

Danuta Piróg

ZAMEK

SCENARIUSZ SZKOLENIA
w zakresie wykorzystania narzędzi projektu ZAMEK
do diagnozy predyspozycji zawodowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

„Poznaj swoje predyspozycje zawodowe”
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Cele szkolenia	3
Część pierwsza	4
Teoretyczne założenia projektu ZAMEK, koncepcja i etapy postępowania opracowanej w projekcie strategii diagnozowania predyspozycji zawodowych	
Część druga	7
Metodyka zajęć przygotowujących do pomiaru predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem narzędzia on-line	
Część trzecia	14
Zaprezentowanie i praktyczne zapoznanie z narzędziem-on line	
Część czwarta	16
Warsztaty wyposażające uczestników w wiedzę oraz umiejętności efektywnego korzystania z pakietu materiałów edukacyjnych projektu ZAMEK w praktyce	



Przygotowanie uczestników (od strony merytorycznej i dydaktycznej) do prowadzenia szkoleń kaskadowych w zakresie praktycznego wykorzystania narzędzi i materiałów metodyczno-informacyjnych projektu ZAMEK, poprzez:

- zapoznanie z teoretycznymi założeniami projektu, koncepcją i etapami postępowania opracowanej w projekcie strategii diagnozowania predyspozycji zawodowych;
- przedstawienie metodyki zajęć przygotowujących do pomiaru predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem narzędzia on-line;
- praktyczne zapoznanie z narzędziem on-line;
- cykl warsztatów wyposażających uczestników w wiedzę oraz umiejętności efektywnego korzystania z pakietu materiałów edukacyjnych projektu ZAMEK w praktyce.

Cele określają treści i organizację szkolenia. Spotkanie powinno składać się z 4 części i być prowadzone w oparciu o załączoną prezentację multimedialną (zał. 1)





Teoretyczne założenia projektu ZAMEK, koncepcja i etapy postępowania opracowanej w projekcie strategii diagnozowania predyspozycji zawodowych

slajdy 1-4, czas: około 30 min.

Współczesne oczekiwania ludzi wobec rynku pracy wymagają poszukiwania nowych strategii ich wspierania w procesie wyboru dalszej ścieżki kształcenia lub doskonalenia. Ma to na celu zwiększanie szansy na zatrudnienie w zawodzie jak najbliższym ich zdolnościom oraz aspiracjom. Innowacyjne i uznane zarówno w środowisku teoretyków, jak i praktyków zajmujących się poradnictwem zawodowym podejście do nowoczesnej diagnozy predyspozycji zawodowych zaproponował Mark Savickas. Jego teoria poradnictwa narracyjnego stanowi uaktualnienie, rozwinięcie i integrację segmentów rozwoju kariery Donalda Supera z 1957 roku.

Zdaniem M. Savickasa, w obecnej sytuacji na rynku pracy, przy dużej dynamice zmian społeczno-gospodarczych, znacznym tempie powstawania nowych zawodów, nasilającej się konieczności samozatrudnienia, rosnącej potrzebie przekwalifikowywania się nawet kilkanaście razy w ciągu życia, pomyślne wejście oraz poruszanie się na rynku pracy jest możliwe jedynie pod pewnymi warunkami. Według M. Savickasa, należy nie tyle przewidywać zapotrzebowanie na określone profesje (uważa to za niewykonalne), ile budować i poszerzać swoje kompetencje w takim obszarze zawodowym, który jest spójny z naszymi cechami osobowymi, atutami, aspiracjami oraz zainteresowaniami. Jego zdaniem, z przyczyn wewnętrznych (wyznaczonych sobie celów życiowych, systemu wartości, stosunku do świata) i zewnętrznych (postępującego deficytu miejsc pracy, nowych form zatrudnienia) coraz częściej zaczniemy przyjmować czynną postawę w relacji człowiek-praca. Oznacza to, że rzadziej będziemy się dostosowywać do stanowisk lub zawodów, w których najłatwiej można znaleźć zatrudnienie, za to częściej będziemy dążyć do dopasowywania pracy najmniej do naszych własnych potrzeb, preferencji, stylu życia i filozofii życiowej, oraz podejmować decyzję o samozatrudnieniu.

Aby móc przeprowadzić rzetelną diagnozę tego, jaka praca jest nie tylko zgodna z naszymi predyspozycjami, ale także spójna z zainteresowaniami oraz aspiracjami, potrzebna jest przede wszystkim refleksja prowadząca człowieka do pełniejszego poznania i zrozumienia siebie, swoich oczekiwań wobec pracy i życia. U podstaw takiego namysłu leży wnikliwy, dobrze zaplanowany wgląd w siebie i dotychczasową historię swojego życia. Pogłębioną i zindywidualizowaną analizę szczególnych zdolności oraz ewentualnych ograniczeń danej osoby do wykonywania określonej profesji M. Savickas uczynił kluczowym elementem modelu nowoczesnego doradz-



twa zawodowego. Takie podejście stwarza szansę unikatowej perspektywy określania predyspozycji zawodowych opartej na niepowtarzalności jednostki. Według niego ludzie różnią się cechami charakteru odzwierciedlającymi podejście do zawodu, zdolnościami, osobowością, potrzebami, systemem wartości, wizją przyszłości życiowo-zawodowej. Specyficzny zestaw cech osobowości i umiejętności sprawia (z pewną dozą tolerancji), że każda jednostka – właśnie ze względu na te cechy i umiejętności – a nie z powodu na przykład płci czy wyłącznie talentu, jest predysponowana do wykonywania określonych typów zawodów z satysfakcją.

M. Savickas w swojej teorii sięga do trzech głównych psychologicznych trendów w poradnictwie zawodowym: dyferencyjnego, rozwojowego oraz dynamicznego. Każda z tych trzech perspektyw dostarcza odpowiedzi na pytania, wobec których staje człowiek próbujący konstruować własną karierę i podejmujący działania mające doprowadzić go do wykonywania określonej profesji. Zakłada on, że skuteczne poradnictwo zawodowe powinno objąć trzy komponenty:

- 1) diagnozę osobowości zawodowej na podstawie typów osobowości (ang.: vocational personality);
- 2) rozpoznanie psychospołecznej gotowości i zasobów danej osoby do radzenia sobie z obecnymi oraz przyszłymi zmianami oraz wyzwaniem w rozwoju zawodowym (ang.: career adaptability);
- 3) indywidualne, oparte na refleksji oraz dyskusji zgłębienie subiektywnych narracji podmiotu, dotyczących jego pragnień, wyobrażeń, zainteresowań zawodowych (ang.: life themes). Określanie predyspozycji jednostki o pewnych umiejętnościach oraz zdolnościach do wykonywania zawodów w tym obszarze powinno się odbywać za pomocą tzw. „biograficznej refleksyjności”. M. Savickas twierdzi, że kariera jest subiektywną konstrukcją, w której ramach jednostki nadają osobiste znaczenie zdarzeniom z przeszłości, obecnym doświadczeniom i przyszłym aspiracjom, wplatając je do „tematu życia” (life theme), co modeluje jego zawodową sferę. To co reguluje, kieruje oraz podtrzymuje zawodowe i społeczne zachowania jednostki nie jest wcześniej odkryte i przewidziane, ale wyłania się w procesie nadawania znaczeń.

Teoretyczne założenia, które przyświecały opracowanej strategii rozpoznawania predyspozycji zawodowych, wymagają – w procesie właściwego przygotowania do diagnozy, interpretacji uzyskanych wyników i podjęcia przez osobę diagnozowaną ewentualnych konkretnych działań. Ich kolejność i czynności im przypisane odpowiadają krokom oraz metodom zalecanym w nowoczesnym postępowaniu, zmierzającym do pogłębionego, refleksyjnego rozpoznania indywidualnych predyspozycji zawodowych człowieka.

Procedura obejmuje zatem 5 jednakowo ważnych składowych: **Zainteresowania**, **Aspiracje**, **Metody**, **Edukacja**, **Kariera**.

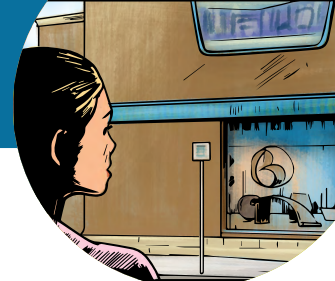
Właściwe rozpoznanie i nazwanie **zainteresowań** jest podstawą rozpoczęcia procesu diagnozy predyspozycji zawodowych. Potrzebne jest nazwanie swoich zainteresowań; wielopłaszczyznowy wgląd w źródła i obszary zainteresowań; analiza indywidualnych pasji, talentów; określenie miejsca, jakie zainteresowania, pasje i talenty odgrywają w organizacji naszego codziennego życia oraz potencjału ich „uzawodowienia” przez każdego człowieka.

Aspiracje, determinują plany życiowe (w tym edukacyjne), doraźne i perspektywiczne zamierzenia, a także aktywność, której celem jest realizacja tych planów. Należy dążyć do uświadomienia sobie najważniejszych czynników warunkujących kształtowanie się aspiracji, zwłaszcza ich struktury oraz poziomu; zastanowienia się nad własną hierarchią wartości; rozpoznanie motywów dokonywanych wyborów edukacyjno-zawodowych; określenia aktualnych aspiracji i oczekiwań wobec swojej przyszłości.

Trzeci krok, czyli **metody**, odnosi się przede wszystkim do doskonalenia umiejętności w zakresie podejmowania przemyślanych i autonomicznych decyzji dotyczących dalszych kroków edukacyjno-zawodowych. Może to nastąpić dzięki przeanalizowaniu swoich oczekiwań wobec pracy zawodowej; analizie własnych mocnych i słabszych stron odnoszących się do warunków fizycznych, intelektualnych, cech osobowości oraz predyspozycji psychologicznych; diagnozie (na podstawie narzędzia on-line) indywidualnych predyspozycji zawodowych; analizie oraz refleksji nad specyfiką pracy w wybranych zawodach.

Bezpośrednio po dokonaniu diagnozy zaleca się działania pomagające pomóc w doprecyzowaniu działań służących realizacji podjętych decyzji edukacyjno-zawodowych (**edukacja**). Dotyczy to zwłaszcza wyboru typu (formy) kształcenia, który zapewni skuteczne rozwijanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań oraz realizowanie aspiracji, usystematyzowania wiedzy na temat struktury i specyfiki poszczególnych typów szkolnictwa zawodowego; uświadomienia istoty każdej formy kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, którą jest nabywanie różnorodnych kompetencji oraz kwalifikacji; ustaleniu preferowanych przez użytkownika/ucznia sposobów uczenia się.

Etapem finalnym jest dokonanie próby zaplanowania szczebli **kariery** zawodowej w toku refleksji nad różnymi typami i ścieżek kariery zawodowej w XXI wieku; przekonania się o konieczności intensywnego zaangażowania w doskonalenie umiejętności w każdej branży, jeśli danej osobie: pracownikowi, przedsiębiorcy, przyświeca cel rozwoju zawodowego i stawania się wysokiej klasy specjalistą czy renomowaną firmą; zweryfikowanie stereotypów związanych z tzw. „robieniem kariery”; refleksję nad wizją własnej kariery.



Metodyka zajęć przygotowujących do pomiaru predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem narzędzia on-line

slajdy 5-17 w wersji poszerzonej, 5-15 w wersji krótszej; czas: około 60 minut

Warianty zastosowania strategii rozpoznawania predyspozycji zawodowych ZAMEK

Cykl zajęć lub pojedyncze spotkania z doradcą zawodowym, psychologiem, pedagogiem
Cykl zajęć lub pojedyncze lekcje realizowane przez nauczycieli
Dyskusja rodzic – uczeń
Cykl dyskusji prowadzonych wyłącznie w gronie rówieśniczym (organizowanych przez doradcę zawodowego, nauczyciela) jako nieobowiązkowe zajęcia pozalekcyjne
Samodzielna (indywidualna) praca uczennicy/ucznia

Najbardziej pożądanym modelem **zastosowania** ZAMKA jest połączenie różnych strategii działania. Cenne jest zorganizowanie dla osób zainteresowanych określeniem swoich predyspozycji zawodowych cyklu warsztatów prowadzonych przez specjalistę z zakresu doradztwa zawodowego, przy wsparciu psychologa i pedagoga, skorelowanych z zajęciami dotyczącymi wyboru zawodu realizowanymi przez nauczycieli – wychowawców szkolnych.

Z racji dużej wagi celu, jaki przyświeca strategii ZAMKA, tj.: wsparcia uczennic/uczniów w dokonaniu wyboru dalszej ścieżki edukacji zawodowej, wartościowe jest włączenie rodziców do tych działań. Rodzice biorą czynny udział w doradzaniu dziecku wyboru jego przyszłości zawodowej, głównie ze względu na fakt, że są decyzyjni wobec przyszłości edukacyjnej swoich dzieci, mają określone aspiracje i wiedzę w tym zakresie oraz doświadczenie co do wybranych przez siebie zawodów. Relacja rodzic-dziecko cechuje się emocjonalną koncentracją na dziecku oraz ujmowaniu jego decyzji, planów i zamiarów edukacyjnych raczej w kategoriach wizji ścieżki życiowej (*co ma osiągnąć, kim być, jak żyć*) niż w kategoriach zobiektywizowanego planu kariery zawodowej postrzeganej jako wynik edukacji. Poglądy i opinie rodziców, nawet



niewypowiedane wprost jako porady czy wskazówki, mogą w znaczący sposób wpływać na aspiracje i oczekiwania dziecka. Lektura informacji teoretycznych oraz wykonanie propozycji warsztatów z dzieckiem stwarza szansę na zobiektywizowanie opinii rodzicielskich co do rzeczywistych aspiracji i oczekiwań dziecka.

Narracyjne poradnictwo wymaga stworzenia właściwych warunków uczniom do odbycia wybranych dyskusji poświęconych kwestiom przyszłych decyzji edukacyjno-zawodowych z niewielkim udziałem doradcy zawodowego czy nauczyciela, którzy powinni pełnić rolę wyłącznie moderatorów. Pozwala to na szczery i głęboki wgląd w siebie. Grupa rówieśnicza, złożona z osób lubiących się i dobrze znających, oraz klimat nieobowiązkowych zajęć, stwarzają atmosferę sprzyjającą otwartości wobec siebie i innych. Rówieśnicy, przez niekiedy krytyczne, ale zawsze szczere oceny deklarowanych zamiarów i aspiracji, mogą skuteczniej niż dorośli zachęcić siebie nawzajem do głębszego zastanowienia się nad swoimi celami życiowymi i planami edukacyjnymi.

Wreszcie, cenne jest przepracowanie niektórych zagadnień samodzielnie przez ucznia. Zwłaszcza w przypadku osobowości introwertycznych i nieśmiałych indywidualna „podróż w głąb siebie” jest gwarancją szczerej odpowiedzi na stawiane w materiałach pytania.

W toku warsztatów zamieszczonych w niniejszym opracowaniu proponujemy stosowanie różnych **metod kształcenia**, ale szczególnie wskazane są:

- dyskusje,
- góra lodowa,
- tematy/wątki życia (ang.: life themes),
- mapy mentalne (schematy myśli),
- linia biograficzna,
- róża diagnostyczna,
- tęcza upodobań,
- rankingi,
- metody waloryzacyjne:
 - impresyjno-ekspresyjne,
 - symulacyjne i sytuacyjne,
- drzewo zawodowe,
- metody polisensoryczne:
 - sześciu kolorów: sześciu kapeluszy myślowych,
 - czterech typów okularów,
- kreatywne pisanie.

W toku prezentacji następuje krótka charakterystyka wszystkich metod.

Góra lodowa jest metodą dyskusji o graficznej formie prezentacji diskutowanych kwestii oraz wyciąganych wniosków. Została ona zaadaptowana do praktyki edukacyjnej z teorii kultury Edwarda T. Halla. Stwierdził on, że w kulturze – tak jak w górze lodowej – można wyróżnić trzy poziomy: poziom zachowań (widoczny); poziom wierzeń (mniej widoczny); poziom wartości i wzorców myślowych (głęboko ukryty). Zdecydowana większość góry lodowej (9/10) jest zanurzona i niewidoczna, tak jak 9/10 kultury i przyczyn wielu zjawisk znajduje się poza naszą świadomością. W pierwotnym modelu ta nieświadoma część stanowiła kulturę głęboką. Metoda góry lodowej jest szczególnie polecana do zajęć, mających na celu pogłębioną refleksję nad czynnikami kształtującymi wybrane procesy, zjawiska, zachowania oraz przyczynami stanu badanej rzeczywistości.

Tematy/wątki życia (ang.: life themes) to swoista odmiana metody impresyjno-ekspresyjnej. Polega na pogłębionym wglądzie uczennicy/ucznia w siebie, prowadzącym go do nazwania swoich zamiłowań, upodobań, fascynacji. Metoda ta stanowi oś postępowania w tzw. narracyjnym poradnictwie zawodowym. Drogą do zrealizowania tego zadania jest przypomnienie sobie przez uczniów ważnych dla nich książek, programów telewizyjnych, filmów, postaci, które kiedyś skupiały ich uwagę, żywo interesowały, a w przypadku osób - imponowały i były wzorem do naśladowania. Usystematyzowanie wyników tej retrospekcji może przybrać charakter indywidualny (impresyjny), być swoistą „podróżą” w siebie, szczerą autodiagnozą własnych upodobań. Nawet jeśli niektóre z retrospekcji – w opinii uczennicy/uczniów – nie zasługują na szczególną uwagę, to mimo wszystko zawierają prawdę o nich samych. Drugą formą rozważenia wyników tej refleksji jest jej wyrażenie (ekspresja), tj.: głośne opowiedzenie uczestnikom zajęć lub osobie je prowadzącej i niejako spojrzenie na swoje upodobania z innej perspektywy.

Linia biograficzna opiera się na poznaniu biografii postaci, a następnie przedstawieniu jej życia za pomocą obrazów - symboli na linii czasu. Przeprowadzenie zajęć metodą linii biograficznej wymaga realizacji kilku etapów.

1. Na początku wybieramy osobę, której życie będzie przedmiotem rozważań. Przygotowujemy na jej temat tekst biograficzny dla uczniów. Tekst powinien być ciekawy pod względem treści i formy. Możemy wykorzystać informacje dostępne w literaturze popularnonaukowej lub w mediach, które często w barwny i atrakcyjny sposób przedstawiają biografie znanych osób lub publikują wywiady z nimi.
2. Przygotowany tekst rozdajemy uczniom w klasie. Uczniowie samodzielnie czytają tekst, zaznaczając w nim najistotniejsze, ich zdaniem, fakty.

3. Następnie uczniowie rysują linię, która ma symbolizować życie prezentowanej osoby. Na początku linii – osi czasu zaznaczają moment jej urodzin, na końcu zaś moment śmierci (jeśli nastąpił). W tym celu używają prostych symboli graficznych - mogą je rysować za pomocą długopisów, ołówków czy kredek. Na osi czasu zaznaczają w porządku chronologicznym wszystkie doniosłe wydarzenia z życia postaci. Uwzględniają ważne etapy życia, tj. dzieciństwo, okres dorastania czy też starość. Mogą też przedstawić zjawiska ciągłe, towarzyszące opisywanemu bohaterowi przez całe jego życie. Wówczas chronologia nie jest istotna, a wybrany symbol zostaje umieszczony na wskazanej przez ucznia pozycji. W efekcie, za pomocą linii oraz prostych znaków graficznych, powstaje obraz życia omawianej osoby. Na linii biograficznej można uwzględnić sformułowania bądź daty, jeśli mają one istotne znaczenie w biogramie przedstawianej osoby.
4. Po zakończeniu pracy wskazani uczniowie prezentują pozostałym uczestnikom wykonane przez siebie linie biograficzne. Objaśniają też użyte symbole graficzne. Jest to bardzo istotna część lekcji, gdyż uczestnicy zajęć, analizując prace koleżanek i kolegów, mogą równocześnie uzupełniać swoje rysunki, jeżeli uznają, że pominęli jakiś istotny ich element.

Róża diagnostyczna to graficzny sposób przedstawienia wyników przeprowadzonej analizy i oceny obiektów, zjawisk lub procesów, dokonywanych na różnych płaszczyznach. Uczniowie oceniają się na punkty, biorąc pod uwagę wybrane składowe procesy lub obiektu. Metoda ta może być przydatna do prezentacji wyników samooceny ucznia, który przyznaje sobie punkty za: sprawność fizyczną, intelektualną, cechy osobowości, predyspozycje psychiczne. Punktacja jest uzależniona od indywidualnych odpowiedzi ucznia na pytania, których zestawy towarzyszą każdemu z ocenianych zakresów. Sposób przyznawania punktów jest jasno określony: jeżeli dana umiejętność/cecha zdecydowanie go dotyczy, powinien przyznać sobie 2 punkty; jeśli częściowo go dotyczy – 1 punkt, jeśli wcale – 0 punktów. Łączną liczbę punktów za każdy oceniany zakres należy nanieść na odpowiednią oś wykresu. Powstały obraz powinien być podstawą do autorefleksji lub rozważań w szerszym gronie, mających na celu uświadomienie sobie mocnych i słabszych stron.

Tęcza upodobań jest metodą pozwalającą przeanalizować i ocenić skłonności i preferencje człowieka, zwłaszcza dotyczące jego ulubionych sposobów działania i uczenia się. Polega na samoocenie określonej sfery upodobań polegającej na przypisaniu twierdzeniom je opisującym, zawartym w tabeli, punktów w skali od 0 do 3, gdzie:

- 0 – oznacza, że ktoś zupełnie czegoś nie lubi lub nie robi,
- 1 – oznacza, że ktoś czasami to robi, ale w niewielkim stopniu lub ma obojętny stosunek,
- 2 – oznacza, że ktoś to lubi i często to robi,
- 3 – oznacza, że ktoś to ogromnie lubi i robi to bardzo często.

Ulubione sposoby działania i uczenia się

Kiedy się uczę lub coś robię, to:			
<input type="checkbox"/> lubię rozwiązywać problemy, zagadki	<input type="checkbox"/> lubię porozumiewać i komunikować się z ludźmi, działając	<input type="checkbox"/> lubię robić coś praktycznego	<input type="checkbox"/> lubię czytać
<input type="checkbox"/> lubię zadawać pytania	<input type="checkbox"/> często posługuję się wyobraźnią	<input type="checkbox"/> lubię, kiedy polecenia są konkretne i jasno określone	<input type="checkbox"/> lubię pracować sama/sam
<input type="checkbox"/> zawsze mam dużo pomysłów, propozycji	<input type="checkbox"/> rozumiem, co czują inni ludzie (umiem wczuć się w ich położenie)	<input type="checkbox"/> lubię robić coś od początku do końca	<input type="checkbox"/> lubię szukać informacji w różnych źródłach
<input type="checkbox"/> staram się przeformułować moje pomysły (np. gdy pracujemy w grupie)	<input type="checkbox"/> lubię odgrywać scenki, lubię zajęcia ze sztuki, muzyki	<input type="checkbox"/> lubię, aby wszystko było dobrze zorganizowane	<input type="checkbox"/> chcę poznać różne idee, pomysły
<input type="checkbox"/> lubię dowiadywać się, jak działają urządzenia	<input type="checkbox"/> lubię, kiedy praca ma formę zabawy	<input type="checkbox"/> przywiązuję wagę do detali	<input type="checkbox"/> lubię prace pisemne
<input type="checkbox"/> lubię pokazywać efekty mojej pracy i konkretne wyniki działań	<input type="checkbox"/> lubię robić coś dla drugiego człowieka (pomagać)	<input type="checkbox"/> lubię, aby wszystko przebiegało prawidłowo (bez niespodzianek)	<input type="checkbox"/> lubię wszystkie prace, zadania organizować bardzo szczegółowo
Łączna punktacja: <input type="text"/>	Łączna punktacja: <input type="text"/>	Łączna punktacja: <input type="text"/>	Łączna punktacja: <input type="text"/>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ginnis, P. (2001). *The teacher's toolkit. Raise classroom achievement with strategies for every learner*. Crown House Publishing Ltd.

Objaśnienia:

- **Czerwona kolumna:** szkolenie/kurs, edukacja/szkoła, w której znaczna część programu nauczania jest oparta na działaniach praktycznych/fizycznych, wykorzystuje się w niej talenty manualne uczniów i pomaga w samodzielnym rozwoju przez innowacyjne projekty.
- **Niebieska kolumna:** szkolenie/kurs, edukacja/szkoła, w której dominują zajęcia o charakterze artystycznym lub socjalno-społecznym.
- **Zielona kolumna:** szkolenie/kurs, edukacja/szkoła, w której kształcenie opiera się na równowadze pomiędzy jasno przedstawioną wiedzą a praktycznymi działaniami; część praktyczna nauczania skupia się na wykonywaniu rzeczy/czynności precyzyjnych pod opieką nauczyciela/szefa.
- **Żółta kolumna:** szkolenie/kurs, edukacja/szkoła oferująca bogaty wybór zajęć charakteryzujących się koniecznością poszukiwania informacji, ich analizy, syntezy, twórczego podejścia do problemów.

Liczba punktów zgromadzona w poszczególnych kolumnach informuje o dominujących preferencjach i może być pomocna w wyborze ścieżki edukacji.

Rankingi to metoda, bywa także nazywana graficzną odmianą dyskusji, której celem jest hierarchizacja czynników wpływających na dany obiekt lub proces, składników je budujących, priorytetów i wyznawanych wartości. Uczestnicy zajęć – w zależności od ich tematyki i celów – przez wgląd w samych siebie, dyskusję, analizę tekstu, fabuły filmu itp. porządkują rozważane elementy od najważniejszych (najmocniej oddziałujących) do mniej istotnych (słabiej oddziałujących). Ranking jest bardzo dobrą metodą zhierarchizowania przez uczniów np. najważniejszych w życiu wartości.

Metody waloryzacyjne mają na celu wywołanie emocjonalnego stosunku uczennicy/ucznia do zagadnień będących tematem zajęć. Zapewniają to metody sytuacyjne (przypadków) i symulacyjne. **Metoda sytuacyjna** polega na wnikliwym rozpatrzeniu danego zdarzenia/przypadku. Jest to możliwe dzięki wprowadzeniu uczennicy/ucznia w złożoną sytuację i zobowiązanie jej/go do rozważenia racji za i przeciw różnym jej rozstrzygnięciom. Uczennica/uczeń w toku zajęć próbuje zrozumieć rozpatrywaną sytuację, podjąć decyzję co do jej rozwiązania i przewidzieć skutki tej decyzji. **Metoda symulacyjna** (inscenizacyjna) to metoda, która opiera się na przydzieleniu uczestnikom zajęć konkretnych ról bohaterów rzeczywistego zdarzenia.

Drzewo zawodów to swoista odmiana metody waloryzacyjnej, będąca połączeniem metody impresyjnej i ekspresyjnej. Polega na stworzeniu graficznej wizualizacji struktury zawodów, które występowały w przeszłości i występują obecnie w rodzinie uczennicy/ucznia, w postaci drzewa. Każdy uczestnik zajęć, na podstawie wywiadów przeprowadzonych z jak największą liczbą członków rodziny, tworzy graficzny zapis, przypominający drzewo genealogiczne, przedstawiający zawody w jego rodzinie. Bardzo ważne jest przygotowanie uczestnika zajęć do prowadzenia wywiadu. Polega ono na uświadomieniu uczestnikowi, że wywiad jest nie tylko próbą zebrania opinii i informacji od wybranych osób na określony temat, ale także swoistym typem interakcji między osobami biorącymi w nim udział. Wymaga on od osoby prowadzącej wywiad umiejętności interpersonalnych, dużego taktu, refleksu i zdolności improwizatorskich. Uważne słuchanie wszelkich informacji przekazywanych w czasie rozmowy, skupienie uwagi nie tylko na pozyskiwaniu wiadomości, ale też na emocjonalnym komforcie rozmówcy powinno być naczelną zasadą osoby prowadzącej wywiad.

Metoda sześciu kolorów (sześciu kapeluszy) stanowi przykład metody polisensorycznej, łączącej dyskusję, pracę z tekstem i grę symulacyjną. Jej zastosowanie polega na przeczytaniu przez uczniów tekstu opisującego problem i odniesieniu się do niego kolejno na sześć różnych sposobów. Dany sposób interpretacji treści i podejścia do rozwiązania problemu jest symbolizowany przez wskazany kolor lub, inaczej, kapelusz w danym kolorze. W każdym z kapeluszy postrzegamy problem inaczej. Uczniowie indywidualnie lub w grupach powinni zinterpretować tekst i ustosunkować się do przedstawionego w nim problemu w taki sposób, jaki nakazuje im

przyporządkowany kolor. Zwalnia ich to z nazbyt emocjonalnego podejścia do bronięcia swoich racji. Kolory oznaczają:

- **czerwony** – emocje, impulsywność, przejawianie rzeczywistości,
- **biały** – racjonalną analizę, logikę, neutralność,
- **czarny** – pesymizm, krytycyzm, negatywne nastawienie,
- **żółty** – optymizm, podkreślenie mocnych stron, pozytywne nastawienie,
- **zielony** – nowe możliwości, rozwój, kreatywność,
- **niebieski** – bezstronność obserwacji, własne zdanie, kontrolę toku myślenia.

Po przeczytaniu tekstu i zaprezentowaniu jego interpretacji w wymieniony sposób powinna nastąpić dyskusja mająca na celu podsumowanie tematu.

Metoda sześciu kolorów (kapeluszy) jest szczególnie polecana w analizie zagadnień problemowych, których nie można i nie powinno się oceniać szybko i kategorycznie (dobrze/źle), lecz rozważnie i wielowarstwowo. Metoda ta sprzyja wieloaspektowemu poznaniu, obiektywnej ocenie, chłodnemu wartościowaniu oraz interpretowaniu procesów i zjawisk, porządkowaniu dyskusji, zachowaniu kultury podczas jej trwania, wypracowaniu szacunku i tolerancji wobec zdania rozmówców, rewidowaniu swoich poglądów, dostrzeganiu złożoności świata.

Metoda czterech typów okularów podobnie jak metoda sześciu kapeluszy polega na przeczytaniu przez uczniów tekstu i odniesieniu się do niego we wskazany sposób. Tym razem ten sposób zależy od symbolicznego znaczenia koloru zakładanych okularów. Każda osoba lub grupa po kolei używa wszystkich czterech par okularów.

- **Strukturalne:** osoby w takich okularach cenią hierarchię i pozycję; lubią dyscyplinę, regaminy, porządek.
- **Humanistyczne:** osoby w takich okularach cenią uczucia, dobre relacje międzyludzkie, dostrzegają indywidualne potrzeby ludzi; uważają, że wiedza i umiejętności decydują o wartości człowieka.
- **Tradycyjne:** osoby w takich okularach krytykują nowinki, doceniają zwyczaje, tradycję, klasyczny podział ról, ceremonie, rytuały.
- **Nowoczesne:** osoby w takich okularach uważają, że najważniejsza jest samorealizacja, sukces, kariera, otwartość, cenią eksperymentowanie.

Metoda ta dobrze służy realizacji zajęć, które mają na celu pokazanie uczniom wielości poglądów, sposobów postrzegania świata przez ludzi, systemów wartości i aspiracji.



Część trzecia

Zaprezentowanie i praktyczne zapoznanie z narzędziem on-line

slajdy 18-34 w wersji poszerzonej, 16-32 w wersji krótszej;
czas około 90 minut

Opracowane narzędzie uwzględnia wszystkie wymienione elementy procesu diagnozy predyspozycji, a dzięki wykorzystaniu formuły komiksowej jest atrakcyjną – szczególnie dla młodzieży - formą diagnozy dominującego typu zachowania (osobowości zawodowej) i związanych z nim predyspozycji zawodowych.

Test predyspozycji zawodowych składa się z trzech grup pytań.

Pierwsza grupa obejmuje 84 pytania/stwierdzenia o charakterze liniowym. Osoba badana wybiera spośród listy stwierdzeń tylko te, z którymi się identyfikuje. Odpowiedzi udzielone w tej puli pytań, diagnozują użytkownika w obszarze **typu osobowości zawodowej RIASEC**: **R** (Realistic) Realistyczny/Praktyczny; **I** (Investigative) Badawczy; **A** (Artistic) Artystyczny; **S** (Social) Społeczny/Socjalny; **E** (Enterprising) Przedsiębiorczy; **C** (Conventional) Konwencjonalny.

Grupa druga obejmuje 20 pytań osadzonych w **komiksowej fabule**, ukazującej wydarzenia z życia czwórki przyjaciół: Adama, Bartka i Igora – bliźniaków oraz Niny, którzy wspólnie podejmują się przedsięwzięcia: przygotowania filmu na konkurs. Podczas śledzenia losów komiksowych bohaterów użytkownik będzie zapraszany do udzielenia odpowiedzi na pytania (zawsze przez wybór jednego z 6 stwierdzeń). Aby udzielić odpowiedzi, musi wczuć się w położenie bohaterów i zająć własne stanowisko w danej, wynikającej z fabuły, kwestii. Do utożsamienia się z bohaterami i tym samym pogłębionego wglądu w siebie zachęca forma komunikatu skierowanego wprost do użytkownika: *Jak ty zachowałabyś/zachowałbyś się w takiej sytuacji?* oraz komiksowa – przyjazna – formuła opowiadania. Jak wynika z badań, komiksowa forma przedstawiania treści sprzyja mentalnemu oraz emocjonalnemu zaangażowaniu się w ukazwane wydarzenia, stwarza dobry klimat do głębokiej retrospekcji, nastraja do wnikliwych i szczerych odpowiedzi. Ułatwia to także wywołanie u osoby badanej wspomnień. Podsumowując, możliwość wcielania się w role, identyfikacji z bohaterami komiksowej fabuły powoduje, że dokonywane przez osobę badaną wybory w kolejnych częściach narzędzia są pogłębione i bardziej refleksyjne. Użytkownik, po udzieleniu odpowiedzi na pytania z pierwszej i drugiej grupy, otrzyma informację dotyczącą jego osobowości zawodowej, a tym samym wskazanie, do którego rodzaju / których rodzajów pracy jest najbardziej predysponowany (organizacyjnej, poznawczej, produkcyjnej, artystycznej, wychowawczej, opiekuńczej, usługowej, porządkowej, sportowej czy informacyjnej).



Trzecia grupa zawiera pytania zamknięte, tzw. pytania rozstrzygnięcia, stwierdzające, czy osoba badana ma predyspozycje nie tylko do określonego rodzaju pracy, ale także do wykonywania konkretnego zawodu.

Dzięki różnorodnej formie pytań test służy zindywidualizowanej analizie szczególnych zdolności oraz ewentualnych ograniczeń danej osoby do wykonywania określonego zawodu.

Wynik testu predyspozycji zawodowych uzyskany na podstawie odpowiedzi na wszystkie pytania pozwala na:

- określenie dominującego typu osobowości zawodowej osoby badanej,
- rekomendowanie osobie badanej rodzajów prac, do których jest predysponowana,
- wskazanie osobie badanej konkretnych zawodów (z listy dla celów szkolnictwa zawodowego), które mogłaby wykonywać.

Na tym etapie pracy z narzędziem diagnostycznym użytkownik może także **skorzystać z interaktywnego komiksu**, który umożliwi mu porównanie jego wyobrażeń o specyfice pracy w wybranych zawodach z rzeczywistością. Formuła tej części komiksu ma także walor edukacyjny, gdyż pozwala na zdobycie podstawowej wiedzy dotyczącej wymogów oraz warunków wykonywania konkretnych zawodów.

Należy podkreślić, że diagnoza uzyskana na podstawie testu predyspozycji zawodowych nie jest kategorią wyznacznikiem przyszłości edukacyjno-zawodowej badanej osoby. Informacje dotyczące zdiagnozowanych predyspozycji zawodowych mogą być jedynie **wskazówką** w toku podejmowania decyzji o dalszych etapach edukacji lub kariery zawodowej zarówno dla osoby badanej, jak i dla doradcy zawodowego oraz rodziców.

Po omówieniu i prezentacji narzędzia każdy uczestnik samodzielnie wykonuje test predyspozycji (w pełnej wersji).



Część czwarta

Warsztaty wyposażające uczestników w wiedzę oraz umiejętności efektywnego korzystania z pakietu materiałów edukacyjnych projektu ZAMEK w praktyce*

slajdy 35- 81 w wersji rozszerzonej, 33-55 w wersji krótszej;
czas około 180 min.

W tej części Uczestnicy zajęć wcielają się w rolę osoby zainteresowanej określeniem swoich predyspozycji zawodowych i w tej roli, razem z osobą prowadzącą szkolenie, przechodzą kolejne kroki, dyskutują nad uzyskanymi wynikami.

Sekwencja warsztatów:

Zainteresowania

- W czym jestem dobra/dobry **P**
- Od dziecięcych ekscytacji do zawodu **D**

Aspiracje

- Co się dla mnie liczy? **P**
- I co wy na to? **D**

Metody

- Od stóp do głów **P**
- Diagnozuj, prognozuj **P**

Edukacja

- Tęcza upodobań **P**
- Co się liczy na rynku pracy? **D**

Kariera

- Kariera postrzegana przez różne okulary **P**
- Pracować u kogoś czy na własny rachunek **D**

P – warsztaty podstawowe (wersja krótsza)

D – warsztaty dopełniające (wersja poszerzona)

* Wszystkie warsztaty wybrane do szkolenia pochodzą z publikacji: D. Piróg (2015). *Rozpoznawanie predyspozycji zawodowych. Materiały metodyczno-informacyjne i narzędzia dla nauczycieli, doradców zawodowych, psychologów, pedagogów i rodziców*. Warszawa, Wyd. Nowa Era.



1.3. Warsztaty

1.3.1. W czym jestem dobra/dobry?

Każda osoba, bez względu na płeć i wiek, robi coś na tyle dobrze, że ona sama i inni, którzy z nią często przebywają, potrafią to łatwo dostrzec. Zastanów się, co to jest w twoim przypadku.

■ Uzupełnij rysunek 12 – Moje zainteresowania, wykonując poniższe polecenia.

1. Uzupełnij zdania. Na rysunku nad linią symbolizującą wodę wpisz sformułowania uzupełniające poniższe stwierdzenia.

- *Rodzice mówią, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*
- *Nauczyciele mówią, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*
- *Rodzeństwo, kuzyni mówią, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*
- *Koledzy, przyjaciele mówią, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*
- *Inni, czyli...mówią, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*
- *Ja uważam, że jestem świetna/świetny w..., najlepiej wychodzi mi..., jedyne co mnie interesuje, to...*

2. Zakreśl na rysunku te wypowiedzi, z którymi się w pełni zgadzasz, oraz:

- postaw gwiazdkę przy tych umiejętnościach, z których jesteś dumna/dumny, cieszysz się, że je masz;
- postaw minus przy tych umiejętnościach, które nie są dla ciebie powodem do radości, dumy.

Zastanów się, czy odczuwasz potrzebę zmiany w tym zakresie?

TAK / NIE

Uzasadnij swoją odpowiedź.

TAK, ponieważ

.....

.....

.....

NIE, ponieważ

.....

.....

.....

3. Na rysunku pod linią oznaczającą wodę wpisz te stwierdzenia, które dotyczą ciebie. Możesz dodać kilka swoich sformułowań. Stwierdzenia są uzupełnieniem zdania:

Prawdziwą przyjemność sprawia mi to, gdy:

<i>gram na instrumencie</i>	<i>tłumaczę coś komuś</i>	<i>czytam</i>
<i>ratuję</i>	<i>buduję, konstruuje</i>	<i>uczę się czegoś nowego</i>
<i>gotuję</i>	<i>rysuję, maluję, lepię</i>	<i>piekę</i>
<i>hoduję, uprawiam</i>	<i>montuję, instaluję</i>	<i>naprawiam</i>
<i>opiekuję się</i>	<i>organizuję coś</i>	<i>ozdabiam</i>
<i>planuję</i>		

4. Uzupełnij zdanie. Na rysunku pod linią oznaczającą wodę wpisz sformułowania uzupełniające poniższe stwierdzenie.

Mało kto wie, że potrafię, ponieważ interesuje mnie

5. Przeanalizuj stwierdzenia, które znalazły się na rysunku 12 – Moje zainteresowania. Nad linią są opinie innych na twój temat, a pod linią są twoje stwierdzenia.

Czy sformułowania nad i pod linią wody są podobne czy się różnią?

Wskaż, czego dotyczą podobieństwa i na czym polegają różnice?

Napisz, co może być ich przyczyną.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

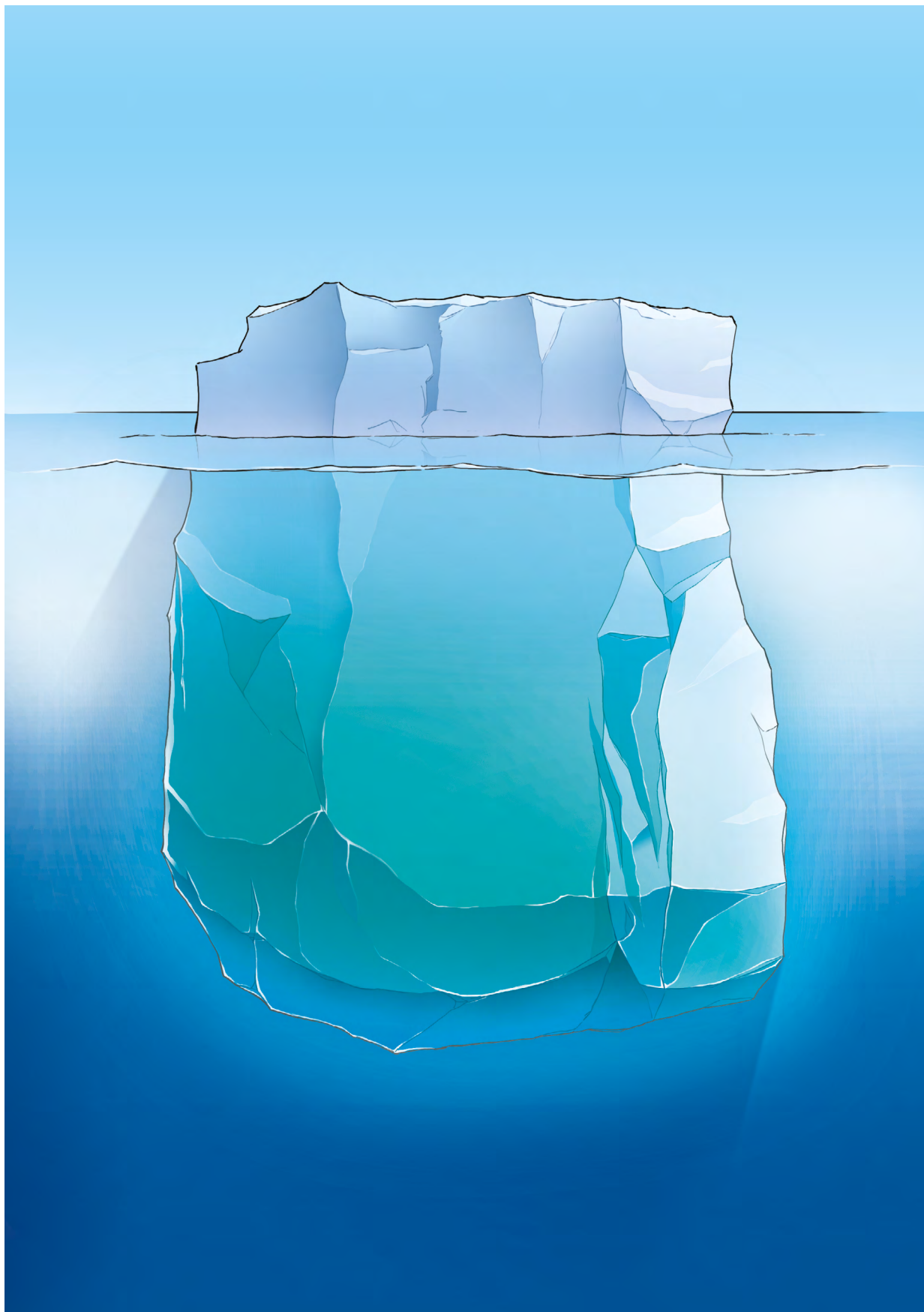
.....

.....

.....

6. Przedyskutuj ewentualne różnice z osobą prowadzącą zajęcia oraz z innymi uczestnikami zajęć lub z rodzicami.

7. Zastanów się i odpowiedz, czy inni postrzegają cię głównie z punktu widzenia twoich zainteresowań czy raczej talentów.



Ryc. 12. Moje zainteresowania

1.3.3. Od dziecięcych ekscytacji do zawodu

Każdy z nas w dzieciństwie często był pytany, kim chce zostać w przyszłości. Dla jednych były to miłe pytania, na które zawsze mieli gotową, zmieniającą się z biegiem czasu lub ciągle tę samą, odpowiedź. Dla innych były krępujące, męczące, a odpowiedź – z różnych powodów – niełatwa.

1. Przeczytaj tekst będący fragmentem wywiadu z Ewą – projektantką wnętrz. Na jego podstawie uzupełnij tabelę. Zapisz w niej, czym Ewa interesowała się, co ją fascynowało na różnych etapach jej życia oraz kto był lub co było ich źródłem.

Ewa – projektantka wnętrz

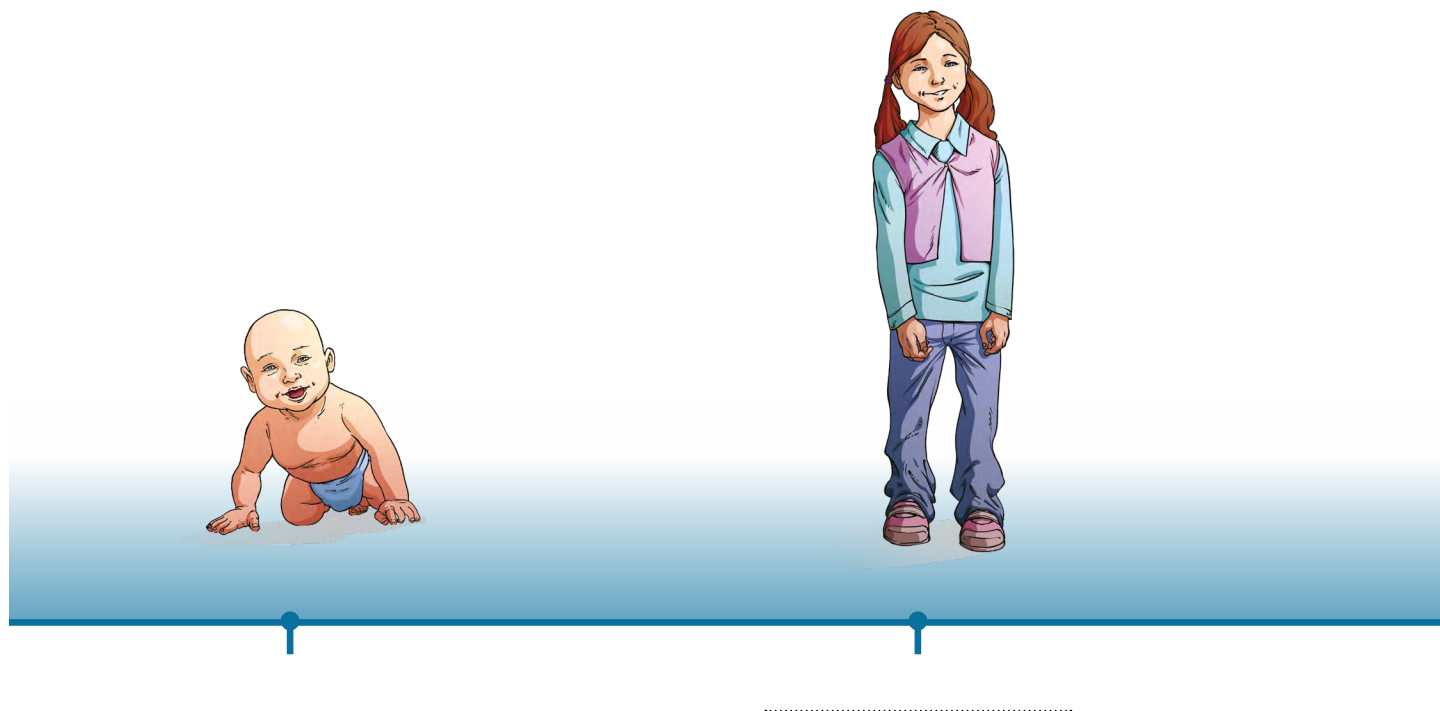
PORTAL: Jak to się stało, że zostałam projektantką wnętrz? Wiedziałaś od początku, że chcesz się tym zajmować, czy przyszło to z biegiem lat i stopniowym poznawaniem swoich preferencji?

EWA: [...] Kiedy byłam dzieckiem i później nastolatką, pragnęłam zostać znaną prezenterką TV, panią dziennikarką, a i w pewnym momencie życia pojawiały się inne szalone, zawodowe pomysły, choćby taki, by zostać aktorką teatralną! Wybór zawodu [...] to seria przypadków oraz wpływ otoczenia, w jakim się wychowywałam, otoczenia, które mnie ukształtowało. Dziadek w wolnych chwilach własnoręcznie wykonywał klasyczne meble, które precyzyjnie rzeźbił, przenosząc na ich drzwiczki obrazy polskich malarzy. Kiedy miałam 8 lat, wykonał dla mnie wielki drewniany domek dla lalek Barbie. Byłam nim totalnie zauroczona, na tyle, że zamiast bawić się lalkami, ciągle go urządzałam, wklejałam różne tapety oraz budowałam samodzielnie mebelki. Po śmierci dziadka, kiedy to jeszcze byłam podlotkiem, babcia przekazała mi zbierane przez dziadka albumy prezentujące dzieła sztuki znanych artystów. Zakurzone na półce odkryłam po latach w momencie decyzji o wyborze kierunku studiów wyższych. I chociaż uczyłam się w klasie o profilu humanistycznym i planowałam pierwotnie studia dziennikarskie, ba, nawet pisałam jakieś teksty do lokalnych gazet, to pod wpływem opowieści babci o dziadkowej miłości do mebli i sztuki, pomyślałam sobie, by zdobywać wiedzę w tym kierunku [...].

Tabela 5. Ewolucja zainteresowań na różnych etapach życia – przypadek Ewy

Dziecko	8-latką	Nastolatka	Licealistka	Absolwentka liceum

2. Na podstawie tabeli uzupełnij rysunek symbolizujący życie Ewy, określając hasło jej zainteresowania na poszczególnych etapach. Opisz, jak zmieniały się jej zainteresowania, oraz co było lub kto był źródłem jej inspiracji.



Ryc. 13. Ewolucja zainteresowań – przypadek Ewy

.....

.....

.....

.....

.....

.....

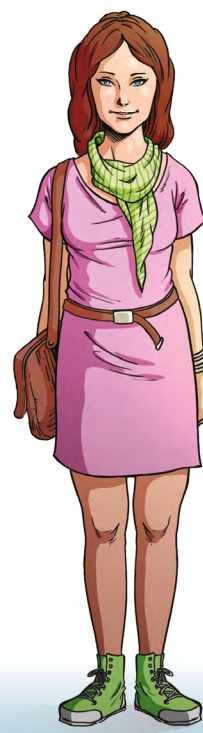
.....

.....

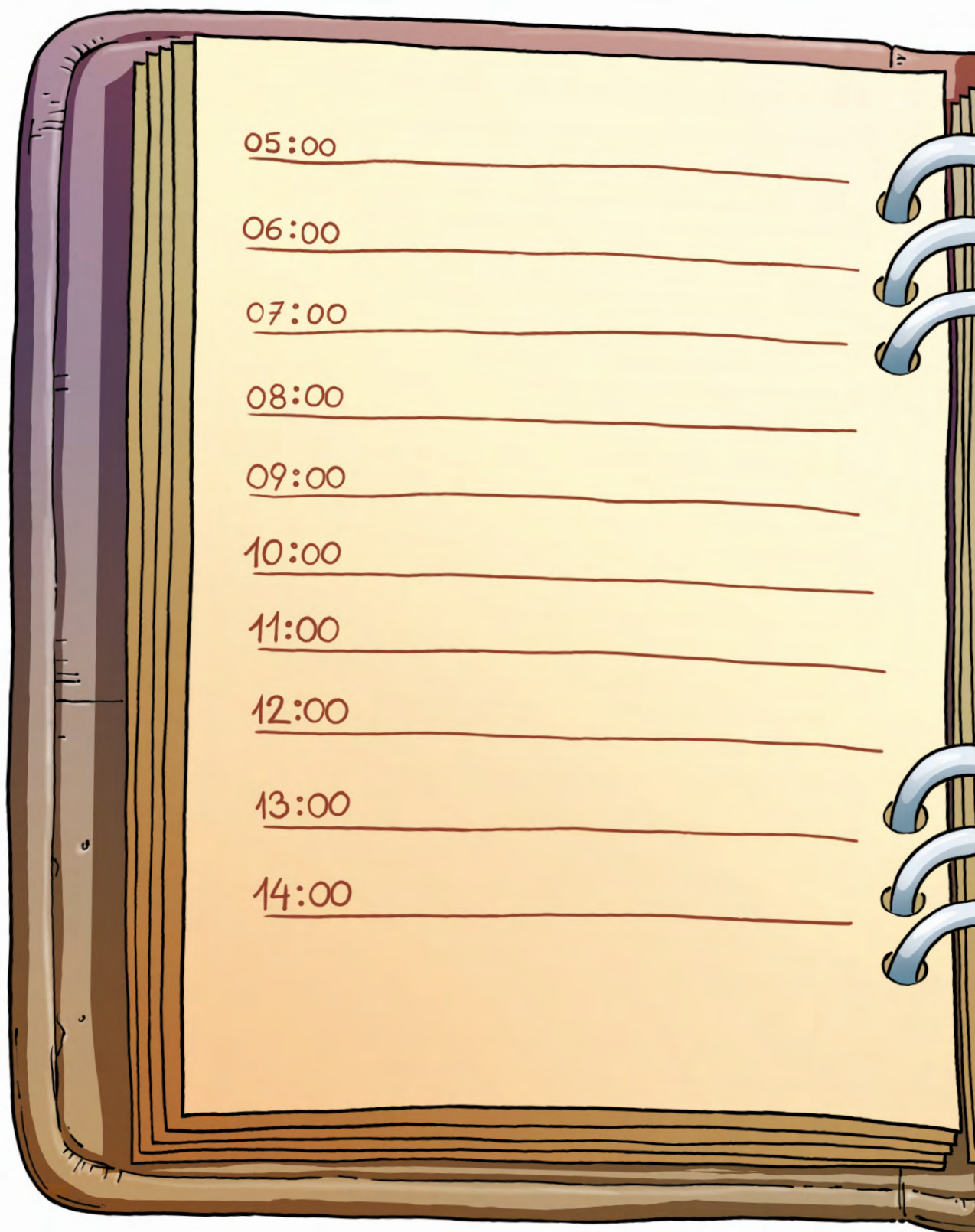
.....

.....

.....



3. Zanim przeczytasz dalszą część wywiadu z Ewą, zastanów się, jak wyobrażasz sobie dzień z zawodowego życia projektantki wnętrz. Zapisz swoje przypuszczenia w postaci planu dnia w kalendarzu Ewy (ryc. 14).



Ryc. 14. Plan dnia projektantki wnętrz – przypadek Ewy

4. Jak myślisz, jakie są atuty, a jakie wady pracy Ewy. Jakie cechy osobowości są konieczne, aby wykonywać ten zawód? Wpisz swoją opinię do tabeli 6.
5. Przeczytaj dalszą część wywiadu z Ewą i na tej podstawie uzupełnij drugą część tabeli 6.

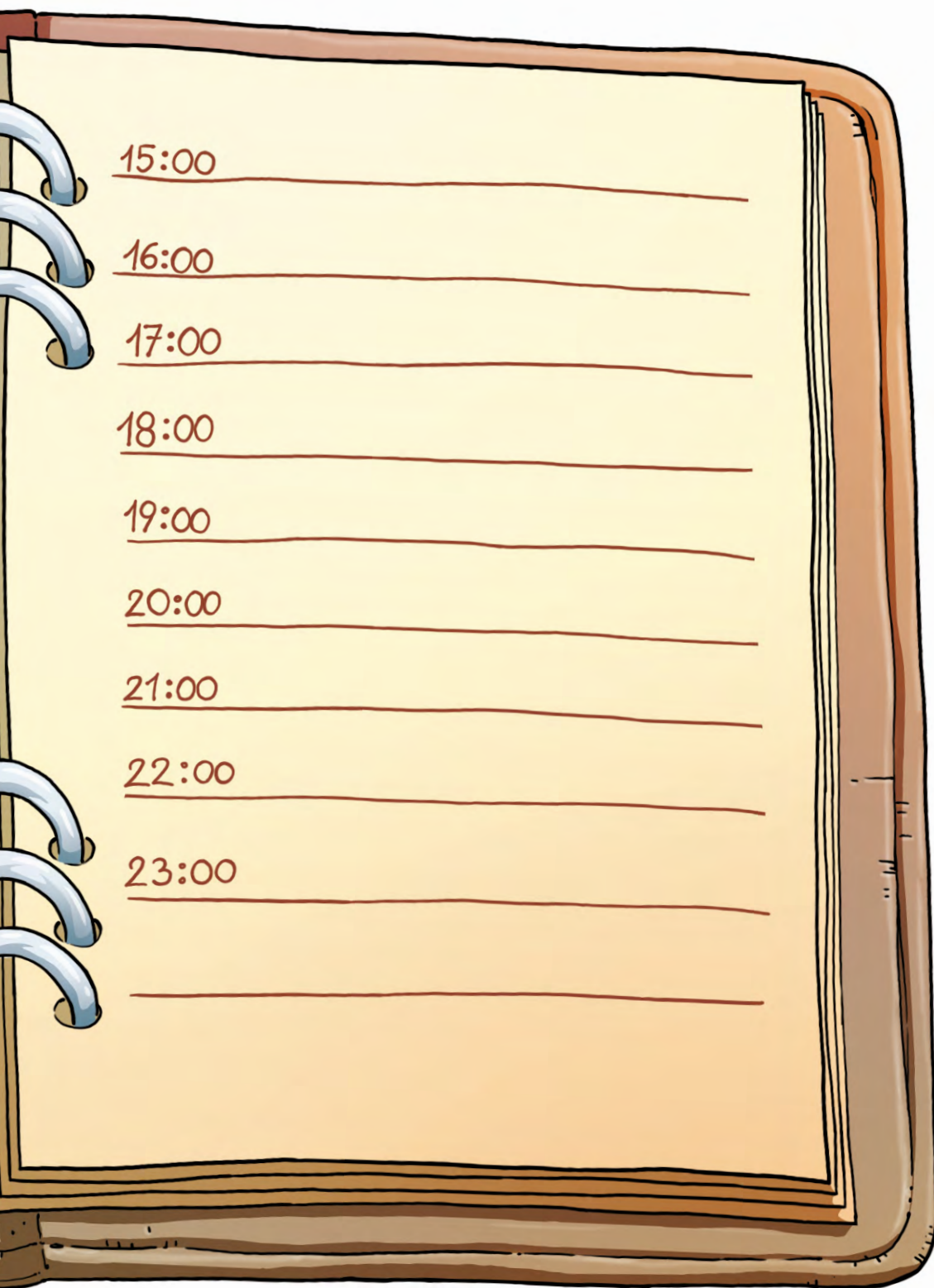


Tabela 6. Analiza mocnych i słabszych stron – przypadek Ewy

Atuty Ewy	Wady Ewy	Cechy osobowości Ewy
Według siebie:		
Na podstawie tekstu:		

P: Na czym polega Twoja praca? Jakie są Twoje obowiązki? Opisz swój dzień w pracy (jak wygląda, jak przebiega, czym się w ciągu dnia pracy zajmujesz).

E: Właściwie to każdy dzień jest inny, ponieważ każdy projekt jest inny, tworzony dla indywidualnego, mającego inne oczekiwania i przyzwyczajenia inwestora. Niezmiennie jest jedno – samokontrola i systematyczność. Samozatrudnienie nauczyło mnie, że sama muszę narzucać sobie pewien rygor i schemat dnia, by móc realizować kilka projektów jednocześnie, dotrzymywać terminów i znajdować jeszcze czas na życie prywatne. Dzień zaczynam o świcie, zawsze o 6 rano, by od godziny 8 być już ciałem i głową w pracowni. Na każdy dzień opracowany mam grafik, by nie pominąć czekających mnie obowiązków czy też projektowych zadań danego dnia. Poza pracą czysto techniczną wykonywaną w pracowni przed komputerem, kiedy to opracowywany jest projekt od rzutów czysto architekto-

nicznych po finalne wizualizacje, zawód ten wiąże się z dużą aktywnością poza biurem. Wizyty w sklepach z materiałami wykończeniowymi i wszelkimi wnętrzarskimi detalami, praca w miejscu inwestycji, by bardzo dokładnie zapoznać się z tkanką wnętrza, jego architekturą, którą trzeba ubrać od środka, spotkania z inwestorami. Spotkania są najbardziej pasjonujące i absorbujące. Czasami kilkogodzinne, polegają nie tylko na przedstawianiu klientowi pomysłów. To czas spotkania z drugim człowiekiem po to, by go dobrze poznać, dowiedzieć się, kim jest, jaki ma charakter, potrzeby, domowe przyzwyczajenia. To ważne, ponieważ wnętrze projektowane jest dla niego i dla jego wygody. To też czas edukowania inwestorów i pewnej zmiany sposobu postrzegania otaczającej ich przestrzeni. Każdy dzień to nowe wyzwanie!

P: Co jest najprzyjemniejsze? Co daje Ci najwięcej radości i satysfakcji?

E: Najprzyjemniejsze są chyba właśnie wielogodzinne spotkania z moimi klientami i prowadzone dyskusje, podczas których muszę przekonać osobę, dla której tworzę wnętrza, do moich pomysłów, zarazić ją entuzjazmem, jaki towarzyszy projektowaniu nowej, pełnej wyzwań przestrzeni. Największa radość natomiast to moment zamknięcia projektu oraz moment zakończenia realizacji. To bezcenne uczucie, kiedy po kilkumiesięcznej pracy dla danego klienta słyszy się słowa podziękowania za wykonaną pracę. W okazywanej radości i zadowoleniu klienta tkwi cały sens mojego działania. Widok osoby zadowolonej ze swojego dopiero co urządzonego domu jest bezcenny.

P: Co jest najtrudniejsze? Co sprawia Ci problem? Za czym w swojej pracy nie przepadasz? Czego wolałabyś uniknąć?

E: Cierpliwość. Musiałam się jej nauczyć, ponieważ od dziecka wszystko chciałam tu i teraz, spontanicznie. Projektowanie wnętrza wymaga wielkiej cierpliwości. Najpierw na etapie tworzenia projektu, ponieważ na to potrzeba dużo czasu, zanim zbuduje się projekt i będzie można zobaczyć pierwsze efekty swojej pracy: najpierw powstają techniczne opracowania, rzuty, widoki ścian, buduje się bryłę wnętrza w odpowiednim oprogramowaniu, spędza dni, a czasami noce przy wyborze ogromnej ilości wnętrzarskich materiałów wykończeniowych i detali. A gdy już się zakończy projekt, ponownie trzeba czekać na jego realizację, która zajmuje kolejne kilka miesięcy... To niełatwa praca wymagająca poświęcenia i na pewno PASJI pisanej wielkimi literami.

P: Jakie cechy osobowości okazują się przydatne w Twojej profesji?

Czy trzeba mieć jakieś konkretne predyspozycje, żeby ją wykonywać?

E: Myślę, że wielu cech koniecznych przy pracy projektanta wewnątrz można się nauczyć wraz ze zbieranym doświadczeniem zawodowym, jak choćby wspomnianej cierpliwości. By być dobrym projektantem, na pewno trzeba być perfekcjonistą.

Źródło: *Kierunek zawód: „7 pytań do...”* – wywiady z przedstawicielami różnych profesji. Portal informacyjny miasta i gminy Chojnów. Czerwiec, 2014.
Projektant wewnątrz: <http://chojnow.pl/news/news/view/id/3602>.

6. Czy uważasz, że Ewa wykonuje pracę zgodną z jej zainteresowaniami? Uzasadnij swoją odpowiedź? Czy dla Ewy praca jest jednocześnie jej pasją?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Co, twoim zdaniem, jest najważniejszą zaletą tego, że praca zawodowa w pełni odpowiada którymś zainteresowaniom?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3. Warsztaty

2.3.1. Co się dla mnie liczy?

Każdy człowiek wielokrotnie zastanawia się nad tym, co dla niego jest najważniejsze w życiu, do czego dąży, co pomoże mu osiągnąć szczęście i spełnienie. Ty pewnie także nie raz zadawałaś/zadawałeś sobie takie pytania. Odpowiedzi na nie mogą mieć duży wpływ na działania, jakie podejmiesz, by osiągnąć założone cele.

1. Spośród wymienionych określeń (ryc. 16) wybierz pięć i wpisz do schematu, wyżej umieszczając te, które dla ciebie w życiu są najważniejsze, a kolejno niżej kwestie o nieco mniejszym znaczeniu. Możesz także wpisać wartości, których nie uwzględniono w poniższych propozycjach, a które są dla ciebie ważne. Cyfry oznaczają rangę wpisywanych wartości. Cyfra „1” oznacza rangę najwyższą, cyfra „5” – rangę najniższą.

The diagram is a pyramid structure with five levels. Each level contains rectangular boxes for writing values. The boxes are arranged as follows:

- Level 1 (top): 1 box labeled '1'
- Level 2: 2 boxes labeled '2'
- Level 3: 3 boxes labeled '3'
- Level 4: 2 boxes labeled '4'
- Level 5 (bottom): 1 box labeled '5'

<i>dobra zabawa (przygoda)</i>	<i>doskonalenie i doksztalcanie</i>	<i>interesująca praca</i>
<i>miłość</i>	<i>niezależność finansowa</i>	<i>podróże</i>
<i>pomoc innym</i>	<i>prestiz społeczny</i>	<i>przyjaźń</i>
<i>rodzina</i>	<i>samorealizacja</i>	<i>wolny czas (hobby, pasje)</i>
<i>szeroka wiedza</i>	<i>wiara (religijność)</i>	<i>zdrowie</i>
<i>wierność swoim zasadom (godność)</i>	<i>satysfakcjonujące życie zawodowe</i>	<i>dobrobyt (własne komfortowe mieszkanie, dobry samochód itp.)</i>

Ryc. 16. Ranking priorytetów

2. Zaznacz te stwierdzenia, które odnoszą się do pracy zawodowej i odpowiedz na pytania. Czy przeważają one na twoim schemacie? Czy występują w podobnych proporcjach do innych kwestii? Czy stanowią one mniejszość? Czy znajdują się wysoko czy nisko na schemacie? Zastanów się, dlaczego.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

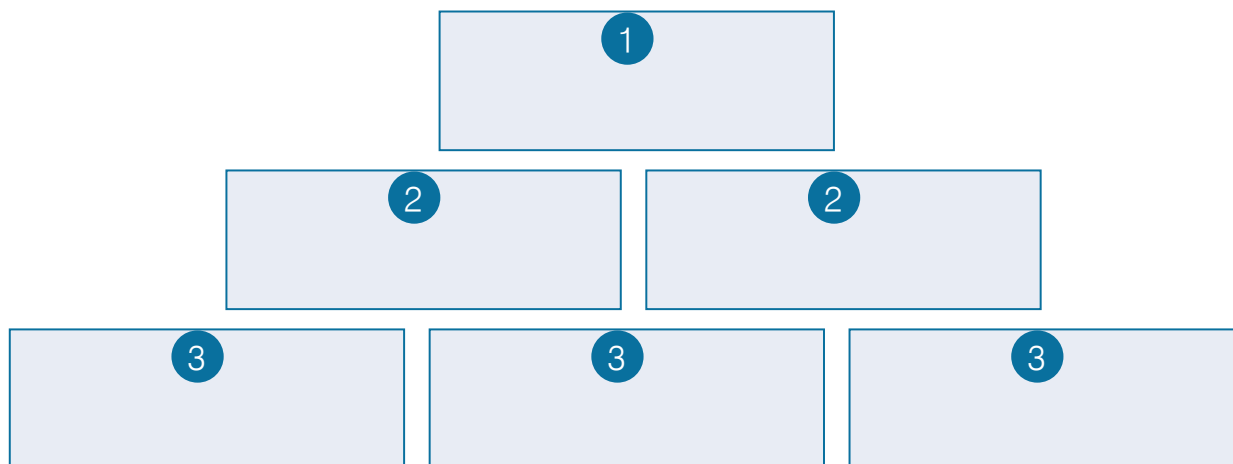
.....

.....

.....

3. Wymienione oraz dodane przez siebie określenia ułóż na schemacie, wpisując na górze cechy pracownika, które – twoim zdaniem – są szczególnie godne szacunku, niżej cechy ważne, ale które mniej podziwiasz. Porównaj swoje wyniki z wynikami innych uczestników zajęć.

Zastanów się nad przyczynami podobieństw i różnic.



<i>cierpliwość</i>	<i>rzetelność</i>	<i>obowiązkowość</i>
<i>profesjonalizm</i>	<i>mądrość i wiedza</i>	<i>szybkość w działaniu</i>
<i>odpowiedzialność</i>	<i>pracowitość</i>	<i>odwaga</i>
<i>opanowanie</i>	<i>pomysłowość</i>	

Ryc. 17. Ranking pożądanych cech pracownika

2.3.2. I co wy na to?

Aspiracje różnych osób są odmienne, co jest naturalne. Niektóre aspiracje są bardziej, inne mniej realne, a niektóre są odzwierciedleniem marzeń.

1. Wyobraź sobie, że Piotr (uczeń trzeciej klasy gimnazjum) nigdy wcześniej nie dzielił się z rodziną swoimi planami dotyczącymi przyszłej pracy zawodowej. Pewnego dnia podczas kolacji niespodziewanie i po raz pierwszy wypowiedział swoje pragnienie. Chciałby pracować w branży gastronomicznej, zostać cenionym kucharzem i dzięki temu dużo zarabiać. Dotychczas Piotr nie przejawiał szczególnego zainteresowania gotowaniem. Teraz oznajmił rodzicom, że chciałby łączyć przyjemne z pożytecznym. Zamierza wybrać taki zawód, który nie wymaga ukończenia szkoły opartej głównie na nauce pamięciowej, ale wymagającej praktycznego zdobywania umiejętności zawodowych. Rodzice (tato: nauczyciel języka angielskiego, mama: finansistka) są zaskoczeni planami syna. Mama jest sceptyczna, a tato wstępnie akceptuje ten pomysł.

Na podstawie zamieszczonego opisu wykonaj poniższe polecenia.

- Wymień aspiracje Piotra.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Dlaczego, według ciebie, mama Piotra jest niezbyt przychylna planom syna?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Dlaczego, według ciebie, tato Piotra aprobeje jego pomysły?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Sami lub z pomocą nauczyciela wybierzcie troje uczniów, których zadaniem będzie odegranie opisanej powyżej sceny oraz jej improwizowanej kontynuacji. Co się wydarzy dalej, zależy od propozycji aktorów.

Pozostali uczestnicy są obserwatorami. Wypełniają tabelę 7.

3. Przedyskutujcie wyniki obserwacji, porównajcie argumenty wszystkich uczestników zajęć. Jak uważasz, co jest przyczyną różnych stanowisk osób prezentowanych w tej scenie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tabela 7. Ocena aspiracji z różnych punktów widzenia – przypadek Piotra

Argumenty Piotra	Argumenty mamy	Argumenty taty	Które oczekiwania Piotra są według Ciebie realne? Dlaczego?	Które oczekiwania Piotra są według Ciebie nierealne? Dlaczego?

3.3. Warsztaty

3.3.1. Od stóp do głów

Charakteryzując siebie, tj. swoje upodobania, skłonności, nastroje, często używamy związków frazeologicznych, ponieważ pomagają nam w bardziej plastyczny i dobitny sposób przekazać określone informacje.

Poniżej zamieszczono listę pytań z wyrażeniami, które są powszechnie stosowane w codziennym języku. Dzięki swojemu znaczeniu wzmacniają nasze komunikaty oraz czynią, że stają się one bardziej obrazowe. Możesz dopisać kilka własnych pytań z użyciem związków frazeologicznych, na które chciałabyś/chciałbyś odpowiedzieć.

Odpowiedz na pytania, tak aby najlepiej charakteryzowały twój charakter, zdolności, zainteresowania. Te z nich, które uważasz za najważniejsze w opisie siebie, zamieść na rysunku 19.

Co mi leży na wątrobie?

Co mnie powala na kolana?

Co mi chodzi po głowie?

Co mi depcze po piętach?

Czego nie trawię?

Na czym twardo stoję?

Co noszę w sercu?

Za co trzymam kciuki?

Na co nie mogę patrzeć?

Od czego puchną mi uszy?

Co trzymam mocno w garści?

Na jaki temat nabieram wody w usta?

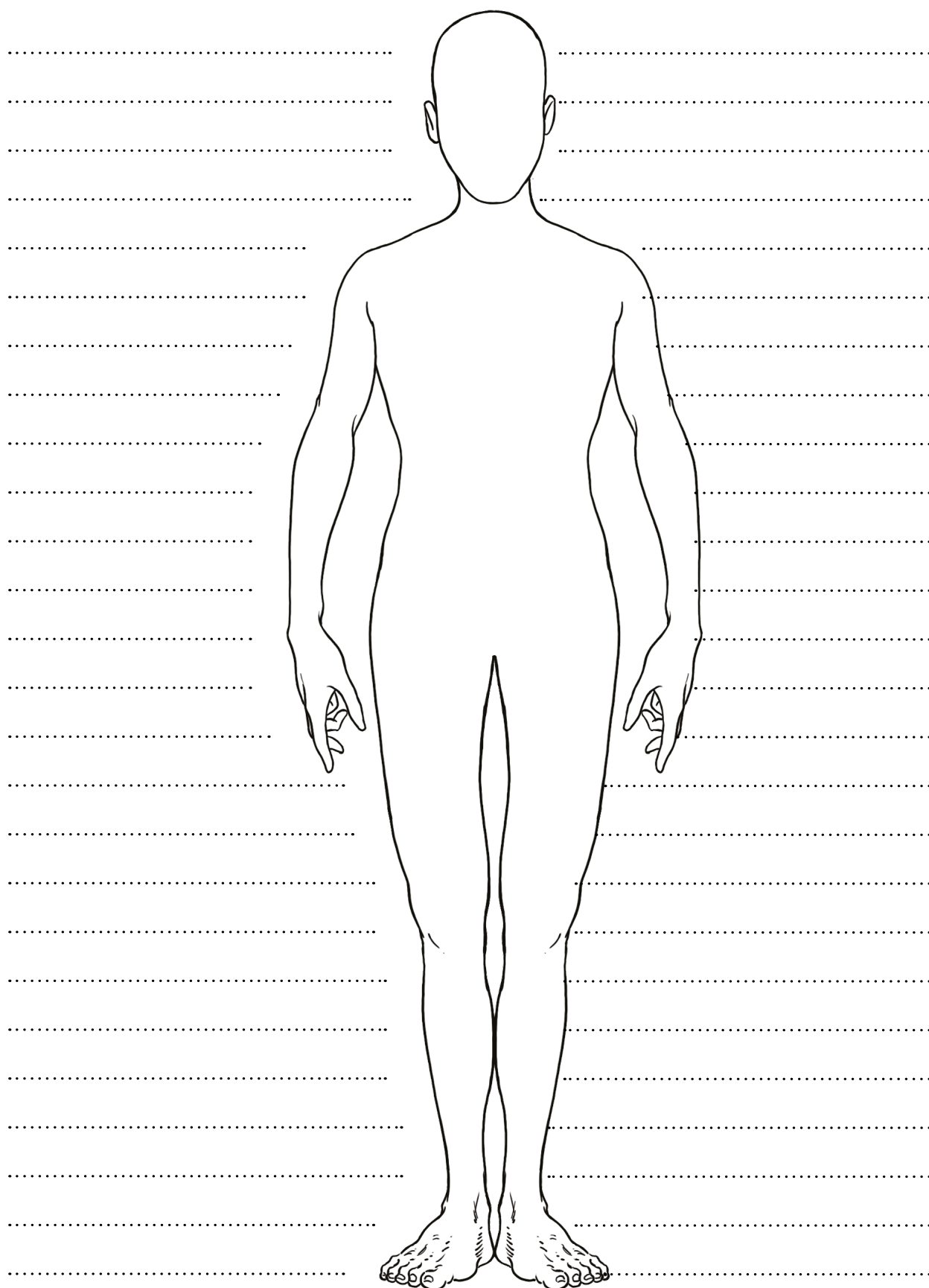
Od czego włos mi się jeży na głowie?

Co dźwigam na swoich barkach?

Z czym mam urwanie głowy?

Kiedy siedzę jak na rozżarzonych węglach?

W jakiej sprawie mogłabym/mógłbym rozpychać się łokciami?

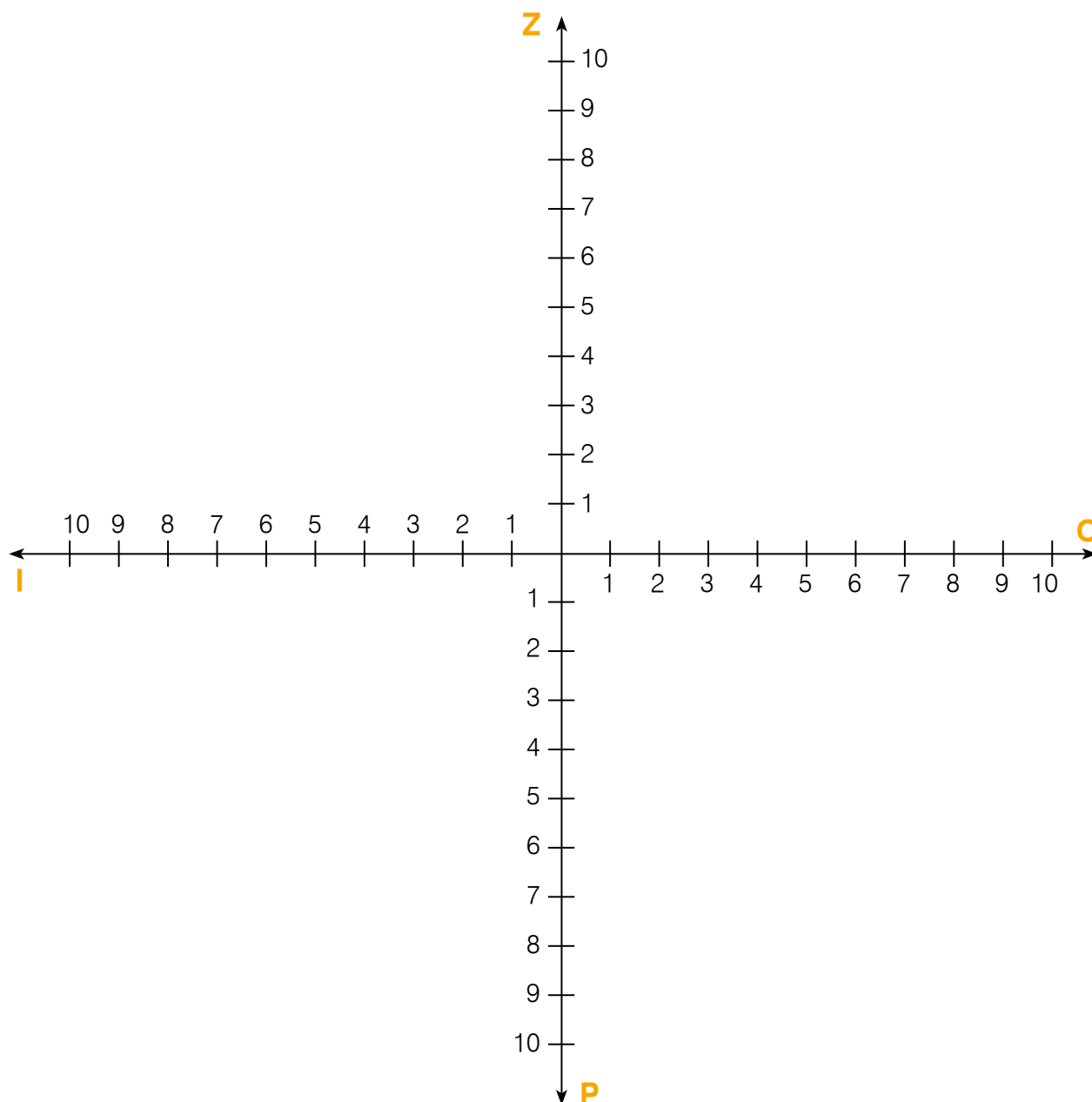


Ryc. 19. Jaka jestem? Jaki jestem?

3.3.2. Diagnozuj, prognozuj

Każda/każdy z nas ma wiele zalet, ale ma też cechy, za którymi nie przepada. Świadomość mocnych i słabszych stron może być dla nas pomocna w wielu działaniach i sytuacjach życiowych.

1. Oceń siebie w czterech obszarach (fizycznym, intelektualnym, osobowościowym oraz psychologicznym). Jeśli któraś umiejętność/cecha dotyczy ciebie zdecydowanie, przyznaj sobie 2 punkty; jeśli częściowo – 1 punkt, jeśli wcale – 0 punktów. Następnie nanieś otrzymane wyniki na wykres (ryc. 20).



Ryc. 20. Moje mocne i słabsze strony

Z – zdrowie, O – osobowość, P – predyspozycje psychologiczne, I – intelekt

Oś Z: zdrowie, predyspozycje fizyczne

Zdrowie, predyspozycje fizyczne	Zdecydowanie tak – 2 punkty	Przeciętnie – 1 punkt	Nie dotyczy – 0 punktów
Brak klaustrofobii			
Brak lęku na widok krwi			
Brak lęku wysokości			
Dobra koordynacja ruchowa			
Doskonały zmysł słuchu			
Doskonały zmysł smaku			
Doskonały zmysł węchu			
Doskonały zmysł wzroku			
Zręczność			
Łączna punktacja:			

Oś O: cechy osobowości

Cechy osobowości	Zdecydowanie tak – 2 punkty	Przeciętnie – 1 punkt	Nie dotyczy – 0 punktów
Asertywność			
Empatia			
Energiczność			
Komunikatywność			
Łatwość w nawiązywaniu kontaktów			
Otwartość			
Planowanie, organizowanie			
Szacunek			
Umiejętność współpracy w grupie			
Łączna punktacja:			

Oś P: predyspozycje psychologiczne

Predyspozycje psychologiczne	Zdecydowanie tak – 2 punkty	Przeciętnie – 1 punkt	Nie dotyczy – 0 punktów
Cierpliwość			
Determinacja			
Entuzjazm i optymizm			
Ostrożność			
Pewność siebie			
Pracowitość			
Precyzja			
Wytrwałość			
Zrównoważenie (opanowanie)			
Łączna punktacja:			

Oś I: zdolności intelektualne

Zdolności intelektualne	Zdecydowanie tak – 2 punkty	Przeciętnie – 1 punkt	Nie dotyczy – 0 punktów
Dobra koncentracja			
Łatwość w przyswajaniu nowej wiedzy			
Orientacja w terenie			
Pamięć do słów i liczb			
Pamięć do twarzy			
Wyobraźnia przestrzenna			
Zapamiętywanie długotrwałe			
Zdolności humanistyczne			
Zdolności matematyczne			
Łączna punktacja:			

2. Na podstawie wykresu mocnych i słabszych stron odpowiedz na pytania.

- *Czy wcześniej zdawałam/zdawałem sobie sprawę, co należy do moich mocnych stron?*
.....
.....
- *Czy wcześniej zdawałam/zdawałem sobie sprawę, co należy do moich słabszych stron?*
.....
.....
- *Czy wykorzystuję swoje atuty na co dzień? Jeśli tak, to w jaki sposób? Jeśli nie, dlaczego tego nie robię?*
.....
.....
- *Co chciałabym/chciałbym poprawić? Dlaczego?*
.....
.....
- *Jeśli niczego nie chcę poprawiać, to jakie są tego powody?*
.....
.....
- *Czy uważam, że wykres moich mocnych i słabszych stron odzwierciedla obraz bliski mojemu prawdziwemu JA?*
.....
.....
- *W jaki sposób mogę spożytkować swoje atuty?*
.....
.....
- *Czy moje mocne strony mogą być przydatne w pracy zawodowej? W których zawodach? Dlaczego?*
.....
.....

4.3. Warsztaty

4.3.1. Tęcza upodobań

Ludzie różnią się od siebie pod wieloma względami, także i pod tym względem, w jaki sposób lubią się uczyć, które czynności/prace ich cieszą, a które bywają dla nich nużące i nieatrakcyjne.

1. Przypomnij sobie swój ostatni rok w szkole i – po głębokim namyśle – odpowiedz na poniższe pytania i dokończ ostatnie zdanie.

- Kiedy / w jakich sytuacjach czujesz się najbardziej komfortowo podczas codziennych zajęć w szkole?

.....

.....

.....

.....

- Kiedy / w jakich warunkach najłatwiej ci się uczyć (w szkole, w domu)?

.....

.....

.....

- Co sprawia / które zagadnienia sprawiają ci największe trudności w uczeniu się?

.....

.....

.....

.....

- Czego i w jaki sposób uczysz się z przyjemnością?

.....

.....

.....

.....

- W czym/gdzie dotychczas najwięcej osiągnęłaś/osiągnąłeś?

.....

.....

.....

.....

- *Jestem w pełni sobą, gdy:*

.....

.....

.....

.....

2. Oceń siebie, przypisując każdemu twierdzeniu zamieszczonemu w tabeli 14 punkty od 0 do 3, przy czym punkty oznaczają:

0 – zupełnie nie lubisz lub nie robisz czegoś;

1 – czasami robisz to, ale w niewielkim stopniu; ani to lubisz, ani tego nie lubisz (masz obojętny stosunek);

2 – dość to lubisz i często to robisz;

3 – ogromnie to lubisz i robisz to bardzo często.

Po udzieleniu odpowiedzi na pytania i przydzieleniu punktów, podlicz je w poszczególnych kolumnach. W której kolumnie zgromadziłaś/zgromadziłeś największą liczbę punktów: w czerwonej, niebieskiej, zielonej czy żółtej? Odczytaj, co to oznacza.

Tabela 14. Ulubione sposoby działania i uczenia się

Kiedy się uczę lub coś robię, to:			
<input type="checkbox"/>	lubię rozwiązywać problemy, zagadki	<input type="checkbox"/>	lubię porozumiewać i komunikować się z ludźmi, działając
<input type="checkbox"/>	lubię zadawać pytania	<input type="checkbox"/>	często postępuję się wyobraźnią
<input type="checkbox"/>	zawsze mam dużo pomysłów, propozycji	<input type="checkbox"/>	rozumiem, co czują inni ludzie (umiem wczuć się w ich położenie)
<input type="checkbox"/>	staram się przeforsować moje pomysły (np. gdy pracujemy w grupie)	<input type="checkbox"/>	lubię odgrywać scenki, lubię zajęcia ze sztuki, muzyki
<input type="checkbox"/>	lubię dowiadywać się, jak działają urządzenia	<input type="checkbox"/>	lubię, kiedy praca ma formę zabawy
<input type="checkbox"/>	lubię pokazywać efekty mojej pracy i konkretne wyniki działań	<input type="checkbox"/>	lubię robić coś dla drugiego człowieka (pomagać)
Łączna punktacja:	<input type="text"/>	Łączna punktacja:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	lubię czytać	<input type="checkbox"/>	lubię robić coś praktycznego
<input type="checkbox"/>	lubię pracować sama/sam	<input type="checkbox"/>	lubię, kiedy polecenia są konkretne i jasno określone
<input type="checkbox"/>	lubię szukać informacji w różnych źródłach	<input type="checkbox"/>	lubię robić coś od początku do końca
<input type="checkbox"/>	chcę poznać różne idee, pomysły	<input type="checkbox"/>	lubię, aby wszystko było dobrze zorganizowane
<input type="checkbox"/>	lubię prace pisemne	<input type="checkbox"/>	przywiązuję wagę do detali
<input type="checkbox"/>	lubię wszystkie prace, zadania organizować bardzo szczegółowo	<input type="checkbox"/>	lubię, aby wszystko przebiegało prawidłowo (bez niespodzianek)
Łączna punktacja:	<input type="text"/>	Łączna punktacja:	<input type="text"/>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ginnis, P. (2001). *The teacher's toolkit. Raise classroom achievement with strategies for every learner.* Crown House Publishing Ltd.

Objaśnienia:

- **Czerwona kolumna:** szkolenie/kurs; edukacja/szkoła, w których znaczna część programu nauczania jest oparta na działaniach praktycznych/fizycznych, wykorzystuje się w nich talent manualny uczniów i pomaga w samodzielnym rozwoju przez innowacyjne projekty.
- **Niebieska kolumna:** szkolenie/ kurs; edukacja/szkoła, w których dominują zajęcia o charakterze artystycznym lub socjalno-społecznym.
- **Zielona kolumna:** szkolenie/ kurs; edukacja/szkoła, w których kształcenie opiera się na równowadze pomiędzy jasno przedstawioną wiedzą a praktycznymi działaniami; część praktyczna nauczania skupia się na wykonywaniu rzeczy/czynności precyzyjnych pod opieką nauczyciela/szefa.
- **Żółta kolumna:** szkolenie/kurs; edukacja/szkoła oferujące bogaty wybór zajęć charakteryzujących się koniecznością poszukiwania informacji, ich analizy, syntezy, twórczego podejścia do problemów.

3. Stwórzcie grupy osób – przedstawiciele poszczególnych kolorowych kolumn, czyli typów edukacji. Przedyskutujcie, czy przypisany do was na podstawie uzyskanej punktacji typ edukacji jest rzeczywiście dla was odpowiedni? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, to dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.3.5. Co się liczy na rynku pracy?

Nie zawsze uświadamiamy sobie, jak różnorodne kompetencje i kwalifikacje są poszukiwane przez pracodawców; które z nich już mamy, a które musielibyśmy nabyć lub doskonalić, gdyby niebawem przyszło nam starać się o zatrudnienie.

1. Wyobraź sobie, że pomagasz specjalście, który ma prowadzić rozmowy rekrutacyjne z osobami poszukującymi pracy w różnych zawodach i na różnych stanowiskach. Masz przygotować dla niego materiał pomocny w trakcie planowanych rozmów. Twoim zadaniem jest przeanalizowanie ogłoszeń o pracę i:

- podkreślenie w nich na czerwono tych fragmentów, w których jest mowa o kwalifikacjach,
- podkreślenie na zielono tych fragmentów, w których napisano o uprawnieniach,
- podkreślenie na niebiesko tych fragmentów, w których są informacje dotyczące kompetencji (twardych i miękkich).

Następnie wykonaj zestawienie – wpisz te informacje do formularza – tabeli 17.

Technik GIS ds. leśnictwa i ochrony przyrody

Wymagania:

- wykształcenie z zakresu GIS i leśnictwa/ochrony przyrody,
- znajomość obsługi oprogramowania GIS,
- dobra organizacja pracy własnej, kultura osobista,
- komunikatywność i samodzielność,
- motywacja do ciągłego uczenia się i poszerzenia kompetencji,
- zainteresowanie rozwojem zawodowym,
- znajomość języka angielskiego na poziomie komunikatywności.

Mile widziane:

- znajomość pakietów oprogramowania ESRI ArcGIS,
- doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku,
- referencje z poprzednich miejsc pracy,
- prawo jazdy kategorii B.

Kucharz śniadaniowy

Wymagania:

- wykształcenie gastronomiczne,
- aktualne badania/książeczka sanepidowska,
- dyspozycyjność,
- zaangażowanie.

Konsultant ds. nieruchomości

Oczekujemy:

- łatwości w nawiązywaniu kontaktów z klientami,
- determinacji w osiąganiu sukcesów,
- zaangażowania i silnej motywacji do pracy,
- umiejętności pracy zespołowej,
- dyspozycyjności,
- wykształcenia minimum średniego.

Specjalista ds. obsługi klienta w banku

Oczekujemy od Ciebie:

- prawidłowej dykcji,
- minimum średniego wykształcenia,
- znajomości pakietu MS Office,
- realizacji celów sprzedażowych,
- minimum 12 godzin dyspozycyjności w pracy.

Pracownik ochrony

Wymagania:

- niekaralność,
- dyspozycyjność,
- punktualność,
- BRAK orzeczeń o niepełnosprawności,
- higiena,
- schludność,
- sprawność fizyczna.

Spawacz (spawanie aluminium)

Wymagania:

- min. 2-letnie doświadczenie w spawaniu (udokumentowane),
- certyfikaty spawalnicze,
- gotowość do pracy w zespole,
- precyzja, dokładność,
- gotowość do uczestnictwa w testach spawalniczych.

Koordinator/koordynatorka do prowadzenia i administrowania biura nieruchomości

Od kandydatów wymagamy:

- entuzjazmu w działaniu,
- efektywności oraz umiejętności zarządzania czasem pracy,
- łatwości nawiązywania kontaktów,
- umiejętności pracy w zespołach 3-, 4-osobowych.

Monter urządzeń wentylacyjnych

Zadania:

- prace związane z produkcją elementów wentylacyjnych,
- wykańczanie produkowanych elementów.

Wymagania:

- doświadczenie w pracach monterskich,
- znajomość rysunku technicznego,
- wysoka jakość, estetyka i czystość wykonania pracy,
- zdolności manualne,
- uczciwość, rzetelność, zaangażowanie,
- dyspozycyjność.

Technik elektronik

Wymagania:

- wykształcenie średnie elektroniczne lub elektryczne,
- znajomość zagadnień z zakresu elektroniki,
- znajomość metod pomiarów elektronicznych i elektrycznych,
- znajomość technologii montażu elektronicznego,
- znajomość komponentów elektronicznych,
- umiejętność czytania schematów elektronicznych,
- zdolności manualne i umiejętność lutowania.

Mile widziana:

- znajomość języka angielskiego,
- samodzielność,
- kreatywność,
- doświadczenie na podobnym stanowisku będzie dodatkowym atutem.

Tabela 17. Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych

Stanowisko pracy	Kwalifikacje	Uprawnienia	Kompetencje	Uwagi
Technik GIS ds. leśnictwa i ochrony przyrody				
Kucharz śniadaniowy				
Konsultant ds. nieruchomości				
Specjalista ds. obsługi klienta w banku				
Pracownik ochrony				
Spawacz (spawanie aluminium)				
Koordinator/koordynatorka do prowadzenia i administrowania biura nieruchomości				
Monter urządzeń wentylacyjnych				
Technik elektronik				

2. Zastanów się nad przyczynami różnic w wymaganiach na poszczególne stanowiska pracy. W których ogłoszeniach dostrzegasz przewagę kwalifikacji i uprawnień, a w których kompetencji miękkich?
3. Znajdź w prasie lub internecie ogłoszenie o pracę w zawodzie i na stanowisku, o którym marzysz. Wykonaj te same kroki jak w zadaniu nr 1.

Wypisz, które kompetencje już masz, które wymagania już spełniasz; które kompetencje planujesz opanować w najbliższym czasie i w jaki sposób.

- *Kompetencje, które już mam:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- *Wymagania, które spełniam:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- *Kompetencje, które planuję opanować:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.3. Warsztaty

5.3.3. Kariera postrzegana przez różne okulary

Różnimy się między sobą w wielu kwestiach. Można powiedzieć, że ilu ludzi, tyle osobowości, stylów życia, pragnień, tyle stosunków do pracy i kariery. Najłatwiej i najszybciej dostrzegamy różnice zewnętrzne, czyli w wyglądzie, zachowaniu. Dłużej trwa rozpoznanie i nazwanie różnic wewnętrznych, tj. celów życiowych, a to one właśnie w największym stopniu wpływają na naszą przyszłość.

1. Przeczytaj tekst. Oceń postawę każdego z chłopców, patrząc na nich kolejno z różnych punktów widzenia, czyli symbolicznie – przez różne okulary. Staraj się dostrzec atuty i wady postaw Adama i Wojtka z punktu widzenia symbolizowanego przez te okulary. Ocenę zapisz w tabeli 20.

Różne punkty widzenia

- Strukturalny

Osoby o takim punkcie widzenia cenią hierarchię i pozycję; lubią dyscyplinę, regulaminy, porządek.



- Humanistyczny

Osoby o takim punkcie widzenia cenią uczucia, dobre relacje międzyludzkie, dostrzegają indywidualne potrzeby ludzi; uważają, że wiedza i umiejętności decydują o wartości człowieka.



- Tradycyjny

Osoby o takim punkcie widzenia krytykują nowinki, doceniają zwyczaje, tradycję, klasyczny podział ról, ceremonie, rytuały.



- Nowoczesny

Osoby o takim punkcie widzenia uważają, że najważniejsza jest samorealizacja, sukces, kariera, otwartość, cenią eksperymentowanie.



Adam i Wojtek są dobrymi przyjaciółmi, lubią razem spędzać czas i mają do siebie wielkie zaufanie. Oczywiście, nieraz sprzeczą się i dyskutują zaciekle na różne tematy, ale tylko jedna kwestia dzieli ich tak bardzo, że rozmawiając na jej temat, podnoszą głos, a nawet się kłócą. Tą kwestią jest ich wyobrażenie swojej przyszłości.

Adam zawsze powtarzał, że zależy mu na zdobyciu dobrego zawodu, wykonywaniu pracy, która będzie go cieszyła. Jednak dla niego znacznie ważniejsze od awansu i rozwoju zawodowego jest rzetelne wykonywanie swoich zawodowych obowiązków i znajdowanie czasu na rozwijanie swojego hobby. Adam sądzi, że życie jest zbyt krótkie, by podporządkowywać je pracy i zarabianiu pieniędzy. Uwielbia spotykać się z przyjaciółmi i rodziną i nigdy nie zamierza z tego zrezygnować na rzecz pracy. Uważa, że zbyt duża ilość pieniędzy zachęca człowieka do konsumpcyjnego stylu życia i uzależnia. Chce mieć rodzinę, dla której zawsze będzie miał czas. Cudowne wakacje można spędzić na wsi w Polsce, nie trzeba wyjeżdżać do luksusowych zagranicznych kurortów.

Wojtek z kolei marzy o wspinaniu się po szczeblach kariery, bo według niego praca i sukces zawodowy jest sensem życia. Jeśli coś się robi profesjonalnie, trzeba być najlepszym, rozwijać się, a na przyjemności przyjdzie czas. Jeśli zajdzie taka potrzeba, na pewien czas zupełnie zrezygnuje z życia towarzyskiego i rodzinnego, bo tylko determinacja daje szansę na powodzenie zawodowe. Miarą sukcesu dla niego są zarobki i uznanie innych. Wojtek pragnie dużo zarabiać, bo tylko wtedy będzie mógł pozwolić sobie na spełnianie swoich marzeń, oddawanie się hobby i założenie rodziny, o którą chce odpowiednio zadbać materialnie. Osoby, które nie myślą w podobny do niego sposób uważa za leniwe i mało ambitne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ginnis, P. (2001). *The teacher's toolkit. Raise classroom achievement with strategies for every learner*. Crown House Publishing Ltd.).

Tabela 20. Ocena postaw z różnych punktów widzenia – przypadek Adama i Wojtka

Punkt widzenia	Postawa Adama	Postawa Wojtka
Strukturalny 
Humanistyczny 
Tradycyjny 
Nowoczesny 
Mój własny

5.3.5. Pracować u kogoś czy na własny rachunek?

Jedni ludzie zdecydowanie wybierają pracę najemną, inni preferują otwarcie własnej działalności gospodarczej. Na który wariant zatrudnienia ty zdecydujesz się w przyszłości?

1. Zastanów się i odpowiedz na pytania.

- Czy wolałabyś/wolałbyś być zatrudniony przez kogoś czy samozatrudniony (być przedsiębiorcą, mieć własną działalność gospodarczą)? Uzasadnij swoją odpowiedź?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Wykonując test predyspozycji zawodowych uzyskałaś/uzyskałeś także odpowiedź na temat swojego potencjału przedsiębiorczego. Czy wynik ten zaskoczył cię pozytywnie czy negatywnie? Czy potwierdził twoje wcześniejsze przekonanie na ten temat?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Uważnie przeczytaj teksty, a następnie na ich podstawie uzupełnij tabelę 21.

„Nasza historia jest bardzo prosta, ale myślę, że ciekawa. Z wykształcenia jestem nauczycielem historii, skończyłem studia, ale nie mogłem znaleźć pracy. Był rok 2005, przez dłuższy czas szukałem czegoś dla siebie, i nic.[...] Chciałem robić coś związanego z edukacją i nauczaniem, bo w tym kierunku przez pięć lat się szkoliłem i szkoda było z tego rezygnować. Przy którejś rozmowie z kuzynką oraz z ciotką pojawił się temat, że może korepetycje albo coś z nimi związanego? W końcu padła propozycja, że może przygotowania do matury, skoro to zawsze jest potrzebne? Pomyślałem, że to świetny pomysł, tym bardziej że nie było czegoś takiego w okolicy. Zapisalem się na kilka szkoleń, jak tę firmę założyć i prowadzić, by wszystko miało ręce i nogi. Na początku 2006 r. otrzymałem dotację na zakup wyposażenia i otworzyłem swoje Centrum Edukacyjne.

Działamy, prosperujemy – przyznam, że bardzo lubię się chwalić tym, że większość klientów przychodzi do nas z polecenia. Z roku na rok praktycznie 50% nowych osób trafia do nas dlatego, że ktoś znajomy powiedział: – Idź do Logos, tam na pewno dobrze cię przygotują do matury.[...]

Ale na początku szefowałem głównie sobie. To była firma jednoosobowa – sam prowadziłem biuro, sam organizowałem zajęcia, no tak, sam też zatrudniałem nauczycieli, więc komuś jednak od razu przewodziłem. Świadomie podjąłem decyzję, by samemu nie uczyć, tylko zająć się sprawami organizacyjnymi, żeby wszystkiego dopilnować i robić to dobrze. Prócz spraw organizacyjnych i rekrutacji do moich obowiązków dochodził jeszcze marketing, reklama, rozmowy z klientami i inne tego typu rzeczy.[...]

Pierwszy rok był bardzo ciężki. Ledwo, ledwo wyszliśmy na zero. Dopiero drugi rok, czyli 2007, przyniósł ulgę. Już we wrześniu wiedziałem, że przetrwamy, że się sprawdziliśmy, że nasi podopieczni uwierzyli w nas i nam zaufali, bo polecali szkołę innym. Poszła w świat opinia, że Logos jest dobrym miejscem do nauki. Na początku pierwszego roku mieliśmy 30 uczniów, w drugim było ich 50, w trzecim 70. [...]

Już nie myślę o tym, by pracować dla kogoś. Tak wyszło, że nigdy w ten sposób nie pracowałem. Moje jedyne doświadczenie zawodowe, zanim zająłem się Logosem, było takie, że podczas studiów wyjeżdżałem za granicę do prac sezonowych. Ale po studiach nigdzie indziej, poza własną firmą, nie byłem zatrudniony. Nie wiem, czy to dobrze, czy źle, ale teraz to już ciężko mi sobie wyobrazić, że byłbym pracownikiem etatowym. Może mógłbym pracować dla kogoś jako osoba, która doradza, szkoli, współtworzy coś nowego, ale na etacie chyba już nie. Oczywiście, może kiedyś życie mnie do tego zmusi, więc zakaszę rękawy i będę robił to, co będzie niezbędne do przetrwania, ale na razie na pewno do tego nie tęsknię ani nie czuję braku takiego doświadczenia.

Mając swoją firmę, trzeba o nią cały czas dbać, zastanawiać się, jakie obierać kierunki rozwoju, ryzykować, wszystkiego doglądać. Oczywiście, iż są momenty, że to powoduje zmęczenie i myślę sobie: „Jak dobrze tym wszystkim, co siedzą spokojnie na pewnych etatach”, ale zaraz szybciotko przychodzi refleksja, że jednak, jak to się mówi, „coś takiego już mnie nie kręci”. Nie kręci mnie tracenie życia na realizację cudzych pomysłów. Sam mam ich tyle, że nie wiem, kiedy znajdę czas, by choć część z nich zrealizować. Owszem, tu jest większa odpowiedzialność, mniej pewny zarobek, nie ma konkretnych godzin, myśli się o tym bez przerwy, ale radość pracy jest nieporównywalna. I duma, że tworzę coś swojego. Ba, sam mogę ludziom pracę zapewniać”.

Źródło: Zawadka, M. (2012). *Logos Ce. Drzwi do dorosłości*. W: Zawadka, M, Hoffman U. *Szczypta szaleństwa i odrobina ryzyka*. [W:] *Moja historia, moja firma*. PARP, Warszawa, s. 159-168.

„Kiedy powiedziałam w domu, że zamiast do studium nauczycielskiego pójdę po podstawówce do zawodówki fryzjerskiej, były krzyki. Fryzjer?! Oszalałaś, dziecko! Lekarz, prawnik, nauczyciel – to są zawody. Zawodówka fryzjerska to obciach, a w Kłodzku nie ma technikum! – Nie poradzisz sobie, Jagusiu – mówiła mama – jesteś taka słaba, ty nic nie potrafisz[...]. W salonie mistrza zamiatałam włosy, myłam głowy i podglądałam jego pracę. Skóra na dłoniach pękała mi od płynów do trwałej i farby do włosów, więc musiałam skończyć z lekcjami pianina. Pierwszą klientkę, moją koleżankę, obcięłam po dwóch miesiącach. Miałam elastyczne palce dzięki czterem latom gry na pianinie. Mistrzowi Szymańskiemu spodobała się moja praca. Zostałam jego osobistą asystentką. Okazało się, że nic mnie nie męczy, nogi nie puchną od stania, nie brakuje sił do przenoszenia ciężarów i od razu wiem, jak klientka powinna wyglądać [...]. Nazywam się Jaga Hupało, jest rok 2010 i mam 44 lata. Czeszę gwiazdy, organizuję pokazy na całym świecie, jestem zapraszana na pokazy w Paryżu i Nowym Jorku, dziennikarze przyznają mi tytuły osobowości lub projektanta roku, byłam twarzą kampanii wyborczej Partii Kobiet, mam własną linię kosmetyków, mam pracownię, gdzie przyjmuję klientów, akademię, gdzie rozwijam w młodych ludziach pasję i talent [...].

Źródło: Grzebałkowska, M.(2010). *Grzywka Jagi Hupało*, Wysokie Obcasy, 09.08.2010 (www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,53662,8217816,Grzywka_Jagi_Hupalo.html).

„Moją profesją jest blacharstwo i lakiernictwo pojazdowe. Od chwili, gdy przyjmuję samochód, klient jest pod moją opieką. Jak mógłby nie być? Przecież ten człowiek przynosi mi pieniądze do domu. [...]

Człowiek, który do nas przyjdzie, nie może wyjść bez udzielenia mu pomocy. Jak ja nie mogę czegoś zrobić, to skieruję go do kogoś, kogo jestem pewny. Z chwilą wypadku

nasz klient ma być obsłużony tak, by wiedział, że firma Paja to taka firma, na którą można liczyć w każdej sytuacji, o każdej porze dnia i nocy. To moja dewiza.

Ten zakład to marzenie mojego życia. Zawsze pragnąłem klepać, malować, naprawiać, żeby odbudować, przywrócić do stanu, który wydawał się już nieosiągalny. Mam to po ojcu. Jego pasją było, by z niczego zrobić coś. Nie odziedziczyłem po nim nawet 10% jego umiejętności. Tej wartości, intelektu, tego podejścia do każdej sprawy. Ojciec zawsze tłumaczył: „Jurek, rób swoje. Dobrze, pomału, podchodź z uwagą do wszystkiego. Poświęć pięć godzin na myślenie, a robisz godzinę i będziesz miał pewność, że to jest dobre, bo się nad tym zastanowiłeś. Im więcej zainwestujesz w pomysłowość, tym więcej będziesz miał”.

Nie było rzeczy, której mój ojciec by nie zrobił. Pracował jako ślusarz na maszynie parowej, ale miał też swój mały warsztatik, gdzie wszystko był w stanie naprawić: zegarki, meble, sprzęt. [...] Minęło tyle lat, a ja ciągle czuję się, jakbym miał 25. Bo strasznie lubię to, co robię.

Źródło: Zawadka, M. (2012). *Autoklinika. Można na nich liczyć, w każdej sytuacji*. W: Zawadka, M., Hoffman, U. *Szczypta szaleństwa i odrobina ryzyka*. [W:] *Moja historia, moja firma*. PARP, Warszawa, s. 53-62.

„Jeśli można mówić w życiu o przypadku, to powiedziałbym, że stolarzem zostałem właśnie przez przypadek. Moim pierwszym wyuczonym zawodem było krawiectwo. Zamiłowaniem do szycia zaraziła mnie mama, potem u prywatnego krawca nauczyłem się szyc i już miałem fach w ręku. Nie tylko fach, ale i pieniądze. W latach mojej młodości mało było w sklepach konfekcji gotowej, ludzie szyli ubrania „na miarę” i dobry krawiec nigdy nie narzekał na brak pracy. Garnitur do ślubu też uszyłem sobie sam. Krawcem byłbym prawdopodobnie do dnia dzisiejszego, gdyby nie przygoda z Zespołem Pieśni i Tańca „Cepelia”, do którego wstąpiłem. Zespołem opiekowała się Spółdzielnia Rzeźby i Stolarstwa Artystycznego, której szefowie namówili mnie, żebym przyszedł do nich do pracy [...]. Zawsze interesowało mnie drewno. Nie lubię płyty drewnopodobnej, a wiedziałem, że w niej właśnie jest przyszłość [...]. Nie nadaję się też do seryjnej pracy – zaraz mnie to nudzi i nuży. Lubię robić coś trudnego, np. drewniane schody dla wymagającego klienta. Wtedy mam frajdę. Kiedy w pewnym okresie w warsztacie robiło się dużo stylizowanych okrągłych stolików, które bardzo dobrze się sprzedawały i pozwoliło to ruszyć z budową domu, to zleciłem tę robotę pracownikowi, a sam dłużyłem coś innego w drewnie. Nie lubię monotonii.

Kiedyś stolarstwo opierało się na tym, że do rozmowy z klientem wystarczyła mi kartka i ołówek. Teraz wszystko się zmieniło. Klient ogląda projekt i wizualizację na dużym ekranie [...].

Źródło: Hoffman, U. (2012). *Plóciennik, firma stolarska. Technolodzy drewna*. W: Zawadka, M., Hoffman, U. *Szczypta szaleństwa i odrobina ryzyka* [W:] *Moja historia, moja firma*. PARP, Warszawa, s. 179-186.

Tabela 21. Analiza samozatrudnienia – przypadek nauczyciela historii, fryzjerki, blacharza–lakiernika samochodowego i stolarza

Przedsiębiorca	Rodzaj działalności	Powód rozpoczęcia działalności	Wady i zalety prowadzenia firmy z punktu widzenia właściciela	Wady i zalety prowadzenia firmy z twojego punktu widzenia
nauczyciel historii				
fryzjer				
blacharz–lakiernik samochodowy				
stolarz				

Area with horizontal dotted lines for taking notes.

