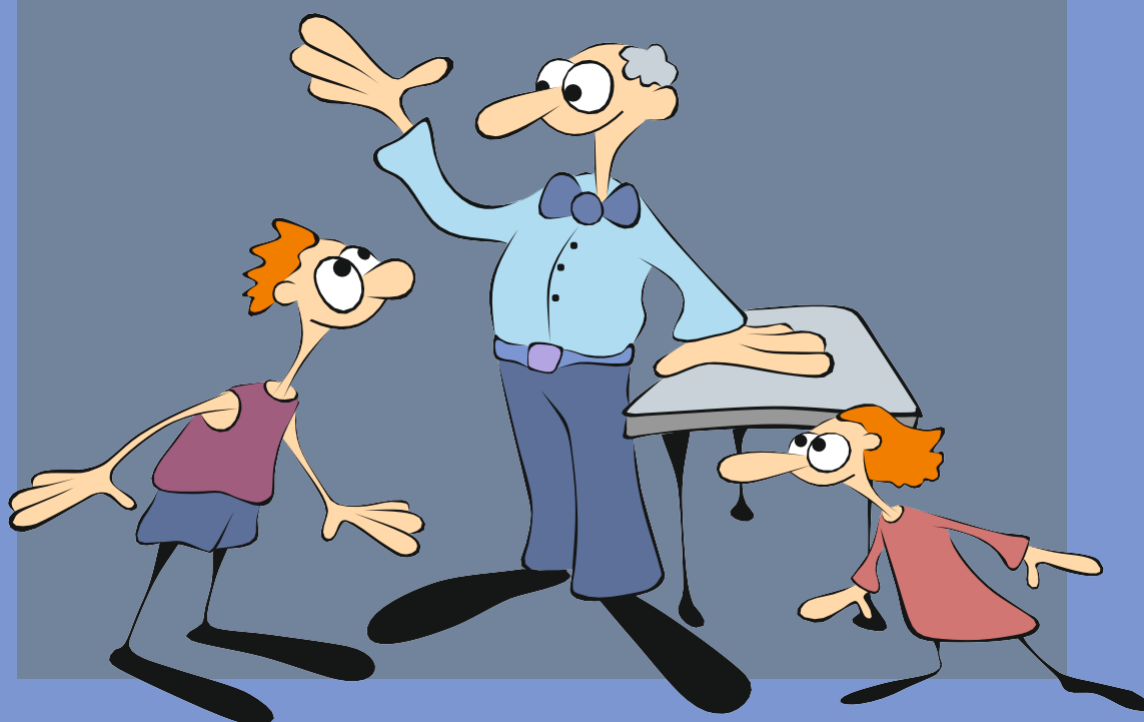


# Poradnictwo zawodowe dla rodzin z dzieckiem onkologicznym



## AUTORKI:

MGR JOANNA KALIŃSKA

PROF. DR MED. DANUTA JANUSZKIEWICZ - LEWANDOWSKA

## OPRACOWANIE GRAFICZNE:

MGR ART. PLAST. MONIKA BURCHARDT

Czy znamy potrzeby i wyzwania, przed jakimi stają osoby, które przeżyły nowotwór w okresie dziecięcym i młodzieńczym, w szczególności, gdy ponownie podejmują proces edukacji i stawiają czoła swojej zawodowej przyszłości?

Opracowania z wielu krajów pokazują, że młodzi dorośli, którzy przeżyli nowotwór w dzieciństwie, mają problemy z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Dane te wskazują także, że osoby, które przeżyły nowotwór w dzieciństwie są dwukrotnie bardziej narażone na bezrobocie niż osoby zdrowe, chociaż przyczyny bezrobocia pozostają niewyjaśnione. W początkowym okresie po zakończeniu leczenia onkologicznego trudności związane z zatrudnieniem wynikają w głównej mierze z przyczyn zdrowotnych wynikających z samego leczenia nowotworu, takich jak osłabienie czy zmęczenie. Ostatnio jednak w rosnącej populacji młodych dorosłych, którzy przeżyli nowotwór w dzieciństwie wskazuje się coraz częściej na czynniki związane z gotowością do podjęcia pracy, takie jak nabycie umiejętności zawodowych i doświadczenie zawodowe.

#### **Wiemy, że:**

- choroba nowotworowa, proces leczenia i powrotu do zdrowia może wpłynąć na doświadczenie dzieci i młodzieży i ich wyniki w szkole,
- choroba nowotworowa może wpłynąć na życie społeczne, relacje, postawy osobiste i kształtowanie swojego obrazu,
- choroba nowotworowa może wpłynąć na wizję przyszłości zawodowej i dostęp do świata pracy,
- istnieje potrzeba edukacyjna oraz poradnictwo edukacyjno-zawodowe u osób, które przeżyły chorobę nowotworową w dzieciństwie.

Pomimo badań istnieje istotna luka w wiedzy dotycząca problemów związanych z poprawą jakości życia i oczekiwań dzieci chorych na nowotwór i młodych osób, które przeżyły chorobę.

#### **Nadal nie wiemy:**

- Jak choroba nowotworowa wpływa na procesy edukacyjne dzieci z chorobą nowotworową,
- Jakie są potrzeby, bariery i wyzwania u młodzieży i młodych dorosłych po pokonaniu choroby nowotworowej?

Obciążenie późnymi objawami związanymi z leczeniem u osób, które przeżyły chorobę nowotworową, może zaburzać:

- percepcję sensoryczną, ■  
uwagę,
- funkcje wykonawcze,
- ruch fizyczny,
- umiejętności społeczne.

co z kolei może wpływać na zdolność do sprostanania wymaganiom pracodawcy i ograniczać możliwości zatrudnienia w okresie dojrzewania.

Z punktu widzenia rozwoju, okres dojrzewania to czas, kiedy nastolatki zdobywają umiejętności i doświadczenie poprzez szkołę i organizacje społeczne, a następnie wchodzą w życie zawodowe. Ze względu na upośledzenie związane z chorobą nowotworową, młodzież, która przeżyła nowotwór w dzieciństwie może nie uczestniczyć w typowych zajęciach lub mieć zajęcia wybrane przez opiekunów wybiórczo dla nich, co ogranicza ekspozycję na doświadczenia społeczne i zawodowe, które wymagają rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i adaptacji do zachowań w typowych warunkach.

Badania przeprowadzone wśród osób, które przeżyły nowotwór w dzieciństwie wskazują, że ograniczenia w zatrudnieniu i pracy są szczególnie często obserwowane u osób:

- które przeżyły nowotwór ośrodkowego układu nerwowego, leczonych
- radioterapią ośrodkowego układu nerwowego i czaszki,
- u których rozpoznano nowotwór w młodszym wieku, głównie z powodu późnych efektów dotyczących układu mięśniowo-szkieletowego i neurologicznego.

Wykazano, że wiek w momencie postawienia diagnozy i intensywność leczenia są czynnikami, które w sposób istotny wpływają na niską gotowością do podjęcia pracy zawodowej. Warunkowane jest to problemami z koncentracją, epizodami lękowymi, migrenowymi bólami głowy lub zmęczeniem. To właśnie ci młodzi dorośli powinni być skierowane do interwencji w sensie doradztwa zawodowego. Niestety poradnictwo zawodowe, które jest oferowane tej grupie osób nie jest zdefiniowane, a doradcy nie są przeszkoleni, by sprostać potrzebom tej szczególnej grupie młodych osób. Oferowane usługi, odpowiadają na specyficzne potrzeby związane z niepełnosprawnością, ale nie biorą pod uwagę długotrwałych następstw leczenia choroby nowotworowej, które dotyczą bardziej aspektów fizyczno-psychologicznych niż fizycznych.

Każdy człowiek musi określić swoją ścieżkę kariery i powiązać ją z formalnym kształceniem, działaniami edukacyjnymi i/lub samokształceniem. Osoby, które przeżyły nowotwór w dzieciństwie nie są w takiej samej sytuacji jak pozostałe młode osoby, głównie z powodu następstw medycznych i psychospołecznych, wywołanych chorobą, a także z powodu trudności w planowaniu przyszłości zawodowej po tak trudnym doświadczeniu. Choroba nowotworowa w wielu przypadkach może mieć jednak także i pozytywne skutki i przyczyniać się do rozwoju osoby, która radzi sobie z sytuacjami trudnymi, często z dojrzałością znacznie przekraczającą to, co byłoby typowe dla przeciętnego młodego człowieka.

#### Bariery i potrzeby związane z wejściem w świat pracy:

- dzieci i młodzież, leczona z powodu choroby nowotworowej ma świadomość, że późne efekty leczenia mają wpływ na ich wydajność pracy i martwią się, że ograniczy to ich możliwości znalezienia pracy zgodnej z ich oczekiwaniami,
- osoby leczone z powodu choroby nowotworowej w dzieciństwie uważają, że mogą być mniej wykwalifikowane niż ich rówieśnicy a ich potencjalne zatrudnienie będzie mniej interesujące i motywujące,
- osoby leczone z powodu choroby nowotworowej w dzieciństwie uważają, że główna bariera na rynku pracy wynika z uprzedzeń z powodu braku wiedzy o chorobie nowotworowej, a dyskryminacja opiera się głównie na społecznym strachu przed nowotworem i jego późnymi skutkami,
- osoby leczone z powodu choroby nowotworowej w dzieciństwie uważają, że są w gorszej sytuacji w porównaniu z osobami z innymi niepełnosprawnościami, które są lepiej znane i ich potrzeby są społecznie rozumiane.

#### Programy doradztwa edukacyjnego i zawodowego dla osób leczonych z powodu choroby nowotworowej w dzieciństwie:

- muszą obejmować diagnozę i wstępną ocenę w momencie powrotu do szkoły i opracowanie programu nauczania dla tej grupy,
- muszą dostosować propozycje szkoleń do zainteresowań i priorytetów tych osób, muszą
- prowadzić ustawiczne szkolenie doradców w celu poznania potrzeb i ich charakteru,
- muszą stworzyć specjalne protokoły doradztwa edukacyjnego i zawodowego.

## Czym jest doradztwo zawodowe?

„Uznawane jest za **proces** pomagania ludziom w celu lepszego zrozumienia przez nich samych siebie w odniesieniu do rodzajów pracy i środowiska pracy, by mogli podjąć właściwą decyzję przy wyborze kierunku kariery, podjęcia nauki zawodu, zmiany aktualnego zatrudnienia lub też właściwego dostosowania zawodowego” (według A. Bańka 2016).

### ■ Doradztwo zawodowe:

- ma na celu poprawę wyników zatrudnienia dla osób, które przeżyły nowotwór w dzieciństwie,
- powinno obejmować ocenę i wskazówki postępowania w przypadku stwierdzonych fizycznych i emocjonalnych problemów zdrowotnych,
- powinno być skierowane na zwiększenie zrozumienia przez osoby, które przeżyły nowotwór, ich celów zawodowych, zainteresowań, osobowości i talentów,
- powinno zwiększyć tożsamość zawodową i gotowość do kariery.

### ■ Doradztwo zawodowe może mieć:

- formę wsparcia indywidualnego (indywidualne spotkania z doradcą zawodowym),
- formę wsparcia grupowego (spotkania w grupie),
- formę warsztatową, a jego celem jest m.in. pomoc w:
  - lepszym radzeniu sobie w poszukiwaniu pracy,
  - planowaniu kariery zawodowej i określaniu potencjału zawodowego, poznaniu
  - własnych preferencji zawodowych,
  - przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych,
  - przygotowaniu do rozmowy z pracodawcą,
  - przygotowaniu do założenia własnej działalności gospodarczej.

### Ważne!

Pamiętaj, że pomimo trudności związanych z zatrudnieniem osób po chorobie nowotworowej, kontynuacja kariery zawodowej jest dla nich ważna.

## Kim jest doradca zawodowy?

Poradnictwo zawodowe jest współcześnie koniecznym rozwiązaniem szczególnie dla osób, które ze względu na występujące deficyty sprawności częściej niż sprawne jednostki narażone są na wykluczenie z dostępu do głównych instytucji życia społecznego, a także z dostępu do rynku pracy. Doradztwo zawodowe to działania mające pomóc w trafnym wyborze zawodu czy stanowiska pracy.

Doradca zawodowy:

- ułatwia ocenę własnych możliwości, predyspozycji,
- ułatwia lepsze zrozumienie funkcjonowania w środowisku zawodowym,
- współpracuje z urzędami pracy lub zakładami doskonalenia zawodowego,
- pomaga w ocenie możliwości zatrudnienia w preferowanym zawodzie.

## Kto może skorzystać z poradnictwa zawodowego?

Każda osoba, w tym niepełnosprawna:

- może skorzystać z form aktywizacji zawodowej w urzędzie pracy (staż, szkolenie, dofinansowanie do rozpoczęcia działalności gospodarczej),
- może odbyć spotkanie z doradcą zawodowym, aby ocenić czy planowana działalność pozwoli na jej samodzielne utrzymanie.

Osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z oferty **PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji dla Osób Niepełnosprawnych**, który:

- corocznie finansuje projekty organizacji, których celem jest pomoc w rozpoznaniu własnego potencjału zawodowego i podjęciu zatrudnienia,
- udział w projektach jest bezpłatny dla osób niepełnosprawnych,
- lista projektów, które w danym roku zostaną objęte dofinansowaniem Funduszu udostępniana jest na stronie internetowej PFRON. (PFRON nie jest organizacją pozarządową)

Zadania z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej realizowane są przez doradców w placówkach należących do resortu edukacji (dzieci i młodzież ucząca się) i resortu pracy (osoby dorosłe 18+, absolwenci). Poradnictwo zawodowe w publicznych służbach zatrudnienia jest dostępne zarówno dla osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, jak i osób niezarejestrowanych oraz pracodawców i ich pracowników.

Wsparcie doradców w ramach orientacji i poradnictwa zawodowego prowadzonego w szkołach, w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w akademickim biurze karier (ABK) prowadzonym przez szkołę wyższą lub organizację studencką, w powiatowym urzędzie pracy, w centrach informacji i planowania kariery zawodowej w wojewódzkich urzędach pracy w całej Polsce uzyskają:

- niepełnosprawne dzieci i młodzież ucząca się,
- młodzież niepełnosprawna, która ukończyła odpowiednią szkołę zawodową lub uczelnię i chce podjąć pracę (absolwenci),
- dorosłe osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, nieposiadające kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego, pozostające przez dłuższy okres bierne zawodowo, lecz chcące pracować.

Poradnictwo zawodowe dla młodzieży realizowane jest także przez Ochotnicze Hufce Pracy (osoby bezrobotne do 25 roku życia) i podmioty prywatne- agencje zatrudnienia i organizacje pozarządowe.

## Pamiętaj!

- choroba nowotworowa w trakcie leczenia i po jego zakończeniu ma istotny wpływ na tempo i wyniki szkolne,
- konieczna jest odpowiednia pomoc w trakcie i po leczeniu, aby zapewnić ciągłość procesu edukacyjnego i zdobycie poziomu podstawowego szkolenia potrzebnego do określenia przyszłości zawodowej i rozwoju projektów życiowych dzieci po leczeniu onkologicznym,
- konieczne jest utrzymanie więzi ze szkołą, nauczycielami i rówieśnikami w trakcie leczenia,
- konieczne jest zapewnienie doradztwa edukacyjnego i zawodowego, aby zachęcić do normalizacji życia w późniejszych etapach leczenia,
- konieczne jest wdrożenie działań mających na celu ochronę i wsparcie jednostki jaką jest rodzina.

## Indywidualna ścieżka kariery młodych ludzi, którzy chorują lub przeszli w dzieciństwie chorobę nowotworową

Opracowanie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej już na etapie szkoły podstawowej czy ponadpodstawowej ma na celu przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy. W oparciu o indywidualne predyspozycje i oczekiwania uczestników przeprowadza się analizę kompetencji i kwalifikacji, mocnych i słabych stron osobowości, szans na rynku pracy oraz planowanych działań w przyszłości.

**Indywidualny plan działania (IPD) lub dokument pełniący analogiczną funkcję musi obejmować następujący zakres oraz musi objąć 4 podstawowe etapy:**

- **Etap I** - Przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika projektu;
- **Etap II** – Przygotowanie IPD przez doradcę zawodowego z udziałem uczestnika projektu;
- **Etap III** – Realizacja IPD przez uczestnika ze wsparciem doradcy zawodowego;
- **Etap IV** – Zakończenie realizacji IPD. Podsumowanie działań.

**Etap I** – Przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika

Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika powinna obejmować co najmniej:

- Analizę **potencjału uczestnika** uwzględniającą co najmniej: wykształcenie, przebyte kursy i szkolenia, doświadczenie zawodowe (staż pracy, wykonywane zawody, zajmowane stanowiska pracy, opis wykonywanych zadań), zainteresowania, posiadane umiejętności i kompetencje, cechy osobowości.
- Analizę **uwarunkowań zdrowotnych i społecznych uczestnika** (przeciwwskazania do wykonywania pracy, sytuacja rodzinna)
- Ustalenie **problemu zawodowego** (w tym m.in.: deficytów w zakresie posiadanych kompetencji/kwalifikacji, przyczyn pozostawania bez pracy, w tym dotyczących braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego (w przypadku uczestnika pozostającego bez zatrudnienia) lub przyczyn pozostawania w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (w przypadku uczestnika pracującego).
- Opis **predyspozycji/preferencji zawodowych** uczestnika (z wykorzystaniem co najmniej jednego narzędzia diagnostycznego, opis wyników badania).
- Określenie **kierunków rozwoju uczestnika projektu, w tym: kierunku (obszaru) szkolenia zawodowego pozwalającego nabyć kompetencje zawodowe i/lub uzyskać kwalifikacje zawodowe w celu podjęcia zatrudnienia (uczestnik niepracujący) lub poprawy sytuacji na rynku pracy (uczestnik pracujący), a także określenie zakresu stażu zawodowego - w przypadku zidentyfikowania u uczestnika braku lub niewystarczającego doświadczenia zawodowego.**

## **Etap II. Przygotowanie IPD przez doradcę zawodowego z udziałem uczestnika**

Przygotowanie IPD ma na celu wyznaczenie realistycznych celów zawodowych i wytyczenie opartej na nich indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, zmotywowanie uczestnika do podjęcia działań zorientowanych na osiągnięcie celów zawodowych, zaplanowanie działań rozwojowych prowadzących do realizacji celów. Kierunek rozwoju uczestnika projektu powinien wynikać nie tylko z jego aktualnego stanu wiedzy, doświadczenia, zdolności czy predyspozycji do wykonywania danego zawodu, ale także z sytuacji na rynku pracy. W przygotowaniu IPD powinno się uwzględnić trendy panujące na rynku pracy, pożądane na rynku umiejętności, zawody i kompetencje przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb i możliwości uczestnika projektu.

## **Etap III. Realizacja IPD przez uczestnika ze wsparciem doradcy zawodowego.**

Realizacja IPD ma na celu ukończenie przez uczestnika zaplanowanych działań oraz doprowadzenie uczestnika do osiągnięcia założonych celów, w tym celów szczegółowych i celu strategicznego.

## **Etap IV. Zakończenie realizacji IPD. Podsumowanie działań.**

Zakończenie realizacji IPD wymaga podsumowania objętych planem działań, ich przebiegu i wyników. W ramach podsumowania należy przeanalizować informacje, które pozwolą stwierdzić na ile IPD był trafny, skutecznie, sprawnie i terminowo zrealizowany, w jakim stopniu uczestnik zaangażował się w jego wykonanie. Kluczową informacją jest wynik końcowy realizacji IPD i ewentualne powody zakończenia współpracy (np. rezygnacja przez uczestnika z realizacji IPD).

# SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO W POLSCE

## System edukacji

szkolni doradcy zawodowi

poradnie psychologiczno - pedagogiczne

Centra Kształcenia Ustawicznego oraz Centra Kształcenia Zawodowego

Zakłady doskonalenia zawodowego

Akademickie Biura Karier

wsparcie doradcy nieodpłatne

## Instytucje publiczne

Ochotnicze Hufce Pracy

Urzędy Pracy

Ośrodki Pomocy Społecznej

wsparcie doradcy nieodpłatne

## Podmioty prywatne

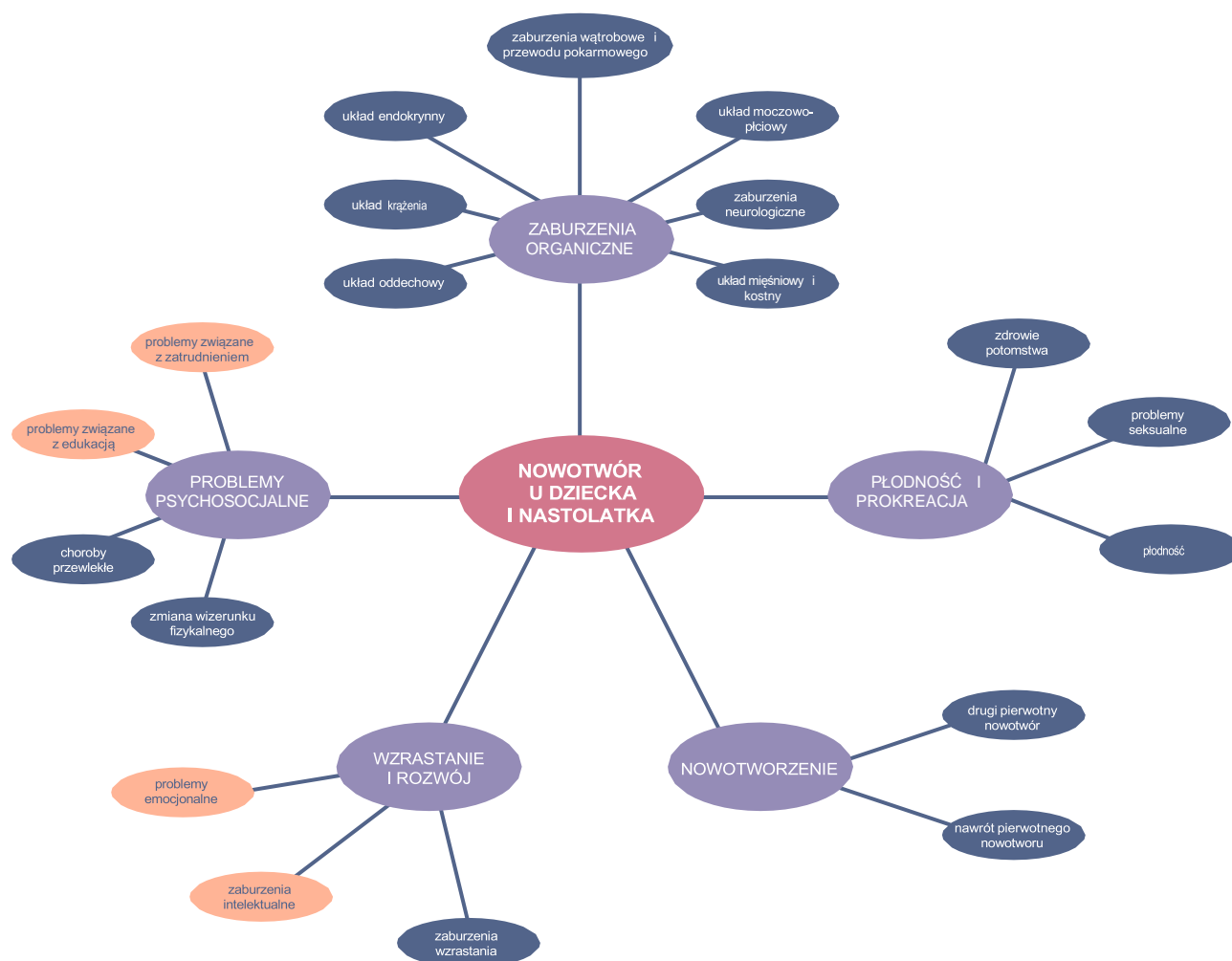
Organizacje pozarządowe świadczące usługi doradcze

Prywatne centra doradztwa zawodowego i doradcy zawodowi prowadzący działalność gospodarczą

Prywatne Agencje zatrudnienia

wsparcie doradcy może być odpłatne

Późne skutki leczenia choroby nowotworowej u dzieci i młodzieży, mogą mieć wpływ na możliwości podjęcia dalszej edukacji a w konsekwencji dalszych wyborów zawodowych przez młodych ludzi co pokazuje poniższy schemat.

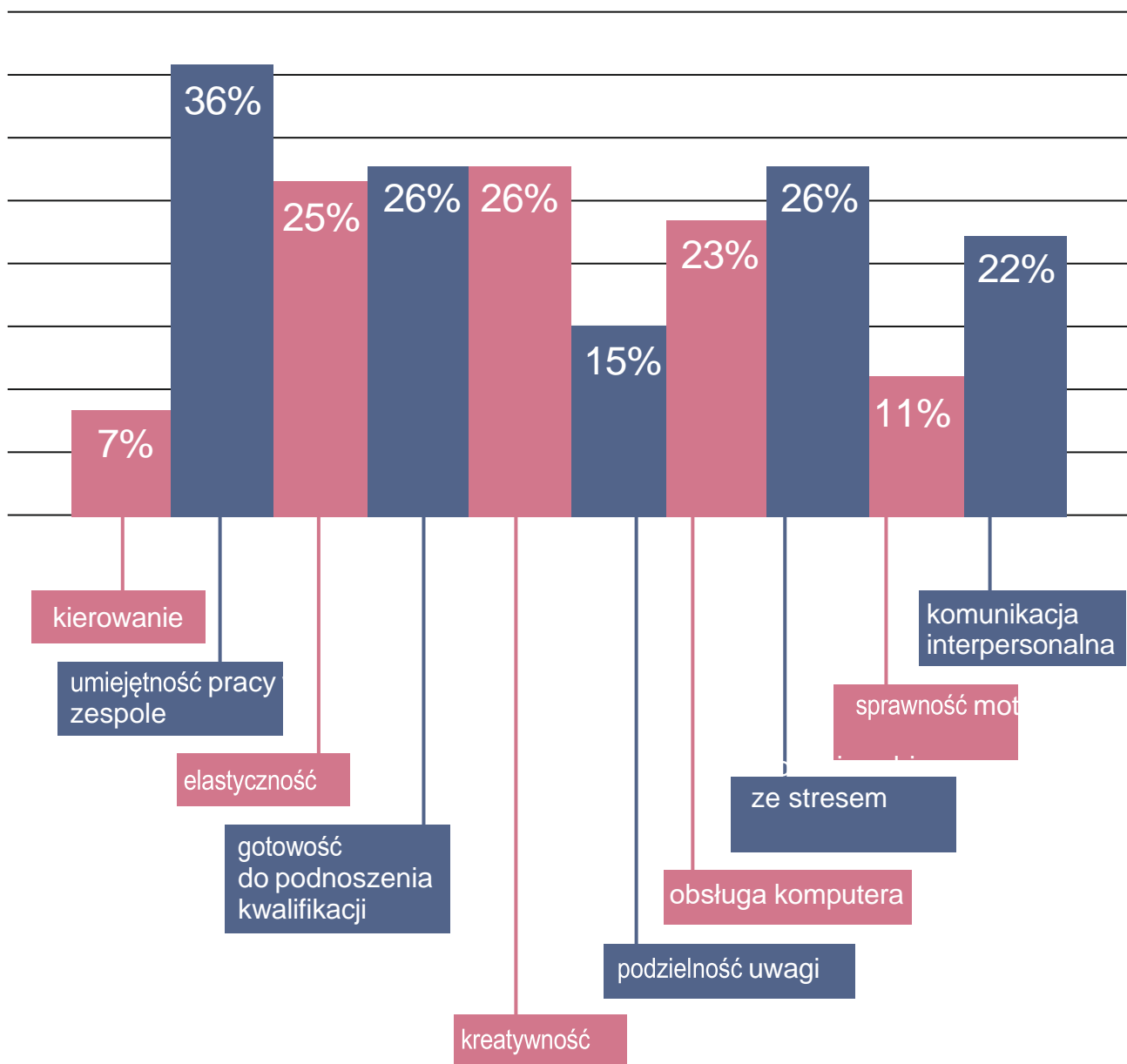


Monitorowanie konsekwencji choroby onkologicznej i jej leczenia powinno być realizowane także w kontekście rozwoju tzw. kompetencji „miękkich”, których posiadanie przez kandydatów na pracowników w ostatnich latach jest wysoce oczekiwane przez pracodawców.

Kompetencje „miękkie” tzw. *soft skills* pomagają lepiej radzić sobie w sytuacjach stresowych i dostosowywać się do zmieniających się okoliczności. Jak wskazują pracodawcy umiejętność pracy w zespole, kreatywność czy zdolność adaptacji do dynamicznie zmieniającej się sytuacji są cenniejsze niż np. znajomość języka obcego co pokazały m.in. badania przeprowadzone przez **Manpower Group „Niedobór talentów 2021”, które wykazały, że do najbardziej pożądaných kompetencji przez pracodawców w 2021 r. należały:**

- odpowiedzialność, dyscyplina, rzetelność, logiczne
- myślenie i rozwiązywanie problemów, inicjatywa,
- krytyczne myślenie i zdolności analityczne,
- elastyczność oraz odporność.

Działające w każdym województwie Obserwatoria Rynku Pracy (z reguły są to wyspecjalizowane wydziały Wojewódzkich Urzędów Pracy) na bieżąco analizują rynek pracy w Polsce, w tym m.in. oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych pracowników. Niech jako przykład posłuży badanie zrealizowane przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie.



Na podstawie powyższych danych widać, że krakowscy pracodawcy od kandydatów do pracy najbardziej oczekują:

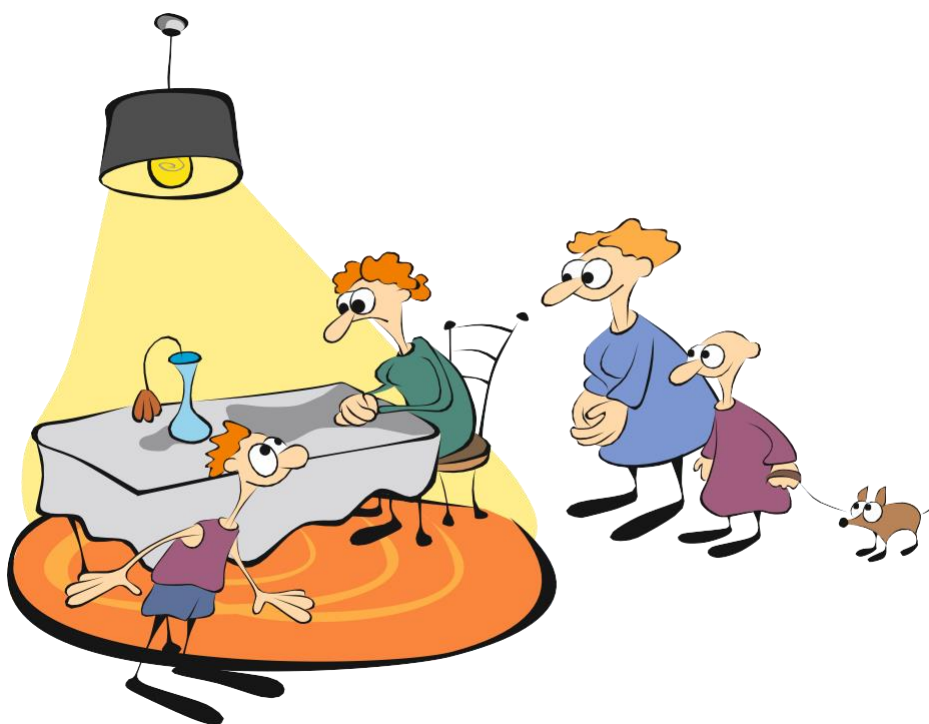
- umiejętności pracy w zespole,
- gotowości do podnoszenia kompetencji zawodowych,
- umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz
- kreatywności w rozwiązywaniu problemów.

Bardzo wysoko pracodawcy oceniają także elastyczność pracownika i szybkie dostosowanie do zmieniających się warunków pracy, umiejętności komunikacji interpersonalnej oraz podzielność uwagi.

Za mniej znaczące (co oczywiście nie oznacza, że zbędne) krakowscy pracodawcy uznali: ■

- kompetencje techniczne,
- wykształcenie kierunkowe czy
- doświadczenie na podobnym stanowisku.

### Wolontariat jako wstęp do kariery zawodowej



Rysunek: Kobieta smutna przy stole, chłopczyk cieszy się z przyjscia wolontariuszek.

*Wolontariat daje poczucie, że jest się potrzebnym innym ludziom. (...) Ale tak naprawdę jest to coś więcej – to zaangażowanie i odpowiedzialność. (Janina Ochojska, Gazeta Wyborcza, 10 grudnia 2001 r.)*

Wolontariat to bezpłatne, świadome i bezinteresowne działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie. Wolontariat nie jest czymś nowym, na przestrzeni dziejów był bardzo różnie nazywany i kojarzył się przede wszystkim z pomocą charytatywną zwłaszcza w okresach wojen, głodów czy chorób. Z czasem zyskał nowe oblicze, dostosował się także do rozwoju nowoczesnych technologii (np. e-wolontariat).

Pracując jako wolontariusz nabywa się m. in. takie cechy jak:

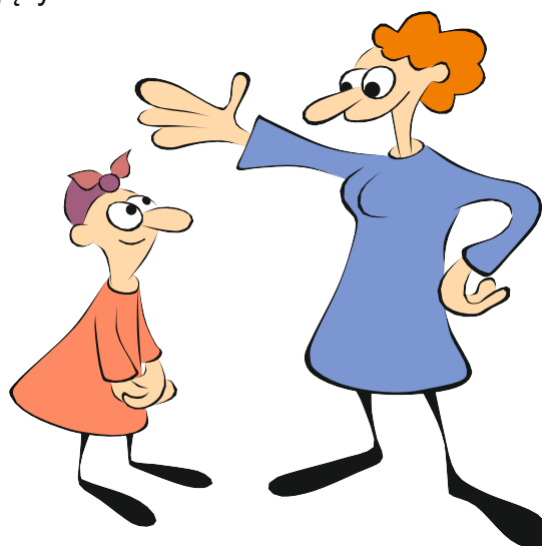
- odpowiedzialność,
- lojalność, ■  
cierpliwość,
- właściwe podejście do ludzi, ■  
szacunek dla własnej pracy,
- szacunek dla pracy innych ludzi.

Praktycznie każdy rodzaj pracy może być wykonywany na zasadzie wolontariatu – nie tylko prace bardzo proste, które nie wymagają fachowego, zawodowego przygotowania. Wolontariusz zatem, to nie tylko pomocnik, opiekun, społecznik, lecz także nauczyciel, informatyk, polityk, inżynier, grafik itd. Wolontariat może być świetnym wstępem do kariery zawodowej, oderwaniem od codzienności, sposobem na spełnienie swoich ambicji lub idealną odpowiedzią na potrzebę uczynienia czegoś bezinteresownego dla innych.

Wolontariat daje szansę: wykorzystania własnych umiejętności i doświadczeń, rozwinięcia zainteresowań, zdobycia doświadczenia w nowych dziedzinach, uzyskania pierwszych kwalifikacji, pożytecznego wykorzystania czasu wolnego, wywarcia wpływu na zmiany społeczne, zawarcia przyjaźni, zaangażowania się.

W Polsce rozwiązania prawne dotyczące wolontariatu zostały uregulowane w DZIALE III Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2022 r. poz. 1327), która jednoznacznie definiuje dwa podstawowe pojęcia związane z wolontariatem tj. „Wolontariusz” oraz „Korzystający”.

Rysunek: Mama zachęca córkę do działań w wolontariacie.



- Kim jest wolontariusz?

Wolontariusz to osoba, która bezinteresownie świadczy pracę na rzecz innych. Świadomie włącza się w pomoc organizacjom pozarządowym, instytucjom społecznym czy określonym osobom. Wolontariusz za swoją pracę nie otrzymuje wynagrodzenia pieniężnego, jednak zamiast tego dostaje wiele korzyści niematerialnych. Taka osoba zdobywa cenne doświadczenie, umiejętności (co nie jest bez znaczenia na rynku pracy), nowe znajomości, czuje się spełniona i usatysfakcjonowana.

## ■ Wolontariat to inwestycja w samego siebie

Wolontariat to wspaniały sposób na poznawanie świata, siebie czy innych, odkrywanie nowych możliwości zawodowych, zrozumienie, jak działają firmy, organizacje i instytucje. Tym samym wolontariat zachęca do odkrywania nowych dziedzin, stanowisk, zespołów, daje nowe spojrzenie i poszerza horyzonty, jeśli chodzi o miejsca pracy i ich charakterystykę. A wszystko to bez wcześniejszego przygotowania w zakresie konkretnego zawodu ani wykazania się nabytymi kompetencjami – wystarczy entuzjazm do nauki i odkrywania.

Wolontariat pomaga młodym ludziom rozwinąć kompetencje, chociażby poprzez oferowane w wielu organizacjach wewnętrzne szkolenia dla zespołu wolontariackiego (na przykład z komunikacji, pracy w zespole czy z dziedziny, którą dana organizacja się zajmuje). Później, w trakcie pracy, wolontariuszki i wolontariusze rozwijają również nowe umiejętności zupełnie „przy okazji” – poprzez wykonywanie zadań czy współpraca z innymi w zespole.

## ■ Gdzie szukać wolontariatu

Warto pokazać młodym ludziom, którzy przeszli chorobę onkologiczną w dzieciństwie lub młodości jak i gdzie szukać ofert i okazji do działania społecznego. Będzie im dzięki temu łatwiej postawić pierwsze kroki w świecie wolontariatu a następnie w pracy czy dalszej edukacji. Przekonają się, ile jest różnych form zaangażowania się, z których mogą wybrać coś, co im pasuje. Również online – na stronie e-wolontariat można znaleźć liczne pomysły, jak uczniowie mogą udzielać się społecznie w internecie!

Warto zachęcać młodych ludzi, którzy są chorzy onkologicznie lub przeszli ten trudny etap w swoim życiu do zaglądania na strony internetowe lokalnych centrów wolontariatu, ośrodków kultury, szpitali i ośrodków pomocy społecznej.

Warto pamiętać, że centra i kluby wolontariatu funkcjonują również przy wielu szkołach. Są łącznikami pomiędzy placówką edukacyjną i uczniami a fundacjami i stowarzyszeniami, które ochotniczek i ochotników poszukują. Warto zachęcać młodych ludzi aby włączali się w tworzenie lokalnych centrowo wolontariatu, dzielili się swoimi doświadczeniami oraz pozyskiwali doświadczenie zawodowe.

Wolontariat jest niezwykłym narzędziem aktywności społecznej, które jednocześnie pozwala dzielić się dobrem poprzez bezinteresowne pomaganie innym a z drugiej strony jest wymagającym nauczycielem, którego docenia się bardzo często dopiero po wielu latach. Będąc wolontariuszem z jednej strony oddaje się wiele pracy, emocji, doświadczenia, z drugiej zaś zyskuje doświadczenie, nowe umiejętności, odkrywa swoje talenty i zdolności w wielu obszarach.

### Ważne!

Nie każda społeczna, nieodpłatna praca czy świadczenie pomocy jest wolontariatem.

## ■ Kto może korzystać z wolontariatu?

Zgodnie z zapisami w ustawie o pożytku publicznym i wolontariacie, Korzystającym może być:

- jednostka organizacyjna podległa organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej,
  - podmiot leczniczy w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej w zakresie wykonywanej przez nie działalności leczniczej,
  - organizacja pozarządowa oraz podmiot wymienionych w art. 3 ust. 3 w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej,
  - organ administracji publicznej, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.
- 
- ## ■ Dlaczego wolontariat jest dobrą formą planowania kariery zawodowej
- świadczenie usług wolontariackich w określonej profesji przede wszystkim pozwala zweryfikować czy własne wyobrażenia dotyczące zawodu są spójne rzeczywistością. Aktywność wolontariacka daje możliwość zweryfikowania lub potwierdzenia podjętych dotychczas wyborów edukacyjno-zawodowych. Bywa, że wizja określonego zawodu jaką ma młody człowiek nie zawsze jest zgodna z tym, czego określona profesja faktycznie wymaga. Doświadczenie wolontariackie pozwala zmienić decyzję dotyczącą przyszłości zawodowej stosunkowo wcześnie i tym samym uniknąć rozczarowań, ale również i kosztów związanych ze zmianą zawodu. Nietrafny wybór kierunku kształcenia oraz przyszłego zawodu staje się m.in. przyczyną szybkiego wypalenia zawodowego i braku satysfakcji z wykonywanej pracy, które mogą rzutować także na życie osobiste jednostki.
  - wolontariat w określonej instytucji pozwala zapoznać się ze specyfiką funkcjonowania placówki lub organizacji bez nawiązywania długoterminowych lub sformalizowanych zobowiązań. To co jest istotą wolontariatu, czyli dobrowolność podejmowanej aktywności dopuszcza możliwość zmiany poziomu zaangażowania lub rezygnacji w przypadku, gdy zajdzie taka konieczność.
  - wolontariat daje szansę: wykorzystania własnych umiejętności i doświadczeń, rozwinięcia zainteresowań, zdobycia doświadczenia w nowych dziedzinach, uzyskania pierwszych kwalifikacji, pożytecznego wykorzystania czasu wolnego, wywarcia wpływu na zmiany społeczne, zawarcia przyjaźni, zaangażowania się; a także dlatego, że coraz więcej pracodawców docenia wartość doświadczenia i umiejętności nabytych poza formalnym systemem nauczania, a wolontariat jest tego doskonałym przykładem.

„Instytucje mogące współpracować z wolontariuszami w świetle obowiązujących przepisów mają możliwość sprawdzenia w ten sposób potencjalnego kandydata. Badani podkreślali, że angażowanie się w działalność wolontariacką może stanowić dla pracodawcy źródło informacji o występowaniu określonych cech charakteru u aplikującego. Z kolei dla instytucji, które nie mogą w swoje działania angażować wolontariuszy (sektor biznesu), jest to bardzo cenna informacja dotycząca podejmowania inicjatyw, zaangażowania, posiadania przez kandydata pożądanых kompetencji, kwalifikacji, wiedzy i predyspozycji osobowościowych. Jest to aktywność niezwykle cenna ze względu na niepowtarzalny charakter doświadczeń jej towarzyszących. Dlatego też zdobywanie doświadczeń na drodze wolontariatu staje się sposobem na budowanie życiorysu zawodowego” (Barańska, 2016, s. 193-194).

Pamiętajmy,

- Warto pokazać WOLONTARIAT młodym ludziom, którzy przeszli chorobę onkologiczną w dzieciństwie lub młodości i są na etapie planowania dalszej edukacji lub kształtowania swojej kariery zawodowej.
- Doświadczenie wolontariackie pozwoli łatwiej postawić pierwsze kroki w pracy czy dalszej edukacji. Pokaże, ile jest różnych form zaangażowania się, pozwoli wybrać coś, co odpowiada zainteresowaniom, pasjom i jednocześnie buduje doświadczenie zawodowe.

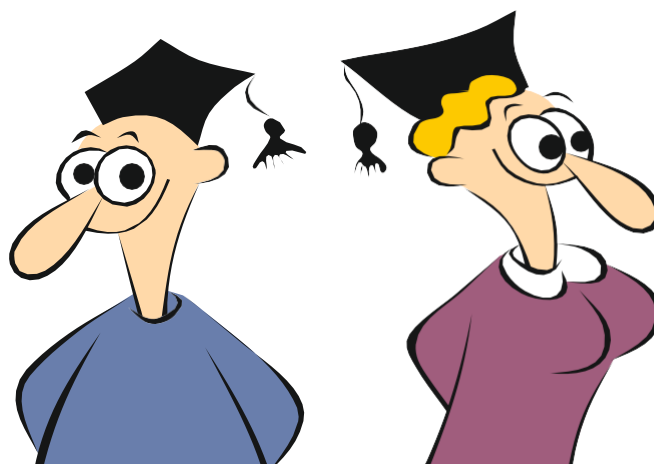
Warto pamiętać, że 5 grudnia to Międzynarodowy Dzień Wolontariusza, czyli obchodzone corocznie święto wolontariuszy i organizacji, które zajmują się wolontariatem na całym świecie. Zostało ustanowione 17 grudnia 1985 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.

Więcej informacji o wolontariacie, ofertach współpracy można znaleźć na stronie Ogólnopolskiej Sieci Centów Wolontariatu: [www.wolontariat.org.pl](http://www.wolontariat.org.pl)

**Staż i praktyki zawodowe jako krok w kierunku dobrej pracy dla młodej osoby, która przeszła chorobę onkologiczną w dzieciństwie.**

Staż – dobry początek kariery zawodowej

Rysunek: Młodzi ludzie w biretach studenckich.



Dobrej jakości staż może być wstępem do ciekawej pracy zawodowej lub też wskazówką, jaka praca podoba się młodemu człowiekowi i w jakim kierunku chciałby się rozwijać. Staże zawodowe nie tylko dają możliwość na zdobycie w cennego doświadczenia, ale również pozwalają nawiązać kontakty i zaprezentować się z dobrej strony swojemu potencjalnemu pracodawcy, co często kończy się nawiązaniem stałego zatrudnienia. Staże mogą mieć różny charakter (płatne, nieodpłatne), zakres tematyczny i długość trwania oraz być organizowane przez instytucje publiczne lub prywatne.

**Dobrej jakości staż to taki, który wypełnia** Zalecenie Rady Unii Europejskiej z marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży.

**W Zaleceniu Rady wskazano, że wartość stażu jako etapu przejściowego ułatwiającego zatrudnienie jest zależna od jego jakości pod względem treści dydaktycznych i warunków pracy. Wysokiej jakości staże pozwalają lepiej dostosowywać umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz zwiększają mobilność pracowników, dzięki ograniczaniu kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa szukające odpowiednich pracowników i przez stażystów szukających pracy.**

Dobry staż przede wszystkim nie może zastępować standardowego zatrudnienia, a zwłaszcza nie może mieć charakteru zatrudnienia niskiej jakości – z prostymi czynnościami pomocniczymi. Ważne jest, by takie przekonanie podzielali zarówno pracodawcy oferujący staże, jak i stażyści.

Staż powinien być czasem i miejscem do zdobycia praktycznych i przydatnych umiejętności oraz okazją do wdrożenia się do schematu życia zawodowego, na przykład po okresie edukacji lub dłuższej przerwy w zatrudnieniu.

Cechy dobrego stażu:

- umowa pisemna, która określa cele edukacyjne, warunki pracy i płacy (tj. czy podmiot oferujący staż wypłaci stażyście świadczenie pieniężne lub rekompensatę kosztów), prawa i obowiązki stron, a także okres trwania stażu;
- głównym celem stażu powinno być zdobycie praktycznego doświadczenia i odpowiednich umiejętności, a zadania przydzielone stażyście powinny umożliwiać osiągnięcie tego celu;
- powinien odbywać się pod okiem przydzielonego opiekuna stażu, który pokieruje stażystą w trakcie wykonywania zadań oraz będzie monitorować postępy;
- ważne jest ustalenie programu na początku stażu, a także to, by pracodawca zapewnił odpowiednie miejsce pracy;
- cennym uzupełnieniem stażu mogą być dodatkowe szkolenia (oprócz wymaganych przepisami prawa pracy szkoleń BHP i stanowiskowego - np. szkolenia informatyczne i językowe);
- pracodawcy stwarza szansę na pozyskanie wartościowego pracownika, którego może poznać i sprawdzić w trakcie trwania stażu.

- głównym celem stażu powinno być zdobycie praktycznego doświadczenia i odpowiednich umiejętności, a zadania przydzielone stażystom powinny umożliwiać osiągnięcie tego celu;
- powinien odbywać się pod okiem przydzielonego opiekuna stażu, który pokieruje stażystą w trakcie wykonywania zadań oraz będzie monitorować postępy;
- ważne jest ustalenie programu na początku stażu, a także to, by pracodawca zapewnił odpowiednie miejsce pracy;
- cennym uzupełnieniem stażu mogą być dodatkowe szkolenia (oprócz wymaganych przepisami prawa pracy szkoleń BHP i stanowiskowego - np. szkolenia informatyczne i językowe);
- pracodawcy stwarza szansę na pozyskanie wartościowego pracownika, którego może poznać i sprawdzić w trakcie trwania stażu.

Staż zawodowy to jedna z form aktywizowania osób bezrobotnych, dzięki której osoby zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) nabywają nową wiedzę, umiejętności oraz podnoszą swoje kompetencje zawodowe.

### **Organizatorami stażu mogą być:**

- pracodawcy;
- przedsiębiorcy niezatrudniający pracowników; ■  
rolnicze spółdzielnie produkcyjne;
- pełnoletnia osoba fizyczna zamieszkująca i prowadząca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, w pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadząca dział specjalnej produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2020 r. poz. 174 i 782.);
- organizacje pozarządowe.

### **Korzyści płynące dla młodych ludzi z udziału w stażu zawodowym:**

- szansa na zweryfikowanie swoich planów zawodowych (tak jak w przypadku wolontariatu),
- zwiększenie własnych szans na rynku pracy ponieważ pracodawcy bardzo sobie cenią i poszukują osób, które są aktywne, mają motywację do działania i nauki,
- możliwość zarabiania dzięki przysługującemu stażystom stypendium w wysokości 120% zasiłku dla osób bezrobotnych,
- nawiązanie nowych relacji zawodowych,
- możliwość podjęcia pracy u organizatora stażu,
- wzmocnienie własnych kompetencji społecznych i osobistych.

Szczególną formą aktywności jest:

**STAŻ ABSOLWENCKI** z PUP, który jest zarezerwowany TYLKO DLA ABSOLWENTÓW, a zgodnie z art. 2.1 ustawy z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 1995 r. nr 1, poz. 1 z późn. zm.) ABSOLWENTEM jest osoba, która ma status osoby bezrobotnej do 12 miesięcy od daty ukończenia szkoły lub nauki, co jest udokumentowane na dyplomie, świadectwie lub zaświadczeniu. Ponadto jako warunek konieczny brany jest pod uwagę wiek, ponieważ udział w programie stażowym wziąć mogą osoby bezrobotne do 25. roku życia oraz osoby bezrobotne, które w okresie od upływu 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej nie ukończyły 27 lat.

Staż absolwencki rozpocząć mogą jedynie osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego i może on trwać maksymalnie 12 miesięcy. Korzyści dla absolwentów są podobne jak w przypadku staży zawodowych czy wolontariatu.



Rysunek: Strażak i dwoje dzieci w strażackich ubraniach.

## Praktyki zawodowe – co to jest?

Realizację praktyk zawodowych mają obowiązkowo uczniowie szkół zawodowych i techników, a także studenci. Praktyki zawodowe to bardzo dobry sposób, aby młodzi ludzie mogli postawić swoje pierwsze kroki w przyszłej pracy zawodowej pod okiem doświadczonych i przeszkolonych pracodawców. Praktyki zawodowe to czas na praktyczne przygotowanie studenta lub ucznia do zawodu, a także zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego.

Praktyki zawodowe **to czas na praktyczne przygotowanie studenta lub ucznia do zawodu, a także zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego.** Realizację praktyk zawodowych mają obowiązkowo uczniowie szkół zawodowych i techników, a także studenci. Coraz popularniejsze stają się też, aby uczniowie w szkołach średnich również musieli zaliczyć owe praktyki. Jest to doskonały sposób, aby młodzi ludzie mogli postawić swoje pierwsze kroki w przyszłej pracy zawodowej pod okiem doświadczonych i przeszkolonych pracodawców. Praktyczna nauka zawodu jest też o tyle niezbędna, że uczniowie zyskują szansę na zapoznanie się z nowymi obowiązkami, przyswojeniem zupełnie innego rozkładu dnia niż do tej pory (lekcje i przerwy międzylekcyjne).

Często podczas praktyk można zweryfikować, czy wymarzony dotychczas zawód jest rzeczywiście idealny dla danej osoby. Może się bowiem okazać, że praca jest zbyt ciężka lub że wyobrażenie o niej mija się z rzeczywistością. Wtedy dobrym pomysłem jest skorzystanie z praktyki zawodowej w innych placówkach, by w ten sposób znaleźć idealne miejsce i dowiedzieć się, gdzie po skończeniu szkoły lub ukończeniu studiów można szukać angażu. Niekiedy jednak praktykant na danym stanowisku odnajduje się niczym ryba w wodzie, dzięki czemu zaraz po skończeniu szkoły dostaje propozycję podjęcia pracy. Jest to zatem dodatkowo szansa, aby rozejrzeć się na rynku pracy i zdobyć pierwsze zatrudnienie bez konieczności przechodzenia rekrutacji.

Dużym udogodnieniem jest to, że można skorzystać z praktyk zawodowych poza instytucjami. Oznacza to, że **nie trzeba być uczniem placówki kształcenia ustawicznego, aby mieć możliwość odbycia praktyki zawodowej**. Istnieje na rynku wiele firm i przedsiębiorców, którzy z wielką chęcią przyjmują pod swoje skrzydła młodych, zdolnych i chętnych do podjęcia pracy uczniów. Zazwyczaj taka współpraca odbywa się płatnie lub częściej – bezpłatnie. Możliwa jest po podpisaniu umowy o praktyki zawodowe, umowy o praktykę wakacyjną, umowy cywilnoprawnej lub na zasadach wolontariatu.



Rysunek: Doradca zawodowy i dwie osoby na wózkach inwalidzkich.

Omówione w publikacji informacje dotyczące doradztwa zawodowego jak i możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego nie wyczerpują wszystkich dostępnych na rynku edukacji i pracy możliwości jakie są dostępne dla młodych ludzi, w tym dla tych których w przeszłości doświadczyła choroba onkologiczna.

„Każde doświadczenie czegoś uczy. Kiedy przestajesz się uczyć, przestajesz żyć w pełnym tego słowa znaczeniu. A celem życia jest, przede wszystkim przeżyć je, do granic możliwości doświadczyć wszystkiego co piękne, wytrwale i bez obaw zdobywać nowe i bogatsze doświadczenie.”

**Eleanor Roosevelt**



**Fundacja Wspierania Zdrowia Dzieci i Młodzieży** działa na rzecz ochrony i promocji zdrowia poprzez wskazywanie wytycznych jak należy wzmacniać zdrowie i jego potencjał, jak również poprzez działania, mające na celu nauczenie społeczeństwa jak to robić prawidłowo.

Ideą Fundatorów jest nie tylko promowanie zdrowego stylu życia, ale także wdrażanie priorytetów współczesnej promocji zdrowia w populacji osób zdrowych, osób z grup ryzyka zachorowania na choroby przewlekłe oraz wśród pacjentów i ich rodzin.

Naszą misją jest podejmowanie działań, rozwijanie i propagowanie inicjatyw i postaw sprzyjających rozwojowi skutecznej profilaktyki, diagnostyki i terapii chorób u dzieci i młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem chorób infekcyjnych, nowotworowych, wrodzonych i nabytych zaburzeń odporności.

Fundacja skupia wokół swoich idei lekarzy, personel medyczny, rodziców, terapeutów, przedstawicieli nauki i medycyny, którzy zainteresowani są szerzeniem wiedzy na temat wypracowania standardów prewencyjnych i edukacyjnych dla dzieci i młodzieży z chorobami przewlekłymi i istotnymi populacyjnymi problemami zdrowotnymi.

NIP 7812008053

KRS 0000837330

e-mail: [fundacjawzdim@gmail.com](mailto:fundacjawzdim@gmail.com)

<https://www.facebook.com/fundacjawspieraniazdrowiadzieciimlodziezy>

Dokument udostępniany na licencji  
Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0. (CC-BY 4.0)  
([creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl))



Bańka A. Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym.

Wyd. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań, 2016.

Becker-Pestka D. Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – problemy i wyzwania.

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni. Collegium wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych. Kwartalnik 4/2012.

Dyszel A. Pozwólcie nam pracować. Przegląd, 2006, nr11.

Giermanowska E i Raclaw M. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych.

Piękna i wspierająca idea a zaniedbana inwestycja w polityce społecznej.

Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytet Warszawski. Wyd. AGH, Kraków 2015.

Krawczyk-Blicharska M i Chabior A. Rola doradców zawodowych w aktywizacji osób bezrobotnych.

Edukacja Dorosłych, 2014 nr 2.

Koźbiał A. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Wyd.

Akademia Ekonomiczna, Katowice 2003.

Kreft W i Pakulniewicz-Błońska S. Podręcznik doradcy zawodowego. Wyd.

Fundacja Realizacji Programów Społecznych. Warszawa 2006.

Majewski T. Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych.

Wyd. MPiPS, Warszawa 2011.

Strauser D i wsp. Career readiness in adult survivors of childhood cancer: a report from the St. Jude Lifetime Cohort study.

University *J Cancer Surviv.* 2015; 9(1):20–29.

Barańska M. Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów. 2016, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.