



ZARZĄDZANIE SYSTEMEM PRAKTYK

*POMOST - Innowacyjny model wsparcia osób
zależnych i ich rodzin przez studentów
kierunku Psychologia*

SPIS TREŚCI

<i>WSTĘP</i>	3
<i>ZASADY WSPÓŁPRACY ORGANIZACJA - PRAKTYKANT</i>	3
<i>ZARZĄDZANIE SYSTEMEM PRAKTYK – PODSTAWOWE OBSZARY</i>	4
<i>PRAKTYKI W RAMACH PROJEKTU POMOST – PODSTAWOWE UWAGI DLA ORGANIZATORÓW</i> ...7	
<i>SCHEMAT WDROŻENIA PRAKTYKANTA</i>	9
<i>NARZĘDZIA POMOCNE W OKREŚLENIU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I POTRZEB KANDYDATA NA PRAKTYKI</i>	11
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	21

WSTĘP

Niniejszy materiał ma stanowić pomoc dla przyszłych organizatorów praktyk studenckich u osób zależnych i ich rodzin/ opiekunów. Zawiera wskazówki w jaki sposób zorganizować praktyki i jak je zorganizować z korzyścią dla wszystkich zaangażowanych stron.

Materiał ten powstał jako efekt prac w ramach Projektu „Inkubator Innowacji Społecznych Wielkich Jutra” (Temat: Usługi opiekuńcze dla osób zależnych) realizowanego na podstawie UMOWY O DOFINANSOWANIE PROJEKTU GRANTOWEGO W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014 – 2020 nr POWR.04.01.00-00-I026/15 z 22 czerwca 2016 r. na zlecenie Ministerstwa Rozwoju w ramach IV. Osi Priorytetowej: Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działanie 4.1: Innowacje społeczne, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

ZASADY WSPÓŁPRACY ORGANIZACJA - PRAKTYKANT

Adresatami niniejszego opracowania są przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujący się wsparciem osób zależnych oraz ich rodzin, którzy planują organizację praktyk studenckich u swoich podopiecznych- zgodnie z zaleceniami i pomysłami przedstawionymi w projekcie POMOST.

W opracowaniu znajdują się praktyczne informacje dotyczące m.in.:

- zasad współpracy od momentu rozpoczęcia praktyk do zakończenia współpracy
- zasad rekrutowania i wdrażania praktykanta oraz ewaluacji jego pracy
- efektywnego zarządzania praktykami
- reguł postępowania na każdym etapie współpracy w ramach praktyk
- charakterystyki praktyk w ramach projektu POMOST
- narzędzi pomocnych w określeniu kluczowych kompetencji i potrzeb kandydata na praktyki.

ZARZĄDZANIE SYSTEM PRAKTYK – PODSTAWOWE OBSZARY

1. Koordynowanie praktyk

- a. Organizacja wskazuje osobę, która czuwa nad procesem współpracy w ramach praktyk
- b. Kontakt do osoby koordynującej jest upubliczniony (imię i nazwisko, służbowy telefon, mail)

2. Aspekty formalno-prawne

- a. Organizacja posiada wzory umów praktyk (opracowano je w ramach projektu)
- b. Ustalenia dotyczące zwrotu kosztów poniesionych przez praktykanta w ramach wykonywanych świadczeń (np. zwrot kosztów podróży służbowych, diet w organizacji jest sprawą usystematyzowaną i ustaloną (np. sposób zwrotu kosztów delegacji), lub istnieje druk zwolnienia organizacji z tych kosztów (podpisywany przez praktykanta).
- c. Dobrą praktyką jest zwrot kosztów poniesionych przez praktykanta.
- d. Wiadomo, kto w organizacji jest odpowiedzialny za zobowiązanie do poinformowania praktykanta o zabezpieczeniach i wyposażenia wolontariusza w środki ochronne, na czas wykonywanych świadczeń.
- e. W przypadku odbywania bezpłatnych praktyk przez studentów uczelni wyższych w ramach porozumienia zawartego pomiędzy uczelnią a instytucją organizującą praktyki to uczelnia jest zobligowana do objęcia studenta ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków (z własnych środków przeznaczonych na działalność dydaktyczną). Zalecenie to dotyczy jednak tylko uczelni państwowych, natomiast uczelnie prywatne posiadają swoje własne regulaminy studiów.
- f. W przypadku praktyk samodzielnie zorganizowanych przez studenta organizacja nie ma obowiązku ubezpieczenia wolontariusza od NNW choć może to stanowić dobrą praktykę. Jeśli instytucja dojdzie do wniosku, że warunki praktyki wymagają zawarcia umowy ubezpieczenia NNW, może taki wymóg postawić, a praktykant zainteresowany odbyciem praktyki będzie musiał dostarczyć kopię zawartej polisy NNW.

3. Potrzeby organizacji

- a. Organizacja wie, czego oczekuje od praktykantów i na czym ma polegać współpraca.
- b. Organizacja ma wypracowaną koncepcję i plan praktyk
- c. Wiadomo jaki jest zakres kompetencji praktykanta.
- d. Współpracę z praktykantami w organizacji planowana jest z wyprzedzeniem, uwzględnia się w niej konieczność przeznaczenia różnych zasobów organizacji do współpracy i wdrożenia praktykanta
- e. Praktykanci mają przedstawiony harmonogram pracy, który wpisuje się w bieżące i planowane działania organizacji.

4. Oferta

- a. Organizacja posiada opracowaną ofertę praktyk
- b. Oferta jest czytelna, przejrzysta i jasna.
- c. Oferta dla praktykantów zawiera informacje o tym jakich praktykantów potrzebuje organizacja, od kiedy i na jak długo, do jakich działań i w jaki sposób przebiega rekrutacja.
- d. W ofercie dla praktykantów znajduje się również zapis o tym, co organizacja ma do zaoferowania w zamian za ich zaangażowanie (jakie kompetencje, umiejętności zdobędzie praktykant, czy dostanie zaświadczenie, referencje).

5. Nabór wolontariuszy/Rekrutacja

- a. Rzetelna informacja na temat warunków, jakie organizacja oferuje praktykantom w ramach współpracy.
- b. Szacunek dla czasu, chęci i zaangażowania praktykantów. Organizacja traktuje praktykantów z szacunkiem i profesjonalnie od pierwszego momentu.
- c. Dobierając ofertę dla praktykanta koordynator dba o to, aby powierzać mu takie zadania, które uwzględniają jego doświadczenie i kompetencje.

6. Zapoznanie z organizacją/wprowadzenie do zespołu

- a. Organizacja kładzie nacisk na wskazanie korzyści ze współpracy dla obu stron, również dla praktykanta.

- b. Przygotowanie praktykanta do pracy, poświęcenie mu czasu, szczególnie na początku współpracy jest ważnym etapem w przygotowaniu go do pracy.
- c. Na początku współpracy koordynator ustala zasady pracy, prawa i obowiązki stron.
- d. W przypadku wprowadzenia zasad koordynator zwraca uwagę na „nieformalne” zasady obowiązujące w organizacji/grupie.
- e. Integracja praktykanta z zespołem jest zadaniem organizacji. Zwłaszcza z osobami, z którymi praktykant będzie się stykać w trakcie swojej pracy.
- f. Praktykant zostaje poinformowany, do kogo w organizacji może zwrócić się o pomoc w kwestiach dotyczących jego praktyk.

7. Zadania praktykanta

- a. Wdrażając praktykanta do pracy, koordynator w organizacji omawia z nim jego zadania oraz wzajemne oczekiwania co do współpracy.
- b. Jeśli zadania, jakie ma do wykonania praktykant, wymagają odpowiednich sprzętów, narzędzi, warunków itd., to organizacja je zapewnia.

8. Rozwój

- a. W miarę możliwości organizacja włącza praktykanta w szkolenia/warsztaty organizowane dla pracowników.
- b. Koordynator korzystając ze swojej wiedzy informuje praktykantów o szkoleniach, konferencjach, spotkaniach, w których mogliby wziąć udział.
- c. Koordynator i zespół organizacji dbają o pokazywanie praktykantom celu i sensu ich pracy.
- d. Koordynator monitoruje poziom motywacji praktykanta i umożliwia mu porozmawianie o ewentualnych problemach/trudnościach.
- e. Informacja zwrotna dla praktykanta, zarówno w trakcie, jak i na zakończenie projektu powinna być konstruktywna.
- f. Organizacja powinna być otwarta na konstruktywne uwagi praktykantów.

9. Podsumowanie praktyk

- a. Kończąc współpracę z praktykantem organizacja dba o dobre zakończenie i ewaluację współpracy z praktykantem.
- b. Dokonując podsumowania współpracy z praktykantem koordynator wskazuje zdobyte przez niego umiejętności.

- c. Na zakończenie współpracy organizacja dziękuje za współpracę wręczając praktykantowi zaświadczenie lub referencje.
- d. Praktykant oraz organizacja mają możliwość zakończyć współpracę za podaniem przyczyny rezygnacji. Koordynator powinien jednak uczulić praktykanta na odpowiedzialność za pracę z drugim człowiekiem i proces w którym uczestniczy.

PRAKTYKI W RAMACH PROJEKTU POMOST – PODSTAWOWE UWAGI DLA ORGANIZATORÓW

Praktyki przewidziane przez autorów projektu POMOST cechuje **idea łączenia** osób zależnych i ich rodzin/ opiekunów ze studentami ostatnich lat Psychologii. Za pośrednictwem organizacji zajmujących się osobami zależnymi (seniorami, niepełnosprawnymi) studenci trafiali by do rodzin osób zależnych świadcząc im potrzebne wsparcie emocjonalne. Wsparcie to dotyczyło by zarówno **osób zależnych** jak i w niemniejszym stopniu **ich opiekunów**.

Spotkania ze studentami **nie zastąpią wizyty u specjalisty**, ale mogą **ułatwić czas oczekiwania na wizytę** i uczynić ewentualną terapię skuteczniejszą dzięki podjęciu samodzielnych działań w obszarze autoterapii i rozwoju osobistego. Mogą też **pomóc zmienić własne nastawienie** do problemu, poszerzyć świadomość i otworzyć na poszukiwanie pomocy i rozwiązań. Osoba zależna, opiekun, któremu student Psychologii wyjaśniłby mechanizmy danych reakcji emocjonalnych, które przeżywa, opisał stany, których doświadcza mogłaby łatwiej poradzić sobie z codziennymi trudnościami bądź też - w przypadku zaawansowanych problemów - z większym spokojem oczekiwać wizyty u specjalisty (lub też w ogóle podjąć decyzję o konieczności leczenia itp.).

Celem dobrych praktyk zawodowych jest budowanie doświadczenia zawodowego poprzez umożliwienie studentom sprawdzenia w działalności praktycznej zdobytej wiedzy teoretycznej, a przede wszystkim umiejętności diagnozy psychologicznej, pracy z jednostką, rodziną, społecznością lokalną, projektowania działań na rzecz rozwiązywania problemów społecznych.

Dobre praktyki powinny mieć także na celu stworzenie takich sytuacji, w których studenci **doświadczają siebie w roli psychologa** wdrażając się w profesjonalne przeprowadzenie pomocy psychologicznej w sytuacjach trudnych, zapobieganiu i korekcji przejawów patologii społecznej, a także profilaktyki i preferencji społecznej oraz resocjalizacji w warunkach zinstytucjonalizowanych.

Kolejnym celem jest także kształtowanie postaw badawczych i umiejętności refleksyjnej nad doświadczeniami praktycznymi wyniesionymi z zajęć w różnego typu placówkach, ośrodkach¹.

Praca z osobami zależnymi i ich opiekunami jest o tyle wyjątkowa, że student wchodzi niejako w sferę domową tych osób, poznaje ich życie, pozyskuje zaufanie i dzięki temu jego pomoc może być efektywniejsza – pracuje na „żywych przykładach”. Stwarza to faktyczną możliwość przełożenia wiedzy na praktykę.

Oferty możliwości odbywania praktyk w rodzinach osób zależnych w ramach projektu POMOST będą zamieszczane przez instytucje z nimi współpracujące oraz bezpośrednio przez osoby zależne i ich opiekunów na stronie www.pomost.kuzniaekspertow.pl. Oferty będzie można wyszukiwać w zakładce **tablica ogłoszeń**.

Każda zainteresowana instytucja lub osoba będzie mogła utworzyć na stronie swoje konto, następnie skonfigurować swój profil, a za jego pomocą komunikować jakiego rodzaju poszukuje pomocy i nawiązywać kontakty z osobami chcącymi pomóc. Tablica ogłoszeń daje również możliwość ogłaszania ofert udzielania pomocy przez studentów Psychologii.

Aby opublikować ogłoszenie o poszukiwaniu bądź udzielaniu pomocy, należy najpierw zarejestrować się, a następnie zalogować. Po zalogowaniu w menu na stronie pojawi się zakładka **„Dodaj ogłoszenie”**. Ogłoszenie trzeba dodać jako nowy wpis. W treści ogłoszenia należy podać swoje dane kontaktowe oraz wybrać odpowiednią kategorię ogłoszenia. Po napisaniu ogłoszenia wystarczy kliknąć na przycisk „Zapisz do przeglądu”. Po akceptacji ogłoszenia przez administratora ogłoszenie będzie widoczne online na tej stronie.

Osobna zakładka została poświęcona ogłoszeniom instytucji pomocowych, które będą za pomocą portalu poszukiwać studentów, chcących odbyć praktykę u osób zależnych, z którymi te instytucje współpracują. Student chcący świadczyć wsparcie osobom zależnym będzie mógł wybrać rodzinę/osobę pod kątem zgłaszanych przez nią potrzeb w zakresie stricte wsparcia emocjonalnego, organizacji czasu wolnego czy zajęć na świeżym powietrzu. Po dokonaniu wyboru, student nawiązuje kontakt z instytucją pomocową, która zgłosiła potrzebującego i dalej z tą właśnie instytucją ustala zakres praktyki, czas jej trwania i ewentualne wynagrodzenie oraz podpisuje umowę o praktykę studencką.

Jeśli zaistnieje odwrotna sytuacja, czyli osoba zależna samodzielnie za pomocą portalu POMOST znajdzie studenta oferującego pomoc, będzie również konieczne pośrednictwo organizacji pomocowej

¹ Informacje na temat realizowanych praktyk na kierunku psychologia. www.humanitas.edu.pl

we wdrożeniu studenta w zasady odbywania praktyki oraz kontrolę i wsparcie w trakcie jej przebiegu. Indywidualne zgłaszanie zapotrzebowania na pomoc wydaje się rodzić pewne wątpliwości, bardzo możliwe, że w trakcie rozwoju portalu zostanie pozostawiona tylko opcja zgłaszania potrzebujących przez organizacje pomocowe. Wyklucza to sytuację, w której studenci trafiają do anonimowych osób, nie wiadomo jaka organizacja ma przejąć nadzór nad praktyką, wdrożyć studenta i monitorować jej przebieg. Z drugiej jednak strony, pozbawienie indywidualnych osób możliwości zgłaszania zapotrzebowania na wsparcie emocjonalne jest znacznym ograniczeniem dostępu do tej pomocy. Jest to kwestia, którą z pewnością należy jeszcze doprecyzować w działaniu całego modelu.

Za przygotowanie **programu praktyki** będzie odpowiedzialna instytucja zgłaszająca zapotrzebowanie na wsparcie studenta. Ważne aby program ten powstawał w ścisłym porozumieniu z osobami zależnymi i ich opiekunami chcącymi skorzystać ze wsparcia studentów. Niemniej ważne jest uwzględnienie oczekiwań studenta co do przebiegu i zakresu merytorycznego praktyki, jego umiejętności i doświadczenia.

Program praktyki może obejmować także w pewnym zakresie praktykę w organizacji kierującej studenta do osoby zależnej. Student może przyrzeć się pracy np. pracowników socjalnych i psychologów, poznać zasady funkcjonowania organizacji pomocowej, jej problemy i zapotrzebowanie.

SCHEMAT WDROŻENIA PRAKTYKANTA

- 1. Przedstaw cele**, jakie stawiasz przed praktykantem oraz jego zadania.
- 2. Wskaż i przedstaw mu jego opiekuna** (osobę do której może zwracać się z ewentualnymi pytaniami).
- 3. Określ system wartości**. Poinformuj praktykanta o wartościach/normach/zasadach ważnych dla organizacji.
- 4. Określ minimalne granice** – wskaż zachowania, których nie zamierzasz tolerować (zgodnie z postulowanymi wartościami, które chcesz wzmacniać). Wskazuj konkretne przykłady zachowań, unikając uogólnień.
- 5. Nazwij maksymalne preferencje**, czyli postawy i zachowania, które są tym, co najbardziej cenisz i których najbardziej oczekujesz.

- 6. Przedstaw praktykanta zespołowi.** Zapytaj go wcześniej w jaki sposób chciałby zostać przedstawiony. Co chciałby przekazać o sobie.

Zasady wdrażania

1. Przygotuj się do spotkania z praktykantem.
2. Zagwarantuj odpowiedni czas i miejsce.
3. Uważaj, aby lista minimalnych granic i zachowań nie była dłuższa od maksymalnych preferencji.
4. Utrzymuj kontakt wzrokowy.
5. Mów językiem zrozumiałym dla odbiorcy.
6. Bądź zaangażowany – Twoja postawa udzieli się praktykantowi

Schemat udzielania informacji zwrotnej praktykantowi

Krok 1. Wyraźnie określ sytuację. Przypomnij cel spotkania, określ swoje intencje. Poinformuj o zasadach, jakie chciałabyś/chciałbyś wprowadzić czasie rozmowy (np. wyciszone telefony, zasada poufności itp.). Zachęć do dzielenia się przemyśleniami i własnymi uwagami.

Krok 2. Powiedz o swoich obserwacjach. Poproś praktykanta o komentarz. Pogratuluj sukcesów. Powiedz o swoich uwagach w obszarach, które Twoim zdaniem wymagają poprawy. Wskaż dlaczego to jest dla Ciebie/organizacji ważne i jakie mogą być konsekwencje braku reakcji. Zakończ podsumowanie pozytywnym komunikatem. Zapytaj o opinię na temat Twoich spostrzeżeń, uwag. Zakończ ten etap pozytywnym komunikatem.

Krok 3. Powiedz o tym, jakiej zmiany oczekujesz. Zapytaj, jak możesz pomóc pracownikowi i zweryfikuj swoje możliwości w tym względzie.

Krok 4. Dokonaj podsumowania. Podziękuj za rozmowę, zakończ rozmowę pozytywnym komunikatem.

Zasady prowadzenia rozmowy

- Nadawaj rozmowie strukturę. Prowadź ją wg przygotowanego schematu.
- Nie pozwól, by jeden problem zdominował rozmowę.
- Pamiętaj, że masz ograniczony czas, jaki chcesz poświęcić na rozmowę.

- Angażuj praktykanta. Słuchaj aktywnie, prowadź rozmowę, porządkuj wypowiedzi, doprecyzowuj znaczenia.
- Mów o osiągnięciach, ale nie unikaj tego, co złe.
- Bądź konkretny.
- Podając ocenę i formułując wnioski, wspieraj je przykładami. Rozwiązuj problemy. Przywołuj przykłady złej pracy nie po to, by je roztrząsać, ale po to, aby odpowiedzieć na pytanie, co zrobić, aby takie sytuacje się nie powtarzały w przyszłości.

Jak udzielać informacji zwrotnej

- Nie uogólniaj (Ty zawsze..., Ty nigdy)
- Oceniaj zachowanie nie osobę (Jesteś taka rozkojarzona, W zeszłym tygodniu zapomniałaś o dyżurze)
- Komunikat Ty zamień na Ja (Ja zauważam, ja odbieram Twoje zachowanie zamiast Ty jesteś...)

NARZĘDZIA POMOCNE W OKREŚLENIU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI I POTRZEB KANDYDATA NA PRAKTYKI.

Styl komunikacji – kwestionariusz samooceny

Opracowano na podstawie: *Kożusznik B. (2005) „Kierowanie zespołem pracowniczym”, PWE S.A.*

Instrukcja

Pomiędzy każdą z poniższych par stwierdzeń (A i B) rozdziel 3 punkty na podstawie swoich przekonań, że tak właśnie zachowujesz się w sytuacjach, kiedy rozmawiasz z innymi ludźmi. Mimo, że niektóre alternatywne stwierdzenia mogą podobnie opisywać twoje zachowanie, postaraj się przyznać więcej punktów temu stwierdzeniu, które lepiej ciebie opisuje.

Pamiętaj, aby zawsze suma punktów dla jednego stwierdzenia wynosiła 3.

1.A ___ jestem zwykle otwarty na nowe znajomości i poznawanie nowych ludzi

1.B___ zwykle nie jestem otwarty na nowe znajomości i poznawanie nowych ludzi

2. A___ zwykle reaguję powoli i z rozwagą

2. B___ zwykle reaguję szybko i spontanicznie

3.A___ zwykle czas jest dla mnie ważny i nie pozwalam, aby inni mi go zabierali

3.B___ zwykle pozwalam innym, aby zabierali mi czas

4.A___ zwykle sam przedstawiam się na zebraniach, spotkaniach

4.B___ zwykle czekam aby inni mnie przedstawili

5.A___ zwykle pozwalam, aby rozmowa skupiała się na zainteresowaniach partnera, nawet jeśli odbiega od spraw zawodowych lub innych ważnych w danej chwili

5.B___ zwykle skupiam rozmowę na zadaniach, problemach i innych ważnych sprawach w danym momencie

6.A___ zwykle nie jestem asertywny i mogę być bardzo cierpliwy

6.B___ zwykle jestem asertywny i mogę być zniecierpliwiony gdy coś idzie wolno

7.A___ zwykle podejmuję decyzję opierając się na faktach lub dowodach

7.B___ zwykle podejmuję decyzję, biorąc pod uwagę uczucie, doświadczenie lub reakcję innych ludzi

8.A ___ zwykle często przyspieszam przebieg rozmowy

8.B ___ zwykle rzadko przyspieszam przebieg rozmowy

9.A___ zwykle wolę pracować z ludźmi i dzięki nim, gdy trzeba wspieram ich i pomagam

9.B___ zwykle pracuję niezależnie lub narzucam wyniki i określam, jak inni powinni się zachować czy pracować

10.A___ zwykle zadaję pytania i wyrażam się nie wprost

10.B ___ zwykle wypowiadam się z naciskiem lub bezpośrednio wyrażam opinie

11.A ___ zwykle skupiam się najpierw na pomysłach, wynikach

11.B ___ zwykle skupiam się najpierw na osobie, relacji, uczuciach

12.A ___ zwykle dużo gestykuuję, zmieniam wyraz twarzy czy intonację głosu, aby podkreślić coś ważnego o czym mówię

12.B ___ zwykle nie używam gestów, nie zmieniam wyrazu twarzy ani intonacji głosu, aby podkreślić coś ważnego o czym mówię

13.A ___ zwykle akceptuję punkt widzenia innych osób (pomysły, uczucia, zainteresowania)

13.B ___ zwykle nie akceptuję punkt widzenia innych osób (pomysłów, uczuć, zainteresowań)

14.A ___ zwykle w sytuacji zmiany i ryzyka reaguję w sposób ostrożny

14.B ___ zwykle w sytuacji zmiany i ryzyka reaguję w sposób dynamiczny i do końca nieprzewidywalny

15.A ___ zwykle wolę dla siebie zatrzymać moje myśli i uczucia, dzieląc się nimi tylko wtedy gdy tego chcę

15.B ___ zwykle przychodzi mi łatwo dzielić się i dyskutować o moich uczuciach z innymi

16.A ___ zwykle poszukuję nowych lub różnych doświadczeń i sytuacji

16.B ___ zwykle wybieram znane lub podobne sytuacje lub reakcje

17.A ___ zwykle jestem podatny na zainteresowania innych i ich plany

17.B ___ zwykle kieruję się moimi zainteresowaniami i planami

18.A ___ w sytuacji konfliktu reaguję powoli i nie wprost

18.B ___ w sytuacji konfliktu reaguję szybko i wprost

Tablica wyników:

OTWARTY	ZORIENTOWANY NA ZADANIA	BEZPOŚREDNI	POŚREDNI
1A	1B	2B	2A
3B	3A	4A	4B
5A	5B	6B	6A
7B	7A	8A	8B
9A	9B	10B	10A
11B	11A	12A	12B
13A	13B	14B	14A
15B	15A	16A	16B
17A	17B	18B	18A
SUMA:	SUMA:	SUMA:	SUMA:

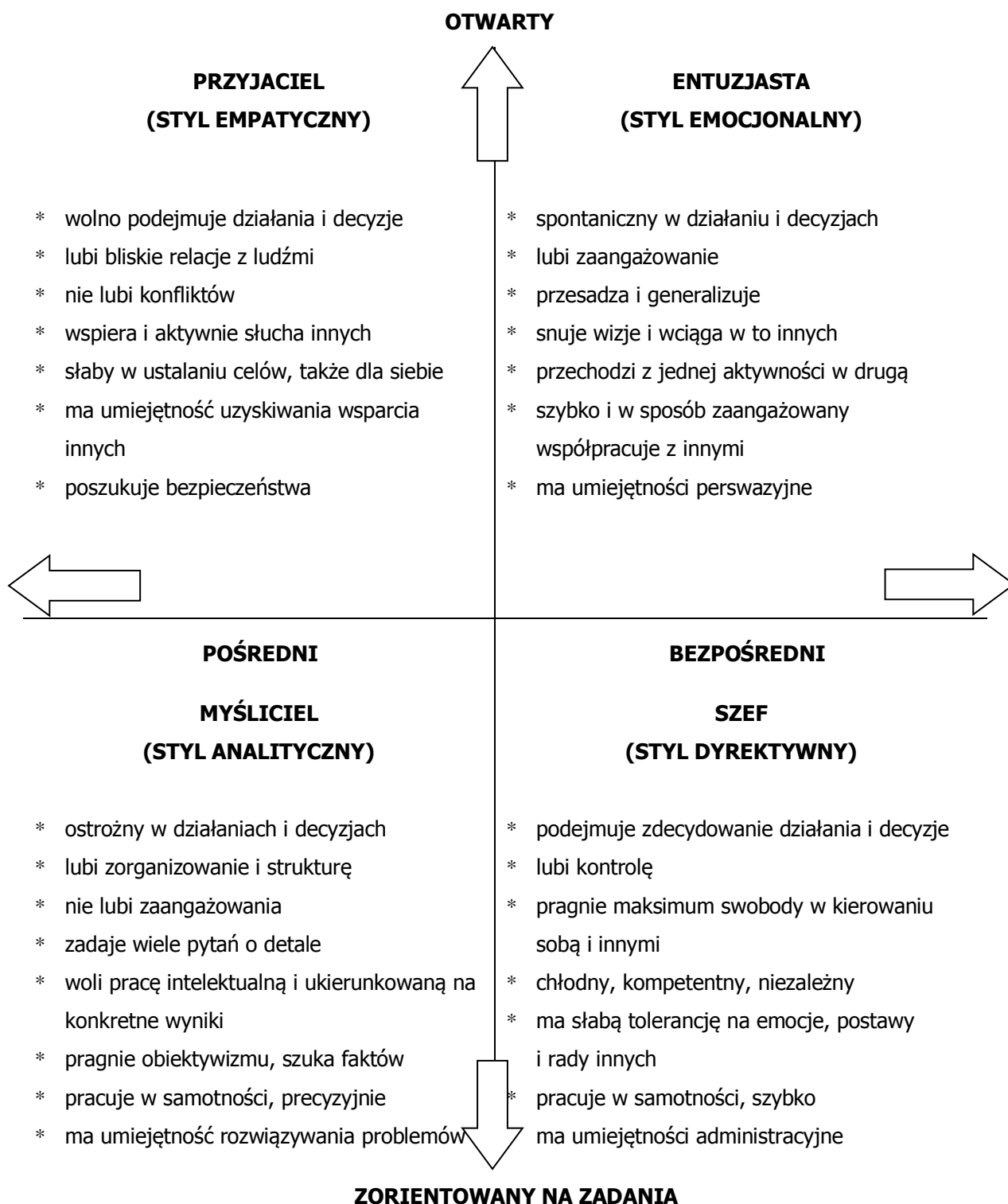
Nanieś wyniki na skalę określając:

- * czy uzyskałeś wyższy wynik otwarty czy zorientowany na zadania
- * czy uzyskałeś wyższy wynik bezpośredni czy pośredni

Możliwe są następujące opcje:

- * otwarty i bezpośredni **STYL EMOCJONALNY**
- * otwarty i pośredni **STYL EMPATYCZNY**
- * zorientowany na zadania i bezpośredni **STYL DYREKTYWNY**
- * zorientowany na zadania i pośredni **STYL ANALITYCZNY**

Poniżej znajdziesz wykres obrazujący najważniejsze cechy przypisywane każdemu ze stylów.



Kwestionariusz "Moja Kariera"

Opracowano na podstawie: *Schein E. H. (1990). „Career Anchors. Discovering your Real Values”.*

Instrukcja

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie do refleksji na temat obszarów własnej kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości. 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 do ich oceniania. Prosimy o przypisanie najwyższej rangi (najwyższej liczby punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niskiej rangi (najmniejszej liczby 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.

- _____ 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 zawodowa, 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”.

Teraz przejrzyj jeszcze raz swoje odpowiedzi i zwróć uwagę na te, którym nadałeś najwyższe rangi. Wybierz z nich trzy, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po cztery (4) punkty.

Tablica wyników

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. W analizie weź pod uwagę trzy najwyższe wyniki.

P		Prz		A/N		B/S		K/P		U/P		W		SŻ	
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															

- 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

Interpretacja

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:

- 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 i 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 i innowacji. 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 czy 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.

BIBLIOGRAFIA

1. Kożusznik B. (2005) „Kierowanie zespołem pracowniczym”, PWE S.A.
2. Schein E. H. (1990). „Career Anchors. Discovering your Real Values”.