

MAGDALENA BARAŃSKA

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

WOLONTARIAT PRACOWNICZY JAKO FORMA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

ABSTRACT. Barańska Magdalena, *Wolontariat pracowniczy jako forma kształcenia ustawicznego* [Corporate Volunteering as a Form of Lifelong Learning]. Studia Edukacyjne nr 29, 2013, Poznań 2013, pp. 233-253. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2738-0. ISSN 1233-6688

Lifelong learning is a complex formal and informal process, involving activities of educational institutions and initiatives taken outside the school system, which are unorganized, unsystematic and can be done anywhere. Education moves beyond the relevant institutions and becomes a stimulator of many development initiatives. Volunteering as a form of non-formal education benefits at the micro level, contributing to the development of individuals, and at the macro level, creating the basis for building the knowledge society. Corporate volunteering is part of the idea of lifelong learning in response to the needs of both employers and employees. It facilitates the satisfaction of personal and professional needs, the development of competencies and the training of attributes of character through various forms and levels of commitment. This article is dedicated to the above issues.

Key words: corporate volunteering, education, professional development

*Jeśli twoja aktywność inspirowała innych by
więcej marzyć, więcej się uczyć,
więcej działać i stawać się kimś więcej,
to jesteś liderem*

John Quincy Adams

Wolontariat pracowniczy jest zjawiskiem, które na gruncie polskim dopiero się rozwija. Pozwala zaspokajać potrzeby pracowników, nawiązać dialog i współpracę ze społecznością lokalną, a pracodawcy umożliwia realizowanie idei kształcenia ustawicznego. Niezmiernie istotne jest promowanie idei odpowiedzialnego biznesu, który przynosi wymierne korzyści wszystkim jego uczestnikom.

Analizując zagadnienie wolontariatu pracowniczego jako formy kształcenia ustawicznego, należy odnieść się do jego ogólnej idei oraz znaczenia w poszczególnych obszarach życia społecznego, kulturalnego, ekonomicznego, gospodarczego, jak i edukacyjnego. Głównym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wolontariatu pracowniczego jako formy edukacji, motywowania i rozwoju pracowników.

Wolontariat jako forma aktywności człowieka

W życiu człowieka potrzeby stanowią czynnik wyzwalający działanie. To ludzkie działania wyznaczały postęp cywilizacji, to dzięki nim ludzie zaczęli poznawać nowe, dotąd nieznane obszary i aspekty rzeczywistości. Aktywność jednostki nastawiona jest głównie na pozostawienie czegoś dla potomnych, celem szczególnym podejmowanych działań jest poprawienie sytuacji następnych pokoleń przy jednoczesnym działaniu dla wspólnego dobra. Wolontariat wpisuje się w tę filozofię, tworzy kulturę danego społeczeństwa. Człowiek jako istota społeczna do swojego pełnego rozwoju potrzebuje innych ludzi. Wolontariat pozwala realizować siebie na wielu płaszczyznach, ponieważ może przybierać zróżnicowane formy, których kryterium podziału stanowi liczba wolontariuszy, czas trwania, miejsce i cel aktywności wolontariackiej. Staje się ważną siłą w tworzeniu społeczeństwa obywatelskiego.

Wolontariat ma ogromne znaczenie wychowawczo-społeczne stając się fundamentem dojrzałej humanistycznej demokracji. Ma swoją rolę do spełnienia we współczesności przeżywającej nie tylko przełom wieków, ale także przełom epok cywilizacyjnych¹.

Działania wolontariackie zmieniają światopogląd, pozwalają obiektywnie spoglądać na rzeczywistość, dają jednostce poczucie sensu życia, podwyższają samoocenę i określają także pozycje w społeczeństwie².

To właśnie ludzka potrzeba angażowania się w zmienianie świata, rozwój społeczny, wspieranie społeczeństwa, odpowiedzialność za innych stanowią istotę człowieczeństwa i sprawia, że stajemy się lepszymi ludźmi. We współczesnym dynamicznym, nieprzewidywalnym i stale rozwijającym się świecie tego typu działania nie tracą na ważności, a idea wolontariatu jest nadal aktualna³.

¹ P. Henzler, *Wolontariat zamiast praktyki*, 2004, www.pracuj.pl [dostęp: 17.11.2009], s. 4.

² P. Broniecka, *Prawne aspekty działalności wolontariackiej [w:] Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce 2009, s. 89.

³ K. Braun, *Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy*, Warszawa 2005, s. 7.

Wolontariat jest rodzajem aktywności człowieka, który towarzyszy mu od zawsze, jednak należy podkreślić, że pomoc drugiemu człowiekowi nie została od początku nazwana i zdefiniowana jako wolontariat. W różnych miejscach na świecie okres rozwoju aktywności wolontariackiej był różny, zależał między innymi od takich czynników, jak sytuacja polityczna, czy okres historyczny, a również od wyznania określonej społeczności oraz dotychczasowych doświadczeń społeczności lokalnych w zakresie bezinteresownych działań na rzecz drugiego człowieka.

Wolontariat stanowi przejaw solidarności we współczesnym świecie, a do głównych cech charakterystycznych potwierdzających tę tezę należy brak barier geograficznych, politycznych i kulturowych oraz wspierane aktywności wolontariackiej przez organizacje na całym świecie⁴. Idea wolontariatu sięga czasów starożytnych. Już w Biblii i mitach spotykamy się z bezinteresownym działaniem na rzecz potrzebujących⁵. Wspomniane źródła tworzą podwaliny współczesnych kultur. To one wytyczały ścieżki rozwoju i postępowania wielu społeczności. W kręgu kultury chrześcijańskiej stanowią nieocenioną wartość. Wolontariat we współczesnych czasach staje się odpowiedzią na zaistniałe potrzeby; w epoce, w której brakuje stabilnych znaczeń, wolontariat jest ważnym punktem odniesienia z niezmiennym przesłaniem, gdyż zwraca uwagę na to, co jest naprawdę ważne, a w pogoni za sukcesem mogło zostać zapomniane. Jak zauważa Z. Tokarski, najważniejszym przesłaniem wolontariatu jest stawianie człowieka w centrum swoich zainteresowań. Zwrócenie się ku człowiekowi, który w epoce postmodernizmu zajmuje zasadniczo drugie miejsce. Cytowany autor przypomina o tak istotnych zasadach naszego funkcjonowania w społeczeństwie, jak odpowiedzialność względem drugiego człowieka, szacunek do niego bez względu na jego pochodzenie, płeć, czy wyznanie, jak również podkreśla sens i idee służby. Zwraca także uwagę na kształtowanie świadomości i postaw wśród osób zaangażowanych w budowanie solidarności społecznej oraz możliwość współpracy i uzupełniania się instytucji państwowych z sektorem *non profit*, co przyczynia się do budowania społeczeństwa obywatelskiego⁶. Etos społeczeństwa obywatelskiego tworzony jest przez nadrzędną rolę człowieka nad strukturami, daje obywatelowi poczucie wsparcia, uczy korzystania z wolności, jak również rozumie i zaspokaja potrzeby

⁴ M. Szpringer, M. Florczyk, J. Mikołajczak, *Organizacja wolontariatu we Włoszech*, [w:] *Wolontariat jako działanie prospołeczne*, s. 13.

⁵ Z. Tokarski, *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000-2003*, Łódź 2008, s. 35.

⁶ Tamże, s. 38-39.

pracownika-obywatela, bowiem życie obywatelskie nierozzerwalnie wiąże się ze strefą pracy, która jest miejscem życia, wzrostu i wiary⁷.

Wolontariat – ustalenia definicyjne i uwarunkowania prawne

W związku z podejmowanymi rozważaniami, kwestię, którą niewątpliwie należy poruszyć stanowi nazewnictwo, a mianowicie niejednokrotne mylenie pojęcia wolontaryzmu z pojęciem woluntaryzmu. Woluntaryzm (z łac. *Voluntas* – wola) to koncepcja filozoficzna wychodząca z ujęcia woli jako pierwszoplanowej zasady rzeczywistości, najwyższej władzy człowieka, silniejszej od rozumu czy intuicji⁸. Zatem, zgodnie z powyższą definicją, organizacje i ludzie działający dla dobra społeczeństwa podejmowałyby decyzje oparte wyłącznie na swoim zdaniu (woli), nie licząc się z nikim innym i narzucaliby ją, a jest to sprzeczne z ideą wolontariatu, czyli dobrowolności. Obydwa określenia pochodzą od słowa *voluntas* – oznaczającego wolę, chęć, jednakże nie powinny być używane zamiennie.

Polski sektor wolontariatu długi czas charakteryzowało zróżnicowane nazewnictwo. Najczęściej funkcjonujące terminy to sektor niekomercyjny, niedochodowy, pozarządowy, trzeci sektor, niezależny, charytatywny i dobrowolny. W większości krajów o ugruntowanej demokracji trudno znaleźć definicję takiego pojęcia jak wolontariat, co wynika z faktu, że aktywność społeczna jest tak popularna, że nie ma wątpliwości co do znaczenia tego słowa. Sektor wolontariatu w Polsce jest bardzo zróżnicowany. Począwszy od organizacji, które powstają w ściśle określonym jednym celu, do takich o bardzo szerokim spektrum działania. Grupa docelowa jest zróżnicowana pod względem demograficznym, wiekowym, religijnym, kulturowym i społecznym, natomiast dziedziny działalności to kultura, opieka społeczna, edukacja, działalność sportowa i formy spędzania czasu wolnego⁹.

Wolontariat w opinii społecznej to praca głównie na rzecz osób potrzebujących i chorych, wykonywana w hospicjach, szpitalach i placówkach pomocy społecznej. Jednakże, co należy podkreślić, jest to tylko część działalności wolontariuszy. Centrum Wolontariatu (<http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92> [dostęp: 5.11.2012]) oraz *Słownik pedagogiczny* określają wolontariat jako dobrowolną i bezpłatną pracę na rzecz innych, wykraczającą poza relacje i obowiązki względem rodziny, przyjaciół i znajomych.

⁷ A. Solak, *Praca jako obszar kształtowania postaw obywatelskich*, [w:] *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 77.

⁸ A. Aduszkiewicz (red.), *Słownik filozofii*, Warszawa 2009, s. 541.

⁹ Z. Tokarski, *Wolontariat w Polsce*, s. 42.

Ponadto, jest prowadzony przez specjalnie do tego powołane organizacje pozarządowe, do których mogą wstępować osoby zainteresowane tego typu działalnością¹⁰.

Trudno przyjąć jednoznaczną definicję wolontariatu. S. Gawroński przedstawia trzy cechy definiujące jego pojęcie. Należą do nich: świadoma bezinteresowność, bezpośredniość i ciągłość, systematyczność¹¹. Przyjęcie tej definicji zmusza nas do wniosku, że wolontariuszem się jest, a nie bywa. Jest to pewnego rodzaju postawa i sposób bycia. Natomiast, M. Chmielewski określa wolontariat jako ochotniczą działalność na rozmaitych płaszczyznach życia społecznego, cechującą się różnym stopniem sformalizowania¹².

Zaprezentowane terminy przedstawiają wolontariat jako dobrowolną, bezpłatną, świadomą pracę na rzecz innych lub całego społeczeństwa, ale co bardzo istotne – określenie bezpłatna nie oznacza bezinteresowna, lecz bez wynagrodzenia, bowiem zapłata przyjmuje formę satysfakcji, podwyższenia swoich umiejętności lub uznania w oczach innych. W języku polskim pojęcie wolontariusz nie jest nowe i funkcjonowało od dawna, ale dotyczyło zarówno praktykanta pracującego bez wynagrodzenia dla zaznajomienia się z zawodem, jak i ochotnika w wojsku¹³.

Pierwsze zapisy o wolontariacie pojawiły się w 2000 roku, w znowelizowanej Ustawie o pomocy społecznej oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej, które odnosiło się do pracy wolontariuszy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Nie dotyczyło jednak tego typu działalności w innych instytucjach. Podstawą prawną działalności wolontariuszy w Polsce jest Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku. Reguluje ona podstawowe kwestie dotyczące działalności organizacji pozarządowych i wolontariuszy w Polsce, choć, jak podkreślają specjaliści, nie rozwiązuje wszystkich problemów. Według Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wolontariuszem jest ten, kto dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych (DzU z 2003 r., nr 96, poz. 873 z późn. zm.). Powyższa definicja wynikająca z ustawy odzwierciedla zachodzącą dynamikę zmian i akcentuje fakt, że współczesny wolontariat jest ruchem rozwijającym się bardzo prężnie, dynamicznie przyjmując różne formy działalności i aktywności. Jednakże, co należy podkreślić,

¹⁰ Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009, s. 191.

¹¹ Z. Tokarski, *Wolontariat w Polsce*, s. 37.

¹² M. Chmielewski (red.), *Leksykon duchowości katolickiej*, Lublin-Kraków 2002, s. 9.

¹³ K. Braun, *Pomaganie nakręca mnie*, s. 6.

w polskim ustawodawstwie brak przepisów, które mówiłyby wprost o zjawisku wolontariatu pracowniczego, dlatego należy działać opierając się na funkcjonujących przepisach Kodeksu Pracy, zgodnie z którymi pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników powinien w umowie o pracę zawrzeć ustalenia dotyczące wolontariatu pracowniczego¹⁴.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu: założenia i praktyka

Koncepcja dotycząca społecznej odpowiedzialności biznesu jest niezwykle prosta, ale i przemyślana zarazem. Sektor Biznesu, którego zasadniczym celem funkcjonowania jest osiągnięcie zysków, z własnej inicjatywy podejmuje działania na rzecz otaczającej go społeczności lokalnej – angażuje się na przykład w ochronę środowiska, a także wchodzi w relacje z różnymi grupami interesariuszy. Zgodnie z tą inicjatywą, odpowiedzialny biznes charakteryzuje się podejściem strategicznym i długofalowym. Idea społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. CSR – *Corporate Social Responsibility*) jest od wielu lat obecna w Europie Zachodniej, ale, niestety, pojęcie wolontariatu pracowniczego w Polsce jest mało znane.



Ryc. 1. Wolontariat pracowniczy – typologia

(źródło: *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach. Analiza zjawiska, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*, Raport 2011)

¹⁴ Raport 2011, s. 14.

Komisja Europejska wskazuje, że strategia społecznej odpowiedzialności biznesu prowadzi do ustawicznego sukcesu przedsiębiorstwa dzięki prowadzeniu dialogu z otoczeniem, dlatego CSR może przyczynić się do realizacji celów zdefiniowanych w Strategii Lizbońskiej, które są obligujące także dla nowych członków UE, w tym Polski. Wraz z pojawieniem się na rynku polskim firm zachodnich, zwiększeniem dostępu do fachowej literatury, upowszechnieniem programów szkoleniowych, różne elementy społecznej odpowiedzialności zaczęły przenikać do praktyki zarządzania (<http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> [dostęp: 5.11.2012]). Zaledwie 2% największych polskich firm angażuje się w wolontariat pracowniczy, należy jednak podkreślić, iż aktywność ta wykazuje tendencję wzrostową¹⁵.

I. Dyakowska z Centrum Wolontariatu wskazuje, że dają się zauważyć pewne zmiany w funkcjonowaniu instytucji, które do tej pory nastawione były na zysk. Coraz częściej angażują się one społecznie¹⁶.

Wolontariat pracowniczy kojarzony jest głównie z wykonywaniem pracy na rzecz swojego pracodawcy, czy tak zwanych „czynów społecznych”, co w minionych latach miało miejsce i dlatego może mieć negatywny oddźwięk w opinii publicznej.

O rosnącej popularności wolontariatu pracowniczego świadczy przyznawanie europejskich Nagród Wolontariatu Pracowniczego¹⁷. Mają one na celu nagrodzenie najlepszych projektów wolontariackich, które powstały w odpowiedzi na zaistniałe problemy społeczne. Nagrody przyznawane są w dwóch kategoriach: małych i dużych przedsiębiorstwach (www.wolontariatpracowniczy.pl [dostęp: 5.11.2012]). A. Kanios przedstawia klasyfikację wolontariatu pracowniczego za A. Musiał, w której wolontariat pracowniczy został podzielony na obligatoryjny i fakultatywny. Pierwszy, według autorki, stanowi dobrowolną i nieodpłatną pracę świadczoną w celach edukacyjnych, której wykonanie jest jednak nieodzownym warunkiem zdobycia pracy. Za przykład podaje tutaj prace wykonywane przez lekarza,

¹⁵ H. Zakrzewska-Krzyś, *Wolontariat pracowniczy*, www.twojbiznes.infor.pl 2009.

¹⁶ I. Dyakowska, *Wolontariat pracowniczy bez obaw*, Biuletyn Euro Info, 2009, 2, s. 9.

¹⁷ Europejskie Nagrody Wolontariatu Pracowniczego to konkurs mający na celu wybranie i nagrodzenie najlepszych europejskich projektów wolontariackich, których celem jest zwiększenie szans zatrudnienia osób napotyających bariery na rynku pracy. Projekt stworzony został w związku z Europejskim Rokiem Wolontariatu 2011 i sfinansowany przez Komisję Europejską. Jest realizowany w 23 krajach Europy, w tym w Polsce. Międzynarodowym organizatorem jest brytyjskie stowarzyszenie Business in the Community, w Polsce natomiast Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu. Ideą konkursu jest wyróżnienie projektów opartych na zasadach wolontariatu pracowniczego i odpowiadających na potrzeby społeczne grup uznanych przez Komisję Europejską za szczególnie ważne i wymagające wsparcia.

<http://www.wolontariatpracowniczy.pl/?a=newses/show/polec/514> [dostęp: 5.11.2012].

sędziego, czy prokuratora, które są niezwykle specyficzne i nastawione na bezpośrednią pomoc drugiemu człowiekowi.

W kategorii tej zostały także uwzględnione praktyki studenckie i uczniowskie. Z kolei, wolontariat fakultatywny świadczony jest celem zdobycia doświadczenia, a nawet zatrudnienia, wszędzie tam, gdzie pracuje się wolontarystycznie¹⁸.

Pracownicy mają możliwość wyboru odnośnie perspektywy czasu, w jakim chcieliby się zaangażować (ryc. 1); mogą zdecydować się na wolontariat krótko- lub długoterminowy. W żaden sposób wybrany typ wolontariatu nie jest dyskryminujący, bowiem możliwość zaangażowania wynika również z sytuacji osobistych pracowników.

Fundamentalnym celem wolontariatu pracowniczego jest podejmowanie przez pracowników danej organizacji czy instytucji bezinteresownych działań na rzecz potrzebujących. Cechą wyróżniającą tę formę wolontariatu jest to, że jest on stymulowany i – do pewnego przynajmniej stopnia – organizowany przez pracodawcę. Należy podkreślić, iż pracodawca umożliwia pracownikom-wolontariuszom wykonywanie świadczeń wolontarystycznych w czasie pracy. Zdarza się również, że to firma dołącza do pracowników, którzy sami pojęli już działanie o charakterze wolontariackim oraz proponuje wsparcie i pomoc. Należy podkreślić, że wolontariat pracowniczy musi być dobrze zorganizowany i przemyślany¹⁹. Większość firm pozostawia pracownikom-wolontariuszom swobodę w doborze celów i kierunków pracy wolontariackiej²⁰. Oddziałuje to pozytywnie na funkcjonowanie zespołu pracowniczego, ponieważ daje realny wpływ na kształt podejmowanych działań oraz zwiększa ich decyzyjność.

Wolontariuszami w ramach wolontariatu pracowniczego, poza pracownikami etatowymi, mogą być także osoby współpracujące z daną organizacją na podstawie innych umów, zleceń, mianowania, czy podwykonawstwa²¹. Ważne, aby pracownicy za swój wkład byli docenieni, ale nie faworyzowani²². W ramach świadczenia usług wolontarystycznych pracownicy doskonalą umiejętności, które już mają bądź nabywają nowe. Wachlarz kompetencji zdobywany w trakcie wykonywania prac wolontarystycznych jest niezwykle szeroki. Centrum Wolontariatu zwraca uwagę na kształtowanie się następujących specyficznych i precyzyjnych umiejętności, których nie nabywa

¹⁸ A. Kanios, *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin 2010, s. 53.

¹⁹ H. Zakrzewska-Krzyś, *Wolontariat pracowniczy*.

²⁰ E. Zamościanka, *Wolontariat pracowniczy w Polsce. Praktyki i trendy*, [w:] *Wolontariat pracowniczy w Polsce. Przewodnik dla biznesu*, Warszawa 2011, s. 9.

²¹ I. Dyakowska, *Wolontariat pracowniczy bez obaw*, s. 9.

²² H. Zakrzewska-Krzyś, *Wolontariat pracowniczy*.

się w trakcie edukacji, tzn.: zarządzanie i kształtowanie się stosunków międzyludzkich, umiejętności pracy w zespole, rozwiązywania konfliktów, jak i adekwatnego zachowania w sytuacji stresującej²³.

Wolontariatu pracowniczego nie da się zbudować bez pracowników, zatem ich zdanie i zgoda są najważniejsze. Jest on organizowany przy pełnej akceptacji i wsparciu ze strony firmy.

Należy zaznaczyć, iż program wolontariatu pracowniczego jest procesem często długoterminowym, dlatego warto pamiętać, że inwestycja ta ma charakter odroczonego w czasie i jej rezultatów należy oczekiwać w perspektywie kilkuletniej.

Przeobrażenia współczesnego rynku pracy a implikacje dla edukacji

Nie wymaga uzasadnienia fakt, że edukacja i praca są umiejscowione w sferze wartości, przekonań, struktur społecznych i ekonomicznych, pojęć i systemów politycznych²⁴. W systemie gospodarki centralnie sterowanej podział był prosty: nauka skupiała się w szkołach podstawowych, wyższych i średnich, natomiast praca – w systemie zatrudnienia. W społeczeństwie wiedzy szkoła staje się instytucją również dla ludzi dorosłych; odpowiedzialna za swoje działanie i uzyskane wyniki, do tej pory będąc jakby poza społeczeństwem, teraz jest integralną jej częścią²⁵. Kształcenie okazuje się ważnym produktem rynkowym. Nie przebiega ono obok życia jednostki, nie jest także organizowane w pewnych okresach życia, jest jego nieodzowną, kompatybilną częścią²⁶.

Cechą współczesnego społeczeństwa wiedzy jest gotowość do ciągłego uczenia się, co staje się między innymi wyznacznikiem sukcesu²⁷. Ponadto, współczesnego pracownika według Z. Wiatrowskiego charakteryzują takie cechy, jak: zdolność i potrzeba działania w każdej sytuacji zawodowej, zdolność i możliwość realizowania zmieniających się zadań, czy ról zawodowych, jak również twórczość, mobilność, elastyczność i przedsiębiorczość, która przejawia się w różnych sytuacjach zawodowych²⁸.

²³ *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich*, Centrum Wolontariatu, Warszawa 2007, s. 31.

²⁴ P.F. Drucker, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Warszawa 1999, s. 9-11.

²⁵ Tamże, s. 158.

²⁶ E. Gelpi, *Przyszłość pracy*, Warszawa 2006, s. 25.

²⁷ L. Krawczyk, *Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność*, Wałbrzych-Olsztyn 2005, s. 3.

²⁸ M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios, E. Szymańska, *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin 2009, s. 30.

J. Taylor i D. Hardy twierdzą, że kariera pracownika to trójfazowy cykl, rozpoczynający się w momencie otrzymania pracy. Pozwala on na kontrolowanie kierunku, w którym zmierzamy.

Tabela 1

Cykl nieustającej aktywności pracownika

ZARABIAJ	UCZ SIĘ	MIEJ ASPIRACJE
Faza 1	Faza 2	Faza 3
1. Dopasuj swoje umiejętności, osobowość i zainteresowania do nowego pracodawcy 2. Zawrzyj z nim układ 3. Inwestuj swój talent w jego firmę 4. Pracuj ciężko i mądrze	1. Zdobywaj nową wiedzę i umiejętności w trakcie wykonywania pracy oraz jeśli to możliwe, oferowanych przez firmę szkoleń 2. Poznawaj obszar biznesu, w jakim działa twoja firma, nie ograniczaj się tylko do własnego stanowiska pracy 3. Nawiązuj kontakty w branży twojego obecnego pracodawcy 4. Korzystaj z pomocy innych osób 5. Podnoś swoje kompetencje we własnym zakresie (szkolenia, szkolenia za pośrednictwem Internetu, lektura)	1. Domagaj się, aby firma nadała za twoimi rosnącymi kwalifikacjami 2. Od czasu do czasu przyjrzyj się temu, jak rozwija się twoja kariera 3. Rozsyłaj CV i postaraj się, aby twoje kompetencje poznało jak najwięcej ludzi 4. Awansuj lub zmień stanowisko pracy na lepiej dopasowane do twoich możliwości

Źródło: J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Kraków 2004, s. 26.

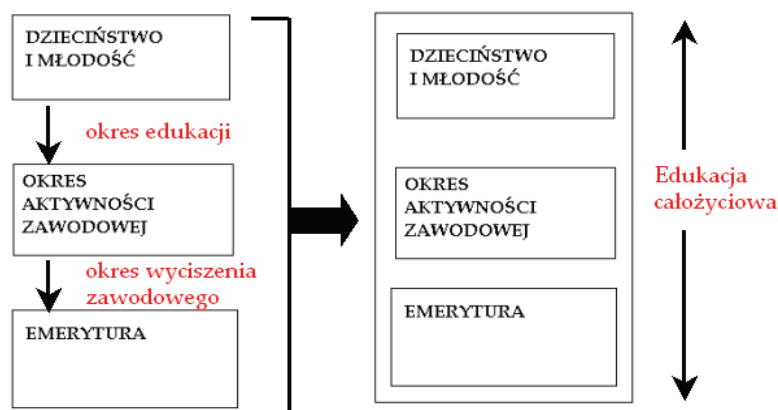
Zgodnie ze wskazówkami zawartymi w cyklu, pracownik musi nauczyć się zarządzać własną karierą, ponieważ tylko to daje gwarancje zatrudnienia, musi inwestować w siebie, podnosić posiadane już kwalifikacje i efektywnie je wykorzystywać. Pracownik XXI wieku według J. Tylor i D. Hardy powinien być dobrym obserwatorem, by efektywnie wykorzystać możliwości, jakie mogą niespodziewanie się pojawić.

Edukacja wkroczyła we wszystkie fazy rozwoju człowieka (ryc. 2). Edukacja całościowa nie jest już dobrowolnie podejmowana przez jednostki, które czuły taką potrzebę. Staje się ona niezbędna dla egzystencji we współczesnym społeczeństwie²⁹. Edukacja szkolna, która miała zapewnić wiedzę i umiejętności potrzebne do pełnienia określonej roli społecznej oraz zawo-

²⁹ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku pracy a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2009, s. 168.

dowej zostaje wyparta i zastąpiona edukacją całościową. Kształcenie i edukacja budują społeczeństwo świadome swoich potrzeb i potrafiące je zaspokoić, angażujące się w sprawy społeczne i odpowiedzialne za dobro ogólne.

Należy zauważyć, że edukacja obejmuje nie tylko wszystkie etapy rozwoju od urodzenia aż do późnej starości, ale dotyka także wszelkich aspektów życia i funkcjonowania jednostki.



Ryc. 2. Edukacja w życiu człowieka

(źródło: opracowanie własne na podstawie:
J. Delors, *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998)

Twierdzenie, że człowiek uczy się przez całe życie nabiera nowego wymiaru – rzeczywistego i przede wszystkim praktycznego. Obecnie można uczyć się wszędzie; granica oddzielająca niegdyś szkołę od świata zewnętrznego zaciera się, a przyczynę do tego stanowi postęp techniczny (nieograniczony dostęp do Internetu, telefonia komórkowa, specjalistyczne programy komputerowe). Oprócz wiedzy niezbędnej do wykonywania określonej pracy, pracodawcy poszukują kandydatów, których umiejętności będą przekładały się na efektywność ich pracy. Jak zauważa J. Grabowski, szanse utrzymania się na rynku pracy mają te jednostki, które zaplanowały przebieg swojej kariery zawodowej, chcą podnosić swoje kwalifikacje i kształtować nowe umiejętności. Według tego autora, pracodawcy poszukują osób dyspozycyjnych, wyposażonych w szeroki wachlarz kompetencji, poświadczony odpowiednim wykształceniem³⁰.

³⁰ J. Grabowski, *Kariera – tworzenie planów życiowych*, [w:] *Doradztwo karier – praca zbiorowa*, Warszawa 2005, s. 84.

Dynamika zmian zachodzących na rynku pracy znajduje swoje odzwierciedlenie w programach reform, rozwoju określonych branż, a także w mobilności pracowników – a dokładniej w formach i czasie współpracy między pracodawcą i pracownikiem. Kilkadziesiąt lat temu okres zatrudnienia na stanowisku pracy wynosił około 20 lat. Współcześnie zmniejszył się do około 3 lat. Świadczy to o olbrzymiej rotacji pracowników, ich aktywności i nieustannym rozwoju zawodowym. Dynamizm ten dotyczy zarówno pracowników, jak i pracodawców, którzy chcąc zatrzymać pracowników, muszą stwarzać im szanse rozwoju. Praca w XXI wieku jest istotnym elementem samodoskonalenia jednostki. W czasach kiedy nic nie jest człowiekowi dane na stałe, a jedyną pewną cechą jest zmiana, warto zwrócić uwagę na to, co może nas spotkać w przyszłości³¹. Edukacja ustawiczna obejmuje całe życie człowieka i służy jego rozwojowi. Wymaga to od uczącego się aktywnej postawy, umiejętności docierania do informacji, umiejętności ich oceny, selekcji i aktywnej percepcji, co daje mu szansę do niezależnego planowania swojego życia zawodowego i efektywnego poruszania się oraz utrzymania na bardzo wymagającym rynku pracy³².

Kształcenie ustawiczne może przybierać różne formy, mieć różnorodny przebieg i czas trwania – wszystko to w zależności od potrzeb i możliwości zainteresowanego³³. Obejmuje ono szereg możliwości, jak: odczyty, filmy, wystawy i publikacje, seminaria, sympozja i konferencje szkoleniowe, nauczanie na odległość, korespondencyjne, za pomocą takich mediów, jak radio, telewizja, komputer, czy Internet, nauczania otwarte, wszechnice akademickie, kursy i szkolenia: specjalistyczne, kwalifikacyjne i przygotowawcze, szkoły dla pracujących, studia podyplomowe, studia doktoranckie. Wachlarz możliwości jest szeroki, przez co daje możliwość dotarcia do bardzo dużego, a jednocześnie zróżnicowanego grona odbiorców.

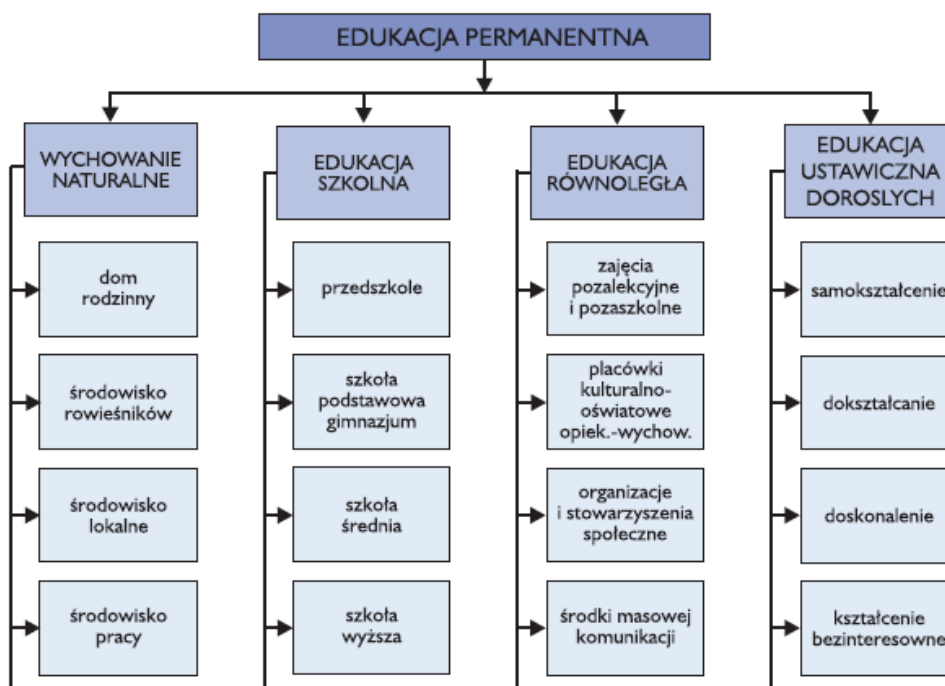
Kształcenie ustawiczne stanowi kompleks procesów, zarówno formalnych jak i nieformalnych, obejmujących wszystkie etapy i szczeble szkolnictwa, jak również działania podejmowane poza systemem szkolnym, które mają charakter niezorganizowany, niesystematyczny i mogą odbywać się w każdym miejscu (ryc. 3). Kształcenie ustawiczne przebiega w różnych środowiskach, z wykorzystaniem różnych narzędzi, równoległe względem zamierzonych działań edukacyjnych wynikających ze struktury systemu oświaty. Nieocenioną zaletą edukacji całościowej jest jej zróżnicowanie pod

³¹ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne warunkiem adaptacji do zmian na rynku pracy*, Poznań 2004, s. 9.

³² Tamże, s. 19.

³³ L. Krawczyk, *Kształcenie ustawiczne*, s. 12.

względem form, przebiegu, jak i czasu trwania, a wszystko to uzależnione jest od możliwości i chęci ucznia³⁴.



Ryc. 3. Edukacja permanentna z uwzględnieniem głównych nurtów działań edukacyjnych

(źródło: Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000, s. 331)

Podsumowując rozważania dotyczące edukacji, należy podkreślić, że aktywność wolontariacka wpisuje się w pełni w ideę kształcenia ustawicznego oraz budowania społeczeństwa obywatelskiego opartego na wiedzy, w związku z nieograniczonym obszarem działań i zróżnicowaniem form.

Wolontariat pracowniczy jako forma *Lifelong Learning*

Edukacja permanentna jest odpowiedzią na postęp techniczny i technologiczny. Współczesny dynamiczny rynek ulega nieustannym zmianom.

³⁴ Tamże.

Edukacja poprawia sytuację jednostek na rynku pracy, ponieważ zmniejsza ryzyko jej utraty, powoduje wzrost dochodów, co przekłada się na widoczne zyski przedsiębiorstw³⁵. Kształcenie, według słownika pedagogicznego, wiąże się z aktywnym udziałem jednostek w życiu społecznym, rozwojem zainteresowań i rozbudzania potrzeby ustawicznego samokształcenia jako warunku niezbędnego dla efektywnej i świadomej egzystencji w świetle permanentnych zmian. Edukacja całożyciowa jest podstawą funkcjonowania jednostki we współczesnym świecie, a tym szczególnie na rynku pracy. Jak podkreślają Cz. Kupisiewicz i M. Kupisiewicz, jest to ciągle aktualizowanie i wzbogacanie posiadanej wiedzy, umiejętności ogólnych, ale także zawodowych³⁶.

Kształcenie dorosłych ma cel produkcyjny, jednak człowiek powinien kształcić się dla okresu produkcji, jak i nieprodukcji. Według E. Gelpi, końcowym efektem kształcenia powinien być człowiek wrażliwy artystycznie i estetycznie – obywatel, który jest zdolny do życia wśród innych i potrafi komunikować się z nimi w efektywny sposób. Rozwój osobisty powinien iść w parze z zawodowym³⁷. Koresponduje to z głównym zadaniem edukacji ustawicznej, które zakłada wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury, który potrafi doskonalić sam siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa³⁸.

Program *Lifelong Learning* oparty na sferze edukacji i doskonalenia zawodowego został opracowany na lata 2007-2013, a jego celem jest rozwój różnych form uczenia się przez całe życie, poprzez wspieranie współpracy pomiędzy instytucjami zajmującymi się szeroko rozumianą edukacją³⁹. Program odnosi się do wykorzystania wszystkich programów edukacyjnych oferowanych przez różnorodne instytucje i organizacje, włączając w to edukację sponsorowaną przez firmy, kościoły, partie, związki zawodowe oraz instytucje edukacji dalszej⁴⁰. Przykładem dobrych praktyk promujących właśnie wolontariat jako formę edukacji i zdobywania doświadczenia jest wolontariat biznesu, który stanowi pierwszy tego rodzaju program społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce. Propaguje wolontariat pracowni-

³⁵ K. Atamańczuk, *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, Edukacja i Dialog, 2000, 3, s. 24.

³⁶ Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, s. 90.

³⁷ E. Gelpi, *Przyszłość pracy*, s. 26.

³⁸ L. Krawczyk, *Kształcenie ustawiczne*, s. 14.

³⁹ www.llp.org.pl [dostęp: 5.11.2012].

⁴⁰ P.J. Sutton, *Lifelong and Continuing Education*, [in:] *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, ed. A. Tuijnman, London-New York-Tokyo 1996, s. 18.

czy (*corporate volunteering*), polegający na angażowaniu pracowników firm w działalność wolontarystyczną na rzecz organizacji społecznych. Poprzez zachęcenie pracowników do pracy w charakterze wolontariusza lub stworzenie mu odpowiednich warunków, pracodawca realizuje idee kształcenia ustawicznego. Świadczenie usług wolontarystycznych przyczynia się do zwiększania stopnia profesjonalizacji pracowników i zadań przez nich wykonywanych.

Na podstawie literatury można określić szeroki i niezwykle bogaty wachlarz kompetencji, które są zdobywane lub doskonalone w trakcie wykonywania świadczeń wolontarystycznych. Należą do nich przede wszystkim: umiejętność efektywnego komunikowania się, umiejętność pracy w zespole, umiejętność rozwiązywania konfliktów, samodzielność w podejmowaniu decyzji, dobra organizacja pracy własnej i zarządzania zespołem, umiejętność zagospodarowania czasu, myślenie perspektywistyczne, obsługa różnego rodzaju urządzeń biurowych i specjalistycznych programów komputerowych, asertywność, umiejętność negocjacji, dokładność, sumiennność, umiejętność planowania i strategicznego myślenia. Wymienione umiejętności są tożsame z oczekiwaniami pracodawców wobec pracowników. Zatem można stwierdzić, że wolontariat pracowniczy pozwala zwiększać wartość kapitału ludzkiego⁴¹.

Należy podkreślić, że pracodawcy często wspierają szpitale, szkoły, domy opieki, domy starców i bezdomnych. Zakres czynności jest niezwykle szeroki – od remontów, ozdabiania sal, zabaw z dziećmi, organizowania konkursów, poprzez wyjścia i wyjazdy z podopiecznymi, do prowadzenia warsztatów, szkoleń, korepetycji i konsultacji oraz kwestowania⁴². Podejmując rozważania dotyczące zakresu czynności, nie można pominąć obszaru aktywności wolontariackiej, a jest ona niezwykle zróżnicowana i odnosi się do: problemów wsi, budownictwa i architektury, oświaty, edukacji i wychowania, nauki i techniki, sportu i turystyki, rozwoju regionalnego, ale również współpracy międzynarodowej i integracji europejskiej, ekologii i ochrony środowiska, pomocy społecznej, kultury i sztuki, religii i wyznania, praw człowieka.

Tak wielopłaszczyznowy obszar aktywności wolontariackiej przekłada się na wymierne korzyści zarówno dla pracownika, pracodawcy, jak i społeczności lokalnej.

⁴¹ A. Ciesiołkiewicz, *Wolontariat szansą dla młodzieży*, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 2005, 5, s. 10.

⁴² www.kariera.pl 2008.

Tabela 2

Korzyści wynikające z wolontariatu pracowniczego

KORZYŚCI DLA PRACOWNIKA	KORZYŚCI DLA PRACODAWCY
<ul style="list-style-type: none"> – możliwość samorealizacji – satysfakcja z prowadzonych działań – rozwój zainteresowań i pasji – sprawdzenie swoich sił – otrzymanie wdzięczności – poczucie bycia potrzebnym – szansa lepszego poznania siebie i kolegów w sytuacjach innych niż zawodowe 	<ul style="list-style-type: none"> – poprawa wizerunku własnego przedsiębiorstwa wśród pracowników – wzmocnienie motywacji pracowników do dalszej pracy – podnoszenie morale zespołu – lepsze postrzeganie firmy na zewnątrz – zwiększenie liczby klientów, interesantów i partnerów – wzrost produkcji towarów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: H. Zakrzewska-Krzyś, *Wolontariat pracowniczy*, www.twojbiznes.infor.pl 2009

Oprócz wyżej wymienionych profitów, wolontariat pracowniczy przyczynia się także do budowania dobrych relacji w zespole pracowniczym, kształtowania kreatywności pracowników, pozwala zdobywać umiejętności interpersonalne i zdolności organizacyjne, co w dużym stopniu przekłada się na efektywność pracy⁴³. Społeczeństwo również odczuwa korzyści, do których niewątpliwie należą: nagłośnienie i rozwiązywanie problemów społecznych, aktywizacja społeczności lokalnej, stymulacja rozwoju gospodarczego regionu przez ożywienie kulturalne, podniesienie poziomu edukacji i życia lokalnej społeczności przy jednoczesnym wzroście zainteresowania na produkty lokalnej firmy, edukacja w zakresie wspólnego podejmowania decyzji i współodpowiedzialności⁴⁴. Wiele firm z całego świata realizuje w ten sposób idee edukacji permanentnej. Coraz częściej zdobywanie i rozwijanie kompetencji odbywa się bowiem poza miejscem pracy czy formalnym nauczaniem w szkołach. Według J. Jakubowskiego, pomaganie innym ma bardzo dobry wpływ na pracowników. Firma i pracownicy wychodzą bowiem na zewnątrz, przełamują pewne schematy, co pozwala im także na zweryfikowanie dotychczasowego sposobu postrzegania świata⁴⁵.

Badania prowadzone w obszarze wolontariatu pracowniczego wskazują na intensyfikację działań przedsiębiorstw w zakresie tworzenia pracowniczych programów wolontariackich, a także szerokie spektrum korzyści. Pierwsze Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, przeprowadzone na przełomie października i listopada 2008 roku, pozwalają dokonać

⁴³ P. Kamosa, D. Dorska, *Wybrane aspekty prawne wolontariatu pracowniczego*, Warszawa 2008, s. 10.

⁴⁴ www.wolontariatpracowniczy.pl [dostęp: 5.11.2012].

⁴⁵ H. Zakrzewska-Krzyś, *Wolontariat pracowniczy*.

pewnych uogólnień i podsumowań⁴⁶. Można stwierdzić, że wolontariat pracowniczy wprowadzany jest do przedsiębiorstw z dwóch powodów: po pierwsze – jako element strategii firmy, po drugie – stanowi czynnik motywujący dla pracowników. Pomoc kierowana jest głównie do placówek edukacyjnych oraz dotyczy otaczania opieką dzieci. Ponad połowa osób zaangażowanych w wolontariat pracowniczy ma doświadczenie wolontarystyczne zdobyte poza pracą. Przede wszystkim, wolontariusze to osoby będące w przedziale wiekowym pomiędzy 30-40 lat, będące w związku, ale bezdzietne. Ponadto, wyniki badań ukazują, iż najczęściej są to pracownicy średniego i niższego szczebla, co odzwierciedla naturalną strukturę organizacyjną firmy, jak również, że wolontariat jest domeną kobiet⁴⁷. Badania przeprowadzone w roku 2011 potwierdzają wyniki z roku 2008 odnośnie korzyści. Respondenci wskazują na poczucie dumy w związku z wykonywaną aktywnością wolontariacką, gdyż mają możliwość rozbicia codziennej rutyny. Wolontariat pracowniczy pozwala na rozwój pracowników w obszarze umiejętności miękkich – głównie kompetencji interpersonalnych (empatii, wrażliwości, asertywności, perswazji), umiejętności organizacyjnych (głównie logistyczno-koordynacyjnych dotyczących podejmowanych inicjatyw), umiejętności dydaktycznych (przekazywania wiedzy, prowadzenia zajęć lub szkoleń) oraz umiejętności twardych (wykonywania kosztorysów, projektów, wystawiania i rozliczania faktur). Ponadto, pracownicy nabywają wiedzę na temat problemów społecznych i zyskują dystans do codzienności, poprawia się komunikacja w firmie, co ułatwia pracę. Pracodawca buduje z kolei kapitał społeczny firmy, ponieważ wolontariat pracowniczy jest kuźnią liderów i narzędziem *employer branding*⁴⁸. Poprzez świadczenie usług wolontarystycznych można ukierunkować własny rozwój zawodowy, odkryć swój potencjał i ocenić własne kwalifikacje. Jak podkreśla D. Stauffer, praca wolontariacka daje szereg niematerialnych korzyści, jak np.: satysfakcja, świadomość dokonania czegoś ważnego, wzmocnienie poczucia własnej wartości, a także poczucie zrobienia czegoś dla swojej społeczności⁴⁹. Zdaniem wolontariuszy-pracowników, kluczową korzyścią, jaką daje im wolontariat, jest, oprócz wspomnianej satysfakcji, możliwość samo-realizacji, rozwijanie nowych umiejętności i kompetencji, możliwość poznania siebie i swoich kolegów z pracy w innych sytuacjach. Badania pokazują, że wolontariat jest nie tylko jednym ze sposobów radzenia sobie ze stresem

⁴⁶ I. Dyakowska, *I ogólnopolskie badania*.

⁴⁷ Tamże, s. 8-11.

⁴⁸ Raport 2011, s. 16-24.

⁴⁹ D. Stauffer, *Praca w wolontariacie*, s. 85.

lub wypaleniem zawodowym, ale też przemyślaną decyzją⁵⁰. Analizując kwestie dotyczące wolontariatu pracowniczego, nie można pominąć aspektu związanego z determinantami wpływającymi na podjęcie tak charakterystycznej aktywności.

Tabela 3 przedstawia badania firmy LBG⁵¹ z 2004 roku dotyczące głównych czynników motywujących pracowników do uczestnictwa w programach wolontariackich sponsorowanych przez firmę.

Tabela 3
Czynniki motywujące do podjęcia aktywności wolontariackiej

Główne motywy do podjęcia wolontariatu (średnia ocena 1-5)	Pracownicy
Ta sprawa ma dla mnie znaczenie osobiste	4.35
Organizacjom społecznym brakuje środków	3.61
Za sprawą mojego wolontariatu organizacja otrzymuje darowiznę od mojej firmy	3.53
Ta sprawa jest ważna dla mojej firmy	3.35
Przedstawiciele organizacji dobroczynnej przyszli do mojej firmy porozmawiać o tym, co robić na rzecz lokalnej społeczności	3.08

Źródło: *Motywowanie do wolontariatu w trudnych czasach*: www.wolontariatpracowniczy.pl, 2011

Zaangażowanie w świadczenie usług wolontariackich wynika głównie z przekonania o istotności sprawy. Takie aspekty, jak pochwała czy uznanie ze strony pracodawcy nie znalazły się wśród pięciu najważniejszych czynników motywujących.

Polskie firmy coraz częściej zaczynają angażować się w tego rodzaju programy i doceniać ich pozytywny wpływ na wizerunek, a w konsekwencji na pozycję na rynku. Jednakże, Wolontariat Pracowniczy jest we wczesnej fazie rozwoju. W Polsce tego typu aktywność stanowi domenę elitarnych dużych firm, często z kapitałem zagranicznym oraz ich inną kulturą organizacyjną. Zgodnie z piramidą potrzeb Masłowa, najpierw należy zaspokoić potrzeby niższego rzędu, natomiast chęć pomagania umiejscowiona jest

⁵⁰ I. Dyakowska, *I ogólnopolskie badania*, s. 10.

⁵¹ Stowarzyszenie, którego misją jest pomoc firmom we wprowadzaniu strategii i programów dotyczących społecznego zaangażowania, generujących jednocześnie dla społeczności pozytywne i wymierne korzyści <http://www.lbg-associates.com> [dostęp: 5.11.2012].

pośrodku piramidy⁵². W związku z powyższym, można zakładać, że w wolontariat pracowniczy będą angażować się firmy, które osiągnęły już jakąś (niekoniecznie bardzo stabilną) pozycję na rynku. Pozostałych przyczyn takiej sytuacji należy dopatrywać się w tym, że polski wolny rynek jest młody i ciągle rozwija się, a wiedza na temat tej formy pomocy wśród osób niezaangażowanych w wolontariat jest znikoma.

Wolontariat pracowniczy może przybierać różnorakie formy, dostosowane do możliwości pracowników, czyli – są to ogólnopolskie akcje charytatywne, autorskie programy społeczne przedsiębiorców, autorskie lokalne projekty pracownicze, zbiórki darów i składki potrącane z wynagrodzeń – wszystko to jest organizowane zarówno na arenie krajowej, jak i międzynarodowej. Pracownicy mają szansę sprawdzić się w nowych warunkach, zdobyć cenne doświadczenie, a przede wszystkim czuć satysfakcję z wykonywanej pracy. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze i pracujące jako wolontariusze zyskują nowy wymiar doświadczeń w zakresie zarządzania. Ponadto, natura pracy w wolontariacie sprzyja zespołowemu podejmowaniu decyzji, sprawia, że człowiek angażuje się w nią całym sercem i umysłem. Zaczyna dążyć do tego, by razem z innymi móc pracować nad wspólnym celem⁵³. W projektach pracowniczych biorą udział wszyscy zainteresowani – od menadżerów do pracowników szeregowych. Jak podkreśla S. How, praca wolontariusza gromadzi razem ludzi, którzy w innych warunkach mogliby się nie spotkać. Obcowanie z osobami o innym pochodzeniu, wykształceniu i doświadczeniu pomaga uświadomić sobie, że jest wiele rzeczy, które nas łączą, a nie dzielą. Wolontariat daje szansę przebywania w bardziej różnorodnym środowisku ludzkim, poszerza perspektywy oraz stwarza okazje do rozwiązywania nowo zaistniałych problemów⁵⁴, a ponadto sprzyja integracji pracowników i ogólnej wymianie doświadczeń.

W świetle przedstawionych argumentów wyraźnie widać słuszność tezy postawionej w tytule, a dotyczącej wolontariatu pracowniczego jako formy kształcenia ustawicznego. Spełnia kryteria związane z kształceniem ustawicznym odnoszące się do odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych, jak i zawodowych jednostki. Może wynikać z działań podjętych indywidualnie lub projektowanych i organizowanych przez pracodawcę, a także może odbywać się poza instytucją edukacyjną. Ponadto, promuje i stwarza warunki do nieustannego rozwoju, dlatego wolontariat jako forma zdobywania wiedzy i umiejętności poza placówkami do tego przeznaczonymi ma coraz więcej zwolenników.

⁵² K. Kossek, *Anioły, które dają i biorą – o motywach bycia wolontariuszem*, [w:] *Wolontariat jako działanie prospołeczne*, s. 142.

⁵³ D. Stauffer, *Praca w wolontariacie*, s. 87-89.

⁵⁴ Tamże, s. 93.

BIBLIOGRAFIA

- Aduszkiewicz A. (red.), *Słownik filozofii*, Warszawa 2009.
- Atamańczuk K., *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, Edukacja i Dialog, 2000, 3.
- Braun K., *Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy*, Warszawa 2005.
- Broniecka P., *Prawne aspekty działalności wolontariackiej [w:] Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce 2009.
- Chmielewski M. (red.), *Leksykon duchowości katolickiej*, Lublin-Kraków 2002.
- Ciesiołkiewicz A., *Wolontariat szansą dla młodzieży*, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 2005, 5.
- Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Szymańska E., *Profil kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin 2009.
- Delors J., *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998.
- Drucker P.F., *Spółczesność pokapitalistyczna*, Warszawa 1999.
- Dyakowska I., *I ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Raport Centrum Wolontariatu*, Warszawa 2008.
- Dyakowska I., *Wolontariat pracowniczy bez obaw*, Biuletyn Euro Info, 2009, 2.
- Gawroński S., *Ochotnicy miłości bliźniego. Przewodnik po wolontariacie*, Warszawa 1999.
- Gelpi E., *Przyszłość pracy*, Warszawa 2006.
- Grabowski J., *Kariera – tworzenie planów życiowych*, [w:] *Doradztwo karier – praca zbiorowa*, Warszawa 2005.
- Henzler P., *Wolontariat zamiast praktyki*, 2004, www.pracuj.pl [dostęp: 17.11.2009].
- Kamosa P., Dorska D., *Wybrane aspekty prawne wolontariatu pracowniczego*, Warszawa 2008.
- Kanios A., *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin 2010.
- Kossek K., *Anioły, które dają i biorą – o motywach bycia wolontariuszem*, [w:] *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce 2009.
- Krawczyk L., *Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność*, OHP, Wałbrzych-Olsztyn 2005.
- Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009.
- Moroń D., *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009.
- Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich*, Centrum Wolontariatu, Warszawa 2007.
- Raport 2011 – Wolontariat pracowniczy w polskich firmach. Analiza zjawiska, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*.
- Solak A., *Praca jako obszar kształtowania postaw obywatelskich*, [w:] *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Kształcenie ustawiczne warunkiem adaptacji do zmian na rynku pracy. Materiały z konferencji naukowej*, Poznań 2004.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku pracy a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2009.
- Stauffer D., *Praca w wolontariacie może być korzystna dla kariery*, [w:] *Zarządzanie karierą*, red. K. Borowiecka-Strug, Warszawa 2006.
- Sutton P.J., *Lifelong and Continuing Education*, [in:] *International Encyclopedia of Adult Education and Training*, ed. A. Tuijnman, London-New York-Tokyo 1996.
- Szpringer M., Florczyk M., Mikołajczak J., *Organizacja wolontariatu we Włoszech*, [w:] *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, red. B. Matyjas, Kielce 2009.

- Taylor J., Hardy D., *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Kraków 2004.
- Tokarski Z., *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000-2003*, Łódź 2008.
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku (DzU z 2003, nr 96, poz. 873 z późn. zm.).
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000.
- Wolontariat pracowniczy – nowoczesny sposób na integrację pracowników*, www.kariera.pl 2008.
- Zakrzewska-Krzyś H., *Wolontariat pracowniczy*, www.twojbiznes.infor.pl 2009.
- Zamościanka E., *Wolontariat pracowniczy w Polsce. Praktyki i trendy*, [w:] *Wolontariat pracowniczy w Polsce*. Przewodnik dla biznesu, Warszawa 2011.
- <http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html>
- <http://www.wolontariatpracowniczy.pl/?a=dict/index> dostęp 10.04.2010
- www.lbg-associates.com
- www.llp.org.pl

