



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## **Wolontariat jako pierwszy etap doświadczenia zawodowego**

Volunteering as the first stage of professional experience

**mgr Karolina Majorek**

Promotor:

mgr Izabela Pietras-Olszewska

**EFS Poddyplomowe Studia Doradztwo Zawodowe i Edukacyjne – edycja I**



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a Karolina Majorek..... student/ka

Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu oświadczam, że przedkładaną pracę dyplomową pt.: Wolontariat jako pierwszy etap  
doskonalenia zawodowego

napisałem/am samodzielnie. Oznacza to, że przypisaniu pracy, poza niezbędnymi konsultacjami, nie korzystałem/am z pomocy innych osób, a w szczególności nie zlecałem/am opracowania rozprawy lub jej części innym osobom, ani nie odpisywałem/am tej rozprawy lub jej części od innych osób.

Jednocześnie przyjmuję do wiadomości, że gdyby powyższe oświadczenie okazało się nie prawdziwe, decyzja o wydaniu mi dyplomu zostanie cofnięta.

Karolina Majorek



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	3
<b>1. Czym jest wolontariat</b> .....	4
1.1 Cele ogólne wolontariatu. ....	5
1.2 Prawa i obowiązki wolontariusza .....	6
1.3 Etyka pracy wolontariusza .....	8
1.4. Plan działania wolontariatu .....	11
<b>2. Metodologia badań własnych</b>	
2.1 Problematyka, cele hipotezy badawcze .....	13
2.2 Metoda technika i narzędzia badawcze .....	14
2.3 Organizacja i teren badań.....	15
2.4 Charakterystyka próby badawczej .....	16
<b>3. Analiza wyników badań</b> .....	17
<b>4. Podsumowanie wyników badań</b> .....	53
<b>5. Rekomendacje</b> .....	54
<b>6. Załączniki</b> .....	55
<b>7. Bibliografia</b> .....	56



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## Wstęp

Od kilku lat prowadzę przy internacie szkoły ponadgimnazjalnej im J. Kasprowicza w Nietążkowie Klub Wolontariatu. Klub powstał z myślą o wychowankach, których problemy przytłaczały do tego stopnia iż chciałam pokazać jak wygląda życie ludzi, którzy mogliby narzekać. Zadaniem głównym tego typu działalności było uświadomienie sobie, że tak naprawdę są ludzie, którzy mają gorzej. Jak również to, że zaangażowanie się w coś co daje satysfakcję, radość. Przez co czujemy się potrzebni co i pozwala uwolnić się, zapomnieć o tym co trapi wypełniając nam czas. Klub na dzień dzisiejszy liczy pięćdziesięcioro działających większą część stanowią dziewczyny. Zajęcia te rozwijają wrażliwość, troskę o innych, ćwiczą cierpliwość, wartość dyskrecji, współdziałanie, dobrą organizację, punktualność, kreatywność, zaradność,

Zorganizowane dla wolontariuszy zajęcia kształtują intelektualnie, przygotowują do pracy zawodowej. Doświadczenia związane z prowadzeniem tej działalności zainspirowało mnie do napisania pracy dyplomowej na temat: „Wolontariat jako pierwszy etap doświadczenia zawodowego.”

Warto wspomnieć, że osoby z referencjami są uważane za wartościowych kandydatów którzy mają swoje zainteresowania, doświadczenie, są aktywni i gotowi podjąć zajęcia bezinteresownie. Wolontariat jest uznawany za formę aktywizacji społeczno – zawodowej. Dodatkowym atutem obok doświadczenia jest wiedza zdobyta na szkoleniach To rozwijanie, udoskonalanie i nabywanie doświadczeń i kompetencji, jak również emocje.

W pierwszym rozdziale zawarłam wszystko co dotyczy wolontariatu: Idee wolontariatu, cele ogólne, prawa i obowiązki wolontariuszy, i etykę pracy wolontariatu, plan działania wolontariatu



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

Rozdział kolejny odnosi się do opisu metod technik i narzędzi badawczych, terenu badań, charakterystyki próby badawczej.

Trzeci rozdział jest analizą wyników badań, i ich podsumowań. Można tam również znaleźć rekomendację.

## 1. Czym jest wolontariat

*„Wolontariat to przede wszystkim naturalny odruch serca, który przynagla każdego człowieka do pomocy drugiemu – swemu bliźniemu [ Jan Paweł II] „*

Zgodnie ze Słownikiem języka polskiego „wolontariatem” nazywana jest dobrowolna, bezpłatna praca społeczna. Wolontariat, niezależnie od swej postaci, opiera się na wspólnych zasadach i może obejmować wiele dziedzin życia społecznego. Pomoc musi wykraczać poza związki przyjacielskie i rodzinne.<sup>1</sup>

Wolontariat pozwala na zdobywanie nowych kompetencji zawodowych i społecznych. Jest instrumentem, który może być wykorzystywany skutecznie do budowania zasobów ludzkich w społecznościach lokalnych. Stanowi także ogromny potencjał dla rozwoju ludzi młodych, jest szansą na zdobywanie nowych doświadczeń, poznawanie własnych możliwości i nowych ludzi.<sup>2</sup>

Mówiąc o celach wolontariatu trzeba także wspomnieć, że jest to też sposób na nudę. Nie ukrywam, że wychowankowie się przyznają do tego, że wiedzą iż są z tego tytułu punkty na studiach i dlatego też chcą działać.

---

<sup>1</sup> Problemy opiekuńczo wychowawcze nr 09/13, 522

<sup>2</sup> Problemy opiekuńczo wychowawcze nr 01/12, 506



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

### 1.1 Cele ogólne wolontariatu:

- Podstawowym celem działalności jest rozwiązywanie problemów lokalnej społeczności.
- A także uwrażliwienie na krzywdę, cierpienie drugiego człowieka.
- Kolejnym celem jest uświadomienie potrzeby pomocy ludziom niepełnosprawnym, chorym, wyizolowanym.
- Kształtowanie postawy współodpowiedzialności za los człowieka.
- Tworzenie postawy otwartości na nowe pomysły i sposoby działania.
- Ważnym celem jest też zapobieganie patologii społecznej.
- Nabywanie umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach stresujących.
- Rozwijanie różnego rodzaju cech charakteru: punktualności, odpowiedzialności, systematyczności, skrupulatności.
- Nabywanie umiejętności współdziałania i współpracy<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Program wolontariatu dla szkoły na rok szkolny 2014/2015



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## 1.2 Prawa i obowiązki wolontariuszy

Aby być wolontariuszem należy zaznajomić się z obowiązkami, które są omawiane na pierwszym spotkaniu na podstawie przepisów. „Zgodnie z ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie wolontariusz ma prawo:

- świadczyć pomoc na rzecz organizacji pozarządowych, podmiotów działających na podstawie przepisów regulujących stosunek Państwa do Kościoła katolickiego i innych kościołów oraz instytucji publicznych wyłączając prowadzoną w tych podmiotach działalność gospodarczą;
- zawarcia porozumienia z podmiotem, na rzecz którego wykonuje pracę. Do trzydziestu dni kalendarzowych porozumienie między stronami może być zawarte ustnie (na żądanie wolontariusza może być sporządzone pisemnie), po trzydziestu dniach musi być sporządzone pisemnie. Treść porozumienia powinna obejmować: zakres obowiązków wolontariusza, okres trwania i możliwość rozwiązania porozumienia
- uzyskania pisemnego zaświadczenia o zakresie pracy oraz opinię na jej wykonywaniu;
- informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa wynikającego z tytułu wykonywanych czynności oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- informacji o zasadach bezpiecznego wykonywania świadczenia oraz gwarancji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – na zasadach określonych w odrębnych przepisach, dotyczących innych pracowników;
- informacji o swoich prawach i obowiązkach;



**POKL.09.04.00-30-051/12**

**„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”**

---

Ustawa daje możliwość finansowania również innych kosztów dotyczących pracy wolontariuszy, jednak jest to dobrowolny wybór organizacji korzystającej z ich pracy.

- opłacenie ubezpieczenia zdrowotnego - w przypadku, gdy wolontariusz nie posiada prawa do świadczeń zdrowotnych z żadnego innego tytułu. (art. 46 ust.1),
- zwrotu wolontariuszowi kosztów - innych niż delegacja służbowa - poniesionych w związku z wykonywanym świadczeniem. (art. 45 ust. 2),
- pokrywać koszty szkoleń dla wolontariusza związane z rodzajem świadczeń opisanych w porozumieniu. (art. 45 ust. 3).

Jedynym obowiązkiem wolontariusza, który precyzuje ustawa w art. 43, jest posiadanie kwalifikacji i spełnianie wymagań odpowiadających rodzajowi wykonywanych świadczeń, jeżeli takie wymagania wynikają z innych przepisów. Dotyczy to wolontariuszy wykonujących czynności medyczne (np. zastrzyki), wówczas muszą posiadać kwalifikacje zgodne z przepisami opieki zdrowotnej. Wolontariusze, którzy pomagają w świetlicach, organizują czas wolny dzieciom w szpitalu czy kwestują nie muszą posiadać szczególnych kwalifikacji.<sup>4</sup> Ja jestem wymagającym wychowawcom i opiekunem. Od wolontariuszy egzekwuję konsekwencję w działaniu, wyrozumiałość, wysokiej kultury osobistej oraz prawdomówność.

---

<sup>4</sup> <http://www.fan.org.pl/prawa-i-obowiazki/wolontariusza>





POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

### 1.3 Etyka pracy wolontariusza

Bardzo ważna w działaniach wolontariatu jest etyka pracy. To przede wszystkim zbiór zasad i norm, odnoszących się do:

- wypełniania wszystkich zadań związanych z przyjętą rolą;
- nie składania obietnic, których nie jest się w stanie spełnić;
- informowania w przypadku niemożności wywiązania się ze zobowiązań o tym koordynatora pracy wolontariuszy;
- zachowania dyskrecji w sprawach prywatnych, oraz unikania zachowań, które mogą być niewłaściwie rozumiane;
- otwartości na nowe pomysły i sposoby działania;
- wykorzystania szansy poznania i nauczenia się nowych rzeczy od innych osób;
- nie krytykowania rzeczy, których się nie rozumie;
- dopytywania o rzeczy, które są nie jasne;
- działania w zespole;
- bycia osobą, na której można polegać;
- pracy coraz lepszej i wykonywanej z większą satysfakcją;
- chętniej nauki; mając na uwadze, że nauka jest nieodłączną częścią każdej dobrze wykonanej pracy; • uczestnictwa w obowiązkowych spotkaniach;
- starań aby być bardzo dobrym wolontariuszem.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> [http://tspz.pl/pdf/Etyka\\_pracy\\_wolontariusza.pdf](http://tspz.pl/pdf/Etyka_pracy_wolontariusza.pdf)



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

Wolontariat jest formą zdobywania doświadczenia i umiejętności jest pożytecznie spożytkowanym czasem, okazją aby poznawać nowych ludzi, może być pomocą w wpasowaniu się w wymagania i oczekiwania rynku, pozwala zdobyć wiedzę. Po przez wolontariat można robić właśnie to konkretnie co nas interesuje i robić to z większym zapałem. Wolontariat to szkoła życia i umiejętności społecznych, może wykształcić w człowieku takie cechy jak: konsekwencje, zdecydowanie, pewność siebie, wytrwałość, samodzielność i odpowiedzialność, rozwój. W przypadku pracy za granicą nauka języka, obyczajów i kultury dane kraju<sup>6</sup>

Poznanie siebie, swoich możliwości, predyspozycji, umiejętności pracy w grupie, rozwój osobisty, można zyskać uznanie, wdzięczność i szacunek, referencje jako potwierdzenie doświadczenia i umiejętności dowód na wiarygodność. Wolontariat może być treningiem i szansą, uczy wartościowych postaw prospołecznych, empatii, dostarcza wzorów zachowań.<sup>7</sup>

Nabywanie umiejętności wykorzystywanych w dalszej karierze zawodowej, które mogą być też czynnikiem przez który można się ubiegać o pracę. Często zdarza się że poszukując kandydatów do pracy wymagane jest doświadczenie, wolontariat może się do tego w dużej mierze przyczynić. Jest odskocznią od zwyczajnej szarugi, i rutyny

Co otrzymują ludzie którym się pomaga: zrozumienie, kontakt z drugim człowiekiem, wsparcie.<sup>8</sup>

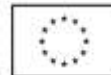
Wolontariat może być, służbą, poświęceniem, oddaniem drugiemu człowiekowi jest okazją do odkrycia w sobie wartości.<sup>9</sup> Jest odkrywanie swoich mocnych i słabych stron oraz szansą na wyjście do ludzi oraz przebywanie między nimi i dla nich.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> <http://www.biurokarier.dsw.edu.pl/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej/articles/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej>  
<http://www.studia.net/w-drodze-do-kariery/476-wolontariat-droga-do-kariery>

<sup>8</sup> <http://ecam.ohp.pl/Wolontariat-doswiadczenie-zawodowe-i-rozwoj-osobisty-38058,60441,159,1133>

<sup>9</sup> <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/42-42>



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## 1.4 Plan działania wolontariatu

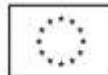
Wolontariat dzieli się na stały i akcje sezonowe. Działalność naszego wolontariatu jest odpowiedzią na potrzeby społeczności lokalnej. Współpracujemy z Centrum Kultury w Śmiglu, z Opieką Społeczną, Centrum Integracji Społecznej, z Centrum Wolontariatu w Kościanie oraz, Stowarzyszeniem Pomocy Dzieciom i Młodzieży Niepełnosprawnej Światło Nadziei. W organizacji imprez uczestniczą wolontariusze klas drugich. Uzależnione to jest od organizacji z którymi współpracujemy, sprzątanie grobów odbywa się sezonowo, zbiórka odzieży przez cały czas wszyscy, w każdy czwartek wolontariusze wychodzą do starszej pani chorej emerytowanej nauczycielki, w czwartek również z uwagi na to że jest najmniej nauki młodzież pomaga w nauce dzieciom z podstawówki, robią to te osoby którym pozwala na to czas.

Program wolontariatu dla szkoły na rok 2014/2015 zawiera cele szczegółowe, zadania, sposoby i termin realizacji, oraz wskazuje osoby odpowiedzialne za poszczególne działania.

**Tabela nr 1**

Cele	Zadania	Sposoby realizacji	Osoby odpowiedzialne	Termin realizacji
Uaktywnienie społeczności szkolnej w zakresie dostrzegania problemów innych ludzi.	Zapoznanie młodzieży z ideą wolontariatu.	Lekcje wychowawcze dla klas pierwszych przedstawienie młodzieży pojęcia wolontariatu – sposobów pomocy	Wychowawcy klas	październik, listopad

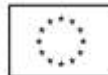
<sup>10</sup> <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7874#>



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

Zwiększanie wrażliwości młodzieży na potrzeby innych	Organizowanie pomocy koleżeńskiej w nauce.	Wytypowanie uczniów mających problemy z nauką. Przeprowadzenie wywiadu wśród uczniów i znalezienie chętnych do pomocy. Wspólna nauka wg. potrzeb	Wychowawcy internat	Cały rok 2014/15 2015/16
	Pomoc dzieciom i młodzieży ze szkoły podstawowej i gimnazjum w Śmiglu, którzy są mieszkańcami Śmigła.		(p. A. Adamek pedagog gimnazjum i p. I. Ratajczak pedagog szkoły podstawowej w Śmiglu) p. W. Ciesielski	Cały rok
	Pomoc dzieciom i młodzieży ze szkoły podstawowej i gimnazjum w Śmiglu, którzy są mieszkańcami Nietążkowa.	Wspólna nauka zależności od potrzeb w ZSP Nietążkowo	p. K. Majorek , wychowawcy internat	Cały rok
	Pomoc (zagubionym, opuszczonym) zwierzętom.		p. D. Boczek p. M. Depczyńska	Cały rok



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

Uwrażliwienie uczniów na miejsca zaniedbane	Opieka nad grobami, pomnikami na cmentarzach.	Sprzątanie na opuszczonych i zaniedbanych grobach, zapalanie zniczy.  Sprzątanie salki rehabilitacyjnej.	p. K. Majorek p. B. Szumacher  p.B. Kuderska, p.W. Ciesielski, p. K. Majorek	raz w roku  wg potrzeb
Rozwiązywanie problemów lokalnej społeczności w zależności od potrzeb.	Akcje charytatywne	Zbiórka słodyczy, żywności dla dzieci z ubogich rodzin,  Zbiórka odzieży dla rodzin ubogich.  Koncerty charytatywne	Samorząd szkolny p. H. Klem p. K. Majorek p. M. Kucharczak - Skorupka  p. K. Majorek  Samorząd szkolny i Opiekunowie  Ks. T. Nowak	Co najmniej raz w roku
Kształtowanie postawy współodpowiedzialności za los drugiego człowieka, niesienie pomocy ludziom potrzebującym.  Pomoc uczniów osobom niepełnosprawnym.	Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy  Praca na rzecz osób niepełnosprawnych w powiecie	Kwestowanie na rzecz WOŚP na terenie swoich miejsc zamieszkania  Wspólne imprezy, festyny	p.H. Klem  p. K. Majorek p. B. Kuderska, p. pedagog	Styczeń 2015  Cały rok



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

Akcja proekologiczna z przeznaczeniem na zakup wózków inwalidzkich	kościąńskim.  Wyjazd do Domu Pomocy Społecznej w Wielkiej Wsi k. Wolsztyna	Wykopki, prace porządkowe, zaprawy.  Zbiórka plastikowych nakrętek	p. W. Ciesielski, p.L. Spławaska  samorząd szkolny	Cały rok
--	--	--	---	----------

Źródło: opracowanie własne.



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## 2. Metodologia badań własnych

### 21. Problematyka, cele hipotezy badawcze

Problem badawczy to, przedmiot wysiłków badawczych, czyli po prostu to, co orientuje nasze przedsięwzięcia poznawcze.<sup>11</sup>

W moich badaniach problemem głównym jest: wpływ wolontariatu na kształtowanie wartości wyznawanych w życiu osobistym i zawodowym na przykładzie prac uczniów klasy I i II liceum oraz technikum.

Natomiast cel badań to rodzaj zamierzonego efektu, do którego może prowadzić działalność badacza.<sup>12</sup> **Celem moich badań jest dowiedzenie się jakie wartości związane z przyszłą pracą zawodową wyznają uczniowie na początku pracy wolontarystycznej, a jakie uczniowie mający dłuższe doświadczenie w tej pracy.**

Już na początku opracowania można snuć domysły co do wpływu pracy wolontarystycznej na kształtowanie się wartości zawodowych. Dlatego następnym krokiem było stworzenie prognoz. Posłużyły mi do tego hipotezy, którymi są przypuszczenia wysunięte w celu objaśnienia jakiegoś zjawiska, którego prawdziwość lub fałszywość rozstrzygamy na podstawie zdobytych danych. Chodzi więc tu o przypuszczenie, domysł wysunięty prowizorycznie dla określenia lub wyjaśnienia czegoś co oczywiście wymaga sprawdzenia.<sup>13</sup> **Analogenicznie w mojej pracy przyjąłem następującą hipotezę szczegółową: Im dłuższy staż w pracy wolontariusza, tym bardziej dojrzałe, przemyślane wartości związane z przyszłą pracą zawodową, wskazują badani uczniowie.**

**Hipotezy szczegółowe**, natomiast odnosić będą się do:

1. *większej wrażliwości na krzywdę drugiego człowieka: praca z ludźmi, wpływ na innych, praca odtwórcza niesamodzielna, autorytet posiadanie władzy,*

---

<sup>11</sup> J. Sztumski, Wstęp do metod i technik badań społecznych, Katowice 1999, s. 19-20

<sup>12</sup> L. Sołoma, Metody i techniki badań socjologicznych, Olsztyn 1999, s. 8.

<sup>13</sup> J. Sztumski op. cit., s. 51



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

2. wyznawania wartości związanych z obowiązkowością

3. rozwijania postawy otwartości na nowe pomysły i sposoby działania: kreatywność. tworzenie i wykorzystywanie nowych pomysłów, wykonywanie różnych zadań (ciągłe zmiany), niezależność, samodzielność możliwość decydowania, częste przeprowadzki,

4. kształtowania umiejętności współdziałania: praca niesamodzielną, umiejętność wykonywania poleceń innych.

## 2.2. Metoda technika i narzędzia badawcze

Metodą badań nazywamy powtarzalny i skuteczny sposób rozwiązywania ogólnego problemu badawczego. W komentarzu do tej definicji dodajmy, iż metodą nazwiemy tylko powtarzalny sposób, a więc taki, którym można posłużyć się w wielu badaniach, a nie tylko w jakimś jednym. Przy tym służy on do rozwiązywania ogólnego problemu, a nie jakieś szczegółowej kwestii. Ponadto ma on być skuteczną, uprawnioną procedurą postępowania w danym toku badawczym.<sup>14</sup>

W mojej pracy posłużyłam się **metodą sondażu ankietowego** przedstawionego w formie tabeli zawierającej szereg wartości odnoszącej się do przyszłej pracy zawodowej. Zadaniem badanych było poszeregowanie i nadanie rang ważności owym wartościom. Dobór próby badawczej był celowy. O wypełnienie sondażu poprosiłam wolontariuszy wychowanków internatu w wieku 16-18 lat.

Techniką — w odróżnieniu od metody badań — nazywamy sposób uzyskiwania (zbierania, zdobywania) danych (informacji, materiałów).socjologicznych” Wyróżniamy techniki oparte na wzajemnym komunikowaniu się badacza z respondentem.

---

<sup>14</sup>

<https://www.google.pl/search?newwindow=1&biw=1137&bih=714&q=metody+i+techniki+bad+a%C5%84+socjologicznych+luba+so%C5%82oma+pdf+chomikuj>





POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

W badaniach posłużyłam się **techniką**, która nazywana jest: **ankietą audytoryjną** opartą na wzajemnym pośrednim komunikowaniu. Technika ta jest również **standaryzowana**, co oznacza, że posiada ujednolicone środki badawcze.<sup>15</sup>

Natomiast **narzędzie** jakim się posłużyłam pozwoliło mi na szybkie uzyskanie wyników badań. Była nim **checklista**. To pewien rodzaj ankiety, najczęściej rozbudowana kateria do jednego pytania. Jest to lista różnych propozycji, opcji, alternatyw. To zbiór możliwości bądź lista zadań. Dobrze opracowana checklistą spełnia dwie funkcje: porządkuję proces myślenia i/lub działania oraz pozwala na szybkie i przejrzyste uzyskanie potrzebnych danych.<sup>16</sup>

### 2.3. Organizacja i teren badań

Wypełnianie arkuszy do badań odbyło się na zebraniu dla wolontariuszy. Wszyscy otrzymali formularze z wartościami odnoszącymi się do wyboru przyszłej pracy zarobkowej oraz schemat piramidy posiadającej 5 poziomów z wolnymi polami, w które to badani uczniowie mieli wstawić i nadać rangi poszczególnym wartościom. Polecenie zostało zrozumiane za pierwszym razem, młodzież od razu przystąpiła do pracy. Pytania jakie zadawali dotyczyły jedynie podpisu pracy. Wytłumaczyłam, że nie ma takiej potrzeby, wystarczy jedynie zaznaczenie klasy, abym mogła pogrupować ankiety z uwagi na wiek. Na zebranie przyszło 21 osób, a reszta grupy wypełniła formularze w wolnym czasie.

---

<sup>15</sup> także

<sup>16</sup> M. Rosalska, „Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy”, KOWEZiU, Warszawa 2012, s. 107



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## 2.4 Charakterystyka próby badawczej

Grupa wolontariuszy to uczniowie w wieku 16 – 18 lat. Uczą się w liceum o profilu strażackim, wojskowym, i policyjnym. Dwie osoby są uczniami technikum. Razem osób, które wykonało zadanie było 30- 15 z klas pierwszych i 15 z klasy drugiej.

Osoby te lubią bezpośredni kontakt z ludźmi a pomoc daje im poczucie przynależności i odpowiedzialności. Są wśród nich pasjonaci, którzy pracują z nami to z powodu zainteresowań i tacy którzy wiele przeżyli. Wolontariat dla nich to możliwość samokształcenia, samorealizacji, zdobywanie doświadczenia, umiejętności.

Jedną z form pomocy realizowaną przez naszych wolontariuszy jest opieka nad ludźmi starszymi, polegająca na odwiedzinach i zrobieniu zakupów, czasem sprzątnięciu, rozmowie, która często okazuje się być bezcenna. Kolejna forma to pomoc w organizowaniu imprez dla diabetyków, emerytów, dzieci. Najcenniejsza jednak okazuje się pomoc w nauce dzieciom i młodzieży, która przede wszystkim wymaga predyspozycji i dużego poświęcenia.

Według Zbigniewa Tokarskiego wolontariuszy mogą cechować zachowania prospołeczne inspirowane następującymi motywacjami:

- altruistyczną – potrzebą dopełnienia wartości własnego życia bezinteresowną pracą dla innych, chęcią bycia potrzebnym, współczuciem dla ludzi bezradnych i cierpiących;
- zadaniową – doświadczeniem i powinnością zawodową, neutralizowaniem niedostatku i bezduszności profesjonalnej opieki medycznej;
- ideologiczną – przeżyciem religijnym rodzinnymi wzorcami służby społecznej;
- egoistyczną – niezadowoleniem z siebie podczas opieki nad bliskimi, potrzebą sprawdzenia się, dorównanie innym, zmiana swojego wizerunku w oczach ludzi;



**POKL.09.04.00-30-051/12**

**„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”**

---

- afiliacyjną – polegającą na poszukiwaniu kontaktów z ludźmi czy środowiskiem osób myślących podobnie, i tak samo odczuwających.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Z. Tokarski, Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000 – 2003, Łódź 2008



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

### 3. Analiza wyników badań

Trzeci rozdział jest poświęcony analizie wyników badań. Analizę wyników przedstawiłam w sposób schematyczny, powtarzający. Posłużyły mi do tego tabele i wykresy, które miały na celu w sposób najprostszy przedstawić hierarchię wartości dotyczącą podjęcia przyszłej pracy zawodowej, wskazaną przez wolontariuszy, z którymi pracuję.

Podsumowane wyniki odnosząc będą się do poszczególnych wartości przedstawionych uczniom w narzędziu badawczym- checliście i wskazywać będą rangi nadane przez nich czyli młodzież uczącą się na I i II poziomie szkoły ponadgimnazjalnej.

Uczniowie mieli do dyspozycji rangę 5-cio punktową, gdzie 5-to najważniejsza wartość, 4 bardzo ważna, 3 ważna, 2 mniej ważna, i najmniej dla mnie ważna. Natomiast wcześniej wspomnianą piramidę podzieliłam na 5 odpowiadającym rangom poziomów i opisałam je od góry jako:

5- wartość najważniejsza,

4- wartości bardzo ważne,

3- wartości ważne,

2- wartości mniej ważne,

1-wartości najmniej ważne.

POKL.09.04.00-30-051/12

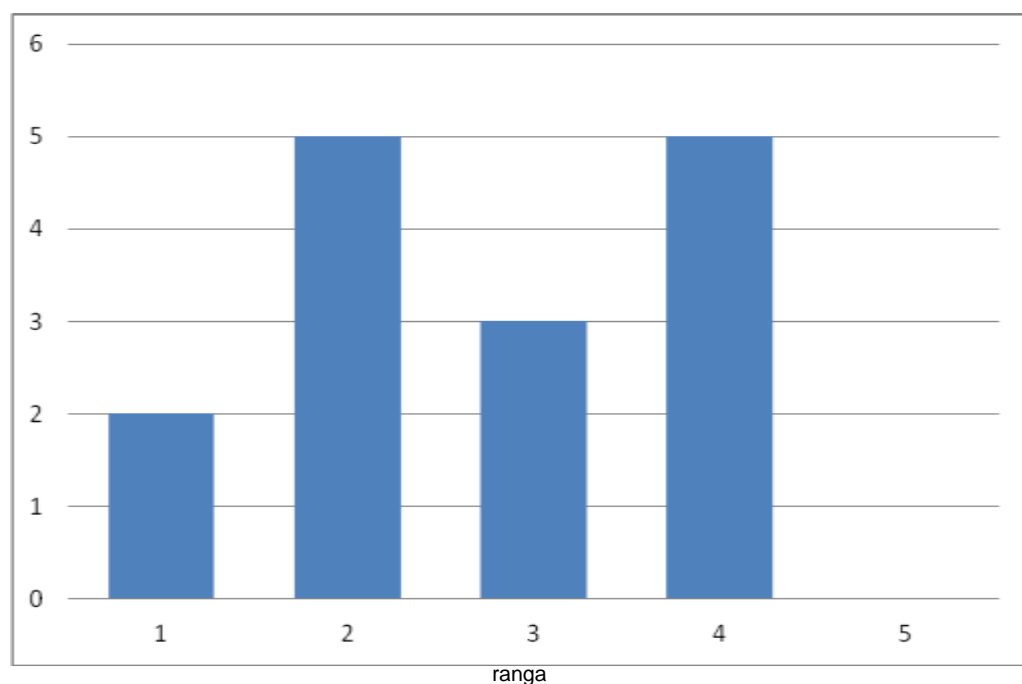
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wysoka płaca klasa I

Tabela nr 1

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	2	5	3	5	0

Wykres nr 1



Źródło: opracowanie własne

Przy opisie wartości wysoka płaca rangowanie ukształtowało się w następujący sposób: 2, 5, 3, 5, 0. To oznacza że wysoka płaca dla dwojga ankietowanych była najważniejsza, dla 5 osób bardzo ważna, dla trzech ważna, pięcioro określiło tę wartość jako mniej ważną, żadna z osób nie zaznaczyła wysokiej płacy w ostatnim poziomie. Ankietowane osoby to uczniowie klas pierwszych mundurowych

POKL.09.04.00-30-051/12

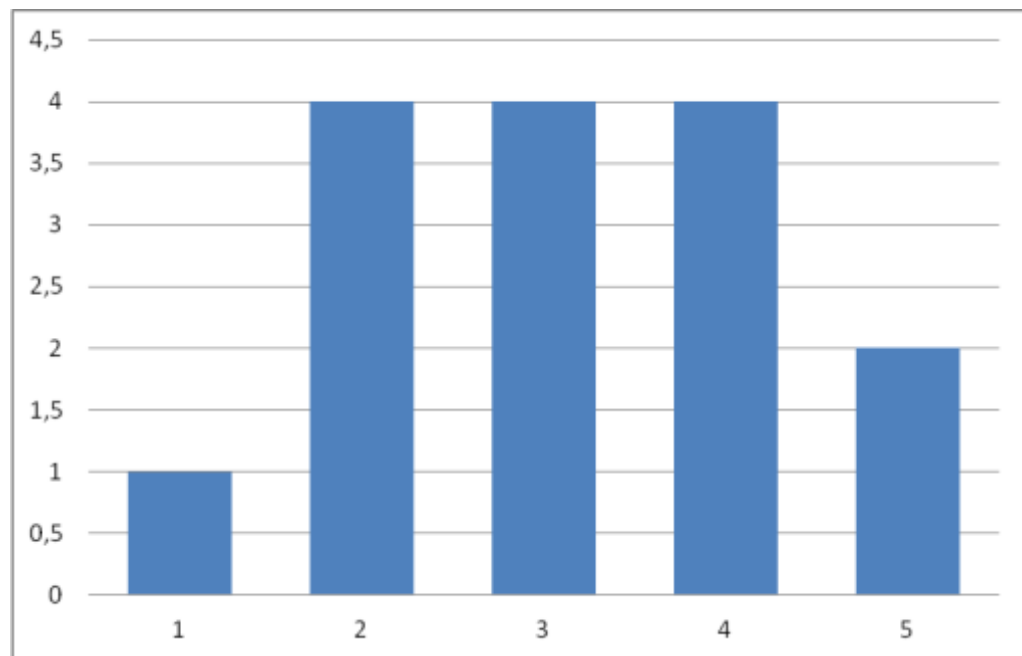
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wysoka płaca klasa II

Tabel nr 2

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	4	4	4	2

Wykres nr 2



ranga

W klasach drugich opis ukształtował się według trochę innej proporcji: 1, 4, 4, 4, 2. To daje nam następujący wynik: poziom najważniejszy 1 osoba, 4 osoby poziom bardzo ważny, trzeci poziom 4 osoby, kolejny również 4 mniej ważny, i 2 osoby poziom najmniej dla mnie ważne. Wniosek wg mnie taki że grupa starszych wolontariuszy mniej uwagi przykładu do tego aby mieć wysoką płacę. Co według danych z Internetu dla pracodawcy jest postrzegane jako zaleta.

POKL.09.04.00-30-051/12

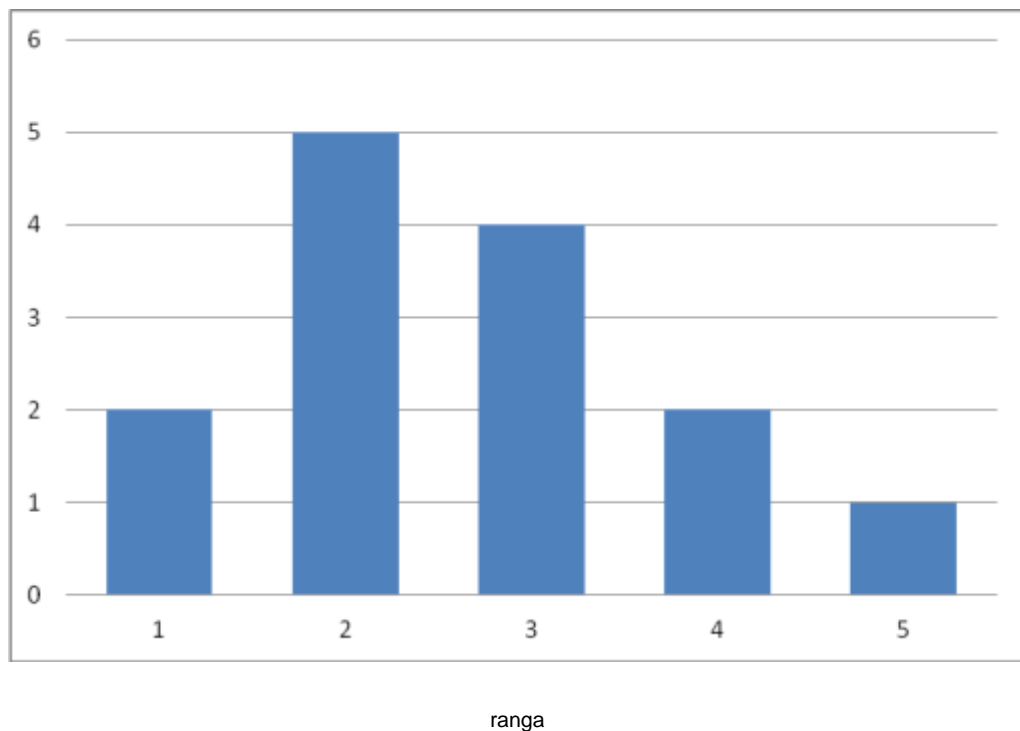
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Przyjemna atmosfera w pracy klasa I

Tabela nr 3

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	2	5	4	2	1

Wykres nr 3



W tym przypadku w klasach pierwszych: na najważniejszym poziomie 2 osoby oceniają atmosferę w pracy, 5 osób wybrało dla tej wartości poziom 2 czyli bardzo ważny, 4 osoby umieściły ją w poziomie ważnym przedostatni 2 osoby, i ostatni poziom najmniej dla mnie ważne 1 osoba.

POKL.09.04.00-30-051/12

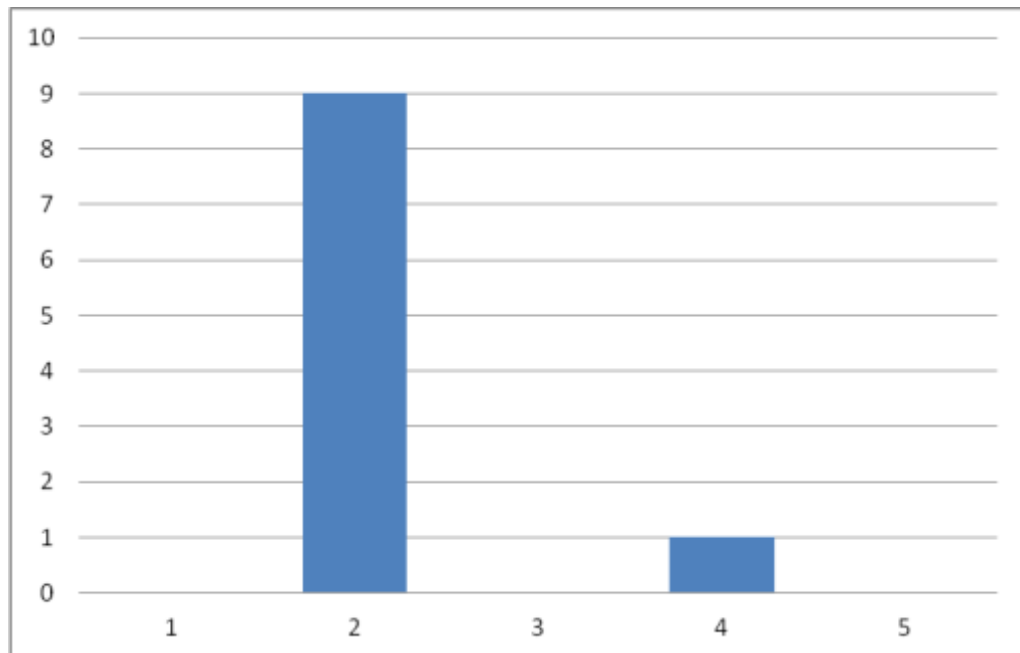
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Przyjemna atmosfera w pracy klasa II

Tabela nr 4

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	9	0	1	0

Wykres nr 4



ranga

W klasie starszej: żadna z osób nie wybrała poziomu najważniejszego, 9 osób wybrało poziom drugi czyli bardzo ważny, trzeci poziom nie był wybrany wcale, czwarty poziom wybrało 5 osób i najmniej ważny nie został wybrany.



POKL.09.04.00-30-051/12

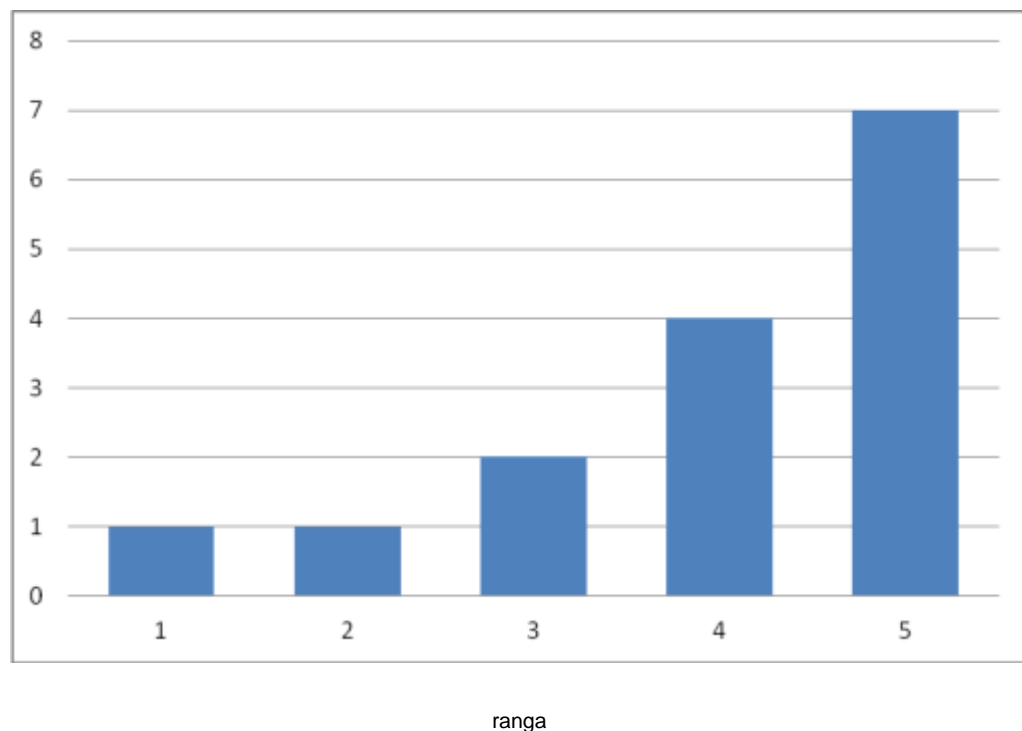
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca pewna bezpieczna klasa I

Tabela nr 5

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	1	2	4	7

Wykres nr 5



W klasie pierwszej pewna bezpieczna praca wystąpiła w proporcjach 1,1,2,4,7. To znaczy że najwięcej osób 7 wybrało ostatni poziom najmniej ważny, 4 osoby uznały tę wartość jako mniej ważną, 2 jako mniej ważny, 1 osoba jako bardzo ważną, 1 jako najważniejszą.

POKL.09.04.00-30-051/12

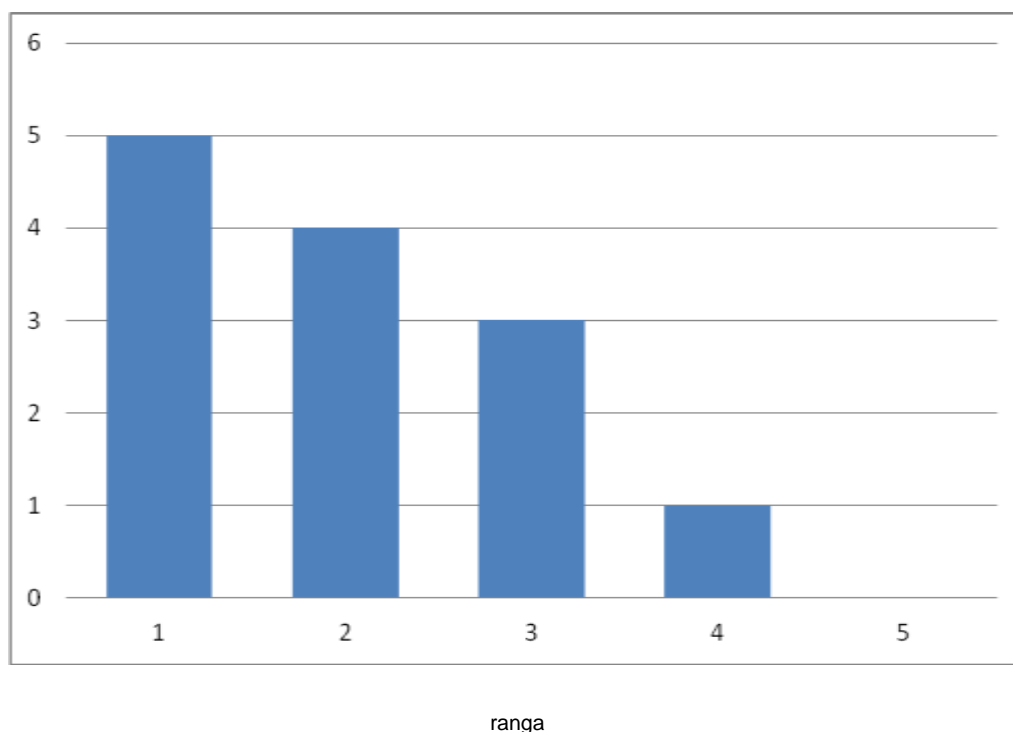
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca pewna bezpieczna klasa II

Tabela nr 6

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	5	4	3	1	0

Wykres nr 6



W kolejnej klasie proporcje były odwrotne: Najwięcej bo aż 5 osób określiło wartość jako najważniejszą, kolejno 4 osoby jako bardzo ważną, 3 osoby jako ważną, 1 osoba jako mniej ważną, żadna z osób nie wybrała tej wartości na poziomie ostatnim jako najmniej ważna.

POKL.09.04.00-30-051/12

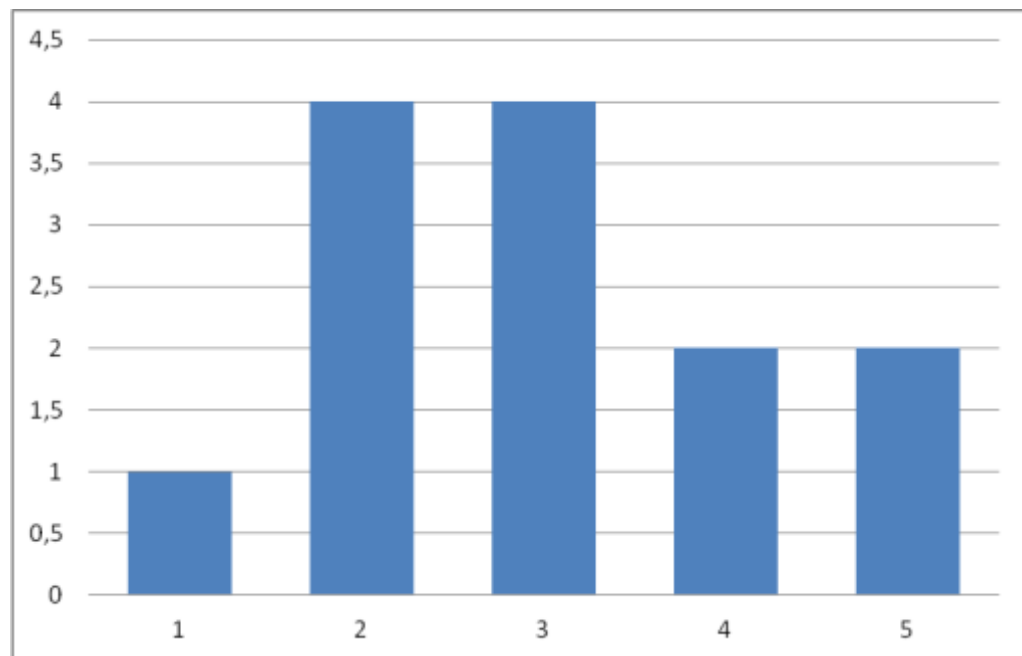
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Niezależność samodzielność, możliwość decydowania klasa I

Tabela nr 7

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	4	4	2	2

Wykres nr 7



ranga

W klasach pierwszych wyżej wymienioną wartość wymieniono 4 razy na poziomie drugim i trzecim, raz na poziomie najwyższym jako najważniejszą, i dwa razy na poziomie mniej ważna i najmniej ważna.

POKL.09.04.00-30-051/12

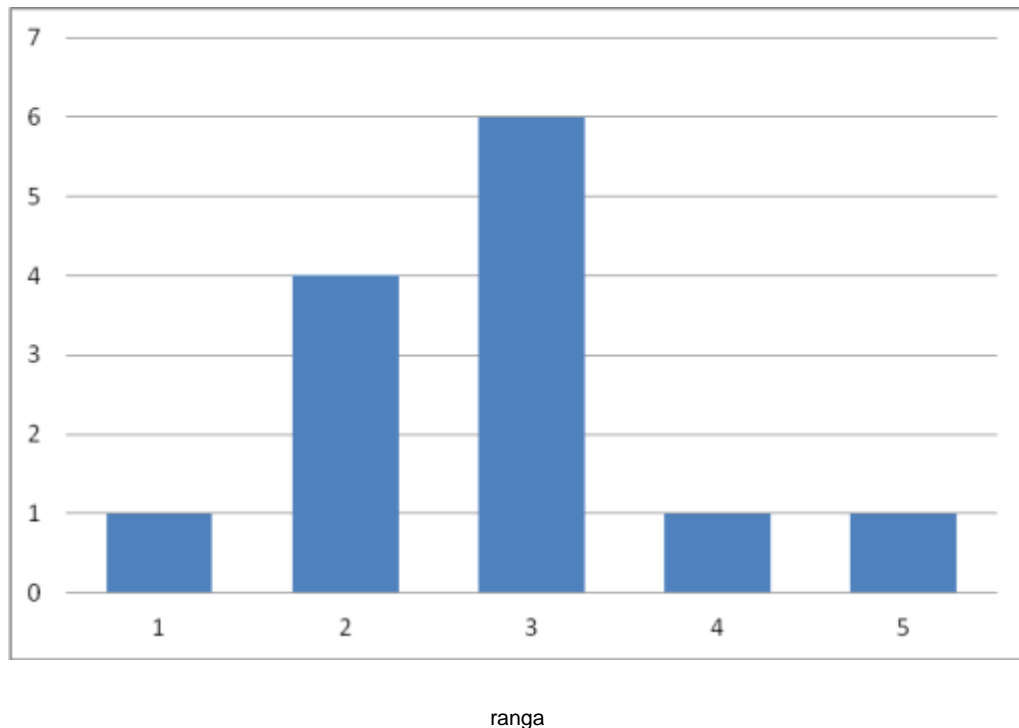
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Niezależność samodzielność, możliwość decydowania w klasa II

Tabela nr 8

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	4	6	1	1

Wykres nr 8



W klasie drugiej najczęściej wartość ta wystąpiła na poziomie trzecim 6 razy, na drugim 4 razy, na poziomie pierwszym, czwartym i piątym po jednym razie.

POKL.09.04.00-30-051/12

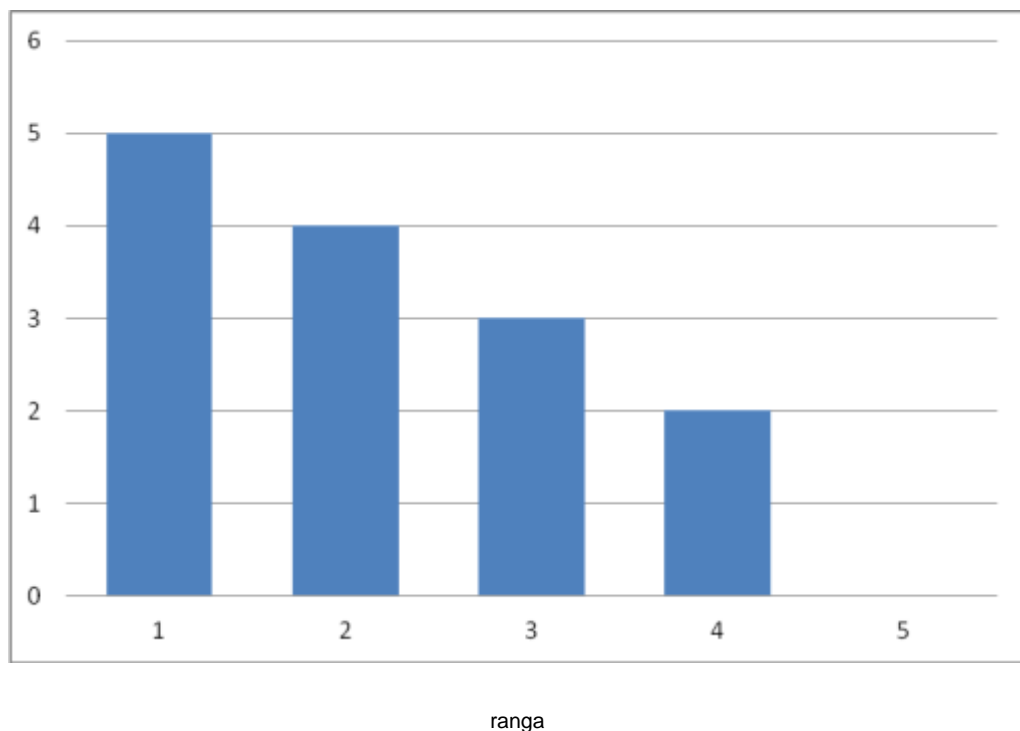
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Podróżowanie klasia I

Tabela nr 9

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	5	4	3	2	0

Wykres nr 9



W klasach pierwszych podróżowanie wystąpiło na poziomie najważniejszym 5 razy, na bardzo ważnym 4 razy, na ważnym 3 razy, na mniej ważnym 2 razy i na ostatnim nie odnotowano.

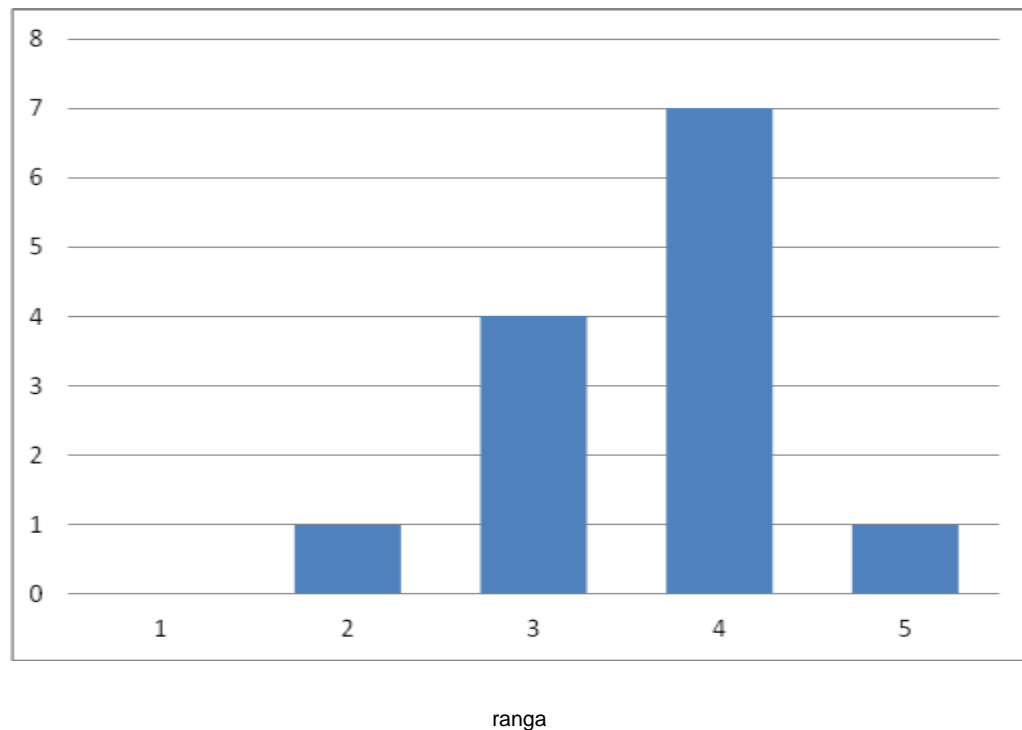
POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Podróżowanie klasa II

Tabela nr 10

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	1	4	7	1

Wykres nr 10



W klasie starszej na poziomie mniej ważnym 7 osób, ważnym 4 osoby, na bardzo ważnym i najmniej dla mnie ważnym po jednej osobie, i żadna z osób nie określiła tej wartości jako najważniejszą.

POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

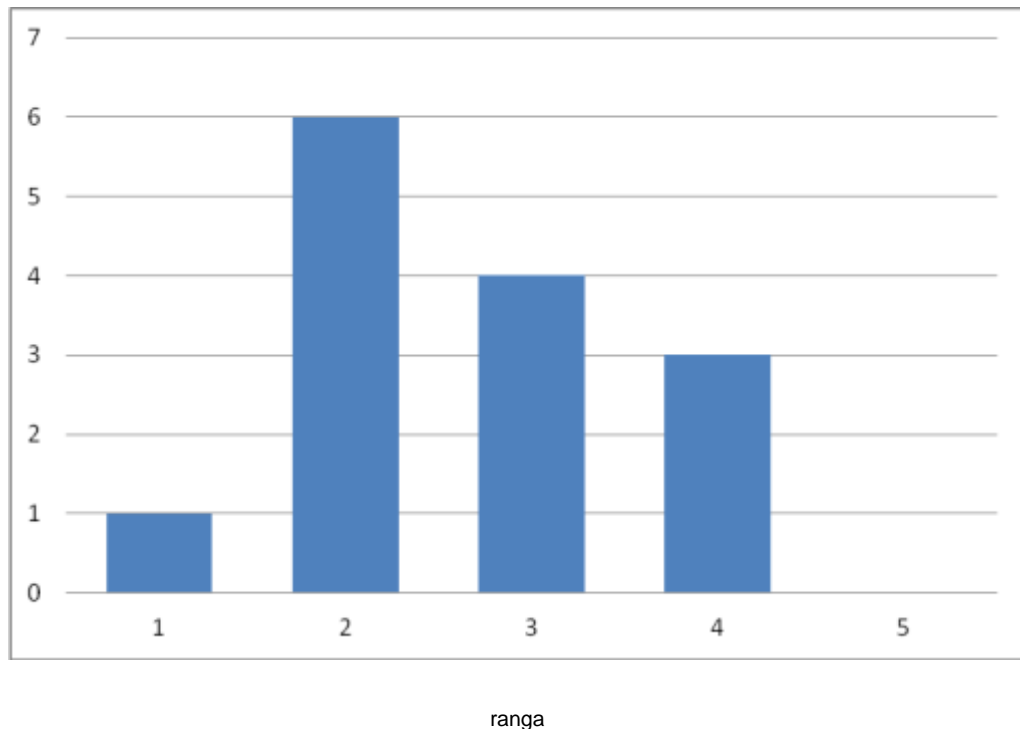
## Kreatywność tworzenie i wykorzystywanie nowych pomysłów

### klasa I

Tabela nr 11

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	6	4	3	0

Wykres nr 11



Kreatywność tworzenie i wykorzystywanie nowych pomysłów to wartość która w klasie pierwszej była wymieniana przez 5 osób na poziomie czwartym jako mniej ważna, 4 razy na poziomie drugim jako bardzo ważna, 2 razy poziom trzeci jako ważna i po jednym razie na pierwszym i na ostatnim czyli jako najważniejsza i najmniej ważna.

POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

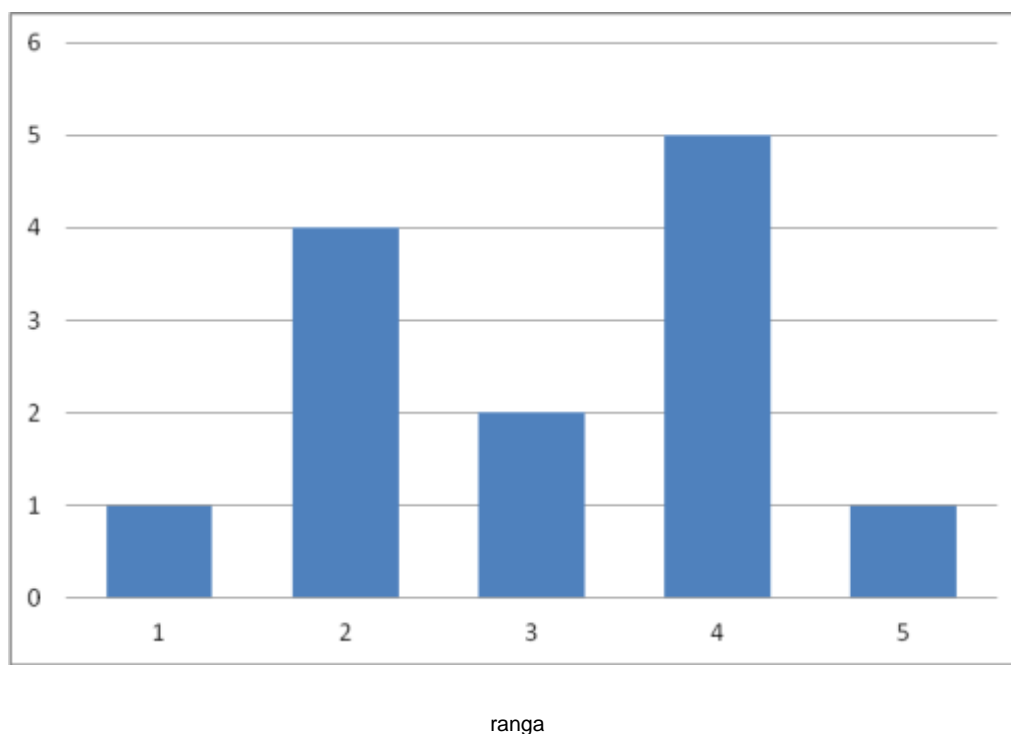
## Kreatywność tworzenie i wykorzystywanie nowych pomysłów

### klasa II

Tabela nr 12

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	4	2	5	1

Wykres nr 12



W klasie drugiej ta sama wartość najwięcej osób oznaczyło ją na poziomie drugim bo aż 6, na trzeci jako ważną 4 osoby, najmniej ważną 5 osób 3 osoby uznały tą wartość jako mniej ważną, jedna osoba określiła kreatywność i wykorzystywanie własnych pomysłów jako najważniejsze



POKL.09.04.00-30-051/12

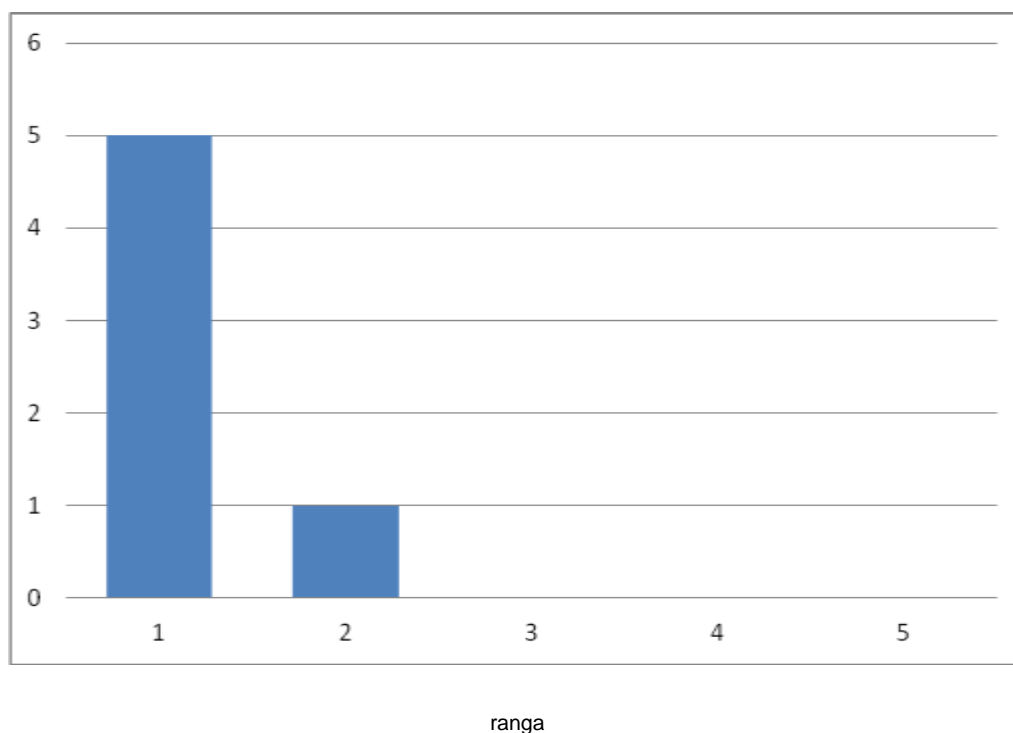
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wykonywanie różnych zadań (ciągłe zmiany) klasa I

Tabela nr 13

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	5	1	0	0	0

Wykres nr 13



Wykonywanie różnych zadań (ciągłe zmiany) dla 5 osób to wartość najważniejsza, dla 1 osoby bardzo ważna, a w przypadku poziomym od 3 do ostatni nie została odnotowana wcale

POKL.09.04.00-30-051/12

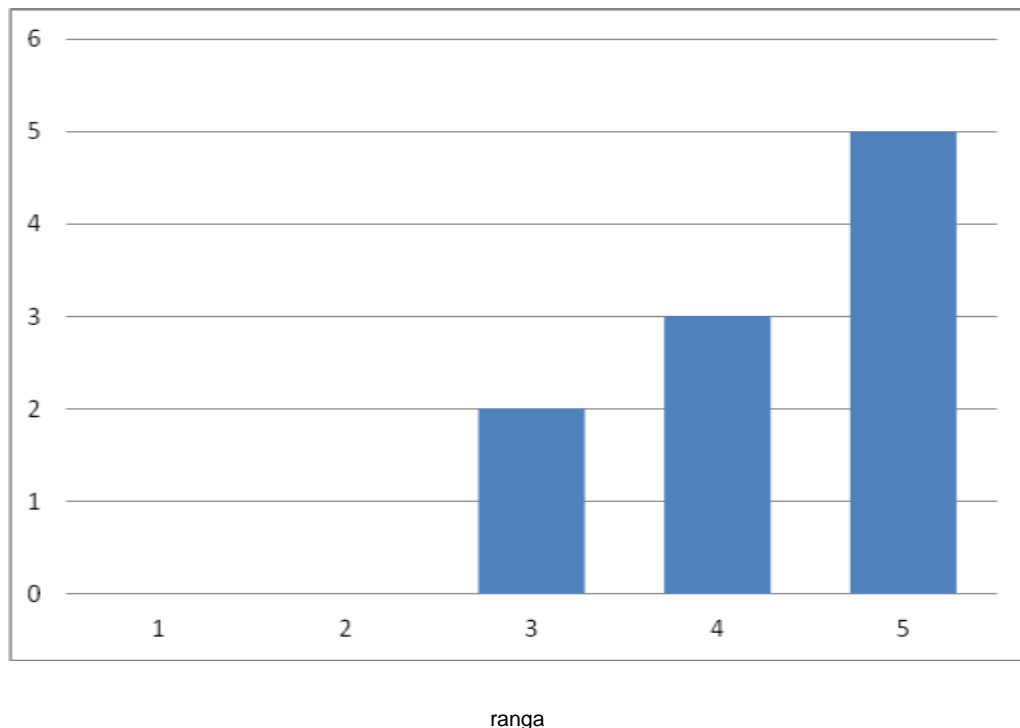
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wykonywanie różnych zadań (ciągłe zmiany) klasa II

Tabela nr 14

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	2	3	5

Wykres nr 14



Ta sama wartość dla klasy starszej została oceniona następująco: trzeci poziom ważny wybrały 2 osoby, poziom mniej ważny 3 osoby, 5 osób poziom najmniej ważny. Żadna z osób nie wybrała poziomu pierwszego i drugiego czyli najważniejsza i bardzo ważna.

POKL.09.04.00-30-051/12

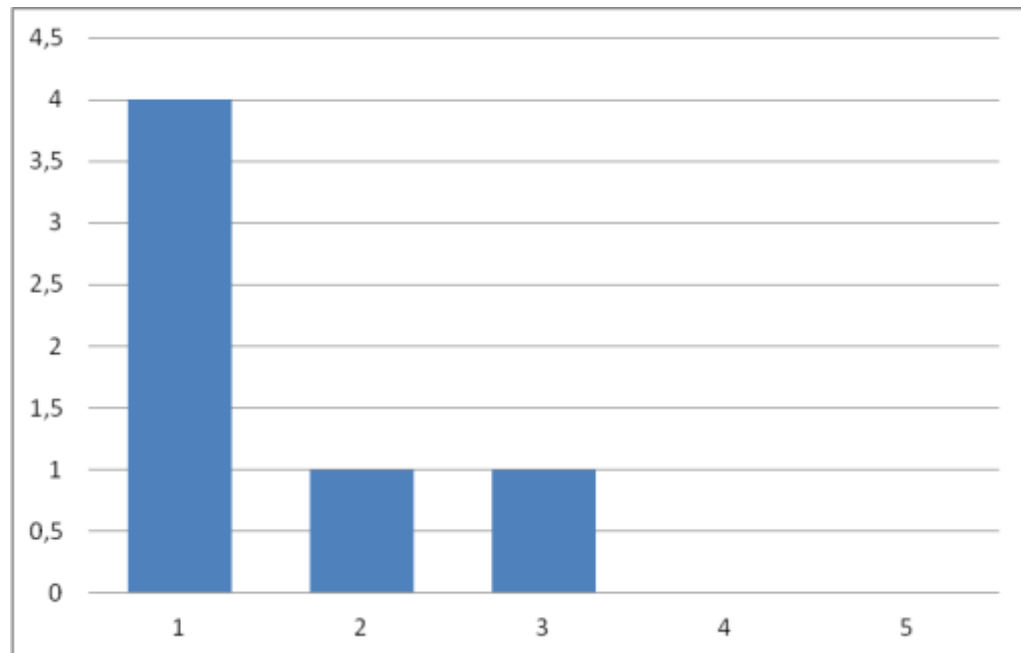
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca odtwórcza niesamodzielna klasa I

Tabela nr 15

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	4	1	1	0	0

Wykres nr 15



ranga

Praca odtwórcza niesamodzielna w przypadku osób z klasy pierwszej: 4 osoby uznały tę wartość jako najważniejszą, po jednej jako bardzo ważną i ważną. Poziom ostatni i ostatni nie został wybrany przez żadną z osób.

POKL.09.04.00-30-051/12

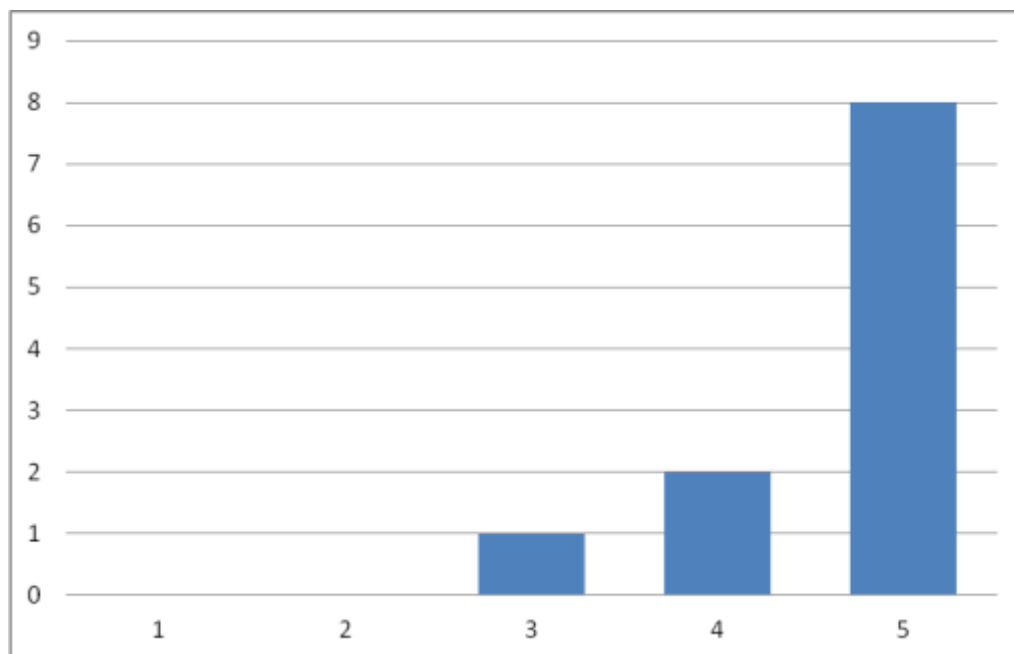
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca odtwórcza niesamodzielna klasa II

Tabela nr 16

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	1	2	8

Wykres nr 16



ranga

Klasa druga oceniła wartość inaczej: Na poziomie pierwszym i drugim nie została wcale ujęta wyżej wymieniona wartość. Na poziomie trzecim jako ważna wybrana została przez 1 osobę kolejny poziom czwarty wybrały 2 osoby dla tej wartości i ostatni najmniej ważna aż 8 osób.

POKL.09.04.00-30-051/12

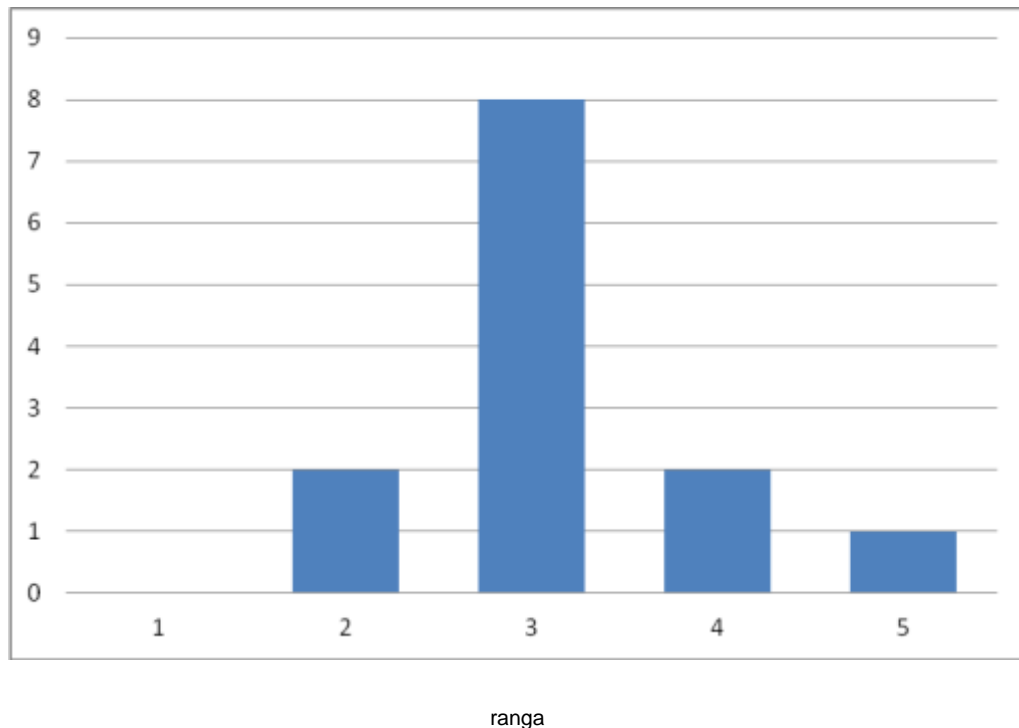
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Posiadanie stałego rozkładu zajęć klasa I

Tabela nr 17

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	2	8	2	1

Wykres nr 17



Posiadanie stałego rozkładu zajęć to wartość którą 8 osób uznało za ważną, 2 osoby określiły jako bardzo ważną i mniej ważną, 1 osoba uznała ją za najmniej ważną, za najważniejszą żadna z tych osób jej nie uznała.

POKL.09.04.00-30-051/12

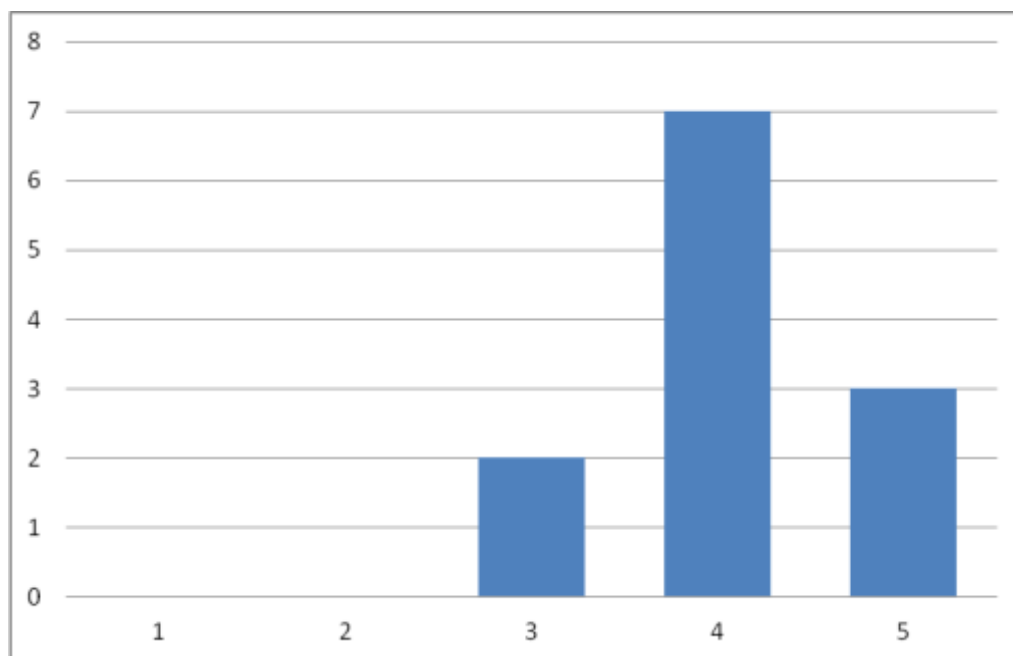
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Posiadanie stałego rozkładu zajęć klasa I

Tabela nr 18

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	2	7	3

Wykres nr 18



ranga

W przypadku klasy drugiej wyniki są następujące: najczęściej osób uważa że jest to wartość mniej ważna, 3 osoby uważają że jest najmniej ważna, 2 osoby twierdzą że jest ważna, żadna z osób nie określiła warość jako najważniejszą i bardzo ważną.

POKL.09.04.00-30-051/12

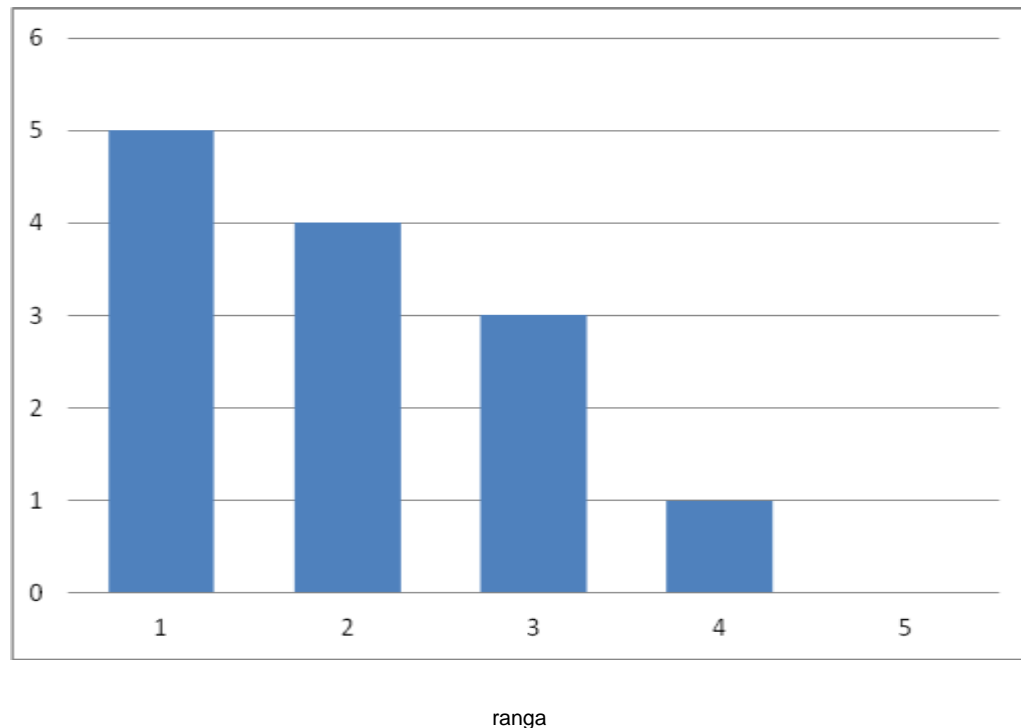
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wpływ na innych klasa I

Tabela nr 19

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	5	4	3	1	0

Wykres nr 19



Wartość wpływ na innych została oceniona jako najważniejsza przez 5 osób, przez 4 jako bardzo ważna, 3 osoby określają wartość jako ważną, 1 jako mniej ważną i żadna osoba nie umieściła jej jako najmniej ważną.

POKL.09.04.00-30-051/12

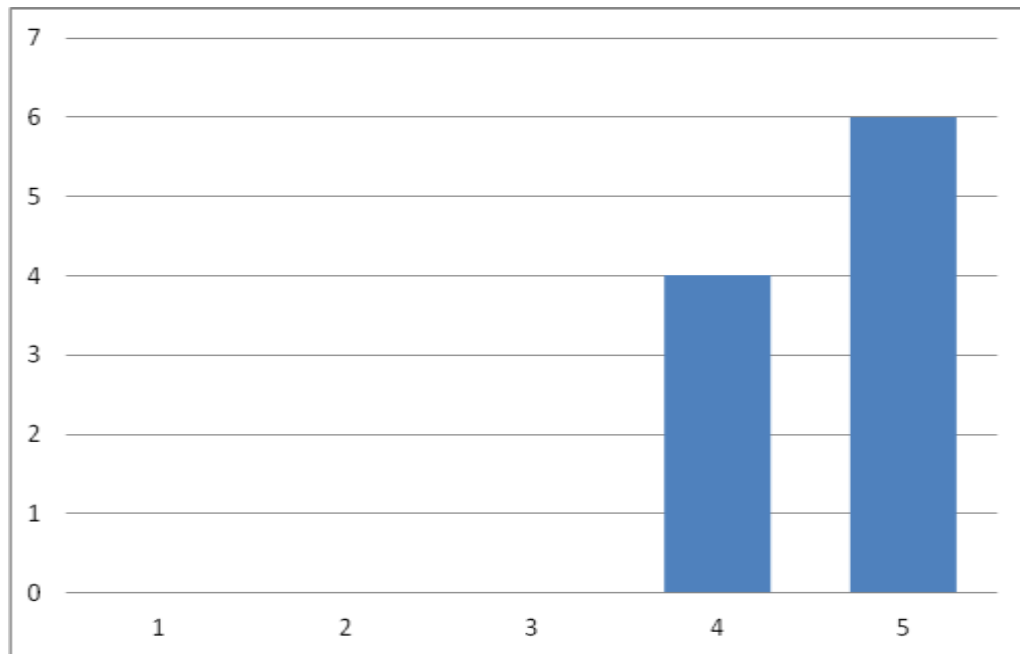
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wpływ na innych klasa II

Tabela nr 20

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	0	4	6

Wykres nr 20



ranga

W klasie drugiej poziom ostatni dla tej wartości wybrało 6 osób, 4 poziom czwarty, poziomy pierwszy drugi i trzeci wcale nie zostały wybrane.



POKL.09.04.00-30-051/12

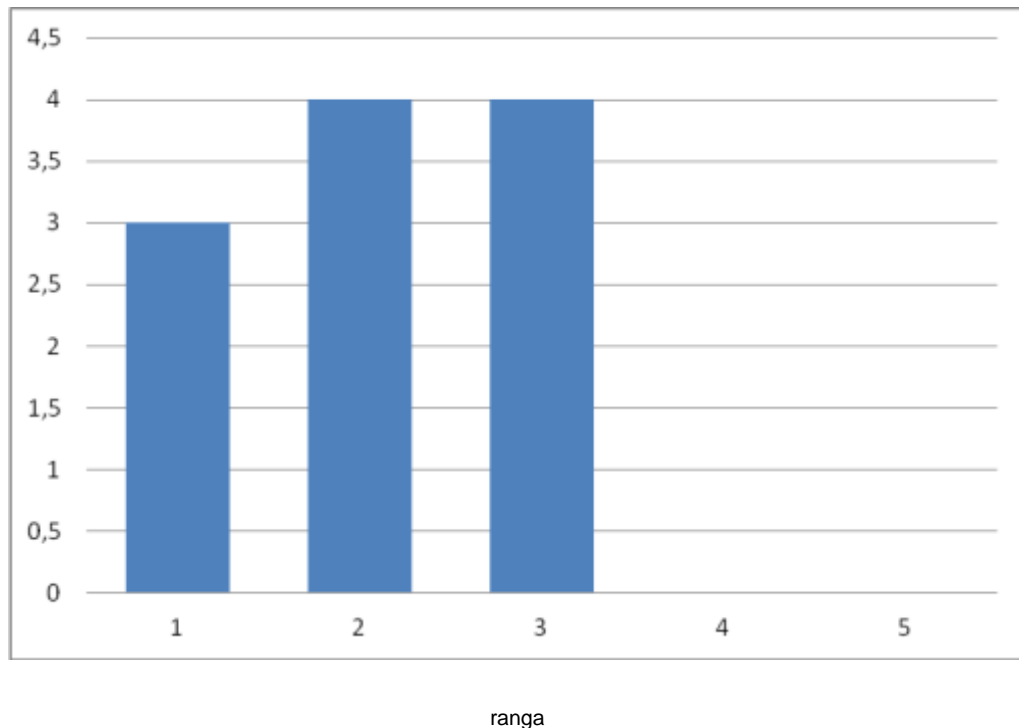
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Autorytet posiadanie władzy klasa I

Tabela nr 21

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	3	4	4	0	0

Wykres nr 21



Autorytet posiadanie władzy przez mniejszą grupę zostały wybrane na poziomie najważniejszym 3 osoby, bardzo ważnym przez 4 osoby, tyle samo osób wybrało tą wartość na poziomie trzecim czyli ważną, wcale nie zaznaczono wartości na poziomie czwartym i piątym.

POKL.09.04.00-30-051/12

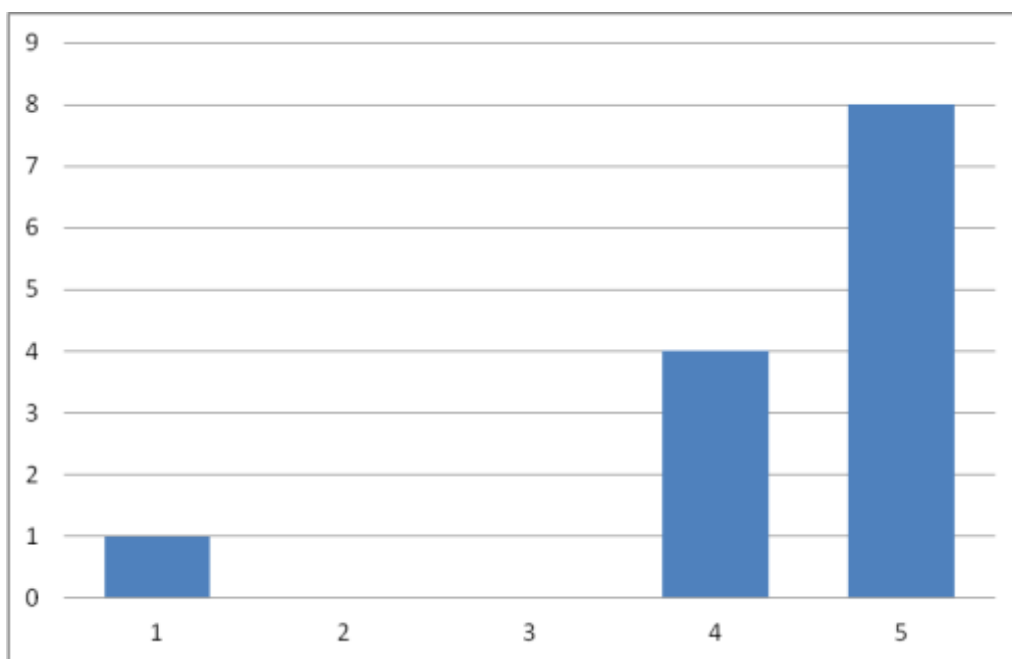
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Autorytet posiadanie władzy klasa II

Tabela nr 22

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	0	0	4	8

Wykres nr 22



ranga

W klasie rok starszej 8 osób wybrało poziom najmniej ważna, 4 poziom mniej ważna,

1 poziom najważniejszy, na poziomie bardzo ważna i i ważna nie wystąpiła wcale.

POKL.09.04.00-30-051/12

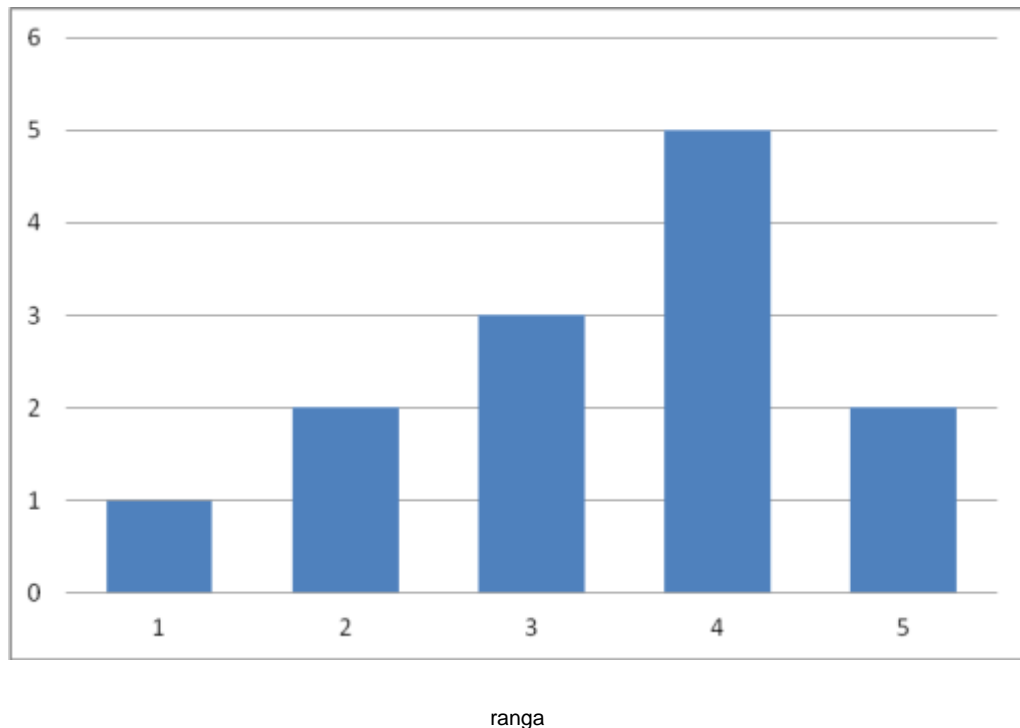
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca z ludzmi klasa I

Tabela nr 23

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	1	2	3	5	2

Wykres nr 23



Praca z ludzmi w klasie pierwszej ocenili w sposób następujący: 1 osoba jako najważniejszą, 2 jako bardzo ważną, 3 jako ważną, 5 mniej ważną i 2 jako najmniej ważną.

POKL.09.04.00-30-051/12

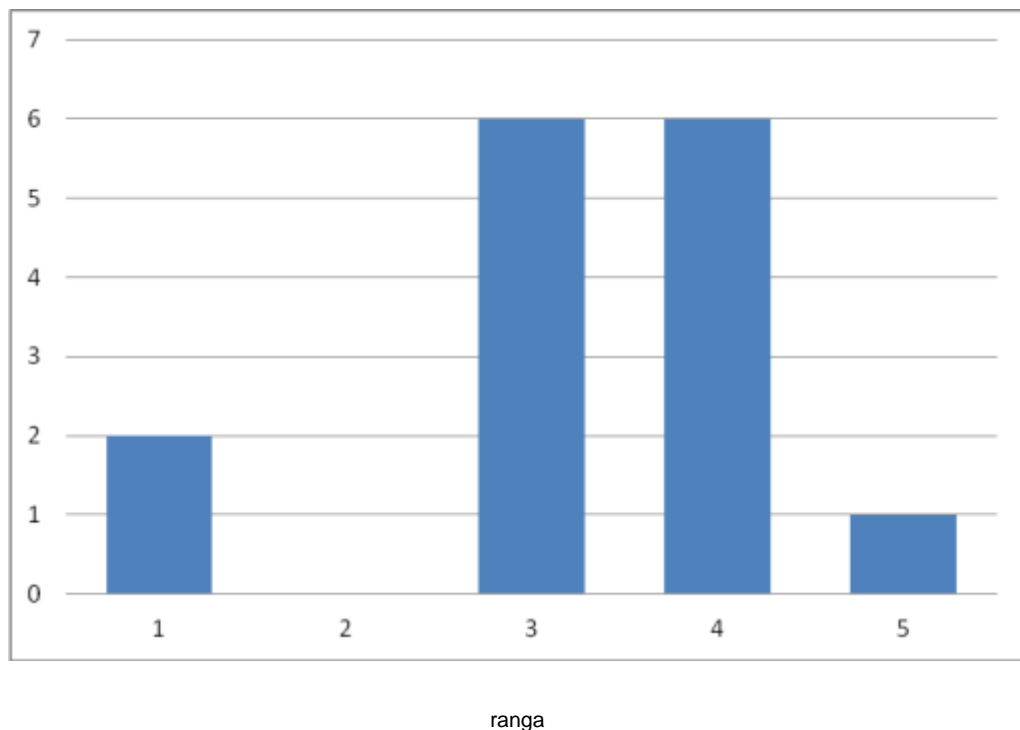
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca z ludźmi klasa II

Tabela nr 24

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	2	0	6	6	1

Wykres nr 24



W klasie drugiej najczęściej odnotowano na poziomie ważnym i mniej ważnym bo 6 razy na poziomie najważniejszym przez 2 osoby, na poziomie najmniej ważnym 1 raz i na poziomie bardzo ważnym wcale.

POKL.09.04.00-30-051/12

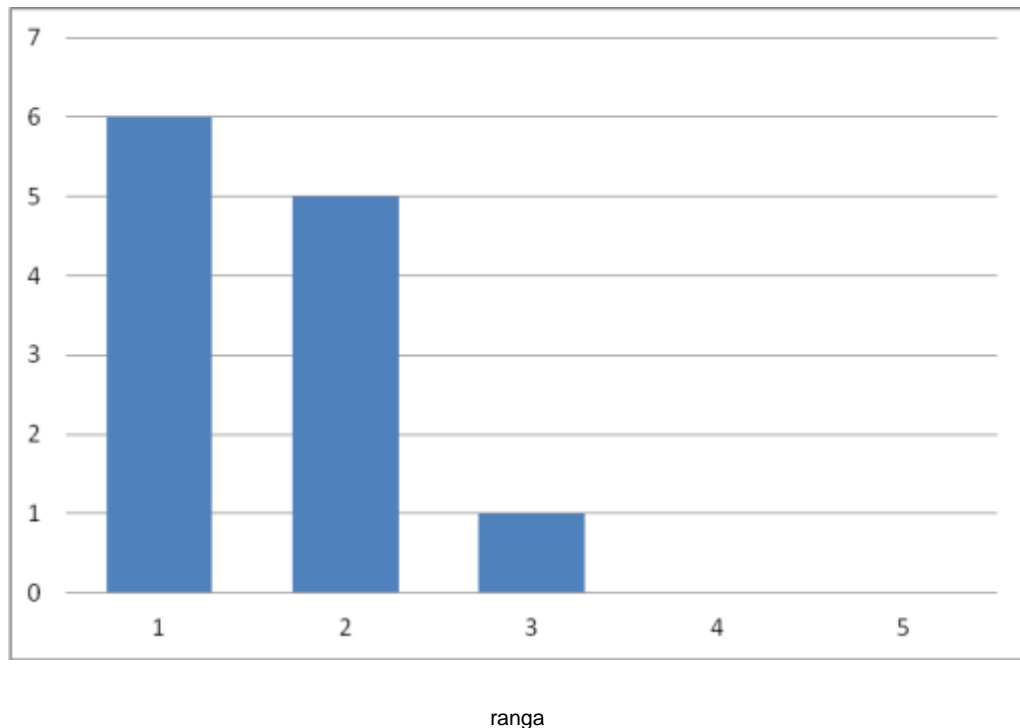
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca na świeżym powietrzu klasa I

Tabela nr 25

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	6	5	1	0	0

Wykres nr 25



Wartość praca na świeżym powietrzu jako najważniejsza odnotowana została przez 6 osób, na drugim poziomie czyli bardzo ważna tak stwierdziło 5 osób, jako ważna zaznaczona została 3 razy, a na poziomie mniej ważna i najmniej ważna wcale. Tak przedstawia się to w klasie pierwszej.

POKL.09.04.00-30-051/12

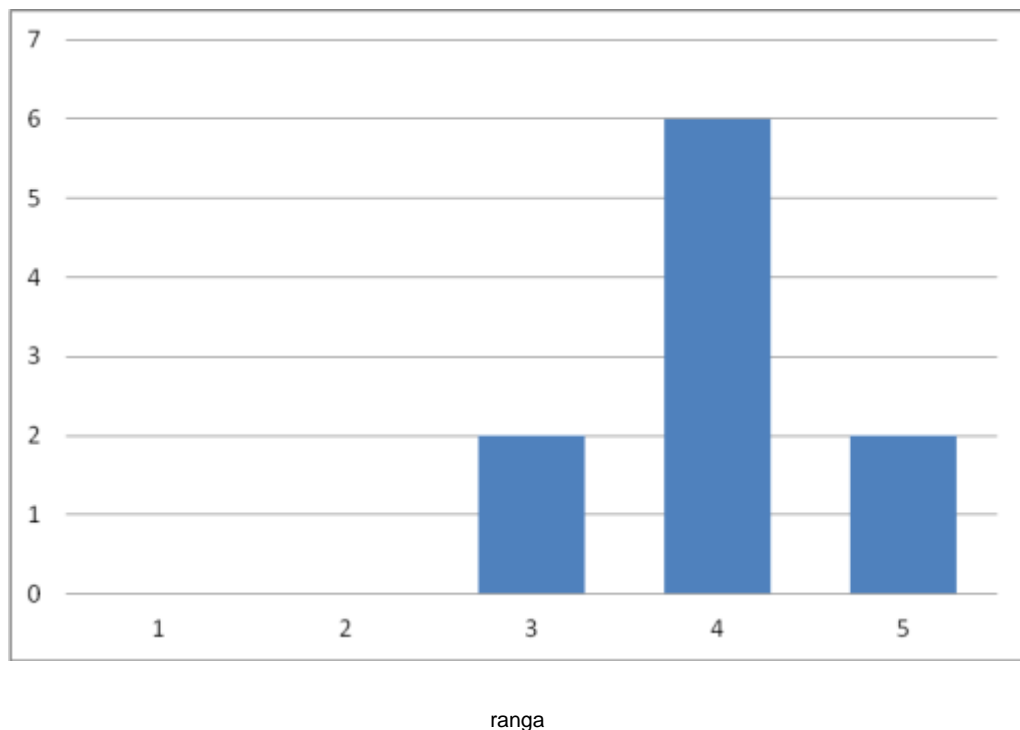
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca na świeżym powietrzu klasa II

Tabela nr 26

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	2	6	2

Wykres nr 26



W klasie starszej o rok, drugiej wyniki wyglądały następująco: Poziom pierwszy i drugi najważniejszy i bardzo ważna nie zaznaczono wcale, kolejny poziom trzeci ważna – 2 osoby, mniej ważna 6 osób, najmniej ważna 2 osoby.

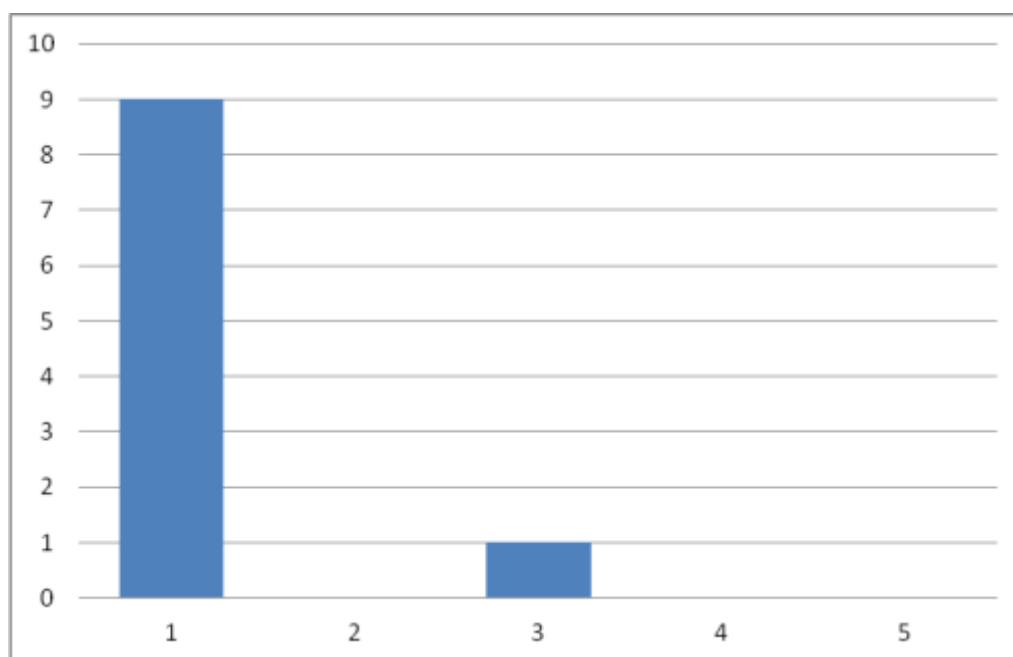
POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wykonywanie poleceń innych klasa I

Tabela nr 27

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	9	0	1	0	0

Wykres nr 27



ranga

Wykonywanie poleceń w klasie pierwszej: 9 osób uznało tą wartość jako najważniejszą, 1 osoba jako ważną, natomiast poziomu drugiego bardzo ważne, czwartego mniej ważne i najmniej ważne ostatniego nie zaznaczono wcale.

POKL.09.04.00-30-051/12

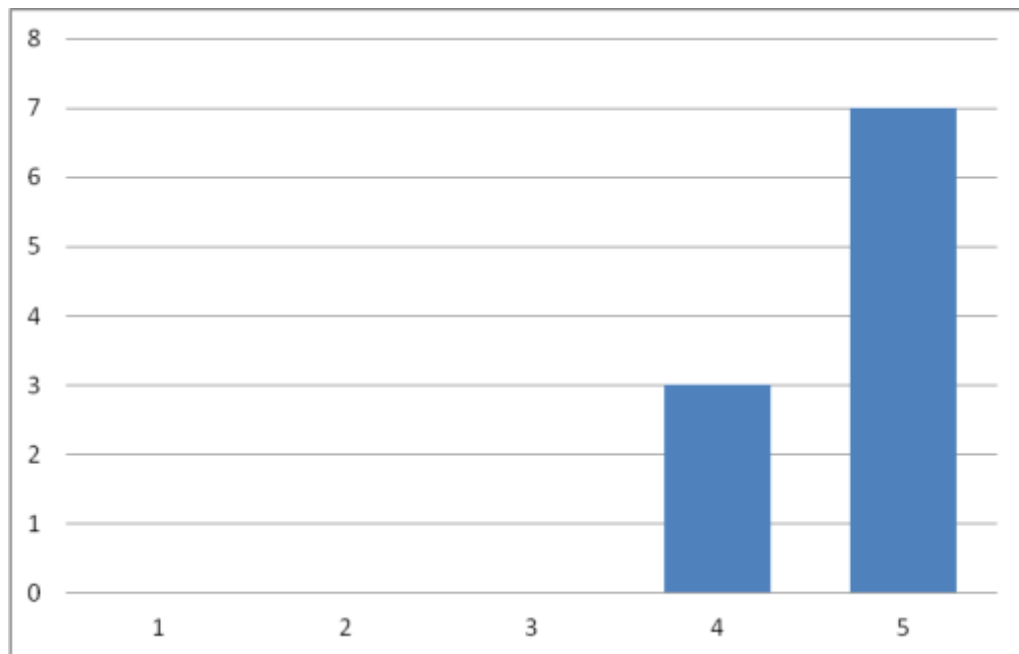
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Wykonywanie poleceń innych klasa II

Tabela nr 28

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	0	3	7

Wykres nr 28



ranga

W klasie starszej ta sama wartość nie została zaznaczona na trzech pierwszych poziomach, a dalej na przed ostatnim jako mniej wazna 3 razy, i na ostatnim 7 razy.



POKL.09.04.00-30-051/12

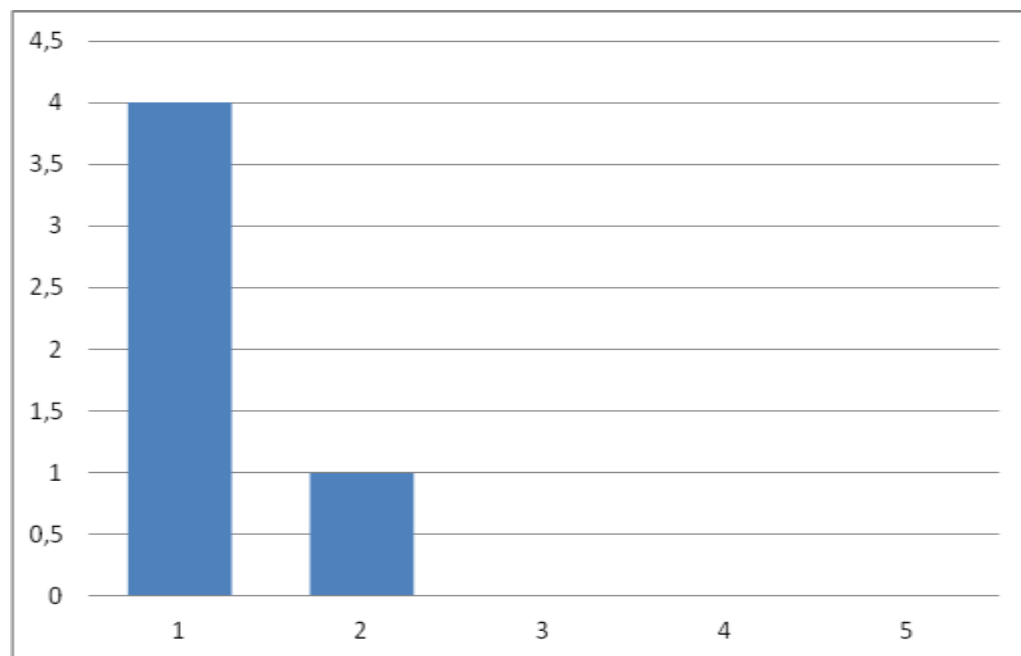
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca z rzeczami maszynami klasa I

Tabela nr 29

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	4	1	0	0	0

Wykres nr 29



ranga

Kolejna wartość w klasie młodszej rozmieszczona została w sposób następujący: 4 osoby oznaczyły ją w poziomie, 1 osoba umieściła ją na poziomie bardzo ważnym, na kolejnych pozostałych poziomach nie odnotowano.

POKL.09.04.00-30-051/12

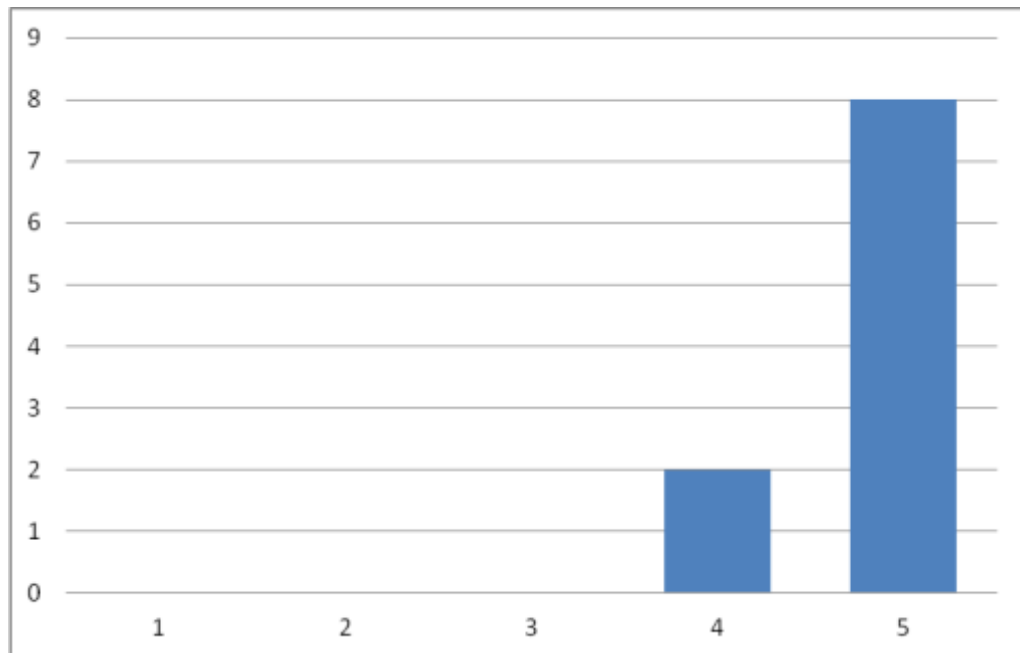
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Praca z rzeczami maszynami klasa I

Tabela nr 30

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	0	2	8

Wykres nr 30



ranga

W kolejnej klasie pierwszych trzech poziomów nie odnotowano, a kolejny na kolejnym czwartym jako wartość mniej ważną uzana została przez 2 osoby a najmniej ważną przez 8 osób.

POKL.09.04.00-30-051/12

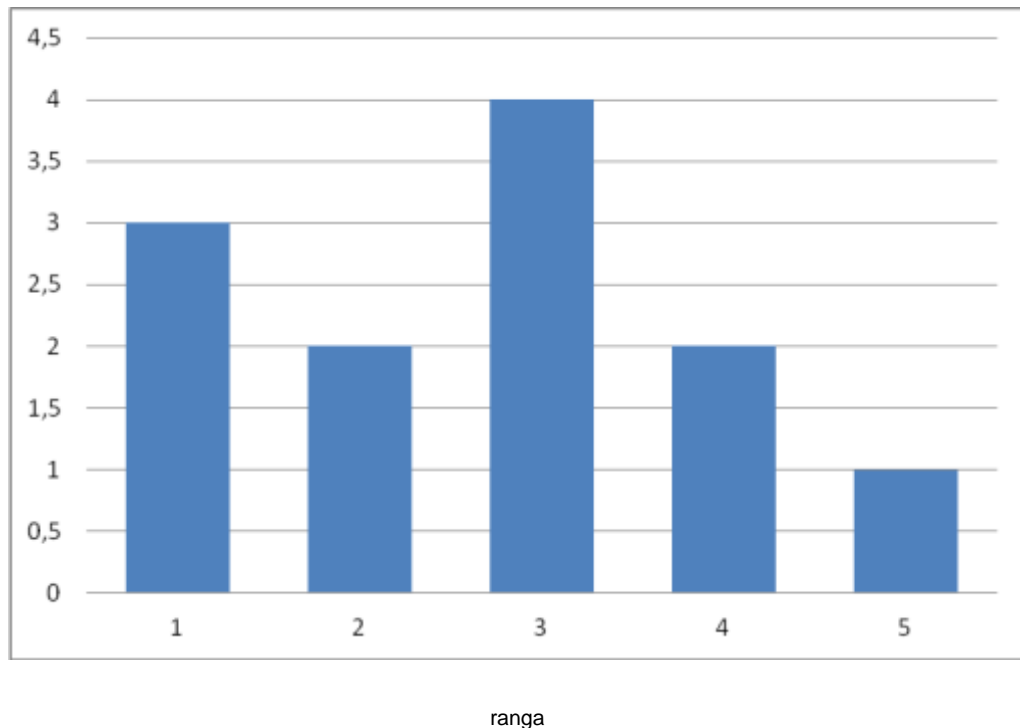
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Stale miejsce zamieszkania klasa I

Tabela nr 31

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	3	2	4	2	1

Wykres nr 31



Stale miejsce zamieszkania przez młodszą młodzież ocenione zostało: na pierwszym poziomie przez 3 osoby, na drugim – bardzo ważne 2 osoby, na poziomie ważne 4 osoby kolejny mniej ważne 2 osoby i poziom ostatni najmniej ważne 1 osoba.

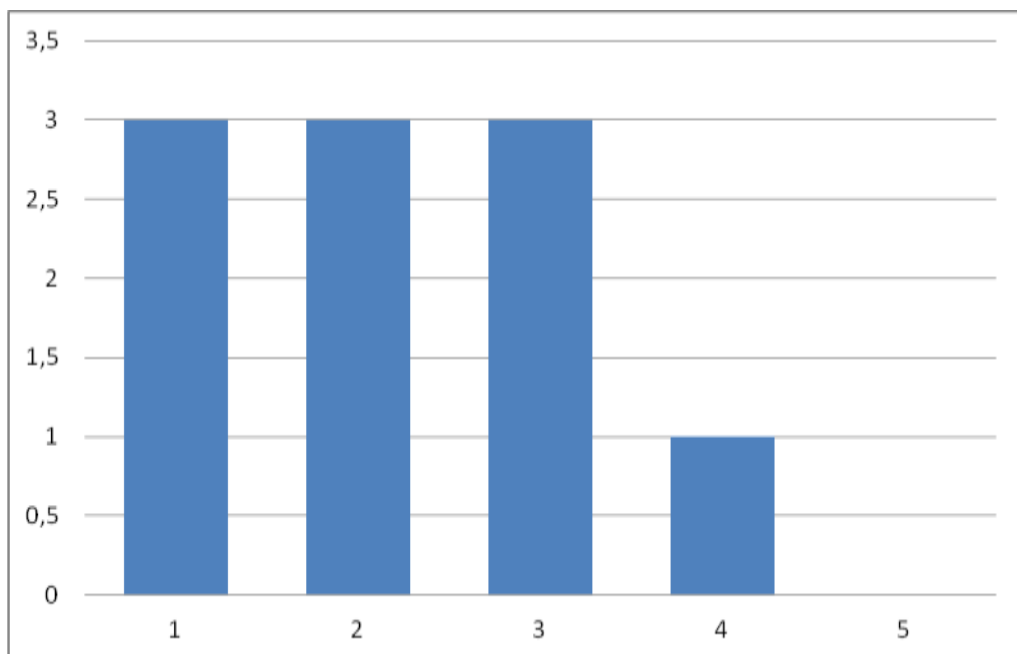
POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Stale miejsce zamieszkania klasa I

Tabela nr 32

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	3	3	3	1	0

Wykres nr 32



ranga

W grupie starszej notowania wyglądały następująco: na poziomie najwyższym do poziomu trzeciego po 3 osoby, poziom czwarty 1 osoba i na ostatnim nie odnotowano.

POKL.09.04.00-30-051/12

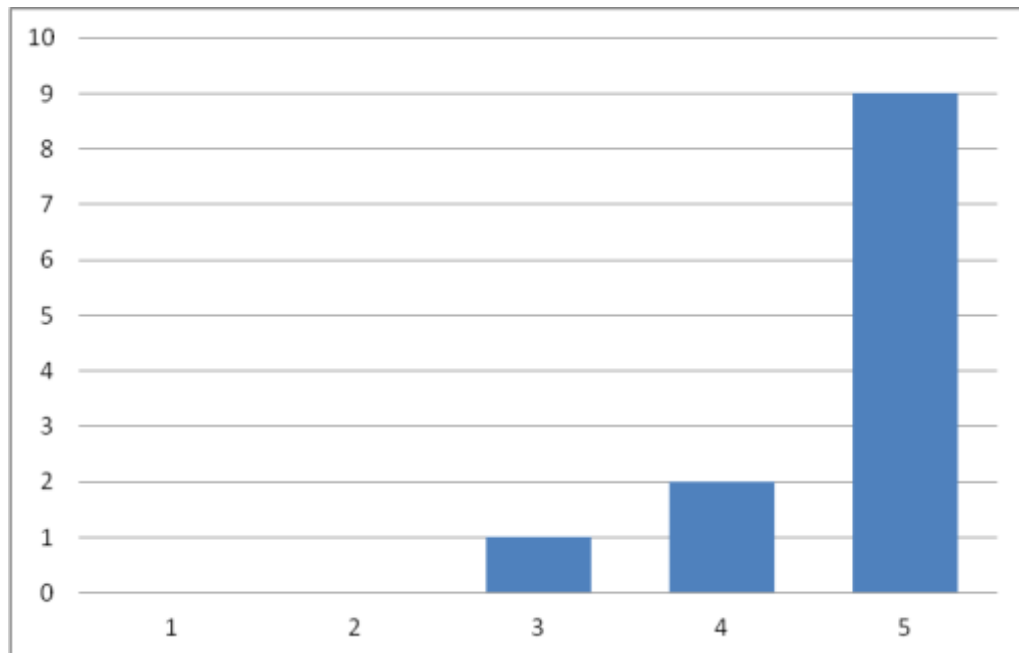
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Nienormowany czas pracy klasa I

Tabela nr 33

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	1	2	9

Wykres nr 33



ranga

Nienormowany czas pracy w klasie pierwszej oceniony został w następujący sposób: Najwięcej osób bo aż 9 opowiedziało się za poziomem najniższym, 2 za poziomem czwartym – mniej ważne, 1 osoba za poziomem trzecim – ważne, a za pierwszym i drugim nie opowiedziano się wcale.

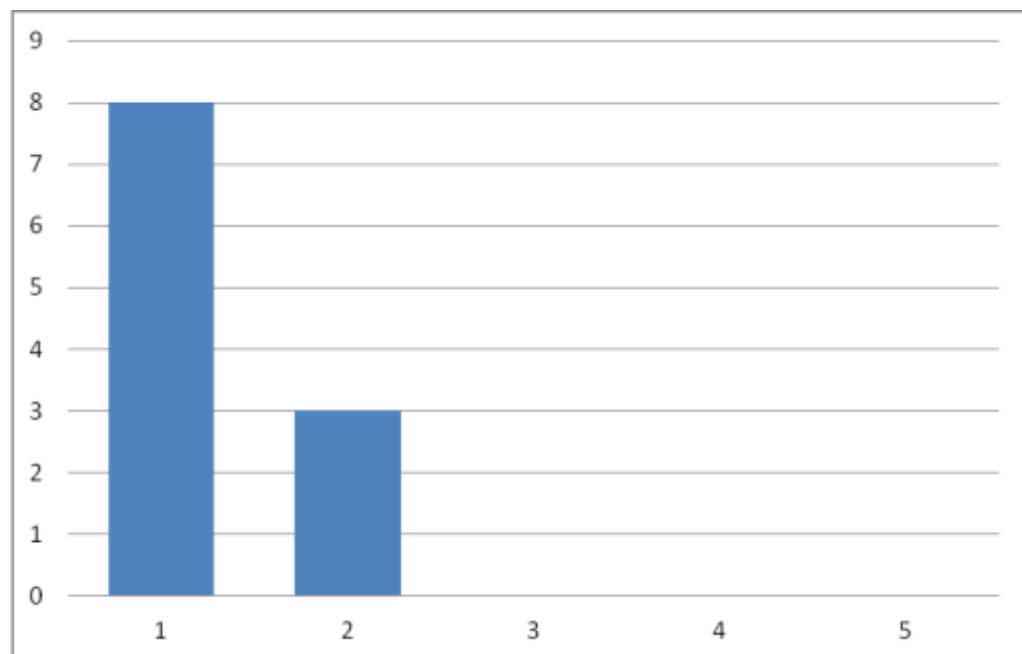
POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Nienormowany czas pracy klasa I

Tabela nr 34

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	8	3	0	0	0

Wykres nr 34



ranga

W klasie starszej przeciwnie na pierwszym poziomie 8 głosów, drugim 3, a na poziomach trzecim, czwartym i ostatnim nie odnotowano.

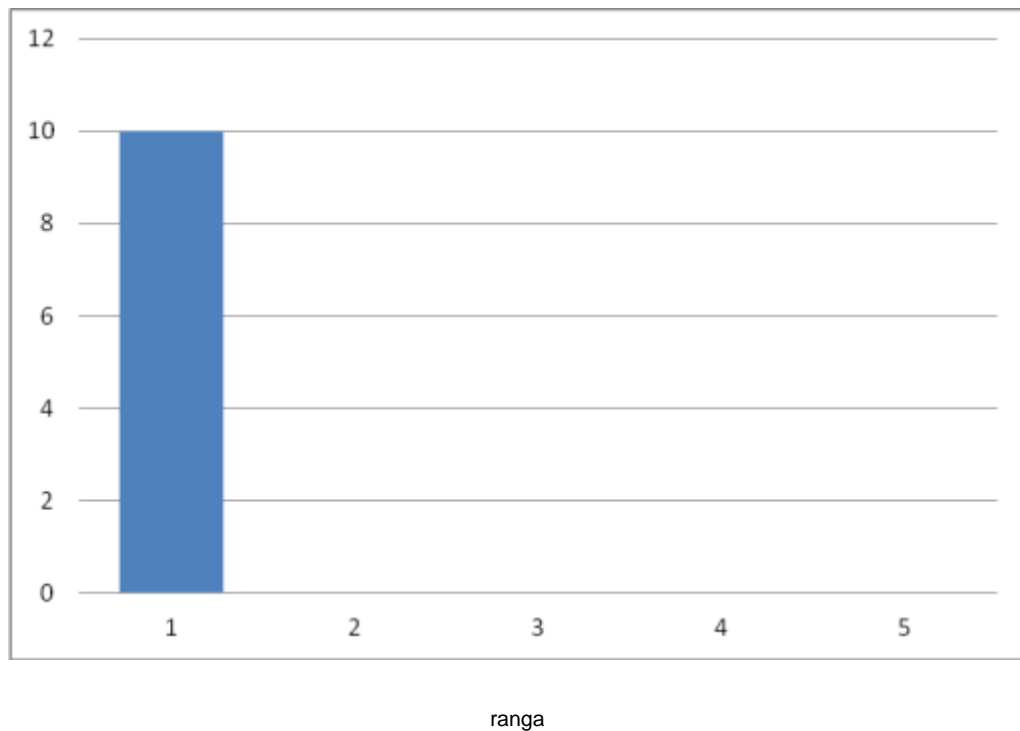
POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Częste przeprowadzki klasa I

Tabela nr 35

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	10	0	0	0	0

Wykres nr 35



Częste przeprowadzki w młodszej klasie odnotowano w poziomie pierwszym 10 razy, w kolejnych nie było wcale.

POKL.09.04.00-30-051/12

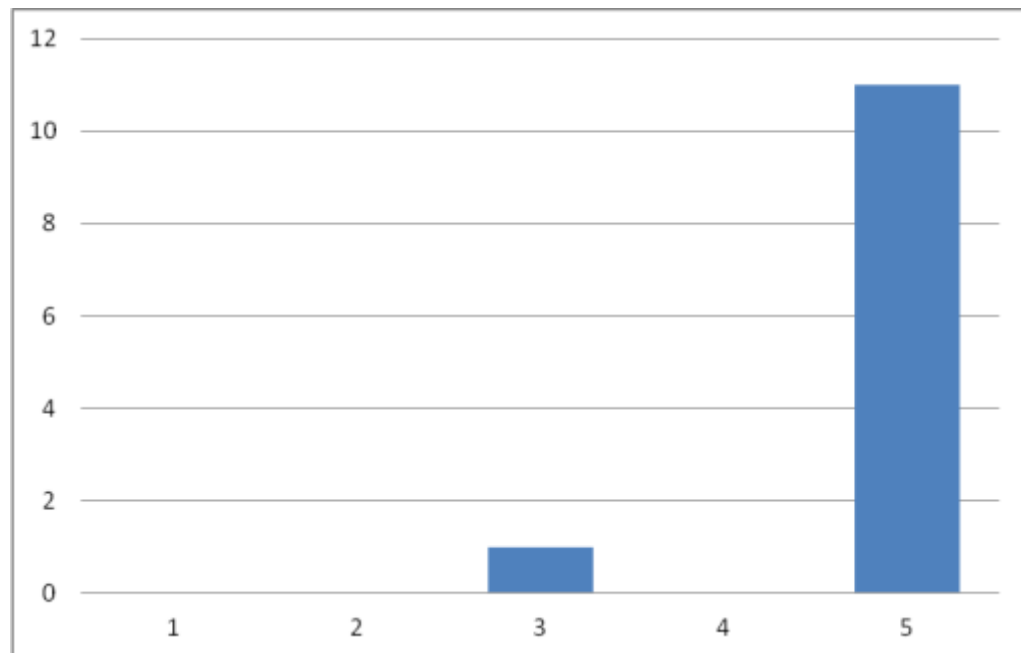
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Częste przeprowadzki klasa II

Tabela nr 36

ranga	1	2	3	4	5
liczba uczniów	0	0	1	0	11

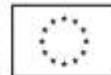
Wykres nr 36



ranga

W klasie drugiej częste przeprowadzki uznane zostały: przez 11 osób jako najmniej ważne, przez 1 osobę jako ważne a na poziomach pierwszym, drugim i czwartym nie odnotowano wcale.





POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

#### 4. Podsumowanie wyników badań.

Na podstawie działań w wolontariacie i pod wpływem czasu wykształcają się pewne pozytywne cechy, które mogą być przydatne wykonując pracę zarobkową. W zależności od rodzaju tej pracy pewne predyspozycje mogą być bardziej przydatne inne mniej.

W przypadku pierwszej hipotezy dotyczącej wrażliwości na krzywdę drugiego człowieka analiza wyników kreuje się optymistycznie. W klasie pierwszej 13 z 15 osób wskazało wartości takie jak: praca z ludźmi, wpływ na innych, z czego 9 z nich nadała im dwie najwyższe rangi w hierarchii ważności. W klasie drugiej sytuacja wygląda następująco 10 osób, że najniższe rangi w hierarchii ważności z punktu widzenia przyszłej pracy zawodowej .

Kolejna hipoteza odnosiła się do rozwijania się zbiegiem pracy wolontariackiej wartości dotyczących obowiązkowości w pracy. Z moich obserwacji wynika, że w wolontariacie pracują osoby, którym pozwala na to czas. Dzięki temu pracę z osobami potrzebującymi od nich pomocy, mogą wkomponować w stały rozkład dnia, tygodnia. Wartość ta zdaje się być dla nich ważna, z tego względu, że wskazało na nią aż 12 z 15 pierwszoklasistów i 9 z 15 drugoklasistów nadając jej kolejno rangę 0/0/2/7/3 i 0/0/2/4/3. Do tego da się zauważyć, że coraz bardziej rozwijają oni w sobie nawyk pilnowania i interesowania się swoimi zajęciami i obowiązkami jako takimi.

Bardzo cenną rzeczą jest również to, że starsi wolontariusze często przychodzą do mnie i na podstawie własnego doświadczenia i przepracowania pewnych sytuacji proponują zmiany. Często dotyczą one jakości, ilości oraz sposobu realizacji przedsięwzięć. Z pewnością można stwierdzić, że wykorzystują w tej sytuacji takie umiejętności jak: kreatywność, tworzenie i wykorzystywanie nowych pomysłów. Wskazują na to również wyniki badań, w których widać, że większość badanych osób, bo aż 13 i 14 z wyższego poziomu edukacyjnego wskazało właśnie wartości odnoszące się do wyżej opisanej sytuacji.



POKL.09.04.00-30-051/12

*„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”*

---

Czwarta hipoteza wskazywała na nabywanie i rozwijanie umiejętności współdziałania z innymi w trakcie realizacji wytyczonego zadania. Z pewnością są to umiejętności przydatne w każdej pracy zawodowej nie zależnie od tego czy jest ona fizyczna czy umysłowa. W stworzonym przeze mnie projekcie szalenie ważne jest przychylne spojrzenie na tego typu wartości, ponieważ wychodzący na akcje wolontariusze często tworzą zespoły, które muszą działać na dużym poziomie zrozumienia i akceptacji, by wszystko poszło zgodnie z planem. Tym bardziej budujący jest dla mnie fakt, że aż 13 osób z pierwszej klasy i 15 osób z drugiej wskazało za najważniejsze w hierarchii wartości właśnie pracę z ludźmi. Podczas tego typu działań wyłaniają się liderzy, osoby które posiadają rozwinięty zmysł organizacji. Potwierdzeniem tego są wskazania na wartości odnoszące się dobycia niezależnym, samodzielnym, posiadania możliwości decydowania. I tak w klasie pierwszej wskazało te wartości 13 osób, nadając im kolejno rangi 1 4 4 i 2 2. Budujące jest również to, że na wartości wyżej wskazane nie zwróciły uwagi jedynie 2 osoby z tego poziomu edukacyjnego. Wśród badanych z drugiej klasy na wartości odnoszące się do niezależności, samodzielności i możliwości decydowania zwróciło uwagę 13 z 15 osób, które wypowiedziały się na ten temat.

W czasie sprawowania funkcji opiekuna wolontariatu, zauważyłam, że tego typu działalność jest dla niektórych osób natchnieniem i inspiracją. Miałam okazję wystawić opinię osobom, które chciały zdobyć środki na otwarcie działalności. Miała to być kontynuacja tego co robili wcześniej w wolontariacie. Dlatego zarówno wyniki analizy przeprowadzonych badań jak i osobistych obserwacji uważam za wielce satysfakcjonujące i budujące na przyszłość.

:



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

## 5.Rekomendacje

Celem moich badań jest dowiedzenie się jakie wartości związane z przyszłą pracą zawodową wyznają uczniowie na początku pracy wolontarystycznej, a jakie uczniowie mający dłuższe doświadczenie w tej pracy

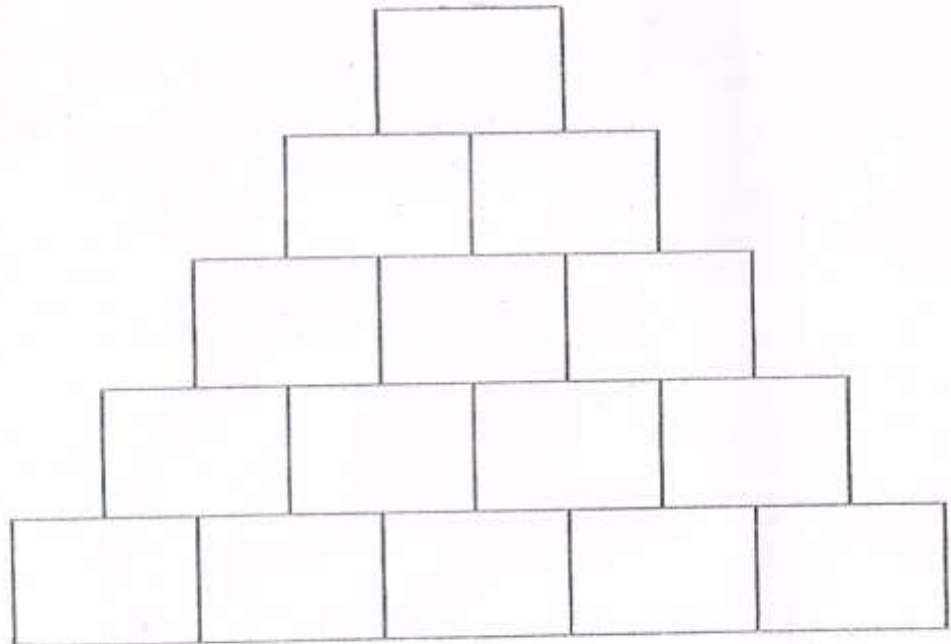
Badania, które przeprowadziłam, utwierdziły mnie w przekonaniu, że pod wpływem działania w wolontariacie mogą wykształcać się pozytywne nawyki przyzwyczajenia, cechy czy predyspozycję, które mogą być wykorzystywane w pracy zawodowej. Zdałam sobie sprawę jak ważne są tego typu działania, ile wnoszą i jak wzbogacają potencjał młodego człowieka, który może w ten sposób nabywać umiejętności i kompetencje. Ważne jest aby dostrzec zasoby tych młodych ludzi i umiejętnie nimi pokierować, bo oni sami często nie są tego świadomi. Również istotne jest, by jako opiekun być otwartym i świadomym pewnych mechanizmów. Szalenie ważną kwestią jest, to by reagować na spostrzeżenia i uwagi wolontariuszy, ponieważ wprowadzanie tych często cennych sugestii utwierdza uczniów w tym, że mają wpływ na wiele spraw również tych ważnych i dorosłych. Jednak, aby temu podołać i odpowiednio pokierować młodymi ludźmi potrzebna jest z pewnością większa liczba opiekunów.



POKL.09.04.00-30-051/12  
„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

---

Załącznik nr 1



Materiał z zajęć



POKL.09.04.00-30-051/12

„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”

## Co cenisz w pracy? – metoda priorytetów

Poniżej znajduje się spis wartości, które ludzie cenią w pracy. Określ, które z nich są dla CIEBIE najważniejsze, bardzo ważne, ważne i dość ważne. Ułóż z nich piramidę.

WYSOKA PŁACA	PRACA PEWNA, BEZPIECZNA	NIEZALEŻNOŚĆ, SMODZIELNOŚĆ, MOŻLIWOŚĆ DECYDOWANIA
PRZYJEMNA ATMOSFERA W PRACY	PODRÓŻOWANIE	KREATYWNOSĆ TWORZENIE I WYKORZYSTYWANIE NOWYCH POMYSŁÓW
WYKONYWANIE RÓŻNYCH ZADAŃ (CIĄGŁE ZMIANY)	PRACA ODTWÓRCZA, NIESAMODZIELNA	POSIADANIE STAŁEGO ROZKŁADU ZAJĘĆ
WPŁYW NA INNYCH	AUTORYTET, POSIADANIE WŁADZY,	PRACA Z LUDŹMI
PRACA NA ŚWIEŻYM POWIETRZU	WYKONYWANIE POLECEŃ INNYCH	PRACA Z RZECZAMI, MASZYNAMI
STAŁE MIEJSCE ZAMIESZKANIA	NIENORMOWANY CZAS PRACY	CZĘSTE PRZEPROWADZKI



## Bibliografia

1. Problemy opiekuńczo wychowawcze nr 09/13, 522
2. Problemy opiekuńczo wychowawcze nr 01/12, 506
3. Program wolontariatu dla szkoły na rok szkolny 2014/2015
4. Z. Tokarski, Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000 – 2003, Łódź 2008
5. <https://www.google.pl/search?newwindow=1&biw=1137&bih=714&q=metody+i+techniki+bada%C5%84+socjologicznych+luba+so%C5%82oma+pdf+chomikuj>
6. <http://www.fan.org.pl/prawa-i-obowiazki/wolontariusza>
7. [http://tspz.pl/pdf/Etyka\\_pracy\\_wolontariusza.pdf](http://tspz.pl/pdf/Etyka_pracy_wolontariusza.pdf)
8. <http://www.biurokarier.dsw.edu.pl/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej/articles/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej>
9. <http://www.studia.net/w-drodze-do-kariery/476-wolontariat-droga-do-kariery>
10. <http://ecam.ohp.pl/Wolontariat-doswiadczenie-zawodowe-i-rozwoj-osobisty-38058,60441,159,1133>
11. <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/42-42>
12. M. Rosalska, „Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy”, KOWEziU, Warszawa 2012, s. 107
13. [http://tspz.pl/pdf/Etyka\\_pracy\\_wolontariusza.pdf](http://tspz.pl/pdf/Etyka_pracy_wolontariusza.pdf)
14. <http://www.biurokarier.dsw.edu.pl/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej/articles/przez-wolontariat-praktyki-i-staze-do-kariery-zawodowej>



**POKL.09.04.00-30-051/12**

**„Trener i doradca – 2 filar rynku kształcenia ustawicznego”**

---

15. <http://www.studia.net/w-drodze-do-kariery/476-wolontariat-droga-do-kariery>
16. <http://ecam.ohp.pl/Wolontariat-doswiadczenie-zawodowe-i-rozwoj-osobisty-38058,60441,159,1133>
17. <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/42-42>
18. <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7874#>
19. J. Sztumski, Wstęp do metod i technik badań społecznych, Katowice 1999, s. 19-20