



Katarzyna Bazan
Małgorzata Mitura-Cegłowska



„NEW COMPETENCE AND ABILITY”

NARZĘDZIA I MATERIAŁY METODYCZNE

DO BADANIA KOMPETENCJI I ZAJMOWAŃ

ZAWODOWYCH OSÓB DOROSŁYCH

Poradnik dla osoby diagnozowanej (klienta)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Katarzyna Bazan
Małgorzata Mitura-Cegłowska

Poradnik dla osoby diagnozowanej (klienta)

Lublin 2014



„NCA - New Competence and Ability”
- narzędzia i materiały metodyczne
do badania kompetencji i zainteresowań
zawodowych osób dorosłych



© Copyright by Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie
Lublin 2014

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie i nie może być sprzedawana.
Wszelkie grafiki zawarte w publikacji zostały wykorzystane jedynie
w celach edukacyjnych.

ISBN 978-83-936017-5-2

WYDAWCA:

Polskie Towarzystwo Ekonomiczne
Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie
20-064 Lublin, ul. Północna 22a
tel./fax 81 534 35 50
tel. 81 532 84 14
e-mail: pte@lublin.net.pl



Spis treści

Wstęp	5
Rozdział I. Proces poszukiwania pracy	7
Rozdział II. Skuteczna komunikacja w procesie poszukiwania pracy	25
Rozdział III. Praca z portfolio	45
Rozdział IV. Poszukiwanie pracy	71
Rozdział V. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	77
Rozdział VI. Diagnoza kompetencji, zainteresowań i poziomu edukacji w celu skonstruowania kariery.....	81
Rozdział VII. Ćwiczenia	111
Bibliografia	123

Wstęp

Drogi Czytelniku,

Poradnik, który trzymasz w ręku, powstał, aby pomóc Ci lepiej zrozumieć materiały, jakie zawiera *Teczka doradcy*. Poniższa publikacja ułatwi Ci przejść proces poszukiwania pracy i wykorzystanie materiałów zamieszczonych w *Teczce*, m.in. portfolio i w jego ramach szereg przygotowanych wzorów dokumentów do bezpośredniego wykorzystania w pracy z klientem: CV, list motywacyjny, referencje.

Dzięki *Poradnikowi dla klienta* łatwiej będzie Tobie współpracować z doradcą zawodowym. Przybliżymy tu zagadnienia, które warto poznać, przystępując do intrygującego zajęcia, jakim jest poszukiwanie pracy.

Zachęcamy Cię do przestudiowania treści, która została podzielona na sześć rozdziałów.

W rozdziale pierwszym przedstawiamy zagadnienia związane z procesem poszukiwania pracy. Akcentujemy w nim rolę własnego nastawienia do podejmowanych działań. Dowiesz się, w jaki sposób dokonuje się zmiana w Twoim życiu i jak możesz ją kontrolować.

Informacje zawarte w rozdziale drugim dotyczą komunikacji zarówno interpersonalnej, jak i intrapersonalnej, bez której trudno nawiązywać satysfakcjonujące relacje z innymi.

W rozdziale trzecim prezentujemy, w jaki sposób pracować z zagadnieniami zawartymi w portfolio.

Z czwartego rozdziału dowiesz się, na co zwrócić szczególną uwagę podczas poszukiwania pracy.

W ostatnim rozdziale – szóstym, znajdują się ćwiczenia do wykorzystania w twórczym poszukiwaniu własnych zasobów.

Życzymy owocnej lektury. Jednocześnie wierzymy, że przedstawione w *Poradniku* materiały znacznie wzbogacą Twoją wiedzę związaną z poszukiwaniem pracy i pomogą w budowaniu Twojej ścieżki zawodowej.

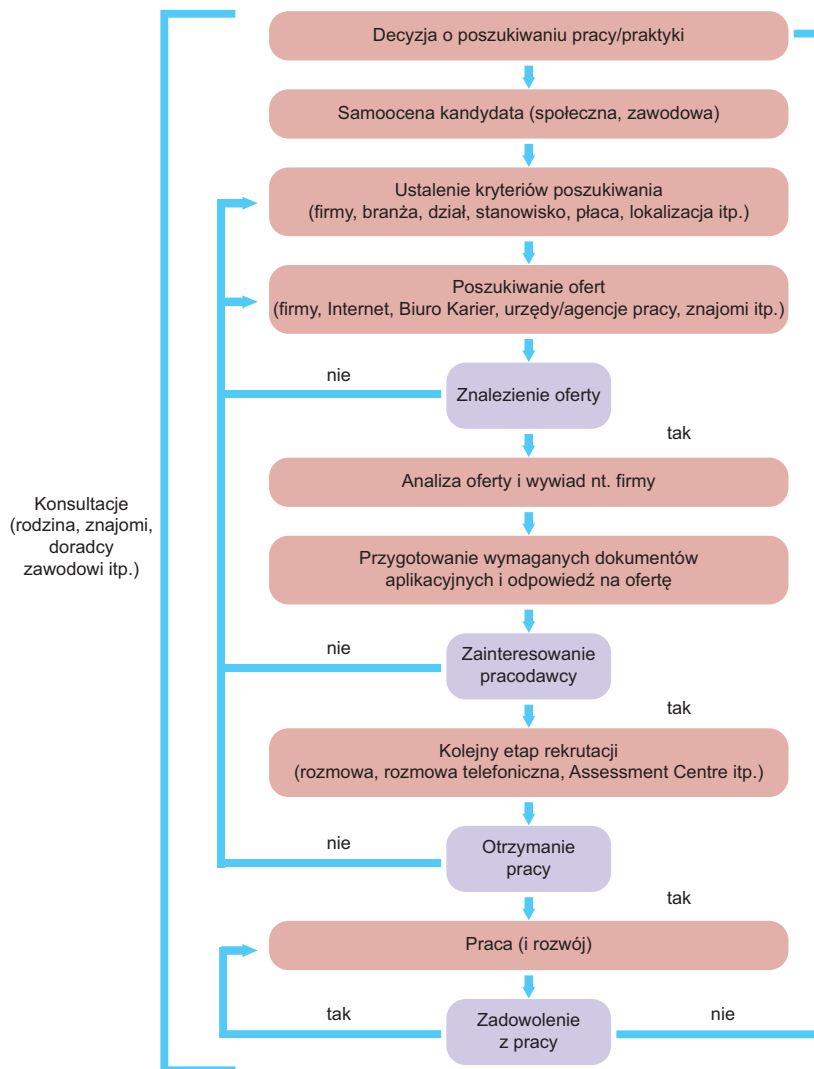
Katarzyna Bazan

Małgorzata Mitura-Cegłowska

„Poznaj samego siebie”
umieszczono na ścianie świątyni w Delfach

Rozdział I

Proces poszukiwania pracy



Rys. Proces poszukiwania pracy.

Źródło: http://www.ezit.ue.wroc.pl/studenci/1253/poszukiwanie_pracy_to_proces.html.

Sukces w znalezieniu pracy jest wynikiem dobrej znajomości samego siebie oraz dobrej znajomości rynku pracy

Radzenie sobie w sytuacji pozostawiania bez pracy

Istnieje wiele teorii ukazujących czynniki wpływające na zachowania zaradcze ludzi w sytuacji pozostawiania bez pracy, ale najbardziej użyteczne wydają się dwie:

- **teoria Rottera,**
- **teoria Seligmana.**

Teoria Rottera ukazuje, jak ważne dla funkcjonowania podmiotu są jego subiektywne przekonania o posiadaniu wpływu bądź braku wpływu na otoczenie, świat.

Jeżeli człowiek jest przeświadczony, że dany fakt to efekt jego własnych poczynań czy posiadanych przez niego względnie trwałych cech osobowości, to oznacza to przekonanie o wewnętrznej kontroli wzmocnień.

Rys. Teoria Rottera.

Źródło: Opracowanie własne.

Jeżeli osoba sądzi, że fakt, który nastąpił po jej działaniu, został uwarunkowany głównie czynnikami zewnętrznymi,



np. zachowaniem innych ludzi, wpływami losu czy fatum, to znaczy, że jest ona przekonana o **zewnętrznej kontroli wzmocnień**.

Rys. Teoria Rottera.

Źródło: Opracowanie własne.

Teoria Rottera wskazuje na to, że wewnętrzne poczucie kontroli przyczynia się do najbardziej skutecznego, aktywnego działania, ułatwia proces uczenia się i podwyższa motywację osiągnięć (Popiołek, 1996).

Teoria wyuczonej bezradności Seligmana ukazuje, że częste doświadczanie przez organizm niekontrolowanych wzmocnień (braku związku między własnymi poczynaniami, reakcjami a następującymi po nich wzmocnieniami) wywołuje tzw. zespół wyuczonej bezradności.

Charakteryzują go:

brak motywacji
do działania,
apatia,
zniechęcenie

negatywne stany
emocjonalne oraz
związane
z nimi zagrożenie
poczucia własnej
wartości



niemożność dostrzeżenia związku
między własnym zachowaniem
a jego efektami, następstwami
(nawet wtedy, gdy działanie
kończy się powodzeniem)

Rys. Zespół wyuczonej bezradności.

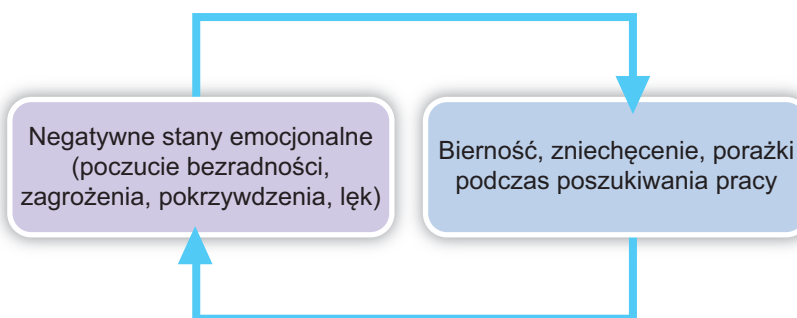
Źródło: Opracowanie własne.

Z teorii Seligmana wynika, że czym dłuższe i bardziej aktywne są działania osoby zmierzające do zmiany niedającego się zmienić świata, tzn. im dłużej trwa doświadczanie tzw. treningu bezradności, tym większe jest nasilenie wymienionych powyżej skutków.

Szanse powodzenia w procesie radzenia sobie z trudną sytuacją (np. brak pracy) zależą od:

- sił oraz zdolności przystosowawczych jednostki,
- jej aktywności własnej,
- warunków środowiska (Popiołek, 1996).

Pamiętaj!
Najwięcej ograniczeń stawiamy sobie sami.
Największą walkę toczy się zawsze z samym sobą.



Rys. Związek zachodzący między przeżyciami jednostki a niepowodzeniami podczas poszukiwania pracy.

Źródło: <http://poradnictwo.org.pl/page7.php>.

**Korzystaj ze wszystkiego, co już masz.
Twoje życie to coś więcej niż tylko problem, z którym się zmagasz,
czyli brak pracy.**



Rys. Twoje życie.

Źródło: Opracowanie własne [za:] Kalinowska (2010).

ĆWICZENIE:

Z jaką zmianą spotkałeś/spotkałaś się ostatnio w życiu osobistym?

Z jaką zmianą spotkałeś/spotkałaś się ostatnio w życiu zawodowym?

Jakie korzyści przynoszą zmiany?

Uwaga!

Myślenie w kategoriach korzyści daje nam siłę.
Jeśli ciągle myślimy w kategoriach strat, to nas to osłabia
i nie jesteśmy zdolni do działania.

Sytuację zmiany zwykle charakteryzują cztery fazy:

Zaprzeczenie

W fazie zaprzeczenia nie wierzymy w realność zmiany i w to, że zmiana faktycznie ma miejsce. W rezultacie możemy zachowywać się tak, jakbyśmy nie zamierzali się zmieniać. Odsuwamy od siebie myśl o zbliżającej się zmianie.

W fazie zaprzeczenia koncentrujemy się na tym, co dzieje się poza nami, ignorując własne reakcje, ponieważ jesteśmy przywiązani do przeszłości.

Opór

W fazę oporu wchodzimy w chwili, gdy nie możemy już dłużej zaprzeczać realności zmiany i odkrywamy, że zmiana rzeczywiście nastąpi.

Najczęściej pojawiające się wówczas emocje to lęk, złość, niepokój o przyszłość, doświadczenie niepewności i zwątpienia w siebie.

W fazie oporu możemy czuć się niezdolnymi do zmiany, stąd opór w uczestniczeniu w niej. Jesteśmy wciąż przywiązani do przeszłości, do starych, wygodnych nawyków, ale jednocześnie, zwracając się do wewnątrz, odkrywamy wiele nieprzyjemnych uczuć i reakcji na zagrożenie związane ze zmianą.

U schyłku fazy oporu osiągamy punkt akceptacji: zaczynamy uwalniać się od przeszłości i zastanawiać się, jak możemy tę zmianę wykorzystać.

Eksperymentowanie

W fazie eksperymentowania zaczynamy działać: uczymy się nowych rzeczy i decydujemy, jak zachować się w obliczu zmiany.

To moment, w którym przestajemy kwestionować zmianę i zaczynamy pytać, jak sprostać wyzwaniu.

To okres konstruktywnego zamieszania, planowania i powtórnego rozważania, uczenia się i podejmowania prób działania w odmienny sposób.

W fazie eksperymentowania nadal jesteśmy skoncentrowani na sobie, ale próbujemy kierować swą uwagę ku przyszłości.

Zaangażowanie

W fazie zaangażowania osiągamy punkt, w którym sami zaczynamy decydować, jakie przedsięwziąć działania, aby opanować nowe sposoby funkcjonowania.

Odzyskujemy swoją dawną produktywność i poczucie panowania nad sytuacją.

Zmiana jest zjawiskiem nieustannym, musimy być przygotowani na następną.

W tej fazie jesteśmy zorientowani na przyszłość. Zaczynamy działać.

Rys. Proces zmiany.

Źródło: Opracowanie własne [za:] Tarkowska (2006).

Odczuwamy lęk przed zmianą, ponieważ:

- Mamy poczucie utraty kontroli, stajemy się wtedy apatyczni i stawiamy opór.
- Nie znamy odpowiedzi na pytania: „Dlaczego?”, „Po co?”, „Dokąd mnie to doprowadzi?”.
- Odczuwamy niepewność i niejasność.
- Obwiniamy się za przeszłość.
- Nie wiemy, czy podołamy.
- Zmiana łączy się z pokonywaniem trudności, aktywnością i dużą ilością pracy nad sobą (Tarkowska, 2006).

Nastawienie jest paliwem dającym napęd Twojej karierze...

Jeżeli myślisz, że uległeś – uległeś.

Jeżeli myślisz, że nie wolno – nie wolno.

Jeżeli chciałbyś wygrać, ale nie myślisz, że nie możesz, na pewno nie wygrasz.

Jeżeli myślisz, że nie przegrasz – już przegrałeś.

Bo tak już jest na świecie, że sukces bierze się z woli człowieka.

Wszystko zależy od umysłu.

W życiowych zmaganiach nie zawsze zwyciężają silniejsi i szybsi.

Prędzej czy później wygra ten, kto myśli, że wygrać może.



Co nas wzmacnia – pozwala na wprowadzenie w życie zmian

- dostrzeżenie różnorodnych przyczyn zdarzeń
- strategia małych kroków
- przypominanie sobie pozytywnych doświadczeń, czerpanie siły z tego, że już pewne rzeczy potrafię, że daję radę
- poszukiwanie awaryjnego wyjścia
- rozszerzanie własnego pola wpływu (uczenie się dokonywania wyborów)
- elastyczne sformułowania: „chcę, wybieram, decyduję się, mogę...”
- energia, siła, zadowolenie z siebie.

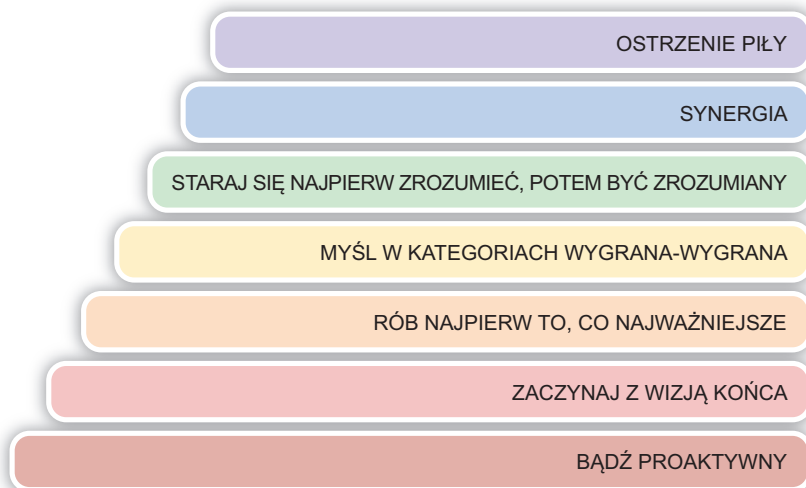
Co nas osłabia – uniemożliwia wprowadzenie pozytywnych zmian

- uogólnianie: „Nigdy mi się nie udaje”, „Zawsze tak się dzieje”, „Wszyscy...”
- nadmierne wymagania wobec siebie i świata (wszystko albo nic)
- wyszukiwanie negatywów
- widzenie sytuacji jako katastrofy: „Jeśli się nie uda, to...”
- kierowanie się opinią innych: „Moje zdanie się nie liczy, bo...”
- sztywne formuły: „Muszę, powinienem/powinnam, trzeba...”
- negatywne mówienie do siebie
- bezradność, bezsilność, brak wiary, niepewność.

(za: http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/dusza/nie-boj-sie-zmian-otwieraja-nowe-mozliwosci_33638.html?page=2&)

Aby mogło dojść do zmiany, należy się do niej przygotować, a to wymaga wytrwałej pracy, systematyczności i motywacji.

Nawyki skutecznego działania w znacznym stopniu mogą wpływać na efektywność działań każdego człowieka zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym.



Rys. Siedem nawyków skutecznego działania.

Źródło: Opracowanie własne [za:] Covey (2003).

Siedem nawyków skutecznego działania

Tabela. Siedem nawyków skutecznego działania

Nr	Nawyk	Opis
1	Bycie osobą proaktywną	<p>Czy jesteś osobą biorącą życie w swoje ręce, podejmującą odpowiedzialne decyzje oparte na samoświadomości, wolnej woli i wyobraźni?</p> <p>Na ile w swoim doświadczeniu częściej przechodzisz ze strefy zainteresowań biernych do strefy faktycznego wpływu, a więc planowania, działania i wywierania wpływu na rzeczywistość, otoczenie, swoje życie?</p> <p>Charakterystyczną cechą proaktywnej jednostki jest wyciąganie wniosków z błędów popełnionych podczas działania.</p>
2	Wszystko tworzy się dwa razy	<p>Jeśli w swoim umyśle, z wykorzystaniem wyobraźni i sumienia, świadomie i w sposób zamierzony stworzysz indywidualny plan swojej kariery (np. z pomocą doradcy zawodowego), wtedy zaczniesz ją realizować w rzeczywistości.</p> <p>Ludzki mózg działa jak komputer. Podczas rozmowy doradczej, z pomocą doradcy zawodowego, opracujesz „program komputerowy”, który zaczniesz realizować zgodnie z wprowadzonymi danymi.</p> <p>W tym programie ważne są pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co jest Twoim celem zawodowym? • Po co żyjesz? • Jakie masz talenty, które możesz wykorzystać w życiu zawodowym?
3	Rób najpierw to, co najważniejsze	<p>Opracowanie IPD lub jakiegokolwiek innego celu wymaga aktywności, wizji i umiejętności podejmowania decyzji. Każdy z punktów planu wymaga określenia harmonogramu czasowego podejmowanych działań.</p> <p>Ważna jest tu umiejętność zarządzania sobą w czasie. Zarządzanie to uwzględnia skupianie się na relacjach z innymi ludźmi i ustaleniu priorytetów, które możesz realizować, np. z doradcą.</p>

4	Myśl w kategoriach wygrana–wygrana	<p>Możesz być szczęśliwy/szczęśliwa nawet wtedy, kiedy coś się nie udaje.</p> <p>Pozytywne nastawienie do wyzwań i zwykłych codziennych wydarzeń zmniejsza ryzyko niepowodzenia.</p> <p>Jeśli spotka Cię niepowodzenie, to zwykle przy takim nastawieniu jest traktowane jako cenne doświadczenie. Wypracowanie takiego nastawienia wymaga kształtowania charakteru, szczególnie dojrzałości, spójności wewnętrznej pomiędzy tym, co człowiek myśli, i tym, co robi.</p>
5	Staraj się najpierw zrozumieć, potem być rozumianym	<p>To dewiza, która powinna przyświecać każdemu człowiekowi. Skuteczna komunikacja jest wtedy skuteczna, kiedy obie strony słuchają się nawzajem. Tylko przy spełnieniu tego warunku można oczekiwać pozytywnych relacji z innymi osobami, które są obserwatorami, towarzyszami lub decydentami naszej kariery.</p>
6	Synergia	<p>Większość naszych działań jest wykonywana z ludźmi i dla ludzi. Także nasza tożsamość kształtuje się w obecności i przy współudziale innych. Tak jest też z karierą, która jest udziałem wszystkich ludzi, różni się tylko nasyceniem, orientacją i sferą, w której ją odnosimy. Wspólne jest dla każdego z nas to, że chcemy ją osiągnąć. Czasami tylko w marzeniach, ale jednak. Różnice, które spostrzegamy, nie są przeszkodą w działaniu, mogą być szansą. Warto doceniać różnice pomiędzy ludźmi, bo to nas wzbogaca, pozwala także na wiele różnych wzorów karier w jednym zakładzie czy firmie. Świat jest różnorodny, kariera także.</p>
7	Naostrz piłę	<p>Każdy plan, przedsięwzięcie, także kariera może się udać, jeśli znajdziemy czas na relaks. Nie można dobrze realizować postawionych sobie celów, jeśli nie dbamy o swoją formę zarówno umysłową, fizyczną, społeczno-emocjonalną, jak i duchową. Równowaga w odnawianiu zasobów jest ważna. Pamiętaj, „ostrzenie piły” to mądre dbanie o siebie po to, by sprostać temu, do czego się zmierza.</p>

Źródło: Opracowanie własne [za:] Lipiak, Szymczyk, Martyniak (2013).



Rys. Źródła rozwoju potencjału zawodowego.

Źródło: Opracowanie własne.

Sprawdź, co najbardziej lubisz robić,
a potem znajdź kogoś, kto Ci za to zapłaci
Katharine Whitehorn

Praca zajmuje większą część naszego życia. Powinna być dla nas źródłem radości i satysfakcji. Jest to możliwe wtedy, gdy wybierzemy dla siebie odpowiedni rodzaj zajęcia, który jest świadomie dopasowany do naszych predyspozycji.

Planując ścieżkę zawodową, musimy zacząć od **samopoznania**.

Argumenty przemawiające za zwiększaniem samowiedzy:

- znajomość siebie stanowi podstawę podejmowania skutecznych, optymalnych decyzji zawodowych i osobistych,
- wiedza o sobie daje możliwość zarządzania sobą, kierowania własnym losem,
- samowiedza umożliwia kierowanie wrażeniem, jakie wywieramy na innych, to podstawa dobrej autoprezentacji. Dokonanie bilansu pozwala na profesjonalne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych oraz skuteczną prezentację własnej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą,
- świadomość własnych możliwości i potencjału daje energię, motywację do działania,
- świadomość własnych zasobów stanowi podstawę poczucia własnej wartości, daje wiarę, w siebie i nie pozwala rezygnować mimo przeciwności,
- wiedza o sobie determinuje cele, jakie sobie stawiamy, nadaje sens naszym działaniom i umożliwia dalszy rozwój.



Rys. Samopoznanie.

Źródło: Opracowanie własne.

Okno Johari

Jest to skuteczny sposób na zrozumienie tego, jak wyraża się nasza osobowość.



Rys. Okno Johari.

Źródło: Opracowanie własne [za:] Rogers (2010).

Idealne *okno Johari* powstaje wtedy, gdy obszar po prawej stronie na górze jest znacznie większy niż reszta ćwiartek.

Zmiana wielkości jednego okienka wpływa na rozmiar pozostałych.

Prawe górne okno **ARENA** przedstawia tę część naszej osobowości, którą postrzegamy tak samo jak inni. Jeśli jest ono największe, oznacza to, że mamy takie samo zdanie jak ludzie z naszego otoczenia o tym, jakie są nasze wady i zalety. To, co widzą osoby z naszego otoczenia oraz nasze prawdziwe JA, są tym samym.

Jeśli największym okienkiem jest **FASADA**, być może spędzasz życie, strzegąc tego, co uważasz za swoje sekrety. Strach przed zdemaskowaniem oszustwa jest Twoim głównym motorem działania. Ludzie mogą

uważać, że jesteś osobą tajemniczą, zimną lub mogą odnosić wrażenie, że jest w Tobie coś fałszywego. Życie za fasadą jest wyczerpujące – zabiera bardzo dużo energii.

Jeśli dominuje u Ciebie **ŚLEPY PUNKT**, to również zła wiadomość. Może sugerować, że błędzisz w życiu, gdyż nie wiesz, co inni sądzą na temat twoich wad i zalet. Taką osobę czasem opisuje się za pomocą zwrotu „słoń w sklepie z porcelaną”.

Duże okno **STREFY NIEZNANEJ** oznacza, że jesteś zagadką zarówno dla siebie, jak i dla innych.

Istnieją dwa sposoby, aby zwiększyć obszar **ARENY**:

- Jeden wiąże się z proszeniem innych ludzi o informację zwrotną. Gdy robisz to, zmniejszasz obszar **ŚLEPEGO PUNKTU**, gdyż ludzie z twojego otoczenia mówią Ci, co sądzą na Twój temat.
- Drugim sposobem jest otwarcie się przed innymi: mówienie o swoich uczuciach i myślach (Rogers, 2010).

Richard N. Bolles porównuje człowieka do kwiatu, który w jednych warunkach rozkwita (jest szczęśliwy i wykorzystuje pełnię swoich możliwości), a w innych słabnie i zamiera (zniechęca się i obniża swoją efektywność).

Aby znaleźć dla siebie odpowiednie środowisko rozwoju i samorealizacji, należy uważnie przeanalizować „osiem płatków” swojego JA (obszarów samowiedzy). Obszary te przedstawiono na poniższym rysunku.



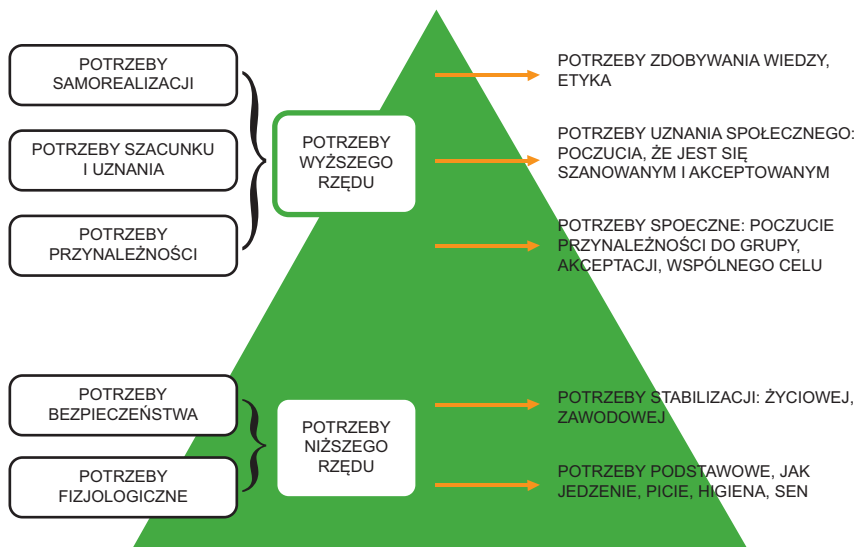
Rys. Obszary samowiedzy.

Źródło: Opracowanie własne [za:] Bolles (1993).

Motywacja

Abraham Maslow i jego piramida potrzeb

Według hierarchii potrzeb zaproponowanej przez Abrahama Maslowa człowiek zaspokaja swoje potrzeby w pewnej ustalonej kolejności, poczynając od potrzeb podstawowych do tych wyższego rzędu.



Rys. Piramida potrzeb Maslowa.

Źródło: Opracowanie [za:] <http://www.jobs.pl/artykuly/motywacja-poprzez-place-w-kontekscie-teorii-motywacji>.

Rozdział II

Skuteczna komunikacja w procesie poszukiwania pracy

Osoby poszukujące pracy, zanim osiągną swój cel, często muszą przejść przez wiele rozmów: z doradcą, potencjalnymi pracodawcami (np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej), ale także z samym sobą.

O tym, jak szybko uda im się znaleźć zatrudnienie, decydują często zdolności:

1) intrapersonalne, m.in.:

- samoświadomość emocjonalna,
- asertywność,
- dbanie o siebie,
- niezależność;

2) interpersonalne, m.in.:

- umiejętności nawiązywania i rozwijania z ludźmi kontaktów, których podstawą jest znajomość zasad komunikacji.

Komunikacja to proces, który zachodzi nieustannie.

KOMUNIKACJA



KOMUNIKACJA INTRAPERSONALNA

wewnętrzne rozmowy toczone z samym sobą tzw. monolog wewnętrzny, wiąże się z procesami myślenia, analizy, oceny



KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

w procesie biorą udział minimum dwie osoby występujące między nimi wymiana informacji osoby wysyłają, odbierają oraz interpretują różne sygnały



WERBALNA



NIEWERBALNA

Rys. Komunikacja.

Źródło: Opracowanie własne.

Komunikacja intrapersonalna

Komunikacja intrapersonalna to autorozmowa, czyli nawiązanie dialogu wewnętrznego. Dialog wewnętrzny jest prowadzony przez nas nieustannie – świadomie lub bez udziału naszej świadomości.

Podczas procesu poszukiwania pracy mogą pojawić się różnego rodzaju myśli, zarówno wspierające, jak i ograniczające podejmowaną aktywność.

Uważaj na to, co do siebie mówisz,
ponieważ może się okazać, że siebie słuchasz

Myśli negatywne można podzielić na kilka grup (Król-Fijewska, Fijewski, 2002):

Tabela. Myśli negatywne

Nazwa	Definicja	Przykłady
myśli katastroficzne	treścią tych myśli jest przewidywanie własnej porażki; występują najczęściej przed sytuacją, której dotyczą	„Skompromituję się. Na pewno mi się nie powiedzie” „I tak mnie nie zatrudnią” „Sam sobie nie poradzę”
uogólnione, negatywne myśli na temat otoczenia	uogólnienia dokonywane na podstawie pojedynczego zdarzenia lub sytuacji	„Pogodzenie pracy z wychowywaniem dzieci jest niemożliwe” „Rynek pracy nie przyjmuje ludzi, którzy ukończyli 50 lat” „Pracodawcy są nieuczciwi”
negatywne uogólnione myśli o sobie	zawierają negatywną ocenę własnej osoby, własnych cech i zachowań	„Jestem bardzo spięta” „Jestem naiwny” „Nie prezentuję się dobrze”
normy, powinności – myśli dotyczące zasad i powinności będących w konflikcie z zachowaniem w danej sytuacji, są to myśli wpojone często w procesie wychowania	myśli dotyczące zasad i powinności będących w konflikcie z zachowaniem w danej sytuacji, są to myśli wpojone często w procesie wychowania	„W pracy nie należy pokazywać swoich emocji” „Nie powinienem mieć takich wymagań” „Jako kobiecie nie wypada mi w ten sposób walczyć o swoje interesy”
wygórowane warunki działania	służą odroczeniu decyzji dotyczącej konkretnego działania czy zachowań, bez utraty przy tym twarzy wobec samego siebie	„Poszedłbym na to spotkanie, gdybym był w lepszej formie psychicznej” „Powiedziałabym na rozmowie kwalifikacyjnej o swoich wymaganiach co do warunków pracy, gdyby osoba rekrutująca zachowywała się inaczej”

samokaranie	krytyka własnej osoby, często w kontekście doznanej porażki	„W trudnych sytuacjach zawsze zachowuję się infantylnie” „Jestem beznadziejna, powtórzyłam stare błędy” „Nie zmieściłam się z pracą w terminie, nie można na mnie polegać!”
koncentrowanie się jedynie na negatywnych aspektach sytuacji		„Wiele lat pracy w tej firmie nic mi nie dało”

Źródło: Opracowanie własne [za:] Król-Fijewska, Fijewski (2002).

Bez zmiany nie ma rozwoju!

Sposób myślenia sprzyjający zmianom

Podczas procesu poszukiwania pracy mogą pojawić się różnego rodzaju myśli, zarówno wspierające, jak i ograniczające podejmowaną aktywność.

Tabela. Zdania pozytywne i negatywne

Zdania pozytywne	Zdania negatywne
<ul style="list-style-type: none"> • Potrafię to zrobić. • Mam do tego prawo. • Jestem w stanie osiągnąć to, czego pragnę. • Jestem wystarczająco przygotowany, żeby zacząć. • Szereg spraw doprowadziłem do końca. • Moja spontaniczność jest dla mnie wartością. • Są osoby, które chciałyby ze mną współpracować. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nie powinnam mieć wymagań. • Jestem kiepski, powtarzam stare błędy. • Cokolwiek zrobię, i tak nic się nie zmieni. • Będą mnie tam źle traktować. • Jestem zbyt nerwowy, aby to zrobić. • Nie mam warunków, aby o siebie zadbać. • Sama sobie nie poradzę.

Te fragmenty monologu wewnętrznego są szczególnie interesujące ze względu na dwie własności.

Po pierwsze: powtarzane sobie wewnętrzne teksty dotyczące własnej osoby wpływają na zachowanie autora jak samospełniające się przepowiednie. Na przykład osoby, które wierzą, że im się nie uda, mają znacznie większe szanse poniesienia klęski niż osoby przekonane, że odniosą sukces. Podobnie osoby przekonane o swej nieatrakcyjności towarzyskiej budzą zwykle mniej zachwyty niż osoby ufające we własne towarzyskie zalety.

Po drugie: treść tych tekstów w niewielkiej mierze podlega świadomej weryfikacji, ponieważ ludzie rzadko uświadamiają sobie, jak często i z jakimi treściami mają kontakt poprzez monolog wewnętrzny (Król-Fijewska, 1993).

Zdania wspierające:

Możesz wybrać takie zdania, które pomogą Ci w sytuacji szukania pracy (i nie tylko):

Tabela. Zdania wspierające

- Mam prawo być sobą.
- Mam prawo dbać o swoje interesy.
- Chcę dawać wyraz swoim uczuciom.
- Chcę się sobą opiekować.
- Chcę dbać o siebie.
- Jestem silna.
- Jestem w porządku.
- Jestem w porządku nawet wówczas, gdy niektórym osobom się nie podobam.
- Jestem w porządku nawet wówczas, gdy nie udaje mi się odnieść sukcesu w moich zamierzeniach.
- Jestem ważny.
- Jestem dokładnie tak samo ważny jak inni ludzie.
- Jestem niepowtarzalna i bezcenna.
- Jestem wartościowym człowiekiem.
- Wierzę w siebie.
- Mam prawo czegoś nie wiedzieć.
- To, że czegoś nie wiem (nie potrafię), nie umniejsza mojej wartości jako człowieka.
- Mam wiele mocnych stron.
- Mam prawo do popełniania błędów.
- Nie muszę być doskonałą.
- Jestem w stanie osiągnąć to, czego pragnę.
- Mam prawo do radości i przyjemności.
- Mam prawo przypisywać sobie zasługi za to, co zrobiłem.
- Jestem dla siebie autorytetem i nie chcę tego oddać w ręce nikomu innemu.
- Jestem wart miłości innych ludzi.
- Są dziedziny, w których jestem kompetentna.
- Moja praca jest wartościowa.
- Potrafię się obronić.



- Potrafię zachować się stanowczo, jeśli sytuacja tego wymaga.
- Potrafię powiedzieć to, co chcę.
- Szereg spraw w moim dotychczasowym życiu doprowadziłem do końca.
- Są osoby, które uważają moje opinie za interesujące (trafne, mądre itd.).
- Są osoby, które chętnie przebywają w moim towarzystwie.
- Mam prawo robić to, na co mam ochotę, jeśli nikomu nie robi to krzywdy.
- Ja wiem najlepiej, co jest dla mnie dobre.
- Mam prawo do istnienia, dokładnie tak samo jak inni ludzie.
- Jest dla mnie ważne, aby inni wiedzieli o mnie prawdę.
- Nie muszę się ukrywać – jeśli inni poznają moje prawdziwe oblicze, nasze stosunki będą oparte na mocnej podstawie.
- Jestem za czystymi, opartymi na prawdzie sytuacjami między ludźmi.
- Mam prawo być zakłopotany. To naturalna reakcja człowieka w sytuacji, gdy nie wie, jak postąpić.
- Moja spontaniczność jest dla mnie wartością.
- To normalne, że jest się zdenerwowanym, gdy robi się coś nowego.
- To normalne, że jestem zdenerwowany, gdy robię coś, czego się boję.
- To naturalne, że boję się tego, co wydaje mi się groźne.
- Czynię przysługę tym osobom, pozwalając im poznać moją opinię w tej sprawie, niezależnie od tego, czy nasze zdania są zbieżne.
- Nie wysłuchali mnie, ale mam satysfakcję, że powiedziałem to, co myślę.
- Wiele mnie to kosztowało, ale zrobiłem to. Za każdym razem idzie mi lepiej.
- Mam w sobie wiele dobroci.

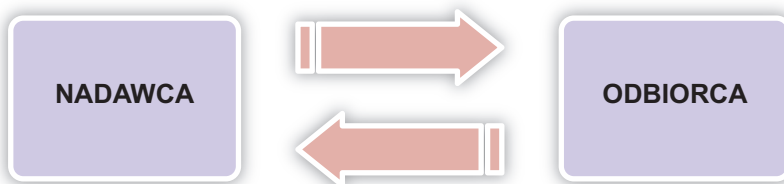
Źródło: http://www.eduinnovacja.pl/pliki/twoj_krytyk.pdf.

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

Komunikacja werbalna

Zasady efektywnej komunikacji dwustronnej

Jedyny skuteczny sposób porozumiewania się to komunikacja dwustronna. Nadawca przekazuje informacje, ale jednocześnie obserwuje reakcje odbiorcy – jego zachowanie może być sygnałem, że coś jest niejasne. Wówczas nadawca dopuszcza odbiorcę do głosu, zadaje pytanie i uważnie słucha odpowiedzi. W komunikacji dwustronnej role nadawcy i odbiorcy nie są sztywno narzucone, rozmówcy stają się na przemian nadawcami i odbiorcami, prowadzą dialog, dzięki czemu zwiększają efektywność przekazania informacji.



Rys. Komunikacja dwustronna.

Źródło: Opracowanie własne.

JAKO NADAWCA:

- Wypowiadaj się jasno i precyzyjnie.
- Obserwuj zachowanie rozmówcy – być może daje Ci znaki, że czegoś nie rozumie.
- Podsumowuj co pewien czas to, co do tej pory powiedziałeś.
- Angażuj rozmówcę – zadawaj pytania.

JAKO ODBIORCA:

- Słuchaj uważnie.
- Zadawaj pytania, jeśli coś jest dla Ciebie niejasne.
- Parafrazuj – sprawdzaj, czy dobrze zrozumiałeś.

DOBRY MÓWCA:

- Wie, co chce powiedzieć i dlaczego – zna swój cel.
- Konstruuje swój przekaz jako odpowiedzi na pytania: „Co?”, „Kto?”, „Gdzie?”, „Kiedy?”, „Jak?”, „Dlaczego?”, „Z jakim skutkiem?”.
- Koncentruje na sobie uwagę rozmówcy.
- Wzbudza zainteresowanie, oferuje korzyści.
- Nie antagonizuje rozmówcy, nie obraża, nie razi słownictwem.
- Zwraca uwagę na atmosferę kontaktu, dba o warunki zewnętrzne i wewnętrzne.

Aktywne słuchanie

Aktywne słuchanie to poświęcanie uwagi osobie, z którą się w danej chwili komunikuję. Obejmuje szereg zachowań, m.in. przyswajanie treści, dostrzeganie gestykulacji, subtelnych zmian w głosie i ekspresji, a także wychwytywanie ukrytych przekazów.

Elementy aktywnego słuchania:

- **MOTYWACJA** – przekonanie, że to, co mówi druga osoba, jest ważne, a zatem i sama osoba jest ważna i chcemy ją zrozumieć. Nie da się słuchać dobrze, jeśli słuchamy na siłę. Nie da się słuchać, jeśli w myślach koncentrujemy się już tylko na tym, co sami mamy powiedzieć.
- **CIERPLIWOŚĆ** – zdolność do wystuchiwania wypowiedzi bez przerywania.
- **AKTYWNOŚĆ** – wewnętrzna aktywność mająca na celu rozumienie sensu wypowiedzi, jej interpretację. Aktywnością jest korzystanie z takich technik jak parafraza, klaryfikacja czy zadawanie pytań w celu dobrego zrozumienia.



- **WRAŻLIWOŚĆ** – umiejętność odbioru sygnałów stanu emocjonalnego rozmówcy (lęku, gniewu, strachu, wstydu) poprzez obserwowanie i odbieranie komunikatów niewerbalnych wysyłanych przez rozmówcę.



Rys. Elementy aktywnego słuchania.

Źródło: Opracowanie własne.

Barieri utrudniające uważne słuchanie:

- **porównywanie** – podczas słuchania oceniamy, porównujemy, który z uczestników mowy jest lepszy; utrudnia nam to skupienie się na warstwie informacyjnej,
- **domyślanie się** – słuchacz próbuje odgadnąć, co mówca chce powiedzieć, a nie zwraca uwagi na to, co on mówi; podłożem takiego domyślania się jest brak wiarygodności,
- **przygotowywanie własnej odpowiedzi** – słuchacz zaczyna przygotowywać własną wypowiedź i swoją uwagę koncentruje właśnie na tym,
- **filtrowanie** – słuchanie wybiórcze,
- **osądzanie** – już na początku osądzamy mówcę,
- **skojarzenia** – słuchamy „jednym uchem”; im bardziej jesteśmy wyłączeni ze słuchania, tym bardziej uruchamia się proces skojarzeń,
- **utożsamianie się** – to, co mówi mówca, my odnosimy do własnych doświadczeń; słuchacz zajęty jest rozmyślaniami o sobie, a nie treścią przemówienia,
- **udzielanie rad** – słuchacz przeoczy to, co najważniejsze, a mówca stwierdzi, że słuchacz go nie słucha,
- **sprzeciwianie się** – słuchacz spiera się i kłóci z mówcą; mówca czuje się niesłuchany,
- **gaszenie** rozmówcy sarkazmem i zgryźliwymi uwagami,
- **lekceważenie** słuchacza, obniżanie wartości rozmówcy,
- **przekonanie o swojej racji** – słuchacz jest gotowy posunąć się bardzo daleko w rozmowie poprzez np. podnoszenie głosu, wypominanie; nie znosi krytyki i poprawiania go,
- **zmiana toru** – nagła zmiana tematu rozmowy; sposób na zmniejszenie u mówcy dyskomfortu,
- **zjednywanie** – zjednywanie sobie rozmówcy; słuchający nie jest zaangażowany w rozmowę.

Autoprezentacja

Autoprezentacja jest funkcją zarówno osobowości, jak i sytuacji. Próbuąc przekazać określone wrażenie, człowiek kieruje się indywidualnymi motywami, własną osobowością, jak również bierze pod uwagę bieżącą sytuację społeczną

Mark Leary

Autoprezentacja to:

- świadome kierowanie wrażeniem, jakie wywieramy na innych,
- próba pokazywania się takimi, jakimi chcemy, żeby nas inni widzieli,
- kreowanie określonego wizerunku własnej osoby.

Wizerunek składa się z poniższych elementów:

- **Wygląd** – zewnętrzne cechy charakterystyczne, strój, stan ubrania.
- **Mowa ciała** – sposób bycia, sylwetka, gesty, przestrzeń, ułożenie ciała.
- **Opinia** – sposób postrzegania, przeszłość, doświadczenie, kwalifikacje.
- **Postawa** – charyzma, zaufanie, pewność siebie, szacunek dla siebie.
- **Styl komunikowania** – sposób mówienia, pisanie, słuchania, myślenia, prezentacji (Sampson,1996).

Każdy człowiek porozumiewa się z otoczeniem, przekazując określone informacje nie tylko za pomocą słów, ale także niewerbalnie.

Komunikacja niewerbalna



Rys. Komunikacja niewerbalna.

Źródło: Opracowanie własne.

Sześć powodów, dla których własny wizerunek stanowi podstawowe narzędzie w rozwoju kariery:

1. Ludzie wierzą przede wszystkim w to, co widzą.
2. Często opieramy się na pierwszym wrażeniu.

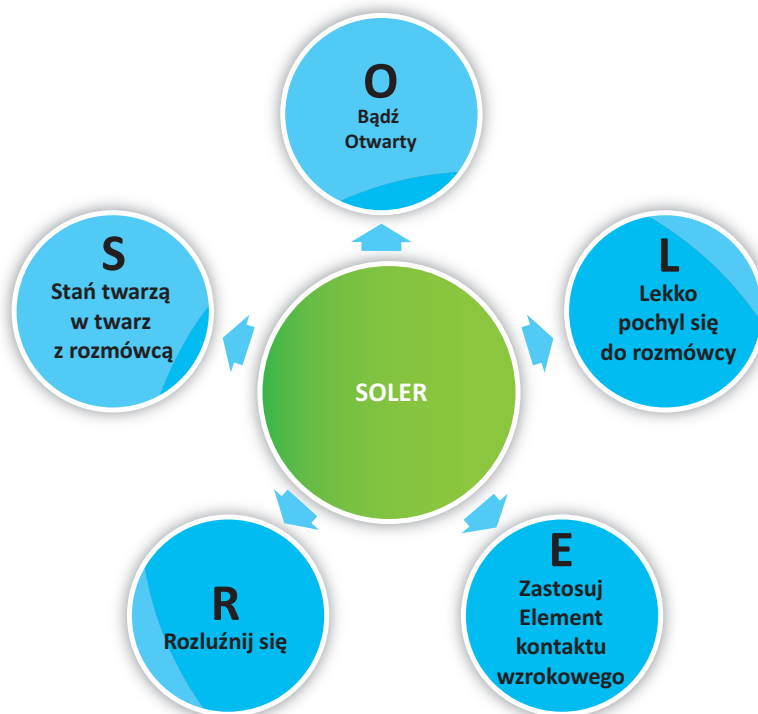
3. Każdy dziś pracuje w jakiś sposób w sprzedaży i jest przedstawicielem siebie – predyspozycji swoich czy swojej firmy bądź instytucji.
4. Dbając o wizerunek, odróżniamy się z tłumu.
5. Dobrze jest dobrze wyglądać. Wówczas zawsze czujemy się bardziej pewni siebie.
6. Styl pracownika, kandydata do pracy w znaczący sposób wpływa na osoby podejmujące decyzje dotyczące jego kariery.

Tabela. Komunikacja niewerbalna

Nastawienie nieprzyjazne	Nastawienie przyjazne
<ul style="list-style-type: none"> • unika wymiany spojrzeń • pochyla, odwraca głowę • mimika uboga • pociera często nos, dłonie • odsuwa się od rozmówcy 	<ul style="list-style-type: none"> • patrzy w oczy rozmówcy • aprobując kiwa głową • uśmiecha się • rzadko dotyka głowy • zbliża się ku rozmówcy
Nastawienie osoby lęklivej	Nastawienie osoby pewnej siebie
<ul style="list-style-type: none"> • często przymyka oczy • nerwowo rusza rękami • zasłania często usta • wierci się na krześle • nerwowo kiwa nogą 	<ul style="list-style-type: none"> • utrzymuje kontakt wzrokowy • trzyma ramiona luźno, swobodnie • odsłania sylwetkę, twarz • siedzi pewnie, spokojnie • trzyma nogi spokojnie, wygodnie
Nastawienie agresywne, wrogie, dominujące	Nastawienie zdecydowania, bez wrogości
<ul style="list-style-type: none"> • uśmiecha się z politowaniem, ironią • ma nieprzyjazny wyraz twarzy • wstaje, by unieść się nad rozmówcą • ściska dłonie w pięści • patrzy ponad głowę rozmówcy • patrzy znad okularów 	<ul style="list-style-type: none"> • spogląda na rozmówcę • gestykułuje dłońmi • trzyma dłonie otwarte • patrzy prosto w oczy

Źródło: Nieznane.

W nawiązaniu dobrego kontaktu mogą pomóc tzw. mikroumiejętności – **SOLER**.



Rys. SOLER.

Źródło: Opracowanie własne.

Pierwsze wrażenie

Pierwsze wrażenie to bardzo szybko przebiegający proces poznawczy, w trakcie którego dokonujemy oceny nowo poznanej osoby przez pryzmat elementów wizerunku osobistego. Podczas tych pierwszych chwil nie przetwarzamy informacji racjonalnie – opieramy się przede wszystkim na emocjach.

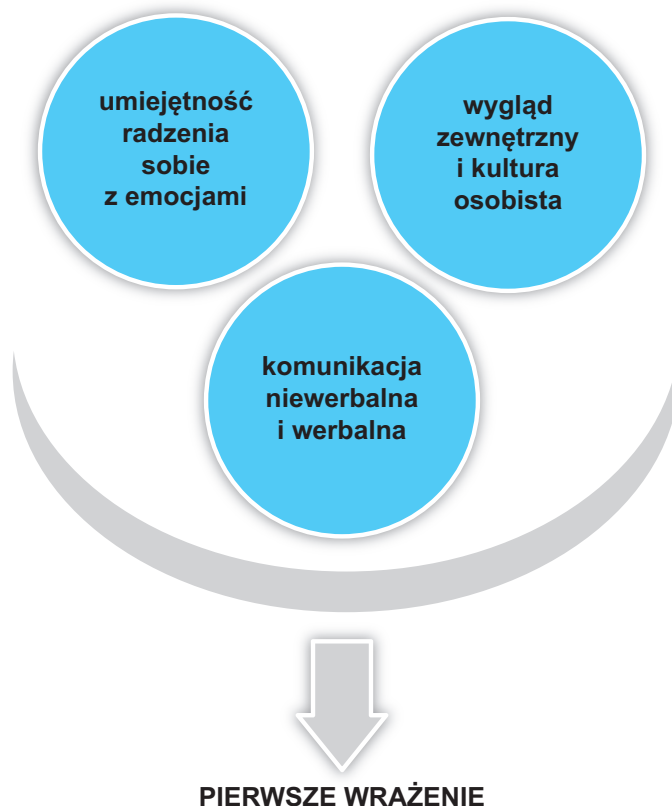
Oceniamy, w jakim stopniu nowo poznana osoba jest do nas podobna, a na podstawie tego, co obserwujemy, przypisujemy jej określone cechy. Ze względu na to, że proces ten ma zabarwienie emocjonalne i podświadome, wrażenie, które w nas powstaje, jest niezwykle trwałe oraz trudne do zmiany.

Mechanizmy powstawania pierwszego wrażenia

Proces powstawania pierwszego wrażenia opiera się na posiadanych przez każdego z nas w umyśle „ukrytych teoriach osobowości”. Są to przekonania, które informują, że pewne cechy łatwe do zaobserwowania mogą świadczyć o innych cechach danej osoby. W ten sposób staramy się przewidywać zachowania ludzi, a także próbujemy nadać im wiele różnych cech na podstawie tylko jednej z nich.

Aby wywrzeć jak najlepsze wrażenie na innych ludziach, niezbędne są umiejętności z zakresu szeroko pojętej autoprezentacji. Im więcej będziemy wiedzieć na ten temat, tym większa będzie nasza świadomość tego, jak jesteśmy postrzegani przez otoczenie i jak poprzez nasze zachowanie możemy na to otoczenie wpływać. Dzięki temu łatwiej nam będzie osiągnąć zamierzony cel.

Poniżej przedstawiamy główne czynniki mające wpływ na efekt pierwszego wrażenia:



Rys. Pierwsze wrażenie.
Źródło: Opracowanie własne.



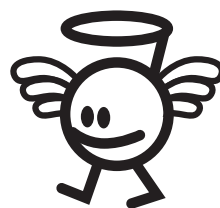
Efekt aureoli a efekt rogów

Z efektem „pierwszego wrażenia” łączą się dwa zjawiska, które mogą wpłynąć na zniekształcony obraz danej osoby, a w rezultacie doprowadzić do błędnej oceny jej zdolności, kompetencji i cech charakteru. Mowa tu o „efekcie rogów” i „efekcie aureoli”:

Efekt rogów – na podstawie niekorzystnego wrażenia podczas pierwszego spotkania przypisujemy danej osobie negatywne cechy charakteru.



Efekt aureoli – pierwsze wrażenie wypadło pozytywnie, w związku z czym przypisujemy nowo poznanej osobie pozytywne cechy i zachowania.



Każde z tych zjawisk jest ściśle związane z wyglądem zewnętrznym. Im bardziej osoba jest postrzegana jako atrakcyjna, tym większa jest skłonność do ogólnie pozytywnej oceny tej osoby. I odwrotnie, im mniej atrakcyjna wydaje nam się osoba, tym negatywnej ją oceniamy.

Warto pamiętać, że opisane efekty występują tylko w procesie kreowania pierwszego wrażenia i mogą być zweryfikowane poprzez dodatkowe czynniki, np. zachowanie, kwalifikacje, sukcesy itp. By jednak zapoznać się z dodatkowymi czynnikami, kontakt z danym człowiekiem musi trwać dłuższą chwilę lub być cykliczny. W przeciwnym razie ocena powstała na skutek „efektu aureoli” bądź „efektu rogów” pozostanie ostateczna. Dlatego też należy się starać, by pierwsze wrażenia w kontaktach z innymi ludźmi były jak najlepsze.

Tabela. Bajka

Bajka „Tęczowy motyl” (autor nieznan)

Mały Bielinek uskarżał się biedronce, że jest nijaki i dlatego nikt go nie zauważa. Biedronka wielokrotnie powtarzała mu, że liczą się przede wszystkim piękne wnętrze i czyny, które po nas zostaną. Jednak on nie mógł już dłużej ze sobą wytrzymać i postanowił to zmienić. Udał się więc do Leśnej Czarownicy, by ta przemieniła go w pięknego kolorowego motyla, aby mógł wzbudzać zainteresowanie innych. Wiedźma ostrzegła Bielinka przed wszystkimi możliwymi konsekwencjami – kolekcjonerami motyli, zazdrosnymi owadami i samotnością. Motylek nie przejął się tym zbytnio i otrzymawszy od wiedźmy to, co chciał, udał się w stronę tęczy, aby nasycić się jej barwami. Od tej pory nikt go nie widział i z nim nie rozmawiał.

Bajka uświadamia, że to, w jaki sposób widzimy samych siebie, ma ogromny wpływ na to, jak postrzegają nas inni. Skuteczność autoprezentacji zależy od podejmowanych wysiłków mających na celu uatrakcyjnienie naszego wizerunku. Warto jednak pamiętać, że nie należy poświęcać wszystkiego co mamy, aby inni nas zaakceptowali. Często, dążąc do wymarzonego ideału, tracimy indywidualność, a błędnych decyzji nie można czasem cofnąć.

Źródło: <http://www.treco.pl/inspiracje/bajki>.

Rozdział III

Praca z portfolio

Portfolio zawodowe to teczka, zbiór informacji o tworzącej je osobie, zawierająca prezentację osiągnięć danego człowieka. To instrument, który w ostatnim czasie coraz częściej jest wykorzystywany przez pracowników chcących zainteresować swoją działalnością potencjalnego pracodawcę. Przedstawia przebieg pracy zawodowej, informacje o wykształceniu, szkoleniach, katalog kompetencji zawodowych, zainteresowań, zdolności, umiejętności i osiągnięć.

Elementy portfolio:

- **DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE**
(w zawodach i na stanowiskach pracy, staż pracy ogółem i w zawodach wycuczonych, praktyki zawodowe, wolontariat – jeśli łączy się ze stanowiskiem pracy, o jakie się staramy)
- **WYKSZTAŁCENIE**
(w tym punkcie wpisujemy szkoły, jakie ukończyliśmy, w tym studia podyplomowe;
uwaga: nie wpisujemy gimnazjum/szkoły podstawowej/liceum o profilu ogólnokształcącym, uwzględniamy inne ukończone szkoły o określonym profilu)
- **UKOŃCZONE SZKOLENIA**
(wpisujemy wszystkie kursy i szkolenia, ponieważ podnoszą kwalifikacje i zwiększają atrakcyjność na rynku pracy)
- **UMIEJĘTNOŚCI**
Język ojczysty
Znajomość języków obcych:
(od 1 do 5 w zależności od stopnia znajomości języka, gdzie 1 – znajomość podstawowa, a 5 – znajomość biegła)

Języki obce	Czytanie	Mowa	Pisanie
.....			
.....			

UMIĘTNOŚCI

Każda czynność, którą potrafimy wykonać, jest umiejętnością.

Umiejętności, jakie człowiek nabywa w ciągu życia, można podzielić według następujących kryteriów:

Tabela. Umiejętności

ADAPTACYJNE tzw. charakter	UNIWERSALNE przydatne w życiu i w każdej pracy	KWALIFIKACYJNE specyficzne umiejętności zawodowe, techniczne, zawód
Istotne dla utrzymania pracy	Pomocne w zdobyciu pracy	Niezbędne lub pomocne w zdobyciu pracy
zdobyte we wczesnej fazie życia w rodzinie, następnie w szkole oraz dzięki intensywnej edukacji	talent: naturalne zdolności lub wyuczone umiejętności	zdobyte w procesie uczenia się
związane są z tym, jak reagujemy na środowisko , jak się w nim adaptujemy	odnoszą się do: <ul style="list-style-type: none"> • danych (szybkie liczenie), • informacji (szybkość kojarzenia faktów), • ludzi (umiejętność współczucia), • rzeczy (zdolności mechaniczne) 	odnoszą się do: umiejętności wykonywania konkretnej pracy
niezbędne do tego, aby radzić sobie z innymi ludźmi, z przełożonymi , dobrze organizować sobie czas i pieniądze, wiedzieć, jak się ubrać do pracy	przydają się w każdej pracy : są to umiejętności podstawowe lub fundamentalne	mogą być kompletnie unikatowe i przydatne wyłącznie w danej pracy

<p>przykłady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • punktualność • odpowiedzialność • entuzjazm • uprzejmość • inicjatywa • pomysłowość • elastyczność • zorganizowanie • schludność 	<p>przykłady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • czytanie, pisanie i liczenie • umiejętność wystawiania się • ocena dystansu • zdolności mechaniczne: talent do obsługi i naprawy maszyn • szybkość i dokładność • zdolności kierownicze • umiejętność planowania 	<p>przykłady:</p> <ul style="list-style-type: none"> • księgowość • programowanie komputerów • obsługa urządzeń, maszyn • planowanie finansów • sprzedaż domów • gotowanie • znajomość teorii elektryczności • znajomość anatomii • znajomość przepisów koszykówki
---	---	--

Źródło: Nieznane.

UMIEJĘTNOŚCI UNIWERSALNE

Umiejętności uniwersalne to takie, które mogą być wykorzystane w każdej pracy.

Przykłady umiejętności uniwersalnych pokazano w poniższej tabeli.

Tabela. Umiejętności uniwersalne

Sprawność fizyczna i umiejętności manualne	Umiejętności w kontaktach z ludźmi	Umiejętności pracy z nowymi pomysłami, z informacją
<p>sprawność fizyczna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zręczne ręce • koordynacja ręka–oko • koordynacja ruchowa • szybkość • siła • wytrzymałość <p>posługiwanie się materiałami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szycie • cięcie • rzeźbienie • malowanie <p>posługiwanie się przedmiotami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mycie, sprząatanie • przygotowanie jedzenia • dbałość o przedmioty <p>posługiwanie się narzędziami:</p> <ul style="list-style-type: none"> • montowanie, złożenie czegoś • reperowanie • kierowanie samochodem <p>budowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • budowanie • remonty <p>ogrodnictwo i hodowla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hodowla roślin • hodowla zwierząt 	<p>z jednym człowiekiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomaganie • słuchanie • wykonywanie poleceń • pisanie listów • rozmawianie przez telefon • uczenie indywidualne • doradzanie • reprezentowanie • przekonywanie • sprzedawanie <p>z grupami ludzi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komunikowanie się z grupą • gry zespołowe • wystąpienie publiczne • prowadzenie dyskusji w grupie • zarządzanie • przewodzenie • negocjowanie • uczenie grupy • współpraca w grupie • organizowanie ludzi 	<p>zbieranie i wytwarzanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poszukiwanie • badanie • obserwowanie ludzi i rzeczy • wywiady z ludźmi • wyobrażenia, pomysłowość <p>zarządzanie informacją:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kopiowanie • sortowanie, segregowanie • analizowanie, syntetyzowanie • porównywanie • interpretowanie • graficzna prezentacja • tłumaczenie • obliczenia <p>przechowywanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wprowadzanie danych do: komputera • maszynopisanie • archiwizacja • nagrywanie (dźwięk, obraz) • fotografowanie • świetna pamięć

Źródło: Nieznane.

PRZYKŁADY UMIEJĘTNOŚCI

Tabela. Umiejętności

<ul style="list-style-type: none"> • Organizować zespoły ludzi do pracy • Przygotowywać dane numeryczne • Sprawdzać zgodność • Prowadzić archiwum • Dawać korepetycje • Doskonale liczyć • Konstruować budynki • Przygotowywać dokumentację • Koordynować pracę • Korespondować z klientami • Sprzedawać produkty • Obsługiwać klientów • Przygotowywać pokazy • Mówić do ludzi • Nadzorować personel • Uczyć • Zarządzać personelem • Motywować innych 	<ul style="list-style-type: none"> • Potrafię doradzać ludziom • Delegować odpowiedzialnie • Rozdzielać informację • Zdolność uczenia się • Umiejętnie rozwiązywać konflikty • Wydawać dokumenty • Pomagać narzekającym klientom • Sprawdzać • Interpretować dane • Robić wywiady • Sporządzać protokoły • Mediować • Operować przyrządami • Przekonywać innych • Planować porządek dzienny • Przygotowywać diagramy • Znajomość oprogramowania komputerowego • Promować wydanie • Ochraniać ubogich • Zdobywać pieniądze • Notować dane • Rejestrować • Prowadzić spotkania
---	---

Źródło: Nieznane.

Umiejętności komunikacyjne:

- łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi
- aktywne słuchanie
- przemawianie
- rozmawianie
- stosowanie komunikatów typu JA
- udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej
- nawiązywanie kontaktów z innymi
- negocjowanie
- kompromis
- inne

Umiejętności organizacyjne/kierownicze:

- współpraca z innymi ludźmi
- praca w zespole
- organizowania sobie/innym stanowiska/obszaru pracy
- umiejętności zarządzania innymi
- inne

Umiejętności zawodowe:

(wpisujemy konkretne umiejętności zawodowe, jakie posiadamy – zarówno potwierdzone dokumentami, jak i wyuczone – niepotwierdzone dokumentami)

Umiejętności obsługi komputera:

- edytor tekstu
- arkusz kalkulacyjny
- program do prezentacji multimedialnych
- program do baz danych
- programy graficzne
- inne

Prawo jazdy:

- kat. A
- kat. B
- kat. B+E
- kat. C
- kat. C+E
- kat. D
- kat. D+E
- kat. T

Inne umiejętności

(to wszystko, co jeszcze potrafimy, a o czym nie wspominaliśmy w powyższych punktach)

Ćwiczenie: Zaproszenie do refleksji.

Tabela. Bajka

Bajka „Jak powstała ścieżka” (autor nieznany)

Żył sobie młody cielaczek beztrosko, skubał trawę soczystą i przeglądał się w czystym, górskim potoku. Jednak był nieuważny i co jakiś czas odbiegał od swojego stada. Pewnego poranka, skuszony widokiem i smakiem pięknej, zielonej trawy, zagubił się pod lasem. Nie wiedział, dokąd pójść ma w poszukiwaniu innych, i zagłębił się w leśną ścieżkę. Ta okazała się trudna i niebezpieczna w przeprawie, jednak udało mu się dotrzeć do doliny i stada. W niedługi czas potem tą samą ścieżką w stronę doliny ruszył osioł i choć miał także wiele problemów, jemu też udało się przejść. Mijały dni i zwierzęta niejednokrotnie całymi stadami przechodziły tą trasą. Wkrótce nawet ludzie dojrzeli ten szlak i choć wiele razy złorzeczyli na niego, to również z niego korzystali.

Leśna ścieżka stała się ostatecznie szlakiem handlowym.

Opowiadka uczy, że czasem działając nieświadomie, znajdujemy rozwiązania, których się nie spodziewaliśmy, a które mogą okazać się przydatne również dla innych. Nieoczekiwane sytuacje pozwalają także rozwijać i doskonalić swoje umiejętności. Nie należy jednak zapominać też o „skutkach ubocznych” – czasem podążanie jednym wyznaczonym szlakiem może utrudniać pracę, a nawet hamować kreatywność w podejmowaniu decyzji.

Źródło: <http://www.treco.pl/inspiracje/bajki>.

WARTOŚCI

(Co jest dla Ciebie ważne w życiu? Czym się kierujesz? Co cenisz?)

Poniżej lista wartości, która może być pomocna przy ich wyborze:

Tabela. Wartości

1. Równość	21. Życie prywatne	40. Szacunek dla rodziców i starszych
2. Wewnętrzna harmonia	22. Zdolności	41. Decydowanie o własnych celach
3. Władza społeczna	23. Bezpieczeństwo rodziny	42. Zdrowie
4. Przyjemności	24. Uznanie społeczne	43. Religijność
5. Wolność	25. Jedność z naturą	44. Akceptacja swojego miejsca w życiu
6. Życie duchowe	26. Urozmaicone życie	45. Uczciwość
7. Poczucie przynależności	27. Mądrość	46. Dbanie o opinię
8. Porządek społeczny	28. Autorytet	47. Wypełnianie powinności
9. Ekscytujące życie	29. Prawdziwa przyjaźń	48. Inteligencja
10. Sens życia	30. Świat piękna	49. Uczynność
11. Uprzejmość	31. Sprawiedliwość społeczna	50. Radość z życia
12. Bogactwo	32. Niezależność	51. Odpowiedzialność
13. Bezpieczeństwo narodowe	33. Umiar	52. Ciekawość
14. Poczucie własnej godności	34. Lojalność	53. Wybaczenie
15. Wzajemna wymiana przysług	35. Ambicja	54. Odnoszenie sukcesu
16. Twórczość	36. Otwartość umysłu	55. Czystość
17. Pokój na świecie	37. Skromność	56. Pobłażanie sobie
18. Poszanowanie tradycji	38. Ochrona środowiska	57. Odwaga
19. Dojrzała miłość	39. Wywieranie wpływu	
20. Samodyscyplina		

Źródło: Nieznane.

Co jest dla mnie ważne w pracy?

Tabela. Ważne w pracy

<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość decydowania o czasie pracy • Możliwość uczenia się nowych rzeczy w pracy • Możliwość bycia aktywnym fizycznie • Wysoka pozycja społeczna • Podziw i szacunek innych osób • Możliwość podejmowania ryzyka • Możliwość pracy z innymi ludźmi • Dobre relacje ze współpracownikami • Różnorodność zadań w pracy • Możliwość pracy z ludźmi o podobnych poglądach • Pewność zatrudnienia • Pewność zarobków 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość wykorzystywania własnych zdolności • Osiągnięcie mistrzostwa • Osiągnięcie sukcesu • Możliwość awansowania • Ładne otoczenie w pracy • Dobre warunki pracy • Możliwość pomagania innym • Bycie dla innych autorytetem • Niezależność w podejmowaniu decyzji • Niezależność od szefa • Możliwość tworzenia nowych rzeczy • Wysokie zarobki • Możliwość życia zgodnie z własnymi wartościami
--	--

Źródło: Nieznane.

MOCNE I SŁABE STRONY (samocena)

Mocne strony	Słabe strony

Tabela. Cechy charakteru

<ul style="list-style-type: none"> • Ambitny • Agresywny • Aktywny • Analityczny • Zainteresowany • Zrównoważony • Autorytarny • Entuzjastyczny • Zdolny do pracy pod presją • Dynamiczny • Ambitny • Wychodzący z inicjatywą • Wrażliwy • Gotowy do działania • Emocjonalny • Stanowczy • Zorientowany na sukces • Zdolny do koordynowania • Zdolny do motywowania innych • Zdolny do motywowania siebie • Zdolny do organizowania • Zdolny do konstruowania • Zdolny wpływać na innych 	<ul style="list-style-type: none"> • Elastyczny • Energiczny • Przyjazny • Cierpliwy • Egoistyczny • Bezpośredni • Pomocny • Dowcipny • Impulsywny • Kompetentny • Gotowy do kompromisu • Towarzyski • Skoncentrowany • Współpracujący • Kreatywny • Komunikatywny • Krytyczny • Zdolny do przyjęcia krytyki • Chętny do nauki • Obdarzony zdolnościami matematycznymi • Mobilny • Odważny • Naturalny • Ciekawy 	<ul style="list-style-type: none"> • Otwarty • Optymistyczny • Sumienny • Spokojny • Rzeczowy • Szybko pracujący • Opanowany • Pewny siebie • Rozsądny • Pewny • Posiadający kompetencje społeczne • Wysportowany • Sympatyczny • Systematyczny w pracy • Tolerancyjny • Przedsiębiorczy • Odpowiedzialny • Wszechstronny • Serdeczny • Eloquentny • Zorientowany na cel • Zdeterminowany • Niezawodny
---	--	---

Źródło: Nieznane.

Objawy zachowania osób z różnym poziomem samooceny:

Tabela. Poziom samooceny

Niski	Umiarkowanie wysoki	Bardzo wysoki
<ul style="list-style-type: none"> • nadwrażliwość • agresywność • podejrzliwość • konfliktowość • niska motywacja do pracy • zaniżone aspiracje • rozwój mniejszy od możliwego • niepewność • lęki • obawa przed klęską i ośmieszeniem • unikanie sytuacji trudnych • poczucie bezradności • izolacja społeczna • bierność i zależność • dystans • unikanie odpowiedzialności i inicjatywy • konformizm • trudności • w podejmowaniu decyzji 	<ul style="list-style-type: none"> • realizm w ocenie • odpowiedzialność • zachowanie adekwatne do sytuacji • wytrwałość w zwalczaniu trudności • „dobra” motywacja • śmiałość, swoboda w działaniu • spontaniczność w kontaktach interpersonalnych • życzliwość i zaufanie w stosunku do innych • dojrzałość • aktywność • pewność w działaniu • korzystanie z doświadczeń innych 	<ul style="list-style-type: none"> • zawyżanie celów • zawyżanie swoich możliwości • podejmowanie zbyt trudnych zadań • częste stany frustracji • zarożumiałość, zmienna motywacja • możliwość roszczeń • przekonanie o swojej wyjątkowości i nieomyślności • hałaśliwy sposób bycia • samopotwierdzenie • niezadowolenie • poczucie niezawinionych porażek

Źródło: Opracowanie własne [za:] Noworol, Trzeciak (2005).

ZDOLNOŚCI

Howard Gardner wymienia następujące zdolności:

Tabela. Zdolności według H. Gardnera

Inteligencja	Cechy osób	Szczególnie potrzebna w zawodach
Językowa	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję językową lubią czytać, słuchać, pisać, opowiadać, przemawiać. Lubią zabawy słowami, nie mają problemów z ortografią. Często są systematyczne i uporządkowane.	sprzedawca, kelner, przedstawiciel handlowy, dziennikarz, copywriter, pisarz, poeta, polityk, tłumacz, korektor
Matematyczno-logiczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję logiczno-matematyczną lubią liczyć, rozwiązywać zagadki logiczne, eksperymentować, wyciągać wnioski. Często uczą się poprzez robienie notatek, schematów. Są to osoby: <ul style="list-style-type: none"> • zorganizowane, • systematyczne, • dokładne, • potrafiące myśleć abstrakcyjnie. 	mechanik samochodowy, kucharz, prawnik, detektyw, księgowy, bankier, statystyk, analityk, informatyk, architekt, inżynier
Wizualno-przestrzenna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję wizualno-przestrzenną lubią rysować, nie mają problemów z czytaniem map, wykresów, schematów, tabel, mają dobre wyczucie koloru. Są to osoby, które myślą obrazowo, robią notatki w formie rysunków i wykresów. Osoby te myślą, używając wyobraźni i obrazów. Są wrażliwe na otaczające przedmioty, kolory i wzory, lubią rysować, rzeźbić i wytwarzać, używając kolorów i różnego typu materiałów.	krawcowa, dekorator wnętrz, cukiernik, malarz, architekt



Kinestetyczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję ruchową lubią prace ręczne, mechaniczne. Najchętniej uczą się poprzez wykonywanie konkretnych zadań. Zapamiętują wtedy, gdy same coś wykonają, a nie wtedy, gdy o tym przeczytają lub ktoś im to pokaże. Mają szybki refleks, ale nie lubią siedzieć zbyt długo w jednym miejscu.	fryzjer, kucharz, cukiernik, mechanik
Muzyczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję muzyczną są wrażliwe na muzykę i dźwięki, ton głosu. Często uczą się poprzez słuchanie. Chętnie słuchają muzyki. Zdecydowanie preferują lektury w formie audiobooków. Uczą się języków obcych ze słuchu.	osoby zajmujące się nagłośnieniem, muzycy
Przyrodnicza	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję przyrodniczą lubią pracę na świeżym powietrzu. Wszystko, co jest związane z ekologią i ochroną środowiska, ma dla nich duże znaczenie. Często lubią pracę związaną z hodowlą zwierząt lub uprawą roślin.	rolnik, ogrodnik, florysta, zootechnik, weterynarz, dietetyk
Interpersonalna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję interpersonalną, lubią być z ludźmi, chętnie uczestniczą w zajęciach grupowych, łatwo dogadują się z innymi. Szybko odgadują intencje innych osób, potrafią rozwiązywać konflikty, łatwo nawiązują kontakty, dobrze prowadzą negocjacje.	sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kelner, wszystkie zawody związane z usługami
Intrapersonalna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję intrapersonalną, mają dobrze rozwiniętą intuicję. Nie potrzebują motywacji do działania z zewnątrz, same wiedzą, co i dlaczego chcą robić. Mają dużą wiedzę na temat samych siebie, potrafią nazwać swoje cele, aspiracje, plany, mocne strony, ale także ograniczenia. Są refleksyjne, często preferują pracę samodzielną.	pisarz, poeta, kompozytor, scenarzysta, psychiatra, psycholog, pedagog, etyk, ksiądz

Źródło: Opracowanie własne.



SUKCESY

(wpisujemy to, co uważamy za osiągnięcie zarówno w obszarze zawodowym, jak i osobistym)

MOTYWACJA

(zastanów się, co Cię motywuje – zaspakajanie własnych potrzeb czy naciski ze strony otoczenia?)

Motywacja, czyli stan gotowości człowieka do podjęcia określonego działania.

RODZAJE MOTYWACJI

- **Wewnętrzna** – aktywizacja następuje, gdy człowiek dąży do zaspokojenia swoich potrzeb.
Jej przykładem jest zainteresowanie lub zamiłowanie do czegoś.
Motywacja wewnętrzna to taka, w której dana aktywność jest celem samym w sobie. To bodźce wewnętrzne, dające poczucie, że praca, dana aktywność jest ważna, daje swobodę działania i możliwość zaspokojenia potrzeb.
- **Zewnętrzna** – polega na wzbudzeniu potrzeb przez stosowanie kar i nagród, informowaniu o możliwościach zawartych w różnego rodzaju sytuacjach i manipulowaniu tymi możliwościami.
To angażowanie się w daną aktywność dla osiągnięcia konsekwencji zewnętrznych, nieuwarunkowana wewnętrznie.

ĆWICZENIE

Wypisz w tabeli czynności, które musisz wykonywać, chcesz wykonywać i o których, decydujesz, że będziesz je wykonywać.

Tabela. Ćwiczenie „Motywacja”

Muszę	Chcę	Wybieram

Decyzja o wykonywaniu określonych działań będzie prowadzić Cię do bardziej świadomego życia.

ZAINTERESOWANIA

AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA, ZAINTERESOWANIA I HOBBY

Tabela. Zainteresowania

Aktywność społeczna	Zainteresowania i hobby
<ul style="list-style-type: none"> • Uniwersytet Trzeciego Wieku • Komitet Rodzicielski • PCK • Samorząd lokalny • Społeczna służba porządkowa • Chór • Drużyna sportowa • Organizacja społeczna • Zespół muzyczny • Komitet osiedlowy • Prace społeczne – użytkowe • Harcerstwo • Przewodnictwo • Klub młodzieżowy • Klub wędkarski • Kółko fotograficzne • Zespół teatralny • Klub brydżowy • Stowarzyszenie • Fundacja • Schola parafialna animowana przez młodzież • Zespół instrumentalno-wokalny • Zespoły śpiewacze; folklorystyczne • Zespół teatralno-muzyczny • Zespół teatralny • Grupy oazowe • Koła Gospodyń Wiejskich • Klub młodzieżowy • Klub Miłośników Ekologii i Przyrody • Kabaret 	<ul style="list-style-type: none"> • gra na instrumentach muzycznych • ogrodnictwo • praca przy komputerze • CB/radio amatorskie • ćwiczenia gimnastyczne/aerobic • wyrabianie win • rozwiązywanie krzyżówek • taniec • astronomia • obserwacja ptaków • rzucanie lotkami • praca w drewnie • wyścigi samochodowe • garncarstwo • wytwarzanie mebli • sklejanie modeli • fotografia • jazda na rowerze • wspinaczka górską • praca ochotnicza • gra w piłkę nożną • czytanie • malowanie artystyczne • hodowla zwierząt • wędkarstwo • żeglowanie • kolekcjonowanie monet/znaczków • majsterkowanie • gotowanie • elektronika • szycie • hodowla rybek • praca przy samochodzie

Źródło: Opracowanie własne.

STAN ZDROWIA

(wpisujemy informacje o swoim stanie zdrowia)

Poznanie swojego stanu zdrowia wraz z określeniem przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu pozwoli uniknąć niewłaściwych wyborów w tym zakresie.

Wśród osób z przeciwwskazaniami do wyboru zawodu są zarówno takie, które mają niewielkie odchylenia w stanie zdrowia, jak i takie, które mają znaczne zaburzenia i dla których są dostępne zaledwie dwa lub trzy zawody. Ważna jest tu konsultacja lekarska, aby ocena stanu zdrowia była jak najbardziej rzetelna.

Może się okazać, że potrzebne będzie orzeczenie nt. stopnia niepełnosprawności.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ustala trzy stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany oraz lekki:

Do **znacznego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do **umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do **lekkiego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywanej pracy (w porównaniu ze zdolnością, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną), lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. [Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm., za: Sołtysińska, 2010)].

MOBILNOŚĆ

(dojazd do pracy lub zmiana miejsca zamieszkania)

Pytania pomocnicze:

- Jak daleko jestem w stanie dojeżdżać?
- Czy jestem gotowy na zmianę miejsca zamieszkania?
- Gdzie chciałbym/chciałabym pracować – na wsi, w mieście?
- Czy byłbym/byłabym skłonny/skłonna podjąć pracę związaną z częstymi wyjazdami służbowymi?

INFORMACJE DODATKOWE

(np. publikacje, projekty, dyplomy, nagrody, członkostwo w organizacjach, lista referencji)

WYNIKI TESTÓW

(umieszczamy informacje dotyczące testów, które zostały wypełnione przez Ciebie podczas spotkania z doradcą)

Pytania dotyczące testów:

- Co Pan/Pani sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z tym, co Pan/Pani myślał/myślała o sobie dotychczas?
- Co Pan/Pani sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z Pana/Pani intuicją na swój temat?
- Czy jest coś w tych wynikach, co Pana/Panią zaskoczyło? A z jaką częścią zgadza się
- Pan/Pani w największym stopniu?
- Co te wyniki oznaczają dla Pana/Pani? Czy w jakiś sposób wpływają na to, jak Pan/Pani myśli o sobie?
- W jaki sposób Pana/Pani zainteresowania zawodowe mogą być realizowane w pracy/w domu?
- Która z dotychczas wykonywanych prac była najbardziej zbliżona do Pana/Pani zainteresowań zawodowych?
- W oparciu o to, co do tej pory mówiliśmy i Pana/Pani wyniki, jaki rodzaj pracy sprawiałby Panu/Pani największą satysfakcję?

- W jaki sposób może Pan/Pani spróbować dostosować swoją aktualną pracę do swoich preferencji zawodowych?
- Jakie dodatkowe umiejętności/kwalifikacje są Panu/Pani potrzebne, by w najlepszy sposób realizować swoje preferencje zawodowe?

ZALECENIA

(obszary wymagające według Ciebie dalszej pracy)

PROPONOWANE GRUPY ZAWODÓW

201 zawodów szkolnych w podziale na 4 wymiary (przedmioty pracy) według Dale'a Predigera.

Tabela. 201 zawodów

Wymiar (przedmiot pracy)	Nazwa zawodu (w kolejności alfabetycznej)
Dane	Bibliotekarz
Dane	Monter elektronik
Dane	Technik prac biurowych
Dane	Technik administracji
Dane	Technik agrobiznesu
Dane	Technik analityk
Dane	Technik archiwista
Dane	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
Dane	Technik cyfrowych procesów graficznych
Dane	Technik drogownictwa
Dane	Technik ekonomista
Dane	Technik elektroniki i informatyki medycznej
Dane	Technik elektroradiolog
Dane	Technik informatyk
Dane	Technik księgarstwa

Dane	Technik logistyk
Dane	Technik rachunkowości
Dane	Technik spedytor
Dane	Technik technologii chemicznej
Dane	Technik teleinformatyk
Dane	Technik transportu drogowego
Dane	Technik tyfloinformatyk
Dane	Technik usług pocztowych i finansowych
Idee	Aktor cyrkowy
Idee	Aktor scen muzycznych
Idee	Animator kultury
Idee	Fotograf
Idee	Fototechnik
Idee	Muzyk
Idee	Plastyk
Idee	Tancerz
Idee	Technik architektury krajobrazu
Idee	Technik nawigator morski
Idee	Technik organizacji reklamy
Idee	Technik realizacji dźwięku
Idee	Technik realizacji nagrań i nagłośnień
Idee	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
Idee	Technik żeglugi śródlądowej
Ludzie	Asystent kierownika produkcji filmowej
Ludzie	Asystent osoby niepełnosprawnej
Ludzie	Higienistka stomatologiczna
Ludzie	Kelner
Ludzie	Opiekun medyczny
Ludzie	Opiekun osoby starszej

Ludzie	Opiekun w domu pomocy społecznej
Ludzie	Opiekunka dziecięca
Ludzie	Opiekunka środowiskowa
Ludzie	Ortoptystka
Ludzie	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
Ludzie	Sprzedawca
Ludzie	Technik turystyki wiejskiej
Ludzie	Technik handlowiec
Ludzie	Technik hotelarstwa
Ludzie	Technik masażysta
Ludzie	Technik obsługi turystycznej
Ludzie	Technik pożarnictwa
Ludzie	Technik usług fryzjerskich
Ludzie	Technik usług kosmetycznych
Ludzie	Terapeuta zajęciowy
Rzeczy	Asystentka stomatologiczna
Rzeczy	Betoniarz zbrojarz
Rzeczy	Blacharz
Rzeczy	Blacharz izolacji przemysłowych
Rzeczy	Blacharz samochodowy
Rzeczy	Cieśla
Rzeczy	Cukiernik
Rzeczy	Dekarz
Rzeczy	Drukarz
Rzeczy	Elektromechanik
Rzeczy	Elektromechanik pojazdów samochodowych
Rzeczy	Elektryk
Rzeczy	Florysta
Rzeczy	Fryzjer

Rzeczy	Garbarz skór
Rzeczy	Górnik eksploatacji otworowej
Rzeczy	Górnik eksploatacji podziemnej
Rzeczy	Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż
Rzeczy	Introligator
Rzeczy	Kaletnik
Rzeczy	Kamieniarz
Rzeczy	Kominiarz
Rzeczy	Koszykarz-plecionkarz
Rzeczy	Kowal
Rzeczy	Krawiec
Rzeczy	Kucharz
Rzeczy	Kuśnierz
Rzeczy	Lakiernik
Rzeczy	Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
Rzeczy	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych
Rzeczy	Mechanik motocyklowy
Rzeczy	Mechanik pojazdów samochodowych
Rzeczy	Mechanik precyzyjny
Rzeczy	Mechanik-monter maszyn i urządzeń
Rzeczy	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
Rzeczy	Modelarz odlewniczy
Rzeczy	Monter budownictwa wodnego
Rzeczy	Monter izolacji budowlanych
Rzeczy	Monter izolacji przemysłowych
Rzeczy	Monter kadłubów okrętowych
Rzeczy	Monter konstrukcji budowlanych
Rzeczy	Monter mechatronik

Rzeczy	Monter nawierzchni kolejowej
Rzeczy	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
Rzeczy	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
Rzeczy	Monter systemów rurociągowych
Rzeczy	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Rzeczy	Murarz tynkarz
Rzeczy	Obuwnik
Rzeczy	Ogrodnik
Rzeczy	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej
Rzeczy	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
Rzeczy	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych
Rzeczy	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych
Rzeczy	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
Rzeczy	Operator maszyn leśnych
Rzeczy	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
Rzeczy	Operator obrabiarek skrawających
Rzeczy	Operator urządzeń przemysłu ceramicznego
Rzeczy	Operator urządzeń przemysłu chemicznego
Rzeczy	Operator urządzeń przemysłu szklarskiego
Rzeczy	Optyk-mechanik
Rzeczy	Piekarz
Rzeczy	Protetyk słuchu
Rzeczy	Pszczelarz
Rzeczy	Rękodzielnik wyrobów włókienniczych
Rzeczy	Rolnik
Rzeczy	Rybak śródlądowy
Rzeczy	Stolarz

Rzeczy	Stroiciel fortepianów i pianin
Rzeczy	Ślusarz
Rzeczy	Tapicer
Rzeczy	Technik budownictwa wodnego
Rzeczy	Technik budowy fortepianów i pianin
Rzeczy	Technik mechanik lotniczy
Rzeczy	Technik mechanik okrętowy
Rzeczy	Technik pojazdów samochodowych
Rzeczy	Technik przetwórstwa mleczarskiego
Rzeczy	Technik renowacji elementów architektury
Rzeczy	Technik rybołówstwa morskiego
Rzeczy	Technik technologii szkła
Rzeczy	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
Rzeczy	Technik awionik
Rzeczy	Technik budownictwa
Rzeczy	Technik budownictwa okrętowego
Rzeczy	Technik chłodnictwa i klimatyzacji
Rzeczy	Technik dentystyczny
Rzeczy	Technik dróg i mostów kolejowych
Rzeczy	Technik eksploatacji portów i terminali
Rzeczy	Technik elektroenergetyk transportu szynowego
Rzeczy	Technik elektronik
Rzeczy	Technik elektryk
Rzeczy	Technik energetyk
Rzeczy	Technik farmaceutyczny
Rzeczy	Technik garbarz
Rzeczy	Technik gazownictwa
Rzeczy	Technik geodeta
Rzeczy	Technik geolog

Rzeczy	Technik górnictwa odkrywkowego
Rzeczy	Technik górnictwa otworowego
Rzeczy	Technik górnictwa podziemnego
Rzeczy	Technik hodowca koni
Rzeczy	Technik hutnik
Rzeczy	Technik inżynierii środowiska i melioracji
Rzeczy	Technik leśnik
Rzeczy	Technik mechanik
Rzeczy	Technik mechanizacji rolnictwa
Rzeczy	Technik mechatronik
Rzeczy	Technik obuwnik
Rzeczy	Technik ochrony fizycznej osób i mienia
Rzeczy	Technik ochrony środowiska
Rzeczy	Technik odlewnik
Rzeczy	Technik ogrodnik
Rzeczy	Technik optyk
Rzeczy	Technik ortopeda
Rzeczy	Technik papiernictwa
Rzeczy	Technik procesów drukowania
Rzeczy	Technik procesów introligatorskich
Rzeczy	Technik przeróbki kopalin stałych
Rzeczy	Technik pszczelarz
Rzeczy	Technik rolnik
Rzeczy	Technik rybactwa śródlądowego
Rzeczy	Technik sterylizacji medycznej
Rzeczy	Technik technologii ceramicznej
Rzeczy	Technik technologii drewna
Rzeczy	Technik technologii odzieży
Rzeczy	Technik technologii wyrobów skórzanych

Rzeczy	Technik technologii żywności
Rzeczy	Technik telekomunikacji
Rzeczy	Technik transportu kolejowego
Rzeczy	Technik urządzeń dźwigowych
Rzeczy	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
Rzeczy	Technik urządzeń sanitarnych
Rzeczy	Technik weterynarii
Rzeczy	Technik wiertnik
Rzeczy	Technik włókiennik
Rzeczy	Technik żywienia i usług gastronomicznych
Rzeczy	Wędliniarz
Rzeczy	Wiertacz
Rzeczy	Zdun
Rzeczy	Zegarmistrz
Rzeczy	Złotnik-jubiler

Źródło: Turski (2014).

Rozdział IV

Poszukiwanie pracy

Wszystkie drogi prowadzą do Rzymu;
kariera zawodowa przypomina rzekę.
nim dopłynie do morza, musi pokonać wiele przeszkód.
Każdy powinien zatem obrać taką drogę,
która mu najbardziej odpowiada.
Trzeba też liczyć się z ryzykiem popełnienia błędu.
Gernont Langes-Swarovski

sporządzenie
bilansu osobistego
i zawodowego

znajomość celu
(zawodowego lub
edukacyjnego)

Warunki
decydujące
o skuteczności
w poszukiwaniu
zatrudnienia

znajomość metod
i technik
poszukiwania pracy

wiara w siebie
i pozytywne
nastawienie

Rys. Skuteczność w poszukiwaniu pracy.

Źródło: Opracowanie własne.

W procesie poszukiwania pracy bardzo ważna jest świadomość, jak szukać pracy i kto może nas w tym poszukiwaniu wesprzeć.

Sposoby poszukiwania pracy

Tabela. Sposoby poszukiwania pracy

Możliwe sposoby poszukiwania pracy	Zaznacz te, z których korzystałeś/ korzystałaś dotychczas	Zaznacz te, które według Ciebie są najbardziej skuteczne
Urząd Pracy		
Ogłoszenia w gazetach		
Książka telefoniczna		
Znajomi		
Internet		
Tablice z ogłoszeniami		
Prywatne agencje pośrednictwa pracy, agencje pracy tymczasowej		
Przesyłanie CV do firm		
Osobiste kontakty z pracodawcami		
Redagowanie własnych ogłoszeń w prasie		
Praca na własny rachunek – własna działalność gospodarcza		
Rejestracja na portalach internetowych z ofertami pracy		
Inne (jakie?)		

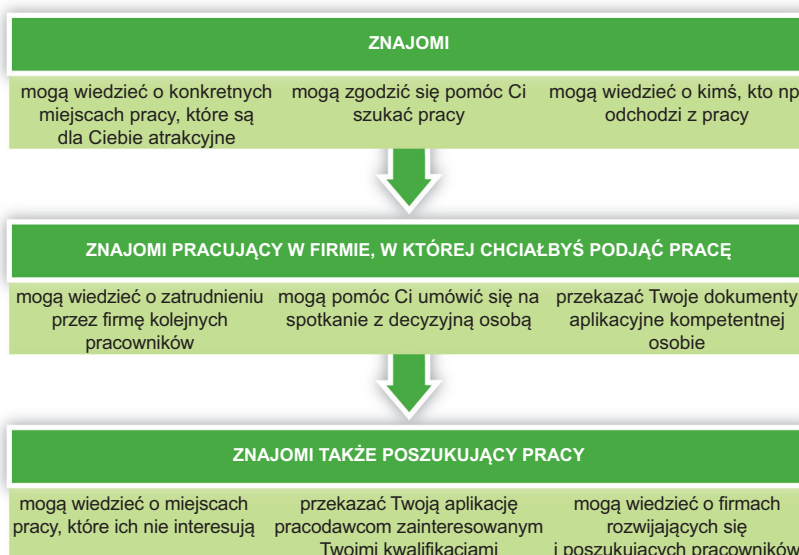
Źródło: Opracowanie własne.

Zanim rozpoczniesz poszukiwania, zastanów się, jak będziesz to robić i kogo możesz poprosić o pomoc?

Wybrane sposoby poszukiwania pracy

Sieć kontaktów

Pomyśl o czymś, co nazywa się *siatką kontaktów*. Kto może do niej wejść i jak może pomóc Tobie w poszukiwaniu pracy?



Rys. Siatka kontaktów.

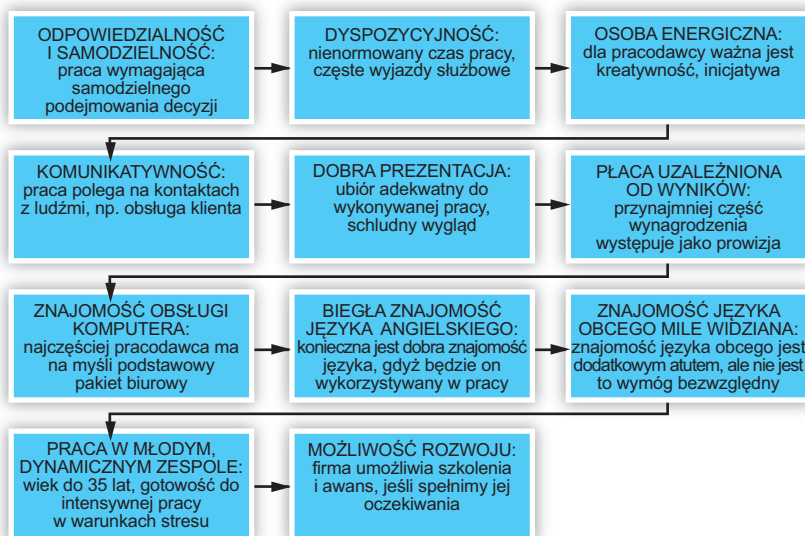
Źródło: Opracowanie własne.



Przeglądanie ofert

Przeglądając oferty pracy, zwróć uwagę na ich treść. Każde sformułowanie ma określone znaczenie.

Określenia spotykane w ogłoszeniach:



Rys. Określenia spotykane w ogłoszeniach.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeglądając oferty pracy, zwróć uwagę na:

1. Wymagania, jakie stawia pracodawca, oraz własne umiejętności, np. jeśli jako wymóg konieczny pracodawca wymaga 3-letniego doświadczenia na stanowisku kierowniczym, a Twoje doświadczenie to 3 miesiące, to raczej nie warto zgłaszać swojej kandydatury na to stanowisko.
2. Kolejność stawianych wymagań (zwykle jest tak, że te wymienione na początku i akcentowane w ogłoszeniu są kluczowe z punktu widzenia zadań wykonywanych na danym stanowisku). Ich brak powinien jednoznacznie przesądzić o rezygnacji z aplikowania na dane stanowisko.

3. Ogłoszenia, które przynajmniej w minimalnym stopniu odpowiadają Twoim oczekiwaniom – w przeciwnym razie tracisz niepotrzebnie czas, który mógłby być wykorzystany efektywniej.
4. Ogłoszenia oferujące pracę mało atrakcyjną pod względem zarobków czy innych warunków celowo są niejasne lub akcentują jedynie zalety pracy, nie wspominają nic o wymaganiach po to, aby przyciągnąć jak największą liczbę zainteresowanych. Analizując oferty pracy, zachowaj czujność.

Unikaj ofert:

1. Które nie zawierają nazwy firmy ani opisu stanowiska (przy rozmowie telefonicznej także nie możesz uzyskać takich informacji).
2. Oferujących bardzo wysokie zarobki w krótkim czasie, jednocześnie bez określonych oczekiwań wobec pracownika.
3. Oferujących pracę w firmie, której adres to skrytka pocztowa lub mieszkanie w bloku (zwykle tego typu ogłoszenia dotyczą prac chałupniczych wiążących się z koniecznością wstępnego wpłacenia pewnej kwoty pieniędzy).
4. Zawierających atrakcyjne propozycje pracy za granicą, pozbawione informacji o organizatorach i wiążące się z koniecznością wpłaty wstępnej.
5. Atrakcyjnej pracy, na której temat można dowiedzieć się więcej, dzwoniąc pod numer telefonu komórkowego (gdzie słychać wiadomość nagraną na sekretarce: „Dodatkowych informacji dowiedz się pod numerem 0-700-...”).

Najważniejsze tendencje i zmiany na rynku pracy:

- zanikanie wielkich przedsiębiorstw, korporacji na rzecz tzw. przedsiębiorstw z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, gdzie celem jest sprzedaż wiedzy i gdzie do pracy nad konkretnym zadaniem tworzone są grupy celowe,
- uelastycznienie rynku pracy (ruchome płace – zależne od rynku pracy, indywidualizacja umów o pracę),
- wzrost merytokracji – zależności między liczbą lat nauki a wynagrodzeniem,

- powstawanie popytu na pracę o charakterze i zasięgu ponadnarodowym (jako efekt globalizacji); wiąże się z tym tania siła robocza w krajach słabo rozwiniętych,
- elastyczne zatrudnienie, elastyczne formy pracy: umowy na czas określony, umowy „do projektu”, praca dorywcza, outsourcing (wypożyczanie pracowników),
- telepraca – świadczenie pracy na odległość (efekt rewolucji informatycznej).

Rozdział V

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej

Celem rozmowy kwalifikacyjnej jest wzbudzenie w przyszłym pracodawcy pragnienia zatrudnienia właśnie Ciebie.

Właściwe przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej jest niezbędne, aby proces poszukiwania pracy zakończył się sukcesem.

Zanim pójdziesz na rozmowę kwalifikacyjną – lista kontrolna (ang. *checklist*):

Przygotowanie:

- Potwierdziłem termin rozmowy.
- Kupiłem bilet, sprawdziłem połączenia czy zawartość baku w samochodzie.
- Znam czas dojazdu do miejsca, gdzie będzie odbywać się rozmowa, mam 20% rezerwy czasu na dojazd.
- Znalazłem wszystkie istotne informacje o firmie.
- Mam opracowaną prezentację o sobie, wiem, co chcę powiedzieć.
- Mam opracowane i zapisane pytania, które mogę zadać pracodawcy.
- Zorientowałem się, ile w danej branży zarabia się w moim regionie.

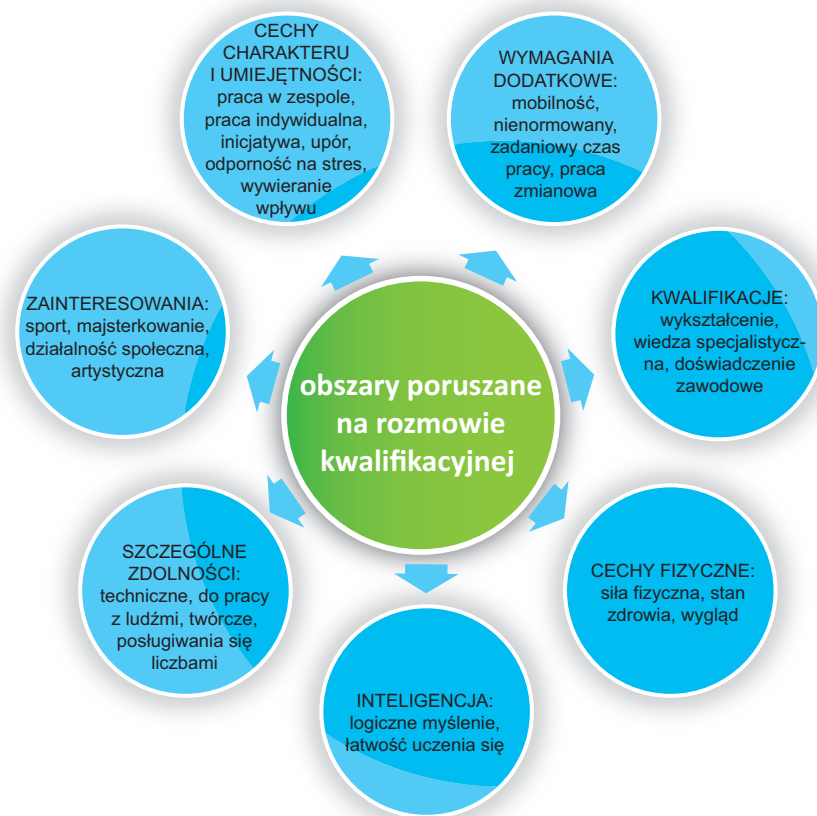
- Wiem, jak odpowiedzieć na pytanie o zarobki.
- Sprawdziłem stan ubrania i butów, w których pójde na rozmowę.

Zabieram ze sobą:

- Zaproszenie na rozmowę (np. wydruk maila), imię i nazwisko osoby, z którą rozmawiałem, jej numer telefonu.
- Ofertę pracy, na którą odpowiedziałem swoją aplikacją.
- Plan miasta, wskazówki, jak dotrzeć na miejsce.
- Kopie dokumentów aplikacyjnych.
- Dokumenty, które są wymagane podczas rekrutacji (np. certyfikaty, zaświadczenia).
- Listę z moimi pytaniami.
- Notatnik i przynajmniej dwa długopisy.
- Komórkę i parasol.
- Dowód osobisty.
- Pieniądze, kartę płatniczą.
- Butelkę wody.
- Chusteczki higieniczne.
- Pastyłki odświeżające (nie gumę do żucia!).
- Jeśli jestem kobietą – zapasowe rajstopy.

(Rosalska, 2012).

Przygotowując się do rozmowy kwalifikacyjnej, zwróć uwagę na siedem obszarów, z których zapewne pracodawca zada pytania, aby lepiej Cię poznać:



Rys. Obszary poruszane na rozmowie kwalifikacyjnej.

Źródło: Opracowanie własne.

Rozdział VI

Diagnoza kompetencji, zainteresowań i poziomu edukacji w celu skonstruowania kariery

Konstrukcja kariery według Marka Savickasa

Mark Savickas uważa, że jednostki budują swoją karierę poprzez nadawanie znaczeń doświadczeniom zawodowym i aspiracjom.

W różnych fazach życia człowieka zachodzą wydarzenia, między którymi tworzy się więź.

O poczuciu więzi świadczą:

- **ciągłość** – pewien poznawczy schemat, na którego podstawie możemy planować karierę, dbając o realność jej kształtu,
- **optymizm** – odnosi się do tendencji związanej z założeniem, odpowiedni wysiłek prowadzi do osiągnięcia wybranego celu,
- **nadzieja** – dzięki której w realizacji naszych celów inni mogą udzielić nam wsparcia, pomocy lub dać szczęście (Savickas, 1991, [za:] Minta, 2012).



Rys. Mentalny obraz.

Źródło: Opracowanie własne.

Kluczowe pytania w modelu konstruowania kariery M. Savickasa (za: Minta, 2012):

- Jaką karierę konstruować?
- Jak konstruować karierę?
- Dlaczego konstruuje karierę?



Rys. Konstruowanie kariery.

Źródło: Opracowanie własne.

Jaką karierę konstruować?

Wiedza na temat predyspozycji i zainteresowań zawodowych radzącego się daje możliwość wygenerowania hipotez, które są traktowane jako szanse i możliwości (Guichard, 2010 [za:] Minta, 2012) osiągnięcia powodzenia w wybranym obszarze pracy.

Jak konstruować karierę?

Do opisanego procesu konstruowania kariery Savickas proponuje zastosowanie pojęcia „przystosowalności kariery” (Savickas, 2005 [za:] Minta, 2012).

Mark Savickas w strukturalnym opisie przystosowalności kariery wyróżnia trzy poziomy.

- I. Elementarnymi składnikami wyższego poziomu przystosowalności kariery są cztery elementy: *troska*, *kontrola*, *ciekawość* i *pewność (ufność)*.

Konstruowanie kariery z perspektywy „Jak?” zakłada, że osoba:

1. Odpowiednio troszczy się o własną przyszłość w roli pracownika.
2. Zwiększa osobistą kontrolę nad swoją zawodową przyszłością.
3. Okazuje ciekawość i zainteresowanie poprzez badanie możliwych „ja” oraz przyszłych scenariuszy kariery.
4. Wzmacnia pewności siebie, aby mogła osiągnąć założone dążenia.



Rys. Jak konstruować karierę?

Źródło: Opracowanie własne.

- II. Środkowy poziom omawianej strukturalnej definicji „przystosowalności kariery” tworzą określone postawy, przekonania i kompetencje potrzebne, aby zaangażować się w rozwijanie cech tworzących górny poziom.
- III. Najniższy poziom stanowią zachowania zawodowe jednostki.

Strukturalny opis przystosowalności kariery:

- I troska, kontrola, ciekawość i pewność (ufność)
- II postawy, przekonania i kompetencje
- III zachowania zawodowe jednostki

Rys. Opis przystosowalności kariery.

Źródło: Opracowanie własne.

Dlaczego konstruuję karierę?

Kariera jest postrzegana jako konstruowana przez człowieka historia na temat jego zawodowej i życiowej drogi. Opowiadanie jest więc podstawowym procesem w konstruowaniu własnej kariery.

Podstawowym elementem tych narracji, który utrzymuje razem różne fragmenty opowieści, są tematy życia.

Zadaniem doradcy jest poznanie tego, jakie znaczenia nadaje radzący się wydarzeniom, które zachodzą w jego życiu i które z nich będzie chciał uwzględnić w konstruowanej przez siebie karierze.

Budzenie zainteresowań jest kluczowym elementem w procesie poradniczym, ponieważ zdaniem Marka Savickasa zainteresowanie rozwiązaniem problemów ma swój początek w zainteresowaniach (Savickas, 2005 [za:] Minta, 2012). W związku z tym doradcy często pomagają klientom wykreować zainteresowania, pokazując im, w jaki sposób niektóre zawody i aktywności pozazawodowe odpowiadają ich potrzebom przedzawodowym i w ten sposób mogą rozwiązać ich problemy.

Studium przypadku

Kariera Pawła (pozytywna)

Paweł od najwcześniejszych lat interesował się różnymi pojazdami, np. motocyklami, samochodami osobowymi, autobusami. W swoim pokoju gromadził modele różnych pojazdów i w każdej wolnej chwili oglądał programy związane z motoryzacją. Już w szkole podstawowej bardzo dobrze radził sobie w zakresie przedmiotów technicznych, a w gimnazjum regularnie odwiedzał warsztat samochodowy wujka. Wraz z upływem czasu jego pasja rozwijała się i pochłaniała go coraz bardziej. W warsztacie zajmował się naprawą pojazdów, poznając dokładnie tajemnice budowy, eksploatacji pojazdów.

Na etapie wyboru szkoły ponadgimnazjalnej Paweł zorientował się, że posiada zainteresowania techniczne, dobrą wyobraźnię przestrzenną i jest spostrzegawczy, a nade wszystko chce w przyszłości zostać mechanikiem samochodowym. Wybrał szkołę zawodową i kierunek: mechanika pojazdów samochodowych. Dodatkowo trafność tego wyboru potwierdziła rozmowa z doradcą zawodowym, podczas której Paweł wykonał test predyspozycji zawodowych, a także dyskusja z rodzicami.

W szkole zawodowej Paweł był bardzo aktywny i doskonale radził sobie na praktykach szkolnych – był chwalony przez mistrzów. Po ukończeniu szkoły zawodowej podjął pracę w warsztacie samochodowym.

Paweł wiedział, że kluczem do osiągnięcia sukcesu zawodowego jest ciągłe doskonalenie się. Dbał o to, aby być na bieżąco z nowinkami zawodowymi, wciąż poszerzał swoją wiedzę, nieustannie rozwijał umiejętności. Poszukiwał możliwych ścieżek rozwoju w swoim zawodzie. Wiedział, że charakter wykonywanej przez niego pracy mógł być bar-



dzo różny, w zależności od poziomu wykształcenia (robotnik, technik) oraz specjalizacji (konkretny typ pojazdów, np. motocykle, samochody osobowe, autobusy; konkretny zakres zadań, np. mechanika zespołów podwozia, mechanika układów hydraulicznych).

Po kilkuletniej pracy w zawodzie Paweł postanowił, że podejmie dalsze kształcenie. Skupił się na planowaniu dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Dzięki temu, że potrafił wyznaczać i formułować kolejne cele, decyzję o dalszej edukacji podjął dość szybko. Postanowił, że uda się do technikum, gdzie będzie mógł wykorzystać i rozwijać swoje zdolności i pasje. Paweł wie, że jeśli zda maturę, ma możliwość kontynuowania nauki na studiach o pokrewnej tematyce.

Źródło: Opracowanie własne.

Kariera Daniela (negatywna)

Daniel od najwcześniejszych lat interesował się biologią. W swoim pokoju prowadził hodowlę różnych gatunków owadów i w każdej wolnej chwili oglądał programy przyrodnicze. W szkole podstawowej był prymusem w zakresie przedmiotów przyrodniczych, a w gimnazjum najlepiej ze wszystkich uczniów ze szkoły zdał część ścisłą egzaminu gimnazjalnego. Jednak gdy przyszedł czas na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru dalszej ścieżki kształcenia, czuł się bezradny i zagubiony. Chociaż szkolny doradca zawodowy zapraszał go na konsultację, a rodzice nalegali na rozmowę, Daniel nie skorzystał z ich pomocy, przez co sam zmagął się z problemem. Poczucie niewiedzy przeplatało się z obojętnością.

Daniel ostatecznie stwierdził, że właściwie jest mu to całkowicie obojętne, którą szkołę ponadgimnazjalną wybierze, ponieważ swoje zainteresowania może rozwijać w czasie wolnym. W efekcie wybrał trzy przypadkowe licea ogólnokształcące i zdecydował się na pierwsze, do którego się dostał, także ze względu na jego korzystną lokalizację w pobliżu domu. W szkole tej został przydzielony do klasy o profilu humanistycznym, który był sprzeczny z jego zainteresowaniami. Chodził zatem do szkoły, ale bardzo męczył się podczas lekcji. Dodatkowo, ze względu na brak czasu, przestał rozwijać swoje zainteresowania. Daniel nie miał już motywacji do nauki i działania. Wielki krokami zbliżał się natomiast czas matury i wyboru przedmiotów maturalnych. Ze względu na brak pomysłu na siebie i wizji swojej przyszłości Daniel wybrał wiodące



przedmioty w swojej klasie – historię i wiedzę o społeczeństwie. Często powtarzał „jakoś to będzie”, ale nie planował i nie wyznaczał sobie konkretnych celów. Daniel nie wiedział, w jakim kierunku ma się rozwijać.

Nie znał swoich umiejętności i mocnych stron. Nie miał pojęcia, w jakim zawodzie chciałby pracować. Ponadto nie zastanawiał, jakie zawody mogłyby zapewnić mu pracę w przyszłości, ponieważ nie interesował się zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Studia wybrał więc pod kątem przedmiotów zdawanych na maturze, a więc były to kierunki humanistyczne. Żaden z nich go tak naprawdę nie interesował, więc przypadkowo i za namową kolegi zdecydował się na historię. Był jednak ze swojego wyboru niezadowolony. Studia nudziły go i po roku zrezygnował z nauki. Nie wiedział, co zrobić ze swoją przyszłością. Stwierdził, że wybierze inny kierunek studiów, który może okazać się ciekawszy. Kolejnym wyborem była socjologia. Ukończył studia ze średnimi wynikami, nie znajdując w nich pasji.

Skupił się więc na szukaniu pracy. Nie posiadał jednak wyraźnie sprecyzowanego miejsca, w którym chciałby pracować. Oferty pracy czerpał tylko z Internetu, przez co bardzo trudno było mu znaleźć zatrudnienie. I tak mijał miesiąc za miesiącem, a Danielowi towarzyszyły fatalne samopoczucie, spadek wiary w siebie i swoje możliwości oraz pesymizm. Pewnego wieczoru, gdy zastanawiał się nad sobą, doszedł do wniosku, że popełnił ogromny błąd i zaprzepaścił swoje prawdziwe zainteresowania i uzdolnienia. Gdyby mógł cofnąć czas, z pewnością zaplanowałby swoją przyszłość i wyglądałaby ona zupełnie inaczej. Stwierdził, że teraz jest już za późno na zmiany i podjęcie kolejnych studiów na kierunku związanym z jego prawdziwymi zainteresowaniami. Postanowił zatem, że otworzy sklep zoologiczny. Nie był to jednak szczyt jego marzeń...

Źródło: http://www.progra.pl/pobierz/Scenariusz_Co_dalej_ponadg.pdf.

Co mógłby zrobić Daniel?

Daniel mógłby zadbać o karierę, biorąc pod uwagę:

- znajomość siebie oraz swoich zainteresowań, uzdolnień i umiejętności,
- rozwijanie zainteresowań i pasji,
- umiejętność wyznaczania celów oraz planowania kariery edukacyjno-zawodowej,



- korzystanie z pomocy i wsparcia doradcy zawodowego oraz rodziców,
- świadomy wybór ścieżki edukacyjnej (w oparciu o analizę oferty edukacyjnej szkół) oraz zawodowej,
- aktywność edukacyjną,
- znajomość trendów oraz sytuacji na rynku pracy,
- znajomość metod szukania pracy oraz aktywne poszukiwanie zatrudnienia,
- aktywność zawodową,
- aktywną postawę wobec życia,
- cechy charakteru: pracowitość, zaangażowanie, optymizm, wiara we własne możliwości, otwartość na zmiany i nowe doświadczenia.

Jaka była, jest i będzie Twoja historia życia zawodowego?

W analizie własnych predyspozycji możesz skorzystać z poniższych wskazówek:

KOMPETENCJE

Kompetencje służące budowaniu planu życia

Pracownicy światowi

Adaptacyjność (zdolność przystosowania się człowieka do zmieniających się warunków)

- Czy łatwo przystosowuję się do nowych sytuacji?
- Czy z łatwością akceptuję zmiany?

Radzenie sobie z wielokulturowością (funkcjonowanie w środowisku tzw. multi-kulti)

- Czy jestem ciekawy/ciekawa świata?
- Czy dobrze się czuję w środowisku wielokulturowym?

Przetwarzanie informacji (umiejętność stosowania różnego rodzaju nowoczesnych technologii służących gromadzeniu, analizowaniu i przesyłaniu informacji)

- Czy potrafię korzystać z nowych technologii?
- Czy potrafię analizować i przetwarzać informacje?

Innowacyjność (twórcze, kreatywne podejście do swoich działań. Umiejętność poszukiwania i generowania nowych, oryginalnych wizji i rozwiązań problemów)

- Czy w swoim życiu dążę do tego, aby różne rzeczy robić coraz lepiej?
- Czy szukam nowych sposobów rozwiązywania codziennych problemów?

Gotowość do ponoszenia ryzyka (podejmowanie działań, których efekty są trudne do przewidzenia)

- Czy lubię podejmować ryzyko?
- Czy gram w gry losowe (np. lotto, ruletka itp.)?

Organizacje uczące się (Senge, 1998)

Silna motywacja do rozwoju (mistrzostwo osobiste) – uczenie się, jak umiejętnie rozwijać własne zdolności, tak aby osiągać jak najlepsze rezultaty, jednocześnie motywując innych do działania, a tym samym do osiągnięcia przez nich zamierzonych celów i realizacji planów.

- Czy staram się znaleźć drogę do realizowania swoich marzeń?
- Czy szukam okazji do uczenia się nowych rzeczy?
- Czy chętnie zdobywam nowe umiejętności?

Refleksyjność (modele myślowe) – doskonalenie refleksyjności nad własną wizją świata. Towarzyszy temu nieustanne udoskonalanie, układanie i porządkowanie obrazu świata, jednocześnie dostrzeganie, jak duży jest jego wpływ na wszystkie nasze działania i decyzje.

- Czy uważam, że zawsze jest więcej niż jeden prawidłowy sposób patrzenia na daną sprawę?
- Czy poszukuję różnych sposobów realizacji działań?

Poszukiwanie znaczenia (wspólna wizja) – wspólne tworzenie w grupie poczucia współpracy, zaangażowania poprzez budowanie wizji przyszłości, jaką chce się osiągnąć. Jednocześnie praca nad dobrymi standardami postępowania, które mają być naszym drogowskazem do przyszłości.

- Czy często zadaję sobie pytanie na temat mojej przyszłości zawodowej?
- Czy potrafię odkrywać przed innymi swoje cele i dążenia?

Ekspozycja własnej wiedzy (zespołowe uczenie się) – praca nad umiejętnością porozumiewania się i współpracy członków zespołu, tak aby zespół przewyższał inteligencją i kwalifikacjami sumę talentów poszczególnych członków zespołu.

- Czy w rozwiązywaniu problemów potrafię korzystać z doświadczeń innych osób?
- Czy chętnie dzielę się z innymi moimi doświadczeniami?
- Czy popełniane przez siebie i innych błędy traktuję jako okazję do uczenia się?

Systematyczność (myślenie systemowe) – wprowadzenie języka opisu i jednoczesne zrozumienie uwarunkowań i czynników, które mają wpływ na działanie i zachowywanie się systemów. Ta dyscyplina odpowiada za nasze postrzeganie systemów oraz możliwości wpływania na nie. Dzięki niej jesteśmy w stanie działać w większej harmonii z procesami otaczającego nas świata i gospodarki.

- Czy realizując zadania, staram się dostrzec przyszłe skutki podejmowanych przeze mnie działań?
- Czy na bieżąco analizuję trendy na rynku pracy i staram się do nich dostosowywać?

Odejście od etatowego zatrudnienia

Gospodarowanie zasobami

- Czy potrafię nadawać rangę ważności swoim planom zawodowym?
- Czy wiem, w jaki sposób dobrać efektywne narzędzia służące realizacji mojego celu?

Otwartość na zmiany

- Czy nowe sytuacje inspirują mnie do działania?
- Czy uważam, że z każdej sytuacji potrafię wyciągnąć pozytywne wnioski?

Uważność

- Czy potrafię uważnie słuchać innych osób?
- Czy na bieżąco śledzę wydarzenia w swoim mieście?

Skuteczność

- Czy kiedy spotykam się z trudną dla mnie sytuacją, wiem, gdzie mogę znaleźć pomoc w jej rozwiązaniu?
- Czy posiadam bazę zdobytych doświadczeń/kontaktów i korzystam z niej podczas realizacji nowych zadań?

Wewnątrzsterowność

- Czy konsekwentnie realizuję zaplanowane działania?
- Czy potrafię samodzielnie decydować o sposobach realizacji zadania?

UWAGA!

Zastanów się przez chwilę, jak u Ciebie przebiegają te procesy?

Może są tu obszary, nad którymi powinieneś/powinnaś popracować?
Coś rozwinąć i wzmocnić?

Przykład ścieżki edukacyjno-zawodowej

I. CUKIERNIK

Opis zawodu:

Praca cukiernika polega na produkcji różnego rodzaju wyrobów cukierniczych, m.in. ciast, ciastek, lodów, tortów. Zakres obowiązków cukiernika zależy w dużej mierze od tego, w jakiej wielkości zakładzie pracuje. W małych zakładach rzemieślniczych cukiernik wykonuje wszystkie zadania związane z produkcją, zaś w zakładach większych istnieją wąskie specjalizacje, takie jak: ciastkarz, dekorator, lodziarz. Do zadań cukiernika należy przygotowanie maszyn do produkcji, zapoznanie się z zamówieniem, przygotowanie surowców (zgodnie z recepturą), sprawdzenie, czy surowce są zdatne do spożycia, drylowanie i obieranie owoców, wyrabianie, wałkowanie i dzielenie ciasta, pieczenie, nadziewanie i dekorowanie wyrobów.

(http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/180627/tom_v.pdf?version=1.0&t=140378523963)

1. Sprawdź, czy to jest praca dla Ciebie

- Praca cukiernika wymaga ogólnej dobrej kondycji fizycznej.
- Przeciwwskazaniami do wykonywania zawodu są m.in. niesprawność ruchowa rąk, przewlekłe choroby skóry, nosicielstwo chorób zakaźnych, daltonizm i alergie.
- Ważne jest, aby kandydat do zawodu cukiernika miał wyczulone zmysły węchu oraz smaku, a także dobrą koordynację psychoruchową.

- Cechy cenione w zawodzie to dokładność, cierpliwość, uważność, a także wrażliwość estetyczna, kreatywność i rozwinięta wyobraźnia.

2. Skończ zasadniczą szkołę zawodową

Zawód cukiernika można zdobyć w trzyletniej szkole zawodowej.

3. Zdaj egzamin rzemieślniczy

Umiejętności z zakresu cukiernictwa zdobyte w systemie kształcenia zarówno formalnego, jak i pozaformalnego można potwierdzić, zdając egzamin (czeladniczy lub mistrzowski) przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej.

4. Zdobądź doświadczenie zawodowe

Cukiernicy mogą szukać pracy w zakładach cukierniczych. Najczęściej kariera w zawodzie cukiernika zaczyna się od pracy jako pomocnik cukierniczy, z czasem awansuje się na samodzielne stanowiska i wreszcie na stanowiska, na których uczy się nowych adeptów sztuki cukierniczej lub organizuje i nadzoruje proces produkcji.

5. Ucz się przez całe życie

Pamiętaj, że kluczem do osiągnięcia sukcesu zawodowego jest ciągłe doskonalenie się. Zadbaj o to, aby być na bieżąco z nowinkami zawodowymi, wciąż poszerzać swoją wiedzę, nieustannie rozwijać umiejętności. Poszukuj możliwych ścieżek rozwoju w swoim zawodzie, zawodach pokrewnych oraz w innych interesujących Cię dziedzinach.

(https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/pathdetails.aspx?ID=45&step=206)

II. FRYZJER

Opis zawodu:

Fryzjer, zwany obecnie coraz częściej „stylistą fryzur”, zawodowo zajmuje się czesaniem, stryżeniem, modelowaniem, koloryzacją i pielęgnacją włosów. Swoją pracę nad fryzurą klienta zaczyna on od umycia włosów oraz zastosowania zabiegów pielęgnacyjnych (masaże, balsamy, odżywki, maseczki do włosów). Następnie, biorąc pod uwagę m.in. kształt twarzy, rodzaj i stan włosów oraz obowiązujące trendy, proponuje klientowi najkorzystniejszą fryzurę, a później – wykorzystując swoją wiedzę i umiejętności – strzyże, prostuje, koloryzuje lub dekoloryzuje włosy, robi balejaż lub pasemka, przedłuża bądź zagęszcza włosy, aby osiągnąć pożądany przez klienta efekt. Fryzjer może się specjalizować w fryzjerstwie damskim, męskim, perukarstwie, fryzjerstwie filmowym i teatralnym.

(http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/180627/tom_ii.pdf?version=1.0&t=1403785449947)

1. Sprawdź, czy jest praca dla Ciebie

Praca fryzjera jest zaliczana do prac lekkich pod względem obciążenia fizycznego, jednak zalecane jest, aby kandydaci do zawodu posiadali sprawny układ kostno-stawowy oraz mięśniowy. Przeciwwskazania do wykonywania zawodu to m.in. zaburzenia równowagi, alergie i poważne wady wzroku.

Kandydat do zawodu fryzjera powinien posiadać bardzo dobrą koordynację psychoruchową, wrażliwy zmysł dotyku, zręczne ręce, musi także bardzo dobrze rozróżniać kolory. Inne cenione w zawodzie fryzjera cechy to spostrzegawczość, cierpliwość, zamiłowanie do porządku, a także rozwinięte zdolności interpersonalne, przede wszystkim łatwość nawiązywania kontaktów, umiejętność tworzenia miłej atmosfery, zdolność słuchania i rozumienia innych ludzi.

2. Skończ zasadniczą szkołę zawodową

Zawód fryzjer można zdobyć, kończąc zasadniczą szkołę zawodową o tym kierunku.

3. Zdobądź tytuł technika usług fryzjerskich

Zawód technika usług fryzjerskich można zdobyć, idąc po skończeniu gimnazjum do technikum o odpowiednim kierunku lub wybierając po skończeniu szkoły średniej (nie trzeba mieć matury) szkołę policealną dla fryzjerów.

4. Zdaj egzamin czeladniczy i mistrzowski

Umiejętności z zakresu fryzjerstwa, zdobyte w systemie kształcenia zarówno formalnego, jak i pozaformalnego można potwierdzić, zdając egzamin (czeladniczy lub mistrzowski) przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej.

5. Zdobądź doświadczenie zawodowe

Fryzjer może poszukiwać zatrudnienia w zakładach fryzjerskich oraz w firmach wykonujących peruki.

6. Ucz się przez całe życie

Pamiętaj, że kluczem do osiągnięcia sukcesu zawodowego jest ciągłe doskonalenie się. Zadbaj o to, aby być na bieżąco z nowinkami zawodowymi, wciąż poszerzać swoją wiedzę, nieustannie rozwijać umiejętności. Poszukuj możliwych ścieżek rozwoju w swoim zawodzie, zawodach pokrewnych oraz w innych interesujących Cię dziedzinach.

(https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/pathdetails.aspx?ID=43).

Koncepcja Petera M. Senge

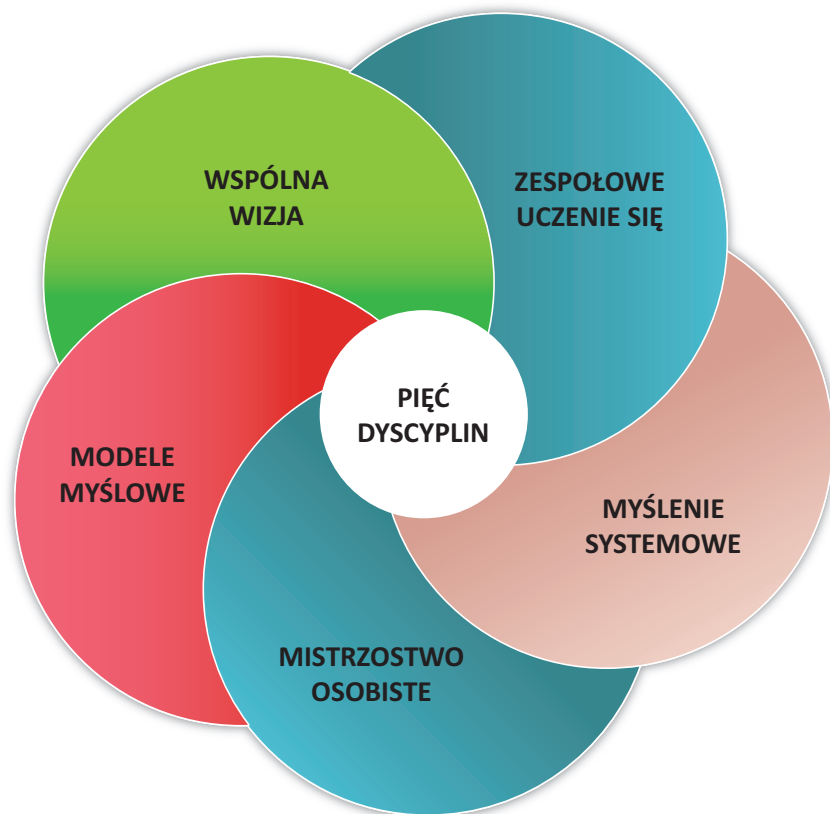
Materiały, które są dostępne w *Teczce doradcy*, powstały między innymi w oparciu o koncepcję Petera M. Senge.

Poniżej zapraszamy do refleksji – jak wygląda Twoja ścieżka rozwoju zawodowego?

Funkcjonowanie organizacji uczącej się opiera się zasadniczo na pięciu „dyscyplinach uczenia się” – nieprzerwanych programach badania i praktyki.
P.M. Senge

W ostatnim okresie teoria P. M. Senge, dotycząca idei organizacji uczącej się, zyskała wielu zwolenników. Teoria ta mówi o potrzebie uczenia się przez całe życie – zarówno samodzielnego, jak i dotyczącego współpracy z innymi, czyli współdziałania.

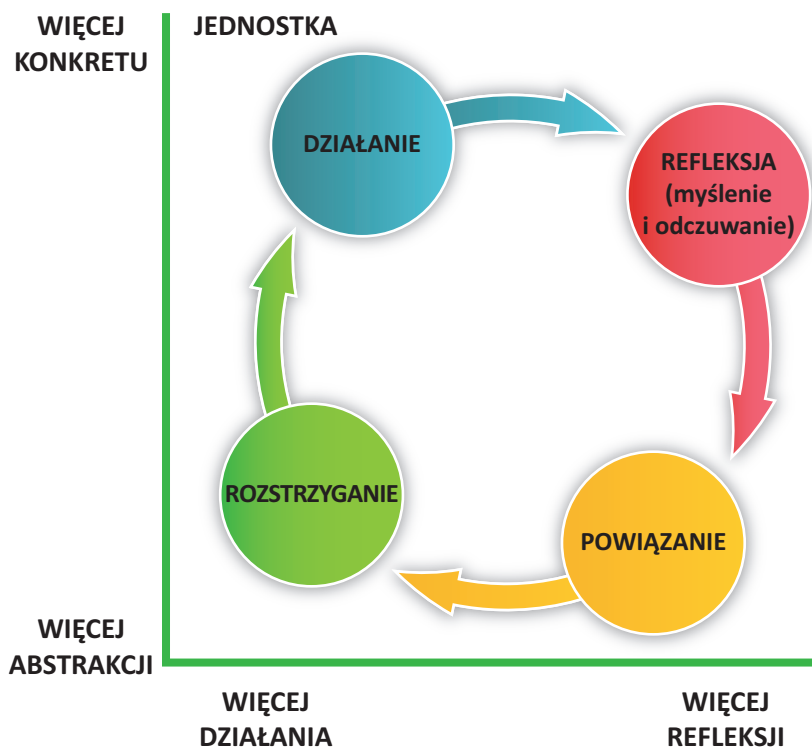
Peter M. Senge mówi o pięciu dyscyplinach, których praktykowanie jest niezbędne, aby móc funkcjonować we współczesnym, dynamicznie zmieniającym się świecie.



Rys. Pięć dyscyplin.

Źródło: Opracowanie własne.

Ponieważ uczenie się jako faza jest nieodzownym procesem, jaki towarzyszy nam przez całe życie, ważne jest, aby wiedzieć, jak taki proces przebiega. Według P. M. Senge wygląda to w sposób następujący:



Rys. Koło uczenia się.

Źródło: Opracowanie własne.

Gdzie i w jaki sposób możemy wykorzystać koło uczenia się?

Uczenie się każdego człowieka przebiega właśnie w sposób cykliczny. Występują tu dynamiczne przejścia od działania do refleksji, a także od aktywności do bierności. Według Petera Senge, aby proces uczenia był skuteczny, należy rozpocząć od **REFLEKSJI**.

REFLEKSJA: ma dotyczyć stanu obecnego jako wyniku naszego wcześniejszego działania. Człowiek powinien stać się obserwatorem samego siebie, tego co myśli i jak działa. Pomocne mogą tu być pytania skłaniające do refleksji:

- *Jak sobie poradziłam/poradziłem w tej sytuacji?*
- *Co myślałam/myślałem podczas działania?*
- *Jakie przekonania, co wpływało na mój sposób działania?*
- *Jak obecnie postrzegam tę daną sytuację?*
- *Czy jestem w stanie wyciągnąć z niej wnioski?*
- *Jakie to są wnioski?*

POWIĄZANIE: na tym etapie powstają nowe idee i możliwości działania. To tu szukamy związku między naszym działaniem a schematami zachowań w systemie, jaki nas otacza. To właśnie tu powstają nasze hipotezy na temat tego, jak funkcjonuje świat. Pomocne mogą być pytania:

- *Czego nowego dowiedziałem/dowiedziałam się o otaczającej mnie rzeczywistości, działając w ten sposób?*
- *Na co powinienem/powinnam zwrócić uwagę w następnej kolejności?*
- *W którą stronę warto podążać?*
- *Co nowego mogę wprowadzić w moje działanie?*

ROZSTRZYGANIE: to właśnie tutaj ustalamy, jak będziemy działać. Ten etap jest ściśle połączony z etapem powiązania i jego następstwem, gdyż dzięki niemu możemy teraz rozstrzygnąć, dokonać wyboru i podjąć decyzję, jak teraz chcemy działać. Pomocne mogą tu być pytania:

- *Jakie mamy alternatywy?*
- *Jakie argumenty przemawiają za naszym wyborem?*
- *Do czego może doprowadzić nas podjęcie właśnie takiej decyzji?*

DZIAŁANIE: to końcowy etap. To tu realizujemy zadanie, działamy. Nawet jeśli działamy w pośpiechu, a mamy za sobą trzy pozostałe etapy, na które poświęciliśmy wystarczająco dużo czasu, to nasze działanie jest ukierunkowane na konkretny cel i efekt, jaki chcemy osiągnąć.

Po zakończeniu działania i wykonaniu zadania bezpośrednio przechodzimy do nowego etapu – *refleksji*, patrząc wstecz i zadając sobie pytania:

- *Jak sobie poradziłem/poradziłam w tej sytuacji?*
- *Jaki jest efekt mojego działania?*

Stosując koło uczenia się, możemy się uchronić przed niekontrolowaną gonitwą i chaotycznym działaniem, gdyż mamy tu czas na refleksję i twórcze myślenie.

Systematyczne stosowanie koła uczenia się może być bardzo wnoszące i przyczynić się do znacznego usprawnienia naszego życia (Senge, 1998).

Dla lepszego zrozumienia *koła uczenia się* poniżej przedstawiamy przykład:

Nasza bohaterka ma 20 lat. Ukończyła zawodową szkołę gastronomiczną jak najbardziej zgodną z jej zainteresowaniami zawodowymi i pracuje w swoim zawodzie na stanowisku pomoc kuchacza. Lubi swoją pracę, jednocześnie jest ambitna i chce się rozwijać.

Koło uczenia się możemy w przypadku naszej bohaterki przełożyć w następujący sposób:

I etap – refleksja:

1. *Jak obecnie wygląda moja sytuacja zawodowa?*
2. *Czy to, co robię, satysfakcjonuje mnie? Czy tego właśnie oczekiwałam?*
3. *Co mogę zrobić, żeby moja pozycja na rynku pracy się wzmocniła?*

Po zadaniu sobie tych i innych pytań nasza bohaterka dochodzi do wniosku, że powinna uzupełnić wykształcenie i podjąć naukę w technikum gastronomicznym, dzięki czemu zdobędzie maturę (wykształcenie średnie), jednocześnie uzupełni/zwiększy swoje wiadomości z obszaru zawodowego, w którym już się porusza.

Przechodzi więc do *etapu II*, czyli *powiązania*, dostrzega konsekwencje swoich działań i to, jak wpływają one na jej funkcjonowanie na rynku pracy. Na tym etapie nasza bohaterka dostrzega, że w szczególny sposób interesuje ją cukiernictwo, pieczenie ciast, przygotowywanie deserów. Poświęca temu dużo czasu i sprawia jej to szczególną satysfakcję.

Rozpoczyna działanie na *etapie III*, czyli *rozstrzygnięciu* poprzez zadanie sobie szeregu pytań o celowość swoich działań, np.: *Co da mi podjęcie dalszego kształcenia w technikum o profilu cukierniczym? Gdzie mogę podnieść swoje kwalifikacje zawodowe w tym kierunku? Jakie kursy, szkolenia mogę podjąć, aby zostać cukiernikiem? Jaka będzie moja pozycja na rynku pracy po uzupełnieniu mojego wykształcenia?*

Etap IV – działanie: tutaj nasza bohaterka wdraża swoje plany i postanowienia w życie, z przekonaniem, że to, co robi, jest słuszne, a jej plan przyniesie konkretne, oczekiwane przez nią efekty zawodowe.

Podniesie ona swoje kwalifikacje zawodowe (specjalizacja cukiernicza), zdobędzie wykształcenie średnie, zwiększy w ten sposób swoją konkurencyjność na gastronomicznym rynku pracy.

Po *etapie IV* w naturalny sposób ponownie wracamy do *etapu I*, czyli *refleksji*, co daje nam możliwość wprowadzania korekt i zmian, udoskonalania naszego działania.

Szczegółowo planując swoją ścieżkę rozwoju zawodowego i konsekwentnie wdrażając ją w życie, nasza bohaterka unika chaosu, ma poczucie stabilizacji i kontroli nad swoim życiem zawodowym.

Mamy nadzieję, że powyższy przykład zachęca do wykorzystania teorii Petera M. Senge w budowaniu kariery zawodowej w sposób refleksyjny i przemyślany.

Jeśli przeznaczymy na refleksję choćby kilka minut, będziemy mieli całe dni na działania – i to nie na korygowanie błędów, lecz na dynamiczną reorganizację postępowania.
P.M. Senge

Poziom edukacji

Tabela. Poziom edukacji

Obszar	Filary	Refleksja
<p>Uczyć się, aby żyć wspólnie – uczestniczyć i współpracować z innymi na wszystkich płaszczynach działalności ludzkiej</p>	<ul style="list-style-type: none"> • współdziałanie • różnorodność • współzależność • integracja 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy masz poczucie świadomości, że Twoje działania mogą przyczynić się do różnorodności oraz integracji europejskiej? • Czy potrzeba poznania i zrozumienie drugiego człowieka jest motorem Twoich działań? • Czy jesteś osobą lubiącą nowe możliwości i doświadczenia, otwartą, aktywną? • Czy chętnie korzystasz z nowinek technologicznych w życiu codziennym? • Czy praca w grupie sprawia Ci większą przyjemność od pracy indywidualnej? • Czy akceptujesz wartości i normy innych osób w Twoim otoczeniu? • Czy lubisz integrować się z innymi?
<p>Uczyć się, aby wiedzieć, czyli zdobyć narzędzia rozumienia nie wiedzy encyklopedycznej, ale takiej, która pozwoli rozumieć zmiany</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza=wartość • zdobywanie wiedzy • umiejętność uczenia się • rozwijanie umysłu 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy potrafisz w sposób efektywny wykorzystać swoją wiedzę oraz łączyć fakty, wyciągać wnioski? • Czy posiadasz dużą zdolność selekcji i analizy informacji, z łatwością analizujesz i integrujesz informacje? • Czy cechuje Cię nieustanne zdobywanie nowej wiedzy i doświadczenia oraz chęć ciągłego doskonalenia się i wprowadzania pozytywnych zmian w życiu zawodowym?

<p>Uczyć się, aby działać – mieć kompetencje do oddziaływania w aspekcie społecznym, umiejętności miękkich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kwalifikacje • kompetencje • postawa • stosowanie wiedzy w praktyce 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy posiadasz wysokie kompetencje społeczne do wykonywania przyszłej pracy (kwalifikacje zawodowe, postawy społeczne, umiejętność pracy w zespole, zdolność do podejmowania ryzyka)? • Czy starasz się być elastyczny? • Czy masz zdolność adaptacji do zmiany? • Czy masz skłonność do podejmowania ryzyka?
<p>Uczyć się, aby być – uczyć się, żeby człowiek pracował najlepiej, jak pozwalają mu możliwości, aby służyć cywilizacji, przyczyniać się do rozwoju i w niej żyć</p>	<ul style="list-style-type: none"> • człowiek=jednostka twórcza • stawać się człowiekiem wartościowym • samokształcenie i edukacja ustawiczna • rozwój ogólnospołeczny 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy posiadasz umiejętność samodzielnego i krytycznego myślenia? • Czy posiadasz zdolność do formułowania niezależnych sądów? • Czy umiejętnie poszukujesz informacji, a następnie z nich korzystasz? • Czy dążysz do rozwoju, samorealizacji poprzez aktywną postawę obywatelską?

Źródło: Opracowanie własne.

Zainteresowania – wybrane obszary

Tabela. Zainteresowania

Wysoki poziom	Refleksja	Zawody
Obszar – RZECZY		
<p>1. Zainteresowania te łączą się z wykorzystaniem narzędzi, różnego typu urządzeń i maszyn</p> <p>2. Osoby o tego typu zainteresowaniach realizują się poprzez wykorzystywanie sprawdzonych technologii. Interesują się budową maszyn, urządzeń i nowinkami technologicznymi</p> <p>3. Ważne dla nich jest praktyczne myślenie. Raczej wolą pracować indywidualnie, obsługując różnego rodzaju urządzenia techniczne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Czy lubisz wiedzieć, jak działają różne urządzenia i maszyny? • Czy lubisz wykonywać praktyczne czynności i szybko widzieć ich rezultaty? • Czy lubisz pracować fizycznie? • Czy lubisz wykonywać, składać różne przedmioty? • Czy lubisz oglądać programy popularno-naukowe, w których omawiane są zasady działania maszyn i urządzeń, np. zasada działania silnika spalinowego? • Czy Twoje hobby to np. budowanie modeli, majsterkowanie, reperowanie różnego typu urządzeń? 	<p>Cieśla Betoniarz Zbrojarz Górnik Cukiernik Dekarz Brukarz Kucharz Elektryk Mechanik Kaletnik Kamieniarz Krawiec Piekarz Operator maszyn różnego typu Rolnik Złotnik</p>

Obszar – IDEE		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zainteresowania te łączą się z umiejętnością abstrakcyjnego, logicznego i analitycznego myślenia oraz z niekonwencjonalnością działania 2. Osoby o tego typu zainteresowaniach często posiadają zdolności artystyczne i są bardzo twórcze 3. W działaniu cenią sobie różnorodne typy zadań i możliwość testowania różnych rozwiązań 4. Mają łatwość w przystosowywaniu się do zmieniających się warunków działania 5. Lubią wymyślać i wprowadzać nowatorskie rozwiązania, są dociekliwi i ciekawi 6. W obszarze ich zainteresowań często znajdują się przedmioty ściśle 7. Nie lubią działać konwencjonalnie i rutynowo. Powielając standardowe działania, męczą się 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy lubisz bardzo dokładnie analizować problemy, nad którymi pracujesz? • Czy lubisz podejmować się różnorodnych i niekonwencjonalnych zadań? • Czy często poszukujesz nowych, kreatywnych rozwiązań? • Czy lubisz uczyć się nowych rzeczy, przy tym czytać i zgłębiać nowe zagadnienia? • Czy uważasz się za osobę pomysłową, szukającą nowych rozwiązań, które chętnie wdrażasz w życie? 	<p>Animator kultury Fotograf Muzyk Plastyk Tancerz Technik realizacji dźwięku Technik organizacji reklamy Technik żeglugi śródlądowej Technik architektury krajobrazu</p>

Obszar – DANE		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zainteresowania te łączą się z wykorzystywaniem w działaniu jasnych, często rutynowych zasad 2. Osoby o tego typu zainteresowaniach charakteryzują się sumiennością, rzetelnością i precyzją w działaniu 3. Lubią mieć jasne instrukcje i szczegółowo zaplanowane działania 4. Lubią mieć do czynienia z danymi, liczbami i konkretami 5. Lubią działać konwencjonalnie i rutynowo 6. Działania standardowe pod nadzorem innych osób są przez nich preferowane 7. Osoby z tego typu zainteresowaniami wolą koncentrować się na jednym zadaniu i realizacją go do końca. Lubią mieć jasne wytyczne i normy oraz zasady działania 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy przy planowaniu ważny jest dla Ciebie dostęp do danych, uporządkowanie ich i wytyczenie jasnego planu działania? • Czy lubisz wiedzieć, czego się od Ciebie oczekuje? • Czy zanim przejdziesz do działania, lubisz mieć pewność, że to, co masz robić, jest już zatwierdzone? • Czy wolisz wykonywać polecenia innych, niż brać na siebie całą odpowiedzialność za wykonanie zadania? • Czy wolisz dokończyć jedno zadanie i dopiero wtedy rozpocząć następne? 	<p>Bibliotekarz Technik prac biurowych Technik analityk informatyk Technik drogownictwa Technik spedycji Technik rachunkowości Technik technologii chemicznej Technik agrobiznesu Technik administracji</p>

Obszar – LUDZIE	
<p>1. Zainteresowania te łączą się z pracą z ludźmi i na ich rzecz. Osoby o tego typu zainteresowaniach lubią przebywać z ludźmi, pomagać im, ale także zarządzać i kierować nimi</p> <p>2. Łatwo nawiązują kontakty interpersonalne i mają łatwość w podejmowaniu współpracy z innymi</p> <p>3. Często są to osoby z rysem liderским, czyli lubią organizować i koordynować działania innych osób</p> <p>4. Osoby o wysokich wartościach w tym obszarze lubią angażować się w sprawy społeczne i pomoc innym, są opiekuńcze i chętnie pomagają innym rozwiązywać ich problemy i trudności</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Czy lubisz towarzystwo innych ludzi? • Czy lubisz pracę w zespole? • Czy lubisz nadzorować, kontrolować działania innych ludzi i kierować nimi? • Czy jesteś uważny/uważna na potrzeby innych? • Czy lubisz opiekować się innymi ludźmi, pomagać im? • Czy potrafisz łatwo nawiązywać kontakt z ludźmi?

Obszar – ADAPTACJA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Człowiek otwarty na wszelkie doświadczenia 2. Poszukujący nowych informacji, które pomagają mu spojrzeć z różnych perspektyw na rzeczywistość 3. Lubi wiedzieć, czy to, co robi, wpłynie na jego przyszłość. Zainteresowany aktywnym kreowaniem własnej rzeczywistości 4. Zainteresowany pracą, która łączyłaby doświadczenia osobiste i zawodowe 5. Zainteresowany rozwojem w zakresie własnych umiejętności 6. Dostrzegający związek między dobrym samopoczuciem a pracą, którą wykonuje 7. Jednostka nastawiona na zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi oraz osobistymi trudnymi sytuacjami 8. Zaciekawiona wprowadzaniem do ról zawodowych własnych koncepcji, dzięki czemu może kreować własne życie zawodowe i konstruować własną karierę 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy chętnie zmienisz pracę, jeśli uznasz, że z nowej będziesz bardziej zadowolony/zadowolona? • Czy lubisz zgłębiać nowe zagadnienia związane z Twoją pracą? • Czy interesujesz się trendami na rynku pracy i starasz się to wykorzystywać w poszukiwaniu satysfakcjonującej Cię pracy? • Czy interesuje Cię rozwój w obszarze własnego zawodu? 	

Obszar – JA		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Człowiek zainteresowany spostrzeganiem siebie i świata w indywidualny sposób 2. Osoba poszukująca własnej indywidualności 3. Osoba dążąca do rozumienia siebie 4. Często stawia sobie pytania dotyczące własnej osoby – kim jestem, kim chcę być 5. Poszukujący odpowiedzialności za swój los i kierunek życia, zdolny do rozwoju osobistego 6. Zainteresowany możliwością samorealizacji 7. Człowiek nastawiony na poznawanie siebie – często zastanawia się nad sobą, na tym, co czuje, myśli, jakie ma potrzeby. Skoncentrowany na funkcjonowaniu swojego organizmu 	<ul style="list-style-type: none"> • Czy w pracy interesuje Cię możliwość samorealizacji? • Czy lubisz zastanawiać się, w jaki sposób wyrazić swoje emocje? • Czy często zastanawiasz się, co czujesz, co myślisz? • Czy analizujesz własne zachowanie w różnych sytuacjach? • Czy interesuje Cię rozwój własnych zdolności, umiejętności? 	

Źródło: Opracowanie własne.

Rozdział VII

Ćwiczenia

Poniższy rozdział zawiera szereg ćwiczeń do samodzielnego wykonania.

Zapraszamy do refleksji i samopoznania!

Ćwiczenie: „Ja”

Cel:

- wypracowanie obrazu siebie w kontekście relacji z innymi osobami
- zwrócenie uwagi na współistniejące ze sobą różne portrety siebie samego („Ja”)

Przebieg:

- Jaki/Jaka jesteś w relacji z ważnymi dla Ciebie osobami?
- W jakich rolach wówczas występujesz?

Wypisz po 3–4 przymiotniki, które opisują, jaki/jaka jesteś, co czujesz, jak postępujesz, kiedy jesteś z każdą z osób.

JA W RELACJI
Z MĘŻEM/ŻONĄ

.....
.....
.....

JA W RELACJI
Z DZIECKIEM

.....
.....
.....

JA W RELACJI
Z PRACODAWCĄ

.....
.....
.....

JA W RELACJI
Z

.....
.....

JA W RELACJI
Z

.....
.....

JA W RELACJI
Z

.....
.....

Ćwiczenie: „Znam siebie!”

Cel:

- lepsze poznanie siebie

Przebieg:

Znajomość siebie odgrywa ogromną rolę w wyborze właściwej drogi życiowej.

Wśród ludzi istnieje tendencja do skupiania się na własnych wadach z pominięciem zalet i mocnych stron. Taka skłonność często utrudnia lub wręcz uniemożliwia właściwe zaprezentowanie się pracodawcy. Części swoich zalet jesteśmy świadomi, natomiast z niektórych nie zdajemy sobie sprawy, choć są one widoczne dla naszego otoczenia. Warto spróbować skupić się na kilku pozytywnych cechach.

Podkreśl mocne strony na poniższej karcie cech charakteru:

Tabela. Cechy charakteru

ambitny	ciekawy	silny	sposrzegawczy	dzielny
logiczny	miły	wspaniały	wytrwały	opiekuńczy
przewidyujący	rozumny	dociekliwy	doświadczony	sumienny
troskliwy	wesoły	obowiązkowy	ofiarny	zdolny
atrakcyjny	ciepły	solidny	sprawny	ekspansywny
lojalny	mocny	wykształcony	zapobiegliwy	pogodny
przyjazny	rzeczowy	dojrzały	dowcipny	sympatyczny
twórczy	wielkoduszny	odpowiedzialny	opanowany	zdyscyplinowa-
bezpośredni	cierpliwy	spokojny	stanowczy	ny
lubiany	naturalny	dokładny	zaradny	energiczny
racjonalny	rzetelny	odważny	dyskretny	pomysłowy
uczynny	wierny	hojny	operatywny	szczerzy
błyskotliwy	czuły	praktyczny	staranny	zgodny
łagodny	niezależny	szlachetny	zdecydowany	zrównoważony
refleksyjny	serdeczny	zorganizowany	kompetentny	konsekwentny
uprzejmy	wrażliwy	inteligentny	prostoliniowy	profesjonalny
bystry	dobry	produktywny	tolerancyjny	taktowny
mądry	nowoczesny	śmiały	komunikatywny	życzliwy
rozsądny			przedsiębiorczy	
utalentowany			towarzyski	

Źródło: Paszkowska-Rogacz (2002).

Ćwiczenie: „Opowieść o moim życiu”

Cel:

- doskonalenie umiejętności opisu, analizy i oceny przeżytych doświadczeń
- rozwijanie umiejętności nadawania znaczeń ważnym elementom przeżytego życia, istotnym dla aktualnej i przyszłej kariery klienta

Przebieg:

Pomyśl o swoim dotychczasowym życiu, sięgając pamięcią jak najdalej, do najwcześniejszych swoich wspomnień.

Przypomnij sobie przełomowe wydarzenia i doświadczenia, które ukształtowały Twoje dotychczasowe życie.

Napisz jedno lub dwa zdania, które bardzo krótko opiszą te sytuacje.

Pomyśl o swoim życiu jak o powieści, która składa się z poszczególnych rozdziałów. Spróbuj każdemu z wcześniej przygotowanych opisów nadać inną nazwę, jak gdyby były one początkiem kolejnego rozdziału w Twoim życiu.

Ułóż z opracowanych nazw spisu treści powieść o swoim życiu.

Ćwiczenie: „Mój świat za 10 lat”

Cel:

- refleksja na temat wizji przyszłości
- konstruowanie wizji przyszłości w określonej perspektywie czasowej

aktualny wiek wiek za 10 lat

za 10 lat będę:

.....

W ciągu 10 lat chciałbym/chciałabym ukończyć/zrealizować:

1.
2.
3.
4.

5 najważniejszych celów mojej przyszłości:

1.
2.
3.
4.
5.

5 ścieżek kariery, które mnie interesują:

1.
2.
3.
4.
5.



za 10 lat:

1. skończę
2. będę miał/miała
3. będę miał/miała
4. będę mieszkał/mieszkała
5. będę mieszkał/mieszkała
6. będę
7. będę
8. będę
- 10.....
- 11.....
- 12.....

Mój typowy dzień za 10 lat:

.....

.....

.....

.....

Ćwiczenie: „Mój sukces!”

Cel:

- podniesienie świadomości na temat znaczenia pozytywnych doświadczeń życiowych w procesie konstruowania i realizacji kariery
- umożliwienie uczestnikom rozpoznania własnych mocnych stron

Przebieg:

Przypomnij sobie sytuację z życia, którą uznajesz za sukces, w której dzięki temu, że czegoś dokonałeś/dokonałaś, sprawy obróciły się szczęśliwie na Twoją korzyść.

Postaraj się, aby to wspomnienie było szczegółową opowieścią o działaniu z sukcesem.

Możesz ją zapisać.

Postaraj się teraz zapisać na kartce wszystkie zasoby: umiejętności, wiedzę, zachowania itp., dzięki którym udało Ci się dokonać tego, co zrobiłeś/zrobiłaś.

Jak nikt Cię nie chwali, pochwal się sam!

Ćwiczenie: „Moja porażka”

Cel:

- dostrzeżenie mocnych stron poprzez wywołanie refleksji na temat roli doświadczeń trudnych i przełomowych w samopoznaniu oraz zdobywaniu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych
- zwrócenie uwagi na edukacyjną rolę doświadczeń, szczególnie tych, które są uznawane za trudne

Przebieg:

Przypomnij sobie taką sytuację trudną, która mimo że była błędem czy też porażką, bardzo dużo Cię nauczyła. Spróbuj określić:

Co pozwoliło Ci poradzić sobie z tą sytuacją?

Czego dowiedziałeś/dowiedziałaś się o sobie dzięki tej sytuacji?

Czego nauczyło Cię to zdarzenie?

Ćwiczenie: „Linia życia”

Cel:

- podniesienie świadomości związanej ze znaczeniem pozytywnych doświadczeń życiowych oraz ich wpływu na teraźniejszość i przyszłość

Przebieg:

Narysuj linię prostą, a na niej w przemyślany sposób zaznacz „dzisiaj”.

W lewo od teraźniejszości to Twoja przeszłość. Wypisz swoje sukcesy, osiągnięcia, ciekawe działania.

W prawo od oznaczenia dnia dzisiejszego wypisz wszystko to, co zamierzasz zrealizować (podaj przybliżony termin realizacji tych zamierzeń, np. znalezienie nowej pracy, rozpoczęcie poszukiwania nowego zatrudnienia).

Ćwiczenie: „Idealny zawód”

Cel:

- sprecyzowanie celu zawodowego

Przebieg:

Wyobraź sobie idealny zawód.

Niekoniecznie musisz wiedzieć, jak się nazywa ani nawet czy w ogóle istnieje.

Nie zastanawiaj się, czy mógłbyś go wykonywać czy nie.

Nie stawiaj sobie żadnych ograniczeń i puść wodze fantazji.

Opisz swój dzień pracy:

- co robisz, jakie czynności i zadania wykonujesz,
- jak przebiega praca, w jakich okolicznościach,
- jakie jest otoczenie, warunki pracy,
- z jakimi osobami pracujesz, jak układają się wasze stosunki,
- jaki jest zakres twojej odpowiedzialności,
- co Ci się w tej pracy najbardziej podoba,
- wypisz trzy elementy pracy, które są dla Ciebie najważniejsze.

Teraz:

- pomyśl o zajęciach i pracach, które zbliżają Cię do realizacji tego marzenia,
- spróbuj określić, co jest największą przeszkodą w osiągnięciu wymarzonej pracy,
- pomyśl, co musiałbyś/musiabyś zrobić, aby upragniony cel stał się bardziej realny.

Źródło: Opracowanie własne [za:] <http://old.wup-katowice.pl/poradnictwo-zawodowe/poradniki-dla-osob-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/samopoznanie-klucz-do-swiadomego-planowania-kariery-zawodowej>).

Ćwiczenie: „Zaproszenie do refleksji”

Tabela. Bajka

Bajka „Orzeł i kura” (autor nieznan)

Pewien człowiek znalazł jajko orła. Zabrał je i włożył do gniazda kurzego w zagrodzie. Orzełek wykuł się i wyrósł ze stadem kurcząt. Przez całe życie zachowywał się jak kury, myśląc, że jest podwórkowym kogutem. Drapał w ziemi, szukając robaków, piał i gdał. Potrafił nawet trzepotać skrzydłami i fruwać kilka metrów w powietrzu, bo przecież tak właśnie fruwały koguty. Minęły lata i pewnego dnia zauważył wysoko nad sobą, na czystym niebie wspaniałego ptaka. Płynął on elegancko i majestatycznie wśród prądów powietrza, ledwo poruszając złocistymi skrzydłami.

Orzeł patrzył w górę oszołomiony.

– Co to jest? – Zapytał kurę stojącą obok.

– To jest orzeł, król ptaków – odrzekła kura. – Ale nie myśl o tym. Ty i ja jesteśmy inni niż on. Tak, więc orzeł więcej o tym nie myślał. I umarł, wierząc, że jest kogutem w zagrodzie...

Zakończenie tej bajki może być zupełnie inne:

Orzeł popatrzył jeszcze raz w górę i napotkał wzrok wielkiego ptaka.

Nagle poczuł w sobie dziwną moc. Rozpostarł skrzydła i zanim zorientował się, co robi, zaczął unosić się w powietrzu. Coraz wyżej i wyżej. Pierwszy raz w życiu leciał. Jakie to piękne uczucie!

Znowu napotkał wzrok orła i tym razem usłyszał jego krzyk, wołanie, które było pozdrowieniem. Teraz już wiedział na pewno, że było to coś, na co nieświadomie czekał od dawna.

– Witaj bracie, witaj wśród orłów!!!

Czuł, że budzi się z wielkiego snu do prawdziwego życia.

Czy wolisz przez resztę życia pozostać w kurniku i z głową spuszczoną do ziemi szukać robaków i okruców, czy wolisz latać z orłami? – Która pointę wybierzesz? Wybór należy do Ciebie...

Bardzo często człowiek boi się wzbić ponad środowisko, w którym żyje, pracuje. Wielokrotnie jest takim orłem, nieświadomym zupełnie swoich możliwości. I tak łatwo ulega opinii innych. Bajka uczy więc wiary w siebie, dodaje odwagi nieśmiałym, by nie bali się wzbić ponad środowisko. Aby – słuchając opinii innych – nie zapominali, że należy też słuchać siebie. I nie bać się rozwijać skrzydeł.

Źródło: <http://www.treco.pl/inspiracje/bajki>.

Bibliografia

Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor II R.F. (2006). *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Białopiotrowicz G. (2009). *Kreowanie wizerunku w biznesie i polityce*. Warszawa: Poltext.

Bolles R.N. (1993). *Spadochron*. Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Covey S.R. (2003). *7 nawyków skutecznego działania. Inspirujące lekcje doskonalenia wewnętrznego i twórczych relacji z innymi*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Kalinowska E. (2010). *Jak ruszyć z miejsca*. Gliwice: Złote Myśli.

Król-Fijewska M. (1993). *Stanowczo, łagodnie, bez lęku... czyli trzynastcie wykładów o asertywności*. Warszawa: Wydawnictwo „Intra”.

Król-Fijewska M., Fijewski P. (2002). *Asertywność Menedżera*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Kulczycka L. (2007). *Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej?*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Leary M. (2005). *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Lipiak M., Szymczyk K., Martyniak Z. (2013) *Mam zawód – mam pracę w regionie. Podręcznik dla konsultantów zawodowych*. Sosnowiec: Aktin.

Minta J. (2012). *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Noworol Cz., Trzeciak W. (2005). *Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Paszkowska-Rogacz A. (2002). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. Warszawa: KOWEziU.

Popiołek K. (red.), (1996). *Psychologia pomocy. Wybrane zagadnienia*. Katowice: Uniwersytet Śląski.

Rogers J. (2010). *Coaching*. Gdańsk: GWP.



Rosalska M. (2012). *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Sampson E. (1996). *Jak tworzyć własny wizerunek*, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.

Sołtysińska G. (2010). *ABC doradcy zawodowego, Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Tarkowska M. (2006). *Rozmowa doradcza. Wspólne poszukiwanie rozwiązań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.

Internet:

<http://www.treco.pl/inspiracje/bajki>

http://www.ezit.ue.wroc.pl/studenci/1253/poszukiwanie_pracy_to_proces.html

<http://poradnictwo.org.pl/page7.php>

http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/dusza/nie-boj-sie-zmian-otwieraja-nowe-mozliwosci_33638.html?page=2&

<http://www.jobs.pl/artykuly/motywacja-poprzez-place-w-kontekscie-teorii-motywacji>

http://www.eduinnovacja.pl/pliki/twoj_krytyk.pdf

<http://old.wup-katowice.pl/poradnictwo-zawodowe/poradniki-dla-osob-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/samopoznanie-klucz-do-swiadomego-planowania-kariery-zawodowej>

http://www.progra.pl/pobierz/Scenariusz_Co_dalej_ponadg.pdf

http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/180627/tom_v.pdf?version=1.0&t=1403785523963

http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/180627/tom_ii.pdf?version=1.0&t=1403785449947



Projekt realizowany przez:



PTE
Zakład Szkolenia
i Doradztwa Ekonomicznego
Sp. z o.o. w Lublinie



ISBN 978-83-936017-5-2



9 788393 601752

www.badanie-kompetencji.com



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego