

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)

(235916)



**Specjaliści nauczania i wychowania
gdzie indziej niesklasyfikowani**

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) (235916)

**Specjaliści nauczania i wychowania
gdzie indziej niesklasyfikowani**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) (235916)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [83]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce autorskie wykonane przez zespół ekspercki.



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący	3
2. OPIS ZAWODU.....	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	8
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	8
2.7. Zawody pokrewne	9
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Planowanie i organizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla młodzieży	10
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla grupy młodzieży.....	11
3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Monitorowanie postępów i aktywności podopiecznych we współpracy ze środowiskiem rodzinnym i lokalnym	12
3.5. Kompetencje społeczne.....	13
3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	14
3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	14
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	14
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	14
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	15
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	16
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	17
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	17
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	17
7. SŁOWNIK POJĘĆ	18
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	18
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	21

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) 235916

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Animator.
- Arterapeuta.
- Edukator.
- Instruktor.
- Pedagog.
- Socjoterapeuta.
- Trener.
- Wychowawca.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2359 Teaching professional not elsewhere classified.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja P – Edukacja.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz źródeł internetowych,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w październiku 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Adam Gajda – Doradca Consultants Ltd. sp. z o.o., Gdynia.
- Alicja Jelińska – Fundacja Artystów Kolonia Teraz, Gdańsk.
- Robert Jurkowski – Centrum Sztuki Współczesnej Łaźnia, Gdańsk.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Anna Będzińska – Doradca Consultants Ltd. sp. z o.o., Gdynia.
- Joanna Gralak-Merchel – Doradca Consultants Ltd. sp. z o.o., Gdynia.
- Włodzimierz Walkusz – Doradca Consultants Ltd. sp. z o.o., Gdynia.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Ireneusz Woźniak – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Aleksandra Goryszewska – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 3, Gdańsk.
- Joanna Olter-Głuszek – Stowarzyszenie MONAR Ośrodek Leczenia, Terapii i Rehabilitacji Uzależnień dla Dzieci i Młodzieży, Gdańsk.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Zofia Cebula – Uniwersytet Gdański, Gdańsk.
- Barbara Górka – Zespół Szkół Spożywczych i Hotelarskich, Radom.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) inicjuje i realizuje zajęcia grupowe oraz indywidualne, dopasowane do rozpoznanych potrzeb i problemów młodzieży.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) inicjuje, organizuje i prowadzi zajęcia oraz warsztaty w placówkach edukacji pozaszkolnej, świetlicach lub miejscach nieformalnych w czasie wolnym dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, młodzieży z problemami i deficytami.

Monitoruje sytuację rodzinną, materialną i mieszkaniową podopiecznego i na tej podstawie organizuje pomoc oraz wsparcie. Jego praca może obejmować również pracę z młodzieżą spoza wskazanych grup oraz z młodzieżą niewykazującą trudności. Praca animatora czasu wolnego młodzieży polega na nawiązywaniu kontaktów z młodzieżą i kreatywnym zagospodarowaniu czasu wolnego grupy, w oparciu o zaangażowanie emocjonalne i intelektualne.

Sposoby wykonywania pracy

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) wykonuje swoją pracę, stosując następujące metody, procedury i sposoby wykonywania m.in. pracy:

- rozpoznaje problemy i potrzeby środowisk skupiających młodzież, potrzebującą wsparcia i organizacji czasu wolnego,
- dociera do młodzieży z rzetelną informacją na temat zagrożeń oraz metod prewencji,
- inicjuje i realizuje program warsztatów rozwijających kreatywnie i angażujących emocjonalnie oraz zajęć, w tym projektów pracy ulicznej⁵,
- organizuje imprezy sportowe i kulturalne dla podopiecznych, za pomocą których odbudowuje motywację i poczucie własnej wartości, wspiera emocjonalnie oraz uczy ich dostrzegać swoje sukcesy,
- współpracuje ze szkołą i społecznościami lokalnymi, rodzinami, służbami socjalnymi, placówkami opieki zdrowotnej, fundacjami i stowarzyszeniami oraz monitoruje współpracę z tymi jednostkami,

- analizuje przebieg działań przyjętych przez siebie metod edukacyjnych i ich skuteczność wobec jednostki oraz całej grupy, na podstawie dokumentacji zdjęciowej, ankiet, obserwacji i prowadzonych statystyk,
- wykorzystuje możliwość przeprowadzania superwizji⁶ w celu szerszego monitorowania procesu przemiany postawy podopiecznego,
- dzieli się swoimi doświadczeniami zawodowymi, organizując i prowadząc szkolenia dla wychowawców, wolontariuszy i pracowników społecznych z zakresu pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, również w nich uczestniczy,
- ma wgląd w sytuację rodzinną, edukacyjną i materialną podopiecznego za pośrednictwem organów i instytucji (sprawujących opiekę), monitorujących podopiecznego,
- przestrzega procedur zewnętrznych i wewnętrznych dotyczących pracy z młodzieżą obowiązujących w danej placówce,
- uwzględnia osobiste predyspozycje oraz zapotrzebowanie poszczególnych uczestników zajęć, planując dla nich czynności wypełniające wolny czas tak, aby ograniczyć i zlikwidować czynniki ryzyka,
- wykonuje wszelkie działania profilaktyczne, mające na celu wskazać młodzieży sposoby spędzania wolnego czasu z dala od środków psychoaktywnych przy wykorzystaniu elementów socjoterapii,
- buduje relacje partnerskie i wspiera podopiecznych,
- inicjuje działania młodzieży, nie zastępując przy tym ich aktywności,
- tworzy przestrzeń dla młodzieży, w której będzie ona miała możliwość uwierzenia w siebie, upodmiotowienia oraz zajęcia pozycji równorzędnego partnera w dialogu.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2, 3.3 i 3.4. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Środowiskiem pracy **animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego)**, zgodnie z metodą outreach², są wszystkie miejsca, w których dana grupa wiekowa przebywa: galerie handlowe, parki, plaże, okolice dworców, pustostany, klatki schodowe, bramy, podwórka oraz miejsca, w których animator może zorganizować zajęcia dla tej grupy: świetlice terapeutyczne, placówki oświatowe, siedziby fundacji i stowarzyszeń, pomieszczenia biurowe placówek związanych z kulturą, domy sąsiedzkie, domy kultury, teatry, obiekty sportowe (obiekty gimnastyczne, treningowe, siłownie, orliki), domy harcerza, domy parafialne, sale edukacyjne w galeriach sztuki i muzeach, także sale widowiskowe lub miejsca na zewnątrz podczas festynów czy festiwali na wolnym powietrzu. Pracuje w takim miejscu, które jest łatwe do zlokalizowania dla jego podopiecznych i daje im poczucie bezpieczeństwa.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- komputer,
- projektor,
- stoper,
- aparat fotograficzny, kamerę, rejestrator dźwięku,
- odtwarzacz muzyki z głośnikami,
- materiały plastyczne, w tym pędzle, farby, papier,

- materiały teatralne, w tym lustro, tkaniny,
- materiały i instrumenty muzyczne,
- przyrządy na zajęcia sportowe lub techniczne,
- gry planszowe,
- wszelkie narzędzia do zajęć tematycznych, m.in. kuchenne czy stolarskie.

Organizacja pracy

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) wykonuje pracę w terenie oraz w trybie stacjonarnym, w miejscach określonych poprzez zamieszkanie i przybywanie podopiecznych. W zależności od zakresu zadań może pracować indywidualnie (opracowanie koncepcji warsztatów lub indywidualna praca z podopiecznym) lub zespołowo (zajęcia z grupą, wspólnie z innymi animatorami). W zależności od miejsca i organizacji pracy w danej instytucji może wykonywać pracę w ramach: umowy o dzieło (autorskie opracowanie projektu), umowy zlecenia (na zajęcia ograniczone czasowo), umowy o pracę. Tygodniowy czas pracy animatora wynosi najczęściej 18 godzin. Osoby wykonujące zawód animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) dla osiągnięcia większej efektywności pracy pracują w systemie zadaniowym: same tworzą plan pracy i realizują go w zależności od potrzeby lub zmieniających się warunków pracy.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Zagrożenia wynikające z pracy **animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego)** wiążą się z intensywnym kontaktem z ludźmi. Kontakt bezpośredni odbywa się na każdym etapie działań, z osobami bądź grupami, a w szczególności z młodymi, nieprzystosowanymi społecznie, które na tym etapie rozwoju przejawiają różne skrajne zachowania (agresja, nerwica, skrajna nieodpowiedzialność).

Z tej przyczyny może być narażony na:

- stres,
- wypalenie zawodowe (brak troski o podopiecznych, zniechęcenie, brak motywacji),
- sytuacje konfliktogenne,
- choroby górnych dróg oddechowych przenoszone drogą kropelkową,
- choroby związane z eksploatacją narządu mowy, problemy z głosem,
- choroby skóry, występujące szczególnie w tym środowisku (wszawica, świerzb).

Ponadto musi być przygotowany na następujące niedogodności pracy:

- zmienne warunki atmosferyczne podczas imprez plenerowych,
- hałas podczas imprez masowych,
- zła wentylacja pomieszczeń przy dużej liczbie osób w nich przebywających,
- długotrwała praca przy sztucznym oświetleniu.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność układu mięśniowego,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność zmysłu dotyku,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- ostrość słuchu,
- ostrość wzroku,
- rozróżnianie barw,
- czucie dotykowe,
- zręczność rąk i palców,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- zmysł równowagi;

w kategorii sprawności i zdolności

- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- zdolność nawiązywania kontaktów z ludźmi,
- rozumowanie logiczne,
- zdolność motywowania siebie i innych,
- wyobraźnia i myślenie twórcze,
- podzielność uwagi,
- dobra pamięć,
- współdziałanie i współpraca w zespole (grupie),
- zdolność skutecznego przekonywania,
- zdolność skutecznego negocjowania,
- zdolność rozwiązywania konfliktów/problemów,
- zdolność improwizacji,
- łatwość wypowiadania się w mowie,
- przywództwo,
- zdolności dotrzymywania tajemnicy,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi,
- zdolność wsłuchiwania się i obserwacji;

w kategorii cech osobowościowych

- komunikatywność,
- empatia,
- kontrolowanie własnych emocji,
- odpowiedzialność za innych,
- samodzielność,
- samokontrola,
- wytrwałość i cierpliwość,
- gotowość do współdziałania,
- elastyczność i gotowość na zmiany,
- dyspozycyjność,
- tolerancja,
- radzenie sobie ze stresem,
- optymizm,
- zainteresowania społeczne,
- rzetelność,
- dążenie do osiągania celów,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.5. Kompetencje społeczne, 3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

W zawodzie **animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego)** wymagane są m. in.:

- zdolność do wykonywania wysiłku fizycznego,
- sprawność narządu słuchu, wzroku i mowy,
- sprawność układu mięśniowo-szkieletowego.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

W zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** preferowane jest wykształcenie wyższe w zakresie nauk pedagogicznych, psychologicznych lub w dziedzinach nauk społecznych, sztuk plastycznych czy wychowania fizycznego.

Kształcenie w zawodzie jest prowadzone w formie specjalizacji na studiach II stopnia oraz studiów podyplomowych lub specjalistycznych kursów. Na rynku pracy funkcjonują także animatorzy czasu wolnego młodzieży nieposiadający wykształcenia wyższego, którzy swoją wiedzę nabywają przez doświadczenie i staż pracy w zawodzie.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Do wykonywania zawodu **animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego)** nie jest wymagane posiadanie szczególnych tytułów zawodowych, kwalifikacji czy niezbędnych uprawnień. Preferowane są jednak dyplomy szkół wyższych I i II stopnia uzyskane m.in. na kierunkach: pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, edukacja artystyczna, wychowanie fizyczne.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy), w zależności od charakteru instytucji, w jakiej pracuje, może awansować na stanowisko:

- kuratora projektu edukacyjnego,
- koordynatora projektu edukacyjnego,
- kierownika projektów edukacyjnych.

W zawodzie tym istnieje możliwość rozwoju przez edukację, kursy, studia podyplomowe, powiązane kierunki studiów, szkolenia, staż lub wizytę studyjną w placówkach o innowacyjnych metodach pracy z młodzieżą.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Obecnie (2018 r.) w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** nie ma bezpośredniej możliwości potwierdzania oraz walidacji kompetencji zawodowych zarówno w edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Pośrednio kompetencje przydatne w zawodzie potwierdzają dyplomy szkół wyższych I i II stopnia zdobyte na kierunkach takich, jak np.: pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, edukacja artystyczna, wychowanie fizyczne.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Nauczyciel niedostosowanych społecznie (pedagog resocjalizacji, socjoterapeuta)	235202
Dydaktyk multimedialny	235901
Nauczyciel konsultant	235905
Nauczyciel psycholog	235908
Nauczyciel specjalista terapii pedagogicznej	235909
Nauczyciel w placówkach pozaszkolnych	235910
Pedagog animacji kulturalnej	235911
Pedagog szkolny	235912
Specjalista do spraw zarządzania w oświacie	235913
Wychowawca w placówkach oświatowych, wsparcia dziennego, wychowawczych i opiekuńczych oraz instytucjach pieczy zastępczej	235914
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915
Pedagog specjalny	235919
Trener osobisty (coach, mentor, tutor)	235920
Pedagog	235921
Pedagog mediów	235922

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Rozpoznawanie problemów i potrzeb młodzieży.
- Z2 Planowanie działań warsztatowych i harmonogramu pracy.
- Z3 Współpracowanie ze szkołą i społecznościami lokalnymi oraz organizowanie wsparcia dla młodzieży przez służby socjalne, placówki opieki zdrowotnej, fundacje i stowarzyszenia.
- Z4 Inicjowanie i realizowanie ciekawych i angażujących emocjonalnie warsztatów i zajęć z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym.
- Z5 Realizowanie projektów pracy ulicznej prowadzonej wśród dzieci i młodzieży żyjącej na ulicy³.
- Z6 Tworzenie sytuacji, w których podopieczni mają okazję podbudować poczucie własnej wartości i dumy z dokonanych osiągnięć.
- Z7 Budowanie motywacji młodzieży do zmiany sposobu spędzania czasu wolnego.
- Z8 Rozpoznawanie (aktywne słuchanie z nakierowaniem) umiejętności i zdolności podopiecznych oraz prowadzenie, motywowanie w kierunku ich rozwijania.
- Z9 Powoływanie superwizji w celu monitorowania procesu przemiany postawy podopiecznego.
- Z10 Prowadzenie dokumentacji i statystyk z prowadzonych działań wspierających młodzież.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Planowanie i organizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla młodzieży

Kompetencja zawodowa Kz1: Planowanie i organizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla młodzieży obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Rozpoznawanie problemów i potrzeb młodzieży	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Teorie i metody pracy z młodzieżą; • Zasady komunikacji interpersonalnej; • Zasady wychowania i współżycia społecznego; • Techniki i metody diagnozowania potrzeb (ilościowe i jakościowe); • Podstawy psychorozwoju określonej grupy wiekowej; • Środowisko lokalne.	• Wykorzystywać fakty, teorie, metody pracy związane z młodzieżą; • Stosować zasady komunikacji interpersonalnej oraz nawiązywać kontakty i więzi interpersonalne z młodzieżą grup ryzyka; • Działać według zasad wychowania i współżycia społecznego; • Przeprowadzać badania identyfikacji potrzeb grupy; • Określać etap psychorozwoju określonej grupy wiekowej; • Lokalizować środowisko skupiające młodzież potrzebującą wsparcia organizacji czasu wolnego (galerie handlowe, parki, plaże, okolice dworców, pustostany, klatki schodowe, bramy, podwórka itp.).

Z2 Planowanie działań warsztatowych i harmonogramu pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii, ochrony środowiska; • Podstawowe akty prawne regulujące pracę wychowawczo-edukacyjną, normy dotyczące ograniczeń lokalowych; • Techniki animacji grupy; • Specjalistów, którzy mogą współtworzyć zajęcia; • Metody przygotowywania warsztatów i doboru materiałów na dane warsztaty zgodnie z budżetem; • Fazy pracy grupy, dynamikę pracy w grupie i modele uczenia się przez doświadczenie.	• Uwzględniać zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii, ochrony środowiska dla planowania działań warsztatowych; • Uwzględniać podstawowe akty prawne regulujące pracę wychowawczo-edukacyjną; • Korzystać z technik animacji i dobierać je do określonej grupy; • Znajdować specjalistów, którzy mogą współtworzyć działania warsztatowe i współpracować z nimi; • Dobierać materiały na zajęcia warsztatowe i zaplanować wydatki z nimi związane; • Określać konkretne działania w czasie i przewidywać dynamikę zajęć.

Z3 Współpracowanie ze szkołą i społecznościami lokalnymi oraz organizowanie wsparcia dla młodzieży przez służby socjalne, placówki opieki zdrowotnej, fundacje i stowarzyszenia	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Środowisko specjalistów, którzy mogą wesprzeć działania warsztatowe pod kątem terapeutycznym;	• Współpracować ze specjalistami, którzy mogą wesprzeć działania warsztatowe pod kątem terapeutycznym;

• Struktury i metody działania placówek szkolnych na terenie, w którym prowadzone są zajęcia (m.in. działania szkoły w czasie wolnym od zajęć lekcyjnych); • Środowisko <u>liderów lokalnych społeczności</u>¹, z którymi można podjąć współpracę przy projektach i pomocy w organizacji zajęć oraz wydarzeń; • Podstawowe regulacje prawne dotyczące działania organizacji pozarządowych.	• Koordynować działania warsztatowe względem struktur i działań placówek szkolnych na terenie, w którym prowadzone są zajęcia; • Komunikować się z osobami decyzyjnymi, m.in. liderami lokalnych społeczności, z którymi można podjąć współpracę przy projektach; • Wykorzystywać regulacje prawne dotyczące działania organizacji pozarządowych w pracy z nimi.
---	--

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla grupy młodzieży

Kompetencja zawodowa Kz2: Realizowanie zajęć wychowawczo-edukacyjnych dla grupy młodzieży obejmuje zestaw zadań zawodowych Z4, Z5, Z6, Z7, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z4 Inicjowanie i realizowanie ciekawych i angażujących emocjonalnie warsztatów i zajęć z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Podstawy psychologii rozwojowej i wychowawczej; • Relacje i mechanizmy pracy w grupie młodzieżowej; • Sposoby komunikacji z grupą docelową; • Środowisko specjalistów, którzy mogą wesprzeć działania warsztatowe.	• Wykorzystywać wiedzę z zakresu psychologii i pedagogiki do reagowania i dostosowywania przebiegu zajęć; • Reagować podczas zajęć na zachowania grupy lub jednostek; • Być liderem w grupie młodzieżowej; • Obserwować grupę i rozpoznawać relacje zachodzące w grupie; • Komunikować grupie zadanie w zrozumiałym sposób; • Współpracować ze specjalistami, którzy współtworzą działania warsztatowe.

Z5 Realizowanie projektów pracy ulicznej prowadzonej wśród dzieci i młodzieży żyjącej na ulicy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Metody pracy z młodzieżą podczas wyjść grupowych; • Zasady i przepisy BHP, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii, ochrony środowiska i podstawowe akty prawne regulujące pracę wychowawczo-edukacyjną; • Zainteresowania młodzieży oraz ofertę placówek kulturalno-muzealnych lub turystycznych i rozrywkowych, które mogą być inspirujące dla młodzieży; • Podstawy mowy ciała; • Zachowania i motywacje młodzieży żyjącej na ulicy.	• Panować nad grupą młodzieży podczas wyjść grupowych; • Organizować wyjścia młodzieży w nowe, nieznane miejsca w niewielkich grupach, stwarzające możliwość pełnego korzystania z odkrywanych miejsc; • Zauważać niepokojące sygnały, które mogą stanowić zagrożenie dla grupy i reagować na nie; • Reagować na zachowania młodzieży żyjącej na ulicy.

Z6 Tworzenie sytuacji, w których podopieczni mają okazję podbudować poczucie własnej wartości i dumy z dokonanych osiągnięć

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Metody organizowania imprez sportowych i kulturalnych; • Artystyczne środki wyrazu (np. muzyczne, plastyczne, teatralne); • Nowe technologie, w tym: komputer, telefon komórkowy, tablice interaktywne, rzutnik, tablet; • Metody utrzymywania dyscypliny czasowej.	• Organizować imprezy sportowe i kulturalne integrujące i angażujące całą grupę; • Używać artystycznych środków wyrazu do prowadzenia zajęć (np. muzyczne, artystyczne, teatralne); • Wprowadzać nowe technologie do prowadzonych zajęć; • Utrzymywać dyscyplinę czasową podczas warsztatów, zajęć.

Z7 Budowanie motywacji młodzieży do zmiany sposobu spędzania czasu wolnego

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Wpływ wzmocnienia pozytywnego i negatywnego (nagród i kar) na zachowanie człowieka; • Zainteresowania młodzieży oraz pracę motywacyjną z młodzieżą; • Sposoby motywacji osób w danej grupie wiekowej.	• Wprowadzać strategię motywacyjną u podopiecznych; • Zainteresować podopiecznych nowymi formami spędzania wolnego czasu oraz odkrywaniem nowych miejsc; • Inicjować gry miejskie, w tym zagadki w nowych miejscach, kreatywne oprowadzanie.

3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Monitorowanie postępów i aktywności podopiecznych we współpracy ze środowiskiem rodzinnym i lokalnym

Kompetencja zawodowa Kz3: Monitorowanie postępów i aktywności podopiecznych we współpracy ze środowiskiem rodzinnym i lokalnym obejmuje zestaw zadań zawodowych Z8, Z9, Z10, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z8 Rozpoznawanie (aktywne słuchanie z nakierowaniem) umiejętności i zdolności podopiecznych oraz prowadzenie, motywowanie w kierunku ich rozwijania

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Podstawy psychologii i pedagogiki; • Różne techniki animacji grupy; • Techniki aktywnego słuchania.	• Wykorzystywać wiedzę z zakresu psychologii i pedagogiki do obserwacji podopiecznych; • Dostosowywać zajęcia do indywidualnych predyspozycji uczestników ze szczególnym zwróceniem uwagi na ich motywację w kierunku rozwijania pożądanych umiejętności; • Obserwować grupę i rozpoznać relacje zachodzące w grupie.

Z9 Powoływanie superwizji w celu monitorowania procesu przemiany postawy podopiecznego

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Zasady współpracy z przedstawicielami środowisk rodzinnych i lokalnych; • Podstawy psychologii rozwojowej; • Funkcję spełnianą przez superwizora.	• Współpracować ze wszystkimi przedstawicielami środowisk rodzinnych i lokalnych; • Dzielić się z superwizorem przemyśleniami

	i wnioskami dotyczącymi możliwości usprawnienia procesu przemian podopiecznego; • Powoływać superwizora ze środowiska lokalnego, który nie bierze udziału w procesie przemian; • Przyjmować podczas superwizji informację zwrotną.
--	---

Z10 Prowadzenie dokumentacji i statystyk z prowadzonych działań wspierających młodzież

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Metody obserwacji i monitorowania młodzieży oraz prowadzenia ankiet w zakresie zmian w środowisku, które wpływa na podopiecznego; • Metody prowadzenia dokumentacji pracy wychowawczo-edukacyjnej; • Sposób prowadzenia dokumentacji dotyczącej pracy z młodzieżą; • Metody ewaluacyjne.	• Obserwować i monitorować zachowania młodzieży; • Przeprowadzać ankiety w zakresie zmian w środowisku, które wpływa na podopiecznego; • Prowadzić systematyczne zapiski z prowadzonych obserwacji (metoda prowadzenia zapisków czy analizy wizualnej, np. zdjęcia); • Wykorzystywać i dobierać metody dokumentacji pracy wychowawczo-edukacyjnej do danego przypadku; • Przeprowadzać konsultacje i przedstawiać swoje obserwacje osobom współtworzącym grupę projektową; • Wprowadzać zmiany w metodzie pracy z podopiecznymi.

3.5. Kompetencje społeczne

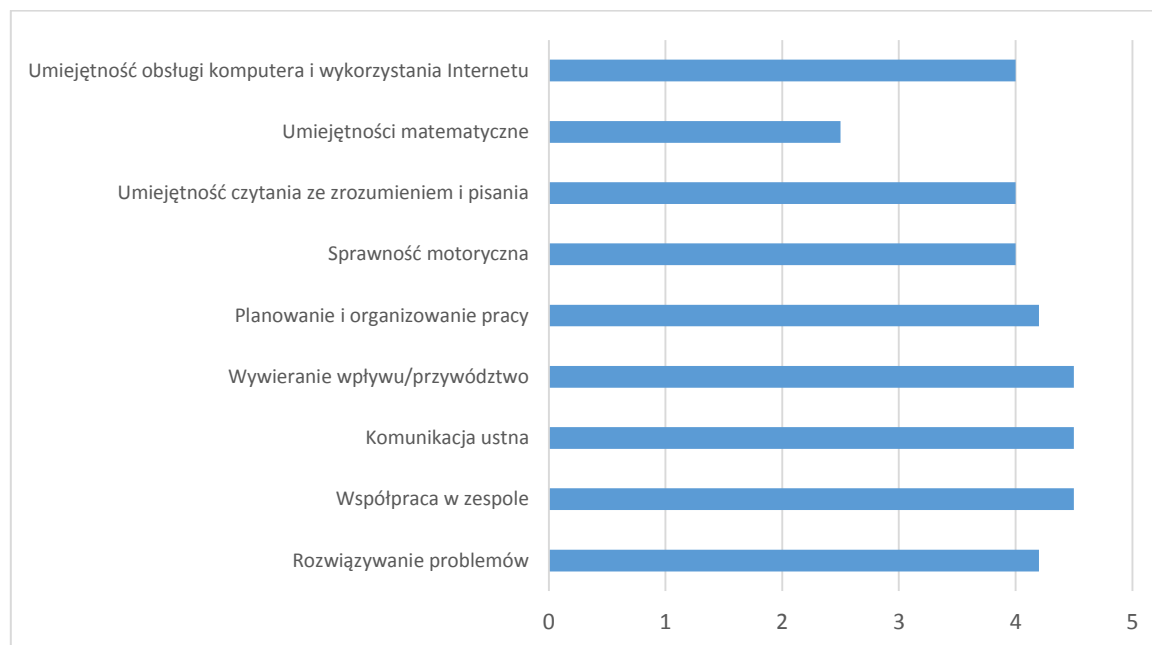
Pracownik w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych decyzji i działań w zakresie animacji czasu wolnego młodzieży.
- Nawiązywania kontaktów z osobami z różnych środowisk.
- Przestrzegania ogólnie przyjętych zachowań etycznych, zasad uczciwości, rzetelności oraz poufności.
- Dokonywania samooceny i weryfikowania działań w zakresie realizowania zadań zawodowych.
- Współpracowania z zespołem wewnętrznym i zewnętrznym, budowania atmosfery współpracy i dążenia do celu, uczestniczenia w wypracowaniu konstruktywnych i efektywnych rozwiązań.
- Wykonywania pracy samodzielnie, jak i funkcjonowania w zespole.
- Empatii, wyczuwania problemów rozmówców.
- Budowania własnego autorytetu.
- Obrony przed manipulacją.
- Zdiagnozowania problemów dzieci (młodzieży) i pracowania nad nimi.
- Aktywnego słuchania.
- Posługiwania się dialogiem motywującym.

3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>,
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>.

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) ma możliwość podjęcia pracy przy projektach edukacyjnych w instytucjach kultury, domach kultury, w placówkach szkolno-wychowawczych, świetlicach oraz w fundacjach i stowarzyszeniach sprofilowanych na pomoc młodzieży.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zawody-deficytowe-zrownowazone-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzawodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018 r.) w ramach systemu kształcenia zawodowego w Polsce nie prowadzi się kształcenia kandydatów do pracy w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)**. Uczelnie (uniwersytety, politechniki) oferują kształcenie preferowane dla tego zawodu na poziomie studiów I i II stopnia, studiów podyplomowych na kierunkach związanych z: naukami pedagogicznymi, psychologią lub w dziedzinach nauk społecznych, sztuk plastycznych czy wychowania fizycznego.

Szkolenie

Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) może rozwijać i doskonalić kompetencje zawodowe, biorąc udział w kursach organizowanych przez placówki edukacyjne, wyższe uczelnie, podmioty komercyjne, NGO⁴ i inne jednostki organizacyjne. Dla wykonywania tego zawodu niezwykle istotne jest posiadanie wieloletniego doświadczenia w branży szkoleniowej. Dlatego pracownik powinien ustawicznie rozwijać swoje kompetencje zawodowe poprzez uczestnictwo w kursach doszkalających, w szczególności w zakresie: kształcenia trenerów osobistych (coachów, mentorów, tutorów), jak również innych dotyczących pracy z młodzieżą, np. kursu pierwszej pomocy, BHP.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.ore.edu.pl/category/ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<https://zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) wynagrodzenie osób pracujących w zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** jest zróżnicowane i wynosi najczęściej od 2100 zł do 5000 zł brutto miesięcznie w przeliczeniu na jeden etat. Osoby rozpoczynające pracę lub pracujące na obszarach wiejskich mogą liczyć z reguły na zarobki w przedziale brutto od 2100 zł do 2500 zł. W przypadku miast zarobki takich osób wynoszą z reguły brutto od 2500 zł do 3000 zł. Osoby o najwyższych kwalifikacjach (drugi kierunek studiów, znajomość języków obcych) mogą uzyskiwać zarobki brutto w granicach od 4000 zł do 5000 zł. Standardowa godzinowa stawka dla osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej wynosi 50 zł.

Poziom wynagrodzenia zależy głównie od:

- doświadczenia zawodowego,
- stażu pracy,
- zatrudniającej instytucji,
- formy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna).

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczeblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)** możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza pracy przy komputerze, wymagane jest wówczas pewne dostosowanie sprzętu komputerowego,
- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), wymagane jest wówczas wyposażenie stanowiska w uchwyty, poręcze, regulowaną wysokość krzesła, podnóżka i inne udogodnienia,
- z niewielką dysfunkcją narządu wzroku (04-0) – pod warunkiem stosowania szkieł korekcyjnych, dobrego oświetlenia, ewentualnie specjalnych programów powiększających tekst i grafikę,
- słabo słyszących (03-L), gdy stosują aparaty słuchowe umożliwiające swobodną komunikację,
- chorych na epilepsję (06-E), gdy otrzymały zgodę lekarza, że mogą pracować na wybranych stanowiskach, najlepiej w zespole, którego członkowie są poinformowani o konieczności udzielenia pomocy w przypadku ataku choroby. Wykonywane obowiązki nie powinny prowadzić do stresów i napięć przyczyniających się do ataków.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 31.10.2018 r.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).

- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 450, z późn.zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1457, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2015 r. w sprawie zakresu i form prowadzenia w szkołach i placówkach systemu oświaty działalności wychowawczej, edukacyjnej, informacyjnej i profilaktycznej w celu przeciwdziałania narkomanii (Dz. U. poz. 1249, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

Literatura branżowa:

- Adamczyk B.: Dzieci ulicy w Polsce i na świecie: definicja, typologia, etiologia. WAM, Kraków 2015.
- Gilbert M.C., Evans K.: Superwizja w psychoterapii. GWP, Gdańsk 2004 r.
- Heyne D., Rolling S.: Niechęć do szkoły. Jak pomóc dziecku, które opuszcza lekcje i wagaruje. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- King G.: Umiejętności terapeutyczne nauczyciela. Gdańskie Wydawnictwo Terapeutyczne, Gdańsk 2003.
- Klimowicz G., Kościanek-Kukucka J., Kozłowski W.: Dylematy ucznia. Z doświadczeń dorastającej młodzieży. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1994.
- Kurzeja A.: Dzieci ulicy: profilaktyka zagrożeń. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.
- Pospiszył I.: Patologie społeczne. PWN, Warszawa 2008.

Zasoby internetowe [dostęp: 31.10.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Portal edukacyjny edux.pl: <http://www.edukacja.edux.pl/p-1205-umiejtnosci-interpersonalne-nauczyciela.php>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Streetworking – pedagogika ulicy: <http://gpaspraga.org.pl/streetworking-pedagogika-ulicy>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.

Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.
Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.

Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.
Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Lider lokalnej społeczności	Charyzmatyczna osoba z lokalnej grupy. Do jego zadań należą przede wszystkim: rozpoznawanie potrzeb społeczności, formułowanie w dialogu z mieszkańcami wizji zmian i koordynowanie procesu wcielania ich w życie. Dobry lider lokalny to osoba, która potrafi słuchać innych, rozumie potrzeby swojej społeczności i potrafi uwzględnić w swoich działaniach interesy różnych grup.	https://spolecznik20.pl/posts/kim-jest-lider-lokalny [dostęp: 31.10.2018]
2	Metoda outreach	Rodzaj pracy z młodzieżą poza instytucjami, w środowisku ich przebywania.	http://www.swiatproblemow.pl/streetworking-jako-metoda-pracy-w-srodowisku-klienta [dostęp: 31.10.2018]
3	Młodzież żyjąca na ulicy	Dzieci poniżej 18 roku życia, które przez krótszy lub dłuższy czas żyją w środowisku ulicznym. Żyją, przenosząc się z miejsca na miejsce, nawiązując kontakt z grupą rówieśniczą lub innymi osobami na ulicy. Oficjalny adres tych dzieci to adres rodziców lub jakiejś instytucji socjalnej. Dzieci te mają słaby lub żaden kontakt ze swoimi rodzicami, z przedstawicielami szkół i instytucji wspomagających, które ponoszą za nich odpowiedzialność.	http://www.eioba.pl/a/2u5e/dzieci-ulicy [dostęp: 31.10.2018]
4	NGO (ang. Non Governmental Organisation)	Organizacje pozarządowe, które nie są jednostkami albo organami administracji publicznej oraz których działalność nie jest nastawiona na osiągnięcie zysku. Charakterystyczną cechą organizacji pozarządowych jest brak powiązań z władzą publiczną (często tak tłumaczy się nazwę: organizacje pozarządowe). Do organizacji pozarządowych zaliczamy m.in. fundacje, stowarzyszenia, kluby sportowe.	https://fakty.ngo.pl/slownik/organizacje-pozarządowe [dostęp: 31.10.2018]
5	Praca uliczna	Forma pracy socjalnej prowadzona przez odpowiednio przeszkoloną kadrę z osobami bezdomnymi, które pozostają poza systemem instytucjonalnym (ang. streetworking).	https://slideplayer.pl/slide/62120 [dostęp: 31.10.2018]
6	Superwizja	Metoda używana w psychoterapii oraz kontaktach z osobami dotkniętymi psychologicznymi problemami zdrowotnymi. Superwizja polega na tym, że psychoterapeuta zgłaszający się na superwizję (superwizant) pracuje z doświadczonym terapeutą (superwizor) nad udoskonaleniem umiejętności zawodowych. Na wstępie superwizor ustala z superwizantem cele. Najważniejszym z nich jest dobro pacjenta, którego problematyka jest omawiana w trakcie superwizji, jak również rozwój zawodowy superwizanta. Zadaniem superwizji jest stworzenie przestrzeni do refleksji dla superwizanta, aby mógł on przyglądać się swojej pracy z pacjentem, jak również własnym reakcjom. (ang. clinical supervision).	Definicja opracowana przez zespół ekspertów na podstawie: Gilbert M.C., Evans K.: Superwizja w psychoterapii. GWP, Gdańsk 2004 r.

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.