



PORTFOLIO

- indeks umiejętności
wolontariackich



Centrum
Wolontariatu

Redakcja: Zespół Centrum Wolontariatu w Warszawie
Copyright © Centrum Wolontariatu, Warszawa 2012
Wydawca: STOWARZYSZENIE CENTRUM WOLONTARIATU
00 -151 Warszawa, ul. Nowolipki 9b
tel./fax: 022 635 46 02, tel. 022 635 27 73
www.wolontariat.org.pl

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



„Wykwalifikowana kadra systemu oświaty gwarancją rozwoju ucznia”.
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Spis treści

Wstęp	3
Rola wartości w pracy wolontariackiej i zawodowej	4
Jak rozpoznać własne motywacje	8
Zainteresowania zawodowe	15
Moja samoocena - słabe i mocne strony	26
Co udało mi się osiągnąć, sukcesy wolontariusza	31
To potrafię, czyli moje kompetencje	35
Planowanie kariery	41
Podsumowanie, czyli 12 cech idealnego kandydata do pracy	49
Klucze do testów	52
Polecana literatura	57

Wolontariuszu,

Zapewne wolontariat najczęściej kojarzy Ci się z robieniem zakupów dla osób starszych, pomaganiem niepełnosprawnym, odrabianiem lekcji z dziećmi lub też opieką nad zwierzętami w schronisku. W potocznym rozumieniu wolontariat postrzegamy jako altruistyczne działanie wypływające z potrzeby serca. Czy jednak taka definicja oddaje sens oraz istotę działalności wolontariackiej? Zastanówmy się wspólnie! Najczęściej wymienianymi pobudkami działań wolontariackich są moralne, religijne i polityczne przekonania Polaków¹, jednak osoby zgłaszające się w ostatnich latach do Centrów Wolontariatu coraz częściej twierdzą, że pragną równocześnie zdobyć doświadczenie i nowe umiejętności. Koordynatorzy pracy wolontariackiej w organizacjach pozarządowych, instytucjach publicznych, liderzy wolontariatu pracowniczego, jak i sami ochotnicy obserwują wzrost znaczenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji uzyskiwanych podczas pracy. Szczególnie ludzie młodzi, wchodzący na rynek pracy, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, mające największe trudności w znalezieniu zatrudnienia, jak również pracownicy firm działający wolontariacko w ramach wolontariatu pracowniczego, doceniają kształtowane poprzez wolontariat umiejętności i postawy przydatne w pracy zawodowej. Jeśli myślisz o wejściu lub powrocie na rynek pracy bądź też o zmianie zawodu, wolontariat może być ważnym etapem w zdobyciu doświadczenia, umiejętności i referencji. Jako jedna z form edukacji nieformalnej daje możliwość wypróbowania sił w różnych dziedzinach życia społecznego, pozwala na zbadanie nowych obszarów pracy.

By Cię w tym wesprzeć, przygotowaliśmy dla Ciebie „Portfolio - indeks umiejętności wolontariackich”, które pomoże Ci ukierunkować własny rozwój zawodowy poprzez wolontariat, odkryć Twój potencjał zawodowy, uświadomić i ocenić, jakie kwalifikacje zdobyłeś podczas działań wolontariackich lub jakie posiadane kompetencje predysponują Cię do wolontariatu.

Mamy nadzieję, że wykonując zaproponowane przez nas ćwiczenia, lepiej poznasz siebie, i że będzie to pierwszy krok do kształtowania Twojej własnej kariery zawodowej.

Życzymy udanej pracy!

¹ J. Herbst, M. Gumkowska, Wolontariat, filantropia i 1%, Raport z badań 2006, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007, s. 24-25.

Wartości

Rola wartości w działalności wolontariackiej i pracy zawodowej

Indywidualne wartości, które człowiek kultywuje, nadają sens jego życiu. Są potrzebne każdemu do zaspokojenia jego potrzeb, odgrywają ogromną rolę na stanowisku pracy.

Czasami ludzie szukający pracy płatnej lub wolontarystycznej nie kierują się wyznawanymi wartościami. Wydaje się im, że osiągnięcie celu (np. zorganizowanie wycieczki letniej dla grupy dzieci) jest ważniejsze niż środki, jakimi zostanie on osiągnięty (np. nieuczciwa konkurencja).

Dlatego bardzo ważne jest dopasowanie misji organizacji do światopoglądu i wartości wolontariusza. Prowadzi ono do wspólnej satysfakcji i zadowolenia obu stron. Misja przedstawia ogólne cele organizacji. Informuje, dlaczego została powołana do życia i czego chcą dokonać jej członkowie i pracownicy. Pozwala określić docelowe miejsce, odzwierciedla wartości i specyfikę organizacji.

Wszystkie osoby związane z daną jednostką - kierownictwo, personel, wolontariusze i odbiorcy pomocy - powinni mieć możliwość uczestniczenia w dyskusji nad misją oraz w samym procesie jej realizacji.

Wspólna wizja sukcesu i dążenie do niego inspiruje i motywuje zespół do pracy. Jest jednym z gwarantów udanej współpracy, przede wszystkim zgodności motywacji i wartości wolontariusza z wartościami preferowanymi przez organizację.

“
Wartości są celami (obiektami) potrzebnymi jednostce do zaspokojenia potrzeby.”

” (D. Super)

Ćwiczenie 1

Cel:

Ćwiczenie ma na celu zastanowienie się, jakimi wartościami kierujesz się w codziennym życiu oraz jaka jest ich hierarchia.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1

Przeczytaj wymienione poniżej wartości i zastanów się: Czy kierujesz się nimi na co dzień? A może chciałbyś częściej je stosować w działaniu wolontariackim lub pracy zawodowej? Następnie spośród wymienionych wartości wybierz 10 najcenniejszych dla Ciebie i uszereguj je od najważniejszych do mniej ważnych.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● miłość ● przyjaźń ● wiara w siebie ● praca ● ochrona przyrody ● obrona słabszych ● religia ● zabawa ● wolny czas ● stała praca ● zdrowie ● kultura ● możliwość zmian ● niezależność finansowa ● rodzina ● stosowanie zasad w życiu ● podróże ● zaradność życiowa ● wykształcenie ● własny dom ● dużo pieniędzy ● hobby ● talent (np. zdolności artystyczne) ● sport ● tolerancja ● wrażliwość ● dobre relacje z otoczeniem ● bycie godnym zaufania | <ul style="list-style-type: none"> ● perfekcjonizm ● kreatywność ● kontakt z naturą ● angażowanie się w życie społeczne ● poczucie bezpieczeństwa ● sztuka ● inne (możesz wpisać szczególnie cenne dla Ciebie wartości, które nie zostały wymienione) <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. |
|---|--|

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

Krok 2

Wybrane wartości wpisz do tabeli, a następnie dla każdej z nich sformułuj zasadę, wg której postępujesz w życiu.

l.p.	Wartość	Zasada, wg której postępuję.
Np.	Przyjaźń	<i>Rozumiem i wspieram moich przyjaciół w każdej sytuacji.</i>
Np.	Poczucie bezpieczeństwa	<i>Nie podejmuję niepotrzebnego ryzyka i zawsze starannie planuję kolejne kroki.</i>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

Podsumowanie:

Zaproponowane ćwiczenie miało na celu pomóc Ci lepiej poznać siebie i określić, co kieruje Twoim postępowaniem. Pamiętaj, że wyznawane przez każdego z nas wartości zmieniają się pod wpływem przeżytych doświadczeń, środowiska, w którym przebywamy, sytuacji rodzinnej, grona przyjaciół. Warto, abyś co jakiś czas zastanowił się, co jest dla Ciebie ważne w danym momencie Twojego życia. Także placówka, do której się udasz, będzie chciała wiedzieć jakimi wartościami kierujesz się w życiu. Dlatego podczas rozmowy kwalifikacyjnej bądź przygotowany na pytanie o to, co jest dla Ciebie ważne w życiu, co kieruje Twoimi wyborami.

Ćwiczenie 2

Cel:

To ćwiczenie ma Ci pomóc ocenić misję organizacji, z którą chciałbyś współpracować, pod względem wyznawanych przez Ciebie wartości.

Przebieg ćwiczenia:

Mając na uwadze zasady, którymi kierujesz się w życiu oraz swoje dotychczasowe doświadczenia z różnych organizacji, sformułuj zasadę, zgodnie z którą będziesz poszukiwał miejsca pracy.

Uzupełnij zadanie:

Pragnę, bym w mojej pracy wolontariackiej mógł/mogła na co dzień działać zgodnie z wartościami szczególnie dla mnie ważnymi, którymi są.....

.....

.....

.....

Chcę współpracować z organizacją, której zarząd i personel

.....

.....

.....

Przykład:

Pragnę, bym w mojej pracy wolontariackiej mógł na co dzień działać zgodnie z wartością szczególnie dla mnie ważną, jaką jest prawo do godnego życia wszystkich żywych istot. Chcę współpracować ze schroniskiem dla zwierząt, którego zarząd i pracownicy nie traktują przedmiotowo zwierząt, którymi się opiekują.

Podsumowanie:

To ćwiczenie pozwala Ci uświadomić sobie, czego powinieneś oczekiwać od przyszłego pracodawcy i na co powinieneś zwrócić uwagę podczas poszukiwania pracy/wolontariatu. Rozważając podjęcie współpracy zarówno wolontariackiej, jak i zawodowej, zwróć szczególną uwagę na zgodność misji organizacji z Twoimi przekonaniem i wartościami. Przed udaniem się na pierwszą rozmowę dowiedz się jak najwięcej o miejscu, w którym chcesz pomagać lub pracować zawodowo. Jak realizuje programy? Jaka jest jego wizja? Co piszą o nim lokalne media, co mówią pracownicy, wolontariusze lub odbiorcy udzielanej przez nie pomocy?

Motywacje

Jak rozpoznać własne motywacje

Współczesny wolontariat jest ruchem rozwijającym się dynamicznie. Można zaobserwować, że zmieniają się zarówno potrzeby odbiorców usług, jak i postawy i motywacje osób gotowych podjąć współpracę na zasadzie wolontariatu. Motywowanie w organizacji, w której jesteście wolontariuszami, może nastąpić na dwa sposoby: „motywacja wewnętrzna” (rozpoznajemy nasze motywacje i postępujemy zgodnie z potrzebami, jakie mamy), i „motywacja zewnętrzna” (to, co robią inni, by nas zachęcić do działania). Poprzez motywację wewnętrzną możemy motywować się sami, poszukując, znajdując i wybierając zadania, które zaspokajają nasze potrzeby, dają możliwość osiągnięcia oczekiwanych celów. Działania zgodnie z czynnikami motywacji wewnętrznej powodują, że zachowujemy się w określony sposób, podążamy w konkretnym kierunku. W wykonywanej pracy jesteśmy odpowiedzialni, mamy poczucie, że jest ona dla nas ważna, interesująca, stwarza nam wyzwania oraz możliwości rozwoju. Czynniki tej motywacji dają zazwyczaj efekt długofalowy, ponieważ są wrodzone poszczególnym osobom, a nie pochodzą z zewnątrz.

W motywacji zewnętrznej motywowani jesteście np. przez koordynatora pracy wolontariackiej za pośrednictwem różnorodnych metod, takich jak np.: możliwość udziału w szkoleniu, konferencji, nagroda

książkowa, pochwała, powierzenie trudniejszego zadania.

Rozdział „Jak rozpoznać własne motywacje” ma na celu uświadomić Ci, co tak naprawdę zachęca Cię do działania w „głębi duszy” i czego powinieneś oczekiwać od koordynatora lub pracodawcy, aby wykonywać swoje obowiązki rzetelnie i czerpać satysfakcję z powierzonych zadań. Motywowanie rozumiemy tu jako zbiór zamierzonych działań, które mają wpłynąć na zachowanie i postawy pracowników oraz wolontariuszy.

“

Motywacja do wolontariatu wpływa na sposób i jakość wykonywanych przez ochotników zadań.

Po łacinie „motywować” to dosłownie *wprawiać w ruch, pobudzać*.

”

Ćwiczenie 1

Cel:

To ćwiczenie pomoże Ci zanalizować Twoje doświadczenia z przeszłości i zrozumieć, jakie zachowania koordynatora, podopiecznego lub organizacji pozwoliły Ci osiągnąć lepsze rezultaty pracy.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przypomnij sobie 5 sytuacji, w których poczułeś nową energię do dalszej pracy wolontariackiej i wypisz je poniżej. Zastanów się, co było impulsem do działania? Weź pod uwagę, jak zachował się koordynator, czy i w jaki sposób wspierali Cię inni uczestnicy wydarzenia, podopieczni, jakie były Twoje własne potrzeby i odczucia.

Np. mój podopieczny (uczeń) przestał wagarować

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Krok 2:

Następnie przypomnij sobie 5 zdarzeń, po których poczułeś się zniechęcony lub całkowicie zrezygnował z współpracy. Ponownie weź pod uwagę postawę koordynatora, innych uczestników wydarzenia, podopiecznych, własne potrzeby i odczucia.

Np. mimo wielu godzin korepetycji mój podopieczny nie zdał egzaminu poprawkowego z języka polskiego

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Krok 3:

Teraz zanalizuj własne doświadczenia wolontariackie. Zastanów się, co w wymienionych powyżej sytuacjach zachęciło Cię do działania, a co obniżyło Twoją motywację. Na co powinieneś zwrócić uwagę w dalszej pracy?

Posłuż Ci do tego tabela na następnej stronie:

Motywuje mnie		Zniechęca mnie	
<i>Np. osiągnięty sukces, słowa uznania od podopiecznego, opis moich dokonań na stronie www organizacji</i>	W/Z	<i>Np. porażka, brak pochwały, zbyt wysokie wymagania organizacji</i>	W/Z
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

Krok 4

Zastanów się, które z wymienionych przez Ciebie czynników sukcesów i porażek spowodowane były czynnikami zewnętrznymi („Z”), a które wewnętrznymi („W”). W kolumnę 2 i 4 powyższej tabeli wpisz literę „W”, jeśli wynik Twojego działania zależał od motywacji wewnętrznej, lub literę „Z”, gdy odniesiony sukces był efektem motywacji zewnętrznej, lub gdy zniechęciłeś się do działania z powodu nieumiejętnie dobranej zachęty ze strony innych osób.

Podsumowanie:

Proponowane ćwiczenie pozwala na osiągnięcie różnorodnych celów związanych z rozpoznaniem własnych motywacji. Postępując według instrukcji podanych na każdym z czterech etapów, jesteś w stanie sprawnie i samodzielnie określić charakter swojej motywacji, ocenić, jakie czynniki wewnętrzne i zewnętrzne decydują o Twoim zaangażowaniu oraz co podnosi jakość i efektywność Twoich działań.

Ćwiczenie 2 - Analiza motywacji do pracy (test Herzberga)

Cel:

Celem testu jest zbadanie Twojej motywacji i satysfakcji z wykonywanej pracy.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przeczytaj uważnie podane poniżej stwierdzenia. Każde z nich porównaj ze swoim dotychczasowym doświadczeniem ze szkoły, pracy, działalności wolontariackiej. Co było dla Ciebie ważne? Jak układała się współpraca z przełożonymi, koordynatorami, nauczycielami, współpracownikami lub uczniami? Z podanych stwierdzeń wybierz tylko te, które określają Ciebie najbliżej, i zaznacz je zakreślając literę po prawej stronie testu.

1. Jest dla mnie ważne, by mieć dobrze płatną pracę, nawet jeśli nie zyskuję uznania za to, co robię. **A**
2. Ważne jest dla mnie, że moja praca zyskuje uznanie i pochwałę, nawet jeśli oznacza to, że mniej zarabiam. **B**
3. Wolę mieć dobre stosunki z przełożonym, nawet jeśli oznacza to mniejszą odpowiedzialność. **D**
4. Wolę mieć większą odpowiedzialność, nawet jeśli oznacza to nieco trudniejsze stosunki z przełożonym. **C**
5. Ważne są dla mnie stosunki z przełożonym, nawet jeśli oznacza to wykonywanie mniej ciekawej pracy. **D**
6. Ważne jest dla mnie, by mieć interesującą pracę, nawet jeśli oznacza to, że moje stosunki z przełożonym nie są najlepsze. **G**
7. Wolę otrzymać awans, nawet jeśli oznacza to zmniejszenie szansy uzyskania podwyżki. **E**
8. Wolę zajmować wysoko płatne stanowisko, nawet jeśli oznacza to zmniejszenie szansy otrzymania awansu. **A**
9. Ważne jest dla mnie zdobycie uznania za wykonywanie stosunkowo mniej ważnego zadania, niż wykonywanie ważnego, ale niedocenianego zadania. **B**
10. Ważniejsze jest dla mnie realizowanie ważnego zadania, niż wykonywanie nieistotnego zadania, które zyska uznanie i pochwałę. **G**
11. Wolałbym wykonywać nieciekawą pracę, pod warunkiem, że dobrze układałyby się moje stosunki z kolegami. **H**
12. Wolałbym wykonywać stymulującą pracę, nawet jeśli oznaczałoby to moją niepopularność wśród kolegów. **G**
13. Najważniejszym warunkiem umożliwiającym wypełnienie moich obowiązków jest posiadanie odpowiedzialności i władzy dającej możliwość podejmowania decyzji. **C**

14. Najważniejszym warunkiem właściwego wypełniania obowiązków jest dla mnie zagwarantowanie dobrej płacy. **A**
15. Wolę mieć pracę charakteryzującą się dobrymi stosunkami z przełożonymi, nawet jeśli oznacza to nieco niższe płace. **D**
16. Zasadnicze znaczenie ma dla mnie dobrze płatna praca, nawet jeśli oznacza to trudności we współpracy z przełożonymi. **A**
17. Wolę być obciążony odpowiedzialnością przy wykonywaniu pracy, nawet jeśli oznacza to, że jest ona mniej doceniana i przynosi mniej pochwał. **C**
18. Wolę mieć mniej odpowiedzialną pracę, pod warunkiem, że to, co robię, zapewnia mi uznanie i powody do pochwał ze strony innych. **B**
19. Odczuwam dużą motywację do pracy, kiedy jestem doceniany i chwalony tak, jak na to zasługuję. **B**
20. Odczuwam dużą motywację, pracując ze swoim przełożonym, jeśli nasze stosunki służbowe są dobre, a współpraca układa się pomyślnie. **D**
21. Wolałbym mieć poczucie osiągnięcia sukcesu po wykonaniu trudnej pracy, niż świadomość, że miałem łatwiejszą, ale dobrze płatną pracę. **F**
22. Wolałbym mieć dobrze płatną pracę, niż taką, która stwarzałaby trudne do przezwyciężenia problemy. **A**
23. Odczuwam większą satysfakcję w pracy wówczas, gdy wiem, że mam poparcie kolegów, niż wtedy, gdy jestem doceniany za dobrze wykonaną pracę. **H**
24. Odczuwam większe zadowolenie z uznania i pochwał za dobrze wykonywaną pracę, niż z uzyskanego poparcia ze strony kolegów. **B**
25. Świadomość, że inni ludzie są zadowoleni z tego, iż jestem ich kolegą, stymuluje mnie bardziej, niż odpowiedzialność. **H**
26. Świadomość posiadania odpowiedzialnej pracy stymuluje mnie bardziej niż to, że jestem lubiany przez kolegów. **C**
27. Uważam za bardziej interesujące podjęcie pracy, która wiąże się z większą odpowiedzialnością, nawet jeśli nie daje ona żadnej szansy na uzyskanie awansu. **C**
28. Za bardziej interesujące uważam otrzymanie awansu, nawet jeśli dana praca cechuje się mniejszą odpowiedzialnością. **E**
29. Za ważniejsze uważam uzyskanie oceny z wykonania swojej pracy niż otrzymanie pochwał i uznania za uzyskane rezultaty. **F**
30. Za ważniejsze uważam zyskanie uznania i pochwał niż wiedzę, czy (a jeśli tak, to w jakim stopniu) z powodzeniem wykonuję swoją pracę. **B**
31. Ważniejsze jest dla mnie posiadanie poparcia kolegów niż dobrych stosunków z przełożonymi. **H**
32. Ważniejsze jest dla mnie posiadanie dobrych stosunków z przełożonymi niż świadomość poparcia ze strony kolegów. **D**
33. Wolałbym mieć bardziej odpowiedzialną pracę, nawet jeśli byłaby ona mniej interesująca. **C**
34. Wolałbym mieć bardziej interesującą pracę, nawet jeśli byłaby ona związana z mniejszą odpowiedzialnością. **G**

35. Do uzyskania pełnej satysfakcji z pracy niezbędna jest dla mnie świadomość, że moja płaca odpowiada wysiłkowi, jaki wkładam w wykonanie pracy. **A**
36. Do uzyskania pełnej satysfakcji konieczna jest dla mnie świadomość, że wykonywana praca jest istotna i celowa nawet jeśli jest niżej płatna. **G**
37. Gdybym zmieniał pracę, to byłoby to spowodowane brakiem możliwości awansu. **E**
38. Gdybym zmieniał pracę, to byłoby to spowodowane brakiem poczucia możliwości realizowania zamierzonych celów na stanowisku, które aktualnie zajmuję. **F**
39. Ważniejsze od posiadania dobrych stosunków z przełożonym jest dla mnie posiadanie odpowiedniego systemu informującego, jak udaje mi się realizować założony cel. **F**
40. Ważniejsze od posiadania systemu informacyjnego, pokazującego mój pozytywny udział w realizacji założeń, są dla mnie dobre stosunki z przełożonymi. **D**
41. Ważniejsze są dla mnie stosunki z przełożonymi, niż ryzykowanie ich pogorszenia na skutek przyjęcia awansu. **D**
42. Wolałbym przyjąć awans, nawet jeśli oznaczałoby to pogorszenie moich stosunków z przełożonymi. **E**
43. Charakter mojej pracy prawie na pewno spowoduje, że będę dalej pracował w tej firmie, nawet jeśli oznaczałoby to brak możliwości awansu. **G**
44. Nawet jeśli nowa praca miałaby charakter działań rutynowych, to wolałbym otrzymać awans. **E**
45. Ważniejsze jest pracowanie w zespole, który okazuje sobie poparcie i współpracę, niż praca w pojedynkę, nawet jeśli zapewniałaby wyższe wynagrodzenie **H**
46. Ważna jest świadomość, że jest się dobrze opłacanym, nawet jeśli miałoby to oznaczać pracę „w osamotnieniu”. **A**
47. Odpowiedzialność stwarza pozytywne poczucie, nawet jeśli nie zawsze udaje się zrealizować cel i sprostać oczekiwaniom. **C**
48. Możliwość zrealizowania tego, czego się ode mnie oczekuje, jest ważniejsza niż większa odpowiedzialność. **F**
49. Lepiej jest odczuwać uznanie za pracę, którą mam, niż otrzymać awans. **B**
50. Lepiej jest awansować, nawet jeśli oznacza to brak możliwości uznania, docenienia w przyszłości. **E**
51. Ważniejsze jest dla mnie poparcie i współpraca ze strony kolegów, niż otrzymanie awansu i bycie od nich odizolowanym. **H**
52. Lepiej jest awansować, nawet jeśli oznacza to odizolowanie od kolegów. **E**
53. Wolę z powodzeniem wykonywać swoją pracę, niż mieć bardziej interesujące zajęcie, przy którym dość często spotykałyby mnie niepowodzenia. **F**
54. Wolę mieć interesujące zadanie, nawet jeśli dość często nie daję sobie z nim rady, niż mieć prostą i nudną pracę. **G**
55. Wolałbym raczej raz na jakiś czas ponieść porażkę w pracy, niż wiedzieć, że nie miałem poparcia ze strony kolegów. **H**
56. Wolę wiedzieć, że zawsze mam powodzenie w pracy, nawet jeśli oznacza to, że nie mam poparcia ze strony kolegów. **F**

Krok 2

Policz, ile razy zaznaczyłeś poszczególne litery. Liczbę zaznaczeń wpisz poniżej w puste pola nad literami. Interpretację wyników testu znajdziesz w Kluczu na stronie 53.

.....
 A B C D E F G H

Podsumowanie:

Wyniki tego testu odzwierciedlają strukturę Twojej motywacji zawodowej. Na podstawie uzyskanych rezultatów można naszkicować ranking wartości związanych z pracą, określić, które elementy (stosunki z przełożonymi, możliwość awansu, uznanie i pochwały, możliwość realizacji ambitnych celów) są dla Ciebie najważniejsze i wpływają pozytywnie na poziom Twojej motywacji i satysfakcji zawodowej.

Dla osoby szukającej pracy, zarówno zawodowej, jak i wolontariackiej, wyniki tego testu mogą być pewną wskazówką przy formułowaniu pytań do potencjalnego pracodawcy. Jeśli np. w zakresie motywacji do pracy w grupie (litera H) uzyskasz maksymalny wynik (ponad 5 pkt.) i zajmie ona czołowe miejsce w Twoim rankingu wartości (co sugeruje, że jesteś typem zespołowym), to powinieneś się upewnić, że oferowana Ci praca przynajmniej częściowo będzie miała charakter grupowy. Niedopasowanie oczekiwań pracownika/wolontariusza i charakteru pracy może spowodować frustrację prowadzącą do spadku motywacji i efektywności. Przy interpretacji wyników testu pamiętaj, że są one do pewnego stopnia uwarunkowane Twoimi dotychczasowymi doświadczeniami i bieżącą sytuacją. Jeśli np. cierpisz z powodu złych relacji z koordynatorem, to wyniki w obszarach sfery stosunków z przełożonymi będą zafałszowane. Mamy bowiem tendencje do skupiania się na rzeczach, które nam w danym momencie najbardziej doskwierają albo których nam najbardziej brak. Analizując wyniki testu, warto również pamiętać, że kwestionariusze osobowości bazują na sądach deklaracyjnych, czyli na tym, co na swój temat sądzi sam badany. Rezultat testu zawsze będzie zatem obarczony pewnym błędem, wynikającym z mało adekwatnej samooceny lub z odpowiedzi, które wyrażają to, jacy chcielibyśmy być, a nie to, jacy jesteśmy naprawdę.

Zainteresowania

Zainteresowania zawodowe

Zainteresowania to forma aktywności specyficzna tylko dla człowieka. Wyrażają one indywidualny styl wolontariusza/pracownika oraz mówią wiele o jego osobowości i indywidualnych możliwościach.

Poprzez zainteresowania można realizować wartości i zaspokajać potrzeby.

W Polsce najbardziej znana jest klasyfikacja zawodów oparta na *Typologicznej Teorii Zachowań Zawodowych* J. L. Hollanda, który twierdzi, że każdego człowieka można scharakteryzować poprzez jego zainteresowania i dążenia oraz przyporządkować do określonego typu osobowości zawodowej.

Większość ludzi można zaklasyfikować do jednego z sześciu typów osobowości: realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego i konwencjonalnego. Holland zauważył, że każdy typ osobowościowy szuka odpowiadającego mu typu środowiska zawodowego, które można scharakteryzować przez dominujące w nim tendencje i rodzaj działań. Ważne jest, aby każdy wolontariusz wybierał środowisko (pracę), które odpowiada jego zainteresowaniom i dążeniom zawodowym. Zbadaniu Twojego typu osobowości posłuży rozwiązanie **ćwiczenia 1**.

Innym ujęciem podziału świata zawodów jest teoria, że każdą pracę można sprowa-

dzić do relacji człowieka z Danymi, Ludźmi i Rzeczami. Jest to klasyfikacja S. A. Fine'a, który zauważył, że w każdym zawodzie ludzie wykonują zadania związane z tymi trzema przedmiotami pracy, tylko w niejednakowym zakresie. Swoje uzdolnienia w relacjach Dane - Ludzie - Rzeczy sprawdzisz wypełniając **ćwiczenie 2**.

“
Badanie zainteresowań pomaga w przewidywaniu konkretnych zachowań edukacyjnych i zawodowych, a więc tego, co ludzie będą robić.
”

Ćwiczenie 1

Cel:

Wykonując to ćwiczenie, określisz swój typ osobowości zawodowej i poznasz obszary pracy, które pozwolą Ci na rozwijanie zainteresowań.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przeczytaj wszystkie przymiotniki podane w kolumnach, a następnie zaznacz te, które pasują do Ciebie i najlepiej Cię charakteryzują.

TYPY OSOBOWOŚCI ZAWODOWYCH wg HOLLANDA

autor: A. Paszkowska-Rogacz

prostolinijny	analityczny	emocjonalny
skłonny do kompromisu	powściągliwy	niedbały
szczerzy	ostrożny	ekspresyjny
uczciwy	krytyczny	impulsywny
przywiązujący wagę do spraw materialnych	z rezerwą do ludzi	niezależny
trzeźwo myślący	ciekawny	intuicyjny
nie dbający o rozgłos	metodyczny	otwarty
wytrwały	niezależny	wrażliwy
praktyczny	racjonalny	niepraktyczny
skromny	dokładny	pełen wyobraźni
stanowczy	powściągliwy	idealistyczny
zapobiegliwy	precyzyjny	oryginalny
przyjazny	ambitny	sumienny
uprzejmy	dominujący	skuteczny
cierpliwy	energiczny	rozważny
odpowiedzialny	optymistyczny	zdyscyplinowany
hojny	ryzykujący	wytrwały
współpracujący	popularny	opanowany
przekonujący	ufny w siebie	podporządkowujący się
wnikliwy	zwracający na siebie uwagę	praktyczny
rozumiejący innych ludzi	rozmowny	rozważny

taktowny	poszukujący wrażeń	kontrolujący się
pełen empatii	pewny siebie	oszczędny
wielkoduszny	towarzyski	układny

Krok 2:

1. Oblicz, ile słów najlepiej Ciebie opisujących znalazło się w każdej z trzech kolumn.
2. Następnie wpisz do trzech kratek symbole tych typów osobowości, w których kolejno podkreśliłeś najwięcej cech zaczynając od największej. Tytuły kolumn z typami osobowości znajdziesz w **Kluczu** na s. 54. Pierwsze litery tytułów kolumn zaznaczonych najwięcej razy utworzą kod Twojej osobowości.

--	--	--

Podsumowanie:

Z teorii Hollanda wynika, że głównym czynnikiem decydującym o wyborze zawodu są zainteresowania i określone cele życiowe. Zarówno wolontariusz, jak i każde wykonywane przez niego zajęcie ma swój indywidualny trójczłonowy kod (np. SPA społeczny-przedsiębiorczy-artystyczny). Ważne jest, aby przynajmniej 2 pierwsze symbole kodu Twojej osobowości były spójne z 2 pierwszymi symbolami kodu pracy, jaką wykonujesz. Niedopasowanie Twojej osobowości do typu pracy powoduje, że zarówno Ty, jak i koordynator nie będziecie zadowoleni ze współpracy (np. angażowanie wolontariusza „złotej rączki” z dominującym typem osobowości typu „realistyczny” do prac typu „społecznego”, jak towarzyszenie osobom samotnym). Dlatego istotne jest, abyś szczerze rozmawiał ze swoim koordynatorem i dzielił się z nim swoimi odczuciami (np. pracujesz na świetlicy w grupie wolontariuszy i nie potrafisz zrezygnować ze współpracy, choć wolałbyś działać samodzielnie, np. tłumacząc teksty z języków obcych). Skutkiem niedopasowania stanowiska pracy, będzie to, że zarówno koordynator, jak i wolontariusz, po pewnym czasie prawdopodobnie nie będą zadowoleni ze współpracy.

TYPY OSOBOWOŚCI ZAWODOWYCH

Realistyczny	Badawczy
Ludzie, którzy mają uzdolnienia sportowe lub zdolności manualne, wolą pracować z przedmiotami, maszynami, roślinami, zwierzętami lub wolą przebywać na świeżym powietrzu	Ludzie, którzy lubią obserwować, uczyć się, badać, analizować, oceniać lub rozwiązywać problemy

Konwencjonalny	Artystyczny
Ludzie, którzy lubią mieć do czynienia z danymi, lubią pisać i obliczać, wykonywać prace ze zwróceniem uwagi na szczegóły lub kierować się instrukcjami innych	Ludzie o zdolnościach artystycznych, są innowacyjni i obdarzeni intuicją, lubią pracować w nieschematycznych sytuacjach, używając wyobraźni i możliwości twórczych
Przedsiębiorczy	Społeczny
Ludzie, którzy lubią pracować z ludźmi mieć wpływ na innych, przekonywać, występować publicznie, chcą być przywódcami lub chcą zarządzać dla osiągnięcia zysku lub celów wyznaczonych przez organizację	Ludzie, którzy lubią pracować z ludźmi, informować, wyjaśniać, pomagać, szkolić, wychowywać lub leczyć, mają uzdolnienia związane z posługiwaniem się słowami

Źródło: R.N. Bolles, *Spadochron praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*, Wyd. FISE, Warszawa 1993, s. 213

Ćwiczenie 2

Cel:

Ćwiczenie pozwoli Ci określić, jaka grupa zawodów jest dla Ciebie najciekawsza.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Każdy z nas wie, co lubi robić, a czego nie lubi. Przeczytaj każde zdanie, zastanów się i wpisz symbol graficzny odpowiedzi w tabelkę:

- ++ BARDZO LUBIĘ**
- + LUBIĘ**
- ? NIE WIEM**
- NIE LUBIĘ**
- BARDZO NIE LUBIĘ**

CZY LUBISZ?

autor: W. Trzeciak

1.	Naprawiać zepsute mechanizmy		11.	Organizować wycieczki	
2.	Organizować zabawy dla dzieci		12.	Sprzedawać	
3.	Liczyć pieniądze		13.	Hodować i pielęgnować kwiaty	
4.	Konstruować modele		14.	Zajmować się zwierzętami	
5.	Opiekować się chorymi		15.	Rysować schematy, tabele, wykresy	
6.	Pisać na komputerze		16.	Sprzątać	
7.	Majsterkować		17.	Bawić się z małymi dziećmi	
8.	Pomagać innym w nauce		18.	Rozwiązywać krzyżówki	
9.	Wprowadzać dane do komputera		19.	Pracować na działce	
10.	Budować coś, np. z drewna, plastiku		20.	Pomagać ludziom	

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

21.	Zapisywać swoje wydatki		32.	Udzielać ludziom wskazówek	
22.	Zbierać płyty z ciekawymi nagraniami		33.	Rysować plany budynków	
23.	Udzielać innym porad w różnych sprawach		34.	Montować urządzenia techniczne	
24.	Zapamiętywać numery np. telefonów		35.	Być przewodnikiem na wycieczce	
25.	Przygotowywać przetwory na zimę		36.	Pisać pamiętniki	
26.	Opowiadać dzieciom bajki		37.	Myć naczynia	
27.	Wypełniać formularze, ankiety, druki		38.	Odwiedzać chorych	
28.	Szyć na maszynie		39.	Rozwiązywać zagadki matematyczne	
29.	Przekonywać innych do swoich racji		40.	Malować ściany	
30.	Gromadzić, porządkować różne dane, np. wycinki z gazet itp.		41.	Uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich	
31.	Obsługiwać maszyny		42.	Pisać opowiadania	

Krok 2:

W zamieszczoną poniżej tabelę przepisz wszystkie symbole (++ , + , - , - , - i ?), które zaznaczyłeś przy poszczególnych stwierdzeniach. Tytuły kolumn znajdziesz w **Kluczu** na s. 55.

TABELA ODPOWIEDZI DO ANKIETY „CZY LUBISZ?”

NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ	NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ	NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ
3.		2.		1.	
6.		5.		4.	
9.		8.		7.	
12.		11.		10.	
15.		14.		13.	
18.		17.		16.	
21.		20.		19.	
24.		23.		22.	
27.		26.		25.	
30.		29.		28.	
33.		32..		31.	
36.		35.		34.	
39.		38.		37.	
42.		41.		40.	
OGÓŁEM		OGÓŁEM		OGÓŁEM	

Krok 3:

1. W każdej z trzech kolumn zsumuj wszystkie „+” i „-”, zaś wartość bezwzględną wpisz na dole w kratce „ogółem”. Wartość bezwzględna oznacza, że jeśli w kolumnie „Rzeczy” otrzymałeś 12 „+” i 8 „-”, to powinieneś wpisać +4 punkty. Najważniejszą grupą zawodów, którą lubisz, będzie ta, w której uzyskałeś najwięcej punktów.
2. Postaraj się wymienić trzy zajęcia dla wolontariuszy pasujące do grupy, w której otrzymałeś najwięcej punktów.

3. Zastanów się, dlaczego wybrałeś akurat te trzy zajęcia? Jakie wymagania stawiają?
4. Jakie ścieżki edukacyjne musisz pokonać, aby uzyskać kwalifikacje potrzebne w tych pracach?

Podsumowanie:

Działania związane z Danymi to zawody, w których dominującym przedmiotem pracy są informacje, symbole, słowa, kody, cyfry, litery oraz myśli (księgowca, ankieter, osoba wprowadzająca dane do komputera, informatyk, administrator strony www). Zawody związane z Ludźmi to te, w których praca wynika z kontaktów z drugim człowiekiem (korepetytorzy, animatorzy kultury, osoby towarzyszące seniorom itp.). Praca związana z Rzeczami to zawody, w których dominującym przedmiotem pracy są materiały, surowce, urządzenia, narzędzia, produkty (np. dbałość o sprawność sprzętu etc.). Warto, abyś starając się o nową pracę, poszukiwał jej w obszarach, gdzie będziesz mógł w pełni wykorzystywać swoje predyspozycje zawodowe.

Ćwiczenie 3

Ćwiczenie pomoże Ci precyzyjniej określić typ preferowanej przez Ciebie aktywności. Czy bliższe są Ci zadania związane z obszarem działań kierowniczych, społecznych, metodycznych, innowacyjnych czy przedmiotowych. Dzięki temu będziesz mógł zastanowić się z jakimi zawodami (stanowiskami) wiążą się określone zainteresowania i łatwiej podjąć decyzję dotyczącą Twojego zaangażowania jako wolontariusza.

Cel:

Wypełnienie tego kwestionariusza pomoże Ci precyzyjniej określić jaki typ zadań (czynności) jest najbliższy Twoim zainteresowaniom.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1:

Przeczytaj poniższy kwestionariusz i odpowiedz na pytania zakreślając przy każdym z nich odpowiednio TAK lub NIE.

KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

Evaluating Your Interests In: Facilitator's Manual for the Job Finding Club, Employment and Immigration Canada (1993), tłumaczenie za zgodą wydawców Anna Paszkowska-Rogacz

- | | |
|--|----------------|
| 1. Czy chciałbyś mieć taką pracę, w której kierujesz, kontrolujesz i planujesz działanie innych pracowników? | TAK NIE |
| 2. Czy bezinteresownie pomagasz innym? | TAK NIE |
| 3. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem dopóki go nie skończysz? | TAK NIE |
| 4. Czy lubisz mieć wiele spraw „na głowie”? | TAK NIE |

- | | |
|--|----------------|
| 5. Czy lubisz konstruować i naprawiać różne rzeczy? | TAK NIE |
| 6. Czy lubisz brać na siebie odpowiedzialność za zadania i wywiązywać się z nich? | TAK NIE |
| 7. Czy lubisz pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów? | TAK NIE |
| 8. Czy wolałbyś mieć taką pracę, gdzie zawsze będziesz miał pewność, czego się od Ciebie oczekuje? | TAK NIE |
| 9. Czy lubisz książki i programy popularnonaukowe, np. z dziedziny astronomii czy biologii? | TAK NIE |
| 10. Czy potrafisz projektować, wymyślać lub tworzyć różne przedmioty? | TAK NIE |
| 11. Czy lubisz kierować działaniami innych ludzi? | TAK NIE |
| 12. Czy jesteś w stanie pomagać ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub zmartwieni? | TAK NIE |
| 13. Czy projekty lub inne prace wykonujesz dokładnie, krok po kroku? | TAK NIE |
| 14. Czy lubisz zagłębiać się w problemy, nad którymi pracujesz? | TAK NIE |
| 15. Czy masz jakieś własne hobby, które Cię pochłania, jak np. budowanie modeli, uprawa ogródka, odnawianie starych mebli lub wywoływanie zdjęć? | TAK NIE |
| 16. Czy chciałbyś mieć taką pracę, gdzie byłbyś odpowiedzialny za podejmowane decyzje? | TAK NIE |
| 17. Czy chciałbyś wykonywać pracę polegającą na pytaniu ludzi o ich opinie w sprawach różnych rzeczy lub wydarzeń? | TAK NIE |
| 18. Czy chciałbyś opierać się w swojej pracy na wyraźnie określonych zasadach i regułach? | TAK NIE |
| 19. Czy rozwiązując problemy chciałbyś zawsze opierać się na niepodważalnych faktach? | TAK NIE |
| 20. Czy lubisz grę w szachy i inne gry wymagające logicznego myślenia? | TAK NIE |
| 21. Czy pełniłeś kiedykolwiek rolę lidera w jakimś klubie, zespole lub organizacji? | TAK NIE |
| 22. Czy chciałbyś opiekować się ludźmi, którzy są chorzy albo mają jakieś problemy życiowe? | TAK NIE |
| 23. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem przez dłuższy czas? | TAK NIE |
| 24. Czy podobałaby się Ci się praca, w której każdy dzień niósłby nowe i różnorodne zadania? | TAK NIE |
| 25. Czy podoba się Ci się praca wymagająca używania narzędzi lub maszyn? | TAK NIE |
| 26. Czy jest dla Ciebie ważne, aby mieć większe osiągnięcia niż inni? | TAK NIE |
| 27. Czy chciałbyś mieć pracę, która jest związana z poprawą warunków socjalnych? | TAK NIE |
| 28. Czy lubisz pracować według otrzymanych wytycznych? | TAK NIE |
| 29. Czy chciałbyś wykonywać prace badawcze? | TAK NIE |
| 30. Czy chciałbyś pracować z materiałem takim jak drewno, kamień, glina, tkanina lub metal? | TAK NIE |
| 31. Czy byłeś kiedyś odpowiedzialny za taki projekt albo zadanie, które wymagało dopilnowania różnych szczegółów, aby mogło zostać wykonane w całości? | TAK NIE |

32. Czy chciałbyś mieć pracę związaną ze służbą dla określonego środowiska? **TAK NIE**
33. Czy chciałbyś mieć taką pracę, gdzie Twoje czynności są na ogół ściśle kontrolowane? **TAK NIE**
34. Czy jesteś w stanie radzić sobie w sytuacji, gdy nieustannie dzieje się coś nowego i niespodziewanego? **TAK NIE**
35. Czy chciałbyś być przez cały dzień operatorem jakiegoś urządzenia? **TAK NIE**
36. Czy kiedyś byłeś odpowiedzialny za planowanie działań, które miał realizować ktoś inny? **TAK NIE**
37. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga kontaktu z ludźmi cały dzień? **TAK NIE**
38. Czy podejmujesz się nowych zadań dopiero wtedy, gdy skończysz poprzednie? **TAK NIE**
39. Czy lubisz realizować zadania, które pozwalają Ci odkrywać nowe fakty bądź prawidłowości? **TAK NIE**
40. Czy lubisz prace ręczne, takie jak instalacje hydrauliczne, naprawa samochodów, szycie lub tapetowanie? **TAK NIE**
41. Czy wolisz raczej kierować pracą grupy niż być jej członkiem? **TAK NIE**
42. Czy współpraca z ludźmi przychodzi Ci łatwo? **TAK NIE**
43. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga stałego tempa pracy przez cały dzień? **TAK NIE**
44. Czy lubisz wypróbować różne, nawet niesprawdzone metody, aby całkowicie wykonać zadanie lub rozwiązać problem? **TAK NIE**
45. Czy cieszy Cię kiedy dzięki książkom lub programom telewizyjnym możesz dowiedzieć się, jak działają różne urządzenia? **TAK NIE**
46. Czy zwykle udaje Ci się nakłonić ludzi, żeby robili to, czego Ty chcesz? **TAK NIE**
47. Czy lubisz doglądać pracy innych ludzi? **TAK NIE**
48. Czy umiesz przyjmować polecenia? **TAK NIE**
49. Czy lubisz takie działania, których wynik daje się obiektywnie zmierzyć? **TAK NIE**
50. Czy raczej wolałbyś pracę nie wymagającą kontaktu z ludźmi? **TAK NIE**

Krok 2:

Otocz kółkiem te numery pytań, na które odpowiedziałeś TAK. Pomiń pytania, na które odpowiedziałeś NIE. Zsumuj liczbę kółek w szeregach.

1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	=		KIEROWNICZE
2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	=		SPOŁECZNE
3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	=		METODYCZNE
4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	=		INNOWACYJNE
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	=		PRZEDMIOTOWE

Krok 3:

1. Zaznacz jeden lub dwa najwyższe wyniki, które oznaczają typ preferowanej przez Ciebie aktywności.
2. Najniższy wynik oznacza aktywność, którą interesujesz się najmniej.
3. Przeczytaj zamieszone poniżej charakterystyki poszczególnych typów zainteresowań.
4. Zastanów się, z jakimi zajęciami (zawodami, stanowiskami) wiązą się określone zainteresowania.

Podsumowanie:

Warto pamiętać, że większość zawodów wymaga kombinacji różnych zainteresowań. Dentysta na przykład pracuje z „techniką” (zainteresowania przedmiotowe), ale także z ludźmi (społeczne). Ponadto trafna decyzja zawodowa musi być oparta nie tylko na zainteresowaniach, ale także na takich czynnikach jak zdolności, umiejętności, system wartości, warunki pracy, dostępność stanowisk czy wymagania dotyczące wykształcenia.

KIEROWNICZE

Osoby takie lubią podejmować się obowiązków i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcje i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

SPOŁECZNE

Osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych jak i udzielając im pomocy. Chętnie opiekują się innymi i pomagają w rozpoznawaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów. Osoby uspołecznione lubią pracować i współpracować z innymi. Preferują takie działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

METODYCZNE

Osoby metodyczne lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolują innych, według otrzymanych instrukcji. Pracują nad jednym zadaniem dopóki go nie skończą. Pracują rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.

INNOWACYJNE

Nowatorzy lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Interesuje ich inicjowanie i wymyślanie nowych i różnorodnych rozwiązań. Lubią przedmioty „ściśle”. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

PRZEDMIOTOWE

Osoby o takich zainteresowaniach chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie. Interesują ich zasady działania i budowa różnych urządzeń.

Samooocena

Moja samooocena - słabe i mocne strony

Analiza SWOT to niezwykle popularna, dzięki swojej prostocie i łatwości stosowania, metoda porządkowania danych przy tworzeniu m.in. planów strategicznych. Polega na określeniu czterech czynników, które obrazują sytuację, w jakiej się znajdujesz, np. zawodową i wolontariacką.

CZYNNIKI WEWNĘTRZNE

Mocne strony (<i>Strengths</i>)	Słabe strony (<i>Weaknesses</i>)
Twoje zasoby, to, co stanowi przewagę w stosunku do innych (np. doświadczenie, znajomość języków obcych, umiejętności, zaangażowanie, itp.)	Twoje braki, to, czego nie umiesz, nie posiadasz, w czym jesteś gorszy od innych (np. brak wiedzy, brak umiejętności planowania, brak wytrwałości, nadwrażliwość itp.)

CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

Szanse (<i>Opportunities</i>)	Zagrożenia (<i>Threats</i>)
Możliwości wynikające z otoczenia; czynniki zewnętrzne sprzyjające Twojemu rozwojowi teraz lub w przyszłości (np. sojusznicy, siatka kontaktów, najnowsze trendy, tworzące się nowe miejsca pracy w projektach, itp.)	Bariery wynikające z otoczenia; czynniki zewnętrzne utrudniające Twoją sytuację (np. duża konkurencja, zmiany w regulacjach prawnych, postawa roszczeniowa, tendencje demograficzne itp.)

Ćwiczenie 1

Cel:

Ćwiczenie jest zaproszeniem do refleksji nad swoimi mocnymi stronami. Celem ćwiczenia jest uświadomienie sobie posiadanych zalet, cech, umiejętności i wiedzy.

Przebieg ćwiczenia:

Dokończ poniższe zdania:

Uważam za swoje sukcesy

.....

Mam ugruntowaną wiedzę w zakresie

.....

Umiem doskonale

.....

To, co wiem i umiem pomaga mi w

.....

Moje walory fizyczne

.....

W kontaktach z ludźmi potrafię

.....

Lubią mnie za

.....

Ja siebie lubię za

.....

Cenią mnie za

.....

Ja siebie cenię za

.....

To, jaki/jaka jestem pomaga mi w

.....

Coś, czego nigdy nie chciałbym/chciałabym w sobie zmienić to

.....

.....

Podsumowanie:

Ćwiczenie to pozwoliło Ci uświadomić sobie i nazwać różne obszary swoich mocnych stron. Dzięki temu możesz odpowiedzieć sobie na pytanie, w jaki sposób możesz lub wykorzystujesz je w swojej pracy (jako wolontariusz).

Ćwiczenie 2**Cel:**

Celem ćwiczenia jest analiza Twoich słabych i mocnych stron.

Przebieg ćwiczenia:

Zastanów się, w oparciu o jakie zasoby i możliwości możesz budować własną strategię rozwoju zawodowego/wolontariackiego. Uwzględnij także słabe punkty wynikające z Twoich braków i zagrożeń zewnętrznych.

Rozumiemy, że może być Ci trudno spojrzeć na siebie obiektywnie. Jeśli napotkasz taką trudność, poproś koordynatora pracy wolontariackiej lub zaufanego współpracownika o pomoc przy wypełnianiu tabeli.

CZYNNIKI WEWNĘTRZNE

Mocne strony (<i>Strengths</i>)	Słabe strony (<i>Weaknesses</i>)
Moje zasoby:	Moje braki:
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

Szanse (<i>Opportunities</i>)	Zagrożenia (<i>Threats</i>)
Moje możliwości:	Moje bariery:
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Podsumowanie:

Dokładna analiza wszystkich czterech czynników jest Twoją podstawą do budowania strategii rozwoju zawodowego i wolontariackiego. Wykorzystaj w maksymalny sposób swoje mocne strony oraz szanse pojawiające się w otoczeniu, a także minimalizuj braki i zagrożenia. Analiza SWOT pozwala stwierdzić, czy posiadasz wystarczające zasoby, aby osiągnąć cel (np. czy znasz miejsca, gdzie mógłbyś pracować odpłatnie, wykonując podobne czynności, jakie sprawiają Ci przyjemność w działalności wolontariackiej). Jeżeli są one zbyt skromne - pokaże, gdzie ich szukać w otoczeniu (być może Twój koordynator zna miejsca, gdzie mógłbyś szukać pracy w podobnym zawodzie?). Analiza uświadamia także m.in. czekające Cię trudności, skłania do zastosowania, w jaki sposób, wykorzystując swoje zasoby i możliwości, doprowadzić do ich wyeliminowania.

Ćwiczenie 3**Cel:**

Celem ćwiczenia jest określenie Twojego potencjału i obszarów, które powinieneś wzmocnić w najbliższej przyszłości.

Przebieg ćwiczenia:

Na podstawie wykonanej analizy SWOT wybierz po trzy cechy lub umiejętności, które zaliczasz do swoich mocnych i słabych stron. Obok każdego wymienionego przykładu podaj sytuację lub zdarzenie, które potwierdzą, że je posiadasz. Następnie określ trzy obszary, nad którymi powinieneś popracować.

Cechy lub umiejętności, które zaliczam do swoich mocnych stron:

Np. wytrwałość - pomimo pierwszych niepowodzeń nauczyłem się poprawnie pisać wnioski i otrzymuję dotacje na projekty dla mojej organizacji.

- 1
- 2
- 3

Cechy lub umiejętności, które zaliczam do swoich słabych stron:

Np. brak umiejętności zarządzania czasem - często nie jestem punktualny.

- 1
- 2
- 3

Popracuję jeszcze nad:

Np. rozwinięciem warsztatu dziennikarskiego i umiejętnością redagowania tekstów na stronę www mojej organizacji.

- 1
- 2
- 3

Podsumowanie:

Ćwiczenie to pozwoliło Ci określić Twoje atuty, które powinieneś eksponować podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pamiętaj, byś był przygotowany na prośbę o zobrazowanie ich przykładami z codziennej pracy wolontariusza, które potwierdzą posiadane zdolności lub cechy. Podczas rozmowy przyszły pracodawca może zapytać także o Twoje słabe strony. Ważne, abyś potrafił przedstawić je jako mile widzianą przez pracodawcę predyspozycję, np. „Nie lubię, kiedy jestem nadmiernie kontrolowany, ponieważ mam dużo inicjatywy i potrafię przewidywać problemy, zanim się pojawią.”

Sukcesy

Co udało mi się osiągnąć, sukcesy wolontariusza

Pojęcie sukcesu ma wiele znaczeń i kojarzy nam się głównie z sukcesem osobistym, zawodowym lub finansowym. Jest to także osiągnięcie zamierzonego celu, zdobycie czegoś dla nas istotnego czy uznanie społeczeństwa lub jakiejś grupy; stanowi efekt pracy, naszych starań, poszukiwań. Mówiąc o osiągnięciach, często mamy na myśli wydarzenia znaczące, spektakularne, doceniane przez większość społeczeństwa, takie jak ważne odkrycia, bicie rekordów, ukończenie prestiżowych studiów. Zapominamy, że sukcesami są także inne osiągnięcia.

Sukces jest to działanie — na najwyższym poziomie własnych możliwości — zmierzające do realizacji własnych, w pełni uświadamianych pragnień, z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego oraz równowagi pomiędzy wszystkimi płaszczyznami życia.

Przede wszystkim sukces jest więc działaniem. Po pierwsze, po osiągnięciu jednego sukcesu trzeba dążyć do coraz wyżej stawianych celów. Po drugie, należy czuć się człowiekiem sukcesu na każdym etapie dążenia do celu, a nie dopiero wówczas, kiedy zostanie on osiągnięty. Trzeba cieszyć się życiem w każdym jego momencie. Kolejną informacją, jaką niesie nam definicja sukcesu, jest fakt, że warto pracować na najwyższym poziomie swoich aktualnych możliwości. Oznacza to, że zawsze powinieneś w pełni angażować się w przedsięwzięcia i dawać z siebie wszystko, co w danej sytuacji można dać. Tylko Ty wiesz, czy wkładasz w określone działania wolontariackie tyle wysiłku, ile możesz, i czy starasz się wykonać przyjmowane zadania najlepiej, jak potrafisz. Istotnym czynnikiem sukcesu jest spełnienie marzeń i pragnień, bowiem tylko Ty wiesz, czego naprawdę pragniesz. Ostatni z gwarantów sukcesu to równowaga pomiędzy wszystkimi płaszczyznami życia. Realizując jedno potrzeby, często zapominamy o zatroszczeniu się o inne i w konsekwencji nie osiągamy pełnego sukcesu, dającego poczucie satysfakcji.

Oto, co tak naprawdę składa się na życiowy sukces:

- Spokój sumienia
- Udane życie emocjonalne
- Kariera zawodowa
- Ambitne cele
- Energia

Ćwiczenie 1

Cel:

Ćwiczenie pozwoli Ci odkryć i docenić swoje sukcesy w pracy wolontariackiej, których czasami nawet mogłeś nie zauważać.

Przebieg ćwiczenia:

Przypomnij sobie wszystkie swoje dotychczasowe osiągnięcia w wymienionych kategoriach.

Wyróżnienia:

Np. tytuł wolontariusza roku, wzmianka w prasie

- 1
- 2
- 3

Zwiększanie:

Np. podniesienie własnych kwalifikacji, powiększenie zespołu poprzez zachęcenie do wolontariatu przyjaciółki

- 1
- 2
- 3

Powtarzanie:

Np. prowadzenie szkoleń, organizowanie corocznych imprez

- 1
- 2
- 3

Redukcja:

Np. zużycia papieru w biurze

- 1
- 2
- 3

Uniknięcie:

Np. nadmiernego ryzyka, konfliktów w grupie

- 1
- 2
- 3

Tworzenie:*Np. napisanie i zrealizowanie własnego projektu, założenie organizacji, usprawnienia*

- 1
- 2
- 3

Podsumowanie:

Znajomość własnych predyspozycji i możliwości sprawdzonych w działaniach wolontariackich pozwoli Ci w pełni zaprezentować swoje mocne strony podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pamiętaj, że pracodawcy często pytają potencjalnego pracownika o jego największe sukcesy. Niedoceniane na co dzień osiągnięcia, które zdobyłeś jako wolontariusz, pozwolą Ci ukazać całokształt Twoich możliwości.

Ćwiczenie 2**Cel:**

Celem niniejszego ćwiczenia jest selekcja oraz analiza uwarunkowań tego, co oceniasz jako swoje najważniejsze dotychczasowe osiągnięcie.

Przebieg ćwiczenia:

Opisz szczegółowo drogę, jaką odbyłeś, co sprawiało Ci trudności? Co umożliwiło pokonanie ich? Opisz w skrócie, na czym polegała Twoja praca, co było istotne w pracy na danym stanowisku.

Mój najważniejszy sukces w pracy wolontariusza

1. Data, czas trwania, miejsce pracy wolontariackiej
2. Przebieg pracy (Co robiłem? Jakie czynności wykonywałem? Za co odpowiadałem?)
3. Warunki, w których osiągnąłem ten sukces
4. Czego się nauczyłem?
5. Co potrafiłem zrobić?

6. Co mi się podobało?
-
-
-
7. Co było dla mnie trudne?
-
-
-
8. Umiejętności, kontakty, cechy, które pomogły mi odnieść sukces.
-
-

Podsumowanie:

Opis drogi do Twojego największego sukcesu wolontariackiego na pewno uświadomił Ci, że aby go osiągnąć, musiałeś uwzględnić różne czynniki: był to proces czasochłonny, pokonałeś przeciwności, wykorzystasteś posiadane umiejętności i swoje mocne strony. Podobnie Twoje przyszłe sukcesy zależeć będą od tego, czy nauczysz się nimi zarządzać. Można też nauczyć się dążenia do sukcesu. Trzeba tylko rozsądnie go planować, przygotowywać się do realizacji określonych zadań, kalkulować i świadomie kształtować swoje życie.

Kompetencje

To potrafię, czyli moje kompetencje

Zdobywanie i rozwój kompetencji coraz częściej odbywa się poza miejscem pracy i formalnym nauczaniem w szkołach, a pracodawcy przywiązują wagę do kwalifikacji zdobytych poprzez aktywność wolontariacką.

Kompetencje definiuje się jako zbiór umiejętności, wiedzy, uzdolnień, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez konieczności zdobywania dodatkowej wiedzy. Dotyczą kontekstu pracy zawodowej, powstają bowiem na bazie doświadczenia człowieka w trakcie wykonywania zadań. Związane są ściśle z konkretnym człowiekiem.

Zdolności + osobowość + doświadczenie = kompetencje = misja = stanowisko pracy

Schemat ten pokazuje, że kompetencje są rezultatem doświadczenia, ale mogą się rozwijać pod warunkiem posiadania odpowiednich zdolności oraz predyspozycji osobowościowych.

Kompetencje można podzielić na:

- związane z zawodem,
- ogólne,
- osobowościowe.

Kompetencje związane z zawodem - to Twoje manualne i intelektualne umiejętności, potrzebne bezpośrednio i wyraźnie do wykonywania danej pracy. Zapotrzebowanie na te kompetencje zależy od specyfiki pracy w branży czy w zawodzie. Obejmują one m.in.: umiejętności manualne, sprawność fizyczną, uaktualnioną wiedzę i rozumienie procesów, materiałów, narzędzi, procedur, wiedzę o klientach (np. obsługa maszyn, umiejętność projektowania ogrodów).

Kompetencje ogólne obejmują zdolności i umiejętności, które musiałeś opanować, by funkcjonować w sposób świadomy, przemyślany w pracy i poza nią. Dają Ci one szersze zrozumienie dla otaczającego świata. Kompetencje tego typu przenikają różne branże i zawody (zdolności systematyzowania, planowania, syntetyzowania, umiejętności organizacyjne, komunikacyjne itp.)

Kompetencje osobowościowe obejmują osobiste cechy i postawy. Są one przede wszystkim związane z Twoim stosunkiem do pracy. Uaktywnienie ich ma związek z rodzajem działań, jakie aktualnie wykonujesz. Należą do nich kompetencje intelektualne, percepcyjne, samoopanowanie, motywacja, pewność siebie i poczucie własnej wartości.

Pracodawcy przywiązują obecnie dużą wagę do kompetencji pozaszkolnych, odmiennych od wiedzy nabytej w tradycyjnym kształceniu, ponieważ zależy im na jak największej efektywności pracowników. Szczególnym sposobem na podniesienie kompetencji zawodowych jest wolontariat, ponieważ pozwala rozwinąć specyficzne i precyzyjne umiejętności, np.:

- zarządzania i stosunków międzyludzkich,
- zdolności do pracy zespołowej,
- rozwiązywania konfliktów,
- adekwatnych zachowań w sytuacji stresu.

Dzięki działaniu i konfrontacji z konkretnymi problemami wolontariusz zdobywa nowe kompetencje. Warto pamiętać, że:

- głównym sposobem zdobycia kompetencji jest doświadczenie;
- identyfikacja własnych kompetencji wynikających z doświadczenia w wolontariacie i umiejętne ich prezentowanie, daje przewagę na rynku pracy.

Ćwiczenie 1

Cel:

Celem ćwiczenia jest określenie charakteru stanowiska pracy, na jakim chciałbyś pracować, uwzględniając Twoje kompetencje i wymagania (potrzeby, wartości, narzędzia, wymagania zdrowotne, rodzaj stanowiska, atmosfera).

Przebieg ćwiczenia:

Opisz swoje dotychczasowe stanowisko pracy wolontariackiej, które było najbliższe Twoim oczekiwaniom. Zastanów się, jakie czynności rutynowe wykonywałeś, jakimi umiejętnościami i kompetencjami wykazałeś się na danym stanowisku. Opisz także sytuacje nietypowe, w których potrafiłeś poradzić sobie z zadaniem.

Przykład:

Stanowisko wolontariusza: *organizator szkoleń*

Moim koordynatorem był: *kierownik projektu*

Współpracowałem z: *trenerami, uczestnikami projektu*

Wartości, jakimi kierowałem się na tym stanowisku to:

1. być pożytecznym społecznie
2. pomagać innym w zdobywaniu wiedzy
3. rozwijać się i podnosić swoje kompetencje zawodowe

Zakres powierzonych zadań	CZYNNOŚCI RUTYNOWE	Organizowanie szkoleń w projekcie	CZYNNOŚCI NIERUTYNOWE	Współpraca z mediami i promocja podczas Gali Wolontariatu
Źródła informacji / wiedzy o wykonywanej pracy wolontariackiej		Praktycy z innych instytucji / organizacji, wymiana informacji, obowiązujące procedury grantodawcy, ankiety monitorujące poprzednie szkolenia, raporty ewaluacyjne		Harmonogram, normy prawne, procedury obowiązujące w Centrum Wolontariatu, Internet
Procedury / obieg dokumentów		Zatwierdzone przez kierownika projektu wzory dokumentów (listy obecności, ankiety ewaluacyjne, dzienniki zajęć), kontakt e-mailowy z uczestnikami szkolenia		Ustalenie zasad z koordynatorem
Współpraca		Uczestnicy, trenerzy, kierownik projektu, specjalista ds. ewaluacji projektu		Cały zespół organizujący Galę, dziennikarze, media
Umiejętności i cechy		Umiejętności organizacyjne, komunikacyjne, współpracy z grupą, obsługa komputera i programów (Office, Outlook), czytanie ze zrozumieniem wytycznych, analiza dokumentacji i wyciąganie wniosków		Komunikacja, otwartość, opanowanie, praca w sytuacji stresowej, dobra pamięć, szybkie kojarzenie, umiejętność obsługi komputera i programu Outlook
Kwalifikacje		Wykształcenie wyższe (preferowane: psychologia, socjologia, pedagogika), ukończony kurs z obsługi projektów, doświadczenie w pracy przy projektach		Doświadczenie w realizacji podobnych projektów, znajomość przepisów prawnych i wytycznych
Narzędzia pracy		Telefon, komputer, ksero, programy komputerowe, Internet		Komputer, programy komputerowe, Internet, telefon, faks

A teraz w podobny sposób sam wykonaj to ćwiczenie

Stanowisko wolontariusza:

Moim koordynatorem był:

Współpracowałem z:

Wartości, jakimi kierowałem się na tym stanowisku to:

- 1
- 2
- 3

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

Zakres powierzonych zadań	CZYNNOŚCI RUTYNOWE		CZYNNOŚCI NIERUTYNOWE	
Źródła informacji / wiedzy o wykonywanej pracy wolontariackiej				
Procedury / obieg dokumentów				
Współpraca				
Umiejętności i cechy				
Kwalifikacje				
Narzędzia pracy				

Podsumowanie:

To ćwiczenie pokazało, że wykonując każde zadanie, musisz wykazywać się złożonymi kompetencjami. Aby prawidłowo wykonywać powierzone Ci obowiązki wolontariusza, musiałeś wykorzystywać swoje umiejętności, cechy osobowości, posługiwać się różnymi narzędziami. Być może potrafiłeś także rozpoznać zagrożenia i nie traciłeś opanowania w sytuacjach dla Ciebie nietypowych.

Ćwiczenie 2

Cel:

Zaproponowane tu ćwiczenie ma na celu pomóc Ci w zaplanowaniu rozwoju kompetencji zawodowych.

Przebieg ćwiczenia:

Zastanów się jakie kompetencje zawodowe możesz rozwinąć poprzez wolontariat. Pamiętaj, że kompetencje są zbiorami umiejętności, wiedzy, cech osobowych, które można stosować bez zdobywania nowej wiedzy, pomyśl, gdzie chciałbyś je później wykorzystać w pracy zawodowej. Dokończ poniższe zdania:

Chcę poprzez wolontariat nabyć kompetencje

..... abym

w przyszłości mógł je wykorzystać w konkretnych działaniach, takich jak.....

.....

Aby to osiągnąć, muszę zadbać o:

Wykształcenie

.....

Kompetencje.....

.....

Inne zasoby

.....

Sojuszników.....

.....

Muszę też przezwyciężyć bariery

..... i zapewnić sobie

.....

Punkty krytyczne realizacji mojego planu

.....

.....

Podsumowanie:

Ćwiczenie to pomogło Ci określić, jakie kompetencje pragniesz nabyć poprzez doświadczenie wolontariackie i zawodowe. Wykonując to zadanie, nauczyłeś się planować rozwój kompetencji, wytyczyłeś dalsze kierunki działania i wiesz już, jak dalej pracować nad pomysłami i inspiracjami. Pamiętaj, że dobry plan działania powinien być dobrze opracowany i mieć jasno wytyczony cel.

Planowanie

Planowanie kariery

Wchodząc lub powracając na rynek pracy, stajesz przed koniecznością zaplanowania własnej kariery zawodowej. Jest to droga profesjonalnego rozwoju, którą zamierzasz przejść w swoim życiu zawodowym. Zachęcamy Cię, abyś planował nie tylko karierę wolontariacką w organizacji, w której obecnie pomagasz, lecz także życiową karierę zawodową.

Rozwój kariery obejmuje także planowanie doskonalenia zawodowego oraz kierowanie jego przebiegiem w celu przygotowania się do obejmowania nowych stanowisk, wykonywania nowych zadań i pełnienia nowych funkcji. Rozwój kariery jest procesem ciągłym, w którym dokonuje się realizacja i weryfikacja Twoich planów zawodowych.

Kariera zawodowa to proces obejmujący rozwój postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy odnoszący się do pracy zawodowej. Jest to osiągnięcie wielu celów postawionych sobie na przestrzeni całego życia.

Kariera w organizacji to pojęcie węższe, obejmuje ciąg wykonywanych przez Ciebie zadań i pełnionych funkcji w konkretnej placówce.

Planowanie kariery to:

- Ustalanie celów (Co chcę osiągnąć? Co jest dla mnie ważne?)
- Poszukiwanie rozwiązań (Jak dotrzeć do celu?)
- Wybór najodpowiedniejszej drogi między różnymi rozwiązaniami w celu osiągnięcia sukcesu w nieodległym terminie (Które rozwiązanie jest optymalne? Kto pomoże mi osiągnąć sukces?).

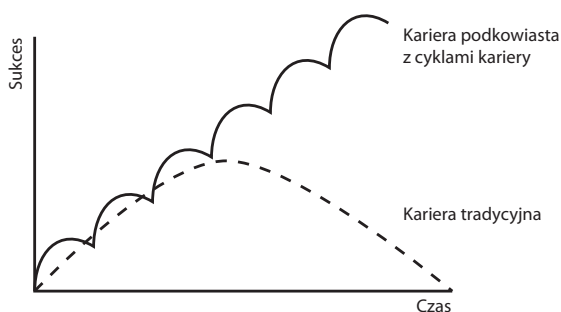
Model współczesnej kariery zawodowej

Współczesna kariera zawodowa postrzegana jest subiektywnie i personalnie jako „własność jednostki”, a nie cecha przypisana do określonego zawodu lub organizacji. Jest sekwencją powtarzanych cykli zatrudnienia, inwestycji w kapitał kariery i okresów przerw w pracy, które są postrzegane jako spójne, sensowne lub satysfakcjonujące. Często określa się ją mianem „Kariery podkowiastej z cyklami kariery”.

Cechy współczesnej kariery to:

- ZMIENNOŚĆ - brak stabilności; zatrudnianie do projektów, brak etatów, telepraca;
- NIEPRZEWIDYWALNOŚĆ - zmiany na rynku pracy nie pozwalają przewidzieć, co będzie za rok, za dwa lata;
- NIELINEARNOŚĆ - brak przechodzenia z niższego stanowiska na wyższe;
- MOBILNOŚĆ - brak granic - wszystko jest możliwe.
- DOSTANIECIE NIE TO, O CO PROSICIE, ALE TO CO JEST POTRZEBNE - mottem współczesnej kariery
- ELASTYCZNOŚĆ - konieczność szybkiego zdobywania informacji o możliwościach zatrudnienia.

Współczesną karierę ułatwia posiadanie sieci powiązań i kontaktów.



Rys. W. Trzeciak, materiały wykładowe, Wszechnica Polska, Studia podyplomowe Doradztwo zawodowe, 2008 r.

Kariera podkowiasta polega na przestawianiu się co kilka lat z jednego zajęcia na drugie w oparciu o stale rozbudowywane umiejętności i kompetencje zdobywane w poprzednich miejscach pracy. Uważa się, że wynagrodzenie za pracę dostaje się w dwóch postaciach:

1. pensja,
2. doświadczenie.

Kariera ta postrzegana jest jako współczesna strategia młodych ludzi, którzy pracują jak najlepiej dla swojej firmy, akumulując kompetencje, lecz po osiągnięciu maksimum możliwości w danym miejscu - zmieniają pracę.

Ćwiczenie 1

Cel:

Ćwiczenie to pomoże Ci określić swoje plany zawodowe w różnych odstępach czasowych, spojrzeć perspektywicznie na nowe możliwości i znaleźć sposoby pokonania trudności w realizacji celów życiowych.

Przebieg ćwiczenia:

Zastanów się, co będziesz robił za 5, 10 i 15 lat. Weź pod uwagę swoje marzenia, predyspozycje, sytuację rodzinną, w jakiej możesz się znaleźć.

Opisując karierę zawodową, wskaż, jaki będzie podstawowy cel pracy, jakie rezultaty będziesz osiągał na wybranym stanowisku (np. celem pracy architekta jest zaprojektowanie budynków, osiedli, parków itd.). Następnie krótko opisz, jakie główne zadania i czynności będziesz wykonywać.

Uwzględnij wszystko to, co umożliwi Ci lepsze zrozumienie, w jaki sposób będziesz budował kolejne etapy kariery (np. współpraca z innymi ludźmi, miejsce pracy, wykształcenie, edukacja nieformalna).

Moja kariera wolontariusza

1. Za 5 lat
.....
.....
.....
2. Za 10 lat
.....
.....
.....
3. Za 15 lat
.....
.....
.....

Podsumowanie:

Planując karierę zawodową na przestrzeni najbliższych 15 lat, aktywnie podchodzisz do swojej przyszłości na rynku pracy i uświadamiasz sobie możliwości działania w obszarze zawodowym. To ćwiczenie pozwala Ci poprzez proces planowania kariery zawodowej wyznaczyć kroki (etapy) do osiągnięcia konkretnych celów w określonym czasie.

Ćwiczenie 3

Cel:

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnej kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1

Przeczytaj dokładnie instrukcję i wypełnij poniższy kwestionariusz.

„MOJA KARIERA”

Opracowano na podstawie: Schein E. H. (1990). Career Anchors. Discovering your Real Values. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeifer Printing, tłumaczenie za zgodą autora A. Paszkowska-Rogacz

Przypisz najwyższą rangę (najwyższa liczba punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niską rangę (najmniejsza liczba punktów) tym zdaniom, które do Ciebie w ogóle nie pasują. Na przykład, jeśli twierdzenie mówi „Marzę o stanowisku prezesa firmy” możesz przypisać mu następujące rangi:

- „1” - jeśli to twierdzenie zupełnie nie pasuje do Ciebie
- „2” lub „3” - jeśli to twierdzenie pasuje do Ciebie w niektórych sytuacjach
- „4” lub „5” - jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do Ciebie
- „6” - jeśli to twierdzenie całkowicie do Ciebie pasuje

Rangi wpisuj w kolumnie po lewej stronie twierdzeń.

Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Różne cechy opisane w kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania Twoich „kotwic kariery” nie zaś do ich oceniania.

- ___ 1. Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.
- ___ 2. Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.
- ___ 3. Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.
- ___ 4. Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.
- ___ 5. Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę
- ___ 6. Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.
- ___ 7. Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań.

- ___ 8. Raczej porzucę firmę niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.
- ___ 9. Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
- ___ 10. Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.
- ___ 11. Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.
- ___ 12. Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.
- ___ 13. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.
- ___ 14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.
- ___ 15. Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.
- ___ 16. Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.
- ___ 17. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.
- ___ 18. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.
- ___ 19. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania
- ___ 20. Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
- ___ 21. Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.
- ___ 22. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską wolę spożytkować moje umiejętności dla budowania lepszego świata.
- ___ 23. Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.
- ___ 24. Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.
- ___ 25. Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptował rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.
- ___ 26. Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca
- ___ 27. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.

- ___ 28. Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.
- ___ 29. Odniosę sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś co będzie oparte na moim własnym pomysłe.
- ___ 30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
- ___ 31. Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację.
- ___ 32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.
- ___ 33. Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.
- ___ 34. Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla
- ___ 35. Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię
- ___ 36. Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
- ___ 37. Marzę o stworzeniu własnej firmy.
- ___ 38. Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.
- ___ 39. Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.
- ___ 40. Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom”.

Krok 2

1. Przejrzyj jeszcze raz swoje odpowiedzi i zwróć uwagę na te, które rangowałeś najwyżej. Wybierz z nich TRZY, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po cztery (4) punkty.
2. Przenieś wyniki wpisane w kolumnach do tablicy - klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym kotwicom kariery. Nie zapomnij o dodaniu po cztery punkty do rang najdokładniej Cię opisujących. Wynik każdej kolumny podziel następnie przez pięć. Otrzymasz w ten sposób średni wynik dla każdej skali, oznaczający wagę jaką ma dla Ciebie dana wartość - kotwica kariery.

	P		Prz		A/N		B/S		K/P		U/P		W		S/Ż
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	
17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32	
33		34		35		36		37		38		39		40	
Suma															
	/5		/5		/5		/5		/5		/5		/5		/5
Średnia															

Klucz do interpretacji wyników znajdziesz na str. 56

Podsumowanie

Edgar.H. Schein (1990) na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości i potrzebami a obranym rodzajem kariery. Schein wyodrębnił osiem grup takich wartości i nazwał je „kotwicami” kariery. Planując swoją karierę warto wrócić do swoich wartości i ważnych potrzeb, tak, by wybrana ścieżka zawodowa odpowiadała temu, co dla nas najważniejsze.

Podsumowanie

Podsumowanie, czyli 12 cech idealnego kandydata do pracy

Jeśli wypełniłeś już Portfolio, uświadomiłeś sobie własne zasoby i możliwości. Jesteś gotowy do rozmowy z przyszłym pracodawcą o Twojej aktywności wolontariackiej. Pamiętaj, że nie wystarczy zreferować zadania czy czynności, które wykonywałeś jako wolontariusz. Warto, byś podkreślał, jakie umiejętności i kompetencje zdobyłeś poprzez te działania. Przekonaj rozmówcę, że Twoje doświadczenie wolontariackie może być przydatne w pracy zawodowej.

Na koniec proponujemy Ci ostatnie ćwiczenie.

Ćwiczenie 1

Cel:

Wykonując to ćwiczenie, dowiesz się, czy potrafisz spojrzeć na swoje kompetencje oczami pracodawcy.

Przebieg ćwiczenia:

Krok 1

Zastanów się, jakimi cechami powinien się charakteryzować idealny kandydat do pracy - zarówno wolontariackiej, jak i zawodowej. Poniżej wypisz 12 pożądanых atutów:

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
11.
12.

Krok 2

Wśród wymienionych przez Ciebie 12 cech podkreśl te, które posiadasz i które wyróżniają Cię spośród innych kandydatów. Następnie zajrzyj na str. 51, gdzie podaliśmy 12 najczęstszych odpowiedzi pracodawców. Porównaj swoją odpowiedź z ich preferencjami.

Podsumowanie:

Planując karierę, powinieneś wziąć pod uwagę oczekiwania, jakie będą mieli w stosunku do Ciebie pracodawcy. Przygotowując się do rozmów kwalifikacyjnych, dowiedz się wcześniej, jakie kompetencje są potrzebne osobie wykonującej pracę na stanowisku, o które się ubiegasz. Postaraj się, aby pozytywnie zapamiętano właśnie Twoją osobę. Pamiętaj, że zawsze masz asa w rękawie - Wolontariat!

Powodzenia!!!

12 CECH IDEALNEGO KANDYDATA DO PRACY

1. Wiedza fachowa
2. Samodzielność w podejmowaniu decyzji
3. Chęć podnoszenia kwalifikacji
4. Doświadczenie zawodowe
5. Dyspozycyjność
6. Umiejętność współpracy
7. Lojalność wobec pracodawcy
8. Umiejętność organizowania sobie pracy
9. Umiejętność tworzenia dobrego obrazu firmy / organizacji
10. Umiejętność adaptacji
11. Umiejętność kierowania ludźmi
12. Komunikatywność

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samoocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

KLUCZE DO TESTÓW

KLUCZ DO TESTU „ANALIZA MOTYWACJI DO PRACY” (test Herzberga)

LITERA - A /finansowe narzędzia motywacji/

0-2 pkt. - nie motywują Cię bodźce finansowe

3-4 pkt. - widzisz potrzebę stosowania bodźców finansowych, ale nie determinuje to Twojej aktywności

ponad 5 pkt. - motywują Cię podwyżki, premie, prowizje..., to główny czynnik napędzający Twoją aktywność

LITERA - B /pozafinansowe narzędzia motywacji/

0-2 pkt. - nie motywuje Cię uznanie dla Twojej pracy czy pochwały na tle grupy

3-4 pkt. - dostrzegasz potrzebę uznania przełożonych, ale nie determinuje to Twojej aktywności

ponad 5 pkt. - motywuje Cię pochwała i uznanie, przywiązujesz wagę do docenienia Twojego wkładu pracy w realizację zadań

LITERA - C /odpowiedzialność/

0-2 pkt. - cechuje Cię wysoki poziom odpowiedzialności, decyzję poprzedzasz analizą, Twoje opinie są przemyślane; bardzo niski wynik wskazuje na trudności w podejmowaniu decyzji

3-4 pkt. - ta sfera jest obojętna dla Twojej motywacji

ponad 5 pkt. - łatwo podejmujesz decyzje, niekoniecznie analizując wszystkie aspekty zagadnienia, a nawet masz skłonność do nieprzemyślanych kroków

LITERA - D / stosunki z przełożonymi/

0-2 pkt. - nie motywują Cię próby ułożenia pozytywnych stosunków z przełożonymi

3-4 pkt. - dostrzegasz potrzebę pozytywnego ułożenia stosunków z przełożonymi, ale nie determinuje to Twojej aktywności

ponad 5 pkt. - układanie pozytywnych stosunków z przełożonymi to główny czynnik motywujący Twoją aktywność; wysokie wyniki wskazują na wysoki poziom kompromisu, przechodzący czasem w konformizm

LITERA - E /możliwość awansu/

0-2 pkt. - nie motywuje Cię chęć awansu, nie masz aspiracji sprawowania formalnego przywództwa

3-4 pkt. - dostrzegasz znaczenie awansów, ale nie determinuje to Twojej aktywności

ponad 5 pkt. - możliwość awansowania determinuje Twoją aktywność

LITERA - F /możliwość osiągnięcia założonych celów/

0-2 pkt. - nie motywuje Cię wola realizacji zakładanych celów, nie masz determinacji do udowodnienia sobie, że możesz zrealizować dane zadanie

3-4 pkt. - dostrzegasz znaczenie i rolę realizacji założonych zadań, ale nie determinuje to Twojej aktywności

ponad 5 pkt. - motywuje Cię możliwość realizacji założonych zadań, można Ci stawiać ambitne cele, bo to dla Ciebie bodziec do rozwoju osobistego

LITERA - G / rodzaj pracy, jaki wykonujesz/

0-2 pkt. - jesteś osobą uniwersalną, nie masz problemu ze zmianą charakteru pracy

3-4 pkt. - w razie konieczności nie masz problemu ze zmianą charakteru pracy, ale dostrzegasz potrzebę i wagę specjalizacji

ponad 5 pkt. - masz tendencję do specjalizacji, doskonalenia się w dziedzinie swojej pracy, widzisz swoją wartość i profesjonalizm, zmiana charakteru pracy stanowi dla Ciebie problem

LITERA - H /praca w grupie/

0-2 pkt. - nie masz predyspozycji do pracy w grupie, kontakty interpersonalne sprawiają Ci trudności

3-4 pkt. - dostrzegasz wagę pracy zespołowej i nie sprawia Ci ona trudności, ale nie przeceniasz jej znaczenia

ponad 5 pkt. - wykazujesz preferencje do pracy zespołowej, prawidłowe stosunki interpersonalne mają dla Ciebie kluczowe znaczenie, łatwo rezygnujesz z celów indywidualnych w imię realizacji grupowych

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samoocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

KLUCZ DO TYPÓW OSOBOWOŚCI ZAWODOWYCH wg HOLLANDA

autor : A. Paszkowska-Rogacz

REALISTYCZNY (R)	BADAWCZY (B)	ARTYSTYCZNY (A)
prostolinijny szczerzy uczciwy przywiązujący wagę do spraw materialnych trzeźwo myślący nie dbający o rozgłos wytrwały praktyczny skromny stanowczy zapobiegliwy skłonny do kompromisu	analityczny ostrożny krytyczny ciekawy z rezerwą do ludzi metodyczny niezależny racjonalny dokładny powściągliwy precyzyjny powściągliwy	emocjonalny ekspresyjny impulsywny niezależny intuicyjny otwarty wrażliwy niepraktyczny pełen wyobraźni idealistyczny oryginalny niebądały
SPOŁECZNY (S)	PRZEDSIĘBIORCZY (P)	KONWENCJONALNY (K)
przyjazny uprzejmy cierpliwy odpowiedzialny hojny współpracujący przekonujący wnikliwy rozumiejący innych ludzi taktowny pełen empatii wielkoduszny	ambitny dominujący energiczny optymistyczny ryzykujący popularny ufny w siebie zwracający na siebie uwagę rozmowny poszukujący wrażeń pewny siebie towarzyski	sumienny skuteczny rozważny zdyscyplinowany wytrwały opanowany podporządkowujący się praktyczny rozważny kontrolujący się oszczędny układny

KLUCZ DO TESTU „CZY LUBISZ?”

autor: W. Trzeciak

DANE		LUDZIE		RZECZY	
NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ	NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ	NR PYTANIA	ODPOWIEDŹ
3.		2.		1.	
6.		5.		4.	
9.		8.		7.	
12.		11		10.	
15.		14.		13.	
18.		17.		16.	
21.		20.		19.	
24.		23.		22.	
27.		26.		25.	
30.		29.		28.	
33.		32..		31.	
36.		35.		34.	
39.		38.		37.	
42.		41.		40	
OGÓŁEM		OGÓŁEM		OGÓŁEM	

Wartości

Motywacje

Zainteresowania

Samocena

Sukcesy

Kompetencje

Planowanie

Podsumowanie

Klucze

Literatura

KLUCZ DO TESTU MOJA KARIERA

- P** - Profesjonalizm
Prz - Przywództwo
A/N - Autonomia i niezależność
B/S - Bezpieczeństwo i stabilizacja
K/P - Kreatywność i przedsiębiorczość
U/P - Usługi i poświęcenie dla innych
W - Wyzwanie
SŻ - Styl życia

1. **Profesjonalizm.** Towarzyszy mu dążenie do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.
2. **Przywództwo.** Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
3. **Autonomia i niezależność.** Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest „bycie sobie sterem i żeglarzem”, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.
4. **Bezpieczeństwo i stabilizacja.** Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.
5. **Kreatywność i przedsiębiorczość.** Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.
6. **Usługi i poświęcenie dla innych.** Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

7. **Wyzwanie.** Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.
8. **Styl życia.** Osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia - a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

POLECANA LITERATURA

1. Bolles R.N., **Spadochron - praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód**, Wyd. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1993.
2. Braun K, **Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy**, Centrum Wolontariatu, Wyd. II, Warszawa 2007.
3. Herbst J., Gumkowska M., **Wolontariat, filantropia i 1%, Raport z badań 2006**, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2007.
4. Karney J. E, **Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy**, ŻAK Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2007.
5. Paszkowska-Rogacz, A. (2009). **Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań**. Warszawa: Difin.
6. Paszkowska-Rogacz, A. (red.) (2008). **Moje dziecko wybiera karierę zawodową**. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania.
7. Paszkowska-Rogacz A., **Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej**, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2002/2000.
8. Pietrowski D., **Wolontariat jako szansa zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodzież**, [w:] **Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego**, pod red. M. Kwiatkowskiego i Z. Sirojcia, OHP Komenda Główna, Warszawa 2006.
9. Sołtysińska G., Trzeciak W., **Jak wybierać zawód. Zeszyt ćwiczeń dla uczniów klas 8**, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995/1996.

