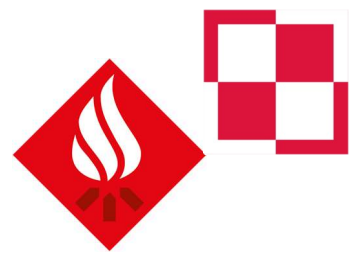


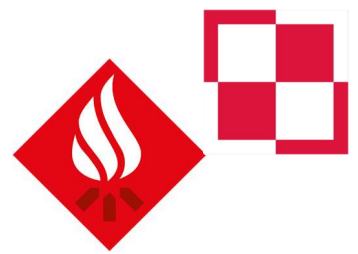
Propozycja Programowa Chorągwi Lubelskiej ZHP Kampania Bohater im. Polskich Lotników





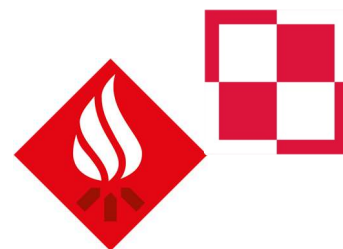
Propozycja dla metodyki wędrowniczej





Wędrownicze propozycje ogólne

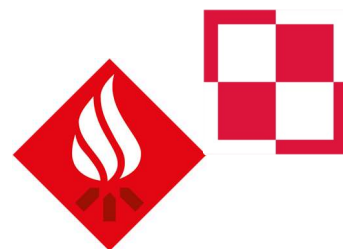
- Wyjazd do Dębina i zwiedzanie Muzeum Lotnictwa.
- Spotkanie z aktualnie żyjącym i pracującym pilotem lub byłym pilotem.
- Spotkanie ze studentem kierunku lotnictwa.
- Wykorzystanie strony internetowej: <http://zawodpilot.pl/> - na podstawie dostępnych tam materiałów, omówienie takich tematów jak: wartościowe uczelnie bo przecież wędrownicy wybierają się na studia - i tutaj można zwrócić uwagę na uczelnie, które kształcą w kierunku lotniczym; ta strona to prawdziwy bank wiedzy o lotnictwie także można wykorzystać treści w różnorodny sposób.
- Wjazd na lotnisko – zwiedzanie.
- Wspólna podróż samolotem, organizacja wyjazdu, który będzie w sobie zawierał przelot samolotem.
- Język angielski - tak ważny w zawodzie pilota/lotnika- organizacja całej zbiórki w tym języku.
- Wspólna wycieczka do Krakowa - zwiedzanie Muzeum Lotnictwa Polskiego (na stronie Muzeum można odbyć również wirtualny spacer).
- Uczczenie Święta Lotnictwa Polskiego - 28 sierpnia.
- Nawiązanie kontaktu z drużyną o specjalności lotniczej z możliwością dalszej współpracy.
- Zdobycie Harcerskiego Znaku Spadochronowego/ Harcerskiego Znaku Balonowego.



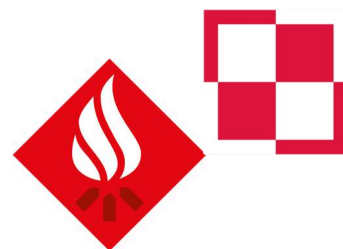
Konspekty zbiorok metodyki wędrowniczej

Konspekt 1.

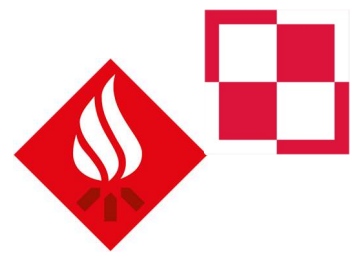
Temat	Kim będę w przyszłości?			
Metodyka	Wędrownicy			
Cel	<ul style="list-style-type: none"> Zapoznanie wędrowników z możliwościami planowania rozwoju zawodowego w oparciu o ścieżkę zawodową pilota/lotnika. Zachęcenie do wykorzystywania propozycji programowej „Kierunek przyszłość” autorstwa dh. Katarzyny Potasznik. 			
Zamierzenia	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wiedział, jakie umiejętności powinna posiadać osoba wykonująca zawód pilota/lotnika, znał różne sposoby planowania własnej ścieżki zawodowej, wiedział, jak przygotować swoje CV, potrafił przełożyć nazewnictwo harcerskie na zapisy, których można użyć w CV. 			
Miejsce	Harcówka			
Potrzebne materiały	Długopisy, markery, kartki A4, wydruki testu dla uczestników zbiórki, szary papier, markery, kolorowe kartki, formularze CV			
Optymalna liczba uczestników	Dowolna (minimum 6-8 osób)			
Czas trwania	3 godziny (180 minut)			
PRZEBIEG				
Nr	Nazwa elementu	Forma	Czas	Materiały
1.	Obrzędowe rozpoczęcie zbiórki	Forma obrzędowa	5 min	-
	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki zgodnie z tradycją drużyny rozpoczynają swoje spotkanie.		
2.	„Jak ja widzę siebie, a jak widzą mnie inni”	Ćwiczenie z wykorzystaniem atrybutu	15 min	długopisy, markery, kartki A4
	Dokładny opis elementu	<p>Uczestnicy zbiórki siadają w kręgu. Prowadzący rozdaje wszystkim po jednej kartce A4 i prosi, aby każdy z nich napisał na górze kartki swoje imię, zaś z drugiej strony narysował na środku kartki oczy.</p> <p>Następnie prosi wędrowników, aby zapisali na stronie, po której namalowane są oczy kilka cech/ rzeczy, w których ich zdaniem są najlepsi. Kolejno uczestnicy mają odwrócić kartkę na stronę z imieniem. Po wykonaniu zadania, co 30 sekund, na znak</p>		



		<p>prowadzącego będą przesuwac kartkę w prawą stronę, aż do momentu gdy karta z ich imieniem wróci ponownie do nich. Po zakończeniu ćwiczenia wędrownicy mogą ocenić, jak widzą oni siebie sami i jak widzą ich inni członkowie drużyny. Chętne osoby wypowiadają się o swoich spostrzeżeniach.</p>		
3.	Badanie moich mocnych stron – Kotwice kariery	west	15 min	wydruki testu dla uczestników zbiórki
	Dokładny opis elementu	<p>Kotwice kariery to indywidualne cechy, które stanowią określenie oczekiwań jednostki wobec życia zawodowego. Kotwice kariery zostały stworzone jako teoria Edgara Scheina, mówiąca o występowaniu ośmiu rodzajów cech. Są nimi profesjonalizm, autonomia i niezależność pracowników, przywództwo, styl życia, kreatywność i przedsiębiorczość, wyzwanie, usługi i poświęcenie dla innych oraz bezpieczeństwo i stabilizacja.</p> <p>Uczestnicy zbiórki wykonują test, który pomoże im odnaleźć sferę, która jest im najbliższa. Po wykonaniu testu i podsumowaniu wyników prowadzący zbiórkę przedstawia wędrownikom krótkie opisy poszczególnych cech. Chętne osoby dzielą się swoimi spostrzeżeniami. (Załącznik 1.)</p>		
4.	Ścieżka zawodowa pilota	ćwiczenie z wykorzystaniem mapy myśli	30 min	szary papier, markery, kolorowe kartki, długopisy
	Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący zbiórkę z wykorzystaniem mapy myśli przedstawia uczestnikom zbiórki ścieżkę rozwoju zawodowego, jaką musi przejść osoba, która chce zostać pilotem. Następnie zachęca uczestników zbiórki do stworzenia w dowolnej formie graficznej ścieżki zawodowej, która planują oni obrać w przyszłości.</p>		
5.	Leć jak Orzeł	zabawa integracyjna	15 min	-
	Dokładny opis elementu	<p>Uczestnicy zbiórki stają w dowolnych miejscach w harcówce. Prowadzący zbiórkę wyjaśnia zasady zabawy.</p> <p>Wędrownicy na znak poruszają się między sobą po całej harcówce. Podbiegają do siebie i grają w tradycyjną grę „Papier, kamień, nożyce” osoba, która wygrywa przechodzi na wyższy poziom gry.</p> <p>Wszyscy startują z poziomu pisklęcia. Poruszają się jak pisklęta wymachując skrzydełkami. Wygrywając przechodzą na kolejne etapy: pisklę – ptaszek – orzeł. Osoba, które osiągnie już po wygranych starciach postać orła kończy uczestnictwo w zabawie. Zabawa kończy się, gdy wszyscy jej uczestnicy staną się orłami.</p> <p>Podczas gry w „Papier kamień nożyce” można nie tylko wygrać, ale i przegrać co oznacza, że jeśli osoba, która stanie się ptaszkiem przegra podczas starcia znów przechodzi na niższy poziom.</p>		
6.	Moja ścieżka zawodowa	prezentacja	30 min	szary papier, markery, kolorowe kartki, długopisy



	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki prezentują przygotowane przez siebie w dowolnej formie swoje ścieżki kariery.		
7.	Tworzenie CV	praca z materiałem	30 min	fomularze CV
	Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący zbiórkę opowiada uczestnikom o tym, jak ważne jest, aby dobrze przygotować się do poszukiwania pracy. Jednym z kluczowych elementów jest stworzenie CV.</p> <p>Przy pomocy gotowych formularzy wędrownicy starają się wypełnić własne CV, które później będą mogli wykorzystać podczas starania się o pierwszą pracę. (Załącznik 2)</p>		
8.	Harcerstwo w pracy	pogadanka	15 min	-
	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki poznają sposoby przełożenia nazewnictwa harcerskich funkcji oraz aktywności na język, który można wykorzystać w CV. Uzupełniają swoje zapisy o sformułowania dotyczące harcerskich działań. (Załącznik 3)		
9.	Podsumowanie zbiórki	dyskusja – niedokończone zdania	20 min	-
	Dokładny opis elementu	Prowadzący zbiórkę dziękuje wędrownikom za udział i zaangażowanie w działania podczas zbiórki. Uczestnicy siadają w kręgu. Prowadzący prosi każdego z nich o dokończenie zdania: „Na dzisiejszej zbiórce....”.		
10.	Obrzędowe zakończenie zbiórki	forma obrzędowa	5 min	-
	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki zgodnie z tradycją drużyny kończą swoje spotkanie.		



Załączniki do konspektu 1.

Załącznik 1.

Test - kotwice Scheina

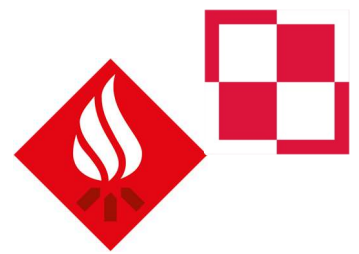
Kwestionariusz: Moja kariera

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnej kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości. Żadna odpowiedź nie jest określona jako dobra lub zła. Różne cechy opisane w Kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania twoich kotwic kariery nie zaś do ich oceniania. Przypisz najwyższe rangi (najwyższej liczby punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niskie 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:

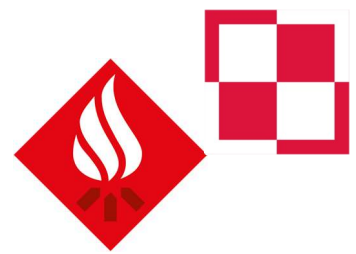
- 1 jeśli to twierdzenie zupełnie nie pasuje do ciebie,
- 2 lub 3 jeśli to twierdzenie pasuje do ciebie w niektórych sytuacjach,
- 4 lub 5 jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do ciebie,
- 6 jeśli to twierdzenie całkowicie do ciebie pasuje.

Rangi zaznaczaj 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 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 pomysle.
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, które rangowałeś najwyżej. Wybierz z nich TRZY, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po cztery (4) punkty.

Tablica wyników

Przenieś wyniki zapisane przy pytaniach 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	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

Prz – Przywództwo

A/N- Autonomia i Niezależność

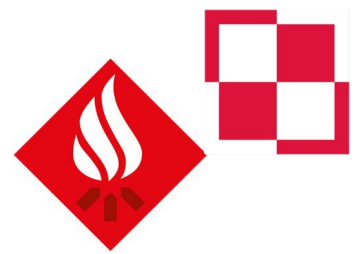
B/S – Bezpieczeństwo i Stabilizacja

K/P – Kreatywność i przedsiębiorczość

U/P – Usługi i Poświęcenie innym

W – Wyzwanie

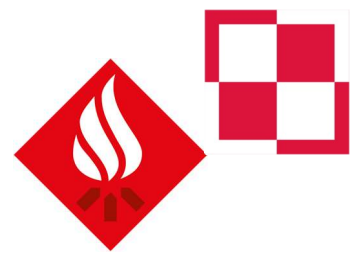
SŻ – Styl Życia



Interpretacja

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 te wartości 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.

Źródło: http://www.lo.wszp.edu.pl/dokumenty/TEST_KOTWICE_SCHEINA.pdf



Załącznik 2.

Materiał dla prowadzącego zbiórkę:

„Dziś trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie na rynku pracy bez CV. I też trudno się dziwić, bo w końcu to ono odzwierciedla wszystko co powinien wiedzieć o nas świat z zawodowego punktu widzenia. A jeśli już ma wiedzieć, niech wie z dobrze przygotowanego źródła.

Zabierzmy się za to od góry, czyli od danych osobowy – dla ułatwienia, żeby się zbyt szybko nie zniechęcać.

Nie używaj adresu e-mailowego podobnego do np. kiciuś124@buziaczek.onet.pl

ZDJĘCIE.

Przemieszczając się na prawą stronę docieramy do miejsca na zdjęcie. Nie jest obowiązkowe, ale mile widziane. Najlepszy jest format obowiązujący w dokumentach osobistych – CV absolutnie nie lubi się ze zdjęciami wakacyjnymi i takimi, na których Wasza twarz jest niewyraźna.

Pamiętaj o kolejności odwrotnej niż chronologiczna.

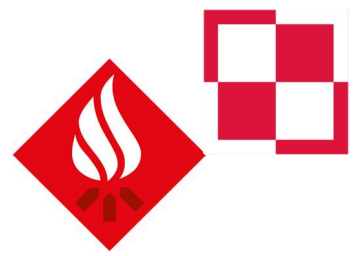
DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE/ DZIAŁALNOŚĆ DODATKOWA.

To jest miejsce, w którym możemy pochwalić się dodatkową działalnością lub doświadczeniem zawodowym, ale musimy uważać na kilka rzeczy. Po pierwsze, nie możemy przesadzić z ilością: nie wypisujemy wszystkich odbytych praktyk, staży, organizacji, w których działamy, czy miejsc pracy. Jeśli mamy spory dorobek w tym względzie trzeba się zdecydować na to, co naszym zdaniem najbardziej zainteresuje danego pracodawcę. Elementy opisu, o których musimy pamiętać to czas trwania, miejsce i stanowisko lub zakres obowiązków przez nas wykonywanych.

INNE UMIEJĘTNOŚCI.

Teraz zajmujemy się swoimi dodatkowymi atutami, o których Waszym zdaniem warto wspomnieć w CV. Podobnie jak z działalnością dodatkową nie wskazane jest wypisywanie wielu cech, ale skupienie się na najważniejszych. Główną umiejętnością, jakiej pracodawcy oczekują to znajomość języków obcych. Należy określić na jakim poziomie są nasze umiejętności, jeśli potraficie określić to można rozgraniczyć poziomy na mowę, pismo, rozumienie i koniecznie napisać o certyfikatach, jeśli takowe są. Dalsza część pisania o umiejętnościach to Wasza kreatywność, byle tylko się na niej nie rozhuścić. Bardzo ważną rzeczą jest to, żeby nie pisać o umiejętnościach, które dobrze się prezentują, ale z prawdą mają być może niewiele wspólnego. Sformułowania, których będziecie używać w tej części muszą być krótkie: umiejętność budowania relacji w grupie, biegła obsługa komputera.

Zastanów się dobrze, czym się interesujesz, dlaczego i co właściwie możesz na ten temat powiedzieć.



ZAINTERESOWANIA.

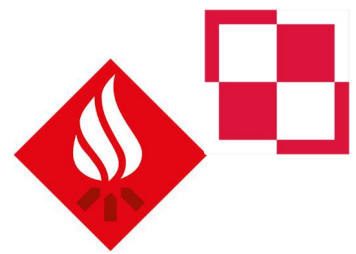
Ten fragment CV to tylko pozornie łatwa rzecz. Dlaczego? Otóż pisząc o zainteresowaniach, których rzeczywiście nie mamy narazamy się na śmieszność. Podając zainteresowania zbyt ogólne np. literatura, sztuka, filmy niewiele na ich temat wiadomo. Trzeba pamiętać, że samo chodzenie do kina jeszcze nie znaczy, że filmy są naszą pasją, albo że czytanie książek od razu daje prawo do określenia się mianem znawcy literatury. Dlatego właśnie jest to pole minowe, szczególnie niebezpieczne, jeśli okaże się, że osoba po drugiej stronie (rekruter lub pracodawca) ma podobne do naszych zainteresowania i zapyta o coś, o czym nie mamy pojęcia. Dlatego pisząc o zainteresowaniach zastanówcie się sami przed sobą, czy jesteście w stanie cokolwiek na ten temat powiedzieć albo jak odpowiecie na pytanie „A dlaczego właśnie fotografia?”. Oczywiście nie popadajcie przypadkiem w skrajność niepisania o niczym, bo zainteresowań każdy z nas ma przynajmniej kilka, a jeśli jeszcze nie wiecie jakie to czas na wywiad z samym sobą w tej sprawie.

ZAKOŃCZENIE.

Nie jest ono ani trudne, ani niebezpieczne. Wystarczy tak naprawdę użyć formuły kopiuj/wklej i w taki formalny sposób zwieńczyć nasze dzieło.

Zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 r. o Ochronie danych Osobowych Dz. Ust. nr 133 poz. 883, wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji i selekcji.

Taki zapis jest potrzebny, ponieważ pracodawca nie może zgodnie z prawem korzystać z takiego dokumentu, jeśli nie występuje w nim zgoda autora na przetwarzanie informacji w nim zawartych.



Materiał dla uczestników zbiórki:

Przykładowe CV

Curriculum Vitae

Dane osobowe

Imię i Nazwisko: Patrycja Frankiewicz
Data urodzenia: 09 marca 1993
Miejsce urodzenia: Konin
Adres: ul. Brzask 40
Telefon: 666 431 382
E-mail: patrycja_kowalska@wp.pl



Edukacja

2011- II Liceum Ogólnokształcące im. F. Chopina w Koninie

Doświadczenie

2012 - Asystentka lidera grupy młodzieżowej w Związku Harcerstwa Polskiego (największej organizacji pozarządowej w kraju)

Języki

język angielski dobra znajomość w piśmie i mowie

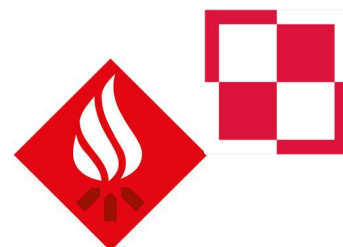
Umiejętności

- animacja czasu wolnego dzieci i młodzieży
- budowanie relacji interpersonalnych
- tworzenie i realizacja planów zespołu

Zainteresowania

- literatura, muzyka, harcerstwo

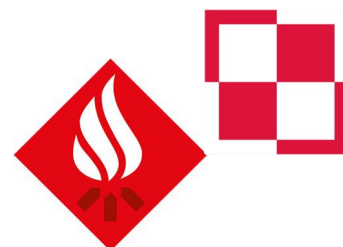
Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w przestarym CV dla potrzeb niezbędnych w procesie rekrutacji, zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997 roku o Ochronie danych Osobowych (Dz.U.Nr. 133 poz.883)



Załącznik 3.

Kompetencje

Kompetencje poszukiwane przez potencjalnych pracodawców	Funkcje pełnione w ZHP oraz przykładowe zadania podczas, których zdobywamy daną kompetencję.	Przełożenie na „Język zewnętrzny”
Umiejętności pracy w zespole	Realizacja zadań, współpraca w zespole, szef jednego zespołu może być członkiem innego zespołu, bycie członkiem jednostki organizacyjnej, tożsamość grupy	Lider zespołu, członek zespołu, realizacja projektów o charakterze (wychowawczym, programowym, kształceniowym) o zasięgu regionalnym/na szczeblu powiatowym...
Zdolności interpersonalne	Pełnienie funkcji instruktorskich, współpraca z różnymi instytucjami, rodzicami, szkołą itp.	Przez czas... byłem odpowiedzialny za... byłem liderem grupy młodzieżowej ... byłem odpowiedzialny za utrzymywanie stałych kontaktów z instytucją...
Kreatywność	Realizacja wszystkich zadań, tworzenie projektów, planowanie pracy zespołu	Jestem autorem projektu, materiału, programu..... skierowanego do..... o tematyce.....
Organizacja pracy własnej i innych, zdolności organizacyjne	Planowanie pracy drużyny, planowanie rozwoju instruktorskiego, dbanie o rozwój innych	Umiejętności analityczne, coaching, umiejętność motywowania i wspierania w rozwoju, umiejętność zarządzania czasem, wyznaczanie i realizacja celów długoterminowych
Doświadczenie w zarządzaniu projektami	Realizacja propozycji programowych, realizacja znaków służb, zadań zespołowych, pełnienie funkcji organizatora obozu, rajdu, NAZ itp.	Posiadam kwalifikacje do prowadzenia placówek wypoczynku letniego i zimowego dzieci i młodzieży, do bycia wychowawcą, posiadam doświadczenie w...
Kierowanie zespołem ludzkim	Prowadzenie drużyny, kierowanie grupą, pełnienie funkcji instruktorskiej	Prowadzenie grupy młodzieżowej, Kierowanie pracami zespołu odpowiedzialnego za kształcenie na poziomie lokalnym
Mobilność, dyspozycyjność	Pełnienie funkcji wychowawczych podczas obozów i biwaków	Dostosowanie się do zmian, otwarcie na zmiany, gotowość do podejmowania wyzwań
Dokładność, skrupulatność, systematyczność,	Realizacja planu pracy, prowadzenie dokumentacji np. finansowej, opiekun prób, czynności logistyczne	Umiejętność pracy pod presją czasu, umiejętność analizowania i planowania, Umiejętność konstruowania planów pracy w oparciu o analizę, znajomość narzędzi przydatnych w planowaniu, umiejętność motywowania do rozwoju
Silna motywacja do pracy	Pełnienie funkcji instruktorskich, służba, idea, tradycja	Umiejętność realizacji postawionych celów, umiejętność identyfikowania się z celami.



FUNKCJE i jednostki organizacyjne w ZHP

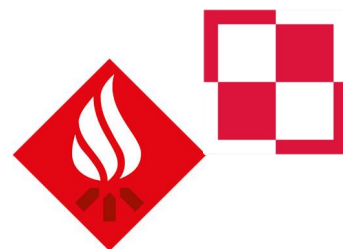
© 2017 Związek Harcerstwa Polskiego

Funkcja pełniona w ZHP	Przełożenie nazwy pełnionej funkcji na „język zewnętrzny”.
Drużynowy	Lider grupy młodzieżowej/dzieci w wieku... w największej organizacji pozarządowej w kraju; przeszkolony w zakresie planowania, przeprowadzania i oceniania całorocznego działania w formie cotygodniowych spotkań oraz wyjazdów (do pięciu dni); opiekun – wychowawca na kolonii, obozie (powyżej pięciu dni); odpowiada za kształcenie liderów małych grup, zarządzanie finansami podstawowej jednostki organizacyjnej, współpracę ze środowiskiem lokalnym: rodzicami, szkołą, parafią, itp.
Przyboczny	Asystent lidera grupy młodzieżowej – bliska współpraca z szefem podstawowej jednostki organizacyjnej największej organizacji pozarządowej w kraju, kierowanie zespołem liderów małych grup; zastępca lidera w zakresie.....;
Zastępowy	Kierowanie małą grupą (ok. 6 os.); komunikatywność; współpraca z przełożonym i ludźmi na równorzędnych stanowiskach; zmysł organizacyjny; występowanie z inicjatywą; przeszkolenie
Szeregowy	Członek największej organizacji pozarządowej w Polsce; współpraca w grupie; realizacja zadań zespołowych/projektów/swoich zainteresowań w zespole (np. turystyka); punktualność, obowiązkowość, odpowiedzialność, aktywność, asertywność, pewność siebie
Komendant hufca	Szef zarządu jednostki terenowej (działającej na szczeblu powiatowym lub gminnym) stowarzyszenia/organizacji pozarządowej
Zastępca komendanta hufca ds. organizacyjnych	Kierownik ds. organizacyjnych, odpowiada za planowanie, organizowanie, ewaluację imprez masowych

FORMY PRACY

Rajd	Przedsięwzięcie/impreza/projekt o charakterze turystyczno-krajoznawczym
Oboz	Placówka wypoczynku letniego dzieci i młodzieży
Kominek	Forma pracy o charakterze refleksyjnym, skierowana do grup młodzieżowych, zwyczajowo prowadzona wieczorem
Ognisko	Forma pracy grupy młodzieżowej, zwykle organizowana wieczorem, przy ogniu
Zlot	Spotkanie o zasięgu lokalnym/krajowym/regionalnym mające charakter okolicznościowy, służące realizacji programu... / spotkanie grup młodzieżowych... w celu...

Materiał ten stanowi fragment opracowania: „Wolontariat, a harcerstwo” pod redakcją hm. Marty Maciejewskiej.



Konspekt 2.

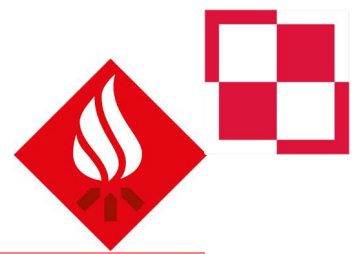
Temat	Próba Puławskiego
Metodyka	Wędrownicy
Cel	<ul style="list-style-type: none"> Zaznajomienie wędrowników z postacią lotnika i instruktora – Zygmunta Puławskiego. Zachęcenie harcerzy do aktywności fizycznej oraz intelektualnej.
Zamierzenia	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> posiadał wiedzę na temat lotnika – Zygmunta Puławskiego, wiedział jakie umiejętności powinna posiadać osoba, która chce zostać lotnikiem, miął świadomość jak ważne jest przygotowanie fizyczne oraz intelektualne osób będących pilotami, potrafił wyrazić swoje zdanie na temat roli bohatera oraz kampanii bohater.
Miejsce	Las/park, otwarta przestrzeń
Potrzebne materiały	List, łuk, strzały, tarcza, plecak z obciążeniem, 2 liny, siatka maskująca, kolorowy papier o różnej gramaturze, taśma klejąca, kleje, nożyczki, tektura, drewno na ognisko, zapałki, dzwonek, duża kolorowa taśma, koc
Optymalna liczba uczestników	12 – 16
Czas trwania	2,5 h (150 min)

PRZEBIEG

Nr	Nazwa elementu	Forma	Czas	Materiały
1.	Obrzędowe rozpoczęcie zbiórki	Forma obrzędowa	5 min	-
	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki zgodnie z tradycją drużyny rozpoczynają swoje spotkanie.		
2.	List Zygmunta Puławskiego	Pogadanka, ćwiczenie z wykorzystaniem listu	15 min	list
	Dokładny opis elementu	Prowadzący zbiórkę przekazuje uczestnikom list od Zygmunta Puławskiego, jednego z pilotów instruktora KCH w Lublinie. Na podstawie tego listu uczestnicy dowiadują się, jakie będzie ich zadanie podczas zbiórki. (Załącznik 1)		
3.	„Test na pilota”	gra stacyjna	60 min	łuk, strzały, tarcza, plecak z obciążeniem, 2 liny, siatka maskująca, kolorowy papier o



				różnej gramaturze, taśma klejąca, kleje, nożyczki, tektura, duża kolorowa taśma, koc
	Dokładny opis elementu	<p>Elementy gry:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tor przeszkód – wędrownicy pokonują tor przeszkód, podczas którego mają do wykonania następujące zadania: 2. a) bieg z przeszkodami, b) strzelanie z łuku, c) przejście po linie, d) bieg z obciążeniem. 3. Projektowanie samolotu – każdy z wędrowników z dostępnych materiałów ma wykonać samolot, którego zadaniem będzie polecieć jak najdalej. 4. Nawigacja – wędrownicy w patrolach/ zastępach mają za zadanie pokonać wyznaczoną trasę z zamkniętymi oczami (Załącznik 2.). 5. Ćwiczenie logicznego myślenia i zręczności – członkowie patrolu stają na rozłożonym kocu. Ich zadaniem będzie obrócić go na drugą stronę. Podczas tego zadania nie można używać rąk i żadnej z członków patrolu nie może spaść z koca. 		
4.	Podsumowanie gry	Dyskusja „Rundka”	25 min	Drewno na ognisko
	Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący zbiórkę zaprasza wędrowników na miejsce ogniskowe, gdzie wspólnie zapalają ognisko.</p> <p>Każdy z uczestników zbiórki ma za zadanie, dokładając swój kawałek drewna opowiedzieć spostrzeżeniach dotyczących gry, w której uczestniczyli zwracając uwagę na to, jakie umiejętności powinna posiadać osoba, która chce zostać pilotem.</p> <p>Główną zasadą tej formy jest to, że wypowiedzieć muszą się wszyscy uczestnicy dyskusji, a głos udzielany jest wedle ustalonego porządku w tym przypadku decyduje usadzenie przy ognisku i kolejność dokładanych drewnienek.</p> <p>Prowadzący przedstawia najważniejsze fakty z życia Zygmunta Puławskiego (bibliografie zamieszczone na początku propozycji programowej).</p>		
5.	Kim jest dla mnie bohater?	Kuźnica	40 min	dzwonek, zapałki, drewno na ognisko
	Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący zbiórkę zaprasza wędrowników do uczestnictwa w kuźnicy na temat „Kim dla mnie jest bohater/ Czy bohaterowie są w dzisiejszych czasach potrzebni?/Lotnicy jako bohaterowie Chorągwi Lubelskiej – to dobry czy zły pomysł?”.</p> <p>Kuźnica nie jest formą dyskusyjną. Jej głównym celem jest „wykucie” w jej uczestnikach poglądu na konkretny temat. Aby kuźnica przebiegała prawidłowo, należy pamiętać o kilku zasadach:</p>		



		<ul style="list-style-type: none"> - każdy z wędrowników ma prawo do wypowiedzenia własnego zdania, - wszystko co zostaje wypowiedziane w kręgu pozostaje w kręgu uczestników zbiórki, - kolejne wypowiedzi nie mogą być osądem lub komentarzem poprzednich. <p>Kuźnica powinna być prowadzona przez harcerza prowadzącego zbiórkę. Zmianę tematu podczas kuźnicy należy sygnalizować w ustalony na początku sposób np. poprzez użycie danego dźwięku np. dzwonka.</p>		
6.	Obrzędowe zakończenie zbiórki	Forma obrzędowa	5 min	-
	Dokładny opis elementu	Uczestnicy zbiórki zgodnie z tradycją drużyny kończą swoje spotkanie.		

Załączniki do konspektu 2.

Załącznik 1.

Witajcie!

Nazywam się Zygmunt Puławski. Wiele lat temu byłem instruktorem Związku Harcerstwa Polskiego, ale również pilotem. Chciałabym Was teraz zaprosić do udziału w grze, podczas której wykonacie zadania z którymi większość pilotów musi się mierzyć. Będziecie działać w zastępach/patrolach. Oczekuję od Was zaangażowania.

Gdy byłem harcerzem później instruktorem nie lubiłem tylko siedzieć i o czymś mówić. Wolałem działać praktycznie w terenie.

Gra będzie polegała na tym, że w zastępach będziecie odwiedzać kolejne stacje na których będą na Was czekały zadania do wykonania. Powodzenia!

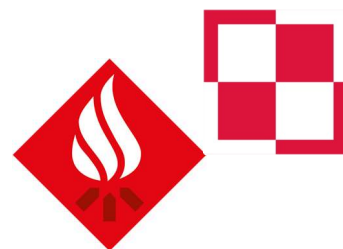
****Wyjaśnienie: To od prowadzącego zbiórkę zależy czy wędrownicy będą iść w stałych zastępach bądź patrolach lub w dowolny sposób wybranych grupach. Teren jaki mają pokonać podczas gry, rozmieszczenie punktów oraz sposób dotarcia do nich zależy wyłącznie od tego co zaplanuje prowadzący zbiórkę.

Załącznik 2.

Jedna z osób z patrolu będzie pełniła rolę nawigatora. Pozostali członkowie patrolu muszą pokonać wyznaczoną trasę wyłącznie dzięki wskazówkom nawigatora. Drogę pokonują z zamkniętymi oczami.

Sposób organizacji zadania:

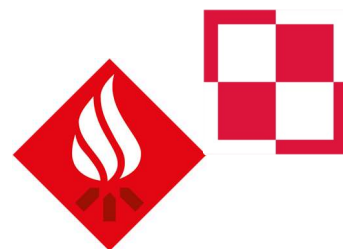
Naklejamy na ziemi przy pomocy dużej taśmy klejącej kratownicę. Część jej pól jest niedostępna (zaznaczona znakiem X) na te pola nie można wchodzić. Nawigator



tak musi poprowadzić uczestników swojego patrolu, aby nie weszli na pola ze znakiem X.

Konspekt 3.

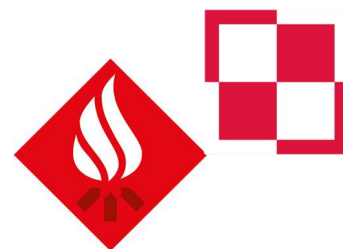
Temat	Równość płci?		
Metodyka	Wędrownicy		
Cel	<ul style="list-style-type: none"> Zwrócenie uwagi wędrowników na problem nierówności płci w sferze zawodowej kiedyś i współcześnie. 		
Zamierzenia	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> znał podstawowe pojęcia związane z nierównością płci, potrafił wskazać przykłady postaci wykonujących zawody „nietypowe” dla ich płci, wiedział, jak przeciwdziałać nietolerancji i stygmatyzacji. 		
Miejsce	Dowolne		
Potrzebne materiały	Kilka zdjęć (najlepiej reporterskich, które mogą być różnie interpretowane – z czasopism lub Internetu, każde na oddzielnej kartce), paski papieru, długopisy, taśma klejąca, wydrukowane definicje słów: dyskryminacja, stereotyp, stygmatyzacja, segregacja zawodowa.		
Optymalna liczba uczestników	8-15		
Czas trwania	120 min.		
PRZEBIEG			
Nazwa elementu	Forma	Czas	Materiały
1. Powitanie, przedstawienie tematu zbiórki	-	5 min	-
Dokładny opis elementu	Prowadzący wita grupę, przedstawia temat i cel zajęć.		
2. „Co widzisz?”	gra wprowadzająca	30 min.	kilka zdjęć (najlepiej reporterskich, które mogą być różnie interpretowane – z czasopism lub Internetu, każde na oddzielnej kartce), paski papieru, długopisy, taśma klejąca



Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący wiesza zdjęcia na ścianie i rozdaje uczestnikom paski papieru. Następnie prosi ich o obejrzenie zdjęć i napisanie do każdego dwóch podpisów, pozytywnego i negatywnego, na oddzielnych paskach papieru. Kiedy wszyscy są gotowi, przyklejają podpisy pod zdjęciami.</p> <p>Dyskusja: Porównanie podpisów i próba odpowiedzi na pytania: Ile różnych interpretacji powstało do każdego zdjęcia? Kiedy czytacie gazetę lub czasopismo, na co najpierw patrzycie, na tytuł czy na zdjęcie? Czy zdjęcia pokazują prawdę o tym, co się zdarzyło? Jak wydawcy używają zdjęć – żeby przekazywać informacje czy wzbudzać emocje?</p>		
3. „Co jest czym?”	praca w grupach	25 min	wydrukowane definicje słów: dyskryminacja, stereotyp, stygmatyzacja, segregacja zawodowa
Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący dzieli uczestników na grupy. Każda otrzymuje jedną kartkę z definicją. Ma za zadanie przedstawienie definicji przed pozostałymi uczestnikami w dowolny sposób(np. scenka, film itd.), bez użycia danego słowa.</p> <p>Następnie grupy dopasowują hasła do ich znaczeń przedstawionych przez grupy. Podsumowanie przez prowadzącego i ewentualne wytłumaczenie błędów w rozumieniu definicji.</p>		
4. „Pilot w spódnicy”	dyskusja	45 min	biografia Jadwigi Piłsudskiej- Jaraczewskiej
Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący przekazuje każdemu uczestnikowi link do biografii Jadwigi Piłsudskiej- Jaraczewskiej. Wędrownicy mają chwilę na przeczytanie. Następnie rozpoczyna się dyskusja na temat: „Nierówność płci w różnych zawodach, kiedyś i dziś”</p>		
4. Podsumowanie, zadanie międzyzbiórkowe	podsumowanie, pożegnanie obrzędowe	15 min	biografia Jadwigi Piłsudskiej- Jaraczewskiej
Dokładny opis elementu	<p>Prowadzący podsumowuje zbiórkę, przekazuje zadanie międzyzbiórkowe* polegające na przeprowadzeniu wywiadu, z osobą wykonującą zawód rzadko reprezentowany przez inne osoby jej płci. W przypadku trudności ze znalezieniem takiej osoby wywiad może zostać zastąpiony notą biograficzną, krótkim filmem czy reportażem.</p> <p>* Zadanie może być wykonywane indywidualnie lub w grupach.</p>		

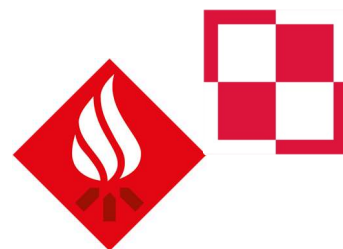
Bibliografia:

- „Każdy inny, wszyscy równi.” Propozycja programowa Głównej Kwatery ZHP
- „Biogramy lotników.” Zespół ekspercki ds. „Kampanii bohater” Chorągwi Lubelskiej ZHP
- <https://www.polishairforce.pl/pilsudska.html>



Konspekt 4.

Temat	„Planujemy służbę w lokalnym środowisku.”			
Metodyka	Wędrownicy			
Cel	<ul style="list-style-type: none"> Zachęcenie wędrowników do propagowania wiedzy na temat bohaterskich lotników z Lubelszczyzny w swoim środowisku działania. 			
Zamierzenia	<p>Po zakończeniu zajęć uczestnik będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> rozumiał potrzebę pełnienia służby w swoim środowisku lokalnym, potrafił wymienić imiona i nazwiska oraz opisać najważniejsze fakty z życia min. 4 bohaterskich lotników z Lubelszczyzny. 			
Miejsce	Harcówka/sala/ otwarta przestrzeń			
Potrzebne materiały	Materiały o „Kampanii Bohater” w formie wydrukowanej lub elektronicznej, kartki, długopisy, telefony/ komputery z dostępem do Internetu			
Optymalna liczba uczestników	8-16			
Czas trwania	150 min.			
PRZEBIEG				
Nr	Nazwa elementu	Forma	Czas	Materiały
1.	Powitanie, przedstawienie tematu zbiórki	-	5 min	-
	Dokładny opis elementu	Prowadzący wita grupę, przedstawia temat i cel zajęć.		
2.	Po co nam bohater? Jak z nim pracować w naszym środowisku?	burza mózgow	25 min	materiały o „Kampanii Bohater” w formie wydrukowanej lub elektronicznej
	Dokładny opis elementu	Wędrownicy wspólnie zastanawiają się nad tematem służby w obszarze pracy z Bohaterem Chorągwi, na terenie swojego hufca. W trakcie burzy mózgow powinny zostać przeanalizowane potrzeby środowiska lokalnego i możliwości drużyny w kontekście propagowania wiedzy na temat bohaterskich lotników z Lubelszczyzny.		



3.	Wyjdź w świat, zobacz, pomyśl...	wędrówka	45 min	-
	Dokładny opis elementu	Wędrownicy wychodzą z miejsca zbiórki na krótką wędrówkę po swoim mieście/ wsi. Podczas drogi mają za zadanie wybrać rodzaj służby dla środowiska lokalnego związanej z „Kampanią Bohater”.		
4.	...pomóż, czyli działaj.	praca w patrolach zadaniowych	60 min	kartki, długopisy, telefony/ komputery z dostępem do Internetu
	Dokładny opis elementu	Wędrownicy planują prace nad wybraną służbą, dzielą się na patrole zadaniowe w zależności od potrzeb. Podczas tej części prowadzący nie powinien zbyt ingerować w pracę grup. Po zakończeniu prac każda grupa przedstawia swoją część planu pozostałym uczestnikom, następnie wspólnie dopracowywane są szczegóły.		
5.	Podsumowanie zbiórki	podsumowanie w kręgu, pożegnanie obrzędowe	15 min	-
	Dokładny opis elementu	Prowadzący zaprasza wędrowników do kręgu, podsumowuje zbiórkę i dziękuje jej uczestnikom za udział. Prosi każdego o dokończenie zdania: „Wychodzę ze zbiórki z....”		

Bibliografia:

- „Biogramy lotników.” Zespół ekspercki ds. „Kampanii bohater” Chorągwi Lubelskiej ZHP