełnosprawności: wzrokową, słuchową, ruchową, intelektualną oraz psychiczną. Celem opracowania jest sformułowanie konstruktywnych uwag oraz propozycji rekomendacji ukierunkowanych na zwiększenie dostępności, skuteczności i równości działań podejmowanych przez OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.2 Analiza

Lp.	Dokument	Cześć/ Rozdział	Strona	Uwaga	Rekomendacja/uzasadnienie
1.	Instrukcja ankiety on-line do diagnozy psychologiczno – pedagogicznej nowo zrekrutowanych uczestników OHP w roku szkolnym 2023-2024	Informacje ogólne	-	W jaki sposób osoba niewidoma może wypełnić ankietę? Czy dostęp do komputera do ankiety jest zapewniony również osobie poruszającej się na wózku inwalidzkim, analizując to pod kątem braku barier architektonicznych?	W przypadku zdiagnozowania barier, występuje brak dostępu dla osób z niepełnosprawnością do jednego z podstawowych narzędzi diagnozy w placówce OHP.
2.	Kryteria diagnozy psychologiczno – pedagogicznej wraz z ankietą dla	Informacje ogólne	-	Opis środowisk młodzieży uczestniczących w działaniach OHP nie zawiera żadnej wzmianki o młodzieży z dysfunkcjami zdrowotnymi	Uwzględnienie młodzieży z niepełnosprawnością jako równoprawnego kandydata.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

	uczestnika OHP na rok szkolny 2023-2024			i niepełnosprawnościami psychiczno-fizycznymi, tak jakby ta grupa młodzieży nie była uwzględniona w działalności OHP.	
3.	Wytyczne do organizacji i przebiegu diagnozy potrzeb na działania wychowawcze uczestników nowo zrekrutowanych w OHP	Informacje ogólne	Str. 3 punkt b	Brak wzmianki o możliwych niepełnosprawnościach, które mogłyby uniemożliwić wypełnienie ankiety, co może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać przystąpienie osoby z niepełnosprawnością do procesu rekrutacyjnego.	Osoba np. z dysfunkcją wzroku nie ma możliwości wypełnienia ankiety, co zwiększa jej poczucie marginalizacji i wykluczenia.
4.	Jw.	Informacje ogólne	Str. 3 pkt 8	Brak uwzględnienia potrzeb grupy osób z niepełnosprawnością.	Zwiększa marginalizację oraz wykluczenia osób z różnymi niepełnosprawnościami

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

5.	Jw.	Informacje ogólne	Str. 5 punkt 7	Czy specjalista ma wiedzę z zakresu współpracy z młodzieżą z niepełnosprawnością i dostosowuje narzędzia odpowiednio do specyfiki danego deficytu u wychowanka?	Brak narzędzi, umożliwiających pracę z młodzieżą z deficytami, wynikającymi z niepełnosprawności.
6.	Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w OHP 2024	Informacje ogólne	-	Brak jakiegokolwiek zapisu o działaniach zmierzających do propagowania wśród młodzieży z niepełnosprawnością świadomości zawodowej i włączania jej w rynek. Brak budowania wśród młodzieży z niepełnosprawnością poczucia równości i możliwości na rynku pracy. Brak wśród wychowanków pełnosprawnych działań uświadamiających równość i szacunek do kolegów z niepełnosprawnością,	Nie uwzględniono potrzeb młodzieży z niepełnosprawnością, tak jakby działania OHP nie uwzględniały tej grupy społecznej, jako grupy mogącej korzystać z zasobów wsparcia jednostek OHP w celu aktywizacji społeczno- zawodowej. Osoby z niepełnosprawnością, które korzystają z aktywizacji społeczno- zawodowej w innych instytucjach, placówkach prowadzących np. projekty włączające tę grupę społeczną w rynek pracy,

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				budowania empatii oraz otwartości. Brak działań zmierzających do propagowania wśród pracodawców wiedzy o korzyściach finansowych i pozafinansowych wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Brak procedur, dotyczących współpracy osobami z różnymi niepełnosprawnościami, uwzględniającej ich specyfikę. Brak wsparcia i procedur pomocy w przypadku wystąpienia nagłej niepełnosprawności u wychowanka i dostosowania odpowiednich form pomocowych.	pokazują, że podjęte działania wobec nich są bardzo efektywne i efekty te utrzymują się długofalowo. Osoby z niepełnosprawnościami, również ciężkimi, po odpowiednim dostosowaniu metod oddziaływań takich jak przekwalifikowanie, szkolenia, dostosowanie sprzętu, likwidacja barier są pełnowartościowym zasobem pracowników, który wypełnia ogromne braki kadrowe w wielu polskich firmach. Pominięcie osób z niepełnosprawnością jako kandydata do pracy jest wzmacnianiem wykluczenia społeczno- zawodowego, co bezpośrednio wpływa negatywnie
--	--	--	--	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					zarówno na gospodarkę jak i społeczeństwo.
7.	Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań wychowawczych w OHP 2024	Informacje ogólne	-	Brak uwzględnienia w zadaniach wsparcia takich specjalistów jak tyflopédagog czy surdopedagog, mogących ułatwić proces aktywizacji społeczno- zawodowej młodzieży z niepełnosprawnością. Nie uwzględniono konsultacji z lekarzem medycyny pracy, który jest w stanie określić ścieżkę w jakich branżach, zawodach osoba z niepełnosprawnością może być aktywizowana zawodowo. Wpływa powyższe bezpośrednio na wybór świadomych kierunków kształcenia, które rokują realne zatrudnienie i,	<i>Włączenie specjalistów m.in.: tyflopédagoga i surdopedagoga.</i> Problem: Brak wsparcia ze strony wyspecjalizowanych pedagogów może ograniczać dostępność działań aktywizacyjnych dla młodzieży z niepełnosprawnością wzroku lub słuchu. Zatrudnienie lub współpraca z tyflopédagogiem (dla osób z dysfunkcją wzroku) i surdopedagogiem (dla osób z dysfunkcją słuchu) przy planowaniu i wdrażaniu działań aktywizujących.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				uwzględniają ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności.	Włączenie tych specjalistów w tworzenie materiałów, warsztatów i konsultacji w sposób dostępny i dostosowany do potrzeb uczniów. <i>Obowiązkowe konsultacje z lekarzem medycyny pracy.</i> Problem: Brak analizy stanu zdrowia i ograniczeń zawodowych może prowadzić do błędnych decyzji edukacyjno-zawodowych Wprowadzenie etapu konsultacji z lekarzem medycyny pracy przy tworzeniu indywidualnych planów edukacyjno-zawodowych. Lekarz powinien określić, w jakich zawodach i branżach dana osoba może bezpiecznie i skutecznie funkcjonować
--	--	--	--	--	---

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					zawodowo. Pozwoli to na świadomy dobór kierunku kształcenia i przyszłej ścieżki kariery, zgodnej z możliwościami zdrowotnymi ucznia. Opracowywanie indywidualnych planów aktywizacyjnych przy współpracy: doradcy zawodowego, pedagoga specjalnego, lekarza medycyny pracy i nauczycieli. Uwzględnienie zarówno ograniczeń, jak i potencjału ucznia. Plan taki powinien zawierać cele edukacyjne, propozycje praktyk, kursów oraz możliwe wsparcie psychologiczne lub rehabilitacyjne. Szkolenia i warsztaty dla kadry edukacyjnej. Organizacja cyklicznych
--	--	--	--	--	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					szkoleń dla nauczycieli i doradców zawodowych nt. pracy z młodzieżą z różnymi niepełnosprawnościami. Tematy: komunikacja alternatywna, dostosowanie materiałów, narzędzia wspierające orientację zawodową uczniów z niepełnosprawnościami. Nawiązywanie relacji z firmami i instytucjami promującymi inkluzywne środowisko pracy. Organizacja spotkań, wizyt studyjnych i praktyk w miejscach, które rzeczywiście oferują zatrudnienie dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi.
8.	Wytyczne i rekomendacje do realizacji działań	Informacje ogólne	Rozdział III str. 7	We wnioskach nie zostały ujęte działania na jakiekolwiek wsparcie	W dotychczasowych działaniach OHP nie ujęto systemowego wsparcia społeczno-zawodowego młodzieży z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

	wychowawczych w OHP 2024			społeczno-zawodowe młodzieży z niepełnosprawnością.	niepełnosprawnością, która stanowi grupę szczególnie narażoną na wykluczenie z rynku pracy oraz izolację społeczną. W ramach działań wychowawczo-edukacyjnych OHP rekomenduje się wdrożenie zintegrowanego wsparcia społeczno-zawodowego młodzieży z niepełnosprawnością poprzez: Indywidualne doradztwo zawodowe i psychospołeczne realizowane przez specjalistów przeszkolonych w pracy z młodzieżą z niepełnosprawnościami; Zajęcia warsztatowe rozwijające kompetencje społeczne, zawodowe i umiejętności miękkie (komunikacja, samoocena, zarządzanie emocjami);
--	--------------------------	--	--	---	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					Organizację praktyk i staży zawodowych w środowisku przyjaznym osobom z niepełnosprawnością, z zapewnieniem opiekuna lub mentora zawodowego; Wsparcie środowiskowe i integracyjne w postaci grup wsparcia, spotkań rówieśniczych i działań budujących poczucie przynależności społecznej. Wprowadzenie takiego wsparcia nie tylko zwiększy szanse zawodowe młodych osób z niepełnosprawnością, ale również przyczyni się do realizacji misji OHP w zakresie inkluzji społecznej i wyrównywania szans na rynku pracy.
--	--	--	--	--	---

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

9.	Podstawowe kierunki działalności Ochotniczych Hufców Pracy oraz zadania priorytetowe	Informacje ogólne	-	Brak działań skierowanych na włączenie w rynek pracy młodzieży z niepełnosprawnością. Brak metod, narzędzi, specjalistów umożliwiających współpracę z grupą osób z niepełnosprawnością. Brak działań skierowanych na budowanie tożsamości zawodowej wśród uczniów z niepełnosprawnością. Brak działań ukierunkowanych na budowaniu wizerunku młodzieży z niepełnosprawnością jako równego kandydata do pracy. Brak działań skierowanych na pracodawców w kontekście budowania świadomości korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością oraz	Budowanie pozytywnego wizerunku młodzieży z niepełnosprawnością jako pełnoprawnych kandydatów do pracy. Kampanie społeczne i medialne promujące historie sukcesu młodych osób z niepełnosprawnością zawodową. Organizacja Dni Otwartego Rynku Pracy, w których młodzież z niepełnosprawnościami prezentuje swoje kompetencje zawodowe. Uwzględnienie młodzieży z niepełnosprawnością jako zasobu rynku pracy. Stworzenie bazy kompetencji i kwalifikacji młodzieży z niepełnosprawnością – jako narzędzia
----	--	-------------------	---	--	--

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				ogromnej społecznej użyteczności. Brak uwzględnienia młodzieży z niepełnosprawnością jako ogromnej grupy społecznej, która jest ogromnym zasobem kandydatów na rynku pracy a odpowiednio wdrożona może być sposobem na zapewnienie kadry pracowniczej w wielu branżach zawodowych. Brak stworzonego programu zawodów w jakich mogą pracować osoby z niepełnosprawnością, również z puli deficytowych zawodów. Nie uwzględniono monitoringu rynku zawodowego w kontekście luk zasobów zawodowych w jakich pracę	dla doradców zawodowych i pracodawców. Włączenie szkół specjalnych i integracyjnych do systemu doradztwa zawodowego i organizacji praktyk zawodowych w firmach.
--	--	--	--	---	---

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				mogłaby znaleźć grupa osób z niepełnosprawnościami.	
10.	Procedura postępowania w przypadku zachorowania uczestnika OHP oraz wydawania uczestnikowi OHP leków ze wskazania lekarza w jednostce OHP	Informacje ogólne	-	Nie ma procedur co do postępowania wobec różnych form niepełnosprawności wynikających z jednostek chorobowych, np. wychowanek z epilepsją itd. czy wielu innych. Brak informacji o konieczności przedstawiania orzeczeń o niepełnosprawności.	Wprowadzenie konkretnych procedur postępowania, dotyczących spotykanych jednostek chorobowych, z których wynikają najczęstsze niepełnosprawności.
11.	Charakterystyka młodzieży nowo zrekrutowanej do OHP (zał. do sprawozdania do	Informacje ogólne	Str. 1 część 2	Wymieniono cechy zagrożenia wykluczeniem społecznym tj. 8 punktów a żaden z nich nie uwzględnia osób z niepełnosprawnością jako osób marginalizowanych w kontekście	Uwzględnienie młodzieży niepełnosprawnej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

	OHP (stan na 30.09) - zał. do sprawozdania z rekrutacji			społeczno-zawodowym i zagrożeniem wykluczeniem zawodowym.	
12.	Informacja dotycząca zapewnienia miejsc u pracodawców, u których zrekrutowane osoby będą odbywać przygotowanie zawodowe	Informacje ogólne	-	Brak statystyki uwzględniającej % młodzieży z niepełnosprawnością zrekrutowanej i wdrażanej na rynek pracy.	Nie monitoruje się ilościowego udziału osób z orzeczeniami o niepełnosprawności wśród wychowanków OHP.
13.	Standardy Funkcjonowania CEiPM	Informacje ogólne	Str. 7	Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) nie uwzględnia obszaru potrzeb osób niepełnosprawnych	Stworzenie bazy kompetencji i kwalifikacji młodzieży z niepełnosprawnością – jako narzędzia

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

					dla doradców zawodowych i pracodawców.
14	ZARZĄDZENIE nr KG.BRZ.021.5.2020 KOMENDANTA GŁÓWNEGO OCHOTNICZYCH HUFCÓW PRACY z dnia 4 lutego 2020 roku wprowadzające wytyczne „Standard usług rozwoju zawodowego dla młodzieży w OHP”.	Informacje ogólne	Str. 1 do str. 24	Brak informacji o tym, że specjaliści zatrudniani z CEIPM oraz OHP powinni posiadać wiedzę na temat podstawowych rodzajów niepełnosprawności, metod pracy i narzędzi dostosowanych do pracy z młodzieżą z niepełnosprawnością. Brak budowania świadomości u młodzieży z różnymi niepełnosprawnościami wiedzy na temat zarówno możliwości i szans zawodowych ale i ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, np. że osoba z epilepsją czy schizofrenią nie może pracować w	Stworzenie bazy kompetencji i kwalifikacji młodzieży z niepełnosprawnością – jako narzędzia dla doradców zawodowych i pracodawców.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

				hałasie, osoba głuchoniema nie może kierować samochodami ciężarowymi itp.	
15.	Jw.	Informacje ogólne	Str. 24	Brak w warsztacie doradcy zawodowego dostosowań dla młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjno-zawodowym, np. materiały pisane Braillem, ankiety udźwiękowione itp.	Uczestnik z niepełnosprawnością nie ma dostępu do efektywnej współpracy z doradcą zawodowym i tym samym do obszaru wsparcia pro zawodowego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

2.3 Wnioski i rekomendacje

- Brak kompleksowego podejścia do młodzieży z niepełnosprawnościami skutkuje ich wykluczeniem z działań OHP.
- Brak dostosowania narzędzi diagnostycznych do potrzeb młodzieży z niepełnosprawnościami.
- Niedostateczne przygotowanie kadry OHP do pracy z młodzieżą z różnymi typami niepełnosprawności.
- Brak systematycznych działań edukacyjnych na rzecz integracji społeczno-zawodowej.
- Nieprowadzenie statystyk dotyczących uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami.
- Brak ujęcia niepełnosprawności w podstawowych dokumentach i procedurach programowych.
- Niewystarczające uwzględnienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami w infrastrukturze technicznej i architektonicznej.
- Brak polityki informacyjnej i edukacyjnej dotyczącej niepełnosprawności wśród pełnosprawnych wychowanków.
- Ograniczony dostęp młodzieży niepełnosprawnej do praktyk i zatrudnienia poprzez OHP.
- Brak jasnych wytycznych dotyczących współpracy ze specjalistami z zakresu pedagogiki specjalnej.
- Brak indywidualizacji procesu wsparcia dla młodzieży z niepełnosprawnościami wzrokowymi, słuchowymi, ruchowymi oraz intelektualnymi.
- Niewystarczające działania na rzecz integracji młodzieży z niepełnosprawnościami w życiu społecznym wspólnoty OHP.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Brak rozpoznania specyficznych barier komunikacyjnych w pracy z osobami z niepełnosprawnością słuchu i mowy.
- Zaniedbanie potrzeb młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim w zakresie doradztwa zawodowego.
- Ograniczenia infrastrukturalne i brak alternatywnych form wsparcia (np. zdalnych) dla osób z niepełnosprawnościami ruchowymi.
- Niedostatek materiałów edukacyjnych i informacyjnych w formach alternatywnych (Braille, tekst łatwy do czytania, nagrania audio).
- Brak współpracy z instytucjami specjalizującymi się w aktywizacji zawodowej młodzieży z niepełnosprawnościami.
- Zaniedbanie monitorowania barier systemowych w dostępie do rynku pracy dla poszczególnych grup niepełnosprawności.
- Niewystarczająca obecność tematu niepełnosprawności w strategiach rozwoju OHP.
- Brak wsparcia psychologicznego i terapeutycznego dedykowanego młodzieży z zaburzeniami psychicznymi i neurologicznymi.

Rekomendacje

- Stworzenie dostępnych i uniwersalnych narzędzi diagnostycznych dla młodzieży z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
- Zatrudnienie w strukturach OHP specjalistów: tyflopedagogów, surdopedagogów, pedagogów specjalnych.
- Wdrożenie systematycznych szkoleń kadry OHP z zakresu edukacji włączającej i przeciwdziałania dyskryminacji.
- Uwzględnienie konsultacji z lekarzem medycyny pracy przy tworzeniu indywidualnych ścieżek zawodowych, który uwzględni ograniczenia ale i możliwości zawodowe osoby niepełnosprawnej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Zwiększenie dostępności infrastruktury OHP poprzez likwidację barier architektonicznych i cyfrowych.
- Wprowadzenie obowiązku uwzględniania różnego rodzaju niepełnosprawności w analizie ryzyka oraz procedurach rekrutacyjnych.
- Realizacja kampanii informacyjnych, spotkań, warsztatów wśród pracodawców promujących zatrudnianie młodzieży z niepełnosprawnościami i korzyści z tego wynikających.
- Stworzenie systemu monitorowania losów zawodowych młodzieży niepełnosprawnej po zakończeniu programu.
- Włączenie tematów związanych z równością szans i empatią wobec różnych niepełnosprawności do programów wychowawczych OHP.
- Rozwój współpracy z organizacjami pozarządowymi i instytucjami specjalistycznymi (fundacje, stowarzyszenia i inne) w zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży z niepełnosprawnościami.

III. Dodatkowe rekomendacje dotyczące realizacji działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami

- Wprowadzenie obowiązkowych konsultacji z przedstawicielami organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami przy tworzeniu programów wsparcia OHP.
- Uwzględnienie w budżetach projektowych środków na zakup i adaptację specjalistycznych materiałów edukacyjnych (np. tekstów w alfabecie Braille'a, tłumaczeń PJM, udźwiękowionych prezentacji).
- Stworzenie platformy cyfrowej dla młodzieży z niepełnosprawnościami, oferującej wsparcie zawodowe, doradcze oraz edukacyjne w trybie zdalnym.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Prowadzenie regularnych audytów dostępności architektonicznej i cyfrowej jednostek OHP.
- Stworzenie banku dobrych praktyk OHP z przykładami efektywnego włączania młodzieży z różnymi niepełnosprawnościami.
- Rozszerzenie oferty praktyk zawodowych w firmach społecznie odpowiedzialnych, zatrudniających osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
- Zwiększenie liczby godzin doradztwa indywidualnego dla młodzieży z niepełnosprawnościami z uwzględnieniem ich potrzeb poznawczych i komunikacyjnych.
- Opracowanie i wdrożenie standardu szkolenia doradców zawodowych z zakresu pracy z młodzieżą z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną, ruchową oraz inną.
- Stworzenie stanowiska koordynatora ds. osób niepełnosprawnych w każdej jednostce regionalnej OHP.
- Zacieśnienie współpracy z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w zakresie diagnozy i wsparcia młodzieży z niepełnosprawnościami.
- Uwzględnienie zasad dostępności i edukacji włączającej.
- Zastosowanie formalnego, zrozumiałego i jasnego języka, który jest zgodny z zasadami prostego przekazu, zrozumiałego także dla osób z trudnościami poznawczymi.
- Uwzględnienie różnych rodzajów niepełnosprawności (wzrokowa, słuchowa, ruchowa, intelektualna, psychiczna) przy formułowaniu uwag, wniosków i rekomendacji.
- Zastosowanie struktury dokumentu zgodnej z dobrymi praktykami dostępności cyfrowej: nagłówki, wypunktowania, logiczne działy i przejrzysta segmentacja treści.
- Unikanie zbyt specjalistycznego słownictwa bez definicji – wszystkie pojęcia używane są w kontekście lub zrozumiałe dla szerokiego grona odbiorców.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Wskazanie konieczności stosowania alternatywnych form komunikacji w działaniach OHP (np. materiały w Braille'u, tłumaczenie na PJM, tekst łatwy do czytania, nagrania audio).
- Zalecenie likwidacji barier architektonicznych oraz cyfrowych w jednostkach OHP.
- Zwrócenie uwagi na konieczność indywidualizacji wsparcia edukacyjnego i doradczego z uwzględnieniem konkretnych potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności.
- Uwzględnienie działań na rzecz budowania empatii, integracji społecznej i przeciwdziałania stygmatyzacji wśród pełnosprawnych uczestników OHP.
- Podkreślenie roli interdyscyplinarnego wsparcia (specjaliści, lekarze, psycholodzy, pedagodzy specjaliści) dla skutecznej aktywizacji zawodowej.
- Dążenie do pełnego włączenia młodzieży z różnymi rodzajami niepełnosprawnościami w działania społeczne i zawodowe na równych prawach z innymi uczestnikami OHP.

Skutki marginalizacji młodzieży, wynikające z różnych typów niepełnosprawności:

- Zwiększone ryzyko długotrwałego bezrobocia wśród młodzieży z niepełnosprawnością.
- Nasilenie izolacji społecznej.
- Utrata motywacji i spadek samooceny wśród młodzieży z niepełnosprawnością.
- Zahamowanie rozwoju kompetencji społecznych u osób z niepełnosprawnością.
- Zwiększone ryzyko zaburzeń lękowych i depresyjnych, ogólnego społecznego wycofania u młodzieży z niepełnosprawnością psychiczną.
- Trwałe wykluczenie z rynku pracy i życia obywatelskiego.
- Brak identyfikacji zawodowej oraz trudności w planowaniu przyszłości.
- Zależność ekonomiczna od instytucji pomocy społecznej i rodziny.
- Wzrost postaw biernych i rezygnacyjnych wobec życia zawodowego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- Nierówny start w dorosłość, prowadzący do pogłębiania się nierówności społecznych.

IV. Analiza rozwiązań modelowych i systemowych dotyczących kształcenia i włączenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami

4.1 Model Edukacji dla Wszystkich

Z uwagi na kompleksowość modelu oraz szczegółowość opracowanych form i instrumentów wsparcia dzieci i młodych osób z niepełnosprawnościami, a dodatkowo bezpośrednie powiązanie z działalnością OHP, rozwiązanie to zostało przedstawione w najbardziej obszernym wymiarze spośród wszystkich zawartych w poniższej analizie.

Cel rozwiązania

Horyzontalnym celem wprowadzenia Modelu jest zapewnienie wszystkim uczniom możliwości nauki i rozwoju w ogólnodostępnych placówkach edukacyjnych, zgodnie z założeniami edukacji włączającej wraz z zapewnieniem mechanizmu przejścia z edukacji na rynek pracy.

Ogólna charakterystyka rozwiązania

Model powstał w ramach prac Zespołu do spraw opracowania modelu kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, powołanego przez Ministra Edukacji Narodowej Zarządzeniem Nr 39/2017 z dnia 13 października 2017 r.

W modelu uwzględnione zostały również rekomendacje oraz działania priorytetowe, opracowane dla MEN przez Europejską Agencję do spraw Specjalnych Potrzeb i Edukacji Włączającej w projekcie pn. „Wspieranie podnoszenia jakości edukacji

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

włączającej w Polsce” realizowanym w ramach Programu Reform Strukturalnych Komisji Europejskiej.

Założenia oraz poszczególne rozwiązania opracowane w ramach modelu, który opublikowany został w 2020 r., wprowadzane są od tego czasu, w ramach różnych działań podejmowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, a także przez Ośrodek Rozwoju Edukacji oraz Instytut Badań Edukacyjnych, we współpracy z poradniami psychologiczno- pedagogicznymi, placówkami edukacyjnymi i samorządami.

Szczegółowy opis rozwiązania**Założenia Modelu**

Model edukacji dla wszystkich opiera się na edukacji włączającej oraz na założeniu, że każda szkoła ogólnodostępna powinna być szkołą włączającą, przy zastrzeżeniu że nastąpi to w sposób etapowy, z określeniem roli szkół specjalnych oraz innych placówek, które w aktualnym systemie są sprofilowane na kształcenie uczniów z niepełnosprawnościami.

Proponuje się odejście od wyjaśniania potrzeb edukacyjnych zgodnie z modelem medycznym, gdzie są one uwarunkowane przede wszystkim dysfunkcjami, zaburzeniami, niepełnosprawnością na rzecz podejścia biopsychospołecznego, zgodnie z którym w ich opisie oraz diagnozie uwzględnić należy fizyczne i społeczne cechy środowiska edukacyjnego.

Zakłada się zwiększenie autonomii szkoły, gdzie możliwość podejmowania określonych działań nie będzie uzależniona, tak jak dotychczas, od uzyskania opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej albo stosownego orzeczenia. Przyspieszy to udzielenie wsparcia uczniom oraz umożliwi dostosowanie jego charakteru i zakresu do warunków lokalnych i optymalnego wykorzystania posiadanych zasobów.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Grupa docelowa

Model dotyczy organizacji kształcenia oraz wsparcia dzieci i młodzieży z różnorodnym spektrum potrzeb, wynikających z czynników indywidualnych: stylów i właściwości uczenia się, sprawności zmysłów, sprawności fizycznej lub umysłowej czy stanu zdrowia uwarunkowań środowiska rodzinnego: ekonomicznych, światopoglądowych, religijnych, etnicznych, wykształcenia rodziców.

Model skierowany jest w szczególności do dzieci doświadczających trudności w dostępie do edukacji i ograniczeń w rozwijaniu kompetencji rozwojowych i edukacyjnych, w tym dzieci wybitnie zdolnych i kierunkowo uzdolnionych, z nietolerancją pokarmową, przewlekłe chorych, z niepełnosprawnościami i zaburzeniami lub zakłóceniami rozwoju oraz przejawiających problemy w zachowaniu, należących do mniejszości etnicznych, pochodzących z rodzin wielokulturowych lub rodzin imigrantów i reemigrantów.

Model zakłada proces oddziaływania od wczesnego dzieciństwa po wejście absolwenta na rynek pracy oraz nabywanie wiedzy i umiejętności przez osoby dorosłe w procesie kształcenia ustawicznego, prowadzony w przedszkolach i placówkach systemu oświaty, z uwzględnieniem włączenia w ten proces rodziców.

Wczesne wspomaganie rozwoju dziecka (WWR) oraz wczesna edukacja dla wszystkich

Zadaniem WWR jest zapewnienie wsparcia dzieciom wymagającym specjalistycznych interwencji bez konieczności stwierdzenia niepełnosprawności lub rozpoznania zgodnie z ICD 10, wprowadzenie współpracy międzysektorowej oraz zwiększenie wsparcia rodziny.

W edukacji dla wszystkich WWR obejmuje wszystkie oddziaływania pomocowe skierowane do dzieci w okresie od urodzenia do rozpoczęcia realizacji obowiązku szkolnego oraz do rodzin, w których się wychowują. Dotyczy dzieci, u których stwierdzono uszkodzenia narządów lub zaburzenia czynności biopsychicznych

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

powodujące zagrożenie niepełnosprawnością oraz te dzieci, których rozwój jest zakłócony przez inne czynniki zagrażające jego harmonijnemu i optymalnemu przebiegowi. Kwalifikacja dzieci odbywa się na podstawie diagnozy przez nauczycieli i specjalistów pracujących w zespołach WWR.

Wprowadza się trzy poziomy referencyjne wsparcia: I - konsultacje, porady i instruktaż dla rodziców jak wspierać rozwój dziecka w trakcie codziennych czynności opiekuńczych oraz jego naturalnej aktywności; II – dodatkowo zajęcia terapeutyczne ukierunkowane na wspieranie rozwoju dziecka w specyficznych obszarach jego funkcjonowania; III - wsparcie wielospecjalistyczne adresowane do dzieci ze złożonymi potrzebami.

Dla każdego dziecka, u którego w trakcie diagnozy funkcjonalnej stwierdza się konieczność wprowadzenia wsparcia na II i III poziomie opracowuje się indywidualny plan wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka (IPWWR).

Diagnoza przeprowadzana jest na wniosek rodziców w Centrum Dziecka i Rodziny (CDR) lub wskazanym przez tę placówkę zespole WWR działającym w innej jednostce systemu oświaty. W przypadku dziecka objętego wychowaniem przedszkolnym IPWWR jest opracowywany przez wielospecjalistyczny zespół działający w przedszkolu, w którego skład wchodzi specjaliści (psycholog, pedagog specjalny edukacji włączającej, logopeda) i nauczyciel prowadzący zajęcia z dzieckiem oraz w zależności od potrzeb specjaliści z Specjalistycznego Centrum Wsparcia Edukacji Włączającej lub CDR.

Wychowanie przedszkolne

Uznaje się iż kluczowe jest rozpoczęcie edukacji dla wszystkich od początku okresu wychowania przedszkolnego, ponieważ w tym czasie powstają podstawowe wzorce relacji interpersonalnych w grupach rówieśniczych. Jeśli dziecko we wcześniejszych latach korzystało z WWR, to dalsze postępowanie powinno być konsekwentną kontynuacją wcześniejszego.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Stałym elementem pracy przedszkola będzie również badanie dostępności środowiska przedszkolnego, opinii i potrzeb rodziców dzieci oraz aktywności i uczestnictwa dzieci w zajęciach wychowania przedszkolnego. Planuje się zastosowanie Narzędzia autorefleksji w środowisku włączającej wczesnej edukacji”. Przygotowanie dziecka do podjęcia nauki w szkole rozpoczyna się w momencie podjęcia przez nie obowiązkowego przygotowania przedszkolnego, które powinno rozpocząć się w wieku 5 lat i trwać nie jak dotychczas jeden rok, ale dwa lata szkolne.

Dla każdego dziecka przedszkole prowadzi portfolio w którym gromadzone są wytwory dzieci, dokumentowe ich zainteresowania i sukcesy (np. dyplomy, zdjęcia z udziału w wydarzeniach przedszkolnych oraz aktywnościach realizowanych poza przedszkolem). Nauczyciele raz na kwartał będą przygotowywali raport z postępów dzieci wraz z komentarzami merytorycznymi do ich wytworów (zawartych w portfolio). Na bieżąco nauczyciel prowadzący zajęcia z dzieckiem we współpracy z zespołem wielospecjalistycznym dokonuje oceny gotowości szkolnej dziecka. Końcowa diagnoza o gotowości do podjęcia nauki w szkole jest dokonywana w kwietniu/maju w roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 7 lat.

W przypadku dzieci z niepełnosprawnością lub złożonymi potrzebami edukacyjnymi przewiduje się możliwość odroczenia obowiązku szkolnego i przedłużenia okresu przygotowawczego w przedszkolu o jeden rok.

Edukacja dla wszystkich w szkole podstawowej i ponadpodstawowej

Dla każdego ucznia, u którego w wyniku diagnozy funkcjonalnej rozpoznaje się specjalne potrzeby edukacyjne, zostaje opracowany indywidualny plan edukacyjny (IPE). Zakłada się, że elementem IPE może być spersonalizowany program kształcenia (SPK). Określenie SPK ma na celu uniknięcie utożsamiania realizacji tego programu z formą indywidualną.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Celami na kolejnych etapach edukacyjnych są prawidłowy rozwój psychofizyczny i społeczno-emocjonalny ucznia oraz powiązanie treści kształcenia z rozwijaniem kompetencji kluczowych, niezbędnych do autonomicznego funkcjonowania w dorosłym życiu, samorealizacji i rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, a także włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa - Zintegrowana Strategia Umiejętności. W przypadku uczniów o niskim poziomie funkcjonowania kształcenie ukierunkowane jest na przede wszystkim lub wyłącznie na cele rozwojowe i rehabilitację edukacyjną oraz przygotowanie do samodzielności w życiu dorosłym.

Przewiduje się zróżnicowane ścieżki kształcenia na poziomie szkoły podstawowej i ponadpodstawowej:

Na poziomie szkoły podstawowej przewiduje dwie ścieżki kształcenia: ścieżkę kształcenia w szkole włączającej (dla wszystkich uczniów) oraz ścieżkę kształcenia w szkole specjalnej (dla uczniów potrzebujących czasowego lub stałego wsparcia specjalistycznego, którego nie może zapewnić szkoła włączająca).

Na poziomie szkoły ponadpodstawowej kształcenie odbywa się: w liceach i technikach, które są szkołami włączającymi, w branżowych szkołach włączających (ścieżka A edukacji zawodowej), w specjalnych szkołach przysposabiających do pracy (ścieżka B edukacji zawodowej).

Na etapie przedszkola i szkoły planowane jest wprowadzenie zajęć odpowiadających indywidualnym potrzebom wynikającym z niepełnosprawności lub innych przyczyn, określanych jako rehabilitacja edukacyjna. Mogą być ukierunkowane na realizację więcej niż jednego celu (zajęcia ogólnorozwojowe) lub usprawnienie funkcjonowania ucznia w wybranej sferze (np. komunikowania się, sprawności fizycznej, funkcjonowania społecznego, widzenia, orientacji i przemieszczania się w przestrzeni).

Wybór szkoły ponadpodstawowej, w której uczeń będzie realizował dalsze kształcenie, dokonywany jest w trakcie nauki w klasie VIII przy współpracy z doradcą

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

zawodowym i rodzicami ucznia oraz samym uczniem. Decyzja dotycząca rodzaju szkoły podejmowana jest w oparciu o wyniki egzaminu ósmoklasisty, indywidualny profil edukacyjno-zawodowy ucznia opracowywany w klasie VIII szkoły podstawowej i profil funkcjonowania i portfolio ucznia (w przypadku uczniów, którzy nie przystępują do egzaminu ósmoklasisty).

Włączające kształcenie zawodowe i wejście na rynek pracy

Wzmocniona zostaje rola doradztwa zawodowego którego elementy wprowadzane są już na etapie wychowania przedszkolnego i kontynuowane są na kolejnych etapach edukacyjnych. Doradztwo zawodowe zapewnione będzie w klasach VII-VIII szkoły podstawowej oraz w branżowych szkołach I stopnia, liceach ogólnokształcących i technikach.

Proponuje się wprowadzenie narzędzi dla doradców zawodowych, umożliwiających przygotowanie w VII kl. indywidualnego profilu zainteresowań zawodowych (IPZZ), który w VIII kl. uzupełniony zostanie o opis kompetencji istotnych do przyszłego podjęcia zatrudnienia. Ostatecznie opracowany zostanie indywidualny profil edukacyjno-zawodowy (IPE-Z) stanowiący załącznik do świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, który uzupełniany będzie w dalszych etapach kształcenia zawodowego. IPE-Z będzie pomagał uczniowi i jego rodzicom podjąć właściwą decyzję dotyczącą dalszego kształcenia i dokonać wyboru odpowiedniej szkoły i zawodu.

Absolwent szkoły podstawowej, który chce rozpocząć kształcenie w zawodzie, musi uzyskać zaświadczenie lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania praktycznej nauki zawodu. Pomocne będą tutaj informacje zawarte w IPE-Z.

Przewiduje się, że w ramach reformy systemu orzecznictwa, wprowadzona zostanie ocena zasobów i możliwości oraz wynikających z nich potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska i środowiska pracy, oparta na zastosowaniu ICF.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Informacja o możliwości podjęcia kształcenia w danym zawodzie będzie mogła być także zawarta w tym orzeczeniu zawarta będzie w orzeczeniu.

1) Kształcenie Branżowe

Model zakłada stworzenie elastycznych ścieżek nabywania przez uczniów kwalifikacji zawodowych pozwalających na pełnienie ról zawodowych, gdzie podejmowane czynności i zadania dostosowane są do ograniczeń związanych ze stanem zdrowia i/lub niepełnosprawnością.

Możliwość kształcenia w zawodach o charakterze pomocniczym (ZP) zostanie otwarta poza grupę uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, co dotyczy osób, które ze względu na różnego typu ograniczenia nie mogą w danej chwili kształcić się w określonym zawodzie w pełnym wymiarze, ale mogą nabyć umiejętności/kompetencje w zakresie wybranych czynności zawodowych. Ponadto kształcenie w zawodzie pomocniczym odbywać się będzie w grupie włączającej, a nie jak do tej pory w oddziale specjalnym. Zapewniona zostanie możliwość nauki w jednym oddziale oraz wspólnej realizacji praktyk zawodowych przez uczniów kształcących się w „pełnym” zawodzie oraz w zawodzie o charakterze pomocniczym. Zmianom tym służy rozwiązanie ułatwiające kształcenia w ZP w szkołach ogólnodostępnych, gdzie szkoły prowadzące kształcenie w zawodzie, do którego jest ZP nie muszą ubiegać się o opinię wojewódzkiej rady rynku pracy, np. szkoła kształci w zawodzie kucharz - może kształcić w zawodzie pracownik pomocniczy gastronomii, kształci w zawodzie stolarz - może kształcić w zawodzie pracownik pomocniczy stolarza.

Proponuje się również stworzenie możliwości podjęcia przez uczniów decyzji o przystąpieniu do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w pełnym zawodzie lub w zawodzie o charakterze pomocniczym, gdzie egzamin jest zawsze obowiązkowy.

Oznacza to konieczność zapewnienia możliwości uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w toku kształcenia ustawicznego osobom, które posiadają kwalifikacje

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

w zawodzie o charakterze pomocniczym, a chciałyby zdobyć kwalifikacje w „pełnym”: zawodzie, np. poprzez zapewnienie oferty w postaci dedykowanych krótszych form kursowych.

Zgodnie ze zmianami wprowadzonymi w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK) zawód rozumiany jest jako zestaw czynności, niezbędnej wiedzy, umiejętności i kompetencji personalnych i społecznych (pogrupowanych w części zawodów w kwalifikacje cząstkowe). Stąd zawód o charakterze pomocniczym jest integralnym elementem składowym „pełnego” zawodu. Za najmniejszy element kwalifikacji w zawodzie można uznać praktyczne umiejętności wykonywania określonych czynności zawodowych, które proponuje się określić jako „kompetencje indywidualne”. Konieczne jest zdecydowanie poszerzenie listy ZP z jednoczesną rezygnacją ze wskazywania rodzaju niepełnosprawności osób dla których ten zawód ma być zastrzeżony.

Proponuje się stworzenie możliwości potwierdzania posiadania przez ucznia kompetencji indywidualnych, które powinny być opisane na poziomie I lub II Polskiej Ramy jako kwalifikacje rynkowe albo opisywane w świadectwie szkolnym branżowej szkoły I stopnia lub szkoły przysposabiającej do pracy.

Konieczne jest przygotowanie programów kształcenia w zawodach, które uwzględniać będą możliwość wspólnego uczenia się uczniów kształcących się w pełnym zawodzie, uczniów kształcących się w ZP oraz uczniów, którzy nabywają określone kompetencje indywidualne w ZP, a także zapewnienie dostępności do różnych form szkoleń i kursów, dla osób posiadających kwalifikacje w ZP, chcących uzupełnić kwalifikacje w „pełnym” zawodzie.

Proponuje się dwie ścieżki realizacji włączającego kształcenia zawodowego:

- Włączające kształcenie branżowe – dla uczniów, którzy mogą realizować podstawę programową w nauczonym zawodzie, w tym w zawodzie o charakterze pomocniczym, w celu uzyskania uprawnień zawodowych i/lub uczenia się wybranych czynności zawodowych w danym zawodzie (uzyskania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

kwalifikacji indywidualnych), z dostosowaniem metod i form pracy, warunków oraz organizacji kształcenia.

- Kształcenie w branżowych szkołach specjalnych przysposabiających do pracy - dla uczniów, których poziom funkcjonowania uniemożliwia naukę w zawodzie lub zawodzie o charakterze pomocniczym, którzy realizują podstawę programową przysposabiającą do pracy, czyli kształcenia w wybranych efektach w danym zawodzie o charakterze pomocniczym oraz rozwijania kompetencji istotnych dla funkcjonowania na rynku pracy i samodzielności w życiu dorosłym.

2) Tranzycja (przejście) na rynek pracy

Punktem wyjścia wszelkich działań planujących i wspierających tranzycję jest indywidualny profil edukacyjno-zawodowy, który uzupełniany jest o Plan Tranzycji (IPE-T).

W szkołach włączających decyzję o potrzebie objęcia ucznia wsparciem w procesie tranzycji podejmuje szkolny zespół wielospecjalistyczny; w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy wsparciem tym objęci są wszyscy uczniowie.

Proces przejścia z edukacji zawodowej do sytuacji pracy rozpoczyna się dwa lata przed ukończeniem szkoły zawodowej (różnego typu) przez ucznia i trwa do dwóch lat po zakończeniu nauki i odbywa się we współpracy szkoły ponadpodstawowej z otoczeniem społecznym, tworzoną przez instytucje rynku pracy oraz lokalne służby socjalne/społeczne. Obejmuje poszukiwanie lub stwarzanie miejsca pracy, wprowadzenie do pracy i wsparcie w miejscu pracy, dostęp do kształcenia ustawicznego i wsparcia w funkcjonowaniu we własnym środowisku zamieszkania.

3) Kształcenie ustawiczne

Wskazuje się na pilną potrzebę zbudowania systemu kształcenia ustawicznego uwzględniającego możliwość korzystania z niego wszystkim osobom dorosłym

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

chcącym poszerzać swoje kwalifikacje zawodowe, w tym w szczególności osobom z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.

Specjalistyczne wsparcie w realizacji tych zadań będą zapewniały lokalnie działające Specjalistyczne Centra Wspierania Edukacji Włączającej oraz PFRON.

Ofertę skierowaną do osób dorosłych o utrudnionym dostępie do edukacji, mających problemy z dostosowaniem swoich umiejętności podstawowych i kluczowych kompetencji do zmian na rynku pracy i zmian społecznych, będą zapewniały Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE). Zgodnie z założeniami realizowanego obecnie przez MEN w ramach PO WER projektu zakłada się przygotowanie wybranych szkół z obszarów defaworyzowanych do pełnienia funkcji lokalnych centrów edukacji i aktywizacji osób dorosłych.

Rola diagnozy - zastosowanie ICF (Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia)

W Modelu przyjęto biopsychospołeczny model funkcjonowania i niepełnosprawności ICF jako podstawę metodologiczną do rozumienia potrzeb ucznia związanych z procesem edukacji, realizowanym w kontekście określonego środowiska szkolnego. Sama klasyfikacja stosowana jest jako narzędzie zarządzania informacją o uczniu doświadczającym ograniczeń w nabywaniu wiedzy oraz umiejętności i kompetencji poznawczych, społecznych i rozwojowych, w całym procesie edukacji, począwszy od diagnozy, przez planowanie interwencji, monitorowanie prowadzonych działań, aż do ewaluacji.

Cele zastosowania ICF odnoszą się również do odejścia od modelu postrzegania uczniów niepełnosprawnych z perspektywy dysfunkcji, w kierunku opisu ograniczeń w funkcjonowaniu, wykorzystania informacji pochodzących z różnych źródeł (nauczyciele, psycholodzy, pedagodzy, inni specjaliści, rodzice oraz sami uczniowie), uwzględnienia wpływu czynników środowiskowych (środowisko szkolne, rodzina, wyposażenie w środki kompensacyjne i asystujące) oraz czynników osobowych, a

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

także ścisłego powiązania diagnozy z wprowadzanymi na ich podstawie interwencjami.

Metodologia ICF ma stanowić również podstawę do integracji i mechanizmów współpracy wielospecjalistycznych zespołów działających w placówkach edukacyjnych oraz do współpracy kadry ze specjalistami z innych instytucji oraz osobami z otoczenia dziecka (rodzice).

Narzędzia oparte na ICF służyć będą do prowadzenia diagnozy uczniów w ramach konsultacji szkolnych oraz diagnozy specjalistycznej prowadzonej w specjalistycznych podmiotach, w oparciu o które adresowane będą formy wsparcia służące zabezpieczeniu dodatkowych-specjalnych potrzeb uczniów oraz dystrybuowane będą środki na ich finansowanie.

Kadry

Potencjał kadrowy przedszkola i szkoły ogólnodostępnej jest zwiększany poprzez wprowadzenie nowych stanowisk: pedagoga specjalnego edukacji włączającej oraz asystenta ucznia.

Na każdym etapie kształcenia będą zatrudniani psychologowie, pedagogzy specjaliści, a w szkołach również pedagogzy szkolni. Zatrudnienie innych specjalistów będzie dostosowane do potrzeb wynikających z wieku rozwojowego dzieci/uczniów i potrzeb danego przedszkola/szkoły. Decyzję podejmują tutaj dyrektorzy oraz organy prowadzące, jednak zakłada się, że minimalny łączny wymiar etatów specjalistów nie może być niższy niż 3 w przeliczeniu na 100 dzieci/uczniów.

Podkreśla się konieczność przygotowania kadr systemu oświaty, pedagogicznych i niepedagogicznych z zakresu edukacji włączającej (założeń, celów, form i metod pracy), co znajdzie swoje odzwierciedlenie w programach i standardach kształcenia. Dla kadr specjalistycznych ofertę doskonalenia będą zapewniały Krajowe Centrum Koordynujące oraz centralne i wojewódzkie placówki doskonalenia kadr.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Planuje się utworzenie centralnego, dostępnego on-line, repozytorium podręczników, materiałów edukacyjnych i ćwiczeniowych dostosowanych do potrzeb uczniów z niepełnosprawnością oraz ogólnopolskiej platformy wspierającej realizację zadań diagnostycznych i postdiagnostycznych zapewniającej dostęp do narzędzi diagnostycznych oraz materiałów do pracy postdiagnostycznej.

Specjaliści oraz nauczyciele z danej placówki (przedszkole, szkoła), pracować będą w ramach zespołów wielospecjalistycznych, którymi kierować będą Koordynatorzy Edukacji Włączającej (KEW). W realizacji zadań zespoły współpracują z instytucjami systemu wsparcia. KEW w przedszkolu i szkole, będzie odpowiedzialny za koordynowanie procesów diagnostycznych i postdiagnostycznych oraz współpracę z instytucjami zewnętrznymi w zakresie realizacji potrzeb rozwojowych i edukacyjnych dzieci/uczniów.

W odpowiedzi na postulaty środowiska nauczycielskiego zakłada się zmniejszenie obciążeń administracyjnych poprzez zintegrowanie w jednym dokumencie – planie pracy przedszkola/szkoły obecnie opracowywanych dokumentów: arkusza organizacji przedszkola, szkoły lub placówki, planu doskonalenia nauczycieli, planu nadzoru pedagogicznego, planu działań w zakresie doradztwa zawodowego, programu wychowawczo-profilaktycznego oraz planu działalności wynikającego z obowiązków w zakresie kontroli zarządczej.

Rekomendacje:

- 1) Charakterystyka grupy docelowej modelu, stanowić może dla OHP argument za rozszerzeniem kryteriów kwalifikacji do OHP o osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, a docelowo osób, które uzyskają prawny status osoby z niepełnosprawnością na podstawie orzeczeń wieloaspektowej oceny trudności i potrzeb związanych z codziennym funkcjonowaniem.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 2) Rekomendacje dotyczące wykorzystania w ramach usług świadczonych przez OHP odnoszą się w głównej mierze do identyfikacji i diagnozy potrzeb oraz prowadzenia wsparcia młodych osób z niepełnosprawnościami w ramach spersonalizowanego programu, ale z zachowaniem optymalnego środowiska jakim jest grupa rówieśnicza.
- 3) Z uwagi na szerokie uwarunkowanie niepełnosprawności w jej aspektach biologicznym, psychofizycznym, społeczno-emocjonalnym oraz funkcjonalnym i środowiskowym, rekomenduje się wykorzystanie zaproponowanych w modelu narzędzi wieloaspektowej oceny funkcjonowania oraz wszystkich czynników na nie wpływających, opartych na zastosowaniu ICF. Efektem takiego badania będzie Indywidualny Profil Funkcjonowania uczestnika, który precyzyjnie określał będzie trudności oraz potrzeby, a także posiadane zasoby.
- 4) Rekomendacją wynikającą z poprzedniej jest planowanie i realizacja usług na rzecz uczestników z niepełnosprawnościami, koncentrujących się na mocnych stronach i wsparciu tych obszarów funkcjonowania, w przypadku których wskazana została prognoza rozwoju. Przy takim podejściu akcent w procesie wsparcia uczestnika kładziony będzie na kluczowych umiejętnościach oraz predyspozycjach i preferencjach.
- 5) W przypadku uczestników z niepełnosprawnościami o największym poziomie potrzeb, czyli osób, które aktualnie wykluczone są z możliwości skorzystania z usług OHP, rekomenduje się wprowadzenie nie tylko ścieżki kształcenia i przygotowania do pracy w zawodach pomocniczych, ale także w zakresie wybranych czynności zawodowych. Podstawą takiego rozwiązania może być definicja zawodu wskazana w Polskiej Ramie Kwalifikacji (PRK), gdzie zawód rozumiany jest jako zestaw czynności, niezbędnej wiedzy, umiejętności i kompetencji personalnych i społecznych.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 6) Rekomenduje się wprowadzenie odrębnego stanowiska – specjalisty ds. edukacji i włączenia zawodowego uczestników z niepełnosprawnościami, który organizował i prowadził będzie wszystkie działania dotyczące świadczenia w OHP usług dla osób o największych potrzebach wynikających z niepełnosprawności. Przy czym dotyczyć to będzie zarówno wsparcia na terenie placówki, jak w ramach działań środowiskowych (np. współpraca z innymi instytucjami, osobami z otoczenia uczestnika).

4.2 Metoda Zatrudnienia Wspomaganego

Cel rozwiązania

Zasadniczym celem Zatrudnienia Wspomaganego (ZW) jaki określony został w początkowym okresie wprowadzenia usługi, czyli w latach 70 i 80 XX w., było wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną w znalezieniu pracy i wejściu do miejsca pracy, z uwagi na to, że osoby te wskutek trudności poznawczych i komunikacyjnych, nie mogły samodzielnie nawet zainicjować takiego procesu. Jednak w miarę praktycznego stosowania modelu, potwierdził on swoją efektywność również w odniesieniu do osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, które doświadczają wysokiego poziomu trudności na każdym z etapów, począwszy od uświadomienia sobie perspektywy zawodowej, przez przygotowanie do zatrudnienia, poszukiwanie pracy oraz wejście na stanowisko pracy i utrzymanie zatrudnienia. Istotnym celem ZW jest również zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami alternatywy w zakresie rozwoju zawodowego, którą jest podjęcie i utrzymanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, za wynagrodzeniem i na równi z innymi osobami, w przeciwieństwie do prowadzenia wsparcia w specjalnie zaprojektowanych placówkach i zatrudnienia w zakładach pracy chronionej.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ogólna charakterystyka rozwiązania

Przedmiotem analizy jest koncepcja ZW oraz formy i instrumentów wsparcia OzN w procesie uzyskania i utrzymania zatrudnienia, które opracowane zostały w postaci standardów przez Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Zatrudnienia

Wspomaganego (Association for Supported Employment Europe, ASEE) oraz uzupełniające wytyczne Światowego Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspieranego (WASE), a także krajowe opracowania przygotowane w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” POKL 2007-2013.

Do analizy włączono również koncepcje implementacji ZW w Polsce z jednoczesnym oparciem dostępu do usługi i jej realizacji na podstawie aktów prawnych (ustawy i akty wykonawcze). Pierwsza próba takiego rozwiązania miała miejsce w 2019 r., a jej efektem był przekazany do konsultacji społecznych projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym z dnia 13 maja 2019 r. Jednak kwestiami, które stały na przeszkodzie w ostatecznym zatwierdzeniu i uchwaleniu tego aktu prawnego, była nie rozstrzygnięta procedura kwalifikacji i rola w tym procesie Powiatowych Urzędów Pracy. Co więcej wiele kontrowersji, w tym w środowisku organizacji pozarządowych reprezentujących potencjalnych odbiorców usługi ZW, były kryteria kwalifikacji oparte na zapisach orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, w zakresie stopnia i symbolu przyczyny niepełnosprawności.

Jednak perspektywą szczególnie obiecującą oraz interesującą, w kontekście możliwości wykorzystania metody ZW lub przynajmniej wybranych instrumentów, są trwające obecne prace w ramach dwóch komplementarnych projektów, których celem jest opracowanie standardu merytorycznego, organizacyjnego i finansowego ZW, przetestowanie go, a następnie wdrożenie na podstawie aktów prawnych. Pierwszy z projektów pn. „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego”

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

realizowanego przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z Polską Federacją Zatrudnienia Wspomaganego oraz Polską Unią Zatrudnienia Wspomaganego. Natomiast uruchomienie drugiego projektu poświęconego pilotażowi standardu ZW pn. „Wdrożenie i przetestowanie rozwiązań dotyczących zatrudnienia wspomaganego”, planowane jest na pierwszy kwartał 2026 r.

Szczegółowy opis rozwiązania

Kluczową rolę w Modelu ZW odgrywają trenerzy pracy TP, którzy odpowiadają za prowadzenie bezpośredniego wsparcia OzN na poszczególnych etapach procesu aktywizacji i włączenia w rynek pracy. TP prowadzą swoje działania w formule środowiskowej pracując z odbiorcami usługi, nie tylko w ramach form wsparcia i miejscach ściśle powiązanych z zatrudnieniem, ale również w miejscu zamieszkania, rozwiązując trudności, które mogą zakłócić program aktywizacji oraz rozwijając w sposób stały kompetencje społeczno-zawodowe OzN. TP w poszczególnych zadaniach związanych ze wsparciem uczestników współpracują, tworząc zespół aktywizujący z doradcami zawodowymi, psychologami, kluczowymi osobami z otoczenia uczestnika, jednak zawsze najważniejsza rola i odpowiedzialność za przebieg procesu aktywizacji spoczywa na TP.

Elementem wyróżniającym ZW jest odwrócenie tradycyjnej formuły aktywizacji zawodowej, opartej na długim programie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji społeczno- zawodowych, który poprzedza, a nawet warunkuje uzyskanie zatrudnienia. W usłudze ZW w pierwszej kolejności zadaniem TP jest wprowadzenie uczestnika na określone, staranie wybrane na podstawie przeprowadzonej oceny, z wykorzystaniem próbek pracy, stanowisko pracy, a następnie rozpoczęcie procesu rozwijania umiejętności pracowniczych i związanych z funkcjonowaniem w danym miejscu pracy.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Zgodnie z przyjętymi standardami, usługa ZW realizowana jest w kolejnych etapach, posiadających swoje określone cele i instrumenty wsparcia:

1) Etap I - Zaangażowanie uczestnika

Celem jest przedstawienie OzN, potencjalnemu uczestnikowi, celów i założeń oraz oferty jaką stanowi ZW i jednocześnie wsparcie w podjęciu świadomej decyzji o przystąpieniu do programu aktywizacji i weryfikacji spełniania kryteriów.

W trakcie spotkania poświęconego zaangażowaniu następuje zapoznanie się i nawiązanie relacji z potencjalnym klientem i opcjonalnie z osobami z jego otoczenia, opartej na jego pełnej podmiotowości

Przedstawienie usługi ZW, celów i założeń oraz zasad prowadzenia procesu wsparcia, prowadzone jest w zakresie i w sposób pozwalający na zbudowanie pełnego obrazu usługi oraz korzyści z przystąpienia do projektu. Ważnym aspektem jest zainspirowanie lub wzmocnienie świadomości własnego potencjału zawodowego i możliwości podjęcia pracy, zainteresowanie potencjalnego klienta skorzystaniem z usługi.

TP podczas spotkania gromadzi podstawowe informacje o potencjalnym kliencie, które przydatne będą w procesie pogłębionej oceny, zgodnie z bio-psychospołecznym modelem funkcjonowania i niepełnosprawności ICF, dotyczących:

- aktualnej sytuacji życiowej - miejsca zamieszkania, kluczowych osób z otoczenia oraz ich roli w codziennym życiu potencjalnego klienta, korzystania z szeroko rozumianych usług wspierających i zaangażowania w inne zadania aktywizujące (projekty w ramach konkursów PFRON, FERS, programy lokalne, itp.)
- potrzeb łączących się z niepełnosprawnością – korzystania z wsparcia innych osób, korzystania z technologii wspomagających (przeznaczonych dla osób z trudnościami w poruszaniu się, niewidomych i słabowidzących, głuchych i słabosłyszących, z trudnościami w porozumiewaniu się)

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- przyczyn niepełnosprawności związanych z trwałym zaburzeniem stanu zdrowia, w szerokim rozumieniu obejmujących obszary funkcjonowania psychofizycznego i społeczno-emocjonalnego.

2) Etap II - Tworzenie profilu zawodowego

Diagnoza zasobów oraz trudności i potrzeb wynikających z niepełnosprawności, przeprowadzona we współpracy z OzN, a w przypadku takiej potrzeby, wynikającej z np. trudności w uzyskaniu pełnej informacji, także z osobami z najbliższego otoczenia i z wykorzystaniem różnych źródeł informacji o funkcjonowaniu.

W ujętych w ogólnej charakterystyce rozwiązaniach, w szczególności w projekcie ustawy o ZW z 2019 r. w procesie przygotowania profilu zawodowego rekomenduje się wykorzystanie narzędzi opartych na wykorzystaniu ICF. Wieloaspektowa diagnoza OzN, prowadzona zgodnie z modelem ICF, obejmuje:

- ograniczenia funkcjonalne wynikające z zaburzeń o charakterze psychicznym, poznawczym, społecznym, medycznym, w tym dotyczące samodzielności w wykonywaniu czynności dnia codziennego (higiena osobista, ubieranie się, przygotowanie spożywanie posiłków, poruszanie się, etc.) oraz zaangażowania w sytuacje społeczne (porozumiewanie się, uczenie się, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z innymi)
- wpływ czynników środowiskowych o charakterze fizycznym i społecznym – postaw rodziny i opiekunów oraz dostępności ich wsparcia, poziomu adaptacji miejsca zamieszkania, mobilności, dostępności do usług w zakresie ochrony zdrowia, pomocy społecznej, komunikacji
- czynniki osobowe – postawy, doświadczenie życiowe, osobiste preferencje, styl życia
- stan zdrowia w kontekście świadomości własnych potrzeb zdrowotnych oraz poziomu ich zabezpieczenia, ewentualnych przeciwwskazań do

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

podejmowania określonych aktywności, czy też konieczności konsultacji lekarskich.

W diagnozie TP uwzględnia się również pozostałe czynniki osobowe, istotne w procesie przygotowania do pracy i zatrudnienia, a odnoszące się do kwalifikacji zawodowych, posiadanych predyspozycji i preferencji zawodowych, kompetencji społeczno- zawodowych.

Efektom przeprowadzenia diagnozy jest Indywidualny Profil Funkcjonalny uczestnika w oparciu o który sporządzony zostanie Indywidualny Plan Działania, zawierający określone, zaplanowane dla danego uczestnika instrumenty wsparcia oraz ścieżkę uzyskania zatrudnienia.

3) Etap III - Znajdowanie pracy

Obejmuje identyfikowanie potencjalnych miejsc pracy z podmiotowym zaangażowaniem uczestnika, zgodnie profilem zawodowym, w tym: analizę zasobów rynku pracy. Dużą wagę przywiązuje się tutaj do samostanowienia i świadomego wyboru w oparciu o wiedzę.

4) Etap IV - Zaangażowanie pracodawcy

Dotyczy nawiązania kontaktu z pracodawcą, prezentację możliwości jakie dla rozwoju firmy stwarza zatrudnienie uczestnika, jak np. rzetelny, zmotywowany pracownik, stworzenie nowego stanowiska pracy, doradcze, formalne i finansowe aspekty wsparcia, wpisanie się w profil biznesu społecznie odpowiedzialnego.

5) Etap V - Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

Wsparcie uczestnika w planowaniu harmonogramu dnia, przygotowaniu się do pracy, dotarciu do pracy, w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, monitorowanie postępów i pojawiających się trudności w porozumieniu z uczestnikiem i pracodawcą oraz opcjonalnie kluczowymi osobami z otoczenia.

To również wsparcie uczestnika poza miejscem pracy. Wsparcie w zagadnieniach społecznych, pomoc w nawiązaniu i rozwijaniu więzi społecznych, współdziałanie z

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

osobami z najbliższego otoczenia w zakresie nowej organizacji życia codziennego oraz pogodzeniu dotychczasowych ról z wypełnieniem roli zawodowej.

Rekomendacje:

- 1) Model ZW oraz stosowane w nim instrumenty zarządzania procesem aktywizacji i włączenia zawodowego oparte na wieloaspektowej ocenie potrzeb łączących się z niepełnoprawnością, zgodnie z ICF, może być kolejnym argumentem za rozszerzeniem grupy docelowej OHP, poza osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, osoby niedostosowane społecznie i osoby w przypadku których wskazane zostały specjalne potrzeby edukacyjne.
- 2) Poza faktem posiadania formalnego statusu osoby niepełnosprawnej zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu OzN, kryterium uzyskania dostępu do usług OHP, w szczególności w module rozwój zawodowy, może być w sposób następujący sformułowane kryterium funkcjonalne:
„Do usług OHP kwalifikowane są osoby w przypadku, których zdiagnozowano trudności w podejmowaniu aktywności związanych z codziennym życiem oraz w pełnieniu ról społecznych, w szczególności dotyczących aktywności zawodowej, mających swoje podłoże w zaburzeniach funkcji organizmu związanych z percepcją lub uczeniem się lub funkcjonowaniem społecznym lub poruszaniem się lub komunikowaniem się. Przy czym trudności te wiążą się z koniecznością wsparcia w sferze aktywności zawodowej na wszystkich etapach związanych z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia, czyli rozpoznania własnych możliwości dotyczących podjęcia zatrudnienia, poszukiwania i znalezienia pracy, aplikacji o pracę, kontaktu z pracodawcą, wejścia na stanowisko pracy, wykonywania czynności zawodowych i funkcjonowania w środowisku pracy”.
- 3) Rekomendacja uzupełniająca do wskazanych powyżej dotyczy wprowadzenia do personelu OHP trenerów pracy poprzez pozyskanie ich z rynku usług społecznych i zawodowych lub dzięki wykorzystaniu rozwiązań projektowych, oferowanych w

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

ramach konkursów PFRON, czy też w planowanym projekcie wdrożeniowym dotyczących ZW.

4.3 Rozwiązania przygotowane w projekcie pn. „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”

Cel rozwiązania

Zasadniczym celem projektu było podniesienie jakości działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami poprzez przygotowanie kompleksowej propozycji wdrożenia do systemu prawnego nowych i zmodyfikowanych instrumentów wspierania aktywności zawodowej. Rozwiązania wypracowane w projekcie w szczególności uwzględniają instrumenty nakierowane na wspieranie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Ogólna charakterystyka rozwiązania

Przedstawione w analizie instrumenty opracowane zostały w projekcie pn. „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020, Działania 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany był w okresie od 01 stycznia 2021 r. do 31 sierpnia 2023 r., przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w partnerstwie z Polskim Związkiem Głuchych, Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych i Stowarzyszeniem Czas Przestrzeń Tożsamość. Partnerzy projektu przeprowadzili pilotaż przygotowanych wcześniej propozycji zmodyfikowanych i nowych instrumentów systemu rehabilitacji zawodowej OzN oraz mechanizmu udzielania

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

wsparcia na reprezentatywnej próbie ich potencjalnych odbiorców i realizatorów. Pilotaż przeprowadzony został w środowisku gwarantującym uwzględnienie zróżnicowania terytorialnego oraz charakteru niepełnosprawności (m.in. ruchowa, intelektualna, sensoryczna), dzięki czemu opracowane wcześniej propozycje przetestowane zostały w mniejszej skali z uwzględnieniem różnorodnego środowiska instytucjonalnego.

W ramach projektu przygotowane testowane zostały instrumenty wspierające pracodawców w zakresie tworzenia warunków do zatrudnienia OzN, pozyskania niepełnosprawnego pracownika i utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności oraz wspierające OzN w zakresie pozyskania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną a zawodową oraz w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej.

W ramach projektu przygotowane zostały również projekty rozporządzeń stanowiących podstawy prawne do wdrożenia wybranych instrumentów, których przydatność i efektywność, potwierdzone zostały w ramach pilotażu.

Szczegółowy opis rozwiązania**1) Instrumenty przygotowane przez Polski Związek Głuchych:****a. Centrum Komunikacji**

Istotą instrumentu jest Utworzenie Centrum Komunikacji dla osób z niepełnosprawnościami doświadczających barier w komunikowaniu się, w tym osób głuchych, słabosłyszących i głuchoniewidomych, a tym samym umożliwienie komunikacji z pracodawcą w czasie rzeczywistym, poprzez zapewnienie usługi tłumacza języka migowego, video-tłumacza oraz zapewnienie zdalnej komunikacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w rzeczywistym czasie. Na etapie realizacji projektu oraz testowania instrumentu rozważane było rozszerzenie grupy docelowej o osoby z trudnościami w komunikowaniu, dla których rozwiązaniem jest korzystanie

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

z alternatywnych i wspomaganych metod komunikacji wraz z odpowiednimi narzędziami (AAC) oraz o osoby o trudnościach poznawczych, z niepełnosprawnością intelektualną, dla których optymalnym rozwiązaniem są asystenci lub stosowanie tekstu łatwego do czytania i rozumienia (ETR)

b. Bon na Start

Celem tego instrumentu jest zwiększenie liczby pracujących OzN poprzez ograniczenie problemu „pierwszego miesiąca” oraz częściową kompensację kosztów niskich zarobków, a także pozytywne oddziaływanie na utrzymanie pracy przez OzN. Instrument powinien także ułatwiać podejmowanie decyzji o zatrudnieniu, a tym samym umożliwiać skuteczniejsze przejście z edukacji do pracy.

Zgodnie z założeniem instrumentu bony przyznawane mają być na podstawie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, bez względu na jej rodzaj i stopień. Warunkiem byłoby podjęcie zatrudnienia w wymiarze najmniej ½ etatu. Bony miałyby charakter jednorazowego świadczenia i nie wymagałyby dokumentów rozliczeniowych i byłyby rodzajem budżetu osobistego OzN. Instrument docelowo powinien funkcjonować w PUP i być finansowany ze środków Funduszu Pracy, mógłby także być zlecony do realizacji przez PUP do innej instytucji, w tym Agencji Zatrudnienia lub funkcjonować w PCPR.

W efekcie testowania wypracowany został ostateczny kształt instrumentu wraz z kryteriami przyznawania bonu oraz zasadami wypłaty i korzystania ze środków. Bon na start przeznaczony jest dla OzN, które zaczynają pracę, a beneficjent sam decyduje na co przeznaczy pieniądze. Z instrumentu może skorzystać osoba spełniająca następujące warunki:

- posiada orzeczenie o niepełnosprawności
- podpisała umowę o pracę na minimum 3 miesiące
- zaczęła pracę na minimum pół etatu lub pracuje w kilku miejscach, ale razem jest to czas połowy etatu (czyli będzie pracować około 80 godzin w miesiącu)

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- była bezrobotna minimum 6 miesięcy przed podpisaniem umowy o pracę.

OzN może otrzymać maksymalnie 120% minimalnego wynagrodzenia, ale zgodnie a następującym harmonogramem:

- część środków po podpisaniu umowy o pracę
- część po 3 miesiącach pracy
- część po 9 miesiącach pracy.

Ponadto OzN będzie mogła w okresie korzystania z instrumentu raz zmienić pracę, a na znalezienie nowej pracy ma maksymalnie 31 dni. Jeśli nie uda jej się znaleźć pracy, nie otrzyma kolejnej części pieniędzy.

2) Instrumenty przygotowane przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość

a. Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla Osób z Niepełnosprawnościami

Instrument adresowany jest przede wszystkim do osób, które nabywają niepełnosprawność w trakcie aktywności zawodowej i nie będą mogły wykonywać dotychczasowej pracy. OzN kierowana jest do doradcy zawodowego, który wypracowuje z wspólnie z nią indywidualny plan powrotu/pozostania na rynku pracy. Pośrednicy pracy mają informację o OzN i mogą proponować jej i pracodawcy informacje o ofertach (automatyczne rozsyłanie smsów, e-maili, zaproszeń na spotkania on-line).

Wnioski z pilotażu wskazały, iż najlepszym rozwiązaniem jest umiejscowienie doradców zawodowych świadczących na rzecz OzN usługi doradcze w ramach instrumentu, w Powiatowych Urzędach Pracy. Zgodnie z założeniem każdej osobie objętej taką formą wsparcia przysługiwać będzie 15 godz. specjalistycznego doradztwa, które obejmować będzie następujące zagadnienia:

- jaką pracę można wykonywać?
- gdzie szukać pracy?

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- w jakich szkoleniach warto wziąć udział?
- jak zaplanować powrót do pracy?
- jakie organizacje pomagają szukać pracy?
- jak przygotować się do rozmowy o pracę?
- jakie są rozwiązania dla pracujących osób z niepełnosprawnościami?

W celu zapewnienia pełnej dostępności instrumentu oraz dostosowania do osobistych preferencji i możliwości odbiorców, proponuje się różne formy świadczenia usługi: stacjonarnie w siedzibie PUP, telefonicznie, poprzez komunikatory internetowe lub bezpośrednio w miejscu zamieszkania OzN.

b. Inkubator przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami

Instrument ma na celu zapewnienie OzN bezpiecznego i dostępnego środowiska, opartego na procederach świadczenia usług i wspierającego postawy przedsiębiorcze, związane z inicjowaniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej.

Inkubator stanowił będzie „centrum” posiadające różne zasoby (specjalistyczny personel środki finansowe, itp.), oraz standaryzowane usługi, które mogą być realizowane przez wskazane podmioty. Inkubator nie jest rozumiany jako odrębna, samodzielna instytucja a jako zbiór komplementarnych procedur pracy z osobą chcącą założyć działalność gospodarczą lub prowadzącą taką działalność.

Specyficzną odmianą inkubatora będzie inkubator akademicki, który będzie wspierał rozwój przedsiębiorczości studentów, wspierał zdobywanie kompetencji i uprawnień zgodnych z planem wsparcia i rozwoju, przyznawał dotację i oferował wsparcie rozwojowe.

Instrument będzie posiadał dwie główne grupy docelowe, pierwszą będą OzN chcące założyć własną działalność gospodarczą, potrzebujące wsparcia na poziomie przygotowania się do prowadzenia działalności gospodarczej, jak również po jej rozpoczęciu. W tej grupie znajduje się również młodzież kończąca edukację szkolną.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

Ponadto przeznaczony będzie dla studiujących OzN, planujących wejść na rynek pracy poprzez rozpoczęcie własnego biznesu.

Zgodnie z wnioskami uzyskanymi z pilotażu, przyjęto rozwiązanie, w którym środki na dofinansowanie kosztów utworzenia i działalności inkubatora, a w ramach instrumentu realizowane będą następujące formy wsparcia:

- upowszechnianie informacji o możliwościach założenia jednoosobowej działalności gospodarczej (zwanej JDG) albo spółdzielni socjalnej osób fizycznych (zwanej SSOF),
- aktywne poszukiwanie osób, które mogą założyć lub/i chcą JDG albo SSOF,
- prowadzenie lub zapewnienie szkoleń i doradztwa w zakresie zakładania JDG albo SSOF,
- prowadzenie lub zapewnienie szkoleń i doradztwa w zakresie komercjalizacji posiadanej wiedzy,
- prowadzenie lub zapewnienie szkoleń i doradztwa w zakresie prowadzenia i rozwoju JDG i SSOF,
- prowadzenie lub zapewnienie usługi doradcy zawodowego, orzecznika, doradcy biznesowego, psychiatry, psychologa, terapeuty etc., związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Usługi przysługiwałyby Spółdzielni Socjalnej lub JDG w przypadku zatrudniania minimum 5 OzN na pełen etat,
- udzielanie dotacji samodzielnie lub w partnerstwie na utworzenie JDG i SSOF oraz pożyczek (umarzalnych i nieumarzalnych),
- zapewnienie lub/i finansowanie asystenta prowadzenia działalności gospodarczej oraz menagera zastępczego dla SSOF (menadżer przysługuje JDG zatrudniającej powyżej 5 OzN lub spółdzielni socjalnej),
- oferowanie wsparcia rozwojowego dla działających już podmiotów w oparciu o Fundusz Szkoleniu czy też inne fundusze.

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

3) Instrumenty przygotowane przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

W analizie przedstawiono jeden wybrany instrument, który może być najbardziej przydatny w kontekście charakteru działalności OHP związanej z przygotowaniem i wprowadzeniem do zatrudnienia młodych osób z niepełnosprawnościami.

Pozostałe instrumenty przygotowane przez POPON, jak „Bonus za włączenie - wsparcie w powrocie na rynek pracy” dotyczący promowania i wspierania zatrudnienia osób o największym potrzebach łączących się z niepełnosprawnością, czy też „Gwarancja zatrudnienia - wsparcie w utrzymaniu zatrudniania”, przeznaczony dla osób, które nabyły niepełnosprawność w trakcie zatrudnienia, oparte są na podobnych mechanizmach dofinansowania zwiększonych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia OzN, w tym zmian organizacyjnych, obejmujących adaptację stanowiska pracy i innych.

Nowe miejsca pracy - wsparcie w podjęciu zatrudnienia

Celem instrumentu jest wsparcie OzN w podjęciu zatrudnienia i wejściu na rynek pracy poprzez zwiększenie atrakcyjności tworzenia nowych miejsc pracy i efekt zachęty dla pracodawców. Głównie założenie instrumentu dotyczą zapewnienia pracodawcy środków finansowych na dostosowanie stanowiska pracy do zindywidualizowanych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy oraz uwarunkowań związanych z trudnościami w codziennym funkcjonowaniu.

Warunkiem otrzymania wsparcia jest przyjęcie do pracy nowej OzN, a zatrudnienie tej osoby musi spowodować, że u pracodawcy wzrośnie zatrudnienie ogółem w stosunku do średniej z poprzednich 12 miesięcy. Dzięki takiemu rozwiązaniu środki trafią tylko do pracodawców, którzy stwarzają, dodatkowe miejsca pracy dla OzN. Warunek dotyczący wzrostu zatrudnienia, nie musi być spełniony w sytuacji, gdy pracodawca decyduje się zatrudnić byłego uczestnika warsztatów terapii zajęciowej

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

(WZT) lub zakładów aktywności zawodowej (ZAZ), z zastrzeżeniem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed złożeniem wniosku. Zastosowane preferencje dla tej grupy osób mają na celu ułatwienie wejścia na rynek pracy i utrzymanie zatrudnienia przez uczestników WTZ i pracowników ZAZ.

Udzielone wsparcie rozliczane jest przez pracodawcę albo w formie ryczałtowej albo poprzez udokumentowanie poniesienia rzeczywistych kosztów związanych z utworzeniem stanowiska pracy, jego przystosowaniem oraz wdrożeniem i wsparciem OzN w miejscu pracy. O wyborze formy rozliczenia pomocy decyduje pracodawca na etapie wnioskowania o wsparcie.

W obu przypadkach wysokość wsparcia uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności zatrudnionej danej osoby, a w zasadzie od zdiagnozowanych potrzeb oraz wymiaru etatu na jaki zostanie zatrudniona. Ponadto przy formie ryczałtowej pracodawca ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej przez okres co najmniej 12 miesięcy, obowiązek ten dotyczy utrzymania stanowiska a nie danej osoby w zatrudnieniu. W sytuacji wsparcia rozliczanego w formie rzeczywistych kosztów pracodawca ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez okres co najmniej 36 miesięcy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z OzN pracodawca ma obowiązek zatrudnić inną osobę z co najmniej takim samym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Ma na to maksymalnie 3 miesiące. Czasu tego nie wlicza się do wyżej wymienionego 36 miesięcznego okresu.

W przypadku formy ryczałtowej wysokość pomocy będzie następująca:

- 150% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku, jeśli zatrudnienie dotyczy osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności
- 100% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku, jeśli zatrudnienie dotyczy osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

- 50% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku, jeśli zatrudnienie dotyczy osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Środki finansowe otrzymane w ramach instrumentu pracodawca może wydatkować na następujące zadania:

- aranżację, dostosowanie i przebudowę miejsca pracy
- przygotowanie miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnością
- asystenta dla pracownika z niepełnosprawnością
- szkolenie dla pracownika
- pokrycie kosztów transportu pracownika z niepełnosprawnością do pracy
- zakup sprzętu i programów komputerowych.
- zakup technologii wspomagających potrzebnych w pracy
- zakup innego wyposażenia niezbędnego do wykonywania pracy i funkcjonowania w miejscu pracy.

Rekomendacje:

1) Zasadnicza rekomendacja dotyczy zachęty do podjęcia przez OHP działań zmierzających do dostosowania posiadanych zasobów, w tym infrastruktury (budynki, pomieszczenia, przestrzeń publiczną), stosowanych instrumentów usług (wyposażenie, pomoce, materiały edukacyjne i szkoleniowe itp.) oraz procedur, do prowadzenia usług dla szerszej grupy osób z niepełnosprawnościami, jako potencjalnej grupy odbiorców.

2) Na podniesienie dostępności usług OHP dla OzN znaczący wpływ będzie miało dysponowanie i stosowanie różnego rodzaju technologii wspomagających, w szczególności ułatwiających komunikację i rozumienie przekazywanych treści, ale też innych, jak te przeznaczone dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną (osoby

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

głuche i niedosłyszące oraz osoby niewidome i niedowidzące), w połączeniu z odpowiednimi kompetencjami personelu w tym zakresie.

3) Istotnym aspektem przedstawionych instrumentów jest wsparcie finansowe, które kierowane jest bezpośrednio do OzN lub służy zrekompensowaniu pracodawcom kosztów zatrudniania i adaptacji miejsca pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracownika, ale mających też stanowić dodatkowo czynnik motywacyjny. W przypadku OHP warto rozważyć weryfikację efektywności tego rodzaju rozwiązań, biorąc pod uwagę specyfikę świadczonych usług, z wykorzystaniem zadań finansowanych ze środków EFS lub w porozumieniu z PFRON, np. w formule programów Rady Nadzorczej PFRON.

4) W nawiązaniu do poprzedniej rekomendacji, ważnym aspektem instrumentów finansowych kierowanych do pracodawców, jest uzupełnienie ich poprzez szeroko rozumiane poradnictwo. W przypadku działań związanych z pozyskaniem do procesu aktywizacji i zatrudnienia OzN, działania doradcze mają kluczowe znaczenie. W pierwszej kolejności powinny one obejmować przedstawienie OzN jako wartościowego, zaangażowanego i zmotywowanego pracownika, dla którego praca może mieć szczególne znaczenie, a nawet pełnić rolę sensotwórczą. Na kolejnych etapach pracodawca powinien być objęty poradnictwem i wsparciem dotyczącym formalno-prawnych aspektów zatrudnienia OzN, adaptacji miejsca pracy, źródeł wsparcia, a dodatkowo mentoringiem podczas zatrudnienia OzN i w pierwszym jego okresie.

5) Instrument „Inkubator przedsiębiorczości OzN”, wskazuje na mniej popularny kierunek aktywizacji zawodowej, praktykowany w ramach nielicznych projektów finansowych ze środków EFS i niewielkim stopniu wykorzystywany przez PUP, jakim jest działalność gospodarcza. Ten kierunek, biorąc pod uwagę dynamiczne zmiany na współczesnym rynku pracy, może być rozwiązaniem dla uczestników OHP, w tym

FERS.01.02-IP.06-0010/24

Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy oraz systemu jego monitorowania

dla OzN. Warunkiem jest propagowanie tej formy aktywności zawodowej oraz zapewnienie szerokiego doradztwa i mentoringu na każdym z etapów.

6) Rekomendacja wiążąca się z inkubatorem, to także wykorzystanie liderów jako pozytywnych, oddziałujących na innych przykładów sukcesu zawodowego. W szerokim rozumieniu takimi liderami mogą być pracodawcy zatrudniający OzN i to z różnych przesłanek, nie tylko łączących się z biznesem społecznie odpowiedzialnym lub innymi powodami o etycznym podłożu. Doskonałym liderem może być OzN prowadząca z powodzeniem własną działalność gospodarczą lub pracująca w różnych formach zatrudnienia, aktywna w swoim lokalnym środowisku. Zbudowanie wokół OHP szerokiej sieci wsparcia, z włączeniem takich liderów, z pewnością zwiększy możliwości i efektywność świadczonych usług.