

Logos i ethos pracownika młodzieżowego

Streszczenie

Sytuacja młodzieży, zwłaszcza zagrożonej uzależnieniami, przestępczością, agresją, prostytutką, pozbawionej opieki przez rodziców, stała się w Polsce trudna. W odpowiedzi na te wyzwania czasu powołany został nowy zawód: animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy).

Wstęp artykułu zawiera główny cel artykułu, którym jest odpowiedź na pytanie: Jaki jest *logos* i *ethos* pracownika młodzieżowego? Wyjaśniono w nim także najważniejsze pojęcia związane z tematem: „logos”, „ethos” i „pracownik młodzieżowy”.

Opracowanie składa się z dwóch zasadniczych części. Pierwsza dotyczy *logosu* pracownika młodzieżowego. Została w niej omówiona zatem osobowość animatora i jego przymioty oraz kwalifikacje. W części drugiej skoncentrowano się na zadaniach pracownika młodzieżowego oraz zaprezentowano środki dydaktyczne, które mogą zostać wykorzystane w pracy z młodzieżą przez pracownika młodzieżowego. Całość została zwieńczona zakończeniem.

Słowa kluczowe: animator czasu wolnego, pracownik młodzieżowy, projekt „Mapowanie, ocena i walidacja kompetencji edukatorów młodzieży NEET”.

Abstract

The situation of young people, especially those threatened with addictions, crime, aggression, prostitution, deprived of care by their parents, has become difficult in Poland. In response to these challenges of time, a new profession was created: an animator of free time of youth (a youth worker).

The introduction of the article contains the main goal of the article, which is the answer to the question: What are the *logos* and *ethos* of a youth worker? It also explains the most important concepts related to the theme: "logos", "ethos" and "youth worker".

The study consists of two main parts. The first concerns the youth worker's logos. Thus, the animator's personality and its qualities as well as qualifications were discussed. The second part focuses on the tasks of a youth worker and presents didactic measures that can be used in youth work by a youth worker. The whole article was crowned with the conclusion.

Key words: leisure time animator, youth worker, project "Mapping, evaluation and validation of competences of NEET youth educators".

Wstęp

Praca z młodzieżą nigdy nie należała do zadań łatwych, tym bardziej nie jest w obecnym czasie, kiedy na młodych ludzi czyha wiele pułapek w postaci zagrożeń uzależnieniami, przestępczością, agresją, prostytutką itp. Współcześni nastolatki, częściej niż dawniej pozbawieni właściwej opieki ze strony zapracowanych rodziców, potrzebują osób, które będą potrafiły ich wysłuchać, zrozumieć i pomóc w odnalezieniu własnej drogi. W odpowiedzi na to specyficzne zapotrzebowanie powołano nowy zawód animatora czasu wolnego młodzieży (pracownika młodzieżowego)¹. W związku z tym to właśnie tej nowej profesji został dedykowany niniejszy artykuł. Jego temat brzmi: „*Logos* i *ethos* pracownika młodzieżowego”.

Opracowanie domaga się wyjaśnień niektórych terminów zastosowanych w temacie artykułu. I tak, przez pojęcie *logosu* (gr. – „słowo”) zastosowanego w artykule należy rozumieć ontologiczną i pełną prawdę o pracowniku młodzieżowym². Natomiast termin *ethos* (gr. – „obyczaj”, „działanie”) oznacza tutaj styl praktycznego życia oparty o wartości etyczne charakterystyczne dla osób pracujących z młodzieżą³. Również należy wyjaśnić wprowadzone do opracowania pojęcie „pracownika młodzieżowego”. Pracownik

¹ Zob. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy) o kodzie 235916. w: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/zawod/235916?_jobclassificationportlet_WAR_nnportlet_backUrl=http%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Fklasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci%2Fwyszukiwarka-opisow-zawodow%2F%3Fp_p_id%3Djobclassificationportlet_WAR_nnportlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1 – z dnia 31.12.2018.

² Zob. G. Reale, *Historia filozofii starożytnej*, Tom III, Lublin: Wydawnictwo KUL, 2004, s. 333.

³ Por. Encyklopedia Popularna PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992, s. 215.

młodzieżowy to osoba, która pracuje z młodzieżą metodami edukacji pozaformalnej⁴; wspiera, inicjuje i organizuje zajęcia w czasie wolnym dla młodzieży; prowadzi warsztaty i zajęcia w świetlicach środowiskowych, klubach, placówkach edukacji pozaszkolnej i nieformalnej oraz na ulicach; współpracuje ze szkołą i społecznościami lokalnymi; organizuje pomoc i wsparcie przez służby socjalne i placówki opieki zdrowotnej⁵.

Problem publikacji sformułowano w pytaniu: Jaki jest *logos* i *ethos* pracownika młodzieżowego? Odpowiedź na nie stanowi cel studium.

Do opracowania zagadnienia wykorzystano dostępny materiał badawczy, który stanowią: literatura przedmiotu i pomocnicza oraz opracowania netograficzne. W redagowaniu tych treści posłużono się metodą analizy i syntezy zgromadzonego materiału badawczego. Jednakże warto zaznaczyć, iż uzyskany materiał jest śladowy, bowiem problematyka jest w stanie początkowym. Uzyskany materiał pozwolił na strukturę artykułu składającego się z dwóch części. Pierwsza dotyczy *logosu*, a druga *ethosu* pracownika młodzieżowego.

Publikacja nawiązuje i ma odniesienie do projektu Erasmus MAV - Mapowanie, ocena i walidacja kompetencji edukatorów młodzieży NEET. Projekt nr 2017-1-PL01-KA205-035785.

I *Logos* pracownika młodzieżowego

Mówiąc o *logosie* pracownika młodzieżowego mamy na uwadze dwie prawdy o nim. Pierwsza dotyczy osobowości pracownika młodzieżowego (1), druga zaś traktuje o jego przymiotach i kwalifikacjach (2).

1. Osobowość pracownika młodzieżowego

Relacje pomiędzy pracownikiem młodzieżowym a młodym człowiekiem są w dużej mierze uzależnione od osobowości nauczającego, od tego, kim on jest jako człowiek, ale także jako edukator i wychowawca. Od osobowości pracownika młodzieżowego czy – jakby

⁴ E. Krzaklewska, M. Ples, Pracownik młodzieżowy w dobie nowych technologii - wpływ Internetu na pracę z młodzieżą, „Zeszyty Pracy Socjalnej”, 2017, 22, z. 4, s. 277.

⁵ Por. w: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/zawod/235916?_jobclassificationportlet_WAR_nnkportlet_backUrl=http%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Fklasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci%2Fwyszukiwarka-opisow-zawodow%2F%3Fp_p_id%3Djobclassificationportlet_WAR_nnkportlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1 – z dnia 31.12.2018.

to określiła M. Grzegorzewska⁶ – od jego człowieczeństwa bardziej niż od przygotowania merytorycznego i metodycznego uwarunkowane są jego głębsze korelacje z młodzieżą, co przekłada się na efekty pracy. W związku z tym pracownika młodzieżowego winny charakteryzować cechy:

- osobowe: autentyczność, bezpośredniość, troska o estetyczny wygląd, dobra organizacja, konsekwencja, obowiązkowość, odpowiedzialność, punktualność, samokrytyczność, sprawiedliwość, słowność, szczerść, wysoki kodeks wymagań;

- dydaktyczne: interesujące prowadzenie zajęć, merytoryczne wyjaśnienia, kompetencja, twórcze prowadzenie dyskusji, dynamiczny przekaz treści, zastosowanie różnorodnych pomocy i środków audiowizualnych;

- wychowawcze: wzbudzanie zaufania, nawiązywanie indywidualnych relacji, nie tylko uczenie, ale i wychowywanie, przeżywanie z młodzieżą trosk i radości, stosowanie pochwały i nagany, utrzymywanie kontaktu z rodzicami i opiekunami wychowanków, bycie wyrozumiałym i zaangażowanym w problemy młodzieży przy zachowaniu zdrowego dystansu, a nade wszystko bycie kongruentnym, czyli bezwarunkowym i pozytywnym w relacji do młodzieży.

Cechy te tworzą całokształt osobowy animatora czasu wolnego młodzieży. Ich różnorodność i wielorakość można sprowadzić do trzech wymiarów osobowości. Pierwszy dotyczy i wiąże się z dojrzałością ludzką i zawodową. Oprócz pierwszego wymiaru, który stanowi podstawę i punkt wyjścia osobowości, ważny jest także drugi wymiar, związany z nauczaniem. Te dwa wymiary tzn. *być i wiedzieć* nie są wystarczające dla pełnej osobowości pracownika młodzieżowego. Potrzebny jest jeszcze trzeci wymiar – doświadczenie.

a. Dojrzałość ludzka i zawodowa

Pracownik młodzieżowy winien odznaczać się dojrzałością ludzką i zawodową. Dojrzałość biologiczna, intelektualna i psychiczna oraz wysoki poziom ich rozwoju czyni człowieka dojrzałym życiowo⁷. Dojrzałość zawodowa związana jest z umiejętnością wykonania zadania zawodowego przez jednostkę na danym etapie jej rozwoju. Dojrzała działalność pracownika stale rozważana i oceniana pozwoli mu wzrastać w równowadze uczuciowej, w sensie krytycznym, w jedności wewnętrznej, w zdolności relacji i dialogu, w duchu konstruktywnym, w szacunku i miłości do swoich słuchaczy. Dojrzałość ludzka i

⁶ Por. M. Grzegorzewska, *Listy do młodego nauczyciela*, Cykl I, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1959, s. 16.

⁷ Por. M. Michalik, *Wzory i postawy*, Młodzieżowa Agencja Wydawnicza, Warszawa 1979, s. 41.

zawodowa winna stale ożywiać świadomość edukacyjną i wychowawczą pracownika młodzieżowego. Dlatego powinien on znać i wprowadzać konkretne plany działania.

Dojrzały emocjonalnie pracownik młodzieżowy ze świadomością swojej zawodowej misji szybciej rozpozna problemy i potrzeby środowisk skupiających młodzież potrzebującą wsparcia i organizacji czasu wolnego, lepiej będzie rozwijał zainteresowania i zdolności poznawcze młodzieży, realizując ciekawe i angażujące emocjonalnie warsztaty i zajęcia z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym⁸.

Budowanie motywacji do zmiany sposobu spędzania czasu wolnego przez młodzież oraz udzielanie jej wsparcia emocjonalnego w trudnych sytuacjach życiowych nie należy do zadań łatwych. Aby realizować je w należyty sposób, nie wystarcza fachowa wiedza, potrzebna jest przede wszystkim empatia, która wypływa z dojrzałości człowieka. Sztuka wspierania drugiej osoby wymaga pełnego skoncentrowania się na niej, a tego człowiek niedojrzały, choćby z najlepszymi kwalifikacjami, nie będzie potrafił. Bowiem „dojrzałość emocjonalna kształtuje się w wyniku prawidłowo przebiegającego rozwoju emocjonalnego, pod wpływem czynników społeczno-wychowawczych, na bazie temperamentu oraz zdolności intelektualnych”⁹. Przystosowanie emocjonalne, stopień rozwoju psychospołecznego, osiągnięte kompetencje w samodzielnym wykonywaniu zadań, zdolność do samooceny i poczucie odpowiedzialności, a także przyjęcie określonych wzorców i norm obowiązujących w danej społeczności są zupełnie inne u osób młodych, zaczynających życie zawodowe, niż u pracowników dojrzałych zawodowo.

b. Wiedza i mądrość

Z dojrzałością ludzką i zawodową wiąże się określona wiedza związana z okresem dojrzewania młodzieży, z jej problemami i oczekiwaniami. Potrzebna jest wiedza z zakresu nauk humanistycznych, np. badacze zajmujący się problematyką młodzieżową stwierdzają potrzebę uwzględnienia podstawowych elementów psychologii, np. uwarunkowań psychologicznych mających wpływ na człowieka; strukturę osobowości, psychologię ewolucyjną, etapy życia ludzkiego etc. Pracownik młodzieżowy powinien posiadać wiedzę także z zakresu psychologii rozwojowej i wychowawczej. Istotne jest, aby animatorzy poznawali również kontekst społeczno-kulturowy, w którym młodzież żyje i który na nią ma wpływ. Również mówiąc o wiedzy, pracownik młodzieżowy winien wykazać się

⁸ Por. Cz. Kupisiewicz, *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1994, s. 98.

⁹ W. Strus, *Dojrzałość emocjonalna a funkcjonowanie moralne*, Wydawnictwo Liberi Libri, Warszawa 2012, s. 28.

umiejętnością uwzględniania warunków socjologicznych, kulturalnych i ekonomicznych ze świadomością wpływu na proces rozwojowy młodzieży¹⁰.

Lista zadań pracownika młodzieżowego jest długa i różnorodna. Do jego obowiązków należą zarówno kwestie związane na przykład z przeciwdziałaniem wykluczeniom społecznym, udzielaniem wsparcia emocjonalnego czy nawet organizacją działań z zakresu polityki młodzieżowej, jak też jego praca ma aspekt społeczno-terapeutyczny i integracyjny¹¹. Bogata lista powinności pracownika młodzieżowego suponuje, iż musi on posiadać wiedzę z różnych dziedzin, którą jest zmuszony umiejętnie łączyć. Do tego sama wiedza to za mało. Potrzebna jest mądrość.

c. Doświadczenie życiowe i zawodowe

Oprócz dojrzałości ludzkiej i zawodowej oraz wiedzy i mądrości pracownik młodzieżowy winien posiadać doświadczenie życiowe i zawodowe. Zdobywa się je nie tylko poprzez lektury i edukację szkolną czy uniwersytecką, ale poprzez wszelkie sytuacje i zdarzenia. Mają one wpływ na określone emocje, myśli i wyobrażenia. Człowiek doświadcza całym sobą, każde wydarzenie i sytuacja jest ważna dla rozwoju jego osobowości, składającej się z zapisów przeżytych doświadczeń¹². To one prowadzą do wzrostu wiedzy i umiejętności. Wszelkie zdarzenia stają się ubogacające o nowe treści i przyczyniają się do wzrostu umiejętności dzielenia się tymi przymiotami z innymi ludźmi. Chodzi tu o dawanie świadectwa osobistego. Nie jest to możliwe bez doświadczenia życiowego i zawodowego.

Doświadczenia mogą być dobre lub złe. Pierwsza kategoria to zdarzenia z własnego życia, które prowadzą do wzrostu poczucia bezpieczeństwa, umiejętności i rozwijają człowieka, ucząc go czegoś nowego. Druga kategoria to złe doświadczenia, które uniemożliwiają samodzielne ich opracowanie. Takie sytuacje wywołują lęk i niepokój, ponieważ przerastają aktualne umiejętności i możliwości radzenia sobie osoby ludzkiej.

Pracownik młodzieżowy ze zdobytym pozytywnym doświadczeniem życiowym i zawodowym winien się nimi dzielić z młodą generacją, ponieważ w ten sposób przyczynia się do kształtowania budujących postaw młodych ludzi. Świadectwo animatora o wiele więcej

¹⁰ Por. R. Czekalski, *Katecheza komunikacją wiary*, Płock 2006, s. 319-321.

¹¹ Por. E. Krzaklewska, M. Ples (2017). *Young People in Digital Era and Youth Work. Desk Research Report*. ABC of Youth Work, Project Erasmus + Manuscript, za: E. Krzaklewska, M. Ples, „Zeszyty Pracy Socjalnej”, 2017, 22, z. 4, s. 279.

¹² Por. B. Jakubowska, J. Jakubowski, A. Łypacewicz, H. Rylke (red.), *Ja i inni*, Warszawa 1987, s. 114.

znaczy w procesie dydaktycznym i formacyjnym młodych, aniżeli nauczanie w myśl powiedzenia: „Świat potrzebuje bardziej świadków, aniżeli nauczycieli”¹³.

2. Przymioty i kwalifikacje animatora czasu wolnego młodzieży

Różne badania dotyczące osób pracujących z młodzieżą wskazują na obszerny katalog przymiotów i kwalifikacji zawodowych, np. specjalistyczne przygotowanie, autentyzm, dobra pamięć, zdolność obserwacji, umiejętność pozytywnego podejścia, kontaktowość, empatia, takt pedagogiczny, życzliwość pedagogiczna, autorytet, umiejętność przekazu posiadanej wiedzy, poczucie humoru, radość życia, pogoda ducha i optymizm, panowanie nad mową, intensywne przeżywanie wartości, kreatywne i twórcze nastawienie¹⁴. Oprócz wymienionych przymiotów, które można uznać za uniwersalne, bowiem odnoszą się do wszystkich nauczycieli i osób pracujących z młodzieżą, należy wskazać na cechy specyficzne nauczyciela młodzieżowego. Są nimi przede wszystkim: świadomość powierzonej misji, świadectwo życia, odpowiedzialność i troska o dobro wychowanków¹⁵. Z tymi cechami związane są pewne przymioty.

2.1. Przymioty

2.1.1. Komunikatywność

Jednym z przymiotów pracownika młodzieżowego jest jego relacja w komunikacji interpersonalnej. Według współczesnej komunikologii podstawowymi kanałami porozumiewania się są: werbalny, niewerbalny i pisemny¹⁶. Pracownik młodzieżowy winien być świadomy czynników, które powinno się uwzględniać, decydując o wyborze określonego sposobu i środka przekazu, wówczas gdy zależy mu na skutecznym przekazywaniu szczegółowych wiadomości do swoich odbiorców. Prowadzący zajęcia, mając na uwadze adresatów, powinien uwzględniać przede wszystkim wiek swoich słuchaczy oraz zwracać uwagę na różnorodne sytuacje życiowe młodzieży. Winny one skłaniać animatora do wykorzystania odpowiednich metod oraz przekazywanych treści. Z pewnością pracownik młodzieżowy musi mieć świadomość, że nie ma jednego skutecznego sposobu komunikowania się ze wszystkimi, zatem w zależności od odbiorców decyduje się na takie

¹³ Słowa Pawła VI z *Evangelii nuntiandi* (n. 41).

¹⁴ Zob. J. Szpet, *Dydaktyka katechezy*, Poznań 1999, s. 266-269.

¹⁵ Tamże, 271-273.

¹⁶ Por. J. Stankiewicz, *Komunikowanie się w organizacji*, Wrocław 1999, s. 54.

komunikowanie, dzięki któremu nawiąże on skuteczny kontakt z młodzieżą¹⁷. Pracownik ma za zadanie wybierać dla siebie i odbiorców zajęć sposób komunikacji, wykorzystując swe kompetencje zarówno wrodzone, jak i wyuczone. To one zapewniają skuteczność dotarcia do młodych ludzi.

2.1.2. Empatia

Bardzo ważnym dla pracownika młodzieżowego elementem w nawiązaniu komunikacji z młodzieżą jest empatia. W. Okoń podaje następującą jej definicję: „uczuciowe utożsamianie się z inną osobą i wzbudzanie w sobie uczuć przez tę osobę przeżywanych; wczuwanie się w przeżycia innej osoby”¹⁸. W postawie empatii stosowanej w pedagogice młodzieży chodzi o zdolność umiejętnego wsłuchiwanie się w poznawanie drugiej osoby poprzez wsłuchiwanie się w słowa i gesty młodego człowieka¹⁹. Empatia więc w relacji do młodzieży polega na wczuciu się w to, co i jak młodzież myśli o sobie oraz w jaki sposób przeżywa siebie i całą rzeczywistość zewnętrzną. Pracownik młodzieżowy winien odznaczać się dojrzałą empatią, tj. wcielać się w świat drugiego człowieka równocześnie pozostając sobą²⁰. To oblicze empatii dotyczy właśnie jego. Również istnieje drugie oblicze dotyczące odbiorcy. Wiąże się ono z równowagą i dojrzałością psychiczną osoby słuchającej. Uczeń, który sam nie jest dojrzały nie może dobrze wsłuchać się w świat drugiego człowieka, w jego świat myśli, słów i przeżyć. O tym winien pamiętać i być świadom pracownik młodzieżowy. Uwzględnienie empatii oraz warunków słuchania empatycznego wydaje się być warunkiem skuteczności jego pracy²¹.

2.1.3. Asertywność

Kolejną kompetencją obok empatii jest asertywność. Przez ten atrybut rozumie się sztukę wyrażania uczuć, myśli i życzeń oraz dbania o przestrzeganie należnych praw bez naruszania praw innych osób. Jest to umiejętność, którą animator powinien nabyć, a nie cechą osobowości, z którą jedni się rodzą, a inni nie²². Podstawą asertywności jest przyjęcie postawy przyjaźni, życzliwości, szacunku, a także uczciwości i otwartości wobec siebie i innych. Sama zaś asertywność jest umiejętnością pozwalającą w sposób możliwie otwarty,

¹⁷ Por. R. Czekalski, Katecheza, s. 342-346.

¹⁸ W. Okoń, Nowy Słownik Pedagogiczny, Warszawa 1998, s. 90.

¹⁹ Por. M. Dziewiecki, Psychologia porozumiewania się, Kielce 2000, s. 31-32.

²⁰ Tamże, s. 32-33.

²¹ Por. R. Czekalski, s. 347-348.

²² Por. M. McKay, M. Davis, P. Fanning, Sztuka skutecznego porozumiewania się, Gdańsk 2002, s. 125.

uczciwy i stanowczy wyrażać siebie, swoje uczucia, postawy, opinie, potrzeby, równocześnie respektując i szanując uczucia, postawy, opinie i pragnienia drugiej strony.

Tak rozumianą asertywnością powinien odznaczać się pracownik młodzieżowy. Ona bowiem pozwala mu na zachowanie wartości i poglądów zgodnie z własnym systemem. Nadto inspiruje go do zachowania szacunku dla samego siebie, jak również wyraża się w tolerancji wobec uczniów²³.

2.1.4. Osoba kongruentna (pozytywnie nastawiona)

Z asertywnością wiąże się kongruencja. Przez zastosowanie tego słowa w tych rozważaniach rozumie się, iż pracownik młodzieżowy powinien starać się być osobą bezwarunkowo i pozytywnie odnoszącą się do swoich podopiecznych. Innymi słowy kongruentność pracownika młodzieżowego powoduje mechanizm identyfikacji z nim i z jego wartościami, które podziela nauczający i wychowujący. Kongruentność pracownika staje się swego rodzaju pomostem między młodzieżą a treściami przekazywanymi przez niego młodzieży²⁴. Jak stwierdza M. Grzegorzewska „w przyszłości wychowanek taki, pracujący już samodzielnie, niezależny od dalszych wpływów wychowawcy, bardzo często zachowuje w duszy postać moralną tego, który mu przewodniczył”²⁵. Stąd też wybór zawodu pracownika młodzieżowego i późniejsza kariera nie mogą być przypadkowe. Wybierający tę profesję, znając swoje możliwości, ograniczenia i kompetencje, musi przemyśleć wiele spraw zanim zdecyduje się zaangażować w pracę z młodzieżą i wniknąć w jej świat. Bez kongruentności niemożliwe okaże się wydobycie potencjału z młodych ludzi, zachęcanie ich do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym, realizacji własnych inicjatyw i pomysłów i rozwijania różnych kompetencji. W końcu fiasko poniesie pracownik młodzieżowy na polu przygotowania podopiecznych do życia w społeczeństwie obywatelskim, przy pełnym korzystaniu ze swoich praw i obowiązków z tym związanych. Jest to zatem kompetencja, której niedostatek przynosi niepożądane dla efektywności pracy skutki.

2.1.5. Profesjonalizm

Profesjonalizm oznacza wysoki poziom wykonywania czynności zawodowych. Są one społecznie użyteczne, wymagają wiedzy i umiejętności, czyli określonych kwalifikacji oraz stanowią źródło utrzymania. Pracownik młodzieżowy jest zawodem, więc należy oczekiwać

²³ Por. A. Augustynek, Wstęp do psychologii, Warszawa 2008, s. 96-97.

²⁴ Por. R. Czekalski, s. 325.

²⁵ M. Grzegorzewska, Wybór pism, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1989, s. 23.

od osób go wykonujących fachowości i znajomości rzemiosła²⁶. Profesjonalizm pracownika młodzieżowego to nie tylko fachowość, ale spełnienie wysokich standardów poznawczych, działaniowych i etycznych²⁷. W takich wymiarach należy rozpatrywać profesjonalizm tego zawodu.

Ta definicyjna droga wyłonienia trzech wymiarów profesjonalizmu animatora czasu wolnego młodzieży powinna być wzbogacona wymiarem dodatkowym, który współdecyduje o jakości wykonywania zadań. Profesjonalizm pracownika młodzieżowego może być porównywalny z profesjonalizmem nauczyciela. Co Henryka Kwiatkowska wyraziła w kategorii dwóch sensów nauczycielskiego profesjonalizmu: sens poznawczy (ile wiedzy nauczyciel przekazał, co zostało zrozumiane i utrwalone, czym zainteresował) oraz sens egzystencjalny (czy i na ile nauczyciel przyczynił się do ukształtowania pozytywnego stosunku do siebie, innych i świata, poczucia wartości ucznia, poczucia sensu życia)²⁸. W przypadku pracownika młodzieżowego należy odwrócić jedynie proporcje i zwrócić większą uwagę na sens egzystencjalny niż poznawczy. Nadto ten sens winien być ubogacony wcześniej wspomnianymi wymiarami (poznawczym, działaniowym i etycznym).

2.1.6. Świadectwo

Wymiar etyczny pracownika młodzieżowego stanowi wielkie zobowiązanie dla niego do dawania świadectwa, bowiem żadne metody pedagogiczno-dydaktyczne, psychologiczno-społeczne nie zwalniają go na żadnym etapie procesu edukacyjnego i wychowawczego od osobistego świadectwa. Otrzymane „zawodowe powołanie” i przejrzyste świadectwo życia są istotą każdej metody. Pracownik młodzieżowy, niekiedy bezwiednie, staje się dla podopiecznych wzorem. Młodzież bacznie obserwuje i naśladuje dorosłych. Jeśli animator czasu wolnego młodzieży postępuje zgodnie z głoszonymi przez siebie zasadami, to ma szansę stać się dla niej prawdziwym autorytetem. Animator, który staje się dla młodych ludzi wzorem, wzmacnia swój status i poszerza obszar swego wpływu. Tylko właściwa postawa życiowa i zawodowa pracownika młodzieżowego zapewni dobre wykorzystanie bazy naukowej i innych pomocy dydaktycznych, a przede wszystkim wpłynie na efektywność pracy animatora.

²⁶ Por. I. Jazukiewicz, Wymiary profesjonalizmu współczesnego nauczyciela, „Polskie Towarzystwo Profesjonalistyczne”, 2/2017, s. 58.

²⁷ Por. H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, WAiP, Warszawa 2008, s. 167.

²⁸ Por. H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, WAiP, Warszawa 2008, s. 170.

Funkcja świadczenia domaga się od pracownika młodzieżowego etycznego życia i odpowiedzialności. To świadectwo pomaga owocnie i skutecznie działać w kształtowaniu postaw młodego pokolenia.

Na przykład postawa altruistyczna animatora uczy podopiecznych niesienia różnego rodzaju pomocy lub wsparcia innych osób. Uznawanie prawa innych ludzi do wyrażania własnych poglądów i do używania odmiennych od jego sposobów postępowania, jeśli nie sprzeniewierzają się one dobru wspólnemu i godności osobistej jednostki, a także nie pozostają w sprzeczności z żadną z pozostałych wartości uniwersalnych i ponadczasowych, przez pracownika młodzieżowego będzie skutkowało u młodego człowieka podobną tolerancją wobec innych. Z kolei postrzeganie animatora jako osoby odpowiedzialnej może mieć wpływ na świadomie i dobrowolnie podjęte w przyszłości przez wychowanka zobowiązania ponoszenia konsekwencji swego zachowania niezależnie od przewidywanych sankcji za popełniony lub zaniechany czyn. Odpowiedni wzór ze strony pracownika młodzieżowego winien być także jego wychowaniem do wolności. W wyniku takich oddziaływań, wychowankowie powinni sobie przyswoić zdolność dokonywania trafnych wyborów moralnych i cenić wysoko także inne wartości podstawowe, a także przestrzegania niezbywalnych praw, jakie przysługują każdemu człowiekowi, posiadającemu własną godność. Są nimi w szczególności naturalne prawa osoby ludzkiej, jak np. prawo do życia, prawo do pracy, prawo do własnych przekonań, prawo do osobistego rozwoju, prawo do założenia rodziny i decydowania o wychowaniu własnych dzieci²⁹. Przykład osobistego życia pracownika młodzieżowego może mieć ponadto wpływ na kształtowanie zaliczanej w etyce do jednej z kardynalnych cnót moralnych – sprawiedliwości. Dokona się to wówczas, gdy podopieczny będzie miał szansę zaobserwować tę cenną społecznie i moralnie wartość u osoby, która z nim pracuje.

b. Kwalifikacje

Pracownik młodzieżowy obok przymiotów powinien posiadać odpowiednie przygotowanie merytoryczne do wykonywania zadań. W niektórych krajach zawód ten jest regulowany i aby uzyskać kwalifikacje pracownika młodzieżowego, należy skończyć studia z odpowiednią specjalizacją (np. w Wielkiej Brytanii), w innych krajach zawód ten jest wolny, a wymagane kwalifikacje można zdobyć również drogą pozaformalną poprzez udział w

²⁹ Por. L. Zarzecki, *Teoretyczne podstawy wychowania. Teoria i praktyka w zarysie*, Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa, Jelenia Góra 2012, s. 65-66.

szkoleniach, warsztatach i treningach. Zadania pracowników młodzieżowych różnią się w zależności od kraju – w większości ich posłannictwo to wspieranie rozwoju młodzieży poprzez różnego rodzaju zajęcia edukacyjne i sportowe, a także wsparcie w rozwiązywaniu ich codziennych problemów³⁰.

Aby sprostać tym zadaniom, istnieje potrzeba formacji pracownika młodzieżowego. Winna ona dotyczyć zdobycia formalnego wykształcenia obejmując przynajmniej podstawowe dziedziny z zakresu antropologii, tj. pedagogiki, psychologii, resocjalizacji itp. W Polsce w przypadku pracowników młodzieżowych cechy takie jak wiek czy posiadane dyplomy i kwalifikacje schodzą na dalszy plan. Warto się zastanowić, czy nie należałoby, mówiąc o kwalifikacjach pracownika młodzieżowego, określić odrębnych przepisów regulujących otrzymanie odpowiedniego podstawowego dokumentu umożliwiającego prowadzenie misji zatrudnienia. Z pewnością wiązałoby się to też z nabyciem przez animatora czasu wolnego młodzieży odpowiednich praw i odpowiednich obowiązków, np. organizowanie spotkań z uczniami i ich rodzicami lub opiekunami poza obowiązkowymi godzinami pracy.

Oczywiście nie znaczy to, że kompetencje pracowników młodzieżowych nie są ważne, natomiast ścieżka ich rozwoju nie powinna ograniczać się tylko do formalnego systemu kształcenia, czego najlepszym dowodem są instruktorzy harcerscy, którzy mimo młodego wieku nieraz posiadają o wiele wyższy poziom kompetencji do pracy z młodymi ludźmi, niż niejeden absolwent resocjalizacji czy innego podobnego kierunku³¹.

W Polsce – mimo tego, że istnieje definicja pracownika młodzieżowego – nie ma obecnie powszechnego systemu walidacji kwalifikacji osób pracujących z młodzieżą. Niektóre duże organizacje stosują jednak system oparty na jednolitym kształceniu i walidacji zdobytej wiedzy. W związku z powyższym wydaje się być konieczne stworzenie jednego narzędzia walidacji pracowników młodzieżowych, aby umożliwić prowadzenie ujednoliconych i miarodajnych badań zarówno w Polsce, jak i innych krajach.

II *Ethos* pracownika młodzieżowego

1. Zadania pracownika młodzieżowego

³⁰ Por. K. Duda, Zysk gwarantowany, czyli o systemowej pracy z młodzieżą, w: <https://publicystyka.ngo.pl/zysk-gwarantowany-czyli-o-systemowej-pracy-z-mlodzieza> - dostęp 2.01.2019.

³¹ Por. tamże.

Pierwszym zadaniem pracownika młodzieżowego jest reprezentowanie danej instytucji, w której jest on zatrudniony. Animator „prowadzi warsztaty i zajęcia w świetlicach środowiskowych, w klubach, w placówkach edukacji pozaszkolnej i nieformalnej oraz na ulicach”. Te wszystkie instytucje powinny mieć swoje akty prawne regulujące zadania w postaci np. statutów, czy zbiór przepisów normujących zasady postępowania, jak np. regulaminy, w zgodzie z którymi winien postępować animator czasu wolnego młodzieży.

Drugim jego zadaniem jest edukacja młodzieży. Zgodnie z opisem zawodu, „wspiera on, inicjuje i organizuje zajęcia w czasie wolnym dla młodzieży zagrożonej uzależnieniami, przestępczością, agresją, prostytutką, pozbawionej opieki przez rodziców”. Jego rolą ma być więc uświadomienie młodych ludzi co do skutków tych zagrożeń.

Trzecią funkcją jest wychowywanie. Zadanie to polega na przyjacielskim towarzyszeniu podwładnym w ich osobowym rozwoju. Istotne znaczenie ma relacja pracownika z młodzieżą. Powinna ją cechować pasja wychowawcza, rozwijana kreatywność, adaptacja i duży szacunek dla wolności i dojrzałości osoby. Dlatego pracownik młodzieżowy „współpracuje ze szkołą i społecznościami lokalnymi; organizuje pomoc i wsparcie przez służby socjalne i placówki opieki zdrowotnej”³².

Wymienione podstawowe zadania pracownika młodzieżowego stanowią zróżnicowaną wieloaspektową całość. Każde z nich realizuje cel zawodowy animatora czasu wolnego młodzieży.

2. Środki dydaktyczne w nauczaniu i wychowaniu

Według W. Okonia pomoce dydaktyczne to przedmioty materialne umożliwiające procesy nauczania i osiągnięcie optymalnych wyników³³. Ze względu na wielość środków dydaktycznych istnieje możliwość ich klasyfikacji. Podstawą kryterium mogą być bodźce aktywizujące:

- a. środki wzrokowe (wizualne) – przedmioty materialne, preparaty, modele, obrazy, plansze, podręczniki, teksty przedmiotowo-metodyczne;
- b. środki audialne (słuchowe) – magnetofon, radio, audiobooki, instrumenty muzyczne;

³² Zob. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow//-/klasyfikacja_zawodow/zawod/235916?_jobclassificationportlet_WAR_nnkportlet_backUrl=http%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Fklasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci%2Fwyszukiwarka-opisow-zawodow%2F%3Fp_p_id%3Djobclassificationportlet_WAR_nnkportlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1 – z dnia 31.12.2018.

³³ W. Okoń, Nowy Słownik Pedagogiczny, Warszawa 1998, s. 289.

- c. środki słuchowo-wzrokowe - film, program telewizyjny, fotomontaż, youtube;
- d. środki automatyzujące proces nauczania – uczenia się – maszyny dydaktyczne, komputer, Internet³⁴.

Oprócz powyższego podziału M. Śnieżyński w publikacji „Zarys dydaktyki dialogu” podaje bardziej przejrzysty i prosty podział na zasadzie stopniowania trudności: od prostego do złożonego. Ogólnie dzieli środki dydaktyczne na bezpośrednie i pośrednie³⁵.

Niezależnie od klasyfikacji środki te powinny pomóc pracownikowi młodzieżowemu w realizacji jego programu. Każdy środek dydaktyczny – bezpośredni i pośredni – powinien być logicznie wkomponowany w odpowiednie ogniwo zajęć. W pracy z młodzieżą ważna jest cykliczność w stosowaniu środków dydaktycznych, gdyż to pozytywnie wpływa na udział w zajęciach. Pracownik młodzieżowy winien być tego świadom. Warto zauważyć, iż powyższe środki mocno korelują z środkami wychowawczymi, niekiedy nachodząc na siebie, np. film, audycja, poezja mogą pełnić podwójną funkcję dydaktyczną i wychowawczą. Powinno to być jasne dla każdego pracownika młodzieżowego.

Zakończenie

Powyższe studium pokazuje, iż pracownicy młodzieżowi powinni podejmować permanentne doskonalenie. Winno ono dotyczyć sfery osobowościowej oraz rozwijania przymiotów i podnoszenia kwalifikacji. Wartości te są niezwykle istotne w życiu pracownika młodzieżowego, bowiem one wpływają na skuteczność jego pracy zawodowej. Na tym polega *logos* pracownika młodzieżowego.

Oprócz *logosu* ważny jest *ethos* animatora czasu wolnego młodzieży. W związku z tym stoją przed nim określone zadania, tj. reprezentowanie, nauczanie i wychowywanie. W tych trzech funkcjach spełnianych przez pracownika młodzieżowego należy skutecznie wykorzystywać środki dydaktyczne. W obecnych czasach pracy z młodzieżą należy akcentować jej wymiar formacyjny, bowiem on powinien być priorytetem we wszystkich działaniach pracownika młodzieżowego.

Autorka niniejszego opracowania jest świadoma pewnych jego niedoskonałości. Wyraża jednak nadzieję, iż refleksje te stanowią mogą inspirację do dalszych badań i poszukiwań upowszechniających nową propozycję.

³⁴ Por. Cz. Kupisiewicz, Podstawy dydaktyki ogólnej, Warszawa 1998, s. 219.

³⁵ M. Śnieżyński, Zarys dydaktyki dialogu, Kraków 1997, s. 123.

Bibliografia:

Opracowania

- Augustynek A., *Wstęp do psychologii*, Warszawa 2008.
- Czekalski R., *Katecheza komunikacją wiary*, Płock 2006.
- Dziewiecki M., *Psychologia porozumiewania się*, Kielce 2000.
- Encyklopedia Popularna PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
- Grzegorzewska M., *Listy do młodego nauczyciela*, Cykl I, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1959.
- Grzegorzewska M., *Wybór pism*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1989.
- Jakubowska B., Jakubowski J., Łypacewicz A., Rylke H. (red.), *Ja i inni*, Warszawa 1987.
- Jazukiewicz I., *Wymiary profesjonalizmu współczesnego nauczyciela*, „Polskie Towarzystwo Profesjonalistyczne”, 2/2017.
- Krzaklewska E., Ples M., *Pracownik młodzieżowy w dobie nowych technologii - wpływ Internetu na pracę z młodzieżą*, „Zeszyty Pracy Socjalnej”, 2017, 22, z. 4, s. 277-290.
- Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1994.
- Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1998.
- Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, WAiP, Warszawa 2008.
- Mckay M., Davis M., Fanning P., *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, Gdańsk 2002.
- Michalik M., *Wzory i postawy*, Młodzieżowa Agencja Wydawnicza, Warszawa 1979.
- Okoń W., *Nowy Słownik Pedagogiczny*, Warszawa 1998.
- Reale G., *Historia filozofii starożytnej*, Tom III, Lublin: Wydawnictwo KUL, 2004.
- Stankiewicz J., *Komunikowanie się w organizacji*, Wrocław 1999.
- Strus W., *Dojrzałość emocjonalna a funkcjonowanie moralne*, Wydawnictwo Liberi Libri, Warszawa 2012.
- Szpet J., *Dydaktyka katechezy*, Poznań 1999.

Śnieżyński M., *Zarys dydaktyki dialogu*, Kraków 1997.

Zarzecki L., *Teoretyczne podstawy wychowania. Teoria i praktyka w zarysie*, Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa, Jelenia Góra 2012.

Netografia

Duda K., *Zysk gwarantowany, czyli o systemowej pracy z młodzieżą*, w:

<https://publicystyka.ngo.pl/zysk-gwarantowany-czyli-o-systemowej-pracy-z-mlodzieza> -
dostęp 2.01.2019.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy)* w: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow//-/klasyfikacja_zawodow/zawod/235916?_jobclassificationportlet_WAR_nnkportlet_backUrl=http%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Fklasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci%2Fwyszukiwarka-opisow-zawodow%2F%3Fp_p_id%3Djobclassificationportlet_WAR_nnkportlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1 – z dnia 31.12.2018.