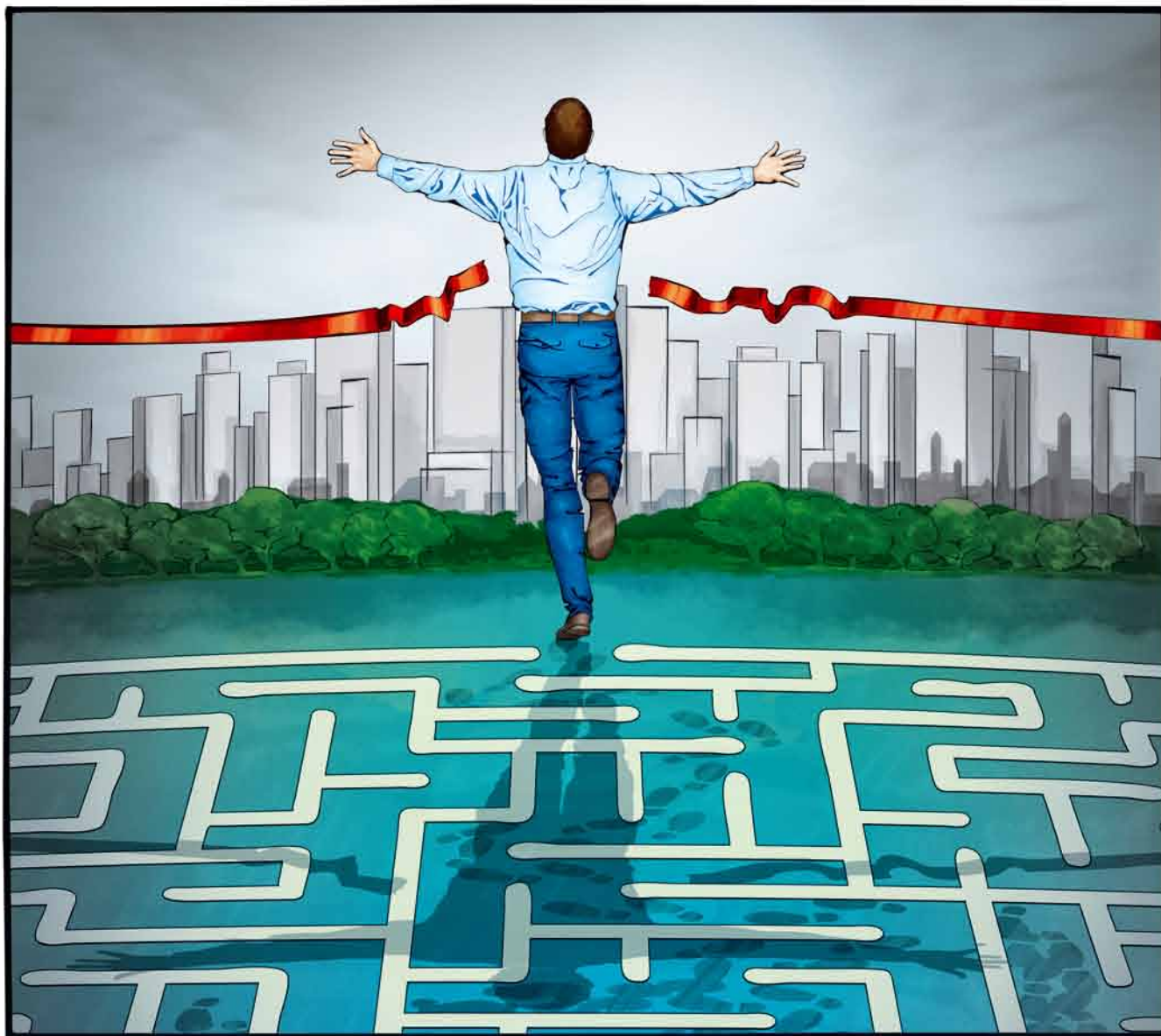


# OD DIAGNOZY DO DZIAŁANIA!



PRZEWODNIK METODYCZNY  
CZĘŚĆ II

## SCENARIUSZE GIER DIAGNOSTYCZNO-SYMULACYJNYCH



Projekt „Od diagnozy do działania!” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Człowiek – najlepsza inwestycja.





# OD DIAGNOZY DO DZIAŁANIA!

PRZEWODNIK METODYCZNY  
CZĘŚĆ II

SCENARIUSZE GIER  
DIAGNOSTYCZNO-SYMULACYJNYCH

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Publikacja powstała w ramach projektu „Od diagnozy do działania!”,  
Priorytet III, Działanie 3.4., Poddziałanie 3.4.3., Program Operacyjny Kapitał Ludzki.**

**Realizatorzy Projektu:**

**Lider: Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego Stowarzyszenie Oświatowo-Techniczne**

**Partner: Agencja Analiz i Doradztwa Personalnego Psychological Solutions Group**

**ISBN 978-83-941930-2-7**

**ISBN 978-83-941930-1-0**

**© Copyright by Ośrodek Rozwoju Edukacji**

**Wydanie 1, Warszawa 2015**

**All rights reserved**

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

tel. +48 22 345 37 00

fax +48 22 345 37 70

**PUBLIKACJA BEZPŁATNA**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



BYDGOSKI  
ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO  
STOWARZYSZENIE OŚWIATOWO-TECHNICZNE



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Od diagnozy do działania!” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Człowiek – najlepsza inwestycja.**

## SCENARIUSZE GIER DIAGNOSTYCZNO-SYMULACYJNYCH

W części tej przedstawione zostały scenariusze 18 gier diagnostyczno-symulacyjnych.

W opisie każdej gry znajduje się między innymi jej streszczenie, spis niezbędnych materiałów, charakterystyka grupy, różne modyfikacje gry, wskazówki praktyczne dla trenera oraz niezbędne załączniki.

Jako, że gry zakładają wzajemną interakcję uczestników i wymagają od nich otwartości oraz zaangażowania, istotne jest, by prowadzący wziął pod uwagę kilka bardzo ważnych kwestii. Poniżej przedstawiono ogólne wskazówki praktyczne dla prowadzących gry (wskazówki szczegółowe znajdują się na koniec opisu każdej z gier).

1. **Ustal zasady wzajemnej współpracy** – na początku każdej z gier warto ustalić z uczestnikami zasady, które ułatwią Wam współpracę i obniżą poziom niepokoju odczuwanego przez uczestników. Zasady mogą zostać ustalone słownie lub spisane w formie kontraktu (np. wyciszamy telefony komórkowe, słuchamy się nawzajem, jesteśmy aktywni, mamy prawo do zachowania informacji dla siebie itp.). Ustalenie zadań buduje poczucie bezpieczeństwa w grupie, jak również pozwala na odwołanie się do nich w przypadku, gdy pojawiają się uczestnicy przeszkadzający, zakłócający pracę grupy.
2. **Nie oceniaj wypowiedzi uczestników** – wysłuchuj uczestników pamiętając, że każdy ma prawo do swojego zdania i swoich przemyśleń.
3. **Upewnij się, że uczestnicy zrozumieli instrukcję gry** – gry niekiedy będą złożone i niektórym uczestnikom może być ciężko od razu zrozumieć instrukcję. Zasady gry przedstawiaj więc powoli (jeśli masz możliwość, możesz rozrysować lub wypisać główne elementy w widocznym miejscu), upewniając się, że dla wszystkich są one jasne. Najważniejsze kwestie powtórz przynajmniej dwukrotnie (na początku i na końcu instrukcji). Pozwól uczestnikom na zadawanie pytań.
4. **Pamiętaj o tym, że Ty prowadzisz grę** – może się zdarzyć, że uczestnicy będą chcieli wyrzeć na Ciebie nacisk np. w związku z podziałem na zespoły, czy wykonywaniem niektórych zadań – w takich przypadkach pamiętaj, że Ty jesteś osobą prowadzącą grę i decydujesz o takich kwestiach.
5. **Zwracaj uwagę na szczerść** – przypominaj uczestnikom, że liczy się, aby wszelkie zadania wykonywali zgodnie ze sobą i swoimi preferencjami. Zwracaj także uwagę, że jedynie udzielanie szczerych odpowiedzi podczas wypełniania narzędzi diagnostycznych może przynieść miarodajne wskazówki.
6. **Pilnuj kierunku, w jakim zmierza konwersacja** – podczas omawiania gier zachęcaj uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami, odczuciami i spostrzeżeniami, jednak kontroluj, by dyskusja nie schodziła na tematy nie będące przedmiotem gry.
7. **Zaplanuj czas na przygotowanie gier** – każda gra wymaga od prowadzącego pewnego przygotowania (wydruku odpowiednich materiałów, przygotowania sali itp.). Przeanalizuj dokładnie, co musisz przygotować i ile czasu Ci to zajmie, aby odpowiednio przygotować się do przeprowadzenia gry.



## Spis treści

Gra 1	SPADEK	7
Załączniki do gry	SPADEK	13
Gra 2	ŻYCIOWE WYBORY	24
Załączniki do gry	ŻYCIOWE WYBORY	28
Gra 3	JAKIE MASZ SPOSTRZEŻENIA?	37
Załączniki do gry	JAKIE MASZ SPOSTRZEŻENIA?	42
Gra 4	KAWIARNIA	48
Załączniki do gry	KAWIARNIA	53
Gra 5	ŁOWCY TALENTÓW	56
Załączniki do gry	ŁOWCY TALENTÓW	61
Gra 6	DŁUGI REJS	69
Załączniki do gry	DŁUGI REJS	74
Gra 7	DYLEMATY BADACZA	80
Załączniki do gry	DYLEMATY BADACZA	84
Gra 8	JAK I GDZIE?	92
Załączniki do gry	JAK I GDZIE?	96
Gra 9	ZAWODY	105
Załączniki do gry	ZAWODY	109
Gra 10	NA BAZARZE	119
Załączniki do gry	NA BAZARZE	123
Gra 11	LABIRYNT	128
Załączniki do gry	LABIRYNT	133
Gra 12	BYĆ JAK AS... WYWIADU	140
Załączniki do gry	BYĆ JAK AS... WYWIADU	144
Gra 13	DAŻYĆ CZY UNIKAĆ?	150
Załączniki do gry	DAŻYĆ CZY UNIKAĆ?	155
Gra 14	POMOST KARIERY	160
Załączniki do gry	POMOST KARIERY	164
Gra 15	MENTALISTA, KTÓRY LUBI WYZWANIA	168
Załączniki do gry	MENTALISTA, KTÓRY LUBI WYZWANIA	172
Gra 16	KOŁO FORTUNY	177
Załączniki do gry	KOŁO FORTUNY	181
Gra 17	SKLEP ROWEROWY	192
Załączniki do gry	SKLEP ROWEROWY	197
Gra 18	SIEĆ	202
Załączniki do gry	SIEĆ	207
	BIBLIOGRAFIA	221







## Skrócony opis gry



Uczestnicy zostają wprowadzeni w sytuację, w której niespodziewanie dowiadują się o otrzymaniu spadku w postaci kilku hektarów gruntów w centrum Poznania. Warunkiem przejęcia spadku przez uczestnika jest stworzenie na tym terenie Strefy Dla Każdego – miejsca, które będzie służyło mieszkańcom miasta i przyjezdnym.

W ramach gry uczestnicy przechodzą przez przygotowane 4 etapy, symulujące tworzenie SDK. Każdy z etapów składa się z fazy pracy indywidualnej (faza ciszy) oraz pracy zespołowej (faza hałasu). W fazie ciszy trener wymaga od uczestnika podjęcia indywidualnej decyzji o wyborze określonego wariantu działania ważnego dla wizji i organizacji parku rozrywki. Następnie uczestnik rozpoczyna pracę w grupie (faza hałasu), gdzie jego zadaniem jest podjęcie tej samej decyzji, ale przy jednoczesnym osiągnięciu konsensusu z innymi (wybór podjęty przez grupę). W trakcie gry, w ramach jednego z zadań uczestnik dokonuje również autodiagnozy, wypełniając kwestionariusz umiejętności przedsiębiorczych.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego uczestnik może przeanalizować podjęte przez siebie indywidualne decyzje (wybrane odpowiedzi). Za pomocą otrzymanej od trenera karty interpretacyjnej może ustalić, czy dokonane przez niego wybory pokazują dominację jednego z typów osobowości (odnoszonej do koncepcji Junga) oraz jakie mają przełożenie na ewentualne wybory zawodowe.

## Cel



Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników własnego typu osobowości, a w szczególności własnych predyspozycji i preferencji odnośnie do sposobu wykonywania zadań, kontaktów międzyludzkich oraz swoich mocnych i słabych stron istotnych z punktu widzenia planowania własnej kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza umiejętności przedsiębiorczych (przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza)
- Autodiagnoza typu osobowości i wskazanie jego znaczenia dla planowania kariery zawodowej
- Diagnoza kompetencji społecznych w zakresie współpracy z innymi
- Diagnoza umiejętności perswazyjnych
- Uświadomienie związku właściwości osobowościowych ze skutecznością planowania kariery zawodowej

## Opis grupy



Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników w zależności od wyboru określonego wariantu. Zasadniczo przewiduje się trzy warianty prowadzenia gry w zależności od liczebności grup:

- wariant A – grupa złożona z 2-9 uczestników
- wariant B – grupa złożona z 10-18 uczestników (wariant preferowany)
- wariant C – grupa złożona z 19-26 uczestników

Opcjonalnie istnieje możliwość przeprowadzenia wariantu D (praca indywidualna). Wówczas gra oparta jest wyłącznie na fazie ciszy, czyli wyborach i autodiagnozie wykonywanych przez uczestnika indywidualnie. Jest to wariant ograniczony, ze względu na brak możliwości konfrontacji wyborów własnych uczestnika z wyborami innych osób oraz ze względu na niższy poziom aktywizacji uczestnika.

Gra „Spadek” ze względu na bardzo prosty przekaz, polegający wyłącznie na dokonywaniu wyborów z zaprezentowanych opcji, jest wskazana dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Stosowanie testów wyboru jest szczególnie cenne dla uczniów z deficytami rozwojowymi, jak dysleksja, dysgrafia itp. – uczeń może bowiem koncentrować się tu na konkretnej tematyce.

Ciekawa i nietypowa forma gry sprawia, że jest ona wskazana do zastosowania wśród uczniów oporujących – zwłaszcza przejawiających opór wynikający z lęku przed mówieniem o sobie, czy z negatywnych doświadczeń związanych z relacją poradniczą, narzucaniem rozwiązań itp. Przyjęta forma gry zakłada, że uczniowie nie mówią wprost na forum grupy o sobie, swoich doświadczeniach, czy przekonaniach (co często bywa źródłem oporu), ale poprzez wejście w rolę, mogą je sobie uświadomić i indywidualnie wypracować odpowiednie wnioski.



## Założenia teoretyczne

Brytyjscy badacze Sandra Haase i Jan Francis-Smythe zwrócili uwagę na pewne niezbędne obszary kompetencji w procesie tworzenia kariery (Nosał, 1993). W wyróżnionych przez nich obszarach znalazły się między innymi umiejętności pracy w zespole, wyznaczania celów, czy umiejętności związane z osiągnięciem efektywności w konkretnych zadaniach, jak również umiejętność budowania relacji z innymi, dostosowywania się do zmian. Wg badaczy należy zidentyfikować poziom tych kompetencji, by z sukcesem realizować karierę.

W celu dokonania ogólnej diagnozy kompetencji niezbędnych przy konstruowaniu kariery, opracowano grę „Spadek”. Grę stworzono w oparciu o założenia teoretyczne C.G. Junga, który charakteryzował działanie ludzkiej psychiki, analizując procesy odbioru i oceny informacji ze świata (Drań-Ruszczak, 2000). Biorąc pod uwagę odbiór informacji, wprowadził wymiar oparty o dwie funkcje: percepcję – intuicję, natomiast dla wartościowania informacji wymiar oparty o funkcje: myślenie – uczucia. Poszczególne funkcje w danych wymiarach są sobie przeciwstawne – i tak, myślenie jest opozycyjne do uczuć, natomiast percepcja do intuicji.

W zależności od dominacji poszczególnych funkcji nad innymi, możemy mówić o kształtowaniu się określonego typu psychicznego.

W oparciu o tę teorię, w grze „Spadek” wyodrębniono cztery typy psychiczne, które oznaczono odpowiednio przystępnymi nazwami. Podczas trwania gry uczestnicy mają okazję zidentyfikować swój dominujący typ psychiczny oraz odnieść te informacje do procesu efektywnego konstruowania ścieżki kariery zawodowej.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnego przemieszczania się uczestników, które będzie od nich wymagane pomiędzy okresami pracy indywidualnej i pracy grupowej.

W przypadku realizacji gry w wariantach B lub C wielkość pomieszczenia powinna być na tyle odpowiednia, aby w okresach pracy grupowej poszczególne zespoły nie przeszkadzały sobie wzajemnie. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Kartki A4
- List od wujka (zał. 1.1) – dla prowadzącego
- Opisy zespołów (zał. 1.2) – dla każdego uczestnika + dla każdej grupy (faza hałasu)
- Przemowy szefa (zał. 1.3) – dla każdego uczestnika + dla każdej grupy (faza hałasu)
- Hasła marketingowe (zał. 1.4) – dla każdego uczestnika + dla każdej grupy (faza hałasu)
- Zdjęcia wnętrza biura (zał. 1.5) – dla każdego uczestnika + dla każdej grupy (faza hałasu)
- Założenia teorii Junga i opis kolorów (zał. 1.6) – dla prowadzącego
- Karty typów dla uczestników (zał. 1.7) – dla każdego uczestnika jeden typ
- Karta pytań podsumowujących (zał. 1.8) – dla prowadzącego
- Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych (zał. 1.9) – dla każdego uczestnika
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 1.9a) – dla każdego uczestnika



## Czas trwania

Dokładny czas trwania gry zależy od liczebności grupy (zob. warianty A-D wskazane powyżej). W przypadku realizacji gry w wariantach A lub B szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 50-55 minut. Realizacja gry w wariantach B i C zajmuje około 60-70 minut.

W przypadku realizacji gry w wariantach pracy indywidualnej, czas trwania gry wynosi 25-40 minut (w zależności od stopnia szczegółowości interpretacji wyników oraz indywidualnych predyspozycji danego uczestnika).

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach, dbając o jego nieprzekraczanie.

Czas jest ważnym czynnikiem wpływającym na przebieg i efektywność całej gry. Uczestnicy powinni wykonywać poszczególne zadania (wybierać jedną z opcji) możliwie szybko, bazując na pierwszym skojarzeniu, odczuciu itp. W trakcie fazy ciszy, czas wyznaczony przez trenera powinien wystarczyć na zapoznanie się z kartami

oraz dokonanie szybkiego wyboru, bez pogłębionej analizy i bez konsultacji z innymi uczestnikami. Podobne ograniczenia czasowe obowiązują również w fazie hałasu, kiedy wybór dokonywany jest przez uczestników na bazie pracy zespołowej. W przypadku, gdy w wyznaczonym czasie grupa nie osiągnie konsensusu, trener nie powinien wydłużać czasu i przejść do kolejnej fazy gry.

Szczegółowy harmonogram czasowy dołączono na końcu opisu gry.

## Metody i formy pracy



Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania odtworzona zostaje sytuacja zakładania – organizowania działalności firmy, jaką jest Strefa Dla Każdego. Uczestnicy wykonują szereg zadań polegających na dokonaniu wyboru pomiędzy różnorodnymi opcjami. Wyniki zostaną omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanej skali pomiarowej do badania wybranych umiejętności przedsiębiorczych.

## Szczegółowy scenariusz gry



Realizacja gry ma charakter wieloetapowy. Składa się z naprzemiennie występujących faz ciszy i hałasu, w trakcie których uczestnicy dokonują indywidualnie lub zespołowo wyborów jednej z czterech przedstawionych opcji. Inaczej ujmując, w każdej fazie ciszy uczestnik otrzymuje zestaw czterech kart (zawierających opisy / rysunki), z których ma za zadanie wybrać jedną, najbardziej zgodną z jego preferencjami, postawami i tendencjami.

W następującej po niej fazie hałasu zadanie polega również na wyborze jednej z czterech opcji (zestaw ten sam, jak w poprzedzającej fazie ciszy), ale tym razem wybór ma być dokonany w sposób zespołowy, poprzez dojście do konsensusu.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk materiałów dla każdego z uczestników (w zestawie dla danej osoby powinny znaleźć się materiały z załączników 1.2-1.5). Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie zadań indywidualnych (faza ciszy) i grupowych (faza hałasu).
2. Wprowadzenie – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Poszczególne etapy gry będą realizowane w ograniczonym czasie. Trener na bieżąco będzie informował, ile czasu uczestnicy mają na dokonanie wyboru oraz oznajmiał zakończenie czasu realizacji danego zadania.
  - b. Gra składa się z 9 części: 5 faz ciszy oraz 4 faz hałasu.
  - c. Fazy ciszy to czas, kiedy każdy z uczestników pracuje indywidualnie i nie ma możliwości konsultowania z innymi uczestnikami swoich decyzji. W każdej fazie ciszy uczestnik będzie miał za zadanie zapoznać się z przekazanymi przez trenera materiałami (karty zawierające opisy lub rysunki) oraz wybrać jedną z przedstawionych przez trenera opcji. Uczestnik nie informuje innych, jaką decyzję podjął. Po wyborze jednego z czterech przedstawionych wariantów (jednej z czterech kart) uczestnik odkłada / zachowuje wybraną przez siebie kartę. Faza ciszy kończy się wraz z komunikatem trenera o zakończeniu czasu. Oznacza również przejście do fazy hałasu.
  - d. Faza hałasu to moment, w którym gracze pracują zespołowo (w zespołach 4-5 osobowych) – trener ustala podział na poszczególne zespoły, który będzie obowiązywał w trakcie fazy hałasu.
  - e. Zadaniem zespołów jest wspólne podjęcie decyzji (wybór jednej z czterech opcji – identycznych, jak w poprzedzającej ją fazie ciszy). Zespół ma na to ograniczony czas.
  - f. Po fazie hałasu uczestnicy wracają ponownie do pracy indywidualnej – następuje kolejna faza ciszy oraz kolejny wybór jednej z czterech opcji.
  - g. Poinformuj, że uczestnicy na dokonywanie wyboru w poszczególnych fazach ciszy oraz hałasu będą mieli ograniczony czas (trener każdorazowo będzie informował, ile przysługuje czasu na podjęcie decyzji). Czas na dokonanie wyboru będzie zależał od poziomu trudności danego zadania.
  - h. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
  - i. Podziel uczestników na grupy 4-5 osobowe, w których będą pracować podczas fazy hałasu.

### 3. Gra właściwa

- a. Otwarcie gry (2 min.) – przeczytaj uczestnikom list otwierający grę (zał. 1.1).
  - b. **Faza ciszy I. WYBÓR ZESPOŁU** (czas trwania 4-5 min.)

Przeczytaj wprowadzenie zawarte w załączniku 1.2 i rozdaj poszczególnym uczestnikom zestawy opisów zespołu (zał. 1.2). Zwróć uwagę, aby każdy otrzymał wszystkie cztery karty. Przypomnij, że uczestnicy pracują indywidualnie i nie powinni głośno komentować treści przedstawionych na przekazanych kartkach. Poinformuj, że każdy uczestnik będzie miał maksymalnie cztery minuty na zapoznanie się z treścią otrzymanych kart i wybór jednej z nich, najbliższej ich decyzji.
  - c. Po upływie wyznaczonego czasu poproś graczy, aby zachowali kartę zawierającą najbliższą im opcję.
  - d. **Faza hałasu I. WYBÓR ZESPOŁU** (czas trwania 3-4 min.)

Poinformuj uczestników, że czas ciszy się zakończył i za chwilę rozpocznie się czas hałasu. W związku z tym uczestnicy powinni utworzyć grupy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. Następnie każda z grup otrzymuje zestaw 4 kart (ten sam, jak w poprzedniej fazie) z poleceniem wyboru jednej z opcji, przy czym wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu. Zwróć uwagę, że grupa ma ograniczony czas i po jego upływie uczestnicy będą musieli powrócić do pracy indywidualnej.
  - e. **Faza ciszy II. WYBÓR PRZEMOWY** (czas trwania 3-4 min.)

Przeczytaj wprowadzenie zawarte w zał. 1.3 i rozdaj poszczególnym uczestnikom zestawy 4 kart (zał. 1.3). Zwróć uwagę, aby każdy z uczestników otrzymał wszystkie cztery karty. Przeprowadź całą procedurę podobnie jak w fazie ciszy I, tym razem bazując na zestawie kart przemowy szefa.
  - f. **Faza hałasu II. WYBÓR PRZEMOWY** (czas trwania 2-3 min.)

Poinformuj uczestników, że czas ciszy się zakończył i za chwilę rozpocznie się czas hałasu. W związku z tym, uczestnicy powinni utworzyć grupy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. Następnie każda z grup otrzymuje ten sam zestaw 4 kart z poleceniem wyboru jednej z opcji, przy czym wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu.
  - g. **Faza ciszy III. WYBÓR HASŁA** (czas trwania 3-4 min.)

Przeczytaj wprowadzenie zawarte w zał. 1.4 i rozdaj poszczególnym uczestnikom zestawy 4 kart (zał. 1.4). Zwróć uwagę, aby każdy z uczestników otrzymał wszystkie cztery karty. Przeprowadź całą procedurę podobnie jak w fazie ciszy I, tym razem bazując na zestawie kart z hasłami marketingowymi.
  - h. **Faza hałasu III. WYBÓR HASŁA** (czas trwania 3-4 min.)

Poinformuj uczestników, że czas ciszy się zakończył i za chwilę rozpocznie się czas hałasu. W związku z tym uczestnicy powinni utworzyć grupy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. Następnie każda z grup otrzymuje ten sam zestaw 4 kart z poleceniem wyboru jednej z opcji, przy czym wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu.
  - i. **Faza ciszy IV. WYBÓR BIURA** (czas trwania 2-3 min.)

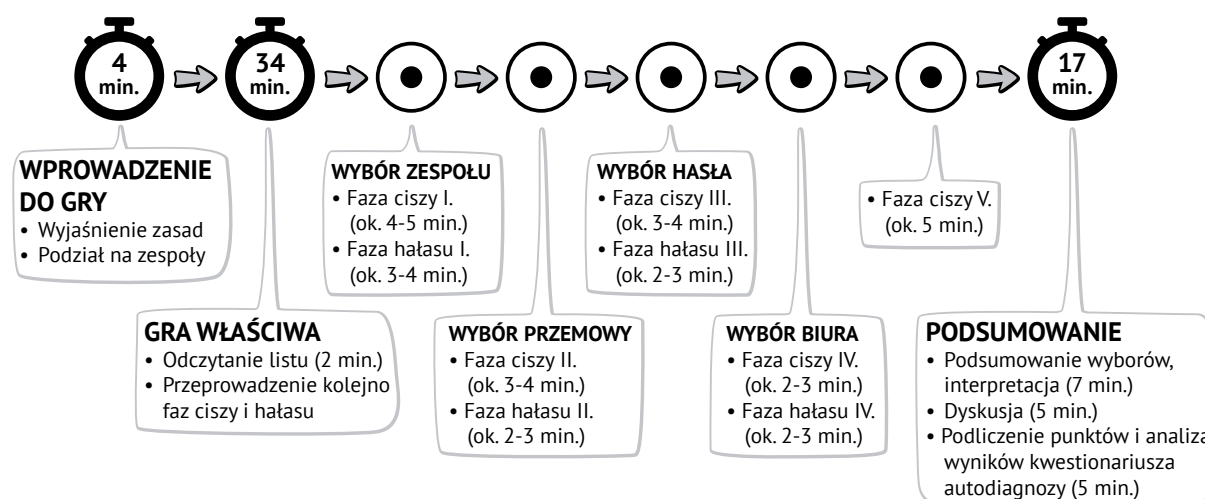
Poinformuj uczestników, że są teraz na etapie wyboru projektu biura, w którym czuliby się najlepiej. Rozdaj poszczególnym uczestnikom zestawy 4 kart (zał. 1.5). Zwróć uwagę, aby każdy z uczestników otrzymał wszystkie cztery karty. Przeprowadź całą procedurę podobnie jak w fazie ciszy I, tym razem bazując na zestawie kart z załącznika 1.5.
  - j. **Faza hałasu IV. WYBÓR BIURA** (czas trwania 2-3 min.)

Poinformuj uczestników, że czas ciszy się zakończył i za chwilę rozpocznie się czas hałasu. W związku z tym, uczestnicy powinni utworzyć grupy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami. Następnie każda z grup otrzymuje ten sam zestaw 4 kart z poleceniem wyboru jednej z opcji, przy czym wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu.
  - k. **Faza ciszy V.** Rozdaj poszczególnym uczestnikom kwestionariusz autodiagnozy (zał. 1.9). Zadaniem każdego z uczestników jest wypełnienie kwestionariusza (czas trwania 5-7 min.)
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- a. Interpretacja wyborów indywidualnych (ok. 7 min.) – wyjaśnij, że poszczególne karty różniły się pod względem określonego sposobu odbioru rzeczywistości, tego, co jest dla nas ważne itp. Każda karta oznaczona była odpowiednim symbolem (JA - Jaskółka, JB - Jastrząb, G - Gołąb, S - Sowa). Poproś uczestników, by zwrócili uwagę, czy jakiś symbol dominuje wśród ich wyborów. Przedstaw krótko założenia teorii i znaczenie poszczególnych symboli (zał. 1.6). Rozdaj uczestnikom właściwe im karty typów (zał. 1.7).

Przeprowadź krótką dyskusję z uczestnikami, na ile określone cechy / typy osobowości mają znaczenie dla wyboru ścieżki zawodowej. Możesz skorzystać z karty zawierającej zestaw pytań problemowych przydatnych w fazie podsumowania – zał. 1.8).

- b. Analiza wyborów indywidualnych oraz zespołowych (fakultatywnie) (ok. 4 min.) – zachęć uczestników do tego, aby porównali, ile wyborów indywidualnych pokrywa się z wyborami całego zespołu. Przeprowadź wspólną dyskusję. Zwróć uwagę m.in. na następujące kwestie:
- O czym może świadczyć podobieństwo wyborów indywidualnych i zespołowych?
  - Co skłaniało uczestników do zmiany zdania podczas wyborów grupowych? Jak czuli się, kiedy musieli zmienić decyzję?
- c. Analiza wyników autodiagnozy (ok. 5 min.). Rozdaj uczestnikom Kartę Interpretacji Wyników kwestionariusza (zał. 1.9a), wypełnianego przez uczestników w fazie ciszy V. Poinformuj, że kwestionariusz dotyczył jednego ze składników umiejętności przedsiębiorczych – skłonności do inicjowania różnego rodzaju działań. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki (posiłkując się Kartą interpretacji wyników – zał. 1.9a).  
Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

Ze względu na wysoką złożoność gry, poniżej dla uproszczenia zamieszczony został schemat czasowego rozplanowania poszczególnych czynności trenera.



## Możliwe modyfikacje gry

Gra „Spadek” może być modyfikowana przez trenera na wiele różnych sposobów:

- Rezygnacja z fazy hałasu – możliwe jest zrealizowanie gry wyłącznie w oparciu o poszczególne pięć faz ciszy, czyli pracę indywidualną poszczególnych uczestników. Jest to rozwiązanie przydatne, gdy grupy są bardzo mało liczne lub gdy mamy ograniczony czas na przeprowadzenie gry.
- Rezygnacja z elementu autodiagnozy z fazy ciszy V (skrócenie całości gry o ok. 10 min.) – możliwe jest zrezygnowanie z przeprowadzenia elementu autodiagnozy podczas zajęć – dopuszcza się opcję przekazania kwestionariusza (wraz z instrukcją jego wypełniania oraz kartą interpretacji wyników) uczestnikom do domu, jako uzupełnienie informacji pojawiających się w trakcie gry. Przy wyborze tej opcji istotne jest jednak zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania, bądź zachęcenie do omówienia wyników z doradcą zawodowym lub innym specjalistą.
- Zmienny układ grup w poszczególnych fazach hałasu – możliwe jest przemieszanie uczestników w fazach pracy grupowej tak, aby w każdej fazie hałasu uczestnik pracował w innym zespole.
- Pogłębione omówienie poszczególnych wyborów indywidualnych i grupowych – jeśli dysponujesz większą ilością czasu warto, aby poświęcić go na bardziej szczegółowe omówienie z uczestnikami ich wyborów indywidualnych i zespołowych. Warto także zagłębić się w poszczególne typy osobowości, omawiając bardziej szczegółowo ich mocne i słabe strony.





## Wskazówki praktyczne dla trenera

---

W trakcie realizacji gry mogą pojawić się sytuacje trudne z perspektywy osoby prowadzącej. Warto mieć świadomość możliwości wystąpienia następujących przypadków:

- a. Opór uczestników wynikający z lęku przed oceną, przejawiający się w braku podejmowania dyskusji podczas faz hałasu – gdy zauważysz takie zachowania u uczestników, warto wówczas zrezygnować z fazy hałasu, opierając grę wyłącznie na fazach ciszy. Aby zapobiec występowaniu tego typu oporu możesz z uczestnikami na początku gry ustalić i spisać zasady współpracy, polegające m.in. na nie ocenianiu się nawzajem i wzajemnym słuchaniu.
- b. W grupie jest wielu liderów – gdy widzisz więcej osób wchodzących w rolę lidera, zwróć uwagę na to, by umieścić ich w innych zespołach – wówczas zespoły nie będą dobrane losowo, ale Ty zdecydujesz o tym, kto znajdzie się w jakim zespole (zadbaj o to, by były one jak najbardziej różnorodne).
- c. Trudności podjęcia decyzji przez grupę – może być tak, że grupa w wyniku wystąpienia rozbieżnych opinii nie będzie potrafiła wybrać jednej opcji (jeden lub kilku uczestników będzie kurczowo trzymało się dokonanego przez siebie wyboru). W takiej sytuacji pamiętać musisz o ograniczeniach czasowych. Jeśli będzie taka konieczność, zachęć grupę do podjęcia decyzji poprzez głosowanie – zwróć jednak uwagę, by wówczas odpowiednio omówić to w podsumowaniu gry (nawiązując do odczuć uczestników, przyczyn zaistniałego stanu rzeczy itp.).
- d. Chaos wynikający z podejmowania licznych wyborów na różnych etapach gry – aby uporządkować informacje i następnie łatwiej odnieść się do wyborów zespołowych, zapisuj w widocznym miejscu informacje o tym, jakie decyzje podjęły poszczególne zespoły na każdym z etapów.

Załącznik 1.1 **List od wujka**

Kościan, 1.06.2014 r.

*Mój Drogi,*

*Zawsze byłeś mi bliski. Mimo że nie miałem swoich dzieci, to byłeś dla mnie jak syn. Dlatego postanowiłem zapisać Ci w spadku cenną rzecz - 5 hektarów ziemi w centrum Poznania. Z racji specyficznej lokalizacji, zgodnie z prawem, otrzymasz tę ziemię tylko wówczas, gdy to, co tam wybudujesz będzie ogólnodostępne i stanowić będzie miejsce rozrywki, rekreacji dla okolicznych mieszkańców. Wierzę, że sprostasz temu wyzwaniu. Nigdy nie brakowało Ci wyobraźni. Na dodatek zawsze byłeś przedsiębiorczy.*

*Nie chciałbym, abyś się za bardzo smucił moim odejściem. Życzę Ci, abyś zawsze był tak samo usatysfakcjonowany ze swojego życia jak ja byłem z mojego.*

*Pozdrawiam Cię serdecznie  
wujek Zbyszek*

Załącznik 1.2 **Opis zespołów**

Po szczegółowej analizie sytuacji postanawiasz działać. Sam nie jesteś jednak w stanie prowadzić przedsięwzięcia na tak szeroką skalę, dlatego potrzebujesz pracowników.

Ponieważ nie masz dużo czasu, najlepszym rozwiązaniem wydaje się „podkupienie” istniejącego zespołu pracowników od konkurencji. Masz do wyboru cztery, poniżej opisane grupy. Podejmując decyzję o tym, który zespół zatrudnisz, zwróć uwagę na to, **żebyś się dobrze z nim dogadywał oraz żeby jego sposób pracy był jak najbardziej zbliżony do Twojego**. Pamiętaj, wybierz dobrze – od tego zależy Wasz wspólny sukces!

**Zespół nr 1** – główną cechą tego zespołu jest duża kreatywność i wyraźny entuzjazm. Członkowie tego zespołu lubią pracować poprzez burzę mózgów i wymianę pomysłów. Wzajemnie zarażają się energią i optymizmem. Gdy spodoba im się jakaś inicjatywa, od razu zabierają się do pracy. Nie lubią, gdy ktoś skupia się na słabych stronach ich pomysłów, bądź nakazuje pracować według utartych schematów. Uważają, że to niepotrzebnie blokuje ich pracę i ogranicza twórcze myślenie. Dobra atmosfera, zgranie i otwartość na zmiany są dla nich podstawą efektywnego zespołu. Spędzają, ze sobą dużo czasu, również po pracy. Często organizują szalone imprezy integracyjne.

JA

**Zespół nr 2** – członkowie tego zespołu są dla siebie dużym wsparciem. Podczas pracy panuje u nich atmosfera wzajemnego zaufania. W przypadku problemu lub trudności każdy może poprosić o pomoc. Uważają, że współpracownikowi trzeba dać szansę i stworzyć okazję do nauki. Dzięki temu, cały zespół będzie lepiej funkcjonował. Starają się nie wprowadzać zbyt dużo zmian. Lepiej pracuje im się w stabilnym otoczeniu ze znanymi zasadami. Unikają rywalizacji. Uważają, że wyścig pomiędzy współpracownikami niepotrzebnie stawia ich przeciwko sobie, czego skutkiem są tylko nic niewnoszące konflikty. Według tego zespołu, najlepsze efekty uzyskuje się, gdy wszyscy zgodnie pracują, słuchają się nawzajem i mogą na siebie liczyć.

G

**Zespół nr 3** – jest bardzo dobrze zorganizowany. Praca jest dokładnie rozplanowana i rozłożona na poszczególnych pracowników. Każdy dokładnie wie, co ma robić i koncentruje się na swoim zadaniu. Wysoko ceniona jest tu perfekcja i dopracowanie najmniejszego szczegółu. Każdy zna swoje prawa i obowiązki, dzięki czemu może spokojnie wykonywać swoją pracę. Pracownicy lubią pracować w ciszy i skupieniu, dlatego likwidują wszelkie możliwe czynniki mogące ich rozpraszać. W obliczu problemu, zespół analizuje dokładnie wszelkie jego aspekty. Pracownicy wolą unikać pochopnych, szybkich decyzji. Wykonane zadanie oceniane jest obiektywnie, według rezultatu a nie relacji międzyludzkich czy osobistych sympatii. W pracy preferują oficjalne kontakty. Dzięki temu mogą zachować pełen profesjonalizm.

S

**JB**

**Zespół nr 4** – pracownicy w tym zespole lubią działać dynamicznie i szybko podejmować nawet trudne, bądź ryzykowne decyzje. Nie boją się też brać za nie odpowiedzialności. Motywuje ich konstruktywna rywalizacja. Uważają, że atmosfera konkurencji pozytywnie wpływa na efekty pracy całego zespołu. Wymagają dużo od siebie i oczekują tego samego od innych. Zespół złożony jest z pracowników pewnych siebie, znających swoją wartość, o wysokim poczuciu własnych kompetencji. Cechują się również dużą ambicją. Dlatego głośno wyrażają swoje zdanie i stanowczo mówią, gdy coś im nie pasuje lub gdy ich zdanie jest odmienne od reszty. W pracy najważniejszy dla nich jest efekt i to do niego powinno się dążyć.

### Załącznik 1.3 **Przemowy do pracowników**

Zatrudniłeś już zespół. Teraz musisz wprowadzić wszystkich pracowników w nowe zadanie, które Was czeka. Masz do wyboru cztery poniższe przemówienia. Wybierz to, które najprawdopodobniej sam wygłosiłbyś do zespołu przed rozpoczęciem nowego projektu.

**JB**

*Pracownicy!*

*Czeka nas wiele pracy w związku z nowym projektem. Najważniejsze abyśmy skończyli wszystko na czas, a nawet przed czasem. Oczekuję od Was dużego zaangażowania w realizację wyznaczonych celów. Wymagam wiele od siebie i od swoich pracowników. Zostaliście podzieleni na zespoły. Każdy zespół ma odpowiednio przydzielone zadania, których należy się trzymać. Nie ukrywam, że liczę na odważne propozycje z Państwa strony. Oczekuję, że ten park rozrywki będzie wyróżniać się na tle innych. Zapamiętajcie – nie przychodźcie do mnie z błahostkami. Zostaliście zatrudnieni, bo znacie się na tym. Gdy brakuje Wam informacji, to ich poszukajcie, popytajcie współpracowników. Liczę na konkretne rezultaty. A teraz bierzcie się do pracy, bo czas ucieka.*

**S**

*Szanowni Państwo!*

*Spotkaliście się tutaj w związku z realizacją najnowszego projektu. Zależy mi, aby był on dopracowany w najdrobniejszych szczegółach. W związku z tym, wyznaczone zostały kolejne etapy waszej pracy i ich ostateczne terminy. Proszę, aby zespoły składały raporty po zamknięciu każdego z etapów.*

*Jak Państwo widzą na rozpisce, w pierwszym etapie zaplanowano analizę istniejących i dobrze prosperujących miejsc rekreacji pod kątem atrakcji i organizowanych imprez. Proszę zespół nr 1 o przygotowanie zestawienia pięciu najlepszych w tej dziedzinie obiektów do piątku do godziny 12.00. Raz na dwa tygodnie, w środy o 14.30, odbywać się będzie zebranie, na którym przedstawić mi stan realizacji poszczególnych zadań. Pracujcie z rozwagą i przestrzegajcie ustalonych terminów.*

**G**

*Moi drodzy,*

*Jak się czujecie po weekendzie? Mam nadzieję, że tak jak ja jesteście zmotywowani do pracy. Projekt, nad którym rozpoczynamy pracę nie należy do najłatwiejszych, ale wierzę, że poradzimy sobie ze wszystkim. Najważniejsze, abyśmy zachowali spokój – silny stres z pewnością nam nie pomoże. Postarajcie się tak wykonywać swoje zadania, abyście nie musieli zostawać po godzinach. Wypoczęci będziecie lepiej pracować. Pamiętajmy, że będąc dla siebie wsparciem i pomagając sobie nawzajem, łatwiej przejdziemy przez ten trudny czas. A teraz opowiedzcie mi jak widzicie realizację tego projektu? Jakie macie pomysły?*

**JA**

*Moi drodzy,*

*Cieszę, że rozpoczynamy naszą współpracę. Czuję, że zrealizujemy ten projekt w doskonałym stylu. Mam już kilka pomysłów, którymi chcę się z Wami podzielić. Wierzę, że i Wy macie przemyślenia, jak to wszystko będzie wyglądało i opowiecie o nich. Uważam, że warto stawiać na kreatywność. Kontrola może hamować Waszą pomysłowość, więc postanowiłem dać Wam wolną rękę. Gdybyście potrzebowali mojej pomocy lub rady, od razu do mnie przychodźcie. Z chęcią udzielę Wam wskazówek. Przełamymy schematy! Zróbmy coś niecodziennego i oryginalnego!*

*Żebyśmy wszyscy poczuli ten projekt, proponuję wypad do parku rozrywki, by na własnej skórze odczuć, jak powinna wyglądać dobra zabawa. Przetestujmy dostępne atrakcje, zastanówmy się, co można zrobić lepiej i wprowadźmy to w naszym projekcie. Naładujmy się pozytywną energią i bierzmy do pracy!*



## Załącznik 1.4 **Hasła marketingowe**

Jesteś na etapie wyboru hasła marketingowego, które zachęcałoby do odwiedzin Centrum Rozrywki. Przedstawiono Ci propozycje haseł. Wybierz to, które najbardziej przemówiłoby do Ciebie.

### **Hasło 1:**

*Relaks na leżaku nie jest dla Ciebie? Lubisz konkurować i zwyciężać? Szukasz emocji i adrenaliny, które pozwolą Ci odreagować codzienność? Znajdziesz je w naszym parku! Najszybszy w Europie roller coaster, diabelski młyn, wieża swobodnego spadania! Od mocy atrakcji zakręci Ci się w głowie! Pokaż, że jesteś mistrzem gokardów, quadów, paintballa – wygrywaj rywalizację i zyskuj uznanie innych!*

JB

### **Hasło 2:**

*Chcesz w spokoju oddać się swoim pasjom? Nie martwić się o kolejki i chaos? Przyjdź do nas. Zaplanujemy dla Ciebie krok po kroku cały dzień w naszym Centrum Rozrywki. Posiadamy atrakcje, które znasz z innych, najlepszych parków rozrywki. Nie zgubisz się – będziesz wiedział, gdzie kolejno iść. Udasz się do miejsc, w których już czekać na Ciebie będzie instruktor. Bez przestojów, bez szukania – wszystko wcześniej rozplanowane!*

S

### **Hasło 3:**

*Chcesz odpocząć po całym tygodniu? Spotkać się spokojnie z rodziną czy bliskimi osobami na łonie natury? Zapraszamy do nas. Nasz park to wymarzone miejsce na Twój weekendowy piknik na trawie czy spacer pięknymi alejkami. Możesz tu spokojnie rozmawiać, wylegiwać się, a wszystko w otoczeniu drzew i zieleni.*

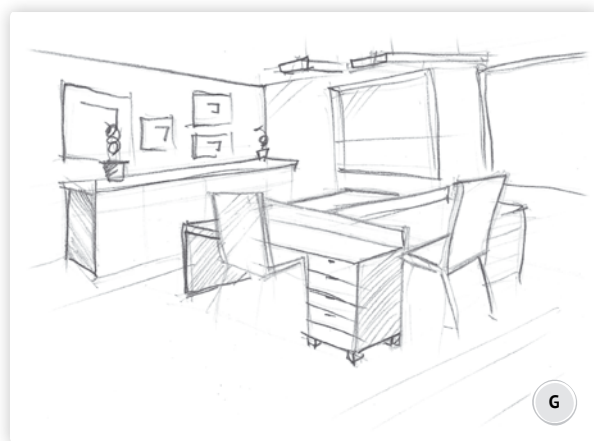
G

### **Hasło 4:**

*Nie znasz lepszego sposobu na odreagowanie niż impreza? My znamy jeszcze lepszy! – Impreza w naszym parku rozrywki. Szalona zabawa do białego rana gwarantowana. 5 scen, a na każdej inna muzyka i odjechany wystrój. Wybierz swoją ulubioną lub dowolnie zmieniaj i baw się z nowymi osobami! Jedyne takie miejsce, gdzie poznasz wiele ciekawych osób w jedną noc! Muzyka, ludzie, klimat, zabawa, energia!*

JA

## Załącznik 1.5 **Zdjęcia biur**

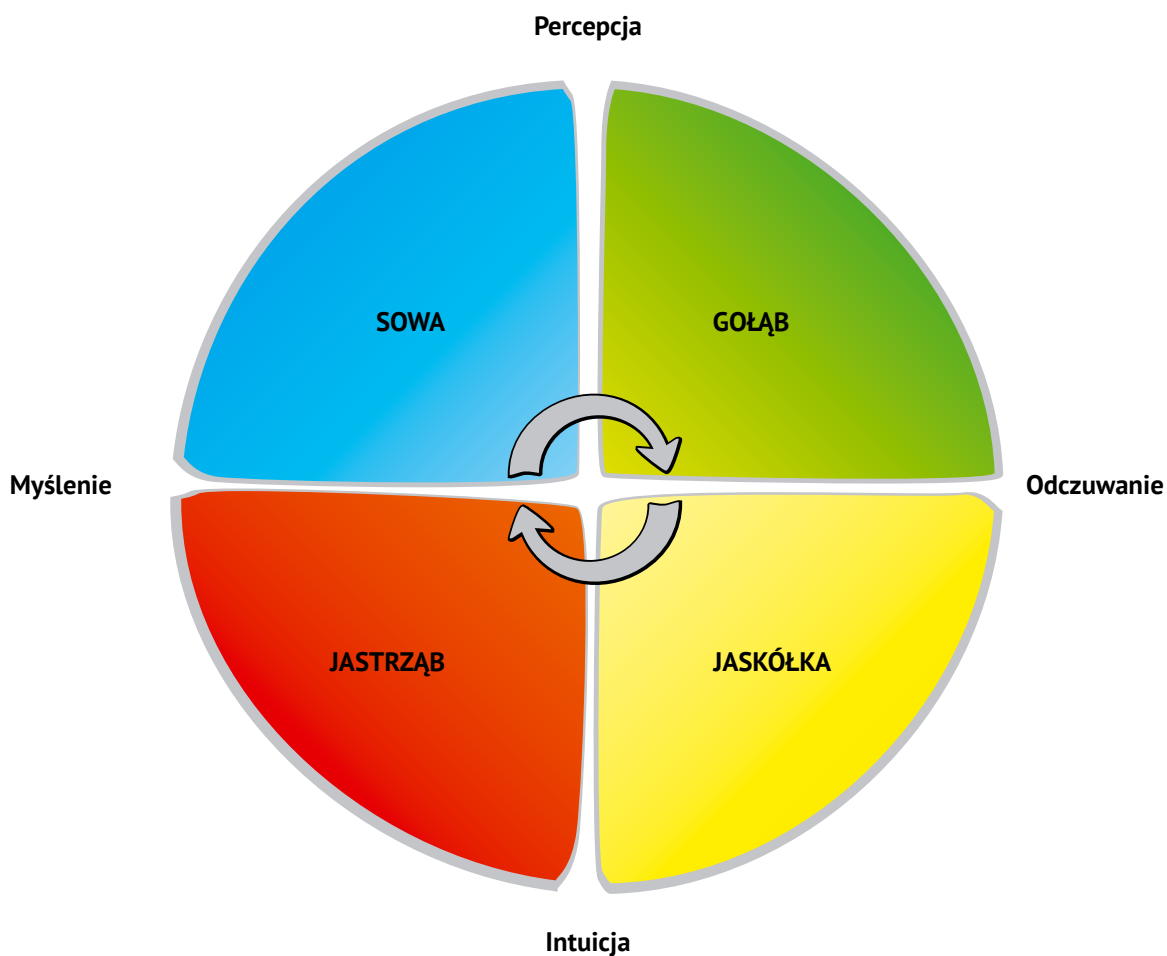


## Załącznik 1.6 **Założenia teorii i kolorów**

Przyjmując założenia C.G. Junga, to jak działamy, jest warunkowane przez sposób, w jaki spostrzegamy rzeczywistość wokół nas. Na to z kolei wpływają cztery nasze funkcje umysłowe: percepcja, myślenie, intuicja i odczuwanie. Odbiór informacji przebiega dzięki procesom percepcji (uwaga ukierunkowana jest wówczas na świat zewnętrzny, konkretne przedmioty, obiekty, dostrzegane elementy), ale może także odbywać się intuicyjnie (opierając się na wewnętrznych doznaniach i przecuciach, skojarzeniach). Dychotomię można dostrzec także podczas analizy i oceny informacji – mamy tu do czynienia z myśleniem (opartym na logice, analizie i bezsprzecznych argumentach) lub odczuwaniem (opartym na emocjach, subiektywnym odbiorze sytuacji). W zależności od dominacji tych funkcji, w różny sposób odbieramy i interpretujemy rzeczywistość, a co za tym idzie, w różny sposób reagujemy na sytuacje, z którymi się spotykamy.

Biorąc pod uwagę powyższe, w zależności od dominujących funkcji, można wyróżnić cztery typy psychologiczne, nazwane wg typologii ptaków: jastrząb, sowa, gołąb oraz jaskółka.

Poniżej przedstawiony został wykres obrazujący poszczególne umiejscowienie typów oraz tabela z ich charakterystyką.



	JASTRZĄB (JB)	SOWA (S)	GOŁĄB (G)	JASKÓŁKA (JA)
<b>LUDZIE / ZADANIE</b>	Zadanie Myślenie	Zadanie Myślenie	Ludzie Odczuwanie	Ludzie Odczuwanie
<b>SZCZEGÓŁ / OGÓŁ</b>	Ogół (Intuicja)	Szczegół (Percepcja)	Szczegół (Percepcja)	Ogół (Intuicja)
<b>Cechy charakterystyczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zdeterminowany</li> <li>• Silna wola</li> <li>• Zorientowany na cel</li> <li>• Gwałtowny</li> <li>• Lubi podejmować różne aktywności</li> <li>• Robi kilka rzeczy na raz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uporządkowanie</li> <li>• Chłód</li> <li>• Precyzja</li> <li>• Analiza</li> <li>• Dociekliwość</li> <li>• Perfekcjonista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cierpliwy</li> <li>• Wyciszony</li> <li>• Godny zaufania</li> <li>• Spokojny</li> <li>• Utrzymywanie harmonii</li> <li>• Bezkonfliktowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entuzjazm</li> <li>• Pomysłowość</li> <li>• Ruchliwość</li> <li>• Otwartość</li> <li>• Optymizm</li> <li>• Dużo mówi</li> <li>• Energia</li> </ul>
<b>Podejście do innych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apodyktyczny</li> <li>• Arogancki</li> <li>• Roszczeniowy</li> <li>• Rywalizujący</li> <li>• Wysokie wymagania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficjalny</li> <li>• Zdystansowany</li> <li>• Nie lubi nieoficjalnych kontaktów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Troskliwy</li> <li>• Empatyczny</li> <li>• Dobry słuchacz</li> <li>• Żyje ze wszystkimi w zgodzie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Towarzyski</li> <li>• Rozmowny</li> <li>• Pomocny</li> <li>• Otwarty</li> </ul>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętność dążenia do wyznaczonego celu</li> <li>• Umiejętność przywództwa innym</li> <li>• Obrona własnego stanowiska</li> <li>• Szybkie podejmowanie decyzji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drobiazgowy</li> <li>• Zdyscyplinowany</li> <li>• Rozwaga</li> <li>• Umiejętność planowania</li> <li>• Staranny</li> <li>• Dobrze pracuje w stałych, niezmiennych warunkach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spokój nawet w sytuacjach stresujących</li> <li>• Wyrozumiałość</li> <li>• Umiejętność współpracy z innymi</li> <li>• Dbłość o relacje interpersonalne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elastyczność</li> <li>• Umiejętność robienia dobrego wrażenia</li> <li>• Kreatywność</li> <li>• Umiejętność stworzenia atmosfery otwartości</li> </ul>
<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niecierpliwość</li> <li>• Nie zwracanie uwagi na ryzyko</li> <li>• Mało elastyczny</li> <li>• Restrykcyjny</li> <li>• Pomijanie szczegółów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mało elastyczny, sztywny</li> <li>• Trudności w znoszeniu krytyki</li> <li>• Trudności w podejmowaniu decyzji</li> <li>• Dobry analityk, słaby strateg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemy z asertywnością</li> <li>• Nie lubi zmian</li> <li>• Odkłada obowiązki</li> <li>• Niezdecydowany</li> <li>• Brak inicjatywy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie lubi kontroli</li> <li>• Trudności w wejściu w schematy, zasady, reguły</li> <li>• Impulsywny</li> <li>• Nierealistyczna ocena możliwości</li> </ul>
<b>Opcjonalne zawody</b>	Stanowiska kierownicze, adwokat, właściciel działalności gospodarczej, specjalista PR	Prace biurowe, prawo i zawody z nim powiązane, programowanie, prace produkcyjne	Prace z innymi ludźmi, ale niekoniecznie na stanowisku kierowniczym, doradca, nauczyciel, prace związane ze służbą innym	Marketing, PR, handel (przedstawicielstwo), freelancer, zawody artystyczne, zawody wymagające kontaktu z innymi oraz łączące się z ciągłymi zmianami

## Załącznik 1.7 Karty dla uczestników

Jeśli jesteś jastrzębiem...

<b>LUDZIE / ZADANIE</b>	Zadanie / Myślenie	
<b>SZCZEGÓŁ / OGÓŁ</b>	Ogół (Intuicja)	
<b>Cechy charakterystyczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zdeterminowany</li> <li>• Silna wola</li> <li>• Zorientowany na cel</li> <li>• Gwałtowny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lubi podejmować różne aktywności</li> <li>• Robi kilka rzeczy na raz</li> </ul>
<b>Podejście do innych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apodyktyczny</li> <li>• Arogancki</li> <li>• Roszczeniowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rywalizujący</li> <li>• Wysokie wymagania</li> </ul>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętność dążenia do wyznaczonego celu</li> <li>• Umiejętność przywództwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obrona własnego stanowiska</li> <li>• Szybkie podejmowanie decyzji</li> </ul>
<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niecierpliwość</li> <li>• Nie zwracanie uwagi na ryzyko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restrykcyjny</li> <li>• Mało elastyczny</li> <li>• Pomijanie szczegółów</li> </ul>
<b>Opcjonalne zawody</b>	Stanowiska kierownicze, adwokat, właściciel działalności gospodarczej, specjalista PR	

Jeśli jesteś sową...

<b>LUDZIE / ZADANIE</b>	Zadanie / Myślenie	
<b>SZCZEGÓŁ / OGÓŁ</b>	Szczegół (Percepcja)	
<b>Cechy charakterystyczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uporządkowanie</li> <li>• Chłód</li> <li>• Precyzja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza</li> <li>• Dociekliwość</li> <li>• Perfekcjonista</li> </ul>
<b>Podejście do innych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficjalny</li> <li>• Zdystansowany</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie lubi nieoficjalnych kontaktów</li> </ul>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drobiazgowy</li> <li>• Zdyscyplinowany</li> <li>• Rozwaga</li> <li>• Staranny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętność planowania</li> <li>• Dobrze pracuje w stałych, niezmiennych warunkach</li> <li>• Dobry analityk</li> </ul>
<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mało elastyczny, sztywny</li> <li>• Trudności w znoszeniu krytyki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trudności w podejmowaniu decyzji</li> <li>• Słaby strateg</li> </ul>
<b>Opcjonalne zawody</b>	Prace biurowe, prawo i zawody z nim powiązane, programowanie, prace produkcyjne	

Jeśli jesteś gołębiem...

<b>LUDZIE / ZADANIE</b>	Ludzie / Odczuwanie	
<b>SZCZEGÓŁ / OGÓŁ</b>	Szczegół (Percepcja)	
<b>Cechy charakterystyczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cierpliwy</li> <li>• Wyciszony</li> <li>• Godny zaufania</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spokojny</li> <li>• Utrzymywanie harmonii</li> <li>• Bezkonfliktowy</li> </ul>
<b>Podejście do innych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Troskliwy</li> <li>• Empatyczny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobry słuchacz</li> <li>• Żyje ze wszystkimi w zgodzie</li> </ul>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spokój nawet w sytuacjach stresujących</li> <li>• Wrozumiałość</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umiejętność współpracy z innymi</li> <li>• Dbłość o relacje interpersonalne</li> </ul>
<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemy z asertywnością</li> <li>• Nie lubi zmian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niezdecydowany</li> <li>• Odkłada obowiązki</li> <li>• Brak inicjatywy</li> </ul>
<b>Opcjonalne zawody</b>	Prace z innymi ludźmi, ale niekoniecznie na stanowisku kierowniczym, doradca, nauczyciel, prace związane ze służbą innym	

Jeśli jesteś jaskółką...

<b>LUDZIE / ZADANIE</b>	Ludzie / Odczuwanie	
<b>SZCZEGÓŁ / OGÓŁ</b>	Ogół (Intuicja)	
<b>Cechy charakterystyczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entuzjazm</li> <li>• Pomysłowość</li> <li>• Ruchliwość</li> <li>• Otwartość</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optymizm</li> <li>• Dużo mówi</li> <li>• Energia</li> </ul>
<b>Podejście do innych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Towarzyski</li> <li>• Rozmowny</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pomocny</li> <li>• Otwarty</li> </ul>
<b>Mocne strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elastyczność</li> <li>• Umiejętność robienia dobrego wrażenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreatywność</li> <li>• Umiejętność stworzenia atmosfery otwartości</li> </ul>
<b>Słabe strony</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie lubi kontroli</li> <li>• Trudności w wejściu w schematy, zasady, reguły</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsywny</li> <li>• Nierealistyczna ocena możliwości</li> </ul>
<b>Opcjonalne zawody</b>	Marketing, PR, handel (przedstawicielstwo), freelancer, zawody artystyczne, zawody wymagające kontaktu z innymi oraz łączące się z ciągłymi zmianami	

## Załącznik 1.8 Pytania podsumowujące

Zestaw pytań problemowych przydatnych w fazie podsumowania:

1. Czy Twój wynik zgadza się z tym, jak sam siebie postrzegasz?
2. Dlaczego wybrałeś te elementy? Czym się kierowałeś?
3. Czy Twój wynik jest podobny do wyniku Twojej grupy?
4. Czy udało Ci się przekonać grupę do Twoich wyborów?
5. Czy starałeś się przekonać swoją grupę? Czy może nie podejmowałaś próby? Dlaczego?
6. Czy zgłaszałeś, jeżeli nie zgadzałeś się z decyzją grupy?
7. Co było dla Ciebie łatwiejsze: wybór podczas fazy ciszy czy fazy hałasu?
8. Jak dokonywana była decyzja w grupie? Poprzez kompromis, negocjacje, decyzje demokratyczne, czy autorytarne?
9. Czy decyzje podejmowane były całą grupą, czy tylko częścią a może jednoosobowo?
10. Gdy jednoosobowo: Czy zawsze kierowaliście się sugestią jednej osoby, czy na każdym etapie inny członek grupy przejmował dowodzenie?
11. Czym się grupa kierowała przy wyborze? (jakiś specjalny system?)
12. Jak myślisz, który park ma większe szanse na sukces: stworzony przez Ciebie czy przez grupę?
13. Jak myślicie, dlaczego Wasze indywidualne wyniki różnią się od tych uzyskanych jako grupa? (gdy się różnią)
14. Jakie to (pyt. 13) niesie za sobą szanse, a jakie zagrożenia, jakie są tego dobre i złe strony?
15. Czym powinien się kierować właściciel podczas podejmowania decyzji (sugestią grupy czy własnymi przekonaniem)?
16. W jakim stopniu typ osobowości ma znaczenie dla pracy w określonych zawodach?
17. W jakich zawodach może się sprawdzić osoba, która reprezentuje taki typ osobowości jak Twój?

Załącznik 1.9 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych**  
**Skala mierząca zdolność do inicjowania działań**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Jeśli jestem przekonany do jakiegoś pomysłu, to chcę jak najszybciej wdrożyć go w życie.					
2. Potrafię przekonać innych do moich pomysłów, nawet jeśli są dość ryzykowne.					
3. Wiem, jak zmotywować innych do działania, które uważam za słuszne.					
4. Jestem dość niecierpliwy – gdy planuję nowe przedsięwzięcie od razu chcę zabierać się do pracy, bez zbędnej straty czasu.					
5. W wielu sytuacjach potrafiłem przekonać innych do działania używając odpowiedniej argumentacji.					
6. Inni sądzą, że potrafię zarażać swoją pasją do działania.					
7. Dobrze sprawdziłbym się w zawodach, gdzie liczy się umiejętność przekonywania innych do swoich racji i argumentów.					
8. Gdy zapalam się do jakiegoś pomysłu, bardzo szybko zaczynam działać w kierunku jego realizacji.					
9. Jestem osobą, która potrafi wdrażać w życie swoje pomysły.					
10. Kiedy podejmuję się jakiegoś ważnego dla mnie działania, potrafię włączyć w to innych ludzi.					
11. Wiele moich ciekawych pomysłów przepadło, ponieważ nie potrafiłem zabrać się za ich realizację.					

Załącznik 1.9a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych**  
**Skala mierząca zdolność do inicjowania działań**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli. Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	1 Nie zgadzam się	2 Raczej się nie zgadzam	3 Trudno powiedzieć	4 Raczej się zgadzam	5 Zgadzam się
1.	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3.	1	2	3	4	5
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	1	2	3	4	5
7.	1	2	3	4	5
8.	1	2	3	4	5
9.	1	2	3	4	5
10.	1	2	3	4	5
11.	5	4	3	2	1

Razem: ..... pkt

**Wynik niski 11-33 pkt**

Wynik niski wskazuje, iż jesteś osobą raczej sceptycznie nastawioną do inicjowania nowych działań, szczególnie, gdy niosą one za sobą pewne ryzyko. Prawdopodobnie jesteś zwolennikiem sprawdzonych rozwiązań, które nie wymagają od Ciebie aktywności polegającej na wdrażaniu nowych zasad, czy przekonywaniu innych do swoich propozycji. Można przypuszczać, że potrzebujesz aprobaty swojego pomysłu ze strony innych ludzi, zanim zdecydujesz się wdrożyć go w życie. Zwykle rozpoczęcie realizacji nowych działań może zabierać Ci sporo czasu.

Biorąc pod uwagę powyższe, prawdopodobnie jest Ci ciężko samodzielnie podjąć decyzję np. o założeniu własnej działalności gospodarczej, czy zmianie miejsca zatrudnienia – kiedy staniesz przed takimi dylematami, przydatna może okazać się więc konsultacja z innymi, zaufanymi Ci ludźmi, którzy pomogą zwiększyć Twoją motywację do odpowiedniego działania.

**Wynik przeciętny 34-45 pkt**

Wynik wskazuje na przeciętny poziom zdolności do inicjowania działań. Oznacza to, że potrafisz się zmotywować i podjąć działanie w kierunku realizacji twojego celu, jeśli wymaga tego sytuacja, jednak nie jest to u Ciebie regułą. Zdarza się, że korzystasz z pomocy innych podczas wdrażania swoich pomysłów w życie, jednakże możesz również polegać na własnych umiejętnościach organizacyjnych. Pomimo, iż potrafisz znaleźć czas na podjęcie działania i zazwyczaj wiesz, w jaki sposób zabrać się za jego realizację, to są sytuacje, w których odkładasz tę czynność na później, mając trudność w zmotywowaniu samego siebie.

**Wynik wysoki 46-55 pkt**

Wynik wysoki wskazuje na to, iż potrafisz inicjować nowe działania i wiesz, w jaki sposób włączyć w to inne osoby. Najprawdopodobniej jesteś osobą otwartą na wdrażanie w życie nowych pomysłów, nawet wówczas, kiedy są one ryzykowne. Nie lubisz odkładać realizacji zadań na później. Preferujesz jak najszybsze



podejmowanie działania, gdyż zwykle jesteś przekonany/a o jego słuszności i konieczności realizacji. Można przypuszczać, iż posiadasz umiejętność angażowania innych osób w różne aktywności, których się podejmujesz. Zdolność do inicjowania działań możesz wykorzystać w zawodach, w których szczególnie istotne są umiejętności przekonywania współpracowników do realizacji Twoich pomysłów. Sukces w tym zakresie możesz odnieść m.in. dzięki dobrze rozwiniętej umiejętności przedstawiania odpowiedniej, działającej motywująco na innych argumentacji.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy w trakcie gry są wprowadzani w sytuację rekrutacji na stanowisko kierownika działu handlowego jednej z dużych firm. Grając w grę planszową, muszą odpowiedzieć na 20 różnych pytań dotyczących wyboru pomiędzy dwoma prezentowanymi opcjami. Odpowiedzi są notowane na indywidualnych arkuszach odpowiedzi.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania, uczestnicy wskazują te, w których potencjalnie mogliby zmienić swoją odpowiedź, a następnie zmuszeni są do tego, by dokonać pewnych modyfikacji.

Gra kończy się podsumowaniem i omówieniem poszczególnych etapów zmiany deklarowanych wyborów. Podczas dyskusji uczestnicy zwracają uwagę na kwestię wymiaru sztywności i elastyczności oraz jego znaczenia podczas wyboru zawodu. Dyskusja jest zwieńczona elementem autodiagnozy za pomocą Skali Nastawienia Kreatywnego.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników najczęściej przyjmowanych przez siebie wzorców myślenia: elastyczności vs sztywności

Cele szczegółowe:

- Zwiększenie identyfikacji uczestników z potencjalnymi ścieżkami zawodowymi
- Uświadomienie związku charakterystyk osobowościowych ze skutecznością planowania kariery zawodowej
- Odniesienie wymiaru sztywność-elastyczność do kontekstu szukania pracy, możliwych zawodów wybieranych w przyszłości, ścieżki zawodowej



## Opis grupy

Gra może odbywać się w grupie o różnej liczebności i charakterystyce uczestników. Przeprowadzenie gry wymaga podziału grupy na zespoły 4-5 osobowe. Najbardziej optymalnie grę prowadzi się przy maksymalnie 4 zespołach (gdy grę prowadzi jeden prowadzący).

Gra, z uwagi na możliwość udzielania odpowiedzi ustnych oraz stosowania wizualnych metod pracy, przyjmuje formę szczególnie sprzyjającą dla uczniów z deficytami rozwojowymi oraz obniżonymi możliwościami intelektualnymi. Nieskomplikowana forma poleceń oraz możliwość udzielenia odpowiedzi na proste pytania, wzmacnia samoocenę uczniów o obniżonych możliwościach intelektualnych (jednocześnie redukując ich opór wynikający z obaw o sprostanie wymaganiom gry). W przypadku tych uczniów, istotne jest również, aby proces uczenia sprzyjał samodzielnemu myśleniu. Przyjęta forma gry, ze względu na stopniowe wycofywanie się facylitatora (prowadzącego), pobudza, a nie zniechęca takich uczniów do myślenia – sprzyja samodzielnemu myśleniu.



## Założenia teoretyczne

T. Tomaszewski (1976) udowodnił, iż działanie oraz przystosowanie są najważniejszymi mechanizmami regulacyjnymi człowieka. Przystosowanie zakłada adaptację, polegającą na dopasowaniu się do różnych warunków środowiska. Pojęcie adaptacji według niego można opisać w dwóch wymiarach: wymiarze sztywności oraz elastyczności. To właśnie te wymiary decydują o naszej gotowości do podejmowania (lub nie) działania w obliczu różnych sytuacji. E. Nęcka (1995) z kolei podkreśla, że sztywność jest skłonnością człowieka do reagowania na bodźce w sposób znany nawet wtedy, kiedy jest to działanie nieprzynoszące pożądanych efektów. Zwraca również uwagę na nieprzydatność sztywnych wzorców myślenia.

Warto wspomnieć, że człowiek powinien dysponować gotowością do radzenia sobie z różnymi sytuacjami – zarówno przewidywalnymi, jak i nieprzewidywalnymi. Elastyczność bądź sztywność zdają się nieodzownie łączyć z owymi sytuacjami. Ustalenie, jakim sposobem funkcjonowania charakteryzuje się człowiek, pozwala na prognozowanie, w jaki sposób radzi sobie on z projektowaniem własnej ścieżki kariery (czy jest gotowy na podejmowanie nowych przedsięwzięć i próbowanie innych niż dotychczas sposobów funkcjonowania).

Biorąc pod uwagę powyższe, w grze „Życiowe wybory” położony został nacisk na diagnozę uczestników pod kątem przyjmowanych przez nich wzorców myślenia w kategorii elastyczność-sztywność, a także omówienie tych wzorców z perspektywy budowania swojej kariery zawodowej.

## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga szczególnych warunków – może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnej pracy w mniejszych zespołach, nie przeszkadzając sobie nawzajem.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Karty Pytań – 20 sztuk (zał. 2.1) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Indywidualny arkusz odpowiedzi (zał. 2.2) – dla każdego uczestnika
- Instrukcja gry (zał. 2.3) – dla każdego z zespołu
- Plansza do gry (zał. 2.4) – dla każdego zespołu
- Skala Nastawienia Kreatywnego (zał. 2.5) – dla każdego uczestnika
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 2.5a) – dla każdego uczestnika
- Standardowa kostka do gry – dla każdego zespołu
- Pionki do gry (w liczbie zgodnie z liczbą graczy) bądź małe przedmioty rozróżniające graczy, pełniące funkcję pionków



## Czas trwania

Szacowany czas trwania gry to ok. 45-50 minut.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby utrzymać ciągłość działań oraz zachować możliwość omawiania postaw charakteryzujących się sztywnością i elastycznością. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy, dbając o jego nieprzekraczanie.



## Metody i formy pracy

W grze wykorzystano założenia gier planszowych – uczestnicy wcielają się w rolę kandydatów do pracy, którzy przechodzą przez etap rekrutacji. Co więcej, podczas gry uczestnicy muszą zmierzyć się z nagłą potrzebą zmiany swoich preferencji – nadaje to jej charakter symulacyjny. Jednocześnie w grze obecny jest element autodiagnozy za pomocą Skali Nastawienia Kreatywnego.



## Szczegółowy scenariusz gry

Gra składa się z trzech części oraz podsumowania. Poniżej przedstawiono chronologicznie poszczególne etapy gry.



### Jak przeprowadzić grę – instrukcja

1. Przygotowanie gry – zadaj o wydrukowanie odpowiedniej liczby plansz (zał. 2.4), instrukcji gry (zał. 2.3), zestawu Kart Pytań (zał. 2.1) – ich liczba zależy będzie od liczby zespołów. Dopilnuj, aby wydrukować dla każdego uczestnika gry Indywidualny arkusz odpowiedzi (zał. 2.2) oraz Skalę Nastawienia Kreatywnego (zał. 2.5) i Kartę Interpretacji Wyników (zał. 2.6). Zapewnij dla każdego zespołu kostkę do gry oraz pionki (np. różnokolorowe guziki) – możesz także poprosić, by każdy uczestnik sam zorganizował sobie przedmiot, który będzie pełnił rolę pionka (np. gumka do zmywania, moneta itp.). Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była praca w zespołach liczących 4-5 osób.
2. Wprowadzenie
  - a. Poinformuj uczestników, że celem gry jest przyjrzenie się sobie w zakresie funkcjonowania w sposób elastyczny bądź sztywny.
  - b. Zapoznaj uczestników z zasadami gry, odczytując je z załącznika 2.3.
  - c. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
  - d. Podziel grupę na zespoły 4-5 osobowe.
  - e. Przypomnij uczestnikom, że każdy zespół gra niezależnie od siebie.

- f. Każdemu zespołowi wręcz planszę (zał. 2.4), instruktaż gry (zał. 2.3), Karty Pytań (zał. 2.1) oraz kostkę do gry.
- g. Każdemu uczestnikowi wręcz Indywidualny arkusz odpowiedzi (zał. 2.2). Przygotuj, a następnie rozdaj każdemu graczowi pionek lub poproś uczestników, by sami zorganizowali dla siebie pionki.
3. Gra właściwa
- Wprowadź uczestników w sytuację gry mówiąc: „Jesteście na ostatnim etapie rozmowy kwalifikacyjnej. Pracodawca chce jak najlepiej poznać swojego kandydata, więc zadaje mu pytania odnoszące się do różnych obszarów życia. Zależy Wam na szybkim przejściu tego etapu i poznaniu wyników rekrutacji. Aby to osiągnąć, musicie odpowiedzieć na wszystkie pytania zawarte w Kartach Pytań znajdujących się na planszy. Wygrywa ten zespół, który zrobi to w jak najkrótszym czasie”.
  - Poproś uczestników o ustawienie pionków na starcie. Każdy z uczestników rzuca kostką. Osoba, która wyrzuci największą liczbę oczek rozpoczyna grę.
  - Poinformuj uczestników, że w przypadku ewentualnych kwestii spornych Ty pełnisz rolę osoby rozstrzygającej.
  - Poproś uczestników, żeby rozpoczęli grę.
  - Obserwuj poszczególne grupy i kontroluj wykonywanie zadań, sprawdzając, czy uczestnicy odpowiednio rozumieją instrukcję i zgodnie z nią działają. Wyjaśniaj wszelkie niejasności lub kwestie sporne.
  - Gra zakończy się, gdy każda z grup udzieli odpowiedzi na wszystkie pytania, bądź gdy upłynął czas zaplanowany na grę (ok. 20 minut – w zależności od czasowych możliwości prowadzącego).
  - Poproś uczestników, aby ponownie przyjrzyli się swoim Indywidualnym arkuszom odpowiedzi, a następnie, zaznaczając krzyżykiem, **wskazali odpowiedzi potencjalnie możliwe przez nich do zmiany**. W celu przypomnienia sobie wszystkich pytań i możliwych odpowiedzi, mogą spojrzeć w Karty Pytań. Mają na to 3 minuty.
  - Kiedy wszyscy gracze wykonają polecenie, poproś, aby **podliczyli ogólną liczbę swoich zmian**, uwzględniając przy tym cztery obszary pytań zaznaczone odpowiednio literami na arkuszu odpowiedzi.
    - Następnie poinformuj, że teraz każdy uczestnik musi **obowiązkowo dokonać przynajmniej trzech zmian** swoich pierwotnych wyborów. Mają na to 3 minuty.
    - Ponownie poproś o **podliczenie liczby swoich zmian**. Zwróć uwagę na uwzględnienie poszczególnych obszarów pytań przy podliczaniu.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- Omów z uczestnikami poszczególne części gry.**  
Przeprowadź dyskusję z uczestnikami. Dopytaj, jak czuli się w poszczególnych etapach gry – czy któraś z części była dla nich łatwiejsza bądź trudniejsza niż pozostałe. Poproś uczestników, by opowiedzieli o swoich refleksjach dotyczących etapu, w których sami mogli dokonać dowolnej liczby zmian w swoich pierwotnych odpowiedziach oraz tego, gdy prowadzący narzucił im konkretną liczbę. W jakich obszarach możliwa jest dla nich zmiana? Czy trudno było taką zmianę wprowadzić? Dopytaj uczestników, jakie według nich wzorce myślenia i funkcjonowania przyjmowały osoby, które nie potrafiły dokonać zmian (sztywny), a jakie osoby, które z łatwością takich zmian dokonywały (elastyczny). Wprowadź uczestników w pojęcie elastyczności i sztywności oraz odnieś ten wymiar do pracy zawodowej.
  - Zwróć uwagę na następujące kwestie:
    - Co gra mówi nam o preferencjach zawodowych w kontekście predyspozycji do reagowania elastycznego i sztywnego. Jakie wnioski można z niej wyciągnąć?
    - W jaki sposób elastyczność i sztywność może wpływać na zadowolenie z pracy oraz jakość wykonywanych zadań?
    - W jaki sposób dotychczas uczestnicy podchodzili do możliwości poszukiwania pracy? Czy brali pod uwagę swoje preferencje w zakresie elastyczności / sztywności?
    - Jakie zadania zawodowe / stanowiska pracy będą najodpowiedniejsze dla uczestników o sztywnych wzorcach myślenia, a jakie dla elastycznych? np.:  
**Elastyczność:** zadania związane z ryzykiem ciągłej zmiany, nieprzewidziane wyjazdy służbowe, elastyczne godziny pracy, wdrażanie nowych rozwiązań, częste zmiany stanowiska, praca wiążąca się z nieprzewidywanymi sytuacjami, potrzeba szybkiego znalezienia rozwiązań, częste zmiany obowiązków itp.

**Sztywność:** zadania związane z pracą rutynową, praca wg stałych zasad, konkretnie ustalone godziny czasu pracy, kontrola, archiwizacja danych, zadania związane ze ścisłym trzymaniem się harmonogramu itp.

- c. Autodiagnoza (ok. 15 min.) – **Rozdaj uczestnikom Skalę Nastawienia Kreatywnego** (zał. 2.5) oraz Kartę Interpretacji Wyników (zał. 2.5a). Poinformuj, że teraz będą mieli możliwość zdiagnozowania siebie pod kątem własnego nastawienia kreatywnego. Powiedz uczestnikom, aby przystąpili do wypełnienia Skali. Przeznacz na to ok. 7 minut, a następnie poinformuj, **w jaki sposób podliczyć i zinterpretować wyniki** (zgodnie z Kartą Interpretacji Wyników). Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki dopytując m.in. jak nastawienie kreatywne może wiązać się z tematem gry i jak można wykorzystywać je w życiu zawodowym. Dopytaj, jakie grupy zawodów mogłyby być adekwatne dla osób z wysokim poziomem nastawienia kreatywnego (zawody wymagające innowacyjnych rozwiązań, pomysłowości, otwartości na nowe doświadczenia, np. branża reklamowa, projektowa, graficzna itp.), a jakie dla osób o niskim nastawieniu kreatywnym (zadania, które nie wymagają pomysłowości, a koncentrują się raczej na pracy wykonawczej, czyli wdrażaniu pomysłów, nowych rozwiązań itp.).

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry



- a. Jeśli nie dysponujesz wystarczającą ilością czasu, wątek autodiagnozy możesz pozostawiać jako zadanie domowe (zaoszczędzisz w ten sposób ok. 15 minut). Przy wyborze tej opcji istotne jest jednak zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania, bądź zachęcenie do omówienia wyników z doradcą zawodowym lub innym specjalistą.
- b. Po uzyskaniu wyników przez wszystkich uczestników na Karcie Interpretacji Wyników (zał. 2.6) poproś, aby każdy gracz przekazał ją do sąsiada po swojej prawej stronie. Zadaniem każdej z osób będzie dopisanie na Karcie sąsiada zawodów, stanowisk pracy najodpowiedniejszych do jego poziomu nastawienia kreatywnego.

**UWAGA!** Ta forma modyfikacji może być zbyt trudna dla uczniów o obniżonych możliwościach intelektualnych.

## Wskazówki praktyczne dla trenera



- a. Jeśli wiesz, że w grupie są osoby z deficytami rozwojowymi, czy obniżonymi możliwościami intelektualnymi, poinformuj, że na karcie odpowiedzi nie trzeba zapisywać całej odpowiedzi – wystarczy „a” lub „b”. Wówczas, przy etapie zmiany wyborów, odczytaj dla wszystkich grup na głos ponownie wszystkie pytania, prosząc, by uczestnicy zaznaczali krzyżykiem te, w których są skłonni zmienić odpowiedź – pozwoli to uniknąć ewentualnych problemów z odczytaniem poszczególnych pytań.
- b. Mając w grupie uczniów o specjalnych potrzebach, zwracaj także uwagę na to, czy rozumieją wszystkie pojęcia zawarte w Kartach Pytań oraz Kwestionariuszu. Dopytuj się czy wszystko jest dla nich jasne i zrozumiałe. Możesz także przed przystąpieniem do wypełniania wyjaśnić pojęcia, które mogą budzić wątpliwość uczniów (np. „ekwiwalent”).
- c. Przygotuj więcej kopii instrukcji do gry (zał. 2.3) – wówczas będziesz mógł rozdać je uczestnikom podczas tłumaczenia zasad gry. Gracze jednocześnie widząc i słuchając instrukcji, mogą lepiej ją zrozumieć. Jeśli nie masz takiej możliwości, zapisz główne zasady gry w widocznym miejscu (np. na tablicy, czy flipcharcie).
- d. Zwróć uwagę na to, by osoby o silnej tendencji do rywalizacji nie zaburzały gry wprowadzając niepotrzebnie konflikty czy niepisane zasady. Pilnuj, by gra odbywała się wg zasad „fair play” – w przeciwnym razie może się to odbić na zaangażowaniu graczy.
- e. Podkreśl, że bardzo istotne jest udzielanie szczerych odpowiedzi – tylko wówczas gra może nieść dla uczniów jakąś wartość.
- f. Aby uniknąć zamieszania i wzajemnych pretensji, a także by oszczędzić czas, sam podziel grupę na zespoły – np. poprzez odliczanie, losowanie symboli itp.

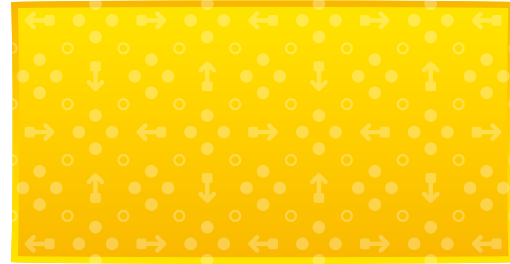


## Załącznik 2.1 Karty Pytań

### Pytanie nr 1.

W pracy dostajesz premię.  
Co zamierzasz zrobić z pieniędzmi?

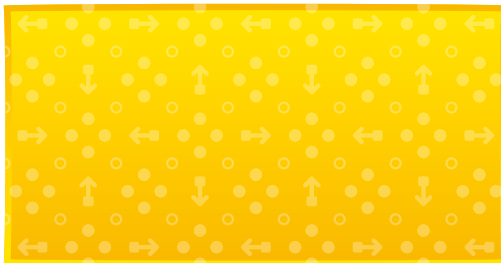
- a. wydać je
- b. umieścić na koncie oszczędnościowym



### Pytanie nr 2.

Szykuje się nowy projekt w pracy.  
Możesz wybrać w jakiej formie będziesz pracował.  
Wybierasz pracę:

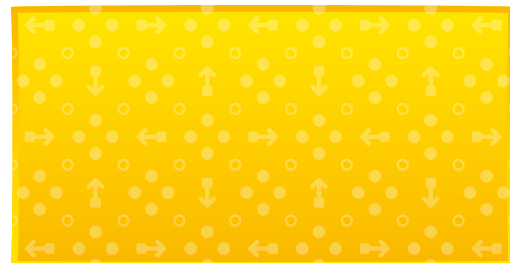
- a. indywidualną
- b. zespołową



### Pytanie nr 6.

Firma wprowadziła 2 zmianowy system pracy.  
Wybierasz pracę:

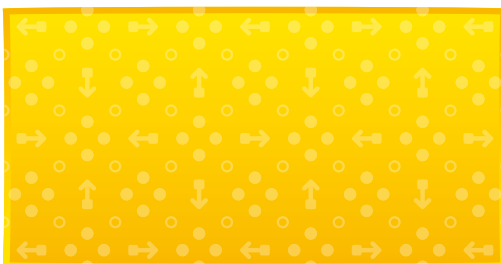
- a. rano
- b. po południu



### Pytanie nr 7.

Zbliża się koniec okresu rozliczeniowego.  
Masz do wykorzystania część urlopu.  
Co wybierasz?

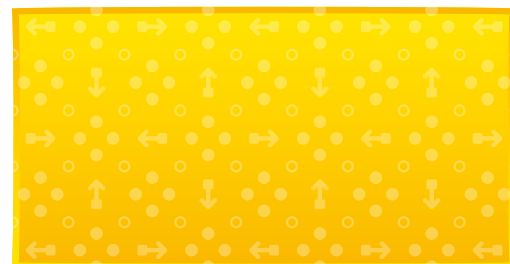
- a. ekwiwalent
- b. wolne dni



### Pytanie nr 10.

Firma, w której pracujesz zmieniła siedzibę.  
Teraz musisz dojeżdżać do biura na drugi koniec miasta.  
Jaką formę dojazdu do pracy wybierzesz?

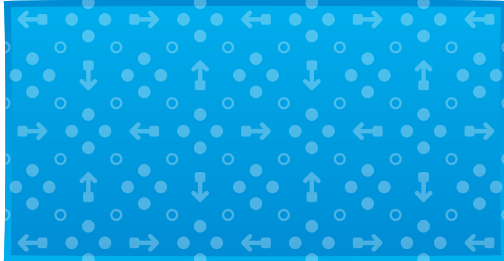
- a. komunikacja miejska
- b. własny samochód



**Pytanie nr 4.**

Jedziesz w długą podróż autobusem. Okazuje się, że nie masz nic do picia ani jedzenia. Masz tylko 2 złote i stać Cię albo na wodę albo na batonik. Co wybierzesz?

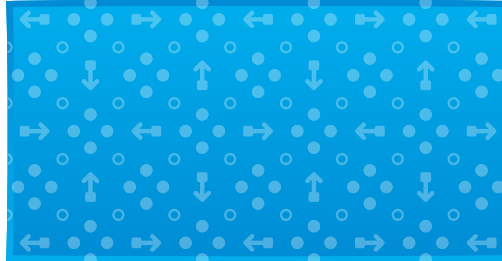
- a. biorę wodę
- b. biorę batonik



**Pytanie nr 8.**

Podczas ostatniej wizyty u lekarza usłyszałeś, że powinieneś zgubić kilka kilogramów. Jaką metodę wybierasz?

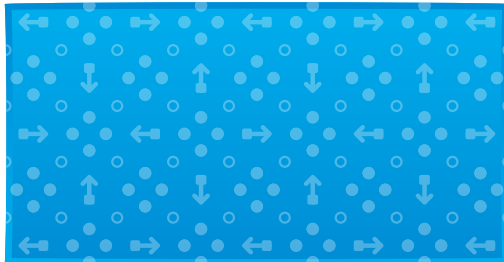
- a. intensywne ćwiczenia fizyczne
- b. restrykcyjna dieta



**Pytanie nr 14.**

Złapała Cię grypa. W jaki sposób się leczysz?

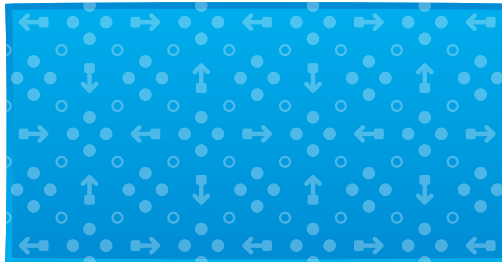
- a. idę do lekarza, aby przepisał mi jakiś lek
- b. leczę się domowymi sposobami



**Pytanie nr 17.**

Dowiadujesz się od okulisty, że masz wadę wzroku i będziesz musiał nosić przyrząd korygujący. Na co się zdecydujesz?

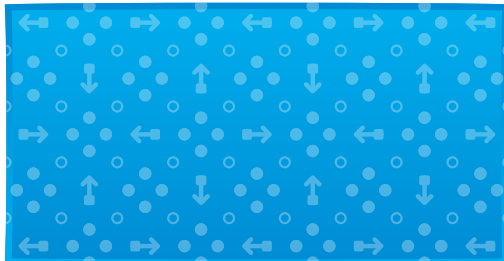
- a. okulary
- b. soczewki kontaktowe



**Pytanie nr 19.**

Wiesz, jak ważne jest dostarczanie dzieciom wszystkich witamin. W jaki sposób będziesz je dziecku zapewniać?

- a. zakupisz w aptece kompleks witamin
- b. będziesz dbać, aby podawać urozmaiconą dietę

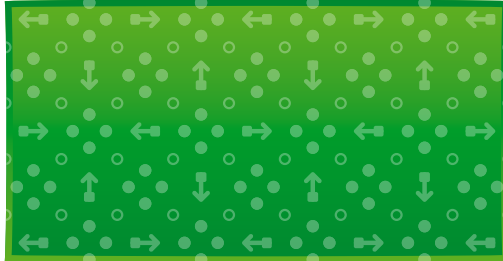




**Pytanie nr 3.**

Idąc ulicą spotykasz starą znajomą.  
Po krótkiej wymianie zdań, zaprasza Cię do kawiarni.  
Co zamawiasz?

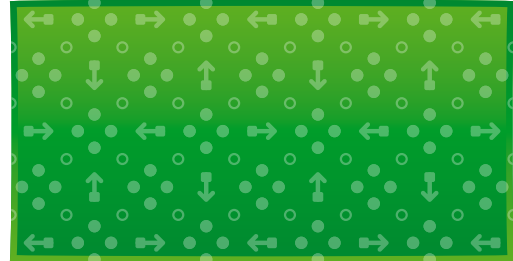
- a. kawę
- b. herbatę



**Pytanie nr 5.**

Masz dwa dni wolne, zatem postanawiasz  
gdzieś wyjechać i odpocząć.  
Jaki wybierasz sposób spędzania czasu?

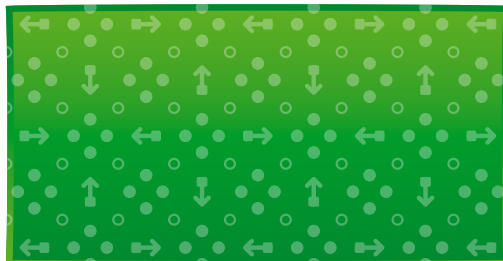
- a. wędrówki z plecakiem
- b. leżenie na plaży nad morzem



**Pytanie nr 11.**

Musisz zaplanować wakacje.  
W jaki sposób to zrobisz?

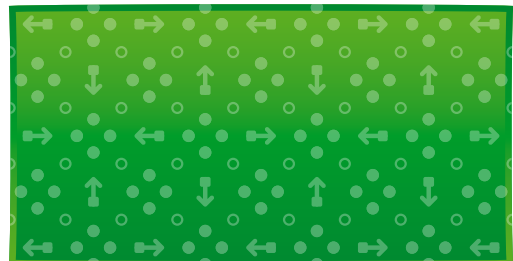
- a. skorzystam z biura podróży
- b. planuję wszystko na własną rękę



**Pytanie nr 13.**

Stoisz w sklepie przy półce z jajkami.  
Jakie wybierzesz?

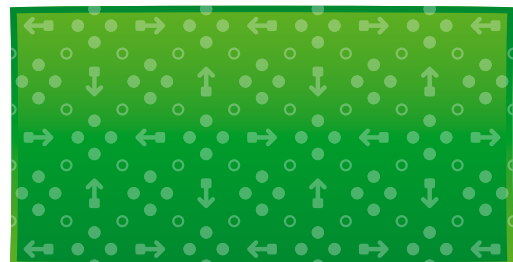
- a. ekologiczne
- b. normalne



**Pytanie nr 15.**

Zgubiłaś/eś się w nowym mieście.  
Co robisz, aby dotrzeć do celu?

- a. korzystasz z mapy, GPS'a
- b. pytasz się tutejszych ludzi o drogę





**Pytanie nr 9.**

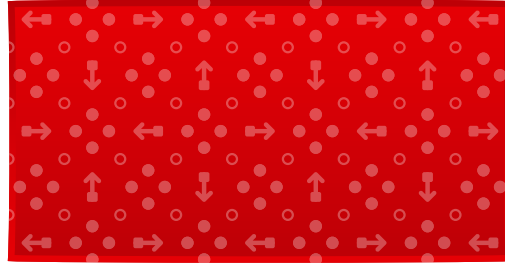
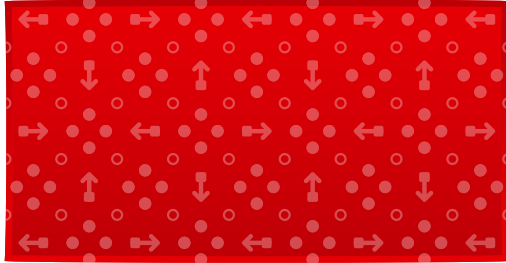
Zapraszasz rodzinę do siebie na obiad.  
Jak zamierzasz go przygotować?

- a. robię go sam / sama
- b. zamówię gotowe dania

**Pytanie nr 12.**

Twoje dzieci chcą koniecznie mieć zwierzaka.  
Na jakiego byś się zgodził?

- a. na psa
- b. na żółwia



**Pytanie nr 16.**

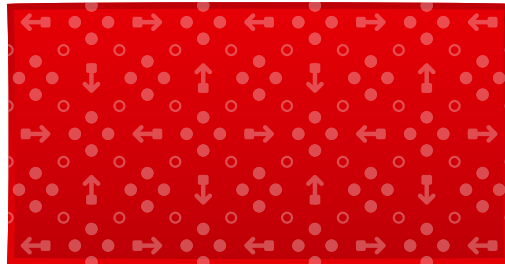
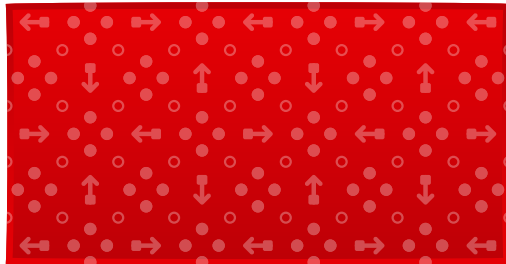
Chcesz zapisać swoje dziecko na zajęcia  
dodatkowe. Co wybierzesz?

- a. naukę języka obcego
- b. zajęcia na basenie

**Pytanie nr 18.**

Twój partner/ka ma dziś urodziny.  
Co wybierzesz na tę okoliczność?

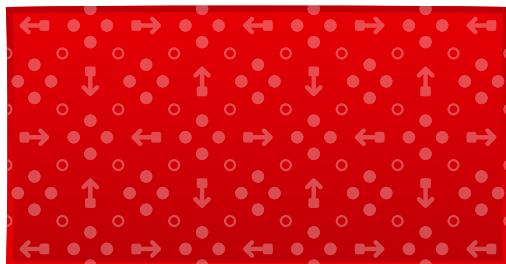
- a. romantyczną kolację
- b. wyjście na ścianę wspinaczkową



**Pytanie nr 20.**

Ze swoją / swoim partnerem/partnerką urządza  
nowe mieszkanie. Do łazienki wstawisz:

- a. wannę
- b. kabinę prysznicową



## Załącznik 2.2 Indywidualny arkusz odpowiedzi

Wpisz przy odpowiednim numerze wybraną przez siebie odpowiedź (A lub B).

Numer Karty Pytań	Obszar	Moja odpowiedź
1.	<b>P</b>	
2.	<b>P</b>	
3.	<b>R</b>	
4.	<b>Z</b>	
5.	<b>R</b>	
6.	<b>P</b>	
7.	<b>P</b>	
8.	<b>Z</b>	
9.	<b>D</b>	
10.	<b>P</b>	
11.	<b>R</b>	
12.	<b>D</b>	
13.	<b>R</b>	
14.	<b>Z</b>	
15.	<b>R</b>	
16.	<b>D</b>	
17.	<b>Z</b>	
18.	<b>D</b>	
19.	<b>Z</b>	
20.	<b>D</b>	

**D** – symbolizuje sferę **domu / rodziny**

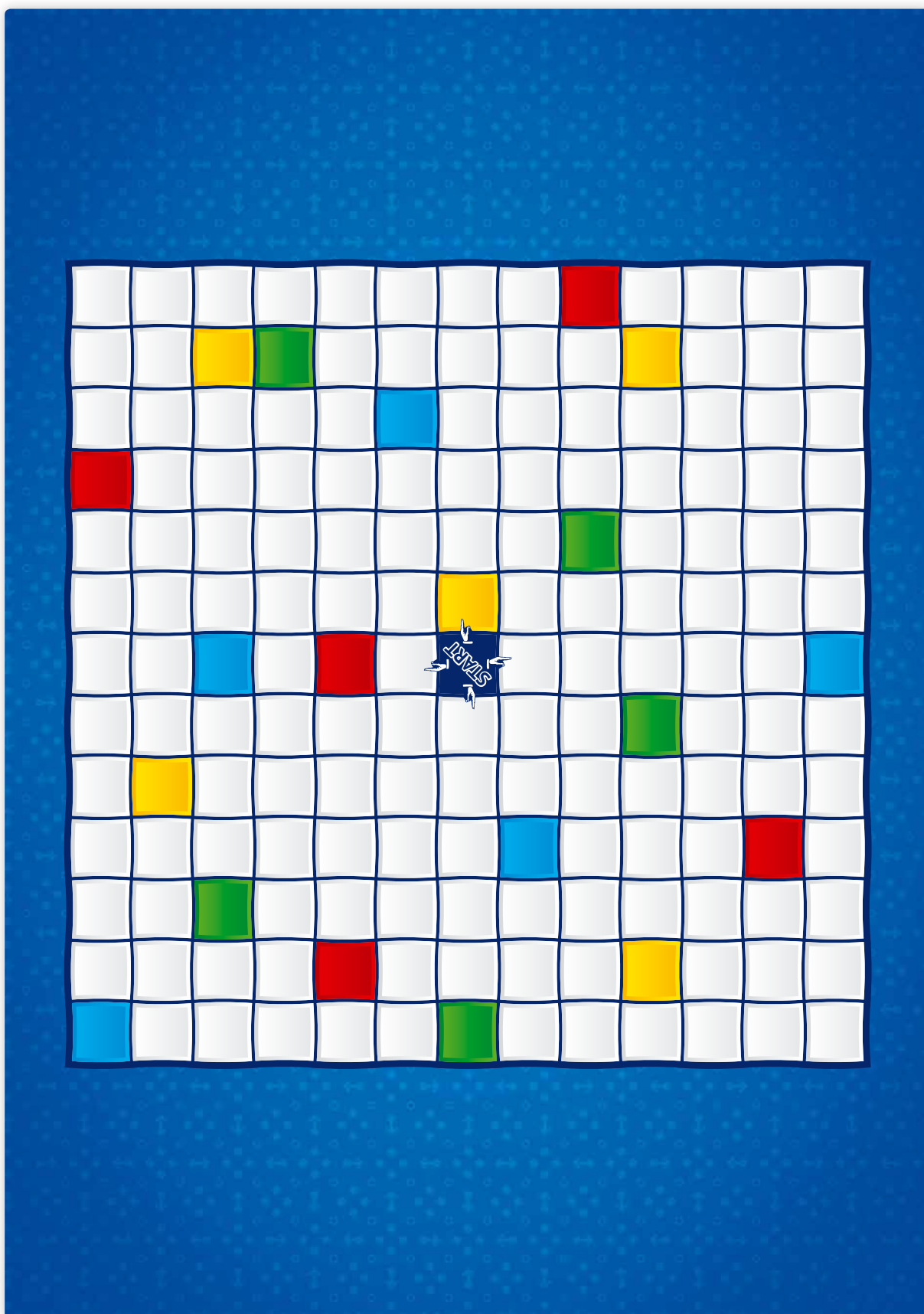
**P** – symbolizuje sferę **pracy**

**Z** – symbolizuje **zdrowie**

**R** – symbolizuje **relacje z innymi / wypadki losowe**

### Załącznik 2.3 **Instrukcja gry dla każdego zespołu**

1. Gracze ustawiają swoje pionki na polu z napisem START.
2. Każdy z uczestników wykonuje jeden rzut kostką. Osoba, która wyrzuci najwyższą liczbę oczek rozpoczyna grę. Jeżeli uczestnicy wyrzucą tę samą wartość, czynność należy powtórzyć, aż wyłoniona zostanie osoba rozpoczynająca grę.
3. Dalsza kolejność wyznaczona jest zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
4. Obok planszy rozkładane są Karty Pytań tak, by powstały 4 stosy wg deseni / wzorów znajdujących się na Kartach.
5. Gracze, jeden po drugim, rzucają kostką i przeskakują o tyle pól na planszy, ile wyrzucą oczek.
6. Kierunek, w którym gracze się poruszają, wyznaczają sobie sami – w prawo, w lewo, w górę lub w dół. Niedopuszczalne jest poruszanie się w kierunku skośnym.
7. Jeden rzut kostką oznacza ruch wyłącznie w jednym kierunku (tzn. jeśli gracz zdecyduje, że idzie w prawo, może w danym ruchu iść tylko i wyłącznie w prawo).
8. Każdy rzut kostką powinien zbliżać gracza do pola z wybranym przez niego deseniem / wzorem.
9. Do każdego pola z deseniem przydzielony jest zestaw pytań z konkretnego obszaru:
  - Kropki / czerwony deseń – symbolizują sferę domu / rodziny
  - Strzałki / żółty deseń – symbolizują sferę pracy
  - Serca / niebieski deseń – symbolizują zdrowie
  - Kara / zielony deseń – symbolizują relacje z innymi / wypadki losowe
10. Jeśli gracz dojdzie do pola oznaczonego deseniem / wzorem, pobiera jedną kartę z właściwego stosu oraz odczytuje na głos kryjące się pod nią pytanie i jego numer.
11. Każdy z graczy udziela indywidualnie odpowiedzi w swoim arkuszu. W tym czasie nie konsultuje się z innymi. Ważne! – gracze nie powinni ograniczać się do odpowiedzi A lub B, ale muszą zapisać pełną odpowiedź.
12. Odłożona Karta powinna zostać odłożona w inne miejsce tak, by nie mieszała się z pozostałymi. Każde pytanie może być zadane tylko raz.
13. Kiedy wszyscy gracze z zespołu udzielą odpowiedzi na pytanie, następna osoba z kolejki rzuca kostką, próbując dotrzeć do kolejnego pola oznaczonego deseniem / wzorem.
14. Celem gry jest jak najszybsze odłożenie wszystkich Kart Pytań przez członków zespołu.
15. Gra kończy się, kiedy ze stosów znikną wszystkie Karty Pytań, bądź kiedy skończy się czas mierzony przez prowadzącego.
16. Na całą grę właściwą przewidywany czas to 20 minut.



## Załącznik 2.5 **Kwestionariusz autodiagnozy** **Skala Nastawienia Kreatywnego**

Poniżej przedstawiono twierdzenia dotyczące różnego podejścia do różnych codziennych sytuacji. Prosimy o przeczytanie każdego ze zdań i zaznaczenie jednej z trzech odpowiedzi, która najbardziej do Ciebie pasuje (proszę zaznaczyć kółkiem wybraną odpowiedź). **Nie ma tutaj dobrych ani złych odpowiedzi**, gdyż każdy z nas różni się w podejściu do spraw zawodowych.

- 1. Gdy oczekuje się ode mnie stworzenia czegoś nowego (np. projektu, rozwiązania):**
  - a. Od razu mam pełno pomysłów.
  - b. Zanim się za to zabiorę, szukam inspiracji, przeglądając inne projekty, czytając w Internecie itp.
  - c. Przede wszystkim pytam doświadczonych osoby o ich sugestie.
- 2. W moim otoczeniu:**
  - a. Często coś przestawiam, robię przemeblowanie, ponieważ lubię zmiany.
  - b. Lubię porządek, dlatego wolę, gdy wszystko jest na swoim miejscu.
  - c. Czasami myślę o tym, aby coś zmienić, ale potem skupiam się na ważniejszych rzeczach.
- 3. Gdybym niespodziewanie dostał(a) awans, który związany byłby ze zmianą miejsca zamieszkania, a także z nowymi obowiązkami:**
  - a. Potraktował(a)bym to jak życiową szansę, z pewnością niesie to ze sobą nowe wyzwania i możliwości.
  - b. Czuję, że taka zmiana może pociągać za sobą zbyt duże ryzyko i nie warto się narażać.
  - c. Trudno byłoby mi zmienić już poukładane życie, jednak chyba dopuszczał(a)bym taką możliwość.
- 4. Wobec nowości:**
  - a. Czuję niepewność, wolę być ostrożny, zapoznając się z nimi.
  - b. Czuję zainteresowanie i satysfakcję, poznając nowe zjawiska.
  - c. Czuję lęk, dlatego raczej staram się ich unikać.
- 5. Podczas wykonywania różnych zadań:**
  - a. Staram się działać w sposób możliwie jak najbardziej kreatywny.
  - b. Jeśli tylko mam więcej czasu, to staram się wymyślić coś ciekawego.
  - c. Zadania wykonuję raczej w sposób rutynowy, niezmienny – wolę przewidywalność.
- 6. W wolnym czasie:**
  - a. Lubię eksperymentować, próbować nowych rzeczy.
  - b. Zazwyczaj wolny czas spędzam w podobny sposób, wykonując ulubione czynności.
  - c. Zazwyczaj odpoczywam, ponieważ nie mam czasu na rozrywki.
- 7. W pracy chciał(a)bym wykonywać:**
  - a. Te same, znane i sprawdzone zadania.
  - b. Nowe i różnorodne zadania.
  - c. Każde zadanie wykonywał(a)bym chętnie, jeśli tylko wiedział(a)bym jak je realizować.
- 8. Myśląc o swojej przyszłości zawodowej zależy mi na pracy:**
  - a. Dającej możliwość tworzenia nowych rozwiązań, projektów itp.
  - b. Przewidywalnej, w której będę mógł / mogła działać według sprawdzonych reguł.
  - c. W której będę mógł / mogła rozwijać swoje kompetencje.
- 9. Zmiany:**
  - a. Zmian nie da się uniknąć, dlatego staram się do nich dostosować.
  - b. Cenię sobie stabilność, zmiany często wprowadzają niepotrzebne zamieszanie.
  - c. Lubię od czasu do czasu coś zmienić, bez tego życie byłoby nudne.

Załącznik 2.5a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Nastawienia Kreatywnego**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli.  
Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Odpowiedzi		
	A	B	C
1.	3	2	1
2.	3	1	2
3.	3	1	2
4.	2	3	1
5.	3	2	1
6.	3	2	1
7.	1	3	2
8.	3	1	2
9.	2	1	3

Razem: ..... pkt

**Wynik niski: 9-17 pkt**

Wynik wskazuje na niski poziom nastawienia kreatywnego. Oznacza to, że jesteś raczej zamknięty/a na zmiany, czy nowości. Częściej opierasz się na sprawdzonych metodach pracy i pomysłach innych osób, zamiast wypróbować własne sposoby działania. Wolisz pracować według ścisłych wytycznych, nie przeszkadza Ci brak swobody działania. Prawdopodobnie cechujesz się niską tolerancją odmiennych stanowisk, postaw, wyznawanych wartości. Trudno Ci zaakceptować czyjeś opinie, skrajnie różniące się od własnych.

Biorąc pod uwagę powyższe, warto abyś poszukiwał/a takich stanowisk pracy, które będą przewidywalne i ściśle określą Twoje zadania i wytyczne wg których powinienes/aś działać.

**Wynik średni: 18-22 pkt**

Wynik wskazuje na przeciętny poziom nastawienia kreatywnego. Oznacza to, że potrafisz działać w sytuacjach zmiany, czy nowości, jednak nie jest to u Ciebie regułą. Możesz mieć problemy w dostosowaniu się do nowych wytycznych, preferując sprawdzone sposoby działania.

W zależności od sytuacji i rodzaju zadań preferujesz swobodę działania bądź pracę wg ścisłych wytycznych. Cechuje Cię przeciętna elastyczność – raczej nie unikasz za wszelką cenę zmian w swoim życiu, ale jednocześnie też czasem wywołują one w Tobie niepokój i niechęć.

**Wynik wysoki: 23-27 pkt**

Wynik wskazuje na wysoki poziom nastawienia kreatywnego. Oznacza to, że jesteś osobą otwartą na zmiany, nowości. Cechuje Cię nastawienie na generowanie własnych rozwiązań, wyprobowanie i ulepszanie metod działania zamiast stosowania schematycznych metod pracy. Preferujesz swobodę działania, nie lubisz pracować według ścisłych wytycznych. Cechujesz się wysoką tolerancją odmiennych stanowisk, postaw, poglądów, wyznawanych wartości. Jesteś otwarty/a na odmienne punkty widzenia, nawet te skrajnie różne od własnych.

Nastawienie kreatywne sprzyja innowacyjności, a wręcz ją stymuluje – możesz to wykorzystać w pracach związanych z myśleniem kreatywnym, wprowadzaniem nowych rozwiązań, szybko zmieniającymi się warunkami pracy.



## Skrócony opis gry



W ramach gry uczestnicy realizują zespołowo kolejno 3 krótkie zadania.

Po wykonaniu każdego z nich następuje etap refleksji, polegający na wzajemnym udzielaniu sobie przez członków zespołu informacji zwrotnej. Dzieje się to poprzez wzajemne rozdawanie sobie przez członków zespołu informacji zwrotnej. Dzieje się to poprzez wzajemne rozdawanie sobie Kart Spostrzeżeń z określeniami najbardziej pasującymi do konkretnych członków zespołu. Każda z Kart Spostrzeżeń ma na sobie uniwersalny symbol, odnoszący się do konkretnej roli zespołowej.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego uczestnik może przeanalizować wszystkie otrzymane karty i na tej podstawie określić rolę grupową, którą wg członków zespołu przyjmuje najczęściej. Jednocześnie dla porównania oceny grupy z indywidualną oceną samego siebie, uczestnicy podczas podsumowania wypełniają krótki kwestionariusz ról zespołowych. Otrzymane wyniki analizowane są pod kątem możliwości i wyborów zawodowych.

## Cel



Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników najczęściej przyjmowanych przez siebie ról zespołowych oraz omówienie ich znaczenia w kontekście kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza ról zespołowych (przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza)
- Diagnoza ról zespołowych wynikająca z obserwacji przez członków zespołu
- Diagnoza kompetencji społecznych w zakresie współpracy z innymi (w oparciu o analizę przebiegu pracy w grupach)
- Umiejętne wykorzystanie wiedzy na temat preferowanych ról zespołowych w kontekście planowania kariery zawodowej

## Opis grupy



Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Jej liczebność nie powinna jednak być mniejsza niż 4 osoby. By zagwarantować efektywne przeprowadzenie gry, wskazane jest, by grupa nie przekraczała 28 osób. W przypadku większej liczby uczestników niezbędna może się okazać pomoc drugiego trenera. Dodatkowo, należy się liczyć z dłuższym czasem trwania gry.

Gra „Jakie masz spostrzeżenia?” z racji dość prostej formuły, jaką jest zespołowe wykonywanie zadań i przekazywanie informacji zwrotnych za pomocą przygotowanych wcześniej przez prowadzącego komunikatów, może być przeprowadzana m.in. wśród uczestników z zaburzeniami komunikacji językowej. By dodatkowo dostosować grę do tej grupy uczniów, dopuszcza się pominięcie analizy wyników indywidualnych na forum grupy. Co więcej forma pracy w małych zespołach sprawia, że jest ona cenna także dla uczniów zagrożonych niedostosowaniem społecznym, którzy w małych zespołach łatwiej mogą nawiązać relacje i wyrazić własne opinie oraz stopniowo dostosowują się do przyjętych norm społecznych.

Jednocześnie forma gry, opierająca się na tym, że uczniowie nie muszą na głos wypowiadać swojego zdania (czynią to za pomocą Kart Spostrzeżeń wręczanych poszczególnym współpracownikom – stąd nie ma także możliwości identyfikacji, kto komu dał jaką kartę), jest wskazana dla uczniów oporujących, których źródło oporu tkwi przede wszystkim w lęku przed oceną związaną z publicznym wypowiedzeniem się.

Zasadniczo przewiduje się cztery warianty prowadzenia gry w zależności od liczebności grup:

- wariant A – grupa złożona z 4-7 uczestników
- wariant B – grupa złożona z 8-14 uczestników (wariant preferowany)
- wariant C – grupa złożona z 15-21 uczestników
- wariant D – grupa złożona z 22-28 uczestników

## Założenia teoretyczne



Nawiązując do teorii Meredith'a Belbina (2003, 2009), zwrócono uwagę na istotne znaczenie przyjmowanych przez człowieka ról zespołowych dla jego potencjalnych wyborów zawodowych. Belbin (2003) udowodnił,

iż ludzie, pracując w zespole mają tendencję do zachowywania się w pewien preferowany i powtarzający się sposób. Punktem wyjścia do efektywnej i dającej satysfakcję pracy zespołowej jest diagnoza własnych preferowanych ról zespołowych, które wynikają z temperamentu, konstruktów poznawczych, osobowości czy genetycznych predyspozycji danej osoby.

Autor Teorii Ról Zespołowych wyodrębnił 9 ról obejmujących zróżnicowane tendencje do funkcjonowania w zespole. Wśród nich znalazły się: Kreator (wizjonerski i samodzielny), Koordynator (potrafiący dążyć do celu i opanowany), Ewaluator (praktyczny i analityczny), Implementer (pracowity i zorganizowany), Perfekcjonista (precyzyjny i pilny), Poszukiwacz źródeł (zaradny i towarzyski), Lokomotywa (dynamiczna i ambitna), Dusza zespołu (ufna i bezkonfliktowa), Specjalista (bezzstronny i profesjonalny).

Odpowiednia diagnoza przyjmowanych ról w zespole pozwala m.in. na odpowiedni wybór stanowiska pracy dopasowanego do indywidualnych preferencji. Pozwala także na kierowanie karierą zgodnie z osobistymi talentami, jak również mocnymi i słabymi stronami. W grze „Jakie masz spostrzeżenia?”, położono nacisk na diagnozę preferowanych ról zespołowych (wg typologii stworzonej na podstawie teorii M. Belbina) oraz omówienie jej pod kątem budowania kariery.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnego pracowania w mniejszych zespołach, nie przeszkadzając sobie nawzajem.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Kartki A4 – ok. 100 kartek dla każdego zespołu (nie muszą być czyste)
- Karty Spostrzeżeń (zał. 3.1) – 1 zestaw dla każdego uczestnika
- Możliwości i ograniczenia organizatorów (zał. 3.2) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Opis ról zespołowych (zał. 3.3) – dla trenera
- Kwestionariusz Ról Zespołowych (zał. 3.4) – dla każdego uczestnika
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 3.4.a) – dla każdego uczestnika



## Czas trwania

Dokładny czas trwania gry zależy od liczebności grupy (zob. warianty A-D wskazane powyżej). W przypadku realizacji gry w wariantach A, szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 75 minut. Realizacja gry w wariantach preferowanym – B zajmuje około 80 minut.

W przypadku realizacji gry w wariantach C należy przeznaczyć około 85 minut, zaś w wariantach D około 90 minut.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych zadaniach oraz w fazie udzielania informacji zwrotnej, dbając o jego nieprzekraczanie.



## Metody i formy pracy

Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania odtworzona zostaje sytuacja pracy w zespole i wspólnego wykonywania zadania. Uczestnicy muszą osiągnąć założenia zaprezentowane im przez trenera, mając ograniczoną ilość czasu. Po wykonaniu zadania są oceniani przez swoich współtowarzyszy.

Wyniki zostaną omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego Kwestionariusza Ról Zespołowych.



## Szczegółowy scenariusz gry

Na przebieg gry składa się wykonanie przez grupę 3 zadań, przy czym każde zadanie poprzedzone jest podziałem na nowe zespoły. Po wykonaniu zadania następuje faza informacji zwrotnych, podczas których członkowie zespołu wymieniają się spostrzeżeniami na swój temat, korzystając z Kart Spostrzeżeń. Po wykonaniu określonego zadania każdy członek zespołu musi przyznać każdemu ze swoich współtowarzyszy **przynajmniej jedną** Kartę Spostrzeżenia.



W konsekwencji uczestnicy zbierają pulę własnych Kart Spostrzeżeń, które analizują wg pytań zadawanych przez prowadzącego.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

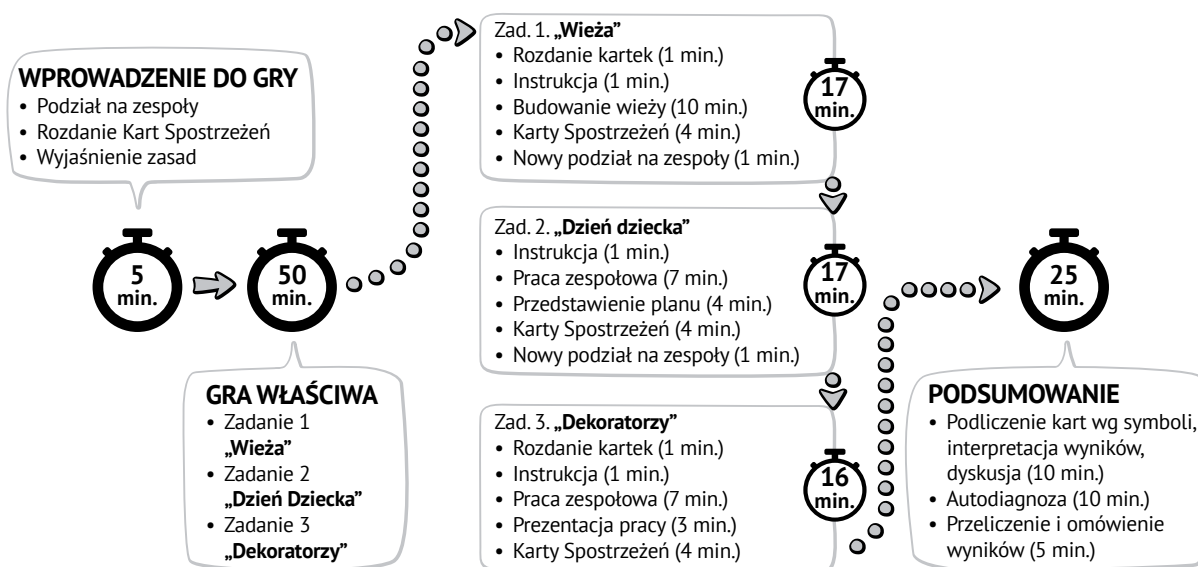
1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk zestawu Kart Spostrzeżeń dla każdego uczestnika (zał. 3.1). Zaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie zadań w niezależnych zespołach liczących 4-7 osób.
2. Wprowadzenie – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj o następujących zasadach:
  - a. Celem gry jest poznanie przez uczestników najczęściej przyjmowanych przez siebie ról zespołowych oraz omówienie ich znaczenia w konstruowaniu kariery zawodowej.
  - b. Prowadzący dzieli grupę na zespoły.
  - c. Poszczególne zadania w zespołach będą realizowane w ograniczonym czasie. Trener na bieżąco będzie informował, ile czasu uczestnicy mają na realizację danego zadania.
  - d. Każdy z uczestników otrzymuje zestaw Kart Spostrzeżeń, który ma do wykorzystania podczas wszystkich trzech wykonywanych zadań. Karty Spostrzeżeń służą do udzielania informacji zwrotnej członkom zespołu po wykonaniu zadania.
  - e. Udzielanie informacji zwrotnej polega na wręczeniu przynajmniej jednej karty każdemu z członków zespołu dokonując indywidualnej refleksji, która karta najlepiej opisuje danego członka zespołu.
  - f. Po otrzymaniu Kart Spostrzeżeń, uczestnik nie przegląda ich, ale chowa do kieszeni, bądź odkłada na bok i przechodzi do kolejnego zadania.
  - g. Po każdym zadaniu zespoły są rozwiązywane i stworzone zostają nowe.

Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.

1. Gra właściwa
  - a. Podział na zespoły. Podziel grupę na zespoły wedle zasady, że zespoły muszą być mniej więcej równoliczne, mają minimum 4, a maksimum 7 członków (Np. grupa 9-osobowa podzielona zostaje na dwa zespoły: jeden 4-osobowy, drugi 5-osobowy). Sposoby podziału na zespoły znajdziesz poniżej w punkcie „Wskazówki praktyczne dla trenera”.
  - b. Rozdaj uczestnikom Karty Spostrzeżeń (zał. 3.1).
  - c. **Zadanie 1. „Wieża”** – Rozdaj zespołom ok. 50-60 kartek papieru A4 (może być to papier z recyklingu) i poinformuj, że każdy zespół ma 10 minut na zbudowanie wieży z papieru najwyższej jak to możliwe. Zaznacz, że wieża musi stać przynajmniej przez 30 sekund po zakończeniu zadania.
  - d. Po wykonaniu zadania poinformuj zespół, że ma 4 minuty na udzielenie sobie nawzajem informacji zwrotnej poprzez rozdanie Kart Spostrzeżeń.
  - e. Po udzieleniu informacji zwrotnej zbierz wszystkich uczestników ponownie w jedną grupę i dokonaj nowego podziału na zespoły.
  - f. **Zadanie 2. „Dzień Dziecka”** – Poinformuj uczestników, że właśnie dowiedzieli się o tym, że są organizatorami miejskiego dnia dziecka. Informację tę otrzymali chwilę temu (ponieważ wcześniejszy wykonawca zrezygnował ze zlecenia), a niebawem zjawią się media i dziennikarze będą chcieli poznać szczegóły wydarzenia. Zespół ma 7 minut na ustalenie strategii organizacyjnej tego przedsięwzięcia, biorąc pod uwagę możliwości i ograniczenia, które otrzymali od zleceniodawcy (zał. 3.2). Za 7 minut mają przedstawić termin, miejsce, zarys programu i atrakcji oraz być gotowymi na ewentualne pytania.
  - g. Po wykonaniu zadania poinformuj zespół, że ma 4 minuty na udzielenie sobie nawzajem informacji zwrotnej poprzez rozdanie Kart Spostrzeżeń.
  - h. Po udzieleniu informacji zwrotnej zbierz wszystkich uczestników ponownie w jedną grupę i dokonaj nowego podziału na zespoły.
  - i. **Zadanie 3. „Dekoratorzy”** – Uczestnicy wcielają się w rolę organizatorów ślubów. Zadzwoń do nich para, która wymyśliła „papierowe wesele” – wg ich oczekiwań wszystkie dekoracje, jakie będą na sali, mają być zrobione z papieru. Para przyjedzie za chwilę, żeby zobaczyć, czy uczestnicy mają jej coś ciekawego do zaproponowania. Uczestnicy dostają od prowadzącego plik kartek i mają 7 minut na zrobienie próbek dekoracji, które zaprezentują parze młodej (np. papierowych kwiatów, świeczników itp.).

- j. Po wykonaniu zadania poinformuj zespół, że ma 4 minuty na udzielenie sobie nawzajem informacji zwrotnej poprzez rozdanie Kart Spostrzeżeń.
- k. Po udzieleniu informacji zwrotnej zbiierz wszystkich uczestników ponownie w jedną grupę. Poproś uczestników, by podliczyli karty wg poszczególnych symboli, jakie się na nich znajdują.
2. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- Interpretacja spostrzeżeń grupowych – poinformuj uczestników, że każda z Kart Spostrzeżeń oznaczona jest odpowiednim symbolem. Poproś uczestników, by podliczyli karty wg poszczególnych symboli, jakie się na nich znajdują.
  - Przedstaw uczestnikom poszczególne role zespołowe zgodnie z ich charakterystyką (zał. 3.3) oraz poinformuj, które role reprezentują poszczególne symbole.
  - Przeprowadź dyskusję (10 min.), na ile określone role zespołowe mają znaczenie w planowaniu swojej ścieżki zawodowej. Dopytaj uczestników, czy zgadzają się z otrzymanymi wynikami.
  - Autodiagnoza – Rozdaj uczestnikom Kwestionariusz Ról Zespołowych (zał. 3.4). Przedstaw cel wypełniania powyższego załącznika – wskaż, że kwestionariusz jest uzupełnieniem gry i pozwoli na poznanie preferowanej roli, jaką dana osoba najczęściej pełni w zespole. Dodatkowo umożliwi to porównanie wyników uzyskanych w trakcie gry (spostrzeżenia grupy) z wynikami kwestionariusza (własnymi przekonaniem – odpowiedziami).  
Wyłutnac, w jaki sposób go wypełnić. Po wypełnieniu kwestionariusza, (po około 10 min.) rozdaj uczestnikom Kartę Interpretacji Wyników (zał. 3.4a). Poinformuj, w jaki sposób podliczyć oraz zinterpretować wyniki. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki, dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z oceną grupy (5 min.).  
Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

Ze względu na wysoką złożoność gry, poniżej zamieszczony został dodatkowo schemat czasowego rozplanowania poszczególnych czynności trenera (w wariantcie B – preferowanym).



## Możliwe modyfikacje gry



Gra „Jakie masz spostrzeżenia?” może być modyfikowana przez trenera na różne sposoby:

- a. Rezygnacja z autodiagnozy – możliwe jest zrealizowanie gry wyłącznie w oparciu o ocenę grupy – wówczas element autodiagnozy zaleca zastosować się jako „pracę domową”. Uzyskane przez uczestników wyniki należy wtedy omówić przy okazji najbliższego spotkania. Dodatkowo trener powinien podkreślić możliwość indywidualnej analizy wyników z prowadzącym – w tym celu uczestnik może się sam zgłosić z własnym kwestionariuszem do trenera. Rezygnując z zastosowania kwestionariusza, gra zostaje skrócona o około 20 minut.
- b. Ten sam skład zespołu we wszystkich trzech zadaniach (głównie w przypadku małej grupy – do 7 osób) – możesz zrezygnować z tworzenia za każdym razem innych zespołów i przeprowadzić całą grę w tych samych zespołach.
- c. Modyfikacja zadania 1. – niekiedy możesz spotkać się z sytuacją, w której uczestnicy będą sygnalizować, że znają ćwiczenie polegające na budowaniu wieży. Na taki bieg wydarzeń warto się przygotować, biorąc ze sobą różnego rodzaju materiały inne niż kartki papieru (np. spinacze do papieru, sznurek, taśma itp.) – wówczas, oprócz kartek A4, rozdaj uczestnikom także inne materiały, zmieniając polecenie i prosząc graczy, by zbudowali nie tylko najwyższą, ale również jak najbardziej oryginalną wieżę.

## Wskazówki praktyczne dla trenera



























- a. Podział na zespoły – zaleca się, aby podział na grupy miał charakter losowy, a jednocześnie dynamizujący grupę, stąd do podziału na grupy można wykorzystać jedną z poniższych metod:
  - uczestnicy losują numerki, które przyporządkowują ich do grup,
  - uczestnicy ustawiają się w kolejności alfabetycznej ich imion, następnie stojąc w rzędzie podzieleni są na zespoły,
  - uczestnicy ustawiają się w kolejności ich dat urodzenia (miesiące i dni) i po ustawieniu się są kolejno rozdzieleni na grupy.**UWAGA!** Jeśli widzisz, że do jednego zespołu trafiło wyraźnie trzech liderów i może to zaburzyć wartości diagnostyczne gry, możesz pominąć element losowy przy dopasowaniu zespołów i samodzielnie przyporządkować osoby do zespołu.
- b. Jeśli uznasz, że w grupie są uczestnicy mający problemy z niedostosowaniem społecznym, możesz wykorzystać wariant, w którym gra toczy się cały czas w tych samych zespołach – wówczas stopniowo będzie budować się zaufanie pomiędzy poszczególnymi członkami zespołu, a uczestnicy ze specjalnymi potrzebami łatwiej zbudują w sobie poczucie bezpieczeństwa w zespole.
- c. Podział na zespoły, a liczebność grupy – minimalna liczba osób w zespole to 4, a najbardziej optymalna 5-7 osób – bierz to pod uwagę, dokonując podziału na zespoły (np. mając grupę liczącą 12 osób, zamiast tworzyć 3 zespoły liczące 4 osoby, stwórz 2 zespoły liczące po 6 osób).
- d. W celu uniknięcia chaosu, poproś uczestników, aby zanim rozdadzą Karty Spostrzeżeń, dobrze się z nimi zapoznali – wówczas łatwiej będzie im nimi operować. Ponadto poproś, by otrzymywane od innych karty umieszczali w jednym miejscu.
- e. Obserwuj dokładnie pracę poszczególnych zespołów – zwracaj uwagę na wszelkie sytuacje konflikto-genne, oceniające i oskarżające komunikaty i staraj się możliwie szybko reagować na takie sytuacje.
- f. Zasady każdego z zadań dobrze zapisać na tablicy, bądź w innym widocznym miejscu – sprawi to, że będą bardziej przejrzyste dla graczy.



# JAKIE MASZ SPOSTRZEŻENIA?

Załączniki do gry

## Załącznik 3.1 Karty Spostrzeżeń

	 <p><b>PILNUJE, BY WSZYSTKO SZŁO ZGODNIE Z PLANEM</b></p>	 <p><b>POTRAFI ZROZUMIEĆ INNYCH CZŁONKÓW ZESPOŁU (WSPÓŁODCZUWA)</b></p>	 <p><b>UWRAŻLIWIA INNYCH NA NIEBEZPIECZEŃSTWA, KTÓRE MOGĄ POJAWIĆ SIĘ PODCZAS REALIZACJI ZADANIA</b></p>
	 <p><b>SZTYWNO TRZYMA SIĘ PLANU PRACY</b></p>	 <p><b>DBA O DOBRĄ ATMOSFERĘ W ZESPOLE</b></p>	 <p><b>POTRAFI ZNALEŻĆ MINUSY I SŁABOŚCI PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ</b></p>
	 <p><b>MA POTRZEBĘ ZAPLANOWANIA PRACY</b></p>	 <p><b>STARA SIĘ POMAGAĆ INNYM</b></p>	 <p><b>WYCHWYTUJE EWENTUALNE TRUDNOŚCI, KTÓRE MOGĄ POJAWIĆ SIĘ PODCZAS REALIZACJI ZADAŃ</b></p>
	 <p><b>CZUWA NAD WYKONYWANIEM PRACY ZGODNIE Z ZAŁOŻONYM CZASEM</b></p>	 <p><b>WSPIERA INNYCH CZŁONKÓW ZESPOŁU</b></p>	 <p><b>JEST OPANOWANY I NIE DAJE SIĘ PONIEŚĆ EMOCJOM</b></p>
	 <p><b>JEST DOBRYM ORGANIZATOREM</b></p>	 <p><b>PRZEJMUJE SIĘ OPINIAMI INNYCH OSÓB</b></p>	 <p><b>NIE MA PROBLEMU Z WYPOWIADANIEM KRYTYCZNYCH OPINII</b></p>
	 <p><b>NIE LUBI CHAOTYCZNEGO DZIAŁANIA</b></p>	 <p><b>JEST BEZKONFLIKTOWY</b></p>	 <p><b>ZDARZA MU SIĘ ZNIECHĘCAĆ INNYCH DO DZIAŁANIA</b></p>



**GDY PODCZAS PRACY  
POJAWIA SIĘ PROBLEM, MA POMYSŁY  
NA JEGO ROZWIĄZANIE**



**NIE LUBI, GDY KTOŚ ODCIĄGA GO  
OD PRACY NAD SWOJĄ CZĘŚCIĄ ZADANIA**



**KIERUJE PRACĄ INNYCH**



**MA DUŻO ORYGINALNYCH POMYSŁÓW**



**JEST PRACOWITY**



**JEST LIDEREM ZESPOŁU**



**CZASEM MYŚLI  
ZBYT IDEALISTYCZNIE, NIEREALNIE**



**WOLI DZIAŁAĆ NIŻ MÓWIĆ**



**LUBI DOMINOWAĆ  
ORAZ NARZUCAĆ INNYM SWOJE ZDANIE**



**MA BOGATĄ WYOBRAŹNIĘ**



**RZETELNIE WYKONUJE  
POWIERZONE MU ZADANIA**



**PODEJMUJE WAŻNE DECYZJE**



**JEST NASTAWIONY  
NA WYMYŚLANIE ROZWIĄZAŃ**



**NICIERPLIWI SIĘ,  
GDY SĄ ZASTOJE W PRACY**



**DAŻY DO OSIĄGNIĘCIA  
ZAŁOŻONYCH CELÓW**



**ZDARZA MU SIĘ POMIJAĆ  
ISTOTNE SZCZEGÓŁY**



**JEST BARDZO ZAABSORBOWANY  
SWOJĄ PRACĄ**



**ROZDZIELA ZADANIA W ZESPOLE**

### Załącznik 3.2 **Możliwości i ograniczenia organizatorów**

Właśnie dowiedzieliście się o tym, że jesteście organizatorami miejskiego Dnia Dziecka. Informację tę otrzymaliście chwilę temu, a niebawem zjawią się media i dziennikarze będą chcieli poznać szczegóły wydarzenia. Macie 7 minut na ustalenie strategii organizacyjnej tego przedsięwzięcia biorąc pod uwagę możliwości i ograniczenia, które narzucił Wam zleceniodawca.

Oto lista poszczególnych wytycznych:

- Impreza ma odbyć się w ogrodzonym miejscu, które pomieści od 700 do 800 osób.
- Hasłem przewodnim Dnia Dziecka będzie „Zdrowia przybywa, jemy warzywa!”.
- Wymagane jest uzyskanie zgody na organizację imprezy z Miejskiej Komendy Policji oraz Sanepidu.
- Konieczne jest zapewnienie zaplecza sanitarnego.
- Dzień Dziecka ma trwać około 6 godzin.
- Należy zapewnić uczestnikom 1 posiłek oraz napoje.
- Kosztorys nie może przekroczyć 40 000 złotych.
- Należy zaplanować przynajmniej 10 różnych atrakcji.
- Jest możliwe uzyskanie od sponsora 5 000 zł pod warunkiem, że zorganizowany zostanie pokaz pierwszej pomocy, skierowany do dzieci.

### Załącznik 3.3 **Opis ról zespołowych**



**A KOORDYNATOR** – planuje, organizuje pracę. Dba, aby wszystko było wykonane na czas. Monitoruje postęp prac. Lubi, kiedy praca jest dobrze zorganizowana, gdy panuje ład i porządek i każdy wie, jakie zadania ma wykonywać.

**Mocne strony:** Obowiązkowość, zaangażowanie, uporządkowanie

**Słabe strony:** Mała elastyczność, niechęć do wprowadzania zmian w już ustalone plany



**B IDEOWIEC** – generuje pomysły, jest kreatywny. Jego atutem jest nie tyle wiedza, co pomysłowość. Wymyśla nowe rozwiązania, skupia się na myśleniu, a nie na działaniu. Lubi wymyślać nowe idee, rozwiązania, nawet, jeśli grupa zajmuje się w tym czasie czymś innym.

**Mocne strony:** Elastyczność, pomysłowość, inteligencja, bogata wyobraźnia

**Słabe strony:** Zbyt idealistyczne spojrzenie, nie dostrzeganie słabych stron, pomijanie szczegółów



**C SCEPTYK** – szuka dziury w całym, niedociągnięć, minusów zaproponowanych rozwiązań. Potrafi dokonać trzeźwej oceny sytuacji, nawet, gdy grupa jest entuzjastycznie nastawiona do działania. Uważa, że należy być uwrażliwionym na defekty i w porę je dostrzegać.

**Mocne strony:** Umiejętność analitycznego myślenia, realizm, praktyczne podejście

**Słabe strony:** Skłonność do narzekania i demotywowania innych



**D PRZYWÓDCA** – jest charyzmatyczny, ludzie za nim podążają. Lubi dominować, wywierać wpływ i przewodzić grupie. Uważa siebie za lidera grupy. Jest bardziej nastawiony na samo kierowanie niż utrzymywanie relacji, czy wykonywanie zadań.

**Mocne strony:** Umiejętność dostrzegania mocnych stron członków zespołu, umiejętność dążenia do celu

**Słabe strony:** Silne nastawienie na cel może utrudnić odczytywanie i dbanie o dobrą atmosferę w zespole



**E PRZODOWNIK PRACY** – wykonuje powierzone mu zadania, jest raczej w cieniu, nie dominuje, nie udziela się. Nie lubi się angażować ani brać udziału w dyskusjach i podejmowaniu decyzji. Jest solidny, pracowity i niezawodny. Skupia się na wykonywaniu swoich zadań.

**Mocne strony:** Pracowitość, chęć działania, przełamywanie zastojów

**Słabe strony:** Skłonność do irytacji i nerwowość, niecierpliwość



**F DUSZA GRUPY** – przede wszystkim dba o dobre relacje między członkami grupy, stara się pomagać innym, zaspokajać ich potrzeby, wspierać. Jest empatyczny, nie lubi konfliktów, troszczy się o samopoczucie członków grupy. Jest typowo nastawiony na ludzi, w mniejszym stopniu na zadania.

**Mocne strony:** Dobry kontakt z pozostałymi członkami grupy, umiejętność wsparcia, bezkonfliktowość

**Słabe strony:** Trudności w podejmowaniu decyzji, zbytnia ugodowość

#### Załącznik 3.4 **Kwestionariusz autodiagnozy** **Kwestionariusz Ról Zespołowych**

Wypełnij poniższy kwestionariusz. W każdym pytaniu posegreguj odpowiedzi, przypisując im odpowiednio punkty od 1 do 6, gdzie 6 oznacza odpowiedź, z którą zgadzasz się najbardziej, natomiast 1 tę, z którą zgadzasz się najmniej.

##### **1. Współpracując z innymi najbardziej, jestem zadowolony, gdy:**

- Zadania są odpowiednio podzielone i wszystko idzie zgodnie z planem
- Możemy dzielić się swoimi pomysłami, co do sposobu wykonania zadania
- Mam możliwości wyrażenia krytycznych opinii wskazujących słabości rozwiązań itp.
- Grupa chętnie realizuje zaproponowane przeze mnie sugestie
- Wszystko jest z góry ustalone i mogę zabrać się za wykonywanie tego, co do mnie należy
- Panuje dobra atmosfera współpracy, bez niepotrzebnych konfliktów

##### **2. Inni cenią mnie przede wszystkim za to, że:**

- Jestem dobrym organizatorem i „trzymam rękę na pulsie”
- Mam dużo dobrych i oryginalnych pomysłów
- Potrafię dostrzec minusy i słabości proponowanych rozwiązań
- Potrafię pokierować i zapanować nad zespołem
- Jestem pracowity i bezkonfliktowy – robię swoje, nie wdaję się w różne „gierki”
- Zawsze chętnie ich wysłucham i mogą na mnie liczyć

##### **3. Najbardziej w pracy grupowej skupiam się na:**

- Rozplanowaniu pracy i czuwaniu nad wykonywaniem jej zgodnie z harmonogramem
- Zaproponowaniu odpowiednich sposobów działania oraz niekonwencjonalnych rozwiązań
- Wychwytywaniu ewentualnych słabych stron i trudności, które mogą pojawić się podczas realizacji zadań
- Takim kierowaniu grupą, aby zadanie było sprawnie wykonane
- Jak najlepszym wykonywaniu przydzielonych mi obowiązków
- Dbaniu o dobre relacje i miłą atmosferę między członkami zespołu

##### **4. Gdy podczas pracy grupowej nagle pojawia się problem z wykonaniem zadania:**

- Staram się ustalić, jak duże opóźnienie to spowoduje, a następnie przeorganizować plan pracy
- Podsuwam innym nowe pomysły na rozwiązanie problemu
- Uwrażliwiam innych na niebezpieczeństwa, które mogą się jeszcze pojawić
- Staram się zaradzić tej sytuacji i podjąć niezbędne decyzje
- Cierpliwie czekam, aż wszystko wróci do normy i będę mógł znów skupić się na swoim działaniu
- Dbam o to, by nie wywołało to niepotrzebnego konfliktu

##### **5. Moją słabą stroną we współpracy z innymi jest:**

- Przywiązywanie zbyt dużej wagi do przyjętego harmonogramu i sztywne trzymanie się planu pracy
- Nastawienie na wymyślanie rozwiązań, a nie ich realizację
- Zbyt krytyczne podejście do proponowanych rozwiązań
- Skłonność do narzucania własnego zdania grupie
- Brak zaangażowania w dyskusje grupowe i zbytnie zaabsorbowanie własną pracą
- Nadmierne przejmowanie się nastrojami i opiniami innych

**6. Do zespołu wnoszę przede wszystkim:**

- Porządek i dobrą organizację
- Mnóstwo pomysłów
- Konstruktywną krytykę
- Gotowość do podejmowania nawet trudnych decyzji
- Zaangażowanie i chęć do pracy
- Dbłość o dobre relacje

**7. Przeszkadza mi bardzo, gdy podczas pracy w grupie:**

- Działamy chaotycznie, bez ustalonego planu
- Nie ma miejsca na kreatywne myślenie
- Większość jest zamknięta na słowa krytyki i nieprzychylnie opinie
- Ktoś inny kieruje grupą nie po mojej myśli
- Coś lub ktoś odciąga mnie od pracy nad konkretnymi zadaniami
- Ludzie nie potrafią ze sobą rozmawiać i panuje wroga, nieprzyjemna atmosfera

**8. Czasem członkowie zespołu, w którym jestem buntują się, gdy:**

- Nalegam i dbam o to, aby wszystko przebiegało zgodnie z planem
- Zamiast skupić się na aktualnych zadaniach, pochłania mnie tworzenie nowych rozwiązań
- Uświadamiam im minusy wybranego rozwiązania, wtedy gdy są entuzjastycznie nastawieni do działania
- Dyktuję innym, co mają robić
- Jestem tak zaabsorbowany swoim działaniem, że unikam dyskusji z innymi
- Na siłę próbuję rozwiązać wszystkie problemy i „bólaczki” innych



Załącznik 3.4a **Karta Interpretacji Wyników  
Kwestionariusz Ról Zespołowych**

Przepisz punkty z kwestionariusza przyznane odpowiednio odpowiedziom w każdym z pytań.

Pytanie	A	B	C	D	E	F
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
Razem:						

ROLA	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>A – KOORDYNATOR</b>	35-48	24-34	8-23
<b>B – IDEOWIEC</b>	33-48	24-32	8-23
<b>C – SCEPTYK</b>	31-48	22-30	8-21
<b>D – PRZYWÓDCA</b>	32-48	24-31	8-23
<b>E – PRZODOWNIK PRACY</b>	32-48	24-31	8-23
<b>F – DUSZA GRUPY</b>	36-48	24-35	8-23

Zwróć uwagę na role, w których otrzymałeś wynik wysoki – są to role, które najczęściej jesteś skłonny/a przyjmować podczas współpracy w zespole.

- A **KOORDYNATOR** – planuje, organizuje pracę. Dba, aby wszystko było wykonane na czas. Monitoruje postęp prac. Lubi, kiedy praca jest dobrze zorganizowana, gdy panuje ład, porządek i każdy wie, jakie zadania ma wykonywać, a wszystko jest w odpowiedni sposób rozplanowane czasowo.
- B **IDEOWIEC** – generuje pomysły, jest kreatywny. Jego atutem jest nie tyle wiedza, co pomysłowość. Wymyśla nowe rozwiązania, koncentruje się raczej na myśleniu, a nie na działaniu. Lubi wymyślać nowe idee, rozwiązania, nawet, jeśli grupa zajmuje się w tym czasie czymś innym.
- C **SCEPTYK** – szuka niedociągnięć, słabych stron, minusów zaproponowanych rozwiązań. Potrafi dokonać trzeźwej oceny sytuacji nawet, gdy grupa jest entuzjastycznie nastawiona do działania. Uważa, że należy być uwrażliwionym na defekty i w porę je dostrzegać aby zapobiec niechcianym konsekwencjom.
- D **PRZYWÓDCA** – jest charyzmatyczny, ludzie za nim podążają. Lubi dominować, wywierać wpływ i przewodzić grupie. Uważa siebie za lidera grupy. Jest bardziej nastawiony na kierowanie niż utrzymywanie relacji, czy wykonywanie zadań. Posiada umiejętność rozpoznawania zasobów poszczególnych członków zespołu i przydzielania im najbardziej adekwatnych zadań.
- E **PRZODOWNIK PRACY** – wykonuje powierzone mu zadania, jest raczej w cieniu, nie dominuje, nie udziela się, ale rzetelnie pracuje. Nie lubi się angażować, ani brać udziału w dyskusjach i podejmowaniu decyzji. Przeszkadzają mu wszelkie zastoje i bierność zespołu w wykonywaniu zadań. Jest solidny, pracowity i niezawodny. Skupia się na wykonywaniu swoich zadań.
- F **DUSZA GRUPY** – przede wszystkim dba o dobre relacje między członkami grupy, stara się pomagać innym, zaspokajając ich potrzeby, wspierać. Jest empatyczny, nie lubi konfliktów, troszczy się o samopoczucie członków grupy. Jest typowo nastawiony na ludzi, w mniejszym stopniu na zadania.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy zostają wprowadzeni w sytuację, w której dowiadują się o potrzebie zaplanowania działalności kawiarni na okres najbliższego roku. Dzieje się to w czterech etapach, przez które przechodzą uczestnicy. Są to etapy pracy indywidualnej (praca z arkuszami zawodowymi) oraz pracy zespołowej (tworzenie planu przedsiębiorstwa).

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego uczestnik może przeanalizować podjęte przez siebie decyzje oraz ustalić, czy dokonane przez niego wybory pokazują dominację jednego z typów osobowości, i jakie mają przełożenie na ewentualne wybory zawodowe.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i określenie zainteresowań zawodowych, a także swoich mocnych i słabych stron, istotnych z punktu widzenia czynności zawodowych

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza zainteresowań zawodowych (przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza)
- Diagnoza kompetencji społecznych w zakresie współpracy z innymi
- Uświadomienie związku predyspozycji zawodowych ze skutecznością planowania kariery zawodowej
- Rozwijanie zdolności organizacyjnych uczestników



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupie o różnej charakterystyce i liczebności.

Ze względu na pracę zespołową, większe grupy (powyżej 7 osób) powinny zostać podzielone na 4-6 osobowe zespoły.



## Założenia teoretyczne

Gra opiera się o założenia teorii Terenca Tracey'ego. Swoją teorię opracował on w oparciu o sześć typów osobowości zawodowej Hollanda (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne), które nałożył na cztery aktywności zawodowe wg Predigera (rzeczy – ludzie, dane – idee) (Bajcar i in., 2006). Inspirując się pracami powyższych autorów, Tracey określił 8 grup obszarów zainteresowań podstawowych: wsparcie społeczne, zarządzanie, zachowania ekonomiczne, przetwarzanie danych, zainteresowania mechaniczne, naturą, artystyczne i opiekuńcze. W toku swoich obserwacji zauważył, że bezpośrednio z zainteresowań podstawowych wynikają zainteresowania szczegółowe, które podzielił, wprowadzając dodatkowy wymiar prestiżu (wysokiego i niskiego). Obszary zainteresowań o Wysokim Prestiżu to zainteresowania: naukami społecznymi, wpływem, systemami ekonomicznymi, analizą finansową i nauką, zaś obszary zainteresowań o Niskim Prestiżu to zainteresowania: kontrolą jakości, pracą fizyczną, obsługą innych, konstruowaniem / reperowaniem i podstawowymi usługami (Bajcar i in., 2006). Takie ujęcie problematyki zainteresowań zawodowych pozwala na dość dokładne i rzetelne przedstawienie mocnych i słabych stron.

Określenie zainteresowań zawodowych jest również podstawą skutecznego planowania kariery zawodowej według Marka Savickasa (2011), który w poszukiwaniu odpowiedzi na pierwsze kluczowe pytanie „Jaką karierę konstruować?”, sięgnął po koncepcję osobowości zawodowej. Savickas podkreślił, że właściwa interpretacja cech zawodowych osoby pozwala na uwzględnienie indywidualnych talentów i kompetencji oraz na przydzielenie jej takich zadań zawodowych, do których jest najbardziej predestynowana.

W zaprezentowanej tu grze ma miejsce określenie zainteresowań podstawowych, co pozwoli na stworzenie bazy do szczegółowego planowania aktywności zawodowej.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość

swobodnego przemieszczania się uczestników, które będzie od nich wymagane pomiędzy okresami pracy indywidualnej i pracy grupowej. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Arkusze czynności zawodowych (zał. 4.1) – dla każdego uczestnika
- Arkusz odpowiedzi A (zał. 4.2) – dla każdego uczestnika
- Arkusz odpowiedzi B (zał. 4.3) – dla każdego uczestnika
- Karta opisu czynności zawodowych (zał. 4.4) – dla trenera
- Markery
- Długopisy
- Papier A4
- Duże arkusze papieru lub blok flipchart

## Czas trwania



Przewidywany czas gry wynosi ok. 90-95 minut.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach, dbając o jego nieprzekraczanie.

Czas jest ważnym czynnikiem wpływającym na przebieg i efektywność całej gry. Uczestnicy w pracy indywidualnej powinni wykonywać poszczególne zadania możliwie szybko, bazując na pierwszym skojarzeniu, odczuciu itp., bez pogłębionej analizy i bez konsultacji z innymi uczestnikami. W przypadku pracy zespołowej, kiedy w wyznaczonym czasie grupa nie osiągnie konsensusu, trener powinien przejść do kolejnego etapu gry bez wydłużania czasu.

## Metody i formy pracy



Wśród form wykorzystanych w grze możemy wyróżnić pracę indywidualną, pracę w grupie oraz autodiagnozę. Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania odtworzona zostaje sytuacja organizowania różnorodnych działań firmy, jaką jest kawiarnia. Uczestnicy wykonują zadania polegające na zaplanowaniu konkretnych działań związanych z prowadzeniem działalności, uwzględniając przy tym indywidualne preferencje zawodowe i osobowościowe wszystkich uczestników w zespole. Wyniki zostaną omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją.

## Szczegółowy scenariusz gry



Realizacja gry ma charakter wieloetapowy. Szczegółowy scenariusz gry przedstawiono poniżej.

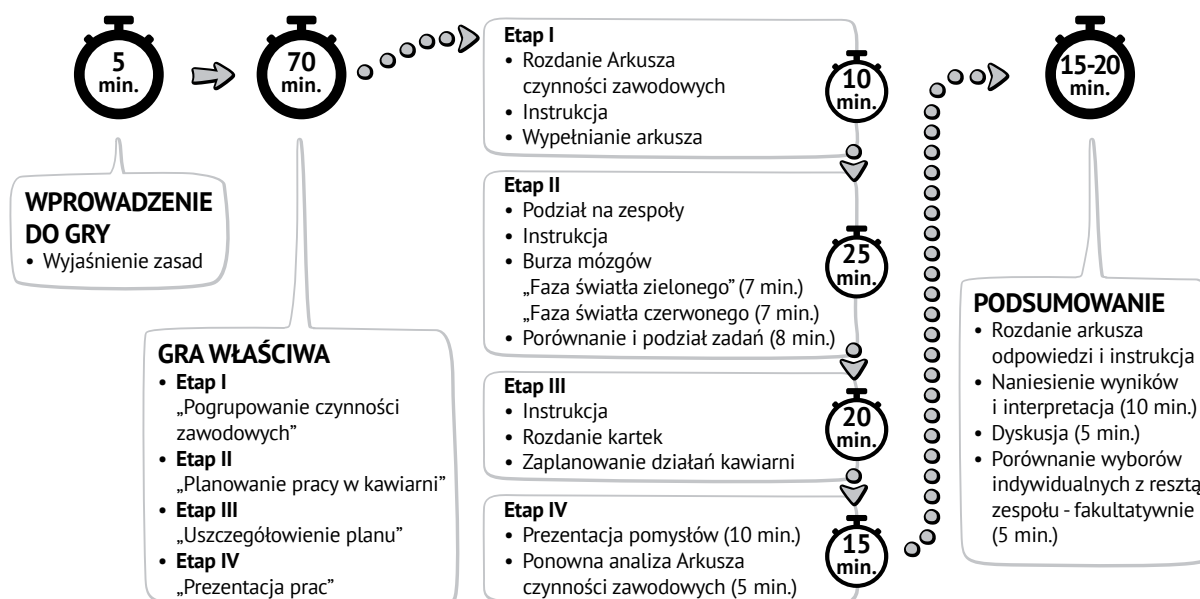
### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk materiałów dla każdego z uczestników (w zestawie dla danej osoby powinny znaleźć się zał. 4.1, zał. 4.2 – dwa arkusze). Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie zadań indywidualnych (etap I) i grupowych (etap II-IV).
2. Wprowadzenie (ok. 5 min.) – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj ich o następujących zasadach:
  - a. Poszczególne etapy gry będą realizowane w ograniczonym czasie. Trener na bieżąco będzie informował, ile czasu uczestnicy mają na dokonanie wyboru oraz oznajmiał zakończenie czasu realizacji danego zadania.
  - b. Gra składa się z wprowadzenia, 4 części właściwych i podsumowania.
  - c. Etap I to czas, kiedy każdy z uczestników pracuje indywidualnie i nie ma możliwości konsultowania z innymi uczestnikami swoich decyzji. Uczestnik będzie miał za zadanie zapoznać się z przekazanymi przez trenera materiałami (karty zawierające zadania, czynności) oraz pogrupować je wg przestawionych przez trenera opcji. Uczestnik nie informuje innych, jaką decyzję podjął, a po dokonaniu podziału odkłada arkusz. Etap I kończy się wraz z komunikatem trenera o zakończeniu czasu. Oznacza również przejście do Etapu II – pracy zespołowej.

- d. Praca grupowa to moment, w którym uczestnicy pracują zespołowo (po 4-6 osób). Trener ustala podział na poszczególne zespoły, który będzie obowiązywał do końca gry.
  - e. Zadaniem zespołów jest wspólne ustalenie konkretnych działań, które muszą zostać podjęte (przy uwzględnieniu indywidualnych preferencji zawodowych).
  - f. Po wykonaniu zadania uczestnicy wracają ponownie do pracy indywidualnej – polegającej na analizie i możliwej korekcie swoich wcześniejszych oznaczeń na arkuszu otrzymanym w I Etapie.
  - g. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
3. Gra właściwa
- a. Etap I. **POGRUPOWANIE CZYNNOŚCI ZAWODOWYCH** (10 min.) – rozdaj uczestnikom Arkusze czynności zawodowych (zał. 4.1). Przypomnij, że uczestnicy pracują indywidualnie i nie powinni głośno komentować treści przedstawionych na przekazanych kartkach. Poinformuj, że każdy uczestnik ma maksymalnie 10 minut na zapoznanie się z treścią otrzymanego załącznika i **pogrupowanie wszystkich wymienionych czynności, przypisując je według klucza** do wybranych kategorii, gdzie: kategoria A – to czynności, które chciałbym / chciałybym wykonywać w pracy, kategoria B – to czynności, które mógłbym / mogłabym wykonywać czasowo / warunkowo, kategoria C – to czynności, których nie chciałbym / chciałybym wykonywać w pracy. Poinformuj uczestników, że w przypadku nie zrozumienia polecenia, bądź nazw czynności zawodowych mogą prosić Cię o wyjaśnienia.
  - b. Po upływie wyznaczonego czasu, poproś uczestników, aby zachowali Arkusze czynności zawodowych.
  - c. Etap II. **PLANOWANIE PRACY KAWIARNI** (czas trwania 25 min.) Podziel uczestników gry na zespoły 4-6 osobowe. Poinformuj, że zadaniem każdego z nich jest zaplanowanie działalności kawiarni na okres najbliższego roku, przy czym lokal przygotowany jest do funkcjonowania. Skupić się więc mają na planowaniu konkretnych przedsięwzięć i bieżących zadań takich, jak sprzedaż, obsługa klienta, pozyskiwanie klientów, promocja, rozliczenia, zarządzanie, kierowanie zespołem itp.
  - d. Poinformuj uczestników, aby poprzez metodę „burzy mózgów” **stworzyli listę zadań i czynności niezbędnych do utrzymania działalności**. Burza mózgów powinna przyjąć następujący przebieg:
    1. W pierwszej kolejności poproś uczestników, by przystąpili do pierwszej fazy burzy mózgów, czyli tzw. „fazy światła zielonego”. Na tym etapie uczestnicy zapisują wszystkie swoje pomysły dotyczące czynności, jakie należy podjąć w celu utrzymania działalności, bez oceniania ich (brak zarówno krytyki, jak i pochwały). Powinno być tu jak najwięcej propozycji – nie jest ważna ich jakość, realność itp. Etap ten trwa ok. 7 minut.
    2. Poinformuj uczestników, że teraz nadszedł czas na tzw. „fazę światła czerwonego” (ok. 7 minut). Czyli zespoły powinny przedyskutować poszczególne propozycje pod kątem ich użyteczności oraz wybrać te, które według nich są najistotniejsze do utrzymania działalności.
  - e. Następnie poinformuj uczestników, aby każdy z nich porównał ostateczny wykaz zadań wspólnie stworzonych, ze swoim Arkuszem preferencji zawodowych (Etap I, zał. 4.1), skupiając się najbardziej na zaznaczonej przez siebie kategorii A. Zwróć uwagę zespołom, żeby korzystając z wyżej wymienionego załącznika, **podzielili się między sobą konkretnymi przedsięwzięciami** oraz bieżącymi sprawami takimi, jak: promocja klubu / kawiarni, obsługa, sprzedaż itp., uwzględniając przy tym indywidualne preferencje (zwłaszcza kategorii A). Dodaj, że w sytuacji, kiedy dana czynność / zadanie nie będzie u nikogo oznaczona w kategorii A, należy wspólnie ustalić, kto z grupy podejmie się tego zadania, nawet jeśli nie jest ono ściśle związane z kręgiem jego zainteresowań (należy wówczas przeanalizować czynności oznaczone przez uczestników jako B i C). Wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu. Przypomnij grupie, że czas pracy jest ograniczony (ok. 8 min.).
  - f. Etap III. **USZCZEGÓLOWIENIE PLANU** (czas trwania 20 min.) Poinformuj uczestników, że teraz po podziale obowiązków, następuje **zaplanowanie konkretnych działań kawiarni na okres 12 miesięcy**. Zwróć uwagę na trzymanie się ustalonego przydziału zadań tak, aby każdy z uczestników był zmuszony podjąć odpowiedzialność za inną sferę. Poinformuj uczestników, że lista zadań sporządzona w Etapie II powinna zostać uszczegółowiona, tzn. w ramach danego zakresu czynności należy zaplanować konkretne przedsięwzięcia – np. jeśli w Etapie II pojawiły się „działania promocyjne”, a w Etapie III padnie propozycja organizacji koncertu jazzowego, to planowana promocja powinna dotyczyć dokładnie tego wydarzenia (opracowanie i druk ulotek i plakatów, reklama w środowisku studenckim, informacja w szkołach muzycznych itp.). Zaznacz, że wyniki prac powinny być sporządzone na dużych arkuszach papieru.

- g. Etap IV. PREZENTACJA PRAC (czas trwania 15 min.) Poinformuj uczestników, że nadszedł **czas prezentacji koncepcji funkcjonowania przedsiębiorstwa**. Ponadto poproś, ażeby uczestnicy podzielili się swoimi spostrzeżeniami, dotyczącymi przebiegu ćwiczenia oraz roli, jaką w niej odegrali.
- h. Zwróć szczególną uwagę na **wypowiedzi osób, które podjęły się planowania zadań oznaczonych przez nich na początku jako kategoria B i C**, pytając m.in. co skłoniło ich do podjęcia się danych czynności, mimo że nie była to czynność preferowana.
- i. Poinformuj uczestników, aby ponownie przeanalizowali zał. 4.1. Dodaj, iż na tym etapie możliwa jest korekta wcześniejszych oznaczeń.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- a. Interpretacja wyborów indywidualnych (ok. 15 min.) – Rozdaj uczestnikom arkusz odpowiedzi (załącznik 4.2 i 4.3). Poproś o przeniesienie z arkusza wypełnianego na początku gry (zał. 4.1) numerów czynności zawodowych zaznaczonych literami A na zał. 4.2, natomiast zaznaczonych literą B na zał. 4.3. Następnie poproś o zsumowanie ile czynności w danej kolumnie zazaczyli. Podkreśl, że im więcej zaznaczeń w danej kolumnie, tym istotniejsze są dane obszary zainteresowań. W interpretacji odwołaj się do tych zainteresowań, w których uczestnik zaznaczył najwięcej i najmniej stwierdzeń. Dokonaj omówienia grup zainteresowań zawodowych. Przedstaw ogólnie założenia teorii zgodnie z załącznikiem 4.4. Rozdaj uczestnikom załącznik 4.4 dla utrwalenia przekazanych informacji. Przeprowadź **krótką dyskusję z uczestnikami na temat ważności wyboru zawodu i czynności zawodowych zgodnie z indywidualnymi zainteresowaniami** oraz na temat podejmowania aktywności zawodowej niezgodnej z posiadanymi predyspozycjami. Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.
- b. Porównanie wyników indywidualnych z resztą zespołu (fakultatywnie – ok. 5 min.) – zachęć uczestników do tego, aby porównali, jak wyniki indywidualne mają się do wyników innych osób z zespołu. Czy ktoś ma podobne zainteresowania zawodowe, jakie zainteresowania się wyróżniają, jakie najczęściej powielają. Dopytaj, jak można to odnieść do konkurencji na rynku pracy.

Ze względu na wysoką złożoność gry, poniżej dla uproszczenia zamieszczony został schemat czasowego rozplanowania poszczególnych czynności trenera.





## Możliwe modyfikacje gry

---

- a. W Etapie II po zaplanowaniu działań dla kawiarni można wprowadzić wymianę planów między zespołami tak, aby uczestnicy musieli dostosować posiadane zainteresowania i preferowane czynności do zamierzeń opracowanych przez inną grupę. Na tej podstawie można zaobserwować elastyczność uczestników w obliczu zmieniających się warunków pracy oraz gotowość do zmian.
- b. W etapie IV można dokonać zestawienia czynności zaznaczonych przez uczestników i sporządzenia listy wskazującej, ile osób ujęło daną czynność w kategorii A. W dyskusji można zaakcentować fakt, że jeśli jakieś preferencje posiada większa grupa ludzi, to należy się nastawić na większą konkurencję na rynku pracy. W przypadku małej liczby zaznaczeń w kategorii A, można poddać analizie czynności zakwalifikowane do B (+ ok. 10 minut do ogólnego czasu gry).



## Wskazówki praktyczne dla trenera

---

- a. Jeśli w Etapie I pojawią się wątpliwości co do znaczenia stwierdzeń z zał. 4.1, możesz doprecyzować sformułowania, trzeba jednak pamiętać, aby swoją interpretacją nie sugerować odpowiedzi. Warto też zwrócić uwagę uczestnikom, że pierwsza myśl jest z reguły najtrafniejsza, natomiast im dłuższe zastanowienie nad stwierdzeniem, tym więcej pojawia się wątpliwości.
- b. Podczas Etapu II dyskretnie monitoruj pracę grup i w razie potrzeby delikatnie pobudzaj do działania przez sugerowanie propozycji dotyczących kierunków ewentualnej działalności lokalu. Uczestnicy gry mogą również skorzystać z własnych doświadczeń, tzn. zaproponować przedsięwzięcia, w których uczestniczyli lub o których słyszeli.
- c. Uczestnicy mogą mieć problem z generowaniem różnych rozwiązań – podkreśl wyraźnie, że nie ma tu dobrych i złych odpowiedzi. Każdy pomysł jest dobry.
- d. Jako, że etap podliczania wyników może być nieco problematyczny, zwróć szczególną uwagę na to, czy uczestnicy zrozumieli, w jaki sposób wypełniać kartę punktacji (staraj się podchodzić do uczestników, sprawdzając w nienarzucający się sposób, czy w odpowiedni sposób wypisują arkusz) – dzięki temu gracie unikną pomyłek.
- e. Biorąc pod uwagę, że kwestia zainteresowań zawodowych jest bardzo ważnym elementem poradnictwa zawodowego, warto, by w sposób szczególny każdego z uczestników zachęcać do konsultacji otrzymanych wyników podczas indywidualnego spotkania z prowadzącym lub doradcą zawodowym.

Załącznik 4.1 **Lista czynności zawodowych**

1. Sprzedawać
2. Koordynować działania innych
3. Obliczać
4. Analizować i interpretować dane
5. Hodować zwierzęta
6. Pracować wg własnych pomysłów
7. Nieść pomoc innym
8. Analizować budowę i działanie maszyn
9. Przekazywać informacje
10. Kierować przedsiębiorstwami
11. Szacować koszty, budżetować
12. Korzystać z metod matematycznych, statystycznych
13. Konstruować maszyny i urządzenia
14. Uprawiać rośliny
15. Organizować imprezy kulturalno-artystyczne
16. Prowadzić zajęcia dla dzieci i młodzieży
17. Instrukować
18. Doradzać
19. Zmieniać wystrój pomieszczeń, ozdabiać otoczenie
20. Analizować sytuację i planować działania
21. Zajmować się ochroną środowiska naturalnego
22. Doradzać w zakresie ekonomicznym
23. Naprawiać sprzęty mechaniczne
24. Wyjaśniać i rozwiązywać problemy techniczne
25. Wspierać i towarzyszyć innym
26. Rozwiązywać problemy
27. Planować i obliczać wydatki
28. Rozwiązywać zagadki logiczne
29. Poznawać nowinki techniczne
30. Walczyć ze szkodnikami i chorobami roślin
31. Dyskutować o architekturze i sztuce
32. Wspierać i opiekować się innymi
33. Kierować organizacjami wspierającymi innych
34. Podejmować decyzje
35. Prowadzić rozliczenia podatkowe
36. Wykonywać mapy, schematy, rysunki techniczne
37. Obsługiwać maszyny
38. Pracować w sadzie, ogrodzie, parku
39. Używać w pracy wyobraźni
40. Odwiedzać osoby chore
41. Organizować zabawy dla dzieci
42. Wykonywać artystyczne fotografie lub tańczyć czy malować
43. Prowadzić doświadczenia w zakresie biologii
44. Majsterkować
45. Prowadzić skrupulatną dokumentację (opisy, pomiary, sprawozdania)
46. Tworzyć analizy finansowe
47. Kontrolować pracę innych
48. Motywować innych

#### Załącznik 4.2 **Arkusz odpowiedzi A**

Zaznacz numery tych czynności zawodowych, którym przypisałeś/aś kategorię A. Zrób to poprzez zakreślenie w kółko numeru odpowiedniej czynności zawodowej. Następnie zsumuj liczbę zaznaczeń w poszczególnych kolumnach.

Wsparcie społeczne	Zarządzanie	Zachowania ekonomiczne	Przetwarzanie danych	Mechaniczne	Natura	Artystyczne	Opiekuńcze
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
41	42	43	44	45	46	47	48
Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:

#### Załącznik 4.3 **Arkusz odpowiedzi B**

Zaznacz numery tych czynności zawodowych, którym przypisałeś/aś kategorię B. Zrób to poprzez zakreślenie w kółko numeru odpowiedniej czynności zawodowej. Następnie zsumuj liczbę zaznaczeń w poszczególnych kolumnach.

Wsparcie społeczne	Zarządzanie	Zachowania ekonomiczne	Przetwarzanie danych	Mechaniczne	Natura	Artystyczne	Opiekuńcze
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
41	42	43	44	45	46	47	48
Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:	Razem:



#### Załącznik 4.4 **Obszary zainteresowań zawodowych**

Wg Terence'a Tracey'a (źródło: *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 34*, Warszawa 2006.)

T. Tracey opracował 8 grup obszarów zainteresowań podstawowych, stanowiących podstawę do obserwacji zainteresowań szczegółowych. Te z wymienionych poniżej obszarów, w których zaznaczono największą liczbę stwierdzeń, mają decydujący wpływ na kształtowanie kariery i podejmowanie decyzji o znaczeniu edukacyjno-zawodowym.

##### **Wsparcie społeczne**

Zainteresowanie pracą z innymi, włączając w to sprzedawanie, przekazywanie informacji, instruowanie, wspieranie i towarzyszenie innym, a także kierowanie tego typu organizacjami. Przykładowymi zawodami mogą być: sprzedawca, pracownik biura podróży, instruktor w klubach fitness, ale również pracownik lub kierownik organizacji socjalnych, opiekun środowiskowy, pielęgniarka.

##### **Zarządzanie**

Zainteresowanie planowaniem i kierowaniem wielkimi przedsięwzięciami biznesowymi lub organizacyjnymi. Obejmuje również aktywności związane z przetwarzaniem informacji, rozwiązywaniem problemów i podejmowaniem decyzji, a także prognozowaniem, koordynowaniem działań i kontrolą pracy innych. Zawodami związanymi z tym obszarem są więc menadżerowie wszystkich szczebli i różnych rodzajów organizacji, kierownicy przedsiębiorstw, osoby zarządzające zespołami.

##### **Zachowania ekonomiczne**

Zainteresowanie działaniami związanymi z obliczaniem, szacowaniem kosztów i budżetowaniem oraz doradzaniem w tej dziedzinie. Można tutaj wskazać takie zawody, jak: analityk finansowy, urzędnik bankowy, biegły księgowy.

##### **Przetwarzanie danych**

Zainteresowanie analizą i interpretowaniem danych przy pomocy metod matematycznych i statystycznych, ale także wyjaśnianiem i rozwiązywaniem problemów technicznych. Zawodami związanymi z tym obszarem są: inżynierowie, archiwiści, programiści komputerowi i wyspecjalizowani technicy różnego typu.

##### **Mechaniczne**

Zainteresowanie budową i zasadami działania różnych urządzeń związane z ich konstruowaniem i naprawianiem. Zawody typowe dla tego obszaru to: mechanicy i technicy, inżynierowie, elektrycy, hydraulicy, pracownicy budowlani itp.

##### **Natura**

Zainteresowanie stosowaniem wiedzy w dziedzinie wykorzystywania i przekształcania ożywionego środowiska naturalnego. Charakterystycznymi zawodami są m.in.: przyrodnik, ekolog, weterynarz, leśnik, a także oceanograf i inspektor przyrody.

##### **Artystyczne**

Zainteresowanie tworzeniem szeroko pojętej sztuki. Zawodami związanymi z tą dziedziną są więc muzyk, kompozytor, poeta, pisarz, aktor czy malarz.

##### **Opiekuńcze**

Zainteresowanie działaniami związanymi z niesieniem pomocy innym, takimi jak uczenie dzieci i młodzieży, doradzanie, wspieranie i opiekowanie się innymi. Przykładowymi zawodami mogą być: nauczyciel, psycholog, terapeuta, pracownik socjalny, opiekun, pedagog szkolny.



## Skrócony opis gry

Gracze wyruszają w podróż w poszukiwaniu skarbów – ich własnych talentów. Uczestnicy zostają podzieleni na zespoły 4-5 osobowe. Każdy zespół siada przy jednym z pięciu stolików. Przy każdym z nich uczestnicy mają do wykonania zadanie, pomagające w określeniu ich talentów. Każdy „uzbierany” talent zapisują na arkuszu „Skrzynia talentów”. Uczestnicy muszą przejść przez wszystkie etapy gry – czyli odwiedzić każdy stolik (kolejność nie ma tu znaczenia). Zadanie polega na zlokalizowaniu co najmniej dziewięciu talentów każdego uczestnika.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego gracze porównują swoje talenty oraz próbują określić, w jakim zawodzie można je wykorzystać. Podsumowanie zawiera także element autodiagnozy.



## Cel

Cel główny:

- Diagnoza własnych talentów oraz ich przełożenie na planowanie kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

- Pobudzenie refleksyjności na temat wykorzystania swoich talentów w konstruowaniu kariery zawodowej
- Wskazanie na rolę dopasowania talentów do wybranego zawodu
- Porównanie posiadanych talentów i wskazanie talentów „najpopularniejszych” i najbardziej wyróżniających się w grupie oraz przełożenie ich na potrzeby rynku pracy



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej charakterystyce uczestników. Gra jest szczególnie wskazana dla grup nieprzekraczających liczebnością 25 osób, a odbywa się w zespołach 4-5 osobowych. Istotne, by w grze wziął udział min. 1 zespół, a maksymalnie 5 zespołów.

Zaleca się stosowanie gry „Łowcy talentów” wśród uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Włączanie w różne formy aktywności, wszechstronna stymulacja, odpowiada na potrzeby uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. W grze istnieje możliwość dostosowania tempa gry do indywidualnych potrzeb uczestników (jeśli prowadzący zauważy, że uczestnicy potrzebują więcej czasu na wykonanie zadania, może ten czas wydłużyć) – taka regulacja tempa korzystnie wpływa na uczniów z obniżonymi możliwościami intelektualnymi (mają więcej czasu na refleksję i wykonanie zadania) oraz uczniów z deficytami rozwojowymi.

Jednocześnie, jako że diagnoza talentów odbywa się poprzez wykonywanie różnego rodzaju zadań, gra zyskuje bardzo przystępną i zachęcającą formę dla uczniów oporujących (zwłaszcza, jeśli opór ten wynika z wcześniejszych negatywnych doświadczeń związanych z procesem doradztwa zawodowego).



## Założenia teoretyczne

Zgodnie z założeniami teorii M. Savickasa, człowiek samodzielnie i w sposób dynamiczny przez cały okres życia konstruuje swoją karierę (Savickas, 2011, za: Minta, 2012).

Aby w sposób efektywny nią pokierować, człowiek powinien sprawnie funkcjonować w trzech rolach: aktora, autonomicznie działającego podmiotu oraz autora (swojej ścieżki). Savickas zakłada, że możliwe to będzie dzięki dokładnej analizie siebie, jako jednostki – tak, by być świadomym, jakie kompetencje, jakie cechy i jakie sposoby radzenia sobie są potrzebne, pełniąc poszczególne role. W dobie dzisiejszych szybkich zmian i wymagań stawianych przez otoczenie, znajomość siebie jest według Savickasa bardzo ważna. Jednym z aspektów wyjątkowości jednostki są właśnie talenty, którymi dysponuje. Umiejętne wykorzystanie tej wiedzy pozwala na konstrukcję kariery oraz pełnienie ról w sposób efektywniejszy, niż w przypadku braku takiej wiedzy.

Pojęcie talent zdaje się być wciąż niedoprecyzowane. Dużo mówi się na temat talentu intelektualnego, jaki niektórzy badacze definiują po prostu jako bardzo wysoki poziom inteligencji (Sternberg, 1999). Obecnie zakłada się różnorodność czynników, które wpływają na zdolności i talenty (Dyrda, 2012).

Przedstawiona gra skupia się na teorii talentów opisanej przez Donalda O. Cliftona i Marcusa Buckinghama (2001). Naukowcy ci opracowali test, który pozwala na diagnozę pięciu dominujących z trzydziestu czterech powszechnie posiadanych przez ludzi talentów.

Trafne zdiagnozowanie oraz umiejętne wykorzystanie talentów jednostki, zdaniem badaczy, gwarantuje możliwie najwyższą efektywność w działaniu. Co więcej, podkreślają, że skupianie się na słabościach jest nieefektywne (Weems Jr., 2003). Ich zdaniem należy, podkreślać swój potencjał i z niego korzystać.

W takim rozumieniu ewentualna eliminacja słabości może odbyć się jedynie poprzez podkreślanie i pielęgnację zasobów jednostki (Buckingham, Clifton, 2009, za: Domagała-Zyśk, 2012). Autorzy podkreślają także, że najistotniejsza jest diagnoza dominujących pięciu talentów, co nie oznacza, że osoby, które dysponują takimi samymi dominantami, funkcjonują w jednakowy sposób. Ich indywidualne cechy modyfikują sposób funkcjonowania. Pozostają ponadto inne talenty, nie ujęte w „głównej piątce”.

Podsumowując, teoria talentów, na której oparta jest gra „Łowcy talentów”, zakłada, że każda jednostka dysponuje potencjałem, który objawia się w jej sposobie funkcjonowania. Znajomość potencjału jednostki jest natomiast według Savickasa istotna w procesie planowania i konstruowania kariery.

## Warunki przeprowadzenia gry



Gra powinna odbywać się w pomieszczeniu, w którym można umieścić pięć oddalonych od siebie stolików, przy których będą siedzieli lub stali uczestnicy. Ważne, by uczestnicy gry mieli swobodę w poruszaniu się między stolikami.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Arkusze „Skrzynia Talentów” (zał. 5.1) – dla każdego gracza
- Karty Instrukcji (zał. 5.2) – 5 zestawów
- Losy z talentami (zał. 5.3) – 1 zestaw
- Opis talentów (zał. 5.4) – 2-3 kopie (do położenia na stoliku)
- Karta sukcesów (zał. 5.5) – dla każdego gracza
- Arkusze Zdań Niedokończonych (zał. 5.6) – dla każdego gracza
- Kwestionariusz Umiejscowienia Kontroli (zał. 5.7) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 5.7a) – dla każdego gracza i prowadzącego
- Długopis dla każdego gracza

## Czas trwania



Grę uważa się za zakończoną, gdy każdy z uczestników uzupełni arkusz „Skrzynia talentów” co najmniej dziewięcioma talentami. Przybliżony czas trwania gry to 50 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby zachować ciągłość działań oraz możliwość omawiania poszczególnych zadań.

W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy, dbając o jego nieprzekraczanie. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.

## Metody i formy pracy



Gra ma formę symulacyjną – każdy uczestnik zbiera do swojej skrzyni talenty, które w komplecie stanowią skarb. Podczas gry uczestnicy są pobudzani do autorefleksji nad swoimi talentami. Gra zawiera także elementy interakcji pomiędzy członkami zespołu, jak również przewiduje autodiagnozę za pomocą specjalnie przygotowanego Kwestionariusza Umiejscowienia Kontroli.

## Szczegółowy scenariusz gry



Uczestnicy rozpoczynają grę podzieleni na zespoły maksymalnie 5-osobowe.

Gra rozpoczyna się od instrukcji trenera. Później każdy uczestnik przechodzi do kolejnych etapów gry. Na zakończenie gry przeprowadzone zostaje wspólne podsumowanie wykonywanych działań oraz dyskusja.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – ustaw stoliki tak, by stanowiły pięć odrębnych stanowisk pracy, wydrukuj arkusz „Skrzynia talentów” (zał. 5.1) oraz Arkusze Zdań Niedokończonych (zał. 5.6) dla każdego gracza. Przygotuj Karty Instrukcji (zał. 5.2), losy z talentami (zał. 5.3) oraz Opis talentów (zał. 5.4). Umieść na każdym

stanowisku odpowiednią instrukcją dla zespołu w liczbie 5 arkuszy tej samej instrukcji na każdy stolik (zał. 5.2), a także materiały niezbędne do wykonania poszczególnych zadań.

2. Wprowadzenie – Przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry, mówiąc, że w grze będą mieli okazję przyjrzeć się swoim talentom oraz zwrócić uwagę na ich wykorzystanie w pracy zawodowej. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Uczestnicy są łowcami talentów, którzy na różnych stanowiskach mają do odkrycia skarby w formie talentów.
  - b. Stanowisk jest pięć – każdy stół to odrębne stanowisko.
  - c. Na każdym stanowisku przedstawiona jest instrukcja do zadania. W przypadku niezrozumienia instrukcji – można dopytać prowadzącego.
  - d. Pełen skarb to **co najmniej 9 talentów**.
  - e. Gracze przechodzą od jednego do drugiego stanowiska całymi zespołami na znak trenera.
  - f. Na wykonanie zadania przy każdym stoliku jest przeznaczony **odpowiedni limit czasowy wynoszący 7 minut**, natomiast do każdego zadania podchodzą jeden raz i przesuwają się dalej – jeśli więc nie wykonają jakiegoś zadania, będą musieli wrócić do niewypełnionego zadania po wykonaniu pozostałych.
  - g. Jeśli na stanowisku uczestnik zrealizował już zakładane zadanie, **nie może do niego wrócić**.
  - h. Konsultacje z innymi graczami są dozwolone tylko wtedy, kiedy mówi o tym polecenie, znajdujące się na określonym stanowisku. W pozostałych przypadkach uczestnicy pracują samodzielnie.
  - i. Po wykonanym zadaniu uczestnik **czeka na znak prowadzącego** mówiący o tym, że można zmienić stolik. Do stanowisk uczestnicy podchodzą całymi zespołami zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
  - j. Gracz powinien **odwiedzić każde stanowisko** i przy każdym z nich powinien wygenerować określoną liczbę talentów.
  - k. Gdy gracz zdobędzie wszystkie 9 talentów, podnosi arkusz do góry.

Poinformuj uczestników, że powinni podzielić się na zespoły 4-5-osobowe. Rozdaj arkusze „Skrzynia skarbów” i poproś uczestników, by się na nich podpisali.

### 3. Gra właściwa

- a. Upewnij się, że uczestnicy dobrze zrozumieli przekazane instrukcje.
- b. **Podział na zespoły**. Podziel grupę na 4-5 osobowe zespoły (w zależności od liczebności grupy).
- c. Umieść każdy zespół przy innym stanowisku.
- d. Upewnij się, że każdy z graczy posiada długopis.
- e. Rozdaj każdemu z uczestników arkusze „Skrzynia Talentów” i poproś, by się na nich podpisali.
- f. Rozpocznij grę – powiedz, że uczestnicy mogą rozpocząć wykonywanie zadań zgodnie z instrukcjami umieszczonymi na stanowiskach.

#### • **Stolik I**

Każdy z siedzących przy nim uczestników ma za zadanie wygenerować swoje dwa talenty i zapisać je na swoim arkuszu.

#### • **Stolik II**

Każdy uczestnik ma za zadanie wylosować z pudełka jednorazowo 4 talenty, a następnie dopasować dwa z nich do siebie. Po zapisaniu ich na arkuszu talentów, wrzuca kartki z powrotem do pudełka. Jeśli uczestnik wylosuje talenty, z których żaden nie jest zgodny z jego talentami (bądź zgadza się tylko jeden), może ponownie wylosować 4 talenty, jednak gdy i za drugim razem mu się nie uda, musi przejść do kolejnego etapu i wrócić do Stolika II po wypełnieniu innych zadań. W przypadku, gdy uczestnik wylosuje dwa takie same talenty, ma możliwość zamiany jednego z nich na nowy los.

Ważne, abyś czuwał nad poprawnością losowania na tym stanowisku. Zwróć także uwagę, że na stoliku leży arkusz opisujący poszczególne talenty – jeśli któryś z uczestników nie jest pewien co oznacza dany talent, może sprawdzić jego opis w arkuszu pomocniczym.

#### • **Stolik III**

Znajdujący się na tym stanowisku uczestnicy mają za zadanie znaleźć dwie dowolne osoby z grupy, z których każda dopisze im do arkusza jeden nowy talent, który właściciel arkusza posiada.

#### • **Stolik IV**

Uczestnicy mają za zadanie zastanowić się nad tym, za co chwalono ich w przeszłości, w czym odnosili sukcesy i na podstawie tych informacji mają wygenerować dwa swoje talenty, które umieszczą w swojej skrzyni skarbów, zgodnie z umieszczoną na stoliku Kartą Sukcesów (zał. 5.5).

#### • Stolik V

Na tym stanowisku uczestnicy mają za zadanie uzupełnić znajdujący się na stoliku Arkusz Zdań Niedokończonych (zał. 5.6). Na podstawie efektów ich pracy powinni znaleźć jeden talent i wpisać go do arkusza talentów.

- g. Po wypełnieniu arkuszy przez wszystkich uczestników lub po upływie ok. 35 minut, poinformuj uczestników, że gra dobiegła końca. Przejdź do podsumowania.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- a. Ostatnim elementem gry jest jej **podsumowanie**. Poproś uczestników o ponowne zajęcie miejsc, w których rozpoczęli grę. Poinstruuuj, by każdy uczestnik położył przed sobą na stole wypełniony arkusz „Skrzynia Talentów”. Poproś, by uczestnicy zwrócili uwagę na talenty powtarzające się, jak również na te, które się wyróżniają na tle grupy. Dopytaj, w jaki sposób można wykorzystać tę wiedzę podczas poszukiwania pracy (ok. 5 min.).
- b. Po zakończeniu gry przez wszystkie zespoły, **zachęć uczestników do dyskusji** na temat znaczenia talentów dla wyborów zawodowych (ok. 5 min.). Możesz skorzystać z następujących pytań:
- Który etap gry był dla was najłatwiejszy, a który najtrudniejszy?
  - Czy udało Wam się wypisać wszystkie 9 talentów?
  - Jakie informacje stanowiły dla Was zaskoczenie, a które były przewidywalne?
  - Jak znajomość talentów może wpływać na konstruowanie kariery?
- c. Autodiagnoza (ok. 15 min.) – **Rozdaj uczestnikom Kwestionariusz Umiejscowienia Kontroli** (zał. 5.7) i poproś o jego wypełnienie (przeznacz na to ok. 7 min.). Poinformuj, **w jaki sposób podliczyć i interpretować wyniki**, korzystając z Karty Interpretacji Wyników (zał. 5.7a). Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki, dopytując m.in. jak umiejscowienie kontroli może wiązać się z talentami i ich wykorzystywaniem w życiu zawodowym. Zwróć uwagę, że wewnętrzne umiejscowienie kontroli pozwala wykorzystywać swoje talenty na własny użytek do realizacji własnych celów, pozwala także te talenty rozwijać, ponieważ wiąże się z przekonaniem, że mamy na nie wpływ.
- Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

### Możliwe modyfikacje gry

- a. Zadanie przy Stoliku V można zastąpić następującą instrukcją:  
Każdy uczestnik ma za zadanie zastanowić się nad postacią z bajki, która jest do niego najbardziej podobna, a następnie na podstawie analizy tej postaci, wygenerować jeden talent (taka forma może być prostsza dla niektórych uczniów).
- b. Jeśli chcesz skrócić czas gry, możesz wyeliminować jedno z wybranych stanowisk (zyskasz wówczas ok. 7 min.).
- c. Aby skrócić czas gry dopuszcza się wykorzystanie elementu autodiagnozy jako „zadanie domowe” (zaoszczędzisz wówczas ok. 15 min.). Wówczas jednak należy pamiętać o tym, by odpowiednio poinstruować uczestników w zakresie wypełniania kwestionariusza oraz wprowadzić w temat umiejscowienia kontroli i jej znaczenia. Przy wyborze tej opcji istotne jest zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania, bądź zachęcenie do omówienia wyników z doradcą zawodowym lub innym specjalistą.
- d. Po zakończeniu zadania ze stolikami, przy analizie własnych „Skrzyń Talentów”, możesz poprosić uczestników, by każdy podał swój arkusz uczestnikowi po swojej lewej stronie. Teraz zadaniem uczestników trzymających nie swoje arkusze, jest dopasowanie do listy talentów kolegi zawodu lub zadań zawodowych, które z owymi talentami mógłby wykonywać. Swoje propozycje zapisują w dolnej części arkusza. Następnie arkusze przekazywane są kolejnej osobie po lewej stronie i zadanie z zapisaniem nowych propozycji zawodowych powtarza się, dopóki arkusz nie wróci do właściciela. Innymi słowy arkusz powinien zostać uzupełniony przez wszystkich siedzących przy stoliku uczestników (+ ok. 10 min. do ogólnego czasu gry).





## Wskazówki praktyczne dla trenera

---

- a. Kontroluj sposób przebiegu gry. Obserwuj, w jaki sposób przebiega rotacja między stolikami i w razie potrzeby reaguj, wskazując uczestnikom odpowiedni stolik. Zwracaj także uwagę, czy czas, jaki jest przeznaczony na wykonywanie zadań przy stolikach, jest wystarczający – elastycznie skracaj go bądź wydłużaj w zależności od potrzeb uczestników.
- b. Jeśli w grze biorą udział 2 zespoły, ustaw je tak, by jeden rozpoczynał przy stoliku nr 1, a drugi przy stoliku nr 5, następnie przechodzą zgodnie z ruchem wskazówek zegara (ze stolika nr 1 do stolika nr 2, a ze stolika 5 do stolika 1). W przypadku 3 zespołów, umiejsców je odpowiednio przy stolikach nr 1, 4 i 5 i również zwróć uwagę, by przemieszczały się zgodnie z ruchem wskazówek zegara – w ten sposób stolik nr 1, gdzie trzeba wypisać dwa talenty bez żadnych podpowiedzi (co może być nieco problematyczne) nie zostanie ostatnim stolikiem dla żadnego z zespołów.
- c. Zachęcaj uczestników do rzetelnego i kreatywnego podejścia do zadań. Jeśli widzisz, że gracze mają duże trudności z wygenerowaniem talentów (zwłaszcza, jeśli są to osoby z obniżonymi możliwościami intelektualnymi), spróbuj podsunąć im pomysł na sferę, w której mogłyby szukać inspiracji.
- d. Może być tak, że uczniowie z obniżonymi możliwościami intelektualnymi będą potrzebowali więcej czasu na uzupełnienie arkuszy – nie pośpieszaj ich. Dopuszczaj możliwość zmniejszenia liczby stanowisk, bądź uzupełnienia tylu elementów, ile się uda.
- e. Jeśli zauważysz, że któryś z uczestników wypisuje nazwy talentów wyłącznie, żeby coś zapisać, możesz przez chwilę dopytać go o te talenty – jak i kiedy się przejawiają itp.
- f. Przypominaj uczestnikom, iż bardzo istotne jest, by dokonywali szczerych odpowiedzi – jedynie w ten sposób będą mogli wyciągnąć istotne dla siebie wnioski z gry.
- g. Możesz wyznaczyć kilka osób, które będą „Strażnikami Porządku” i pilnować będą, by wszystkie zadania przy stoliku, przy którym akurat się znajdują, były wykonywane odpowiednio i w poprawnej kolejności. Dzięki temu zwiększysz zaangażowanie poszczególnych uczestników, a także zyskasz w nich swoich pomocników.

Załącznik 5.1 **Arkusz „Skrzynia talentów”**

MOJE TALENTY		
1.	2.	3.
4.	5.	6.
7.	8.	9.

### **Stolik I**

Zastanów się, jakimi talentami dysponujesz.

Twoim zadaniem jest dokonanie autorefleksji i uzupełnienie swojego arkusza „Skrzynia Talentów” dwoma z nich.

Uzpełnij dwa wybrane okienka arkusza.

### **Stolik II**

Wylosuj z pudełka 4 karteczki. Na każdym losie znajdziesz nazwę konkretnego talentu. Spośród wylosowanych wybierz 2, które pasują do Ciebie i zapisz je na arkuszu „Skrzynia Talentów”. Następnie odłóż losy z powrotem do pudełka.

- *Jeżeli żaden z talentów do Ciebie nie pasuje – możesz ponownie wylosować 4 kartki. Jeśli i tym razem nic nie pasuje, przejdź do kolejnego stolika i wróć tu, gdy wypełnisz pozostałe zadania.*
- *Jeżeli pasuje do Ciebie tylko jeden z talentów – zapisz go na arkuszu i ponownie wylosuj 4 kartki. Jeśli jest wśród nich talent, który posiadasz, dopisz go na arkuszu, jeśli nie, przejdź do następnego stolika. Wróć tu, gdy wypełnisz pozostałe zadania.*
- *Jeżeli wylosowałeś dublujące się talenty – możesz zmienić ten los na inny.*

### **Stolik III**

Twoim zadaniem jest poprosić dwie osoby z grupy o to, by do Twojego arkusza „Skrzynia Talentów” dopisały po jednym talencie. Nie muszą być to osoby siedzące przy Twoim stoliku.

### **Stolik IV**

Zastanów się, za co chwalono Cię w przeszłości? Jakie odnosiłeś sukcesy?

Skorzystaj z kart położonych na stoliku, zapisz swoje pomysły i na ich podstawie spróbuj sformułować dwa talenty, które pomogły Ci osiągnąć sukces.

### **Stolik V**

Przed Tobą znajdują się rozpoczęte zdania. Twoim zadaniem jest dokończyć je pierwszymi przychodzącymi Ci do głowy myślami.

Przeanalizuj to, co napisałeś. Jaki talent wyłania się ze stworzonych przez Ciebie zdań? Dopisz jeden talent do swojej listy.



Załącznik 5.3 **Losy z talentami**

				
MANUALNY	OTWARTOŚĆ NA NOWE DOŚWIADCZENIA	ZDISCYPLINOWANIE		
MANUALNY	OTWARTOŚĆ NA NOWE DOŚWIADCZENIA	ZDISCYPLINOWANIE		
ARTYSTYCZNY	INTRAPERSONALNY	ODKRYWCZY		
ARTYSTYCZNY	INTRAPERSONALNY	ODKRYWCZY		
JĘZYKOWY	OBIEKTYWNOŚĆ	STRATEGICZNY		
JĘZYKOWY	OBIEKTYWNOŚĆ	STRATEGICZNY		
KREATYWNOŚĆ	ORATORSKI	OSIAGANIE WYZNACZONYCH CELÓW		
KREATYWNOŚĆ	ORATORSKI	OSIAGANIE WYZNACZONYCH CELÓW		
PRZESTRZENNY	WIZJONERSKI	PERFEKcjonizm		
PRZESTRZENNY	WIZJONERSKI	PERFEKcjonizm		
PRZEWODZENIE INNYMI	ROZWIJANIE INNYCH	ANALITYCZNE MYŚLENIE		
PRZEWODZENIE INNYMI	ROZWIJANIE INNYCH	ANALITYCZNE MYŚLENIE		
KOMUNIKACYJNY	WSPÓŁODCZUWANIE Z INNYMI	ŁATWOŚĆ PRZYSWAJANIA WIEDZY		
KOMUNIKACYJNY	WSPÓŁODCZUWANIE Z INNYMI	ŁATWOŚĆ PRZYSWAJANIA WIEDZY		
ORGANIZACYJNY	PRZYRODNICZY	BUDOWANIE RELACJI		
ORGANIZACYJNY	PRZYRODNICZY	BUDOWANIE RELACJI		
TECHNICZNY	ELASTYCZNOŚĆ	ODPOWIEDZIALNOŚĆ		
TECHNICZNY	ELASTYCZNOŚĆ	ODPOWIEDZIALNOŚĆ		
INTEGRACYJNY	WSPÓŁZAWODNICTWO	ROZTROPNOŚĆ		
INTEGRACYJNY	WSPÓŁZAWODNICTWO	ROZTROPNOŚĆ		
				

## Załącznik 5.4 **Opis talentów**

**ANALITYCZNE MYŚLENIE** – lubisz docierać do sedna sprawy. Istotne są dla Ciebie dowody. „Rozkładasz” każdy problem na czynniki pierwsze. Ciekawią Cię różne dane, wykresy, zadania liczbowe, czy łamigłówki.

**BUDOWANIE RELACJI** – z łatwością nawiązujesz kontakt z innymi, zależy Ci, aby być w dobrych relacjach z innymi i potrafisz dbać o te relacje. Lubisz przebywać wśród ludzi.

**ŁATWOŚĆ PRZYSWAJANIA WIEDZY** – szybko i efektywnie zapamiętujesz nowe informacje i potrafisz kojarzyć je z tymi, które zdobyłeś wcześniej.

**ELASTYCZNOŚĆ** – łatwo przystosowujesz się do nowych, czy nieprzewidzianych sytuacji. Sprawnie dopasowujesz swoje działanie do warunków, w jakich się znajdziesz. Nie sprawia Ci problemu zmiana charakteru pracy, jak również przebywanie wśród ludzi o odmiennym światopoglądzie.

**TALENT INTEGRACYJNY** – potrafisz dobrać ludzi do wspólnych zachowań panujących w zespole. Z łatwością odnajdujesz jednostki odizolowane od grupy i starasz się, aby stały się one jej częścią. Twoje zachowanie powoduje, że ludzie czują się częścią większej grupy.

**TALENT JĘZYKOWY** – swobodnie wyrażasz się w piśmie oraz mowie. Właściwie formułujesz zdania. Lubisz czytać, słuchać, zadawać pytania, dyskutować. Łatwo przychodzi Ci barwne opowiadanie różnych historii. Bardzo ładnie budujesz wypowiedzi.

**TALENT KOMUNIKACYJNY** – ludzie w Twoim towarzystwie się nie nudzą. Jasno wyrażasz swoje myśli, lubisz dyskutować i wypowiadać się na forum. Zachęcasz innych do podejmowania wątków. Emanuje z Ciebie pozytywna energia.

**KREATYWNOŚĆ** – jesteś pomysłowy, masz oryginalne koncepcje. Łatwo przychodzi Ci znajdowanie nowych sposobów wyjścia z zaistniałej sytuacji.

**OBIEKTYWNOŚĆ** – każdego człowieka traktujesz w ten sam sposób, nie wyróżniasz nikogo bardziej lub mniej. Lubisz, kiedy ustalone są dla ogółu takie same zasady. Uważasz, że w życiu powinna być zachowana równowaga, aby każdy miał równe szanse.

**TALENT ODKRYWCZY** – Twoimi znakami rozpoznawczymi są: bystrość, zdolność łączenia pozornie niezwiązanych ze sobą faktów. Dążysz do zbierania nowych informacji, danych, poznania nowych miejsc itp.

**ODPOWIEDZIALNOŚĆ** – uwidacznia się w gotowości do ponoszenia konsekwencji za swoje czyny. Bardzo rzetelnie podchodzisz do powierzonych Ci obowiązków i czujesz się w pełni za nie odpowiedzialny. Dotrzymujesz danego słowa.

**TALENT ORATORSKI** – posiadasz dar wypowiadania się na forum nawet bardzo dużej grupy. Nie sprawia dla Ciebie problemu wystawianie się publicznie, a także przekonywanie do swojej racji.

**OSIĄGANIE WYZNACZONYCH CELÓW** – skupiasz całą swoją uwagę na wytyczonym przez siebie celu. Konsekwentnie i wytrwale dążysz do niego. Pracę kończysz dopiero, kiedy dopniesz swego.

**OTWARTOŚĆ NA NOWE DOŚWIADCZENIA** – korzystasz z możliwości, jakie Cię spotykają. Nie zamykasz się na nowe, nieznanе Ci dotąd sytuacje, doświadczenia – wręcz przeciwnie korzystasz z każdej okazji, by poznać coś nowego. Jesteś „ciekawym świata”.

**PERFEKCYJONIZM** – cenisz sobie doskonałość. Nie tolerujesz przeciętności, szablonowości. Dążysz do odkrywania i wzmacniania swoich mocnych stron. Lubisz wszystko usprawniać, ulepszać. Dbasz, by to co robisz, było robione idealnie bądź prawie idealnie.

**PRZEWODZENIE INNYM** – wyznaczasz kierunek, za którym podążają inni, bądź sam ich do tego zachęcasz. Lubisz brać sprawę w swoje ręce i wskazywać innym odpowiednią drogę działania. Nie boisz się prezentować swojego zdania i przekonywać do niego pozostałych członków grupy.

**ROZTROPNOŚĆ** – starannie dobierasz zadania, których się podejmiesz, miejsca, w które pojedziesz czy nawet przyjaciół. Starasz się ograniczyć do minimum ryzyko. Działasz w sposób przemyślany. Próbujesz przewidzieć potencjalne trudności podczas podejmowania decyzji.

**ROZWIJANIE INNYCH** – widzisz w innych ludziach drzemiący w nich potencjał. Z łatwością wskazujesz im sposób, w jaki mogliby go wykorzystać.

**TALENT STRATEGICZNY** – potrafisz wyobrazić sobie różne sposoby, kierunki realizacji swojego celu, a następnie odrzucasz te, które nie są skuteczne. Wykorzystujesz nadarżające się okazje, które przybliżają Cię do zamierzonego celu. Jesteś spostrzegawczy. Osiągasz to, co sobie zaplanujesz. Nie ma dla Ciebie sytuacji bez wyjścia, zawsze znajdujesz kilka sposobów rozwiązania trudnych sytuacji.

**TALENT ARTYSTYCZNY** – potrafisz wyrażać siebie w niekonwencjonalny, artystyczny sposób, np. poprzez muzykę, malowanie, taniec, fotografię itp.

**TALENT INTRAPERSONALNY** – uwidacznia się przez szczegółową znajomość własnych uczuć, wartości, przekonań. Dobrze znasz swoje zalety, jak i mankamenty. Masz dobrą intuicję oraz interesujesz się własnym rozwojem osobistym. Dążysz do oryginalności. Lubisz analizować swoje uczucia i motywy postępowania. Cenisz sobie prywatność.

**TALENT MANUALNY** – lubisz wszelkie prace manualne, zręcznie posługujesz się rękoma oraz palcami. Dobrze wychodzi Ci wykonywanie prac polegających na składaniu niewielkich lub/i delikatnych elementów.

**TALENT PRZESTRZENNY** – jesteś obserwatorem. Masz dobre wyczucie szczegółu oraz perspektywy, kiedy rysujesz, budujesz itp. Potrafisz celnie ocenić odległości, przestrzenie. Nie sprawia Ci trudności czytanie mapy, wykresów, diagramów itp.

**TALENT PRZYRODNICZY** – z łatwością przychodzi Ci opieka nad zwierzętami i roślinami. Interesujesz się zjawiskami zachodzącymi w przyrodzie i starasz się je jak najlepiej zrozumieć. Żyjesz w zgodzie z rytmem natury i lubisz przebywać wśród zieleni.

**TALENT TECHNICZNY** – interesujesz się funkcjonowaniem różnych urządzeń, maszyn. Potrafisz posługiwać się narzędziami, instalować, budować, czy też konstruować różnorodne przedmioty użytkowe. Jesteś określany jako tzw. „złota rączka”.

**TALENT WIZJONERSKI** – jesteś marzycielem. Interesujesz się przyszłością. Łatwo przychodzi Ci wyobrażanie sobie zjawisk, sytuacji czy też odkryć mogących wydarzyć się w przyszłości.

**WSPÓŁODCZUWANIE Z INNYMI** – jesteś wrażliwy na to, co czują inni. Potrafisz szybko stwierdzić, jakie emocje towarzyszą danej osobie w zaistniałej sytuacji i z łatwością przyjmujesz jej perspektywę.

**WSPÓŁZAWODNICTWO** – masz potrzebę ciągłego wygrywania, konkutowania z innymi. Każdego człowieka postrzegasz jako współzawodnika, z którym się mierzysz, którego porównujesz. Starasz się być najlepszy, wyróżniony.

**ZDYSCYPLINOWANIE** – cechuje Cię sumiennosc oraz terminowosc w realizacji zadań. Lubisz planować, mieć precyzyjne opisy, harmonogramy. Nie przepadasz za niespodziewanymi sytuacjami.

Załącznik 5.5 **Karta Sukcesów**

MOJE SUKCESY	MOJE TALENTY
☺	⚙
☺	
☺	⚙
☺	

Załącznik 5.6 **Arkusz Zdań Niedokończonych**

To, co mi wychodzi to...

---

Jestem świetny w...

---

Inni ludzie cenią mnie za...

---

Ostatnio udało mi się...

---

Nie mam problemu z...

---

Dobrze potrafię...

---

Ostatni komplement, jaki usłyszałem to...

---

Do grupy wnoszę...

---

Jestem wyjątkowy dzięki temu, że...

---

Z łatwością przychodzi mi...

---

Uważam, że mam powody do dumy, ponieważ...

---

Jestem dobrym uczniem / pracownikiem, ponieważ...

---

Inni lubią mnie za...

---

Jestem z siebie zadowolony, gdy...

---

Załącznik 5.7 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Kwestionariusz Umiejscowienia Kontroli**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczere udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Nie mam wpływu na to, co spotka mnie w życiu zawodowym.					
2. To czy ludzie osiągają sukces, zależy w głównej mierze od szczęścia.					
3. To, co robię, ma wpływ na to, jak wygląda moja kariera zawodowa.					
4. Uważam, że podejmując odpowiednie działania, osiągnę wyznaczone cele.					
5. Inni ludzie mają większy wpływ na moje życie zawodowe, niż ja sam.					
6. Moja sytuacja zawodowa zależy głównie od tego, co ja sam robię.					
7. Jeżeli podejmę właściwe kroki, to osiągnę sukces.					
8. Większość dobrych rzeczy w życiu zdarza się przez przypadek.					
9. Zwykle nie mam wpływu na swoje niepowodzenia.					
10. Sukces w pracy jest wynikiem szczęśliwego zbiegu okoliczności.					
11. Kiedy coś mi nie wychodzi, wiem, że włożyłem w to zbyt mało wysiłku.					
12. Niezależnie od tego, jak będę się starać i tak mój sukces jest kwestią szczęścia.					
13. Wiem, że powodzenie w działaniu osiąga się dzięki ciężkiej pracy.					
14. Jeśli mi na czymś zależy, jestem w stanie to osiągnąć.					
15. Wiem, że jeśli odpowiednio się postaram, uda mi się wykonać nawet najtrudniejsze zadanie.					

Załącznik 5.7a **Karta Interpretacji Wyników  
Kwestionariusz Umiejscowienia Kontroli**

Przyporządkuj punkty odpowiedziom zgodnie z poniższym kluczem oraz zsumuj punkty wg tabeli.

**Nie zgadzam się – 1 pkt**

**Raczej się nie zgadzam – 2 pkt**

**Raczej się zgadzam – 3 pkt**

**Zgadzam się – 4 pkt**

Zsumuj punkty w poszczególnych odpowiedzi:

	Numery pytań
<b>ZUM</b>	1, 2, 5, 8, 9, 10, 12
<b>WUM</b>	3, 4, 6, 7, 11, 13, 14, 15

Sprawdź, jak rozkładają się otrzymane przez Ciebie wyniki w poszczególnych podskalach:

**ZUM (Zewnętrzne Umiejscowienie Kontroli)**

**Wynik niski: 7-11**

**Wynik przeciętny: 12-17**

**Wynik wysoki: 18-28**

Osoby przejawiające zewnętrzne umiejscowienie kontroli cechują się poczuciem braku wpływu na wydarzenia z własnego życia. Uznają, że większość zdarzeń nie jest zależnych od ich osobistych działań, a one same nie są w stanie na nie oddziaływać. Osoby przejawiające zewnętrzne umiejscowienie kontroli mają tendencję do szukania przyczyn konkretnych zdarzeń w czynnikach zewnętrznych. Zarówno pozytywne jak i negatywne wydarzenia, tłumaczą wpływem środowiska, losu, innych ludzi, czy aktualnej sytuacji. Nie dostrzegają roli własnej aktywności. Zewnętrzne umiejscowienie kontroli może obniżać motywację do podejmowania działań, gdyż nie pokazuje związku pomiędzy osobistym wysiłkiem i pracą, a efektem. W konsekwencji, osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli są przekonane, że nie warto wkładać wysiłku w działania, gdyż i tak ostatecznie ich energia pójdzie na marne, zdominowana przez czynniki zewnętrzne. Jednocześnie osoby takie nie będą prawdopodobnie przykładaly wagi do rozwoju swoich talentów, ponieważ traktować je mogą jako przypadek, a nie jako swój stały potencjał.

**Wysoki wynik w WUM (Wewnętrzne Umiejscowienie Kontroli)**

**Wynik niski: 8-23**

**Wynik przeciętny: 24-30**

**Wynik wysoki: 31-32**

Osoby przejawiające wewnętrzne umiejscowienie kontroli posiadają przekonanie, że mają wpływ na zdarzenia we własnym życiu. Uważają, że to od nich zależy ostateczny efekt ich działań. Uznają, że same sterują wydarzeniami i to w głównej mierze od ich wysiłku oraz zaangażowania zależy końcowy wynik. Biorą odpowiedzialność za pozytywne, jak i negatywne wydarzenia, w których uczestniczyły. Osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli są bardziej zmotywowane i chętne do podejmowania działań (w tym do rozwoju własnego potencjału osobistego, np. talentów). Wierzą, że pełnią ważną rolę w kreowaniu sytuacji, w jakiej się znajdują, dzięki czemu mają większą szansę na odniesienie sukcesów z życia zawodowym.



### Skrócony opis gry



Uczestnicy zostają wprowadzeni w sytuację, w której wkrótce wyruszą w długi rejs. Przed zaokrętowaniem muszą znaleźć dla siebie odpowiednie miejsce na statku. Mają do wyboru kilka stanowisk różniących się prestiżem, zakresem decyzyjności, stresem wiążącym się z pełnieniem danej funkcji, wielkością odpowiedzialności indywidualnej, jak również koniecznością przyjmowania na siebie odpowiedzialności za innych. Gra podzielona jest na cztery etapy. Pierwszy z nich to indywidualny wybór odpowiedniego dla siebie stanowiska. Uczestnicy dokonują tego wyłącznie na podstawie opisów poszczególnych pozycji. Następne zadanie polega na grupowym oszacowaniu dla każdego stanowiska nasilenia takich parametrów, jak odpowiedzialność, stres, prestiż, samodzielność, obciążenie fizyczne, komfort. Wspólnie rozważają, w jakim stopniu dana praca związana jest z powyższymi aspektami. Po tym etapie oraz dyskusji z niego wynikającej, ponownie każdy uczestnik indywidualnie dokonuje wyboru stanowiska – tym razem w oparciu zarówno o opis, jak i przypisane mu cechy. Ostatni etap polega na skonfrontowaniu własnych decyzji z zespołem. Grupa ma za zadanie osiągnięcie konsensusu w podziale między sobą stanowisk – tak, aby możliwe było pełne zaokrętowanie.

Gra zakończona jest dyskusją połączoną z omówieniem poszczególnych stanowisk. Przeanalizowany zostaje podział zadań w zespole pod kątem ich dopasowania do konkretnych uczestników oraz zadowolenia poszczególnych osób z wynegocjowanego stanowiska.

### Cel



Cel główny:

- rozpoznanie i omówienie własnych preferencji odnośnie do zadań o zróżnicowanym stopniu odpowiedzialności, samodzielności, prestiżu, a także rozpoznanie swoich mocnych i słabych stron oraz poziomu wewnątrzsterowności w kontekście planowania własnej kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza umiejętności przedsiębiorczych w aspekcie odpowiedzialności (przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza)
- Diagnoza kompetencji społecznych w zakresie współpracy z innymi (w oparciu o analizę przebiegu pracy w grupach)
- Diagnoza umiejętności perswazyjnych związanych z przekonaniem innych w ostatniej fazie realizacji zadania
- Uświadomienie związku właściwości osobowościowych ze skutecznością planowania kariery zawodowej

### Opis grupy



Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników w zależności od wyboru określonego wariantu. Zasadniczo przewiduje się dwa warianty prowadzenia gry w zależności od liczebności grup:

- Wariant A – grupa 4-5 osobowa
- Wariant B – grupa złożona z wielokrotności 6 uczestników

Gra jest wskazana dla uczniów przejawiających opór wynikający z wcześniejszych negatywnych doświadczeń związanych m.in. z poradnictwem zawodowym. Ciekawa forma może przekonać takich uczniów do zaangażowania się w grę. Ponadto gra „Długi rejs” może być przeprowadzona wśród uczestników przejawiających opór związany z negatywnym podejściem do mówienia o sobie na forum grupy. Wcielanie się w konkretną rolę i opowiadanie o sobie nie wprost, a przez jej pryzmat, jest pomocne w redukowaniu tego typu oporu.

### Założenia teoretyczne



Jedną z ważnych cech osobowościowych, które posiadać powinna osoba wkraczająca w życie zawodowe, z pewnością jest odpowiedzialność. Pozwala ona bowiem utrzymać wyznaczony przez przyjęte zadanie kierunek działania (Drat-Ruszczak, 1982). Jest to możliwe dzięki temu, że osoba odpowiedzialna przejawia zdolność do realizowania zadań wbrew naciskom innych. Odpowiedzialność stanowi bowiem przejaw względnie stałego sposobu odbierania, przetwarzania i wykorzystywania zdobywanych informacji. Sprzyja również wkładaniu

w swoje wysiłki energii i rozmachu, a także gotowości rozpoczynania wszystkiego od początku w sytuacji zagrożenia i klęski (Strzałecki, Kot, 2000). Ma to znaczenie w sytuacjach zawodowych, ze względu na często pojawiającą się niemożność przewidzenia ich efektów końcowych. W koncepcji rozwoju osobowości K. G. Junga umiejętność brania odpowiedzialności jest ważnym etapem w introwersyjnym okresie dojrzałości, kiedy jednostka uczy się subiektywizmu i zaczyna dążyć do autonomii. Tak w koncepcji Junga, jak i Savickasa, przyjmowanie osobistej odpowiedzialności, jako dojrzałości zawodowej obejmuje m.in.

- Uznanie, że sami jesteśmy odpowiedzialni za wybory podejmowane przez nas w życiu
- Zaakceptowanie faktu, że nie możemy obwiniać innych za wybory dokonane przez siebie. (Odrzucenie maski obronnej lub postawy tłumaczącej swoje życie decyzjami innych)
- Brak roztrząsania swoich niepowodzeń, lecz odzyskanie kontroli nad swoim życiem, nadanie mu sensu i kierunku. (Wewnętrzsterowność)
- Podejmowanie samodzielnie czynności mających na celu polepszenie własnego dobrostanu



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnego przemieszczania się uczestników, które będzie od nich wymagane pomiędzy okresami pracy indywidualnej i pracy grupowej.

W przypadku realizacji gry w wariacie B, wielkość pomieszczenia powinna być na tyle odpowiednia, aby poszczególne zespoły nie przeszkadzały sobie wzajemnie. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Wprowadzenie w sytuację (zał. 6.1) – dla każdego zespołu
- Opisy stanowisk (zał. 6.2) – dla każdego uczestnika
- Karty stanowisk (zał. 6.3) – zestaw dla każdego zespołu
- Kwestionariusz autodiagnozy – Kwestionariusz Stylu Podejmowania Decyzji (zał. 6.4) – dla każdego uczestnika
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 6.4a) – dla każdego uczestnika



## Czas trwania

Szacowany łączny czas trwania gry wraz z podsumowaniem wynosi około 60 minut. Całkowity czas rozgrywki uzależniony jest od stopnia szczegółowości interpretacji wyników oraz indywidualnych predyspozycji danego uczestnika.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach, dbając o jego nie przekraczanie.

W trakcie pracy indywidualnej czas wyznaczony przez trenera powinien wystarczyć na zapoznanie się z opisanymi / kartami oraz dokonanie przemyślanego wyboru. Silniejsze ograniczenia czasowe występują podczas pracy grupowej. W przypadku, gdy w wyznaczonym czasie grupa nie osiągnie konsensusu, trener nie powinien wydłużać czasu, ale przejść do kolejnego etapu gry.



## Metody i formy pracy

Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania odtworzona zostaje sytuacja wyboru i utożsamiania się z jednym z zawodów o określonych obowiązkach i cechach. Dodatkowo uczestnicy, poprzez pracę w grupie, przeprowadzają pogłębioną analizę wybranych stanowisk. Wyniki zostaną omówione w dyskusji poprzedzonej autorefleksją. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanej skali pomiarowej.



## Szczegółowy scenariusz gry

Realizacja gry ma charakter czteroetapowy i kończy się podsumowaniem. Poszczególne etapy opierają się naprzemiennie na pracy indywidualnej lub grupowej. Początkowo uczestnik otrzymuje Wprowadzenie



(zał. 6.1) oraz Opis stanowisk (zał. 6.2). Z sześciu pozycji ma za zadanie wybrać jedno, najbardziej zgodne z jego preferencjami, postawami i stosunkiem do otaczającego świata. W następnym etapie uczestnicy, przy użyciu Kart stanowisk (zał. 6.3), w grupach oceniają dane stanowiska pod względem wybranych parametrów. Po osiągnięciu konsensusu uczestnicy uaktualniają swój indywidualny wybór na podstawie nowych informacji. Ostatni etap polega na pracy grupowej i wspólnym uzgodnieniu podziału zadań pomiędzy poszczególnymi członkami w grupie.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk materiałów z zał. 6.2 dla każdego z uczestników oraz Kart stanowisk (zał. 6.3) dla każdej grupy. Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie zadań indywidualnych i grupowych.
2. Wprowadzenie – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Celem gry jest **rozpoznanie i omówienie własnych preferencji odnośnie do zadań o zróżnicowanym stopniu odpowiedzialności, samodzielności, prestiżu i narażenia na stres.**
  - b. Gra składa się z 4 części:
    - Etap 1: praca indywidualna
    - Etap 2: praca grupowa
    - Etap 3: praca indywidualna
    - Etap 4: praca grupowa
  - c. Poszczególne etapy gry będą realizowane w ograniczonym czasie. Trener na bieżąco będzie informował, ile czasu uczestnicy mają na dokonanie wyboru oraz oznajmiał zakończenie czasu realizacji danego zadania.
  - d. Podczas pracy indywidualnej uczestnik nie ma możliwości konsultowania się z innymi osobami odnośnie do swoich decyzji. Uczestnik będzie miał za zadanie zapoznać się z przekazanymi przez trenera materiałami oraz postępować zgodnie z poleceniami. Gracz nie informuje o swoich indywidualnych decyzjach, ale zapamiętuje lub zapisuje swój wybór.
  - e. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
3. Gra właściwa
  - a. Otwarcie gry (2 min.) – przeczytaj uczestnikom wprowadzenie w sytuację gry (zał. 6.1).
  - b. **Etap 1:** Rozdaj każdemu uczestnikowi Opis stanowisk (zał. 6.2). Poinformuj, że na tym etapie gry wszystkie osoby **pracują indywidualnie**. Przekaż, iż w ciągu maksymalnie 5 minut, ich zadaniem jest przeczytanie zawartych tam treści i **dokonanie intuicyjnego wyboru odpowiadającego im stanowiska**. Po upływie wyznaczonego czasu poproś uczestników, aby zaznaczyli stanowisko, które chcieliby zająć – najbliższą im opcję. Po wykonaniu zadania należy odwrócić kartkę.
  - c. **Etap 2: Podziel uczestników na grupy** według wybranego wariantu (A lub B). Każdy zespół otrzymuje zestaw Karty stanowisk (zał. 6.3). Przekaż, iż zadaniem grup jest **wspólne uzgodnienie i ocena, w jakim stopniu dane stanowiska posiadają wymienioną na karcie cechę**. Po osiągnięciu konsensusu kolorują odpowiednią liczbę okienek przy każdym parametrze. Im większa liczba zaznaczonych okienek, tym dane stanowisko, w ich opinii, jest bardziej związane z daną cechą. Zwróć uwagę uczestnikom, iż na wykonanie tego polecenia mają **8 minut**. Po tym czasie **następuje omówienie (około 10 min.)** wyników pracy grupowej. Zapytaj po kolei każdą grupę, jakie parametry przyznała poszczególnym stanowiskom i poproś o uzasadnienie takiego wyboru. Określone parametry zapisz w widocznym miejscu. Każdorazowo konfrontuj wyniki wszystkich grup. Na koniec tego etapu lub w trakcie odczytywania wyników przeprowadź dyskusję. Pytania, jakie możesz zadać w trakcie:
    - Czy odpowiedzialności można się nauczyć?
    - Jak rozumiemy pojęcie komfortu?
    - Jakie elementy składają się na odpowiedzialność?
    - Czy odpowiedzialność za innych wiąże się zawsze ze stresem w pracy?
    - Jaki widzicie związek z pracą wykonywaną samodzielnie a poziomem odpowiedzialności?
    - Z czego wynika prestiż pracy? W jaki sposób jest budowany?
    - Jak ma się prestiż do ciężkiej pracy fizycznej?

- d. **Etap 3:** Poproś, by uczestnicy jeszcze raz **indywidualnie dokonali wyboru stanowiska**, które chcieliby zająć, wiedząc już, jak zostały one sparametryzowane w grupach. Swoją decyzję uczestnicy ponownie zaznaczają na otrzymanym Opisie stanowisk (zał. 6.2) – mają na to **2 minuty**.
  - e. **Etap 4:** Uczestnicy ponownie pracują w grupach. Każdy **zespół musi przeprowadzić możliwie pełne zaokrętowanie**. Oznacza to, iż ich zadaniem jest rozdzielenie stanowisk pomiędzy członkami swojego zespołu – Karty stanowisk (zał. 6.3). Wybór ten musi być podjęty przez cały zespół na zasadzie konsensusu. Czas przewidziany na to zadanie to **6 minut**.
  - f. Na zakończenie rozdaj poszczególnym uczestnikom kwestionariusz autodiagnozy. Zadaniem każdego z uczestników jest wypełnienie **Kwestionariusza Stylu Podejmowania Decyzji** (zał. 6.4) Przeznacz na tę część około **7 minuty**.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski (**10 min.**)
- a. **Interpretacja wyborów indywidualnych** – Uczestnicy porównują stanowisko, jakie wybrali samodzielnie z parametrami stanowiska, na jakie zdecydowali się przy zaokrętowaniu. Przeprowadź krótką dyskusję z uczestnikami, na ile określone cechy / typy osobowości mają znaczenie dla wyboru ścieżki zawodowej.
  - b. **Zaproszenie do dyskusji**, która może toczyć się wokół poniższych pytań:
    - Czego doświadczyli uczestnicy w tym ćwiczeniu?
    - Czego dowiedzieli się o sobie samych?
    - Co decydowało o wyborze poszczególnej karty?
    - Jakie znaczenie ma odpowiedzialność?
    - W jaki sposób wiedzę wykorzystają w procesie konstruowania własnej kariery?
    - Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?
 Ponadto, możesz posłużyć się **pytaniami umieszczonymi wśród praktycznych wskazówek dla trenera w punkcie c.**
  - c. **Analiza wyników autodiagnozy.** Rozdaj uczestnikom Karty Interpretacji Wyników Kwestionariusza Stylu Podejmowania Decyzji (zał. 6.4a), wypełnianego przez uczestników na zakończenie gry. Poinformuj, że kwestionariusz dotyczył umiejętności podejmowania decyzji i brania odpowiedzialności. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki. Przeznacz na tę część **około 10 minut**.  
 Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu, czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.



## Możliwe modyfikacje gry

Gra „Długi rejs” może być modyfikowana przez trenera poprzez:

- a. Rezygnację z elementu autodiagnozy – w przypadku braku czasu na przeprowadzenie całości gry, kwestionariusz autodiagnozy można przekazać uczestnikom do domu, jako podsumowanie zajęć. Czas gry zostanie w ten sposób skrócony o około 20 minut. Należy jednak omówić wyniki autodiagnozy na kolejnym spotkaniu oraz podkreślić możliwość indywidualnych konsultacji z prowadzącym.
- b. Rezygnacja z etapu czwartego – w przypadku ograniczonego czasu możesz zrezygnować z etapu pełnego zaokrętowania i poprzestać na fazie, w której uczestnik sam określa najbardziej satysfakcjonujące dla siebie stanowisko. Oszczędzisz tym samym około 10 minut.



## Wskazówki praktyczne dla trenera

W trakcie realizacji gry mogą pojawić się sytuacje trudne z perspektywy osoby prowadzącej. Warto mieć świadomość możliwości wystąpienia następujących problemów:

- a. Jeśli wyczujesz silny opór wynikający z lęku przed oceną, przeprowadzenie czwartego etapu, polegającego na wspólnym zaokrętowaniu (związane m.in. z negocjacjami, ustalaniem poszczególnych stanowisk), może okazać się problematyczne. Wówczas warto rozważyć rezygnację z etapu czwartego gry.
- b. Jeśli wiesz, że wśród uczniów są osoby, które mają problemy z koncentracją, zwłaszcza podczas czytania, możesz przeczytać na głos wszystkie opisy stanowisk, odpowiadając na wszelkiego rodzaju niejasności.

- c. Wiele osób chce zająć potencjalnie najatrakcyjniejsze stanowisko kapitana – jest to dobra okazja do przeprowadzenia dyskusji nt. tego, że bycie liderem grupy to również branie odpowiedzialności za nią. Możesz spróbować przeprowadzić dyskusję: Jakie jeszcze inne cechy musi mieć kapitan / osoba, na której barkach spoczywa odpowiedzialność za innych? Jeśli w jednej grupie znajdzie się kilka osób chętnych do objęcia stanowiska kapitana, możesz także poprosić te osoby, by na forum grupy zareklamowały się swojemu zespołowi – takie stanowisko wymaga bowiem częstych wystąpień przed całą załogą.
- d. Jeśli masz w grupie bardzo zróżnicowanych osobowościowo uczestników, zwróć uwagę, że zestawienie osób nieśmiałych i cichych z bardzo pewnymi siebie może spowodować, iż te pierwsze nie będą miały siły przebicia – weź to pod uwagę podczas podziału na zespoły. Zachęcaj osoby nieśmiałe do zabrania głosu.
- e. Informuj uczestników na bieżąco, ile czasu pozostało im na poszczególne etapy gry, by mobilizować ich do sprawnego działania.



## Załącznik 6.1 Wprowadzenie

Wkrótce wyruszyście w długi rejs. Przed zaokrętowaniem musicie znaleźć dla siebie odpowiednie miejsce na statku. Macie do wyboru kilka stanowisk różniących się prestiżem, zakresem decyzyjności, stresem wiążącym się z pełnieniem danej funkcji, wielkością odpowiedzialności indywidualnej, jak również koniecznością przyjmowania na siebie odpowiedzialności za innych. Zapoznajcie się w porcie z wakacjami i możliwościami na poszczególne stanowiska i przemyślcie bardzo dokładnie: Kim chcę być w tym rejsie?

## Załącznik 6.2 Lista stanowisk do gry „Długi rejs”

1. **Kapitan** – na jego barkach spoczywa dowodzenie statkiem, w przypadku awarii ostatni schodzi ze statku. Wszystkie osoby znajdujące się na statku obowiązane są podporządkować się zarządzeniom kapitana wydanym w celu zapewnienia bezpieczeństwa i porządku na statku. Kapitan posiada odrębną kajutę.
2. **I oficer** – Uczestniczy w wachtach morskich, a także zajmuje się nadzorem nad załadunkiem i rozładunkiem, zaopatrzeniem, rozliczaniem czasu pracy działu pokładowego. Ponosi głównie odpowiedzialność za pracę innych. Mieszka w dwuosobowej kajucie oficerskiej.
3. **II oficer** – zwany „nawigacyjnym”, odpowiedzialny za aktualizację mapy, stan sprzętu nawigacyjnego. Na bieżąco śledzi i wyznacza kierunek rejsu. Inne obowiązki uzależnione od decyzji kapitana lub armatora – najczęściej jest to funkcja oficera medycznego. Odpowiada w głównej mierze za siebie. Pracuje sam. Mieszka w dwuosobowej kajucie oficerskiej.
4. **Asystent** – funkcja szkoleniowa na statku, kandydat na oficera pokładowego zdobywający praktykę morską. Wykonuje polecenia innych, obserwuje zachowanie innych, przygotowując się do przyszłej pracy oficera. Ma kajutę razem z innymi marynarzami.
5. **Cieśla okrętowy** – członek załogi należącej do działu pokładowego. Marynarz wyspecjalizowany w okrętownictwie i technikach napraw statków. Duża odpowiedzialność, ale rozmyta na pracę pozostałego personelu statku. Ma kajutę razem z innymi marynarzami.
6. **Pasażer na gapę** – na statek dostaje się niepostrzeżenie pod osłoną nocy. Nie ma żadnych obowiązków, nie ma także odpowiedzialności. Cały dzień przebywa w zimnym i ciasnym magazynie. Zerowa odpowiedzialność.



Asystent

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES



Ciężka obrętowny

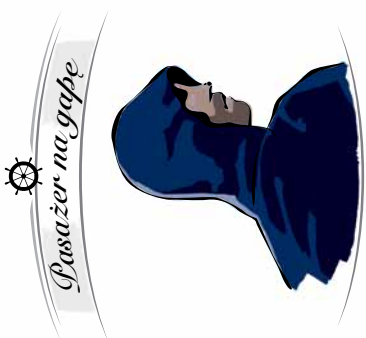
ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES



Pasażer na gapie

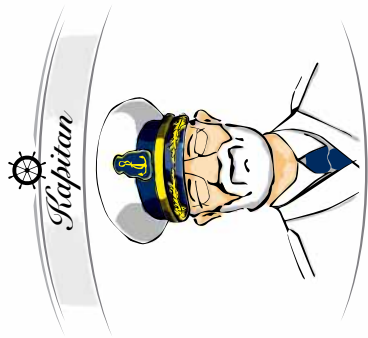
ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES



Kapitan

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES



Pierwszy Oficer

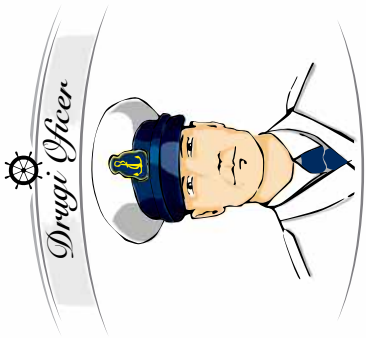
ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES



Drugi Oficer

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

SAMODZIELNOŚĆ

KOMFORT PODRÓŻY

PRESTIŻ

STRES

Załącznik 6.4 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Kwestionariusz Stylu Podejmowania Decyzji**

Poniżej znajdują się stwierdzenia opisujące rzeczywiste lub hipotetyczne sytuacje. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i **zaznaczenie odpowiedzi, która bardziej pasuje do Ciebie** (proszę zaznaczyć kółkiem wybraną odpowiedź). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

1. **Wyobraź sobie, że wygrywasz w lotto sporą kwotę pieniędzy, część chcesz zainwestować na lokacie bankowej:**
  - a. W oparciu o obiektywny ranking szybko podejmuję decyzję, wybieram najlepszą lokatę według fachowych statystyk.
  - b. Samodzielnie, dokładnie analizuję dostępne lokaty, pytam znajomych o zdanie – dopiero po zapoznaniu się ze wszystkimi dostępnymi informacjami wybieram jedną z lokat.
  - c. Trudno jest mi się zdecydować, co zrobić z tak dużą sumą, zapewne długo bym się nad tym zastanawiał/a.
  - d. Nie chcę sam/a decydować o tak ważnych sprawach, poprosił(a)bym kogoś kto się na tym zna o poradę i podjęcie tej decyzji za mnie.
2. **Jesteś w nowej restauracji, chcesz zamówić coś do jedzenia:**
  - a. W menu wyszukuję potrawy, które najbardziej lubię i zamawiam jedną z nich.
  - b. Czytam całe menu, wybieram danie, jednak zanim zamówię, upewniam się, czy jest ono dobre, pytając o opinię kelnera.
  - c. Nie jest mi łatwo wybrać jedno z tak wielu dań, nawet, gdy podejmę decyzję, nadal mam wątpliwości, czy dobrze wybrałem/am.
  - d. Wolę zamówić to, co wybiorą inni lub to, co poleci kelner.
3. **Idziesz kupić coś do ubrania, w pierwszym ze sklepów spodobał Ci się sweter**
  - a. Idę go przymierzyć, jeśli dobrze leży – kupuję i wracam do domu zadowolony/a, że mam zakupy z głowy.
  - b. Zanim się na niego zdecyduję, z pewnością udam się jeszcze do kilku sklepów – jeśli tam niczego nie znajdę, zapewne wrócę po ten sweter.
  - c. Długo się waham, a gdy w końcu zdecyduję się na zakup, nachodzą mnie wątpliwości i zastanawiam się, czy dobrze wybrałem/am.
  - d. Wolę nie kupować od razu i poprosić kogoś o radę w sprawie zakupu.
4. **Od jakiegoś czasu planujesz zakup nowego telewizora, znajomy mówi Ci o „super promocji” w jednym ze sklepów:**
  - a. Dobrze byłoby skorzystać z okazji w ten sposób nie stracę czasu na przeszukiwaniu różnych ofert.
  - b. Zanim zdecyduję się na taki zakup, najpierw przejrzę sporo innych ofert, żeby upewnić się, że cena jest rzeczywiście korzystna.
  - c. Zapewne długo bym się wahał – wybór telewizora to niełatwa decyzja, która wymaga czasu.
  - d. Ignoruję informację od znajomego, przecież wokół jest mnóstwo „super promocji”, jeszcze zdążę sobie kupić jakiś dobry sprzęt.
5. **Kupując prezent na urodziny dla przyjaciela:**
  - a. Jeśli coś mi się spodoba, kupuję to od razu i mam prezent „z głowy”.
  - b. Długo się rozglądam, znajduję kilka ciekawych produktów, a potem decyduję się na jeden z nich.
  - c. Przez długi czas nie mogę się zdecydować. Chciał(a)bym kupić „coś ekstra”, ale trudno jest mi wybrać jeden spośród tak wielu produktów.
  - d. Wolę dołożyć się do jakiegoś grupowego prezentu i dać innym osobom wolną rękę w wyborze prezentu.
6. **Zazwyczaj:**
  - a. Dość łatwo i szybko podejmuję decyzje.
  - b. Zanim podejmę decyzję, zbieram wszystkie pomocne informacje.
  - c. Podjęcie decyzji jest bardzo odpowiedzialnym działaniem, dlatego długo się waham i trudno mi się na coś zdecydować.
  - d. Wolę, aby to inni podejmowali decyzje, ja nie czuję się z tym dobrze.

7. **Chcesz zrobić sobie prezent w postaci wycieczki zagranicznej:**
- Od razu wiedział(a)bym, dokąd chcę pojechać.
  - Zanim się zdecyduję dokąd jechać, szukam informacji na temat różnych ciekawych miejsc, wartych zobaczenia, czytam o kulturze, możliwościach spędzania czasu itp.
  - Jest wiele pięknych, interesujących miejsc, jakie chciał(a)bym zobaczyć, na pewno długo bym się zastanawiał/a dokąd jechać.
  - Męczy mnie dokonywanie takich wyborów, pewnie zostawił(a)bym decyzję osobie, z którą bym się wybierał/a.
8. **Twój przełożony nie ma czasu i prosi Cię, abyś wybrał/a i kupił/a telefony dla nowych pracowników:**
- Nie widzę problemu, jadę do najbliższego salonu i wybieram jakiś fajny model.
  - Zgadzam się, jednak wiem, że zajmie mi to sporo czasu – najpierw muszę poczytać, popytać znajomych, bo na pewno nie kupię telefonu „w ciemno”.
  - Zapewne spędzę pół dnia w salonie nie mogąc zdecydować się na konkretny model.
  - Wymiguję się pod jakimś pretekstem – wolę nie podejmować takich decyzji.
9. **Masz ochotę iść do kina nie wiesz jednak, na jaki film:**
- Pytam znajomych, co polecają i co oglądali ostatnio ciekawego – kieruje się ich opinią.
  - Od razu wybieram film, który chcę obejrzeć.
  - Waham się pomiędzy różnymi filmami, jest przynajmniej kilka pozycji, które wydają mi się ciekawe. Nie wiem, który film wybrać.
  - Sprawdzam repertuar kin, czytam dokładnie opisy filmów, recenzje i opinie widzów, a następnie wybieram ten, który wydaje mi się najciekawszy.

Załącznik 6.4a **Karta Interpretacji Wyników  
Kwestionariusz Stylu Podejmowania Decyzji**

Przenieś zaznaczone odpowiedzi na arkusz poniżej. Podsumuj, ile odpowiedzi udzieliłeś w poszczególnych stylach decydowania.

	Twardy decydent	Poszukiwacz informacji	Niezdecydowany	Wróg decyzji
1.	a	b	c	d
2.	a	b	c	d
3.	a	b	c	d
4.	a	b	c	d
5.	a	b	c	d
6.	a	b	c	d
7.	a	b	c	d
8.	a	b	c	d
9.	b	d	c	a
Suma:				

ROLA	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>TWARDY DECYDENT</b>	5-9	5-9	0
<b>POSZUKIWACZ INFORMACJI</b>	7-9	3-6	0-2
<b>NIEZDECYDOWANY</b>	3-9	0-2	-
<b>WRÓG DECYZJI</b>	3-9	0-2	-

Zobacz, w którym ze stylów Twoje wyniki oscylują w przedziale wyników wysokich. Zapoznaj się z opisami poszczególnych stylów.

- A. **Twardy decydent** – podejmuje decyzję bardzo łatwo i szybko, wybierając rozwiązanie najbardziej racjonalne, ekonomicznie wartościowe itp. Wybiera jedno kryterium i nim kieruje się podczas wyboru jednej z alternatyw. Woli zaoszczędzić czas, zamiast tracić go na długie zastanawianie się nad wyborem. Nie rozpamiętuje raz podjętych decyzji.
- (+) oszczędność czasu – szybkie podejmowanie decyzji, pewność siebie oraz zaufanie do siebie
  - (-) może czasem podejmować decyzje zbyt pochopnie, kierując się jednym kryterium pomija inne
- B. **Poszukiwacz informacji** – zanim podejmie decyzję, dokładnie analizuje dane, poszukuje informacji. Najważniejsze jest znać wszystkie fakty – liczy się co, gdzie, jak, kiedy. Im więcej informacji, tym lepiej. Podjęcie decyzji jest dla niego naturalną konsekwencją zebrania odpowiednich danych / informacji itp. Uważa, że trzeba czerpać dane ze wszystkich możliwych źródeł. Ma wzgląd na konsekwencje podejmowanych decyzji.
- (+) dokładna analiza informacji, starannie podjęta, przemyślana decyzja, małe prawdopodobieństwo błędu, ufanie informacjom, zwłaszcza tym sprawdzonym, z dobrych źródeł
  - (-) może czasami zbyt długo zastanawiać się, problemy z selekcją istotnych informacji
- C. **Niezdecydowany** – trudno jest mu podjąć decyzję, waha się, nie potrafi się zdecydować. Jednocześnie, trudno mu zrezygnować z jednej alternatywy na rzecz innej. Jego działanie przebiega według zasady dążenie – unikanie. W odróżnieniu od poszukiwacza informacji, jego długie zastanawianie wynika z trudności wyboru jednej z wielu opcji, a nie z chęci dokładnego przeanalizowania informacji i podjęcia



trafnej decyzji. Nie ma pewności, co do słuszności podejmowanych decyzji. Często odczuwa dysonans poddecyzyjny.

- (-) taka osoba nie ma predyspozycji do podejmowania decyzji – nie potrafi się zdecydować, zbyt długo waha się i często nic z tego nie wynika, jednak mimo wszystko próbuje sprostać sytuacji
- (+) osoba wahadłowca może przeciwdziałać zbyt pochopnemu podejmowaniu decyzji w zespole

- D. **Wróg decyzji** – robi wszystko, aby uniknąć podejmowania decyzji – odwleka i unika tego jak ognia. Przerzuca odpowiedzialność na inne osoby, a kiedy już musi zadecydować, wzoruje się na innych/wybiera to samo, co inni (lub wybiera najbardziej bezpieczne opcje). Woli, aby inni ludzie podejmowali za niego decyzje. Źródła obawy przed podjęciem decyzji mogą być w jego przypadku różne, przede wszystkim związane są z unikaniem odpowiedzialności i z lękiem przed ewentualnymi konsekwencjami nietrafionej decyzji.
- (-) taka osoba nie ma predyspozycji do podejmowania decyzji, ale też nie chce tego robić – nie toleruje odpowiedzialności i świadomie unika podejmowania decyzji



## Skrócony opis gry

Gra przybiera formę quizu. Uczestnicy zostają podzieleni na rywalizujące ze sobą, 4-osobowe zespoły. Każda grupa otrzymuje zestaw tabel prezentujących dane pomocne przy udzielaniu odpowiedzi na pytania. Uczestnicy początkowo wybierają jedną z trzech kategorii, a następnie numer pytania. Po odczytaniu treści pytania, w ograniczonym czasie, poprzez analizę danych starają się udzielić poprawnej odpowiedzi. Za prawidłowe informacje grupa otrzymuje punkt. Wygrywa zespół, który na zakończenie quizu posiada największą liczbę punktów. Gra kończy się z momentem wyczerpania puli pytań. Po wyłonieniu zwycięzcy następuje dyskusja dotycząca znaczenia wiedzy o rynku pracy.



## Cel

Cel główny:

- Uświadomienie uczestnikom znaczenia wiedzy o rynku pracy w procesie wyboru ścieżki zawodowej

Cele szczegółowe:

- Diagnoza stanu wiedzy uczestników o różnorodnych aspektach rynku pracy
- Nabycie umiejętności pozyskiwania wiedzy o rynku pracy z różnych źródeł
- Zwiększenie wiedzy uczestników o rynku pracy
- Autodiagnoza umiejętności przedsiębiorczych uczestników w zakresie organizacji pracy i zarządzania sobą w czasie za pomocą specjalnie zaprojektowanego kwestionariusza



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Uczestnicy dzieleni są na grupy dwu-, trzy- lub czteroosobowe. Najbardziej optymalne warunki przeprowadzenia gry, to stosowanie jej w maksymalnie 4-5 zespołach. Z uwagi na czynnik rywalizacji, grupę należy podzielić w ten sposób, aby poszczególne zespoły były w miarę możliwości równoliczne.



## Założenia teoretyczne

Gra bazuje na ramowej teorii systemów rozwoju kariery (ang. The Systems Theory Framework (STF) of Career Development), która jest uznawana za „metateoretyczną analizę rozwoju kariery” (McMahon, Patton, Watson, 2004). Jednym z centralnych punktów tego modelu jest „wiedza o świecie pracy”. Wiedza ta obejmuje wielorakie zjawiska psychologiczne, socjologiczne, kulturowe i pedagogiczne, które dotyczą samej jednostki lub środowiska społecznego. W prawie wszystkich teoriach dot. skutecznego poradnictwa zawodowego (Bańka, 1995.) wskazuje się, że nabycie umiejętności wyboru zawodu, a także umiejętności radzenia sobie na rynku pracy, jest dwuetapowe i prowadzi przede wszystkim przez samopoznanie oraz samoocenę: zdolności, zainteresowań i cech osobowości, a następnie przez konfrontowanie ich z wymaganiami zawodowymi oraz sytuacją na rynku pracy. W tym ujęciu analiza sytuacji rynku pracy polega na dogłębnym zapoznaniu się ze stanem aktualnym oraz prognozami ekspertów. Źródłami interesujących danych mogą być: Internet, prasa, radio, telewizja, opracowania książkowe, publikacje statystyczne, a także inni ludzie. Szeroka analiza rynku pracy obejmuje więc następujące elementy:

- zawody deficytowe i przyszłości,
- popularność kierunków kształcenia,
- wskaźniki, np. bezrobocia, zatrudnienia, aktywności zawodowej.

Takie też dane zostały zgromadzone w przedstawionej grze i w oparciu o nie uczestnicy mają możliwość poszerzyć swoją wiedzę o świecie zawodów, nabyć umiejętność określania własnej sytuacji zawodowej w kontekście zmieniających się potrzeb rynku pracy i ustalić indywidualny plan działania.

## Warunki przeprowadzenia gry



Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Miejsce przeprowadzania gry powinno umożliwiać swobodną pracę w obrębie zespołu.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Dane dot. struktury osób bezrobotnych (Dane BAEL) (zał. 7.1) – dla każdego zespołu
- Dane dot. napływu bezrobotnych i wolnych miejsc pracy (Ranking WUP) (zał. 7.2) – dla każdego zespołu
- Dane dot. studentów i absolwentów szkół wyższych według kierunków studiów (nauka.gov.pl) (zał. 7.3) – dla każdego zespołu
- Lista pytań (zał. 7.4) – dla prowadzącego
- Spis pytań (zał. 7.4a) – dla każdego zespołu
- Tabela wyników (zał. 7.5) – dla prowadzącego
- Pytania do dyskusji (zał. 7.6) – dla prowadzącego
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 7.7) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 7.7a) – dla każdego gracza

## Czas trwania



Szacowany łączny czas trwania gry wynosi 60 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby istniała możliwość wyłonienia zwycięzcy oraz omówienia bieżących refleksji uczestników. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas gry.

## Metody i formy pracy



Gra przyjmuje formę konkursu wiedzy i umiejętności wnioskowania. Opiera się na analizie danych statystycznych. Wprowadzenie uczestników w sytuację rywalizacji wywołuje zwiększone zaangażowanie i sprzyja nabywaniu wiedzy. Jednocześnie konieczność odnalezienia odpowiedzi na wylosowane pytania skłania uczestników do samodzielnego formułowania wniosków. W ramach podsumowania przeprowadzana jest dyskusja dotycząca sytuacji na rynku pracy oraz jej wpływu na indywidualne decyzje zawodowe uczestników.

Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza autodiagnozy.

## Szczegółowy scenariusz gry



Gra opiera się na zasadach quizu. Uczestnicy podzieleni na grupy, wybierają kategorię, a następnie odpowiadają na przypisane jej pytanie. Wygrywa drużyna, która udzieli największej poprawnych odpowiedzi.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadбай o wydruk jednego egzemplarza listy pytań dla prowadzącego (zał. 7.4), rozciętych pytań dla każdego zespołu (zał. 7.4a) oraz jednego zestawu materiałów statystycznych dla każdego zespołu (zał. 7.1, zał. 7.2, zał. 7.3).  
Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była praca w zespołach liczących 4 osoby.
2. Wprowadzenie (ok. 5 min.) – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry, mówiąc, że podczas jej trwania będą mieli możliwość lepszego zaznajomienia się z rynkiem pracy oraz analizą przydatnych danych statystycznych. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Prowadzący dzieli grupę na **4-osobowe** zespoły i prosi o wytypowanie w każdej drużynie przewodniczącego.
  - b. Każdy z zespołów otrzymuje od prowadzącego **3 tabele z danymi** statystycznymi.
  - c. Drużyny rywalizują ze sobą o zwycięstwo.
  - d. Wygrywa drużyna, która na zakończenie gry uzyska największą liczbę punktów.
  - e. Punkty przyznawane są za udzielenie poprawnej odpowiedzi na zadane pytanie.
  - f. Prowadzący przedstawia wszystkim uczestnikom **kategorie pytań**.

- g. Drużyny kolejno wybierają **odpowiadającą im kategorię**. Grę rozpoczyna grupa, której łączny wiek wszystkich uczestników jest najwyższy. Na ustalenie kategorii drużyna ma około 20 sekund. Po tym czasie prowadzący prosi przewodniczącego grupy o wskazanie kategorii. Następnie trener prosi przewodniczącego o wskazanie cyfry w przedziale zgodnym z liczbą pytań w danej kategorii.
  - h. Trener odczytuje odpowiednie pytanie oraz rozdaje uczestnikom to pytanie w wersji papierowej.
  - i. Po odczytaniu przez prowadzącego treści pytania, **drużyna ma 2 minuty na udzielenie odpowiedzi**. Może w tym czasie posiłkować się materiałami statystycznymi. Jednocześnie, w tym samym czasie inne drużyny również mają prawo szukać rozwiązania. W przypadku udzielenia poprawnej odpowiedzi, drużynie przyznawane są **2 punkty**. Jeżeli jednak nie jest ona właściwa lub w przypadku, gdy przewidziany czas upłynie, pytanie zostaje przejęte przez następną w kolejności grupę, która udziela odpowiedzi od razu, bez dodatkowego czasu na jej szukanie. Jeżeli tej uda się prawidłowo odpowiedzieć, otrzymuje **1 punkt**. W przeciwnym razie pytanie ponownie przechodzi na kolejny zespół i daje możliwość uzyskania 1 punktu. Pytanie tak długo pozostaje w obiegu, aż uczestnicy nie odnajdą rozwiązania. Jeżeli żaden zespół nie jest w stanie udzielić prawidłowej odpowiedzi, to prowadzący po pełnej rundzie (gdy każda z grup miała szansę na odpowiedź) może przekazać wszystkim uczestnikom poprawne rozwiązanie.
  - j. Następną kategorię wybiera kolejna drużyna – udzielenie odpowiedzi na pytanie „przechodnie” nie wpływa na zmianę ustalonej kolejności.
  - k. W przypadku wyczerpania puli pytań z danej kategorii, wybór uczestników zostaje ograniczony do pozostałych kategorii.
  - l. Gra kończy się **wraz z brakiem pytań** we wszystkich kategoriach.
  - m. Wygrywa drużyna z największą liczbą punktów.
3. Gra właściwa (ok. 40 min.)
- a. **Podział na zespoły** (czas trwania ok. 2 min.). Podziel grupę na **4-osobowe zespoły**. W każdym zespole poproś uczestników o wybranie przewodniczącego.
  - b. Rozdaj Przewodniczącym materiały statystyczne (zał. 7.1, zał. 7.2, zał. 7.3).
  - c. Poproś drużyny o obliczenie **wspólnego wieku** (ok. 2 min.) – wyznacz kolejność poszczególnych grup według kryterium starszeństwa – rozpoczyna najstarsza grupa. Dalsza kolejność odpowiadania na pytania wyznaczana jest przez sumę wieku wszystkich uczestników (kolejno od grupy najstarszej do najmłodszej).
  - d. Upewnij się, że wszystkie drużyny dobrze zrozumiały zasady.
  - e. Poinformuj uczestników, iż w trakcie gry **nie mogą się porozumiewać z innymi zespołami**. Odpowiedzi na pytania powinny być wygenerowane w obrębie jednej grupy.
  - f. Poproś przewodniczącego pierwszej grupy o **wskazanie wybranej kategorii**, a następnie zapytaj o podanie losowej cyfry w obrębie liczby pytań z danej kategorii.
  - g. Przeczytaj wyraźnie i głośno pytanie, jednocześnie rozdaj każdemu zespołowi dane pytanie w wersji papierowej oraz zacznij odmierzać czas (2 min.). Po udzieleniu odpowiedzi zweryfikuj jej prawdziwość i przyznaj ewentualne punkty, odnotowując je w widocznym miejscu (np. na tablicy), bądź korzystając z tabeli znajdującej się w załącznikach (zał. 7.5). Gdy odpowiedź nie została udzielona lub była błędna, przekaż pytanie kolejnej grupie, a w przypadku dalszego braku rozwiązania następnemu zespołowi (na etap samego quizu przeznacz ok. 36 min.).
  - h. Ponownie poproś o wybór kategorii i wylosuj pytanie dla kolejnych grup.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski (17 min.)
- a. Omów z uczestnikami **wnioski z gry** (ok. 7 min.). Po kolei przeanalizuj poszczególne odpowiedzi na pytania oraz refleksje i wnioski graczy odnośnie do sytuacji na rynku pracy – możesz skorzystać z Karty Pytań Podsumowujących (zał. 7.6). UWAGA! Warto zwrócić uwagę na aktualizację treści załączników – załączone materiały są danymi z roku 2013. Przy materiałach podano odnośniki do źródeł – jako prowadzący powinieneś sprawdzić, czy treści, które rozdajesz uczestnikom są wciąż aktualne.
  - b. Autodiagnoza (ok. 10 min.) – Rozdaj uczestnikom **Kwestionariusz autodiagnozy** i poinformuj, że pozwoli on przyjrzeć się sobie w zakresie zdolności organizacji pracy własnej i zarządzania sobą w czasie (zał. 7.7). Poproś o jego wypełnienie. Poinformuj, **w jaki sposób podliczyć i zinterpretować** wyniki, korzystając z Karty Interpretacji (zał. 7.7b). Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki, dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z ich własnymi przekonaniem.

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry



- a. Jeśli chcesz skrócić czas gry, możesz zmniejszyć liczbę pytań w danych kategoriach (oszczędność ok. 3 minut na każdym pytaniu).
- b. Aby skrócić czas gry dopuszcza się wykorzystanie elementu autodiagnozy jako „zadanie domowe” (zaoszczędzisz wówczas ok. 17 min.). Wówczas jednak należy pamiętać o tym, by odpowiednio poinstruować uczestników w zakresie wypełniania kwestionariusza oraz wprowadzić w temat umiejętności zarządzania sobą w czasie i jej znaczenia. Przy wyborze tej opcji istotne jest zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania, na następnych zajęciach, bądź zachęcenie do omówienia wyników z doradcą zawodowym lub innym specjalistą.
- c. Pytania mogą być wskazane dla danej grupy przez zespół poprzedzający.

## Wskazówki praktyczne dla trenera



- a. Warto w każdej grupie wybrać lidera. Osobę, która będzie udzielała odpowiedzi w imieniu całej grupy. Uporządkuje to samą rozgrywkę i pozwoli każdej grupie przygotować ostateczną odpowiedź.
- b. Gra wymaga bardzo dobrego przygotowania prowadzącego w zakresie rynku pracy i aktualnych danych statystycznych. Istotne także, by aktualizować dane zawarte w tabelach w załącznikach (odnośnik do danych znajduje się pod tabelą).
- c. Miejsce rozgrywania quizu można zaaranżować podobnie do tych z telewizyjnych teleturniejów, każdemu z zespołów pozwolić wybrać oryginalną nazwę, z którą będzie się identyfikował, a punkty przyznawać w formie np. gwiazdek.
- d. Silny element rywalizacji w tej grze może sprawić, że pojawiać się będą pewne konflikty pomiędzy poszczególnymi grupami – aby temu zapobiec należy bardzo dokładnie sprecyzować reguły gry (najlepiej zapisując je w jakimś widocznym miejscu) i w każdym przypadku stosować się do tych zasad. W przypadku sytuacji konfliktowej, spisane reguły pozwolą na to, żeby się do nich odwołać.
- e. Kontroluj czas i informuj dokładnie, kiedy zaczynasz mierzyć czas na odpowiedź dla poszczególnych zespołów.



## Załącznik 7.1 Dane dot. struktury osób bezrobotnych (Dane BAEL)

### II. POPYT NA PRACĘ LABOUR DEMAND

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	2012	2013	2014			
	IV kwartał 4 <sup>th</sup> quarter		III kwartał 3 <sup>rd</sup> quarter	IV kwartał 4 <sup>th</sup> quarter	IV kwartał 2013=100 4 <sup>th</sup> quarter 2013=100	III kwartał 2014=100 3 <sup>rd</sup> quarter 2014=100
	w tysiącach in thousands					
<b>1. PRACUJĄCY EMPLOYED</b>						
<b>Ogółem Total</b> .....	<b>15636</b>	<b>15713</b>	<b>16063</b>	<b>16018</b>	<b>101,9</b>	<b>99,7</b>
mężczyźni males .....	8682	8686	8935	8862	102,0	99,2
kobiety females .....	6954	7027	7128	7155	101,8	100,4
Miasta Urban areas .....	9511	9558	9796	9772	102,2	99,8
Wieś Rural areas .....	6125	6156	6266	6246	101,5	99,7
Według sektorów ekonomicznych <sup>a</sup> : By economic sectors <sup>a</sup> :						
rolniczy agricultural .....	1908	1851	1832	1843	99,6	100,6
przemysłowy industrial .....	4778	4831	4942	4930	102,0	99,8
usługowy services .....	8940	9023	9255	9205	102,0	99,5
Według sektorów własności: By sectors of ownership:						
publiczny public .....	3975	3968	3963	3951	99,6	99,7
prywatny private .....	11661	11745	12099	12066	102,7	99,7
w tym: of which:						
pracujący w indywidualnych gospodarstwach rolnych .....	1752	1699	1671	1683	99,1	100,7
employed on private farms in agriculture						

DANE BAEL – [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

Źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/>

## Załącznik 7.2 Dane dot. napływu bezrobotnych i wolnych miejsc pracy (Ranking WUP)

Grupy zawodów	Napływ bezrobotnych w I półroczu		Wzrost/spadek w I półroczu 2013 r.		Oferty pracy zgłoszone w I półroczu		Wzrost/spadek w I półroczu 2013 r. w porównaniu do I półroczu 2012 r.		Oferty pracy w końcu I półroczu w liczbach bezwzględnych
	2012	2013	w porównaniu do I półroczu 2012 r.		2012	2013			
	w liczbach bezwzględnych		w %		w liczbach bezwzględnych		w %		
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1 218 757</b>	<b>1 311 255</b>	<b>92 498</b>	<b>7,6</b>	<b>408 411</b>	<b>469 061</b>	<b>60 650</b>	<b>14,9</b>	<b>48 139</b>
Przedstawiciele władz publicznych	7 768	9 426	1 658	21,3	3 274	3 359	85	2,6	510
Specjaliści	116 086	138 674	22 588	19,5	26 554	30 234	3 680	13,9	3 094
Technicy i inny średni personel	144 523	153 473	8 950	6,2	39 247	48 013	8 766	22,3	4 657
Pracownicy biurowi	50 974	55 860	4 886	9,6	52 856	66 021	13 165	24,9	3 592
Pracownicy usług i sprzedawcy	192 635	205 480	12 845	6,7	119 101	140 311	21 210	17,8	11 394
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	16 846	16 746	-100	-0,6	3 886	4 607	721	18,6	331
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	275 908	288 441	12 533	4,5	73 964	74 846	882	1,2	11 636
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	59 359	63 396	4 037	6,8	28 141	30 426	2 285	8,1	4 795
Pracownicy przy pracach prostych	94 037	97 608	3 571	3,8	56 504	66 498	9 994	17,7	7 790
Siły zbrojne	857	844	-13	-1,5	95	31	-64	-67,4	1
Bez zawodu	259 764	281 307	21 543	8,3	4 789	4 715	-74	-1,5	339

Źródło: <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/>

**Tabl. 7. Studenci i absolwenci szkół wyższych według grup kierunków studiów <sup>a</sup>**

Grupy kierunków	Studenci				Absolwenci			
	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013
<b>O g ó ł e m - w tys. osób .....</b>	<b>1 841,3</b>	<b>1 764,1</b>	<b>1 676,9</b>	<b>1 549,9</b>	<b>478,9</b>	<b>497,5</b>	<b>485,2</b>	<b>455,2</b>
w tym - w %:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pedagogiczne .....	11,8	11,2	10,4	9,4	15,5	14,4	14,5	13,7
Artystyczne .....	1,6	1,8	2,0	2,1	1,2	1,3	1,5	1,6
Humanistyczne <sup>b</sup> .....	7,5	7,2	7,0	6,8	8,1	7,7	7,1	6,7
Spoleczne .....	12,0	11,2	10,5	9,8	13,9	12,8	11,8	11,0
Dziennikarstwa i informacji .....	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3
Ekonomiczne i administracyjne ...	22,6	21,9	20,9	20,2	25,7	24,7	24,8	24,1
Prawne .....	3,2	3,2	3,3	3,5	1,7	1,7	1,9	1,9
Biologiczne <sup>c</sup> .....	1,8	1,8	1,7	1,5	2,2	2,0	2,0	1,8
Fizyczne <sup>d</sup> .....	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	1,4	1,5	1,5
Matematyczne i statystyczne .....	0,9	1,0	1,1	1,1	0,9	0,8	0,8	1,0
Informatyczne .....	4,0	4,0	4,3	4,6	3,2	3,1	3,1	3,0
Inżynierjno-techniczne .....	7,2	7,7	8,3	8,9	4,9	5,8	5,9	6,4
Produkcji i przetwórstwa .....	3,5	3,6	3,8	4,0	2,5	2,9	3,2	3,3
Architektury i budownictwa .....	4,2	4,7	5,0	5,1	2,3	3,0	3,4	3,9
Rolnicze, leśne i rybactwa .....	1,5	1,4	1,4	1,3	1,8	1,6	1,5	1,4
Weterynaryjne .....	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2	0,1
Medyczne .....	7,2	7,2	7,6	8,1	6,8	8,6	7,8	8,4
Opieki społecznej .....	0,3	0,4	0,4	0,5	0,2	0,3	0,4	0,4
Usług dla ludności .....	3,6	3,5	3,3	3,2	3,9	4,0	3,9	3,7
Usług transportowych .....	1,0	1,1	1,1	1,2	0,6	0,7	0,8	0,8
Ochrony środowiska .....	1,5	1,6	1,7	1,7	1,1	1,2	1,3	1,6
Ochrony i bezpieczeństwa .....	1,5	2,3	3,2	3,9	0,4	0,6	1,3	2,3

*a* Łącznie z cudzoziemcami. Zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Edukacji (ISCED '97) - patrz Aneks I. *b* Łącznie z teologią. *cd* Między innymi: *c* biologia (w tym specjalności: botanika, biochemia, toksykologia, genetyka, zoologia) i ochrona środowiska; *d* astronomia, fizyka, chemia, geologia, geografia.

Źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoly-wyzsze-i-ich-finanse-w-2013-r-2,10.html>

### **DEMOGRAFIA**

1. Osoby jakiej płci stanowią większość zatrudnionych na rynku pracy?
2. W którym sektorze (rolniczy / usługowy / przemysłowy) jest największy popyt na pracę?
3. Porównując II kwartał 2013 roku z II kwartałem 2014 roku, jak kształtuje się dynamika zatrudnienia w sektorze publicznym? Czy jest to spadek, czy wzrost?
4. W którym z sektorów ekonomicznych zatrudnienie charakteryzuje się stałym wzrostem?

Odpowiedzi:

1. Mężczyźni (suma zatrudnionych ogółem jest w każdym okresie wyższa niż u kobiet)
2. Usługowy (podczas całego analizowanego okresu więcej osób było zatrudnionych w sektorze usługowym niż rolniczym czy przemysłowym)
3. Spadek zatrudnienia (w II kwartale 2013 roku było zatrudnionych 3925 osób a w II kwartale 2014 roku – 3905 osób)
4. Sektor usługowy (w sektorach rolniczym i przemysłowym obserwuje się nieznaczny spadek zatrudnienia w I kwartale 2014 roku w stosunku do II kwartału 2013 roku)

### **NAPŁYW BEZROBOTNYCH I WOLNE MIEJSCA PRACY**

5. W której grupie zawodowej przybyło najwięcej osób bezrobotnych w okresie od I półrocza 2012 do I półrocza 2013 r.?
6. Na pracowników jakich grup zawodowych zmalało zapotrzebowanie na rynku pracy? Podajcie przynajmniej jedną grupę.
7. W którym zawodzie najłatwiej było znaleźć pracę w 2013 roku?
8. Biorąc pod uwagę podaż pracy i podaż siły roboczej, zdecyduj, dla której grupy zawodowej najbardziej polepszyła się sytuacja na rynku pracy w 2013 roku w stosunku do poprzedniego roku?

Odpowiedzi:

5. Specjaliści (wzrost / spadek bezrobotnych w I półroczu 2013 r. w porównaniu do I półrocza 2012 r. w liczbach bezwzględnych wyniósł dla specjalistów 22 588)
6. Siły zbrojne, bez zawodu (dla tych grup zawodowych odnotowano spadek ofert pracy w I półroczu 2013 r. w porównaniu do I półrocza 2012 – ujemny wynik w liczbach bezwzględnych oraz w przeliczeniu na procenty)
7. Pracownik biurowy (zgłoszono więcej ofert pracy – 66 021 niż napłynęło bezrobotnych – 55 860)
8. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (to jedyna grupa dla której zmalała liczba zarejestrowanych nowych bezrobotnych przy jednoczesnym wzroście zgłoszonych ofert pracy)

### **STUDENCI I ABSOLWENCI KIERUNKÓW STUDIÓW**

9. Na jakich kierunkach w roku akademickim 2012/2013 studiowało najwięcej osób? Wymień 3 grupy kierunków.
10. Jak zmieniała się popularność kierunków humanistycznych w ostatnich latach: wrastała czy malała?
11. Absolwenci jakiej grupy kierunków, kończący studia w 2012 roku, będą musieli liczyć się z największą konkurencją na rynku pracy ze strony innych absolwentów kończących w tym samym czasie studia z tej samej grupy kierunków?
12. Popularność której grupy kierunków była najbardziej stabilna w latach 2010-2014?

Odpowiedzi:

9. Ekonomiczne i administracyjne (20,9% wszystkich studentów), społeczne (10,5%), pedagogiczne (10,4%)
10. Malała (w roku 2010/2011 wynosiła 7,5% wszystkich studentów, w 2011/2012 – 7,2%, w 2012-2013 – 7,0% a w 2013/2014- 6,8%)
11. Ekonomiczne i administracyjne (w porównaniu do innych kierunków w tej grupie w 2012 roku studia ukończyła największa liczba osób - duża liczba absolwentów rozpocznie w tym czasie poszukiwanie pracy w zawodzie, tworząc dla siebie wzajemnie konkurencję)
12. Weterynaryjne (liczba studentów tej grupy kierunków przez cały analizowany okres stanowiła 0,3% studentów wszystkich kierunków)



#### Załącznik 7.4a **Pytania dla zespołów**

1. Osoby jakiej płci stanowią większość zatrudnionych na rynku pracy?
2. W którym sektorze (rolniczy / usługowy / przemysłowy) jest największy popyt na pracę?
3. Porównując II kwartał 2013 roku z II kwartałem 2014 roku, jak kształtuje się dynamika zatrudnienia w sektorze publicznym? Czy jest to spadek, czy wzrost?
4. W którym z sektorów ekonomicznych zatrudnienie charakteryzuje się stałym wzrostem?
5. W której grupie zawodowej przybyło najwięcej osób bezrobotnych w okresie od I półrocza 2012 do I półrocza 2013 r.?
6. Na pracowników jakich grup zawodowych zmalało zapotrzebowanie na rynku pracy? Podajcie przynajmniej jedną grupę.
7. W którym zawodzie najłatwiej było znaleźć pracę w 2013 roku?
8. Biorąc pod uwagę podaż pracy i podaż siły roboczej, zdecyduj, dla której grupy zawodowej najbardziej polepszyła się sytuacja na rynku pracy w 2013 roku w stosunku do poprzedniego roku?
9. Na jakich kierunkach w roku akademickim 2012/2013 studiowało najwięcej osób? Wymień 3 grupy kierunków.
10. Jak zmieniała się popularność kierunków humanistycznych w ostatnich latach: wrastała czy malała?
11. Absolwenci której grupy kierunków w 2012 roku muszą liczyć się z największą konkurencją na rynku pracy ze strony osób rozpoczynających pracę w ich zawodzie?
12. Popularność której grupy kierunków była najbardziej stabilna w latach 2010-2014?

#### Załącznik 7.5 **Tabela wyników**

	Zespół 1	Zespół 2	Zespół 3	Zespół 4	Zespół 5
pyt. 1					
pyt. 2					
pyt. 3					
pyt. 4					
pyt. 5					
pyt. 6					
pyt. 7					
pyt. 8					
pyt. 9					
pyt. 10					
pyt. 11					
pyt. 12					
Razem:					

## Załącznik 7.6 **Pytania do dyskusji**

- Czy rankingi popularności studiów odzwierciedlają zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z danej dziedziny?
- Czy takie dane mogą okazać się pomocne w procesie poszukiwania pracy (jeśli tak, to w jaki sposób)?
- W jakich specjalnościach (zawodach) są poszukiwani teraz pracownicy?
- Jak dużo miejsc pracy w tych specjalnościach (zawodach) oferują pracodawcy?
- Jakie wymagania stawiają pracodawcy kandydatom do pracy?
- Jakie wynagrodzenie oferują?
- Jakie są perspektywy rozwoju na tych stanowiskach?
- Jaka jest perspektywa czasowa zapotrzebowania na te stanowiska?
- W jaki sposób prowadzony jest nabór pracowników?
- Jaka jest podaż pracowników na te miejsca?
- Gdzie mogę znaleźć więcej informacji na ten temat?

## Kwestionariusz autodiagnozy Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych – skala mierząca zdolność organizacji pracy własnej i zarządzania sobą w czasie

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Mam tak wiele spraw do załatwienia, że zazwyczaj trudno mi to wszystko poukładać.					
2. Często zdarza mi się spóźniać na spotkania.					
3. Spotyka mnie wiele sytuacji, które utrudniają realizację rozpoczętych przeze mnie zadań.					
4. Staram się przewidywać, ile czasu zajmie mi załatwienie poszczególnych spraw.					
5. Zanim zacznę działać, próbuję ustalić, co będzie mi potrzebne i jak mam to zrobić.					
6. Planując swój czas, często robię notatki w telefonie lub kalendarzu.					
7. Jestem wrogiem przypadku i chaosu – dbam o to, by odpowiednio zorganizować sobie pracę.					
8. Planowanie działań w moim przypadku to strata czasu – zawsze może wydarzyć się coś niespodziewanego.					
9. Przy moim trybie życia, nie da się szczegółowo zaplanować najbliższego tygodnia.					
10. Natłok różnych spraw zwykle powoduje, że zaczynam działać chaotycznie.					
11. Nawet wtedy, gdy mam dużo spraw do załatwienia, potrafię działać w sposób uporządkowany.					
12. Nie lubię tracić czasu, więc staram się go dobrze zaplanować, nie tylko na najbliższy dzień, ale czasami nawet na dłuższy okres.					

Załącznik 7.7a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych – skala mierząca**  
**zdolność organizacji pracy własnej i zarządzania sobą w czasie**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli.  
 Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1.	5	4	3	2	1
2.	5	4	3	2	1
3.	5	4	3	2	1
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	1	2	3	4	5
7.	1	2	3	4	5
8.	5	4	3	2	1
9.	5	4	3	2	1
10.	5	4	3	2	1
11.	1	2	3	4	5
12.	1	2	3	4	5

Razem: ..... pkt

**Wynik Niski: 12-36 pkt**

Wynik wskazuje na raczej niski poziom umiejętności organizacji pracy oraz zarządzania sobą w czasie. Prawdopodobnie trudno jest Ci odnaleźć się w sytuacji, gdy masz wiele spraw do załatwienia. Natłok działań może sprawiać, że zaczynasz działać chaotycznie. Prawdopodobnie masz poczucie, że nie wykorzystujesz dostępnego czasu w sposób efektywny, gdyż często tracisz go na wiele niepotrzebnych czynności. Można wnioskować, iż brakuje Ci umiejętności planowania czasu, dlatego często działasz w sposób nieuporządkowany. Fakt, iż nie stosujesz metod zarządzania sobą w czasie, może obniżać Twoją efektywność pracy.

Pamiętaj o tym podczas wyboru, bądź zmiany pracy. Prawdopodobnie zawody, które niosą za sobą natłok różnorodnych zadań, wymagających odpowiedniego rozłożenia ich w czasie, mogą być dla Ciebie frustrujące i problematyczne. Można przypuszczać, że w życiu zawodowym preferujesz jasno określone obowiązki wraz z konkretnym terminem ich realizacji.

**Wynik Średni: 37-51 pkt**

Wynik wskazuje na przeciętny poziom umiejętności organizacji pracy własnej oraz zarządzania sobą w czasie. Prawdopodobnie, gdy jest taka konieczność, potrafisz działać szybko i według ustalonych priorytetów, jednakże możesz także mieć trudności ze szczegółowym zaplanowaniem najbliższej aktywności, zwłaszcza w sytuacji natłoku obowiązków, które samodzielnie musisz rozplanować. Zdarza Ci się planować, jednakże można przypuszczać, że są to raczej plany krótkoterminowe. Jesteś świadomy istnienia metod zarządzania sobą w czasie, natomiast natłok zadań może niekiedy dezorganizować Twoje działanie.

**Wynik Wysoki: 52-60 pkt**

Wynik wysoki wskazuje, iż najprawdopodobniej masz dobrze rozwinięte umiejętności zarządzania własną pracą. Znasz i potrafisz posługiwać się skutecznymi metodami usprawniającymi zarządzanie sobą w czasie. Prawdopodobnie organizujesz swoją pracę w sposób, który sprzyja wysokiej efektywności wykonywania zle-

conych Ci zadań. Cechuje Cię umiejętność wyznaczania priorytetów i wywiązywania się ze spoczywających na Tobie zobowiązaniach zawodowych. Można przypuszczać, że należysz do osób, które przed rozpoczęciem aktywności, planują ją skrupulatnie, gdyż nie ma w Twoim życiu miejsca na przypadek i chaos.

Można przypuszczać, że dzięki takim umiejętnościom sprawdziłbyś/abyś się na stanowiskach wymagających odpowiedzialności oraz dobrej organizacji czasu pracy zarówno własnej, jak i innych, np. na stanowisku menedżera.



## Skrócony opis gry

Działania w ramach gry opierają się o wykorzystanie przygotowanej planszy – drogi szukania pracy. Uczestnicy poprzez rzuty kostką kolejno przechodzą przez poszczególne pola i wykonują przypisane im zadania. Plansza składa się z trzech zasadniczych części. Pierwszy etap zawiera pola odnoszące się do takich elementów poszukiwania pracy, jak: zapoznanie się z rynkiem pracy, oczekiwaniami pracodawców, korzystanie z pomocy doradcy itd. Aby uczestnik mógł kontynuować grę i uzyskać prawo do kolejnego ruchu, musi zrealizować polecenie kryjące się na powyższych polach i odnoszące się do poszczególnych czynności.

W drugiej części gry uczestnicy sami podejmują decyzję do odnośnie dalszej ścieżki poszukiwania pracy. Przedstawione na planszy alternatywne drogi („Szybki tor”) stanowią odzwierciedlenie różnych możliwości na rynku pracy. Każda ścieżka wiąże się z dodatkowymi profitami – np. możliwością przeskoczenia dodatkowych pól, jak również utrudnieniami – np. odczekaniem określonej liczby kolejek bez ruchu. Symbolizuje to rzeczywiste wady i zalety wynikające z określonej formy szukania pracy. Ostatnia część gry opiera się na przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej. Uczestnicy ponownie podążają wspólną ścieżką poprzez pola, takie jak m.in. zbieranie informacji o firmie, przygotowywanie materiałów aplikacyjnych, listy pytań do pracodawcy.

Gra kończy się podsumowaniem i omówieniem poszczególnych etapów procesu poszukiwania pracy. Podczas dyskusji, na podstawie przemyśleń uczestników, wskazane zostają również wady i zalety wybranych ścieżek.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie preferowanego sposobu poszukiwania pracy
- Diagnoza poziomu wiedzy uczestników na temat elementów poszukiwania pracy

Cele szczegółowe:

- Wskazanie elementów decydujących o skutecznym poszukiwaniu pracy
- Nabycie wiedzy odnośnie do alternatywnych metod poszukiwania zatrudnienia
- Rozpoznanie wad i zalet wynikających z wyboru określonej ścieżki poszukiwania pracy



## Opis grupy

Gra przewidziana jest dla grupy 4-6 osobowej. Jednocześnie, w przypadku większej liczby uczestników, możliwe jest prowadzenie gry jednocześnie w kilku grupach. Wszystkich uczestników należy w tym przypadku podzielić na grupy składające się z 4-6 osób.



## Założenia teoretyczne

Pierwsze socjologiczne / ekonomiczne modele poszukiwania pracy zakładały, że osoba bezrobotna dążyła do maksymalizacji użyteczności i podchodziła do poszukiwania pracy racjonalnie. Bezrobotny w tym modelu wie, co ma zrobić i kieruje swoje kroki do miejsc, które oferują pracę w danym zawodzie. Decyzja o wyborze konkretnej oferty pracy wynika de facto z zaakceptowania takiej, a nie innej oferty płacowej – to znaczy oferty pracy zawsze są, różnią się tylko widetkami płacowymi. Niestety wraz z rozwojem rynku pracy, wzrostem znaczenia sektora usług oraz koniecznością przekwalifikowywania się specjalistów z niektórych branż, model ten przestał mieć sens. Przegląd literatury psychologicznej dotyczącej poszukiwania pracy wskazuje, iż do wyjaśniania zachowań podejmowanych przez bezrobotnych lepiej pasują nie ekonomiczne, ale poznawcze modele motywacyjne, które uwzględniają coraz bardziej rozbudowane listy predyktorów (np. motywacja do poszukiwania pracy), jak w badaniach badaczy holenderskich m.in. Taris, Heesink, Feij (analogicznie w kraju proponowano modele fazowe: Skarżyńska, 1992; Chirkowska-Smolak, 1997; Bańka, 1998). Dopiero pod koniec XX wieku zwrócono uwagę, że największy wpływ na bezrobocie faktyczne ma wiedza o rynku pracy i wiedza o technikach poszukiwania pracy. M. Góra i U. Sztanderska (2006) we *Wprowadzeniu do analizy lokalnego rynku pracy* wyprowadzają związane z tym pojęcie bezrobocia frykcyjnego (krótkookresowego, związanego z podejmowaniem poszukiwań pracy po ukończeniu szkoły). Piszą oni: „Absolwenci sprawdzają oferty pracy, porównują warunki zatrudnienia, piszą aplikacje, odbywają rozmowy kwalifikacyjne itp. Jeśliby wcześniej dokładnie wiedzieli, jaką pracę mogą (mają szanse) dostać, na poszukiwania straciliby mniej czasu. Bezrobocie frykcyjne jest głównie funkcją niepełnej informacji

o rynku pracy lub niewiedzy o źródłach ofert pracy. Trwa tym dłużej, im mniejsza jest wiedza o rynku pracy.” W grze stworzona zostaje symulacja poszukiwań oferty pracy na rynku pracy i związanych z tym przygotowań. Uczestnik gry ma możliwość zapoznać się z miejscami świadczącymi usługi pośrednictwa pracy, jak i poznać skrótowo zadania publicznych służb zatrudnienia. Zaproponowana gra planszowa odzwierciedla także aktualne tendencje dot. poszukiwania pracy zdalnie (z wykorzystaniem serwisów www, rozsyłania ofert online itd.).

## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga szczególnych warunków – może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Gra może być przeprowadzona również poza lokalem, o ile zapewnione zostaną warunki umożliwiające swobodną grę w formie gry planszowej.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Instrukcja do gry (zał. 8.1) – dla każdego zespołu
- Plansza do gry (zał. 8.2) – dla każdego zespołu
- Lista kontaktów (zał. 8.3) – dla każdego z graczy
- Kwestionariusz autodiagnozy – Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych – skala mierząca zdolności odraczania gratyfikacji (zał. 8.4) – dla każdego z graczy
- Karta Interpretacji Wyników Kwestionariusza Kompetencji Przedsiębiorczych – skala mierząca zdolności odraczania gratyfikacji (zał. 8.4a) – dla każdego z graczy
- Standardowa kostka do gry – dla każdego zespołu
- Pionki do gry lub inne elementy o podobnej formie pozwalające na zidentyfikowanie uczestników (w liczbie zgodniej z liczbą graczy)



## Czas trwania

Szacowany czas trwania gry to ok. 60-65 minut.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby zachować ciągłość działań i zachować możliwość omawiania procesu poszukiwania pracy jako całości. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych rundach, dbając o jego nieprzekraczanie.



## Metody i formy pracy

W grze wykorzystano założenia gier planszowych. Realia poszukiwania pracy i ścieżka, jaką musi przejść osoba przed rozpoczęciem pracy, została przełożona na planszę, a poszczególne kroki poszukiwania zatrudnienia na pola. Dzięki temu gra przybiera formę symulacji. Jednocześnie gra urozmaicona jest o dodatkowe zadania dla uczestników. Przybierają one formę m.in. słownych odpowiedzi, wypełnienia ćwiczeń pisemnych itd., co pozwala na zachowanie dużej różnorodności działań podejmowanych w ramach gry oraz jest cenną formą aktywizacji uczestników.



## Szczegółowy scenariusz gry

Gra składa się z trzech etapów oraz podsumowania. Poniżej przedstawiono chronologicznie poszczególne etapy gry.



### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Wprowadzenie
  - a. Przekaż uczestnikom, że **celem gry** jest poznanie różnych sposobów poszukiwania pracy i wybór tego, który jest dla nich najbardziej odpowiedni.
  - b. **Zapoznaj uczestników z zasadami gry (5 min.)** – w tym celu skorzystaj z instrukcji gry (zał. 8.1)
  - c. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
  - d. Ustal, kto wchodzi w skład poszczególnych grup. Jedna grupa powinna składać się z 4-6 osób.
  - e. Przypomnij uczestnikom, że każdy zespół gra niezależnie od siebie.
  - f. Przygotuj, a następnie rozdaj każdemu graczowi pionek (lub inny przedmiot pełniący funkcję pionka) oraz planszę, kostkę do gry i karty poleceń dla każdej grupy.

2. Gra właściwa
  - a. **Wprowadź uczestników w sytuację gry słowami:** „Podjęliście decyzję o rozpoczęciu szukania pracy. Chcecie jak najszybciej podpisać umowę z pracodawcą. Aby to osiągnąć, musicie przejść przez kolejne etapy poszukiwania pracy. Wygrywa osoba, która najszybciej zdobędzie zatrudnienie.”
  - b. Poproś uczestników o ustawienie pionków na starcie.
  - c. Poinformuj uczestników, że prawidłowość wykonania zadań oceniają inni gracze z grupy. **W przypadku ewentualnych kwestii spornych decyzję podejmuje prowadzący grę.**
  - d. Po przedstawieniu celu gry uczestnikom, wprowadzeniu ich w sytuację oraz przedstawieniu całej instrukcji, poinformuj, że **mogą rozpocząć grę.**
  - e. Obserwuj poszczególne grupy i kontroluj wykonywanie zadań. Wyjaśniaj wszelkie niejasności, czy kwestie sporne.
  - f. Gdy we wszystkich grupach został wyłoniony zwycięzca, bądź gdy upłynął czas zaplanowany na grę (ok. 30 min. – w zależności od czasowych możliwości), przejdź do **podsumowania gry.**
3. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
  - a. **Omów z uczestnikami poszczególne etapy gry (około 10 min.).** Poproś o przedstawienie rozwiązań poszczególnych zadań, jakie padały w trakcie gry. Przeprowadzana zostaje dyskusja. Następnie prowadzący pyta się uczestników, jaki szybki tor obrali, co wpłynęło na ich decyzję oraz czy okazała się ona słuszna. Na zakończenie omówiony zostaje również trzeci, ostatni etap planszy – „przygotowanie do rekrutacji”.
  - b. Zwróć uwagę na następujące kwestie:
    - Co gra mówi nam o poszukiwaniu zatrudnienia? Jakie wnioski można z niej wyciągnąć?
    - W jaki sposób do tej pory uczestnicy podchodzili do poszukiwania pracy?
    - Jakie formy poszukiwania zatrudnienia preferują uczestnicy?
    - Na jakie trudności można natrafić podczas szukania pracy?
  - c. Rozdaj uczestnikom Kwestionariusze autodiagnozy – **Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych** – skala mierząca zdolności odraczania gratyfikacji (zał. 8.4). Na ich wypełnienie przeznacz około **8 minut**. Następnie przekaz uczestnikom Karty Interpretacji Wyników Kwestionariusza Kompetencji Przedsiębiorczych (zał. 8.4a). **Omów uzyskane wyniki (około 8 min.)** pod kątem znaczenia umiejętności odraczania nagrody w osiągnięciu sukcesu zawodowego.
  - d. Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu, czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.



### Możliwe modyfikacje gry

- a. Chcąc symbolicznie pokazać, iż sam fakt szukania pracy (nawet nie zakończony zdobyciem zatrudnienia) buduje doświadczenie i pozytywnie wpływa na udział w kolejnych działaniach rekrutacyjnych, można wprowadzić następującą zasadę: jeśli podczas ostatniej prostej uczestnik nie wyrzuci zalecanych 5 lub 6 oczek i musi cofnąć się na „Szybkie tory” przy ponownych ruchach na Ostatniej Prostej zwiększa się potencjalne możliwości oczek, które powinien wyrzucić (będzie to np. 4, 5 i 6).
- b. Jeśli dysponujesz bardzo ograniczonym czasem, możesz zrezygnować z zasady, która na polu „podpisanie umowy z pracodawcą” wymaga wyrzucenia konkretnej wartości oczek.
- c. Jeśli nie dysponujesz wystarczającą ilością czasu, kwestionariusz możesz przekazać uczestnikom do wypełnienia, jako zadanie domowe. W takim przypadku należy jednak omówić wyniki autodiagnozy na kolejnych zajęciach lub zapewnić uczestników o możliwości indywidualnych konsultacji z prowadzącym. Pozwoli to skrócić czas gry o około 15-20 minut.



### Wskazówki praktyczne dla trenera

- a. Przed grą zapoznaj się z zadaniami umieszczonymi na planszy. Upewnij się, że wszystkie kwestie są dla Ciebie jasne i zrozumiałe.
- b. Przygotuj więcej kopii instrukcji do gry (zał. 8.1) – wówczas będziesz mógł rozdać je uczestnikom podczas tłumaczenia zasad gry. Gracze, widząc i słuchając instrukcji, jednocześnie mogą lepiej ją zrozumieć.



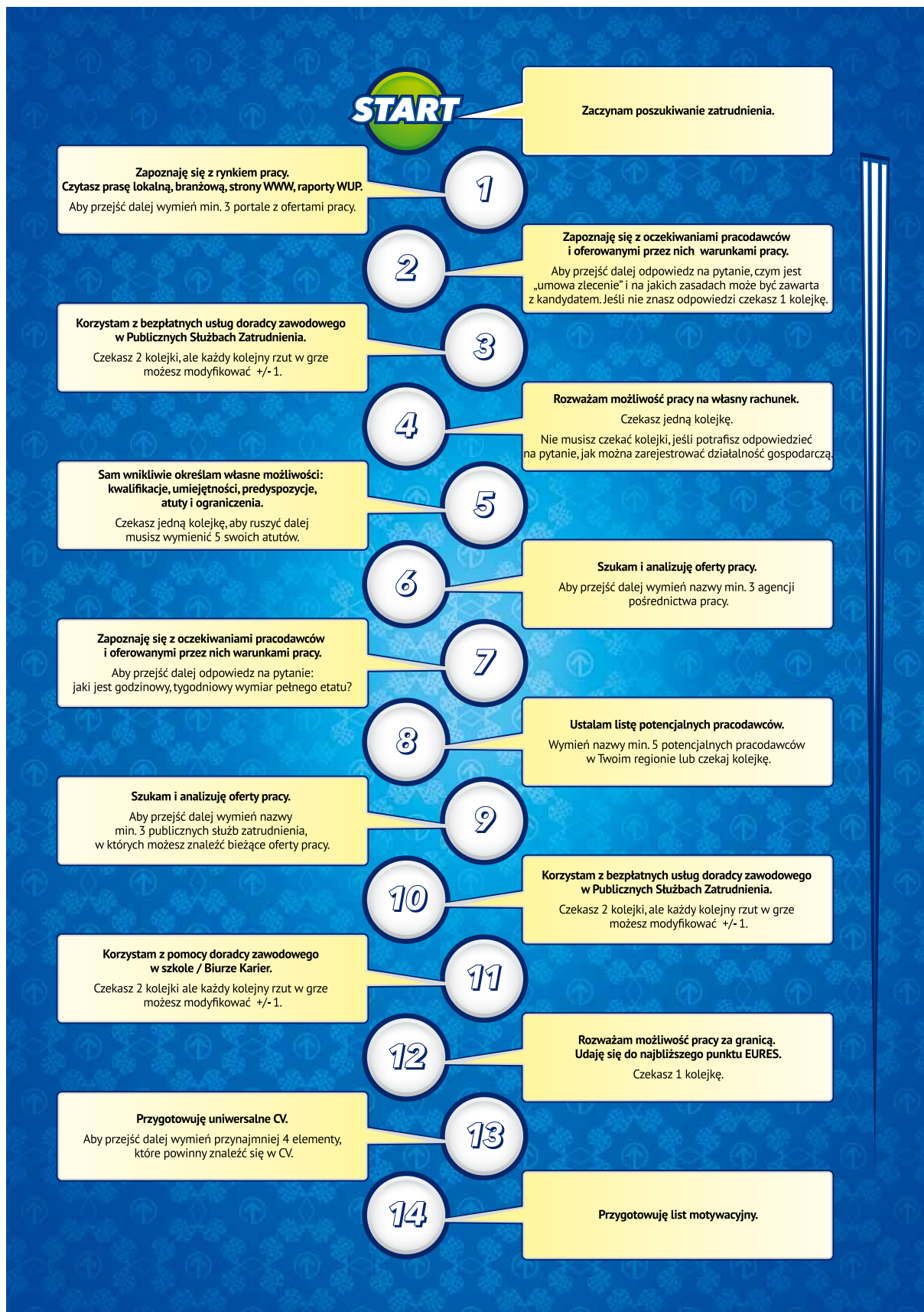
Najważniejsze punkty możesz także zapisać w widocznym dla wszystkich miejscu. Zanim uczestnicy przejdą do gry, upewnij się, czy na pewno dobrze zrozumieli instrukcję.

- c. Zanim umożliwisz uczestnikom rozpoczęcie gry, zwróć szczególną uwagę na przedstawienie celu gry, wprowadzenie ich w sytuację oraz przedstawienie pełnej instrukcji.
- d. Zwróć uwagę na to, by osoby o silnej tendencji do rywalizacji nie zaburzały gry, wprowadzając niepożądane konflikty czy niepisane zasady. Pilnuj, by gra odbywała się wg zasad „fair play” – w przeciwnym razie może się to odbić na zaangażowaniu graczy.
- e. Zwróć uwagę na to, że w przypadku kilku grup grających równocześnie, trudnością może być dla Ciebie kontrolowanie każdego zespołu. Zachęć więc uczestników do tego, by sprawdzali siebie nawzajem wewnątrz zespołów, zaznaczając, że sami dla siebie są sędziami.
- f. Granie w małych, oddzielonych od siebie zespołach sprzyja wzajemnej komunikacji pomiędzy uczestnikami, ale co za tym idzie, także dyskusjom odbiegającym od tematu. Gdy zauważysz takie sytuacje, naprowadź uczestników na cel gry, np. pytając na jakim etapie aktualnie się znajdują.
- g. Jeżeli widzisz, że uczestnicy nie mają szczególnych trudności z zadaniami przewidzianymi w grze, staraj się nie sugerować odpowiedzi i nie udzielać im pomocy. W przypadku, gdy żadna osoba nie będzie w stanie wskazać prawidłowego rozwiązania, możesz rozwinąć daną kwestię i wyjaśnić właściwą odpowiedź. Staraj się jednak najpierw naprowadzić uczestników na rozwiązanie za pomocą dodatkowych pytań, a nie przedstawiać od razu gotowej, pełnej odpowiedzi.



## Załącznik 8.1 Zasady gry

1. Wszystkie pionki powinny się znaleźć na starcie. Uczestnicy wykonują jeden rzut kostką. Osoba, która wyrzuci najwyższą liczbę oczek rozpoczyna grę. Jeżeli uczestnicy wyrzucą tę samą wartość, czynność należy powtórzyć, aż wyłoniona zostanie osoba rozpoczynająca grę. Dalsza kolejność wyznaczona jest zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
2. Uczestnicy przeskakują na planszy tyle pól, ile oczek wyrzucili kostką. W pierwszej części planszy (aż do etapu „Szybkiego toru”) na każdym polu kryje się zadanie. Uczestnik, stając na danym numerze pola, odczytuje umieszczone tam polecenie. Jeżeli wykona je poprawnie, może kontynuować grę, gdy powtórnie nadejdzie jego kolejka. Jeśli nie, czeka 1 kolejkę.
3. Jeżeli uczestnik po raz drugi znajdzie się na polu tego samego typu (np. pisanie CV), przechodzi o jedno miejsce do przodu.
4. Gdy gracz dojdzie do punktu „Szybki tor”, czyli do miejsca, gdzie droga na planszy rozchodzi się na kilka możliwych opcji, sam decyduje o dalszej ścieżce. Każda droga związana jest ze specyficznymi warunkami wypisanymi na planszy:
  - **Własna sieć kontaktów** – aby przejść dalej, uzupełnij tabelę, wpisując min. 10 kontaktów do osób, które mogą Ci pomóc znaleźć pracę. Gracz przechodzi do kolejnego etapu w momencie, gdy uda mu się wypełnić w pełni tabelę (zał. 8.4)
  - **Ogłoszenia w mediach** – musisz trafić na ogłoszenia dopasowane do Twojego profilu, (aby przejść dalej, wyrzuc 5)
  - **Serwis ogłoszeniowy w Internecie** – po rejestracji ogłoszenia same spływają na twoją skrzynka e-mail (czekaj 5 kolejek)
  - **Targi i giełdy pracy** – udajesz się na targi pracy. W trakcie rozmów poznajesz oczekiwania pracodawców (na ostatniej prostej do pierwszego rzutu kostką dodaj +1)
  - **Bezpośrednie zgłoszenie do firm** – pochłaniają one mnóstwo czasu, ale poznajesz gruntownie oczekiwania pracodawców (na ostatniej prostej do pierwszego rzutu kostką dodaj +2)
  - **Urzędy pracy** – Szukasz ofert poprzez lokalny Urząd Pracy (czekasz kolejkę w trakcie rejestracji, ale do każdego dodatkowego rzutu na planszy poszukiwań pracy oraz do pierwszego rzutu na ostatniej prostej dodajesz +1)
  - **Agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej** – po zarejestrowaniu Agencja sama szuka dla Ciebie najlepszej oferty (czekasz dwie kolejki, ale do kolejnych 3 rzutów w grze dodajesz +4)
  - **Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej / Biura Karier** – Centra pomogą Ci przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz pomogą stworzyć CV – omijasz na ostatniej prostej 36, 39, 40)
5. Po przejściu wybranej ścieżki uczestnik rozpoczyna trzeci, ostatni etap – przygotowania i rekrutacji, na planszy oznaczony jako „Ostatnia prosta”. Tutaj, podobnie, jak w pierwszym etapie, uczestnicy przechodząc przez dane pola, wykonują przypisane im polecenia. Realizowane są także bonusy (dodatkowe punkty do rzutu) wynikające z wybranej w poprzednim etapie ścieżki zawodowej.
6. Każdy gracz musi jednak zatrzymać się na polu „pomyślnie przechodzisz rozmowę kwalifikacyjną” (jeśli wyrzuci więcej oczek, zatrzymuje się na tym polu pomimo tego). Tutaj, aby przejść na metę – „podpisanie umowy z pracodawcą” – gracz musi wyrzucić liczbę oczek równą 5 lub 6. Może wykonać w tym celu trzy rzuty w jednej kolejce. Jeżeli mu się to jednak nie uda, powraca na drugi etap gry – szybkie tory i ponownie dokonuje wyboru ścieżki poszukiwania pracy.
7. Wygrywa uczestnik, który jako pierwszy dojdzie do pola „Meta”.



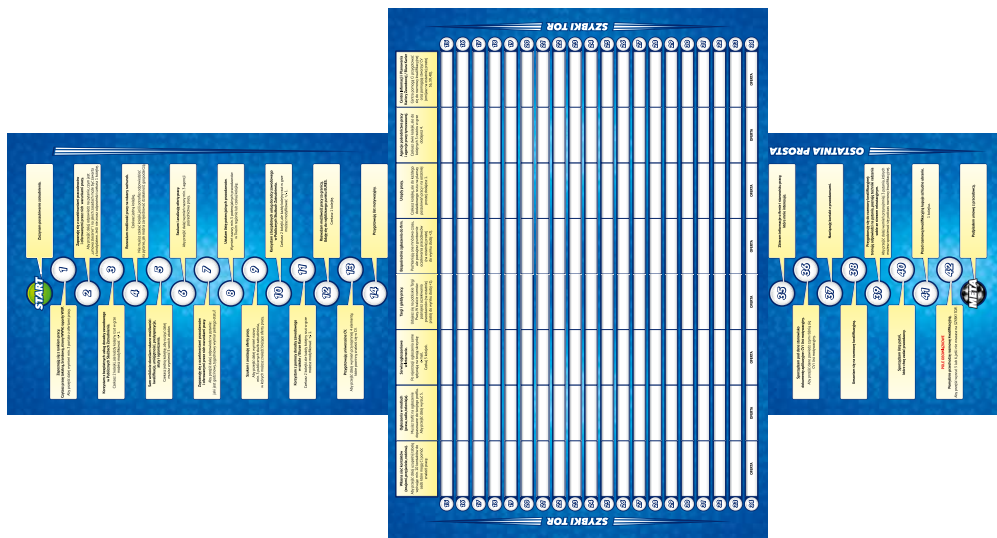
<p><b>Własna sieć kontaktów (znajomi, przyjaciele, rodzina).</b> Aby przejść dalej uzupełnij tabelę wpisując min. 10 kontaktów do osób które mogą Ci pomóc znaleźć pracę.</p>	<p><b>Ogłoszenia w mediach (prasa, radio, telewizja).</b> Musisz trafić na ogłoszenie dopasowane do twojego profilu. Aby przejść dalej wyrzuc 5.</p>	<p><b>Serwisy ogłoszeniowe w Internecie.</b> Po rejestracji ogłoszenia same spływają na twoją skrzynkę e-mail. Czekaj 5 kolejek.</p>	<p><b>Targi i giełdy pracy.</b> Udajesz się na pobliskie Targi Pracy. W trakcie rozmów poznajesz oczekiwania pracodawców (na ostatniej prostej do wyniku dodaj +1).</p>
---	--	--	---

15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34	OFERTA	OFERTA	OFERTA	OFERTA

<b>Bezpośrednie zgłoszenia do firm.</b>  Pochtanią one mnóstwo czasu, ale poznasz gruntownie oczekiwania pracodawców (na ostatniej prostej do wyniku dodaj +2).	<b>Urzędy pracy.</b>  Czekasz kolejkę, ale do każdego dodatkowego rzutu na planszy poszukiwań pracy i na ostatniej prostej dodajesz 1.	<b>Agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej.</b>  Czekasz dwie kolejki, ale do kolejnych 3 rzutów w grze dodajesz 4.	<b>Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej / Biura Karier</b>  Centra pomogą Ci przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej oraz pomagają stworzyć CV (omijasz na ostatniej prostej 36, 39, 40).
---	--	--	--

				15
				16
				17
				18
				19
				20
				21
				22
				23
				24
				25
				26
				27
				28
				29
				30
				31
				32
				33
OFERTA	OFERTA	OFERTA	OFERTA	34

**SZYBKI TOR**



Załącznik 8.3 **Lista kontaktów**

Imię i nazwisko	Kontakt	Czym się zajmuje	Gdzie pracuje	Jak może pomóc	Kiedy mogę się z nim skontaktować

### Kwestionariusz autodiagnozy Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych – skala mierząca zdolności odraczania gratyfikacji

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Potrafię pracować długo za niewielkie wynagrodzenie, jeśli wiem, że w przyszłości może mi się to opłacić.					
2. Kiedy zacznę coś realizować jestem dość uparty w tym, aby to dokończyć.					
3. Uważam, że jestem osobą, która potrafi wytrwale dążyć do wyznaczonych celów.					
4. Potrafię wytrzymać długo trwające niedogodności, jeśli wiem, że w przyszłości będę miał z tego znaczną nagrodę.					
5. Nie zrażam się, nawet jeśli inni mówią mi, że coś mi się nie uda.					
6. Wolę zadania, które dają mi mniejszą nagrodę od razu, niż te, które dają większą nagrodę, ale po długim czasie oczekiwania.					
7. Rzadko kiedy zdarza mi się rezygnować z raz przyjętego kierunku działania.					
8. Bardziej mnie motywują częste nagrody w niewielkiej kwocie niż większa, którą otrzymałbym znacznie później.					
9. W moim życiu zdarza się wiele sytuacji, które zmuszają mnie do rezygnacji z wcześniej wyznaczonych celów.					
10. Potrafię zaczekać na efekty moich działań, jeśli tego wymaga sytuacja.					
11. Mam wrażenie, że osiągnąłbym więcej, gdybym był bardziej wytrwały w dążeniu do celów.					
12. Rezygnuję z szybkich nagród, jeśli wiem, że dzięki temu osiągnę ważny dla mnie sukces w przyszłości.					
13. Spotykające mnie niepowodzenia, nie zniechęcają mnie w dążeniu do celu.					



Załącznik 8.4a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Kwestionariusz Kompetencji Przedsiębiorczych**  
**– skala mierząca zdolności odraczania gratyfikacji**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli.  
 Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1.	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3.	1	2	3	4	5
4.	1	2	3	4	5
5.	1	2	3	4	5
6.	5	4	3	2	1
7.	1	2	3	4	5
8.	5	4	3	2	1
9.	5	4	3	2	1
10.	1	2	3	4	5
11.	5	4	3	2	1
12.	1	2	3	4	5
13.	1	2	3	4	5

Razem: ..... pkt

**Wynik niski: 13-40 pkt**

Wynik wskazuje na niski poziom zdolności do odraczania gratyfikacji. Masz wrażenie, że gdybyś był bardziej wytrwały w swoim działaniu to osiągnąłbyś / osiągnęłabyś więcej.

Natychmiastowa, mała nagroda (np. odpoczynek) zdaje się być dla Ciebie cenniejsza niż większa nagroda otrzymana w późniejszym czasie. W pracy może Cię zniechęcać brak od razu widocznych efektów. W swojej aktywności raczej upatrujesz korzyści, które otrzymasz tu i teraz. W rezultacie możesz mieć trudności z realizacją celów wymagających długotrwałych wysiłków. Sposób twojego funkcjonowania opiera się na częstych zmianach kierunków działania.

**Wynik przeciętny 41-47 pkt**

Wynik wskazuje na przeciętny poziom zdolności do odraczania gratyfikacji. Oznacza to, że zazwyczaj potrafisz pracować wytrwale, jeżeli nagroda jest dla Ciebie szczególnie ważna. Gdy jednak Twoje starania zbyt długo nie przynoszą oczekiwanych skutków, możesz mieć tendencję do rezygnowania z dalszych działań.

Zwykle chcesz być konsekwentny i trzymać się ustalonego planu, bo zdajesz sobie sprawę, że jest to ważne w tworzeniu Twojej kariery zawodowej. Czasami jednak w połowie drogi do celu odczuwasz spadek motywacji. W zależności od sytuacji zdarza ci się wtedy porzucić czynności, przed ich ukończeniem. Uzyskana w ten sposób natychmiastowa nagroda cieszy Cię przez chwilę, jednak w konsekwencji może Ci towarzyszyć poczucie rozczarowania i frustracji. Dlatego też w chwilach słabości, w trakcie realizacji celu ważne jest, byś koncentrował się na pozytywnych uczuciach z przeszłości, jakie towarzyszyły Ci w chwilach sukcesu.

**Wynik wysoki 48-65 pkt**

Wynik wskazuje na wysoki poziom zdolności do odraczania gratyfikacji. Oznacza to, iż jesteś osobą, która jest w stanie zrezygnować z natychmiastowej nagrody w zamian za uzyskanie czegoś bardziej wartościowego w przyszłości. Potrafisz wytrwale dążyć do odległych celów pomimo początkowo braku widocznych efektów. Cechujesz się umiejętnością znoszenia chwilowych niedogodności. W pracy jesteś gotowy zaakceptować nie zawsze korzystne warunki, jeżeli wiesz, że w przyszłości pomoże Ci to na ścieżce zawodowej i przybliży do sukcesu. Zwykle efekty swoich działań widzisz dopiero po dłuższym czasie. Nie zniechęca Cię to jednak do konsekwentnego realizowania postanowień – przeciwnie wiesz, że rezygnacja z łatwej nagrody teraz, będzie skutkowała większą satysfakcją w przyszłości, np. zdobyciem lepszej pacy. Twoja samodyscyplina i konsekwencja w działaniu po jakimś czasie przekłada się na pozytywne rezultaty i pozytywnie wpływa na Twój rozwój w dłuższej perspektywie.



### Skrócony opis gry

Uczestnicy indywidualnie piszą opowiadania o osobach pełniących określone zawody. Historie tworzone są na podstawie wylosowanych wcześniej Kart Opowiadań i mają naprowadzić pozostałych uczestników na to, jaki zawód znajduje się na karcie wybranej przez osobę opowiadającą. Tworząc opowiadanie, gracze korzystają z tzw. zwrotów bonusowych, których zastosowanie przyniesie im dodatkowe punkty.

Opowiedziana historia musi być na tyle trudna, aby nie wszyscy z uczestników rozgrywki odgadli, co kryje Karta Opowiadań, ale jednocześnie na tyle łatwa, by choć jedna osoba poprawnie wytypowała właściwy zawód.

Uczestnicy, po wysłuchaniu opowiadania, typują zawód, który ich zdaniem był przedmiotem opowiedzianej historii. Jeśli wytypują prawidłowo, otrzymują punkt.

Gra kończy się elementem autodiagnozy za pomocą Kwestionariusza Strategii Konstruowania Przyszłości, a także wspólną dyskusją i wypracowywaniem wniosków.

### Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników poszczególnych ścieżek kariery z jednoczesnym zwróceniem uwagi na znaczenie perspektywy czasowej w procesie planowania kariery

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza hipotetycznych strategii konstruowania przyszłości
- Spojrzenie na własne przeżycia pod kątem ich znaczenia dla dotychczasowego i dalszego rozwoju zawodowego
- Nabycie umiejętności narracyjnego spojrzenia na własne doświadczenia życiowe
- Uświadomienie roli minionych doświadczeń w procesie planowania ścieżek kariery zawodowej
- Zwrócenie uwagi uczestników na tworzenie planów kariery, uwzględniających wiele czynników towarzyszących

### Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie uczestników. Jako, że podczas rozgrywki przewiduje się interakcję uczestników, jak również wzajemną wymianę spostrzeżeń, zaleca się, by wzięły w niej udział co najmniej 3 osoby. Gra jest szczególnie wskazana dla grup swoją liczebnością nie przekraczających 25 osób.

Z racji na to, że gra wymaga tworzenia opowiadań, raczej nie jest zalecana dla uczniów o obniżonym potencjalnie intelektualnym – zadania mogą być bowiem dla nich zbyt trudne do wykonania.

### Założenia teoretyczne

Gra zbudowana jest z elementów związanych z czasowością. Wynika to z przyjętej perspektywy współczesnych teorii poradnictwa zawodowego, w których duże znaczenie w procesie planowania i konstruowania kariery stanowi coś, co Mark Savickas określił „mentalnym obrazem” przeszłości, teraźniejszości i przyszłości (Savickas 1991, s. 13). Perspektywa czasu jest więc podstawowym składnikiem procesu konstruowania kariery, przejawiającym się w umiejętności adaptacji i dostosowywania projektu własnych ścieżek kariery do zmieniających się w czasie sytuacji (Savickas 1997, s. 254). Zauważamy więc, że w teorii Savickasa (Savickas i in. 2009) wybór odpowiedniego zawodu nie jest decyzją, lecz procesem, który wymaga konstruowania i ciągłego rekonstruowania kariery, obejmującej całe życie człowieka. W tych działaniach sfera zawodowa jest jedynie elementem, częścią większej układanki. Konstruowanie ścieżek rozwoju zawodowego bywa coraz częściej równoznaczne z konstruowaniem życia (life designing). Znajduje to odzwierciedlenie w grze, gdzie uczestnicy tworzą opowieści o karierze opierające się na całym dotychczasowym życiu bohaterów. Kwestionariusz Autodiagnozy odnosi się bezpośrednio do strategii konstruowania przyszłości. Strategie te w psychologii są zbiorem pewnych tendencji i reguł, za pomocą których młodzi ludzie „tworzą scenariusz swojego dalszego życia, a więc selekcionują informacje, przetwarzają je i podejmują określony wybór” (Timoszyk-Tomczak, 2003, s. 43 w: A. Oleszkowicz, *Strategie konstruowania przyszłości a style tożsamości w późnej adolescencji*).

Ponadto w grze „Zawody” nawiązano do biograficznej refleksyjności, czyli konstruktów, na którym wg M. Savickasa powinno się budować ścieżkę kariery. Biograficzna refleksyjność umożliwia opowiedzenie o swojej dotychczasowej karierze zawodowej poprzez pryzmat różnorodnych, wyselekcjonowanych doświadczeń, którym przyznajemy specjalne znaczenie.

W następstwie takiej narracyjnej opowieści o przeszłych i aktualnych zdarzeniach, można wykreować wizję przyszłej kariery zawodowej.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby uczestnicy mogli swobodnie pisać, a także, by była możliwość ustawienia osobnych stolików dla poszczególnych zespołów graczy.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Karty Zawodów (zał. 9.1) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Karty Opowiadań (zał. 9.2) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Formularz do zliczania punktów (zał. 9.3) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Wskazówki Opisu Postaci (zał. 9.4) – dla każdego gracza
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 9.5) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 9.5a) – dla każdego gracza
- Długopisy
- Kartki papieru A4
- Małe karteczki z numerkami od 1 do 6 (opcjonalnie)



## Czas trwania

Szacowany czas gry wynosi ok. 45 minut. Dokładny czas trwania gry zależy od skłonności uczestników do podejmowania dyskusji i autorefleksji.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach dbając o jego nieprzekraczanie.



## Metody i formy pracy

Gra w głównej mierze oparta jest o metodę symulacji połączonej z dyskusją i autorefleksją uczestników. W trakcie jej trwania, uczestnicy mają okazję spojrzeć na ścieżkę kariery zawodowej jak na ciekawą historię, w której dzieją się różne, zarówno zaplanowane, jak i nieprzewidziane sytuacje. Gracze wypracowane wnioski odnoszą do swojej historii życia.

Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego Kwestionariusza Orientacji Przyszłościowej (zał. 9.5).



## Szczegółowy scenariusz gry

Do przeprowadzenia gry niezbędne są Karty Zawodów i Karty Opowiadań. Uczestnicy grają w grę w zespołach maksymalnie 6 osobowych. Gra rozpoczyna się od udzielenia szczegółowych instrukcji uczestnikom przez prowadzącego. Następnie gracze przechodzą przez poszczególne etapy rozgrywki. Na zakończenie gry przeprowadzone zostaje wspólne podsumowanie wykonywanych działań oraz dyskusja.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – przygotuj wszystkie załączniki niezbędne do przeprowadzenia gry. Zadbaj o przygotowanie 30 Kart Zawodów (zał. 9.1) i takiej samej liczby Kart Opowiadań (zał. 9.2), co stanowi zestaw dla jednego zespołu. Zadbaj o to, aby każdy uczestnik miał długopis i kartkę. Zorganizuj przestrzeń do gry, tak aby umożliwić graczom pracę w małych grupach (4-6 osobowych). Czas przygotowania gry zależy, m.in. od liczby uczestników biorących w niej udział.
2. Wprowadzenie – wyjaśnij uczestnikom zasady gry (5 min.):
  - a. Uczestnicy grają w grę **w zespołach 4-6 osobowych.**

- b. Każdy zespół otrzymuje 30 Kart Zawodów i 30 Kart Opowiadań.
- c. Zespoły rozkładają na stoliku wszystkie Karty Zawodów tak, by widoczne były ilustracje i nazwy zawodów.
- d. Gracze zapoznają się ze wszystkimi Kartami Zawodów (3 min.).
- e. Każdy z uczestników wybiera ze stosu Kart Opowiadań jedną kartę. Znajdują się na niej: ilustracja z nazwą zawodu oraz 3 zwroty bonusowe (których użycie przyniesie dodatkowe punkty).
- f. Po zapoznaniu się ze swoją Kartą, każdy uczestnik ma **10 minut na napisanie** na jej podstawie historii i **3 minuty na przedstawienie** swojego opisu współgraczom. Gracz powinien tak skonstruować opowiadanie, aby **naprowadzić przynajmniej jedną osobę** z zespołu na nazwę zawodu swojego bohatera, **ale jednocześnie, by nie dopuścić do odgadnięcia jej przez wszystkich członków zespołu**.
- g. Historia może składać się z **maksymalnie 15 zdań**. Przy tworzeniu historii uczestnicy powinni wspomagać się **Wskazówkami Opisu Postaci** (zał. 9.4). Historia może przybrać formę opisu, wiersza, piosenki itp.
- h. Po napisaniu opowiadań przez wszystkich uczestników następuje **etap odczytywania historii**. Odbywa się to w zespołach, na które została wcześniej podzielona grupa. Uczestnicy mają za zadanie kolejno odczytywać napisane przez siebie opowiadania.
- i. Po odczytaniu każdego opowiadania przez jego autora, pozostali członkowie zespołu **obstawiają indywidualnie zawód**, jaki wg nich jest przedmiotem historii. Odbywa się to poprzez zapisanie przez obstawiającego na kartce A4 numeru odpowiedniej jego zdaniem **Karty Zawodu**.
- j. Po wytypowaniu karty przez wszystkich uczestników **autor ujawnia**, która Karta Zawodu była zgodna z jego opowiadaniem. Uczestnicy przystępują do podliczenia punktacji (każdy podlicza swoje punkty lub zajmuje się tym wyznaczona wcześniej do tego celu osoba).
- k. Przyznawanie punktów:
  - Jeżeli **przynajmniej jedna osoba** z zespołu na podstawie historii **odgadnie**, jaki zawód znajdował się na Karcie Opowiadań, **ale jednocześnie nie odgadną tego wszyscy, osobie opowiadającej** historię przyznawany jest **1 punkt** (gdy nie odgadnie nikt, bądź odgadną wszyscy, autor opowiadania nie otrzymuje punktu)
  - Po **1 punkcie** autorzy otrzymują za wykorzystanie każdego ze **zwrotów bonusowych** wskazanych w Karcie Opowiadania
  - Uczestnicy, którzy **prawidłowo obstawili** Kartę Zawodu otrzymują **po jednym punkcie** (niezależnie od tego, czy wszyscy dokonali prawidłowych wskazań, czy wyłącznie kilka osób)
- l. Wygrywa osoba, która uzbiera najwięcej punktów.

Podziel uczestników na grupy 4-6 osobowe. Każdej z grup rozdaj po jednym zestawie Kart Zawodów oraz Kart Opowiadań. Każdemu z uczestników daj kartkę A4 oraz upewnij się, że każdy posiada długopis. Przedstaw zasady gry i wyjaśnij sposób przyznawania punktów przed przystąpieniem do gry. Aby uniknąć chaosu w trakcie podliczania punktów, warto wyznaczyć w każdym zespole osobę odpowiedzialną za to zadanie. Wytyczne dotyczące podliczania punktów warto umieścić w widocznym miejscu tak, aby każdy uczestnik miał do nich wgląd.

### 3. Gra właściwa:

- a. Tworzenie Opowiadań – poproś, aby każdy z uczestników wybrał po jednej Karcie Opowiadań i napisał historię o zaprezentowanej osobie według wcześniej wyjaśnionych zasad. Przypomnij uczestnikom, że historia ma się **składać z 15 zdań** i być na tyle trudna, by nie wszyscy odgadli kogo dotyczy, ale jednocześnie możliwa do odgadnięcia dla co najmniej jednej osoby w grupie. **Na napisanie historii uczestnicy mają 10 minut**. Gdy wszyscy z uczestników napiszą już swoje opowiadanie, ustal kolejność ich prezentowania. W tym celu możesz umieścić w dowolnym pojemniku małe karteczki z numerami od 1 do 6 (w zależności od liczby osób w grupie) złożone w taki sposób, aby nie było widać cyfr i poprosić, żeby każdy z graczy w zespole wylosował kartkę. Dokonanie podziału w ten sposób uatrakcyjni grę, ale wpływa również na jej wydłużenie.
- b. Prezentowanie opowiadań – uczestnicy według wylosowanej kolejności przedstawiają napisane przez siebie historie reszcie osób w zespole. Po zaprezentowaniu historii, **sluchacze typują zawód** znajdujący się według nich na Karcie Opowieści prezentera. Dokonują tego poprzez zapisanie numeru odpowiedniej Karty Zawodu na swojej kartce. Następnie każdy (lub wyznaczona do tego zadania osoba) podlicza swoje punkty wg wcześniej zaprezentowanych zasad. Jednocześnie **grupa zatwierdza punkty bonusowe prezentera** – podliczając ile zwrotów bonusowych użył.
- c. Dyskusja w grupach – po zakończeniu opowiadania historii i przyznaniu punktów, uczestnicy dyskutują na temat swoich typów omawiając:
  - Dlaczego obstawili taką, a nie inną kartę?

- Czym się kierowali przy swoim wyborze?
  - Dlaczego myśleli, że dane cechy i doświadczenia przekładają się na dany zawód?
- Wszystkie powyższe podpunkty składają się na jeden cykl, który powtarza się przy każdym kolejnym uczestniku, aż do ostatniej osoby w grupie.
- d. Autodiagnoza – rozdaj poszczególnym uczestnikom **Kwestionariusz autodiagnozy** (zał. 9.5) i poinformuj, że dotyczy on przyjmowanych strategii konstruowania przyszłości. Zadaniem każdego z uczestników jest wypełnienie kwestionariusza (**5 min.**).
4. Podsumowanie gry (10 min.):
- a. Zachęć wszystkich uczestników **do grupowej dyskusji** na temat gry. **Dopytaj o ich odczucia, przemyślenia i refleksje.** Moderuj dyskusję, zwracając uwagę na następujące elementy:
- W jaki sposób historie z gier odnoszą się do ich historii życia?
  - Czy łatwo było tworzyć opowiadania? Dlaczego?
  - Czy było coś zaskakującego? Nieprzewidywalnego?
  - Jakie elementy zawarliby, gdyby opowiadali o sobie?
  - Na co warto zwrócić uwagę, myśląc o swoim życiu zawodowym?
- Zwracaj uwagę uczestników na to, jakie zmiany mogą zachodzić w ich życiu zawodowym oraz na potrzebę rozwojowego patrzenia na proces takich zmian oraz próbę wykorzystywania ich z korzyścią dla siebie samego.
- b. Przeanalizuj wyniki autodiagnozy. Rozdaj uczestnikom **Kartę Interpretacji Wyników Kwestionariusza autodiagnozy** (zał. 9.5a), wypełnianego wcześniej przez uczestników. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki.
- Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu, czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników oraz przedyskutowania wniosków i przemyśleń z gry. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.



### Możliwe modyfikacje gry

- a. Rezygnacja z elementu autodiagnozy – aby skrócić czas gry dopuszcza się rezygnację z elementu autodiagnozy – wówczas zaleca się rozdanie kwestionariuszy i kart interpretacji uczestnikom jako praca dodatkowa, wykonywana przez nich w domu. Uzyskane wyniki warto omówić na następnych zajęciach, podkreślając, że są one wyłącznie wskazówką. Wskazane jest, aby przy omawianiu zachęcić uczestników do indywidualnego kontaktu z prowadzącym w celu przedyskutowania wyników autodiagnozy.
- b. Opowiadania tworzone wyłącznie ustnie – można wyłączyć element spisywania historii, wówczas uczestnicy będą na bieżąco tworzyć historię poprzez improwizację. UWAGA! Zadanie wówczas jest trudniejsze, więc istnieje ryzyko, że niektórzy uczestnicy będą się zniechęcać.

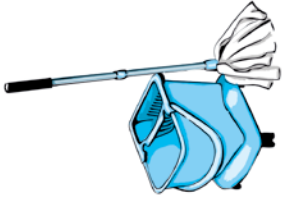






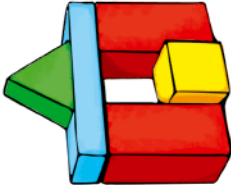









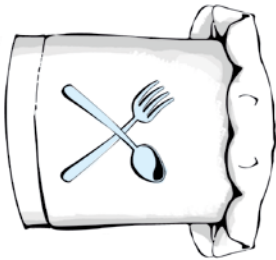

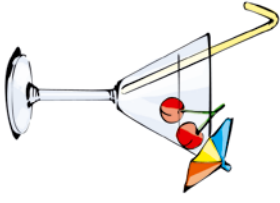






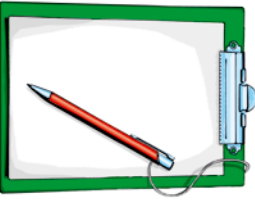
### Wskazówki praktyczne dla trenera

- a. Niektórzy z uczestników mogą mieć problemy z pisaniem, ponieważ nie lubią tej formy pracy – podkreśl wówczas, że nie chodzi tu o tworzenie opowiadania, które jest bogate w piękne słownictwo i poprawne stylistycznie. Ideą jest opowiedzenie historii – mogą więc po prostu zapisać kluczowe punkty, które pomogą im tę historię przedstawić innym.
- b. Forma gry może sprawić, że u niektórych uczestników może pojawić się lęk przed oceną, a co za tym idzie możliwe jest wystąpienie pewnej formy oporu. Aby uniknąć takiej sytuacji, podkreślaj, że nie liczą się tu talenty literackie. Cenne mogłoby się także okazać, aby przed przystąpieniem do pisania, wspólnie z grupą stworzyć jedno opowiadanie, które będzie służyło za przykład – jednakże w takim przypadku należy pamiętać, że czas gry nieco się wydłuży.
- c. Z racji na dość złożone polecenie, warto byłoby podstawowe zasady gry zapisać w widocznym dla uczestników miejscu. Dodatkowo, można posłużyć się przykładami w czasie wyjaśniania zasad gry. W tym celu prowadzący może stworzyć własny, krótszy opis, który zaprezentuje graczom.






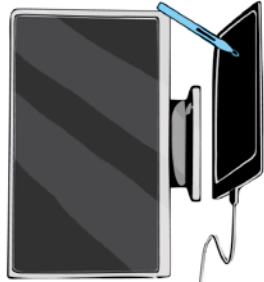

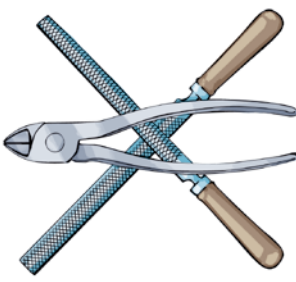
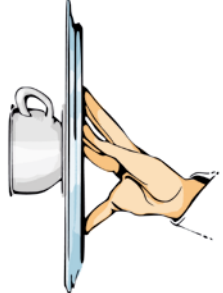









Załącznik 9.1 Karty Zawodów









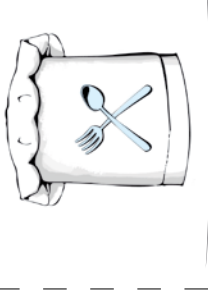

<p>SPRZĄTACZ</p>		<p>POLICJANT</p>		
<p>SPRZEDAWCZA</p>		<p>PIELĘGNIARZ</p>		
<p>STRAŻAK</p>		<p>NAUCZYCIEL WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO</p>		
<p>TAKSÓWKARZ</p>		<p>NAUCZYCIEL JĘZYKA POLSKIEGO</p>		
<p>ŻOŁNIERZ</p>		<p>ROLNIK</p>		











	<p>KUCHARZ</p>		<p>STOLARZ</p>
	<p>BARMAN</p>		<p>MURARZ</p>
	<p>KIEROWCA</p>		<p>MECHANIK</p>
	<p>URZĘDNIK</p>		<p>MASAŻYSTA</p>
	<p>DETEKTYW</p>		<p>MAGAZYNIER</p>



POLITYK			OGRODNIK		
ELEKTRYK			PRACOWNIK BIUROWY		
FOTOGRAF			GRAFIK KOMPUTEROWY		
FRYZJER			ŚLUSARZ		
KELNER			KRAWIEC		

<p><b>ŻOŁNIERZ</b></p> 	<p><b>TAKSÓWKARZ</b></p> 	<p><b>STRAŻAK</b></p> 	<p><b>SPRZEDAWCA</b></p> 	<p><b>SPRZĄTACZ</b></p> 
<p><b>Jacek, 35 lat</b></p> <p>W wieku 10 lat był w szpitalu. Za pierwsze swoje zarobione pieniądze kupił motocykl. Przegrał w karty swój tornister.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Mirosław, 34 lata</b></p> <p>Nauczyciele zawsze mówili mu, że jest kreatywny. Był wolontariuszem w Wielkiej Orkiestrze Świątecznej Pomocy. Pracował przy segregacji dokumentów.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Mateusz, 28 lat</b></p> <p>Do domu dziecka oddał wszystkie swoje zabawki. Lubił opiekować się starszymi ludźmi. Nie stał dłużej na dalszą edukację po zakończeniu szkoły średniej.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Justyna, 33 lata</b></p> <p>W szkole nie miała kolegów. Dostała wyróżnienie Burmistrza Miasta w kategorii „najładniejsza dekoracja świąteczna”. Miała staż w Urzędzie Miasta.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Grzegorz, 29 lat</b></p> <p>Pracował jako opiekun do dzieci w Szpitalu. Zatrzasnął się kiedyś w toalecie publicznej. Nie zdał pierwszego egzaminu na prawo jazdy.</p> <p><b>BONUS</b></p>
<p><b>ROLNIK</b></p> 	<p><b>NAUCZYCIEL JĘZYKA POLSKIEGO</b></p> 	<p><b>NAUCZYCIEL WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO</b></p> 	<p><b>PIELĘGNIARZ</b></p> 	<p><b>POLICJANT</b></p> 
<p><b>Maciej, 27 lat</b></p> <p>W wieku 12 lat zainteresował się modelarstwem. Uczestniczył w rekonstrukcjach historycznych. Trafił piątkę w Totolotka.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Anna, 36 lat</b></p> <p>Zrobiła kurs przewodnika górskiego. Przeprowadziła się do innego miasta. Szybko się rozwiodła.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Marcin, 37 lat</b></p> <p>Przez 4 lata uczył na kurs języka czeskiego. Śpiewał w chórze szkolnym. Tata zabrał go na konferencję naukową.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Andrzej, 31 lat</b></p> <p>Nie zdał matury. Przyjaciel go oszukał i sprzedał mu kradzione samochód. Pierwsze pieniądze zarobił sprzedając butelki i makulaturę.</p> <p><b>BONUS</b></p>	<p><b>Joanna, 30 lat</b></p> <p>Miała zawsze w domu wiele zwierząt. Potrafiła naprawić każdą swoją zabawkę. W wieku 8 lat przestała być jedynąkłem – urodziła jej się siostra.</p> <p><b>BONUS</b></p>

<p><b>STOLARZ</b></p> 	<p><b>MURARZ</b></p> 	<p><b>MECHANIK</b></p> 	<p><b>MASAŻYSTA</b></p> 	<p><b>MAGAZYNIER</b></p> 
<p><b>Tomasz, 45 lat</b></p> <p>Spełził 2 lata w Irlandii. Był członkiem kółka teatralnego. Ma bardzo szeroki krąg znajomych.</p>	<p><b>Tomasz, 33 lata</b></p> <p>Nie dostał się do szkoły muzycznej. Założył zielnik. W jego sąsiedztwie zamieszkała rodzina turecka.</p>	<p><b>Bartosz, 27 lat</b></p> <p>Lubił opiekować się starszymi ludźmi. Był skarbnikiem klasowym. Robił praktyki w restauracji nad morzem.</p>	<p><b>Agnieszka, 34 lata</b></p> <p>Psuła wszystko, co wpadło jej w ręce. Lubiła podróże autostopem. Jej ojciec był harleyowcem.</p>	<p><b>Alicja, 36 lat</b></p> <p>Lubiła pomagać mamie w kuchni. Był przesłuchiwany na komisariacie policji. Miała trzech młodszych braci.</p>
<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>
<p><b>KUCHARZ</b></p> 	<p><b>BARMAN</b></p> 	<p><b>KIEROWCA</b></p> 	<p><b>URZĘDNIK</b></p> 	<p><b>DETEKTYW</b></p> 
<p><b>Krzysztof, 40 lat</b></p> <p>Przez pewien czas naprawiał rowery. Zawsze lubił muzykę Michela Jacksona. Oglądał dużo telewizji.</p>	<p><b>Robert, 27 lat</b></p> <p>Był w liceum w samorządzie uczniowskim. W prezencje na Gwiazdkę dostał teleskop. Miał wujka marynarza.</p>	<p><b>Krzystian, 35 lat</b></p> <p>Kiedy pracował na plantacji owoców i warzyw... Często zmieniał szkołę. Koledzy się z niego śmiali, że jest niski.</p>	<p><b>Magdalena, 27 lat</b></p> <p>Zawsze wydawała się nieco nieśmiała... W wieku 14 lat wygrała regionalny maraton. Kiedy była nastolatkiem spędziła 2 tygodnie w szpitalu.</p>	<p><b>Marek, 37 lat</b></p> <p>Miał świadectwo z paskiem. Przez wiele lat zbierał znaczki pocztowe. Jego pierwsza praca nie była satysfakcjonująca.</p>
<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>

<p><b>POLITYK</b></p>  <p><b>Justyna, 38 lat</b></p> <p>W szkole pokłóciła się ze swoim najlepszym przyjacielem. Przez 7 lat była harcerzem. Szybko została marką.</p>	<p><b>ELEKTRYK</b></p>  <p><b>Zbigniew, 48 lat</b></p> <p>W czwartek klasie pobił się z kolegą i złamał mu nos. Tak, jak jego ołciec zainteresował się myślistwem. Jego najlepsza koleżanka została tryzlerką.</p>	<p><b>FOTOGRAF</b></p>  <p><b>Aleksandra, 32 lata</b></p> <p>Lubiła chodzić po drzewach. Wygrała konkurs w haftach krzyżkowych. Była świadkiem wypadku komunikacyjnego.</p>	<p><b>FRYZJER</b></p>  <p><b>Michalina, 29 lat</b></p> <p>Opiekowała się młodszym kuzynostwem. Była na obozie żeglarskim. Podczas wakacyjnej pracy na budowie...</p>	<p><b>KELNER</b></p>  <p><b>Galina, 29 lat</b></p> <p>W podstawówce handlowała klockami Lego. Pracowała jako operator wtryskarki. Przez dwa lata uczęszczała do tej samej klasy.</p>
<p><b>OGRODNIK</b></p>  <p><b>Jan, 36 lat</b></p> <p>Zawsze interesowały go skomplikowane urządzenia. W wolnych chwilach bardzo lubił puszczać latawce. Zoszczędził pieniądze na swój pierwszy samochód.</p>	<p><b>PRACOWNIK BIUROWY</b></p>  <p><b>Maciej, 34 lata</b></p> <p>Do domu dziecka oddał wszystkie swoje zabawki. Miał zawsze w domu wiele zwierząt. W szkole pokłócił się ze swoim najlepszym przyjacielem.</p>	<p><b>GRAFIK KOMPUTEROWY</b></p>  <p><b>Kinga, 32 lata</b></p> <p>Napaściłto ją, gdy wieczorem wracała do domu. Zamieszkała koło lotniska. Wygrała regaty żeglarskie.</p>	<p><b>ŚLUSARZ</b></p>  <p><b>Lukasz, 40 lat</b></p> <p>Został kapitanem drużyny pikarackiej w szkole średniej. Został posądzony o kradzież. Jest honorowym dawcą krwi.</p>	<p><b>KRAWIEC</b></p>  <p><b>Lucyna, 35 lat</b></p> <p>W szkole średniej zaczęła uprawiać sporty walki. Przez rok pracowała w sklepie mięsny. Świetnie gra w gry planszowe.</p>
<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>	<p><b>BONUS</b></p>

### Załącznik 9.3 **Formularz do zliczania punktów**

W pierwszym wierszu wpisz imiona graczy. Po każdym opowiadaniu zanotuj liczbę punktów uzyskanych przez każdego uczestnika. Gdy wszyscy przedstawią swoje opowiadania, podlicz zdobyte punkty. Wygrywa osoba, która uzyskała najwięcej punktów.

Gracz						
Opowiadanie 1						
Opowiadanie 2						
Opowiadanie 3						
Opowiadanie 4						
Opowiadanie 5						
Opowiadanie 6						
Suma uzyskanych punktów:						

### Załącznik 9.4 **Karta Opisu Postaci**

1. W szkole podstawowej był/a...
2. Kiedy miał/a 15 lat, rodzice zaproponowali mu / jej...
3. Podczas nauki w szkole średniej zrozumiał/a, że...
4. W latach młodości pasjonowało go / ją...
5. Bliscy namawiali go / ją, żeby...
6. Jego największym niepowodzeniem...
7. Swoją pierwszą pracę...
8. W wolnym czasie...

Załącznik 9.5 **Kwestionariusz autodiagnozy  
Skala Orientacji Przyszłościowej**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Najważniejsze to posiadać autorytety.					
2. Słucham porad i wskazówek innych, lecz decyzje i tak podejmuję po dokładnej analizie problemu.					
3. Unikam jak tylko mogę sytuacji, które nie są przyjemne.					
4. Nie robię planów, bo i tak wszystko jest kwestią szczęścia.					
5. Gdy mam problem, staram się zebrać możliwie dużo informacji na jego temat, aby go rozwiązać.					
6. To inni ludzie podejmują za mnie ważne decyzje, dotyczące mojego życia.					
7. Często marzę o czymś, ale nie robię nic, aby zrealizować marzenia.					
8. To czy osiągnę sukces zależy od tego, co jest mi pisane i nic na to nie można poradzić.					
9. Biorę się tylko za takie zadania, które sprawiają mi radość.					
10. Kiedy myślę o mojej przyszłości, biorę pod uwagę wiele czynników, takich jak cechy moje, otoczenia etc.					
11. Wolę marzyć niż planować.					
12. Inni ludzie to najważniejsze źródło informacji, wskazówek etc.					
13. Obserwuję dokładnie otoczenie i staram się wykorzystać zdobytą wiedzę, gdy napotykam trudności.					
14. Koncentruję się na tym, aby na co dzień dobrze się bawić i nie myślę o przyszłości.					
15. W życiu nie da się nic przewidzieć – wszystko zależy od przeznaczenia.					
16. Ważne dla mnie osoby wiedzą, jak powinno wyglądać moje życie.					
17. Rzadko myślę o przyszłości.					
18. Myślę, że lepiej czekać na to, co przyniesie los niż działać.					
19. Nie zawsze zgadzam się z opiniami innych, przeważnie i tak muszę sam(a) wszystko przemyśleć.					
20. Często wyobrażam sobie, że coś osiągam, jednak nie podejmuję działań w tym kierunku.					
21. Zazwyczaj robię to, co doradzają mi inni.					
22. Uważam, że nie warto myśleć o tym, co będzie.					
23. Często wyobrażam sobie swoją przyszłość, ale jej nie planuję.					

Załącznik 9.5a **Karta Interpretacji Wyników  
Skala Orientacji Przyszłościowej**

Zsumuj punkty w poszczególnych grupach:

	Numery pytań	Suma
<b>SKNL</b>	1, 6, 12, 16, 21	
<b>SR</b>	2, 5, 10, 13, 19	
<b>SŻ</b>	7, 11, 20, 23	
<b>SCD</b>	3, 9, 14, 17, 22	
<b>SO</b>	4, 8, 15, 18	

Sprawdź, w jakiej podskali Twoje wyniki oscylują wokół wyników wysokich, a następnie zapoznaj się z interpretacją.

STRATEGIE	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>SKNL</b>	14-20	10-13	5-9
<b>SR</b>	18-20	14-17	5-13
<b>SŻ</b>	13-16	7-12	4-6
<b>SCD</b>	15-20	10-14	5-9
<b>SO</b>	11-16	8-10	4-7

#### **SKNL – STRATEGIA KONCENTRACJI NA INNYCH LUDZIACH**

Otrzymany wynik wskazuje, że prawdopodobnie bardzo ważna jest dla Ciebie opinia innych osób. Doceniasz rolę autorytetów, ponieważ dzięki ich wskazówkom i informacjom, którymi się dzielą, nie musisz sam podejmować wielu trudnych decyzji. Można wnioskować, że jesteś przekonany, iż ważne dla Ciebie osoby mają większą wiedzę i doświadczenie, dlatego potrafią podjąć słuszniejsze decyzje odnośnie do Twojego życia. Z tego powodu zazwyczaj robisz to, co doradzają Ci inni.

Korzystanie z doświadczeń innych osób jest ważnym elementem procesu podejmowania decyzji. Pamiętaj jednak, że nikt nie zna Cię tak dobrze jak Ty sam i sugerowane rozwiązania nie zawsze muszą być najlepsze właśnie dla Ciebie. Wybierając ścieżkę zawodową, zastanów się, czy zawód wybrany przez innych i wszystko, co się z nim wiąże, będzie w przyszłości dostarczało Ci prawdziwej satysfakcji.

#### **SR – STRATEGIA REALISTYCZNA**

Jesteś osobą, która z rozumą podejmuje decyzje. Przed dokonaniem wyboru najprawdopodobniej starsz się zebrać jak najwięcej informacji – zasięgasz porad i wskazówek od innych oraz analizujesz posiadane przez siebie doświadczenie. Rozważasz wszystkie możliwe opcje pod kątem ich słabych i mocnych stron. Lubisz mieć poczucie, że uwzględniłeś wszystkie istotne aspekty zanim podejmiesz ostateczną decyzję.

Jeśli w ten sam sposób będziesz podejmować decyzje zawodowe, istnieje duże prawdopodobieństwo, że zawód, który wybierzesz, pozwoli na pełne wykorzystanie Twojego potencjału i odniesienie sukcesu.

#### **SŻ – STRATEGIA ŻYCZENIOWA**

Otrzymany wynik wskazuje na to, że z dużym prawdopodobieństwem lubisz pogrążyć się w marzeniach dotyczących przyszłości. Nie podejmujesz jednak żadnych działań, które miałyby zmierzać do ich urzeczywistnienia. Twoje wyobrażenia nie muszą być realne – nawet, gdy wiesz, że coś nie może się spełnić, wyobrażanie sobie tego sprawia Ci przyjemność. Fantazjowanie nie wyznacza dla Ciebie dalszego kierunku działań czy rozwoju, ale stanowi przyjemność samą w sobie.

Jeśli chcesz czerpać satysfakcję ze swojej pracy w przyszłości, powinieneś podejść do kwestii wyboru ścieżki zawodowej bardziej realistycznie. Zastanów się, czym chciałbyś się zajmować zawodowo, uwzględniając przy tym swoje możliwości, a więc posiadane umiejętności czy zainteresowania. Następnie stwórz plan działania, który będzie wyznaczał kolejne kroki zbliżające Cię do realizacji zamierzonego celu.

#### **SCD – STRATEGIA CARPE DIEM**

Uzyskany wynik wskazuje na to, że koncentrujesz się przede wszystkim na teraźniejszości. Jest dla Ciebie ważne, żeby życie było przyjemne, a wszystkie podejmowane działania przynosiły radość. Lubisz dobrą zaba-

wę, i jeśli to tylko możliwe, starasz się unikać sytuacji, które nie są przyjemne. Skutkuje to przede wszystkim koncentracją na „tu i teraz” – nie zastanawiasz się nad przyszłością i nie tworzysz długoterminowych planów.

Przyjęta przez Ciebie strategia może znacząco utrudnić Ci podjęcie właściwych decyzji dotyczących ścieżki zawodowej. Wybór odpowiedniego zawodu wymaga podjęcia licznych działań, które być może nie zawsze dostarczają dużo przyjemności. Pamiętaj jednak, że jeśli teraz poświęcisz im trochę uwagi, w przyszłości będziesz mógł cieszyć się satysfakcjonującą i dobrze dobraną do Twoich kompetencji pracą.

### **SO – STRATEGIA OCZEKIWANIA**

Według uzyskanego wyniku można przypuszczać, że często przyjmujesz w życiu strategię oczekiwania. Uważasz, że nie masz dużego wpływu na to, co się wydarzy w Twoim życiu, dlatego raczej nie planujesz przyszłości. Jesteś przekonany, że to czy ktoś odnosi sukces czy nie, w dużej mierze zależy od szczęścia czy losu. Prawdopodobnie wydaje Ci się, że każdy prędzej czy później otrzyma to, na co zasłużył, dlatego nie ma sensu walczyć z losem.

Planując ścieżkę zawodową powinieneś przyjąć bardziej aktywną rolę, bowiem to, co robisz dzisiaj, wpływa na pozycję, z której wkrótce będziesz startował, ubiegając się o wymarzoną pracę. Jeśli już teraz podejmiesz działania rozwijające Twoje kompetencje czy wiedzę związaną z branżą, w której chcesz pracować, możesz zwiększyć swoje szanse.





### Skrócony opis gry

Uczestnicy znajdują się na magicznym bazarze. Początkowo proszeni są o zastanowienie się i zapisanie, jakie posiadają mocne strony.

Każdy z graczy otrzymuje zadanie uporządkowania swoich mocnych stron od tych, które mają dla niego największą wartość, do tych, które liczą się dla niego najmniej, a następnie umieszczenie ich na specjalnych banknotach. Po wykonaniu tego zadania następuje czas wymiany cech – uczestnicy, jak na bazarze, sprzedają i wymieniają swoje wybrane cechy.

Gra kończy się podsumowaniem. W jego trakcie gracze analizują własne wybory pod kątem cech, które uważają za istotne dla swojej przyszłej ścieżki zawodowej oraz zastanawiają się, w jaki sposób można je rozwijać.

### Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie oraz pogłębienie samoświadomości uczestników w zakresie własnych mocnych i słabych stron

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza własnych cech osobowościowych w kontekście rozwoju zawodowego
- Rozpoznanie cech pożądanых na preferowanej przez uczestnika ścieżce zawodowej
- Wypracowanie sposobów na rozwijanie cech istotnych z punktu widzenia uczestnika i rynku pracy
- Budowanie pozytywnej samooceny uczestników

### Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o zróżnicowanej liczbie i charakterystyce uczestników. Najbardziej optymalnie jednak, gra prowadzona jest w grupach 5-25 osób.

Jako, że gra opiera się na identyfikowaniu swoich mocnych stron, a tym samym budowaniu pozytywnej samooceny, jest to ważna forma pracy z uczniami o obniżonych możliwościach intelektualnych. Schemat gry przyjmujący konwencję „bazaru” pozwala uczestnikom odczuć, że każda z ich cech i umiejętności jest ważna i może być pożądana przez inne osoby – w tym przez pracodawców.

Jednocześnie warto zwrócić uwagę, iż gra z racji nienarzucającego się stylu pracy trenera przyjmującego formę wspierania uczniów w przebiegu gry, sprzyjać może niwelowaniu oporu wynikającego z braku akceptacji osoby doradcy i braku zgody na narzucanie rozwiązań.

### Założenia teoretyczne

Inspiracją do powstania gry były założenia teorii Donalda Supera (Bańka, 1995), wyraźnie wskazującego czynniki osobiste, jako jeden z elementów decydujących o wyborze zawodu. Czynniki osobiste wprowadzone przez Supera, to między innymi mocne i słabe strony, zainteresowania, wartości, czy postawy.

Autor rozumie rozwój zawodowy jako ciągły proces wdrażania w życie obrazu samego siebie. Według Supera spojrzenie ludzi na to, kim są (m.in. jakie mają uzdolnienia, wartości itp.) zostaje odtworzone w tym, co na co dzień robią (Hornowska, Paluchowski, 2002).

Teoria Supera wskazuje nie tylko na znaczenie mocnych i słabych stron przy wyborze zawodu, ale także odwrotną zależność – mianowicie wpływ zdefiniowanych już preferencji zawodowych na rozwijanie swoich mocnych oraz eliminowanie słabych stron (Bańka, 1995).

Biorąc pod uwagę powyższe, istotne okazuje się uświadomienie sobie własnych mocnych i słabych stron pod kątem budowania kariery zawodowej. Gra „Na bazarze” umożliwia więc uczestnikom diagnozę tych właśnie elementów.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga szczególnych warunków – może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Zaleca się jednak, aby wielkość pomieszczenia umożliwiała swobodne poruszanie się uczestników podczas wymiany / sprzedaży poszczególnych cech. Warto w sali wygospodarować osobną przestrzeń na etap wymiany cech, aby nie odbywało się to podczas siedzenia przy ławkach. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Lista cech (zał. 10.1) – dla każdego gracza
- Banknoty (zał. 10.2) – zestaw dla każdego gracza
- Karta pytań podsumowujących (zał. 10.3) – dla prowadzącego
- Skala Optymistycznego Stylu Wyjaśniania Zdarzeń (OSW) (zał. 10.4) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 10.4a) – dla każdego gracza
- Kartki
- Długopisy



## Czas trwania

Szacowany czas trwania gry to ok. 45 minut.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby umożliwić uczestnikom refleksję. W związku z tym trener powinien kontrolować czas pracy, dbając o jego nieprzekraczanie.



## Metody i formy pracy

Gra rozpoczyna się autorefleksją nad własnymi cechami osobowości. Dalsza część gry przyjmuje formę symulacji sytuacji zakupów. Uczestnicy nabywają kolejne cechy, stale poddając refleksji własne zapotrzebowanie. Wyniki zostają omówione poprzez dyskusję i generowanie pomysłów na wspieranie nabywania pożądanych cech.



## Szczegółowy scenariusz gry

Realizacja gry ma charakter wieloetapowy. Poniżej przedstawiono poszczególne etapy gry:

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Wprowadzenie (ok. 15 min.)
  - a. Poinformuj uczestników, że podczas gry będzie symulowana sytuacja zakupów na bazarze oraz będą oni mieli możliwość przyjrzenia się swoim mocnym stronom.
  - b. Rozdaj uczestnikom kartki A4 i poproś, by każdy zastanowił się i wypisał przynajmniej 10 swoich mocnych stron, istotnych z punktu widzenia pracy, którą chciałby wykonywać (jeśli zauważysz, że uczestnicy mają problem z wygenerowaniem swoich zasobów, rozdaj im pomocniczą listę mocnych stron, z której mogą skorzystać – zał. 10.1). Przeznacz na to ok. 5 minut.
  - c. Podkreśl, że każdy powinien pracować indywidualnie.
  - d. Po zakończeniu pracy przez uczestników, poproś ich, by wypisane cechy ujęli w hierarchię, układając kolejno od tych, które są dla nich najistotniejsze, do tych najmniej ważnych. (ok. 3 min.).
  - e. Rozdaj uczestnikom banknoty z nominałami z załącznika 10.2. Każdy uczestnik powinien otrzymać zestaw 10 banknotów o różnych nominałach.
  - f. Poinformuj, że puste miejsce w środku banknotów jest po to, aby wpisać odpowiednią cechę.
  - g. Poproś uczestników, by uzupełnili banknoty, wpisując w środek nazwy swoich mocnych stron i przypisując im odpowiednią wartość wg możliwych nominałów. (ok. 4 min.).
  - h. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy dobrze zrozumieli polecenie.
2. Gra właściwa (ok. 13 min.)
  - a. Poinformuj uczestników, że teraz będą odgrywać sytuację wizyty na bazarze. Za chwilę zaczną chodzić po sali i **wymieniać się poszczególnymi cechami** (które są umieszczone na banknotach), jednak muszą robić to według pewnych zasad:

- Każdy uczestnik musi „sprzedać” / „wymienić” **przynajmniej 4** ze swoich cech – sam decyduje, które będą to cechy. Wymiany muszą odbywać się **z różnymi graczami**.
  - Cechy mogą być wymieniane **dowolną liczbę razy** (np. jeśli ktoś wymienił cechę „zorganizowanie” na „kreatywność”, nie musi tej zdobytej „kreatywności” zostawiać – może ją dalej wymieniać).
  - Wymiany powinny być **mniej więcej zgodne co do wartości** (np. jeśli ktoś wycenił „kreatywność” na 100 zł, nie powinien jej wymieniać na „punktualność” wycenioną na 20 zł – wówczas warto, by domagał się od swojego partnera wymiany jeszcze jakiejś cechy o nominale, która mniej więcej wyrówna wartość transakcji).
  - Cały proces wymiany **trwa ok. 10 minut**.
  - Uczestnicy powinni dążyć do zgromadzenia cech nieposiadanych, a które mogą być dla nich **cenne z punktu widzenia ścieżki kariery**, jaką chcieliby podążać.
- b. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
  - c. Poinformuj uczestników, że mogą przystępować do transakcji.
  - d. Kontroluj proces wymiany wśród uczestników – rozstrzygaj wszelkie niejasności i spory.
  - e. Po 7 minutach poinformuj uczestników, że zostały im ostatnie 3 minuty na dokonanie wymiany.
  - f. Po upływie 10 minut daj znać uczestnikom, iż czas na dokonywanie transakcji dobiegł końca i mogą wrócić na swoje miejsca wraz ze swoimi „zdobyczami”.
3. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski (ok. 20 min.)
- a. Podsumuj ćwiczenie **dyskusją** (ok. 7 min.), która koncentrować się będzie na znaczeniu znajomości swoich zasobów i obszarów do rozwoju dla budowania kariery zawodowej. Możesz skorzystać z poniższych pytań:
    - Jakie cechy zdobyliście?
    - Dlaczego zdecydowaliście się właśnie na taki zakup?
    - Jakie cechy zachowaliście i zdecydowaliście się ich nie wymieniać? Dlaczego?
    - Jaką przyjęliście strategię w wymianie cech?
    - Jakie mocne strony najczęściej się powtarzają? O czym nam to mówi?
    - Jakie mocne strony wyróżniają się na tle grupy?
    - W jaki sposób możecie rozwijać pożądane cechy?
    - Dlaczego warto znać swoje zasoby oraz mieć świadomość obszarów do rozwoju?
  - b. Autodiagnoza (ok. 13 min.) – **rozdaj uczestnikom Skalę OSW** (zał. 10.3) wraz z Kartą Interpretacji Wyników (zał. 10.3a) oraz poproś o wypełnienie kwestionariusza i przeliczenie wyników. Przedyskutuj pokrótce otrzymane wyniki. Zwróć uwagę, jak optymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń może wiązać się z pozytywnymi cechami, w jaki sposób tłumaczyć swoje sukcesy (że jest to zasługa mojego wysiłku i moich mocnych stron), a w jaki sposób tłumaczyć niepowodzenia, np. podczas szukania pracy (że jest to coś przypadkowego i chwilowego, co uda mi się przezwyciężyć za pomocą osobistego potencjału).  
Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry

- a. Dopuszcza się możliwość przekazania kwestionariusza autodiagnostycznego uczestnikom do domu – jako formę indywidualnego podsumowania gry (skrócenie czasu gry o ok. 10 min.). Wówczas jednak należy pamiętać, by odpowiednio poinstruować uczestników w zakresie wypełniania kwestionariusza oraz wprowadzić w temat optymistycznego stylu wyjaśniania i jego istoty. Przy wyborze tej opcji istotne jest zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania, na następnych zajęciach, bądź zachęcenie do omówienia wyników z innym specjalistą (np. nauczycielem, czy doradcą zawodowym).
- b. Grę można modyfikować, wprowadzając różną liczbę obligatoryjnych wymian. Można też wprowadzić ograniczenie, że daną cechę można wymienić np. wyłącznie 2 razy.





## Wskazówki praktyczne dla trenera

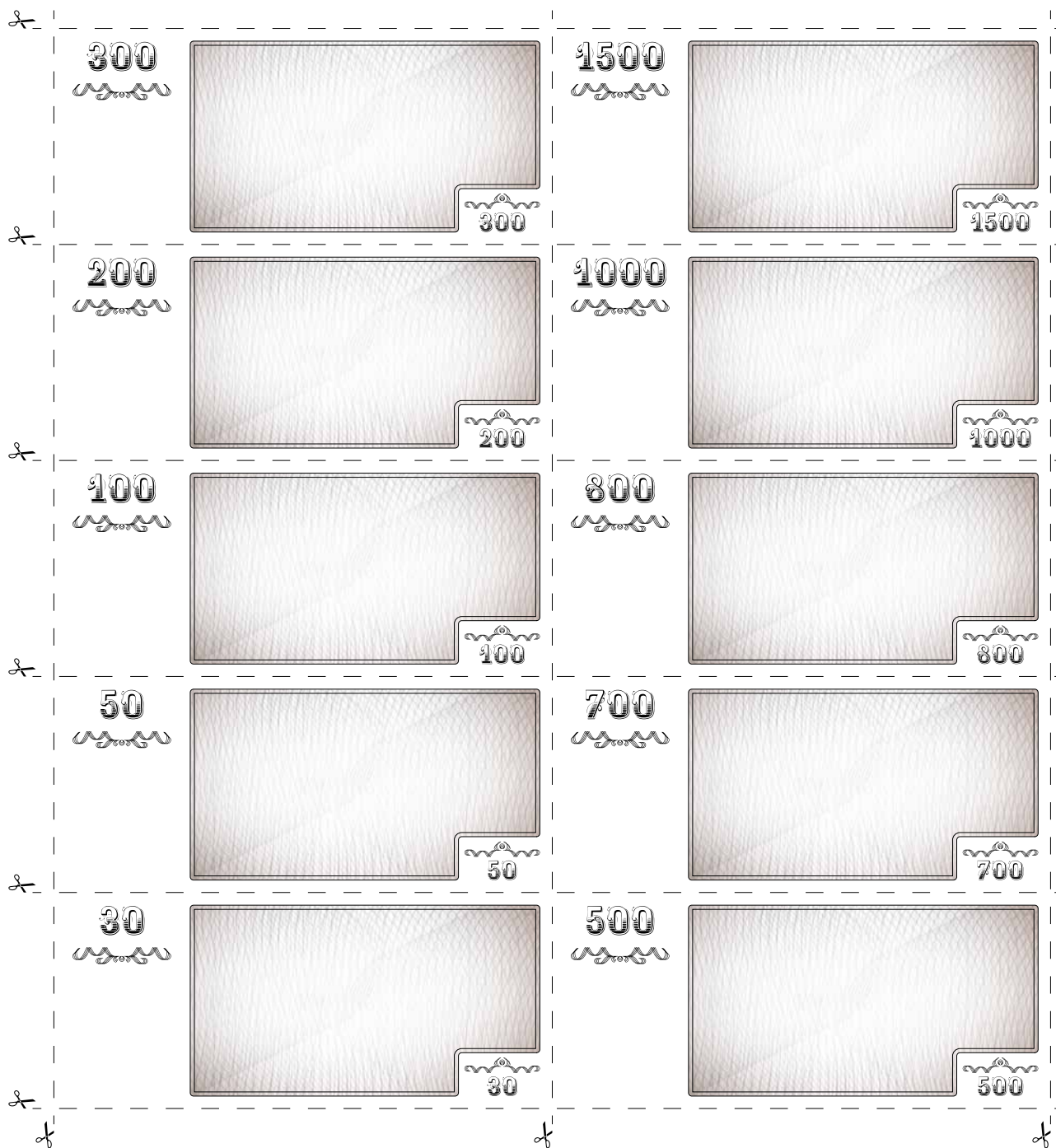
---

- a. Zwróć uwagę na to, by wymiany nie miały charakteru przypadkowego, ale celowy.
- b. Kilukrotnie podkreśl, by uczestnicy przemyśleli każdą transakcję i nabywali te cechy, które są im potrzebne z punktu widzenia dalszej drogi zawodowej, bądź mogą okazać się przydatne w perspektywie kolejnych wymian.
- c. Podstawowe reguły gry takie, jak np. obowiązkowa liczba wymian, czy czas przeznaczony na grę, zanotuj w widocznym miejscu (np. na tablicy lub flipchartcie).
- d. Obserwuj uczestników podczas wymian – notuj sobie wnioski i spostrzeżenia, by móc nawiązać do nich podczas dyskusji podsumowującej.
- e. Zwróć szczególną uwagę na uczestników o wysokiej uległości, którymi mogą być np. uczniowie o obniżonych możliwościach intelektualnych lub/i zaniżonej samoocenie, by nie sprzedawali oraz nie nabywali cech tylko dlatego, że nie potrafią odmówić.

Załącznik 10.1 **Lista cech**

- aktywność
- łatwość przystosowania
- spostrzegawczość
- ambicja
- stanowczość
- spokój
- jasne myślenie
- sumienność
- umiejętność współpracy
- odwaga
- ciekawość
- rozwaga
- bycie wymagającym od siebie i innych
- zdecydowanie
- kreatywność
- energia
- przedsiębiorczość
- entuzjizm
- wszechstronność
- wyrozumiałość
- umiejętności kierownicze
- umiejętność rozwiązywania problemów
- optymizm
- zorganizowanie
- oryginalność
- cierpliwość
- wytrwałość
- głowa pełna planów
- zrównoważenie
- praktycyzm
- dokładność
- postępowość
- realizm
- rozsądek
- bycie godnym zaufania
- zaradność
- odpowiedzialność
- wiara we własne siły
- opanowanie
- zdolność do wyrzeczeń
- zapobiegliwość
- tolerancja
- niekonwencjonalność
- otwartość na zmiany
- samodzielność
- uczynność
- uczciwość
- idealizm
- fantazja
- indywidualizm
- pracowitość
- pomysłowość
- inteligencja
- szerokie zainteresowania
- życzliwość
- przejawianie inicjatywy
- logiczne myślenie
- systematyczność
- towarzyskość
- solidność
- empatia
- zaangażowanie
- dobra organizacja
- elastyczność
- zamiłowanie do porządku
- odpowiedzialność
- umiejętność podejmowania decyzji

Załącznik 10.2 **Banknoty**



Załącznik 10.3 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Skala Optymistycznego Stylu Wyjaśniania Zdarzeń**

Poniżej znajdują się stwierdzenia opisujące rzeczywiste lub hipotetyczne sytuacje. Przeczytaj każde ze stwierdzeń i **zaznacz odpowiedź, która bardziej do Ciebie pasuje** (zaznacz kółkiem wybraną odpowiedź).  
**Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

1. Pozytywnie zaliczyłeś/aś test z angielskiego – myślisz sobie:
  - a. Dzisiaj dopisało mi szczęście.
  - b. Zawsze dopisuje mi szczęście.
2. Wyróżniasz się na tle innych uczniów – myślisz sobie:
  - a. Moi koledzy mają słabszy okres.
  - b. Moi koledzy nie stanowią dla mnie konkurencji.
3. Udało Ci się wykonać trudne zadanie – stwierdzasz:
  - a. Przeznaczyłem/am na to wiele czasu.
  - b. Przykładałem się do każdego zadania, które wykonuję.
4. Trafiłeś/aś trójkę w totolotka:
  - a. Dzisiaj dopisało mi szczęście.
  - b. Zawsze dopisuje mi szczęście.
5. Jeden z nauczycieli nie jest zadowolony z wykonanej przez Ciebie pracy – masz poczucie, że:
  - a. Dostałem/am niejasne wskazówki dotyczące wykonania zadania.
  - b. Jestem za mało kreatywny/a.
6. Udało Ci się przekonać ekspedientkę, aby przyjęła zwrot zakupionego przez Ciebie towaru, pomimo, że termin zwrotu już minął:
  - a. Tym razem mi się powiodło.
  - b. Zazwyczaj sprawdzam się w takich sytuacjach.
7. Twój znajomy był bardzo zadowolony z prezentu, który dostał od Ciebie na imieniny:
  - a. Zawsze trafiam w gust innych osób.
  - b. Udało mi się trafić w jego gust.
8. Zauważasz, że Twój znajomy często wydaje się być mało zainteresowany tym, co masz do powiedzenia:
  - a. Nie potrafię interesująco przedstawić ważnych zagadnień.
  - b. Mam wrażenie, że to wynika z ich zmęczenia lub zawiłości tematu.
9. Pomagasz starszej osobie wsiąść do tramwaju:
  - a. Akurat byłem/am w pobliżu.
  - b. Z natury jestem osobą uczynną.
10. Przegrałeś/aś zakład:
  - a. To dlatego, że nie znałem się na sprawie dotyczącej zakładu.
  - b. Na ogół przegrywam zakłady.
11. Wszystkim smakowała zrobiona przez Ciebie jajecznica:
  - a. Robię bardzo dobrą jajecznicę.
  - b. Bardzo dobrze gotuję.
12. Znajomy nie odpowiedział Ci „dzień dobry” – myślisz sobie:
  - a. Pewnie się spieszył i mnie nie zauważył.
  - b. Widocznie mnie nie lubi.
13. Wszyscy gratulowali Ci osiągnięcia świetnego wyniku w teście:
  - a. Odpowiednio się do niego przygotowałem/am.
  - b. Nie osiągnąłbym/osiągnęłabym tego, gdyby nie sprzyjające okoliczności.
14. Zostałeś poproszony o wyrażenie swojej opinii na pewien temat:
  - a. Poproszono mnie, bo dobrze orientuję się w tym temacie.
  - b. Poproszono mnie, bo zawsze udzielam dobrych rad.

Załącznik 10.3a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Optymistycznego Stylu Wyjaśniania Zdarzeń**

Przenieś udzielone odpowiedzi do poniższej tabeli i zsumuj otrzymane punkty:

Nr pytania	Odpowiedzi	
	A	B
1.	1 pkt	2 pkt
2.	2 pkt	1 pkt
3.	1 pkt	2 pkt
4.	1 pkt	2 pkt
5.	2 pkt	1 pkt
6.	1 pkt	2 pkt
7.	2 pkt	1 pkt
8.	1 pkt	2 pkt
9.	1 pkt	2 pkt
10.	2 pkt	1 pkt
11.	1 pkt	2 pkt
12.	2 pkt	1 pkt
13.	2 pkt	1 pkt
14.	1 pkt	2 pkt

Razem: ..... pkt

**Wynik niski: 0-3 pkt**

Wynik wskazuje na dominację pesymistycznego stylu wyjaśniania zdarzeń. Pesymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń związany jest z negatywnym postrzeganiem siebie i swoich działań. Osoby przejawiające ten styl wyjaśniania z reguły traktują swoje niepowodzenia jako coś trwałego, częstego, ciągle im się przytrafiającego, natomiast sukcesy są przez nich postrzegane jako chwilowe, będące wynikiem szczęśliwego trafu. W pracy mogą mieć tendencję do generalizowania swoich niepowodzeń poprzez rozprzestrzenianie porażek w jednej dziedzinie na inne sfery własnej aktywności, ograniczając z kolei zasięg odniesionych sukcesów. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że cechując się pesymistycznym stylem wyjaśniania, będziesz interpretować porażki jako wynik własnych działań, braku zdolności, cech itp. Natomiast źródeł sukcesów dopatrywać się będziesz na zewnątrz – w innych osobach, w zaistniałej sytuacji itd.

Pesymistyczny styl wyjaśniania może negatywnie oddziaływać na Twoją motywację i zaangażowanie w pracę. Po ewentualnych niepowodzeniach może być Ci ciężko zmotywować się do dalszego działania i uwierzyć w możliwość samodzielnego odniesienia sukcesu. Stąd, jeśli cechuje Cię pesymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń, dobrze żebyś unikał zawodów narażonych na przeżywanie częstych niepowodzeń (np. praca z klientem).

Styl wyjaśniania zdarzeń może ulec zmianie pod wpływem odpowiednio ukierunkowanych oddziaływań. Warto pracować nad swoją automotywacją i wyjaśnianiem własnych niepowodzeń jako coś chwilowego, co zaraz minie.

**Wynik średni: 4-8 pkt**

Wynik średni może oznaczać dominację u Ciebie umiarkowanie optymistycznego stylu wyjaśniania (mającego cechy zarówno optymistycznego jak i pesymistycznego).

Oznacza to, że najprawdopodobniej w różny sposób interpretujesz wydarzenia w zależności od ich kontekstu. Zazwyczaj sukcesy traktujesz jako efekt własnej ciężkiej pracy oraz potrafisz poradzić sobie z niepowodzeniem, np. niewykonaniem zadania na czas, czy nieosiągnięciem założonego celu. Mogą być jednak sytuacje,



w których będziesz mieć trudność w zmobilizowaniu się do działania po wcześniejszym niepowodzeniu, ponieważ towarzyszyć będzie Ci myśl, że taki stan rzeczy będzie się wciąż powtarzał. W niektórych przypadkach możesz mieć skłonność do personalizacji niepowodzeń, czyli obwiniania za te wydarzenia siebie (np. przez brak zdolności, własne cechy itp.) oraz możesz wykazywać tendencję do przypisywania przyczyn sukcesów innym ludziom lub okolicznościom. Z tego względu motywacja do pracy może być u Ciebie bardzo zmienna.

**Wynik wysoki: 9-14 pkt**

Wynik wskazuje na dominację optymistycznego stylu wyjaśniania. Optymistyczny styl wyjaśniania zdarzeń związany jest z pozytywnym postrzeganiem siebie i swoich działań.

Osoby charakteryzujące się tym stylem wyjaśniania zdarzeń z reguły traktują doświadczane niepowodzenia jako coś przypadkowego i chwilowego, tym samym szybko mobilizują się do kolejnych działań. Mają tendencję do upatrywania przyczyn swoich porażek w otaczającym ich świecie jako rola przypadku, bądź wynik działania innych osób. Osoby takie raczej nie winią siebie, ponieważ zazwyczaj wierzą we własne umiejętności oraz mają wysoką samoocenę. Jeśli coś im się nie uda, z reguły potrafią „wziąć się w garść” i działać dalej.

Kiedy ludzi o optymistycznym stylu wyjaśniania spotykają pomyślne wydarzenia zazwyczaj są skłonni twierdzić, że nie są one dziełem przypadku, czy konsekwencją działań innych osób, ale ich osobistym sukcesem, wynikiem ciężkiej pracy, bądź posiadanych talentów. Przeważnie widzą siebie jako osobę potrafiącą osiągać zamierzone cele i odnoszącą sukcesy w wielu dziedzinach życia. Dzięki takiemu postrzeganiu siebie i sytuacji, osoby o optymistycznym stylu wyjaśniania zdarzeń cechuje zazwyczaj wysoka motywacja i zaangażowanie w realizowane zadania, która jest wzmacniana przez osiągnięte sukcesy. Dzięki temu działają sprawnie i mobilizują do pracy innych.

Jeśli cechuje Cię optymistyczny styl wyjaśniania, można przypuszczać, że dobrze sprawdzisz się w wielu zawodach powiązanych z ryzykiem, czy zagrożeniem niepowodzeniami.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy grają w grę w zespołach 3-5 osobowych. Każdy z uczestników podczas gry porusza się po plan-szy, zbierając różnego rodzaju żetony odpowiadające czterem kategoriom: finanse, kontakty, rozwój, relaks. Poszczególne żetony gracz będzie mógł wymienić na odpowiednie Karty Wojowników.

Po zdobyciu wybranych Kart Wojowników uczestnicy przystępują do licytowania ofert pracy – każda z ofert łączy się z określoną minimalną wartością w konkretnej kategorii, którą trzeba wnieść, by zdobyć daną postać. Uczestnicy decydują się, jakie oferty pracy chcą licytować kosztem poszczególnych Kart Wojowników.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego sytuacja odegrana w grze porównana zostaje z realnym rynkiem pracy.



## Cel

Cel główny:

- Uświadomienie uczestnikom znaczenia świadomego planowania własnej kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza poziomu potencjału zawodowego
- Uświadomienie uczestnikom znaczenia świadomego planowania własnej kariery zawodowej
- Uświadomienie plusów i minusów różnych rodzajów stanowisk pracy
- Zwrócenie uwagi na specyfikę działania rynku pracy pod kątem dostępności ofert i wykorzystania własnego doświadczenia
- Analiza znaczenia różnych pojawiających się doświadczeń zawodowych



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Uczestnicy grają w grę w obrębie mniejszych zespołów 3-5 osobowych.



## Założenia teoretyczne

Mark Savickas, autor teorii konstrukcji kariery, twierdzi, iż ludzie wciąż podejmują się niekończącej się refleksji, która umożliwia im ujrzenie samych siebie w najodpowiedniejszych rolach zawodowych (Minta 2012). Dzięki temu, mogą skutecznie i świadomie konstruować własną karierę.

Mark Savickas (2005) wprowadza pojęcie przystosowalności kariery. Przystosowalna kariera to pewnego rodzaju konstrukt, który wiąże się z tym, że człowiek posiada możliwości i chęci, aby odpowiednio reagować na wszelkie nieprzewidziane sytuacje, które się pojawiają (np. zmiany pracy, trudne sytuacje osobiste, zadania zawodowe). Przystosowalność kariery funkcjonująca jako mechanizm samoregulacji, umożliwia wprowadzanie w życie zawodowe własnych wizji, dzięki czemu jednostki mogą konstruować własne ścieżki kariery.

Według Savickasa (2005), podczas procesu doradztwa zawodowego istotne jest wzmacnianie pewności siebie u klienta, a przede wszystkim zwiększanie u niego refleksyjności, i co za tym idzie, samokontroli dotyczącej przyszłości zawodowej. Ważne, aby wypracować u klienta umiejętność samooceny i analizy własnych doświadczeń.

Biorąc pod uwagę powyższe, w grze „Labirynt” uczestnicy mają możliwość przeanalizowania różnych sposobów pozyskiwania doświadczeń zawodowych i ich przełożenia na późniejsze zdobywanie ofert pracy. Ponadto gracze zyskują przestrzeń do refleksji nad indywidualną potrzebą awansu zawodowego – rozważając jednocześnie pozytywne i negatywne strony pięcia się po ścieżkach kariery.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby była możliwość ustawienia osobnych stolików dla poszczególnych zespołów graczy.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Plansza do gry - labirynt (zał. 11.1) – dla każdego zespołu
- Żetony Mocy (zał. 11.2) – 2 zestawy dla każdego zespołu
- Karty Wojowników (zał. 11.3) – 4 zestawy dla każdego zespołu
- Kostka
- Elementy będące pionkami
- Oferty (zał. 11.4) – 1 zestaw dla każdego zespołu
- Kwestionariusz autodiagnozy – Skala Potencjału Zawodowego (zał. 11.5) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników Skali Potencjału Zawodowego (zał. 11.5a) – dla każdego gracza

## Czas trwania



Szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 60-65 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby jej poszczególne etapy zostały w odpowiedni sposób omówione z prowadzącym. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas gry – jeśli gra nie skończy się wcześniej (np. poprzez zebranie wszystkich żetonów), prowadzący informuje uczestników, że muszą zakończyć grę na takim etapie, na jakim aktualnie się znaleźli.

## Metody i formy pracy



Gra oparta jest o metodę symulacyjną. W jej trakcie odtworzona zostaje sytuacja zbierania różnych doświadczeń zawodowych, pozyskiwania stanowisk oraz związanych z nimi profitów. Dokonane wybory i pozyskane stanowiska umożliwiają graczom walkę o wybrane stanowiska pracy.

Wszystkie działania w grze są omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją.

Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza.

## Szczegółowy scenariusz gry



Do przeprowadzenia gry niezbędna jest plansza – labirynt (zał. 11.1), jak również Żetony Mocy (zał. 11.2) oraz Karty Wojowników (zał. 11.3). Uczestnicy grają w grę w zespołach maksymalnie 5-osobowych.

Po rozegraniu gry w „labirynt” (etap zbierania żetonów na planszy), uczestnicy rozpoczynają etap pozyskiwania Kart Wojowników (poprzez wykorzystanie Żetonów Mocy), a następnie licytowania ofert.

Gra kończy się dyskusją połączoną z autorefleksją oraz autodiagnozą każdego z uczestników.

## Jak przeprowadzić grę – instruktaż

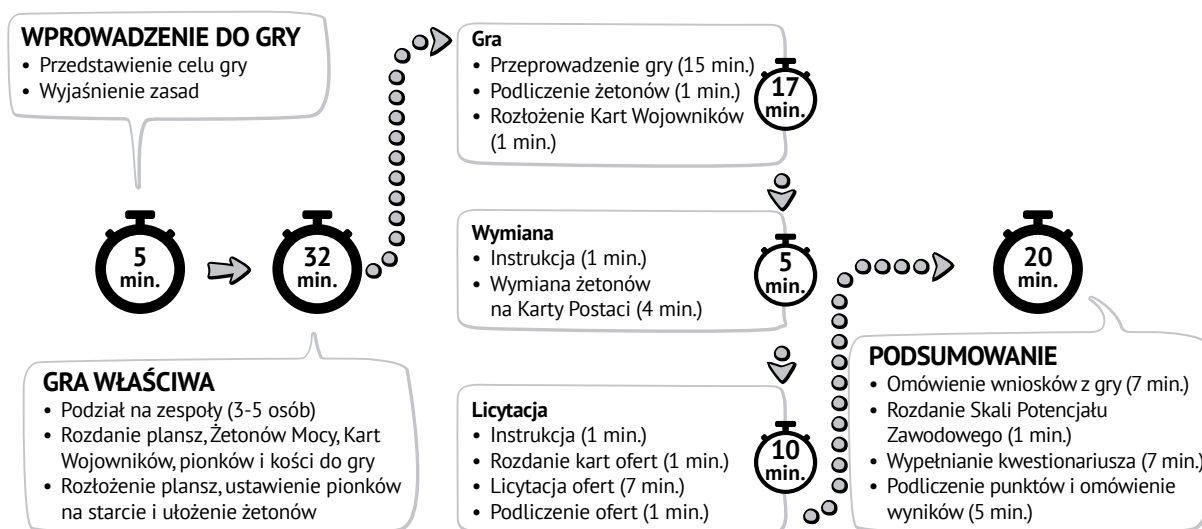
1. Przygotowanie gry – zadбай o wydruk planszy – labiryntu (zał. 11.1) oraz zestawu Żetonów Mocy (zał. 11.2), Kart Wojowników (zał. 11.3) oraz ofert (zał. 11.4) dla poszczególnych zespołów. Zapewnij kostkę do gry dla każdego zespołu oraz pionki (np. różnokolorowe guziki) – możesz także poprosić, by każdy uczestnik sam zorganizował sobie przedmiot, który będzie pełnił rolę pionka (np. gumka do zmywania, moneta itp.).  
Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była rozgrywka w niezależnych zespołach liczących do 5 osób.
2. **Wprowadzenie** – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. **Celem gry jest uświadomienie uczestnikom znaczenia świadomego planowania kariery zawodowej oraz omówienie aspektów psychologicznych związanych z różnymi formami zatrudnienia.**
  - b. Prowadzący dzieli grupę na zespoły.
  - c. Każdy zespół gra niezależnie od siebie.
  - d. Każdy zespół otrzymuje planszę, zestaw żetonów oraz zestaw Kart Postaci.
  - e. Żetony mają 4 różne symbole, a każdy z symboli odnosi się do konkretnych kategorii:
    - Finanse
    - Kontakty
    - Rozwój
    - Relaks
  - f. Grę rozpoczyna gracz, który na początku wyrzuci najwięcej oczek.

- g. Uczestnicy startują z wyznaczonego punktu na planszy, następnie poruszają się w wybranym przez siebie kierunku, zbierając różnego rodzaju żetony.
  - h. Każdy uczestnik stara się zdobyć jak najwięcej żetonów, ponieważ po zakończeniu etapu labiryntu gracze będą wymieniać żetony na Karty Wojowników, a następnie za pomocą Kart Wojowników licytować wybrane oferty pracy.
  - i. Uczestnik porusza się po planszy o tyle pól, ile oczek wypadło na kostce do gry. Pola, które dają żetony są odpowiednio oznaczone symbolami. Gdy uczestnik stanie na takim polu, otrzymuje odpowiedni żeton.
  - j. Uczestnicy poruszają się po planszy z labiryntem tak długo, aż zbierają wszystkie dostępne żetony, bądź gdy minie czas na to przeznaczony (15 minut).
  - k. Po zakończeniu etapu labiryntu (etapu zbierania żetonów), uczestnicy podliczają swoje żetony i przystępują do etapu wymiany żetonów na Karty Wojowników.
  - l. Nabywanie Kart Wojowników rozpoczyna osoba, która na początku także rozpoczynała grę – wymienia ona żetony na jedną wybraną kartę (zgodnie z wartościami podanymi na Karcie Wojowników). Dalej wymiany żetonów dokonuje następna osoba w kolejności, potem kolejna itp., aż pierwszej wymiany dokonają wszyscy gracze z zespołu. Po takim działaniu rozpocznie się druga kolejka wymiany, podczas której każdy z uczestników nabywa także po jednej karcie. Uczestnicy robią tyle kolejek wymiany, aż nie będą już w stanie nabyć żadnej karty.
  - m. Każdy zespół dostaje przydzielonych po 6 Kart Wojowników z każdego rodzaju (zał. 11.3), przy czym każda karta wskazuje ile żetonów jakiego rodzaju trzeba, aby ją kupić:
    - Właściciel firmy (Finanse – 6, Kontakty – 7, Rozwój – 6, Relaks – 2)
    - Menadżer (Finanse – 6, Kontakty – 5, Rozwój – 6, Relaks – 3)
    - Pracownik szeregowy (etatowy) (Finanse – 4, Kontakty – 4, Rozwój – 5, Relaks – 6)
    - Pracownik zleceniowy (freelancer) (Finanse – 4, Kontakty – 6, Rozwój – 5, Relaks – 4)
  - n. Karty Wojowników będą niezbędne, by w następnej kolejności wylicytować prezentowane oferty pracy. Po nabyciu kart rozpoczyna się etap licytowania ofert.
  - o. Licytacja ofert pracy odbywa się następująco:
    - Prezentowana jest oferta pracy wraz z kategorią, która będzie brana pod uwagę przy licytacji i kategorią awaryjną w przypadku osiągnięcia remisu przez dwóch lub więcej graczy.
    - Uczestnicy sami decydują, czy chcą walczyć o daną ofertę.
    - Uczestnik, który zdecyduje się licytować, wyklada odpowiednią kartę (Uwaga! Do licytacji brana jest pod uwagę tylko jedna wymieniona kategoria, np. finanse, pozostałe nie są liczone), następnie głos ma osoba siedząca zgodnie z ruchem wskazówek zegara po jego lewej stronie. Ma ona dwie możliwości – albo powiedzieć „pas” i nie brać udziału w licytacji, albo podbić stawkę. Po tym ruchu kolejka przechodzi na następną osobę, która ponownie ma dwa wyjścia – spasowanie bądź podbicie oferty itd.
    - Licytacja trwa tak długo, aż spasują wszyscy poza jedną osobą, która wygrywa ofertę, jednocześnie tracąc zainwestowane karty.
    - Jeśli dwie osoby zainwestowały tyle samo i żadna z nich nie ma już możliwości podbicia oferty – wówczas brana jest pod uwagę druga kategoria (awaryjna), która oznaczona jest na ofercie. *Np. na karcie z ofertą brana pod uwagę była kategoria Kontakty natomiast kategorią awaryjną Rozwój. Na końcu licytacji zostali dwaj uczestnicy, którzy położyli Karty Wojowników mające po zsumowaniu 11 punktów w kategorii Kontakty u każdego z licytujących. Jednocześnie żaden z graczy nie ma już możliwości podbicia tego wyniku. W tym przypadku brana jest pod uwagę suma punktów w kategorii awaryjnej – Rozwój i ofertę zdobywa gracz, który w wyłożonych kartach ma najwięcej punktów w tej właśnie kategorii.*
    - Licytacja kończy się, gdy wszystkie oferty zostaną wylicytowane bądź, gdy uczestnicy nie mają już Kart Postaci.
  - p. Wygrywa gracz, który zdobył najwięcej ofert.
  - q. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
3. Gra właściwa
- a. **Podziel grupę na zespoły, w których nie będzie mniej niż 3 i więcej niż 5 osób.** Poproś uczestników, by zorganizowali dla siebie pionki.
  - b. **Rozdaj zespołom plansze, Żetony Mocy, Karty Wojowników,** a także kostki do gry.

- c. Poproś zespoły o **rozłożenie plansz** – labiryntu i ustawienie pionków na polu START oraz ułożenie żetonów w 4 stosy zgodnie z symbolami. Karty Postaci powinny na razie być odłożone na bok. Po wykonaniu tych czynności poinformuj uczestników, że mogą przystępować do gry.
  - d. **Poświęć na grę do 15 minut.** Jeżeli, któryś z zespołów wcześniej zdobędzie wszystkie żetony, gra w jego przypadku zakończy się przędeż.
  - e. Po zakończeniu gry poproś uczestników, by **podliczyli wszystkie zgromadzone żetony**, oraz rozłożyli na stole 4 Karty Wojowników tak, by widać było ich wartość.
  - f. Poinformuj uczestników, że teraz ich zadaniem jest dokonać **wymiany żetonów na Karty Postaci**, zgodnie z zaprezentowanymi wcześniej zasadami (około 5 min.). Jeśli będzie taka potrzeba – przypomnij te zasady.
  - g. Gdy wszyscy gracze dokonają wymiany, **rozdaj każdemu zespołowi zestaw kart ofert** (zał. 11.4). Poproś uczestników o potasowanie tych kart oraz o ułożenie ich w stosie, treścią do dołu (tak, by nie była ona widoczna).
  - h. Poinformuj uczestników, że mogą teraz **przystąpić do licytacji ofert pracy** zgodnie z wyjaśnionymi wcześniej zasadami (około 7 min.). Jeśli jest taka potrzeba – przypomnij zasady licytacji.
  - i. Poproś uczestników, by podliczyli wylicytowane oferty pracy – wygrywa ta osoba z grupy, która zabrała najwięcej ofert.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski
- a. **Omów z uczestnikami wnioski z gry** prosząc, by przeanalizowali swoje doświadczenia i podejmowane przez siebie decyzje. **Dopytaj o etap zbierania żetonów:**
    - Jaką strategię podjęli?
    - Na jakich żetonach zależało im najbardziej?
    - Jak czuli się, gdy ktoś zabrał im żetony sprzed nosa?
    - W jaki sposób można odnieść tę sytuację do doświadczeń kształtowania własnej kariery zawodowej?
  - b. **Dopytaj o etap wymiany żetonów:**
    - Jaką strategię wybrali przy wymianie żetonów? Czy zdecydowali się na zakup stanowisk wyższych czy niższych rangą? Dlaczego?
    - Czy zmieniliby coś teraz w swoich wyborach?
  - c. **Dopytaj o etap licytacji:**
    - Jaką strategię wybrali przy licytowaniu ofert pracy?
    - Jak czuli się, gdy ktoś przelicytował ich w staraniu się o ofertę?
    - Jak ranga stanowisk wpływała na możliwości pozyskiwania ofert pracy?
    - Jak można odnieść to do własnego doświadczenia zawodowego i planowania ścieżki kariery zawodowej?
    - Kiedy warto iść w jednym kierunku i specjalizować się w danej dziedzinie, a kiedy warto zbierać różne doświadczenia?
    - Czy są zadowoleni z dokonanych wyborów? Czy coś by w nich zmienili?
  - d. Autodiagnoza – **Rozdaj uczestnikom arkusz autodiagnozy – Skala Potencjału Zawodowego.** Przeznacz około 7 minut na ich wypełnienie. Następnie poinformuj, w jaki sposób **podliczyć i zinterpretować wyniki.** Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. **Omów krótko wyniki**, dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z ich przekonaniem (około 5 min.).
    - Jakie znaczenie ma znajomość własnego potencjału zawodowego w wyborze formy zatrudnienia?
    - W jaki sposób świadomość własnego potencjału zawodowego wpływa na rangę wybieranego stanowiska?
    - Jakie osoby (pod kątem potencjału zawodowego) będą miały największe szanse na konkurencyjnym rynku pracy?

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników (zwłaszcza, że jeśli w Skali Potencjału Zawodowego ktoś uzyska niepomysłny wynik, może się tym zbyt przejąć, bądź zrazić się). Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

Ze względu na wysoką złożoność gry, poniżej zamieszczony został dodatkowo schemat czasowego rozplanowania poszczególnych czynności trenera.



### Możliwe modyfikacje gry

Gra „Labirynt” może być modyfikowana przez trenera:

- Jeśli chcesz skrócić czas gry, możesz rozdać kwestionariusze autodiagnostyczne jako „zadanie domowe” – pamiętaj jednak, żeby zachęcać uczniów do omówienia wyników otrzymanych w kwestionariuszu z Tobą, bądź doradcą zawodowym. Gra zostanie w ten sposób skrócona o około 20 min.
- Jeśli uczestnikom, którzy wykupili wszystkie możliwe Karty Wojowników pozostały jakieś wolne Żetony Mocy, możesz pozwolić im wykorzystać je w licytacji.

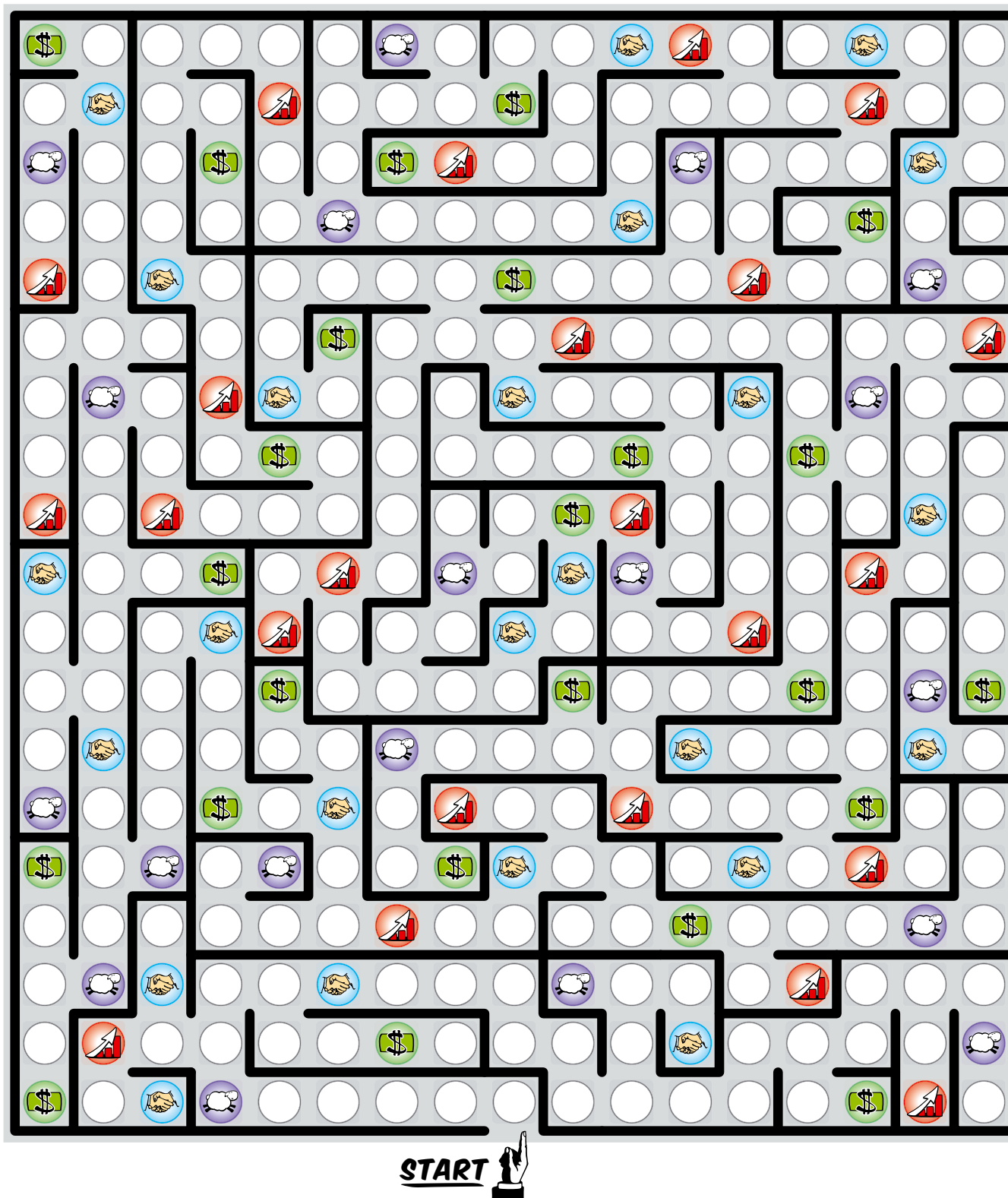


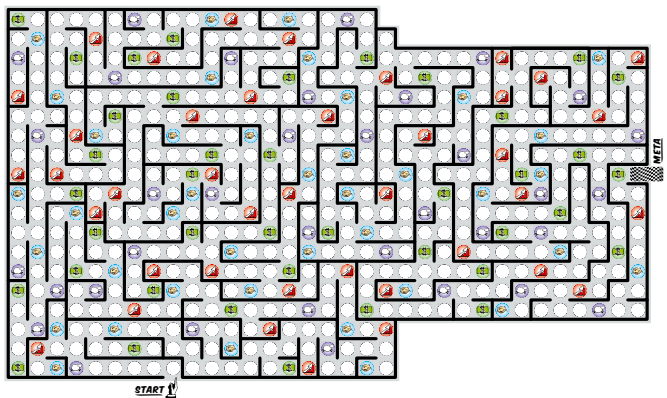
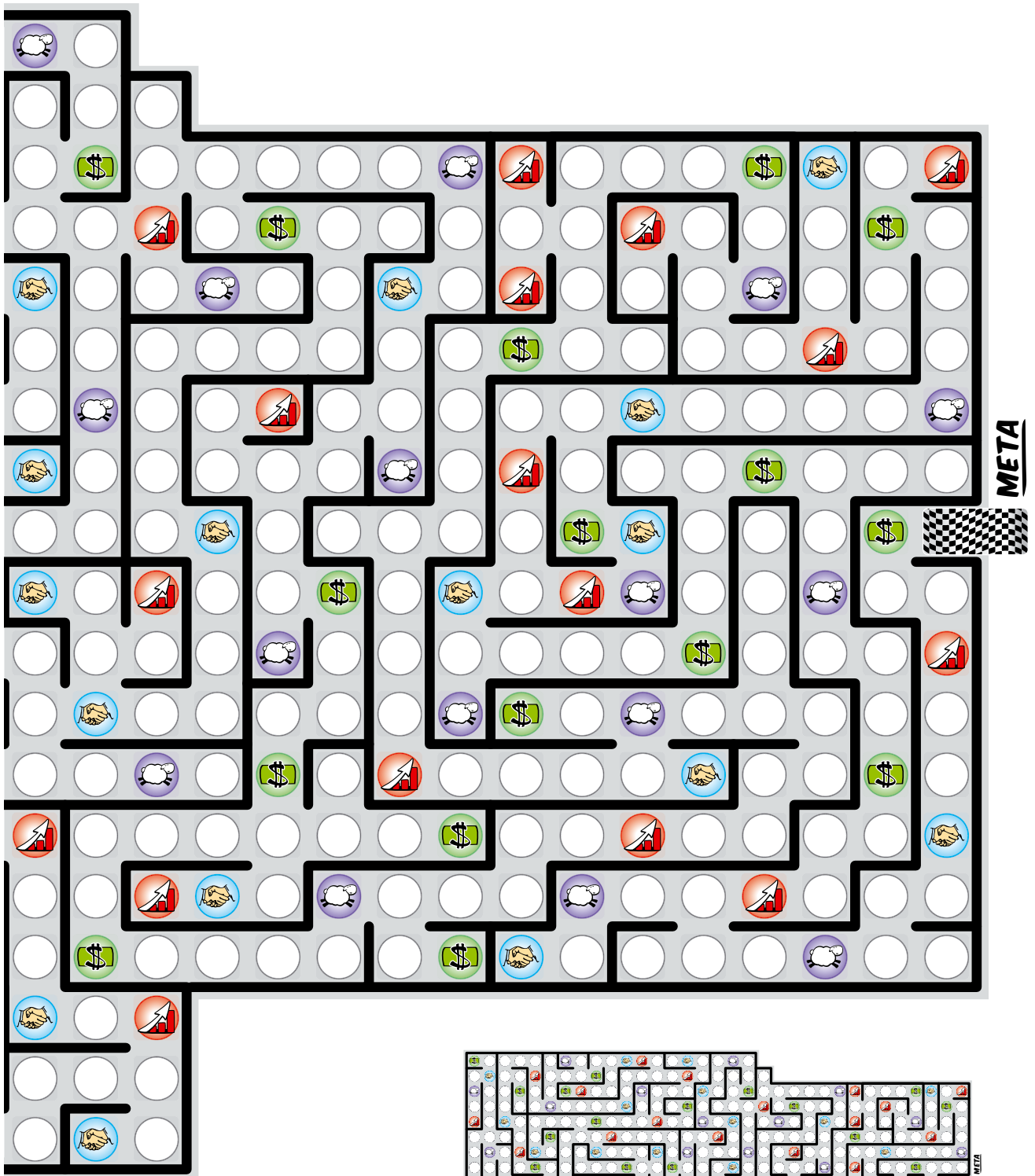
### Wskazówki praktyczne dla trenera

- Pamiętaj, by nie zostawiać zespołów samym sobie. Przy większej liczbie zespołów staraj się podchodzić do każdego i kontrolować sposób, w jaki odbywa się gra oraz odpowiadać na ewentualne niejasności.
- Warto, by przedstawiać instrukcję gry etapami – najpierw ogólny zarys rozgrywki, a następnie przy każdym etapie dokładne omówienie tego, co się będzie działo i jakie są zasady w danej fazie gry.
- Jeśli zauważysz, że pojawił się chaos w przeliczaniu żetonów i wymianie ich na Karty Wojowników, możesz wyznaczyć jedną osobę w grupie, która będzie kontrolować wymianę i przyznawanie Kart Wojowników.
- Położ duży nacisk na omówienie gry – gra może przynosić dużo sytuacji i emocji związanych z doświadczeniem niepowodzenia, czy porażki – może zdarzyć się, że części z uczestników nie uda się zdobyć pożądanego oferty, czy nie zdobędą wystarczająco dużo żetonów, żeby pozyskać założone Karty Wojowników. Odpowiednie przeanalizowanie gry jest więc kluczem do tego, by uczestnicy nie skończyli gry z uczuciem frustracji. Sytuacje niepowodzeń odnieś do realnego życia i poszukiwania pracy – wytłumacz, że często bywa tak, iż nie znajdujemy upragnionej pracy za pierwszym razem. Czasem musimy zebrać trochę doświadczenia i zdobyć więcej wiedzy, żeby udało nam się osiągnąć zawodowy cel.
- Jeżeli widzisz, że po około 10 minutach uczestnicy mają zdecydowanie niewystarczającą liczbę żetonów by wymienić je na Karty Wojowników możesz wprowadzić zasadę, że przez ostatnie 5 minut do każdego zdobytego żetonu dodawany jest jeszcze jeden (lub opcjonalnie 2 – jeżeli uczestnicy mają duże trudności ze zbiorem żetonów).



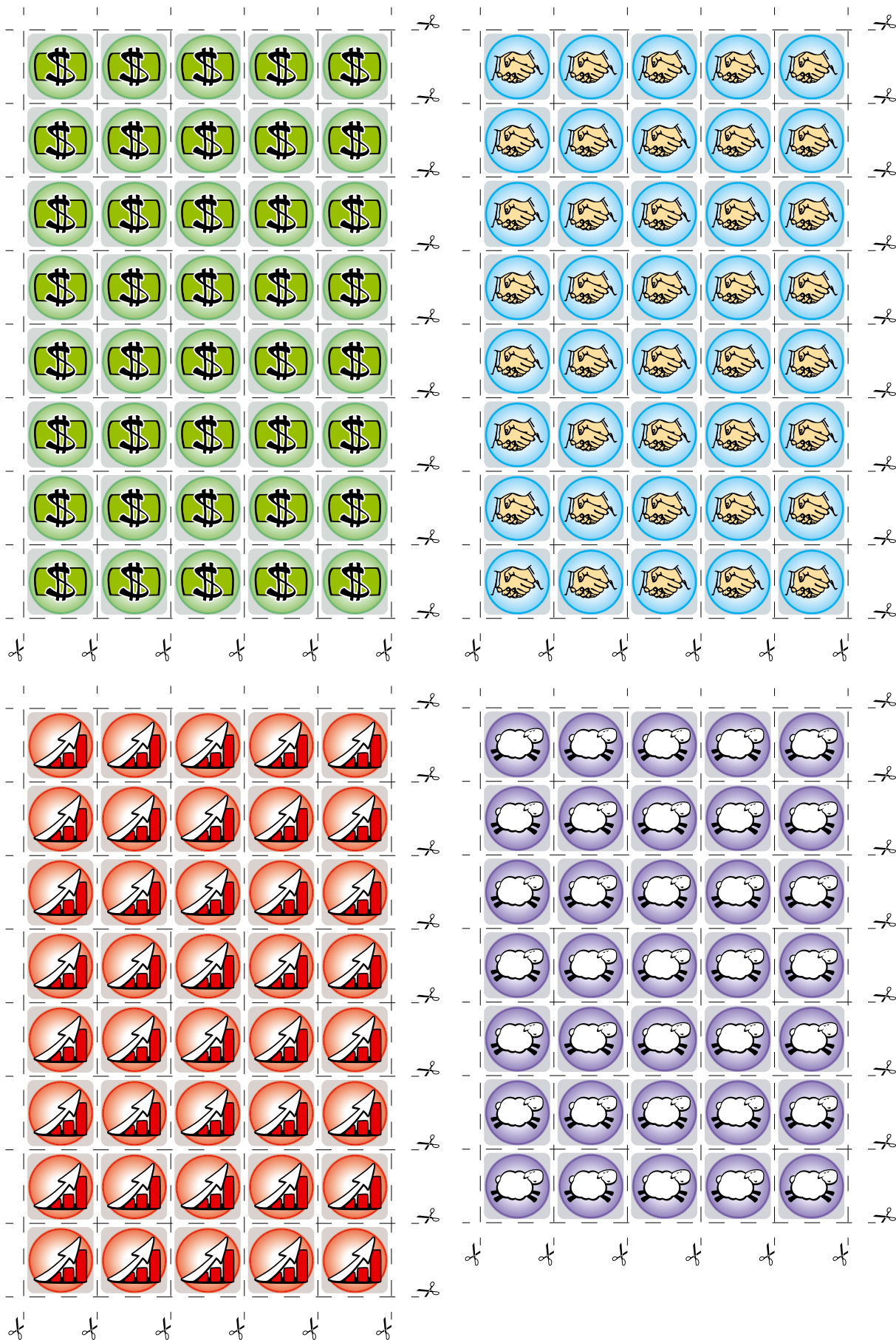
Załącznik 11.1 Plansza do gry – „Labirynt”



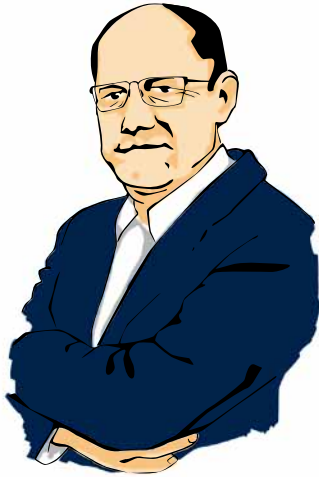




Załącznik 11.2 Żetony mocy



**WŁAŚCICIEL FIRMY**



 - 6	 - 6
 - 7	 - 2

**MENEDŻER**



 - 6	 - 6
 - 5	 - 3

**PRACOWNIK SZEREGOWY  
(ETATOWY)**



 - 4	 - 5
 - 4	 - 6

**PRACOWNIK ZLECENIOWY  
(FREELANCER)**



 - 4	 - 5
 - 6	 - 4

Załącznik 11.4 **Oferty**

<p><b>OFERTA PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY</b>                  Kategoria brana pod uwagę – KONTAKTY                  Kategoria awaryjna – RELAKS</p>	<p><b>2 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA PRACOWNIK URZĘDU</b>                  Kategoria brana pod uwagę – ROZWÓJ                  Kategoria awaryjna – FINANSE</p>	<p><b>2 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA CUKIERNIK</b>                  Kategoria brana pod uwagę – ROZWÓJ                  Kategoria awaryjna – FINANSE</p>	<p><b>1 punkt</b></p>
<p><b>OFERTA KIEROWNIK SKLEPU</b>                  Kategoria brana pod uwagę – FINANSE                  Kategoria awaryjna – RELAKS</p>	<p><b>3 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA PRACOWNIK PRODUKCJI</b>                  Kategoria brana pod uwagę – ROZWÓJ                  Kategoria awaryjna – FINANSE</p>	<p><b>1 punkt</b></p>
<p><b>OFERTA FRYZJER</b>                  Kategoria brana pod uwagę – RELAKS                  Kategoria awaryjna – FINANSE</p>	<p><b>2 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA KIEROWCA ZAWODOWY</b>                  Kategoria brana pod uwagę – KONTAKTY                  Kategoria awaryjna – FINANSE</p>	<p><b>2 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA ELEKTRYK</b>                  Kategoria brana pod uwagę – FINANSE                  Kategoria awaryjna – RELAKS</p>	<p><b>1 punkt</b></p>
<p><b>OFERTA PRACOWNIK BUDOWLANY</b>                  Kategoria brana pod uwagę – RELAKS                  Kategoria awaryjna – KONTAKTY</p>	<p><b>2 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA KIEROWNIK AGENCJI REKLAMOWEJ</b>                  Kategoria brana pod uwagę – ROZWÓJ                  Kategoria awaryjna – KONTAKTY</p>	<p><b>3 punkty</b></p>
<p><b>OFERTA GRAFIK KOMPUTEROWY</b>                  Kategoria brana pod uwagę – KONTAKTY                  Kategoria awaryjna – ROZWÓJ</p>	<p><b>1 punkt</b></p>
<p><b>OFERTA OPIEKUN OSOBY STARSZEJ</b>                  Kategoria brana pod uwagę – FINANSE                  Kategoria awaryjna – RELAKS</p>	<p><b>1 punkt</b></p>
<p><b>OFERTA ASYSTENT BIUROWY</b>                  Kategoria brana pod uwagę – ROZWÓJ                  Kategoria awaryjna – KONTAKTY</p>	<p><b>1 punkt</b></p>

Załącznik 11.5 **Kwestionariusz autodiagnozy  
Skala Potencjału Zawodowego**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Mam wiele zalet, które sprawiają, że mogę być uważany za świetnego pracownika lub przedsiębiorcę.					
2. Potrafię pracować lepiej niż wielu innych ludzi w podobnym wieku i o podobnym wykształceniu.					
3. Mam wrażenie, że nie czeka mnie nic ciekawego w moim życiu zawodowym.					
4. Mam wiele powodów do tego, aby uważać, że zasługuję na sukces w życiu zawodowym.					
5. Często mam wrażenie, że jako pracownik jestem do niczego.					
6. Jeśli zechcę, mogę być pracownikiem, który wniesie wiele pozytywnych do firmy / instytucji.					
7. Mam wrażenie, że mogę być naprawdę świetnym pracownikiem.					
8. Nie posiadam wyjątkowego potencjału zawodowego.					
9. Nie sądzę, żeby moi pracodawcy byli ze mnie zadowoleni.					
10. Niekiedy sobie myślę, że w kwestiach zawodowych do niczego się nie nadaję.					
11. Nie mam atutów, które otwierałyby przede mną nowe możliwości zawodowe.					
12. Mam duży potencjał zawodowy.					
13. Uważam, że mój pracodawca byłby zadowolony z mojej pracy.					
14. Sądzę, że pracuję gorzej niż wielu ludzi w moim wieku, posiadających podobne wykształcenie, co ja.					
15. Mam wrażenie, że nawet gdybym bardzo się starał, to nie wniosę zbyt wielu pozytywnych do firmy / instytucji, w której byłbym zatrudniony.					
16. Mam wrażenie, że czeka mnie wiele ciekawych doświadczeń w moim życiu zawodowym.					

## Załącznik 11.5a **Karta Interpretacji Wyników** **Skala Potencjału Zawodowego**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli. Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1.	1	2	3	4	5
2.	1	2	3	4	5
3.	5	4	3	2	1
4.	1	2	3	4	5
5.	5	4	3	2	1
6.	1	2	3	4	5
7.	1	2	3	4	5
8.	5	4	3	2	1
9.	5	4	3	2	1
10.	5	4	3	2	1
11.	5	4	3	2	1
12.	1	2	3	4	5
13.	1	2	3	4	5
14.	5	4	3	2	1
15.	5	4	3	2	1
16.	1	2	3	4	5

Razem: ..... pkt

### **Wynik niski: 16-53 pkt**

Udzielone odpowiedzi sugerują, że nisko oceniasz swój potencjał zawodowy i umiejętności cenione przez pracodawców. Sądzisz, że pracujesz nieco gorzej niż Twoi rówieśnicy, w związku z czym nie spodziewasz się, że znajdziesz ciekawą, rozwijającą pracę. By poczuć się pewniej na rynku pracy, powinieneś zidentyfikować swoje atuty i je rozwijać. Pamiętaj, że potencjalni pracodawcy nie docenią Twoich umiejętności, jeśli sam nie będziesz do nich przekonany oraz nie będziesz potrafił im ich zaprezentować

### **Wynik średni: 54-71 pkt**

Jesteś świadomy zarówno swoich słabych, jak i mocnych stron jako pracownika. Pomimo, że znasz swoją wartość, czasami zdarza Ci się o niej zapomnieć, np. w przypadku pomyłki lub popełnienia błędu. Twoja samoocena i przewidywania dotyczące przyszłości zawodowej mogą się zmieniać w zależności od aktualnej sytuacji, np. pod wpływem ewentualnej porażki lub ostatniego sukcesu. Starasz się jednak dość realistycznie patrzeć na swoją przyszłość. Twój pogląd na przyszłą karierę zawodową nie jest ani nadmiernie optymistyczny, ani zbyt pesymistyczny. Jeśli chcesz zwiększyć swój potencjał zawodowy, wzmacniaj swoje silne strony i rozwijaj te słabe.

### **Wynik wysoki: 71-80 pkt**

Uzyskany wynik wskazuje na duży potencjał zawodowy. Jesteś świadomy posiadanych przez siebie atutów, które mogą stanowić przewagę na rynku pracy. Znasz swoją wartość jako pracownika i z pewnością będziesz w stanie przekonać o niej innych. Małe porażki nie odbierają Ci chęci do działania i nie mają wpływu na Twoją ogólną samoocenę. Twój optymizm i wiara we własne możliwości pozwala Ci podejmować nowe wyzwania i dzięki temu stale się rozwijać.



## Skrócony opis gry

Gra rozpoczyna się od pracy indywidualnej, a kończy się zadaniem realizowanym w parach lub ewentualnie w bardziej licznych zespołach (jednakże maksymalnie czteroosobowych). Przebieg gry odnosi się do wyobrażonej sytuacji, w której uczestnicy otrzymują informację o fikcyjnej możliwości uczestniczenia w misji specjalnej, w roli agenta wywiadu. Dowiadują się również, że aby móc uczestniczyć w tej misji, muszą pozytywnie przejść proces weryfikacji ich umiejętności – rekrutacji, którą symuluje ta gra.

Uczestnicy w poszczególnych etapach udzielają odpowiedzi na specjalnie przygotowane zestawy pytań / zdań niedokończonych. Na koniec gry, w ramach podsumowania otrzymują informację zwrotną w zakresie umiejętności konstruowania różnych wariantów kariery zawodowej, priorytetów istotnych w tworzeniu wizji kariery zawodowej itp.



## Cel

Cel główny:

- Tworzenie zróżnicowanych wariantów własnej kariery zawodowej na bazie zróżnicowanych zasobów jednostki, jej doświadczeń, oczekiwań itp.

Cele szczegółowe:

- Uświadomienie możliwości budowania zróżnicowanych scenariuszy karier zawodowych w oparciu o diagnozę własnych cech, zasobów, właściwości, potrzeb i oczekiwań
- Budowanie elastycznego podejścia w konstruowaniu własnej kariery zawodowej
- Uświadomienie barier, które ograniczają możliwość elastycznego konstruowania kariery zawodowej opartej na własnych potrzebach itp.
- Zdobycie wiedzy na temat preferowanych sposobów radzenia sobie z trudnymi sytuacjami



## Opis grupy

Gra charakteryzuje się wysokim poziomem uniwersalności pod względem charakterystyki grup, w których może być prowadzona. Ze względu na fakt, że pierwsza i druga część gry odbywają się w warunkach pracy indywidualnej, a trzecia część w parach (ewentualnie grupy trzy lub czteroosobowe), gra może być z powodzeniem realizowana w grupach o bardzo różnej liczebności (preferowana liczebność: od 3 osób do 25).

Nie istnieją szczególne wymagania dotyczące charakterystyki osób uczestniczących w grze. Udział uczestników nie wymaga od nich dysponowania szczególną wiedzą, umiejętnościami lub kompetencjami.



## Założenia teoretyczne

Gra nawiązuje wprost do teorii M. Savickasa (2005), który wskazuje, że jednym z kluczowych elementów pracy doradcy zawodowego w kontakcie z klientem jest pomoc w budowaniu narracji, przydatnych w planowaniu i realizowaniu własnych karier zawodowych.

Narracja jest kluczowym pojęciem teoretycznym mającym zastosowanie w niniejszej grze. Jest traktowana jako specyficzny sposób rozumienia, a dokładnie opisywania świata oraz własnej osoby w formie historii, mającej określoną chronologię. Tak rozumiana narracja jest również elementem konstruowania rzeczywistości. Określona narracja dotycząca własnej kariery zawodowej współtworzy jej tożsamość, kreuje aspiracje zawodowe.



## Warunki przeprowadzenia gry

Przeprowadzenie gry nie wymaga aranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia, jak również na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów. Gra nie wymaga również specjalnego aranżowania przestrzeni, gdyż znaczna część gry realizowana jest w warunkach indywidualnych lub w niewielkich grupach.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Arkusz dla prowadzącego „Wprowadzenie” (zawierający zasady gry, wprowadzenie w konwencję itp.) (zał. 12.1)
- Kwestionariusz osobowy (zał. 12.2) – dla każdego z graczy
- Kwestionariusz wywiadu (zał. 12.3) – dla każdego z graczy
- Instrukcja przeprowadzania wywiadów rekrutacyjnych (zał. 12.4) – dla prowadzącego
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 12.5) – dla każdego z graczy
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 12.5a) – dla każdego z graczy
- Pytania do dyskusji podsumowującej (zał. 12.6) – dla prowadzącego
- Kartki A4

## Czas trwania



Dokładny czas trwania gry jest w niewielkim stopniu zależny od liczebności grupy.

Szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 40-50 minut. Przy czym z reguły poszczególne etapy trwają:

- Etap pierwszy (wprowadzenie uczestników do gry, rozdanie odpowiednich materiałów, samodzielne wypełnienie kwestionariusza osobistego) – 10 min.
- Etap drugi (wypełnienie skali autodiagnostycznej) – 5-10 min.
- Etap trzeci (ponowne wypełnienie kwestionariusza osobowego w wariacie wzajemnych wywiadów, łącznie z dyskusją podsumowującą – 25-30 min.)

Istnieje możliwość realizowania gry w częściach, przy założeniu, że etap pierwszy i drugi realizowany jest w trakcie pierwszego spotkania, natomiast etap trzeci w trakcie drugiego spotkania.

Czas realizacji poszczególnych etapów gry powinien być za każdym razem z góry określany przez osobę prowadzącą, aby nie pozwalać na zbyt długie wydłużanie poszczególnych części gry. Uczestnicy powinni wykonywać poszczególne zadania możliwie szybko, bazując na pierwszym skojarzeniu, odczuciu itp. W trakcie pracy indywidualnej (etap pierwszy oraz drugi) czas wyznaczony przez trenera powinien wystarczyć na zapoznanie się z pytaniami oraz zapisanie odpowiedzi. Ograniczenia czasowe obowiązują również w trzecim etapie – wzajemnych wywiadach. Prowadzący powinien dążyć, aby uczestnicy wypełnili wszystkie niezbędne dokumenty przekazane w ramach gry, bez pominięcia żadnego z pytań, zdań do uzupełnienia itp.

W wyjątkowych sytuacjach prowadzący może zgodzić się na to, aby część pól z kwestionariusza osobowego (zał. 12.2) pozostała pusta. Niemniej jednak wymaga to wówczas od osoby prowadzącej szczegółowego zinterpretowania przyczyn powstałych braków itp.

## Metody i formy pracy



Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Zakłada również interakcję poszczególnych uczestników w ramach pracy w parach. Uwzględnia także element autodiagnostyczny.

## Szczegółowy scenariusz gry



Gra przebiega zasadniczo w trzech etapach, których opis przedstawiony jest poniżej:

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Wprowadzenie (ok. 3 min.)
  - a. Podziel grupę na zespoły, w których nie będzie mniej niż 3 i więcej niż 6 osób.
  - b. Wprowadź uczestników w założenia gry (załączniki 12.1). Zgodnie z treścią załącznika przedstaw cały kontekst, opowiadając, że każdy z uczestników otrzymał wyjątkową szansę na to, aby uczestniczyć w misji wywiadowczej, która ma doprowadzić do odzyskania skradzionego z Polski dzieła sztuki. W trakcie udziału w misji każdy z uczestników będzie mógł wykazać się swoimi talentami i umiejętnościami.
  - c. Poinformuj uczestników, że każde zatrudnienie agenta wywiadu zawsze poprzedzone jest szczegółową analizą kandydata, sprawdzeniem jego przeszłości (kim był, co lubił, jakie cechy osobowości go charakteryzują, jak reagował na różne sytuacje itp.), teraźniejszości (co aktualnie robi, jakie są jego marzenia itp.) oraz przyszłości (co chciałby zrealizować, jakie ma plany zawodowe). W związku z tym, każdy z uczestników będzie uczestniczył w rekrutacji.

## 2. Gra właściwa

- a. Etap I. (ok. 10 min.) – **Etap wstępnej rekrutacji do udziału w misji.** Poinformuj uczestników, że pierwszy etap rekrutacji opiera się przede wszystkim na **samodzielnym wypełnieniu przez nich kwestionariusza** osobowego (zał. 12.2). Zadaniem uczestnika jest wypełnić ten kwestionariusz szczerze, zgodnie z prawdą, nie powinien kłamać, zniekształcać rzeczywistości itp. Każdy z uczestników pracuje indywidualnie i ma ograniczony czas na wypełnienie kwestionariusza (czas podaj na początku). Po wypełnieniu kwestionariusza osobowego przez każdego z uczestników poproś ich o złożenie swojej kartki z odpowiedziami na pół i odłożenie na bok.
- b. Etap II. (ok. 7 min.) – **Test rekracyjny.** Poinformuj uczestników, że działanie każdego asa wywiadu wymaga od niego umiejętnego planowania swoich działań. W związku z tym, konieczne jest sprawdzenie kandydata za pomocą specjalnego kwestionariusza (zał. 12.5). **Rozdaj uczestnikom kwestionariusze autodiagnozy** z prośbą o wypełnienie. Celem tego etapu, poza autodiagnozą, jest również przełączenie uwagi uczestników i zmniejszenie dostępności odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu osobowym.
- c. Etap III. (ok. 10 min.) – **Weryfikacja umiejętności pracy wywiadowczej.** Jest to etap, kiedy uczestnicy będą pracować w parach (ewentualnie zespołach trzy lub czteroosobowych). Poproś uczestników, by ustalili między sobą, kto będzie osobą A, B itd. Dalsze działania (instrukcja zawarta w zał. 12.4.) przebiegają według następującej chronologii:
  - Uczestnicy gry dzielą się na mniejsze zespoły
  - Uczestnicy wymieniają się wypełnionymi kwestionariuszami osobowymi (z etapu pierwszego)
  - Podajesz instrukcję, wyjaśniając, że osoba A będzie miała za zadanie przeprowadzić wywiad sprawdzający z osobą B
  - Osoba A rozpoczyna zadawanie pytań zgodnie z kwestionariuszem. Każdy z uczestników otrzymuje informację, że będzie podlegał weryfikacji w zakresie umiejętności tworzenia wielu historii na swój temat. Zakładając, że tworzymy pary, wówczas podział zadań jest następujący: osoba A odczytuje kwestionariusz, prowadząc osobę B, aby na bieżąco podawała odpowiedzi do wpisania do kwestionariusza

## 3. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, dyskusja i wnioski (ok. 15 min.)

- a. Wyjaśnij uczestnikom cel gry, zwróć uwagę przede wszystkim na następujące kwestie (ok. 3 min.):
  - Celem gry było skłonienie wszystkich uczestników gry do tego, aby opisać swoją karierę zawodową i podejście do pracy na dwa sposoby – pierwszy: realny, określający aktualne postawy uczestnika gry oraz drugi: alternatywny, określający inne potencjalne wersje podejścia do kariery zawodowej
  - Celem gry było zweryfikowanie, na ile uczestnicy są w stanie konstruować alternatywne wersje swojej kariery, siebie jako pracownika oraz w jakim stopniu są w stanie odwoływać się do różnych motywacji
- b. Poinformuj, że ćwiczenie miało uświadomić uczestnikom, że pomimo tego, iż aktualnie mają określoną wizję swojej kariery zawodowej, swojego życia zawodowego itd. warto, aby mieli świadomość innych alternatywnych dróg rozwoju zawodowego, z których mogą skorzystać na różnych etapach swojej kariery zawodowej. Opisz także krótko współczesny model życia zawodowego, który wymaga od pracowników zdolności szybkiego przekwalifikowywania się, podkreślając rolę świadomości posiadanych możliwości i potencjału.
- c. Aby umożliwić pogłębioną analizę przeprowadzonego ćwiczenia, poproś uczestników, by porównali swoje odpowiedzi w kwestionariuszu osobowym (aktualna wersja życia zawodowego) oraz kwestionariuszu wywiadu (wersja alternatywna).
- d. Autodiagnoza (ok. 7 min.) – Poproś uczestników, by wrócili do arkusza autodiagnozy Style Radzenia Sobie Ze Stresem (zał. 12.5). Poinformuj, w jaki sposób podliczyć i zinterpretować wyniki za pomocą Karty Interpretacji Wyników (zał. 12.5a). Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko otrzymane dane, dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z przewidywaniami oraz wskazując na to, jak wypracowane style radzenia sobie ze stresem wpływają na naszą efektywność zawodową (np. mogą pomagać bądź przeszkadzać już na etapie rekrutacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej).

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych



przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

- e. Dyskusja podsumowująca (ok. 5 min.) – Podsumuj z uczestnikami rolę posiadania alternatywnych scenariuszy własnej kariery oraz świadomości posiadanych możliwości i talentów. Przedyskutuj z graczami ich zdolność budowania zawodowego planu B oraz jego posiadanie na podstawie zadań wykonanych podczas gry. Prowadząc dyskusję podsumowującą, możesz skorzystać z pytań zawartych w załączniku (12.6).

## Możliwe modyfikacje gry



W zależności od liczebności grupy oraz specyfiki osób uczestniczących w grze, możesz wprowadzić następujące modyfikacje:

- a. Przeprowadzenie gry w ramach kilku spotkań (zamiast w trakcie jednej sesji gry). Wspomniano o takiej ewentualności powyżej. Zalecane szczególnie dla grup wykazujących słabą motywację i szybko popadających w znużenie.
- b. Ograniczenie pól wypełnianych w etapie pierwszym – pozostawienie dowolności w zakresie liczby uzupełnionych fragmentów (warto jednak określić minimalną liczbę fragmentów, które powinny zostać uzupełnione). Można zastosować, gdy grupa po zapoznaniu się z zadaniem wykazuje duży opór przed odpowiedzią na otrzymaną liczbę pytań lub jeśli trener zaobserwuje, że większość uczestników ma trudność z udzieleniem odpowiedzi na wszystkie pytania.
- c. Modyfikowanie sposobu doboru osób do etapu trzeciego.
- d. Rozbudowana forma analizy. Zaleca się w przypadku, gdy uczestnicy wykazują potrzebę podzielenia się otrzymanymi przez siebie wynikami i omówieniem ich na forum grupy.
- e. Przekazanie innych narzędzi autodiagnozy – dopuszcza się zastąpienie załącznika 12.5 innym narzędziem autodiagnostycznym, adekwatnym do danej grupy, istotnym z perspektywy realizowanych celów itd. Należy przy tym pamiętać, że wszelkie narzędzia diagnostyczne typu papier ołówki powinny spełniać określone wymogi poprawności psychometrycznej (związaną z rzetelnością, trafnością itp.). Można skorzystać z innych narzędzi opracowanych w ramach w ramach MGDS.

## Wskazówki praktyczne dla trenera



- a. Osoba prowadząca, pracując z grupą uczestników oporujących, może spotkać się z sytuacją, w której uczestnicy nie będą chcieli odpowiadać na niektóre pytania – warto wówczas na początku gry wprowadzić zasadę, w której gracze nie muszą odpowiadać na wszystkie pytania (patrz „Możliwe modyfikacje gry”).
- b. Jeśli wiesz, że uczestnicy mogą mieć problem z wymyśleniem alternatywnych historii na swój temat, możesz przed przystąpieniem do gry zastosować ćwiczenie rozgrzewkowe, rozwijające kreatywność (np. wymyślanie różnych zastosowań do tego samego przedmiotu, uzupełnianie zdań „Co by było, gdyby...” itp.).
- c. Zachęcaj uczestników do wypełniania kwestionariuszy w sposób spontaniczny – informacjami, które jako pierwsze przychodzą im na myśl. Ważne, żeby odpowiedzi były zgodne z ich preferencjami.
- d. Zwracaj uwagę, by uczestnicy nie oceniali nawzajem swoich odpowiedzi, by nie wyśmiewali się z nich i nie wartościowali. Sam także unikaj oceniania.
- e. Jeśli masz możliwość, odnotuj hasłowo w widocznym miejscu kluczowe zasady gry.



## Załącznik 12.1 **Arkusze dla prowadzącego „Wprowadzenie”**

Wyobraź sobie, że właśnie otrzymałeś propozycję udziału w jednej z kilku specjalnie powołanych grup specjalistów-agentów, których zadaniem będzie odzyskanie drogocennych prac wybitnego malarza skradzionych z Polski w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Będziesz miał wyjątkową okazję pracy z najlepszymi agentami wywiadu oraz doświadczenia wyjątkowej przygody w roli asa wywiadu.

Włączenie Ciebie do elitarnej grupy agentów wymaga jednak określenia Twoich umiejętności, predyspozycji i talentów. Każde zatrudnienie agenta wywiadu jest bowiem poprzedzone sprawdzeniem jego przeszłości, teraźniejszości oraz możliwej przyszłości. Właśnie dzięki specjalnie przygotowanym zadaniom rekrutacyjnym, przypisuje się kandydatów do realizacji najbardziej odpowiednich zadań.

Za chwilę rozpocznie się Twoja rekrutacja do elitarnej grupy agentów. Pamiętaj, żeby pracować zgodnie z instrukcjami. Odpowiadaj szczerze na ewentualne pytania, pamiętając, że tylko udzielanie prawdziwych odpowiedzi pozwala na przypisanie agenta do najodpowiedniejszych dla niego zadań w pracy wywiadowczej. Powodzenia...

## Załącznik 12.2 **Kwestionariusz osobowy kandydata**

Poniżej znajduje się kilka pytań dotyczących Ciebie, tego, co lubisz, Twoich planów itp. Odpowiedz na każde z tych pytań poprzez dokończenie zdań, które widnieją poniżej. Dokończ zdania zgodnie z Twoją pierwszą myślą. Zrób to możliwie szybko. Nie poprawiaj wpisanych już raz odpowiedzi. Pamiętaj, tutaj nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.

Zacznij:

1. Kiedy byłem dzieckiem najbardziej lubiłem spędzać czas (w jaki sposób?)

.....

2. Jestem w stanie osiągnąć sukces zawodowy, dzięki temu, że jestem (jaki?)

.....

3. Gdybym mógł cofnąć czas, na pewno nie zmieniałbym tego, że

.....

4. Bardzo dobrze sprawdzam się w zadaniach wymagających umiejętności

.....

5. Drażni mnie, kiedy inne osoby

.....

6. Kiedy byłem dzieckiem bardzo często myślałem, że będę pracował jako

.....

7. Gdy myślę o pracy moich marzeń, to przede wszystkim chciałbym być

.....

8. Moim zdaniem dobry pracownik to taki, który

.....

9. Kiedy byłem dzieckiem moim autorytetem był

.....

10. Podziwiam osoby pracujące jako

.....

11. Gdybym mógł cofnąć czas, chciałbym przede wszystkim

.....

12. Znajomi mówią mi często, że dobrze radzę sobie z

.....

13. Za 10 lat chciałbym pracować jako

.....

14. Chciałbym podnieść swoje kompetencje w zakresie

.....

15. Gdybym jeszcze raz podejmował decyzję o moim życiu zawodowym, to na pewno wybrałbym

.....

16. Będąc nastolatkiem bardzo dobrze radziłem sobie z

.....

### Załącznik 12.3 **Kwestionariusz wywiadu**

Poniżej znajduje się kilka pytań dotyczących drugiej osoby, tego, co lubi, jej planów itp. Twoim zadaniem będzie odczytanie kolejnych pytań drugiej osobie w parze oraz zapisanie uzyskanych odpowiedzi. Nie powinieneś sugerować żadnych odpowiedzi, ani poprawiać odpowiedzi udzielonych przez drugą osobę. Poinformuj drugą osobę, że jej zadaniem będzie dokończenie zdań zgodnie z jej pierwszą myślą, jednak udzielone przez nią odpowiedzi mają być inne niż miało to miejsce na początku gry. Zrób to możliwie szybko. Przypomnij osobie, z którą za chwilę przeprowadzisz wywiad, że nie ma tu dobrych ani złych odpowiedzi.

Zacznij:

1. Kiedy byłeś / byłaś dzieckiem, w jaki sposób najchętniej spędzałeś/eś czas?  
.....
2. Dzięki czemu (jakim Twoim cechom, właściwościom?) jesteś w stanie osiągnąć sukces zawodowy?  
.....
3. Gdybyś mógł cofnąć czas, czego na pewno byś nie zmienił?  
.....
4. W zadaniach wymagających jakich umiejętności sprawdzasz się bardzo dobrze?  
.....
5. Co Cię drażni w postępowaniu innych osób?  
.....
6. Kiedy byłeś dzieckiem, myślałeś, że będziesz pracował jako kto?  
.....
7. Gdy myślisz o pracy swoich marzeń, to przede wszystkim kim chciałbyś być?  
.....
8. Jaki to według Ciebie dobry pracownik?  
.....
9. Kto jest Twoim autorytetem?  
.....
10. Osoby pracujące w jakich zawodach podziwiasz?  
.....
11. Gdybyś mógł cofnąć czas, co chciałbyś przede wszystkim zmienić?  
.....
12. Z czym dobrze sobie radzisz wg Twoich znajomych?  
.....
13. Jako kto chciałbyś pracować za 10 lat?  
.....
14. W jakim zakresie chciałbyś podnieść swoje kompetencje?  
.....
15. Gdybyś jeszcze raz podejmował decyzję o swoim życiu zawodowym, co byś wybrał?  
.....
16. Z czym radziłeś sobie bardzo dobrze będąc nastolatkiem?  
.....

#### Załącznik 12.4 Instrukcja dla prowadzącego grę

- a. Podziel grupę na dwuosobowe zespoły (ewentualnie zespoły mogą być trzyosobowe). Poproś, aby osoby ustaliły między sobą, która jest osobą A, która osobą B (ewentualnie C w przypadku zespołów trzyosobowych). Dzieląc grupę na dwuosobowe zespoły, możesz zrobić to dowolnie.
- b. Poproś, aby osoby w poszczególnych zespołach wymieniły się wypełnionymi wcześniej kwestionariuszami osobowymi oraz na razie nie zapoznawały się z zawartymi tam treściami.
- c. Rozdaj kwestionariusze wywiadu każdej z osób.
- d. Przekaż uczestnikom następującą instrukcję:

Jedną z najważniejszych kompetencji oficera wywiadu jest umiejętność odpowiadania na zadawane pytania dotyczące tego kim jest, co lubi itp. Za chwilę osoba A będzie miała za zadanie przeprowadzić wywiad z osobą B, zadając jej kolejno pytania umieszczone w kwestionariuszu osobowym. Zadanie polega więc na tym, że osoba A zadaje pytanie osobie B oraz zapisuje w kwestionariuszu otrzymane odpowiedzi. Są to te same pytania, które znajdowały się w kwestionariuszu osobowym wypełnianym przez Was na początku gry. Nie będzie to jednak zadanie łatwe, gdyż osoba B nie może odpowiedzieć na pytania w taki sam sposób, jak miało to miejsce na początku gry. Inaczej ujmując, zadaniem osoby B jest udzielenie prawdziwych odpowiedzi na zadane pytania, ale odpowiedzi te nie mogą pokrywać się z tymi, które zostały wpisane wcześniej. Osoby B muszą odpowiedzieć prawdę, ale inną na zadane pytania. Macie na wykonanie tego zadania 5 minut.
- e. Po 5 minutach następuje zmiana ról. Zadaniem osoby B jest przeprowadzenie wywiadu z osobą A i zanotowanie jej odpowiedzi – według tego samego schematu i zasad jak wcześniej.
- f. Po fazie przeprowadzonych wywiadów poproś, aby uczestnicy gry przekazali zanotowane przed chwilą odpowiedzi osobom, które tych odpowiedzi udzieliły. Inaczej ujmując, każdy z uczestników na tym etapie powinien dysponować wypełnionym samodzielnie kwestionariuszem osobowym (zał. 12.2) oraz kwestionariuszem wywiadu wypełnionym przez partnera wywiadu (zał. 12.3).

Załącznik 12.5 **Kwestionariusz autodiagnozy  
Style Radzenia Sobie ze Stresem**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Natychmiast wnikliwie analizuję problem i podejmuję działanie.					
2. Przedyskutowuję problem z bliskimi i zastanawiamy się nad planem działania.					
3. Zwykle radzę sobie z nimi sam – od początku do końca.					
4. Chętnie korzystam z pomocy innych osób.					
5. Liczę na to, że problem sam się rozwiąże.					
6. Traktuję problem jako wyzwanie, chcąc udowodnić, że potrafię sobie z nim poradzić.					
7. Angażuję inne osoby w rozwiązanie trudności – to przyniesie lepsze wyniki.					
8. Staram się samodzielnie znaleźć skuteczne wyjście z danej sytuacji.					
9. Dopytuję znajomych, co zrobiliby na moim miejscu.					
10. Często czuję, że taka sytuacja przerasta moje możliwości.					
11. Polegam na swoich umiejętnościach i wiedzy.					
12. Szukam kogoś, kto był w podobnej sytuacji i proszę o radę.					
13. Wolę nie podejmować żadnych działań, żeby nie pogorszyć sytuacji.					
14. Ustalam konkretny plan działania i wdrażam go w życie.					
15. Rozmawiam z bliskimi o swoich trudnościach.					
16. Robię coś, co odwróci moją uwagę od problemu.					
17. Dbam o to, by więcej osób pracowało nad rozwiązaniem zaistniałej sytuacji.					

## Załącznik 12.5a **Karta Interpretacji Wyników** **Style Radzenia Sobie ze Stresem**

Przyporządkuj punkty odpowiedziom zgodnie z poniższym kluczem oraz zsumuj punkty wg tabeli.

**Nie zgadzam się – 1 pkt**

**Raczej się nie zgadzam – 2 pkt**

**Trudno powiedzieć – 3 pkt**

**Raczej się zgadzam – 4 pkt**

**Zgadzam się – 5 pkt**

Zsumuj punkty w poszczególnych grupach pytań:

Nazwa skali	Numery pytań	Suma
<b>JA-WALKA</b>	1, 3, 6, 8, 11, 14	
<b>INNI-WALKA</b>	2, 4, 7, 9, 12, 15, 17	
<b>UCIECZKA</b>	5, 10, 13, 16	

Sprawdź w jakiej podskali Twoje wyniki oscylują wokół wyników wysokich, a następnie zapoznaj się z interpretacją.

STRATEGIE	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>JA-WALKA</b>	25-30	19-24	6-18
<b>INNI-WALKA</b>	25-35	17-24	7-16
<b>UCIECZKA</b>	12-20	8-11	4-7

### **JA - WALKA:**

Osoby charakteryzujące się tym stylem, w trudnych sytuacjach stawiają czoła problemowi. Niezwłocznie podejmują samodzielne działanie. Uważają, że najlepiej poradzą sobie same z zadaniem i to one są całkowicie odpowiedzialne za jego wynik. Nie widzą potrzeby szukania wsparcia i pomocy wśród współpracowników. Biorą na swoje barki ciężar całego przedsięwzięcia. Ich samodzielność może być bardzo efektywna w przypadku krótkich, nierozbudowanych zadań wymagających szybkiej reakcji.

### **INNI - WALKA:**

Osoby przejawiające dany styl, w trudnych sytuacjach mobilizują się do działania. Chętnie szukają pomocy wśród innych osób, współpracowników, gdyż uważają, że odpowiedni podział obowiązków w zespole przyniesie lepsze efekty. Doceniają korzyści płynące z wiedzy i umiejętności innych osób w swoim otoczeniu. Dzięki temu i swoim własnym działaniom, często udaje im się uzyskać optymalne wyniki i zredukować towarzyszący im początkowo wysoki poziom stresu.

### **UCIECZKA:**

Osoby przejawiające ten styl w trudnych sytuacjach decydują się nie podejmować żadnych działań lub wycofać się. Może to wynikać z ich przekonania o braku wystarczających zasobów, aby zmierzyć się z zaistniałą sytuacją. Obawiają się, że sobie nie poradzą. Wolą skierować swoją uwagę i zainteresowanie na inny obszar, a tym samym odłożyć zadanie na później. Próbuje myślnie nie powracać do trudności.

## Załącznik 12.6 **Pytania do dyskusji podsumowującej**

Prowadząc dyskusję podsumowującą, możesz skorzystać m.in. z pytań poniżej:

- Jak odpowiedzi udzielone na pytania zadawane przez partnera wywiadu mogą przydać się wam w kontekście zawodowym?
- Czy udzielnie innych odpowiedzi na te same pytania było łatwe / trudne? Które pytania sprawiły największą trudność?
- Czy na podstawie odpowiedzi udzielonych w trakcie wywiadu jesteście w stanie stworzyć zawodowy plan B?
- W jaki sposób można konstruować alternatywny model kariery?
- Dlaczego posiadanie go jest tak ważne?



## Skrócony opis gry

Uczestnicy zostają wprowadzeni w tematykę konfliktów wewnętrznych i ich przyczyn wynikających z różnic motywacyjnych. Gra składa się z trzech etapów. W pierwszych dwóch, uczestnicy podzieleni są na trzyosobowe zespoły, a następnie wprowadzani w konkretne sytuacje wymagające dokonania wyboru pomiędzy dwoma opcjami. Poszczególnym członkom zespołów przypisywane są role, które w danej sytuacji powinni przyjąć. Zadaniem dwóch członków zespołu jest próba przekonania do swojej opinii / opcji trzeciej osoby z zespołu, która pełni funkcję decydenta. W ostatnim etapie wszyscy uczestnicy zostają podzieleni na dwie grupy, które starają się odpowiednio przekonać lub zniechęcić prowadzącego do pewnego działania.

Ostatnim etapem gry jest praca indywidualna, podczas której uczestnicy uzupełniają argumentami pozytywnymi i negatywnymi arkusz zawierający przykłady różnorodnych działalności związanych z karierą zawodową.

Gra kończy się podsumowaniem i omówieniem poszczególnych jej etapów. Podczas dyskusji poruszona zostaje kwestia motywacji pozytywnej (dążenie) i negatywnej (unikanie) w kontekście wyboru zawodu i podejmowanych przez uczestników działań zawodowych. Dyskusja jest zwieńczona elementem autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników rodzajów konfliktów motywacyjnych, które mogą wpływać na wybór danej ścieżki zawodowej
- Autodiagnoza osobistej motywacji uczestników wpływającej na podejmowane działania zawodowe

Cele szczegółowe:

- Diagnoza kompetencji społecznych w sytuacjach zadaniowych (w oparciu o analizę przebiegu pracy w grupach)
- Diagnoza umiejętności perswazyjnych związanych z przekonaniem innych w ostatniej fazie realizacji zadania
- Uświadomienie związku konfliktów motywacyjnych ze ścieżką kariery zawodowej
- Autorefleksja nad własnymi wyborami życiowymi oraz nad wpływem rodzajów konfliktów motywacyjnych na te wybory



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Ważne, by możliwe było stworzenie zespołów 3-osobowych. Opcjonalnie, można stworzyć zespół 4-osobowy i wprowadzić rolę obserwatora. Najbardziej preferowany wariant to prowadzenie gry w maksymalnie 5-6 zespołach (gra w grupie od 6 do ok. 20 osób).

Gra może być nieco trudna do wykonania wśród uczestników z zaburzeniami komunikacji językowej, czy niższymi możliwościami intelektualnymi, stąd nie zaleca się prowadzenia jej wśród uczniów o tego typu specjalnych potrzebach.



## Założenia teoretyczne

Jedną z wielu definicji motywacji określa ją jako bodziec, pobudkę, zachętę do działania. Stevenson (2002) wskazuje, że składa się na nią wszystko, co w płaszczyźnie werbalnej, fizycznej czy psychofizycznej skłania kogoś do reagowania działaniem. Reykowski (1972) na motywację patrzy jako na: mechanizm psychologiczny uruchamiający i organizujący zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie określonego celu. Motywacja jest więc pozytywną siłą napędową, której niestety czasem brakuje. Może być to spowodowane wieloma czynnikami: słabą wolą, czynnikami zewnętrznymi (barierami), a także wewnętrznym stanem człowieka, pełnym sprzeczności, różnych pragnień, odmiennych przekonań i wartości. W tym przypadku



mówimy o konflikcie motywacyjnym. Wg K. Lewina (1956) mówimy o trzech typach konfliktów (Przetacznik-Gierowska, Tyszkowa, 2009):

- Dążenie – dążenie – konfliktu pomiędzy dwiema pozytywnymi możliwościami
- Unikanie – unikanie – sytuacja wyboru między dwiema niechcianymi możliwościami
- Dążenie – unikanie – skomplikowana sytuacja, w której określona możliwość decyzyjna jest przyczyną dwojakich motywacji

Z tego typu konfliktami mamy do czynienia m.in. właśnie podczas planowania ścieżki kariery zawodowej. Umiejętność rozwiązywania i zrozumienia tego typu konfliktów pozwala lepiej wykorzystać je do własnego rozwoju. Warto podkreślić również, że wymiar dążenia – unikania odnosi się w psychologii nie tylko do motywacji, ale również do pewnego sposobu kategoryzowania świata (tzw. metaprogramów). Rozwój tych teorii w nurcie psycholingwistycznym zapewniły prace Richarda Bandlera (psycholog) i Johna Grindera (językoznawca). Wskazali oni, że każdy z nas posiada pewne preferowane pary scenariuszowe, które pomagają sortować i kategoryzować myśli. Taki program składa się więc z różnych zestawów możliwych pozytywnych lub negatywnych scenariuszy.

W zaproponowanej grze, wymiar dążenie – unikanie traktujemy kompleksowo, zarówno w odniesieniu do procesów motywacji i wyboru możliwych alternatyw, jak również jako metaprogram oceniający ważne z punktu widzenia rozwoju zawodowego decyzje.

## Warunki przeprowadzenia gry



Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnego przemieszczania się (zgrupowania się) uczestników. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Wprowadzenie do procesów motywacyjnych (zał. 13.1) – dla prowadzącego
- Opis ról 1 (zał. 13.2) – dla każdego zespołu
- Opis ról 2 (zał. 13.3) – dla każdego zespołu
- Arkusz Zadania Indywidualnego (zał. 13.4) – dla każdego gracza
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 13.5) – dla każdego gracza
- Arkusz Interpretacji Wyników (zał. 13.5a) – dla każdego gracza
- Kartki A4

## Czas trwania



Czas trwania gry szacuje się na ok. 60-70 minut, jednak można go skrócić, rezygnując z niektórych elementów (patrz: Możliwe modyfikacje gry).

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach, dbając o jego nieprzekraczanie.

## Metody i formy pracy



Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania uczestnicy mają okazję doświadczenia sytuacji bycia w konflikcie związanym z dążeniem bądź unikaniem. Gracze odgrywają role polegające na dokonaniu wyboru w wyniku zaistniałego konfliktu wewnętrznego. Wyniki zostają omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją.

Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanej skali pomiarowej do badania indywidualnych potrzeb.

## Szczegółowy scenariusz gry



1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk materiałów (załączniki) w odpowiedniej ilości dla każdego z uczestników. Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było odgrywanie scenek w niezależnych grupach 3-osobowych.

## 2. Wprowadzenie (ok. 7-10 min.)

- a. Wprowadź uczestników w temat, którego dotyczyć będzie gra, informując, że różnego rodzaju motywacje dotyczące danych zachowań czy decyzji mogą wchodzić ze sobą we wzajemne konflikty. Zauważ, że możemy wyróżnić konflikty:

- dążenie – dążenie
- unikanie – unikanie
- unikanie – dążenie

Wyjaśnij, czym charakteryzują się poszczególne konflikty – w tym celu posłuż się zał. 13.1.

- b. Zapytaj uczestników, jaki typ wyboru najtrudniej jest im przyjąć oraz z jakim typem najczęściej mają do czynienia.
- c. Upewnij się, że uczestnicy dobrze zrozumieli poszczególne typy konfliktów, prosząc, by podali przykłady poszczególnych rodzajów konfliktów.
- d. Przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry:
  - gra składa się z 3 etapów,
  - w pierwszych dwóch etapach uczestnicy będą pracować w grupach 3-osobowych,
  - w trzecim etapie podzieleni są na dwie grupy,
  - podziału na grupy dokonuje prowadzący,
  - zadania w poszczególnych etapach są ograniczone czasowo, przy czym o przewidzianym czasie informuje prowadzący.

## 3. Gra właściwa (ok. 25-30 min.)

- a. Podziel grupę na zespoły 3-osobowe i rozłokuj je tak, by siedziały razem nie przeszkadzając sobie nawzajem.

- b. **Etap 1 – Konflikt dążenie – dążenie (10 minut)** – poinformuj uczestników, że za chwilę będą mieli wejść w sytuację, w której na stoisku handlowym **klienta obsługuje dwóch agentów Biur Turystycznych**. Najpierw jednak muszą wylosować swoją rolę i zapoznać się z nią oraz ze związanym z nią zadaniem. Każdemu z zespołów rozdaj zestaw trzech losów (zał. 13.2) i poproś o rozlosowanie ról w zespole.

- **Faza przygotowań (3 minuty)** – poproś grupę, by zapoznała się z instrukcjami znajdującymi się na losach. Poinformuj, że na przygotowanie się do roli uczestnicy mają 2 minuty (Klienci w tym czasie zastanawiają się nad propozycjami wyjazdu, natomiast Agenci przygotowują argumentację) **UWAGA!** Podkreśl wyraźnie, że w tym zadaniu Agenci muszą zachwalać wyjazd w daną stronę, **używając tylko i wyłącznie argumentacji pozytywnej**, odnoszącej się do rzeczy i czynności, które osoba wyjeżdżająca w dane miejsce będzie mogła uzyskać (np. wybierając wyjazd w góry będzie można poprawić swoją kondycję fizyczną, wybierając wyjazd nad morze możemy zażywać relaksujących kąpieli w słonej wodzie). Agenci nie stosują w żadnym przypadku argumentacji negatywnej odwołującej się do rzeczy i czynności, których unikniemy / utracimy, wybierając którąś z opcji (np. wyjeżdżając w góry, pozbawiasz się możliwości prawdziwego odpoczynku na plaży / wybierając morze, nie będziesz mógł oddychać świeżym górskim powietrzem). Kontroluj cały czas pracę graczy, obserwując, czy odpowiednio zrozumieli zadanie i stosują argumentację pozytywną.

- **Faza realizacji (3 minuty)** – poinformuj zespoły, że nadszedł czas na prezentację – najpierw Klienta starają się przekonać Agenci zachwalający wyjazd nad morze, a następnie swoje argumenty prezentują Agenci zachwalający wyjazd w góry. Po prezentacjach Klient podejmuje decyzję.

- **Omówienie (2-3 minuty)** – omów krótko z uczestnikami zasymulowane sytuacje. Dopytaj, jakie argumenty najbardziej docierały do klientów. Zwróć uwagę na ewentualne trudności, które wystąpiły podczas realizacji zadania. Dopytaj uczestników, z jakim rodzajem konfliktu (ze wcześniej ustalonych) mieli tu do czynienia.

- c. **Etap 2 – Konflikt unikanie – unikanie (ok. 10 minut)** – ponownie podziel grupę na zespoły trzyosobowe (inne niż w poprzednim zadaniu) i poinformuj ich, że tym razem **wcielą się w rolę osoby poszukującej pracy (Tomka), Przyjaciela i Członka rodziny**.

Wprowadź uczestników w historię, która zostaje przyjęta w tym zadaniu:

*Tomek od dłuższego czasu bezskutecznie poszukuje pracy, niestety w jego miejscowości bardzo trudno o stałe zajęcie. Tomek pomaga swojej rodzinie w utrzymaniu gospodarstwa. Niedawno Tomek dostał propozycję wyjazdu za granicę i tam dalszego szukania pracy. Tomek jest w bardzo trudnej sytuacji i nie wie, które rozwiązanie wybrać, gdyż oba mogą wiązać się z negatywnymi konsekwencjami.*

Każdemu z zespołów rozdaj zestaw trzech losów (zał. 13.3) i poproś o rozlosowanie ról w zespole.

- **Faza przygotowań (3 minuty)** – poproś grupę, by zapoznała się z instrukcjami znajdującymi się na losach. Poinformuj, że na przygotowanie się do roli uczestnicy mają 2 minuty (osoby bezrobotne w tym czasie zastanawiają się nad propozycjami wyjazdu, natomiast Członkowie rodziny i Przyjaciele przygotowują argumentację).  
UWAGA! Podkreśl wyraźnie, że w tym zadaniu przekonujący do pozostania w kraju lub wyjazdu **muszą stosować argumentację negatywną** (Przyjaciele odwołują się tylko do negatywnych konsekwencji pozostania w kraju, natomiast Członkowie rodzin do negatywnych konsekwencji wyjazdu za granicę). Kontroluj cały czas pracę graczy, obserwując, czy odpowiednio zrozumieli zadanie i stosują argumentację pozytywną.
  - **Faza realizacji (3 minuty)** – poinformuj zespoły, że nadszedł czas na prezentację – najpierw Bezrobotnego starają się przekonać Przyjaciela zniechęcającego do pozostania w kraju, a następnie swoje argumenty prezentują Członkowie rodziny zniechęcającego do wyjazdu za granicę. Po prezentacjach Bezrobotny podejmuje decyzję.
  - **Omówienie (2-3 minuty)** – omów krótko z uczestnikami zasymulowane sytuacje. Dopytaj, jakie argumenty najbardziej docierały do osób odgrywających Bezrobotnych. Zwróć uwagę na ewentualne trudności, które wystąpiły podczas realizacji zadania. Dopytaj uczestników, z jakim rodzajem konfliktu (ze wcześniej ustalonych) mieli tu do czynienia.
- d. **Etap 3 – Konflikt dążenie – unikanie (10 minut)** – podziel całą grupę na dwa równoliczne zespoły. Poinformuj zespoły, że **rozważasz skok na bungee**, ale bardzo mocno się wahasz – z jednej strony chcesz, a z drugiej bardzo się boisz. Poproś **jedną z grup (grupę PRO)**, by przygotowała zbiór argumentów przemawiających o korzyściach, jakie odniesiesz skacząc na bungee (np. przeżycie czegoś ekscytującego), **drugą grupę (grupę ANTY)** poproś, by przygotowała zbiór argumentów mówiących o tym, czego unikniesz nie skacząc (np. unikniesz wysokich wydatków). Daj grupom 3 minuty na przygotowanie argumentacji, a następnie poproś o jej zaprezentowanie obie grupy. Omów z uczestnikami pracę w tym zadaniu. Dopytaj, czy łatwo było im wygenerować argumenty. Zwróć uwagę na ewentualne trudności, które wystąpiły podczas realizacji zadania. Dopytaj uczestników, z jakim rodzajem konfliktu (ze wcześniej ustalonych) mieli tu do czynienia.
- e. **Praca indywidualna (10 minut)** – poinformuj uczestników, że teraz pracować będą indywidualnie. Rozdaj każdemu z uczestników **Arkusz Zadania Indywidualnego** (zał. 13.4) i poproś, by w ciągu 7 minut **napisali jak najwięcej zdań motywujących** (dążących i unikowych) do działania w każdym z wypisanych obszarów rozwoju zawodowego.

**np. Obszar: Pójście na studia**

Dążenie: *Studia zapewnią mi dobrą pracę / Na studiach poznam wielu ciekawych ludzi.*

Unikanie: *Idąc na studia uniknę wysokich opłat za przyjazdy komunikacją miejską / Studiując nie będę musiał wstawać rano do pracy.*

**np. Obszar: Ukończenie technikum**

Dążenie: *Dzięki technikum będę mieć wyuczony zawód / Będę miał fach w rękę.*

Unikanie: *Dzięki pójściu do technikum nie będę musiał iść na studia, żeby dalej się uczyć.*

Po wykonaniu tego zadania przez uczestników poproś, by podliczyli wszystkie zdania, które napisali i sprawdzili, których mają najwięcej. Dopytaj uczestników, którym rodzajem argumentów posługują się zazwyczaj oni sami.

4. Podsumowanie (ok. 20 min.)

- a. Dyskusja (ok. 5 min.) – podsumuj z uczestnikami wszystkie wykonane zadania. Dopytaj, jakie omawiane konflikty najczęściej im towarzyszą przy wyborze ścieżek zawodowych i w jaki sposób sobie z nimi radzą. Podkreśl, że najbardziej konstruktywne podczas podejmowania decyzji zawodowych jest kierowanie się tym, do czego dążymy (np. awans, rozwój zawodowy), a nie chęć uniknięcia nieprzyjemnych okoliczności (np. marudzenie rodziców, przeprowadzka itp.).
- b. Autodiagnoza (ok. 12-15 min.) – na zakończenie rozdaj uczestnikom Kwestionariusz autodiagnozy Skala Potrzeb (zał. 13.5) oraz Kartę Interpretacji Wyników (zał. 13.5a). Poinformuj, w jaki sposób go wypełnić oraz jak podliczyć i zinterpretować wyniki (w tym celu skorzystaj z Karty Interpretacji – zał.13.5a). Zaznacz, że świadomość własnych potrzeb jest niezwykle istotna podczas poszukiwania zatrudnienia – największą satysfakcję zawodową będziemy odczuwać podczas wykonywania pracy, która pozwoli nam zaspokoić nasze potrzeby. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki, dopytując m.in., na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z wcześniejszą autorefleksją.

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.



## Możliwe modyfikacje gry

Gra „Dążyć czy unikać?” może być modyfikowana przez trenera:

- a. Jeśli masz grupę, w której praca indywidualna na koniec gry może okazać się żmudna, bądź chcesz skrócić czas trwania gry – możesz pominąć element pracy indywidualnej (skrócisz wówczas ogólny czas trwania gry o ok. 10 min.).
- b. Aby skrócić grę możesz rozdać kwestionariusze autodiagnostyczne jako „zadanie domowe” (skrócisz wówczas całość gry o ok. 15 min.). Pamiętaj jednak, że uzyskane wyniki warto omówić na następnych zajęciach, podkreślając, iż są one wyłącznie wskazówką. Wskazane jest, aby przy omawianiu zachęcić uczestników do indywidualnego kontaktu z prowadzącym w celu przedyskutowania wyników autodiagnozy.



## Wskazówki praktyczne dla trenera

- a. Staraj się kontrolować pracę w poszczególnych zespołach trzyosobowych – zwłaszcza w pierwszym etapie trwania gry. Jeśli zauważysz taką potrzebę, możesz naprowadzać graczy na poprawną argumentację.
- b. Pamiętaj, żeby upewnić się, czy uczestnicy odpowiednio rozumieją prezentowane treści. Jest to bardzo istotne dla efektywności gry. Możesz np. poprosić ich o samodzielne przykłady zdań dotyczących unikania i dążenia.
- c. Prezentuj instrukcję kolejno, zgodnie z poszczególnymi etapami – instrukcja całej gry podana na początku może wprowadzić wiele niejasności i niepotrzebny chaos.
- d. Obserwuj, w jaki sposób grupa funkcjonuje podczas etapów 1-3, jeśli uznasz, że ma pewne trudności ze zrozumieniem treści, zadanie zawarte w załączniku 13.4 może okazać się za trudne dla uczestników. Wówczas warto przeprowadzić to zadanie wspólnie, z Twoim udziałem jako moderatora bądź zrezygnować z niego.
- e. W przypadku przeprowadzania gry w większych grupach (przy więcej niż 5 zespołach) z precyzją rozplanuj sobie całość gry i pilnuj czasu. Możesz też rozważyć zaproszenie drugiej osoby (asystenta) do prowadzenia gry – dzięki temu unikniesz chaosu, który w takich wypadkach może pojawić się w grze.

**Załącznik 13.1 Wprowadzenie do procesów motywacyjnych**

1. Konflikt typu dążenie – dążenie (jest to sytuacja konieczności wyboru między dwoma pozytywnymi wartościami). Takich wyborów dokonujemy na co dzień, kiedy np. musimy zdecydować, którą z dwóch ulubionych potraw zamówić w restauracji. Decyzje te mogą też być znacznie poważniejsze i dotyczyć wyborów zawodowych np. wybrania jednej spośród dwóch atrakcyjnych dla nas ofert pracy.
2. Konflikt typu dążenie – unikanie (konieczność wyboru między przyciągającą wartością a chęcią uniknięcia utraty innej wartości). Ten konflikt prowadzi najczęściej do napięć, wahań i rozterek moralnych. Przykładem takiego konfliktu jest rozterka związana z wyjściem z grupą znajomych (dążenie) a konsekwencją nie wywiązania się w związku z tym z innymi obowiązkami, np. nauki przed ważnym egzaminem (unikanie).
3. Konflikt typu unikanie – unikanie (konieczność wyboru między dwoma niepożądanymi celami – jak w przysłowiowej sytuacji między młotem a kowadłem). Przykład: Wolimy mandat za przechodzenie w niedozwolonym miejscu zapłacić teraz, czy jego spłatę rozłożyć w czasie? W kontekście decyzji zawodowych lub edukacyjnych też często stajemy wobec takich alternatyw, np.: Wynik na egzaminie maturalnym pozwala nam rozpocząć studia jedynie na dwóch dostępnych kierunkach, przy czym żaden z nich nie wydaje się interesujący.

ZASTANÓW SIĘ, KTÓRY Z WYBORÓW NAJTRUDNIEJ JEST TOBIE PODJĄĆ?

## Załącznik 13.2 Opis ról

---

### **NIEZDECYDOWANY KLIENT**

Wybierasz się na wakacje. Nie wiesz, jaki kierunek obrać. Zależy Ci, aby ten czas spędzić spokojnie, na łonie natury. Tu rodzi się pytanie: góry czy morze? Nie możesz się zdecydować. Za chwilę usłyszysz argumenty agentów dwóch różnych biur turystycznych. Po ich wysłuchaniu zdecyduj się na miejsce spędzania wolnego czasu.

---

### **AGENT 1**

Agencja, w której pracujesz zajmuje się organizowaniem aktywnych wycieczek po całych Tatrach. Twoim zadaniem jest przekonanie klienta do wyboru wędrówek po górskich szlakach jako najlepszej formy spędzenia wakacyjnego wypoczynku. Przekonując klienta, stosuj wyłącznie argumentację pozytywną, odwołując się tylko do pozytywnych aspektów aktywnego spędzania czasu w górach (absolutnie nie możesz odwoływać się do negatywnych konsekwencji wyboru morza).

---

### **AGENT 2**

Agencja, w której pracujesz zajmuje się organizowaniem wycieczek w okolice nadmorskie. Przekonaj klienta, aby wybrał wypoczynek nad morzem jako formę spędzenia swojego urlopu. Przekonując klienta stosuj, wyłącznie argumentację pozytywną, odwołującą się do pozytywnych aspektów wyjazdu nad morze (absolutnie nie możesz odwoływać się do negatywnych konsekwencji wyboru wyjazdu w góry).

---

## Załącznik 13.3 Opis ról

---

*Tomek od dłuższego czasu bezskutecznie poszukuje pracy, niestety w jego miejscowości bardzo trudno o stałe zajęcie. Tomek pomaga swojej rodzinie w utrzymaniu gospodarstwa. Niedawno Tomek dostał propozycję wyjazdu za granicę i tam dalszego szukania pracy. Bohater jest w bardzo trudnej sytuacji i nie wie, które rozwiązanie wybrać, gdyż oba mogą wiązać się z negatywnymi konsekwencjami.*

---

### **BEZROBOTNY (TOMEK)**

Nie masz od dłuższego czasu pracy w miejscowości, w której mieszkasz. Dostałeś propozycję wyjazdu za granicę i poszukiwania tam możliwości zatrudnienia. Tutaj z kolei pomagasz rodzinie w utrzymaniu gospodarstwa domowego. Nie wiesz, co zrobić. Wysłuchaj argumenty swojego przyjaciela oraz członka rodziny. Podejmij decyzję po ich wysłuchaniu.

---

### **PRZYJACIEL**

Twój przyjaciel od dłuższego czasu nie może znaleźć pracy w miejscowości, w której mieszka. Otrzymał ostatnio propozycję wyjazdu za granicę z możliwością znalezienia tam zatrudnienia. Przekonaj przyjaciela, by pojechał za granicę w poszukiwaniu pracy. Stosuj wyłącznie argumentację negatywną, odwołując się tylko do negatywnych konsekwencji pozostania w kraju.

---

### **CZŁONEK RODZINY BEZROBOTNEGO**

Jeden z członków Twojej rodziny od dłuższego czasu nie może znaleźć pracy w miejscowości, w której mieszka. Otrzymał ostatnio propozycję wyjazdu za granicę z możliwością znalezienia tam zatrudnienia. Przekonaj go jednak, by pozostał w kraju. Stosuj argumentację negatywną, odwołując się tylko do negatywnych konsekwencji wyjazdu za granicę.

---

### Załącznik 13.4 **Arkusz Zadania Indywidualnego**

W ciągu 7 minut zapisz jak najwięcej zdań motywujących dążących i unikowych do działania w każdym z poniżej wypisanych obszarów rozwoju zawodowego.

#### **Obszar: Podjęcie pierwszej pracy w bardzo młodym wieku**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

#### **Obszar: Skorzystanie z pomocy doradcy zawodowego**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

#### **Obszar: Kontynuowanie edukacji po szkole średniej**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

#### **Obszar: Zmiana pracy na zupełnie inną branżę niż dotychczas**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

#### **Obszar: Rozpoczęcie pracy w korporacji**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

#### **Obszar: Przeprowadzka związana z podjęciem zatrudnienia w innym mieście**

Zdania motywujące dążące	Zdania motywujące unikowe

Załącznik 13.5 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Skala Potrzeb**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Wolę pracę w zespole, niż pracę indywidualną.					
2. Jest dla mnie ważne, by inni liczyli się z moim zdaniem.					
3. Chciał(a)bym być człowiekiem sukcesu.					
4. Lubię, gdy inni kierują się moimi radami.					
5. Pozytywna atmosfera w zespole, w którym pracuję, jest dla mnie najważniejsza.					
6. Kiedy wyznaczę sobie cel, najważniejsza jest dla mnie jego realizacja.					
7. Lubię współpracować z innymi.					
8. Chciał(a)bym zarządzać innymi ludźmi.					
9. Czuję potrzebę nieustannego „pięcia się w górę”.					
10. Jest dla mnie ważne, by każdy członek zespołu, w którym pracuję, czuł się dobrze.					
11. Widzę się w roli lidera.					
12. Chętnie przyjmuję na siebie pełną odpowiedzialność za realizację zadań.					
13. Lubię mieć wpływ na zachowanie i sposób pracy innych osób.					
14. Lubię podejmować nowe wyzwania.					



## Załącznik 13.5a **Karta Interpretacji Wyników** **Skala Potrzeb**

Przyporządkuj punkty odpowiedziom zgodnie z poniższym kluczem oraz zsumuj punkty wg tabeli.

**Nie zgadzam się – 1 pkt**

**Raczej się nie zgadzam – 2 pkt**

**Trudno powiedzieć – 3 pkt**

**Raczej się zgadzam – 4 pkt**

**Zgadzam się – 5 pkt**

Zsumuj punkty w poszczególnych grupach pytań:

Nazwa potrzeby	Numery pytań	Suma
<b>AFILIACJA</b>	1, 5, 7, 10	
<b>WŁADZA</b>	2, 4, 8, 11, 13	
<b>OSIĄGNIĘCIA</b>	3, 6, 9, 12, 14	

Sprawdź, w których skalach uzyskane przez Ciebie wyniki mieszczą się w przedziale wyników wysokich, a następnie zapoznaj się z opisami poszczególnych potrzeb.

POTRZEBY	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>AFILIACJA</b>	20	15-19	4-14
<b>WŁADZA</b>	21-25	14-20	5-13
<b>OSIĄGNIĘCIA</b>	23-25	17-22	5-16

### **Wysoki wynik w zakresie POTRZEBY OSIĄGNIĘCIA:**

Osoby przejawiające wysoką potrzebę osiągnięć odczuwają silne pragnienie odnoszenia sukcesów. Ponadto stale dążą do doskonalenia swoich działań i siebie samych. Chętnie przejmują osobistą odpowiedzialność za zadanie. Najlepiej odnajdują się w sytuacji, w której czują, że mają realny wpływ na przebieg zdarzeń. Preferują zadania, które poddawane są ewaluacji lub niosą za sobą informację zwrotną – osoby o wysokiej potrzebie osiągnięć dążą do uzyskania informacji o wynikach swoich działań. Podejmują się zadań, które są możliwe do zrealizowania, ale jednocześnie wymagające i rozwijające. Takie osoby dobrze sprawdzają się w pracach, w których nacisk położony jest na realizację ambitnych celów i założeń.

### **Wysoki wynik w zakresie POTRZEBY AFILIACJI:**

Osoby przejawiające wysoką potrzebę przynależności do grupy społecznej dążą do nawiązywania i podtrzymywania dobrych relacji z innymi ludźmi. Pragną czuć się akceptowane przez otoczenie. Preferują zadania opierające się bardziej na współpracy niż rywalizacji. Cenią sobie wzajemne zaufanie i zrozumienie. Osoby przejawiające wysokie nasilenie potrzeby afiliacji mogą mieć tendencję do większego skupienia się na zespole i relacjach w nim panujących niż na realizacji celów. Mogą szukać aprobaty i akceptacji swoich decyzji oraz działań w zespole. Starają się postępować tak, by stale cieszyć się sympatią innych. Takie osoby dobrze sprawdzają się we współdziałaniu z innymi ludźmi, dobrze funkcjonują w pracach zespołowych.

### **Wysoki wynik w zakresie POTRZEBY WŁADZY:**

Osoby przejawiające wysoką potrzebę władzy koncentrują się na zdobywaniu i poszerzaniu swojego wpływu na innych. Dobrze czują się w sytuacjach, w których ich zadaniem jest kierowanie innymi osobami z otoczenia. Dążą do zdobycia pozycji lidera i autorytetu. Lubią tworzyć zespół i organizować jego pracę. Kładą nacisk na podjęcie konkretnych decyzji. Mogą mieć tendencje do stawiania wysokich wymagań zarówno współpracownikom jak i sobie. Wysokie nasilenie tej potrzeby jest szczególnie pożądane w przypadku menadżerów.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy, pracując w małych grupach, mają za zadanie zbudować „Pomost Kariery” na tyle trwałą, by przejechał po nim mały samochód. Materiały do zbudowania pomostu uczestnicy uzyskują dzięki stworzeniu matrycy pomysłów, którą z kolei tworzą poprzez udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Co decyduje o wyborze zawodu?”. Odpowiadając na to pytanie, gracze kierują się czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego uczestnicy zastanawiają się, czy poszczególne, wypisane przez nich czynniki mają duże czy małe znaczenie dla wyboru pracy oraz określają, w którym etapie życiowym dane czynniki odgrywają największą rolę.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników czynników kierujących ich wyborem zawodu

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza rodzaju motywacji do wyboru zawodu (czynników wewnętrznych vs zewnętrznych)
- Diagnoza kompetencji społecznych w zakresie współpracy z innymi (w oparciu o analizę przebiegu pracy w grupach)
- Uświadomienie sobie elementów, jakie mogą wpływać na wybór zawodu



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Jej liczebność nie powinna jednak być mniejsza niż 4 osoby.

Ciekawy format gry polegający na wspólnym budowaniu mostów przez zespoły oraz na rywalizacji pomiędzy nimi, rozwija wśród uczestników motywację do udziału w grze – stąd jest ona zalecana w pracy z uczniami oporującymi (zwłaszcza, gdy źródłem oporu jest brak motywacji wynikający np. z wcześniejszych negatywnych doświadczeń związanych z sytuacją doradztwa zawodowego). Jednocześnie praca w małych zespołach i silna koncentracja na celu (jakim jest zbudowanie trwałego mostu) może ograniczać wystąpienie lęku przed oceną oraz wynikającego z niego oporu.



## Założenia teoretyczne

W klasycznej teorii Supera (1976) ważne znaczenie mają trzy rodzaje czynników, które wpływają na rozwój zawodowy człowieka, a są nimi: czynniki roli, osobiste i sytuacyjne. Upraszając ten model możemy założyć (Paszowska-Rogacz, 2003), że czynniki roli i osobiste stanowią spójną grupę czynników wewnętrznych, natomiast pod pojęciem sytuacyjne rozumiemy całą gamę czynników zewnętrznych takich, jak: aktualna struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, procedury zatrudniania, wpływ rodziny. Czynniki wewnętrzne stanowią więc będą te związane z rozwojem ogólnym i zawodowym człowieka oraz jego cechami indywidualnymi. Kluczową rolę odgrywają tutaj zainteresowania i większość teorii rozwoju zawodowego właśnie wokół zainteresowań buduje modele dotyczące wyboru zawodu (Super, 1976; za: Bańka, 2003). Natomiast czynniki zewnętrzne będą modyfikować i warunkować decyzje wyboru ścieżek kształcenia, czy rozwoju zawodowego (określać możliwości).

W przedstawionej grze odwołano się bezpośrednio do kluczowej roli tych dwóch grup czynników oraz zaakcentowano ich istotną rolę w kluczowym etapie rozwoju osobistego, jakim jest moment zakończenia edukacji i rozpoczęcia pierwszej pracy. W symulacji istotny jest również proces grupowy (moment kolekcjonowania składników i budowy wieży). Pomimo znacznych podobieństw, uczestnicy różnią się od siebie – swoim doświadczeniem, wiedzą, postawą wobec drugiego człowieka, temperamentem. Mają także odmienne umiejętności i hierarchię wartości określającą zewnętrzne czynniki. W grupowym procesie budowania pomostu, gracze w praktyczny sposób poznają te determinanty.

## Warunki przeprowadzenia gry



Gra powinna być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość rozstawienia kilku stołów w pewnej odległości od siebie.

## Materiały niezbędne do realizacji gry



- Stoły / ławki
- Kartki A4 (ok. 60-70 kartek – mogą być wtórnego użytku) – dla każdego zespołu
- Sznurek (ok. 3-4 metry) – dla każdego zespołu
- Taśma klejąca
- Kartki samoprzylepne (ok. 50 sztuk) – dla każdego zespołu
- Matryca Pomysłów (zał. 14.1) – dla każdego zespołu
- Wybrane czynniki wewnętrzne i zewnętrzne przy wyborze pracy (zał. 14.2) – dla prowadzącego
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 14.3) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 14.3a) – dla każdego gracza

## Czas trwania



Szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 45-50 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy, dbając o jego nieprzekraczanie.

## Metody i formy pracy



Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania symbolicznie odtworzony zostaje sposób konstruowania kariery w odwołaniu do czynników wewnętrznych i zewnętrznych, mających wpływ na wybór zawodu.

Gra oparta jest także o metodę pracy w małych grupach, które koncentrują się na realizacji wyznaczonych celów.

Wyniki pracy zostaną omówione poprzez dyskusję połączoną z autorefleksją. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza.

## Szczegółowy scenariusz gry



1. Wprowadzenie (ok. 5-7 min.)
  - a. Wprowadź uczestników w temat, którego dotyczyć będzie gra, informując, że planowanie własnej kariery i wybór samego zawodu składa się z kilku etapów:
    - Poznania siebie (czynniki wewnętrzne)
    - Poznania oczekiwań środowiska (czynniki zewnętrzne)
    - Konfrontacji tych dwóch czynników
    - Planowania kariery, czyli określenia drogi rozwoju zawodowego (ścieżek kształcenia itd.)
  - b. Następnie wyjaśnij pojęcia czynników wewnętrznych i zewnętrznych, podkreślając, że:
    - Czynniki wewnętrzne – są związane bezpośrednio z nami, z naszymi indywidualnymi cechami, zainteresowaniami, etapami rozwoju (np. nasze hobby)
    - Czynniki zewnętrzne – to czynniki znajdujące się poza nami, czynniki sytuacyjne, wpływające na nas w mniejszym, bądź większym stopniu (np. namowa rodziców)Podaj przykłady kilku czynników (np. rady znajomych, bliska odległość od domu, zamiłowanie do przyrody itp.) i poproś graczy, by określili czy podany przykład jest czynnikiem zewnętrznym czy wewnętrznym. W ten sposób upewnisz się, że wszyscy uczestnicy zrozumieli, czym są poszczególne czynniki oraz jak dokonać ich podziału.
2. Gra właściwa (ok. 20-25 min.)
  - a. Poinformuj uczestników, że wyboru zawodu większość z nas dokonuje bardzo wcześnie, natomiast krytyczny moment, kiedy nasze wyobrażenia i plany zawodowe zderzają się z ofertą rynku pracy, to chwila, gdy kończymy ścieżkę edukacji i podejmujemy pierwszą pracę. Zadaniem zespołów będzie dzisiaj zbudowanie **takiego pomostu między szkołą a pracą**. Pomost musi być na tyle trwały, by mógł po nim przejechać Wehikuł Kariery (samochód – resorak przygotowany wcześniej przez trenera). Samochodzik musi samoistnie (wprawiony w ruch) przejechać przez cały most na drugą

stronę. Zadanie zostanie zaliczone, jeśli samochód zatrzyma się na drugim stoliku. Każda grupa ma maksymalnie trzy próby.

- b. Podziel uczestników na równoliczne **zespoły (3-5 osób)** – ewentualnie, jeśli liczba uczestników to uniemożliwia, możesz podzielić zespoły w ten sposób, aby w jednym, czy dwóch zespołach było o jedną osobę więcej.
  - c. Rozdaj każdemu z zespołów po 2 kartki A4 i długopisy.
  - d. Poproś zespoły, by ustawiły przed sobą swój warsztat – **dwa stoły oddalone od siebie o 5 stóp** (zespoły same decydują, czyja stopa odmierzy tę odległość).
  - e. Poproś zespoły, by na jednej kartce A4 zapisali „SZKOŁA” i umieścili ją na jednym stole, natomiast na drugiej napisali „PRACA” i umieścili ją na drugim stole.
  - f. Poinformuj uczestników, że teraz ich zadaniem będzie **zbudowanie mostu** pomiędzy szkołą a pracą. Do tego jednak potrzebują budulca, na który muszą uczciwie zarobić, wykonując zadanie. **Rozdaj uczestnikom Matrycę Pomysłów** (zał. 14.1) **informując, że muszą wypisać na niej odpowiedzi** na pytanie „Co decyduje o wyborze zawodu?”, dzieląc odpowiedzi na czynniki wewnętrzne i zewnętrzne.
  - g. Upewnij się jeszcze raz, że uczestnicy rozumieją polecenie. Poinformuj, że na wykonanie zadania uczestnicy mają 10 minut, przy czym:
    - za każdy czynnik zewnętrzny grupa otrzyma 5 kartek A4
    - za każdy czynnik wewnętrzny grupa otrzymuje 30 cm sznurka
    - za każde 10 czynników wewnętrznych otrzymuje 1 metr taśmy klejącej
    - za każde 10 czynników zewnętrznych ćwierć bloczku kartek samoprzylepnych (ok. 25 sztuk)
  - h. Przypilnuj, by po zakończeniu zadania zespoły odłożyły długopisy i nie miały już możliwości uzupełnienia odpowiedzi.
  - i. Poproś zespoły, by rozliczyły się z liczby przygotowanych czynników, czytając je na głos.
  - j. Rozdaj uczestnikom materiały zgodnie z liczbą wygenerowanych czynników.
  - k. Poinformuj uczestników, że mają teraz **7 minut na zbudowanie mostu** pomiędzy jednym a drugim etapem, wykorzystując materiały, które zdobyli. Po 7 minutach zakończ pracę grup.
3. Testowanie i podsumowanie (20 min.)
- a. Poproś przedstawiciela każdego z zespołów o próbę dokonania przejazdu samochodem (resorakiem) po wykonanym moście. Każda grupa ma 3 próby. Grupy, którym się udało, zostają nagrodzone oklaskami (ok. 3 min.).
  - b. Podsumuj pracę grup (ok. 7 min.). Przeprowadź dyskusję odnośnie do kierowania się czynnikami wewnętrznymi vs zewnętrznymi podczas wyboru zawodu. Dopytaj:
    - Jakimi czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi można jeszcze się kierować w wyborze pracy? (zał. 14.2)
    - Jakimi czynnikami spośród wypisanych przez Was najczęściej się kierujecie?
    - Czy któreś z czynników są istotniejsze?
    - Co powinniśmy brać pod uwagę budując naszą ścieżkę kariery?
  - c. Poinformuj uczestników, że kierowanie się czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi przy wyborze zawodu może wpływać na ich późniejsze podejście do pracy. Uczestnicy będą mieli teraz okazję sprawdzić jakie podejście do pracy mają aktualnie – czy traktują ją jako misję, obowiązek czy formę środka do osiągnięcia jakiegoś wyższego celu. Rozdaj kwestionariusze autodiagnozy (zał. 14.3), prosząc jednocześnie uczestników o ich wypełnienie (ok. 7 min.).
  - d. Poinformuj uczestników, w jaki sposób podliczyć i zinterpretować wyniki. Skorzystaj w tym celu z Karty Interpretacji Wyników (zał. 14.3a), której egzemplarze rozdaj uczestnikom. Omów krótko wyniki otrzymane przez uczestników, dopytując się, czy są one zgodne z przewidywaniami (ok. 5 min.). Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry



Gra „Pomost kariery” może być modyfikowana przez trenera na wiele różnych sposobów:

- a. Rezygnacja z autodiagnozy – możliwe jest zrealizowanie gry wyłącznie w oparciu o ćwiczenie i autorefleksję – wówczas element autodiagnozy zaleca zastosować się jako „praca domowa”. W takim przypadku należy jednak omówić wyniki autodiagnozy na kolejnych zajęciach lub zapewnić uczestników o możliwości indywidualnych konsultacji z prowadzącym. Pozwoli to skrócić czas gry o około 15 minut.
- b. Rezygnacja z podziału na zespoły – ćwiczenie w całości wykonywane jest przez całą grupę (zarówno faza wypełniania matrycy, jak i budowania pomostu). W tym wariantcie, ze względu na większość ilość materiału budowlanego, wskazane jest zwiększenie odstępów pomiędzy ławkami (np. do 8 stóp), tak by zadanie było odpowiednio trudne. Jednocześnie wariant nie jest wskazany do stosowania w grupie, w której obecne są osoby z silnym lękiem przez ocenę – mogą wówczas wycofać się z pracy.

## Wskazówki praktyczne dla trenera

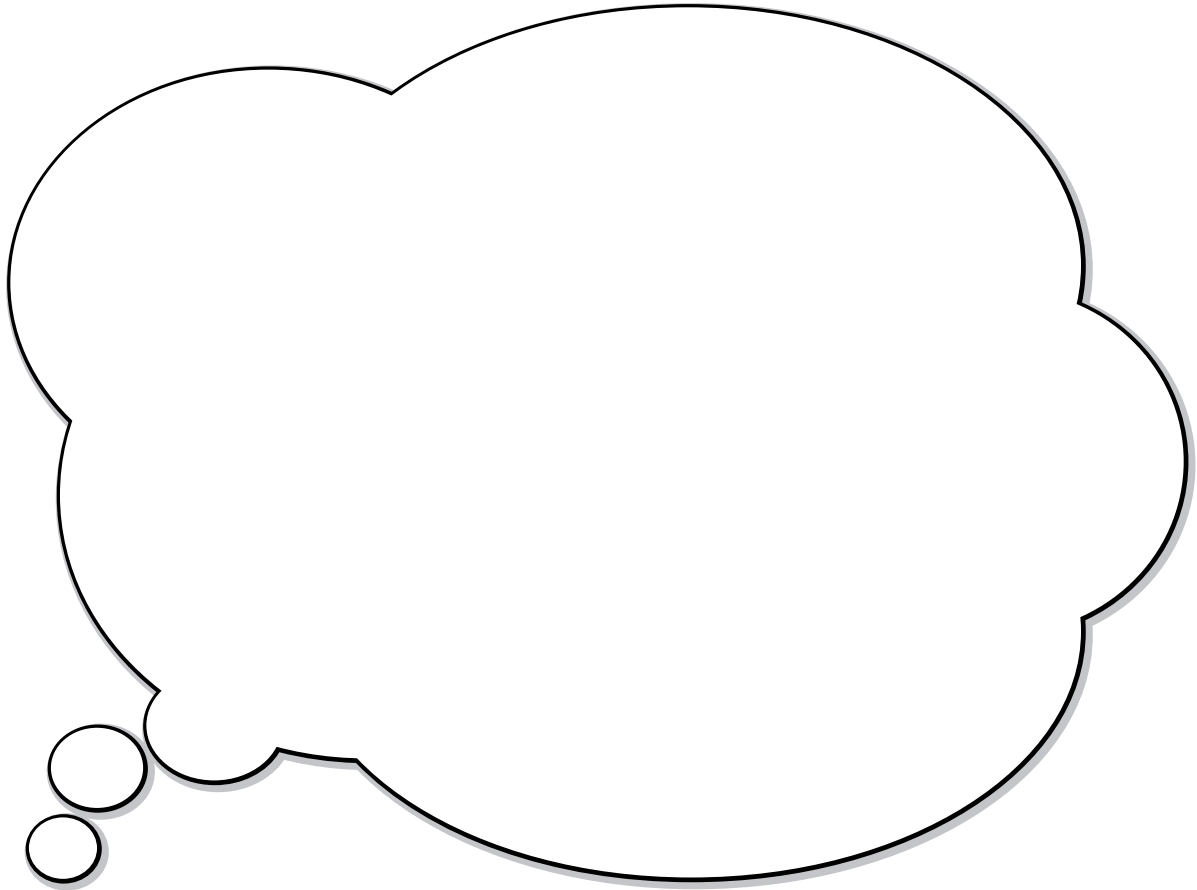


- a. Podział na zespoły – zaleca się, aby podział na grupy miał charakter losowy.
- b. Zapisz w widocznym miejscu reguły wymiany czynników na materiały niezbędne do budowy mostu.
- c. UWAGA! Jeśli widzisz, że do jednego zespołu trafiło wyraźnie trzech liderów i może to zaburzyć wartości diagnostyczne gry, możesz pominąć element losowy przy dopasowaniu zespołów i samodzielnie przyporządkować osoby do zespołu.
- d. Jeśli wiesz, że w grupie są uczniowie oporujący, a opór ten ma swoje źródło w obniżonej motywacji, możesz wzbogacić element rywalizacyjny poprzez wyznaczenie nagrody dla wygranego zespołu.
- e. Kwestie sporne – podczas czytania różnych czynników wygenerowanych przez zespoły, pozostali członkowie mogą celowo bojkotować pomysły rywali, by ci nie dostali materiałów – w takiej sytuacji poinformuj uczestników, że Ty jesteś sędzią, który ocenia, jakie czynniki są do przyjęcia, a które nie (wskazówka – nie wykluczaj kreatywnych czynników, ale odrzucaj takie, które z pewnością nie mają racji bytu).



## Załącznik 14.1 Matryca Pomysłów

ODPOWIEDZIE NA PYTANIE: CO DECYDUJE O WYBORZE NASZEGO ZAWODU?



## Załącznik 14.2 Wybrane czynniki wewnętrzne i zewnętrzne przy wyborze zawodu

### Przykładowe czynniki wewnętrzne:

- PREFERENCJE (jaka treść pracy nas interesuje)
- ZAINTERESOWANIA (sposób spędzania wolnego czasu, preferowane przedmioty szkolne, uczestnictwo w zajęciach pozalekcyjnych, tematyka ulubionych książek, czasopism, oglądanych filmów)
- UZDOLNIENIA (np. gra na pianinie)
- TEMPERAMENT (np. wybuchowość, opanowanie)
- CECHY CHARAKTERU (np. prawdomówność, odpowiedzialność, pracowitość, ambicja)
- SYSTEMY WARTOŚCI
- KONDYCJA FIZYCZNA (np. szybkość, odporność, siła)

### Przykładowe czynniki zewnętrzne:

- WIEDZA O ZAWODACH (nazwy zawodów, obowiązki i czynności, wiedza o środowiskach pracy, wymagania psychologiczne, wymagania fizyczne i zdrowotne, warunki podjęcia pracy w zawodzie, możliwości awansu, możliwości zatrudnienia oraz płace, zawody pokrewne)
- WIEDZA O RYNKU PRACY (zawody deficytowe i nadwyżkowe, stopa bezrobocia w danych zawodach)
- DOSTĘPNOŚĆ (czy w moim mieście oferują pracę w tym zawodzie)
- DOSTĘP DO EDUKACJI (ew. ścieżki kształcenia)
- WPLYW GRUPY (np. namowa rodziców, namowa znajomych, nauczycieli)

### Załącznik 14.3 **Kwestionariusz autodiagnozy** **Skala Podejścia do Pracy**

Poniżej znajdują się stwierdzenia opisujące podejście do pracy. Przeczytaj każde ze stwierdzeń i **zaznacz odpowiedź, która bardziej do Ciebie pasuje** (zaznacz kółkiem wybraną odpowiedź). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

1. **W pracy:**
  - a) Często z własnej woli podejmował(a)bym się dodatkowych działań, zwłaszcza, gdy dzięki temu mógłbym / mogłabym się czegoś ciekawego nauczyć.
  - b) Uniknął(a)bym zadań, które wykraczają poza mój zakres obowiązków.
  - c) Zależałoby mi, by się wyróżnić, dlatego angażował(a)bym się w obiecujące, dodatkowe projekty.
2. **Praca jest dla mnie przede wszystkim:**
  - a) Źródłem wielu satysfakcji.
  - b) Sposobem, aby zarobić na życie.
  - c) Drogą do osiągnięcia sukcesu zawodowego.
3. **Najbardziej lubię wykonywać zadania:**
  - a) Które są zgodne z moimi zainteresowaniami i wzbudzają we mnie entuzjazm.
  - b) Rutynowe, w których trudno o pomyłkę / popełnić błąd.
  - c) Które dają możliwość zaistnienia, pokazania się z jak najlepszej strony / wiążą się z prestiżem.
4. **Główną zaletą, jaką dostrzegam w pracy jest to, że:**
  - a) Daje możliwość robienia tego, co się lubi / samorealizacji.
  - b) Zapewnia poczucie bezpieczeństwa i środki do życia.
  - c) Jest sposobem na osiągnięcie wysokiego statusu społecznego i prestiżu / daje możliwość osiągnięcia kolejnych szczebli kariery.
5. **Chciał(a)bym, aby moja praca:**
  - a) Była jednocześnie moją pasją.
  - b) Pozwalała zaspokoić wszystkie potrzeby materialne.
  - c) Dawala możliwość awansowania na kolejne szczeble kariery.
6. **Jako pracownik:**
  - a) Miał(a)bym silną motywację do pracy.
  - b) Ciężko byłoby mi zmobilizować się do pracy.
  - c) Starał(a)bym się utrzymywać wysoką motywację, bo tylko w ten sposób mogę osiągnąć sukces.
7. **Gdy wyobrażam sobie swój typowy dzień pracy:**
  - a) Widzę się jako osobę, która na tyle angażuje się w realizację zadań, że nie zauważa upływu czasu.
  - b) Widzę siebie jako osobę odliczającą godziny pozostałe do końca pracy.
  - c) Widzę, jak staram się jak najlepiej wykorzystać swój czas pracy, skupiając się przede wszystkim na zadaniach dających widoczne rezultaty.
8. **Gdybym wygrał/a w lotto:**
  - a) Wiele by się zmieniło, ale zapewne nie zrezygnował(a)bym z pracy.
  - b) Pewnie zrezygnował(a)bym z pracy i zajęła / zajął się tym, co naprawdę lubię.
  - c) zapewne założył(a)bym własną firmę, którą (wreszcie) mógłbym/abym zarządzać.
9. **Praca jest dla mnie:**
  - a) Jednym z ważniejszych elementów mojego życia.
  - b) Niczym szczególnie ważnym.
  - c) Jedynie sposobem na osiągnięcie dobrej pozycji społecznej i prestiżu.
10. **Zależy mi, aby w pracy:**
  - a) Robić to, co sprawia mi przyjemność.
  - b) Spokojnie wykonywać swoje obowiązki / mieć spokój i robić to, co do mnie należy.
  - c) Być najlepszym/ą spośród wszystkich pracowników.
11. **Masz dużo pracy, ale szef zleca Ci pilne zadanie z powodu nieobecności koleżanki:**
  - a) Odmawiasz wykonania zadania – nie leży to w zakresie Twoich obowiązków.
  - b) Zgadzasz się, gdyż widzisz w tym szansę zdobycia nowego doświadczenia – do tej pory nie powierzano Ci takich zadań.
  - c) Zgadzasz się – liczysz, że dzięki temu zyskasz uznanie szefa i przybliży Cię to do awansu.

12. **Natłok dodatkowych obowiązków:**

- a) Działa na Ciebie mobilizująco i szukasz w nich możliwości do samorealizacji i podnoszenia swoich kompetencji.
- b) Jest dla Ciebie szansą na uzyskanie awansu i dodatkowych pieniędzy.
- c) Zniechęca Cię do dalszego działania.

13. **Wykonałeś/eś dobrze zadanie:**

- a) Cieszysz się ze zdobytego doświadczenia – przybliżyła Cię do upragnionego awansu.
- b) Jesteś zadowolony/na, bo dzięki temu zdobyłeś/eś nowe doświadczenie.
- c) Uważasz, że należy Ci się podwyżka.

14. **Gdybyś za 5 lat miał/a możliwość awansu na inne stanowisko to:**

- a) Byłoby to spełnieniem Twoich marzeń o rozwoju zawodowym,
- b) Przyjąłbyś / przyjęłabyś ofertę, gdyż wiąże się to z prestiżem i wyższymi zarobkami,
- c) Musiałbyś / musiałabyś się zastanowić, czy korzyści wynikające z awansu są warte Twojej energii.



Załącznik 14.3a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Podejścia do Pracy**

Przenieś zaznaczone odpowiedzi do tabeli poniżej i zsumuj liczbę odpowiedzi w poszczególnych kolumnach.

Nr pytania	Misja	Zadanie	Środek do celu
1.	a	b	c
2.	a	b	c
3.	a	b	c
4.	a	b	c
5.	a	b	c
6.	a	b	c
7.	a	b	c
8.	a	b	c
9.	a	b	c
10.	a	b	c
11.	b	a	c
12.	a	c	b
13.	b	c	a
14.	a	c	b
Razem:			

Skala diagnozuje trzy różne typy podejścia do pracy, czyli praca jako misja, zadanie i środek do celu. Przeanalizuj za pomocą poniższej tabeli, w którym z tych podejść Twoje wyniki mieszczą się w przedziale wyników wysokich oraz zapoznaj się z odpowiednim opisem.

PODEJŚCIA	WYNIK WYSOKI	WYNIK PRZECIĘTNY	WYNIK NISKI
<b>MISJA</b>	9-14	4-8	0-3
<b>ZADANIE / KONIECZNOŚĆ</b>	6-14	2-5	0-1
<b>ŚRODEK DO CELU</b>	7-14	3-6	0-2

### MISJA

Osoby otrzymujące wysoki wynik w tej podskali charakteryzują się przede wszystkim motywacją wewnętrzną. W pracy szukają możliwości samorealizacji, rozwijania zainteresowań. Praca jest dla nich źródłem satysfakcji, chcą czerpać z niej radość i zadowolenie. Widzą głębszy sens w tym, co robią, myślą o pracy w domu, szukają urozmaiceń, ulepszeń, praca jest dla nich bardzo ważna.

### ZADANIE / KONIECZNOŚĆ

Osoby otrzymujące wysokie wyniki w tej podskali charakteryzuje motywacja zewnętrzna – pracują, aby mieć środki do życia, cechują się ogólnie niską motywacją do pracy. W pracy poszukują stabilności, poczucia bezpieczeństwa. Wykonują to, co należy, a wracając do domu, odcinają się od pracy, nie podejmują się dodatkowych działań. Pracę traktują przedmiotowo, jako zadanie, które trzeba wykonać, aby dostać za nie nagrodę – wypłatę.

### ŚRODEK DO CELU (AWANS / KARIERA)

Osoby, które osiągają wysokie wyniki w tej podskali charakteryzuje motywacja zewnętrzna, gdyż wykonują zadania, kiedy wiedzą, że im się opłaca – gdy wiedzą, że dzięki nim zostaną zauważone, wyróżnione itp. Z drugiej jednak strony posiadają silną wewnętrzną motywację do pięcia się po kolejnych szczeblach kariery. Sama praca jest dla nich środkiem do celu, nie stanowi wartości samej w sobie. Jest drogą do prestiżu, pieniędzy, statusu społecznego.



# MENTALISTA, KTÓRY LUBI WYZWANIA



## Skrócony opis gry

Gra odbywa się w dwóch płaszczyznach: pierwszej autorefleksyjnej oraz drugiej interpersonalnej.

W ramach pierwszej z nich, każdy z uczestników ma możliwość dokonania samoopisu (zidentyfikowania wartości, potrzeb, oczekiwań jemu najbliższych oraz potencjalnie mogących wpływać na wybór zawodu). Gra rozpoczyna się pracą samodzielną, podczas której uczestnicy wybierają z przygotowanej listy określoną liczbę informacji, stwierdzeń, wartości itp. dla siebie najbardziej adekwatnych. W ten sposób tworzą zestaw 18 informacji, które w ich przekonaniu najlepiej ich opisują.

Tak skonstruowane zestawy informacji przekazywane są losowo innym osobom z grupy. Inaczej ujmując, każdy uczestnik otrzymuje zestaw 18 stwierdzeń, informacji itp. wybranych przez inną osobę z grupy, przy czym nie dysponuje informacjami czyj jest to zestaw.

Zadaniem każdego z uczestników jest przyjęcie roli „mentalisty” – osoby, która jest w stanie wywnioskować o innym człowieku wiele informacji na bazie posiadanych dość szczątkowych wiadomości o drugiej osobie. Na podstawie listy 18 wybranych informacji, zadaniem uczestnika jest stworzenie opisu sylwetki innej, anonimowej osoby. Inaczej ujmując, gracze otrzymują zestaw informacji o jakiejś osobie z grupy, na podstawie którego muszą wywnioskować krótką historię o życiu tej osoby.

Następnie każdy z uczestników odczytuje stworzoną przez siebie sylwetkę innego gracza, dzięki czemu uczestnicy słuchają opowieści o sobie stworzonej przez kogoś innego, zastanawiając się, czy jest ona zgodna z rzeczywistością i własnym spojrzeniem na samego siebie.

W podsumowaniu gry, uczestnicy odwołują się do swoich uczuć i spostrzeżeń związanych z opowieściami na swój temat, których słuchali. Omawiają kwestię znaczenia wartości w procesie wyboru ścieżek kariery oraz podejmowania różnych decyzji zawodowych.



## Cel

Cel główny:

- Diagnoza wartości najważniejszych dla uczestników oraz wskazanie ich znaczenia dla dokonywania różnych wyborów zawodowych

Cele szczegółowe:

- Uświadomienie sobie indywidualnych źródeł poszczególnych wartości, preferencji, potrzeb itp.
- Autorefleksja nad własnymi wyborami życiowymi oraz nad wpływem wartości na te wybory
- Budowanie umiejętności narracyjnego opowiadania o własnym życiu
- Budowanie umiejętności tworzenia opowieści o karierze



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników, ważne by wzięto w niej udział przynajmniej 3 graczy. Żeby jednak gra nie stała się zbyt nużąca dla uczestników, zaleca się, by była ona przeprowadzana w grupach do 20 osób.



## Założenia teoretyczne

Według P. Brzozowskiego (1996), system wartości jest trwałą strukturą przekonań o preferowanych sposobach postępowania, bądź też stanach warunków życia, które posegregowane są na podstawie względnej ważności. Z kolei M. Rokeach podkreśla, że system wartości ulega przeobrażeniom w ciągu całego naszego życia. Zwraca uwagę na leżące w ludzkiej naturze skłonności do klasyfikowania świata ludzi, idei oraz autorytetów w pewne spójne relacje (Rokeach, 1979; za: Brzozowski, 1996).

Inspiracją do powstania gry były założenia teorii Edgara Scheina, który na podstawie badań doszedł do wniosku, iż istnieje bezpośredni związek pomiędzy przyjmowaniem określonego systemu wartości, kompetencjami, potrzebami a wybraną ścieżką kariery. Wyróżnił on osiem grup takich wartości, nazywając je metaforycznie „kotwicami kariery”, są to: profesjonalizm, przywództwo, autonomia i niezależność, bezpieczeństwo i stabi-

lizacja, kreatywność i przedsiębiorczość, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia (Liwosz, Nowak, Pankiewicz, 2009).

W grze „Mentalista, który lubi wyzwania” nawiązano również do modelu konstruowania kariery M. Savickasa (2005). Zwrócił on uwagę na pewien podstawowy i niezbędny element, na którym człowiek powinien oprzeć swoją karierę – biograficzną refleksyjność. Zakłada ona opowiedzenie swojej kariery przez pryzmat różnorodnych, wybranych doświadczeń zawodowych, którym człowiek przypisuje specjalne znaczenie, często nieuświadomione. Poprzez taką narracyjną opowieść o swojej dotychczasowej i przyszłej ścieżce kariery, człowiek tworzy prawdopodobną przyszłość, pomysł na siebie.

Podczas trwania gry uczestnicy mają okazję zidentyfikować swój system wartości oraz odnieść te informacje do procesu konstruowania ścieżki kariery zawodowej.

## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia, byleby uczestnicy mieli możliwość swobodnego pisania.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Arkusz Samoopisu (zał. 15.1) – dla każdego gracza
- Arkusz „Sylwetka nieznanego” (zał. 15.2) – dla każdego gracza
- Długopisy
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 15.3) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 15.3a) – dla każdego gracza



## Czas trwania

Szacowany łączny czas trwania gry jest ściśle powiązany z liczbą uczestników i szacuje się go następująco:

3-10 osób – czas trwania ok. 35-40 min.

10-15 osób – czas trwania ok. 45-50 min.

15-20 osób – czas trwania ok. 50-60 min.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby jej przebieg mógł zostać odpowiednio omówiony z prowadzącym.



## Metody i formy pracy

Gra koncentruje się wokół pracy indywidualnej. W jej trakcie uczestnicy mają okazję do autorefleksji oraz dyskusji dotyczącej znaczenia wartości podczas dokonywania różnego rodzaju wyborów, w tym wyborów zawodowych. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego Kwestionariusza Wartości.



## Szczegółowy scenariusz gry

Uczestnicy w grze pracują przede wszystkim indywidualnie. Gra rozpoczyna się od elementu autorefleksji, po którym następuje etap tworzenia narracyjnej opowieści o innym uczestniku. Na zakończenie gry przeprowadzone zostaje wspólne podsumowanie wykonywanych działań wraz z elementem autodiagnozy.



### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadбай o wydruk zał. 15.1 oraz zał. 15.2 dla każdego uczestnika. Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była praca indywidualna uczestników.
2. Gra właściwa
  - a. Etap I – „Wybór” (5-7 min.) – poinformuj uczestników, że gra rozpoczyna się od pracy indywidualnej. Rozdaj Arkusz Samoopisu (zał. 15.1). Poproś, aby każdy z uczestników w Arkuszu Samoopisu, w prawym dolnym rogu wpisał symbol (np. figura geometryczna, litera, słońce, kwiat, serce), który będzie tylko dla niego rozpoznawalny i nikomu nie będzie ujawniony w tej części gry. Poproś graczy, by zapoznali się z cechami, wartościami itp. zamieszczonymi w poszczególnych kolumnach tabeli. Następnie, aby **z każdej kolumny wybrali sześć określeń**, które są im najbliższe, którymi najczęściej kierują się w życiu oraz wpisali je poniżej (w dolnych, pustych wierszach w każdej z trzech kolumn).

Po uzupełnieniu Arkuszy Samoopisu przez uczestników zbierz wszystkie arkusze, wymieszaj, a następnie rozdaj ponownie uczestnikom. Upewnij się, że każdy z uczestników otrzymał Arkusz wypełniony przez inną osobę (z innym symbolem).

- b. Etap II – „Zadanie dla mentalisty” (7-10 minut) – rozdaj każdemu uczestnikowi zał. 15.2. (Arkusz „Sylwetka Nieznajomego”). W efekcie każdy z uczestników będzie dysponował Arkuszem Samoopisu wypełnionym przez inną osobę oraz pustym Arkuszem „Sylwetka Nieznajomego”

Poproś każdego z uczestników, aby **wypełnił Sylwetkę Nieznajomego**, kierując się tym, co inna osoba zaznaczyła w Arkuszu Samoopisu. Poinformuj uczestników, że muszą spróbować odtworzyć sylwetkę nieznajomej osoby, uwzględniając to, co wybrała i co pominęła w Arkuszu Samoopisu.

Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości. Kontroluj, by uczestnicy już na początku nie próbowali dyskutować i identyfikować do kogo należy kartka (zwłaszcza w grupach, które bardzo dobrze się znają. Po upływie 10 minut poinformuj uczestników, że czas minął i muszą zakończyć tworzenie sylwetek.

- c. Etap III – „Zderzenie wyobrażeń z rzeczywistością” (10-20 min.). Poinformuj uczestników, że przyszedł czas **weryfikacji wywnioskowanych przez nich sylwetek**. Poproś, aby każdy z uczestników odszukał osobę, która dysponuje jego arkuszem samoopisu oraz stworzoną na jego bazie sylwetką. Następnie każdy z uczestników weryfikuje, na ile stworzona przez inną osobę Sylwetka Nieznajomego pasuje do jego prawdziwych wartości, wyborów i, ogólnie ujmując, jego osoby. Zadaniem każdego z uczestników jest przeczytanie całej swojej sylwetki i przypisanie punktacji według następującego schematu:

- 2 punkty – informacja w pełni zgodna z odczuciami uczestnika
- 1 punkt – informacja częściowo zgodna z odczuciami uczestnika na swój temat
- 0 punktów – informacja niezgodna z odczuciami uczestnika na swój temat.

Jako, że w arkuszu Sylwetka Nieznajomego możliwych jest 25 uzupełnień, w sumie można zdobyć od 0 (wszystkie uzupełnienia nieadekwatne) do 50 punktów (wszystkie uzupełnienia w pełni adekwatne).

### 3. Podsumowanie gry (ok. 20 min.)

- a. Po podliczeniu punktów przez wszystkich uczestników **ustal zwycięzcę** bądź zwycięzców, którzy staną nagrodzeni brawami. Będą to osoby, które w oparciu o szczątkowe informacje o innej osobie stworzyły najbardziej adekwatne sylwetki osób nieznajomych – były w stanie w sposób najbardziej trafiony wywnioskować charakterystykę innych osób.

- b. **Przedyskutuj** z uczestnikami to, co działo się podczas gry, zwracając szczególną uwagę na takie elementy, jak:

- Jak czuli się podczas tworzenia opowiadań o innych osobach?
- Jakie wrażenia mieli w trakcie czytania sylwetki na swój temat? Czy sami przedstawiliby je tak samo, czy raczej w inny sposób?
- Jakie znaczenie miały wartości i inne informacje z Arkusza Samoopisu przy tworzeniu opowieści? Czy były realnie pomocne?
- Jakie znaczenie mają wartości przy podejmowaniu wyborów zawodowych?
- Jak wygląda praca niezgodna ze swoimi wartościami?

- c. Zwróć uczestnikom uwagę na to, jak istotne jest wykonywanie pracy zgodnej ze swoimi wartościami i stylem funkcjonowania. Podkreśl także, że wartości, jakie mamy zależą od wielu sytuacji, które spotkały nas w przeszłości i wciąż mogą się zmieniać, ewoluować w zależności od tego, jak potoczy się nasza przyszłość. Stąd mogą one w różny sposób wpływać na nasze wybory zawodowe.

- d. Autodiagnoza (ok. 12-15 min.) – w ramach podsumowania poinformuj graczy, że będą mieli teraz możliwość **zdiagnozowania swoich wartości**. Rozdaj uczestnikom Kwestionariusz Wartości (zał. 15.3) oraz Kartę Interpretacji Wyników (zał. 15.3a). Poinformuj, w jaki sposób go wypełnić oraz jak podliczyć i zinterpretować wyniki. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami. Omów je krótko, dopytując m.in. na ile są zgodne z wcześniej wskazanymi wartościami.

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą bądź wybranym doradcą zawodowym, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry



- a. Możesz pominąć element związany z punktacją i rywalizacją.
- b. Aby skrócić czas realizacji gry możesz rozdać kwestionariusze autodiagnostyczne jako „zadanie domowe” (skrócisz wówczas ogólny czas trwania gry o ok. 15 minut). Wówczas jednak należy pamiętać, by odpowiednio poinstruować uczestników w zakresie wypełniania kwestionariusza. Przy wyborze tej opcji istotne jest zaznaczenie swojej gotowości do późniejszego omówienia wyników podczas indywidualnego spotkania na następnych zajęciach, bądź zachęcenie do omówienia wyników z innym specjalistą (np. nauczycielem, czy doradcą zawodowym).
- c. Weryfikacja adekwatności Sylwetek Nieznajomego może odbyć się w formie opowiadań, przy czym proces ten może wyglądać następująco:
  - pierwszy z uczestników odczytujący najpierw przedstawia symbol, który wylosował, po czym wyłania się pierwotny właściciel kartki, czyli bohater opowiadania
  - „mentalista” odczytuje swoje opowiadanie, wszyscy go słuchają
  - prowadzący zatrzymuje się przy poszczególnych faktach w opowiadaniu a „bohater” stwierdza, czy są one zgodne z rzeczywistością
  - prowadzący zlicza i zapisuje punkty zdobyte przez „pisarza”

## Wskazówki praktyczne dla trenera



- a. Pamiętaj, by zweryfikować, czy uczestnicy nie wylosowali przypadkiem swojej kartki z wypisanymi wartościami.
- b. Kontroluj, czy uczestnicy zbyt szybko nie próbują identyfikować poszczególnych Arkuszy Samoopisu (zwłaszcza na etapie 2).
- c. Zachęcaj uczestników do kreatywnego myślenia. Zwróć uwagę, by nie narzucali sobie zbyt wielu ograniczeń, a raczej brali pod uwagę to, co od razu przychodzi im do głowy.
- d. Niektórzy uczestnicy mogą mieć opór przed tworzeniem opowiadania, usprawiedliwiając się, że nie potrafią pisać – wytłumacz im, że nie chodzi tu o wartość artystyczną, czy stylistyczną, ale o ich skojarzenia wynikające z odczytywanych informacji. Możesz wskazać przykładowe zdania, którymi „pisarze” mogą się posługiwać.
- e. Aby ułatwić uczestnikom zadanie i zmniejszyć ich opór wynikający z braku wiary we własne możliwości, warto wspólnie z grupą stworzyć jedno przykładowe opowiadanie na podstawie wybranego (przygotowanego przez Ciebie wcześniej) zestawu informacji – to pokaże graczom, że zadanie nie jest tak skomplikowane, jak może się to wydawać.



# MENTALISTA, KTÓRY LUBI WYZWANIA

Załączniki do gry

## Załącznik 15.1 Arkusz Samoopisu

Poniżej umieszczono listę różnych cech, wartości, ulubionych aktywności itp. Przeczytaj tę listę i wybierz 6 opisów z każdej kolumny, które charakteryzują Ciebie w największym stopniu.

Najważniejsze są dla mnie:	Często bywam:	Lubię bardzo:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• być odważnym</li> <li>• być bogatym</li> <li>• być oryginalnym</li> <li>• szanować innych</li> <li>• dbać o środowisko</li> <li>• otwartość</li> <li>• szczerść</li> <li>• uczciwość</li> <li>• doskonałość</li> <li>• pomysłowość</li> <li>• uczenie się</li> <li>• duchowość</li> <li>• porządek</li> <li>• posłuszeństwo</li> <li>• uznanie</li> <li>• przygoda</li> <li>• innowacyjność</li> <li>• przyjaźń</li> <li>• rzetelność</li> <li>• współpraca</li> <li>• kreatywność</li> <li>• samokontrola</li> <li>• wytrwałość</li> <li>• lojalność</li> <li>• mądrość</li> <li>• skuteczność</li> <li>• zapał</li> <li>• miłość</li> <li>• słowność</li> <li>• zaufanie</li> <li>• oddanie</li> <li>• sprawiedliwość</li> <li>• zrzeczność</li> <li>• odpowiedzialność</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opanowany(a)</li> <li>• Łagodny(a)</li> <li>• Staranny(a)</li> <li>• Niechlujny(a)</li> <li>• Stanowczy(a)</li> <li>• Uległy(a)</li> <li>• Ciekawy(a) świata</li> <li>• Samotnikiem(czką)</li> <li>• Lubiący(a) wyzwania</li> <li>• Poważny(a)</li> <li>• Z poczuciem humoru</li> <li>• Beztroski(a)</li> <li>• Bezczelny(a)</li> <li>• Cierpliwy(a)</li> <li>• Czuły(a)</li> <li>• Dowcipny(a)</li> <li>• Wrażliwy(a)</li> <li>• Hałaśliwy(a)</li> <li>• Ironiczny(a)</li> <li>• Kłótlivy(a)</li> <li>• Lekkomysłny(a)</li> <li>• Miły(a)</li> <li>• Porywczy(a)</li> <li>• Odważny(a)</li> <li>• Obowiązkowy(a)</li> <li>• Pewny(a) siebie</li> <li>• Niepewny(a)</li> <li>• Powolny(a)</li> <li>• Rozmowny(a)</li> <li>• Roztargniony(a)</li> <li>• Spokojny(a)</li> <li>• Stanowczy(a)</li> <li>• Taktowny(a)</li> <li>• Zabawny(a)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odpoczywać wśród ludzi</li> <li>• Odpoczywać raczej samotnie</li> <li>• Spokój</li> <li>• Gdy się dużo dzieje</li> <li>• Spędzać czas w domu</li> <li>• Występować publicznie</li> <li>• Spędzać czas poza domem</li> <li>• Poznawać nowe osoby</li> <li>• Spędzać czas wśród osób, które dobrze znam</li> <li>• Próbować nowe potrawy</li> <li>• Czytać książki</li> <li>• Dokładnie planować to co chcę zrobić</li> <li>• Działać spontanicznie</li> <li>• Pracować fizycznie</li> <li>• Przewodzić innym osobom</li> <li>• Pracować intelektualnie, koncepcyjnie</li> <li>• Pracę na swoim (np. własna firma)</li> <li>• Osoby myślące racjonalnie</li> <li>• Osoby emocjonalne i wrażliwe</li> <li>• Wykonywać czynności wymagające staranności, precyzji i dokładności</li> <li>• Zajmować się domem, sprzątać</li> <li>• Opiekować się innymi ludźmi</li> <li>• Rozmawiać z innymi ludźmi</li> <li>• Wykonywać trudne zadania</li> <li>• Wyznaczać ambitne cele</li> <li>• Koordynować działania innych osób</li> <li>• Wykonywać polecenia sformułowane przez innych</li> <li>• Wyrażać otwarcie swoje poglądy</li> <li>• Działać w sposób ryzykowny</li> <li>• Współpracować z innymi</li> <li>• Pracować samodzielnie</li> </ul>
Twoje sześć? (wpisz poniżej)	Twoje sześć? (wpisz poniżej)	Twoje sześć? (wpisz poniżej)

Twój wyjątkowy symbol:

---

## Załącznik 15.2 Sylwetka Nieznajomego

- Nieznajomy jest człowiekiem, który bardzo lubi .....
- Kiedy był dzieckiem spędzał czas bardzo często ..... (co robił, jak spędzał czas?).
- Często osoby w jego otoczeniu mówiły, że ma talent i dobrze radzi sobie z .....  
..... (jakie miał umiejętności, zdolności?).
- Dlatego Nieznajomy od najmłodszych lat chciał zostać .....  
..... (jaki zawód chciał wykonywać jako będąc dzieckiem?).
- Wierzył, że dzięki takiej pracy osiągnie sukces i będzie czuł się spełniony.
- Jako dorastająca osoba Nieznajomy bardzo starał się, aby .....  
..... (na co zwracał uwagę, co robił?).
- Podziwiał osoby, które ..... (co potrafią? / jakie są?).
- Nie lubił jednak, gdy inni ..... (jak się zachowują?).
- Uważał, że w relacjach z innymi ludźmi nie powinno się przede wszystkim .....  
..... (czego nie należy robić względem innych osób?).
- Dzisiaj Nieznajomy jest już osobą dorosłą. Zależy mu bardzo na tym, aby pracować w branży .....  
..... (w jakiej branży?  
Zakład produkcyjny? / Firma prywatna czy instytucja państwowa?).
- Najbardziej chciałby zostać .....  
..... (jaki zawód chciałby wykonywać?).
- Wie, że to będzie jednak trudne, gdyż powinien w większym stopniu poprawić w sobie .....  
..... (jakie kompetencje, nawyki itp. powinien w sobie zmienić?).
- Nieznajomy ubiera się zazwyczaj .....  
..... (jak się ubiera? / czy schludnie / elegancko / swobodnie? Jakie kolory lubi?).
- Uważa, że strój i wygląd mogą .....  
..... (jaki mają wpływ na odbiór jego osoby?).
- Kiedy spotyka się ze znajomymi chętnie rozmawia z nimi o .....  
..... (o czym najczęściej rozmawia?).
- Nie lubi jednak, gdy znajomi .....  
..... (co robią? Co mówią? Jak się zachowują?).
- Gdyby nieznajomy dzisiaj otrzymał propozycję pracy, z pewnością .....  
..... (czy przyjąłby ją od razu / czy potrzebowałby zmiany?).
- Uważa bowiem, że zmiany w życiu zawodowym są .....  
..... (na ile są potrzebne lub niepotrzebne?).
- Podziwia tych, którzy pracują jako ..... (w jakich  
zawodach pracują?), przede wszystkim dlatego, że .....  
..... (co wyjątkowego, niezwykłego jest z ich strony?).
- Nie jest osobą dbającą, ani zwracającą uwagę na .....  
..... (na co nie zwraca uwagi?).
- Często mówi do siebie, że gdyby wygrał dużą kwotę pieniędzy na pewno wydałby je na .....  
..... (na co przeznaczyłby pieniądze?).
- Gdy inni ludzie pytają go, na co na pewno nie zdecydowałby się nigdy w swoim życiu zawodowym, to odpowiada, że nie byłby w stanie .....  
..... (czego nie zrobiłby nigdy w pracy zawodowej?).
- Gdy jest już bardzo zmęczony i potrzebuje relaksu, najbardziej lubi .....  
..... (jak spędza wtedy czas?).
- Od innych ludzi w pracy oczekuje przede wszystkim, żeby .....  
..... (jak się mają zachowywać? Co mają robić?).
- Kiedy myśli o swojej przyszłości zawodowej najbardziej obawia się .....  
..... (czego się obawia? czego chciałby uniknąć?).

Załącznik 15.3 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Skala Wartości**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Najważniejsze, żeby praca zawodowa zapewniała poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.					
2. Marzę o pracy, w której będę samodzielny(a) i niezależny(a).					
3. W pracy najważniejsze, to podejmowanie się nowych wyzwań.					
4. Najlepiej czuł(a)bym się w pracy, która pozwoliłaby mi pomagać innym.					
5. Praca daje satysfakcję wtedy kiedy wiąże się z pieniędzmi, władzą lub statusem społecznym.					
6. Praca powinna przede wszystkim pozwalać na ciągły rozwój.					
7. Istotne jest dla mnie służyć pomocą innym.					
8. Zawsze chciałem / chciałam należeć do grupy o wysokim statusie społecznym.					
9. Marzę o pracy wolnej od organizacyjnych ograniczeń.					
10. Chciał(a)bym zajmować stanowisko na najwyższych szczeblach hierarchii.					
11. W pracy istotniejsze jest dla mnie poczucie stabilizacji niż podejmowanie nowych wyzwań.					
12. Moja praca powinna dawać mi maksimum wolności i niezależności.					
13. Marzę o takiej pracy, która ma wpływ na dobro innych ludzi.					
14. Firma powinna przede wszystkim gwarantować bezpieczeństwo zatrudnienia i stałe zarobki.					



## Załącznik 15.4 **Karta Interpretacji Wyników** **Skala Wartości**

Przyporządkuj punkty odpowiedziom zgodnie z poniższym kluczem oraz zsumuj punkty wg tabeli.

**Nie zgadzam się – 1 pkt**

**Raczej się nie zgadzam – 2 pkt**

**Raczej się zgadzam – 3 pkt**

**Zgadzam się – 4 pkt**

Zsumuj punkty w poszczególnych grupach pytań:

Nazwa wartości	Numery pytań	Suma
<b>KARIERA</b>	5, 8, 10	
<b>BEZPIECZEŃSTWO</b>	1, 11, 14	
<b>AUTONOMIA</b>	2, 9, 12	
<b>ROZWÓJ</b>	3, 6	
<b>POMOC INNYM</b>	4, 7, 13	

Zwróć uwagę na rozkład punktów w poszczególnych wartościach – przyjrzyj się, czy któraś z wartości (jedna, bądź dwie) w sposób szczególny się wyróżnia spośród innych. Może to oznaczać, że ta właśnie wartość jest dla Ciebie kluczowa, jeśli chodzi o Twoją ścieżkę zawodową. Przeanalizuj te wyniki i porównaj je ze swoimi subiektywnymi odczuciami oraz dotychczasowymi doświadczeniami.

### **KARIERA**

Uzyskany wysoki wynik w tej wartości wskazuje, że ważne jest dla Ciebie odniesienie sukcesu zawodowego i osiągnięcie wysokiego szczebla w hierarchii zawodowej. Prawdopodobnie chciałbyś/abyś należeć do elitarnej grupy i otrzymywać dobre wynagrodzenie za swoją pracę. Nagrody motywują Cię do wytężonego zaangażowania. Masz w sobie także tendencję do rywalizacji i lubisz konkurować z innymi.

Uwzględniając Twoje preferencje, warto abyś szukał pracy, która stwarza możliwości wykazania się oraz posiada perspektywę awansu zawodowego.

### **BEZPIECZEŃSTWO**

Wysokie wyniki w tej skali wskazują na to, że cenisz sobie stabilizację. Od idealnego pracodawcy oczekujesz gwarancji zatrudnienia i stabilności zarobków. Można przypuszczać, iż wolisz powtarzalną codzienność niż ciągłe nowe wyzwania i niespodzianki.

Ze względu na silną potrzebę bezpieczeństwa prawdopodobnie nie będziesz dobrze czuł się w pracy opartej np. na systemie prowizyjnym czy pracy kontraktowej. Twoja lojalność i przywiązanie do firmy może być natomiast dużym atutem w przedsiębiorstwach, które stawiają na długotrwały związek z pracownikami.

### **WOLNOŚĆ / AUTONOMIA**

Wysokie wyniki w obrębie tej wartości wskazują na silną potrzebę wolności i niezależności. Nie lubisz narzuconych reguł i ograniczeń, także w związku z pracą. Można wnioskować, że lubisz pracować samodzielnie i niezależnie. Potrzeba dostosowania się do narzuconych reguł wzbudza u Ciebie niechęć.

Najprawdopodobniej świetnie odnajdziesz się na stanowiskach, które dają duże pole do samodzielnej pracy. Możesz także rozważyć karierę w wolnych zawodach lub jako freelancer (wolny strzelec). Taka forma pracy wiąże się z maksymalną niezależnością, którą tak cenisz. Pamiętaj także, że wiąże się to jednak z mniejszą stabilnością finansową i koniecznością samodzielnego planowania własnej pracy.

### **ROZWÓJ / SAMOREALIZACJA**

Otrzymany wysoki wynik wskazuje na silną potrzebę posiadania ciekawej pracy, która pozwala się realizować. Można wnioskować, że wolałbyś/abyś mieć mniej płatną, ale satysfakcjonującą pracę, niż nudną, ale z wysokim wynagrodzeniem. Od wymarzonej pracy oczekujesz ciągłych wyzwań, które stwarzają szanse rozwoju.

Ponieważ ważny jest dla Ciebie rozwój i samorealizacja w pracy, ważne żebyś odkrył/a, co naprawdę Cię interesuje – wybór odpowiedniej ścieżki jest pierwszym krokiem do sukcesu. Jeśli już zdecydowałeś/aś, czym chcesz zajmować się zawodowo, rozwijaj swoje umiejętności w tej dziedzinie, a na pewno prędzej czy później uda Ci się znaleźć pracodawcę, który doceni Twoje kompetencje i chęć rozwoju.

## **POMAGANIE INNYM / ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE**

Uzyskany wysoki wynik wskazuje na potrzebę wykonywania pracy, która w jakiś sposób służy innym. Prawdopodobnie chciałabyś/abyś czuć, że to, co robisz, jest dla innych pomocne. Dobrze czujesz się w roli osoby udzielającej innym wsparcie lub rozwiązującej problemy.

Wybierając ścieżkę zawodową powinieneś zwrócić szczególną uwagę na zawody, które będą pozwalały Ci na realizację tych potrzeb, jak np. zawody związane z nauczaniem, leczeniem, pomaganiem innym czy rozwiązywaniem problemów politycznych.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy grają w grę w zespołach 2-6 osobowych. Każdy z uczestników podczas trwania gry zbiera różne wydarzenia, osiągnięcia i porażki do tzw. „Portfela zawodowego”. Uczestnicy indywidualnie decydują o kategorii doświadczeń, którą aktualnie chcą zdobyć.

Po zakończeniu gry uczestnicy analizują swoje portfele i zastanawiają się, jak można przełożyć dane wydarzenia życiowe na kompetencje, umiejętności oraz potencjalne możliwości działania. Starają się także zbudować możliwie dużo ścieżek kariery zawodowej.



## Cel

Cel główny:

- Uświadomienie uczestnikom różnych możliwości modyfikowania własnej ścieżki zawodowej

Cele szczegółowe:

- Wykształcenie elastycznego podejścia do różnych doświadczeń zawodowych
- Analiza nieprzewidywanych sytuacji, które mogą wydarzyć się podczas realizowania założonej ścieżki kariery
- Analiza elementów, które wpływają na podejmowane wybory zawodowe



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Uczestnicy grają w grę w obrębie mniejszych zespołów (do 6 osób), a najbardziej preferowanym wariantem jest jej przeprowadzenie w maksymalnie 4 zespołach.

Jako, że „koło fortuny” opiera się na założeniach, że każde doświadczenie życiowe (nawet niepowodzenie) jest cenne i może wnieść wiele do przyszłego rozwoju zawodowego, gra jest szczególnie wskazana do pracy z uczniami odnoszącymi liczne niepowodzenia edukacyjne oraz uczniami niepełnosprawnymi oraz przewlekle chorymi.



## Założenia teoretyczne

W grze wykorzystane zostały założenia teorii Marka Savickasa (2005). Wspominał on o konstruowaniu swojej kariery poprzez nadawanie znaczeń niektórym doświadczeniom z przeszłości, teraźniejszości oraz przyszłym aspiracjom.

Autor w swoich założeniach uważa refleksyjność za kompetencję pozwalającą dostrzegać bariery, radzić sobie z nimi, zapobiegać im w przyszłości, ale przede wszystkim pozwalającą zrozumieć swoje działania. Do podobnych wniosków doszedł w swoich rozważaniach naukowych A. Giddens (2001), twierdzący, że wspomniana wyżej refleksyjność umożliwi dokonanie autokorekty własnych działań zawodowych. Umiejętność interpretacji przeszłości wraz ze świadomością swoich działań, pozwala prawidłowo stworzyć obraz własnej kariery bazującej na ukrytych wewnątrz każdego człowieka pragnieniach.

Prócz wspomnianej refleksyjności, Savickas (2005) za kluczową w budowaniu ścieżki kariery uznaje umiejętność podejmowania decyzji z uwzględnieniem perspektywy czasowej. Chodzi tu o zdolność dostosowywania swojej wizji kariery do zmieniających się w czasie różnorodnych zadań (także tych nieprzewidywalnych), bądź pełnionych ról.

Savickas zauważył, że proces tworzenia ścieżki zawodowej powoduje, że jednostka potrafi spojrzeć z innej perspektywy na to, co było oraz na to, co przed nią. Tym samym zwiększa poczucie ciągłości kariery. Warto podkreślić, że wizja swojej kariery zawodowej to tzw. „konstrukt”, który ciągle zmienia się pod wpływem naszych przeżyć.

W zaprezentowanej grze „Koło fortuny” ma miejsce zebranie różnorodnych doświadczeń zawodowych, pozwalające na skonstruowanie samodzielnie przez uczestników różnych ścieżek zawodowych.



## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby była możliwość ustawienia osobnych stolików dla poszczególnych zespołów graczy.





## Materiały niezbędne realizacji gry

- Plansza do gry Koło Fortuny (zał. 16.1) – dla każdego zespołu
- Karty Doświadczeń (zał. 16.2) – dla każdego zespołu
- Zasady Gry (zał. 16.3) – dla każdego zespołu
- Karta Podsumowująca (zał. 16.4) – dla każdego gracza
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 16.5) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 16.5a) – dla każdego gracza
- Kostka
- Elementy będące pionkami



## Czas trwania

Szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 40-45 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby doświadczenia zgromadzone w „Portfelu” zostały w odpowiedni sposób omówione z prowadzącym. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas gry – jeśli gra nie skończy się wcześniej (np. poprzez wykorzystanie wszystkich Kart Doświadczeń), prowadzący informuje uczestników, że muszą zakończyć grę na takim etapie, na jakim aktualnie się znaleźli.



## Metody i formy pracy

Gra oparta jest o metodę symulacyjną. W jej trakcie odtworzona zostaje sytuacja zbierania różnych doświadczeń życiowych. Uczestnicy powinni zbierać takie doświadczenia, które pozwolą im na zbudowanie logicznej ścieżki kariery zawodowej. Dokonane wybory i sporządzone ścieżki kariery zostaną omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją.

Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza.



## Szczegółowy scenariusz gry

Do przeprowadzenia gry niezbędna jest plansza „Koła Fortuny”. Uczestnicy grają w grę w zespołach maksymalnie 6 osobowych. Po rozegraniu wszystkich rund w grze planszowej uczestnicy rozpoczynają etap analizowania Portfela Doświadczeń, starając się stworzyć potencjalną Mapę Kariery z możliwie dużą liczbą różnych ścieżek zawodowych.

Po dokonaniu refleksji i wykonaniu poszczególnych map następuje omówienie prac danych członków.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadбай o wydruk planszy (zał. 16.1) – możesz także ją przerysować wg wzoru – oraz zestawu Kart Doświadczeń (zał. 16.2) dla poszczególnych zespołów. Zapewnij kostkę do gry dla każdego zespołu oraz pionki (np. różnokolorowe guziki) – możesz także poprosić, by każdy uczestnik sam zorganizował sobie przedmiot, który będzie pełnił rolę pionka (np. gumka do zmywania, moneta itp.). Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była rozgrywka w niezależnych zespołach liczących do 6 osób.
2. Wprowadzenie (ok. 5 minut) – przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Prowadzący dzieli grupę na zespoły.
  - b. Każdy zespół gra niezależnie od siebie.
  - c. W każdym zespole wybrany zostaje Mistrz Gry (jeden z uczestników), który rozkłada planszę oraz losowo przydziela każdemu uczestnikowi na początku po dwie Karty Doświadczeń, a także Dzieli Karty na stopy wg symboli.
  - d. Karty Doświadczeń mają odpowiednie symbole zgodne z symbolami, które znajdują się na planszy.
  - e. Grę rozpoczyna gracz, który na początku wyrzuci najwięcej oczek.
  - f. Uczestnicy startują ze środka planszy, następnie poruszają się w wybranym przez siebie kierunku, zbierając różne doświadczenia do swojego Portfela Zawodowego.
  - g. Doświadczenia różnią się charakterem – w zależności od koloru i symbolu pola, wyróżnić można:
    - Kolor zielony (kółko) – Wykształcenie – doświadczenia odnoszące się do ukończonych szkół, kursów, szkoleń itp.

- Kolor niebieski (gwiazda) – Praca zawodowa – doświadczenia związane z podejmowaniem różnego rodzaju i różnej formy zatrudnienia
  - Kolor żółty (słońce) – Dodatkowe działalności – doświadczenia związane z hobby, kołami naukowymi, wolontariatem itp.
  - Kolor czerwony (serce) – Doświadczenia społeczne – doświadczenia związane z pełnionymi rolami społecznymi, sukcesami i porażkami, ludźmi itp.
  - Kolor fioletowy (moneta) – Umiejętności, talenty
  - Kolor biały (wykrzyknik) – Szansa – karta, która może przynieść uczestnikowi jakieś bonusy lub wręcz przeciwnie
- h. Uczestnik, stając na polu danego koloru i symbolu wyciąga pierwszą z wierzchu Kartę Doświadczenia z odpowiedniego stosu i zachowuje ją w swoim Portfelu Zawodowym.
- i. Gra trwa, dopóki nie zostaną wykorzystane wszystkie Karty Doświadczeń, bądź dopóki nie przerwie jej prowadzący.
- j. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
3. Gra właściwa (30-35 minut)
- a. Podział na zespoły (czas trwania ok. 2 minuty). **Podziel grupę na zespoły**, w których nie będzie więcej niż 6 osób. W każdym zespole wyznacz wybraną osobę, która będzie pełnić funkcję Mistrza Gry (rozdającego i tasującego karty). Poproś uczestników, by zorganizowali dla siebie pionki.
- b. **Rozdaj Mistrzom Gry plansze** (zał. 16.1), **Karty Doświadczeń** (zał. 16.2), a także kostki do gry. Każdemu z przedstawicieli zespołu daj także kartę ze spisanyymi zasadami gry, by w razie wątpliwości mogli się do niej odnieść (zał. 16.3).
- c. Poproś Mistrzów Gry o rozłożenie plansz, kart i pionków. Po wykonaniu tych czynności poinformuj uczestników, że **mogą przystępować do gry**.
- d. Poświęć na grę do 20 minut. Jeżeli, któryś z zespołów wcześniej wykorzysta wszystkie Karty Doświadczeń, gra w jego przypadku zakończy się przed jej rozpoczęciem.
- e. Po zakończeniu gry poproś uczestników, by rozłożyli przed sobą wszystkie Karty Doświadczeń, jakie zgromadzili w Portfelu Zawodowym. Rozdaj uczestnikom kartę podsumowującą (zał. 16.4) oraz poproś, by analizując Karty Doświadczeń, zastanowili się, **jakimi ścieżkami kariery zawodowej mogliby podążać** (5 minut) – podkreśl, że liczy się, by wymienili możliwie dużo propozycji.
- f. Poproś uczestników o zaprezentowanie możliwych ścieżek kariery, dopytując przy okazji pozostałych uczestników, czy mają inne propozycje.
- g. Poproś uczestników, by podliczyli zebrane karty doświadczeń (po 1 pkt za każdą kartę) oraz wypisane możliwości potencjalnych ścieżek zawodowych (po 2 pkt za każdą propozycję) – wygrywa ta osoba z grupy, która zabrała najwięcej punktów.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski (20 minut)
- a. Dyskusja (ok. 5-7 minut) – **omów z uczestnikami wnioski z gry** prosząc, by przeanalizowali swoje doświadczenia i swój własny Portfel Zawodowy. Dopytaj:
- Jakich doświadczeń jest w Waszych portfelach najwięcej?
  - Które z tych doświadczeń są dla Was najistotniejsze?
  - Jakie doświadczenia najbardziej chcieliście zdobyć?
  - Jakie ścieżki kariery udało Wam się stworzyć z poszczególnych doświadczeń?
  - W jaki sposób powinniśmy wykorzystywać nasze doświadczenia w planowaniu kariery zawodowej?
- b. Autodiagnoza (ok. 12 minut) – Poinformuj uczestników, że teraz będą mogli sprawdzić, czy potrafią odpowiednio wykorzystywać swoje doświadczenia i należą do osób mających predyspozycje do osiągnięcia sukcesu zawodowego. **Rozdaj uczestnikom Kwestionariusz autodiagnozy** – Skalę Nastawienia na Sukces Zawodowy (zał. 16.5) i poproś o jej wypełnienie. Następnie rozdaj Karty Interpretacji Wyników (zał. 16.5a). Na ich podstawie poinformuj, w jaki sposób podliczyć i zinterpretować wyniki. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki, dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z indywidualnymi odczuciami. Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych

przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.



### Możliwe modyfikacje gry

- a. Jeśli chcesz skrócić czas gry, możesz rozdać kwestionariusze autodiagnostyczne jako „zadanie domowe” – zyskasz wówczas ok. 12-15 minut. Musisz jednak pamiętać, aby decydując się na to rozwiązanie, dokładnie wytłumaczyć sposób wypełniania kwestionariusza oraz zliczania wyników. Jednocześnie zaleca się powrót do omówienia wyników na kolejnych zajęciach, bądź zachęcenie uczniów do indywidualnych konsultacji wyników z Tobą, bądź innym specjalistą.
- b. Możliwa jest wymiana Portfelami Doświadczeń pomiędzy uczestnikami (np. przekazując je do osoby po prawej stronie) – wówczas poszczególni gracze będą starać się wygenerować jak najwięcej ścieżek kariery nie dla siebie, ale dla innego uczestnika, którego portfel otrzymają.

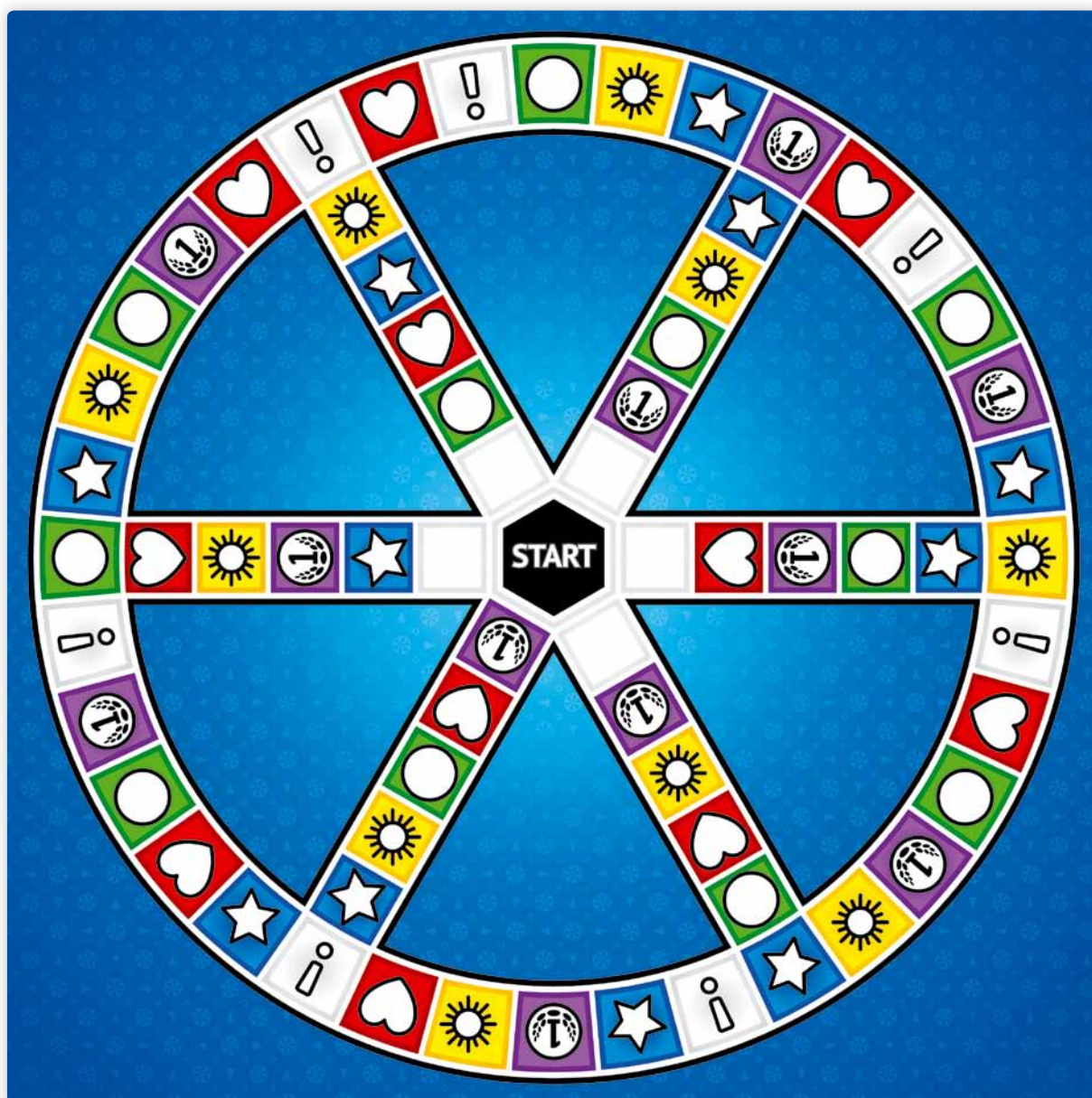


### Wskazówki praktyczne dla trenera

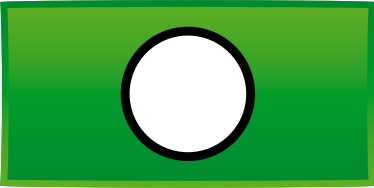
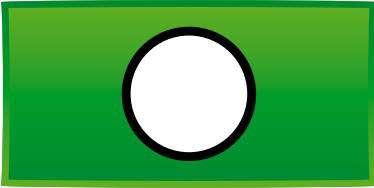
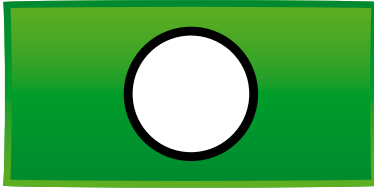
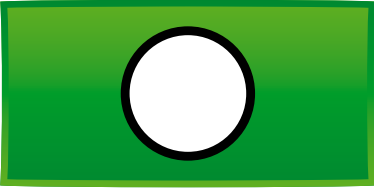
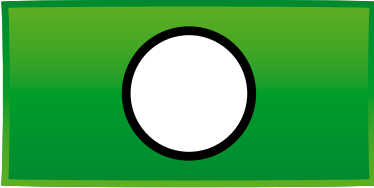
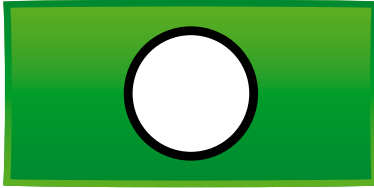
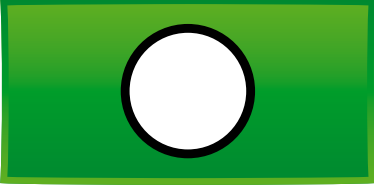
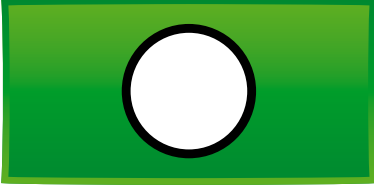
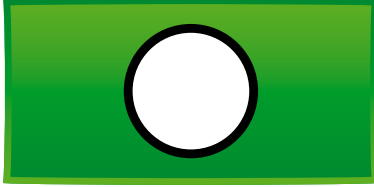
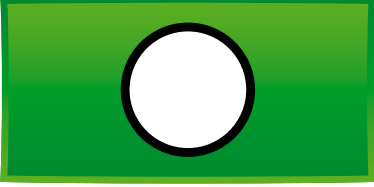
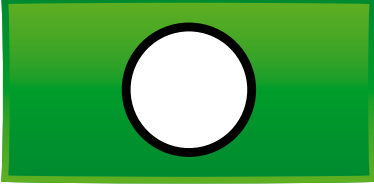
- a. Pamiętaj, by nie zostawiać zespołów samym sobie. Przy większej liczbie zespołów staraj się podchodzić do każdego i kontrolować sposób, w jaki odbywa się gra oraz odpowiadać na ewentualne niejasności.
- b. Grupa może mieć problem, żeby na podstawie Kart Doświadczeń wypisać Ścieżki Kariery – na początku możesz więc podać przykład (bądź kilka przykładów) takiej analizy (np. mając karty Ukończona Szkoła Średnia, Praca na stanowisku pracownika obsługi klienta, Awans na stanowisko kierownicze, Uczestnictwo w wymianie studenckiej, Dobra znajomość języka niemieckiego, Pomoc w rodzinnym biznesie – można m.in. stworzyć ścieżkę kariery menadżera w firmie korporacyjnej).
- c. Zwracaj uwagę na to, by podkreślać istotę pojawiających się trudnych sytuacji, czy niepowodzeń – jako istotnych doświadczeń budujących wytrwałość, kompetencje i światopogląd oraz wpływających na rozwój zawodowy. Będzie to cenne zwłaszcza w przypadku uczniów niepełnosprawnych, przewlekle chorych, czy odnoszących liczne niepowodzenia edukacyjne.
- d. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, bądź wybranym doradcą zawodowym, by dokonać analogicznej analizy, jak w ćwiczeniu, ale w odniesieniu do własnych doświadczeń zawodowych. Zachęć, by przemyśleli wówczas pytania zawarte w tabeli załącznika 16.4, ale w kontekście do swojej osoby.



Załącznik 16.1 **Plansza gry**



## Załącznik 16.2 Karty Doświadczeń

		
Ukończenie szkoły podstawowej.	Ukończenie technikum (np. technikum mechaniczne, gastronomiczne itp.).	Ukończenie liceum ogólnokształcącego.
		
Ukończenie szkoły zawodowej (np. w zawodzie fryzjer, kucharz itp.).	Ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego.	Zdobycie wyższego wykształcenia (licencjat).
		
Zdobycie wyższego wykształcenia (tytuł magisterski).	Zapisanie się na studia podyplomowe.	Ukończenie szkolenia z zarządzania zasobami ludzkimi.
		
Ukończenie szkolenia z zakresu obsługi programów graficznych.	Uczestnictwo w kursie języka angielskiego (3 lata).	





Odbycie stażu zawodowego  
w firmie produkcyjnej.



Praca w punkcie  
gastronomicznym.



Letnia praca dorywcza  
(jak np. roznoszenie ulotek).



Awans  
na stanowisko kierownicze.



Praktyki zawodowe  
w sklepie odzieżowym.



Zwolnienie z pracy (po 3 latach)  
w wyniku redukcji etatów.



Prowadzenie przez rok  
własnej działalności gospodarczej.



Przyznanie projektu  
do samodzielnej realizacji.



Wyjazd do Anglii  
do pracy (1 rok).



Praca w charakterze  
opiekunki/a do dzieci.



Praca przez 6 lat  
w jednym miejscu  
bez awansu i podwyżki.



**Wolontariat  
w schronisku dla zwierząt.**

**Uczestnictwo  
w chórze szkolnym.**

**Działalność  
w Samorządzie Studenckim.**

**Bieganie w maratonach.**

**Czytanie literatury  
popularnonaukowej.**

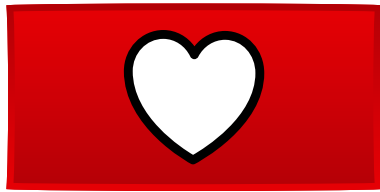
**Składanie modeli samolotów.**

**Pełnienie funkcji  
przewodniczącego  
samorządu szkolnego.**

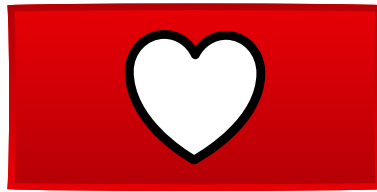
**Założenie zespołu muzycznego.**

**Układanie krzyżówek i zadań  
do gazety lokalnej.**

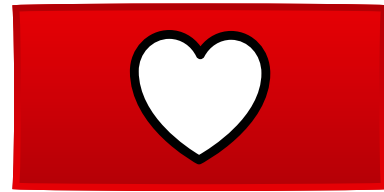
**Wzięcie udziału  
w zawodach pływackich  
(3 miejsce).**



Oblanie dwóch egzaminów  
na prawo jazdy.



Opieka  
nad młodszym rodzeństwem.



Pomoc w rodzinnym biznesie  
– dowóz towaru do klientów.



Urlop macierzyński/macierzyński.



Konflikt  
z jednym ze współpracowników.



Zdanie egzaminu  
na prawo jazdy.



Pomoc sąsiadowi  
przy koszeniu trawnika.



Zawarcie związku małżeńskiego.



Pomoc wujkowi  
w warsztacie stolarskim.



Trzy przeprowadzki  
w przeciągu roku.



Pełnienie roli przewodniczącego  
Rady Mieszkańców.





**Twoje życie ostatnio nabrało tempa.  
Wiele się dzieje.  
Możesz wylosować dodatkowe  
dwie karty doświadczeń  
z wybranych kategorii.**



**Miałeś kilkumiesięczną przerwę  
w pracy – musisz oddać jedną kartę  
z umiejętności / talentów.**



**Zrezygnowałeś z kursu językowego  
– przez kilka miesięcy w ogóle nie  
używałeś języka, którego się uczyłeś.  
Jeśli masz w Portfelu kartę  
świadczącą o umiejętnościach  
językowych, musisz ją oddać.**



**Wdałeś się w konflikt kobietą  
w urzędzie, która nie chce wydać Ci  
niezbędnych zaświadczeń. Stąd  
straciłeś szansę na pracę dorywczą  
– jeśli masz karty z dorywczą pracą,  
musisz oddać jedną z nich.**



**Na urodziny dostajesz od swojej  
cioci pieniądze, które umożliwiają  
Ci sfinansowanie wybranego  
kursu językowego.**



**Ostatnio dużo dzieje się  
w Twoim życiu osobistym  
– losujesz kartę z kategorii  
„doświadczenia społeczne”.**



**Nagle wyjeżdżasz za granicę  
i porzucasz obecne zobowiązania  
– tracisz kartę z kategorii  
„praca zawodowa”.**

### Załącznik 16.3 **Zasady Gry**

1. Każdy z uczestników przygotowuje dla siebie pionek do gry.
2. Mistrz Gry rozkłada planszę. Losowo przydziela każdemu członkowi zespołu po 2 Karty Doświadczeń. Resztę kart należy podzielić na stosy wg ich symboli i położyć obok planszy.
3. Każdy z graczy rzuca kostką. Jako pierwsza rusza osoba, która wyrzuciła największą liczbę oczek. Następnie rozgrywka toczy się zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
4. Uczestnicy startują ze środka planszy i poruszają się w wybranym przez siebie kierunku.
5. Celem graczy jest zbieranie różnorodnych doświadczeń do swojego Portfela Zawodowego.
6. Na planszy znajduje się sześć symboli i kolorów pól:
  - Kolor zielony (kółko) – Wykształcenie – doświadczenia odnoszące się do ukończonych szkół, kursów, szkoleń itp.
  - Kolor niebieski (gwiazda) – Praca zawodowa – doświadczenia związane z podejmowaniem różnego rodzaju i różnej formy zatrudnienia
  - Kolor żółty (słońce) – Dodatkowe działalności – doświadczenia związane z hobby, kołami naukowymi, wolontariatem itp.
  - Kolor czerwony (serce) – Doświadczenia społeczne – doświadczenia związane z pełnionymi rolami społecznymi, sukcesami i porażkami, ludźmi itp.
  - Kolor biały (wykrzyknik) – Szansa – karta, która może przynieść uczestnikowi jakieś bonusy, lub wręcz przeciwnie
  - Kolor fioletowy (moneta) – Umiejętności, talenty
7. Uczestnik, stojąc na polu danego koloru i symbolu, wyciąga pierwszą z wierzchu Kartę Doświadczenia z odpowiedniego stosu i zachowuje ją w swoim Portfelu Zawodowym.
8. Gra trwa, dopóki nie zostaną wykorzystane wszystkie Karty Doświadczeń, bądź dopóki nie przerwie jej prowadzący.
9. Po zakończeniu gry uczestnicy analizują Karty Doświadczeń, które zostały zgromadzone oraz ustalają, jakimi ścieżkami kariery zawodowej mogliby podążać. Z każdego zespołu wygrywa osoba posiadająca najwięcej rozwiązań.

### Załącznik 16.4 **Karta Podsumowująca**

Analizując zebrane karty doświadczeń, spróbuj stworzyć jak najwięcej możliwych ścieżek kariery. Poszczególne przemyślenia wpisz w tabeli poniżej. Nie musisz wypełniać wszystkich wierszy.

Nr	Jakie Karty Doświadczeń bierzesz pod uwagę?	Jakie umiejętności zdobyłeś dzięki tym doświadczeniom?	Jakie kroki zawodowe dzięki temu możesz podjąć?
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Załącznik 16.5 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Skala Nastawienia Na Sukces Zawodowy**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nieprawdziwe	Raczej nieprawdziwe	Raczej prawdziwe	Prawdziwe
1. Wytrwale dążę do celu, nawet, jeśli inni się poddają.				
2. Dzięki moim zdolnościom radzenia sobie w trudnych sytuacjach, zachowuję spokój, gdy pojawiają się komplikacje.				
3. Gdy widzę, jak inni ludzie osiągają sukcesy zawodowe, wiem, że ciężko na nie pracowali.				
4. Wiem, że w przyszłości osiągnę sukces.				
5. Jestem w stanie przezwyciężyć każde pojawiające się przeszkody.				
6. Jeśli mi na czymś naprawdę zależy, zazwyczaj to osiągam.				
7. Daję z siebie wszystko, ponieważ chcę osiągnąć sukces.				
8. Dzięki moim zdolnościom radzenia sobie w trudnych sytuacjach, spokojnie podchodzę do różnych problemów.				
9. Myślę, że jestem osobą skuteczną.				
10. Gdy w pracy osiągam sukces, wiem, że jest on moją zasługą.				
11. Mam odpowiednie umiejętności, aby poradzić sobie z każdą sytuacją.				
12. Posiadam odpowiednie kompetencje, aby poradzić sobie z nagłymi wydarzeniami w pracy.				
13. Jestem w stanie wykonać każde zadanie, jeśli tylko włożę w to odpowiednią ilość czasu i energii.				
14. Nawet, jeśli inni już zrezygnowali z wykonania trudnego zadania, ja nadal staram się je zrealizować.				
15. Potrafię skutecznie działać w sytuacjach trudnych.				
16. Często obserwuję, jak inni ludzie odnoszą sukcesy, na które sami nie zapracowali.				
17. Wyznaczając sobie cel, jestem przekonany, że go osiągnę.				
18. Poszukuję różnych sposobów realizacji celu, zamiast z niego zrezygnować.				

Załącznik 16.5a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Nastawienia na Sukces Zawodowy**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli. Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Nieprawdziwe	Raczej nieprawdziwe	Raczej prawdziwe	Prawdziwe
1.	1	2	3	4
2.	1	2	3	4
3.	1	2	3	4
4.	1	2	3	4
5.	1	2	3	4
6.	1	2	3	4
7.	1	2	3	4
8.	1	2	3	4
9.	1	2	3	4
10.	1	2	3	4
11.	1	2	3	4
12.	1	2	3	4
13.	1	2	3	4
14.	1	2	3	4
15.	1	2	3	4
16.	4	3	2	1
17.	1	2	3	4
18.	1	2	3	4

Razem: ..... pkt

**Wynik niski 17-49 pkt**

Otrzymany wynik wskazuje na to, że osiągnięcie sukcesu prawdopodobnie nie jest dla Ciebie szczególnie ważne. Kiedy napotykasz przeszkody w realizacji celów, szybko się poddajesz. Podobnie w przypadku realizacji zadań – jeśli pierwsza próba jego rozwiązania się nie powiedzie, zazwyczaj nie poszukujesz już innej metody. Można przypuszczać, że swoje sukcesy i porażki najczęściej postrzegasz jako skutek szczęścia lub pecha, a nie wynik własnego działania. Nie wierzysz w siebie i swoje umiejętności, dlatego nie oczekujesz sukcesu w życiu zawodowym.

Mała wytrwałość w dążeniu do celów oraz przekonanie o braku kompetencji mogą utrudniać Ci skuteczne funkcjonowanie w pracy. Pamiętaj, że choć nie wszystko zależy od Ciebie, masz wpływ na wiele sytuacji. Jeśli nie udaje ci się rozwiązać jakiegoś zadania od razu, nie znaczy to, że jest ono niewykonalne – prawdopodobnie potrzebujesz po prostu więcej czasu czy innej metody.

**Wynik przeciętny 50-60 pkt**

Wynik wskazuje na to, że posiadasz umiarkowaną potrzebę osiągnięcia sukcesu. Czasami, kiedy zadanie wydaje Ci się bardzo trudne, szybko się poddajesz, potrafisz jednak znaleźć też kreatywne rozwiązania problemów. Swoje sukcesy i porażki niekiedy postrzegasz jako wynik swojego działania, innym razem zaś jako skutek szczęścia czy okoliczności. Uważasz, że posiadasz przeciętne kompetencje zawodowe i osobiste,



w związku z czym w niektórych sytuacjach możesz tracić pewność siebie. Można przypuszczać, iż cechujesz się umiarkowaną wytrwałością w dążeniu do celów.

**Wynik wysoki 61-68 pkt**

Wynik wskazuje na to, że najprawdopodobniej jesteś osobą nastawioną na sukces zawodowy i posiadasz wysoką potrzebę jego osiągnięcia. Kreatywnie podchodzisz do poszukiwania rozwiązań postawionych przed Tobą zadań, a jeśli nie udaje Ci się rozwiązać jakiegoś problemu za pierwszym razem – szukasz innego sposobu. Jesteś przekonany, że swoje osiągnięcia zawdzięczasz sobie, a nie otoczeniu czy szczęściu. Można wnioskować, iż postrzegasz siebie jako osobę kompetentną, zarówno w kwestiach zawodowych, jak i osobistych.

Wytrwałość w dążeniu do celów i nastawienie na poszukiwanie rozwiązań czynią Cię bardzo cennym pracownikiem. Pamiętaj jednak, że nie wszystko zależy od Ciebie, a sukces nie zawsze przychodzi od razu. Nie zniechęcaj się w przypadku pojedynczych porażek, ponieważ często są one koniecznym do przejścia etapem na drodze do większego sukcesu.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy zostają wprowadzeni w sytuację, w której są właścicielami sklepu rowerowego. Firmie wiedzie się bardzo słabo. Z trudem wystarcza na pokrycie bieżących wydatków. Poprzedni sprzedawca zrezygnował z pracy. Gracze najpierw stają przed sytuacją, w której chcą zatrudnić nową osobę na stanowisko sprzedawcy. Przed przystąpieniem do rekrutacji, muszą stworzyć portret idealnego pracownika. Następnie postanawiają zmienić lokalizację sklepu – dokonują więc wyboru miejsca, w jakim znajdzie się sklep. Pół roku później firma stanęła już na nogi, ale właściciele stają przed decyzją wyboru oferty producenta osprzętu.

W ramach gry uczestnicy przechodzą przez przygotowane i opracowane scenariusze symulujące proces decyzyjny. Pierwszy i trzeci etap składa się wyłącznie z pracy indywidualnej, a następne z pracy indywidualnej oraz pracy zespołowej, które następują po sobie naprzemiennie.

Gra kończy się podsumowaniem, w trakcie którego uczestnik może przeanalizować podjęte przez siebie indywidualne decyzje, wybrane odpowiedzi. Wykonuje również kwestionariusz autodiagnozy. Za pomocą otrzymanej od trenera karty interpretacyjnej może ustalić, czy dokonane przez niego wybory pokazują dominację jednego z motywatorów oraz jakie ma to przełożenie na ewentualne wybory zawodowe.



## Cel

Cel główny:

- Rozpoznanie i omówienie przez uczestników motywatorów, jakimi kierują się w sytuacji zawodowej, a w szczególności własnych predyspozycji i preferencji odnośnie do tego, czy kierują się przesłankami racjonalnymi, czy raczej emocjonalnymi

Cele szczegółowe:

- Autodiagnoza indywidualnych motywatorów w sytuacjach zawodowych
- Diagnoza kompetencji społecznych w sytuacjach zadaniowych (w oparciu o analizę przebiegu pracy w grupach)
- Diagnoza umiejętności perswazyjnych związanych z przekonaniem innych w ostatniej fazie realizacji zadania
- Uświadomienie związku motywatorów ze ścieżką planowania kariery zawodowej



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników w zależności od wyboru określonego wariantu. Zasadniczo przewiduje się dwa warianty prowadzenia gry w zależności od liczebności grup:

- Wariant A – praca indywidualna i praca w grupach (dyskusja) – wariant podst.
- Wariant B – praca indywidualna (ocena dokonywana wyłącznie samodzielnie).

Opcjonalnie istnieje możliwość przeprowadzenia wariantu B (tylko praca indywidualna). Wówczas w I etapie gra oparta jest na wyborach i autodiagnozie wykonywanych przez uczestnika indywidualnie, a następnie omawia się z nim motywatory, jakimi się kierował przy wyborze. Jest to wariant ograniczony ze względu na brak możliwości konfrontacji wyborów własnych uczestnika z wyborami innych osób oraz ze względu na niższy poziom aktywizacji uczestnika.



## Założenia teoretyczne

W orientacji zawodowej akcentuje się przede wszystkim umiejętność obserwowania siebie, swojej pracy i porównywania posiadanych możliwości psychofizycznych z wymaganiami stawianymi przez wybrany przez siebie zawód. Jedną z istotnych grup informacji odnoszących się do wyboru zawodu jest więc wgląd w samego siebie. Konstruowanie ścieżki kariery jest o wiele prostsze, gdy uczeń potrafi ocenić własne możliwości intelektualne, określić własne zainteresowania, zamiłowania, umiejętności, uzdolnienia, cechy charakteru, ale również umieć nazwać i sklasyfikować preferowane w życiu wartości. Wartości są od dawna przedmiotem badań psychologicznych i tych dotyczących poradnictwa zawodowego. Zarówno psycholodzy, jak i teoretycy z zakresu doradztwa zawodowego są zgodni: wartości należą do podstawowych ludzkich

przekonań i wyrażają się zarówno w dążeniu, jak i unikaniu do zdobycia dóbr materialnych i niematerialnych (Hornowska, Paluchowski, 1993). W tym kontekście szczególnie istotne są prace Rokeacha, (Brown, Brooks, 1990), Allporta, Vernona, Lindzeya (Hornowska, Paluchowski, 1993), którzy to autorzy zwracali uwagę na rolę systemów wartości w psychologicznych procesach decyzyjnych. Szczególnie warto zwrócić uwagę na koncepcję Edgara Scheina (1990), który na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości a obranym rodzajem kariery. W jego opinii wyznawana hierarchia wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości człowieka (szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy). Sam Schein w badaniach wyróżnił osiem takich obszarów, które nazwał kotwicami (Profesjonalizm, Przywództwo, Autonomia i Niezależność, Bezpieczeństwo i Stabilizacja, Kreatywność i Przedsiębiorczość, Usługi i Poświęcanie się Innym, Wyzwanie, Styl Życia).

W omawianej grze uczestnicy podejmują różnorodne decyzje, które priorytetyzują wyznawane wartości na uproszczonych (w stosunku do modelu Scheina), przeciwległych biegunach serce – rozum (od wartości egzystencjalnych po wartości racjonalne, zdroworozsądkowe). Każda decyzja jest ściśle związana z wyznawanymi wartościami i ich hierarchią ważności. W ten sposób umożliwiamy uczestnikom określanie priorytetów życiowych niezbędnych w procesie wyznaczania celów i konstruowania całościowej kariery.

### Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby wielkość pomieszczenia zapewniała możliwość swobodnego przemieszczania się (zgrupowania się) uczestników. Dopuszcza się prowadzenie gry na zewnątrz budynku, o ile trener będzie w stanie zapewnić dostęp do wszystkich niezbędnych materiałów.



### Materiały niezbędne do realizacji gry

- Cechy pracowników (zał. 17.1) – dla każdego z graczy
- Karty wyboru lokum (zał. 17.2) – dla każdego z graczy
- Oferta (zał. 17.3) – dla każdego z graczy
- Kwestionariusz autodiagnozy (zał. 17.4) – dla każdego z graczy
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 17.5) – dla każdego z graczy
- Kartki A4



### Czas trwania

Dokładny czas trwania gry zależy od liczebności grupy (zob. warianty liczebności grupy). W przypadku realizacji gry w wariantcie A (podstawowy – grupowy) szacowany łączny czas trwania gry wraz z podsumowaniem wynosi około 65 minut. Realizacja gry w wariantcie B (praca indywidualna) zajmuje około 50-55 minut. Całkowity czas rozgrywki uzależniony jest od stopnia szczegółowości interpretacji wyników oraz indywidualnych predyspozycji danego uczestnika.

Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby nie została zaburzona dynamika pracy grupowej. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas pracy w poszczególnych etapach, dbając o jego nieprzekraczanie.

Czas jest ważnym czynnikiem wpływającym na przebieg i efektywność całej gry. Uczestnicy powinni wykonywać poszczególne zadania, bazując na wnikliwej analizie. W trakcie fazy pracy indywidualnej czas wyznaczony przez trenera powinien wystarczyć na zapoznanie się z sytuacjami oraz dokonanie przemyślanego wyboru, z pogłębioną analizą. Silniejsze ograniczenia czasowe występują w fazach, podczas których mamy do czynienia z pracą zespołową.



### Metody i formy pracy

Gra oparta jest o metodę symulacyjną. Podczas jej trwania uczestnicy mają okazję utożsamiania się z sytuacją właściciela sklepu rowerowego. Gracze wykonują szereg zadań polegających na dokonaniu wyboru pomiędzy różnorodnymi opcjami. Wyniki zostaną omówione poprzez dyskusję poprzedzoną autorefleksją. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanej skali pomiarowej do badania wybranych motywatorów.





## Szczegółowy scenariusz gry

Realizacja gry ma charakter dwuetapowy i kończy się podsumowaniem. Składa się z naprzemiennie występujących faz, w trakcie których uczestnicy indywidualnie lub zespołowo wykonują polecenia trenera. Na początku każdy uczestnik otrzymuje Cechy pracowników (zał. 17.1). Z różnych propozycji cech ma za zadanie wybrać co najmniej 5, które są zgodne z jego wyznawanymi wartościami i wizją pracownika. Uczestnicy prezentują, które cechy powinien przejawiać pracownik i z jakich powodów. Argumenty są omawiane oraz przeprowadzana jest dyskusja. Następnie uczestnicy stają przed problemem związanym z wyborem miejsca działalności sklepu (zał. 17.2) – tu po etapie pracy indywidualnej i dokonania samodzielnego wyboru, następuje praca w grupach (zgodnych wg wybranych opcji). Trzecim wyborem, z jakim muszą zmierzyć się uczestnicy, jest wybór oferty, którego dokonują z dwóch dostępnych ofert – opcji Moledo oraz Torpedo (zał. 17.3) – również i tu, po etapie indywidualnego podejmowania decyzji, następuje etap pracy grupowej, podczas którego zwolennicy poszczególnych ofert formułują argumenty przemawiające za ich wyborem.

### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk materiałów (załączniki) w odpowiedniej ilości dla każdego z uczestników. Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwe było przeprowadzenie zadań indywidualnych i grupowych.
2. Wprowadzenie – Przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry. Poinformuj uczestników o następujących zasadach:
  - a. Celem gry jest poznanie i omówienie rodzajów motywatorów, jakimi można się kierować w sytuacjach zawodowych.
  - b. Poszczególne etapy gry będą realizowane w ograniczonym czasie. Trener na bieżąco będzie informował, ile czasu uczestnicy mają na dokonanie wyboru oraz oznajmiał zakończenie czasu realizacji danego zadania.
  - c. Gra złożona jest z 4 części składających się na początku wyłącznie z pracy indywidualnej (etap I), w dalszej części z następujących po sobie faz pracy indywidualnej i grupowej (etap II, IIa, III, IIIa), zakończonych także pracą samodzielną (IV).
  - d. Podczas pracy indywidualnej każdy z uczestników pracuje samodzielnie i nie ma możliwości konsultowania z innymi uczestnikami swoich decyzji. W każdej fazie pracy indywidualnej uczestnik będzie miał za zadanie zapoznać się z przekazanymi przez trenera materiałami oraz wykonać polecenie trenera. Uczestnik nie informuje innych, jaką decyzję podjął.
  - e. Faza grupowa to moment, w którym uczestnicy dyskutują nt. swoich wyborów.
  - f. Po fazie grupowej uczestnicy wracają ponownie do pracy indywidualnej – następuje kolejny samodzielny wybór opcji.
  - g. Poinformuj uczestników, że na dokonywanie wyboru w poszczególnych fazach pracy będą mieli ograniczony czas (trener każdorazowo będzie informował, ile przysługuje czasu na podjęcie decyzji). Będzie on zależał od poziomu trudności danego zadania.
  - h. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – wyjaśnij ewentualne wątpliwości.
3. Gra właściwa
  - a. Otwarcie gry (2 minuty) – rozdaj uczestnikom załącznik nr 17.1 – Cechy pracowników.
  - b. **Faza I. (czas trwania 7 min.). Odczytaj wprowadzenie i rozdaj uczestnikom zał. 17.1.** Zwróć uwagę, aby każdy z uczestników otrzymał potrzebne materiały. Przypomnij, że uczestnicy pracują indywidualnie i nie powinni głośno komentować treści przedstawionych na przekazanych kartkach. Poinformuj, że każdy uczestnik będzie miał maksymalnie **5 minut na przeczytanie treści oraz 2 minuty na wybór** (oraz przygotowanie min. 3 argumentów dlaczego dokonał takiego wyboru). Po upływie wyznaczonego czasu poproś uczestników, aby odłożyli wybrane przez siebie cechy pracownika. Na koniec lub w trakcie odczytywania wyników tego etapu **przeprowadź dyskusję** (7 min.). Pytania, które możesz zadać w trakcie:
    - Dlaczego akurat takimi cechami kierowałeś się przy wyborze kandydata ?
    - Czy znajdujesz jakiś wspólny mianownik / cechę wspólną dla wybranej charakterystyki?
    - Wg jakich kategorii / grup możesz podzielić wszystkie wskazane cechy ?
    - Czy przy wyborze współpracownika powinniśmy kierować się bardziej przesłankami racjonalnymi (zdroworozsądkowymi), czy emocjonalnymi (podpowiedziami serca, intuicją)?
    - Z czym wiążą się poszczególne wybory? Jakie są ich konsekwencje?

- c. **Faza II. (czas trwania 6 min.).** Rozdaj uczestnikom propozycje różnej potencjalnej lokalizacji sklepu (zał. 17.2). Poinformuj uczestników, że ich zadaniem jest **dokonanie indywidualnego wyboru jednej z dostępnych opcji** zgodnie z poleceniem znajdującym się na rozdanych arkuszach. Podkreśl, że w swoich wyborach uczestnicy powinni kierować się własnymi wartościami, tym co jest im najbliższe, a nie wyłącznie aspektem ekonomicznym.
- d. **Faza IIa. (czas trwania 8 min.).** Poinformuj uczestników, że czas na pracę indywidualną dobiegł końca. Poproś, by teraz **dobrali się w grupy zgodne z dokonanym wyborem**. Następnie **każda z grup przez 4 minuty musi zgromadzić argumenty** przemawiające za podjętym wyborem i wygłosić je na forum grupy. Jest to kolejna okazja do przeprowadzenia **dyskusji nt. motywatorów**.
- Jakie są dalsze konsekwencje wyboru poszczególnych lokalizacji?
  - Będąc klientem, z jakiego sklepu wolałbyś skorzystać? Dlaczego?
  - Co lub kto mógłby Cię przekonać, żebyś zmienił zdanie nt. pierwotnie wybranej lokalizacji?
- e. **Faza III. (czas trwania 6 min.).** Rozdaj każdemu z uczestników Arkusz Oferty (zał. 17.3). Poproś, by każdy indywidualnie zapoznał się z jej treścią (4 min.). Przeprowadź całą procedurę podobnie jak w fazie II., tym razem bazując na innej sytuacji zadaniowej.
- f. **Faza IIIa. (czas trwania 8 min.).** Poinformuj uczestników, że etap samodzielnej pracy się zakończył i za chwilę rozpocznie się czas pracy grupowej. W związku z tym, uczestnicy powinni utworzyć grupy, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, dzieląc się na tych, którzy wybrali ofertę Mopedo i tych, którzy wybrali Torpedo. **Następnie każda z grup przez 4 minuty musi zgromadzić argumenty** i wygłosić je na forum grupy. Zadanie kończy się **dyskusją** nt. kierowania się przestankami racjonalnymi i emocjonalnymi (3 min.).
- Czy argumenty poszczególnych grup do was trafiły?
  - Co mogłoby was przekonać do zmiany zdania?
  - Jakie są konsekwencje wyboru poszczególnych ofert?
  - Będąc klientem, w osprzęt jakiej firmy byś się zaopatrywał? Czy Twoja preferencja w tym zakresie miała wpływ na wybór oferty?
  - Czy kierowanie się przestankami racjonalnymi musi oznaczać rezygnację z marzeń?
  - Co lub kto mógłby Cię przekonać do zmiany zdania nt. pierwotnie wybranej lokalizacji?
- g. **Faza VI. (7 min.).** Rozdaj poszczególnym uczestnikom **kwestionariusz autodiagnozy – Skala Inteligencji Emocjonalnej** (zał. 17.4) i poproś o ich wypełnienie.
4. Podsumowanie gry, interpretacja wyników, wnioski (12-15 min.)
- a. **Zaproszenie do dyskusji (5 min.),** która może toczyć się wokół poniższych pytań:
- Jakie są konsekwencje wyboru podyktowanego rozumem (przestanki racjonalne)?
  - Jakie są konsekwencje wyboru podyktowanego sercem (emocje)?
  - Na ile preferencje do kierowania się przestankami racjonalnymi, czy emocjonalnymi mają znaczenie dla wyboru ścieżki zawodowej?
- b. **Analiza wyników autodiagnozy (6 min.).** Rozdaj uczestnikom **Kartę Interpretacji Wyników Skali Inteligencji Emocjonalnej** (zał. 17.4a), wypełnianej przez uczestników w fazie IV. Poinformuj, że kwestionariusz dotyczył jednego z motywatorów. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. **Omów krótko wyniki.**
- Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry

- a. Rezygnacja z pracy grupowej – możliwe jest zrealizowanie gry wyłącznie w oparciu o poszczególne fazy pracy indywidualnej. Jest to rozwiązanie przydatne w przypadku niewielkiej grupy.
- b. Rezygnacja z elementu autodiagnozy – dopuszcza się rezygnację z elementu autodiagnozy – wówczas zaleca się rozdanie kwestionariuszy uczestnikom jako pracę dodatkową, wykonywaną przez nich w domu. Dzięki temu czas gry zostaje skrócony o około 15 minut. Należy jednak omówić wyniki autodiagnozy podczas kolejnego spotkania oraz podkreślić możliwość indywidualnej konsultacji.



- c. Zmienny układ grup w poszczególnych fazach pracy grupowej – można wprowadzić element polegający na tym, iż uczestnicy zamiast swojej opcji będą w dyskusji pozytywnie argumentować opcję wybraną przez oponentów.



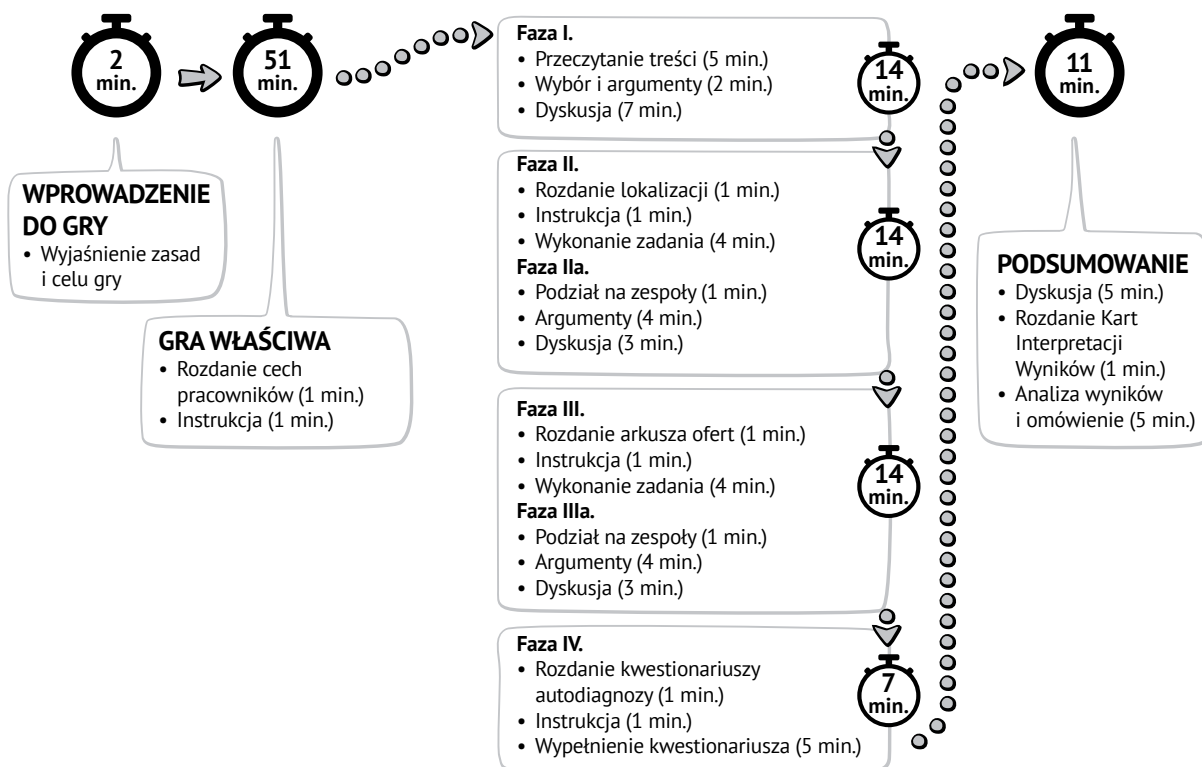
## Wskazówki praktyczne dla trenera

W trakcie realizacji gry warto zwrócić uwagę na następujące elementy:

- Wiele osób może osiągnąć niespójne wyniki (raz kierować się rozumem innym razem sercem). Warto w tym przypadku dopytać o szczegółowe motywatory / składniki jednostkowej decyzji. Być może dysproporcja wynika z pewnych indywidualnych negatywnych doświadczeń (może uczestnicy już kiedyś znaleźli się w podobnej sytuacji).
- Niektórych wyborów gracze mogą dokonywać, kierując się wyłącznie aspektami ekonomicznymi – dystansując się od sytuacji i traktując ją wyłącznie jako sytuację wymaganą (przykładową). Zachęć uczestników, by podchodzili do tego kierując się tym, co dla nich osobiście jest ważne.
- Instrukcję do gry dobrze jest podawać na początku poszczególnych etapów.
- Zachęcaj uczestników do swobodnego dzielenia się swoimi spostrzeżeniami i przemyśleniami dotyczącymi kwestii, których porusza gra.
- Staraj się zachować rolę moderatora dyskusji. Nie sugeruj uczestnikom swojego zdania.

W przypadku, gdy wszyscy uczestnicy wybrali jedną opcję wspólnie, przedyskutuj z grupą, jakie argumenty mogłyby przemawiać za drugą możliwością.

Ze względu na wysoką złożoność gry, poniżej zamieszczony został dodatkowo schemat czasowego rozplanowania poszczególnych czynności trenera (w wariantcie A).





### Załącznik 17.1 Cechy pracowników

Jesteś właścicielem sklepu rowerowego. Firmie wiedzie się bardzo słabo. Z trudem starcza na pokrycie bieżących wydatków. Poprzedni sprzedawca zrezygnował z pracy. Stajesz przed sytuacją kiedy musisz zatrudnić nową osobę na stanowisko sprzedawcy. W oparciu o poniższe różne cechy pracowników dobierz 5 tych, które uznajesz za najistotniejsze.

- 
- Skończone studia na kierunku inżynieria materiałowa
- 
- Doświadczenie 2 letnie w sklepie rowerowym
- 
- Doskonałe referencje od poprzedniego pracodawcy
- 
- Bardzo duża wiedza techniczna
- 
- Punktualność, sumienność
- 
- Wysokie umiejętności sprzedażowe
- 
- Deklaracja pracownika, że zależy mu na stałej pracy oraz prowizji od zysków
- 
- Prywatna znajomość z kandydatem
- 
- Amatorskie zainteresowanie tematyką rowerową
- 
- Poczucie humoru
- 
- Umiejętność prowadzenia rozmowy także na tematy niezwiązane z rowerami
- 
- Umiejętność pracy w grupie
- 
- Duża odporność na stres
- 

### Załącznik 17.2 Lokalizacja sklepu

Prowadzisz sklep rowerowy. W związku z wypowiedzeniem umowy najmu musisz zmienić swoje lokum. Po odrzuceniu kilkunastu słabych ofert ostatecznie masz dylemat związany z wyborem dwóch lokalizacji. Ceny najmu obu lokalizacji są takie same. Przeczytaj poniższe charakterystyki lokalizacji i zastanów się, która lokalizacja wydaje się bardziej odpowiednia. Zastanów się, co zdecydowało o wyborze w Twoim przypadku takiej, a nie innej lokalizacji.

#### Pierwsza lokalizacja

Sklep zlokalizowany jest 100 metrów od Twojego miejsca zamieszkania. Budynek znajduje się na starym rynku w XVIII wiecznej kamienicy, która pewnie wkrótce będzie wymagać remontu. W pobliżu znajduje się również sklep Twojego dobrego przyjaciela, więc zawsze będzie okazja się z nim spotkać. W okolicy znajduje się skate park i widzisz tam wiele młodych osób pasjonujących się tematyką rowerową. Kilkadziesiąt metrów od Twojego sklepu znajdują się również akademiki – studenci zatrudnieni w Twoim sklepie będą mieli również o wiele wygodniejszy dojazd do pracy. Miejsce doskonale nadaje się na dalszą rozbudowę.

#### Druga lokalizacja

Sklep zlokalizowany jest w dużym centrum handlowym poza miastem przy obwodnicy miasta. Natężenie ruchu samochodowego jest tu bardzo duże. Lokal posiada dużą liczbę udogodnień w zakresie infrastruktury (podjazdy, parkingi). Lokal nie posiada miejsca na rozbudowę. Umowa zawarta jest na dwa lata i gwarantuje pokrycie kosztów ewentualnych remontów. Centrum handlowe odwiedza bardzo duża liczba zamożnych klientów. Niestety Twoi pracownicy, chcąc dojeżdżać do pracy, muszą poświęcić min. 45 minut.

### Załącznik 17.3 **Oferta**

Prowadzisz sklep rowerowy. Minęło pół roku od kiedy wraz ze współpracownikiem udało ci się osiągnąć względną płynność finansową. Twoja firma ma kilku stałych klientów (głównie profesjonalistów) oraz może pochwalić się sprzedażą miesięczną na poziomie 20 rowerów. Zaczynasz silnie rywalizować z innymi sklepami, które oferują produkty tańsze, ale niższej jakości. Aktualnie o wyłączność stara się u Ciebie dwóch producentów osprzętu – firmy Mopedo i Torpedo.

#### **Mopedo**

Zgłosił się do Ciebie przedstawiciel handlowy firmy Mopedo z ofertą na wyłączność. Oferuje produkty z Chin, tanie, ale niskiej jakości. Z analizy rynku wiesz, że produkty tej firmy kupuje 90% klientów. Masz wątpliwości. Wybierając firmę Mopedo możesz łatwo liczyć na olbrzymie zyski oraz status autoryzowanego serwisu produktu, z którego korzysta większość użytkowników rowerów. Firma Mopedo oferuje też możliwość długofalowej współpracy oraz wysoką prowizję w przypadku, gdy Twoja sprzedaż przekroczy normę. By ją zrealizować musiałbyś produkty Mopedo proponować większości klientom, dzięki czemu zaoszczędzisz też olbrzymie pieniądze. Pieniądze możesz przeznaczyć na dalszy rozwój firmy, a z zysków możesz kupić dla siebie nowe wymarzone mieszkanie.

#### **Torpedo**

Zgłosił się do Ciebie przedstawiciel handlowy szwajcarskiej firmy Torpedo z ofertą na wyłączność. Z produktów Torpedo sam korzystasz. Z analizy rynku wiesz, że produkty tej firmy kupuje jedynie 10% klientów. Masz wątpliwości. Wybierając firmę Torpedo, możesz liczyć na niewielkie zyski oraz status autoryzowanego serwisu produktu, z którego korzysta tylko wąskie grono pasjonatów (większość z nich to Twoi znajomi). Firma Torpedo oferuje też możliwość długofalowej współpracy oraz prowizję w przypadku, gdy Twoja sprzedaż przekroczy normę. By ją zrealizować musiałbyś szczerze rekomendować Torpedo klientom, licząc się z mniejszą sprzedażą rowerów oraz mniejszymi zyskami. Niestety kupno mieszkania musiałbyś odłożyć na potem. Będąc przedstawicielem Torpedo na pewno zyskasz w oczach wąskiego środowiska pasjonatów rowerów.



## Załącznik 17.4 **Kwestionariusz autodiagnozy**

Poniżej znajdują się stwierdzenia, dotyczące wybranych aspektów Twojego codziennego funkcjonowania. Uprzejmie prosimy o przeczytanie każdego ze stwierdzeń i zaznaczenie, **na ile dane twierdzenie jest dla Ciebie prawdziwe** (proszę postawić krzyżyk we właściwym miejscu, w danym wierszu). **Prosimy o szczerze udzielenie odpowiedzi.**

	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1. Gdy czuję się nieswojo, zazwyczaj wiem, jakie emocje mi towarzyszą.				
2. Staram się czerpać satysfakcję ze wszystkich działań, jakich się podejmuję.				
3. Patrząc się na drugą osobę, potrafię powiedzieć, co ten ktoś czuje.				
4. Łatwo przychodzi mi nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi.				
5. Na co dzień jestem świadomy/a swoich emocji – potrafię je rozpoznać i nazwać.				
6. Nie dopuszczam do tego, aby drobne niepowodzenia obniżyły moją motywację.				
7. Gdy rozmawiam z innymi osobami zazwyczaj łatwo rozpoznaję ich emocje.				
8. Praktycznie z każdym człowiekiem jestem w stanie znaleźć „wspólny język”.				
9. Potrafię przewidzieć jak zareaguję na różne sytuacje i wiem, czego się po sobie spodziewać.				
10. Mam sprawdzone sposoby poprawiania sobie humoru.				
11. Potrafię się zmotywować do działania.				
12. Gdy ktoś opowiada mi o tym, co go spotkało, potrafię bez trudu wczuć się w jego sytuację.				
13. Relacje z innymi ludźmi zawsze sprawiały mi pewne trudności.				
14. Zdarzają się sytuacje, które wywołują we mnie dziwne emocje.				
15. Kiedy moja motywacja słabnie, wiem, jak pobudzić się do działania.				
16. Od razu rozpoznaję, że ktoś mnie nie lubi.				
17. Potrafię zrobić dobre wrażenie na innych ludziach.				
18. Często mylnie rozumiem intencje innych osób.				
19. Nie zawsze potrafię się dobrze porozumieć z drugim człowiekiem.				

Załącznik 17.5 **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Inteligencji Emocjonalnej**

Przenieś zaznaczone w kwestionariuszu odpowiedzi do poniższej tabeli. Podlicz otrzymane punkty i sprawdź wyniki.

Nr pytania	Nie zgadzam się	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zgadzam się
1.	1	2	3	4
2.	1	2	3	4
3.	1	2	3	4
4.	1	2	3	4
5.	1	2	3	4
6.	1	2	3	4
7.	1	2	3	4
8.	1	2	3	4
9.	1	2	3	4
10.	1	2	3	4
11.	1	2	3	4
12.	1	2	3	4
13.	4	3	2	1
14.	4	3	2	1
15.	1	2	3	4
16.	1	2	3	4
17.	1	2	3	4
18.	4	3	2	1
19.	4	3	2	1

Razem: ..... pkt

**Wynik wysoki 63-76 pkt**

Wynik wskazuje na wysoki poziom inteligencji emocjonalnej. Ten rodzaj inteligencji związany jest z posiadaniem przez Ciebie szeregu kompetencji społecznych i umiejętnością rozpoznawania emocji zarówno własnych, jak i innych ludzi. Dzięki temu potrafisz z łatwością nawiązywać, jak i podtrzymywać satysfakcjonujące relacje z otoczeniem. Potrafisz przyjąć punkt widzenia innej osoby, dlatego nie wdajesz się w niepotrzebne konflikty i nieporozumienia. Jesteś uznawany za osobę lubianą i otwartą. Cechujesz się umiejętnością kontrolowania swoich emocji. Twoje reakcje są opanowane. Dzięki powyższym zdolnościom, potrafisz zarówno rozwijać siebie, jak i budować prawidłowe relacje z otoczeniem. Dlatego też Twoje umiejętności przydadzą się zarówno w pracy opartej na współpracy z innymi ludźmi, jak i w zadaniach wymagających samokontroli i radzenia sobie ze stresem.

**Wynik średni 50-62 pkt**

Wynik wskazuje na średni poziom inteligencji emocjonalnej. Oznacza to, że masz świadomość jaką rolę w życiu odgrywa kontrola emocji, jednakże nie zawsze jesteś w stanie w pełni nad nimi zapanować. Czasami w skrajnych przypadkach dajesz się ponieść i możesz reagować w emocjonalny sposób. Zazwyczaj jednak potrafisz nazwać towarzyszące Ci uczucia, i wskazać ich przyczyny. Zwykle starasz się również wczuć w sy-

tuację otaczających Cię ludzi i bierzesz pod uwagę ich emocje. Zdarzają się jednak momenty, w których koncentrujesz się wyłącznie na własnych przeżyciach i nie zwracasz uwagi na innych. Może to wpływać na Twoje relacje z innymi i być przyczyną czasowych konfliktów. Zwykle udaje Ci się jednak je szybko rozwiązać. Dlatego też utrzymanie pozytywnych relacji z innymi, choć wymaga od Ciebie wysiłku, nie sprawia Ci szczególnej trudności. Warto być nadal pracował nad rozwijaniem własnej inteligencji emocjonalnej. Zapewni Ci to w przyszłości bardziej satysfakcjonujące relacje ze współpracownikami i ułatwi nabywanie kompetencji niezbędnych w pracy zawodowej.

#### **Wynik niski 19-49 pkt**

Wynik wskazuje na niski poziom inteligencji emocjonalnej. Oznacza to, że często masz trudności z rozumieniem swoich emocji oraz odczytywaniem uczuć innych osób. Może to utrudniać Ci utrzymywanie satysfakcjonujących relacji społecznych. Towarzyszy Ci przekonanie, że nie masz wpływu na własne emocje i reakcje. Czasami masz wrażenie, że to one Cię kontrolują i nie możesz nad nimi zapanować. Brak opanowania i często skrajne, emocjonalne zachowania mogą utrudniać Ci funkcjonowanie w pracy, szczególnie, jeżeli wymaga ona do Ciebie częstego kontaktu z ludźmi i radzenia sobie ze stresem. Dla osób z otoczenia możesz wydawać się osobą porywczą i niezwracającą uwagi na uczucia innych. Dlatego, też możesz mieć trudności z nawiązywaniem pozytywnych relacji. Warto być nauczył się rozpoznawać najpierw własne, a następnie cudze emocje. Będzie to pierwszy krok w nabywaniu inteligencji emocjonalnej, która znacznie ułatwi Ci codzienne funkcjonowanie zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej.



## Skrócony opis gry

Uczestnicy grają w zespołach 3-6 osobowych w grę planszową. Każdy z uczestników po określeniu hierarchii własnych motywatorów psychologicznych i organizacyjnych, zbiera ich określoną liczbę, przemieszczając się na planszy. Liczba jest określona poprzez Kartę Postaci, którą uczestnicy losują na początku rozgrywki.

Po przejściu przez etap zbierania motywatorów psychologicznych oraz organizacyjnych, uczestnik przechodzi na najbardziej zewnętrzne pola planszy, rozpoczynając zbieranie motywatorów materialnych płacowych oraz pozapłacowych (które są przeliczone na odpowiednią wartość). Wygrywa uczestnik, który jako pierwszy zdobędzie 5000 zł.

Po zakończeniu gry uczestnicy analizują jej poszczególne etapy oraz omawiają kwestię motywatorów w pracy, zwracając uwagę na ich znaczenie dla wyboru ścieżek zawodowych.



## Cel

Cel główny:

- Diagnoza czynników motywujących uczestników do pracy oraz wskazanie na ich znaczenie podczas dokonywania wyborów zawodowych

Cele szczegółowe:

- Autorefleksja nad czynnikami wpływającymi na zaangażowanie w pracę
- Zwrócenie uwagi na różne formy motywatorów
- Wskazanie znaczenia warunków pracy (motywatorów organizacyjnych)
- Uświadomienie uczestnikom znaczenia motywatorów pozapłacowych oraz ich roli, jako czynnika bilansującego podstawowe wynagrodzenie



## Opis grupy

Gra może być prowadzona w grupach o różnej liczbie i charakterystyce uczestników. Uczestnicy grają w grę w obrębie mniejszych zespołów (3-6 osób). Z uwagi na efektywność przeprowadzania gry zaleca się, by grupa nie przekraczała 30 osób. W przypadku większej liczby uczestników wskazana jest dodatkowa pomoc drugiego prowadzącego.

Gra jest prosta w odbiorze – plansza i postaci są czytelne i przejrzyste, co sprawia, że jest ona szczególnie sprzyjająca dla uczniów z deficytami rozwojowymi oraz obniżonymi możliwościami intelektualnymi. Tej grupie odbiorców sprzyja także stosowanie wizualnych metod pracy, znacznie ułatwiających rozumienie przekazywanych treści, które zastosowane jest we wspomnianej grze.

„Sieć” jest grą wskazaną do stosowania wśród uczniów oporujących. Ma ona charakter typowej gry planszowej, która kojarzy się bardziej z zabawą, niż diagnozą i poradnictwem, ma także elementy rywalizacji – stąd z wysokim prawdopodobieństwem zaangażują się w nią uczniowie z obniżoną motywacją, czy wcześniejszymi negatywnymi doświadczeniami związanymi z doradztwem zawodowym.



## Założenia teoretyczne

Abraham Maslow (2009) postawił hipotezę, że człowiek w swoim działaniu dąży do zaspokojenia szeregu potrzeb. Wszystkie nasze potrzeby tworzą hierarchię rozpoczynającą się od potrzeb niższego stopnia, których zaspokojenie wiąże się z zaspokojeniem potrzeb organizmu, a kończącą wyższego stopnia potrzebami osobistymi i abstrakcyjnymi, związanymi z samorealizacją. W sytuacji zawodowej również pojawia się oczekiwanie, że nasze potrzeby zostaną zaspokojone za pomocą różnych środków. Dla zaspokojenia potrzeb fizjologicznych środkiem jest płaca umożliwiająca pokrywanie kosztów bytowych (jedzenia, picia). Potrzeba bezpieczeństwa jest zaspakajana przez pracodawcę, który gwarantuje pewność zatrudnienia. Potrzeba przynależności może być zaspakajana przez stwarzanie możliwości pracy w lubianym zespole, kontakty z klientami, a będąca na czele hierarchii potrzeba samorealizacji, spełniana jest np. przez możliwość realizacji ciekawych projektów, wprowadzania innowacji. Każdy z nas posiada indywidualny zestaw potrzeb oraz środków do ich zaspakajania. Te z kolei nie są bez wpływu na podejmowane decyzje zawodowe. Preferowane przez nas motywatory (środki do zaspakajania potrzeb) w życiu zawodowym mają więc bezpośredni związek z wyborem formy aktywności,

zaangażowaniem w poszukiwanie pracy i trwałością tego zaangażowania, a w konsekwencji możliwością osiągnięcia założonych celów.

Klasyczne teorie motywatorów zawodowych (Herzberg, 1957) wskazują, że czynniki motywujące pracowników do pracy, można podzielić na dwie grupy: czynniki higieny (czynniki zewnętrzne gwarantowane przez firmę, takie jak politykę przedsiębiorstwa, zarządzanie, stosunki międzyludzkie, wynagrodzenie, bezpieczeństwo pracy) oraz motywatory (czynniki wewnętrzne, tj. uznanie, osiągnięcia, zakres odpowiedzialności, czy możliwość awansu). Oprócz dwuczynnikowej teorii, znajdujemy również model trójczynnikowy (Jasiński, 1998), który motywatory zewnętrzne dzieli na te wynikające z samej kultury i organizacji pracy oraz te bezpośrednio wynikające z korzyści materialnych (płacowe i pozapłacowe).

Określając psychologiczne, organizacyjne i materialne motywatory, poznajemy wszystkie powody, dla których podejmujemy zatrudnienie oraz potrafimy wytrwać w realizacji zawodowych celów pomimo niepowodzeń.

## Warunki przeprowadzenia gry

Realizacja gry nie wymaga zaaranżowania szczególnych warunków – gra może być realizowana na terenie sali szkolnej lub innego pomieszczenia. Istotne jest, aby była możliwość ustawienia osobnych stolików dla poszczególnych zespołów graczy.



## Materiały niezbędne do realizacji gry

- Plansza do gry Sieć (zał. 18.1) – dla każdego zespołu
- Lista Motywatorów Psychologicznych (zał. 18.2) – dla każdego zespołu
- Lista Motywatorów Organizacyjnych (zał. 18.3) – dla każdego zespołu
- Karty Postaci (zał. 18.4) – 2 zestawy dla każdego zespołu
- Karty Motywatorów (zał. 18.5) – dla każdego zespołu
- Zasady Gry (zał. 18.6) – dla każdego zespołu
- Kwestionariusz autodiagnozy - Kwestionariusz Osobistych Motywatorów (zał. 18.7) – dla każdego gracza
- Karta Interpretacji Wyników (zał. 18.7a) – dla każdego gracza
- Kostka
- Elementy będące pionkami



## Czas trwania

Szacowany łączny czas trwania gry wynosi około 60-70 minut. Nie jest zalecane przerywanie gry. Gra powinna być realizowana w trakcie jednej sesji, aby poszczególne etapy mogły zostać odpowiednio omówione z prowadzącym. W związku z tym, trener powinien kontrolować czas gry – jeśli gra nie skończy się wcześniej, prowadzący informuje uczestników, że muszą zakończyć grę na takim etapie, na jakim aktualnie się znaleźli – wówczas wygrywa osoba, która zebrała najwięcej pieniędzy.



## Metody i formy pracy

Gra jest typem gry planszowej, która odzwierciedla istotę różnych typów motywatorów zawodowych oraz ich znajomości dla podjęcia satysfakcjonującej pracy. W jej trakcie uczestnicy mają okazję do autorefleksji, dyskusji oraz planowania swoich działań.

Dokonane wybory i sporządzone ścieżki kariery zostają odpowiednio przeanalizowane w trakcie dyskusji podsumowującej. Gra zawiera również element autodiagnozy za pomocą specjalnie przygotowanego kwestionariusza.



## Szczegółowy scenariusz gry

Uczestnicy grają w grę w zespołach maksymalnie 6-osobowych. Gra rozpoczyna się od elementu autorefleksji, po którym następuje czas gry planszowej. Na zakończenie gry przeprowadzone zostaje wspólne podsumowanie wykonywanych działań.



### Jak przeprowadzić grę – instruktaż

1. Przekaż uczestnikom, że celem gry jest diagnoza czynników motywujących w pracy oraz wskazanie ich znaczenia podczas dokonywania wyborów zawodowych.

2. Przygotowanie gry – zadaj o wydruk planszy (zał. 18.1), Kart Postaci (zał. 18.4), Kart Motywatorów (zał. 18.5) dla każdego zespołu (w przypadku zespołów większych niż 3-osobowe, Karty Postaci powinny być wydrukowane podwójnie). Zapewnij kostkę do gry dla każdego zespołu oraz pionki (np. różnokolorowe guziki) – możesz także poprosić, by każdy uczestnik sam zorganizował sobie przedmiot, który będzie pełnił rolę pionka (np. gumka do zmywania, moneta itp.).  
Zaaranżuj przestrzeń, w której będzie odbywała się gra w taki sposób, aby możliwa była gra w niezależnych zespołach liczących do 6 osób.  
Przygotuj również dla każdego uczestnika Listy Motywatorów Psychologicznych oraz Organizacyjnych (zał. 18.2, 18.3). Listy te będą używane na początku rozgrywki, na etapie pracy indywidualnej i ustalania hierarchii wartości.
3. **„Hierarchia” (10 min.)** – poinformuj uczestników, że gra rozpoczyna się od pracy indywidualnej. Rozdaj Listę Motywatorów Psychologicznych (zał. 18.2) oraz Listę Motywatorów Organizacyjnych (zał. 18.3) każdemu uczestnikowi. Poproś uczestników, by zapoznali się z arkuszami, które otrzymali, oraz by **każdy indywidualnie dokonał własnej hierarchii motywatorów psychologicznych oraz motywatorów organizacyjnych** – ustawiając w kolejności od motywatorów najważniejszych, do tych, które są mniej ważne. Upewnij się, że uczestnicy rozumieją znaczenie wszystkich motywatorów umieszczonych na liście.
4. **Gra planszowa (25-30 min.)**
  - a. Podziel grupę na zespoły, w których nie będzie więcej niż 6 osób. Każdemu z zespołów rozdaj:
    - planszę do gry (zał. 18.1),
    - zestaw Kart Postaci (zał. 18.4),
    - zestaw Kart Motywatorów (zał. 18.5),
    - kostkę oraz pionki.
  - b. Poproś uczestników, by rozłożyli planszę, a obok planszy po prawej stronie ułożyli Karty Motywatorów – osobne przykryte stosy dla motywatorów psychologicznych, organizacyjnych i materialnych (pozapłacowych).
  - c. Przedstaw uczestnikom podstawowe założenia realizacji gry planszowej. **Poinformuj uczestników o następujących zasadach:**
    - Każdy zespół gra niezależnie od siebie.
    - Każdy z uczestników na początku gry losuje własną Kartę Postaci, według której zbiera określoną liczbę motywatorów psychologicznych oraz organizacyjnych, wymaganych do przejścia na zewnętrzny tor motywatorów materialnych.
    - Grę rozpoczyna gracz, który wyrzuci kostką największą liczbę oczek.
    - **Pierwszy etap** gry to zbieranie motywatorów psychologicznych – gracze poruszają się wówczas wyłącznie po najbardziej wewnętrznej stronie planszy. Liczba motywatorów psychologicznych, jaką musi zebrać uczestnik jest określona na Karcie Postaci – motywatory muszą być zgodne ze sporządzoną wcześniej indywidualną hierarchią motywatorów, inne motywatory są także zbierane przez uczestnika, ale nie pozwolą na przejście na wyższy poziom planszy.  
*Np. Uczestnik na Karcie Postaci ma liczbę 2 przy motywatorach psychologicznych – wówczas musi zebrać 2 motywatory, ale takie, które umieścił na pierwszym i drugim miejscu w sporządzonej wcześniej hierarchii motywatorów. Motywatory, które sklasyfikowane zostały niżej, są zbierane, ale nie dają punktów potrzebnych do opuszczenia planszy.*
    - Uczestnicy, zbierając motywatory, poruszają się po wewnętrznej stronie planszy. Poruszają się zgodnie z ruchem wskazówek zegara, o tyle oczek, ile zostało wyrzuconych na kostce. Uczestnik zdobywa motywator, stając na polu „losuj” – wówczas ma prawo wyciągnąć jeden motywator ze stosu Kart Motywatorów.
    - Jeśli uczestnik znajdzie się na tym samym polu, co inny uczestnik, mają oni możliwość wymiany między sobą jednego motywatora (zasada ta obowiązuje za każdym razem, gdy pionki uczestników staną na wspólnym polu).
    - Gdy uczestnik uzbiera potrzebną liczbę odpowiednich motywatorów, przechodzi do drugiego etapu, na środkowym poziomie planszy. Zebrane przez niego motywatory trafiają z powrotem na spód puli i mogą być wykorzystane przez innych graczy.
    - **Drugi etap** gry to zbieranie motywatorów organizacyjnych. Zasady są takie same, jak podczas pierwszego etapu, z tym, że dotyczą motywatorów organizacyjnych – stojąc na polu „Losuj”, gracz wyciąga motywator organizacyjny ze stosu Kart Motywatorów.

- Po zdobyciu odpowiedniej liczby motywatorów uczestnik przechodzi do etapu trzeciego, na zewnętrznym torze planszy. Uzbierane przez niego motywatory trafiają do wspólnej puli motywatorów organizacyjnych.
  - **Etap trzeci** polega na zbieraniu premii (pola +50) oraz motywatorów pozafinansowych (niosących ze sobą pewną wartość finansową) tak, by razem z wartością pensji startowej uzyskać jak najprędzej sumę 5000 zł. Uczestnicy poruszają się na planszy zgodnie z ruchem wskazówek zegara, o tyle oczek, ile zostało wyrzuconych kostką.
  - Na Karcie postaci określona jest maksymalna liczba motywatorów pozafinansowych, które uczestnik może wziąć do przeliczeń.  
*Np. Uczestnik ma pensję startową 3900 zł. Maksymalna liczba motywatorów pozafinansowych, jakie może zebrać to 2. Zebrał motywator o wartości 350 zł i 450 zł. Wówczas jego pula finansowa wynosi 4700 zł. W przypadku kolejnego korzystnego losowania może wymienić motywatory pozafinansowe na wyższe (posiadać może ich tylko w przypisanej liczbie maksymalnej) lub musi zbierać brakującą resztę, stając kilkakrotnie na pola „+50zł”.*
  - W przypadku natrafienia na pole „TRACISZ” uczestnik odejmuje od zgromadzonej przez siebie do tej pory puli 50 zł.
  - Wygrywa gracz, który jako pierwszy zbiera sumę 5000 zł.
- d. Upewnij się, czy wszyscy uczestnicy zrozumieli zasady prowadzenia gry – **wyjaśnij ewentualne wątpliwości**.
- e. Każdemu z zespołów rozdaj także kartę ze spisаныmi zasadami gry, by w razie wątpliwości mogli się do niej odnieść (zał. 18.6).
- f. Poświęć na grę do 25 minut. Jeżeli, któryś z zespołów wcześniej wyłoni zwycięzcę, gra w jego przypadku zakończy się prędzej.
5. Podsumowanie gry, **interpretacja wyników, wnioski (ok. 10 min.)**
- a. Po zakończeniu gry przez wszystkie zespoły, zachęć uczestników do dyskusji na temat znaczenia osobistych motywatorów dla wyborów zawodowych. Możesz skorzystać z następujących pytań:
- Jakie motywatory psychologiczne uznaliście za najważniejsze dla siebie?
  - Jakie motywatory organizacyjne są dla Was istotne ?
  - Jakie znaczenie mają dla Was motywatory materialne?
  - W jaki sposób motywatory pozapłatcowe mogą zwiększyć satysfakcję z pracy?
  - Jak rozumiecie pojęcia motywacja zewnętrzna i wewnętrzna, motywacja pozytywna i negatywna?
  - Jakie znaczenie mają czynniki motywujące podczas wyboru zawodu? Czy powinniśmy się nimi kierować?
  - Co w sytuacji, gdy praca, którą zdobędziemy nie będzie dla nas satysfakcjonująca?
- b. **Autodiagnoza (ok. 15 min.)** – Rozdaj uczestnikom Kwestionariusz Osobistych Motywatorów (zał. 18.8) oraz Karty Interpretacji Wyników (zał. 18.8a). Poinformuj, w jaki sposób je wypełnić oraz jak podliczyć i zinterpretować wyniki. Przeznacz na to około 10 minut. Zachęć uczestników do podzielenia się swoimi wynikami itp. Omów krótko wyniki (5 min.), dopytując m.in. na ile wyniki autodiagnozy są zgodne z wcześniej ustaloną hierarchią.

Podkreśl, że wyniki uzyskane w kwestionariuszu to jedynie forma wskazówki dla uczestników – mogą one wskazywać na pewną tendencję w zachowaniu czy predyspozycje do określonej aktywności, ale nie można traktować ich jako „wyroczni”, która mówi o rzeczach pewnych i niezmiennych. Zachęć uczestników do indywidualnego kontaktu z Tobą, w celu szczegółowego omówienia uzyskanych przez siebie wyników. Pamiętaj, że każdy pojedynczy kwestionariusz dobrze jest uzupełnić innym narzędziem diagnostycznym w celu szerszego spojrzenia na dany obszar funkcjonowania.

## Możliwe modyfikacje gry

- Gra „Sieć” może być modyfikowana przez trenera:
- a. Jeśli czas na przeprowadzenie gry jest bardzo ograniczony, możesz opuścić etap drugi, związany z motywatorami organizacyjnymi – wówczas uczestnicy po zbieraniu motywatorów psychologicznych przechodzą od razu na zewnętrzną partię planszy, gdzie kolekcjonują motywatory materialne.
  - b. Aby skrócić grę, możesz rozdać kwestionariusze autodiagnostyczne jako „zadanie domowe”. Pozwoli to skrócić czas gry o około 15 minut. Pamiętaj jednak, by omówić wyniki na kolejnym spotkaniu oraz zapewnić o możliwości indywidualnej konsultacji.





## Wskazówki praktyczne dla trenera

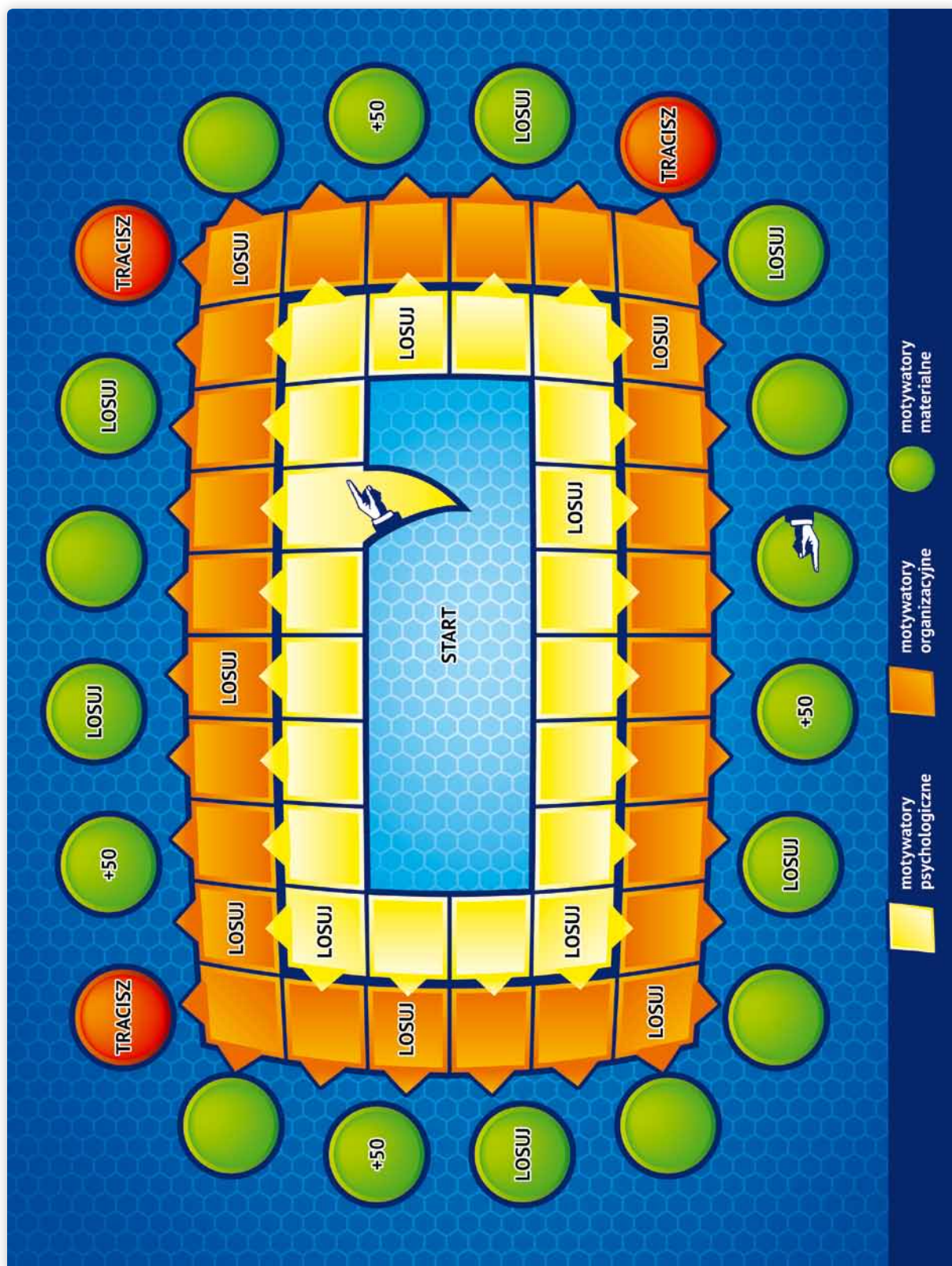
---

- a. Pamiętaj, by nie zostawiać zespołów samym sobie. Przy większej liczbie zespołów staraj się podchodzić do każdego i kontrolować sposób, w jaki odbywa się gra oraz odpowiadać na ewentualne niejasności.
- b. Z uwagi na skomplikowaną mechanikę gry, połóż duży nacisk na odpowiednie wyjaśnienie zasad. Warto byś w tym celu posłużył się tablicą, bądź flipchartem, notując w widocznym miejscu odpowiednie zasady.
- c. Materiały, takie jak plansza i karty motywatorów rozdaj dopiero po omówieniu zasad gry – pozwoli to uczestnikom skoncentrować się na tym, co mówisz, a nie na materiałach. Po rozdaniu załączników zaznacz jeszcze raz co jest czym i w jaki sposób uczestnicy będą z tego korzystać.
- d. Niektórzy uczestnicy mogą mieć problemy ze zrozumieniem poszczególnych nazw motywatorów. Cenne może więc okazać się omówienie poszczególnych motywatorów przed stworzeniem przez uczestników własnej hierarchii.





Załącznik 18.1 Plansza do gry „Sieć”



## Załącznik 18.2 **Lista Motywatorów Psychologicznych**

<b>Akceptacja</b> Ludzie w mojej pracy akceptują moją osobę	
<b>Ciekawość</b> W pracy mam możliwość zgłębiania i badania ciekawych rzeczy	
<b>Wolność</b> Jestem wolny i niezależny. Sam decyduję o moich obowiązkach oraz wyznaczanych celach	
<b>Celowość</b> To, co robię w pracy ma sens	
<b>Treść</b> Robię to, co lubię	
<b>Poczucie kontroli</b> Mam możliwość decydowania o ważnych sprawach dla firmy	
<b>Mistrzostwo</b> Mam możliwość pokazać pełnię moich umiejętności i robić coś naprawdę dobrze	
<b>Współzawodnictwo</b> Mam możliwość rywalizować z innymi, co zwiększa moją motywację	
<b>Władza</b> Mogę kierować innymi ludźmi i wpływać na ich sytuację	
<b>Współpraca</b> Mogę współdziałać z innymi	
<b>Powiązania</b> W pracy spotykam osoby, z którymi przyjaźnię się także prywatnie	

## Załącznik 18.3 **Lista Motywatorów Organizacyjnych**

<b>Atmosfera w pracy</b> Pracuję w miejscu, w którym dobrze się czuję	
<b>Możliwość awansu</b> W mojej firmie nagradza się ciężką pracę awansem	
<b>Przejrzystość</b> Mam jasny i konkretny zakres obowiązków / zadań w pracy	
<b>Organizacja pracy</b> W pracy mam określony cel i daty wykonania czynności	
<b>Elastyczny czas pracy</b> Sam decyduję o godzinach swojej pracy	
<b>Elastyczne miejsce pracy</b> Sam decyduję o miejscu pracy np. mogę pracować w domu	
<b>Komfort pracy</b> Moja praca nie obciąża mnie nadmiernie psychicznie	
<b>Nowoczesność</b> Mam możliwość pracy z wykorzystaniem nowoczesnej aparatury	
<b>Prestiż miejsca</b> Mój pracodawca cieszy się dobrą renomą / jest liderem	
<b>Bezpieczeństwo</b> Jestem pewny swojego zatrudnienia	
<b>System wartości</b> Mój pracodawca kieruje się takim samym systemem wartości jak ja	



<b>PRACOWNIK BANKU</b>	
Liczba motywatorów psychologicznych aby opuścić tor	2
Liczba motywatorów organizacyjnych aby opuścić tor	2
Maksymalna liczba motywatorów materialnych	4
Pensja startowa	3200

**Suma korzyści:**

Pensja + .....



<b>INFORMATYK</b>	
Liczba motywatorów psychologicznych aby opuścić tor	3
Liczba motywatorów organizacyjnych aby opuścić tor	3
Maksymalna liczba motywatorów materialnych	2
Pensja startowa	4100

**Suma korzyści:**

Pensja + .....



<b>PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY</b>	
Liczba motywatorów psychologicznych aby opuścić tor	1
Liczba motywatorów organizacyjnych aby opuścić tor	1
Maksymalna liczba motywatorów materialnych	6
Pensja startowa	2000

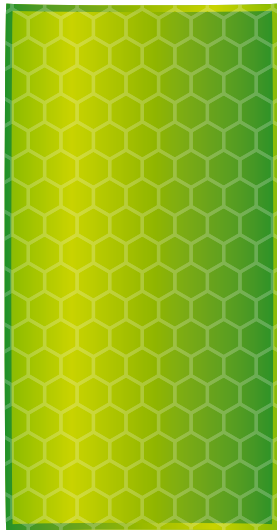
**Suma korzyści:**

Pensja + .....

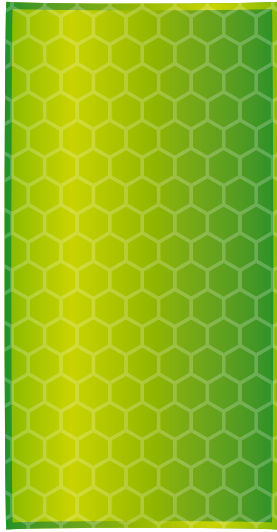
<p><b>Opieka medyczna:</b></p> <p>W skład pakietu wykupionego przez firmę w prywatnym ośrodku medycznym wchodzi usługi typu: badania okresowe, szczepienia przeciwko grypie, konsultacje u wybranych specjalistów, wizyty domowe. Wartość: 380 zł / mc</p>	<p><b>Preferencyjne kredyty:</b></p> <p>Pracownik ma prawo do zaciągnięcia niższo oprocentowanego kredytu. Wysokość kredytu uzależniona jest od wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Jeśli jesteś pracownikiem banku – dodaj 20% swojego wynagrodzenia w mc. W przypadku innych zawodów – 10% / mc.</p>	<p><b>Mieszkanie służbowe:</b></p> <p>Pracodawca udostępnia ci mieszkanie służbowe niedaleko Twojego miejsca pracy. Dzięki temu, że nie musisz wynajmować go samodzielnie, możesz zaoszczędzić miesięcznie 650 zł.</p>
		
<p><b>System wynagrodzeń odroczonej (akcje, obligacje):</b></p> <p>Jesteś motywowany do realizacji celów firmy za pomocą papierów wartościowych emitowanych przez pracodawcę lub jego udziałowca. Zarazem firma zmniejsza koszty zatrudnienia poprzez odroczenie czasowe. Wartość: 700 zł / mc.</p>	<p><b>Karnety wstępu:</b></p> <p>Otrzymujesz karnety wstępu na korty tenisowe, kregielnię, siłownię, basen, do klubu fitness, gabinetu odnowy biologicznej, ośrodków kultury, teatru, kin. Dzięki temu udaje Ci się zaoszczędzić prawie: 350 zł / mc.</p>	<p><b>Kupony na usługi:</b></p> <p>Możesz wykorzystać kupony zniżkowe w agencjach turystycznych, restauracjach, sklepach. Nie możesz ich wymienić na gotówkę, ale możesz jednorazowo zredukować pole zdarzeń negatywnych - „RACISZ” (przekazujesz kartę jako karę).</p>
		

**Dofinansowanie socjalne:**

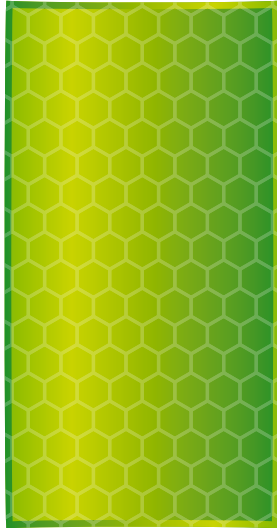
Refundacja kosztów kolonii, imprez dla dzieci, wczasów, przedszkola, czy szkoły. To dla Ciebie oszczędność na poziomie 390 zł/mc.

**Samochód służbowy:**

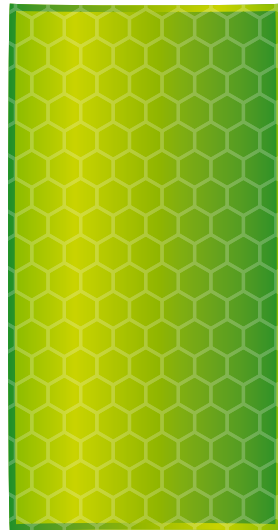
Pracodawca pokrywa koszty ubezpieczenia, paliwa i napraw. Możesz ustalić np. limit wydatków na benzynę lub kilometrów. Gdy firma nie dysponuje własnym parkingiem, może dla Ciebie wykupić miejsca na płatnych parkingach w okolicy siedziby lub karty do parkometrów. Przedstawiciel handlowy dzięki tej karcie zaoszczędzi 800 zł (inne karty 450 zł) / mc.

**System szkoleń:**

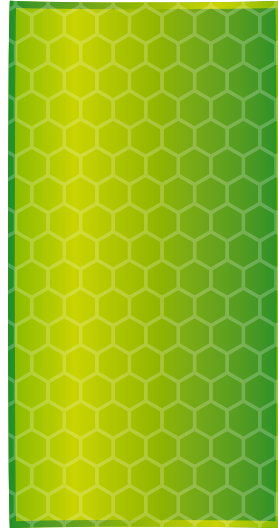
Pracodawca finansuje Ci kurs języków obcych, udział w konferencjach branżowych oraz inne formy edukacji (studia podyplomowe, szkolenia). Dzięki temu możesz zaoszczędzić prawie 450 zł/mc.

**Zwrot kosztów dojazdu do pracy:**

Korzystanie z niego, jest uzasadnione późnym wychodzeniem lub wczesnym przychodzeniem do firmy w związku z pracą nad konkretnymi projektami. Miesięczny zysk to 280 zł/mc.

**Telefon komórkowy i laptop do prywatnego użytku:**

Firma ustala miesięczny limit rozmów, ale finansuje Ci koszt urządzeń telekomunikacyjnych oraz opłat abonamentowych (telefon, internet). Miesięczna oszczędność to prawie 400 zł dla karty Informatyk (inne zawody 200 zł/mc).



**Akceptacja:**  
Ludzie w mojej pracy  
akceptują moją osobę.

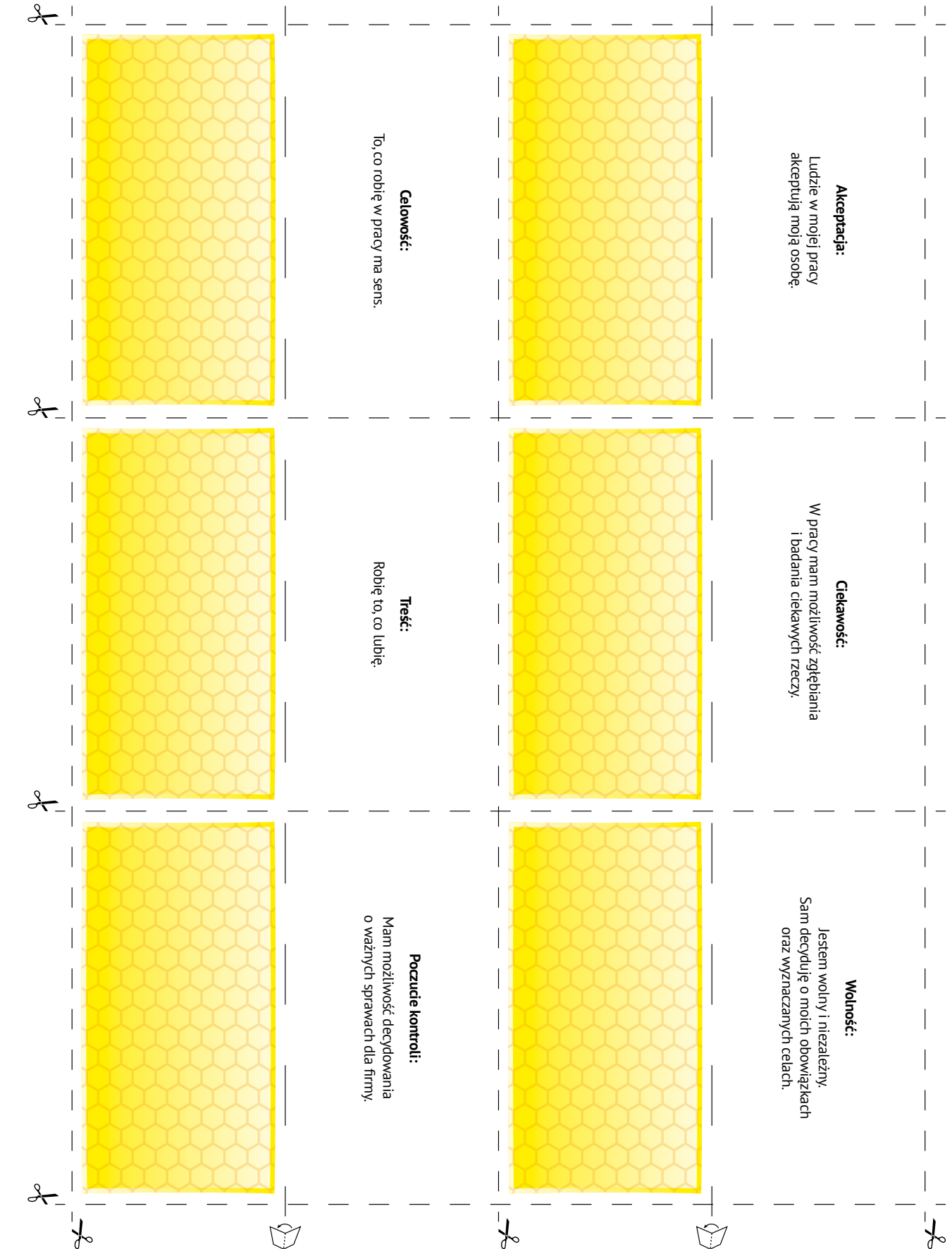
**Ciekawość:**  
W pracy mam możliwość zgłębiania  
i badania ciekawych rzeczy.

**Wolność:**  
Jestem wolny i niezależny.  
Sam decyduję o moich obowiązkach  
oraz wyznaczanych celach.

**Celowość:**  
To, co robię w pracy ma sens.

**Treść:**  
Robię to, co lubię.

**Poczucie kontroli:**  
Mam możliwość decydowania  
o ważnych sprawach dla firmy.

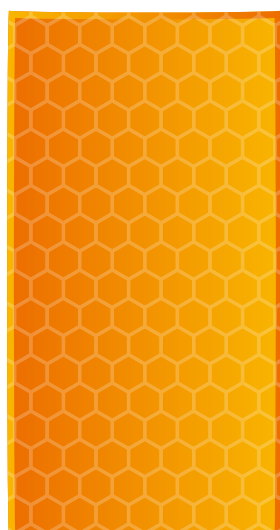
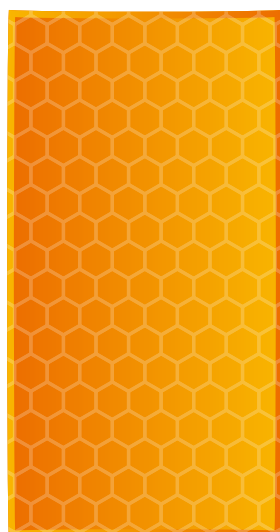
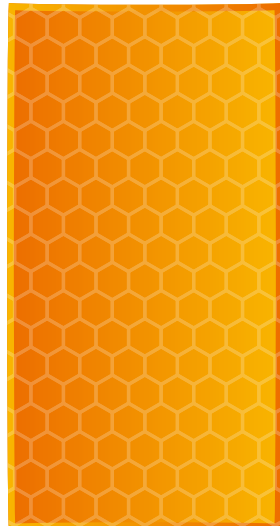


<p><b>Mistrzostwo:</b> Mam możliwość pokazać pełnię moich umiejętności i robić coś naprawdę dobrze.</p>	<p><b>Współzawodnictwo:</b> Mam możliwość rywalizować z innymi, co zwiększa moją motywację.</p>	<p><b>Władza:</b> Mogę kierować innymi ludźmi i wpływać na ich sytuację.</p>
<p><b>Mistrzostwo:</b> Mam możliwość pokazać pełnię moich umiejętności i robić coś naprawdę dobrze.</p>	<p><b>Współzawodnictwo:</b> Mam możliwość rywalizować z innymi, co zwiększa moją motywację.</p>	<p><b>Powiązania :</b> W pracy spotykam osoby, z którymi przyjaźnię się także prywatnie.</p>
<p><b>Współpraca:</b> Mogę współdziałać z innymi.</p>	<p><b>Współzawodnictwo:</b> Mam możliwość rywalizować z innymi, co zwiększa moją motywację.</p>	<p><b>Powiązania :</b> W pracy spotykam osoby, z którymi przyjaźnię się także prywatnie.</p>

**Atmosfera w pracy:**  
Pracuję w miejscu,  
w którym dobrze się czuję.

**Możliwość awansu:**  
W mojej firmie nagradza się  
ciężką pracę awansem.

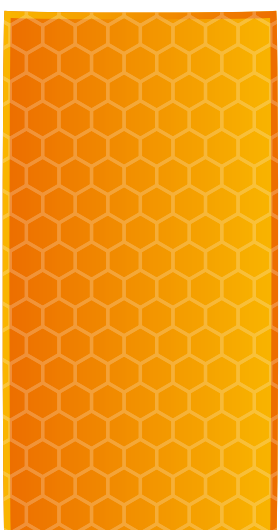
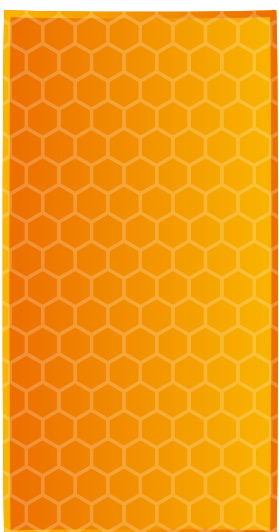
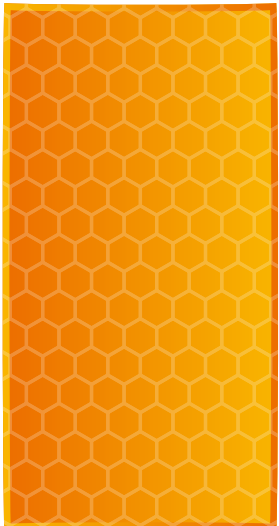
**Przejrzystość:**  
Mam jasny i konkretny  
zakres obowiązków / zadań w pracy.



**Organizacja pracy:**  
W pracy mam określony cel  
i daty wykonania czynności.

**Elastyczny czas pracy:**  
Sam decyduję  
o godzinach swojej pracy.

**Elastyczne miejsce pracy:**  
Sam decyduję o miejscu pracy,  
np. mogę pracować w domu.





<p><b>Komfort pracy:</b> Moja praca nie obciąża mnie nadmiernie psychicznie.</p>	<p><b>Nowoczesność:</b> Mam możliwość pracy z wykorzystaniem nowoczesnej aparatury.</p>	<p><b>Prestż miejsca:</b> Mój pracodawca cieszy się dobrą renomą / jest liderem.</p>
<p><b>Bezpieczeństwo:</b> Jestem pewny swojego zatrudnienia.</p>	<p><b>System wartości:</b> Mój pracodawca kieruje się takim samym systemem wartości, jak ja.</p>	

## Załącznik 18.6 **Reguły gry**

Każdy z uczestników na początku gry losuje własną Kartę Postaci, według której zbiera określoną liczbę motywatorów psychologicznych oraz organizacyjnych wymaganych do przejścia na zewnętrzny tor motywatorów materialnych. Grę rozpoczyna gracz, który wyrzuci kostką największą liczbę oczek.

### **Pierwszy etap gry to zbieranie motywatorów psychologicznych.**

- Uczestnicy, zbierając motywatory, poruszają się po wewnętrznej stronie planszy. Poruszają się zgodnie z ruchem wskazówek zegara o tyle pól, ile oczek zostało wyrzuconych na kostce. Uczestnik zdobywa motywator, stając na polu „losuj” – wówczas ma prawo wyciągnąć jeden motywator ze stosu Kart Motywatorów
- Liczba motywatorów psychologicznych, jaką musi zebrać uczestnik, jest określona na Karcie Postaci – motywatory muszą być zgodne ze sporządzoną wcześniej indywidualną hierarchią motywatorów, inne motywatory są także zbierane przez uczestnika, ale nie pozwolą na przejście na wyższy poziom planszy  
*Np. Uczestnik na Karcie Postaci ma liczbę 2 przy motywatorach psychologicznych – wówczas musi zebrać 2 motywatory, ale takie, które umieścił na pierwszym i drugim miejscu w sporządzonej wcześniej hierarchii wartości. Motywatory, które sklasyfikowane zostały niżej, są zbierane, ale nie dają punktów potrzebnych do opuszczenia planszy*
- Jeśli uczestnik znajdzie się na tym samym polu, co inny uczestnik, obaj uczestnicy mają możliwość wymiany między sobą jednego motywatora (zasada ta obowiązuje za każdym razem, gdy pionki uczestników staną na wspólnym polu)
- Gdy uczestnik uzbiera potrzebną liczbę odpowiednich motywatorów, przechodzi do drugiego etapu, na środkowym poziomie planszy. Zebrane przez niego motywatory trafiają z powrotem na spód puli i mogą być wykorzystane przez innych graczy

### **Drugi etap gry to zbieranie motywatorów organizacyjnych.**

Zasady są takie same, jak podczas pierwszego etapu, z tym, że dotyczą motywatorów organizacyjnych – stojąc na polu „Losuj”, gracz wyciąga motywator organizacyjny ze stosu Kart Motywatorów. Po zdobyciu odpowiedniej liczby motywatorów uczestnik przechodzi do etapu trzeciego, na zewnętrznym torze planszy. Uzbierane przez niego motywatory trafiają do wspólnej puli.

**Etap trzeci polega na zbieraniu premii (pola +50) oraz motywatorów pozafinansowych** (niosących ze sobą pewną wartość finansową) tak, by razem z wartością pensji startowej uzyskać jak najprędzej sumę 5000 zł.

- Na Karcie postaci określona jest maksymalna liczba motywatorów pozafinansowych, które uczestnik może wziąć do przeliczeń. Uczestnicy poruszają się na planszy zgodnie z ruchem wskazówek zegara, o tyle pól, ile oczek zostało wyrzuconych na kostce  
*Np. Uczestnik ma pensję startową 3900 zł. Maksymalna liczba motywatorów pozafinansowych, jakie może zebrać to 2. Zebrał motywator o wartości 350 zł i 450 zł. Wówczas jego pula finansowa wynosi 4700 zł. W przypadku kolejnego korzystnego losowania może wymienić motywatory pozafinansowe na wyższe (posiadać może ich tylko w przypisanej liczbie maksymalnej) lub musi uzbierać brakującą resztę, stając kilkakrotnie na pola „+50zł”*
- W przypadku natrafienia na pole „TRACISZ” uczestnik odejmuje od dotychczas zebranej puli 50 zł
- Wygrywa gracz, który jako pierwszy uzbiera sumę 5000 zł

Załącznik 18.7 **Kwestionariusz autodiagnozy**  
**Skala Czynników Motywujących**

Poniżej znajdują się stwierdzenia dotyczące wybranych aspektów motywacji w sytuacji zawodowych. Przeczytaj pytania i ustosunkuj się do nich według informacji zawartych w poleceniu.

<b>1. Co najbardziej motywuje Cię do pracy?</b> Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 7, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 7 najmniej motywujący.	
<b>Pochwała</b> (np. wyrażona indywidualnie, na forum lub pisemnie, otrzymany tytuł np. pracownika roku)	
<b>Dobra atmosfera pracy</b> (np. pozytywne relacje z przełożonym, współpracownikami, zaufanie, wsparcie)	
<b>„Gadżety”</b> (np. samochód służbowy, telefon służbowy, laptop firmowy, mobilny Internet)	
<b>Świadczenia</b> (np. dodatkowa polisa zdrowotna, pakiet emerytalny, karnet sportowy, dofinansowanie kursów, wczasów, dodatkowe dni wolne)	
<b>Dobra organizacja miejsca pracy</b> (np. biuro, sprzęt, higiena i bezpieczeństwo pracy)	
<b>Finanse</b> (np. wynagrodzenie, podwyżka, premia itp.)	
<b>Możliwości rozwoju</b> (np. perspektywa realizowania indywidualnej ścieżki kariery, osiągnięcia kolejnych tytułów służbowych, możliwość udziału w szkoleniach itp.)	
<b>2. Co w najbardziej zniechęcałoby Cię do pracy?</b> Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 7, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 7 najmniej motywujący.	
<b>Brak pochwał</b> (np. wyrażonych indywidualnie, na forum lub pisemnie, brak przydzielania tytułów np. pracownika roku)	
<b>Zła atmosfera pracy</b> (np. negatywne relacje z przełożonym, współpracownikami, brak zaufania, wsparcia)	
<b>Brak „gadżetów”</b> (np. samochodu służbowego, telefonu, laptopa firmowego, mobilnego Internetu)	
<b>Brak świadczeń</b> (np. brak dodatkowej polisy zdrowotnej, pakietu emerytalnego, brak karnetu sportowego, dofinansowania kursów, wczasów, brak dodatkowych dni wolnych)	
<b>Zła organizacja miejsca pracy</b> (np. biuro, wadliwy sprzęt, niska higiena i bezpieczeństwo pracy)	
<b>Finanse</b> (np. niskie wynagrodzenie, brak / niskie premie itp.)	
<b>Brak możliwości rozwoju</b> (np. brak perspektywy realizowania indywidualnej ścieżki kariery, udziału w szkoleniach, osiągnięcia kolejnych tytułów służbowych itp.)	

<b>3. Która z poniższych form pochwały zwiększyłaby Twoją motywację do pracy?</b>	
Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 4, gdzie 1 oznacza najbardziej motywującą formę pochwały, a 4 pochwałę najmniej motywującą.	
pochwała wyrażona indywidualnie	
publiczne wyróżnienie na forum	
pisemne wyróżnienie	
otrzymany tytuł np. pracownik roku / miesiąca	
<b>4. Który z poniższych czynników zwiększyłby Twoją motywację do pracy? / Co zwiększyłoby Twoją chęć do pracy?</b>	
Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 4, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 4 czynnik najmniej motywujący.	
zbudowane zaufanie do firmy	
pozytywne relacje z przełożonym	
wzajemne wsparcie	
pozytywne relacje ze współpracownikami	
<b>5. Który z czynników zwiększyłby Twoją motywację do pracy? / Co zwiększyłoby Twoją chęć do pracy?</b>	
Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 6, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 6 czynnik najmniej motywujący.	
dodatkowa polisa zdrowotna	
karnet sportowy (siłownia, basen)	
dofinansowanie szkoleń i kursów	
dodatkowy pakiet emerytalny	
dodatkowe dni wolne	
dofinansowanie do wycieczek, wczasów	
<b>6. Który z czynników zwiększyłby Twoją motywację do pracy? / Co zwiększyłoby Twoją chęć do pracy?</b>	
Uszereguj, wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 5 czynnik najmniej motywujący.	
podwyżka wynagrodzenia	
premia za dodatkową aktywność	
uznaniowa premia za indywidualne osiągnięcia na rzecz firmy	
procentowa premia okresowa uzależniona od obrotów firmy	
podwyżka związana z awansem zawodowym	

<b>7. Który z czynników zwiększyłby Twoją motywację do pracy? / Co zwiększyłoby Twoją chęć do pracy?</b> Uszereguj wpisując w okienkach po prawej stronie cyfry od 1 do 6, gdzie 1 oznacza najbardziej motywujący czynnik, a 6 czynnik najmniej motywujący.	
możliwość rozwoju zawodowego	
perspektywa realizowania indywidualnej ścieżki kariery	
nadanie tytułu służbowego np. specjalista, menedżer o wyższym prestiżu niż dotychczas	
zdobyte uznanie, szacunek w firmie	
zwiększenie uprawnień, samodzielności w firmie	
zwiększenie liczby szkoleń organizowanych przez firmę	

Załącznik 18.7a **Karta Interpretacji Wyników**  
**Skala Czynników Motywujących**

Postępuj zgodnie z poleceniami w poniższej tabeli:

<b>Polecenie:</b>	<b>Czynniki:</b>
1. Wypisz czynniki, którym przypisałeś odpowiednio nr 1 i 2	
2. Wypisz czynniki, którym przypisałeś nr 7 i 6	
3. Wypisz czynnik, któremu przypisałeś nr 1	
4. Wypisz czynnik, któremu przypisałeś nr 1	
5. Wypisz czynnik, któremu przypisałeś nr 1	
6. Wypisz czynnik, któremu przypisałeś nr 1	
7. Wypisz czynnik, któremu przypisałeś nr 1	

Wypisane powyżej czynniki są czynnikami, które najprawdopodobniej są dla Ciebie najbardziej motywujące w pracy. Przeanalizuj udzielone odpowiedzi i zastanów się czy praca, którą obecnie wykonujesz, bądź planujesz wykonywać, motywuje Cię w ten sposób.



# BIBLIOGRAFIA

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, C.S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego*, 34.
- Bandler, R., Grinder, J. (1975). *The structure of magic I: A Book about Language and Therapy*. California: Science and Behavior Books, Inc.
- Bańka, A., Derbis, R. (1998). *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (1995, 2003). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Print-B.
- Belbin, R. M. (2003). *Twoja rola w zespole*. Gdańsk: GWP
- Belbin, R. M. (2009). *Zespoły zarządzające: sekrety ich sukcesów i porażek*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer Polska
- Brooks, L. (1990). Recent developments in theory building. W: D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. (2<sup>nd</sup> ed., s. 364-393). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brzozowski, P. (1996). *Skala Wartości (SW). Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Buckingham, M., Clifton, D. O. (2001). *Now, Discover Your Strengths*. New York: The Free Press.
- Chirkowska-Smolak, J. (1992). Analiza transakcyjna jako sposób usprawniania komunikacji i rozwiązywania sytuacji konfliktowych. W: A. Bańka (red.), (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Wyd. PRINT-B.
- Domagała-Zyśk, E. (2012). Poziom motywacji niesłyszących studentów do uczenia się języków obcych. (s. 173-200). W: K. Kutek-Sładek, G. Godawa, Ł. Ryszka (red.), (2012). *Student z niepełnosprawnością w środowisku akademickim*. Kraków: Wydawnictwo św. Stanisława BM.
- Drat-Ruszczak, K. (1982). Osobowościowe wyznaczniki efektywności naukowej. W: K. Obuchowski, W.J. Paluchowski (red.), (1982). *Efektywność a osobowość*. Wrocław: Ossolineum.
- Drat-Ruszczak, K. (2000). Teorie osobowości – podejście psychodynamiczne i humanistyczne (s. 601-652). W: J. Strelau (red.), *Psychologia – podręcznik akademicki, Tom 2*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Dyrda, B. (2012). *Edukacyjne wspieranie rozwoju uczniów zdolnych. Studium społeczno-pedagogiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. (s. 50-51). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Góra, M., Sztanderska, U. (2006). *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Herzberg, F. (1957). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (1993). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki. W: J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Hornowska, E., Paluchowski, W. J. (2002). Technika badania ważności pracy D. E. Supera. (s. 267-292). W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Wydawnictwo Humaniora.
- Jasiński, Z. (red.), (1998). *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności. Materialne, organizacyjne i psychologiczne motywatory*. Warszawa: Agencja Wydawnicza Placet.
- Liwosz, E., Nowak, M., Pankiewicz, K. (2009). *Szukam pracy. Program szkolenia w klubie pracy*. Warszawa: MPiPS.

- Maslow, A. (2009). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- McMahon, M., Patton, W., Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the System theory Framework of career development. (s. 13-17). *Australian Journal of Career Development*, 13(3).
- Minta, J. (2012). *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Nęcka, E. (1995). *Proces twórczy i jego ograniczenia*. Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Nosal, C. (1993). *Umysł menedżera. Problemy – Decyzje – Strategie*. (s. 221-239). Wrocław: Wrocławskie Wydawnictwo Przecinek.
- Oleszkowicz, A., Misztela, A. (2010). Strategie konstruowania przyszłości a style tożsamości w późnej adolescencji. (s. 65-77). *Psychologia rozwojowa*, 15(4).
- Paszowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. (s. 87-88). Warszawa: KOWEŻiU.
- Przetacznik-Gierowska, M., Tyszkowa, M. (2009). *Psychologia rozwoju człowieka. Tom I*. Warszawa: PWN.
- Reykowski, J. (1972). Motywy i bodźce ludzkiego działania. *Zeszyty Naukowe Instytutu Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego*, 2.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. (s. 247-259). *The Career Development Quarterly*, 45.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing Careers: Actor, Agent and Author. *Journal of Employment Counseling*, 48.
- Savickas, M. L. (2013). Constructing Careers – Actors, Agents and Authors. (s. 648-662). *The Counseling Psychologist*, 41 (4).
- Savickas, M. L. (1991). Improving career time perspective. W: D. Brown, L. Brooks (red.), (1991). *Techniques of career counseling*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Savickas, M. L. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century. (s. 239-250). *Journal of Vocational Behavior*, 75.
- Savickas, M. L. (2013 a). *Ten Ideas that Changed Career Development*. Broken Arrow: National Career Development Association.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. (s. 42-69). W: S.D. Brown, R.W. Lent (red.), (2005). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
- Schein, E.H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45, February, (s. 109-119). Massachusetts Institute of Technology, Sloan School of Management.
- Skarżyńska, K., (1992). Psychospołeczne aspekty bezrobocia. *Nowiny psychologiczne*, 1.
- Sternberg, R.J., (1999). The theory of successful intelligence. (s. 292-316). *Review of General Psychology*. 3.
- Stevenson, N. (2002). Motywowanie pracowników. *Praktyczny poradnik dla tych, którzy nie lubią tracić czasu*. (s. 2). Warszawa: K.E. Liber.
- Strzałecki, A., Kot, D. (2000). Osobowościowe wymiary twórczej przedsiębiorczości. (s. 351-360). *Przegląd psychologiczny*, (43), 3.
- Super, D.E. (1976). *Career Education and the Meanings of Work*. Washington D.C.: Office of Career Education, US Office of Education.
- Tomaszewski, T. (1976). *Psychologia*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Weems Jr., L. H. (2003). *Take the next step*. Nashville: Abingdon Press.











**ISBN 978-83-941930-2-7**  
**ISBN 978-83-941930-1-0**



Projekt „Od diagnozy do działania!” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Człowiek – najlepsza inwestycja.**