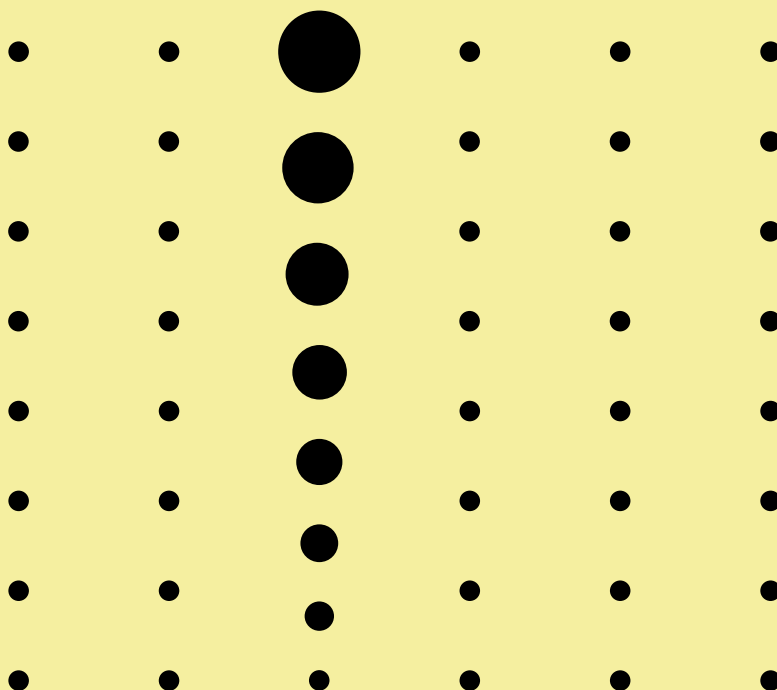


# Kompetencje zdobywane w ramach Wolontariatu Europejskiego w kontekście wymogów rynku pracy

---





# **Kompetencje zdobywane w ramach Wolontariatu Europejskiego w kontekście wymogów rynku pracy**



Raport z badania

 | Wydawnictwo  
FRSE

Warszawa 2018

RAPORTY Z BADAŃ FRSE, TOM 1/2018

**Kompetencje zdobywane w ramach Wolontariatu Europejskiego  
w kontekście wymogów rynku pracy**

<b>Autor:</b>	Mateusz Wit Jeżowski
<b>Metodologia i realizacja badania:</b>	Mateusz Wit Jeżowski, Melania Miksiewicz Dorota Kuczara, Tomasz Mrozek, Agnieszka Bielska
<b>Współpraca:</b>	dr Agnieszka Karolczuk, Agnieszka Pawłowicz
<b>Redakcja i korekta:</b>	
<b>Projekt graficzny i skład:</b>	Podpunkt
<b>Druk:</b>	Media Studio Reklamy Drukarnia Rafał Przybylak
<b>Wydawca:</b>	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Narodowa Agencja Programu Erasmus+ Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa  <a href="http://www.frse.org.pl">www.frse.org.pl</a>   <a href="mailto:kontakt@frse.org.pl">kontakt@frse.org.pl</a>  <a href="http://www.erasmusplus.org.pl">www.erasmusplus.org.pl</a>

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018  
ISBN 978-83-65591-30-2

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna



**Cytowanie:** *Kompetencje zdobywane w ramach Wolontariatu Europejskiego w kontekście wymogów rynku pracy*, M. W. Jeżowski, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2018

**Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE:**  [www.czytelnia.frse.org.pl](http://www.czytelnia.frse.org.pl)



# Spis treści

5	Kontekst
7	Wolontariat Europejski (EVS)
9	Metodologia badania
11	Główne spostrzeżenia
13	Wyniki badania ilościowego
30	Wyniki badania jakościowego
39	Podsumowanie
41	Kwestionariusz online do badania ilościowego
44	Spis tabel i wykresów
45	Bibliografia



# Kontekst

**Wiedza i umiejętności oraz znajomość języka obcego to najbardziej oczekiwane cechy idealnego kandydata do pracy. Zaraz za nimi znajdują się jednak tzw. kwalifikacje miękkie, czyli te, których zdobycie wymaga bardziej praktycznego podejścia. Elastyczność, otwartość, przedsiębiorczość, kreatywność, umiejętność pracy w zmieniającym się, często międzykulturowym, środowisku – to tylko niektóre z umiejętności miękkich pożądaných przez pracodawców. Bardzo istotne są również kompetencje interpersonalne.**

Wiedzę zdobywamy zazwyczaj w szkole. Niektóre umiejętności – na różnego typu warsztatach, praktykach czy stażach. Język obcy ćwiczymy na lekcjach języka i próbujemy go zwykle używać w trakcie wakacyjnych wyjazdów zagranicznych. Kwalifikacje miękkie można zdobywać i szlifować w zaplanowany, zorganizowany sposób, korzystając z możliwości, jakie daje edukacja pozaformalna. Potwierdzają to badania prowadzone przez kilkanaście narodowych agencji programu Erasmus+ we współpracy z Instytutem Badań nad Edukacją Uniwersytetu w Innsbrucku. To twarde dowody, które potwierdzają, że edukacja pozaformalna jest cennym źródłem umiejętności i kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Pracodawcy, niestety, rzadko łączą ten typ edukacji z umiejętnościami, jakich poszukują.

Zasada programu „Młodzież w działaniu” – funkcjonującego w latach 2007-2013, a następnie zastąpionego przez program Erasmus+ Młodzież – była prosta. Młodzi ludzie brali udział w różnego typu projektach (wymianach, inicjatywach lokalnych, wolontariacie, kursach, szkoleniach) o charakterze międzynarodowym. Byli autorami i realizatorami tych działań. Ich pomysły często wynikały z ich zainteresowań lub potrzeb lokalnej społeczności. Młodzi ludzie byli odpowiedzialni za projekt od początku do końca, od koncepcji do rozliczenia finansowego. Dzięki temu uczyli się skutecznej pracy w zespole, komunikacji z osobami posługującymi się innym językiem, ustalania wspólnego zdania pomimo różnic poglądów, przedstawiania własnej opinii w dyskusji, opracowania swojego pomysłu i wdrożenia go, logicznego myślenia i wyciągania

wniosków. Wszystkie te umiejętności są potrzebne w środowisku pracy. Nie bez znaczenia jest także podejmowanie inicjatywy – również ta umiejętność była rozwijana dzięki uczestnictwu w projektach programu „Młodzież w działaniu”. Łączy się ona bezpośrednio ze zwiększeniem pewności siebie, którą można zyskać na przykład podczas rocznego pobytu w obcym kraju w ramach Wolontariatu Europejskiego.

Często można usłyszeć zarzut, że młodym ludziom, stawiającym pierwsze kroki na rynku pracy, brakuje zdecydowania i konsekwencji w podejmowanych działaniach, co skutkuje częstymi zmianami miejsca zatrudnienia. Z jednej strony jest to zjawisko zrozumiałe – na początku drogi zawodowej młodzi mają prawo poszukiwać i błędzić. Z drugiej jednak, wyniki badań pokazują, że uczestnicy projektów edukacji pozaformalnej mają pełniejszy obraz swej zawodowej przyszłości niż ich rówieśnicy bez takich doświadczeń. Co więcej, chętniej podejmują naukę w ramach edukacji formalnej, co jest dowodem na komplementarny charakter tych dwóch sposobów uczenia się.

Czy nie warto zatem, aby pracodawcy bardziej uważnie przyjrzeni się efektom edukacji pozaformalnej i dostrzegli płynące z niej korzyści? Pomóc w tym może badanie przeprowadzone wśród byłych uczestników jednej z najbardziej popularnych akcji programu Unii Europejskiej „Młodzież w działaniu” – Wolontariatu Europejskiego. Jak byli wolontariusze odnajdują się na dzisiejszym wymagającym rynku pracy? Czego nauczyli się dzięki udziałowi w projekcie? Czy wykorzystują wiedzę przyswojoną w szkole, czy raczej tę zdobytą podczas pobytu za granicą? O tym wszystkim można przeczytać w raporcie. Zachęcamy do lektury!

Agnieszka Bielska  
Mateusz Wit Jeżowski



# Wolontariat Europejski (EVS)

Wolontariat Europejski (ang. *EVS – European Voluntary Service*) – będący w latach 2007-2013 częścią programu „Młodzież w działaniu”, a obecnie programu Erasmus+ Młodzież – umożliwia młodym ludziom pracę w charakterze wolontariuszy przez okres do 12 miesięcy w innym kraju niż kraj ich zamieszkania. Wolontariat sprzyja budowaniu solidarności wśród młodzieży i jest prawdziwie kształcącą formą pracy. Działając na rzecz społeczności lokalnych, wolontariusze uczą się nowych umiejętności i języków, a także odkrywają inne kultury.

Projekt Wolontariatu Europejskiego ma trzy następujące fazy:

- planowanie i przygotowanie;
- realizacja;
- ewaluacja (łącznie z refleksją na temat ewentualnej kontynuacji).

We wszystkich fazach działań należy uwzględnić zasady i praktyki edukacji pozaformalnej. Przedsięwzięcie może koncentrować się na różnych zagadnieniach i obszarach tematycznych, np. kulturze, problematyce i działalności młodzieżowej, sporcie, opiece społecznej, dziedzictwie kulturowym, sztukach pięknych, obronie cywilnej, środowisku, współpracy na rzecz rozwoju. Wolontariusze nie mogą natomiast uczestniczyć w niebezpiecznych działaniach interwencyjnych związanych z sytuacjami kryzysowymi (np. akcjach humanitarnych czy ratunkowych po klęsce żywiołowej).

Wolontariusze goszczą u organizatora w kraju innym niż kraj ich zamieszkania i wykonują pracę na rzecz społeczności lokalnej. Jest to praca nieodpłatna, niezarobkowa i wykonywana w pełnym wymiarze godzin. Projekt Wolontariatu Europejskiego może angażować od jednego do trzydziestu wolontariuszy, którzy mogą wykonywać pracę wolontariacką indywidualnie bądź w grupie (grupach). Wolontariusze pracujący w grupie wykonują zadania w tym samym czasie, a ich działania łączy wspólna tematyka.

Każda osoba, która uczestniczyła w Wolontariacie Europejskim, ma prawo otrzymać certyfikat Youthpass, który przedstawia i poświadcza zdobyte umiejętności oraz rezultaty osiągnięte w procesie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego w trakcie projektu (efekty uczenia się). Youthpass może także służyć jako narzędzie uświadamiania wolontariuszom procesu uczenia się, zachodzącego na każdym etapie projektu, zachęta do refleksji nad projektem oraz miejsce prowadzenia jego dokumentacji. Szczegółowe informacje o certyfikacie Youthpass zamieszczono na stronie: [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu).

# Metodologia badania

Niniejszy raport zawiera dane z badania ilościowego i jakościowego. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone w marcu 2013 r. metodą CAWI (*Computer Assisted Web Interviews*) przy użyciu kwestionariusza online (patrz str. 41), rozсланego do 1400 wolontariuszy, którzy zakończyli realizację projektu Wolontariatu Europejskiego do czasu badania, tj. do końca lutego 2013 roku. Kwestionariusz zawierał 14 pytań (pięć obowiązkowych), w tym dwa otwarte. Dane były zbierane przez 22 dni. Kwestionariusz został wypełniony przez 38,9% zaproszonych osób (544 wypełnionych i odesłanych kwestionariuszy), a odsetek w całości wypełnionych kwestionariuszy to 79% (430 kwestionariuszy).

Tydzień po zebraniu danych ilościowych przeprowadzono i zarejestrowano wywiady w dwóch 20-osobowych grupach fokusowych, których członkami byli koordynatorzy projektów Wolontariatu Europejskiego z polskich organizacji goszczących, na co dzień pracujący z wolontariuszami zagranicznymi. Do wzięcia udziału w badaniu wytypowano koordynatorów, gdyż to oni przydzielają wolontariuszom zadania, dokonują ewaluacji ich pracy, a niejednokrotnie są ich pierwszymi przewodnikami i mentorami w życiu zawodowym. Stanowią zatem cenne źródło wiedzy na temat nabywanych przez wolontariuszy kompetencji i mogą rzetelnie ocenić wolontariuszy jako przyszłych pracowników.

Na potrzeby analizy danych, wolontariuszy, którzy odpowiedzieli na kwestionariusz online, podzielono na dwie kohorty: pierwszą, obejmującą osoby w wieku od 18 do 24 lat, i drugą, w skład której weszły osoby powyżej 24 lat. Podział ten został przyjęty, aby lepiej zrozumieć odpowiedzi i potrzeby dwóch różnych grup ludzi. Przedstawiciele pierwszej kohorty (18-24 lata) to osoby, które studiują (lub uczą się) bądź jeszcze nie, a ich doświadczenie na rynku pracy jest wciąż znikome. Druga grupa (25+) to osoby, które już najprawdopodobniej zakończyły etap (lub jeden z etapów) edukacji formalnej i wchodzą (lub najprawdopodobniej już weszły) na rynek pracy. Podział ten został przyjęty po analizie danych jakościowych, które wyraźnie wskazywały

na różnice w światopoglądzie, posiadanych i dopiero zdobywanych kompetencjach oraz doświadczeniu zawodowym wolontariuszy. Badanie jakościowe pozwoliło także na określenie dwóch kluczowych momentów, w których młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego: w zdecydowanej większości przypadków młodzi ludzie z grupy wiekowej 18-24 lata angażują się w projekt po ukończeniu edukacji na poziomie szkoły średniej, lecz przed ewentualnym podjęciem studiów wyższych. Uczestnicy grupy 25+ natomiast bardzo często decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego już po ukończeniu edukacji na poziomie uniwersyteckim lub podczas przerwy w jej odbywaniu (np. po studiach licencjackich, a przed rozpoczęciem magisterskich).

→ Więcej informacji o badaniach FRSE:  [www.frse.org.pl/badania](http://www.frse.org.pl/badania)

# Główne spostrzeżenia

Najważniejsze wnioski z przeprowadzonego badania są następujące:

- 79% ankietowanych wolontariuszy zadeklarowało, że zdobyło doświadczenie zawodowe przed udziałem w projekcie Wolontariatu Europejskiego;
- 89,5% ankietowanych wolontariuszy z grupy wiekowej 25+ zadeklarowało, że zdobyło doświadczenie na rynku pracy przed wyjazdem na Wolontariat Europejski;
- 65,2% ankietowanych stwierdziło, że nie miało problemów ze znalezieniem zatrudnienia przed projektem Wolontariatu Europejskiego;
- wolontariusze często podkreślali, że w ramach edukacji formalnej mieli okazję nauczyć się języka obcego, którego znajomość następnie rozwinęli dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego;
- połowa ankietowanych uznała, że kompetencje zawodowe nabywane dzięki realizacji projektu Wolontariatu Europejskiego były bardzo przydatne, a 43,6% wskazało, że były przydatne do pewnego stopnia;
- wolontariusze, poproszeni o ocenę przydatności kompetencji rozwijanych w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, za bardziej przydatne uznali te zdobywane w edukacji pozaformalnej;
- wartościowym efektem Wolontariatu Europejskiego był, według respondentów, ich rozwój osobisty (możliwy dzięki zdobyciu kompetencji w ramach edukacji pozaformalnej);
- wolontariusze w najwyższym stopniu rozwinęli kompetencje międzykulturowe, umiejętność porozumiewania się w języku obcym i kompetencje społeczne;
- w trakcie projektu wolontariusze nabyli umiejętności pracy w zespole, opracowywania i realizowania własnych pomysłów, rozpoznawania szans związanych z życiem zawodowym i osiągania kompromisu pomimo różnic poglądów;

- ponad 60% wolontariuszy twierdzi, że otrzymało od organizacji, które koordynowały ich projekt, wystarczające wsparcie w zakresie zdobywania kompetencji;
- poprzez długotrwały projekt Wolontariatu Europejskiego można doskonale rozwinąć najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje, takie jak znajomość języków obcych, umiejętność pracy w zespole, kompetencje społeczne czy interpersonalne;
- w czasach spowolnienia gospodarczego, gdy młodzi ludzie są szczególnie dotknięci problemem bezrobocia, Wolontariat Europejski stał się ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych. Nie przynosi on, co prawda, możliwości zarobku, lecz stanowi istotne narzędzie w walce z bezczynnością bezrobotnych młodych ludzi.

# Wyniki badania ilościowego

## Podstawowe informacje o ankietowanych

Kwestionariusz online został wypełniony przez 544 byłych wolontariuszy, którzy zrealizowali projekt Wolontariatu Europejskiego. 73,7% z nich stanowiły kobiety. Średni wiek wolontariuszy, którzy wzięli udział w badaniu, to 24,8 lat (średnio 24,7 lat w przypadku kobiet i 25,2 w przypadku mężczyzn).

Jeśli chodzi o liczebność poszczególnych kohort wiekowych, to grupa obejmująca osoby w wieku 18-24 lata stanowiła 44,1% ankietowanych, a grupa obejmująca osoby powyżej 25 lat – 55,9% ankietowanych. Najliczniejszą podgrupą są kobiety mające ponad 25 lat (stanowią one 40,6% ogółu ankietowanych).

Tabela 1. Udział osób o określonej płci i wieku w grupie badawczej (N=544, n=544)

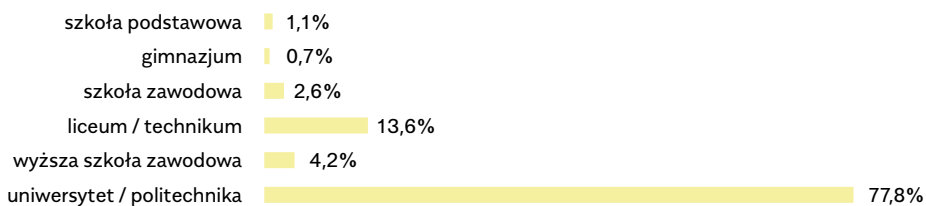
	wiek 18-24	wiek 25+
Kobiety	33,1%	40,6%
Mężczyźni	11%	15,3%
	44,1%	55,9%

13,7% byłych wolontariuszy zadeklarowało posiadanie wykształcenia średniego, 81,9% – wyższego. Średnia wieku osób deklarujących posiadanie wyższego wykształcenia wyniosła 25,6 lat i była zdecydowanie wyższa niż w przypadku osób z wykształceniem średnim (21,7 lat). Odsetek osób deklarujących wykształcenie niższe niż średnie był znikomy i wyniósł 1,8%.

Jeśli chodzi o podział według płci, to 80,5% kobiet i 70,6% mężczyzn ukończyło uniwersytet lub politechnikę. W przypadku liceum/technikum ten odsetek wyniósł odpowiednio 67,3% i 32,7%.

#### Wykres 1. Wyształcenie ankietowanych wolontariuszy (N=544, n=544)

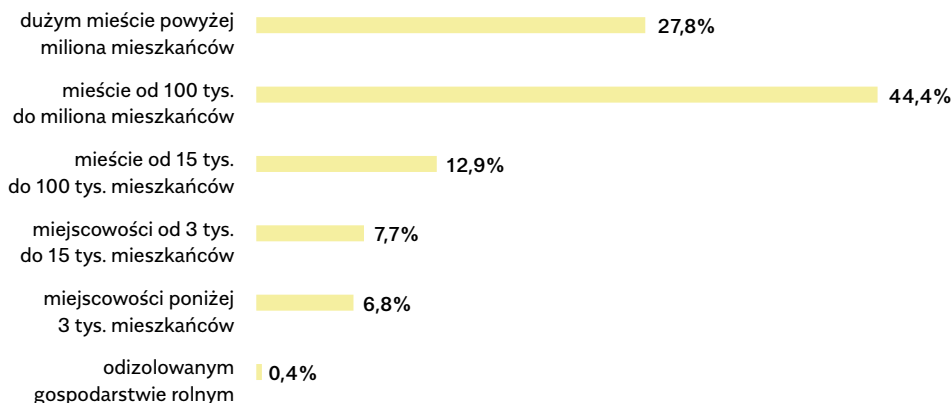
Mój najwyższy ukończony etap edukacji to:



44,4% byłych wolontariuszy pochodzi z miast liczących od 100 tys. do miliona mieszkańców, 27,8% z aglomeracji powyżej miliona mieszkańców, a 12,9% – z miast liczących od 15 tys. do 100 tys. mieszkańców. 6,8% byłych wolontariuszy mieszkało w miejscowościach liczących poniżej 3 tys. mieszkańców, a tylko 0,4% ankietowanych zadeklarowało odizolowany obszar wiejski jako miejsce stałego zamieszkania.

#### Wykres 2. Miejsce zamieszkania wolontariuszy (N=544, n=544)

Mieszkam w:





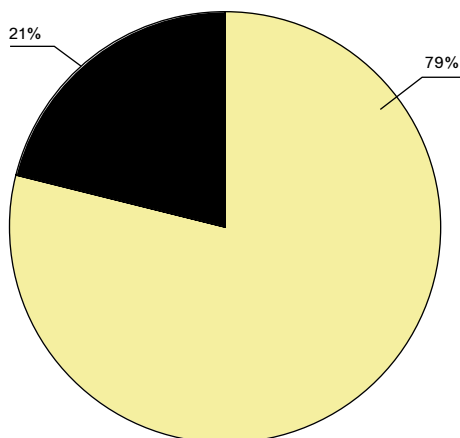
### **Byli wolontariusze i ich doświadczenie na rynku pracy**

79% ankietowanych zadeklarowało, że zdobyło doświadczenie zawodowe przed udziałem w projekcie Wolontariatu Europejskiego, 21% stwierdziło zaś, że nigdy nie pracowało. Średni wiek ankietowanych, którzy udzielili odpowiedzi twierdzącej wynosi 25,3 lata i jest zdecydowanie wyższy niż wiek uczestników, którzy udzielili odpowiedzi przeczącej (22,7 lat).

30,5% ankietowanych deklarujących zdobycie doświadczenia zawodowego przed projektem Wolontariatu Europejskiego pochodziło z miast liczących powyżej miliona mieszkańców, 44,5% z miast liczących od 100 tys. do miliona mieszkańców, 7,2% z miast liczących od 15 tys. do 100 tys. mieszkańców, 11,9% z miejscowości od 3 tys. do 15 tys. mieszkańców, a 5,4% z miejscowości poniżej 3 tys. mieszkańców.

**Wykres 3. Doświadczenie zawodowe wolontariuszy przed rozpoczęciem projektu Wolontariatu Europejskiego (N=544, n=544)**

Przed projektem Wolontariatu Europejskiego zdobyłem(-am) doświadczenie na rynku pracy [pracowałem(-am) na pełen etat, na część etatu lub od czasu do czasu]



■ Tak ■ Nie

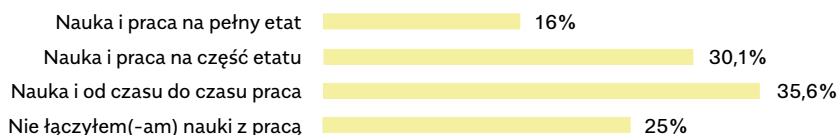
Jeśli chodzi o odpowiedź na pytanie o doświadczenie na rynku pracy w poszczególnych przedziałach wiekowych, to 65,5% ankietowanych z grupy 18–24 i 89,5% z grupy 25+ zadeklarowało posiadanie doświadczenia na rynku pracy, zdobytego przed podjęciem projektu Wolontariatu Europejskiego. W świetle danych Eurostatu<sup>1</sup>, który podaje, że stopa zatrudnienia wśród młodych ludzi w wieku 25–29 lat w Unii Europejskiej wyniosła średnio 82%, nie dziwi fakt, że zdecydowana większość starszych wolontariuszy ma doświadczenie zawodowe.

65,2% ankietowanych stwierdziło, że nie miało problemów ze znalezieniem zatrudnienia przed projektem Wolontariatu Europejskiego, a 34,8% sygnalizowało trudności ze zdobyciem pracy. Brak kłopotów ze znalezieniem zatrudnienia deklarowały osoby młodsze (średni wiek w tej grupie to 24,7 lat). Przeciętny wiek osób deklarujących problemy ze zdobyciem pracy wyniósł 25,9 lat.

Wolontariusze biorący udział w badaniu zazwyczaj łączyli naukę z pracą (tak zadeklarowało 81,7% ankietowanych). 35,6% spośród nich uczyło się i od czasu do czasu pracowało, 30,1% uczyło się i pracowało na pół etatu, a 16% łączyło studia z pracą na pełen etat.

#### Wykres 4. Łączenie pracy z nauką (N=544, n=420)

W czasie nauki zdarzyło mi się łączyć pracę i naukę w następujący sposób:



Dane nie sumują się do 100%, gdyż było to pytanie wielokrotnego wyboru.

Ankietowani najczęściej uczyli się i pracowali na część etatu lub od czasu do czasu. Starsi wolontariusze jednak zdecydowanie częściej pracowali na pełen etat, a młodszy dużo częściej uczyli się i pracowali okazjonalnie. Podobny odsetek ankietowanych zadeklarował niełączenie pracy z nauką.

<sup>1</sup> Youth in Europe, Eurostat, 2009.

**Tabela 2. Łączenie pracy i nauki w poszczególnych grupach badanych (N=544, n=420)**

	Nauka i praca na pełny etat	Nauka i praca na część etatu	Nauka i od czasu do czasu praca	Nie łączyłem(-am) pracy z nauką
18-24	<b>10,3%</b>	<b>27,6%</b>	<b>35,3%</b>	<b>16%</b>
25+	<b>18,7%</b>	<b>28,9%</b>	<b>26,4%</b>	<b>14,7%</b>

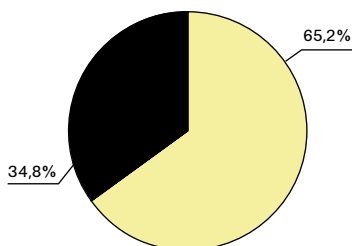
Dane nie sumują się do 100%, gdyż było to pytanie wielokrotnego wyboru.

65% ogółu ankietowanych wolontariuszy twierdzi, że nie miało trudności ze zdobyciem pierwszej pracy. Ciekawie rysują się odpowiedzi poszczególnych grup wiekowych: zdecydowana większość młodszych wolontariuszy (74,7%) przyznała, że nie miała problemów w zdobyciu zatrudnienia, podczas gdy z grupy 25+ brak takich trudności zadeklarowało jedynie 59% wolontariuszy. Różnica ta najprawdopodobniej nie wynika z faktu, że absolwentom trudniej jest zdobyć pracę, lecz z tego, iż różne grupy wiekowe szukają nieco innych form zatrudnienia<sup>2</sup>. Młodszy wolontariusze częściej deklarowali pracę okazjonalną lub na część etatu (patrz Tabela 2.), a takie zatrudnienie rzeczywiście łatwiej zdobyć. Starsi wolontariusze natomiast częściej szukali pracy na pełny etat (fakt ten został potwierdzony w badaniu jakościowym), co wiązało się z większymi trudnościami i dłuższym czasem jej poszukiwania.

#### Wykres 5. Problemy ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia

Czy miałeś(-aś) problemy ze znalezieniem pierwszej pracy?

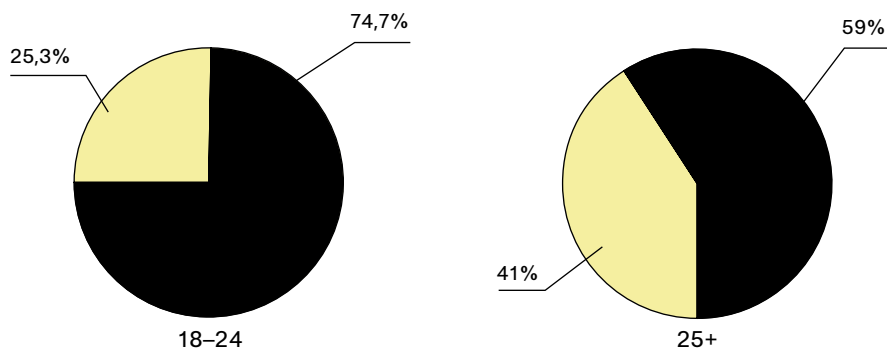
a) wszyscy respondenci



■ Tak ■ Nie

<sup>2</sup> EU Youth Report, Komisja Europejska, 2012.

b) w poszczególnych kohortach



Tak Nie

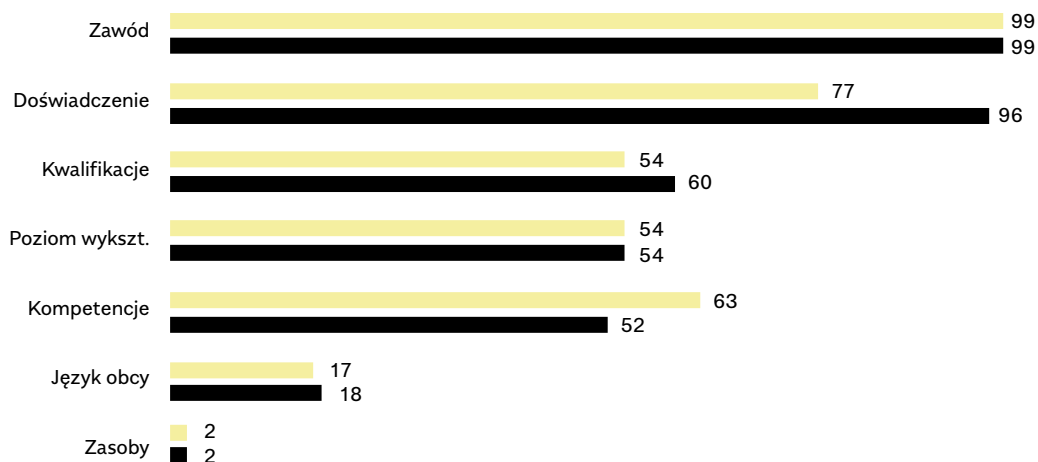
### **Kompetencje i umiejętności byłych wolontariuszy**

Z badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL), przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, wynika, że ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników, formułowane w ofertach pracy przez pracodawców, wskazują na wzrost znaczenia kompetencji kosztem stopnia doświadczenia. Co więcej, kompetencje są oceniane wyżej niż poziom wykształcenia – dla pracodawców są równie istotne, co kwalifikacje (kompetencje potwierdzone formalnie)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> *Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011.

**Wykres 6. Wymagania wobec poszukiwanych pracowników**  
(odpowiedzi pracodawców, N2010=20009, N2011=20634)

Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników, formułowane w ofertach pracy



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011.

2011 2010

Z badania BKL wynika także, iż w ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost znaczenia kompetencji zawodowych we wszystkich analizowanych grupach zawodowych oraz to, że w zawodach średniego i wysokiego szczebla szczególnie cenione są kompetencje kierownicze, interpersonalne, samoorganizacyjne, kognitywne, artystyczne i dyspozycyjne.

Z kolei międzynarodowe badanie kompetencji i umiejętności zdobywanych poprzez uczestnictwo w programie „Młodzież w działaniu” (RAY – *Research-based Analysis of the Youth in Action programme*) pokazało, że uczestnictwo w projekcie Wolontariatu Europejskiego w znaczącym stopniu przyczyniało się do rozwinięcia: umiejętności komunikacji w językach obcych i podejmowania inicjatywy, a także

kompetencji interpersonalnych, społecznych czy międzykulturowych<sup>4</sup>. Ankietowani deklaruwali też, że dzięki udziałowi w długoterminowym projekcie nauczyli się pracować w zespole, opracowywać i realizować własne pomysły czy ustalać wspólne rozwiązania pomimo różnic poglądów (zazwyczaj w międzynarodowych grupach, gdzie komunikacja jest dodatkowo utrudniona przez barierę językową i różnice kulturowe). Co więcej, uczestnicy Wolontariatu Europejskiego najczęściej (87,5%) spośród uczestników wszystkich akcji programu „Młodzież w działaniu” deklaruwali, że potrafią rozpoznawać szanse związane ze swoją zawodową przyszłością. 95% z nich stwierdziło, że zyskało więcej pewności siebie<sup>5</sup>.

Mając na uwadze wyniki dwóch powyższych badań, w ankiecie, na podstawie której powstał niniejszy raport, zapytano wolontariuszy o ocenę przydatności na rynku pracy kompetencji zdobywanych w ramach edukacji formalnej (szkoła, uniwersytet) i pozaformalnej (projekt Wolontariatu Europejskiego).

Jeśli chodzi o kompetencje zdobywane w ramach edukacji formalnej, to prawie 55% ankietowanych uważa, że są one do pewnego stopnia przydatne na rynku pracy, 37,6% uważa, że są one bardzo przydatne, a 7,5%, że nie są w ogóle przydatne na rynku pracy.

**Wykres 7. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej (N=544, n=424)**

Czy uważasz, że wiedza i umiejętności zdobyte podczas edukacji formalnej są przydatne w Twoim życiu zawodowym?



<sup>4</sup> Analiza badawcza programu „Młodzież w działaniu”, RAY, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2011.

<sup>5</sup> Tamże.

Po przeanalizowaniu odpowiedzi na to samo pytanie w poszczególnych grupach wiekowych, można zaobserwować pewne rozczarowanie kompetencjami zdobywanymi w ramach edukacji formalnej: starsi wolontariusze rzadziej twierdzili, że kompetencje w ten sposób nabyte są bardzo przydatne na rynku pracy i częściej też wybierali odpowiedź, że nie są wcale przydatne. Należy jednak zaznaczyć, że w obydwu kohortach niewielki jest odsetek osób twierdzących, że kompetencje i umiejętności zdobywane w trakcie edukacji formalnej nie są wcale przydatne.

**Tabela 3. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej (podział według grup wiekowych, N=544, n=424)**

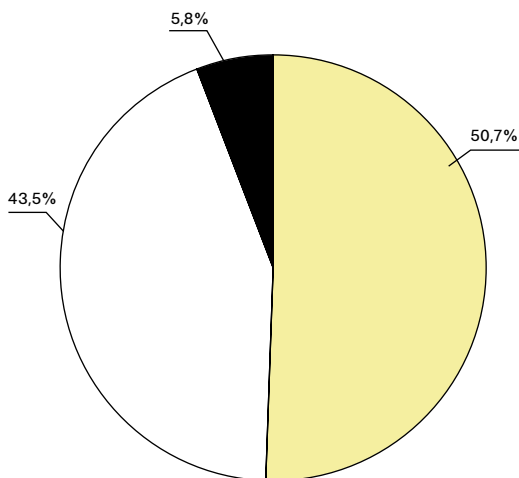
	Tak, są bardzo przydatne	Są do pewnego stopnia przydatne	Nie, nie są wcale przydatne
18–24	<b>41%</b>	<b>52,8%</b>	<b>6,2%</b>
25+	<b>35%</b>	<b>56,5%</b>	<b>8,5%</b>

W komentarzach do pytania o przydatność kompetencji i umiejętności zdobywanych w edukacji formalnej wolontariusze często podkreślali, że dzięki niej mieli okazję nauczyć się języka obcego, którego znajomość następnie rozwinęli dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego.

Połowa ankietowanych uznała, że kompetencje nabywane dzięki realizacji projektu Wolontariatu Europejskiego są bardzo przydatne, a 43,5% – że są przydatne do pewnego stopnia. Podobnie jak w przypadku edukacji formalnej, odsetek osób twierdzących, że kompetencje te są zdecydowanie nieprzydatne na rynku pracy był niski i wyniósł 5,8%.

**Wykres 8. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej (N=544, n=427)**

Czy uważasz, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie projektu Wolontariatu Europejskiego są przydatne w Twoim życiu zawodowym?



Tak, są bardzo przydatne     Są do pewnego stopnia przydatne     Nie, nie są wcale przydatne

Dość istotne różnice w odpowiedziach na pytanie o przydatność kompetencji i umiejętności zdobywanych w edukacji pozaformalnej rysują się przy podziale na grupy wiekowe. Młodszy wolontariusze zdecydowanie częściej twierdzili, że umiejętności zdobyte dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego są bardzo przydatne na rynku pracy, starsi zaś wykazywali więcej rezerwy i zdecydowanie częściej odpowiadali, że umiejętności te są przydatne do pewnego stopnia. Podobnie jak w przypadku pytania dotyczącego edukacji formalnej, odsetek osób twierdzących, że kompetencje i umiejętności zdobywane w edukacji pozaformalnej nie są wcale przydatne jest niewielki.



**Tabela 4. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej (podział według grup wiekowych, N=544, n=427)**

	Tak, są bardzo przydatne	Są do pewnego stopnia przydatne	Nie, nie są wcale przydatne
18-24	<b>57,6%</b>	<b>36,2%</b>	<b>6,2%</b>
25+	<b>45,5%</b>	<b>48,9%</b>	<b>5,6%</b>

Z odpowiedzi wolontariuszy wynika, że za bardziej przydatne uznawane są kompetencje uzyskane w ramach edukacji pozaformalnej niż formalnej. Młodszy respondenci zdecydowanie częściej niż starsi wybierali odpowiedź „bardzo przydatne” w odniesieniu zarówno do kompetencji zdobywanych w edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Starsi wolontariusze częściej niż młodszy określali je jako „przydatne do pewnego stopnia”.

Analizując efekty uczenia się i zdobywania kompetencji w obydwu typach edukacji, należy zwrócić uwagę na to, że niekiedy kierunek studiów (lub rodzaj szkoły) miał niewiele wspólnego z tematyką projektu Wolontariatu Europejskiego (często jednak tematyka projektu EVS była niejako kontynuacją i rozwinięciem ukończonego lub realizowanego kierunku nauki). Ponadto, w odniesieniu do kompetencji zdobywanych w edukacji pozaformalnej, respondenci bardzo często podkreślali rozwój osobisty jako równie wartościowy efekt Wolontariatu Europejskiego. Jeden z uczestników skomentował to tak:

● *Nie jestem pewny, czy EVS tworzy wartościowych pracowników, ale z całą pewnością wartościowych ludzi.*

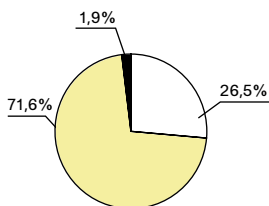
Ankietowanych zapytano także o konkretne kompetencje<sup>6</sup> zdobyte w trakcie Wolontariatu Europejskiego oraz o ocenę, w jakim stopniu je rozwinęli. Wolontariusze w najwyższym stopniu rozwinęli kompetencje międzykulturowe, umiejętność porozumiewania się w języku obcym i kompetencje społeczne. Projekty EVS, zdaniem wolontariuszy, najstabiliej sprzyjają rozwojowi kompetencji matematycznych, naukowych i cyfrowych.

---

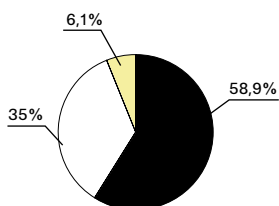
<sup>6</sup> Szczegółowy opis kompetencji z Wykresu 9., zgodnie z Europejskimi Ramami Odniesienia: **porozumiewanie się w języku obcym** – opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności, co porozumiewanie się w języku ojczystym – na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym), w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby; **kompetencje matematyczne** – umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji; **kompetencje naukowe** – odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach; **kompetencje cyfrowe** – obejmują umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się; **umiejętność uczenia się** – zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach; **kompetencje społeczne** – kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe, obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym (szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością), a także do rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby; **kompetencje międzykulturowe** – umiejętność odnalezienia się w zmieniających się i wielokulturowych społecznościach; **kompetencje obywatelskie** – umiejętność pełnego i świadomego uczestnictwa w życiu publicznym; **świadomość kulturalna** – docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych.

**Wykres 9. Stopień rozwinięcia kompetencji w projektach Wolontariatu Europejskiego (N=544, n=426)**

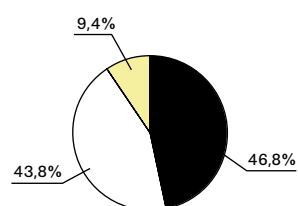
Oceń, które kompetencje rozwinąłeś(-nęłaś) dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego:



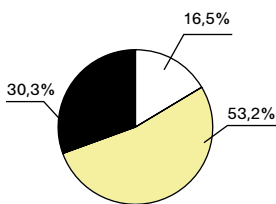
Porozumiewanie się w języku obcym



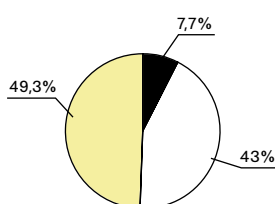
Kompetencje matematyczne



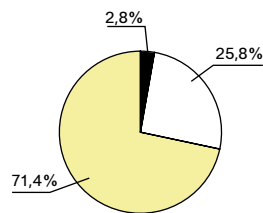
Kompetencje naukowe



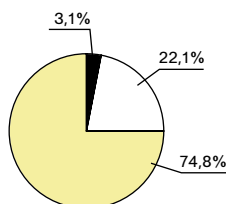
Kompetencje cyfrowe



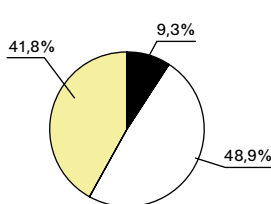
Umiejętność uczenia się



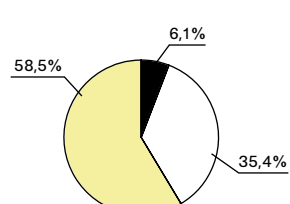
Kompetencje społeczne



Kompetencje międzykulturowe



Kompetencje obywatelskie



Świadomość kulturalna

Rozwinąłem(-nęła) tę kompetencję w dużym stopniu

Rozwinąłem(-nęła) tę kompetencję w ograniczonym stopniu

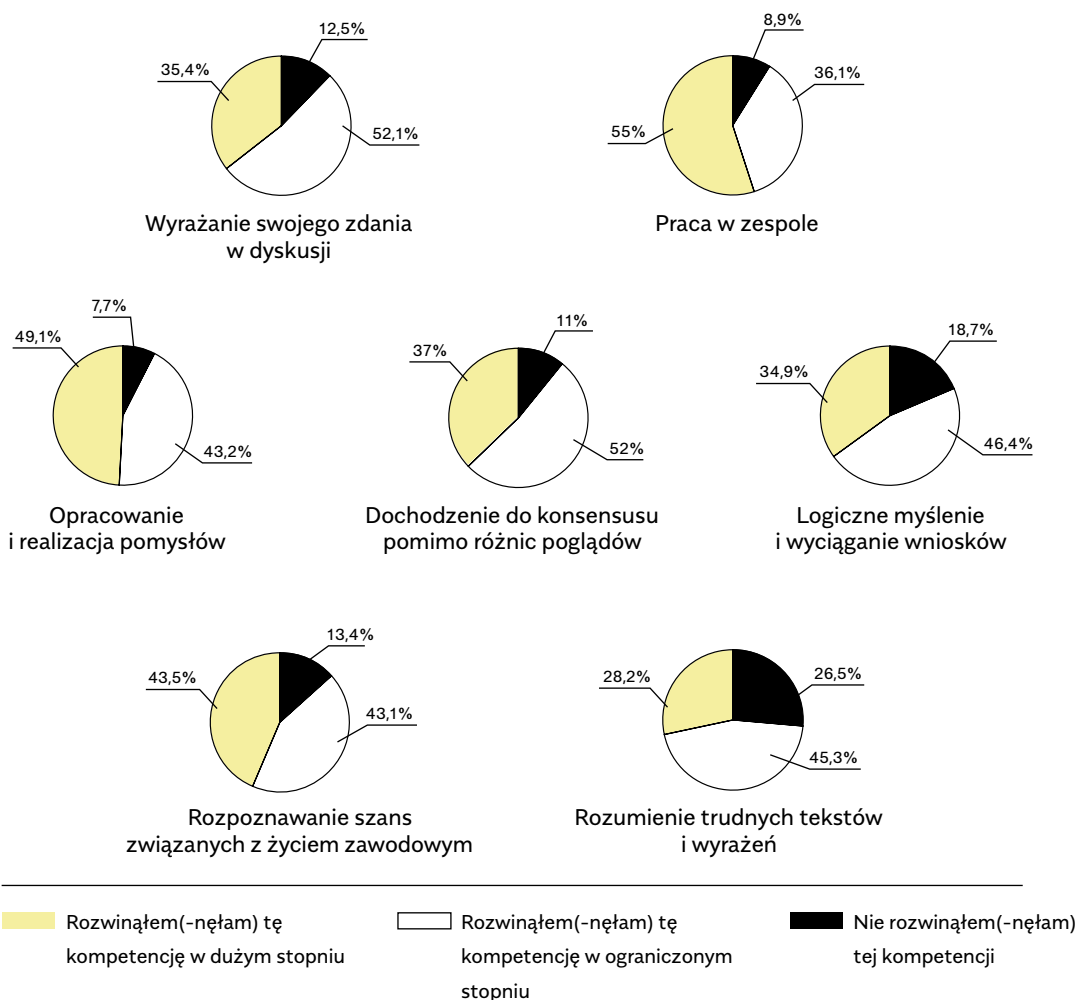
Nie rozwinąłem(-nęła) tej kompetencji

Uczestnicy projektów EVS nabyli przede wszystkim umiejętności pracy w zespole, realizowania własnych pomysłów, rozpoznawania szans w życiu zawodowym i osiągnięcia kompromisu pomimo różnic poglądów.

Wolontariusze zdecydowanie częściej niż w odniesieniu o kompetencji (Wykres 9.) deklarowali rozwój umiejętności w ograniczonym stopniu. Może to być efektem dość szerokiego pojmowania poszczególnych kompetencji przez wolontariuszy. Umiejętności, o które byli pytani, zostały bardzo precyzyjnie określone, stąd też wynikać może większa polaryzacja odpowiedzi i ocen.

**Wykres 10. Stopień rozwinięcia umiejętności w projektach Wolontariatu Europejskiego (N=544, n=425)**

Oceń, które umiejętności rozwinąłeś(-nęłaś) dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego:



## **Wsparcie wolontariuszy w zakresie zdobywanych kompetencji**

Ankietowani zostali także zapytani o wsparcie, jakie uzyskali od organizacji, które ich gościły, w zakresie zdobywania kompetencji i umiejętności<sup>7</sup>. Ponad 60% wolontariuszy twierdzi, że otrzymało wystarczające wsparcie od organizacji, które koordynowały ich projekt. Dość duży odsetek badanych (11,5%) twierdził zaś, że nie otrzymywał wystarczającej pomocy.

Wolontariusze, poproszeni o podanie przykładów otrzymanego wsparcia, wymieniali najczęściej:

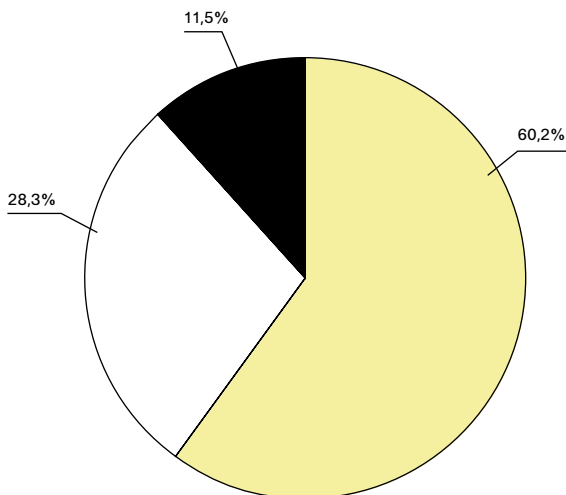
- pomoc w nauce języka obcego;
- wsparcie merytoryczne w zakresie realizowanego projektu (np. dotyczące pracy z przedstawicielami mniejszości narodowych, metod pracy z dziećmi czy obsługi wyspecjalizowanych programów komputerowych);
- umożliwienie kreatywnego realizowania pomysłów i nieszablonowego myślenia oraz motywowanie do pracy;
- angażowanie w działania wykraczające poza projekt, poznanie innych pól działania organizacji goszczącej.


---


<sup>7</sup> Zgodnie z Przewodnikiem po programie „Młodzież w działaniu”, organizacja goszcząca wolontariuszy ma obowiązek wyznaczenia mentora, którego zadaniem jest zapewnienie wolontariuszowi wsparcia podczas procesu uczenia się i podczas zdobywania certyfikatu Youthpass. Ponadto, organizacja goszcząca musi wyznaczyć doświadczonych pracowników, którzy nadzorują pracę wolontariusza i udzielają mu wskazówek, a także zapewnić wolontariuszowi wsparcie i pomoc podczas procesu uczenia. Powinna także zadbać, by wolontariusz uczestniczył w cyklu szkoleń i ewaluacji Wolontariatu Europejskiego oraz korzystał ze wsparcia w nauce języka obcego.


**Wykres 11. Wsparcie wolontariuszy przez organizację goszczącą w zakresie zdobywanych kompetencji i umiejętności (N=544, n=426)**

Czy Twoim zdaniem otrzymałeś(-aś) wystarczające wsparcie od organizacji goszczącej w zakresie zdobywania kompetencji?



 Tak, otrzymałem(-am) wystarczające wsparcie

 Organizacja goszcząca wspierała mnie w ograniczonym stopniu

 Nie otrzymałem(-am) wystarczającego wsparcia

Odpowiadając na pytanie otwarte, dotyczące oczekiwanego wsparcia od organizacji goszczących w zakresie zdobywania kompetencji, ankietowani podkreślali, jak ważna jest rola koordynatora projektu i mentora:

● *Koordynator projektu mocno mnie wspierał. To on zorganizował kurs językowy, zajął się zakwaterowaniem, ale – co najważniejsze – dał mi dużo swobody w podejmowaniu działań.*

● *Bardzo ważne są indywidualne spotkania z koordynatorem, aby porozmawiać o zadaniach już zrealizowanych i tych, które jeszcze przede mną.*

Wolontariusze w swoich odpowiedziach odnosili się także do stawianych przed nimi zadań oraz ich ewaluacji:

- *Powinienem dostawać więcej zadań do zrealizowania, tak jak etatowi pracownicy organizacji.*

- *Oczekuję, że organizacja goszcząca będzie w przejrzysty sposób oceniała moją pracę.*

- *Organizacja goszcząca powinna uczyć nas, jak opracowywać i koordynować projekty.*

- *Ważne jest, aby organizacja goszcząca wykazywała się cierpliwością, zanim zdobędę umiejętności niezbędne do wykonywania obowiązków.*

- *Przydałyby się szkolenia zewnętrzne w zakresie wykonywanych przeze mnie obowiązków.*

Wielu wolontariuszy podkreślało, że zajęcia z języka obcego stanowiły problem. W niektórych przypadkach zaczynały się one w drugim lub trzecim miesiącu po rozpoczęciu projektu. Wolontariusze jasno zaznaczali także potrzebę zwiększenia liczby godzin i długości trwania kursów językowych. Podkreślano również rolę organizacji goszczącej w procesie edukacji międzykulturowej:

- *Chciałbym mieć więcej zajęć z języka obcego.*

- *Zajęcia z języka obcego powinny być wyższej jakości.*

- *Organizacja goszcząca powinna dawać wsparcie w zakresie edukacji międzykulturowej, tłumaczyć zwyczaje i zachowania ludzi z innego kręgu kulturowego.*

Zdecydowana większość wolontariuszy twierdziła jednak, że organizacje goszczące należycie wywiązywały się ze swych obowiązków w zakresie wsparcia w zdobywaniu przez nich kompetencji.

# Wyniki badania jakościowego

Badanie jakościowe zostało zrealizowane tydzień po opracowaniu wyników ilościowych. Przeprowadzono dwa 1-godzinne wywiady z grupą 40 koordynatorów projektów Wolontariatu Europejskiego – przedstawicielami organizacji goszczących z Polski i pracującą na co dzień z zagranicznymi wolontariuszami EVS.

Na początku wywiadów zaprezentowano uczestnikom wyniki analizy ilościowej, a następnie omówiono następujące zagadnienia:

- Jakie są główne powody, dla których wolontariusze decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego?
- Czy to, czego wolontariusze uczą się podczas realizacji projektów EVS, może być przydatne na rynku pracy?
- W jaki sposób organizacje EVS pomagają wolontariuszom w nabywaniu kompetencji przydatnych na rynku pracy?
- Jakie narzędzia są używane, aby wzmocnić nabywanie kompetencji przez wolontariuszy?
- Czy podejmowane są działania mające na celu wzmocnienie efektów uczenia się?
- Jakie wsparcie jest potrzebne we wspieraniu wolontariuszy w nabywaniu kompetencji?

Na wstępie koordynatorzy projektów odnieśli się do motywacji uczestników i głównych powodów, dla których młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie projektu Wolontariatu Europejskiego. Poniżej zaprezentowano najciekawsze wypowiedzi:

- *Na wolontariat wyjeżdżają osoby odważniejsze niż przeciętni ludzie.*
- *Czasem wolontariusze wyjeżdżają na projekt, bo im coś nie poszło w życiu lub np. robią sobie gap year<sup>8</sup> między liceum a studiami, czy między studiami a pracą. Niektórzy chcą też odnaleźć siebie, poukładać sobie pewne sprawy.*
- *EVS obecnie jest pewnego rodzaju substytutem dla rynku pracy. Młodzi ludzie realizują projekty, by nie siedzieć bezczynnie, co widać*

---

<sup>8</sup> Rok przerwy, tradycja kulturowa Niemiec i Wielkiej Brytanii.



po lawinowym wzroście aplikacji z Hiszpanii. Zgłasza się także wiele osób z wykształceniem menedżerskim lub ekonomicznym. EVS ma zabarwienie bardzo socjalne, dotyczy pracy z ludźmi, co stanowi filtr dla osoby, które się na niego zgłaszają.

- Jeżeli nie znajdzie się pracy po skończonej edukacji, to szuka się innych dróg. Jedną z nich jest EVS. Choć zdarzają się też sytuacje, gdy wolontariusz rezygnuje w ostatniej chwili z projektu, bo znalazł zatrudnienie.

- Na EVS nie wyjeżdżają osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, zadowolone ze swojego pracodawcy i zatrudnione na czas nieokreślony. Tacy ludzie raczej nie zostawiają swoich etatów na rok. Wolontariusze to ludzie, którzy chcą wyjechać jeszcze zanim podejmą stałą pracę lub tacy, którym nie udało się tego zatrudnienia znaleźć i szukają alternatyw.

- Wielu wolontariuszy zostaje w kraju goszczącym i zaczyna się w nim dobrze czuć. Znajdują tam też pracę, podejmują studia. Ci, którzy wracają do swojego kraju, w pracy wykorzystują umiejętności zdobyte podczas EVS (np. Szwedka, która wróciła do Szwecji po EVS w Polsce, będzie tam pracowała z polską firmą właśnie dzięki temu, że w trakcie wolontariatu poznała nasz język).

- Z Zachodu do Polski przyjeżdżają ludzie, którzy nie mają pracy, a ze Wschodu (Ukraina, Turcja) tacy, którzy pracę tam mieli, ale chcą spróbować czegoś innego.

- Inna motywacja jest u kogoś, kto przyjeżdża na EVS zaraz po maturze (bo wie, że pójdzie na studia po skończonym projekcie), a inna u osoby, która przyjeżdża już po studiach, bo znalezienie pracy po projekcie wcale nie jest takie oczywiste.

Z tych wypowiedzi wynika, że osoby, które decydują się na realizację projektu Wolontariatu Europejskiego, są przede wszystkim odważne. To ludzie, którzy gotowi byli na zmianę i sprawdzenie nowych form aktywności, w trakcie edukacji lub przed rozpoczęciem życia zawodowego. Co ciekawe, w czasach spowolnienia gospodarczego na projekt Wolontariatu Europejskiego decydują się osoby coraz starsze, np. takie, które już od kilku lat są na rynku pracy i albo nie widzą na nim dla siebie perspektyw lub też straciły zatrudnienie. Wolontariat Europejski stał się zatem w ostatnich latach ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych.

Ponadto, dla wielu wolontariuszy projekt EVS stanowi punkt zwrotny w życiu. To okazja do zweryfikowania, czy trafnie wybrali kierunek

studiów, szansa na sprawdzenie się w nowym, nieznanym środowisku. To także możliwość przekonania się, czego nie chce się w życiu robić – co jest równie cenne, jak utwierdzenie się w przekonaniu, jaki zawód chce się wykonywać.

● *EVS może im [wolontariuszom – przyp. aut.] sporo namieszać. Może zmienić ich punkt widzenia na pracę. Zdarzają się wolontariusze, którzy skończyli studia, wyjechali na EVS, wrócili do swoich krajów i twierdzą, że gdyby wcześniej wzięli udział w EVS, zdecydowaliby się na zupełnie inny kierunek studiów.*

● *Wielu z tych młodych ludzi, którzy wyjeżdżają na EVS, po raz pierwszy miało okazję zrobić coś konkretnego. Studia to za dużo teorii. Wielu ludzi przeszło przez studia, nie poznając prawdziwej pracy. W projektach mają szansę przekonać się, w jakich zadaniach czują się najlepiej. Może się okazać, że źle im się siedzi osiem godzin za biurkiem, a najlepiej sprawdzają się w pracy z ludźmi. EVS otwiera im oczy na pewne sprawy, uzmysławia im, co chcą w życiu robić.*

● *Przykład wolontariuszki z Niemiec, która przyjechała po maturze do pracy w przedszkolu. Cała jej rodzina związana jest z edukacją przedszkolną i ona też myślała, że pójdzie w tym kierunku. Jednak po projekcie stwierdziła, że to zupełnie nie dla niej, czyli dowiedziała się, czego na pewno nie chce w życiu robić.*

● *Wielu wolontariuszy coś studiowało i myślą sobie: albo idę w to, co studiowałem i osiądę w tym na całe życie, albo spróbuję czegoś innego. I bywa tak, że po projekcie jeszcze bardziej utwierdzają się w przekonaniu, że dobrze wybrali studia, mieli fajną przerwę, zrobili coś innego (Wolontariat Europejski), a teraz wracają do wyuczonego zawodu. Projekt nie musi przemodelować życia wolontariusza, może go utwierdzić w przekonaniu, że dobrze wybrał swoją ścieżkę. EVS pomaga wolontariuszom wyrobić sobie zdanie o ich miejscu na rynku pracy, odpowiedzieć na pytanie: „Co chcę w życiu robić?”.*

● *Wielu wolontariuszy zaczyna rozumieć konieczność wyznaczania sobie celów, choćby dzięki temu, że dowiadują się, czego na pewno nie chcą w życiu robić. Duży odsetek wolontariuszy przyjeżdża z bardzo konkretnym planem rozwoju poszczególnych kompetencji i do tego właśnie celu dążą. Świadomie analizują pod tym kątem siebie i organizacje, w których pracują. Ich autorefleksja jest na bardzo wysokim poziomie. Wiedzą, do czego dążą, jakie mają zasoby i jak je wykorzystają.*

● *Wolontariusze nie prezentują już postawy roszczeniowej (jak to w przeszłości bywało). Teraz przyjeżdżają z konkretnym pomysłem i dziękują nam za projekt, a nie odwrotnie.*

Koordynatorzy projektów z polskich organizacji goszczących zaobserwowali, zwłaszcza w ostatnich latach, że coraz więcej wolontariuszy zagranicznych po zakończeniu projektu zostaje w Polsce.

- Coraz częściej spotykam się z sytuacją, gdy wolontariusz traktuje EVS jako pierwszy krok do zamieszkania w Polsce. Podczas swojego projektu wolontariusze szukają możliwości pozostania w naszym kraju i często im się to udaje (studia, praca). Dzieje się tak np. z wolontariuszami hiszpańskimi i ukraińskimi. Nie wiemy, czy oni przyjeżdżają już założeniem, że zostaną, czy przekonują się do tego podczas projektu.

- Często wolontariusze poznają polskiego partnera podczas projektu i zostają.

- Pozostanie w Polsce jest świadomą decyzją. Wolontariusze z innych krajów oceniają swoje kompetencje i umiejętności, po czym dochodzą do wniosku, że to tutaj, a nie w ich krajach ojczystych, mają większą szansę rozwoju.

- Mówię swoim wolontariuszom, że w Polsce nie jest tak, jak w trakcie projektu. EVS to swego rodzaju parasol: wolontariusze mają zapewnioną pracę, mieszkanie, wyżywienie. Działa ogromna struktura, która ich wspiera. Ale ona zniknie wraz z końcem przedsięwzięcia, a rynek pracy w Polsce także został dotknięty przez kryzys. Wolontariusze muszą być tego świadomi.

- Moim zdaniem byli wolontariusze EVS na polskim rynku pracy zapełniają pewną niszę, której i tak polscy pracownicy by nie wypełnili. I to samo dotyczy polskich wolontariuszy, którzy po projekcie zostają za granicą.

- Miałem wolontariuszkę z Ukrainy, która wspaniale pracowała w naszej organizacji. Cieszę się, że nie została w Polsce, ale wróciła do swojego kraju i tam zaczęła tworzyć organizację. Wykorzystuje to, czego nauczyła się u nas, aby zmieniać rzeczywistość na Ukrainie. Takich osób z potencjałem tam potrzeba.

- Spotkałem się z opinią, że wolontariusz wysłany przez nas do Hiszpanii spotyka się tam z niechęcią, gdyż uważa się, że odbiera miejsce pracy młodzieży hiszpańskiej. Wolontariusze muszą potem na miejscu tłumaczyć, że nie pracują zarobkowo.

Koordynatorzy projektów twierdzą ponadto, że projekty Wolontariatu Europejskiego, oprócz kompetencji językowych, społecznych czy międzykulturowych, uczą w bardzo dużym stopniu „kompetencji życiowych”. Dla wielu wolontariuszy projekt był bowiem pierwszą

w życiu okazją, kiedy zdani byli w znacznej mierze wyłącznie na siebie, zamieszkali sami i nie korzystali w żadnym stopniu z pomocy rodziny. Zatem projekt nie rozwija tylko kompetencje, lecz także uczy szeroko pojętej zaradności życiowej, której bardzo często młodym ludziom na początku wyjazdu brakuje.

● *Młodym ludziom brakuje kompetencji życiowych. Zwykłych umiejętności radzenia sobie w życiu – np. dojechania we właściwe miejsce. Mam też wrażenie, że wolontariuszy trudno zmusić do uczestniczenia w innych wymiarach życia EVS-owego (podróże, uczestniczenie w kulturze lokalnej itp.). Nie mają podstawowych umiejętności technicznych i biurowych (obsługa poczty e-mail, urządzeń biurowych), umiejętności jasnego przekazywania myśli i umiejętności komunikacyjnych.*

● *Mój 28-letni wolontariusz z Portugalii przez trzy lata był bez pracy, ale nigdzie nie złożył CV. Nie szukał aktywnie zatrudnienia, zdał się na urząd pracy. Był bierny. EVS był dla niego przełomową formą aktywności.*

● *Wolontariuszom brakuje kompetencji życiowych, choćby tak podstawowych, jak wymiana żarówki, gotowanie, pranie, robienie zakupów, zarządzanie pieniędzmi i własnym budżetem. Nie potrafią też skonkretyzować własnych myśli czy pomysłów.*

● *Wolontariuszom brak kompetencji życiowych. Mieliśmy w projekcie 29-latkę, który pracował z niepełnosprawnymi i świetnie wywiązywał się ze swoich zadań, ale życiowo sobie nie radził. Okazało się, że ma poważny problem z ręką, przeszedł wcześniej dwie operacje, więc sytuacja była bardzo poważna. Dobrze wiedział, że nie może tej ręki nadmiernie obciążać. Mimo to uczestniczył w zajęciach jogi i podczas wykonywania skomplikowanych figur doznał kolejnego urazu. Ale to wyjątkowa sytuacja. Generalnie – mniej zaradne są osoby, które wyjeżdżają na projekt po liceum (18-19 lat).*

● *Mieliśmy wolontariusza z Rumunii, który był kompletnie niezaradny życiowo, a po powrocie do swojego kraju założył organizację młodzieżową. Teraz jesteśmy partnerami, a on podsyła nam swoich wolontariuszy.*

Do mocnych stron osób, które przyjeżdżają realizować projekt Wolontariatu Europejskiego, zaliczyć można na pewno kreatywność, zaangażowanie w swoje zadania i chęć podejmowania inicjatywy. Koordynatorzy projektów bardzo wysoko oceniają potencjał kulturowy wolontariuszy, a zwłaszcza ich wpływ na społeczność lokalną, w której działają. Często są pierwszymi obcokrajowcami, jakich ta społeczność

lokalna spotyka, są więc niejako ambasadorami swoich krajów i spoczywa na nich duża odpowiedzialność z tym związana.

● *Wolontariusze często mają wybór, w jakie działania się angażować. Najczęściej robią to, w czym czują się silni.*

● *Są kreatywni, mają nietuzinkowe pomysły, są chętni do współpracy, potrafią zrobić coś z niczego, są też zaangażowani. Jako koordynator cenię też sobie możliwość uczenia się od nich.*

● *Mieliśmy wolontariuszkę pracującą z dziewczynkami, które były zachwycone, że mają z nią warsztaty. Inna wolontariuszka miała bardzo rozwinięte zdolności artystyczne, ale nie była w stanie nawiązać kontaktu z dziećmi. Umiejętności miękkie mają więc fundamentalne znaczenie.*

Potencjał kulturowy wolontariuszy jest bezcenny. Dziela się swoją kulturą, ale też projekt skłania ich do refleksji nad nią.

Z wypowiedzi koordynatorów projektów jednoznacznie wynika, że projekt Wolontariatu Europejskiego umożliwia zdobycie kompetencji cenionych na rynku pracy. Na wolontariuszach bardzo często spoczywa odpowiedzialność za całość projektu; muszą tak zaplanować jego poszczególne fazy, by efekt był zgodny z początkowymi założeniami. Projekty Wolontariatu Europejskiego mają długoterminowy charakter, co wymaga od wolontariuszy stałego zaangażowania w ich realizację i uczy zarządzania, także finansami.

● *Mój projekt całkowicie spoczywa na wolontariuszach. Jeśli ich nie ma, to nic się nie dzieje z projektem. Oni są odpowiedzialni za koncepcję, promocję, realizację, produkcję, zakupy. Dzięki temu na każdym kroku zdobywają doświadczenie.*

● *EVS jest szczególnym typem działalności. Normalnie jestem w pracy przez osiem godzin, potem idę do domu i pracodawca nie wie, co się ze mną dzieje. W EVS np. kwestia mieszkania należy do organizacji, czyli de facto do pracodawcy, podobnie jak sprawa czasu wolnego czy lekarza. Przeważnie pracodawca nie ma takich wielopłaszczyznowych relacji z pracownikiem.*

● *Wolontariusze budują poczucie własnej wartości. Trzeba być bardzo odważnym człowiekiem, żeby wyjechać do obcego kraju na tak długo.*

● *EVS to szkoła życia: wolontariusze muszą sami robić wszystko od początku do końca. Miałam wolontariuszkę, która przed projektem nigdy nie prała, bo robiła to za nią mama.*

● *Nasza wolontariuszka z Hiszpanii wyjechała na przerwę świąteczną do domu i w tym czasie znalazła sobie pracę (rozpoczęła ją dwa*

miesiące po zakończeniu projektu). Pracodawcy bardzo przypadło do gustu doświadczenie w naszej organizacji i to, że kandydatka potrafi się swobodnie porozumiewać w obcym języku, czego w dużej mierze nauczyła się u nas.

● Po powrocie ze swojego projektu EVS zaangażowałam się w realizację i organizację podobnych działań. Wszystko, czego dowiedziałam się w projekcie, teraz wykorzystuję na co dzień w pracy z wolontariuszami. Nauczyłam się zarządzania projektami, organizacji czasu pracy, języka obcego, samodzielności.

Podmioty koordynujące projekty Wolontariatu Europejskiego mają świadomość, jak dużą rolę odgrywają w procesie nabywania przez wolontariuszy kompetencji.

● Musimy mieć otwarte oczy i uszy. Rozwój wolontariusza odbywa się na wielu płaszczyznach i trzeba być bardzo czujnym, gdzie go wspomagać. Jedna osoba będzie wymagała wsparcia osobistego, a kolejna zupełnie innego, np. w kwestiach umiejętności praktycznych. Projekt EVS to czas, żeby sprawdzać, konfrontować, oceniać, dawać informacje zwrotne wolontariuszowi.

● Na wolontariuszach można „testować” różne metody edukacyjno-wychowawcze i sprawdzać ich efekty. Czasami lepiej coś zacząć i ponieść szybciej porażkę, żeby móc od razu wprowadzać usprawnienia. Wtedy efekt jest lepszy.

● To jest ogromna praca dla nas. Każdy wolontariusz jest inny, wymaga indywidualnego podejścia. Dużo rozmawiam z wolontariuszami, dzielę się też swoim doświadczeniem EVS-owym podczas spotkań grupowych, indywidualnych.

Wolontariusze już w trakcie projektu zastanawiają się nad swoją przyszłością zawodową. Swoimi spostrzeżeniami, planami czy obawami niejednokrotnie dzielą się z koordynatorami projektów.

● W naszej organizacji jest doradca zawodowy. On sugeruje wolontariuszom ścieżki kariery.

● O przyszłości toczy my raczej luźne rozmowy, czasem sugestie wychodzą od nas, czasem od wolontariuszy. Oni często nie wiedzą, jaki kierunek studiów mają wybrać. Pomagamy im aplikować na studia.

● Nasz wolontariusz stara się o pracę w organizacji młodzieżowej, więc to, czego się u nas nauczył bardzo mu się przyda w życiu zawodowym. Dostanie od nas również odpowiednie referencje.

● W jednym z naszych projektów brało udział troje wolontariuszy w wieku 25-28 lat – ludzie przedsiębiorczy i z doświadczeniem, którzy mieli sprecyzowane plany i wiedzieli co będą robić dalej. Już w trakcie projektu załatwiali sobie praktyki i pracę. Ludzie młodszy, dopiero po maturze, to inna grupa. Oni najczęściej podejmują studia. Są u nas dwie osoby mało przedsiębiorcze, które nie wiedzą, co będą robić.

● Piszemy wolontariuszom listy rekomendacyjne.

● Jeśli nie rozmawiają o planach zawodowych po skończonym projekcie, to ich o to pytam.

● Wolontariusze szukają pracy albo studiów w trakcie projektu, mniej więcej w jego połowie. Wtedy perspektywa powrotu do kraju staje się realna.

● Inaczej rozmawiają ci, którzy wracają na uniwersytet, a inaczej starsi, którzy muszą znaleźć pracę. Dla młodszych przejście jest gładkie. Dla starszych często wręcz przeciwnie.

● Znam wolontariuszkę, która przekwalifikowała się po EVS. Ukończyła dziennikarstwo, a trafiła na wolontariat do muzeum i skansenu w Olsztynku. Po 12-miesięcznym projekcie oznajmiła, że dostała się na Akademię Sztuk Pięknych w Sankt Petersburgu i pojechała studiować historię sztuki, czyli zrealizować pasję, którą w sobie odkryła właśnie podczas projektu EVS.

● Wolontariusze zbliżający się do 30. roku życia są często zmęczeni dotychczasową karierą zawodową i postanawiają coś zmienić. Mówią: „jak nie teraz, to nigdy”.

● W Polsce nie ma tradycji podróży edukacyjnej, od razu wkraczamy w wir rynku pracy.

Na zakończenie zapytano koordynatorów projektów o konkretne przykłady wolontariuszy i ich historie na rynku pracy.

● Wolontariuszka, świetna podczas projektu, po powrocie do Rumunii chciała działać. Szukała pracy, przez jakiś czas jej się to nie udawało, ale w końcu znalazła. Jest menedżerem i realizuje się w życiu zawodowym. Druga nasza wolontariuszka nie wróciła do Francji, szuka pracy w Niemczech, niestety nie może znaleźć.

● Mieliśmy wolontariuszkę, która przyjechała do nas w ciężkiej depresji, o której wcześniej nie wiedzieliśmy. Nie pracowała, nie studiowała. W trakcie projektu przełamała się. Prowadziła prezentacje w języku obcym, wyszła z depresji i znalazła swoją drogę. Zaczęła planować przyszłość, studia. Zaszła w niej ogromna zmiana.

● *Moja polska wolontariuszka była na projekcie w Czechach. Poznała tam chłopaka, byli razem, ale się rozstali. Ona przez to zmagająca się z depresją. Przy wsparciu organizacji goszczącej mocno skoncentrowała się na nauce języka czeskiego i na pracy. Gdy wróciła do Poznania, okazało się, że czeska firma, która otworzyła tam filię, poszukuje pracowników. Nasza wolontariuszka nie była pewna, czy ze swoim poziomem znajomości czeskiego uda się jej zdobyć pracę (bo w rekrutacji brały też udział osoby po filologii czeskiej), mimo to spróbowała. Wybrano jednak właśnie ją, mimo słabszej niż u innych kandydatów, znajomości języka czeskiego. Pracodawca uznał, że dziewięciomiesięczny pobyt w Pradze i pogłębiona znajomość kultury Czech ułatwią jej współpracę z klientami z tego kraju. Zdobyła zatem pracę i wyszła z depresji.*

● *Mieliśmy wolontariuszkę z Serbii. Bardzo cicha i wycofana. Pod koniec projektu stała się bardziej otwarta, nabrała odwagi w podejściu do ludzi, a niedawno założyła w Serbii organizację młodzieżową.*

● *Mój wolontariusz został po projekcie w Polsce, pracuje w korporacji, prowadzi szkolenia międzykulturowe, odnalazł się doskonale na rynku.*

● *Jeden z wolontariuszy zajął się biznesem w Polsce, negocjuje kontrakty w firmie polsko-węgierskiej zajmującej się importem zboża.*



# Podsumowanie

Zestawienie danych z badania ilościowego i jakościowego pozwala uzyskać bardzo ciekawy obraz wolontariuszy europejskich, a w szczególności ich umiejscowienia na rynku pracy. Po pierwsze okazało się, że osoby, które decydują się na uczestnictwo w długofalowym projekcie Wolontariatu Europejskiego za granicą cechuje odwaga i chęć zmiany. Nie każdy bowiem jest w stanie zrobić sobie blisko roczną przerwę w nauce czy pracy zawodowej i zdecydować się na nieodpłatne wykonywanie zadań w ramach wolontariatu, w obcym kraju, którego język, zwłaszcza na początku projektu, zna się w bardzo ograniczonym stopniu. Zapewne więc to właśnie odwaga i chęć zdobywania nowych doświadczeń wpływają na to, że zdecydowana większość wolontariuszy europejskich przed rozpoczęciem projektu ma już doświadczenie zawodowe. Nie są to zatem osoby bierne. Badania pokazują ponadto, że chętnie podejmują inicjatywę, są w stanie opracować pomysł i go zrealizować oraz umieją określać swoje zawodowe cele.

Wolontariusze europejscy doceniają w znacznym stopniu wiedzę i umiejętności wyniesione zarówno ze szkoły, jak i z projektu EVS. Zestawiając wymagania pracodawców wobec pracowników oraz zestaw kompetencji nabywanych dzięki uczestnictwu w projekcie Wolontariatu Europejskiego widać, że najbardziej pożądaną na rynku pracy kompetencje (takie jak znajomość języków obcych, umiejętność pracy w zespole, kompetencje społeczne czy interpersonalne) doskonale można rozwinąć właśnie dzięki długotrwałemu projektowi EVS. Ponadto, wolontariusze poznają podstawy zarządzania projektami, budżetem, a wszystko to w obcym kręgu kulturowym i przy użyciu języka innego niż ojczysty. Wolontariat Europejski stanowi zatem niezwykle cenne uzupełnienie i pogłębienie wiedzy nabytej w trakcie edukacji formalnej.

Wielu wolontariuszom brakuje jednak zaradności życiowej, zwłaszcza na początku projektu. EVS staje się dla nich nie tylko źródłem nabywania kompetencji przydatnych na rynku pracy, lecz także umiejętności niezbędnych w codziennym funkcjonowaniu.

Badanie pokazuje także fundamentalne znaczenie organizacji goszczących dla procesu nabywania kompetencji przez wolontariuszy. Szczególnie ważną rolę pełnią w nich doświadczeni koordynatorzy projektów, którzy nie tylko planują pracę wolontariuszy (a zatem mają bezpośredni wpływ na proces nabywania kompetencji), lecz często także są pierwszymi pracodawcami wolontariuszy, stawiają im konkretne wymagania i oceniają wykonane zadania. Co ważne, ewentualne błędy popełnione przez wolontariuszy nie skutkują zwolnieniem z pracy. Młodzi ludzie mają zatem okazję do wyciągania wniosków z własnych potknięć oraz do szukania i wypróbowywania nowych rozwiązań przy wsparciu koordynatorów projektów, którzy służą także swym doświadczeniem przy wyborze studiów czy dalszej ścieżki kariery, niejednokrotnie pisząc listy polecające czy pomagając w poszukiwaniu zatrudnienia.

Podsumowując, Wolontariat Europejski to nie tylko niezwykle cenne doświadczenie, zarówno zawodowe, jak i życiowe. W czasach spowolnienia gospodarczego, gdy młodzi ludzie są szczególnie dotknięci problemem bezrobocia, stał się także ciekawą alternatywą dla pierwszych doświadczeń zawodowych, dającą dodatkowo możliwość nabycia kompetencji językowych, społecznych i międzykulturowych. Wolontariat nie umożliwia, co prawda, zarobkowania, lecz stanowi istotne narzędzie w walce z beczynnością bezrobotnych młodych ludzi.

# Kwestionariusz online do badania ilościowego

- I am .... years old.
  
- I am:
  - male,
  - female.
  
- My highest educational attainment is:
  - primary school,
  - lower secondary school,
  - technical school,
  - upper secondary school,
  - upper vocational school,
  - university, polytechnic, post-secondary / tertiary level college.
  
- I live mainly in:
  - a big city (over 1 000 000 people),
  - a city (100 000 – 1 000 000 people),
  - a town (15 000 – 100 000 people),
  - a small town (3 000 – 15 000 people),
  - a village (fewer than 3 000 people),
  - in the countryside (ex. on a farm, in an isolated house).
  
- Before this EVS project I gained some professional experience (worked full time / part time / occasionally):
  - Yes,
  - No.
  
- If yes, did you have difficulties finding this job?
  - Yes,
  - No.

- During my formal education before this EVS project it happened to me to combine work and education in the following way:
  - I studied and worked full time,
  - I studied and worked part-time,
  - I studied and worked occasionally,
  - I did not combine work with education.
  
- Do you think that the skills and knowledge acquired during the formal education helped you in your professional life?
  - yes, they were very useful,
  - yes, they were somehow useful,
  - they were not at all useful.
  
- Do you think that the skills and knowledge acquired during this EVS project will help you in your professional life?
  - yes, in my opinion what I am learning during the project is valuable to the labour market,
  - yes, in my opinion what I am learning during the project is somehow valuable to the labour market,
  - no, in my opinion what I am learning during the project has no value on the labour market.
  
- Please asses which competences you developed during this EVS project (scale 1–3 where: 1 – I did not develop this competence, 2 – I developed this competence to some extent, 3 – I developed this competence to a large extent):
  - communication in a foreign language,
  - mathematic competence,
  - basic competences in science and technology,
  - digital competence,
  - learning to learn,
  - interpersonal and social competence,
  - intercultural competence,
  - civic competence,
  - cultural awareness and expression.

- Please assess which skills you developed during this EVS project (scale 1–3 where: 1 – I did not develop this competence, 2 – I developed this competence to some extent, 3 – I developed this competence to a large extent):
  - to say what I think with conviction in discussions,
  - to cooperate in a team,
  - to develop a good idea and put it into practice,
  - to negotiate solutions when there are different viewpoints,
  - to think logically and to draw conclusions,
  - to identify opportunities for my professional future,
  - to understand difficult texts and expressions.
  
- Do you think that the hosting organisation provides you with sufficient support in competence and skills development?
  - I receive sufficient support from the hosting organisation in this respect,
  - I receive a limited support from the hosting organisation in this respect,
  - I do not receive support from the hosting organisation in this respect.
  
- What other support relative to learning and competence development do you expect from the hosting organisation? (open question)

# Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Udział osób o określonej płci i wieku w grupie badawczej	13
Tabela 2. Łączenie pracy i nauki w poszczególnych grupach badanych	17
Tabela 3. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej	21
Tabela 4. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej	23
Wykres 1. Wykształcenie ankietowanych wolontariuszy	14
Wykres 2. Miejsce zamieszkania wolontariuszy	14
Wykres 3. Doświadczenie zawodowe wolontariuszy przed rozpoczęciem projektu Wolontariatu Europejskiego	15
Wykres 4. Łączenie pracy z nauką	16
Wykres 5. Problemy ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia	17-18
Wykres 6. Wymagania wobec poszukiwanych pracowników	19
Wykres 7. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej	20
Wykres 8. Przydatność w życiu zawodowym wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej	22
Wykres 9. Stopień rozwinięcia kompetencji w projektach Wolontariatu Europejskiego	25
Wykres 10. Stopień rozwinięcia umiejętności w projektach Wolontariatu Europejskiego	26
Wykres 11. Wsparcie wolontariuszy przez organizację goszczącą w zakresie zdobywanych kompetencji i umiejętności	28

# Bibliografia

*Analiza badawcza programu „Młodzież w działaniu”, RAY, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2011.*

*Bilans Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2010 i 2011.*

*EU Youth Report, Komisja Europejska, 2012.*

*Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie – Europejskie ramy odniesienia, Komisja Europejska, 2007.*

*Przewodnik po programie „Młodzież w działaniu”, Komisja Europejska, 2013.*

*Youth in Europe, Eurostat, 2009.*







Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) funkcjonuje od 1993 roku. Jest jedyną w Polsce instytucją z tak dużym doświadczeniem w zarządzaniu kilkunastoma edukacyjnymi programami europejskimi. W latach 2007-2013 koordynowała w Polsce programy „Uczenie się przez całe życie” (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig) oraz „Młodzież w działaniu”. Obecnie pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ na lata 2014-2020. Równolegle realizuje europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk Polska, Eurydice, Europass, ECVET i EPAL. Wspiera również współpracę z krajami Wschodu, poprzez Polsko-Litewski Fundusz Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińską Radę Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu. Od 2014 roku FRSE uczestniczy we wdrażaniu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Fundacja jest też organizatorem wielu wydarzeń edukacyjnych, w tym konkursów promujących rezultaty projektów (*EDUinspiracje* i *EDUinspirator*, *European Language Label*, *SElfie+*). Koordynuje obchody Europejskiego Tygodnia Młodzieży oraz współorganizuje wydarzenia odbywające się w ramach Europejskiego Dnia Języków. Prowadzi działalność analityczno-badawczą oraz wydawniczą (jest wydawcą m.in. kwartalników: *Języki Obce w Szkole* oraz *Europa dla Aktywnych*).

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji  
Narodowa Agencja Programu Erasmus+  
Aleje Jerozolimskie 142a, 02-305 Warszawa  
e-mail: [kontakt@frse.org.pl](mailto:kontakt@frse.org.pl)  
[www.frse.org.pl](http://www.frse.org.pl)

