

# Spis treści

1. Wstęp.....	4
1.1. Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii .....	4
1.2. Projekt „MOS-t w przyszłość” .....	4
1.3. Rola badań w projekcie „MOS-t w przyszłość” .....	5
2. Charakterystyka projektu badawczego.....	6
2.1. Cele badań .....	6
2.2. Ujęcie teoretyczne .....	6
2.3. Postępowanie badawcze .....	8
2.4. Badania pilotażowe .....	9
2.5. Kwestionariusz ankiety .....	11
3. Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii....	15
3.1. Znalezienie pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii .....	15
3.2. Sytuacja osób, które nie znalazły pracy .....	19
3.3. Znalezienie pierwszej pracy .....	19
3.4. Rodzaje wykonywanej pracy .....	21
3.5. Możliwości awansu w wykonywanej pracy .....	22
3.6. Zmiany miejsca pracy .....	23
3.7. Dochody .....	25
4. Kompetencje i umiejętności a funkcjonowanie na rynku pracy .....	27
4.1. Posiadane umiejętności .....	27
4.1.1. Korzystanie z programów komputerowych i Internetu .....	27
4.1.2. Korzystanie z Internetu a szanse na rynku pracy .....	28
4.1.3. Umiejętności przywódcze .....	30
4.1.4. Przystosowywanie się do nowych zadań i sytuacji .....	32
4.1.5. Kwalifikacje zawodowe .....	33
4.2. Korzystanie z pomocy instytucji publicznych .....	34
4.3. Styl życia i wartości .....	42
4.3.1. Deklarowane wartości .....	42
4.3.2. Uczestnictwo w kulturze .....	45
4.4. Kapitał społeczny .....	49
4.5. Mobilność.....	53
4.6. Rodzina.....	56
5. Pobyt w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii a przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy.....	62
5.1. Ulubione przedmioty szkolne.....	62
5.2. Poziom kształcenia oraz przygotowanie do życia zawodowego w MOS .....	64
5.2.1. Wyposażenie placówek, języki obce, zajęcia praktyczne .....	64
5.2.2. Aktywność zawodowa w czasie pobytu w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii, zajęcia dodatkowe .....	67
5.2.3. Umiejętności wyniesione z Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, a funkcjonowanie na rynku pracy .....	68
6. Podsumowanie .....	71
6.1. Najważniejsze wyniki badań.....	71
6.1.1. Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.....	71
6.1.2. Wybrane czynniki wpływające na aktywność zawodową .....	73
6.1.3. Ocena oferty edukacyjnej Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii .....	75
6.2. Rekomendacje .....	75
6.2.1. Promowanie alternatywnych sposobów poszukiwania zatrudnienia .....	76

6.2.2. Zwiększanie kompetencji zawodowych wychowanków MOS-ów.....	78
6.3. Wyniki badań a założenia projektu „MOS-t w przyszłość” .....	80
Bibliografia.....	81
Załącznik - kwestionariusz.....	83

## Spis wykresów

Wykres 1 Łączenie pracy z edukacją	16
Wykres 2 Wykształcenie	16
Wykres 3 Sytuacja mieszkaniowa	18
Wykres 4 Sytuacja osób które zadeklarowały, że nie znalazły zatrudnienia po opuszczeniu MOS	19
Wykres 5 Czas znalezienia pierwszej pracy po opuszczeniu MOS	21
Wykres 6 Zmiany miejsca pracy	24
Wykres 7 Dochody byłych wychowanków MOS (%)	25
Wykres 8 Poziom zarobków a zadowolenie z posiadanej pracy	26
Wykres 9 Ocena umiejętności w poszczególnych wymiarach (%)	27
Wykres 10 Znalezienie pracy a umiejętność korzystania z Internetu	29
Wykres 11 Kwalifikacje zawodowe (%)	33
Wykres 12 Oczekiwanie pomocy od państwa	35
Wykres 13 Gotowość do skorzystania z pomocy instytucji publicznej	36
Wykres 14 Rzeczywiste korzystanie z pomocy instytucji zajmujących się rynkiem pracy	37
Wykres 15 Korzystanie z instytucji publicznych i programów a posiadanie pracy	39
Wykres 16 Korzystanie z instytucji publicznych i programów a posiadanie pracy	41
Wykres 17 Deklarowane wartości – sumaryczny wskaźnik odpowiedzi „zdecydowanie ważne” i „ważne”	42
Wykres 18 Czy zgadza się Pan(i) z poszczególnymi zdaniem?	50
Wykres 19 Dopuszczanie możliwości wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy	54
Wykres 20 Dopuszczanie możliwości wyjazdu do innego miasta w celu poszukiwania pracy	55
Wykres 21 Udział rodziców w wychowywaniu dziecka (%)	57
Wykres 22 Aktywność zawodowa rodziców/opiekunów z uwzględnieniem podziału obowiązków domowych	58
Wykres 23 Liczba wskazań danego przedmiotu	62
Wykres 24 Ocena poziomu kształcenia w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii	65
Wykres 25 Ocena przygotowania przez MOS do życia zawodowego	68
Wykres 26 Ocena posiadanych umiejętności w perspektywie funkcjonowania na rynku pracy	69
Wykres 27 Przydatność umiejętności i wiedzy wyniesionej z MOS w wykonywanym zawodzie	70

## Spis tabel

Tabela 1 Sposoby znalezienia pierwszej pracy po opuszczeniu MOS	20
Tabela 2 Wykonywana praca	22
Tabela 3 Możliwości awansu w wykonywanej pracy	23
Tabela 4 Powody zmiany pracy	24
Tabela 5 Korzystanie z instytucji i programów na rynku pracy	38
Tabela 6 Sposoby spędzania czasu wolnego	46
Tabela 7 Sposoby spędzania wolnego czasu a posiadanie pracy	48
Tabela 8 Czy zgadza się Pan(i) z poszczególnymi zdaniem?	51
Tabela 9 Ocena poziomu kształcenia w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii	66
Tabela 10 Aktywność wychowanków w czasie pobytu w MOS (odpowiedzi w %)	67

# 1. Wstęp

## 1.1. Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii

Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii są funkcjonującymi w ramach polskiego systemu edukacji placówkami, których zadaniem jest pomoc młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym lub demoralizacją. W odróżnieniu od Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych nie są one placówkami *stricte* resocjalizacyjnymi. Podstawowym zadaniem MOS-ów jest udzielanie wsparcia socjoterapeutycznego i psychoedukacyjnego młodym ludziom, których zaburzenia w funkcjonowaniu społecznym nie wymagają skierowania ich do placówki resocjalizacyjnej. W założeniu podopiecznymi Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii powinny być przede wszystkim osoby mające trudności z nauką w szkołach masowych, problemy rodzinne lub środowiskowe.

W najogólniejszym ujęciu celem Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii jest „eliminowanie przyczyn i przejawów zaburzeń zachowania oraz przygotowanie wychowanków do życia zgodnego z obowiązującymi normami społecznymi i prawnymi”<sup>1</sup>. W związku z tym, ważnym zadaniem tych placówek jest także umożliwienie zdobycia wykształcenia oraz pomoc w planowaniu dalszej kariery zawodowej i edukacyjnej podopiecznych<sup>2</sup>.

Młodzi ludzie mogą być kierowani do Ośrodka Socjoterapii na wniosek rodziców poparty orzeczeniem poradni psychologiczno-pedagogicznej lub na podstawie orzeczenia Sądu Rodzinnego.

## 1.2. Projekt „MOS-t w przyszłość”

Projekt „MOS-t w przyszłość. Wyprawowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego głównym celem jest wypracowanie narzędzi, które ułatwią absolwentom Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii funkcjonowanie na rynku pracy. Będą nimi Trening Alternatyw Życiowych oraz Program Szkolenia Zawodowego. Wśród beneficjentów projektu znajdują się Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii oraz organizacje zrzeszające pracodawców prowadzących przygotowanie zawodowe.

---

<sup>1</sup> Źródło: Statut Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce, <http://www.bursa-ustka.infocity.pl/?action=printver&docid=17>, dostęp 10.07.2011r.

<sup>2</sup> Tamże.

Szczególną grupę beneficjentów będą stanowić wychowankowie MOS-ów, którzy będą mogli skorzystać z narzędzi ułatwiających im wejście na rynek pracy.

Oczekuje się, że ważnym efektem projektu „MOS-t w przyszłość” będzie także zwiększenie zainteresowania problemem przygotowania zawodowego wychowanków placówek socjoterapeutycznych. Zmiana podejścia do tego zagadnienia powinna iść w parze z wypracowaniem uregulowań prawnych wspierających Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii w realizacji ich statutowych celów.

### ***1.3. Rola badań w projekcie „MOS-t w przyszłość”***

Wypracowanie skutecznych form aktywizacji zawodowej dla byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii wymaga oparcia podejmowanych działań na rzetelnej wiedzy dotyczącej skali i charakteru problemów z jakimi się oni stykają. MOS-y dysponują niewielką wiedzą w zakresie dalszych losów swoich podopiecznych. Przyczynia się do tego brak odpowiednich narzędzi do monitorowania absolwentów. Nie bez znaczenia jest także fakt, że stanowią oni rozproszoną po całej Polsce kategorię społeczną. Przypuszcza się, że wielu byłych wychowanków może popadać w konflikty z prawem lub nie posiadać stałego miejsca zamieszkania.

Badania dalszych losów byłych wychowanków MOS-ów mają stać się podstawą kolejnych działań podejmowanych w ramach projektu „MOS-t w przyszłość”. Dzięki przynajmniej częściowemu poznaniu losów wychowanków MOS po opuszczeniu przez nich placówek możliwe będzie wskazanie obszarów działania, w których będzie ono najbardziej efektywne.

## **2. Charakterystyka projektu badawczego**

### **2.1. Cele badań**

W najogólniejszym ujęciu celem badań było poznanie losów byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii po opuszczeniu przez nich placówek. Silny nacisk został położony na umieszczenie analizy w kontekście funkcjonowania ich podopiecznych na rynku pracy. Z punktu widzenia projektu „MOS-t w przyszłość” istotne było poznanie odpowiedzi na szczegółowe pytania dotyczące kontynuowania przez badanych edukacji po opuszczeniu MOS oraz podjęcia przez nich pracy. Zakładano, że zebrane dane pozwolą na określenie typowych i alternatywnych ścieżek zawodowych byłych wychowanków.

W toku badania dążono także do wykrycia czynników, które mogą wspierać bądź hamować aktywność zawodową byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Szczególną uwagę zwrócono na kontekst socjalizacyjny, który warunkował ukształtowanie u byłych wychowanków kompetencji i umiejętności istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Celem badań było więc zrekonstruowanie wpływu środowiska rodzinnego i otoczenia społecznego na badanych. W związku z tym ważnym zagadnieniem było także wykrycie w jaki sposób pobyt w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii, rozumiany zarówno jako specyficzne doświadczenie życiowe oraz jako szansa na nabycie nowych kompetencji i umiejętności, wpływać może na sukces zawodowy byłych wychowanków. Analiza w tym zakresie została poszerzona o rolę instytucji działających na rynku pracy we wspieraniu aktywności zawodowej badanych.

### **2.2. Ujęcie teoretyczne**

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że na sytuację jednostek na rynku pracy składają się przynajmniej dwie kategorie zmiennych – okoliczności zewnętrzne oraz wewnętrzne. W odniesieniu do specyficznej grupy badanych osób, do tych pierwszych w szczególności zaliczyć należy sytuację na rynku pracy (w rozumieniu makrostrukturalnym uwzględniającym m.in. współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia i stopy bezrobocia) oraz dostępność oferty instytucji zobligowanych do integracji byłych wychowanków MOS na rynku pracy. Jeśli chodzi o wewnętrzne okoliczności ogólnie można stwierdzić, że są to kwalifikacje, umiejętności, kompetencje oraz specyficzne predyspozycje badanych. Istotne będą tu między innymi takie zmienne jak poziom, struktura i jakość

kwalifikacji absolwenta, postawa aktywna/pasywna podczas poszukiwania pracy, skłonność do zawodowej lub przestrzennej mobilności<sup>3</sup>.

Badania zostały umieszczone w kontekście analiz sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. W ostatnich latach na uwagę zasługują tu między innymi zrealizowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt „Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”<sup>4</sup> czy też rządowy raport „Młodzi 2011”<sup>5</sup>. Nie ulega wątpliwości, że byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii wpisują się w szerszy kontekst zjawisk zachodzących w polskim społeczeństwie. Z drugiej strony, zastosowanie porównywalnych narzędzi i wskaźników pozwala na wnioskowanie o specyfice tej grupy społecznej jako kategorii funkcjonującej na rynku pracy. Z perspektywy projektu „MOS-t w przyszłość” ważne było bowiem odkrycie charakterystycznych dla byłych wychowanków Ośrodków barier hamujących aktywność zawodową.

Projekt „MOS-t w przyszłość”, a co za tym idzie także prowadzone badania nawiązują do teorii kapitału ludzkiego. Można ogólnie określić je jako grupę koncepcji wyjaśniających zjawiska na rynku pracy, które zakładają między innymi, że o powodzeniu jednostki/grupy na rynku pracy decyduje posiadanie specyficznych umiejętności i kompetencji poszukiwanych w danym momencie przez pracodawców. Założenia tych teorii są użyteczne do opisu sytuacji na rynku pracy – analizy „zewnętrznych” czynników wpływających na aktywność zawodową byłych wychowanków MOS.

Stworzenie wskaźników do pomiaru umiejętności i kompetencji byłych wychowanków MOS-ów odbyło się przy wykorzystaniu teorii kapitału społecznego i kapitału kulturowego. Koncepcje te pozwalają na wyodrębnienie zmiennych ważnych z punktu widzenia funkcjonowania badanych na rynku pracy. Można wśród nich wymienić między innymi kontakty i znajomości ułatwiające znalezienie pracy, zaufanie, cechy osobowości, kompetencje kulturowe, system wartości czy posiadane umiejętności respondentów. Teorie kapitału społecznego i kulturowego lokują prowadzone analizy we właściwym kontekście socjologicznym. Wskazują na rolę procesów socjalizacyjnych w kształtowaniu kompetencji jednostek oraz wiążą je ze specyficznym miejscem w strukturze społecznej.

---

<sup>3</sup> Źródło: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, ASM Centrum Badań i Analiza Rynku Sp. z o.o., 2007, s.19, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt-badanie-aktywnosci-zawodowej-absolwentow-w-kontekście-realizacji-programu-8222pierwsza-praca8221>, dostęp 1.10.2011.

<sup>4</sup> Tamże.

<sup>5</sup> K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

### **2.3. Postępowanie badawcze**

Badanie, na podstawie którego zebrano dane do analizy, zostało przeprowadzone w dniach od 15 sierpnia do 10 września 2011 roku. Termin ten nie pokrywał się z przyjętym w porozumieniu z Zamawiającym harmonogramem prac, gdyż napotkano trudności w ustaleniu operatu badawczego. W trakcie realizacji badań pilotażowych, w ramach których przeprowadzono wywiady swobodne z wybranymi pracownikami Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, ustalono, że w wielu przypadkach pojawiają się przeszkody w udostępnieniu danych byłych wychowanków. Pomocne w tym zakresie okazało się powołanie na konkretne zapisy Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz nawiązanie współpracy z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji (ORE). Dzięki uzyskanej rekomendacji udało się zachęcić do współpracy z badaczami odpowiednią liczbę dyrektorów MOS-ów. Z 17 placówek do Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce przesłane zostały dane 618 byłych wychowanków z lat 2009-2009 oraz 2009-2010.

Zebrane adresy posłużyły za operat do przeprowadzenia niereprezentatywnych badań metodą ilościową. Za próbę przyjęto wszystkich byłych wychowanków, których adresy korespondencyjne zostały przekazane, zatem jest ona wyczerpująca względem zebranego operatu. Trzeba jednak pamiętać, że nie stanowił on – tak jak powinien – stu procent populacji. Dla tak wybranej próby przygotowano narzędzie badawcze. Po konsultacjach ze Zleceniodawcą ustalono, że najodpowiedniejszą metodą realizacji badań będzie kwestionariusz ankiety rozsyłany pocztą do każdego z potencjalnych respondentów.

Liczba wysłanych ankiet była równa liczbie otrzymanych adresów. Spośród 618 rekordów otrzymano 109 zwrotów co stanowi niemal 18% wskaźnik zwrotu. Tak niski *response* był zgodny z założeniami badaczy. Ze względu na okres, w którym badania były przeprowadzane, zakładano, iż część respondentów może przebywać poza miejscem zamieszkania np. w pracy za granicą, w innym mieście lub korzystać z letniego wypoczynku. Drugie przyjęte założenie wynikało z wywiadów przeprowadzonych w ramach badania pilotażowego, w których indagowani wielokrotnie podkreślali, że wychowankowie MOS stanowią rozproszoną i trudną do badania kategorię. Są to często ludzie w trudnej sytuacji rodzinnej i życiowej, którzy w dużej części mogą przebywać poza miejscem zamieszkania. Przyjęto zatem hipotezę, że w wielu przypadkach kwestionariusz nie dotrze do potencjalnego respondenta. Ponadto zakładano, że spośród osób, które otrzymają kwestionariusz, zainteresowanych jego odesłaniem będzie mniejszy odsetek respondentów, niż standardowo przyjmuje się w badaniach przeprowadzonych przy użyciu ankiety pocztowej. Ograniczeniem zastosowanej procedury badawczej była możliwa autoselekcja respondentów. Spodziewano



się, że ankiety odeślą osoby o stosunkowo stabilnej sytuacji życiowej, które po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii powróciły do wcześniejszego miejsca zamieszkania. Z tego powodu praktycznie niemożliwe do uchwycenia stały się losy osób, które popadły w konflikty z prawem i przebywają w Zakładach Karnych, przeprowadziły się bądź wyemigrowały lub zostały dotknięte problemem bezdomności. Zjawisko to wskazuje na skrzywienie próby, gdyż przedmiotem badań stali się w znakomitej części „wygrani” wychowankowie, którzy pomimo ciężkiej drogi życiowej w latach młodości potrafili ułożyć sobie życie i odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie. Natomiast Ci, których losy po opuszczeniu Ośrodków Socjoterapii – z różnych powodów – były bardziej skomplikowane, pozostali niedoreprezentowani.

## **2.4. Badania pilotażowe**

Badanie pilotażowe, które zostało przeprowadzone w dniach 25 lipca – 5 sierpnia objęło losowo wybrane MOS znajdujące się w województwie dolnośląskim. Za takim doborem próby przemawiał fakt, że na jego obszarze występuje bezprecedensowa w skali całego kraju koncentracja Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii (17 placówek), co samo w sobie jest ciekawym zjawiskiem. Biorąc pod uwagę ten fakt, a także ułatwienia techniczne związane z mobilnością zespołu badawczego, zdecydowano się na przeprowadzenie wywiadów swobodnych z przedstawicielami Ośrodków właśnie w tej części kraju.

Planując badania pilotażowe zakładano odbycie rozmów zarówno z dyrektorami MOS-ów, jak i wychowawcami oraz pedagogami, ponieważ dążono do uzyskania możliwie pełnej charakterystyki badanej kategorii, którą niuansowała perspektywa zawodowa indagowanych. Wieloaspektowe spojrzenie na pojawiające się w wywiadach kwestie przyczyniło się do postawienia wstępnych hipotez oraz problemów badawczych, które stały się podstawowym elementem konstrukcji narzędzia. Warto zauważyć, że były to nie tylko uwagi dotyczące problemów i ważnych obszarów funkcjonowania wychowanków, ale również całego otoczenia instytucjonalnego Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Rozmówcy wielokrotnie zwracali uwagę na problemy wynikające z prawnych uregulowań funkcjonowania Ośrodków, złej organizacji całego systemu edukacji, błędnych decyzji sądów rodzinnych, a także instytucji lokalnych i ponadlokalnych, z którymi MOS-y wchodzi w interakcje. Zebrany bogaty materiał w tej kwestii został tylko w niewielkim stopniu uwzględniony przy tworzeniu narzędzia do badania dalszych losów byłych wychowanków MOS-ów, ponieważ instytucjonalny wymiar funkcjonowania samych

placówek nie był przedmiotem projektu badawczego. Można przyjąć, że warunki pracy wszystkich pracowników Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii mają istotny wpływ na wypełnianie przez nich obowiązków. Nie chodzi tu tylko o osłabianie ich motywacji do pracy, ale przede wszystkim blokowanie pewnych możliwych działań usprawniających pracę Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii i korzystnie wpływających na sytuację ich podopiecznych. Z pewnością są to ważne czynniki, które mają wpływ na cały proces edukacyjno-wychowawczy, którego oddziaływaniu poddawany jest wychowanek. W badaniu pominięty został ten istotny i poruszany przez niemal wszystkich indagowanych w trakcie badania pilotażowego pracowników MOS-ów wątek. Wskazane jest jednak sformułowanie rekomendacji do dalszych badań, prowadzonych na przykład przy użyciu metody *case study*. Wartymi przeanalizowania są regulacje prawne, praktyka wykonawcza oraz ich związek z codziennym funkcjonowaniem Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Pozwoliłoby to na sformułowanie konkretnych zaleceń usprawniających i czyniących bardziej owocną pracę na rzecz młodzieży, którą codziennie z dużym zaangażowaniem wykonuje większość pracowników MOS-ów.

Niemniej jednak, wyniki badań pilotażowych umożliwiły także wyciągnięcie istotnych wniosków, użytecznych z punktu widzenia realizowanego projektu badawczego. Pracownicy Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii pesymistycznie oceniali szanse swoich byłych podopiecznych na odniesienie sukcesu na rynku pracy. Ta ocena była uzasadniana nie tylko niskim poziomem ich wykształcenia, ale także poważnymi problemami z funkcjonowaniem w społeczeństwie, jakie przejawia duża część z nich, a które stały się przyczyną ich umieszczenia w placówce. Zwracano także uwagę na niezadowalający poziom kompetencji kulturowych oraz brak umiejętności przydatnych na rynku pracy. Indagowani spodziewali się, że wielu spośród byłych wychowanków nie będzie mogło powrócić po opuszczeniu placówki do swojego miejsca zamieszkania. Co ciekawe opinie te nie były podparte twardymi dowodami w postaci wiedzy o faktycznych losach byłych podopiecznych. W rzeczywistości pracownicy MOS-ów mają możliwość utrzymywania dalszych kontaktów z nielicznymi wychowankami, którzy opuścili Ośrodki. Zarysowany obraz był raczej wynikiem generalizacji dokonanej na podstawie doświadczenia zawodowego, która zmierzała do skonstruowania charakterystyki „typowego wychowanka MOS-u”.

Podsumowaniem prowadzonych rozmów było często stwierdzenie, że badania nie mają szans powodzenia, ponieważ w większości przypadków nie uda się dotrzeć do byłych wychowanków. Przewidywano także, że respondenci będą wykazywać brak motywacji do wypełnienia i odesłania ankiety lub uniemożliwi im to brak odpowiednich kompetencji

i umiejętności. Z tej perspektywy, 18-procentowy zwrot ankiet, chociaż odbiegający od przyjętego standardu w badaniach prowadzonych przy użyciu ankiety pocztowej, może być uznany za wynik nadspodziewanie dobry.

W niezamierzony często sposób indagowane osoby dostarczyły jednak danych zmieniających trochę zarysowany powyżej pesymistyczny obraz byłego wychowanka. Dostarczono przykładów wielu podopiecznych, którzy pozostawili po sobie pozytywne wspomnienia i którzy „dobrze rokowali na przyszłość”. Pojawiały się także jednostkowe historie osób, które po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii ułożyły sobie życie i utrzymywały kontakty z byłymi wychowawcami. W odróżnieniu od „typowego wychowanka” tworzyła się kategoria osób, którym MOS-y pomogły odnaleźć właściwą drogę i których losy stanowiły motywację do dalszej pracy.

Co istotne, wyniki badań pilotażowych zwróciły uwagę badaczy na konieczność dopasowania poziomu trudności narzędzia badawczego do możliwości respondentów. Ponadto w badaniu uwzględniono szereg zmiennych, które potencjalnie mogły dobrze opisywać sytuację życiową specyficznej kategorii badanych, jaką stanowili byli wychowankowie MOS-ów.

## **2.5. Kwestionariusz ankiety**

Kwestionariusz ankiety, który został wysłany do respondentów składał się z kilku modułów<sup>6</sup>. Przy jego budowie uwzględniono szereg założeń, które stanowią kanon dla konstruowania tego typu narzędzi<sup>7</sup>. Wstęp do kwestionariusza stanowił tekst objaśniający cele badania, informujący o ochronie danych osobowych oraz przedstawiający Zleceniodawcę badań. Dodatkowo każdy z respondentów został poinformowany o ogólnych zasadach wypełnienia ankiety, przewidywanym czasie jej trwania i czynnościach związanych z jej odesłaniem. Kolejne moduły narzędzia, przeznaczone do wypełnienia przez respondentów, odpowiadały przyjętym problemom badawczym.

Pierwsza część kwestionariusza odzwierciedlała oczekiwania Zleceniodawcy badań co do zakresu uzyskanych w ich trakcie danych. Opis funkcjonowania byłych wychowanków MOS na rynku pracy został sporządzony w oparciu o szereg wskaźników ugruntowanych w literaturze przedmiotu. Przy tworzeniu narzędzia odwołano się także do wcześniejszych projektów badawczych, w tym sugerowanego przez Zleceniodawcę raportu „Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu Pierwsza Praca”.

---

<sup>6</sup> Narzędzie badawcze stanowi załącznik do niniejszego raportu.

<sup>7</sup> E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s.276-282.

Cennym źródłem informacji i wskazówek użytych do określenia zmiennych i wskaźników, a następnie zaprojektowania ujętych w kwestionariuszu pytań, była również analiza *desk research* dotycząca rynku pracy w Polsce. Pozwoliło to umieścić byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w szerszym kontekście zjawisk związanych z funkcjonowaniem młodych ludzi w Polsce na rynku pracy.

W związku z przyjętą metodą przeprowadzenia badania oraz zasygnalizowanymi w trakcie badań pilotażowych ograniczeniami respondentów, ważną wytyczną przy tworzeniu kwestionariusza było ograniczanie liczby stawianych pytań do niezbędnego minimum. Spodziewano się, że zbyt rozbudowane narzędzie może negatywnie wpłynąć na poziom zwrotów wypełnionych ankiet. Z tych powodów zdecydowano się na zamieszczenie w tej części kwestionariusza jedynie 11 pytań dotyczących kariery zawodowej byłych wychowanków MOS-ów. Ich dobór umożliwiał jednak prześledzenie całej ścieżki zawodowej, respondentów włączając w to perspektywy jej zmian w przyszłości.

Zebrane w ten sposób dane miały odpowiedzieć na istotne z punktu widzenia projektu „MOS-t w przyszłość” pytania, dotyczące podejmowania przez byłych wychowanków dalszej edukacji, poziomu ich aktywności zawodowej, sposobów poszukiwania przez nich pierwszej pracy oraz rodzaju wykonywanej pracy i perspektyw dalszego rozwoju kariery zawodowej<sup>8</sup>.

W tej części kwestionariusza zastosowano pytanie filtrujące dotyczące znalezienia zatrudnienia po opuszczeniu przez wychowanka Ośrodka Socjoterapii. Osoby, które odpowiedziały na nie twierdząco były proszone o wypełnienie modułu ankiety dotyczącego sposobów poszukiwania pracy oraz jej charakterystyki. Takie rozwiązanie było sprzeczne z zaleceniami sformułowanymi przez indagowanych w czasie badania pilotażowego pracowników MOS-ów. Powszechnie poddawali oni w wątpliwość zasadność takiej konstrukcji ankiety, zakładając, że byli wychowankowie nie poradzą sobie z instrukcją odsyłającą ich do kolejnych pytań. Za taką budową narzędzia badawczego przemawiały jednak istotne argumenty. Umieszczenie pytania filtrującego dotyczącego znalezienia pracy po opuszczeniu Ośrodka Socjoterapii pozwoliło połowie respondentów, którzy odpowiedzieli na nie negatywnie, na ominięcie wielu nużących pytań, które ich nie dotyczyły. Zastosowanie filtra miało minimalizować ryzyko zniechęcenia części ankietowanych i dzięki temu zwiększać odsetek zwróconych kwestionariuszy.

Analiza uzyskanych danych nie potwierdziła obaw wyrażanych przez indagowanych w trakcie badania pilotażowego. Zdecydowana większość z odesłanych ankiet była

---

<sup>8</sup> Należy pamiętać o ograniczeniach wnioskowania wynikających z przyjętej próby badawczej.

wypełniona poprawnie. Jeśli pojawiały się problemy, to w większości przypadków dotyczyły nie pytania filtrującego, lecz pytań z możliwością wyboru odpowiedzi umieszczonych w tabelce. Zdarzały się tu pomyłki, pominięcia wierszy lub wielokrotne odpowiedzi na jedno pytanie. Były to jednak przypadki nieliczne, które nie wpłynęły znacząco na jakość zebranych danych.

Druga część kwestionariusza ankiety dotyczyła kompetencji społecznych, kulturowych oraz umiejętności zawodowych, jakie posiadają ankietowani. Istotne było tu odwołanie się do kontekstu socjalizacyjnego, rozumianego zarówno jako środowisko rodzinne jak i na późniejszym etapie jako specyficzne uwarunkowania przebywania w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii. Zamierzano zbadać w możliwie dogłębny sposób jego wpływ na dalsze losy wychowanków MOS-ów w kontekście ich wchodzenia na rynek pracy. Dodatkowo przyjmując założenia koncepcji Pierre'a Bourdieu dotyczące kapitałów społecznego i kulturowego wprowadzono grupę zmiennych odnoszących się do miejsca respondenta we współczesnej kulturze. Założono bowiem, że orientacja w otaczającej rzeczywistości społecznej, umiejętność jej diagnozowania i uczestniczenia w niej, a także wyznawane wartości są ważnymi czynnikami warunkującymi sukces w poszukiwaniu pracy. Charakter i poziom owych umiejętności jest uzależniony w dużej mierze od miejsca w społeczeństwie, w którym dokonuje się proces socjalizacji.

W tej części kwestionariusza dążono zatem do uzyskania odpowiedzi na pytania związane z sytuacją rodzinną wychowanków, otoczeniem społecznym, posiadanymi kompetencjami społecznymi i kulturowymi oraz samooceną. Szereg pytań dotyczących umiejętności zawodowych pozwalał także wskazać na pozytywne efekty nauki w MOS-ach, a także braki, nad którymi wychowankowie muszą pracować sami. Tak skonstruowany zestaw wskaźników pozwolił nie tylko na zdiagnozowanie obecnego stanu kompetencji respondentów, ale również na stworzenie rekomendacji dotyczących pożądanego kształtu oferty nauczania w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii z perspektywy wspierania aktywności zawodowej ich wychowanków.

Kolejny moduł narzędzia badawczego zmierzał do pogłębienia analizy roli Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w kształtowaniu umiejętności i kompetencji umożliwiających ich wychowankom odnalezienie się na rynku pracy. Zastosowane wskaźniki odnoszą się do możliwości rozwoju i kształcenia, jakie dany wychowanek miał zagwarantowane w czasie pobytu MOS, a także oceny tego, jak ewentualnie uzyskane dzięki nim kompetencje przekładają się na sytuację respondentów na rynku pracy.

Narzędzie badawcze zakończono szeregiem pytań metryczkowych, opisujących respondentów pod względem wielu zmiennych, takich jak wiek, wykształcenie, sytuacja mieszkaniowa. Zastosowano tu zatem standardowy dla tego rodzaju narzędzia zestaw pytań.

### **3. Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii**

#### **3.1. Znalezienie pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii**

Pytanie o podjęcie pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii jest kluczowe ze względu na przyjęte w badaniu cele. Indagowani w czasie badania pilotażowego przedstawiciele MOS-ów pesymistycznie oceniali ewentualną aktywność zawodową swoich byłych podopiecznych. W rzeczywistości jednak aż 50% wypełniających ankietę zadeklarowało, że po opuszczeniu Ośrodka Socjoterapii znalazło zatrudnienie. Ogólny poziom aktywności zawodowej respondentów, rozumiany jako obecność na rynku pracy jest bardzo wysoki. Blisko 90% z nich przyznaje, że posiada/posiadało pracę lub poszukuje jej.

Przeciętny wiek wchodzenia na rynek pracy dla młodzieży w latach 2000-2007 w Polsce wynosił 22 lata<sup>9</sup>. Jest on wypadkową przede wszystkim momentu zakończenia edukacji. Ujęci w badaniu byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii lokowali się głównie w przedziale wiekowym 18-21 lat. Połowa z nich zadeklarowała, że po opuszczeniu placówki podjęła dalszą edukację w szkole ponadgimnazjalnej. Wskazuje to na silną tendencję do łączenia pracy ze zdobywaniem lepszego wykształcenia.

Wskaźnik aktywności zawodowej w badanej grupie był zdecydowanie wyższy niż w przypadku próby ogólnopolskiej. W 2006 roku na rynku pracy znajdowało się 16,5% osób z przedziału wiekowego 18-19 lat i 57,1% osób w wieku 20-24 lata<sup>10</sup>. Byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii podejmują więc aktywność zawodową zdecydowanie wcześniej niż ich rówieśnicy, wśród których obserwuje się w ostatnich latach w Polsce trend polegający na opóźnianiu podejmowania aktywności ekonomicznej<sup>11</sup>. Co za tym idzie, wielu z nich poszukuje takich form kształcenia i zatrudnienia, które są możliwe do pogodzenia. Spośród osób, które znalazły zatrudnienie, 35% kontynuuje naukę w szkole ponadgimnazjalnej. Blisko 50% respondentów podjęło po opuszczeniu MOS kształcenie w szkole ponadgimnazjalnej. Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące znalezienia zatrudnienia i kontynuowania edukacji przedstawiony został na Wykresie 1. Zwraca uwagę

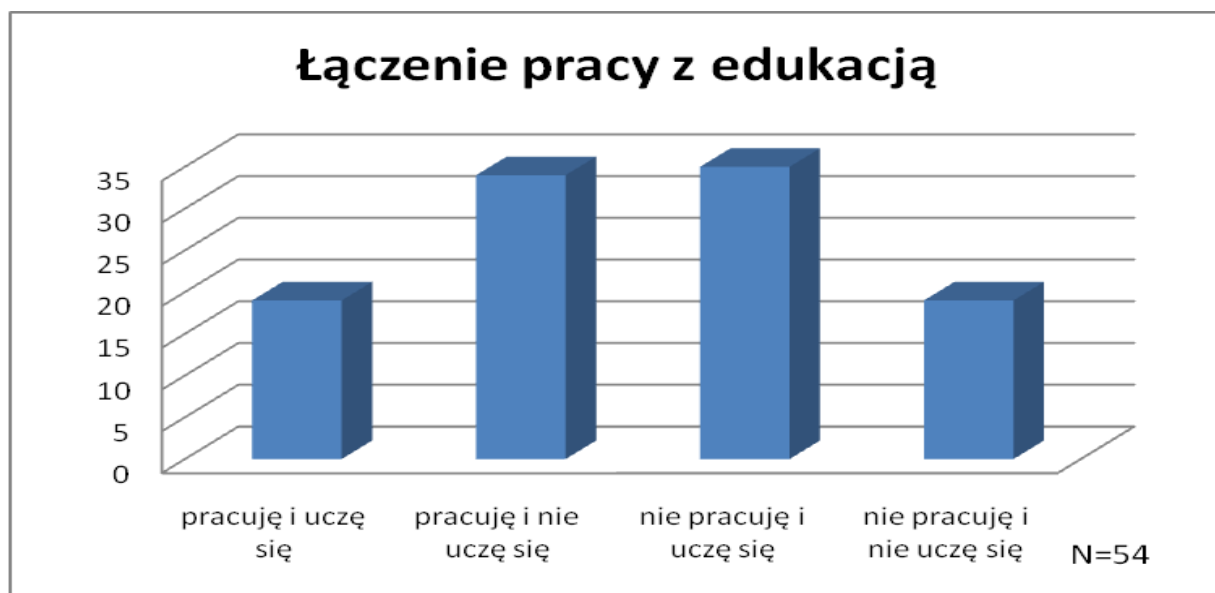
---

<sup>9</sup> K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 145.

<sup>10</sup> Źródło: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, ASM Centrum Badań i Analiza Rynku Sp. z o.o., 2007, s.42, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt-badanie-aktywnosci-zawodowej-absolwentow-w-kontekscie-realizacji-programu-8222pierwsza-praca8221>, dostęp 1.10.2011.

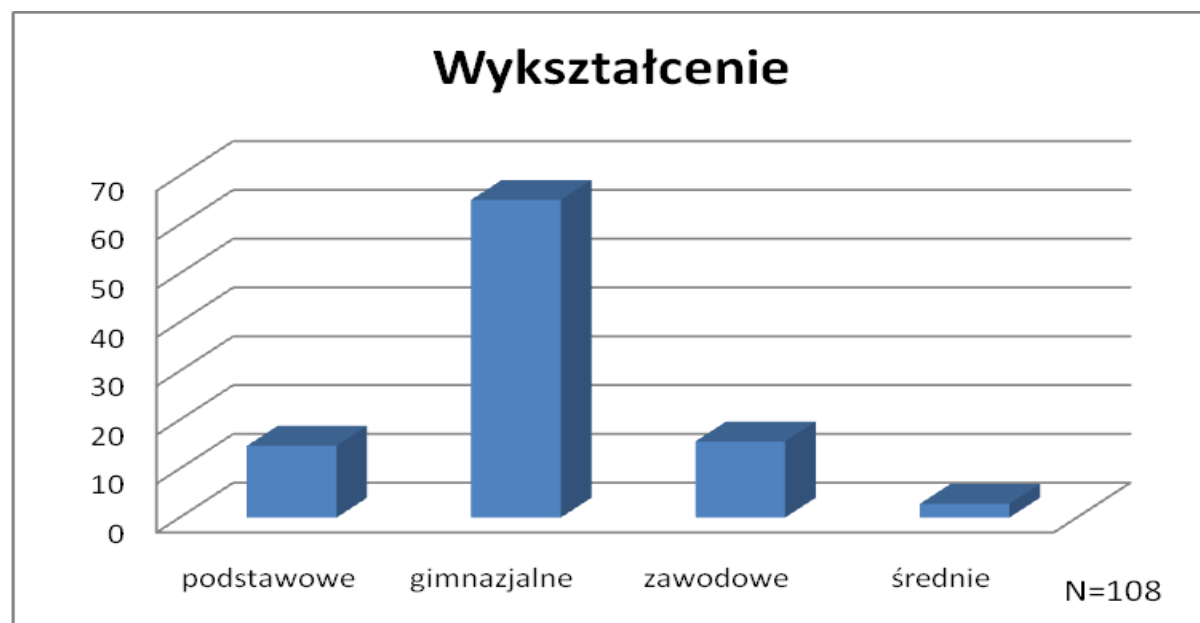
<sup>11</sup> Źródło: A. Strojek, *Polska młodzież startuje z opóźnieniem*, Sedlak & Sedlak, 2010, <http://www.aglomeracja.holdikom.com.pl/LinkClick.aspx?fileticket=dw8UyHoRgZs%3D&tabid=103>, dostęp 10.08.2011r.

stosunkowo niewielka liczba osób biernych, to znaczy takich, które po opuszczeniu MOS-u nie podjęły ani zatrudnienia ani dalszej nauki.



**Wykres 1**

Konsekwencją szybkiego wchodzenia na rynek pracy byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii jest ich niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych. W kontekście trudnej przeszłości badanych, fakt, że zdecydowana większość z nich ukończyła gimnazjum, można uznać zarówno za ich sukces, jak i za sukces placówek, w których przebywali. Ze względu na niedługi okres czasu, który minął od opuszczenia Ośrodków przez badanych wychowanków, tylko nieliczni z nich zdążyli uzyskać wykształcenie zawodowe bądź średnie.



**Wykres 2**



Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że wśród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii istnieje duża grupa ludzi, która jest zainteresowana podjęciem pracy. Stosunkowo duży odsetek osób, którym udało się znaleźć jakiekolwiek zatrudnienie wskazuje, że mimo niesprzyjającej dla młodzieży sytuacji na rynku pracy<sup>12</sup>, nie jest to grupa skazana na bezrobocie, nawet pomimo niskiego poziomu wykształcenia. Analiza wyników badania dostarcza dowodów, że byli wychowankowie posiadający wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne mają podobne szanse na znalezienie zatrudnienia.

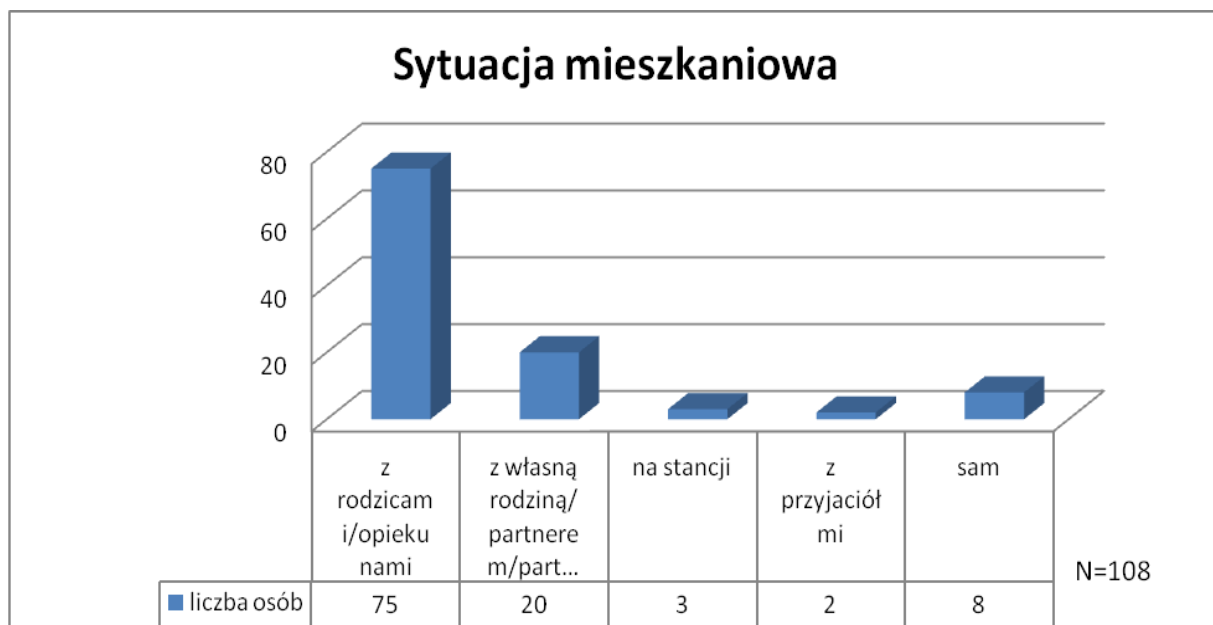
Interpretując wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej należy mieć na uwadze poczynione we wcześniejszej części raportu zastrzeżenia. Ich wartości nie oznaczają, że połowa wszystkich byłych wychowanków MOS-ów, którzy opuścili je w latach 2008-2009 i 2009-2010, znalazło następnie pracę. Niereprezentatywny charakter próby nie pozwala na takie uogólnienie. Stosunkowo duży odsetek odpowiedzi twierdzących na pytanie o znalezienie zatrudnienia wskazuje jednak, że wśród globalnie ujętych byłych wychowanków MOS-ów istnieje duża grupa osób, które podjęły wysiłek podjęcia pracy. Fakt ten pozostaje w sprzeczności z ugruntowanym wśród indagowanych w ramach badania pilotażowego pracowników MOS-ów przeświadczeniem o bardzo niskim wskaźniku aktywności zawodowej w badanej populacji. Powodem tej rozbieżności mogą być ograniczenia wynikające z zastosowanej techniki badawczej.

Można przypuszczać, że osoby, które zdecydowały się odesłać wypełnioną ankietę posiadają dość stabilną sytuację rodzinną, która mogła ułatwiać podjęcie zatrudnienia bądź kontynuowanie edukacji. Blisko 70% z nich zadeklarowało, że do chwili obecnej mieszka ze swoimi rodzicami lub opiekunami.

Zaprezentowana na Wykresie 3 znaczna liczba wskazań pierwszej odpowiedzi jest w dużej mierze wynikiem zastosowanej techniki badawczej. Ankiety były wysłane na adresy podane przez respondentów, gdy byli oni wychowankami Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. W większości wypadków musiały to być adresy ich rodziców bądź opiekunów. Można zakładać, że znacznie mniej osób, których losy po opuszczeniu Ośrodków Socjoterapii były bardziej skomplikowane (na przykład ze względu na popadnięcie w kłopoty z prawem lub niemożność powrotu do domu rodzinnego), znalazło zatrudnienie.

---

<sup>12</sup> K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 133-137.



**Wykres 3**

Mimo ograniczeń wynikających z przyjętej techniki badawczej respondenci, którzy odesłali ankiety, utworzyli operat stosunkowo wiernie odzwierciedlający rozkład płci wśród wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Trzy czwarte badanych stanowili mężczyźni. Analiza wykazała, że radzą sobie oni na rynku pracy gorzej niż kobiety, spośród których aż 60% znalazło zatrudnienie po opuszczeniu MOS-u. Dla mężczyzn analogiczny wskaźnik wynosi 47%. Stoi to w sprzeczności z danymi ogólnopolskimi, które wskazują na liczne trudności napotymane przez młode kobiety wchodzące na rynek pracy. Ich konsekwencją jest to, że częściej niż ich rówieśnicy płci męskiej zasilają one szeregi bezrobotnych<sup>13</sup>. Ponadto można było spodziewać się, że mężczyznom łatwiej będzie znaleźć zatrudnienie w zawodach niewymagających wykształcenia, związanych z wykonywaniem prostych prac fizycznych. Trudno wskazać jednoznaczne wyjaśnienie tego zjawiska. Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być różne oczekiwania co do zachowania kobiet i mężczyzn. W uproszczeniu można stwierdzić, że w przypadku mężczyzn otoczenie społeczne w większym stopniu toleruje ich działania niezgodne z przyjętymi normami. Kobiety podlegają zazwyczaj silniejszej kontroli społecznej, która w tym przypadku mogła pozytywnie wpłynąć na ich aktywność zawodową.

<sup>13</sup> Źródło: *Kobieta aktywna. Badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety oraz pozwalające określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy.* Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2007, s. 3-4, [http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Raport\\_z\\_badania.\\_Kobieta\\_aktywna.pdf](http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Raport_z_badania._Kobieta_aktywna.pdf), dostęp 17.07.2010r.

### 3.2. Sytuacja osób, które nie znalazły pracy

Odsetek respondentów, którzy nie znaleźli pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii, ale kontynuują przy tym swoją edukację wynosi 56%. Mimo to są oni w większości aktywni na rynku pracy, na co wskazuje chęć podjęcia przez nich zatrudnienia. Interesujące, że 12 osób, które zadeklarowało, że nie znalazły pracy po opuszczeniu MOS-u w innym miejscu kwestionariusza przyznało, że zdarza im się podejmować pracę dorywczą. Ta rozbieżność wskazuje, że nie były to zajęcia traktowane przez nich jako istotne doświadczenia w karierze zawodowej. Z drugiej strony częściowo wyjaśnia to wysoki wskaźnik aktywności zawodowej wśród wszystkich respondentów. Składają się na niego także osoby deklarujące się jako bezrobotni, czyli nie posiadający pracy, ale jej poszukujący. W tym zestawieniu kolejny raz zwraca uwagę niewielka liczba osób, które nie są zainteresowane znalezieniem zatrudnienia.



Wykres 4

### 3.3 Znalezienie pierwszej pracy

Z punktu widzenia roli, jaką niniejsze badania pełnią w projekcie „MOS-t w przyszłość”, kolejnym kluczowym zagadnieniem są sposoby poszukiwania pierwszej pracy przez byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

**Tabela 1. Sposoby znalezienia pierwszej pracy po opuszczeniu MOS**

<b>Odpowiedź na ogłoszenie umieszczone w Internecie</b>	<b>7</b>	<b>N=56</b>
<b>Zamieszczenie ogłoszenia w prasie</b>	<b>2</b>	<b>N=56</b>
<b>Zgłoszenie się bezpośrednio do pracodawcy</b>	<b>25</b>	<b>N=56</b>
<b>Przez krewnych bądź znajomych</b>	<b>20</b>	<b>N=56</b>
<b>Przez Urząd Pracy</b>	<b>1</b>	<b>N=56</b>
<b>OHP</b>	<b>1</b>	<b>N=56</b>

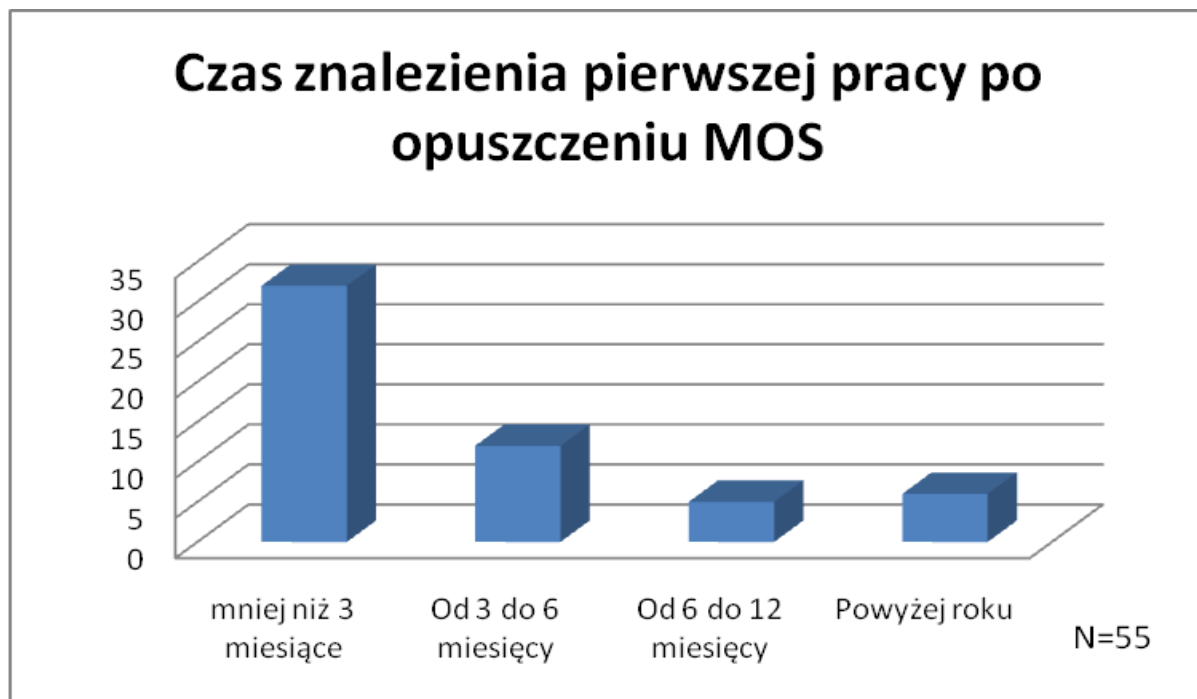
Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że dla byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii najskuteczniejsze sposoby znalezienia pracy związane są z bezpośrednimi kontaktami z pracodawcami, często zapośredniczonymi przez krewnych lub znajomych. Może to być wypadkową sytuacji na rynku pracy, która generalnie nie sprzyja zatrudnianiu młodych ludzi z niskim poziomem wykształcenia i nie posiadających doświadczenia zawodowego. Dla byłych podopiecznych MOS dodatkowym utrudnieniem jest często skomplikowana przeszłość. Duża liczba osób, które znalazły zatrudnienie zwracając się bezpośrednio do pracodawcy wskazuje na wysoki stopień aktywności w poszukiwaniu pracy. Można zakładać, że w tym sposobie poszukiwania zatrudnienia szczególnie istotny jest dostęp do informacji o tym, gdzie można je uzyskać mimo niewielkich kwalifikacji.

Prasa jako źródło ofert pracy straciła całkowicie na znaczeniu. Żaden z respondentów nie znalazł zatrudnienia odpowiadając na ogłoszenie prasowe. Rolę prasy częściowo przejął Internet, ale jego znaczenie w porównaniu z dwoma najpopularniejszymi sposobami znajdowania zatrudnienia jest niewielkie. Dwoje byłych wychowanków zostało zatrudnionych dzięki samodzielnie zamieszczonej w gazecie ofercie dla pracodawców, co potwierdza tezę o aktywności jaką wykazują na rynku pracy.

Z perspektywy podopiecznych Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii zupełnie nie sprawdzają się podmioty publiczne, których zadaniem jest wspieranie zatrudnienia. Tylko dwoje respondentów spośród 54, którzy znaleźli pracę, zawdzięcza ją Urzędowi Pracy bądź Ochotniczemu Hufcom Pracy.

Istotnym wskaźnikiem opisującym losy byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii jest czas, który był im potrzebny na znalezienie pierwszej pracy. Większości z nich zajęło to mniej niż 3 miesiące, co można uznać za zaskakujący wynik.

Może to wskazywać na dużą determinację do ułożenia sobie życia po opuszczeniu Ośrodka. Ponadto znaczna część osób, które szybko otrzymały pracę zawdzięcza to wstawiennictwu krewnych lub znajomych. Wsparcie ze strony otoczenia społecznego jest więc cennym kapitałem dla byłych wychowanków MOS-ów.



Wykres 5

Krótki okres czasu potrzebny respondentom na znalezienie pierwszej pracy nie odróżnia ich znacząco od ogółu absolwentów szkół i uczelni w Polsce. Badania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że prawie 88% absolwentów znajduje pierwszą pracę w ciągu 12 miesięcy od ukończeniu szkoły<sup>14</sup>.

### 3.4. Rodzaje wykonywanej pracy

Niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych byłych wychowanków ośrodków socjoterapii znacząco zawęzał ich pole poszukiwań pracy. Należało spodziewać się, że większość z nich będzie wykonywała proste prace fizyczne, na przykład jako pomocnicy na budowie. Wyniki badań całkowicie potwierdziły tę hipotezę.

Wyjątek stanowiły osoby, które po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii podjęły kursy doksztalcające lub edukację na szczeblu szkoły zawodowej. Stanowiły one niewielką część wszystkich badanych, ale zwraca uwagę, że większość z nich znalazła dzięki

<sup>14</sup> Źródło: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, ASM Centrum Badań i Analiza Rynku Sp. z o.o., 2007, s.134, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt-badanie-aktywnosci-zawodowej-absolwentow-w-kontekście-realizacji-programu-8222pierwsza-praca8221>, dostęp 1.10.2011.

temu zatrudnienie. Wśród podjętych kursów doszkalcających wymieniane były kursy fryzjerskie, barmańskie, spawalnicze, budowlane. Losy tej grupy respondentów wskazują, że nauka zawodu jest skutecznym sposobem na zwiększanie aktywności zawodowej byłych wychowanków MOS-ów.

Wypełniający ankietę respondenci byli proszeni o samodzielne wpisywanie wykonywanego zawodu. Odpowiedzi pogrupowane w szersze kategorie zostały przedstawione w Tabeli 2.

<b>Tabela 2. Wykonywana praca</b>		
<b>gastronomia (kucharz, barman, kelner/kelnerka)</b>	<b>4</b>	<b>N=44</b>
<b>budownictwo (praca na budowie, murarz, wykończenia wnętrz, technologie ziemne)</b>	<b>15</b>	<b>N=44</b>
<b>stolarz/pomocnik stolarza</b>	<b>4</b>	<b>N=44</b>
<b>operator maszyn</b>	<b>2</b>	<b>N=44</b>
<b>ślusarz</b>	<b>1</b>	<b>N=44</b>
<b>sprzedawca</b>	<b>1</b>	<b>N=44</b>
<b>pracownik fizyczny/produkcyjny/drogowy</b>	<b>6</b>	<b>N=44</b>
<b>hydraulik/instalator sanitarny</b>	<b>3</b>	<b>N=44</b>
<b>fryzjer/fryzjerka</b>	<b>3</b>	<b>N=44</b>
<b>kolporter materiałów reklamowych</b>	<b>1</b>	<b>N=44</b>
<b>konsultant</b>	<b>1</b>	<b>N=44</b>
<b>kontroler jakości</b>	<b>1</b>	<b>N=44</b>
<b>elektryk/elektronik</b>	<b>2</b>	<b>N=44</b>

Byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii najczęściej pracują dorywczo. Zgodnie z tendencją ogólnopolską stosunkowo niewielu z nich posiada stałe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Istotnymi formami zatrudnienia są umowa na czas określony oraz praca bez umowy, „na czarno”.

### **3.5. Możliwości awansu w wykonywanej pracy**

Duża część respondentów optymistycznie ocenia swoje szanse awansu w obecnym miejscu pracy, uzależniając je od własnego wysiłku. Na drugim biegunie znajdują się osoby, które wykonują pracę nie dającą takich możliwości. Znaczna liczba takich respondentów nie jest zjawiskiem zaskakującym. Zgodnie z przewidywaniami, wielu z nich pracuje sezonowo

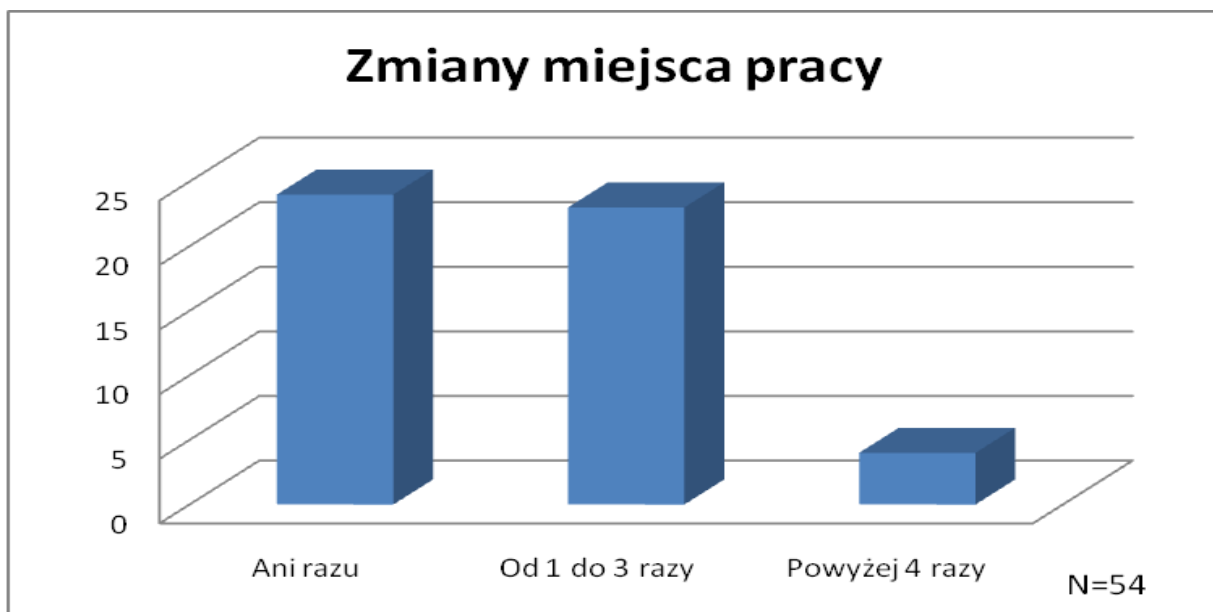
wykonując proste czynności. Rozwój kariery zawodowej będzie wymagał od nich podwyższenia kwalifikacji i znalezienia zatrudnienia w bardziej perspektywnym miejscu.

<b>Tabela 3. Możliwości awansu w wykonywanej pracy</b>		
<b>Mogę awansować w zależności od efektów mojej pracy</b>	<b>17</b>	<b>N=50</b>
<b>Awans jest możliwy, ale tylko gdy odejdą inne osoby z pracy</b>	<b>7</b>	<b>N=50</b>
<b>Mogę awansować, ale to wymagałoby ode mnie douczenia, zdobycia kwalifikacji</b>	<b>5</b>	<b>N=50</b>
<b>Nie widzę możliwości awansu w najbliższym czasie</b>	<b>4</b>	<b>N=50</b>
<b>W mojej pracy nie da się awansować</b>	<b>17</b>	<b>N=50</b>

Stosunkowo niewielu wychowanków uzależnia możliwość awansu zawodowego od zdobycia większych kwalifikacji zawodowych. Podjęcie edukacji zawodowej bądź kursów kształcących wiązałyby się dla nich zapewne z koniecznością zmiany miejsca zatrudnienia. Rozkład odpowiedzi na pytanie o awans w obecnej pracy został przedstawiony w Tabeli 3.

### **3.6. Zmiany miejsca pracy**

Krótki okres czasu jaki minął od opuszczenia przez badanych Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii nie stwarzał warunków do budowania przez nich długich historii zatrudnienia. Z drugiej strony wielu respondentów znajdowało jedynie prace dorywcze, sezonowe, które wiązały się z koniecznością poszukiwania nowych miejsc zatrudnienia.



**Wykres 6**

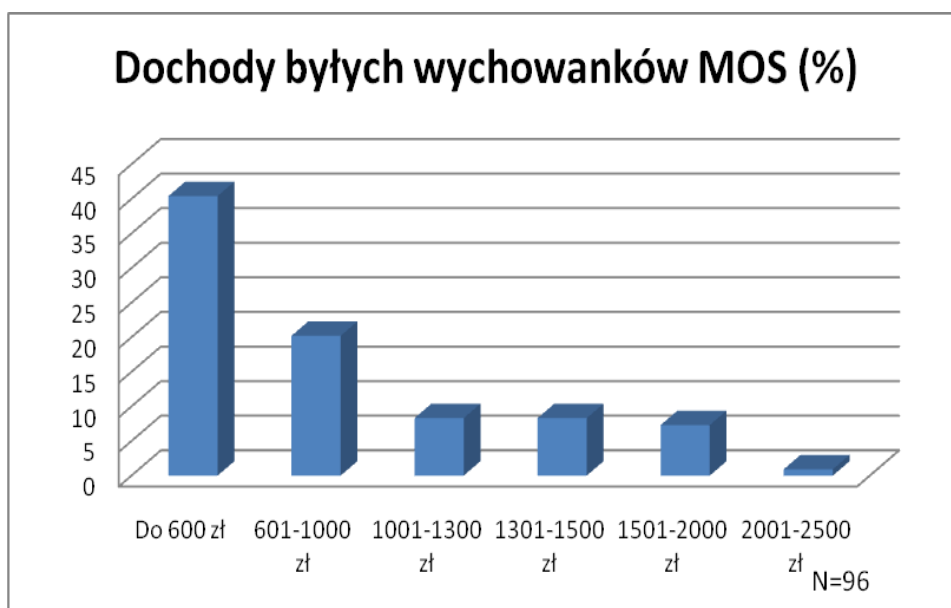
Jak pokazują odpowiedzi zaprezentowane w Tabeli 4, najczęstszymi powodami zmiany miejsca pracy był koniec umowy lub jej sezonowość. Istotnymi zmiennymi były także nieodpowiednie warunki pracy, bądź znalezienie lepszego miejsca zatrudnienia. Zwraca uwagę fakt, że tylko w jednym przypadku powodem zmiany miejsca pracy było zwolnienie przez pracodawcę. Może to wskazywać, że respondenci sumiennie wykonywali powierzone obowiązki nie dając tym samym podstaw do zwolnienia.

Tabela 4. Powody zmiany pracy		
Zwolnienie	1	N=34
Koniec umowy o pracę	6	N=34
Poprzednia praca była sezonowa	9	N=34
Zwolnilem(am) się, bo nie odpowiadały mi warunki pracy	8	N=34
Znalazłem(am) lepszą pracę	8	N=34
Zmiana sytuacji rodzinnej	1	N=34
Inne	1	N=34



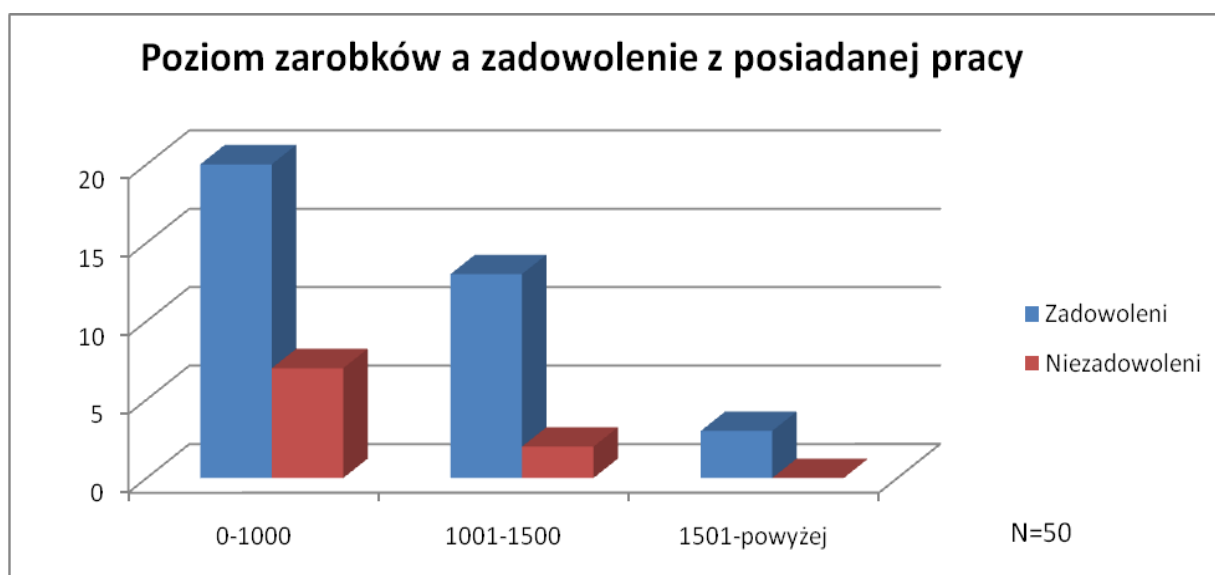
### 3.7. Dochody

Największą grupę respondentów stanowią osoby, których osobiste miesięczne dochody nie przekraczają 600 zł. Jest to wypadkową wielu czynników: wykonywania niskopłatnych, sezonowych prac, bezrobocia oraz odłożenia pracy na rzecz kontynuowania edukacji. Niskie dochody nie pozwalają na rozpoczęcie samodzielnego życia, co tłumaczy powszechny wśród respondentów wzorzec zamieszkiwania z rodzicami/opiekunami po opuszczeniu MOS. Trudna sytuacja materialna z pewnością nie ułatwia ułożenia sobie życia po opuszczeniu Ośrodka.



Wykres 7

Istotnych wyników dostarcza zestawienie dochodów osób pracujących z przychodami tych, którzy nie znaleźli pracy bądź nie podjęli jeszcze prób jej poszukiwania. Respondenci, którzy znaleźli zatrudnienie po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii osiągają znacząco wyższe dochody. Możliwość poprawienia swojej sytuacji finansowej może być więc istotną motywacją do podjęcia zatrudnienia.



**Wykres 8**

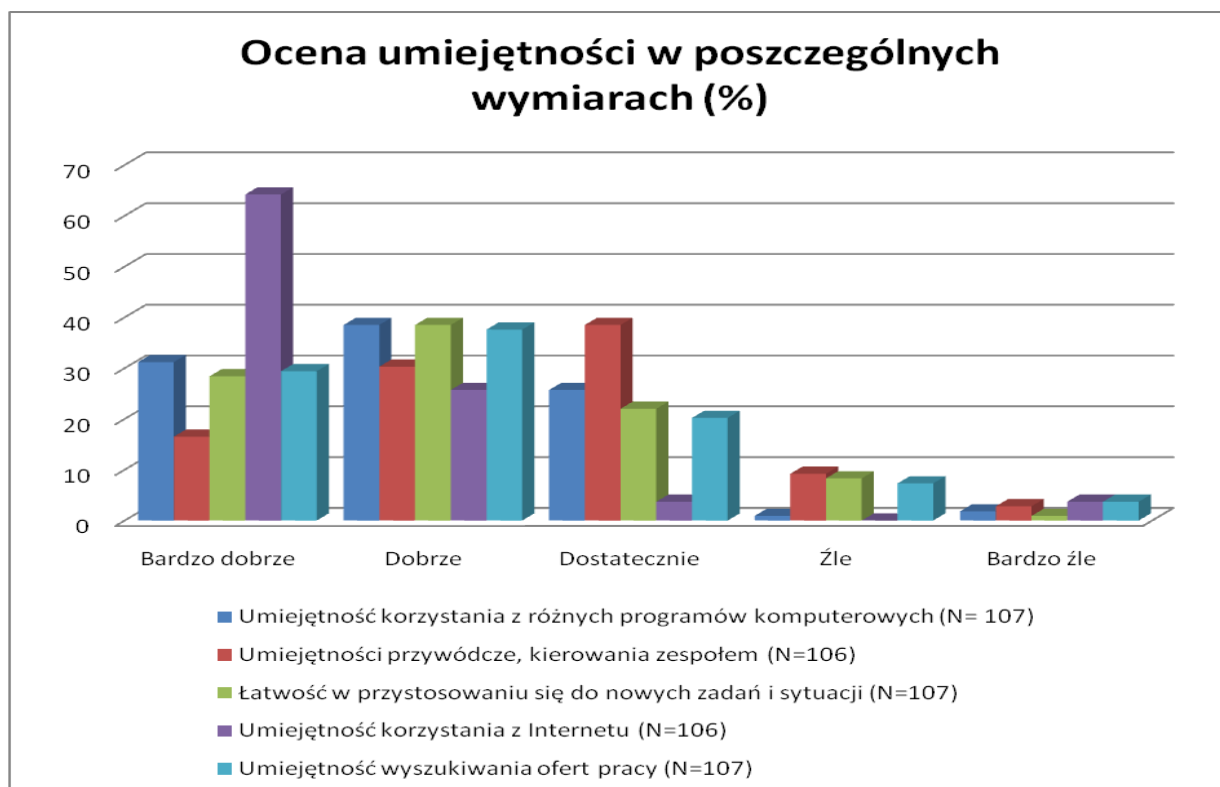
Mimo niskiego poziomu dochodów pracujący respondenci wyrażają zaskakująco duże zadowolenie ze swoich zarobków. Jedynie nieco ponad 20% z nich wyraziło swoje rozczarowanie zapłatą otrzymywaną za swoją pracę. Może to wynikać z faktu, że większość z nich nie prowadzi samodzielnego życia, nie konfrontuje więc niskich dochodów z koniecznością utrzymania własnego gospodarstwa domowego. Praca dorywcza pozwala takim osobom zaspokoić własne, niewygórowane potrzeby. Choćby byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii stanowią rozproszoną kategorię, to można zakładać, że względnie lepsza sytuacja materialna pracujących w porównaniu z tymi, którzy nie podjęli żadnego zatrudnienia jest ważną przyczyną wpływającą na satysfakcję z uzyskiwanych przychodów. Fakt, że znaczna część wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii wywodzi się ze środowisk o niskim statusie ekonomicznym, może pogłębiać to zjawisko.

## 4. Kompetencje i umiejętności a funkcjonowanie na rynku pracy

### 4.1 Posiadane umiejętności

#### 4.1.1. Korzystanie z programów komputerowych i Internetu

Podstawowym pytaniem, które pozwala na diagnozę przydatnych byłym wychowankom MOS-ów na rynku pracy umiejętności, była prośba o ocenę na skali od 1 do 5 poziomu: umiejętności korzystania z różnych programów komputerowych, umiejętności przywódczych, kierowania zespołem, łatwości w przystosowaniu się do nowych zadań i sytuacji, umiejętności korzystania z Internetu oraz umiejętności związanych z wyszukiwaniem ofert pracy. Analiza wyników badań w tym zakresie przynosi ciekawe wyniki. Otóż wbrew temu, co mogły sugerować badania pilotażowe, nie potwierdziła się hipoteza dotycząca niskiej samooceny posiadanych umiejętności. Warto w tym miejscu przypomnieć o „skrzywieniu” próby, o czym była mowa już w poprzednich częściach raportu. W przypadku każdego ze wskaźników odpowiedzi „źle” oraz „bardzo źle” pojawiały się sporadycznie, natomiast dominowały odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”. Wykres 9 przedstawia procentowy rozkład ocen poszczególnych umiejętności.



Wykres 9

Najlepiej ocenioną umiejętnością przez respondentów jest korzystanie z Internetu oraz z programów komputerowych. Byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, przynajmniej w sferze deklaratywnej, nie różnią się pod tym względem od swych rówieśników. Liczne badania wskazują bowiem, że współczesna młodzież potrafi doskonale obsługiwać i wykorzystywać do różnych celów urządzenia elektroniczne<sup>15</sup>. Warto odnieść otrzymany w badaniach wynik do specyfiki doświadczeń życiowych badanych osób. W odpowiedzi na pytanie zawarte w innym miejscu kwestionariusza, tylko nieco ponad połowa respondentów (51,3%) oceniła, że dostęp do Internetu w MOS-ie, w którym przebywali był dobry lub bardzo dobry. Zestawiając ten wynik z odpowiedziami na pytanie dotyczące sytuacji ekonomicznej w domu, w którym się wychowywali, można było przypuszczać, że samoocena umiejętności korzystania z komputera będzie zdecydowanie niższa<sup>16</sup>. Wynik przeciwny wskazuje, że Internet i komputer stały się dla wychowanków MOS-ów rzeczami powszednimi, których obsługi nie muszą się dodatkowo uczyć, co częściowo mogą oni zawdzięczać swojemu pobytowi w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii. W tym zakresie umiejętności byłych wychowanków doskonale odpowiadają zapotrzebowaniu rynku pracy. Obsługa sprzętów elektronicznych i Internetu jest współcześnie koniecznym do zatrudnienia wymogiem w wielu miejscach pracy. Z drugiej strony, jak zostało to przedstawione w Rozdziale 3, niewielu respondentów po opuszczeniu MOS-u znalazło pracę, w której mogłoby owe umiejętności wykorzystać. Stanowi to jednak potencjalne ułatwienie w funkcjonowaniu na rynku pracy w przyszłości, dzięki zwiększaniu szans awansu zawodowego i możliwości wyszukiwania kolejnych ofert pracy. Dobrą ilustracją tej ostatniej tezy jest fakt, że ponad 85% przedsiębiorców umieszcza oferty pracy właśnie w Sieci<sup>17</sup>.

#### **4.1.2. Korzystanie z Internetu a szanse na rynku pracy**

Umiejętności obsługi komputera oraz poruszania się w Internecie przekładają się nie tylko na większe możliwości znalezienia pracy, ale – jak wynika z badań *Diagnoza Społeczna 2011*<sup>18</sup> - także na samorozwój jednostek. W grupie wiekowej 25-60 lat zatrudnienie znalazło niemal trzy czwarte respondentów ogólnopolskiego badania. W grupie tej zaledwie 40% osób

---

<sup>15</sup> Źródło: M. Filiciak, M. Danielewicz, M. Halawa, P. Mazurek, A. Nowotny, *Młodzi i media. Nowe media a uczestnictwo w kulturze*, Raport Centrum Badań nad Kulturą Popularną SWPS, Warszawa 2010, <http://wyborcza.pl/0,104532.html>, dostęp 12.02.2010r.

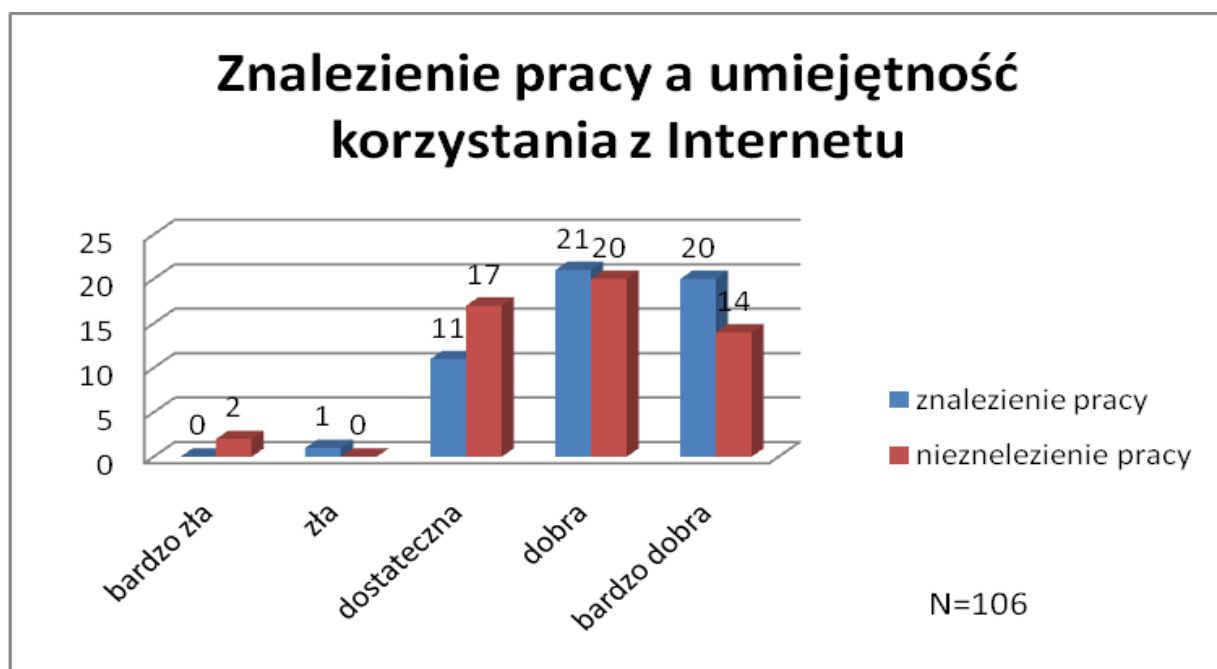
<sup>16</sup> W dalszej części raportu zostaną przedstawione dokładne wyniki. Tutaj warto wskazać, że 55% respondentów uznało, że miało zaspokojone podstawowe potrzeby, natomiast pieniędzy brakowało na dodatkowe wydatki.

<sup>17</sup> Źródło: *Diagnoza społeczna 2011. Internauci lepiej zarabiają i łatwiej dostają pracę*, Gazetaprawna.pl, [http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/530673,diagnoza\\_spoleczna\\_2011\\_internauci\\_lepiej\\_zarabiaja\\_i\\_latwiej\\_dostaja\\_prace.html](http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/530673,diagnoza_spoleczna_2011_internauci_lepiej_zarabiaja_i_latwiej_dostaja_prace.html), dostęp 10.08.2011r.

<sup>18</sup> Źródło: J. Czapiński, T. Panek (red.) *Diagnoza społeczna 2011*, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com), dostęp 10.08.2011r.

nie korzysta z Sieci. Może to świadczyć o tym, że Internauci są bardziej zaradni oraz, że osiągają większą skuteczność w wyszukiwaniu ofert pracy. Dodatkowo częściej podnoszą swoje kwalifikacje, co także potwierdzają dane pochodzące ze wspomnianego raportu. Jedynie co pięćdziesiąta osoba, która nie używa Internetu podejmuje jakieś działania dokształcające. Korzystanie z nowoczesnych technologii może być więc czynnikiem potencjalnie pozytywnie wpływającym na aktywność zawodową byłych wychowanków MOS-ów.

Zamieszczony poniżej Wykres 10 wskazuje, że w przypadku badanej kategorii lepsza ocena umiejętności korzystania z Internetu idzie w parze z osiąganiem większego sukcesu w poszukiwaniu zatrudnienia. Analogiczną zależność można zaobserwować w przypadku pozytywnej oceny umiejętności obsługi komputera i różnych programów komputerowych.



**Wykres 10**

Położenie większego nacisku na kształtowanie u wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii umiejętności i kompetencji związanych z korzystaniem z mediów elektronicznych wydaje się więc rozsądną strategią mogącą przyczynić się do zwiększenia ich szans na sukces na rynku pracy. Takie działania mogą być alternatywą dla działających na nim instytucji i programów, które niemal nie istnieją w świadomości badanej grupy<sup>19</sup>. Osoby aktywnie poszukujące ofert pracy w Sieci uniezależniają się bowiem od ewentualnej pomocy instytucjonalnej.

<sup>19</sup> Poruszany tutaj temat jest rozszerzony w dalszej części Raportu.

Spośród badanych, tylko niewielka część znalazła zatrudnienie dzięki ogłoszeniu w Internecie (7 osób), co było omawiane już we wcześniejszym rozdziale. Dalsze zwiększanie ich kompetencji w zakresie posługiwania się tym medium, mogłoby sprzyjać strategiom nieopartego na osobistych kontaktach sposobu poszukiwania zatrudnienia.

Warto w tym miejscu odwołać się do trójstopniowego schematu wykluczenia cyfrowego<sup>20</sup>. Zgromadzone dane nie pozwalają zmierzyć poziomu poszczególnych umiejętności związanych z wykorzystywaniem nowych technologii, a także nie pokazują w jaki sposób są one wykorzystywane przez respondentów. Nie można dokładnie określić, jakie zmienne wpłynęły na zróżnicowanie ocen wśród badanych. Jest to zagadnienie warte podjęcia w kolejnych badaniach dotyczących byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Wyniki niniejszych badań pozwalają jednak przypuszczać, że dużym problemem mógł być dla respondentów sam dostęp do Sieci, którego ograniczenie mogło wiązać się z niskim statusem ekonomicznym ich rodzin. Istotne byłoby także zbadanie wpływu określonego poziomu kompetencji kulturowych na umiejętność sprawnego poruszania się w Internecie.

Wydaje się, że pozytywna ocena umiejętności posługiwania się komputerem i Internetem związana jest z przynajmniej kilkoma innymi czynnikami. Powraca tu, pojawiające się już w kontekście sukcesu byłych wychowanków MOS-ów na rynku pracy, zagadnienie wpływu na niego stabilnej sytuacji życiowej badanych. Można przypuszczać, że osoby, które deklarują wysoki poziom umiejętności w posługiwaniu się nowymi technologiami, wywodzą się z domów o wyższym statusie ekonomicznym. Dzięki temu mogły one nabyć owe kompetencje dzięki posiadaniu komputera w domu. Z kolei relatywnie stabilne środowisko rodzinne mogło także stanowić dla nich lepszą bazę wspierającą aktywność zawodową. Niemniej jednak można przypuszczać, że przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu mogłoby mieć pozytywny wpływ na sukces zawodowy wszystkich wychowanków.

#### **4.1.3. Umiejętności przywódcze**

Kolejną ocenianą przez respondentów umiejętnością były zdolności przywódcze. Ich ocena jest zdecydowanie niższa niż w przypadku kompetencji związanych z posługiwaniem się nowymi technologiami. Jedynie 16,5% respondentów uznało, że ich umiejętności

---

<sup>20</sup> O wykluczeniach na wszystkich poziomach pisał między innymi J. van Dijk, *Społeczne aspekty nowych mediów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010. Tutaj warto skrótkowo przypomnieć, że pierwszy poziom odnosi się do fizycznego braku dostępu do Internetu, drugi poziom opisuje wykluczenie na poziomie umiejętności korzystania z Sieci, natomiast trzeci poziom opisuje jakościowe różnice pomiędzy wykorzystywanym łączem i umiejętnościami w grupie obsługujących Internet.

kierowania zespołem zasługują na najwyższą notę, a 30,3% przyznało sobie w tym obszarze ocenę dobrą. Spośród wszystkich ocenianych kompetencji zdolności przywódcze uzyskały największą liczbę ocen bardzo złych (12% wskazań).

Wydaje się, że byli wychowankowie realistycznie ocenili siebie pod tym względem. W odróżnieniu od umiejętności korzystania z komputera nie są to kompetencje, które każdy człowiek może osiągnąć w równym stopniu. Ich posiadanie uzależnione jest od czynników osobowościowych oraz doświadczeń, które wpływają na ich ukształtowanie. Badania pilotażowe wskazują, że byli wychowankowie MOS-ów są kategorią osób, w których życiu, na różnych etapach, dużą rolę odgrywały grupy rówieśnicze. Po pierwsze wynikało to, z nie spełniającego należycie swojej roli środowiska rodzinnego. Będąc istotnym miejscem, gdzie przebiega socjalizacja pierwotna<sup>21</sup> grupy rówieśnicze zyskiwały dodatkowo na znaczeniu wobec słabości rodziny, w ramach której proces socjalizacji w przypadku wielu badanych mógł być zakłócony. Po drugie, przebywanie w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii wiąże się z intensyfikacją wpływu grupy rówieśniczej. Skierowani do placówki młodzi ludzie faktycznie zostają oderwani od środowiska rodzinnego, stając się częścią środowiska wychowawczego tworzonego przez podopiecznych danej placówki. Teorie z pogranicza socjologii i pedagogiki społecznej wskazują na zjawisko silnego ustrukturyzowania tego typu grup rówieśniczych<sup>22</sup>. Wyłaniają one zazwyczaj lidera lub liderów, którzy mają przemożny wpływ na obowiązujący w takiej grupie system wartości oraz podejmowane przez nią działania. Grupa rówieśnicza jest więc potencjalnie polem, gdzie umiejętności przywódcze mogą być rozwijane i potwierdzane. Z drugiej strony analogiczne zjawisko może występować w przypadku osób, które mają skłonność do konformizmu i podporządkowywania się wpływowi grupy.

Tak czy inaczej, analiza wyników badań jednoznacznie wskazuje, że osoby pozytywnie oceniające swoje zdolności przywódcze lepiej radzą sobie z poszukiwaniem zatrudnienia. Spośród osób przypisujących sobie w tej dziedzinie oceny dobre i bardzo dobre pracę znalazło 63%. Analogiczny wskaźnik dla osób oceniających swoją umiejętność przewodzenia grupie źle lub bardzo źle wynosi jedynie 23%. Posiadanie umiejętności przywódczych lub przynajmniej przekonanie o ich posiadaniu muszą być więc skorelowane z innymi czynnikami ułatwiającymi znalezienie pracy. Można zakładać, że lepsza sytuacja

---

<sup>21</sup> F.Znaniński, *Socjologia wychowania*, t.1, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1973, s. 88-89.

<sup>22</sup> M.Karkowska, *Socjologia wychowania: wybrane elementy, mechanizmy socjalizacji i edukacja szkolna*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2007, s. 140-145.

życiowa osób „wygranych” wpływająca pozytywnie na ich samoocenę sprzyja większej aktywności na rynku pracy.

Nie ulega wątpliwości, że posiadanie umiejętności przywódczych może wpływać na możliwości awansu zawodowego. W przypadku badanych jest to konfrontowane z faktem, że wielu z nich wykonuje pracę, w której nie ma możliwości awansu, co zostało opisane w Rozdziale 3. Jest to związane także z ich niskim poziomem wykształcenia, brakiem wyuczonego zawodu oraz młodym wiekiem. Większość z nich jest zatrudniona na stanowiskach związanych z wykonywaniem najprostszych prac i ma niewielkie szanse na obejmowanie stanowisk kierowniczych. Chociaż posiadanie lub brak zdolności przywódczych może wpływać na ich pozycję w miejscu pracy, to wydaje się także, że w wielu przypadkach umiejętność podporządkowania się może być przydatna w pracy na najniższych stanowiskach, których zajmowanie siłą rzeczy wiąże się z koniecznością częstszych zachowań konformistycznych. Potwierdzają to wyniki badań, wskazujące, że pozytywna ocena posiadanych umiejętności przywódczych nie przekłada się na równie dobrą ocenę możliwości awansu w wykonywanej pracy.

#### **4.1.4. Przystosowywanie się do nowych zadań i sytuacji**

Młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy w Polsce często stają przed koniecznością podejmowania zatrudnienia tymczasowego. Posiadanie stałej pracy, wykonywanej na podstawie umowy na czas nieokreślony, staje się wśród nich prawdziwą rzadkością. Byli wychowankowie wpisują się w ten ogólny trend, o czym była mowa w poprzednim rozdziale. Konieczność częstego zmieniania miejsca pracy powoduje, że ważną cechą ułatwiającą funkcjonowanie na rynku pracy jest umiejętność przystosowywania się do nowych zadań i sytuacji. Niemal 67% badanych wskazało na bardzo dobre i dobre kompetencje w tym zakresie.

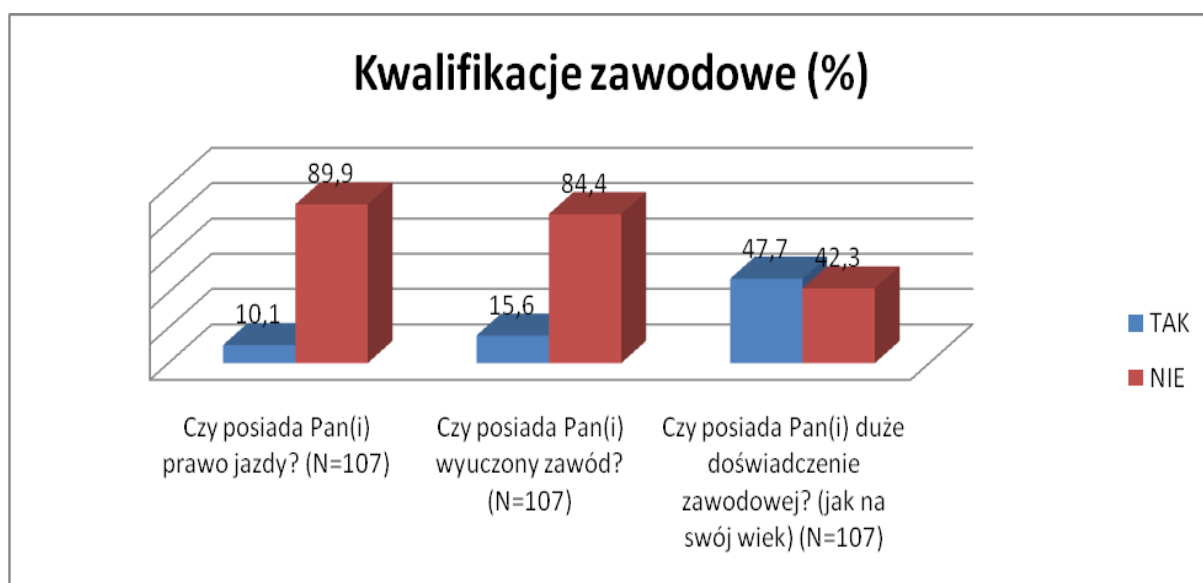
Byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii stosunkowo wysoko ocenili także swoje umiejętności wyszukiwania ofert pracy. Oceny dobre lub bardzo dobre przyznało sobie w tym zakresie 67% z nich. Trudno stwierdzić jakie przesłanki stoją za taką samooceną. Spośród osób, którym udało się znaleźć pracę po opuszczeniu MOS-u, tylko kilka dokonało tego dzięki wyszukaniu oferty w Internecie. Ponadto liczba osób, które uznają, że dobrze radzą sobie z wyszukiwaniem ofert pracy, przewyższa liczbę tych, którzy zatrudnienie faktycznie znaleźli. Jak zostało to ukazane wcześniej, najpopularniejsze strategie poszukiwania pracy wśród badanych związane są z bezpośrednim kontaktem z pracodawcami. Ponadto jedynie nieliczni respondenci korzystali z pomocy instytucji, takich jak Urząd Pracy.



Może to świadczyć o niewielkim poziomie wiedzy dotyczącej możliwych sposobów poszukiwania zatrudnienia. Z drugiej strony umiejętne wykorzystywanie sieci kontaktów, które często pozwalają byłym wychowankom na znalezienie pracy, może sprawiać, że umiejętności wyszukiwania ofert pracy schodzą na dalszy plan.

#### 4.1.5. Kwalifikacje zawodowe

Kolejne wskaźniki, które należy uwzględnić w analizie aktywności zawodowej byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii przedstawione zostały na poniższym Wykresie.



Wykres 11

Niewielka liczba osób, które posiadają prawo jazdy bądź wyuczony zawód nie jest zaskoczeniem. Większość respondentów dopiero niedawno osiągnęła wiek, w którym można zdobyć uprawnienia do kierowania pojazdami. Dla tych, którzy opuścili Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii jako osoby pełnoletnie, przeszkodą w zdobyciu prawa jazdy może być często trudna sytuacja materialna.

Poważne opóźnienia szkolne, które są częstą przyczyną umieszczenia w placówce socjoterapeutycznej, przekładają się na brak wyuczonego zawodu u badanych. Problemy z funkcjonowaniem w środowisku szkolnym powodują, że w przypadku wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii dużym sukcesem jest ukończenie gimnazjum. Niemniej jednak, jak zostało to stwierdzone wcześniej, w badanej grupie znalazło się stosunkowo dużo osób, które podjęły dalszą edukację po opuszczeniu MOS-ów. Można się spodziewać, że odsetek osób, które mogą odpowiedzieć pozytywnie na pytanie o posiadanie wyuczonego zawodu, będzie z czasem rósł. Wyniki badań wskazują, że byli wychowankowie

Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii podejmują pracę, nawet pomimo braku przygotowania zawodowego. Przykłady nielicznych respondentów, którzy ukończyli po opuszczeniu MOS-ów kursy zawodowe, pokazują, że jest to skuteczny sposób na zwiększenie szans znalezienia zatrudnienia.

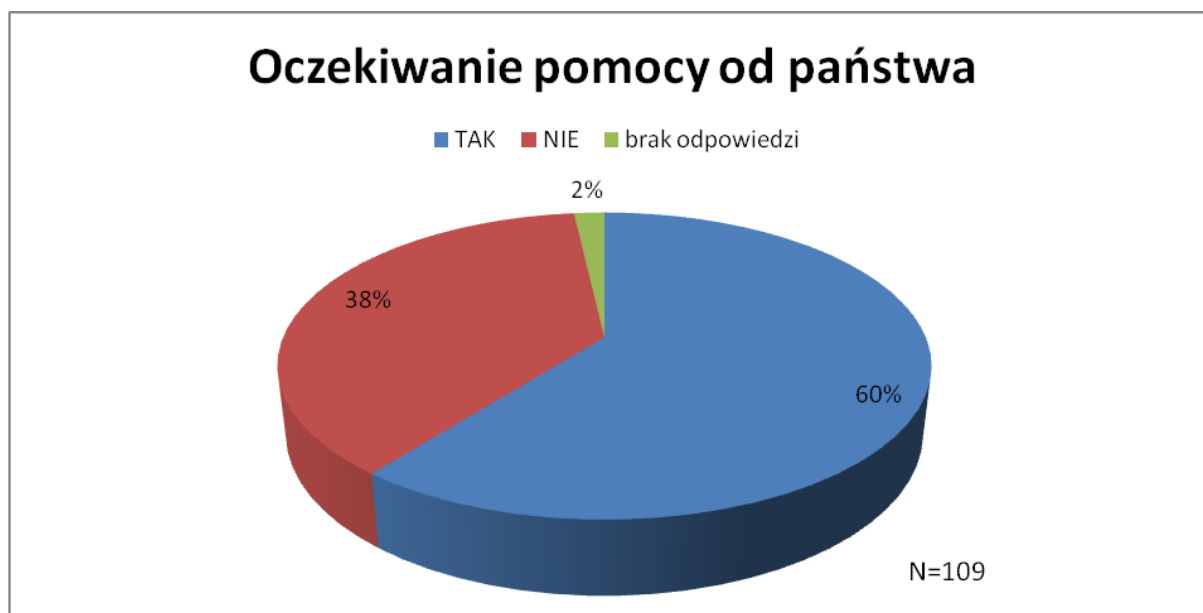
Prawie połowa badanych byłych wychowanków MOS-ów, uważa, że posiada znaczne doświadczenie zawodowe jak na swój wiek. Liczba odpowiedzi twierdzących pokrywa się tu niemal dokładnie z liczbą osób, którym udało się znaleźć pracę po wyjściu z Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii. Należy zwrócić uwagę, że deklarowany przez badanych wysoki poziom doświadczenia zawodowego jest wynikiem ich własnych starań, które podjęli po opuszczeniu MOS-ów. Badani, którzy znaleźli pracę, posiadają rzeczywiście duże doświadczenie jak na swój wiek, ponieważ weszli na rynek pracy zdecydowanie wcześniej niż większość ich rówieśników.

Ważnym zagadnieniem jest kwestia, na ile pobyt w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii pozwolił na zdobywanie doświadczeń zawodowych. Badania pilotażowe, chociaż nie dają w pełni reprezentatywnych danych odnośnie wszystkich placówek w Polsce, wskazują, że bardzo rzadko ich wychowankowie mają możliwość podejmowania nauki zawodu oraz praktyk zawodowych. Jest to wypadkową wielu czynników, między innymi tego, że program nauczania w szkołach gimnazjalnych nie przewiduje kształcenia zawodowego. Dla osób mających wieloletnie opóźnienie szkolne i opuszczających Ośrodki Socjoterapii jako ludzie pełnoletni, ukończenie gimnazjum jest sukcesem, ale nie zwiększającym szans na znalezienie zatrudnienia. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego w czasie pobytu w MOS-ach mogłaby pozytywnie wpłynąć na późniejszą aktywność zawodową wychowanków. Podążając tym tokiem rozumowania można postawić bardziej generalny wniosek. Położenie większego nacisku na przygotowanie zawodowe w ramach całego systemu szkolnictwa mogłoby pozytywnie wpływać na funkcjonowanie młodych ludzi na rynku pracy.

## ***4.2. Korzystanie z pomocy instytucji publicznych***

Rozważania dotyczące korzystania przez byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii z instytucji publicznych i realizowanych przez nie programów warto rozpocząć od przeanalizowania roli, jaką pełnią one w ich życiu. W ogólnym zamierzeniu wychowanie w MOS-ach ma ograniczać kształtowanie się u ich podopiecznych postaw

roszczeniowych. Jednak aż 60% ankietowanych osób stwierdziło, że należy im się pomoc od instytucji państwowych.



Wykres 12

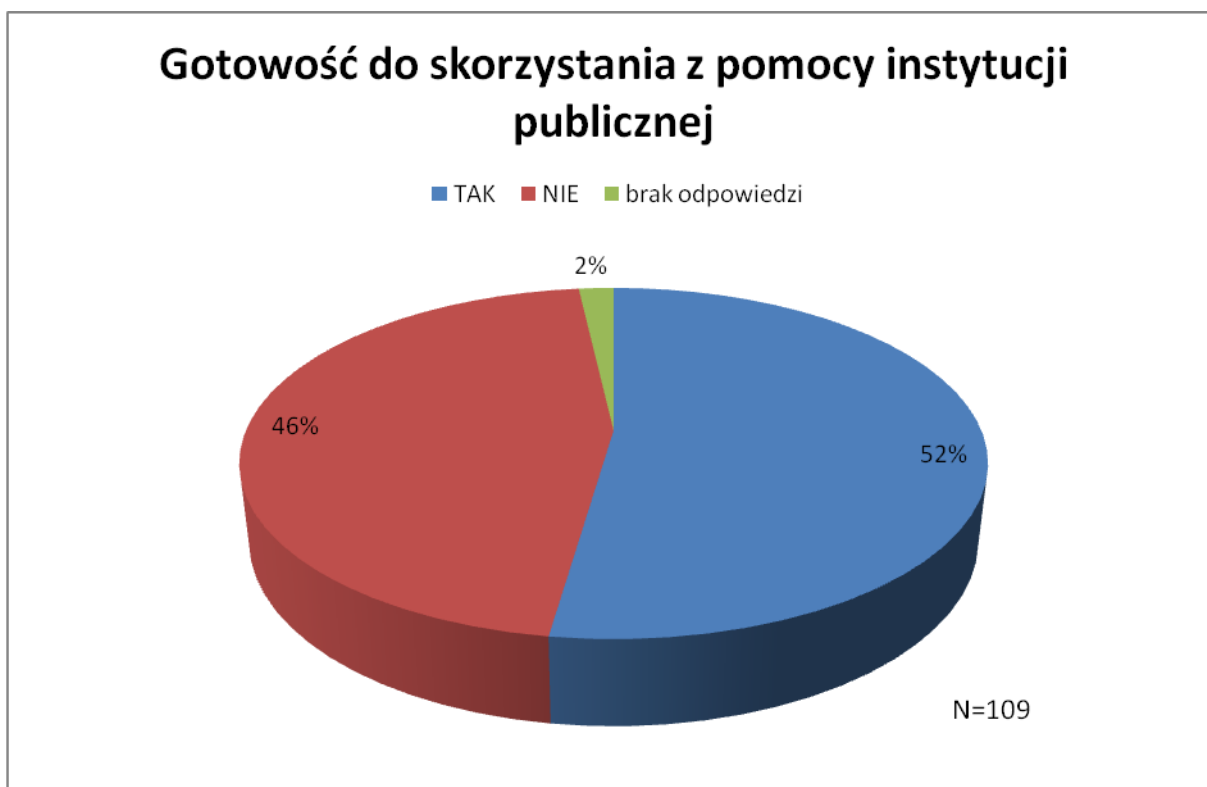
Istnienie w świadomości wielu byłych wychowanków przekonania, że niezależnie od wykazywanej przez nich aktywności, państwo powinno udzielić im pomocy jest niepokojącym zjawiskiem. Jego niepożądanym skutkiem jest obniżanie motywacji do podejmowania działań mających na celu polepszenie swojego położenia. Potwierdzają to między innymi badania przeprowadzone w Dziennych Ośrodkach Socjoterapii w Krakowie, które pokazały, że w sytuacji nieprzemyślanego rozdawnictwa niezależnego od pracy wychowanków, uczą się oni bierności i nie odnajdują motywacji do podejmowania jakiegokolwiek aktywności<sup>23</sup>. Taka postawa może wykształcić się u wychowanków, którzy w toku socjalizacji przyzwyczaili się do sytuacji, w której instytucje państwowe zapewniają zaspokojenie ich podstawowych potrzeb życiowych.

Należy jednak pamiętać, że start młodzieży wychodzącej z MOS-ów jest często dużo trudniejszy niż ich rówieśników, dlatego pomoc ze strony instytucji jest często ich jedyną szansą na odnalezienie się w dorosłym życiu. Wobec tego definitywna rezygnacja z ich wsparcia jest oczywiście niemożliwa. Konieczne są jednak zmiany w ich postrzeganiu, które mogłyby doprowadzić do świadczenia przez nie bardziej efektywnych form pomocy. Powinny one zmierzać przede wszystkim do aktywizowania młodych ludzi. Rolą

<sup>23</sup> A. Augustyński, *O wychowaniu w otwartym środowisku młodzieżowym*, [w:] *Miedzy domem a ulicą. Wokół problemów wychowania w dobie globalizacji i kultury masowej*, red. A. Augustyński, A. Bukowski, Urząd Miasta Krakowa, Miejski Program Przeciwdziałania Przemocności Młodzieży, Kraków 2005, s. 67-85.

Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii powinno być tu promowanie postaw przedsiębiorczych, dzięki którym ich wychowankowie w przyszłości staną się samodzielnymi ludźmi, a nie biernymi klientami Pomocy Społecznej.

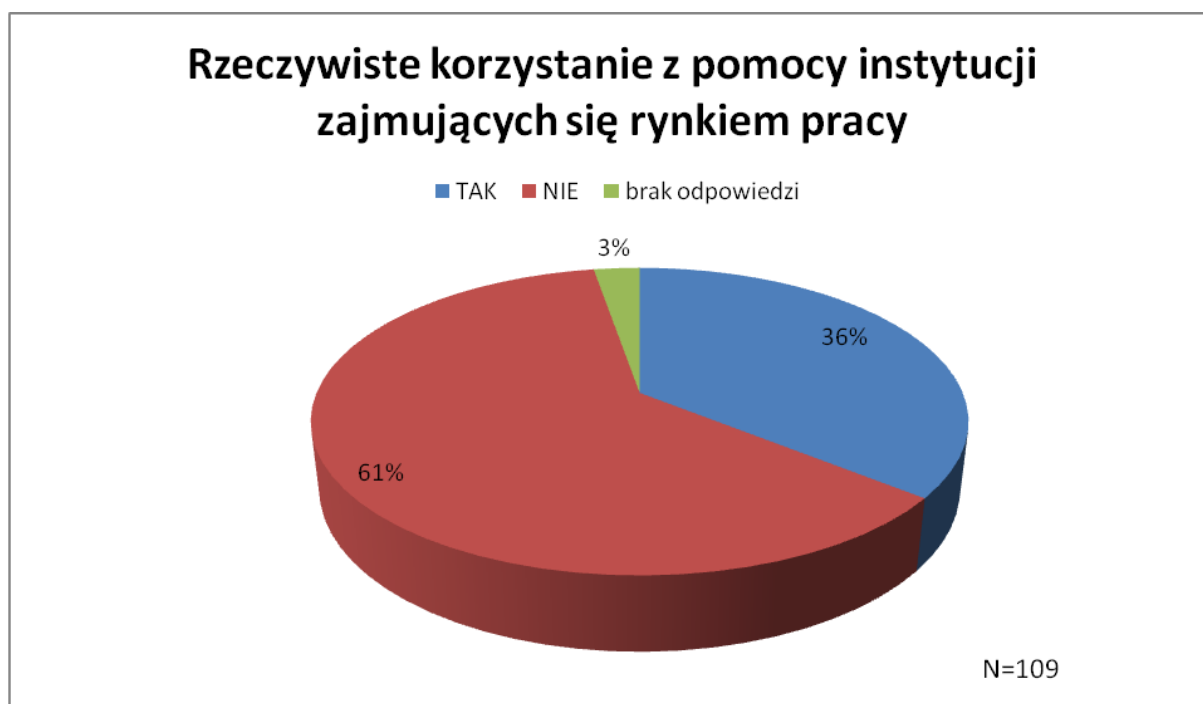
Byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii można wobec wyżej przedstawionych danych scharakteryzować raczej jako wykazujących postawy roszczeniowe wobec państwa. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na jeszcze jeden wniosek nasuwający się w toku analizy zebranych w badaniu danych. Otóż przy 60% odsetku osób, które uważają, że należy im się pomoc od państwa, jedynie 52% zgłosiłoby się po nią. Ta niewielka różnica może wskazywać, że osoby te liczą, że państwo samo zaoferuje im pomoc. Z drugiej strony 46% odsetek osób niechętnych takiej pomocy pokazuje, że instytucje nie cieszą się zaufaniem i mogą być postrzegane jako nieefektywne. W tym obszarze może jednak zachodzić relacja dwustronna, gdyż dopuszczalnym wyjaśnieniem tego stanu rzeczy może być również niechęć i nieufność ze strony instytucji wobec beneficjentów, w tym przypadku byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Potencjalne istnienie takiego zjawiska może być dodatkowym czynnikiem wpływającym na małą efektywność instytucji publicznych zajmujących się rynkiem pracy.



**Wykres 13**

Warto zestawić deklaracje respondentów dotyczące ewentualnej chęci skorzystania z usług instytucji publicznych z liczbą osób, które faktycznie to uczyniły. Otóż plany na

przyszłość mogą nie pokrywać się z rzeczywistą aktywnością respondentów. Okazuje się, że jedynie 36% badanych rzeczywiście korzystał już z pomocy instytucji działających na rynku pracy.



**Wykres 14**

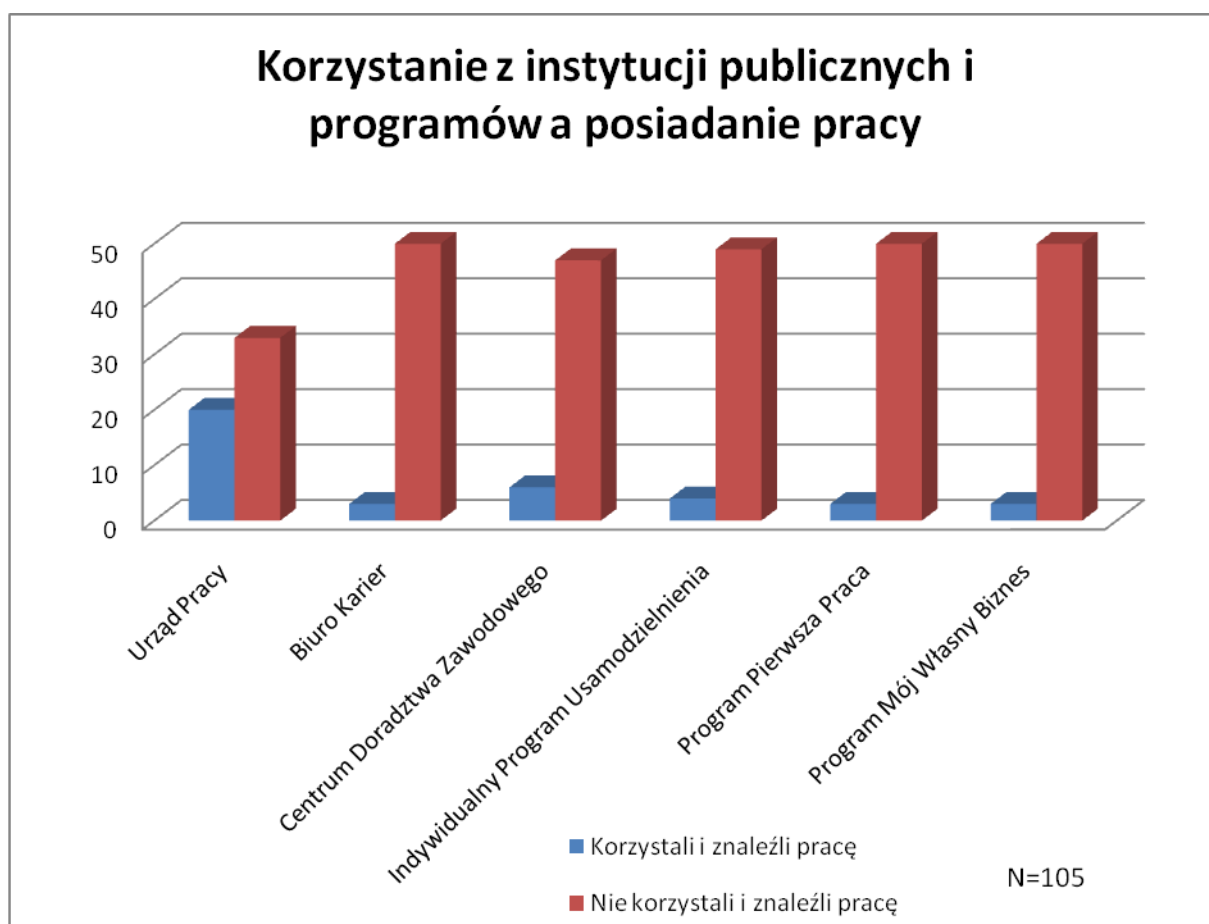
Ponad 50% odsetek ludzi, którzy zadeklarowali chęć korzystania z usług instytucji publicznych zajmujących się rynkiem pracy w konfrontacji z jedynie 36% rzeczywistym ich wykorzystaniem może być różnie interpretowany. Na taki stan rzeczy może wpływać brak potrzeby korzystania w danym momencie ze wsparcia takich instytucji. Jak zostało to ukazane w Rozdziale 3, większość wychowanków znalazło zatrudnienie wykorzystując między innymi swoje sieci kontaktów lub samodzielnie wyszukując oferty pracy. Spośród osób, które próbowały w tym celu wykorzystać Urząd Pracy, sukcesem zakończyły się starania tylko jednej osoby. Chociaż wielu byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii oczekuje pomocy od państwa, to niska skuteczność instytucji działających na rynku pracy może wpływać na zmniejszanie liczby osób, które chcą skorzystać z ich usług. Odsetek osób, które korzystały z instytucjonalnej pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia jest pomniejszony także przez tych respondentów, którzy w chwili obecnej zrezygnowali z poszukiwania pracy z powodu kontynuowania edukacji. Można zakładać ponadto, że część respondentów mogła nie dysponować odpowiednią wiedzą i informacjami, które pozwoliłyby im skorzystać z takich instrumentów wspierania aktywności zawodowej jak Program Pierwsza Praca czy Program Mój Własny Biznes. Wobec tego można postulować większą

rolę placówek edukacyjnych, w tym Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w informowaniu i doszkalanii młodzieży w tym zakresie.

W poniższej tabeli zaprezentowano procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie o korzystanie z instytucji i programów funkcjonujących na rynku pracy.

<b>Tabela 5. Korzystanie z instytucji i programów na rynku pracy</b>		
<b>Urząd Pracy</b>	<b>34,90%</b>	<b>N=106</b>
<b>Biuro karier</b>	<b>5,50%</b>	<b>N=106</b>
<b>Centrum Doradztwa Zawodowego</b>	<b>11,90%</b>	<b>N=106</b>
<b>Indywidualny Program Usamodzielnienia</b>	<b>6,40%</b>	<b>N=106</b>
<b>Program Pierwsza Praca</b>	<b>3,70%</b>	<b>N=106</b>
<b>Program Mój Własny Biznes</b>	<b>5,50%</b>	<b>N=106</b>

Zdecydowanie największym powodzeniem cieszy się Urząd Pracy, a w dalszej kolejności Centrum Doradztwa Zawodowego. Z ich usług skorzystało jednak stosunkowo niewiele osób, co potwierdza tezę o tym, że instytucje te nie są respondentom potrzebne, nie istnieją w ich świadomości lub są postrzegane jako nieefektywne.



**Wykres 15**

Hipotezy te wzmacnia zestawienie deklaracji respondentów związanych z korzystaniem z usług różnych instytucji z sytuacją badanych na rynku pracy (Wykres 15). Analiza zebranego materiału pokazuje, że korzystanie ze wsparcia instytucji i programów nie zwiększało szans na znalezienie pracy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii. Jak obrazuje to poniższy wykres, respondenci, którzy znaleźli zatrudnienie, osiągnęli to bez ich udziału. Najpopularniejszymi metodami w tym zakresie było bezpośrednie zgłaszanie się do pracodawców oraz pomoc krewnych, o czym była mowa w Rozdziale 3. Dzięki Urzędowi Pracy zatrudnienie uzyskała tylko 1 osoba spośród badanych. Samo zgłoszenie się do instytucji jest przejawem aktywności na rynku pracy. Jak ukazuje to wykres, nie przekłada się jednak na sukces w poszukiwaniu zatrudnienia. Osoby, które nie korzystały z pomocy instytucji częściej znajdowały pracę.

Efektywność instytucji i programów działających na rynku pracy, rozumiana nie tylko jako uzyskanie zatrudnienia przez konkretne osoby, ale również wpływ na poprawę poziomu ich aktywności zawodowej, poprzez na przykład zmotywowanie do ukończenia kursów, została przedstawiona na kolejnym wykresie. Spośród respondentów, którzy zwrócili się do

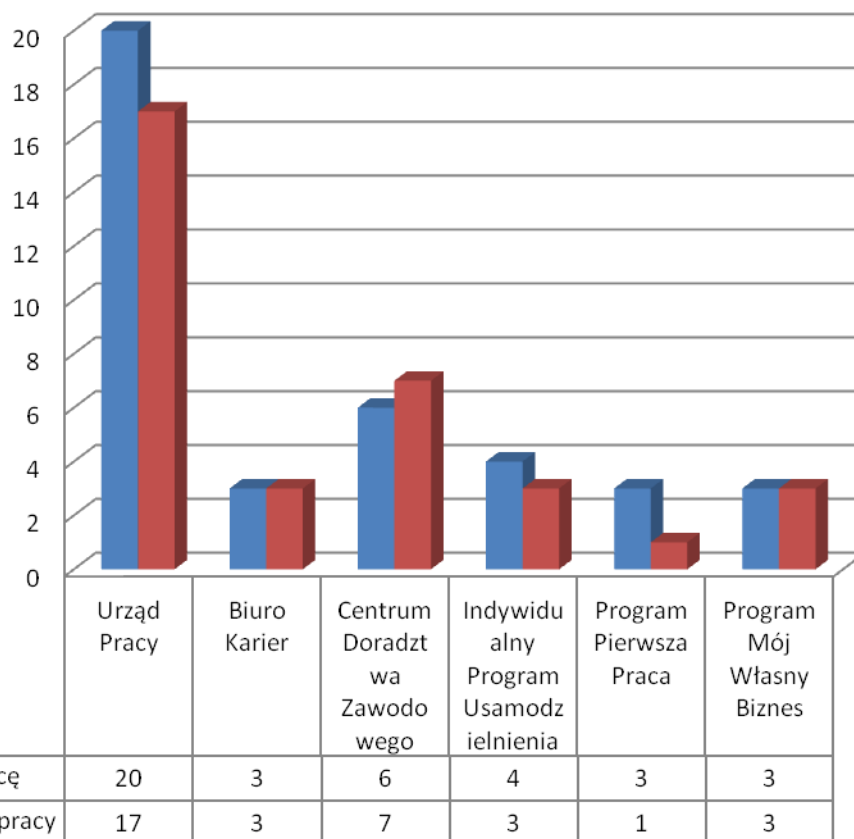
Urzędu Pracy, osoby, które znalazły pracę stanowią nieznacznie większą grupę niż ci byli wychowankowie, którym to się nie udało. Należy zaznaczyć, że nie chodzi w tym miejscu o osoby, które uzyskały zatrudnienie dzięki pomocy instytucji, lecz o ludzi, którzy próbowali tego dokonać, ale ostatecznie w większości przypadków osiągnęli swój cel innymi sposobami. W przypadku innych niż Urząd Pracy instytucji i programów sytuacja wygląda podobnie, zwiększają one szanse uzyskania zatrudnienia w co najwyżej niewielkim stopniu.

Interesujące jest to, że Centrum Doradztwa Zawodowego, które ma na celu – na podstawie szeregu rozmów i testów – zaplanować ścieżkę kariery dla przyszłych pracowników, nie przyczynia się do osiągnięcia większych sukcesów na rynku pracy. Wśród osób, które z niego korzystały, większość stanowią byli wychowankowie MOS-ów, którym nie udało się znaleźć zatrudnienia. Taki stan rzeczy może być tłumaczony faktem, że planowanie ścieżki kariery zawodowej często rozpoczyna się od skierowania na kursy zawodowe. W konsekwencji ma się to przyczynić do znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie – często lepiej płatnej i wynikającej z zainteresowań i umiejętności danego pracownika, a nie jedynie potrzeby rynku. Faza dokształcania i zdobywania nowych umiejętności wydłuża okres pozostawania bez zatrudnienia, co może w tym przypadku być przyczyną stwierdzonej niskiej skuteczności Centrów Doradztwa Zawodowego.



## Korzystanie z instytucji publicznych i programów a posiadanie pracy

N=109



Wykres 16

Jak można wyjaśnić niską zależność pomiędzy korzystaniem z instytucji publicznych i realizowanych przez nich programów oraz znalezieniem pracy przez byłych wychowanków MOS-ów? Na tak postawione pytanie nie można odpowiedzieć jednoznacznie. Z jednej strony wychowankowie mogli nie mieć potrzeby korzystania z takich środków pomocowych. Wcześniejsze analizy wskazywały, że respondenci znacznie częściej znajdowali pracę w mniej zinstytucjonalizowany sposób, poprzez swoje znajomości. W takim przypadku nie było konieczności zwracania się do tych instytucji o pomoc. Na taki stan rzeczy mógł mieć także wpływ fakt, że młodzi ludzie nie potrafią korzystać z pomocy z zewnątrz. Brak informacji dotyczących do kogo mogą się zgłosić, jakiej pomocy mogą oczekiwać, jakie instytucje i programy są przygotowywane na różnych szczeblach administracyjnych, a także wiedzy jak załatwiać sprawy urzędowe może paraliżować młodych ludzi w ich działaniach mających na celu aktywizację zawodową. Jeszcze innym powodem takiego stanu rzeczy może być fakt postrzegania instytucji publicznych jako nieefektywnych, a co za tym idzie niewartych uwagi.

### 4.3. Styl życia i wartości

#### 4.3.1. Deklarowane wartości

Pojęcie stylu życia, które sformułował austriacki psychiatra, psycholog i pedagog Alfred Adler jest współcześnie używane w języku potocznym. Określenie to jest niezwykle pojemne i oznacza indywidualny sposób bycia dla danej jednostki. W ramach niego można wyróżnić specyficzny system motywów, cech, wyznawanych norm i wartości, pasji, zachowań w konkretnych warunkach, wreszcie postrzeganie świata i swoiste uczestnictwo w nim. Wiele osób, które systematycznie zajmują się analizą tego wymiaru życia ludzkiego, zwraca uwagę, że czynnikami, które mają wpływ na ukształtowanie się specyficznego stylu życia są normy społeczne przyswajane nie tylko w trakcie socjalizacji, ale całego życia ludzkiego w danym środowisku społecznym, z którym człowiek się identyfikuje. Jest zatem zmienny, a jego uchwycenie w badaniach społecznych jest niezwykle trudne.

W omawianych badaniach zamieszczono szereg pytań pozwalających opisać najważniejsze zmienne wskazujące na styl życia respondentów. Zwrócono uwagę między innymi na wartości, które respondenci uważają za ważne.



Wykres 17

Z pośród siedmiu wyróżnionych wartości, które znalazły się w kafeterii, największym uznaniem cieszyło się posiadanie wielu przyjaciół i bycie szanowanym przez innych ludzi. Różnica w odsetkach wskazań na kolejne kwestie tj. prowadzenie zdrowego trybu życia, założenie własnej rodziny i odniesienie sukcesu zawodowego nie jest wielka. Tak zdiagnozowany system wartości respondentów nie odbiega od modelu ogólnopolskiego, w którym podobne wartości plasowały się na najwyższych pozycjach<sup>24</sup>. Różnice mogą pojawiać się natomiast na poziomie uzasadnienia tych wyborów.

Kapitał społeczny, o którym traktuje kolejna część raportu jest niezwykle ważnym aspektem funkcjonowania byłych wychowanków w otaczającym ich świecie. Jest także istotny z punktu widzenia ich aktywności zawodowej. Może na to wskazywać między innymi duża liczba osób, która swoją pierwszą pracę znalazła właśnie poprzez swoje sieci kontaktów (19 osób). Chęć posiadania wielu przyjaciół może również wynikać z kontekstu środowiskowego, w którym funkcjonują wychowankowie MOS-ów. Otóż potrzeba bliskich kontaktów z innymi ludźmi, może być, w przypadku zaburzonego funkcjonowania środowiska rodzinnego, zaspakajana w gronie najbliższych znajomych, przyjaciół, a często także wychowawców i innych pracowników Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Potrzeba silnych więzi społecznych jest zatem powodowana z jednej strony specyficznymi warunkami dorastania młodzieży, z drugiej może wynikać z racjonalnej strategii radzenia sobie w życiu. Wychowankowie często nie mogą liczyć na nikogo ze swojej rodziny, dlatego przyjaciele stają się jedynym wsparciem dla ich działań. Jak wskazują badania większość Polaków wyraża silną potrzebę posiadania znajomych i przyjaciół, jednak przyczyna tego stanu rzeczy może być elementem różnicującym wychowanków MOS-ów i próbę ogólnopolską.

Potrzeba szacunku, która została włączona w obręb kapitału społecznego może być wyjaśniona w podobny sposób. Potocznie rozumiany szacunek jest w naukach społecznych bliższy pojęciu prestiżu, który jest indywidualnym kryterium stratyfikacji społecznej. W związku z tym, oparty jest zarówno na emocjach, jak i obiektywnych czynnikach, takich jak wykształcenie, wykonywany zawód, styl życia oraz dochody. Szacunek, o który respondenci zostali zapytani, jest zatem w ujęciu emocjonalnym silną potrzebą wyróżnienia się, wyjścia z problemów, które wychowankowie spotykali już przed przyjściem do Ośrodka oraz bycia kimś ważnym dla innych.

---

<sup>24</sup> Źródło: J. Czapiński, T. Panek (red.) *Diagnoza społeczna 2011*, s. 220-223, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com), dostęp 10.08.2011r.

Istotnych wyników przynosi także analiza ocen przyznawanych kolejnym wartościom. Badani wyżej ocenili zdrowy tryb życia (84,4%), odniesienie sukcesu zawodowego (83,5%) oraz założenie własnej rodziny (83,5%) niż prowadzenie ciekawego i pełnego wrażeń życia (80,2%) oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej (48,7%). Łączna analiza trzech najwyższej ocenionych wartości może prowadzić do wniosku, że jest to zbiór wysoce refleksyjnych dążeń na przyszłość. Otóż dbałość o zdrowie, która została oceniona najwyższej jest przejawem postmaterialnego myślenia dotyczącego rozwoju człowieka i samoświadomości własnej osoby. Identyfikacja procent wskazań na dwie pozostałe najwyższej ocenione wartości wskazuje, że sukces w pracy, który chcą osiągnąć badani ma się przełożyć na szczęście ich przyszłej rodziny, której chcą zapewnić dobrobyt. Dane opisane w dalszym rozdziale dotyczącym rodziny wskazują, że w domu, w którym się wychowywali często nie starczało pieniędzy na wszystkie potrzeby. W związku z tym należy stwierdzić, że byli wychowankowie MOS-ów mogli zinternalizować niezwykle korzystny – z punktu widzenia ich przyszłości i miejsca w społeczeństwie – system wartości. Deklarowane wartości: nacisk na zdrowie, postawa prorodzinna i chęć odniesienia sukcesu zawodowego mogą potencjalnie pozytywnie wpływać na ich aktywność zawodową i przyczyniać się do budowania lepszej przyszłości.

Najniższy wynik wśród ocenianych wartości i dążeń uzyskało posiadanie własnej firmy, co w kontekście kariery zawodowej może budzić pewne obawy. Kultura przedsiębiorczości, której cechami podstawowymi są silna potrzeba osiągnięć, indywidualizm, innowacyjność, elastyczność poznawcza, otwartość na nowe doświadczenia, wysoki poziom zaufania społecznego, mieszczański etos pracy, aktywne obywatelstwo oraz większy nacisk na kategorie merytokratyczne niż społeczne, nie znajduje w badanej grupie silniejszego oddźwięku. Można zatem przyjąć hipotezę, że tego rodzaju umiejętności i wartości nie są przekazywane i internalizowane w toku ich biografii. Wynika to również z wysokiego poziomu konformizmu, który może być pozytywną cechą w świetle poszukiwania zatrudnienia i pracy w grupie. W związku z tym, że wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii nie czują się na siłach, aby samemu przewodniczyć grupie i wymyślać zadania dla innych prawcówników, wolą pracować dla kogoś, kto zleci im określone zadanie. Analiza wyników badań wskazuje na występowanie innego niż powyżej opisany rodzaju przedsiębiorczości, który w literaturze przedmiotu nazwany jest polską kulturą ekonomiczną<sup>25</sup>. Jej immanentymi cechami, które znajdują potwierdzenie w zebranych

---

<sup>25</sup> Źródło: *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”*, ASM Centrum Badań i Analiza Rynu Sp. z o.o., 2007, s.161, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt->

danych, są familizm oraz archaiczny kolektywizm. Na te cechy wskazują kolejno wysoki odsetek ludzi, którzy znaleźli pracę poprzez rodzinę oraz stosunkowo wiele wskazań świadczących o postawie roszczeniowej wobec państwa.

Tak rozumiana kultura przedsiębiorczości nie może zatem być pozytywnie oceniona w kontekście szans odnalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Należy zatem przedsięwziąć działania mające na celu zaktywizowanie młodzieży i pobudzenie kreatywnego i rozwojowego myślenia na temat siebie w przyszłości. Odnosząc się do teorii karier zawodowych amerykańskiego psychologa Johna Hollanda, można stwierdzić, że każdy człowiek poszukuje środowiska pracy zgodnego z jego osobowością. Autor wyróżniając sześć typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny, zauważył, że najbardziej satysfakcjonujący zawód dla danej jednostki nie będzie ściśle związany z dochodami lub warunkami pracy. Musi on za to w jak największym stopniu odpowiadać osobowości pracownika. Wynika z tego, że cechy związane z przedsiębiorczością niekoniecznie muszą być przydatne dla wszystkich byłych wychowanków MOS-ów. Ich specyficzne typy osobowości mogą nie przystawać do tego modelu zawodowego, dlatego tak ważna jest praca psychologów i osób zajmujących się doradztwem zawodowym, którzy mogliby stwierdzić predyspozycje zawodowe i wspólnie z wychowankiem zaplanować działania mające na celu rozwój zawodowy.

#### **4.3.2. Uczestnictwo w kulturze**

Warto zauważyć, że wspomniana wcześniej dbałość o zdrowie wyrażana jest przez respondentów nie tylko na poziomie deklaracyjnym. W pytaniu, które miało opisać sposoby spędzania wolnego czasu, będące istotnym wskaźnikiem stylu życia, 44% badanych wskazało, że uprawia sport kilka razy w tygodniu, natomiast ponad 20% raz w tygodniu. W ogóle nie uprawia sportu 15,6% natomiast sporadycznie – kilka razy w roku – 18,8%. Można zatem powiedzieć, że prawie 65% badanych deklaruje, że uprawia sport regularnie, co w pozytywny sposób odbiega od obrazu, który wyłania się z danych badań ogólnopolskich. Wskazują one, że 52% osób w Polsce w ogóle nie uprawia sportu, a codziennie lub prawie codziennie czyni to zaledwie 10% badanych<sup>26</sup>.

---

badanie-aktywnosci-zawodowej-absolwentow-w-kontekście-realizacji-programu-8222pierwsza-praca8221, dostęp 1.10.2011.

<sup>26</sup> Źródło: TNS OBOP: Ponad połowa Polaków nie jest aktywna fizycznie, <http://www.rynekzdrowia.pl/Pogodzinach/TNS-OBOP-ponad-polowa-Polakow-nie-jest-aktywna-fizycznie,111455,10.html>, dostęp 20.07.2011r.

**Tabela 6. Sposoby spędzania czasu wolnego**

	<b>Kilka razy w tygodniu</b>	<b>Raz w tygodniu</b>	<b>1-2 razy w roku</b>	<b>Kilka razy w roku</b>	<b>Codziennie</b>	<b>N</b>
<b>Uprawiam sport</b>	<b>44%</b>	<b>20,20%</b>	<b>2,80%</b>	<b>16,50%</b>	<b>15,60%</b>	<b>N=108</b>
<b>Chodzę do kina</b>	<b>1,80%</b>	<b>9,20%</b>	<b>21,10%</b>	<b>22,90%</b>	<b>44,00%</b>	<b>N=108</b>
<b>Chodzę do teatru, opery, operetki</b>	<b>1,80%</b>	<b>1,80%</b>	<b>4,60%</b>	<b>6,40%</b>	<b>84,40%</b>	<b>N=108</b>
<b>Chodzę na dyskoteki, do pubów</b>	<b>11%</b>	<b>23,70%</b>	<b>12,80%</b>	<b>19,30%</b>	<b>30,30%</b>	<b>N=108</b>
<b>Uprawiam turystykę</b>	<b>0,90%</b>	<b>8,30%</b>	<b>18,30%</b>	<b>23,90%</b>	<b>47,70%</b>	<b>N=108</b>
<b>Chodzę do kościoła</b>	<b>5,50%</b>	<b>22%</b>	<b>10,10%</b>	<b>18,30%</b>	<b>43,10%</b>	<b>N=108</b>
<b>Oglądam telewizję</b>	<b>78%</b>	<b>7,30%</b>	<b>2,80%</b>	<b>1,80%</b>	<b>9,20%</b>	<b>N=108</b>
<b>Gram na komputerze</b>	<b>47,70%</b>	<b>17,40%</b>	<b>6,40%</b>	<b>6,40%</b>	<b>21,10%</b>	<b>N=108</b>
<b>Korzystam z Internetu</b>	<b>61,50%</b>	<b>20,20%</b>	<b>4,60%</b>	<b>3,70%</b>	<b>9,20%</b>	<b>N=108</b>
<b>Czytam książki i/lub gazety</b>	<b>39,40%</b>	<b>26,60%</b>	<b>8,30%</b>	<b>10,10%</b>	<b>14,70%</b>	<b>N=108</b>
<b>Słucham radia</b>	<b>69,70%</b>	<b>12,80%</b>	<b>3,70%</b>	<b>1,80%</b>	<b>11,00%</b>	<b>N=108</b>
<b>Rozwijam własne zainteresowania</b>	<b>54,10%</b>	<b>18,30%</b>	<b>5,50%</b>	<b>6,40%</b>	<b>14,70%</b>	<b>N=108</b>

Powyższa tabela przedstawia procentowy rozkład czynności, które respondenci wykonują w czasie wolnym. Do najczęściej wskazanych działań zaliczyć należy oglądanie telewizji (78%) słuchanie radia (69,7%) oraz korzystanie z Internetu (61,5%). Są to zatem

aktywności, które nie wymagają od wychowanków wyjścia z domu, a dostęp do nich jest relatywnie tani. Wydaje się, że oprócz czynnika finansowego, który może mieć doniosły wpływ na uczestnictwo w kulturze w innych wymiarach, równie ważną kwestią są przekonania i ocena atrakcyjności danej formy spędzania czasu. Najniżej ocenionymi zajęciami są te związane z kulturą wysoką, a więc najbardziej wymagające i najbardziej kosztowne atrakcje. Na uczęszczanie do teatru opery i operetki raz w tygodniu wskazało 1,8% osób, podczas gdy ponad 84% badanych nie praktykuje tego w ogóle. Kolejną najniżej ocenianą formą spędzania czasu jest uprawianie turystyki (47,7%) oraz chodzenie do kina (44%). Głównym czynnikiem blokującym aktywność w tych wymiarach jest zapewne bariera finansowa. Dodatkowo znaczący wpływ na tak niski wynik mogą mieć nawyki wyniesione z wcześniejszych lat życia. Odwołując się kolejny raz do danych dotyczących statusu materialnego rodziny, w której respondenci się wychowywali, można stwierdzić, że nie były one dostatecznie bogate, aby inwestować w turystykę, teatr lub kino. Można przypuszczać, że w wielu przypadkach sytuacja w tym względzie mogła nieznacznie poprawić się w czasie pobytu respondentów w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii. Jednak okazjonalne doświadczenia obcowania z różnymi formami kultury nie mają znaczącego wpływu na odbiorców, gdyż nie dają możliwości pogłębiania ewentualnie pojawiających się nowych pasji. Jest to niezwykle ważna kwestia, ponieważ uczestnictwo w kulturze ograniczające się do biernego odbioru proponowanych w radiu i telewizji treści, nie sprzyja rozwojowi wielu istotnych kompetencji kulturowych.

Wychodząc z założenia, że każdy człowiek, który chce aktywnie i świadomie kierować swoim życiem i karierą zawodową, musi orientować się w otaczającym go społeczeństwie i kulturze, w której funkcjonuje, niezwykle istotne jest, aby dana jednostka miała szansę korzystania z oferty kulturowej na jak najwyższym poziomie i możliwie jak najczęściej. Osoby, które mają możliwość obcowania z kulturą wysoką i świadomie wybierają formy spędzania czasu, są bardziej zaradne, ambitne, chętne do rozwijania siebie oraz dążenia do zaplanowanych celów.

**Tabela 7. Sposoby spędzania wolnego czasu a posiadanie pracy**

Wykonywana Czynność \ Posiadanie pracy		TAK	NIE
Chodzę do kina (N=107)	Kilka razy w tygodniu	1	1
	Raz w tygodniu	7	3
	1-2 razy w roku	14	9
	Kilka razy w roku	15	10
	W ogóle	17	30
Chodzę do teatru, opery, operetki (N=107)	Kilka razy w tygodniu	1	1
	Raz w tygodniu	2	0
	1-2 razy w roku	2	3
	Kilka razy w roku	6	1
	W ogóle	43	48
Uprawiam turystykę (N=107)	Kilka razy w tygodniu	1	0
	Raz w tygodniu	6	3
	1-2 razy w roku	12	8
	Kilka razy w roku	12	14
	W ogóle	23	28
Czytam książki i/lub gazety (N=107)	Kilka razy w tygodniu	20	23
	Raz w tygodniu	16	12
	1-2 razy w roku	6	3
	Kilka razy w roku	5	6
	W ogóle	7	9

Zamieszczona tabela pokazuje zależność pomiędzy obcowaniem z kulturą i faktem posiadania pracy. Już pobieżna analiza wyników wskazuje, że osoby posiadające pracę częściej korzystają z wymienionych aktywności. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić co jest tutaj przyczyną, a co skutkiem. Pytanie czy fakt zarabiania pieniędzy pozytywnie wpływa na częstsze wychodzenie do teatrów, kina czy zakup książek, czy może odwrotnie, korzystanie z tych form aktywności kulturowej pozytywnie wpływa na odniesienie sukcesu na rynku pracy, pozostaje bez jednoznacznej odpowiedzi. Wydaje się, że zachodzi tu sprzężenie zwrotne. Uczestnictwo w kulturze bezdyskusyjnie może ułatwiać znalezienie pracy, ponieważ sprzyja rozwojowi pewnych, istotnych na rynku pracy cech. Znalezienie pracy daje natomiast możliwości szerszego uczestnictwa w kulturze.



Ogólnie można zatem stwierdzić, że styl życia byłych wychowanków MOS-ów wpisuje się w konsumpcyjny – nie wymagający – nurt współczesnej kultury i w wymiarze wartości nie odbiega znacząco od ogólnopolskich tendencji. Rodzaj najczęściej podejmowanych

w czasie wolnym aktywności, a więc oglądanie telewizji, słuchanie radia i korzystanie z Internetu, świadczy o tym, że badani w marginalny sposób uczestniczą w kulturze wysokiej, co z pewnością przekłada się na ich kompetencje kulturowe. Świat konstruowany przez respondentów odnosi się zatem do minimum, które jest oferowane przez media masowe. Bardziej wyrafinowane formy spędzania wolnego czasu są dla nich albo nie dostępne, albo/i nieatrakcyjne.

W kontekście przyjętych założeń dotyczących zdobywania kompetencji kulturowych, które pomagają nie tylko znaleźć lepszą pracę, ale także sprzyjają ciągłemu rozwojowi jednostki, należy uważniej skupić się na rozwijaniu tego rodzaju potencjału. Cieszyć może w tym względzie fakt, że badana młodzież jest nastawiona prozdrowotnie. Wskazania zarówno odnośnie czasu wolnego jak i wyznawanych wartości jasno pokazują, że zdrowie jest dla młodych ludzi ważne, a nawet ważniejsze niż w przypadku statystycznego Polaka. Ocenione najwyżej wartości również mogą budzić pozytywne nadzieje na rozwój i przyszłość badanej grupy. Może to wskazywać na pozytywne oddziaływanie doświadczeń związanych z pobytem w MOS-ach. Negatywny wpływ trudności z jakimi młodzież często spotykała się w środowisku rodzinnym, mógł dzięki pobytowi w Ośrodku zostać zniwelowany, co zaowocowało z kolei uformowaniem określonego systemu aksjonormatywnego oraz stylu życia, które będą pozwalały na lepsze funkcjonowanie w społeczeństwie.

#### **4.4. Kapitał społeczny**

W literaturze socjologicznej pojęcie kapitału społecznego, definiowane jest na różne sposoby. W odniesieniu do społeczeństwa oznacza „umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów. [...] Tworzony jest i przekazywany za pośrednictwem mechanizmów kulturowych: religii, tradycji, historycznego nawyku”<sup>27</sup>. Na kapitał społeczny składa się w związku z tym także zaufanie społeczne i przestrzeganie norm społecznych, które są dla jednostek wchodzących lub funkcjonujących na rynku pracy jego niezwykle ważnymi wymiarami. Na ten aspekt zwrócili także uwagę inni

---

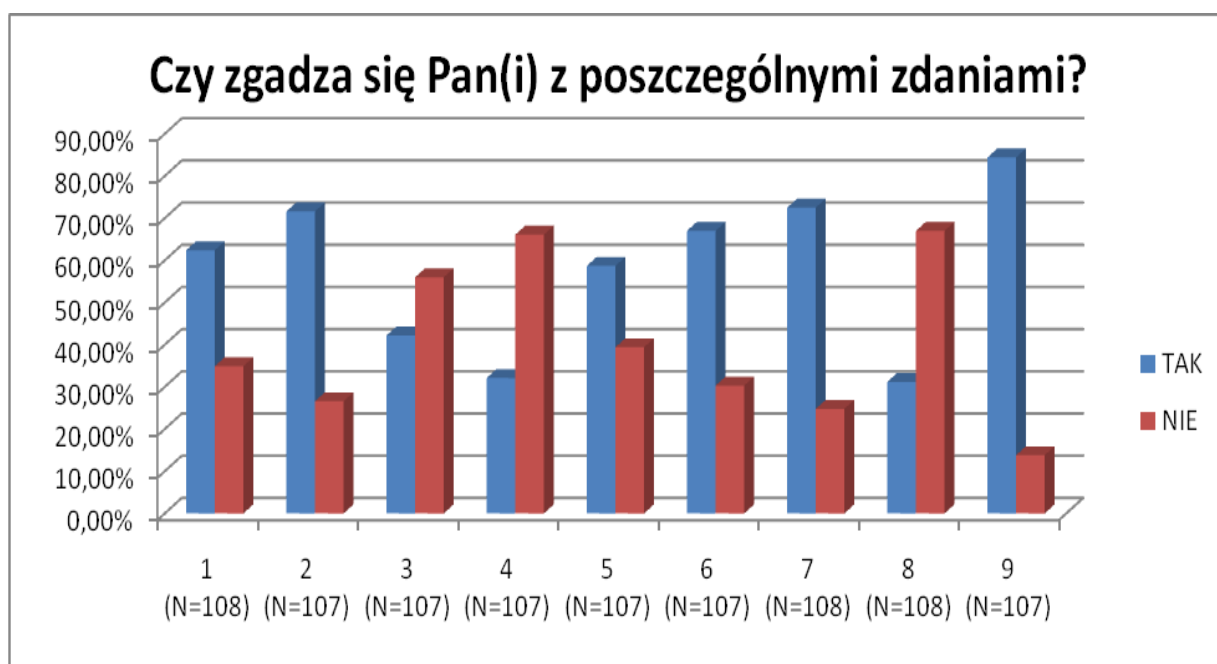
<sup>27</sup> F. Fukuyama, *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, przekł. z ang. Anna i Leszek Śliwa, wyd. PWN, Warszawa/Wrocław 1997, s.19.

autorzy, którzy twierdzili, że odnosi się do takich cech organizacji społeczeństwa, które zwiększają jego sprawność ułatwiając skoordynowane działania:

*"Tak jak i inne postaci kapitału, kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło [...] Na przykład grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania [...] We wspólnocie rolników [...], w której rolnikowi inni pomagają ułożyć w stogach siano i gdzie narzędzia są powszechnie pożyczane, kapitał społeczny pozwala każdemu z farmerów na wykonywanie swojej pracy z mniejszym nakładem kapitału fizycznego w formie narzędzi i wyposażenia"<sup>28</sup>.*

W rozesłanym narzędziu badawczym pytania dotyczące kapitału społecznego zajęły bardzo ważną pozycję. W badaniach pilotażowych na ten wymiar kompetencji zwróciło uwagę wielu indagowanych zaznaczając, że jest to niezwykle istotna kwestia.

Rozkład odpowiedzi na pytania, które miały pozwolić na zdiagnozowanie poziomu kapitału społecznego byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii został zaprezentowany w poniższych Wykresie i Tabeli.



Wykres 18

<sup>28</sup> R. Putnam, R. Leonardi, R. Y Nanetti, *Demokracja w działaniu : tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 1995, s. 258.

**Tabela 8. Czy zgadza się Pan(i) z poszczególnymi zdaniem?**

	<b>Odpowiedź twierdząca</b>	<b>Odpowiedź negatywna</b>
<b>Mam dużo przyjaciół, do których mogę zgłosić się w potrzebie (N=106)</b>	<b>62,4%</b>	<b>34,9%</b>
<b>W przypadku, gdybym miał jakiś problem wiem, do którego z przyjaciół mam się zwrócić (N=107)</b>	<b>71,6%</b>	<b>26,6%</b>
<b>W razie problemów mogę liczyć tylko na rodzinę (N=107)</b>	<b>42,2%</b>	<b>56%</b>
<b>Mogę liczyć tylko na siebie (N=107)</b>	<b>32,1%</b>	<b>66,1%</b>
<b>Większość z moich znajomych ma pracę (N=107)</b>	<b>58,7%</b>	<b>39,4%</b>
<b>Często odwiedzam znajomych (N=107)</b>	<b>67%</b>	<b>30,3%</b>
<b>Moi znajomi pracują w różnych branżach (N=106)</b>	<b>72,5%</b>	<b>24,8%</b>
<b>Można zaufać większości ludzi (N=107)</b>	<b>31,2%</b>	<b>67%</b>
<b>Kiedy ktoś bliski prosi mnie o pomoc, to zazwyczaj nie odmawiam (N=107)</b>	<b>84,4%</b>	<b>13,8%</b>

Z przedstawionych powyżej odpowiedzi wynika, że badani byli wychowankowie MOS-ów posiadają stosunkowo duże zasoby kapitału społecznego. Jest to stwierdzenie optymistyczne z punktu widzenia problematyki aktywności zawodowej.

Blisko 73% respondentów wskazało, że ich znajomi pracują w różnych branżach. Pamiętając, że prawie połowa przebadanych byłych wychowanków MOS-ów znalazła pracę przez znajomości może to być pozytywny prognostyk, jeśli chodzi o ich przyszłość na rynku pracy. Zróżnicowanie branży, w których respondenci mają potencjalnie kontakty sprzyja możliwościom znalezienia pracy pasującej do posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Daje to także dostęp do informacji o ewentualnej możliwości zmiany pracy na bardziej odpowiadającą oczekiwaniom oraz pozwala na łatwiejsze radzenie sobie w sytuacji utraty pracy. Ważne w tym kontekście jest również, że ponad połowa znajomych przebadanych osób ma pracę. W związku z tym kontekst środowiskowy może sprzyjać zachowaniom aktywnym na rynku pracy. W sytuacji, w której jednostka ma wokół siebie wzorce ludzi pracujących,

sama internalizuje taki model. Takim osobom łatwiej zatem nie tylko znaleźć pracę, ale także podjąć decyzję o zatrudnieniu.

Analiza wyników badań dostarcza również obiecujących danych dotyczących rodziny. Otóż, ponad 42% respondentów stwierdziło, że w razie problemów może liczyć tylko na nią. Oczywistym faktem jest, że rodzina jest również pewnym – specyficznym – kapitałem społecznym. Jest bowiem oparta na najsilniejszej więzi społecznej i często jest jedyną instytucją wsparcia dla jednostki w trudnych chwilach – nawet pomimo jej dysfunkcyjności czy patologicznego charakteru. Taka sytuacja rodzinna może *de facto* destrukcyjnie wpływać na jednostki ludzkie i ich funkcjonowanie w społeczeństwie, jednak nadal może być przez nie postrzegana jako najbardziej pierwotne źródło pomocy. W tym kontekście optymistyczne jest to, że wielu spośród ankietowanych może liczyć nie tylko na rodzinę, ale także na swoich przyjaciół. Ponad 62% badanych uważa, że ma wiele takich zaprzyjaźnionych osób, do których może zwrócić się w razie potrzeby. Podsumowującym wynikiem, który wprost pokazuje wysoki poziom kapitału społecznego badanych osób jest 55% odsetek respondentów, którzy zgodzili się ze stwierdzeniem, że posiadają liczne znajomości ułatwiające znalezienie pracy.

Kapitał społeczny w kontekście możliwości odnalezienia się na rynku pracy jest zatem niezwykle ważną kategorią, która zarówno w praktyce jak i hipotetycznie pozwala na znalezienie zatrudnienia. Nawiązując do poruszanej we wcześniejszej części raportu kwestii budowania więzi społecznych warto byłoby pogłębić przeprowadzone badania na rzecz programu „MOS-t w przyszłość” w zakresie tworzenia grup i więzi społecznych. Wyniki takiego badania mogłyby odpowiedzieć na pytanie dotyczące dynamiki stosunków społecznych oraz ich trwałości i celowości, co byłoby istotnym wskaźnikiem pokazującym mechanizmy uspołeczniania swojego otoczenia przez byłych wychowanków MOS-ów.

Rozbudowane sieci kontaktów w najbliższym otoczeniu badanych, które generują kapitał kulturowy nie idą w parze z posiadaniem przez nich wysokiego poziomu uogólnionego zaufania. Jedynie 31,2% respondentów zgodziła się ze zdaniem, że można ufać większości ludzi. Przyjmując, że zaufanie jest jednym z podstawowych zasobów sieci społecznych używanych przez ludzi w ich działaniach<sup>29</sup>, tak niski poziom tego wskaźnika może niepokoić. Może ilustrować specyficzny rodzaj kapitału społecznego w ramach badanej grupy. Silne więzi w obrębie rodziny i kręgu najbliższych znajomych mogą niejako izolować

---

<sup>29</sup> Źródło: N. Lin, *Building a Network Theory of Social Capital*, <http://web.archive.org/web/20080308005741/http://www.insna.org/Connections-Web/Volume22-1/V22%281%29-28-51.pdf>, dostęp 29.07.2011r.

jednostkę od szerszego społeczeństwa. Wsparcie, które od nich otrzymuje może być niezwykle istotne, ale zarazem wpływa ono na obniżenie poziomu ufności wobec szerszego otoczenia. W tym sensie może więc przejawiać się negatywne oddziaływanie pewnych rodzajów kapitału społecznego.

Umieszczone w kwestionariuszu ankiety pytanie dotyczące zaufania było ogólnie sformułowane. Nie można zatem wnioskować o różnych wymiarach ufności. Takie dane niewątpliwie pomogłyby zdiagnozować, komu konkretnie respondenci nie ufają, czy są to instytucje, kategorie społeczne, osoby publiczne oraz czy związane jest z tym rozczarowanie wynikające z przekonania o złej i chaotycznej organizacji rzeczywistości społecznej<sup>30</sup>. Niezależnie od tego, jakim zaufaniem, a raczej jego brakiem charakteryzuje się badana grupa, jest to niezbędny fundament całego społeczeństwa i jego deficyt ma niebagatelny wpływ na budowanie sieci społecznych, od tych najbardziej elementarnych – wchodzenia w związki partnerskie, zakładania rodziny, tworzenia sieci przyjaciół, aż do bardziej złożonych np. grup zadaniowych, przynależności do danej zbiorowości sąsiedzkiej, czy drużyny.

Tak niski poziom zaufania może wynikać z przykrych doświadczeń życiowych. Wychowankowie, którzy w swoim życiu spotykali się z odrzuceniem oraz patologicznym środowiskiem, w którym zaufanie – rozumiane jako „zakład”, w którym jednostka posiada komfort i przekonanie, że niepewne przyszłe działania innych ludzi lub funkcjonowanie urządzeń, czy instytucji będą dla niej korzystne - nie funkcjonowało, nauczyli się, że mogą liczyć tylko na nieliczną grupę najbliższych ludzi, którzy ich otaczają.

Zadaniem MOS-ów w tym obszarze jest więc przekonanie swoich wychowanków, że zaufanie jest w relacjach z innymi korzystniejsze niż jego brak. Relacje zbudowane na zaufaniu są trwalsze, grupy osiągają większą skuteczność w działaniu, lepiej znoszą konflikty i potrafią realizować się w bardziej skomplikowanych sytuacjach. Zaufanie powoduje, że grupy są efektywniejsze, a przez to bardziej atrakcyjne, dlatego należy dążyć do tego, aby młodzi ludzie, którzy mają przed sobą karierę zawodową nie bali się ufać swoim przyszłym współpracownikom, pracodawcom i kontrahentom.

#### **4.5. Mobilność**

W przeprowadzonym badaniu uwzględniono istotną kwestię skłonności byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii do mobilności pracowniczej.

---

<sup>30</sup> P. Sztompka, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Wydawnictwo ZNAK, Kraków 2007, s. 69-74.

Motywacją do zmiany miejsca zamieszkania w obrębie województwa, kraju, czy wyjazdu poza jego granice, jest najczęściej chęć znalezieniem pracy bardziej dochodowej lub/i odpowiadającej jednostce. Dlatego należy przyjąć, że osoby, które już decydowały się na takie migracje lub biorą je pod uwagę, są obiektywnie rzecz ujmując w lepszej sytuacji na rynku pracy, zarówno w ujęciu ilościowym – więcej z nich znajduje pracę – jak i jakościowym – znalezienie zatrudnienia będzie wiązało się z lepszymi warunkami wykonywania pracy.

Obok mobilności przestrzennej należy również wspomnieć o mobilności zawodowej, której przejawem jest skłonność do zmian wykonywanego zawodu oraz zdobywanie nowych kwalifikacji umożliwiających jego wykonywanie. Ten zakres zagadnień został jednak w mniejszym stopniu uwzględniony w niniejszej analizie, ponieważ zlecona próba obejmowała jedynie osoby, które stosunkowo niedawno opuściły Ośrodki Socjoterapii. W związku z tym ich aktywność skupiała się na poszukiwaniu pierwszej pracy, a niewielka perspektywa czasowa wykluczała możliwość pojawienia się mobilności w tym wymiarze.

Oba wymiary mobilności są związane z problemem bezrobocia strukturalnego, na którego obniżenie pozytywnie oddziałują migracje zarobkowe, wydłużanie okresu edukacji, powstawanie nowych miejsc pracy na rynku krajowym oraz dezaktywizacja zawodowa związana z wymianą międzygeneracyjną na stanowiskach pracy<sup>31</sup>. Stąd badanie mobilności staje się ważnym aspektem, którego świadome i strategiczne planowanie może przyczynić się do rozwiązania problemu aktywności zawodowej w skali ogólnopolskiej.

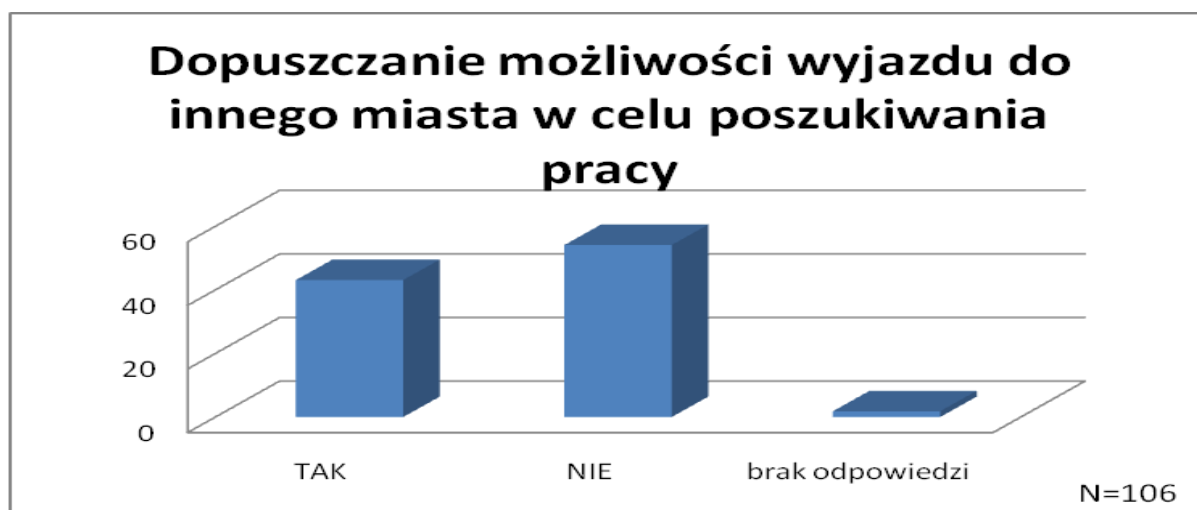


<sup>31</sup> M. Socha M., U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 15-29.

Powyższy wykres obrazuje odsetek respondentów, którzy dopuścili bądź odrzucili możliwość wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy. Proporcje odpowiedzi rozkładają się tu niemal po równo. Taki stan rzeczy może mieć kilka przyczyn. Niska ocena swoich umiejętności językowych, zaradności oraz innych kompetencji zawodowych może rzutować na decyzję o zmianie miejsca zamieszkania. Drugą kwestią jest również zdiagnozowany wcześniej wzór przedsiębiorczości typowo polskiej, który wskazywać może na niechęć do podejmowania ryzykownych przedsięwzięć indywidualnych. Są to niewątpliwie cechy, których wysoki poziom przyczynia się do mobilności zarówno terytorialnej jak i zawodowej. Wyjazd za granicę wiąże się bowiem z koniecznością zorganizowania pracy, przygotowania do samego wyjazdu, dotarcia na miejsce oraz odnalezienia się w różnych sytuacjach, które dotyczą często nowych i nieprzewidywalnych doświadczeń.

Praca za granicą, która wymaga wspomnianych umiejętności i jest swego rodzaju wyzwaniem dla osób, które wcześniej nie podejmowały takiej aktywności, jest jednak również „szkołą”, która uczy odpowiedzialności, organizacji i elastyczności. Dlatego warto promować również taką aktywność zwłaszcza wśród młodych ludzi, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy. Zebrane doświadczenie w organizowanych wymianach, stażach czy praktykach może procentować na rynku krajowym. Ma bowiem niewątpliwie przełożenie na zaradność i podniesienie swojej samooceny odnośnie swoich kompetencji.

Wyniki badań wskazują, że poszukiwanie pracy za granicą nie jest wśród badanych rozpowszechnionym wzorcem. Jedynie 12% z nich ma na swoim koncie takie doświadczenia. Ten niski wskaźnik jest prawdopodobnie wynikiem młodego wieku badanych, ponieważ wielu z nich dopiero niedawno osiągnęło pełnoletność. Wpływ na jego wielkość mogła mieć także niechęć do podejmowania ryzykownych działań.



Wykres 20

W kontekście mobilności przestrzennej warto przytoczyć kolejny wskaźnik, mianowicie liczbę osób, które zgodziły się ze stwierdzeniem, że dopuszczają możliwość wyjazdu do innego miasta w Polsce w poszukiwaniu pracy.

Tutaj również liczba osób, które stwierdziły, że dopuszczają możliwość mobilności terytorialnej jest mniejsza niż osób, które nie opowiedziały się za taką opcją. W kontekście faktu, że bezrobocie strukturalne w Polsce jest wysoce zróżnicowane terytorialnie, należy uznać to za niezadowalający wynik<sup>32</sup>.

Wyjaśnieniem niechętnego stosunku dużej części badanych do podejmowania migracji zarobkowych, może być zdiagnozowany uprzednio wysoki poziom kapitału społecznego, który ich cechuje. Jak stwierdzono we wcześniejszej części raportu, szerokie sieci kontaktów ułatwiają dużej części respondentów znalezienie pracy w miejscu zamieszkania. Fakt ten, podbudowany niechęcią do podejmowania działań przedsiębiorczych, może wpływać na kształtowanie się przekonania o braku konieczności wyjazdu w celu poszukiwania zatrudnienia.

#### **4.6. Rodzina**

W przeprowadzonych badaniach dużo uwagi poświęcone zostało zagadnieniu środowiska rodzinnego respondentów. Podstawowa instytucja społeczna, jaką stanowi rodzina, jest bowiem kluczowa w kształtowaniu kompetencji społecznych i kulturowych jednostek. Rodzina jest miejscem najbardziej fundamentalnych i rzutujących na całe dalsze życie procesów uspołeczniania.

Liczne koncepcje przypisują rodzinie doniosłą rolę w odtwarzaniu istniejących w społeczeństwie struktur, w tym między innymi struktury zawodowej. Badania dowodzą, że styl wychowania może wpływać na późniejszy wybór zawodu związanego z mniejszym lub większym poziomem konformizmu. Nabyte w procesie socjalizacji kompetencje językowe mogą różnicować osiągnięcia edukacyjne dzieci. W ujęciu Pierre'a Bourdieu rodzina jest instytucją, która bierze udział w reprodukowaniu nie tylko nierówności ekonomicznych, ale przede wszystkim relacji poddaństwa i dominacji<sup>33</sup>.

---

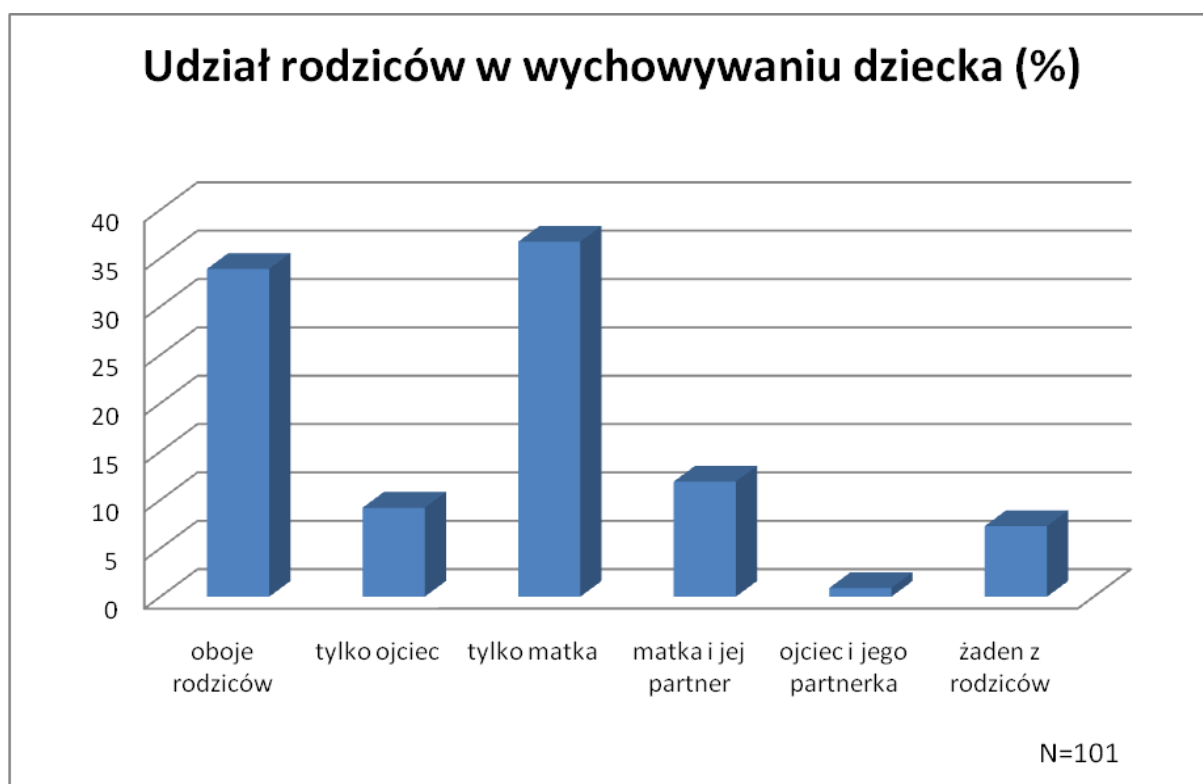
<sup>32</sup> Źródło: P. Żuber (red.) *Raport Polska 2011. Gospodarka-Społeczeństwo-Regiony*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011, [http://www.mrr.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/Ewaluacja\\_i\\_analizy/Raporty\\_o\\_rozwoju/Raporty\\_krajowe/Documents/Raport-Polska%202011.pdf](http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Ewaluacja_i_analizy/Raporty_o_rozwoju/Raporty_krajowe/Documents/Raport-Polska%202011.pdf), dostęp 20.08.2011r. s. 5-68.

<sup>33</sup> Zob. P. Bourdieu, J.-C. Passeron, *Reprodukcja: elementy teorii systemu nauczania*, przeł. E. Neyman, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.



Pobyt w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii często jest wynikiem nieprawidłowego funkcjonowania środowiska rodzinnego, które nie wyposażyło dziecka w potrzebne kompetencje społeczne i kulturowe. Objawem tego są opóźnienia szkolne i porażki edukacyjne, które są częstą przyczyną wydawania decyzji o umieszczeniu w MOS-ie.

Tylko 34% respondentów przyznało, że było wychowywanych przez oboje swoich biologicznych rodziców. Większość z nich (niemal 50%) znajdowało się pod opieką jedynie matki lub matki i jej partnera nie będącego biologicznym ojcem badanego/badanej. Uwagę zwraca także duży odsetek osób, które były wychowywane jedynie przez ojca.



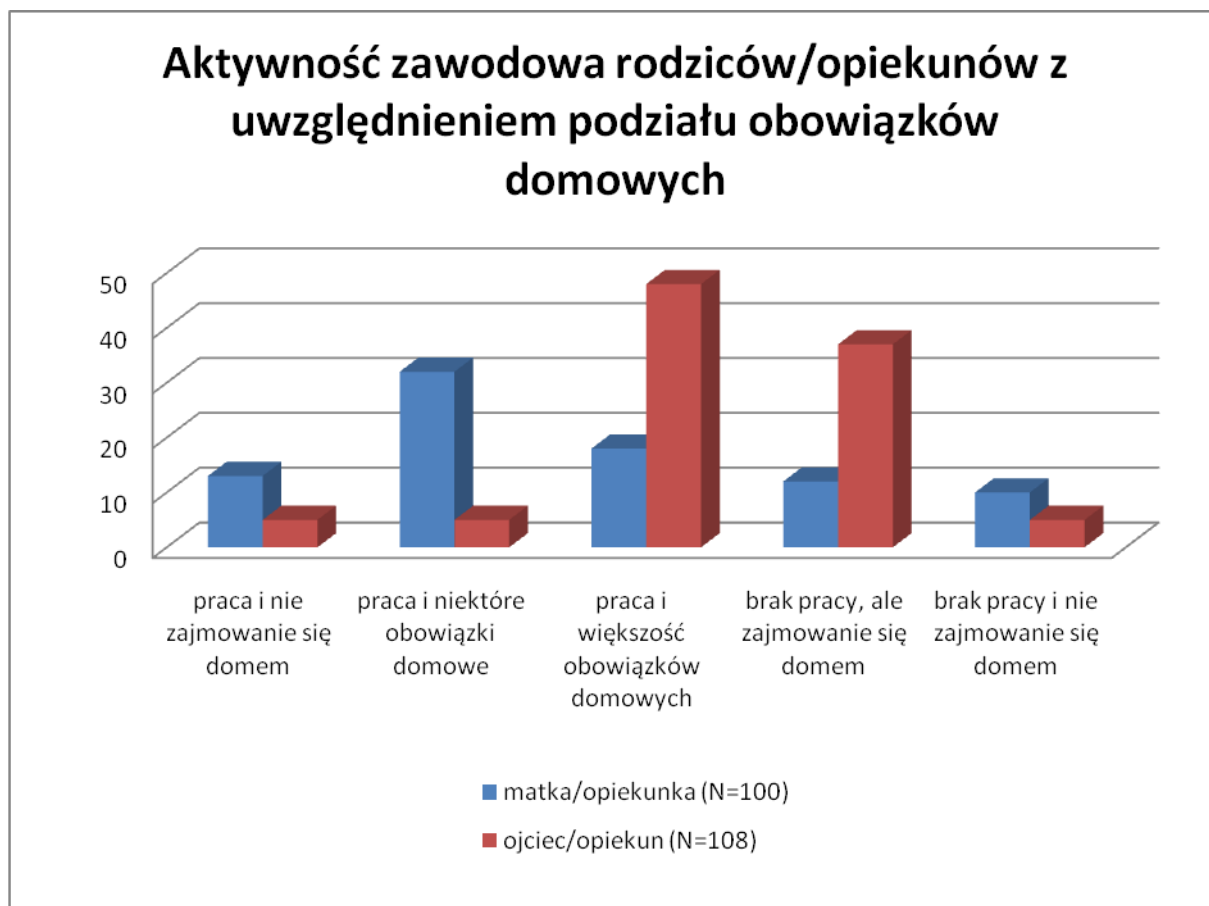
**Wykres 21**

Zestawienie odpowiedzi respondentów z danymi ogólnopolskimi potwierdza tezę o wyjątkowości środowiska rodzinnego badanej grupy. W Polsce w 2008 roku 18% dzieci wychowywało się w rodzinach niepełnych, a „jedynie” 0,7% wychowywało się poza własną rodziną<sup>34</sup>. Okazuje się jednak, że doświadczenie bycia wychowywanym przez samotną matkę nie wpłynęło negatywnie na możliwości odniesienia sukcesu na rynku pracy. Spośród osób, które wychowywały się w pełnych rodzinach pracę po opuszczeniu MOS-u znalazło 45% respondentów. Wskaźnik ten dla osób dorastających bez ojca/opiekuna wynosi zaś 60%.

<sup>34</sup> *Dzieci – rodzina, zdrowie, wychowanie i edukacja*, Główny Urząd Statystyczny 2009, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_wz\\_dzieci\\_rodzina\\_zdr\\_wychow\\_edu.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_dzieci_rodzina_zdr_wychow_edu.pdf), dostęp 2.10.2011.

Zdecydowanie najgorzej wypadają tu osoby wychowywane przez samotnych ojców, z których jedynie co 5 podjął pracę.

Istotnym wskaźnikiem jest sytuacja zawodowa rodziców/opiekunów badanych. Pozwala to wnioskować o postawach wobec pracy wyniesionych z domu rodzinnego. W większości przypadków rodzice bądź opiekunowie byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii byli aktywni zawodowo. Wskaźnik ten był szczególnie wysoki w przypadku ojców/opiekunów.



Wykres 22

Duża aktywność zawodowa rodziców/opiekunów badanych uprawdopodabnia tezę o korzystnych wzorcach wobec podejmowania zatrudnienia, jakie zostały przekazane badanym. Z drugiej strony jest to wynik zaskakujący w świetle wyników badań pilotażowych, w które nie uprawniały do stawiania tego rodzaju hipotez. Z dużą pewnością można stwierdzić, że jest to kolejny efekt oddziaływania metaselekcji respondentów, która dokonała się w momencie odesłania ankiety przez specyficzną grupę z nich. Można przypuszczać, że w dużej części są to osoby, które mimo doświadczenia wychowywania się w rodzinie niepełnej bądź zrekonstruowanej, mają stabilną sytuację życiową. Świadczy o tym także powszechny wzorzec zamieszkiwania

z rodzicami/opiekunami po opuszczeniu przez nie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Pozytywne wzorce wyniesione ze środowiska rodzinnego dotyczące aktywności zawodowej kolejny raz wskazują na istnienie wśród byłych wychowanków MOS-ów znacznej grupy osób, które mają potencjał do pomyślnego budowania swojej kariery zawodowej.

Analiza odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące aktywności ich rodziców/opiekunów pozwala także rozeznaczyć się w podziale obowiązków wewnątrz rodziny. Jest to ważna zmienna opisująca relacje międzyludzkie w niej panujące. Wyniki badań wskazują na nieegalitarny model rodzin, w których wychowywali się badani. Ojcowie/opiekunowie częściej oddawali się wyłącznie pracy, mniej energii poświęcając na wykonywanie obowiązków domowych. Wśród kobiet wyraźnie zaznacza się tendencja do wykonywania pracy na „dwa etaty”, to znaczy łączenia pracy zawodowej z pracą w domu. Wpisuje się to w nadal silny w Polsce trend<sup>35</sup>. Z drugiej strony w wielu przypadkach była to konieczność życiowa przed którą stanęły kobiety samotnie wychowujące dzieci. Wiele matek/opiekunek skupiało się zaś wyłącznie na obowiązkach domowych. Zjawisko to nie przełożyło się jednak w negatywny sposób na aktywność zawodową byłych wychowanek Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Jak zostało to pokazane w Rozdziale 3 niniejszego raportu, radzą sobie one na rynku pracy lepiej niż respondenci płci męskiej.

Z relacjami panującym w rodzinach związana jest także kwestia nagradzania dziecka za osiągnięcia przez nie sukcesy. Pełni ono nie tylko rolę pozytywnej motywacji do podejmowania przez nie bardziej ambitnych działań, ale także kształtuje poczucie własnej wartości jednostki. Za swoje osiągnięcia nagradzanych było 45% respondentów, zaznaczają jednak, że odbywało się to tylko w niektórych przypadkach. Z kolei 28% byłych wychowanków stwierdziło, że było nagradzanych za większość sukcesów. Pozostali respondenci nie odnotowali takich zdarzeń. Analiza nie wskazuje na istotny wpływ tej zmiennej na poziom aktywności zawodowej badanych i powodzenie w poszukiwaniu pracy. Wskazuje jednak, że w rodzinach respondentów istniał spory deficyt pozytywnych wzmocnień, zachęcających do odnoszenia sukcesów.

Większość badanych byłych wychowanków (55%) uważa, że w dzieciństwie rodzina, w której się wychowywali potrafiła zaspokoić ich podstawowe potrzeby materialne. Brakowało im przy tym środków na zaspokojenie potrzeb wyższego rzędu, na przykład na wyjazd wakacyjny. Ten względny dobrobyt, to być może kolejny dowód na preselekcję respondentów, ponieważ pracownicy Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w badaniach

---

<sup>35</sup> Dijkstra A.G., *Kobiety w Europie Środkowej i Wschodniej: rynek pracy w okresie transformacji*, [w:] *Ekonomia i płeć*, red. Dijkstra A.G., Plantega J., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 119.

pilotażowych jednoznacznie wskazywali, że większość ich wychowanków pochodzi ze środowisk o bardzo niskim statusie ekonomicznym. Rozbieżność między wynikami pilotażu a zebranymi za pomocą ankiety deklaracjami byłych wychowanków może być także odbiciem zrelatywizowania oceny warunków materialnych. Mogą oni inaczej niż obserwatorzy z zewnątrz definiować „podstawowe potrzeby”.

Niemniej jednak tylko 32% przebadanych uznało, że odczuwali braki w zaspokojeniu owych podstawowych potrzeb. Z drugiej strony jedynie 13% z nich uważa, że miało w dzieciństwie zaspokojone wszystkie możliwe potrzeby. Analiza wyników wskazuje, że im gorzej postrzegana jest przez respondentów ich sytuacja materialna w dzieciństwie, tym wyższy wskaźnik ich aktywności zawodowej. Dwie trzecie osób, które najgorzej oceniali swoją rodzinę pod tym względem podjęło pracę po opuszczeniu MOS-ów. Wśród osób, które deklarowały pełne zabezpieczenie potrzeb materialnych w dzieciństwie, zatrudnienie po wyjściu z MOS-u znalazło 50%. Respondenci wybierający odpowiedź pośrednią stosunkowo najrzadziej podejmowali pracę zarobkową. Można zatem przypuszczać, że to trudna sytuacja materialna zmusiła dużą część respondentów do aktywnego wejścia na rynek pracy. Natomiast osoby o względnie zabezpieczonym bycie częściej odkładają podjęcie zatrudnienia, decydując się zazwyczaj na kontynuowanie edukacji.

Teorie socjologiczne powszechnie wiążą efekty socjalizacji pierwotnej z miejscem rodziny, w której ona przebiega w strukturze społecznej. Ważną zmienną wpływającą na nie jest wykształcenie rodziców. Wyniki wskazują, że jedynie 18% ojców oraz 33% matek posiadało wykształcenie średnie bądź wyższe. Zgodnie z przewidywaniami rodzice respondentów należą więc do słabiej wykształconej części społeczeństwa, co ma istotne konsekwencje między innymi dla ich sytuacji ekonomicznej. Nie zaskakuje także stosunkowo wyższy poziom wykształcenia kobiet, który wpisuje się w trend ogólnopolski.

Największe sukcesy w poszukiwaniu pracy po opuszczeniu MOS-u odnieśli potomkowie mężczyzn z wykształceniem podstawowym. Jedynie trochę gorzej wygląda sytuacja dzieci kobiet z wykształceniem średnim. Analiza wskazuje, że w przypadku tych pierwszych silną motywacją do podjęcia pracy była presja złej sytuacji ekonomicznej. Ich słabo wykształceni ojcowie nie potrafili znaleźć dobrze płatnego zajęcia bądź nie angażowali się w wychowanie swojego potomka. Pewien wpływ mogła tu mieć większa dostępność prostych prac fizycznych, które są zazwyczaj wykonywane przez respondentów. W tym sensie mogli oni przejąć od ojców korzystny w ich obecnej sytuacji wzorzec podejmowania tego rodzaju zatrudnienia. Wpisuje się to także w wykryty trend dobrego radzenia sobie na rynku pracy obserwowany u byłych wychowanków MOS-ów, którzy byli

pod opieką jedynie swojej matki. Wpłynął on też zapewne na to, jak na rynku pracy radzą sobie dzieci kobiet z wykształceniem średnim. Czynniki ekonomiczne szły tu prawdopodobnie w parze z wyższym poziomem kapitału kulturowego, jaki przekazały swojemu potomstwu lepiej wykształcone matki.

## 5. Pobyt w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii a przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy

### 5.1. Ulubione przedmioty szkolne

Jak zostało to już podkreślone we wcześniejszych częściach niniejszego raportu, jednym z głównych powodów kierowania respondentów do Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii były ich problemy z funkcjonowaniem w szkołach publicznych. W związku z tym podstawowym zadaniem tych placówek jest umożliwienie podopiecznym realizowania obowiązku szkolnego i osiągnięcia przynajmniej gimnazjalnego poziomu wykształcenia.

Nie ulega wątpliwości, że posiadanie wykształcenia jest jedną z najważniejszych kompetencji wzmacniających aktywność zawodową. Umożliwia ono nie tylko znalezienie lepszej pracy, ale jest także związane z innymi wpływającymi na nią zmiennymi, jak na przykład wykazywaniem postaw przedsiębiorczych czy określonym rodzajem aspiracji zawodowych. W związku z tym warto przeanalizować w jaki sposób byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii oceniają ofertę edukacyjną tych placówek.

Respondenci byli proszeni o wskazanie 3 ulubionych przedmiotów szkolnych. Odpowiedzi o największej liczbie wskazań zostały zaprezentowane na poniższym Wykresie.



Wykres 23

W świetle ustaleń poczynionych na etapie badań pilotażowych nie jest zaskoczeniem, że najbardziej ulubionym przedmiotem wielu wychowanków MOS-ów jest wychowanie fizyczne. Niemal wszyscy indagowani pracownicy Ośrodków przewidywali taki wynik. Należy zwrócić uwagę, że jest to praktycznie jedyny obszar funkcjonowania wychowanków MOS-ów, na który nie mają wpływu ich opóźnienia szkolne. W związku z tym jest to dziedzina, w której łatwiej o pozytywne wzmocnienia w postaci odnoszonych sukcesów. Lata niepowodzeń szkolnych doprowadziły do tego, że większość wychowanków zinternalizowała obraz samego siebie jako „złego ucznia”. Ich niechęć do nauki nie wynika tylko z braku odpowiednich wzorców wyniesionych z domu rodzinnego i trudności z podporządkowaniem się normom obowiązującym w placówkach edukacyjnych. Brak sukcesów dla wielu wychowanków jest czynnikiem demotywującym, a manifestowana negatywna postawa wobec szkoły, sposobem na „przykrycie” faktu, że nie radzą sobie ze szkolnymi obowiązkami tak dobrze jak ich rówieśnicy. Może to poniekąd potwierdzać fakt, że badani byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, mimo skomplikowanych doświadczeń związanych z edukacją, uważają posiadanie wykształcenia za cenną wartość. Ponadto pracownicy MOS-ów biorący udział w badaniach pilotażowych wielokrotnie opowiadali o podopiecznych, którzy ujawniali duże zdolności i osiągalni dobre wyniki dzięki wyeliminowaniu zewnętrznych czynników, które negatywnie wpływały na ich funkcjonowanie w szkole.

Pewnym zaskoczeniem może być wysoka pozycja matematyki wśród ulubionych przedmiotów. Wynik ten stoi w sprzeczności ze stereotypowym myśleniem, że jest to przedmiot trudny i wyjątkowo uciążliwy dla uczniów. Być może pewien wpływ na liczbę wskazań matematyki miało przykładanie w ostatnim czasie większej uwagi do nauczania tego przedmiotu. Uczniowie zdają sobie zapewne sprawę, że wraz z językiem polskim, matematyka jest podstawową z punktu widzenia zdawania egzaminów i przechodzenia do następnych etapów kształcenia dziedziną nauki. Matematyka jest z pewnością przedmiotem, którego opanowanie wymaga rozwinięcia u ucznia szczególnych kompetencji takich jak myślenie abstrakcyjne. Przyjęcie założenia, że ulubione przedmioty to takie, z którymi respondenci dobrze sobie radzą, pozwala wnioskować, że kształcenie w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii przynosi w tym obszarze poważne sukcesy.

W zestawieniu ulubionych przedmiotów słabo wypadły języki obce. Ich znajomość jest dziś nie tylko ważnym atutem ułatwiającym znalezienie zatrudnienia, ale także przekłada się wprost na poziom kompetencji kulturowych i uczestnictwo w kulturze. Można przypuszczać, że ten obszar edukowania może być szczególnie mocno zaburzony wskutek

opóźnień szkolnych respondentów. Możliwe również, że na edukację w zakresie języków obcych wpływa niska jakość kapitału kulturowego wyniesionego przez wychowanków z domu.

Jedynie 7 osób wskazało na przedmioty zawodowe jako jedno z trzech najbardziej ulubionych. Ten niski wynik, może być związany z tym, że w czasie pobytu w MOS-ach znaczna większość respondentów nie miała możliwości skorzystania z tego rodzaju oferty edukacyjnej. Można zatem przypuszczać, że większość spośród tych 7 respondentów zetknęła się z przedmiotami zawodowymi podejmując dalszą naukę po opuszczeniu Ośrodka Socjoterapii. Należy zwrócić także uwagę na fakt, że są one podstawowymi z punktu widzenia funkcjonowania byłych wychowanków na rynku pracy. Biorąc pod uwagę wykonywane przez nich zawody, przygotowanie zawodowe uzyskane w czasie pobytu w MOS-ach, mogłoby pozytywnie wpływać na szanse znalezienia satysfakcjonującej pracy. Jest to związane z obserwowanym w Polsce bezrobociem strukturalnym wynikającym w pewnym stopniu z niedostosowania siły roboczej do potrzeb rynku pracy.

## **5.2. Poziom kształcenia oraz przygotowanie do życia zawodowego w MOS**

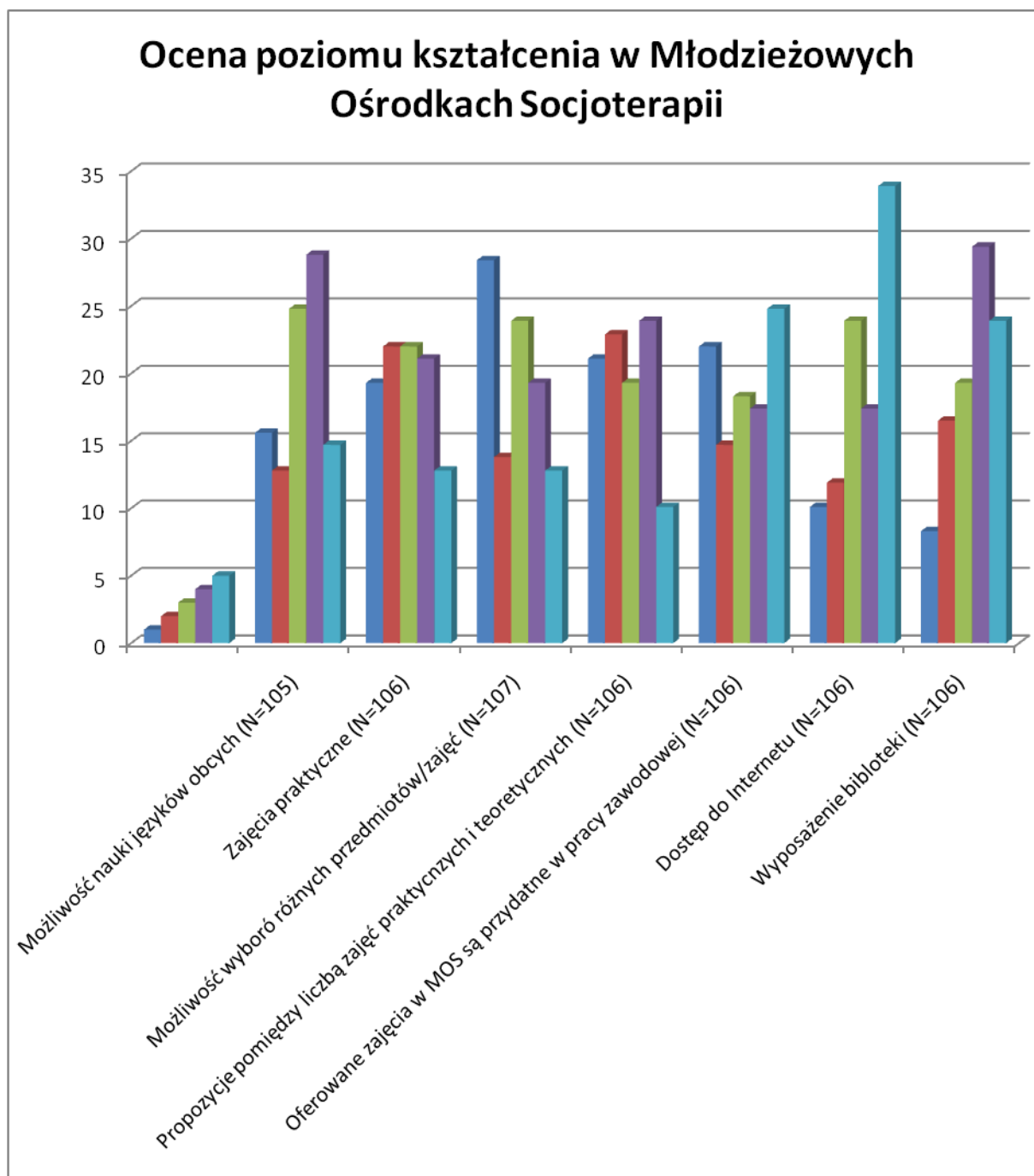
### **5.2.1. Wyposażenie placówek, języki obce, zajęcia praktyczne**

Częściowych odpowiedzi pozwalających na wnioskowanie o poziomie kształcenia w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii dostarczyły uprzednie analizy kompetencji zawodowych, kulturowych oraz społecznych ich byłych wychowanków. Pozytywnym wynikiem była w tym kontekście duża liczba respondentów, którzy opuścili placówki mając ukończone gimnazjum. Oczywiście wynik ten został „skrzywiony” przez specyfikę próby opartej o dobrowolny zwrot ankiet, o czym była mowa wcześniej. Niemniej jednak zebrane dane pozwalały na przynajmniej częściowe zdiagnozowanie obszarów, w których pojawiały się deficyty w poziomie kształcenia w Ośrodkach Socjoterapii. Zagadnienia te zostaną podsumowane w Rozdziale 6.

Rozesłany byłym wychowankom MOS-ów kwestionariusz ankiety zawierał pytania, które wprost odnosiły się do oceny poziomu kształcenia w tych placówkach. Istotną zmienną w analizie tego problemu są z pewnością konkretne ośrodki, w których badani przebywali. Obserwacje poczynione przez badaczy w czasie badań pilotażowych wskazują, że występują różnice w ich funkcjonowaniu. Wynikają one z położenia placówki (duże miasto czy niewielka wieś na prowincji), liczby wychowanków oraz tego jak i jaka młodzież jest



kierowana do MOS-u przez sąd lub na wniosek rodziny. Wydaje się, że istotny był także trudno uchwytny „klimat”, który panuje w ośrodku, będący pochodną nie tylko wymienionych wyżej czynników, ale także osobowości oraz motywacji do pracy dyrektora danej placówki i jej bardziej znaczących pracowników. Niestety zebrane w badaniu dane nie pozwalają na tak pogłębioną analizę. Na ich podstawie jest jednak możliwe zaprezentowanie zbiorczej oceny funkcjonowania MOS-ów dokonanej przez wychowanków z 17 placówek.



Wykres 24

**Tabela 9. Ocena poziomu kształcenia w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii**

	<b>Suma odpowiedzi „bardzo źle” i „bardzo źle”</b>	<b>Suma odpowiedzi „dobrze” i „bardzo dobrze”</b>
<b>Możliwość nauki języków obcych (N=105)</b>	<b>28,4</b>	<b>43,5</b>
<b>Zajęcia praktyczne (N=106)</b>	<b>41,3</b>	<b>33,9</b>
<b>Możliwość wyboru różnych przedmiotów/zajęć (N=107)</b>	<b>42,2</b>	<b>32,1</b>
<b>Propozycje pomiędzy liczbą zajęć praktycznych i teoretycznych (N=106)</b>	<b>44</b>	<b>34</b>
<b>Oferowane zajęcia w MOS są przydatne w pracy zawodowej (N=106)</b>	<b>36,7</b>	<b>42,2</b>
<b>Dostęp do Internetu (N=106)</b>	<b>22</b>	<b>51,3</b>
<b>Wyposażenie biblioteki (N=106)</b>	<b>24,8</b>	<b>53,3</b>

Zamieszczone powyżej dane pokazują procent wskazań dwóch najwyższych i dwóch najniższych ocen danego aspektu funkcjonowania placówki. Spośród wszystkich wymienionych w kafeterii pozycji najniżej ocenione zostały proporcje pomiędzy liczbą zajęć praktycznych i teoretycznych (44%), możliwość wyboru różnych przedmiotów/zajęć (42,2%) oraz zajęcia praktyczne (41,3%). Nasuwa to wniosek, że respondenci negatywnie oceniają możliwość nabycia w czasie pobytu w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii umiejętności praktycznych, które w przyszłości mogą okazać się pomocne w odniesieniu sukcesu na rynku pracy. Jest to realistyczna ocena stanu faktycznego, ponieważ MOS-y w większości przypadków nie oferują uczniom żadnych zajęć praktycznych czy też związanych z przygotowaniem zawodowym.

Najlepiej ocenione zostało zaplecze dydaktyczne placówek. Wyposażenie biblioteki (53,3%) oraz dostęp do Internetu (51,3%) zdobyły największe uznanie spośród zaprezentowanych wskaźników. Może to świadczyć o tym, że inwestycje infrastrukturalne w MOS-ach są na dostatecznym, wysokim poziomie. Pojawiające się w przyszłości środki finansowe powinny być zatem spożytkowane raczej na stworzenie większej oferty zajęć praktycznych niż doposażenie placówek.

Wysoko oceniona została również możliwość nauki języków obcych. Fakt, że mimo to nie znalazły się one wśród ulubionych przedmiotów byłych wychowanków MOS-ów uwiarygodnia hipotezę, która wyjaśnia ten fakt niską jakością wyniesionego z domu kapitału kulturowego. Nauka języków obcych jest bowiem bardzo trudna, gdy nie ma się rodziców bądź krewnych potrafiących się nimi posługiwać, a środowisko rodzinne nie dostarcza właściwej motywacji do kształcenia w tym kierunku.

### **5.2.2. Aktywność zawodowa w czasie pobytu w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii, zajęcia dodatkowe**

Respondenci zostali zapytani także o podejmowane w czasie pobytu w MOS-ach starania dotyczące organizacji stażów, uczestniczenia w dodatkowych kursach czy też podejmowania pracy tymczasowej.

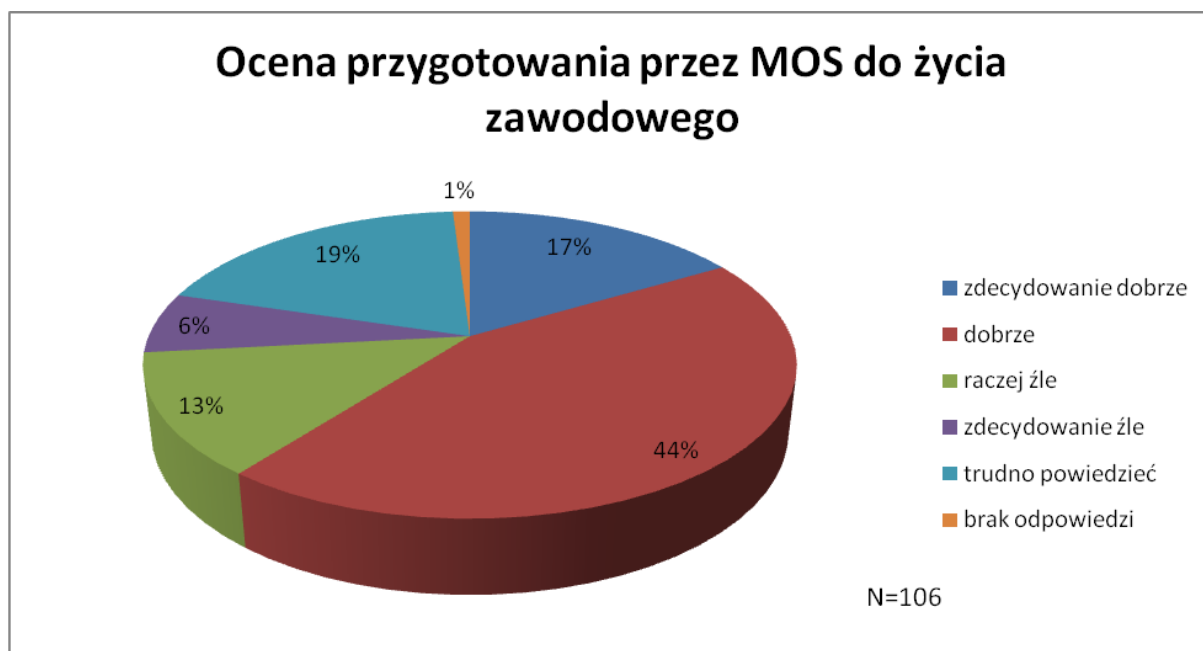
<b>Tabela 10. Aktywność wychowanków w czasie pobytu w MOS (odpowiedzi w %)</b>	
<b>Udane próby znalezienia pracy (stałej lub tymczasowej), stażu, praktyk (N=106)</b>	<b>21</b>
<b>Nieudane próby znalezienia pracy (stałej lub tymczasowej), stażu, praktyk (N=106)</b>	<b>11</b>
<b>Uczęszczanie na kursy zawodowe (N=106)</b>	<b>11</b>
<b>Uczęszczanie na zajęcia dodatkowe (np. z języków obcych, technik komunikacyjnych) (N=106)</b>	<b>15</b>
<b>Żadne z powyższych (N=106)</b>	<b>39</b>

Łącznie 57,8% respondentów podejmowało któreś z wymienionych aktywności, co należy przyjąć za dobry wynik w kontekście tego, że podczas pobytu w Ośrodku ich możliwości w tym zakresie były bardzo ograniczone. Zwraca uwagę ponad 30% odsetek respondentów, którzy deklarowali podjęcie aktywności na rynku pracy w tym czasie. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że chodzi tu o prace sezonowe podejmowane w czasie wakacji. Ogólnie wyniki badań wskazują jednak, że jest potencjalnie dużo do zrobienia jeśli chodzi o rozszerzanie oferty edukacyjnej Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Problemem mogą tu być ograniczenia, którym poddane są placówki, o czym

była mowa we wcześniejszych rozdziałach raportu. Konieczna jest zmiana nie tylko uregulowań prawnych i ram instytucjonalnych, które wyznaczają sposób funkcjonowania Ośrodków, ale także wypracowanie skutecznych sposobów motywowania podopiecznych do podejmowania dodatkowego kształcenia.

### 5.2.3. Umiejętności wyniesione z Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, a funkcjonowanie na rynku pracy

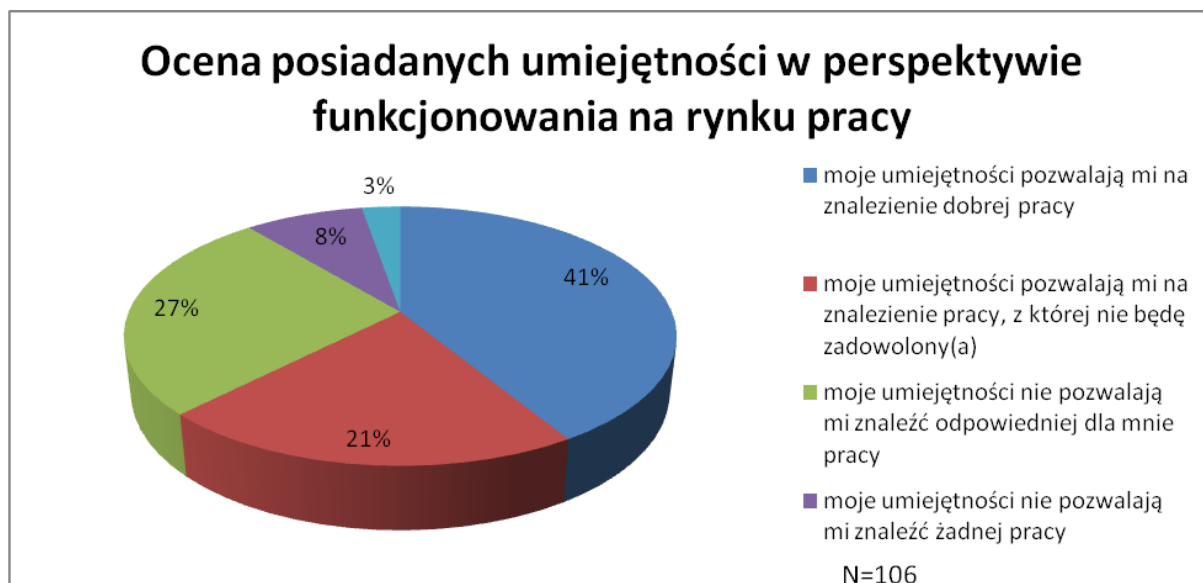
Interesujące, że znaczna część ankietowanych byłych wychowanków MOS-ów uznała, że placówki te dobrze przygotowały ich do życia zawodowego. Aż 44% respondentów wskazała w tym zakresie oceny dobre, a kolejne 17% oceny bardzo dobre. Osoby oceniające przygotowanie do życia zawodowego przez Ośrodek jako zdecydowanie złe stanowią widoczną mniejszość.



Wykres 25

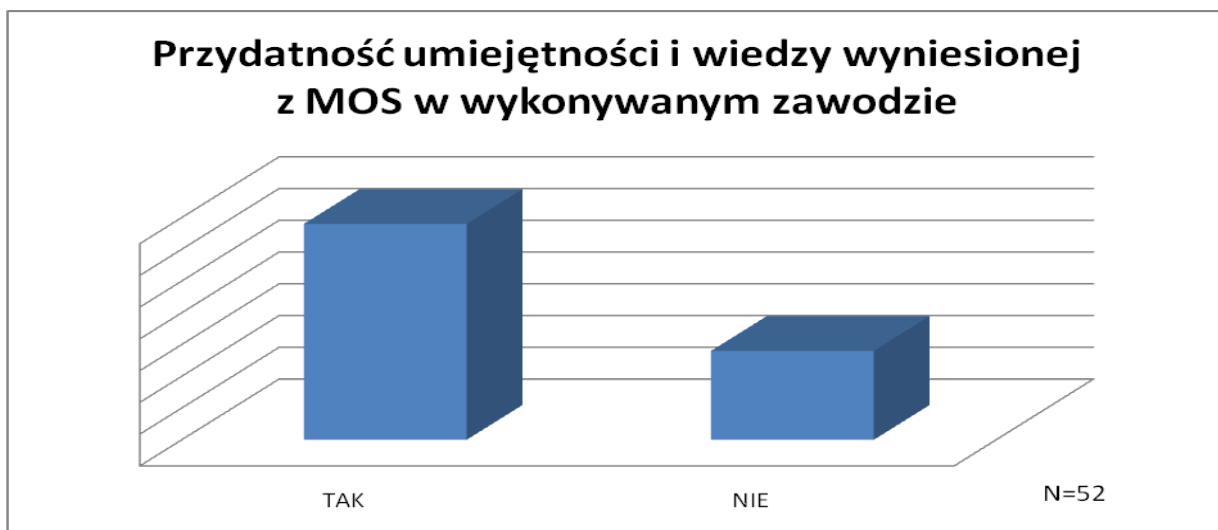
Tak dobre oceny wystawiane MOS-om w dziedzinie przygotowania do życia zawodowego są trudne do zinterpretowania. W rzeczywistości większość MOS-ów nie prowadzi żadnych konkretnych działań, które mają wspierać aktywność zawodową wychowanków. Jednym z głównych powodów takiej sytuacji jest to, że tego typu treści nauczania nie są przewidziane na poziomie kształcenia w gimnazjum. Z drugiej strony wielu badanych mogło oceniać MOS-y przez pryzmat własnego sukcesu zawodowego. Należy w tym miejscu przypomnieć, że połowa respondentów zdołała znaleźć pracę po opuszczeniu placówki.

Respondenci byli także pytani o to jak oceniają posiadane przez siebie umiejętności w perspektywie poszukiwania satysfakcjonującego zajęcia. Większość z nich uznała, że poziom ich kompetencji nie pozwala im na znalezienie zadowalającego bądź odpowiedniego zajęcia. Zwraca uwagę, że bardzo niewielu badanych uważa, iż nie są w stanie znaleźć żadnego zajęcia. Wskaźnik ten koresponduje ze zdiagnozowanym uprzednio wysokim poziomem aktywności zawodowej w badanej grupie. Tylko nieliczni z badanych wychowanków pogrążyli się w bierności i rezygnują z poszukiwania pracy.



**Wykres 26**

Jest to zaskakujące w kontekście przywoływanego już wielokrotnie braku przygotowania zawodowego oraz niskiego poziomu wykształcenia byłych wychowanków MOS-ów. Dobre oceny własnych umiejętności oraz pracy Ośrodków Socjoterapii są wystawiane szczególnie przez tych respondentów, którym udało się znaleźć pracę po opuszczeniu Ośrodka. Aż 34 z nich uznało, że umiejętności wyniesione z MOS-u są przydatne w wykonywanej przez nich pracy.



**Wykres 27**

Bazując jedynie na odpowiedziach badanych byłych Wychowanków możliwe byłoby wystawienie pozytywnej oceny Młodzieżowym Ośrodkom Socjoterapii. Nie ulega wątpliwości, że są one szansą dla młodych ludzi na zdobycie przynajmniej gimnazjalnego wykształcenia. Zwiększa to szanse na znalezienie pracy, co dostrzegają sami respondenci. Z drugiej strony większość z nich nie jest w stanie znaleźć w pełni odpowiadającego im zatrudnienia. Zwraca uwagę także wyłaniający się z ocen wychowanków fakt, że MOS-y dysponują zbyt małą ofertą zajęć praktycznych. Ich znaczenie potwierdzają losy nielicznych wychowanków, którzy w ciągu roku bądź dwóch lat od opuszczenia placówki zdołali ukończyć dodatkowe kursy zawodowe. Wyniki badań wskazują, że jakiegokolwiek przygotowanie zawodowe zwiększa ich szanse na znalezienie pracy. Opanowanie nawet podstaw zawodu otwiera możliwości pracy na wyższym stanowisku i daje lepsze możliwości awansu.

## **6. Podsumowanie**

### **6.1. Najważniejsze wyniki badań**

#### **6.1.1. Aktywność zawodowa byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii**

W toku przeprowadzonych badań uzyskano istotne z punktu widzenia projektu „MOS-t w przyszłość” dane. Dotyczyły one wszystkich sformułowanych przez jego autorów obszarów problemowych. Warto podkreślić, że była to pierwsza w tej skali próba opisu dalszych losów byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii działających w naszym kraju.

Analizując uzyskane dane nie można zapominać o specyfice badanej grupy. Jej rozproszenie i trudności z dotarciem do adresatów spowodowały, że niemożliwe było wyłonienie reprezentatywnej próby. Nieuprawnione jest zatem uogólnianie wyników badań na całość populacji wychowanków MOS-ów w Polsce. Należy przypuszczać, że nie uwzględniają one między innymi osób, które przebywają w zakładach karnych, wyjechali za granicę, bądź nie posiadają stałego miejsca zamieszkania. Mimo tych ograniczeń badaczom udało się uzyskać nadspodziewanie wysoki procent zwrotu rozesłanych pocztą kwestionariuszy. Zebrane dzięki nim dane, chociaż niereprezentatywne, pozwalają na opis sytuacji stosunkowo dużej grupy byłych wychowanków MOS-ów. Możliwe jest więc wskazanie na zjawiska, które w jakiś sposób dotyczą wszystkich podopiecznych tych placówek.

Najważniejsza grupa problemów badawczych związana była z zagadnieniem aktywności zawodowej byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Zebrane dane wskazują, że wchodzi oni na rynek pracy wcześniej niż przeciętny polski absolwent szkoły. Za aktywnych zawodowo można uznać niemal 90% respondentów, którzy odesłali ankiety. Do grupy tej zaliczono osoby, które znalazły zatrudnienie po opuszczeniu MOS-u lub deklarują, że poszukują go. Sukces na rynku pracy, w postaci znalezienia zatrudnienia osiągnęło 50% spośród badanych byłych wychowanków. Co ciekawe częściej udawało się to kobietom niż mężczyznom.

Rozpowszechnionym wzorcem w ankietowanej grupie jest kontynuowanie edukacji po opuszczeniu Ośrodka Socjoterapii. Uczyniła tak połowa badanych. Wielu z nich (35%) stara się łączyć naukę z różnymi formami pracy. Dla większości badanych pobyt w MOS-ie zakończył się sukcesem edukacyjnym. Zdecydowana większość respondentów zdołała ukończyć gimnazjum, podczas gdy tylko 15% z nich posiada jedynie wykształcenie

podstawowe. Nieliczni ankietowani w ciągu maksymalnie dwóch lat od opuszczenia Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii zdobili zdobyć wykształcenie średnie lub zawodowe.

Wysoki poziom aktywności zawodowej oraz sukcesy edukacyjne byłych wychowanków mogą być pewnym zaskoczeniem w perspektywie przywoływanych w raporcie wyników badań pilotażowych. Być może wynika to z tego, że ankiety zostały odesłane przez specyficzną grupę byłych wychowanków. Były to prawdopodobnie osoby o bardziej stabilnej sytuacji życiowej, którym łatwiej było ułożyć sobie życie po opuszczeniu MOS-u.

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że najbardziej rozpowszechnione i najskuteczniejsze sposoby znajdowania zatrudnienia przez byłych wychowanków wiążą się z wykorzystywaniem posiadanych przez nich sieci kontaktów. Zdecydowana większość badanych, którzy znaleźli pracę dokonało tego dzięki pomocy rodziny/znajomych bądź dzięki osobistemu kontaktowi z pracodawcą. Rola działających na rynku pracy instytucji była w tym obszarze znikoma. Jedynie pojedyncze osoby znalazły zatrudnienie dzięki Urzędowi Pracy bądź Ochotniczemu Hufcom Pracy.

Istotny wpływ na sytuację zawodową badanych mają posiadane przez nich kwalifikacje. Większość respondentów, którym udało się znaleźć zatrudnienie, wykonuje proste prace fizyczne. Zgodnie z przewidywaniami najwięcej osób pracuje w budownictwie. Badania wskazują, że ukończenie kursów zawodowych wiąże się z lepszymi zarobkami i większymi możliwościami awansu w przyszłości.

Jedynie 20% spośród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, którym udało się znaleźć pracę określa ją jako stabilną. Większość z nich jest zatrudnionych na czas określony, pracuje na czarno lub sezonowo. Jest to jedna z przyczyn stosunkowo częstych zmian pracy przez respondentów.

Dochody byłych wychowanków MOS-ów kształtują się na niskim poziomie. W przypadku większości z nich miesięczne przychody netto wynoszą mniej niż 600 zł. Istotne, że nawet dorywcza praca może znacząco przyczyniać się do poprawy ich sytuacji materialnej. Zwiększenie dochodów jest więc w badanej grupie silną motywacją do podjęcia zatrudnienia. Fakt ten jest z pewnością korzystny z punktu widzenia pracodawców. Niskie wymagania płacowe byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii poprawiają ich nienajlepszą, bo wynikającą między innymi z niskiego poziomu kwalifikacji, pozycję na rynku pracy. Stosunkowo wysoki poziom zadowolenia z zarobków wynika prawdopodobnie z sytuacji życiowej respondentów. Większość z nich mieszka nadal z rodzicami bądź opiekunami, co powoduje, że koszty związane z utrzymaniem są dzielone



między członków gospodarstwa domowego. Niskie zarobki mogą być istotną przyczyną, która wpływa na to, że wielu byłych wychowanków MOS-ów nie podejmuje samodzielnego życia.

### **6.1.2. Wybrane czynniki wpływające na aktywność zawodową**

W przeprowadzonym badaniu pytano respondentów o umiejętności i kompetencje istotne z punktu widzenia ich funkcjonowania na rynku pracy. Wstępnie opisano także czynniki, które mogą warunkować określoną ich strukturę.

Badani byli wychowankowie Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii stosunkowo dobrze ocenili swoje umiejętności obsługi programów komputerowych i Internetu, przystosowywania się do nowych zadań i sytuacji oraz wyszukiwania ofert pracy. Najniżej ocenioną przez nich kompetencją były zdolności przywódcze. Analiza wyników badań wskazuje na silny związek pomiędzy umiejętnością posługiwania się komputerem a sukcesem w poszukiwaniu pracy. Jego osiągnięciu sprzyja także posiadanie umiejętności przywódczych, chociaż z drugiej strony wielu respondentów pracuje na najniższych stanowiskach, których zajmowanie musi wiązać się z koniecznością częstszego przejawiania postaw konformistycznych.

Niekorzystnie na sytuację byłych wychowanków MOS-ów wpływa ich niski poziom kwalifikacji zawodowych. Bardzo niewielu z nich posiada wyuczony zawód, co jest między innymi następstwem braku tego rodzaju oferty edukacyjnej w placówkach socjoterapeutycznych. Wysoki poziom aktywności zawodowej oraz wczesne wchodzenie na rynek pracy respondentów powoduje jednak, że dysponują oni dużym jak na swój wiek doświadczeniem zawodowym.

Większość ankietowanych jest przekonana, że należy im się pomoc od państwa. Wyrażana postawa roszczeniowa nie znajduje jednak przełożenia na rzeczywistość. Niewielu respondentów skorzystało z pomocy takich instytucji jak Urząd Pracy czy Centrum Doradztwa Zawodowego. Co więcej, okazuje się, że samo korzystanie z ich usług nie przyczynia się do większego sukcesu na rynku pracy. W tym kontekście pojawiają się zagadnienia niskiej efektywności instytucji publicznych, braku wiedzy pozwalającej respondentom skorzystać z ich pomocy oraz wzajemnego braku zaufania w ich kontaktach z urzędnikami.

Najwyżej cenionymi przez respondentów wartościami były: posiadanie wielu przyjaciół i bycie szanowanym, prowadzenie zdrowego trybu życia, założenie własnej rodziny oraz odniesienie sukcesu zawodowego. Stosunkowo wysokie noty otrzymało także

posiadanie wykształcenia. Taka hierarchia wartości może być podstawą do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że przytoczone zestawienie dotyczy wartości deklarowanych, a nie faktycznie realizowanych. Zastanawiająca jest bardzo niska ocena, jaką otrzymało posiadanie własnej firmy. Analiza wyników badań wskazuje na deficyt postaw charakterystycznych dla kultury przedsiębiorczości, co z kolei może być istotną barierą hamującą rozwój kariery zawodowej badanych.

Najczęściej wybieranymi przez respondentów sposobami spędzania wolnego czasu są oglądanie telewizji, słuchanie radia oraz korzystanie z Internetu. Zdecydowanie najmniej spośród nich decyduje się na uprawianie turystyki oraz obcowanie z kulturą wyższą. Analiza wyników badań wskazuje, że aktywności te podejmują częściej osoby, które posiadają pracę. Z pewnością wynika to z faktu, że praca zarobkowa poprawia dostępność oferty kulturalnej, która jest często związana z koniecznością posiadania środków finansowych. Z drugiej strony można przypuszczać, że rozwijanie kompetencji kulturowych sprzyja lepszemu funkcjonowaniu na rynku pracy.

Czynnikiem pierwszorzędym, jeśli chodzi o aktywność zawodową byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, są posiadane przez nich zasoby kapitału społecznego. Wyniki badań wskazują, że są one powszechnie wykorzystywane przez respondentów w celu znajdowania zatrudnienia. Ważną obserwacją jest również fakt, że istnienie silnych więzi w obrębie współtworzonych przez badanych sieci społecznych, może wpływać negatywnie na poziom uogólnionego zaufania w ramach szerszego kontekstu społecznego. Wskazuje to na specyfikę kapitału społecznego, którym dysponują wychowankowie MOS-ów. Może być ona odpowiedzialna także za deklarowaną niewielką mobilność przestrzenną badanych.

Istotny wpływ na ukształtowanie się określonej struktury kompetencji badanych miało ich środowisko rodzinne. Zdecydowana większość respondentów wychowywała się w rodzinach niepełnych/zrekonstruowanych bądź poza własną rodziną. Tylko 34% ankietowanych dorastało w rodzinie składającej się z obu biologicznych rodziców. Wyniki badań wskazują jednak, że największe sukcesy na rynku pracy odnoszą osoby wychowywane przez samotne matki. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że ich aktywność zawodowa jest w tym przypadku pobudzana przez trudną sytuację materialną.

### **6.1.3. Ocena oferty edukacyjnej Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii**

Byli wychowankowie MOS-ów byli także proszeni o ocenę placówek, w których przebywali. Wysokie oceny uzyskało wyposażenie biblioteki oraz dostępność Internetu. Respondenci przypisali zdecydowanie niższe noty ofercie ośrodków związanej z kształceniem umiejętności praktycznych, niezwykle istotnych z punktu widzenia rynku pracy. Uwagę zwraca także niewielka, w opinii badanych, ilość oferowanych zajęć dodatkowych.

Mimo to respondenci ogólnie dobrze oceniają poziom kształcenia w Młodzieżowych Ośrodku Socjoterapii. Większość badanych byłych wychowanków uznaje, że placówki, w których przebywali dobrze przygotowały ich do życia zawodowego. Wielu z nich deklaruje ponadto, że wykorzystuje umiejętności wyniesione z MOS-u w swojej pracy zawodowej. Istotne jednak, że ponad połowa z respondentów jest zdania, że zdobyte dzięki pobytowi w placówce umiejętności nie pozwalają na znalezienie pracy, która byłaby dla nich odpowiednia i/lub satysfakcjonująca.

## **6.2. Rekomendacje**

Zebrane dane dotyczące dalszych losów byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii pozwalają na sformułowanie praktycznych wniosków dotyczących możliwości wspierania ich aktywności zawodowej. Niektóre z rekomendacji będą mogły zostać wdrożone już na etapie realizacji projektu „MOS-t w przyszłość”. Inne mogą stać się inspiracją dla kolejnych działań zmierzających do zwiększania efektywności kształcenia w MOS-ach i poprawy sytuacji ich podopiecznych.

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że wśród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii istnieje duża grupa osób aktywnych zawodowo. Działania zmierzające do poprawy ich funkcjonowania na rynku pracy mogą więc trafić na podatny grunt. Wielu spośród badanych byłych wychowanków nie potrzebuje dodatkowych zachęt do podejmowania aktywności zawodowej. Należy jednak przypuszczać, że istnieje wśród nich nieujawniona w badaniu duża grupa, która gorzej odnajduje się na rynku pracy. Planowany w ramach projektu MOS-t w przyszłość Trening Alternatyw Życiowych może być pomocą dla tych wychowanków, którzy nie widzą w pracy zawodowej szansy na poprawę swojego położenia w przyszłości. Z drugiej strony wyniki badań sugerują, że istotny wpływ na odniesienie sukcesu zawodowego może mieć ogólna sytuacja życiowa badanych. Kluczowe są tu takie czynniki jak posiadanie przygotowania zawodowego, wyższego poziomu kompetencji kulturowych oraz dużych zasobów kapitału społecznego. Działania

podejmowane w celu aktywizacji zawodowej byłych wychowanków powinny zatem zmierzać do zmniejszania negatywnego wpływu deficytu tych czynników.

Szczególnie kluczowe wydają się przy tym dwa obszary: promowanie skutecznych i alternatywnych (nie opartych wyłącznie o posiadane sieci kontaktów) sposobów znajdowania pracy oraz podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych podopiecznych MOS-ów.

### **6.2.1. Promowanie alternatywnych sposobów poszukiwania zatrudnienia**

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują, że wielu spośród byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii bardzo wcześnie wchodzi na rynek pracy. Zdecydowana większość z nich nie posiada przy tym wyuczonego zawodu ani żadnego doświadczenia zawodowego, co w oczywisty sposób utrudnia znalezienie zatrudnienia. Większość badanych byłych podopiecznych MOS-ów zastosowała zatem strategię poszukiwania pracy opartą na osobistych kontaktach z pracodawcami, często zapośredniczonymi przez krewnych lub znajomych. Fakt, że wielu badanych odniosło dzięki temu sukces i zdołało ułożyć sobie życie po opuszczeniu placówki można uznać za sukces.

We wcześniejszych częściach raportu wielokrotnie pojawiał się stwierdzenie, że zastosowana technika badawcza automatycznie prowadziła do swego rodzaju selekcji respondentów. Dużą część z nich stanowiły przypuszczalnie osoby o bardziej stabilnej sytuacji życiowej niż ma to miejsce w przypadku większości byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Nie stoi to w sprzeczności z ustaleniami zarówno badań pilotażowych jak i późniejszych danych uzyskanych przy pomocy kwestionariuszy. Wskazują one na liczne problemy w środowisku rodzinnym badanych, objawiające się między innymi niskim statusem ekonomicznym i wykształceniem rodziców czy wysokim odsetkiem rodzin niepełnych bądź zrekonstruowanych. Pomimo to można przypuszczać, że sytuacja respondentów była lepsza niż wielu ich kolegów i koleżanek z MOS-ów, którzy po opuszczeniu placówki „nie mają do czego wracać, mieszkają na ulicy, na działkach albo idą do więzienia”<sup>36</sup>. Co więcej, mimo występujących problemów, rodzina stanowi w ich przypadku istotny kapitał, który pomaga w odniesieniu sukcesu na rynku pracy.

Z drugiej jednak strony, specyfika owego kapitału społecznego, którym dysponują badani powoduje pewne istotne, z punktu widzenia projektu „MOS-t w przyszłość” ograniczenia. Po pierwsze, silne opieranie się na posiadanych sieciach kontaktów, chociaż może pomagać w znalezieniu zatrudnienia, to w dalszej perspektywie zmniejsza liczbę

---

<sup>36</sup> Źródło: Wywiad z pracownicą MOS-u na Dolnym Śląsku. Data przeprowadzenia: 26.07.2011.

możliwości, jakie stoją przed jednostką. Zjawisko to objawia się w niskim poziomie zaufania, jaki deklaruje większość respondentów, ponieważ może ono skutkować zamykaniem się we własnym środowisku rodzinnym czy najbliższym otoczeniu społecznym. Należy przy tym pamiętać, że problemy rodzinne są często istotnym czynnikiem, który zapoczątkowuje łańcuch przyczynowo-skutkowy kończący się decyzją o umieszczeniu młodego człowieka w ośrodku socjoterapii. Jednym z głównych ich celów jest wyposażenie wychowanków w kompetencje umożliwiające poprawne funkcjonowanie w szerszym społeczeństwie. Konieczne jest zatem promowanie i kształtowanie u podopiecznych takich sposobów działania, które pozwolą na przekroczenie barier istniejących w ich otoczeniu społecznym.

Chociaż posiadane przez badanych byłych wychowanków zasoby kapitału społecznego w wielu przypadkach umożliwiły im znalezienie zatrudnienia, to wydaje się, że MOS-y dążąc do promowania aktywności zawodowej nie mogą i nie powinny na szerszą skalę promować tej strategii. Oprócz wspomnianych powyżej ograniczeń problemem jest tu także fakt, że ośrodki socjoterapii mają niewielki lub wręcz zerowy wpływ na środowisko rodzinne i otoczenie społeczne, w którym funkcjonują ich wychowankowie. Ponadto można postawić tezę, że wielu byłych podopiecznych MOS-ów prawdopodobnie nie dysponuje takimi zasobami kapitału społecznego, jak ujęta w badaniu grupa. Zachęcanie wychowanków by wchodząc na rynek pracy opierali się na posiadanych kontaktach, w wielu przypadkach byłoby zatem po prostu nieskuteczne. Mogłoby także blokować ich awans zawodowy i społeczny. Pomimo tego, że badania jednoznacznie wskazują, że w przypadku respondentów wykorzystywanie osobistych kontaktów z pracodawcami jest skuteczną strategią wchodzenia na rynek pracy, konieczne jest zarekomendowanie innego rodzaju działania.

Analiza wyników badań sugeruje, że program kształcenia w MOS-ach powinien być raczej wzbogacony o treści związane z praktycznymi aspektami funkcjonowania na rynku pracy. Konieczne wydaje się informowanie o możliwych sposobach poszukiwania pracy alternatywnych wobec strategii wykorzystywania posiadanych kontaktów. Chociaż badani byli wychowankowie generalnie wysoko oceniają swoje umiejętności związane z poszukiwaniem ofert pracy, to nie ulega wątpliwości, że użyteczne byłoby wprowadzenie dodatkowych zajęć doszkalających w tym zakresie. Godną polecenia techniką jest tu *coaching*, który jest obecnie często wykorzystywany w przypadku osób mających trudności z wchodzeniem na rynek pracy.

Duży potencjał w zakresie wspierania aktywności zawodowej wychowanków MOS-ów niesie ze sobą informowanie o instytucjach i programach działających na rynku pracy. Brak wiedzy o możliwych do uzyskania formach pomocy w tym względzie wydaje się być istotną

barierą w korzystaniu z ich usług. Wskazane jest także zwrócenie uwagi na sposób działania wspomnianych instytucji. Wykazywana przez nie niska skuteczność w pomocy byłym wychowankom może wynikać z niedostosowania ich oferty do specyficznej sytuacji badanej grupy.

Trening Alternatyw Życiowych, który ma być przeprowadzony w ramach projektu „MOS-t w przyszłość” powinien uwzględniać konieczność promowania postaw przedsiębiorczych wśród podopiecznych placówek socjoterapeutycznych. Umożliwiłoby to wychowankom, którzy wkraczają na rynek pracy bazując jedynie na posiadanym kapitale społecznym, wychodzenie poza własną sieć kontaktów i lepsze funkcjonowanie w szerszym społeczeństwie. Szczególnie wskazane jest to także ze względu na osoby, które nie dysponują dużymi zasobami w tym zakresie.

### **6.2.2. Zwiększanie kompetencji zawodowych wychowanków MOS-ów**

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują, że poważną barierą w funkcjonowaniu byłych wychowanków MOS-ów na rynku pracy jest brak odpowiedniego wykształcenia oraz praktycznych umiejętności przydatnych w pracy zawodowej. Co interesujące, respondenci prezentują w tym względzie inny punkt widzenia, pozytywnie oceniając kompetencje wyniesione z placówek, w których przebywali. W większości przypadków uważają oni ponadto, że są to umiejętności przydatne w wykonywanej przez nich pracy. Analiza wyników wskazuje jednak, że pozwalają one zazwyczaj na wykonywanie jedynie prostych prac fizycznych. Większe sukcesy zawodowe odniosły osoby, które zdecydowały się na podjęcie kursów zawodowych po opuszczeniu ośrodków. Brak wykształcenia i doświadczenia zamyka bowiem wielu wychowankom drogę do lepiej płatnej

i dającej możliwości awansu pracy. Wśród badanych osób znaczna część podjęła dalszą edukację. Nie jest to jednak prawdopodobnie bardzo rozpowszechniony wzorzec wśród ogółu byłych wychowanków. Wprowadzenie elementów kształcenia zawodowego do programu nauczania MOS-ów powinno zatem znacząco poprawić sytuację w tym zakresie. Istotne wydaje się przy tym nie tylko wyposażanie wychowanków w potrzebne na rynku pracy kompetencje zawodowe, ale także związane z tym oddziaływanie wychowawcze. Powinno być ono ukierunkowane na promowanie pozytywnych postaw wobec edukacji zawodowej, pracy zarobkowej i rozwoju własnej kariery.

Postulowane wprowadzenie do programu nauczania w Młodzieżowych Ośrodkach Socjoterapii elementów kształcenia zawodowego musi być adekwatne do realiów rynku pracy,

w których funkcjonują ich byli wychowankowie. Z jednej strony musi być ono związane z nauczaniem podstaw zawodów, w których faktycznie są oni w stanie znaleźć zatrudnienie. W przypadku mężczyzn zdecydowanie na pierwszym miejscu znajdują się prace w branży budowlanej. Byli wychowankowie często szukają zatrudnienia także jako stolarze, ślusarze, elektrycy czy hydraulicy. Wśród kobiet popularnym zawodem jest fryzjerka. Znacząca grupa spośród badanych byłych wychowanek pracuje ponadto w gastronomii, jako kucharka, kelnerka czy też barmanka.

Z drugiej strony, efektem kształcenia zawodowego powinno być także uświadomienie wychowankom konieczności przejawiania elastyczności na rynku pracy. Wiąże się to z promowaniem nie tylko mobilności przestrzennej, ale także mobilności zawodowej. Prawdopodobne jest, że w toku swojej kariery zawodowej, wychowankowie MOS-ów będą zmuszeni szukać zatrudnienia w różnych branżach. Promowanie wśród nich wzorca edukacji przez całe życie, powinno dawać im kompetencje do podejmowania dokształcania oraz ewentualnych zmian miejsca pracy i wykonywanego zawodu. W tym kontekście wydaje się, że oprócz nauczania podstaw konkretnych zawodów warto projektowane szkolenia wzbogacić o elementy takie, jak na przykład kurs prawa jazdy czy obsługi kas fiskalnych. Wypracowane dzięki nim umiejętności mogą być przydatne w różnych miejscach zatrudnienia, co może korzystnie wpływać na mobilność zawodową wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii.

Analiza zebranych w badaniu danych wskazuje na szczególnie silny związek pomiędzy znalezieniem pracy, a deklarowanym wysokim poziomem umiejętności w korzystaniu z komputera i Internetu. Badani byli wychowankowie ogólnie wysoko oceniają poziom kształcenia w MOS-ach pod tym względem. Mimo to rosnąca rola nowych technologii we współczesnym świecie powoduje, że zwiększenie nacisku na kształtowanie u wychowanków związanych z nimi kompetencji, może odnieść pozytywny efekt nie tylko w zakresie ich funkcjonowania na rynku pracy, ale także ogólnie w szerszym społeczeństwie.

Kolejnym istotnym wynikiem przeprowadzonych badań jest potwierdzenie hipotezy o silnym związku pomiędzy posiadanymi kompetencjami kulturowymi a sukcesem na rynku pracy. Trudno jednoznacznie stwierdzić czy ich wysoki poziom ułatwia znalezienie pracy czy też jej posiadanie wpływa na zwiększenie poziomu uczestnictwa w kulturze. Prawdopodobnie są to zjawiska zachodzące równolegle. Niemniej jednak wydaje się, że wzbogacanie oferty MOS-ów w tym zakresie powinno pozytywnie wpływać na aktywność zawodową ich podopiecznych. Chodzi przy tym nie tylko o zachęcanie wychowanków do uczestnictwa w kulturze wysokiej. Ważne jest nie tylko kształtowanie takich kompetencji, które pozwolą

na opanowanie technicznych aspektów korzystania z nowych mediów, o czym była mowa w poprzednim akapicie. Znacząca rola, jaką pełnią w życiu badanych, środki przekazu takie jak radio, telewizja i w coraz większym stopniu Internet, wymaga promowania użytecznych sposobów ich wykorzystania. Kompetencje byłych wychowanków powinny pozwalać im na lepsze orientowanie się w rzeczywistości i wyszukiwanie przydatnych informacji. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że mogłoby to korzystnie wpływać na poziom aktywności zawodowej w badanej grupie.

### **6.3. Wyniki badań a założenia projektu „MOS-t w przyszłość”**

Dane zebrane dzięki przeprowadzonym badaniom potwierdzają słuszność podstawowych założeń projektu „MOS-t w przyszłość”, bez względu na to, że dobranie próby reprezentatywnej dla tak specyficznej populacji, jaką tworzą wychowankowie MOS-ów było po prostu niemożliwe. Wydaje się, że wśród ankietowanych byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii znalazły się przede wszystkim osoby „wygrane”, które po opuszczeniu placówki zdołały ułożyć sobie życie. Mimo to, dzięki przeprowadzonemu badaniu, możliwe było zidentyfikowanie istotnych problemów, z jakimi stykają się na rynku pracy byli podopieczni MOS-ów.

W świetle wyników badań nie ulega wątpliwości, że korzystnym kierunkiem działania byłoby wzbogacenie oferty edukacyjnej Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii o elementy kształcenia zawodowego. Ich byli wychowankowie szybko wchodzą na rynek pracy, napotykać przy tym bariery związane z brakiem odpowiednich kompetencji oraz ograniczeniami środowiska, w którym funkcjonują. Udokumentowane dzięki przeprowadzonym badaniom przykłady osób, które po opuszczeniu placówki socjoterapeutycznej odnalazły swoją drogę w życiu, wskazują, że nie są to ludzie skazani na porażkę. Inwestowanie w ich przyszłość może z pewnością przynosić pozytywne skutki nie tylko dla nich, ale także dla całego społeczeństwa.



# Bibliografia

## Źródła drukowane

- K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- J. van Dijk, *Spoleczne aspekty nowych mediów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- F. Znaniecki, *Socjologia wychowania*, t.1, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1973.
- M. Karkowska, *Socjologia wychowania: wybrane elementy, mechanizmy socjalizacji i edukacja szkolna*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2007.
- A. Augustyński, *O wychowaniu w otwartym środowisku młodzieżowym*, [w:] *Miedzy domem a ulicą. Wokół problemów wychowania w dobie globalizacji i kultury masowej*, red. A. Augustyński, A. Bukowski, Urząd Miasta Krakowa, Miejski Program Przeciwdziałania Przestępczości Młodzieży, Kraków 2005.
- F. Fukuyama, *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, przekł. z ang. Anna i Leszek Śliwa, wyd. PWN, Warszawa/Wrocław 1997.
- R. Putnam, R. Leonardi, R. Y. Nanetti, *Demokracja w działaniu : tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków 1995.
- P. Sztompka, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Wydawnictwo ZNAK, Kraków 2007.
- M. Socha M., U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- P. Bourdieu, J.-C. Passeron, *Reprodukcja: elementy teorii systemu nauczania*, przeł. E. Neyman, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.
- Dijkstra A.G., *Kobiety w Europie Środkowej i Wschodniej: rynek pracy w okresie transformacji*, [w:] *Ekonomia i płeć*, red. Dijkstra A.G., Plantega J., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

## Źródła elektroniczne

- A. Strojek, *Polska młodzież startuje z opóźnieniem*, Sedlak & Sedlak, 2010, <http://www.aglomeracja.holdikom.com.pl/LinkClick.aspx?fileticket=dw8UyHoRgZs%3D&tabid=103>, dostęp 10.08.2011r.

*Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza praca”,* ASM Centrum Badań i Analiza Rynu Sp. z o.o., 2007, <http://www.mpips.gov.pl/praca/programy/projekt-badanie-aktywnosci-zawodowej-absolwentow-w-kontekscie-realizacji-programu-8222pierwsza-praca8221>, dostęp 1.10.2011.

*Dzieci – rodzina, zdrowie, wychowanie i edukacja,* Główny Urząd Statystyczny 2009, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_wz\\_dzieci\\_rodzina\\_zdr\\_wychow\\_edu.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_dzieci_rodzina_zdr_wychow_edu.pdf), dostęp 2.10.2011.

J. Czapiński, T. Panek (red.) *Diagnoza społeczna 2011*, [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com), dostęp 10.08.2011r.

*Kobieta aktywna. Badanie wśród bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, pozwalające poznać ich opinie o pomocy oferowanej przez instytucje rynku pracy, postrzeganiu stereotypowej roli kobiety oraz pozwalające określić poziom aktywności wśród kobiet na rynku pracy.* Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2007. [http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Raport\\_z\\_badania.\\_Kobieta\\_aktywna.pdf](http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Raport_z_badania._Kobieta_aktywna.pdf), dostęp 17.07.2010r.

N. Lin, *Building a Network Theory of Social Capital*, <http://web.archive.org/web/20080308005741/http://www.insna.org/Connections-Web/Volume22-1/V22%281%29-28-51.pdf>, dostęp 29.07.2011r.

P. Żuber (red.) *Raport Polska 2011. Gospodarka-Społeczeństwo-Regiony*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011, [http://www.mrr.gov.pl/rozwoj\\_regionalny/Ewaluacja\\_i\\_analizy/Raporty\\_o\\_rozwoju/Raporty\\_krajowe/Documents/Raport-Polska%202011.pdf](http://www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/Ewaluacja_i_analizy/Raporty_o_rozwoju/Raporty_krajowe/Documents/Raport-Polska%202011.pdf), dostęp 20.08.2011r.

Statut Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce, <http://www.bursa-ustka.infocity.pl/?action=printver&docid=17>, dostęp 10.07.2011r.

*TNS OBOP: Ponad połowa Polaków nie jest aktywna fizycznie*, <http://www.rynekzdrowia.pl/Po-godzinach/TNS-OBOP-ponad-polowa-Polakow-nie-jest-aktywna-fizycznie,111455,10.html>, dostęp 20.07.2011r.

## **Załącznik - kwestionariusz**

**Szanowni Państwo!**

Zwracamy się do Państwa z uprzejmą prośbą o odpowiedź na poniższe pytania. Ankieta, którą trzymacie Państwo w rękach jest częścią badania mającego na celu zdiagnozowanie aktywności zawodowej byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii. Badanie realizowane jest na zlecenie Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Ustce w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet VI, działanie 6.1, poddziałanie 6.1.1 - MOS-t w przyszłość. Wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, nr umowy o dofinansowanie: POKL.06.01.01-22-160/10-02 z zakresu: „Losy byłych wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii w perspektywie ich funkcjonowania na rynku pracy”.

Pragniemy zaznaczyć, że ankieta jest anonimowa, to znaczy niepodpisana w żadnym miejscu. Wyniki badań przedstawione będą jedynie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych. Nigdzie nie zostaną użyte Państwa dane personalne, dlatego prosimy o szczere i pełne odpowiedzi – nasze badania będą wartościowe tylko wówczas, gdy będą odzwierciedlać rzeczywiste opinie i przekonania wszystkich Państwa, których prosimy o wypełnienie ankiety.

Chcielibyśmy Państwa prosić o jak najszybsze odesłanie wypełnionej ankiety w załączonej do listu kopercie, na której znajduje się nasz adres i znaczek (nie musicie Państwo płacić za wysyłkę). Wystarczy więc poświęcić kilka minut na wypełnienie ankiety, a następnie włożyć ją do przygotowanej koperty. Kopertę z wypełnioną ankietą wystarczy zostawić na poczcie lub wrzucić do skrzynki pocztowej. Za nic nie trzeba płacić, koperta ma już naklejony znaczek!

<p>1. Które z niżej wymienionych działań podjął/podjęła Pan(i) po opuszczeniu MOS? <i>Można zaznaczyć kilka odpowiedzi.</i></p> <p>a) dokształcanie przez szkolenia/kursy (jakie?).....</p> <p>b) kontynuowanie nauki w szkole ponadgimnazjalnej</p> <p>c) dokształcanie samodzielne</p> <p>d) skorzystałem(am) z doradztwa zawodowego</p> <p>e) staż</p> <p>f) praktyka zawodowa</p> <p>g) wolontariat</p> <p>h) nie podjąłem(podjęłam) żadnych działań</p>
<p>2. Czy po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii znalazł(a) Pan(i) pracę?  <i>Jeśli odpowie Pan(i) NIE na to pytanie, proszę opuścić pytania nr 3,4,5,6,7,8,9,10 i przejść do pytania nr 11 na stronie 3.</i></p> <p style="text-align: center;"><b>TAK</b>                      <b>NIE (proszę przejść do pytania nr 11)</b></p>
<p><b>Pytania 3,4,5,6,7,8,9 i 10 są przeznaczone dla osób, które odpowiedziały TAK na pytanie nr 2.</b></p>
<p>3. W jaki sposób znalazł(a) Pan(i) pierwszą pracę po opuszczeniu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii? <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i></p> <p>a) odpowiedziałem(am) na ogłoszenie umieszczone w prasie</p> <p>b) odpowiedziałem(am) na ogłoszenie umieszczone w Internecie</p> <p>c) dałem(am) ogłoszenie do prasy</p> <p>d) dałem(am) ogłoszenie do Internetu</p> <p>e) zgłosiłem(am) się bezpośrednio do pracodawcy</p> <p>f) przez krewnych lub znajomych</p> <p>g) przez Urząd Pracy</p> <p>h) w inny sposób (jaki?).....</p>
<p>4. Proszę podać w przybliżeniu ile miesięcy zajęło Panu(i) znalezienie pierwszej pracy po opuszczeniu MOS. <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i></p> <p>a) mniej niż 3 miesiące</p> <p>b) od 3 do 6 miesięcy</p> <p>c) od 6 do 12 miesięcy</p> <p>d) powyżej roku</p>
<p>5. Ile razy po opuszczeniu MOS zmieniał(a) Pan(i) pracę? <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i></p> <p>a) ani razu</p> <p>b) od 1 do 3 razy</p> <p>c) powyżej 4 razy</p> <p>d) cały czas jestem bez pracy</p>
<p>6. Jakie były główne powody zmiany pracy? <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i></p> <p>a) zostałem(am) zwolniony/zwolniona</p> <p>b) skończyła mi się umowa o pracę</p> <p>c) poprzednia praca była sezonowa</p> <p>d) nie odpowiadały mi warunki pracy, dlatego się zwolniłem/zwolniłam</p> <p>e) znalazłem(am) lepszą pracę</p> <p>f) zmiana sytuacji rodzinnej</p> <p>g) inne (jakie?).....</p>
<p>7. Proszę podać jaki zawód Pan(i) wykonuje</p>

.....

8. Proszę ocenić możliwość awansu w Pan(i) wykonywanym obecnie zawodzie. Można zaznaczyć 1 odpowiedź:

- a) mogę awansować w zależności od efektów mojej pracy
- b) awans jest możliwy, ale tylko kiedy odejdą inne osoby z pracy
- c) mogę awansować, ale to wymagałoby ode mnie douczenia, zdobycia kwalifikacji
- d) nie widzę możliwości awansu w najbliższym czasie
- e) w mojej pracy nie da się awansować

9. Proszę zaznaczyć stwierdzenie, z którym Pan(i) się zgadza się. Można zaznaczyć 1 odpowiedź:

- a) jestem całkowicie zadowolony(a) z zarobków w swojej pracy
- b) jestem raczej zadowolony(a) z zarobków w swojej pracy
- c) jestem niezadowolony(a) z moich zarobków w pracy
- d) w swojej pracy zarabiam zdecydowanie za mało

10. Czy wyniesione z Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii umiejętności i wiedza są przydatne w wykonywanym przez Pana/Panią zawodzie? Można zaznaczyć 1 odpowiedź:

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie
- e) trudno powiedzieć

11. Czy korzystał/korzystała Pan(i) z pomocy wymienionych niżej instytucji i programów? Proszę zaznaczyć odpowiedź tak lub nie.

Urząd Pracy	TAK	NIE
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	TAK	NIE
Biuro karier	TAK	NIE
Centrum Doradztwa Zawodowego	TAK	NIE
Indywidualny Program Usamozielnienia	TAK	NIE
Program Pierwsza Praca	TAK	NIE
Program Mój Własny Biznes	TAK	NIE

12. Poniżej znajduje się lista wartości, które mogą być dla ludzi ważne. Proszę określić, w jakim stopniu są one ważne dla Pana(i) w skali od 1 do 5, gdzie „1” oznacza zdecydowanie nieważne, a „5” oznacza bardzo ważne:

	Zdecydowanie nieważne	Nieważne	Obojętne	Ważne	Zdecydowanie ważne
Posiadanie własnej firmy	1	2	3	4	5
Założenie własnej rodziny	1	2	3	4	5
Prowadzenie zdrowego trybu życia	1	2	3	4	5
Posiadanie wielu przyjaciół i bycie szanowanym przez innych ludzi	1	2	3	4	5
Prowadzenie ciekawego, pełnego wrażeń życia	1	2	3	4	5
Odniesienie sukcesu zawodowego	1	2	3	4	5
Wykształcenie	1	2	3	4	5

13. Proszę wymienić trzy najbardziej lubiane przez Pana/Panią przedmioty szkolne:

a).....

b).....

c).....

14. Które twierdzenie najlepiej opisuje rodzinę, w której Pan(i) się wychowywał(a)? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

a) wychowywało mnie oboje rodziców

b) wychowywał mnie tylko ojciec

c) wychowywała mnie tylko matka

d) wychowywała mnie matka ze swoim partnerem, który nie był moim biologicznym ojcem

e) wychowywał mnie ojciec ze swoją partnerką, która nie była moją biologiczną matką

f) wychowywałem(am) się poza własną rodziną

15. Które twierdzenie najlepiej opisuje sytuację zawodową Pana(i) ojca lub opiekuna? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

a) pracował zawodowo i nie zajmował się domem

b) pracował zawodowo i wykonywał niektóre obowiązki domowe

c) pracował zawodowo i wykonywał większość obowiązków domowych

d) nie pracował zawodowo, ale zajmował się domem

e) nie pracował zawodowo, ani nie interesował się domem

f) nie dotyczy

16. Które twierdzenie najlepiej opisuje sytuację zawodową Pana(i) matki lub opiekunki? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

a) pracowała zawodowo i nie zajmowała się domem

b) pracowała zawodowo i wykonywała niektóre obowiązki domowe

c) pracowała zawodowo i wykonywała większość obowiązków domowych

d) nie pracowała zawodowo, ale zajmowała się domem

e) nie pracowała zawodowo, ani nie interesowała się domem

f) nie dotyczy

17. Które twierdzenie najlepiej opisuje Pana (i) młodość? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

a) jako dziecko żyłem w dostatku, miałem zaspokojone wszelkie potrzeby materialne

b) miałem zaspokojone podstawowe potrzeby, takie jak jedzenie, ale brakowało mi pieniędzy na dodatkowe wydatki, takie jak drogi telefon czy wakacje za granicą

c) w dzieciństwie często brakowało mi pieniędzy, nawet na podstawowe rzeczy

18. Proszę wskazać jak często wykonuje Pan(i) poniższe czynności. *W odpowiednim polu proszę postawić X:*

	Kilka razy w tygodniu	Raz w tygodniu	1-2 razy w roku	Kilka razy w roku	W ogóle
Uprawiam sport					
Chodzę do kina					
Chodzę do teatru, opery, operetki					
Chodzę na dyskoteki, do pubów					
Uprawiam turystykę					
Chodzę do kościoła					
Oglądam telewizję					
Gram na komputerze					
Korzystam z Internetu					
Czytam książki i/lub gazety					
Słucham radia					
Rozwijam własne zainteresowania					

19. Proszę określić poziom wykształcenia Pana(i) ojca. *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- a) podstawowe
- b) ponadpodstawowe
- c) średnie
- d) wyższe
- e) nie wiem

20. Proszę określić poziom wykształcenia Pana(i) matki. *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- f) podstawowe
- g) ponadpodstawowe
- h) średnie
- i) wyższe
- a) nie wiem

21. Proszę ocenić na skali od 1 do 5 (gdzie 1 to najniższa ocena, a 5 to najwyższa ocena) swój poziom umiejętności w podanych wymiarach. Proszę zaznaczyć odpowiednią ocenę każdej umiejętności:

	Bardzo dobrze	Dobrze	Dostatecznie	Źle	Bardzo źle
Umiejętność korzystania z różnych programów komputerowych	5	4	3	2	1
Umiejętności przywódcze, kierowania zespołem	5	4	3	2	1
Łatwość w przystosowaniu się do nowych zadań i sytuacji	5	4	3	2	1
Umiejętność korzystania z Internetu	5	4	3	2	1
Umiejętność wyszukiwania ofert pracy	5	4	3	2	1

22. Proszę odpowiedzieć tak lub nie na zadane poniżej pytania:

Czy posiada Pan(i) prawo jazdy?	TAK	NIE
Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?	TAK	NIE
Czy posiada Pan(i) duże doświadczenie zawodowe? (jak na swój wiek)	TAK	NIE
Czy posiada Pan(i) liczne znajomości ułatwiające znalezienie pracy?	TAK	NIE
Rozważam możliwość wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy	TAK	NIE
Dopuszczam możliwość wyjazdu do innego miasta w Polsce w poszukiwaniu pracy	TAK	NIE
W przeszłości pracowałem(am) za granicą	TAK	NIE
Czy korzystał(a) Pan(i) lub korzysta z pomocy Urzędu Pracy lub innych instytucji zajmujących się rynkiem pracy?	TAK	NIE

23. Czy zgadza się Pan(i) z poszczególnymi zdaniem? *Proszę zaznaczyć odpowiedź TAK lub NIE*

Mam dużo przyjaciół, do których mogę zgłosić się w potrzebie.	TAK	NIE
W przypadku, gdybym miał jakiś problem wiem, do którego z przyjaciół mam się zwrócić.	TAK	NIE
W razie problemów mogę liczyć tylko na rodzinę.	TAK	NIE
Mogę liczyć tylko na siebie.	TAK	NIE
Gdybym potrzebował pomocy, zgłosiłbym się do odpowiedniej instytucji, która się tym zajmuje.	TAK	NIE
Większość z moich znajomych ma pracę.	TAK	NIE
Często odwiedzam znajomych.	TAK	NIE
Moi znajomi pracują w różnych branżach.	TAK	NIE
Myślę, że należy mi się pomoc od państwa.	TAK	NIE
Można zaufać większości ludzi.	TAK	NIE
Kiedy ktoś bliski prosi mnie o pomoc, to zazwyczaj nie odmawiam.	TAK	NIE

24. Które z poniższych twierdzeń najlepiej opisuje Twoje dzieciństwo? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- a) byłem(am) nagradzany(a) za większość moich sukcesów, które osiągałem(am)
- b) byłem(am) nagradzany(a) za nieliczne, wybrane przez rodziców/opiekunów rzeczy
- c) nigdy nie byłem(am) nagradzany(a) za swoje sukcesy

25. Które z wymienionych poniżej działań podejmował(a) Pan(i) podczas pobytu w MOS? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- a) podejmowałem(am) próby znalezienia pracy tymczasowej, na stałe, stażu lub praktyk i udało mi się ją znaleźć
- b) podejmowałem(am) próby znalezienia pracy tymczasowej, na stałe, stażu lub praktyk, ale bez powodzenia
- c) chodziłem(am) na kursy zawodowe
- d) uczęszczałem(am) na zajęcia dodatkowe np. z języka obcego, informatyki, przedsiębiorczości, samorozwoju, technik komunikacyjnych itd.
- e) żadne z powyższych

26. Proszę ocenić poziom kształcenia w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii, w którym Pan(i) przebywał(a).  
*1 oznacza ocenę najgorszą, 5 ocenę najwyższą.*

Możliwość nauki języków obcych	1	2	3	4	5
Zajęcia praktyczne	1	2	3	4	5
Możliwość wyboru różnych przedmiotów/zajęć	1	2	3	4	5
Proporcje pomiędzy liczbą zajęć praktycznych i teoretycznych	1	2	3	4	5
Oferowane zajęcia w MOS są przydatne w pracy zawodowej	1	2	3	4	5
Dostęp do Internetu	1	2	3	4	5
Wyposażenie biblioteki	1	2	3	4	5

27. Jak według Pana(i) MOS przygotował Pana/Panią do życia zawodowego? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- a) zdecydowanie dobrze
- b) raczej dobrze
- c) raczej źle
- d) zdecydowanie źle
- e) trudno powiedzieć

28. Które stwierdzenie jest Panu(i) najbliższe? *Można zaznaczyć 1 odpowiedź:*

- a) moje umiejętności pozwalają mi na znalezienie dobrej pracy
- b) moje umiejętności pozwalają mi na znalezienie pracy, z której nie będę zadowolony(a)
- c) moje umiejętności nie pozwalają mi znaleźć odpowiedniej dla mnie pracy
- d) moje umiejętności nie pozwalają mi znaleźć żadnej pracy

29. Proszę określić swoją płeć:

- a) mężczyzna
- b) kobieta

30. W jakim jest Pan(i) wieku? *Proszę wpisać odpowiedź:*

31. Proszę określić swój stan cywilny. *Można zaznaczyć kilka odpowiedzi:*

- a) żonaty/mężatka
- b) kawaler/panna
- c) rozwiedziony(a)/w separacji
- d) żyję w związku partnerskim



e) wdowa/wdowiec
32. Jakie jest Pana(i) wykształcenie? <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i>
a) podstawowe b) gimnazjalne c) zasadnicze zawodowe d) średnie e) wyższe
33. Proszę określić swoją sytuację życiową. <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i>
a) mieszkam z rodzicami, opiekunami b) mieszkam z własną rodziną /partnerem/partnerką c) mieszkam na stacji d) mieszkam z przyjaciółmi e) mieszkam sam
34. Jaka jest Pana(i) sytuacja zawodowa? <i>Można zaznaczyć kilka odpowiedzi:</i>
a) mam stałą pracę b) mam pracę na czas określony c) zarabiam, ale nie odprowadzam podatków (praca bez umowy) d) pracuję dorywczo e) jestem bezrobotny(a) f) nie posiadam i nie poszukuję pracy g) jestem rencistą/rencistką h) uczę się/studiuję i) nie pracuję/zajmuję się domem j) inna (jaka?).....
35. W jakich granicach mieszczą się Pana(i) przeciętne osobiste miesięczne dochody na rękę, łącznie ze wszystkich źródeł? <i>Można zaznaczyć 1 odpowiedź:</i>
a) Do 600 zł b) 601 zł – 1000 zł c) 1001 zł – 1300 zł d) 1301 zł – 1500 zł e) 1501 zł – 2000 zł f) 2001 zł – 2500 zł g) Powyżej 2500 zł
36. Czy ma Pan(i) dzieci? Jeżeli tak proszę podać liczbę dzieci, które Pan(i) posiada:
37. Proszę wpisać z ilu osób składa się Pana(i) gospodarstwo domowe. Chodzi o wszystkie osoby wspólnie z Panem/Panią zamieszkujące i utrzymujące się ze wspólnych funduszy. <b>Liczba osób:</b>
38. Czy chce Pan(i) wziąć udział w konkursie:
a) Tak. Telefon kontaktowy ( <i>proszę wpisać numer</i> ): b) Nie

**Serdecznie dziękujemy za udzielone odpowiedzi. Bardzo prosimy o włożenie wypełnionej ankiety do załączonej koperty z naszym adresem i jak najszybsze jej wysłanie. Życzymy powodzenia w losowaniu nagród!**