

Danuta Piróg



ROZPOZNAWANIE PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Materiały metodyczno-informacyjne i narzędzia
dla nauczycieli, doradców zawodowych,
psychologów, pedagogów i rodziców

Warszawa 2015

Recenzent:
dr hab. Adam Hibszer

©Copyright by Danuta Piróg
Warszawa, 2015



Opracowanie redakcyjne i korekta:
Miroslawa Kwiecińska

Projekt okładki i realizacja projektu graficznego:
Studio Ka

Ilustracje:
Przemysław Kłosin

ISBN 978-83-267-2476-3

Warszawa, 2015

Strona internetowa Projektu: www.e-ZAMEK.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



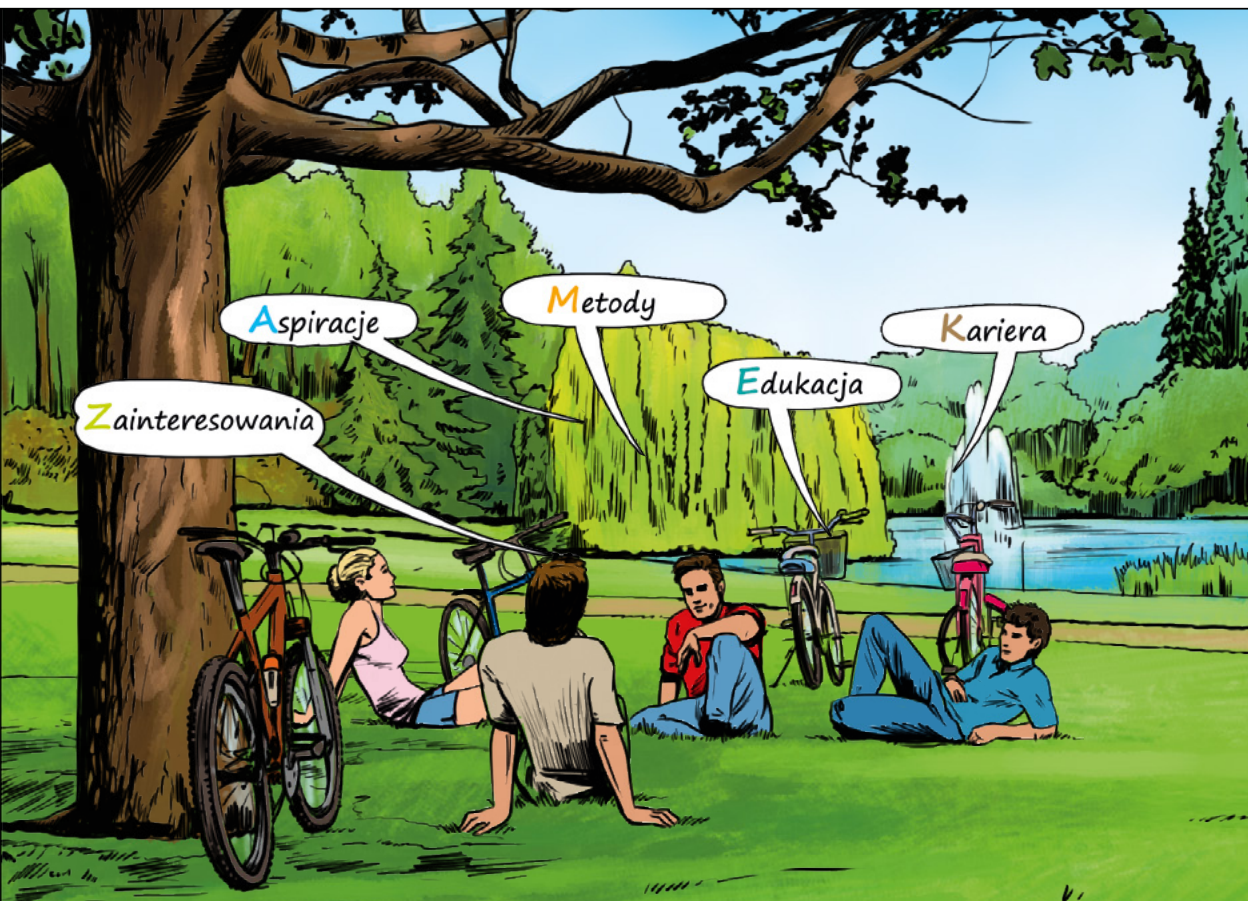
„Poznaj swoje predyspozycje zawodowe”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZAMEK

ROZPOZNAWANIE PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Przewodnik nauczycieli



Spis treści

Wstęp	5
1. Zainteresowania	27
1.1. Wprowadzenie	29
1.2. Cele i metody	33
1.3. Warsztaty	35
1.3.1. W czym jestem dobra/dobry?	35
1.3.2. Co i kto mnie fascynuje?	39
1.3.3. Od dziecięcych ekscytacji do zawodu?	43
1.3.4. Mam talent	51
1.3.5. Pasjonaci, normalni, hipsterzy i ja	54
2. Aspiracje	57
2.1. Wprowadzenie	59
2.2. Cele i metody	61
2.3. Warsztaty	63
2.3.1. Co się dla mnie liczy?	63
2.3.2. I co wy na to?	66
2.3.3. Rozpoznaj swoje aspiracje i ich źródła	69
2.3.4. Wybrać, jak to łatwo powiedzieć	73
2.3.5. Aspiracje współczesnej młodzieży	79
3. Metody	83
3.1. Wprowadzenie	85
3.2. Cele i metody	90
3.3. Warsztaty	92
3.3.1. Od stóp do głów	92
3.3.2. Diagnozuj, prognozuj	94
3.3.3. Cechy idealnej pracy	98
3.3.4. Typy pracy i ja	101
3.3.5. A więc tak to wygląda?	103
4. Edukacja	109
4.1. Wprowadzenie	111
4.2. Cele i metody	115
4.3. Warsztaty	117
4.3.1. Tęcza upodobań	117
4.3.2. Profil ulubionego stylu uczenia się	121
4.3.3. Spytaj eksperta	122
4.3.4. Moje mocne i słabsze strony	123
4.3.5. Co się liczy na rynku pracy?	126
5. Kariera	131
5.1. Wprowadzenie	133
5.2. Cele i metody	135
5.3. Warsztaty	137
5.3.1. Kariera zawodowa, czyli co?	137
5.3.2. W krzywym zwierciadle	142
5.3.3. Kariera postrzegana przez różne okulary	144
5.3.4. Ścieżki karier pasjonatów	147
5.3.5. Pracowa u kogoś czy na własny rachunek?	149
5.3.6. Mój plan	154
Literatura	156
Załącznik 1. Komiks fabularny	159
Załącznik 2. Komiks interaktywny	173



Wstep

Każdy uczeń, student i pracownik dysponuje pewnym potencjałem rozwojowym, zdolnościami, preferencjami i zainteresowaniami sprzyjającymi określonym grupom zawodów, rodzajom czynności lub typom karier zawodowych. Dostatecznie wczesne i trafne rozpoznanie tego potencjału to nie tylko ważna kwestia osobista, ale przede wszystkim zagadnienie o doniosłym znaczeniu społecznym.

(Bajcar i in., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod.* 2006, s. 5)

Cel i adresaci opracowania

Praca w życiu człowieka jest wartością samą w sobie. Ludzie przechodzą przez poszczególne etapy edukacji, doskonalą się i doksztalcają, zdobywają kolejne kompetencje, kwalifikacje, certyfikaty po to, aby praca przynosiła im nie tylko dochód niezbędny do funkcjonowania, ale też była dla nich źródłem satysfakcji oraz samorealizacji. Od najmłodszych lat pytamy dzieci w rodzinie i uczniów w szkole o ich wymarzony zawód. Odpowiedź młodego człowieka na pytanie „*Kim chcesz zostać w przyszłości?*” budzi na ogół żywe reakcje i zachęca do komentarzy wszystkich uczestników takich dyskusji bardziej niż inne tematy. W czasie spotkań rodzinnych lub towarzyskich do najczęściej podejmowanych i emocjonalnie komentowanych kwestii należą zarówno radosne nowiny, związane ze zdobyciem przez kogoś pracy, awansem, zmianą pracy na lepszą, jak i smutne wiadomości, dotyczące utraty bądź bezowocnego poszukiwania zatrudnienia. Dyskusji na temat pracy jest tym więcej, im bardziej narasta zjawisko bezrobocia, które w różnej skali występuje w każdym regionie naszego kraju, w każdym środowisku i niemal w każdej grupie zawodowej.

Powszechnie znane trudności ze znalezieniem zadowalającego zatrudnienia czyni z posiadania godnej pracy wartość niezwykle cenną i pożądaną oraz sytuuje je bardzo wysoko w hierarchii ludzkich planów i marzeń. Dlatego też z coraz większą uwagą i świadomością znaczenia dobrego przygotowania się do wejścia na rynek pracy i efektywnego funkcjonowania na nim podchodzimy do kwestii trafnego wyboru ścieżki edukacji zawodowej. Należy zaznaczyć, że dominujące w XX wieku podejście do wyboru zawodu polegające na dopasowywaniu się człowieka do potrzeb rynku pracy i wypełnianiu luk w grupach zawodów deficytowych, w XXI wieku ewoluowało w kierunku dopasowywania przez człowieka pracy do jego własnych potrzeb i preferencji. Dlatego obecnie obserwuje się wzrost zapotrzebowania na nowoczesne usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, opierające się na wnikliwym rozpoznawaniu predyspozycji

zawodowych, zwłaszcza u osób, które stają przez podjęciem decyzji o dalszym kształceniu. Nigdy dotąd konieczność dokonywania znaczących wyborów przez coraz młodszych członków społeczeństwa nie była tak mocno odczuwana jak teraz (Wojtasik, 2003; 2004). Aby ten proces był łatwiejszy i skuteczniejszy, trzeba dysponować jednoznacznymi regułami postępowania i optymalizacji podejmowanych decyzji.

Wybór rodzaju wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych, który pomoże w znalezieniu pracy spełniającej oczekiwania i aspiracje człowieka, to zadanie niełatwe, wymagające profesjonalnego wsparcia w postaci odpowiednich narzędzi oraz doradztwa personalnego.

Głównym celem tej publikacji jest podnoszenie szans uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych i innych placówek systemu oświaty, w tym Centrum Kształcenia Ustawicznego i Zawodowego (CKUiZ), na pomyślne wejście na rynek pracy, tj. pozyskanie zatrudnienia zgodnego z ich zainteresowaniami oraz predyspozycjami zawodowymi.

Optymalizowanie tranzykcji zakłada wsparcie uczniów gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych i innych placówek systemu oświaty w zakresie planowania oraz wyboru ścieżki edukacyjnej polegające na:

- wzbogaceniu warsztatu pracy doradców zawodowych, nauczycieli, pedagogów, psychologów przez zapewnienie:
 - nowoczesnego narzędzia do rozpoznawania predyspozycji zawodowych,
 - materiałów dydaktycznych, które mogą być wykorzystywane zarówno do lepszego przygotowania osób do diagnozy, jak również jako warsztaty uzupełniające oraz pogłębiające diagnozę w toku kierowanej autorefleksji uczennicy/ucznia;
- wsparciu rodziców w zakresie przygotowania się do dyskusji mającej na celu pomoc dzieciom w podjęciu decyzji edukacyjno-zawodowych;
- pobudzeniu aktywności zawodowej uczniów, która będzie konsekwencją dokonanej diagnozy oraz autorefleksji.

Adresatami tej publikacji są:

- szkolni doradcy zawodowi;
- nauczyciele realizujący zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego;
- nauczyciele przedmiotowi w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych;
- specjaliści zatrudnieni w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych – psychologowie, pedagodzy;
- instytucje oświatowe prowadzące doradztwo edukacyjno-zawodowe;
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne;
- rodzice.

Mamy nadzieję, że zamieszczone w tej publikacji materiały okażą się przydatnym i atrakcyjnym materiałem dla wszystkich wskazanych grup adresatów.

Teoretyczne założenia opracowania

Scharakteryzowane we wstępie 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 (Super i in., 1996; Savickas, 2002; 2005; Savickas, Hartung, 2012).

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 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 najmiej 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. Poglębianą i zindywidualizowaną analizę szczególnych zdolności oraz ewentualnych ograniczeń danej osoby do wykonywania określonej profesji Savickas uczynił kluczowym elementem modelu nowoczesnego doradztwa 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



Profesor Mark Savickas: wykładowca w Ohio University Medical Northeast, w Kent State University oraz na Uniwersytecie w Pretorii (Republika Południowej Afryki). Był także tzw. "profesorem wizytującym" w Department of Organisational Behaviour in the School of Business at Loughborough University w Wielkiej Brytanii (2007-2013) czy w Vrije University w Belgii (2005-2008). To autor ponad 80 artykułów, 40 rozdziałów w monografiach naukowych oraz 500 artykułów adresowanych do specjalistów-doradców w zakresie poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery.

M. Savickas jest uznawany za wybitnego specjalistę oraz jednego z czołowych badaczy poradnictwa kariery. Za jego najważniejsze osiągnięcie naukowe uważa się teorię poradnictwa narracyjnego. U podstaw teorii leży założenie, iż kariera każdego człowieka ma charakter subiektywny, a jej planowanie powinno następować przez tzw. "biograficzną refleksyjność". Jego zdaniem, ludzie budują swoją karierę przez nadawanie znaczeń doświadczeniom zawodowym i aspiracjom, włączając je do projektów życiowych.

Źródło: Collin, A. (2001): *An interview with Mark Savickas: Themes in an eminent career*, British Journal of Guidance & Counselling, 29:1, 121-136; cannexus.ca/cannexus-12-keynote-speakers.

i umiejętności – a nie z powodu na przykład płci czy wyłącznie talentu, jest predysponowana do wykonywania określonych typów zawodów z satysfakcją (Cybal-Michalska, 2012, Minta, 2012).

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:

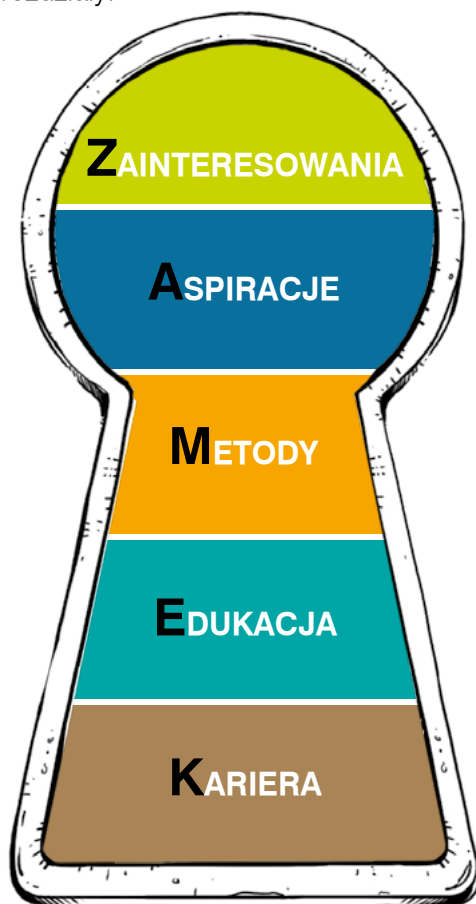
- 1) **diagnozę osobowości zawodowej** na podstawie typów osobowości (ang.: *vocational personality*);
- 2) rozpoznanie **psychospołecznej gotowości i zasobów** danej osoby do radzenia sobie z obecnymi oraz przyszłymi zmianami oraz wyzwaniem w rozwoju zawodowym (ang.: *career adaptability*);
- 3) indywidualne, 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”. 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 (Bilon, 2013).

Dlaczego ZAMEK?

Teoretyczne założenia, które przyświecały proponowanej **strategii rozpoznawania predyspozycji zawodowych**, zdeterminowały układ niniejszego opracowania. Książka, oprócz wstępu i załączników, składa się z pięciu głównych modułów – rozdziałów. Ich kolejność i zawartość odpowiada krokom oraz metodom zalecanym w nowoczesnym postępowaniu, zmierzającym do pogłębionego, refleksyjnego rozpoznania indywidualnych predyspozycji zawodowych człowieka (ryc. 1).

Są to następujące rozdziały:



Ryc. 1. Etapy procesu określania predyspozycji zawodowych

Tę część publikacji otwiera rozdział zatytułowany **Zainteresowania**, bowiem ich właściwe rozpoznanie i nazwanie jest podstawą rozpoczęcia procesu diagnozy predyspozycji zawodowych. Zainteresowania były i w znacznym stopniu nadal są powszechnie uważane za jeden z istotnych wyznaczników wyboru zawodu i przyszłej kariery zawodowej. W tym rozdziale zamieszczono materiały służące użytkownikowi przede wszystkim do:

- systematyzacji wiedzy z zakresu poradnictwa zawodowego i nazwania swoich zainteresowań;
- wielopłaszczyznowego wglądu w źródła i obszary zainteresowań;
- analizy indywidualnych pasji, talentów;
- określenia miejsca, jakie zainteresowania, pasje i talenty odgrywają w organizacji naszego codziennego życia oraz potencjału ich „uzawodowienia” przez każdego człowieka.

Rozdział drugi dotyczy **aspiracji**, determinujących nasze plany życiowe (w tym edukacyjne), doraźne i perspektywiczne zamierzenia, a także aktywność, której celem jest realizacja tych planów. Mimo swej kluczowej roli, jaką w wyborze ścieżki zawodowej odgrywają zarówno indywidualne aspiracje każdego człowieka planującego przyszłość zawodową, jak i aspiracje osób, z którymi jest on najbardziej emocjonalnie związany, niewystarczająco często są one przedmiotem gruntowanej analizy i refleksji. Ta część opracowania ma stworzyć użytkownikowi sprzyjające warunki do:

- uświadomienia sobie najważniejszych czynników warunkujących kształtowanie się aspiracji, zwłaszcza ich struktury oraz poziomu;
- zastanowienia się nad własną hierarchią wartości;
- rozpoznania motywów dokonywanych wyborów edukacyjno-zawodowych;
- określenia jego aktualnych aspiracji i oczekiwań wobec swojej przyszłości.

Rozdział trzeci, czyli **Metody**, odnosi się przede wszystkim do doskonalenia umiejętności w zakresie podejmowania przemyślanych i autonomicznych decyzji dotyczących dalszych kroków edukacyjno-zawodowych. W czasie korzystania z zawartości tego rozdziału, 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, w którym większość pytań została osadzona w komiskowej fabule) indywidualnych predyspozycji zawodowych;
- analizie oraz refleksji nad specyfiką pracy w wybranych zawodach.

Rozdział czwarty – **Edukacja** – powinien pomóc w doprecyzowaniu działań służących realizacji podjętych decyzji edukacyjno-zawodowych. Dotyczy to zwłaszcza wyboru typu (formy) kształcenia, który zapewni skuteczne rozwijanie predyspozycji zawodowych i zainteresowań oraz realizowanie aspiracji. Uświadomienie specyfiki edukacji w różnych typach szkół i ustalenie preferowanych przez każdego człowieka

sposobów uczenia się sprzyja wyższej efektywności realizacji celów kształcenia. To z kolei wpływa na poziom zaangażowania w proces samokształcenia oraz motywuje do opanowania wielu różnych kompetencji i pozyskania potrzebnych kwalifikacji. Materiały zamieszczone w tym rozdziale sprzyjają:

- usystematyzowaniu wiedzy na temat struktury i specyfiki poszczególnych typów szkolnictwa zawodowego;
- uświadomieniu istoty każdej formy kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, którą jest nabywanie różnorodnych kompetencji oraz kwalifikacji;
- ustaleniu preferowanych przez użytkownika/ucznia sposobów uczenia się.

Ostatni piąty rozdział nosi tytuł **Kariera**. Przebieg kariery zawodowej oraz poziom satysfakcji zawodowej w znacznej mierze są konsekwencjami podejmowanych przez człowieka aktywności edukacyjnych i jego doświadczeń zawodowych. Obecnie wzrasta świadomość relatywnego oraz subiektywnego charakteru kariery zawodowej. Ten rozdział pozwala nie tyle na precyzyjne zaplanowanie szczytów kariery zawodowej, ile na:

- uświadomienie sobie przez użytkownika różnych typów i ścieżek kariery zawodowej w XXI wieku;
- przekonanie 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.

Jak pracować z ZAMKIEM?

Każdy rozdział strategii rozpoznawania predyspozycji zawodowych ma powtarzalną strukturę. Składa się z trzech części – są to:

- Wprowadzenie,
- Cele i metody,
- Warsztaty.

Teoretyczno-systematyzujące **wprowadzenia** dostarczają podstawowych wiadomości z problematyki będącej przedmiotem rozważań poszczególnych rozdziałów. Wprowadzenia są adresowane zarówno do doradców zawodowych, nauczycieli, psychologów, pedagogów oraz rodziców jako pomoc w porządkowaniu najważniejszych informacji i jako materiał źródłowy do wspólnej analizy i refleksji w toku lekcji/warsztatów, ale również do uczennic/uczniów jako lektura uzupełniająca.

Wskazówki metodyczne zawarte w **celach i metodach** są skierowane do doradców zawodowych, nauczycieli, psychologów i pedagogów. Znajdą tu oni sprecyzo-

wane cele do każdego z proponowanych warsztatów oraz zestawy metod kształcenia polecanych do realizacji założonych celów.

Z propozycji **warsztatów** mogą korzystać wszyscy adresaci książki. Warsztaty są tak skomponowane, aby przy zastosowaniu różnorodnych metod z grupy aktywizujących, waloryzacyjnych i polisensorycznych, każda uczennica / każdy uczeń miała/miał stworzone optymalne warunki do uświadomienia sobie własnych atutów, zainteresowań, preferowanych sposobów działania, stylów kształcenia i nakreślenia autoportretu, najpierw jako człowieka, a dopiero potem jako pracownika – przedstawiciela określonego zawodu (Savickas, Hartung, 2012).

Publikacja została tak przygotowana, aby można było z niej korzystać w różny sposób w zależności od potrzeb i możliwości czasowych jej użytkowników. Poszczególne rozdziały mają autonomiczny charakter, dlatego można z nich korzystać niezależnie.


W celu wnikliwego rozpoznania predyspozycji zawodowych, popartego pogłębioną autorefleksją użytkownika, zaleca się odbycie cyklu zajęć proponowanych w tej publikacji. Ponieważ nie zawsze będzie można skorzystać z kompletu propozycji, w każdym z rozdziałów zaznaczono warsztaty, które wydają się konieczne do pogłębionej diagnozy **(K)**, oraz takie, które można potraktować jako dopełniające **(D)** ten proces.

W razie dużego ograniczenia czasowego przeznaczanego na diagnozę predyspozycji zawodowych zaleca się, aby przed diagnozą zrealizować z uczniami warsztaty **(K)** z rozdziału 1 i 2 (Zainteresowania, Aspiracje) oraz, po dokonanej diagnozie, warsztaty **(K)** z rozdziału 4 (Edukacja).

Ważne jest, aby podczas warsztatów panowała atmosfera skupienia, życzliwości, akceptacji, szacunku i szczerości, zarówno wówczas, gdy będą one przeprowadzane w domu, jak i w szkole czy innej placówce. Jest to szczególnie ważne w toku zajęć zamieszczonych w rozdziale 1, 2 i 3, ponieważ tylko wówczas istnieje szansa na określenie rzeczywistych zainteresowań i aspiracji użytkownika – uczennicy/ucznia. W niesprzyjającej atmosferze użytkownicy mogą formułować nieszczerze wnioski będące odzwierciedleniem oczekiwań rodziny czy innych wpływowych osób, często fałszywego wizerunku wykreowanego w najbliższym otoczeniu, lub wynikające z obawy przed krytyką, żartami, a nawet ośmieszeniem przez grono rówieśnicze czy domowe.

Osiąganiu celów stawianych warsztatom każdego z rozdziałów nie sprzyja pośpiech. Jest wskazane, aby były one planowane jako bloki 2-lekcyjne, przeprowadzane w podgrupach osób, które się lubią i czują się ze sobą dobrze. Praca może mieć charakter zbiorowy, grupowy i indywidualny.

Praca z ZAMKIEM może przebiegać w różny sposób, nie tylko ze względu na liczbę i zakres wykorzystanych materiałów, ale także ze względu na to, kto je stosuje (ryc. 2).


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

Ryc. 2. Warianty zastosowania strategii rozpoznawania predyspozycji zawodowych ZAMEK

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; mają 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 niewypowiedzane 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 szczerze 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. Zławszcza w przypadku osobowości introwertycznych i nieśmiałych indywidualna „podróż w głąb siebie” jest gwarancją szczerzej odpowiedzi na stawiane w materiałach pytania.

Wybrane metody, zalecane do realizacji zajęć

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.

Dyskusja

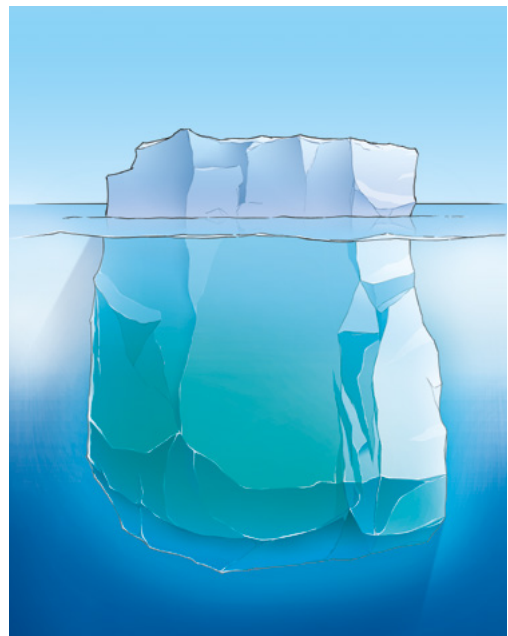
Dyskusja w procesie nauczania-uczenia się jest metodą powszechnie znaną, ale różnie interpretowaną i realizowaną. Według słownika języka polskiego dyskusja to „wymiana poglądów (ustna lub pisemna) na jakiś temat, wspólne rozstrzygnięcie jakiegoś zagadnienia, dysputa” (Dunaj, 1999, s. 115). Pedagodzy definiują dyskusję jako metodę nauczania, która powinna uwzględniać trzy bardzo istotne składowe: aktywne uczestnictwo zarówno uczniów, jak i nauczycieli, przystąpienie uczniów do dialogu i wyrażenie własnych przemyśleń (Arends, 1994). W dydaktyce ogólnej dyskusja jest określana zarówno jako metoda prowadząca do opanowania materiału nauczania, jak również jako ważna umiejętność społeczna. Służy ona poznaniu pojęć, rozwiązywaniu problemów, ale także pozwala na „[...] wybieranie rozwiązań i drogi postępowania w obliczu różnych poglądów i odmiennych celów. Jest sposobem zdobywania aurytety i przywództwa” (Kruszewski, 1998, s. 159). Wspólnym mianownikiem dyskusji jest wymiana poglądów w grupie.

We współczesnej szkole ugruntowaną pozycję mają różne werbalne odmiany dyskusji, wśród których warto wymienić dyskusję konferencyjną, okrągłego stołu, panelową czy dyskusję ocenianą. Dużym zainteresowaniem nauczycieli cieszą się dyskusje, których przebieg oraz podsumowanie jest przedstawiane graficznie. Do takich form dyskusji należą: metaplan, drzewo decyzyjne, rybi szkielet, kompas, szereg wartości.

Góra lodowa

Góra lodowa (ryc. 3) jest metodą dyskusji o graficznej formie prezentacji dyskutowanych 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 nieuświadomiona część stanowiła kulturę głęboką.

Teoria góry lodowej znalazła swoje odzwierciedlenie również w literaturze.



Ryc. 3. Góra lodowa

Korzystał z niej Ernest Hemingway. W swoich dziełach starał się intrygować czytelników, skłaniając ich do zagłębiania się w treść utworów w taki sposób, aby domyślił się tego, co nie zostało wprost przedstawione. Odkrywanie przez czytelnika niedopowiedzianej treści książki w dużym stopniu wzmacnia jego identyfikację z bohaterem (Piróg, Leja, 2012c).

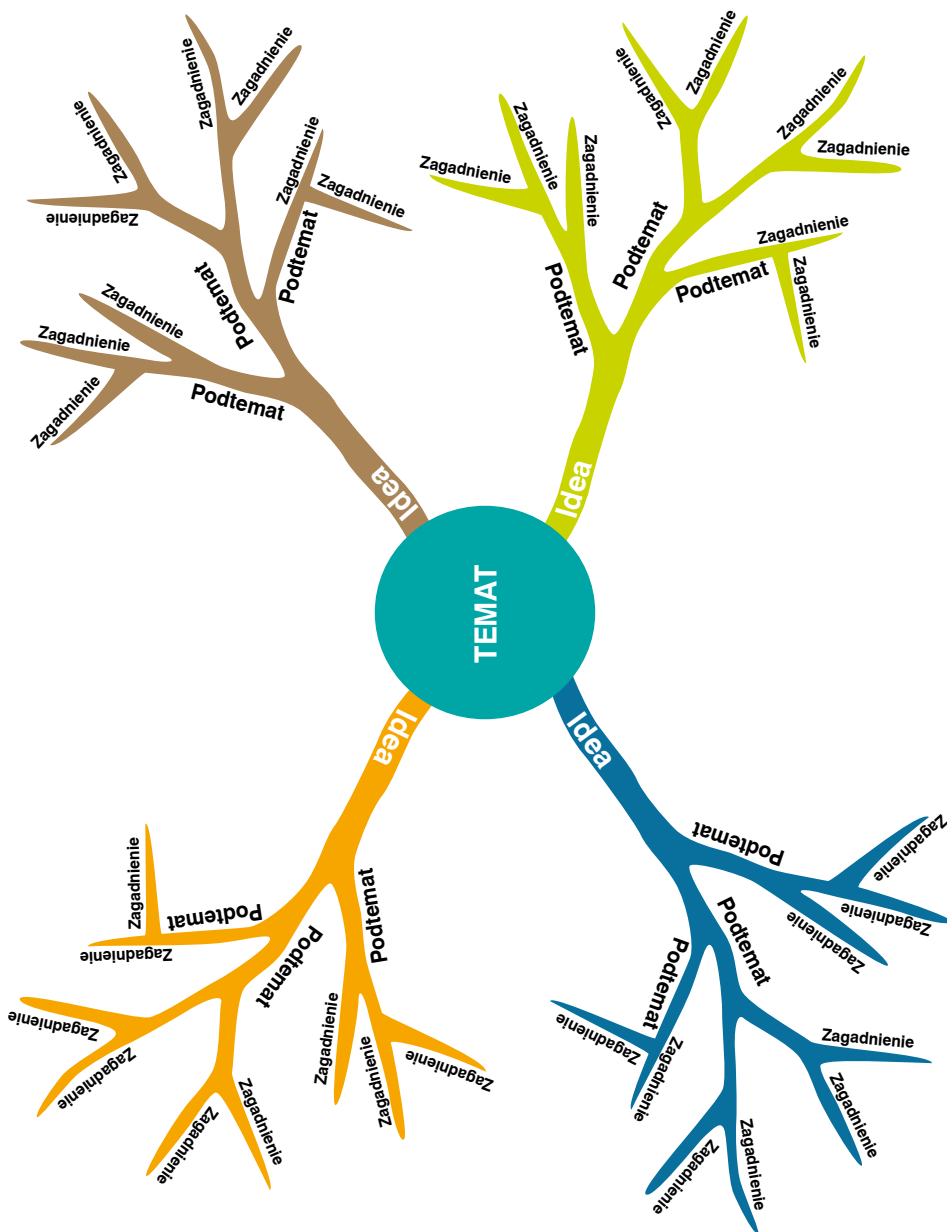
Metoda góry lodowej jest szczególnie polecana do zajęć, mających na celu pogłębioną refleksję nad czynnikami kształtującymi wybrane procesy, zjawiska, zachowania oraz przyczynami stanu badanej rzeczywistości (por. warsztat 1.3.1).

Tematy/wątki życia

Metoda ta (ang.: life themes), której nazwę z języka angielskiego najczęściej tłumaczy się jako *tematy/wątki życia*, to swoista odmiana metody impresyjno-ekspresyjnej. Polega na pogłębionym wglądzie uczennicy/uczniwa w siebie, prowadzącym ją/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/uczniwa – 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 (por. warsztat 1.3.2) (Savickas, Hartung, 2012).

Mapa mentalna

Mapa mentalna (mapa myśli) to aktywizująca metoda nauczania oparta na naturalnej skłonności umysłu ludzkiego do lepszego zapamiętywania oraz systematyzowania wiedzy wyrażonej za pomocą specyficznego sposobu notowania (ryc. 4). Metoda ta ma charakter twórczy, ponieważ jest doskonałym sposobem na porządkowanie własnych przemyśleń, skojarzeń, pomysłów. W toku zajęć pracę z zastosowaniem mapy myśli rozpoczyna się od umieszczenia w centralnej części kartki słowa – klucza (lub symbolizującego go obrazu), będącego podstawowym przedmiotem rozważań. Następnie uczestnicy zajęć wspólnie lub indywidualnie tworzą jeden schemat myśli w ten sposób, że od głównego słowa lub obrazu wyprowadzają, umieszczane na liniach, kolejne wyrażenia, słowa, pozostające ze słowem – kluczem w bezpośrednim związku. Na każdej linii powinno się znajdować jedno słowo. Wskazane jest stosowanie zarówno różnych kolorów dla poszczególnych grup tematycznych skojarzeń ze słowem – kluczem, jak i wizualizacji skojarzeń za pomocą rysunków – symboli (por. warsztat 1.3.4).



Ryc. 4. Schemat myśli

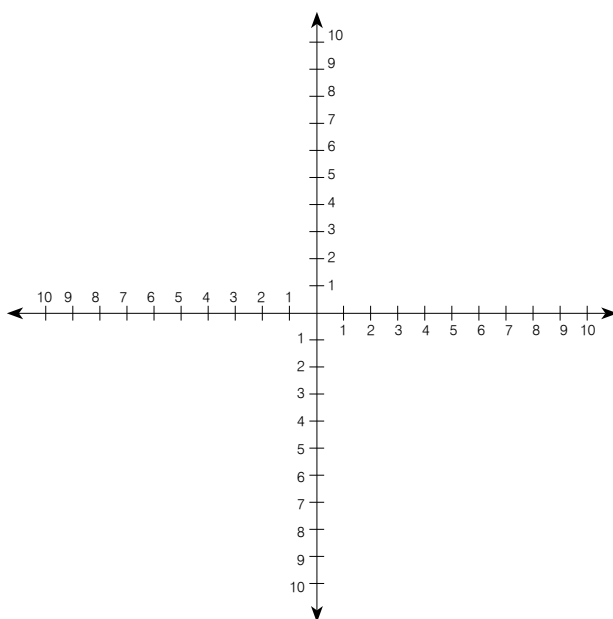
Linia biograficzna

Linia biograficzna jest polimetodą, łączącą elementy metody biograficznej oraz metody linii czasu. Głównym celem linii biograficznej jest pogłębione poznawanie życiorysu postaci. Teksty biograficzne, nazywane biografistyką historyczną, najczęściej uwzględniają: „ród, dzieciństwo, młodość, wychowanie, czyny, koleje życia i śmierć opisywanej osoby” (Maternicki, 2004). Ich styl nierzadko nawiązuje do tekstu historycznego i literatury beletrystycznej. Metoda biograficzna rozwinęła się również na gruncie nauk psychologicznych, socjologicznych i antropogenicznych (Boksański, 1999). Linia czasu jest z kolei wizualnym przedstawieniem zagadnienia w postaci linearnej za pomocą linii bądź strzałki, która jest wyobrażeniem czasu, a zaznaczane na niej elementy są zazwyczaj uporządkowane w sposób chronologiczny. Termin „linia biograficzna” powstał z połączenia elementów nazw dwóch metod: „linii czasu” oraz „metody biograficznej”. Metoda linii biograficznej 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 ciągle, 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 uwzględniać 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. Objasniają 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 pominieli jakiś istotny ich element (Piróg, Leja, 2012b) (por. warsztat 1.3.3).

Róża diagnostyczna

Róża diagnostyczna to graficzny sposób przedstawienia wyników przeprowadzonej analizy i oceny obiektów, zjawisk lub procesów, dokonywanych na różnych płaszczyznach (ryc. 5). Uczniowie oceniają się na punkty, biorąc pod uwagę wybrane składowe procesu 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 (por. warsztat 3.3.2).



Ryc. 5. Róża diagnostyczna

Tęcza upodobań

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.

Tabela 1. 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 posługuję 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 przeformułować 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.

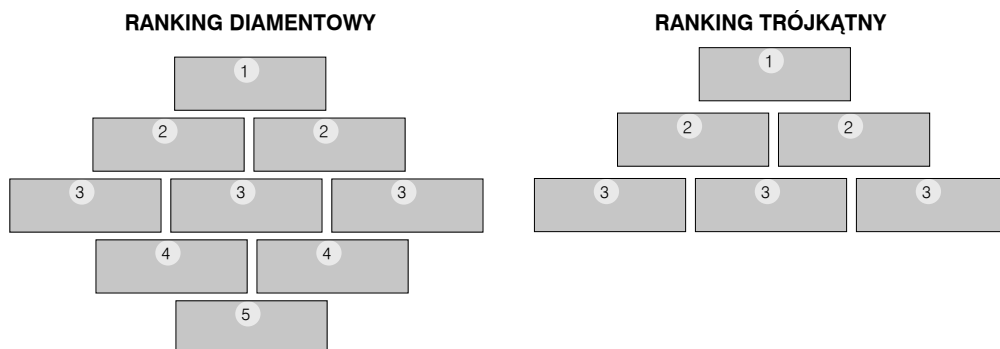
Objaśnienia:

- **Czerwona kolumna:** szkolenie/kurs, edukacja/szkoła, w których znaczna część programu nauczania jest oparta na działaniach praktycznych/fizycznych, wykorzystuje się w nich talenty manualne 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 (por. warsztat 4.3.1).

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

Rankingi

Metoda rankingu bywa także nazywana graficzną odmianą dyskusji (ryc. 6), 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 (por. warsztat 2.3.1).



Ryc. 6. Typy rankingów

Metody waloryzacyjne

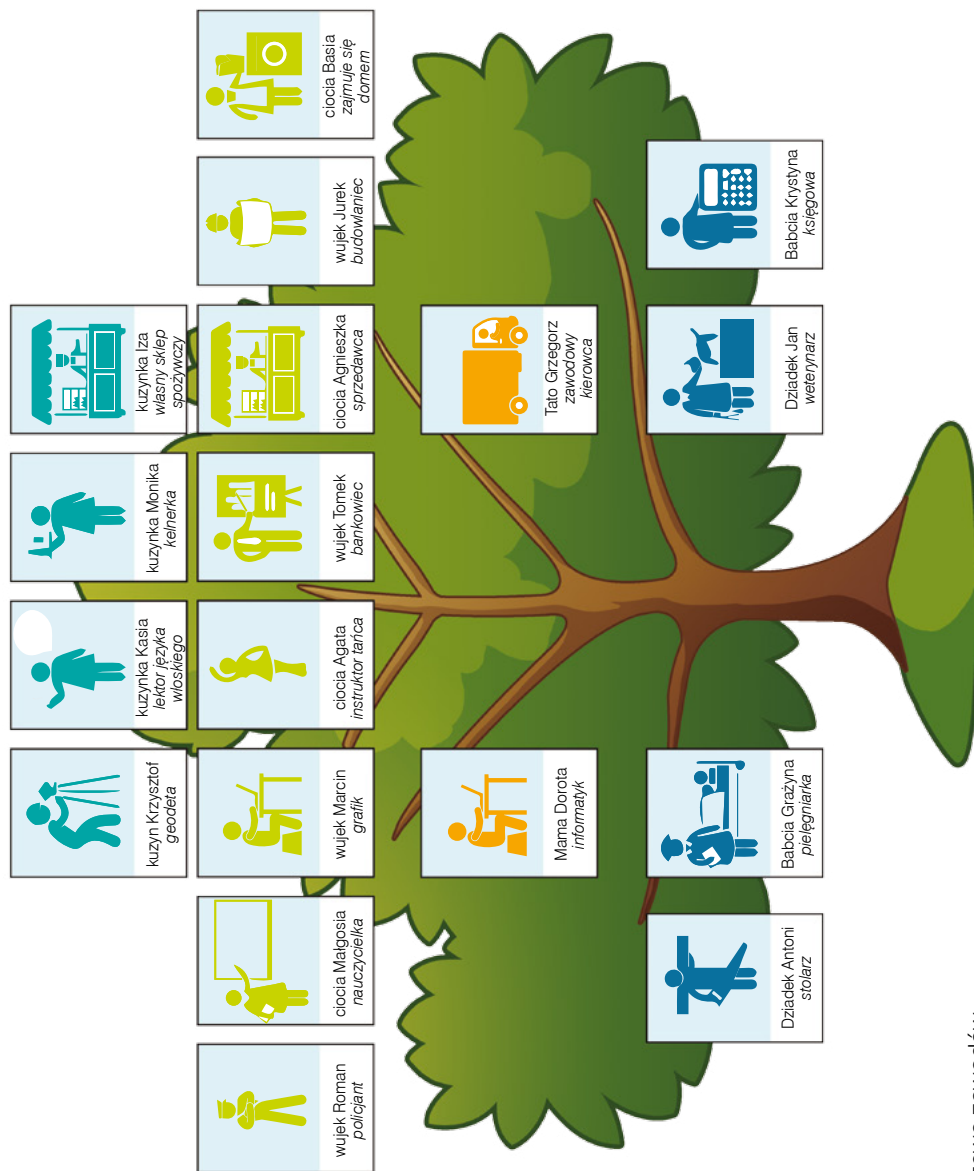
Metody waloryzacyjne mają na celu wywołanie emocjonalnego stosunku uczennicy/ucznia do zagadnień będących tematem zajęć. Zapewniają to metody sytuacyjne (przypadków) i symulacyjne. **Metoda sytuacyjna** polega na wnikliwym rozpatrzeniu danego zdarzenia/przypadku. Jest to możliwe dzięki wprowadzeniu uczennicy/ucznia 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 (por. warsztat 2.3.2.). **Metoda symulacyjna** (inscenizacyjna) to metoda, która opiera się na przydzieleniu uczestnikom zajęć konkretnych ról bohaterów rzeczywistego zdarzenia (por. warsztat 4.3.5).

Drzewo zawodów

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 (ryc. 7). 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 (Piróg, 2011; *Międzynarodowy...*, 2012) (por. warsztat 2.3.3).

Metoda sześciu kolorów

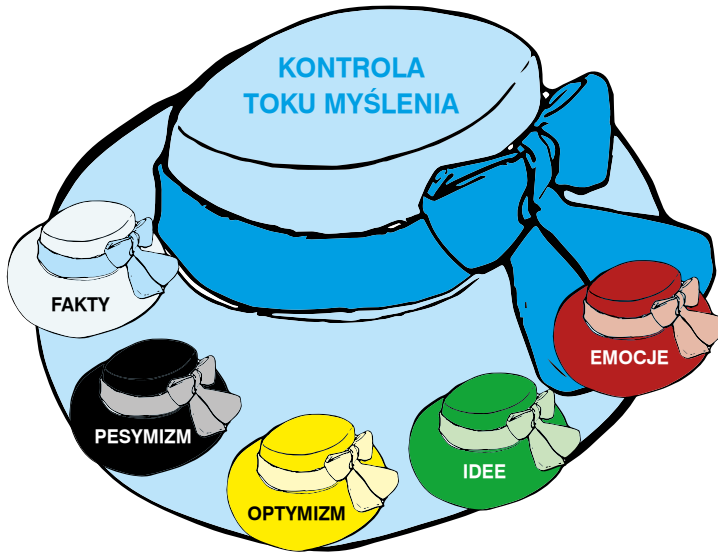
Metoda ta, zwana też metodą sześciu kapeluszy (myślowych), stanowi przykład metody polisensorycznej, łączącej dyskusję, pracę z tekstem i grę symulacyjną. Jej zastosowanie polega na przeczytaniu przez uczniów tekstu opisującego problem i odniesieniu się do niego kolejno na sześć różnych sposobów. Dany sposób interpretacji treści i podejścia do rozwiązania problemu jest symbolizowany przez wskazany kolor lub, inaczej, kapelusz w danym kolorze (ryc. 8). 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.



Ryc. 7. Drzewo zawodów

Kolory oznaczają:

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



Ryc. 8. Symbolika kolorów w metodzie sześciu kapeluszy

Po przeczytaniu tekstu i zaprezentowaniu jego interpretacji w wymieniony sposób powinna nastąpić dyskusja mająca na celu podsumowanie tematu (Piróg, 2011).

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 (por. warsztat 3.3.5).

Metoda czterech typów okularów

Praca z zastosowaniem metody czterech typów okularów odbywa się podobnie jak z zastosowaniem metody sześciu kapeluszy. Także 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 (ryc. 9). Każda osoba lub grupa po kolei używa wszystkich czterech par okularów.



- Strukturalny

Osoby w takich okularach cenią hierarchię i pozycję; lubią dyscyplinę, regulaminy, porządek.



- Humanistyczny

Osoby w takich okularach cenią uczucia, dobre relacje międzyludzkie, dostrzegają indywidualne potrzeby ludzi; uważają, że wiedza i umiejętności decydują o wartości człowieka.



- Tradycyjny

Osoby w takich okularach krytykują nowinki, doceniają zwyczaje, tradycję, klasyczny podział ról, ceremonie, rytuały.



- Nowoczesny

Osoby w takich okularach uważają, że najważniejsza jest samorealizacja, sukces, kariera, otwartość, cenią eksperymentowanie.

Ryc. 9. Symbolika kolorów w metodzie czterech typów okularów

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

Metoda ta dobrze służy realizacji zajęć, które mają na celu pokazanie uczniom wielości poglądów, sposobów postrzegania świata przez ludzi, systemów wartości i aspiracji (por. warsztat 5.3.3).

Kreatywne pisanie

Kreatywne pisanie to aktywizująca metoda kształcenia, która wymaga od uczniów twórczego opisu (werbalnego lub pisemnego) rozpatrywanej rzeczywistości. Najczęściej praca polega na tym, aby używając słów – kluczy (fundamentalnych pojęć, terminów), które zostały zastosowane na zajęciach, stworzyć opis lub opowiadanie. Każda z tych form ma być przygotowana w określonej konwencji, na przykład filmu kostiumowego, kryminału czy komedii. Zadaniem uczestników zajęć jest przygotowanie opisu w wybranym stylu i z użyciem wszystkich słów – kluczy. Prace są odczytywane anonimowo, a uczniowie próbują zgadnąć, kto jest autorką/autorem każdego z nich. Oceniają też jakość wykonanego zadania pod względem formy z wybraną konwencją oraz stopnia wykorzystania słów – kluczy. Odgadywanie twórców prac sprzyja tworzeniu swobodnej atmosfery zachęcającej do dyskusji na różne tematy, np.: *czy można uczyć się jedynie tego, co nas bawi? dlaczego nie ma szkół „idealnych”? co zrobić, by spełnić marzenie o szkole perfekcyjnej i przyjaznej?* (por. warsztat 4.3.2).



Zainteresowania

1



1.1. Wprowadzenie

Pojęcie *zainteresowania* jest różnie rozumiane i definiowane. Najczęściej jednak za zainteresowania uznaje się interakcję człowieka ze światem, która charakteryzują się emocjonalnym zaangażowaniem, intelektualnym oraz behawioralnym nastawieniem, co wynika zarówno z jego potrzeb, jak i z cech otaczającej go rzeczywistości (Gurycka, 1989).

Zainteresowanie wyraża się :

- skupianiem uwagi na określonym przedmiocie lub zjawisku (np.: *zainteresowałam ten film* – co oznacza, że: *obejrzałam/obejrzałem go z wyjątkową uwagą, pozostałam na dłużej w mojej pamięci, chcę podyskutować na tematy w nim poruszone, szukam innych filmów tego samego reżysera*);
- emocjonalnym stosunkiem do przedmiotu, działania, zjawiska, który trwa znacznie dłużej, niż odbywa się samo spostrzeżenie wymienionego elementu.

Zainteresowania powodują, że:

- chcemy poszerzać swoje wiadomości i umiejętności w danym zakresie;
- gromadzone przez nas zasoby wiedzy oraz zdobywane umiejętności w danym zakresie cechują się wysoką jakością oraz trwałością;
- mamy wyższą gotowość do rozbudowywania swoich kompetencji w danym zakresie, nawet jeśli wiąże się to ze wzmożonym wysiłkiem, poświęceniem, pokonywaniem trudności;
- wykazujemy większą cierpliwość podczas wykonywania czynności związanych z danym zakresem;
- emocjonalnie identyfikujemy się z innymi osobami dzielącymi nasze zainteresowania.

Należy odróżniać zainteresowania od **zaciekawienia**, które jest:

- wywoływane przez nowy bodziec;
- na ogół krótkotrwałe i mimowolne.

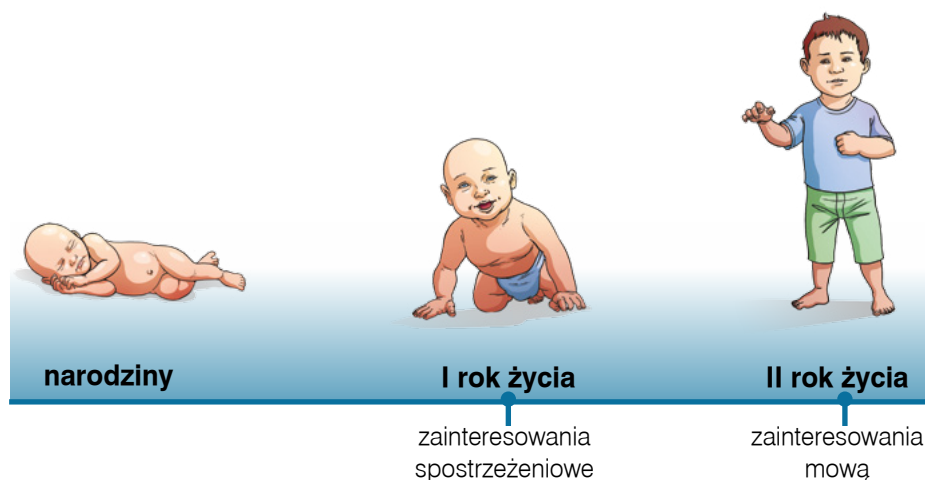
Niemniej przejawy zaciekawienia są nieodzowne w procesie kształtowania się zainteresowań. Ciekawość jest kluczem do krystalizowania się zainteresowań oraz naturalną cechą człowieka, ujawnianą w sposób najbardziej bezpośredni i czytelny w wieku niemowlęcym i dziecięcym. Naturalne zainteresowanie poznawaniem „nowego” leży u podstaw motywacji wewnętrznej człowieka, a ta odpowiada za wysoką efektywność szeroko pojętego procesu kształcenia.

Żywa ciekawość powoduje, że klasyfikujemy inne osoby, obiekty, zjawiska jako interesujące (ciekawe). Duża częstotliwość użycia słowa *interesujący*, *ciekawość* do opisanego wielu sfer w codziennym języku, wydaje się dowodem na duże znaczenie tej interakcji w funkcjonowaniu i rozwoju człowieka. Możemy mówić lub słyszeć, że coś lub ktoś nas interesuje, budzi zainteresowanie. Interesująca może być druga osoba, film, książka, ba, nawet jedzenie. Słowo *zainteresowanie* ma zabarwienie pozytywne. Gdy coś lub ktoś wzbudza nasze zainteresowanie, zmienia się nasza mimika twarzy, a nawet postawa ciała.

Zainteresowania zmieniają się wraz z wiekiem (ryc. 10). W okresie niemowlęcym (w pierwszym roku życia) zainteresowania mają charakter spostrzeżeniowy. Są to zainteresowania oparte na spostrzeżeniach wzrokowych, słuchowych, dotykowych, kinestetycznych, motorycznych. W drugim roku życia rozpoczyna się zainteresowanie mową, a w wieku 3–7 lat ujawniają się zainteresowania ogólne.

We wczesnym dzieciństwie zainteresowanie oznacza szczególne skupienie uwagi na określonej czynności, przedmiocie czy informacji. Wraz z dorastaniem skupieniu uwagi towarzyszy oczekiwanie, a nawet tęsknota za określonym działaniem. W tym okresie budzenia się i krystalizowania zainteresowań można dostrzec fazę zawodowych fantazji. Ujawniają się one w werbalizowaniu przez dziecko marzeń dotyczących przyszłego zawodu, który mu na tym etapie życia imponuje (niekoniecznie go interesuje). Dowodem na takie zawodowe fascynacje jest deklarowanie przez dziecko planów niepopartych analizą jego cech psychofizycznych czy uwarunkowań zewnętrznych, na przykład: *będę kosmonautą*, *będę piłkarzem*, *będę piosenkarką* itp.

W wieku 7–12 lat powstają zainteresowania specjalne i przedmiotowe, zwane także teoretycznymi. Odnoszą się one do działalności racjonalnej i naukowej.



Ryc. 10. Etapy kształtowania się zainteresowań u człowieka – sfery zainteresowań (na podstawie: Szewczuk, 1975).

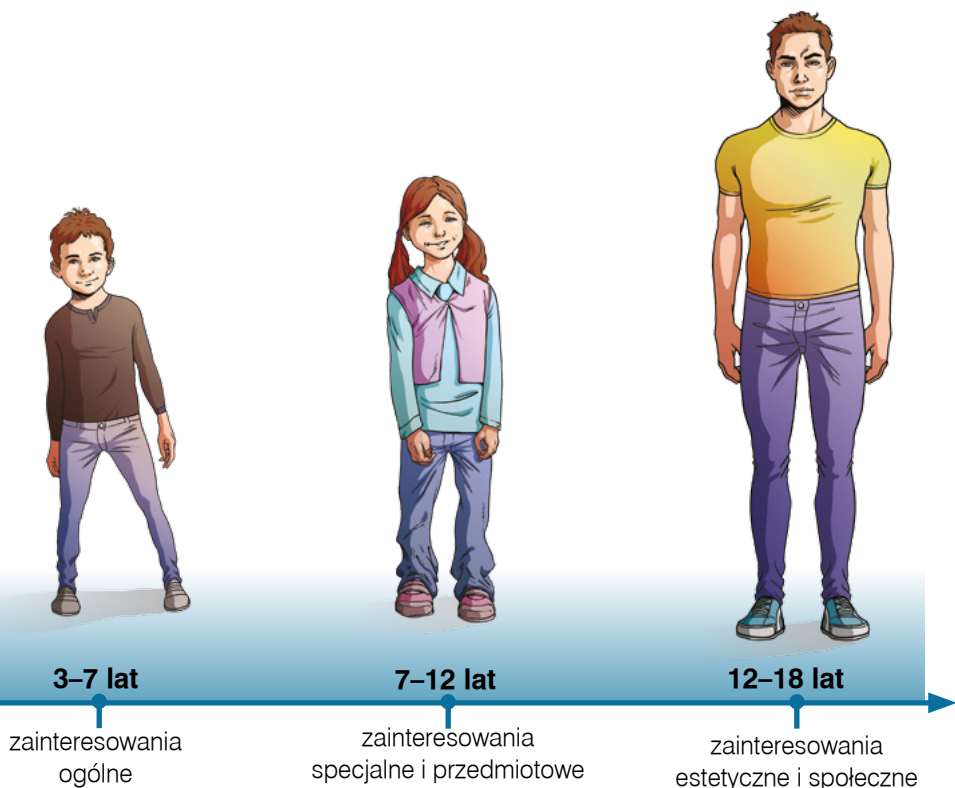
W tej grupie zainteresowań specjalnych oraz przedmiotowych wyróżnia się zainteresowania:

- ekonomiczne,
- polityczne,
- estetyczne,
- religijne.
- społeczne,

Wymienione sfery zainteresowań pomagają młodym ludziom wybrać w przyszłości właściwy zawód (Sillamy, 1994, s. 333), a krystalizowanie zainteresowań powinno objąć określenie ich predyspozycji zawodowych.

Zainteresowania zawodowe to te spośród różnorodnych zainteresowań, które dotyczą:

- wiedzy koniecznej do wykonywania określonego zawodu;
- osób osiągających spektakularne sukcesy w tym zawodzie;
- przedmiotów i czynności, które stanowią zasadnicze elementy działalności w wybranym zawodzie (Klasińska, 2013).



Rozpoznanie zainteresowań oraz talentów człowieka powinno stanowić podstawowy krok w rozważaniach zmierzających do optymalizacji wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Zainteresowania mogą być ściśle zależne od talentów danej osoby, czyli wybitnych, niepospolitych, samorodnych uzdolnień człowieka w jakiejś dziedzinie.

Talent wynika z inteligencji wielorakich:

1. matematyczno-logicznej
2. ruchowej (kinestetycznej)
3. lingwistycznej,
4. wizualno-przestrzennej,
5. muzycznej,
6. intrapersonalnej (refleksyjnej),
7. interpersonalnej,
8. przyrodniczej (Gardner, 2009).



Ryc. 11. Inteligencje wielorakie według Gardnera

Człowiek obdarzony wybitnymi zdolnościami w dowolnej sferze życia i działań może swój talent czy liczne talenty rozwijać lub zmarnować. Jedną z dróg rozwijania zainteresowań i talentów są pasje i hobby.

1.2. Cele i metody

K Warsztat 1. W czym jestem dobra/dobry?

- **Cel:** Pogłębiona analiza indywidualnych talentów, zainteresowań, pasji w kontekście autopercepcji i postrzegania uczestniczki/uczestnika zajęć przez inne – ważne dla niej/niego osoby z najbliższego otoczenia.
- **Główna metoda:** góry lodowej.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 2. Kto i co mnie fascynuje?

- **Cel:** Retrospekcja zmierzająca do uświadomienia uczestniczce/uczestnikowi zajęć, które z osób, wydarzeń, postaci, dzieł były ważne w jej/jego dotychczasowym życiu i kształtowały jej/jego fascynacje.
- **Główna metoda:** tematy życia.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 3. Od dziecięcych fascynacji do zawodu

- **Cel:** Uświadomienie uczestniczce/uczestnikowi zajęć, które z czynników wpływają na ewolucję zainteresowań człowieka, oraz ich roli w kształtowaniu się jej/jego życia zawodowego.
- **Główna metoda:** linii biograficznej.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 4. Mam talent

- **Cel:** Rozważenie znaczenia pojęcia *talent* i uświadomienie talentów, które ma uczestniczka/uczestnik zajęć.
- **Główna metoda:** mapa myśli.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 5. Pasjonaci, normalisi, hipsterzy i ja

- **Cel:** Uświadomienie roli hobby w życiu człowieka, rozważenie możliwości wykorzystania wybranych pasji w wykonywanym zawodzie.
- **Główna metoda:** dyskusja konferencyjna, praca z tekstem.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

1.3. Warsztaty

K 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

.....

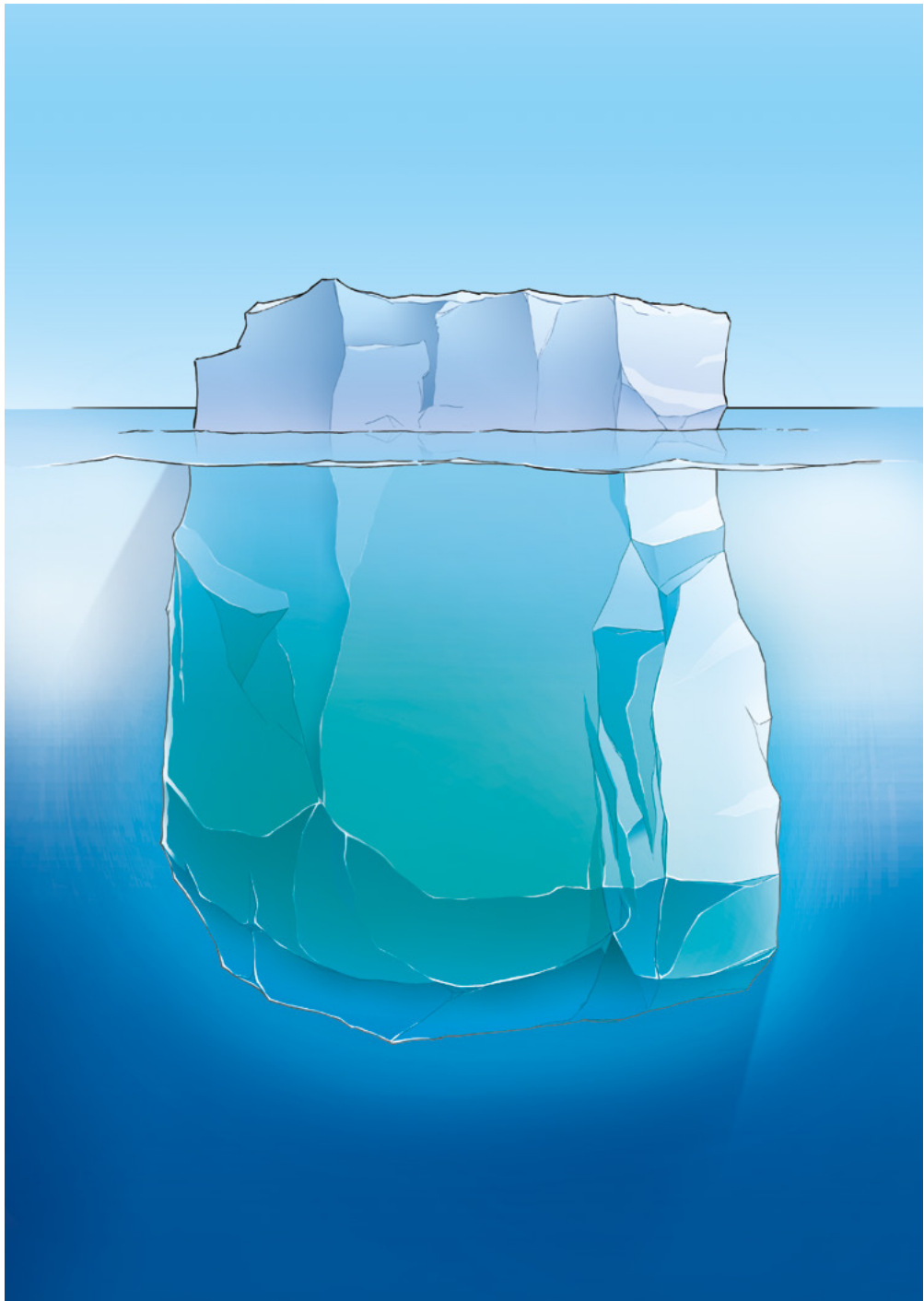
.....

.....

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>		



Ryc. 12. Moje zainteresowania

K 1.3.2. Kto i co mnie fascynuje?

Zastanów się, kogo podziwiałaś/podziwiałeś w znacznie młodszym wieku, np. na początku szkoły podstawowej. Kto był wówczas dla ciebie bohaterem, idolem? Wymień najwyżej trzy osoby. Mogą to być prawdziwi ludzie, których znasz osobiście lub o których słyszałaś/słyszałeś w opowieściach rodzinnych, znasz z literatury czy mediów, lub postacie fikcyjne, np. z bajek, kreskówek, filmów czy książek. Być może, podziwiałaś/podziwiałeś sąsiada, nauczycielkę, sportowca, naukowca, artystkę lub muzyka, a może gwiazdę telewizyjną czy postać z powieści.

1. Wypisz w tabeli 2 trzech swoich bohaterów. Obok każdego z nich wyjaśnij w dwóch – trzech zdaniach, dlaczego darzyłaś/darzyłeś ich podziwem.

Tabela 2. Co mnie fascynuje w ludziach – analiza wyboru bohatera

Lp.	Bohater	Powody, dla których go podziwiałam/ podziwiałem
1.		
2.		
3.		

2. W tabeli 3 wymień 2–3 ulubione obecnie czasopisma, programy telewizyjne, strony internetowe. Napisz, dlaczego je wybrałaś/wybrałeś. Do czego (oprócz portali społecznościowych i informacyjnych) najchętniej zaglądasz (czytasz, słuchasz, oglądasz) w sieci. Wyjaśnij, co ci się w nich podoba.

Tabela 3. Co mnie interesuje – analiza preferencji zainteresowań

Lp.	Czasopismo, program telewizyjny, portal internetowy	Powody, dla których je lubię, czytam, słucham, oglądam
1.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
2.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
3.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

3. Podaj tytuł twojej ulubionej książki. Opowiedz krótko, o czym jest ta książka. Opisz swoją ulubioną postać. Jeżeli nie masz ulubionej książki, opowiedz swój ulubiony film. Dlaczego właśnie ta książka, ten film tak bardzo cię zainteresowały? Czemu są dla ciebie ważne? Czy wpłynęły w jakiś sposób na twoje życie?

.....

.....

.....

4. Przejrzyj listę czasopism, programów telewizyjnych, stron internetowych, które wypisałeś/wypisałaś, wróć do fabuły ulubionej książki lub filmu. Przeanalizuj słowa, których użyłaś/użyłeś w opisie. Jakiego rodzaju działania i zajęcia są pokazywane w tych czasopismach lub programach? Opowiedz, jakie wydarzenia i jacy ludzie są przedstawiani w wybranych przez ciebie mediach.

W kolumnie 5 poniższej tabeli odnajdź jedno lub dwa środowiska pracy, które są najbliższe twoim ulubionym czasopismom, książkom, programom telewizyjnym, stronom internetowym. Czy zgadzasz się, że te opisy dotyczą środowiska pracy lub otoczenia, które lubisz najbardziej?

Tabela 4. Jakie środowisko pracy jest mi bliskie, co mnie interesuje? – analiza preferencji zainteresowań

Tytuł czasopisma, książki, filmu	Tytuł programu telewizyjnego, nazwa strony internetowej	Opis treści przedstawianych w różnych źródłach	Typ przedstawianych treści	Nazwa środowiska pracy
.....	miejsca, w których praktyczne, fizyczne i dobrze zbudowane osoby korzystają z maszyn, narzędzi, wykorzystują koordynację fizyczną i zdrowy rozsądek do rozwiązywania konkretnych problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: napraw, budowy, transportu, roślin, zwierząt, sportu	mechaniczno-plenerowy	"R" realistyczne
.....	miejsca, w których logiczni i dociekliwi ludzie wykorzystują rozumowanie, matematykę i metody badawcze w celu rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: odkryć, poszukiwań, dochodzenia, badań, obserwacji i oceny	naukowo-analityczny	"I" badawcze

Tytuł czasopisma, książki, filmu	Tytuł programu telewizyjnego, nazwa strony internetowej	Opis treści przedstawianych w różnych źródłach	Typ przedstawianych treści	Nazwa środowiska pracy
.....	miejsca, w których osoby kreatywne i ekspresyjne wykorzystują sztukę, teatr, muzykę i oryginalność w celu rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: twórczości artystycznej, gry aktorskiej i pisania	kreatywno- -estetyczny	"A" artystyczne
.....	miejsca, w których pomocne i towarzyskie osoby wykorzystują dialog, polecenia, zrozumienie, empatię, pracę zespołową i zdolności opiekuńcze w celu rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: edukacji, opieki, wsparcia, pracy na rzecz społeczności i kształtowania relacji	opiekuńczo- -szkolący	"S" społeczne
.....	miejsca, w których osoby przekonujące i władcze wykorzystują przywództwo, strategię, wpływy i humor w celu rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: biznesu, prawa, działań rządu, partii politycznych, ekonomii, opiniowania, ryzyka, konkurencji	menadżersko- -polityczny	"E" przedsiębiorcze
.....	miejsca, w których uporządkowane i zorganizowane osoby wykorzystują precyzję, sumienność, szczególność, dokładność i ostrożność w celu rozwiązywania problemów oraz wykonywania zadań dotyczących: działania biura, funkcjonowania procedur, organizacji, księgowości, zarządzania danymi, przygotowywania harmonogramów	biurowo- -mundurowy	"C" konwencjonalne

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?

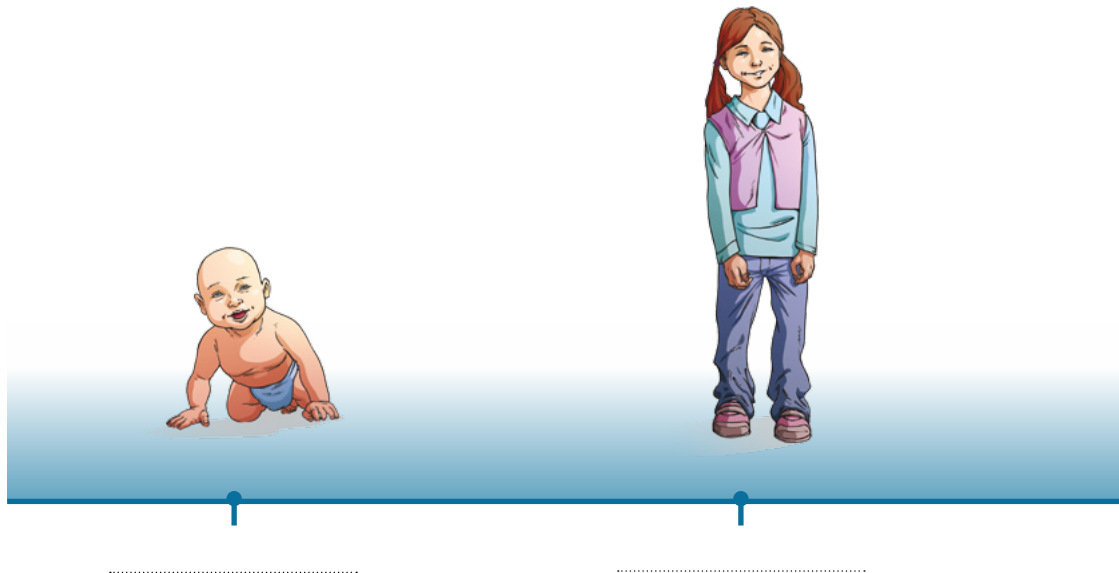
EWA: [...] Kiedy byłam dzieckiem i później nastolatką, pragnęłam zostać znaną prezenterką TV, panią dziennikarką, a i w pewnym momencie życia pojawiały się inne szalone, zawodowe pomysły, choćby taki, by zostać aktorką teatralną! Wybór zawodu [...] to seria przypadków oraz wpływ otoczenia, w jakim się 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-latka	Nastolatka	Licealistka	Absolwentka liceum

44

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

**Ryc. 13.** Ewolucja zainteresowań – przypadek Ewy

.....

.....

.....

.....

.....

.....

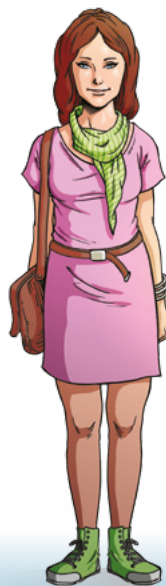
.....

.....

.....

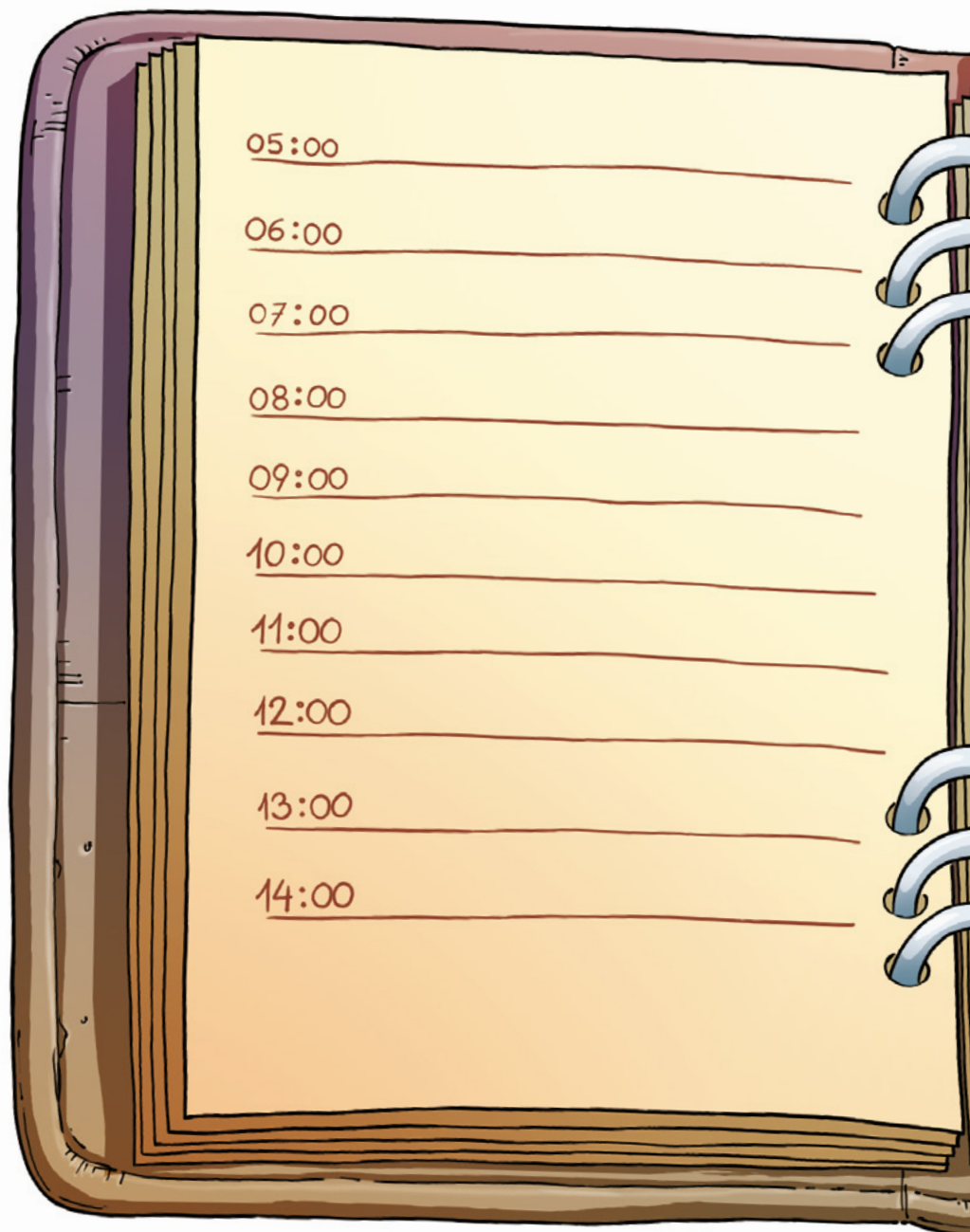
.....

.....



.....

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.

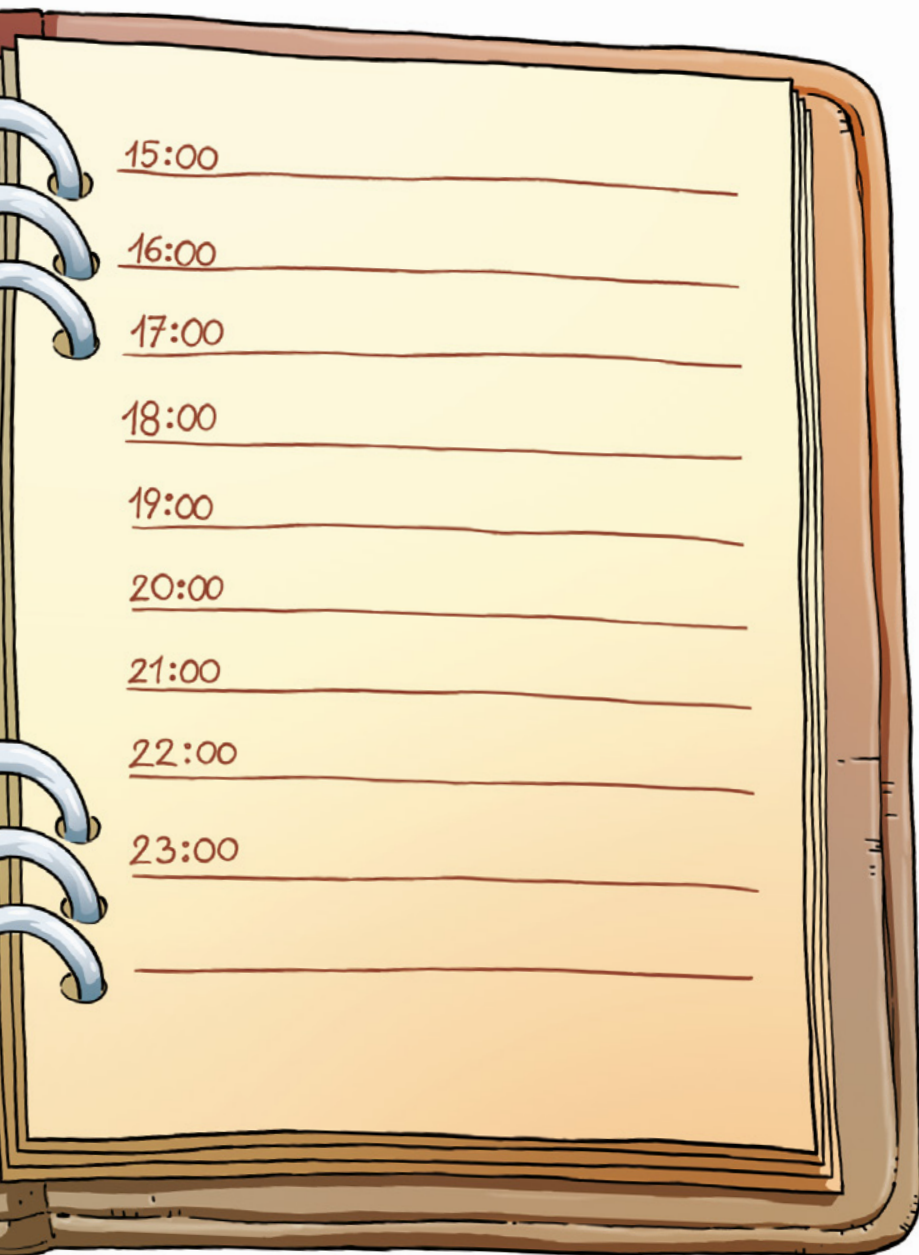


Tabela 6. Analiza mocnych i słabszych stron – przypadek Ewy

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 pominać 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 architektonicznych 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 kilkugodzinne, 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 wnętrze, 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 wnętrza 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 Chojnow. Czerwiec, 2014.
Projektant wnętrz: <http://chojnow.pl/news/news/view/id/3602>.

D 1.3.4. Mam talent

Słowo *talent* jest wieloznaczne i pojemne, nasuwa pozytywne skojarzenia. Zastanów się, co to jest talent, twoim zdaniem.

1. Zapisz wszystkie swoje skojarzenia ze słowem *talent* (ryc. 15).

TALENT

2. Spośród podanych określeń podkreśl te, które znalazły się na twojej planszy skojarzeń. Dopisz swoje skojarzenia.

<i>biegłość</i>	<i>dar</i>	<i>duża skuteczność</i>
<i>łatwość</i>	<i>„mózg”</i>	<i>niepospolita umiejętność</i>
<i>nieprzeciętność</i>	<i>przyjemność</i>	<i>samorodna zdolność</i>
<i>smykałka</i>	<i>talent do interesów</i>	<i>talent do języków</i>
<i>talent matematyczny</i>	<i>wybitne uzdolnienia</i>	<i>zdolności aktorskie</i>
<i>uzdolnienia literackie</i>	<i>uzdolnienia malarskie</i>	<i>uzdolnienia muzyczne</i>
<i>„żyłka” do czegoś</i>	<i>uzdolnienia techniczne</i>	

6. Napisz, jaki ty masz talent.

- Twoim zdaniem
- Zdaniem bliskich

4. Podaj przykład osoby, obdarzonej talentem, którą znasz osobiście. Co to za talent?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Jak można rozwijać talent, a jak go zmarnować? Przedstaw swój punkt widzenia.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

D 1.3.5. Pasjonaci, normalni, hipsterzy i ja

Pasja i hobby to słowa opisujące niezwykle zaangażowanie kogoś w wykonywanie określonych czynności, które go cieszą, ekscytują, a niekiedy pochłaniają czas i pieniądze. Wielu z nas uważa je za wartość, ale są i tacy, którzy pasje lub hobby uznają za stratę czasu. Zastanów się, czy ty masz pasję lub hobby? Jeśli nie, pomyśl, co szczególnie lubisz robić, co sprawia ci największą przyjemność i satysfakcję. Czy, twoim zdaniem, pasja może przerodzić się w zawód?

1. Z wymienionych działań/pasji podkreśl te, które twoim zdaniem bez trudu mogą stać się podstawą zawodu i źródłem utrzymania, oraz te, w których wypadku jest to niemal niemożliwe. Wyjaśnij swoje wybory.

<i>aktor teatru ognia</i>	<i>działkowiec</i>	<i>gracz internetowy</i>
<i>jeździec konny</i>	<i>kolekcjoner płyt winylowych</i>	<i>modelarz</i>
<i>myśliwy</i>	<i>przyjemność</i>	<i>podróżnik</i>
<i>przewodnik górski</i>	<i>pszczelarz</i>	<i>„replikant” uzbrojenia</i>
<i>rowerzysta (pasjonat bicykli)</i>	<i>strażak</i>	<i>trener karate</i>
<i>wędkarz</i>	<i>wspinacz</i>	

2. Porównaj swoje wybory z wyborami innych uczestników zajęć. Czy wasze wskazania się pokryły? Jeśli nie, których pasji dotyczą różnice. Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Przeczytaj wypowiedzi dwóch osób. Jedna z nich uważa siebie za pasjonata płyt winylowych, druga mówi o sobie, że jest pasjonatem – podróżnikiem. Która z wypowiedzi jest, twoim zdaniem, potwierdzeniem prawdziwych pasji, a która nie? Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

„Na przykład pierwszy raz znalazłem kolekcję, przywiozłem kolekcję 700 winyli [...] i jak przyjechałem, to nie spałem przez tydzień [...] jak pojechałem do Marka to nagrywać, to Marek pierwsze co zobaczył, to się przeżegnał i mówi: „[...] człowieku, jak ty wyglądasz, ty nie spałeś chyba od wczoraj.” Ja mówię: „Nie stary, ja nie spałem od [...] od piątku zeszłego tygodnia.” [...] o śniadaniu mogę zapomnieć, o obiedzie zapomnę, o kolacji zapomnę, nawet zdarza mi się o swoim synu i o żonie zapomnieć... ale, kurde, o muzyce [...] to jest jak trzecia nerka (Kolekcjoner płyt winylowych)”.

Źródło: Dymarczyk, W. (2011). *Pasjonaci: dewianci, dziwacy, „normalsi”, czyli o roszczeniu uznania normalności*. Przegląd Socjologii Jakościowej, 1, t.VII, s. 60-61.

„No i pozwiedzałyśmy sobie Londyn, ogólnie też fajnie. Bo, bo byliśmy też w innej miejscowości, w Mal..., czy Mal... też nad morzem.[...]. I sobie zwiedzałyśmy właśnie cały Londyn, byliśmy w Cambridge, Greenwich, na, na równiku czy na południku, nie wiem dokładnie [...] No Grenada również w Hiszpanii w Andaluzji, pojechałem tam. No i ogólnie było super. [...] Miesiąc wcześniej pojechałem do Irlandii, bo, bo na Menorce poznałem taką Alex z Chile. [...] Wróciłem, pojechałem od razu do tej, tej Granady, też było fajnie.[...] (Podróżnik)”.

Źródło: Dymarczyk, W. (2011). *Pasjonaci: dewianci, dziwacy, „normalsi”, czyli o roszczeniu uznania normalności*. Przegląd Socjologii Jakościowej, 1, t.VII, s. 60-61.

2

Aspiracje





2.1. Wprowadzenie

W psychologii i socjologii stosuje się różne definicje pojęcia *aspiracje*, ale najczęściej są one określane jako pragnienia, życzenia i dążenia, jako zamiar osiągnięcia celu i jako cel działań. Przedmiotem aspiracji są określone wartości, które przede wszystkim koncentrują się wokół pragnień dotyczących przyszłości zawodowej i osobistej (Sikorski, 2005).

Za główne czynniki odpowiedzialne za kształtowanie się i poziom aspiracji uznaje się:

- system wartości (*Co jest dla mnie ważne? Co cenię?*);
- kapitał kulturowy (*Z jakiego kręgu kulturowego się wywodzę? Jakie wartości z tej przynależności czerpię?*);
- przekonanie o własnych możliwościach (*Jakie są moje możliwości? Czy wierzę w swoje możliwości?*);
- wcześniejsze osiągnięcia (*Co już osiągnęłam/osiągnąłem? Czy uświadamiam sobie swoje dotychczasowe osiągnięcia?*);
- sytuację materialno-bytową (*W jakiej jestem sytuacji materialno-bytowej? Jaki ma to wpływ na moje oczekiwania życiowe?*);
- uwarunkowania społeczne (*Jaka jest moja sytuacja społeczna? Jakie mam refleksje na ten temat?*);
- internalizację ról i wzorców społecznych (*W jakim stopniu jestem skłonna/skłonny wchodzić w role i przyswajać wzorce społeczne?*);
- oczekiwania i presję środowiska (*Jakie są oczekiwania innych co do mnie? Czy ma to dla mnie duże znaczenie?*) (Lubowicz, Pańtak 1988).

Podobnie jak w przypadku zainteresowań, aspiracje kształtują się i ewoluują wraz z wiekiem dziecka (Lewowicki, 1987). Proces kształtowania aspiracji polega na przechodzeniu od niesprecyzowanych wyobrażeń, opartych na fantazjach (stadium pierwsze) do konkretnych, realistycznych poglądów na temat własnego zawodu.

Wyróżniono **cztery stadia** kształtowania się aspiracji zawodowych. Pierwsze występuje w okresie od 3. do 5. roku życia, drugie od 6. do 8. roku życia, trzecie od 9. do 13. roku życia, gdy dziecko, artykułując swoje aspiracje, głównie odzwierciedla w nich oczekiwania, które wobec niego formułuje najbliższe otoczenie. W czwartym etapie, który rozpoczyna się około 14. roku życia, młody człowiek komunikuje przede wszystkim indywidualne, własne aspiracje, a te wskazują na jego orientacje i preferencje zawodowe.

Aspiracje zawodowe, jak wskazuje ich nazwa, odnoszą się do szeroko pojętej pracy zawodowej i przede wszystkim obejmują oczekiwania jednostki wobec:

- typu zatrudnienia (praca najemna, praca na własny rachunek – samozatrudnienie);
- rodzaju pracy (np.: fizyczna, umysłowa);
- cech wykonywanej pracy/wykonywanego zawodu (specyfika czynności/działań);
- warunków wykonywanej pracy/ wykonywanego zawodu (godziny i dni pracy, środowisko pracy itp.);
- wynagrodzenia (podstawowego i motywacyjnego).

Aspiracje i motywacje człowieka dotyczące kariery zawodowej stanowią podstawę do konstruowania i wdrażania w życie planów osiągnięcia zamierzonych celów zawodowych, warunkują zaangażowanie w realizację tych celów, w tym wypadku głównie zdobycie merytorycznie i finansowo satysfakcjonującej pracy (Mądry, 2010; Jakiemiuk, 2012; Piróg, 2012).

Znaczący wpływ na ostateczny kształt aspiracji zawodowych mają:

- aspiracje **życiowe**, czyli dotyczące życia osobistego, rodzinnego; obejmujące zarówno relacje między członkami rodziny, jak również wyobrażenia o modelu i funkcjach rodziny;
- aspiracje **materialne**, czyli odnoszące się do oczekiwanego standardu życia, dostępu do dóbr materialnych i konsumpcyjnych;
- aspiracje **przywódcze** i **kierownicze**, przejawiające się najczęściej w działalności zawodowej, edukacyjnej, życiu rodzinnym oraz społeczno-politycznym;
- aspiracje **moralne**, związane z wartościami, normami etycznymi, których zarówno jednostka, jak i całe grupy społeczne pragną przestrzegać.

W procesie kształtowania się aspiracji zawodowych dzieci bardzo dużą rolę odgrywają ich rodzice (Gottfredson, 1981). Dzieje się to przede wszystkim przez:

- tzw. „dziedziczenie zawodów”; zawód który wykonują rodzice wzbudza w dziecku zainteresowanie, inspirowanie go i tym samym skłania je do wyboru takiego samego lub bardzo zbliżonego zawodu (dopasowywanie się do zawodów rodziców);
- społeczno-ekonomiczny status rodziny; niskie dochody mogą ograniczać możliwości kształcenia w tych obszarach, które wiążą się z dużymi nakładami finansowymi; te utrudnienia modelują (głównie obniżają) aspiracje; niski status negatywnie wpływa na poczucie osobistej efektywności, wskutek czego dziecko zaczyna wątpić w możliwość zdobycia wymarzonego zawodu, co powoduje zaniżanie jego aspiracji (Bandura i in., 2001); wysokie dochody mogą sprzyjać stworzeniu dziecku takich warunków edukacyjnych, które pomogą mu opanować więcej umiejętności, niż opanowali rówieśnicy, co podnosi jego samoocenę oraz poziom aspiracji;
- formułowanie oczekiwań, marzeń i aspiracji rodziców wobec swoich dzieci (ich treść, formę, zabarwienie emocjonalne, przekonujące egzemplifikacje) (Kozłowski, Matczak, 2014).

2.2. Cele i metody

K Warsztat 1. Co się dla mnie liczy?

- **Cel:** Refleksja nad najważniejszymi wartościami i oczekiwaniami uczestniczki/uczestnika zajęć w odniesieniu do swojej przyszłości.
- **Główna metoda:** ranking.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 2. I co wy na to?

- **Cel:** Uświadomienie różnorodności aspiracji człowieka i ich źródeł.
- **Główna metoda:** sytuacyjna

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 3. Rozpoznaj swoje aspiracje i ich źródła

- **Cel:** Analiza jednego z ważnych elementów kształtowania się aspiracji zawodowych człowieka, jakim jest środowisko rodzinne; uporządkowanie wiedzy uczestniczki/uczestnika zajęć na temat ewentualnych tradycji zawodowych w rodzinie.
- **Główna metoda:** drzewo zawodów.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 4. Wybrać, jak to łatwo powiedzieć

- **Cel:** Rozważenie różnorodności aspiracji osób, grup osób będących w różnym wieku i sytuacji życiowej oraz pełniących różne role; próba ustalenia przyczyn tego zróżnicowania; porównanie dokonanych ustaleń z własnymi aspiracjami zawodowo-edukacyjnymi.
- **Główna metoda:** praca z tekstem, dyskusja konferencyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 5. Aspiracje współczesnej młodzieży

- **Cel:** Analiza zróżnicowania aspiracji, motywów wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej wśród przedstawicieli różnych grup młodzieży.
- **Główna metoda:** dyskusja konferencyjna, metoda impresyjna, praca z tekstem.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

2.3. Warsztaty

K 2.3.1. Co się dla mnie liczy?

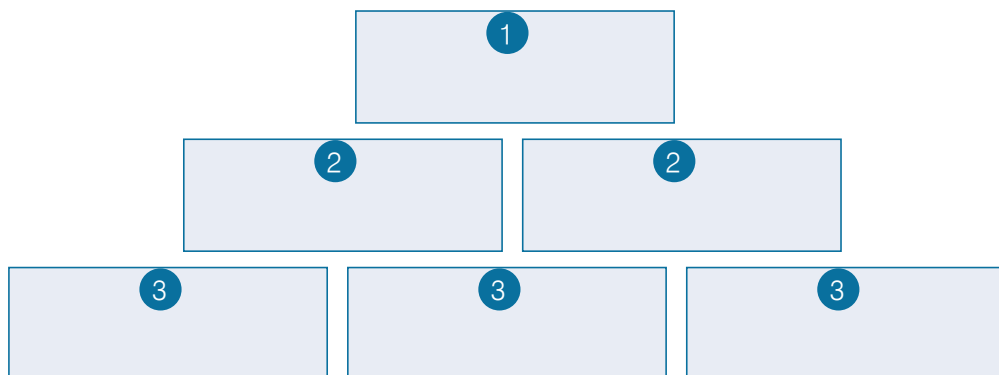
Każdy człowiek wielokrotnie zastanawia się nad tym, co dla niego jest najważniejsze w życiu, do czego dąży, co pomoże mu osiągnąć szczęście i spełnienie. Ty pewnie także nie raz zadawałaś/zadawałeś sobie takie pytania. Odpowiedzi na nie mogą mieć duży wpływ na działania, jakie podejmiesz, by osiągnąć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

1. Spośród wymienionych określeń (ryc. 16) wybierz dziewięć 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-shaped grid of 9 rectangular boxes. The boxes are arranged in five rows. The top row has 1 box with a blue circle containing the number '1' in the center. The second row has 2 boxes, each with a blue circle containing the number '2' in the center. The third row has 3 boxes, each with a blue circle containing the number '3' in the center. The fourth row has 2 boxes, each with a blue circle containing the number '4' in the center. The bottom row has 1 box with a blue circle containing the number '5' in the center. All boxes are light blue with a thin dark blue border.

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

K 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 aprobuje jego pomysł?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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?

D 2.3.3. Rozpoznaj swoje aspiracje i ich źródła

Często się zdarza, że członkowie jednej rodziny pracują w tym samym zawodzie. Mówi się nawet o tradycji rodzinnej wykonywania konkretnego zawodu. Bywa też tak, że zawody wykonywane przez przedstawicieli tej samej rodziny są różne.

Zastanów się, jak to jest w twojej rodzinie. Czy istnieje tradycja wykonywania zawodu? Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z jak największą liczbą członków twojej rodziny przygotuj rodzinne drzewo zawodowe (ryc. 18). Obok nazwy określającej stopień twojego pokrewieństwa z daną osobą wpisz poziom wykształcenia, zawód wyuczony i zawód wykonywany obecnie, np.: *dziadek Antoni: wykształcenie zawodowe, krawiec; babcia Zosia; wykształcenie średnie ogólne, nie pracowała zawodowo*. Jeśli nie jesteś pewna/pewien informacji o niektórych członkach rodziny, spytaj o nie swoich bliskich.

1. Na podstawie wykonanego schematu – drzewa zawodowego rodziny – oraz innych informacji zebranych podczas wywiadów wykonaj polecenia.
 - Odpowiedz, czy któryś z zawodów powtarza się w twojej rodzinie. Jeśli tak, to podaj jego nazwę. Na podstawie wywiadów z członkami twojej rodziny odpowiedz, dlaczego ten zawód lub te zawody przeważają w waszej rodzinie.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

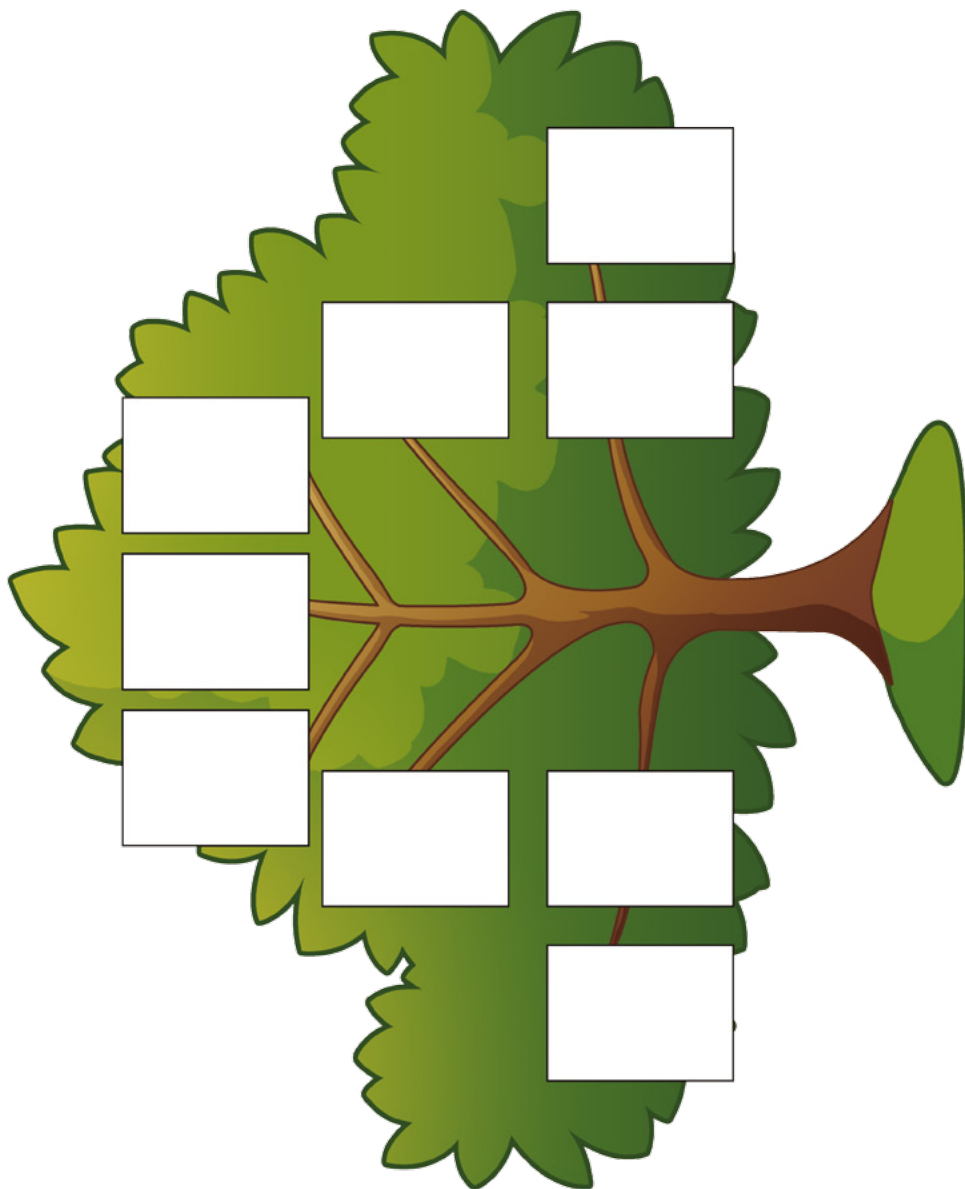
.....

.....

.....

.....

.....



Ryc. 18. Drzewo zawodowe mojej rodziny

- Zapisz, jakie cechy, wartości i postawy związane z wykonywanym zawodem mają różni członkowie twojej rodziny (np.: precyzja, perfekcjonizm, wysokie wymagania dotyczące jakości i produkcji, punktualność, zdolność przystosowania się – elastyczność, umiejętności praktyczne, umiejętności komercyjne, status itp.).

.....

.....

.....

.....

.....

- Wymień, które z tych cech, wartości i postaw są ci bliskie, a które nie. Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Na podstawie wywiadu z najstarszym i najmłodszym pracującym członkiem rodziny wykonaj polecenia.

- Porównaj drogi, które doprowadziły ich do wykonywanej pracy zawodowej.

.....

.....

.....

- Porównaj ich poziom satysfakcji zawodowej.

.....

.....

.....

.....

- Porównaj ich stosunek do wykonywanego zawodu.

.....

.....

.....

3. Porozmawiaj z rodzicami na temat ich pracy zawodowej. Skup się przede wszystkim na ustaleniu motywów ich wyboru zawodów, które wykonywali lub wykonują. Czy praca zawodowa przynosi im zadowolenie czy rozczarowuje? Dlaczego? Czy rodzice chcieliby, abyś ty poszła/poszedł w ich ślady?

Do przemyślenia

- Jakie wnioski wyciągnęłaś/wyciągnąłeś z tego doświadczenia?
- Czego nowego dowiedziałaś/dowiedziałeś się o swoich rozmówcach i o sobie samym podczas wywiadów?
- Co w swoim przyszłym zawodowym życiu chcesz zrobić inaczej niż twoi przodkowie, a w czym chcesz ich naśladować?

K 2.3.4. Wybrać, jak to łatwo powiedzieć

Dla wielu ludzi dokonywanie wyborów, nawet w kwestiach codziennych, bywa niełatwe. Tym trudniejsze jest podejmowanie decyzji o kluczowym znaczeniu dla naszej przyszłości, np.: wybór szkoły, zawodu, decyzja o emigracji, zmianie miejsca zamieszkania. Jednocześnie decyzje te są nieuniknione i stanowią nieodłączny element dorosłego życia.

1. Zastanów się i podaj 3 najważniejsze motywy twojego wyboru/planu wyboru dalszej edukacji; na pozycji pierwszej wpisz powód najważniejszy.

1.

.....

2.

.....

3.

.....

2. Spytaj najbliższą koleżankę / najbliższego kolegę o jej/jego motywy tego wyboru. Czy wasze motywy są podobne czy różne?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Porównaj wasze odpowiedzi z motywami wyboru przyszłego zawodu uczniów pewnego technikum. Wskaż ewentualne podobieństwa i różnice.

W toku badań prowadzonych wśród uczniów kończących edukację w zawodzie technika ustalono, że dla nich najważniejszym motywem wyboru szkoły była perspektywa pozyskania dobrze płatnej pracy (53%). Drugim powodem były zainteresowania (35%), a na trzecim miejscu (16%) uplasowało się przewidywanie uczniów, że jest duże zapotrzebowanie na takich specjalistów na rynku pracy. Co dziesiąty uczeń odpowiedział, że o wyborze szkoły przesądziły zdolności, a 6% respondentów przyznało, że wybór szkoły/zawodu był przypadkowy.

Źródło: Pasierbek, E. (2013). *Współczesna donżuaneria – czyli wybór zawodu a potrzeba konsumpcji*. Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 161, 202–211.

4. Wspólnie zastanówcie się, jakie kryteria wyboru przyszłego zawodu sugerują wam:

- Rodzice

.....

.....

.....

- Nauczyciele

.....

.....

.....

- Inne osoby w waszym otoczeniu

.....

.....

.....

2. Czy wskazywane sugestie są zbieżne z waszym zdaniem na ten temat?

.....

.....

.....

.....

6. Przeanalizuj tabelę i wymień co najmniej 2 argumenty, które – twoim zdaniem – podają rodzice pragnący, aby ich dzieci pracowały w trzech najczęściej wskazywanych grupach zawodów (patrz tabela 8).

Moim zdaniem, rodzice podawali następujące argumenty:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. Jakie ty wskazałabyś/wskazałbyś argumenty przemawiające za pracą w tych zawodach?

Moje argumenty są następujące:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Która z wymienionych w tabeli 8 grup zawodów jest najbliższa twoim aspiracjom zawodowym? Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tabela 8. Aspiracje zawodowe rodziców dotyczące dziecka (bez względu na płeć)

Aspiracje zawodowe dotyczące dziecka (bez względu na płeć)	
Zawody medyczne	33%
Zawody wymagające studiów politechnicznych lub wykształcenia technicznego	23%
Zawody prawnicze	17%
Zawody ekonomiczno-handlowe	13%
Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym	13%
Zawody związane z wykształceniem informatycznym, matematycznym i przyrodniczym	10%
Przedsiębiorca, właściciel firmy, biznesmen, menedżer, prezes, dyrektor	8%
Zawody mundurowe: wojskowy, policjant, celnik, strażak	5%
Zawody rzemieślnicze i robotnicze	5%
Zawody urzędnicze, związane z administracją (również rządową)	4%
Zawody rolnicze i związane z ochroną środowiska	4%
Zawody artystyczne	4%
Zawody związane ze sportem, turystyką	3%
Naukowiec, wykładowca na wyższej uczelni	2%
Polityk, poseł	1%
Odpowiedzi opisowe	4%
Wybór zawodu należy do dziecka	6%
Trudno powiedzieć	18%

UWAGA: Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wymienić więcej niż jeden zawód.
Źródło: *Aspiracje zawodowe Polaków (2009)*, CBOS Komunikat z badań.

9. Przeanalizuj aspiracje rodziców wobec zawodu dla córki i dla syna (patrz tabela 9 i 10)? Czy zauważasz różnice? Jak myślisz, z czego wynikają te różnice?

Tabela 9. Aspiracje zawodowe rodziców dotyczące córki

Aspiracje zawodowe dotyczące córki	
Zawody medyczne, w tym:	33%
lekarz – ogólnie i różnych specjalności	22%
pielęgniarka	2%
dentysta	1%
farmaceuta	1%
rehabilitant, fizjoterapeuta, fizykoterapeuta i inne	1%
Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym	11%
nauczyciel, pedagog	7%
psycholog, socjolog, politolog, historyk, archeolog	2%
lingwista, tłumacz	1%
dziennikarz	1%
Zawody ekonomiczno-handlowe, w tym:	10%
ekonomista	4%
bankowiec, finansista	3%
księgowy	2%
handlowiec, sprzedawca	2%
Zawody prawnicze, w tym:	9%
prawnik – ogólnie	6%
adwokat, sędzia, prokurator	2%
radca prawny, notariusz	1%
Zawody urzędnicze, związane z administracją (również rządową)	4%
Przedsiębiorca, właściciel firmy, biznesmen, menedżer, prezes, dyrektor, w tym:	4%
menedżer, prezes, dyrektor	2%
przedsiębiorca, właściciel firmy, biznesmen	2%

UWAGA: Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wymienić więcej niż jeden zawód.

Źródło: *Aspiracje zawodowe Polaków* (2009), CBOS Komunikat z badań.

Tabela 10. Aspiracje zawodowe rodziców dotyczące syna

Jakiego zawodu pragnął(ęła)by Pan(i) dla syna? Proszę odpowiedzieć niezależnie od tego, czy ma Pan(i) dzieci i w jakim wieku	
Zawody wymagające studiów politechnicznych lub wykształcenia technicznego	21%
Zawody medyczne	13%
Zawody prawnicze	10%
Zawody związane z wykształceniem informatycznym, matematycznym i przyrodniczym	9%
Przedsiębiorca, właściciel firmy, biznesmen, menedżer, prezes, dyrektor	6%
Zawody mundurowe: wojskowy, policjant, celnik, strażak	5%
Zawody ekonomiczno-handlowe	4%
Zawody związane z wykształceniem pedagogicznym, społeczno-politycznym i humanistycznym	3%
Zawody rzemieślnicze i robotnicze	3%
Zawody rolnicze i związane z ochroną środowiska	3%
Zawody związane ze sportem, turystyką	2%
Zawody urzędnicze, związane z administracją (również rządową)	1%
Zawody artystyczne	1%
Naukowiec, wykładowca na wyższej uczelni	1%
Polityk, poseł	1%
Odpowiedzi opisowe	3%
Wybór zawodu należy do syna	4%
Trudno powiedzieć	14%

UWAGA: Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondent mógł wymienić więcej niż jeden zawód.

Źródło: *Aspiracje zawodowe Polaków* (2009), CBOS Komunikat z badań.

D 2.3.5. Aspiracje współczesnej młodzieży

We wszystkich grupach społecznych, w tym także wśród młodzieży, można zaobserwować znaczne zróżnicowanie aspiracji oraz motywów wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Przyczyny tych różnic są na ogół złożone.

1. Przeczytaj tekst i odpowiedz, czy uważasz, że zaproponowana typologia młodzieży jest trafna i prawdziwa? Jeśli tak, to której grupy przedstawiciele najczęściej spotykasz? Jeśli – twoim zdaniem – ta typologia nie odzwierciedla prawdy o współczesnej młodzieży, uzasadnij to.

Ze względu na aspiracje młodzież można podzielić obecnie na cztery grupy:

- 1) szara legenda pokoleniowa (tzw. normalsi): to grupa najliczniejsza, o konformistycznym nastawieniu, prorodzinna, ale nieaspirująca do radykalnej zmiany sposobu i jakości życia;
- 2) złota legenda pokoleniowa: to młodzi ludzie pochodzący z rodzin o wysokim statusie ekonomicznym, mający rodziców z wyższym wykształceniem; tzw. piękni i bogaci; są przedsiębiorczy i kreatywni, nastawieni na szybką, indywidualną karierę, osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej, wysoki status ekonomiczny, prestiż, pogłębianie kompetencji, barwny styl życia; dbają także o jak najlepsze kształcenie swoich dzieci;
- 3) biała legenda pokoleniowa: to młodzież o pochodzeniu inteligenckim, nierzadko jednak wywodząca się ze zubożałych rodzin, które swoją pozycję utraciły w okresie transformacji ustrojowej; nie potrafi dostosować się do otaczającej ją rzeczywistości, gdyż nadal kultywuje tradycyjne wartości; cechuje ją kult pracy, perfekcjonizmu, wysokich kompetencji, sprawnego działania;
- 4) czarna legenda pokoleniowa: różne grupy młodzieży (cwaniacy, mafiosi, dresiarze, blokery i in.); charakteryzuje ich pasywny bądź negatywny stosunek do życia, bardzo niskie aspiracje edukacyjne (można nawet mówić o pogardzie dla wykształcenia), chęć łatwego „urządzenia się”, preferowanie sprytu, przebiegłości i ogromny kult dla pieniądza; w celu pozyskania pieniędzy są gotowi podjąć jakąkolwiek pracę.

Źródło: Fatyga, B. 2000. *Resentyment, marketing i legenda*. W: *Młodzi końca wieku: pokolenie 2000 czy pokolenie '89, dzieci wolnego rynku czy blokery*: artykuły z „Gazety Wyborczej”. Red. M. Piasecki. Warszawa, Wyd. W.A.B.

2. Przeczytaj tekst i na jego podstawie krótko scharakteryzuj aspiracje oraz plany młodzieży w nim ukazanej. Zastanów się nad przyczynami jej oczekiwań i postaw.

Ochotniczy Hufiec Pracy to specyficzne miejsce, do którego często trafia młodzież, która nie potrafi poradzić sobie w innych placówkach edukacyjnych. Zadaniem szkoły jest przysposobienie do pracy. Podopieczni placówki mają mniej lekcji niż ich rówieśnicy z innych szkół, jednak przez dwa dni odbywają praktyki, ucząc się zawodu handlowca, blacharza i innych profesji. Przez dwie godziny w tygodniu uczniowie przygotowują się do swojej przyszłej pracy, uczestnicząc w zajęciach teoretycznych.

W hufcu pracy uczy się szczególnie młodzież. Niektórzy z nich żyją na granicy prawa, są także osoby, które mają kuratora, nierzadko młody człowiek – uczeń placówki jest już rodzicem. [...] Badani uczniowie reprezentują dość specyficzny pogląd na wiedzę i wykształcenie. Młodzież chce – cytuję dosłownie – „skończyć tę szkołę”, ale pytana o dalsze plany wyraźnie gubi się. [...] Badani mają niskie aspiracje edukacyjne. Są bardzo niepewni swoich możliwości, przekonani o tym, że nie uda im się osiągnąć wysokiego wykształcenia. Podziwiają ludzi, którzy ukończyli studia i legitymują się wyższym wykształceniem, ale większość aspiruje do zakończenia nauki na poziomie szkoły zawodowej.

[...] Badani deklarują, że o wielu decyzjach w ich życiu – także zawodowym i edukacyjnym – zdecydował przypadek, a nie na przykład chęć zdobycia wiedzy czy zawodu. Od pedagoga dowiedziałam się, że młodzież podejmuje istotne decyzje pod wpływem na przykład nieplanowanej ciąży, złych warunków domowych, alkoholizmu jednego bądź obojga rodziców, różnego rodzaju przemocy. [...]

Większość badanych otwarcie przyznaje, że właśnie życiowe trudności i niedogodności, bieda, bezrobocie, brak perspektyw skłania ku takim wyborom i deklaracjom. Właśnie bieda, bezrobocie i możliwość znalezienia pracy w danym zawodzie przesądziły o wyborze określonej profesji. Respondenci zgodnie przyznają, że rodzice w żaden sposób nie wpływali na wybór zawodu, doceniają natomiast rolę szkoły i „pani pedagog”, czyli szkolnego pedagoga pełniącego rolę doradcy zawodowego. Badani przyznają, że „pani pedagog”, bo tak ją nazywają, bardzo dużo z nimi rozmawiała, pomagała załatwić praktyki, potem pracę i dzięki jej pomocy poradzili sobie z wyborem szkoły i zawodu. Respondenci uważają, że ten wybór jest bardzo trudny – i cytuję dosłownie – „bardzo ważny, bo na całe życie”. [...]

Młodzież skupiona w OHP chce zdobyć takie zawody jak kucharz („bo lubię gotować”), kierowca („bo lubię jeździć samochodem”), elektryk, mechanik samochodowy („bo lubię samochody”), „bo fajnie jest przy samochodzie coś zrobić”), blacharz, ekspedientka, piekarz, ochroniarz („bo mnie to interesuje”), fryzjer („bo przyjemnie jest komuś coś robić przy włosach”, „bo lubię”), hydraulik, handlowiec („bo lubię sprzedawać i ku-

pować”), lakiernik, murarz. Dziewczyny preferują zawody wymagające kontaktu z ludźmi (fryzjer, handlowiec, ekspedientka), które wymagają „ładnego wyglądu” – jak się wyraziły, dobrej prezencji. Chłopcy skłaniają się ku profesjom uważanym za typowo męskie (murarz, ochroniarz, lakiernik, mechanik), które wymagają znajomości jedynie wąskiego wycinka wiedzy i umiejętności praktycznych. [...]

Wszyscy respondenci chcieliby pracować poza domem (cytuję dosłownie – „bo jak w domu naprawiać samochody?”) i najlepiej od 8.00 do 16.00, nigdy dłużej. Młodzież chciałaby – cytuję dosłownie – „dużo zarabiać”. Badani sprecyzowali swoje oczekiwania zawodowe na poziomie od 800 do 1000 złotych „na rękę”. [...]

Źródło: Becker-Pestka, D. (2009). *Aspiracje młodzieży z ochotniczych hułców pracy*. Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych, I, ss. 9-18.

- Aspiracje opisanej młodzieży

.....

.....

.....

.....

.....

- Plany opisanej młodzieży

.....

.....

.....

.....

.....

- Przyczyny oczekiwań i postaw bohaterów tekstu

.....

.....

.....

.....

.....

3. Na podstawie tekstu porównaj plany przyszłości zawodowej gimnazjalistów i uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa zachodniopomorskiego z planami swoich rówieśników. Skomentuj ewentualne różnice.

GIMNAZJALIŚCI: Około połowy badanych gimnazjalistów ma sprecyzowane plany związane z przyszłością zawodową. Zamiary dziewcząt i chłopców były odmienne. Dziewczęta najczęściej planowały wybrać zawód fryzjerki, lekarki, informatyka, psychologa, kucharzki, nauczycielki, architekta i kosmetyczki. Chłopcy zamierzali pracować w zawodzie mechanika oraz informatyka, a następnie żołnierza, architekta, elektryka, kucharza, budowlańca i sportowca.

Młodzież deklarowała, że wybierając przyszły zawód, zwracała uwagę przede wszystkim na to, aby praca była ciekawa (ok. 47%). Blisko 30% młodzieży kierowało się opinią rodziców. Większość brała pod uwagę wysokość płacy oraz możliwość awansu.

SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE: W przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych, także ponad połowa z nich jeszcze nie wiedziała, jaki zawód chciałaby wykonywać po ukończeniu edukacji. Zdecydowane uczennice najczęściej wybierały zawód nauczycielki, architekta, księgowej, psychologa, tłumaczki, kosmetyczki (kosmetologa), sprzedawcy. Chłopcy wskazywali zawód mechanika samochodowego, żołnierza, informatyka (programisty), policjanta, budowlańca, kucharza.

Źródło: Jaroszevska, M., Bednarczyk I., Sieklicka, A., Opęchowska, M., Tomczyk, J. (2010). *Plany i preferencje zawodowe uczniów w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w województwie zachodniopomorskim. Analiza i interpretacja wyników przeprowadzonych badań*. Szczecin: WUP.



Metody

3



3.1. Wprowadzenie

Jak wszystkie decyzje, wybór rodzaju wykształcenia i kariery zawodowej wiąże się z ryzykiem, zwłaszcza jeśli zmiany w gospodarce są dynamiczne i trudno przewidzieć sytuację na rynku pracy w perspektywie kilkunastu lat. Każdy człowiek musi sam oszacować, czy jego wybór będzie trafny z punktu widzenia celów, jakie sobie stawia w życiu prywatnym i zawodowym. Szczególnie trudne zadanie stoi przed młodzieżą w wieku 12–19 lat, która już teraz musi dokonać wyborów zawodowych. Pierwszym etapem w tym procesie jest podjęcie przez absolwentów gimnazjum decyzji dotyczącej dalszej edukacji, mającej na celu przygotowanie się do wykonywania określonego typu profesji. Umiejętność podejmowania decyzji można: mieć, zdobywać i doskonalić (Szapiro, 1993).

Jednym z ważnych kroków metodycznego podejmowania decyzji i jej racjonalizacji jest zdiagnozowanie predyspozycji zawodowych. Dzięki narzędziom służącym do określania tych predyspozycji można ustalić rodzaj pracy lub zawodu, który byłby odpowiedni dla danej osoby. Diagnoza predyspozycji zawodowych opiera się na rozpoznaniu zainteresowań, umiejętności, talentów i cech charakteru danego człowieka. Mimo że dotychczas proponowane testy są bardzo pomocne w tym procesie, to zwykle niewystarczająco wnikliwie diagnozują indywidualne predyspozycje osoby badanej. Zgodnie z założeniami teorii M. Savickasa, w tym działaniu niezbędny jest głębszy wgląd w siebie, a proces określania predyspozycji zawodowych powinien objąć:

- diagnozę osobowości zawodowej na podstawie typów osobowości RIASEC;
- rozpoznanie psychospołecznej gotowości i zasobów danej osoby do radzenia sobie z obecnymi oraz przyszłymi zmianami oraz wyzwaniem w rozwoju zawodowym;
- indywidualne, oparte na refleksji oraz dyskusji, zgłębienie subiektywnych narracji podmiotu, dotyczących jego pragnień, wyobrażeń, zainteresowań zawodowych.

Narzędzie, które oferuje projekt ZAMEK, 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.

Opis typów osobowości zawodowej

■ Typ realistyczny/praktyczny

- osoby o takim typie osobowości zawodowej są przedstawiane jako: konkretne, praktyczne, prostolinijne, systematyczne. W pracy wykorzystują uzdolnienia manualne, lubią konstruować, budować, mieć do czynienia z maszynami. Dążą do skonkretyzowania, czego się od nich oczekuje, co ma być wykonane.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** produkcyjna, usługowa, sportowa.
- **Przykładowe zawody:** murarz, elektryk, technik laboratorium, kierowca, stolarz, hydraulik, mechanik, jubiler.

■ Typ badawczy

- osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako: analityczne, dociekliwe, precyzyjne, konkretne, o szerokim umyśle, ciekawe zjawisk, racjonalne, niezależne, mające zmysł obserwacji. Lubią diagnozować, badać, obserwować, poznawać, rozumieć sedno problemu. Dobrze odnajdują się w pracy koncepcyjnej, samodzielnej, wymagającej logiki myślenia.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** poznawcza, informacyjna.
- **Przykładowe zawody:** analityk rynku, programista, matematyk, biolog, anesteziolog, konsultant, ekonomista.

■ Typ artystyczny

- osoby o takim typie osobowości zawodowej mają zdolności i preferencje artystyczne; są innowacyjne, niekonformistyczne, impulsywne, niestandardowe, opierające się na intuicji, wrażliwe. Decyzje podejmują „na wycucie”, preferują zadania kreatywne, wolą pracować nad ideami, koncepcjami niż nad konkretnymi produktami.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** artystyczna, twórcza.
- **Przykładowe zawody:** szef reklamy, projektant: mebli, mody, wnętrz, terenów zielonych, tancerz, grafik, pisarz, malarz, fotograf.

■ Typ społeczny/socjalny

- osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako: taktowne, hojne, pomocne, współpracujące, uprzejme, rozumiejące. Preferują pracę bezpośrednio związaną z ludźmi. Lubią wyjaśniać, informować, szkolić, doradzać, pomagać.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** organizacyjna, wychowawcza, opiekuńcza, usługowa, sportowa.
- **Przykładowe zawody:** kosmetyczka, terapeuta, nauczyciel, szkoleniowiec, szef personalny, pracownik socjalny, lekarz, pielęgniarka.

■ Typ przedsiębiorczy

- osoby o takim typie osobowości zawodowej są energiczne, optymistyczne, entuzjastyczne, ekstrawertyczne, patrzące perspektywicznie, łatwo wyznaczające zadania, pociągające ludzi do osiągnięcia wyznaczonego celu, wywierające wpływ, mające wymierne osiągnięcia. Osoby takie lubią mówić, promować, sprzedawać, przewodzić, przekonywać.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** organizacyjna, usługowa.
- **Przykładowe zawody:** menedżer ds. kluczowych klientów, przedstawiciel handlowy, dziennikarz, agent ubezpieczeniowy, szef marketingu, szef sprzedaży.

■ Typ konwencjonalny

- osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako: metodyczne, precyzyjne, praktyczne, systematyczne; preferują pracę z danymi liczbowymi, przestrzeganie procedur, organizowanie i porządkowanie danych, korzystanie z programów obliczeniowych.
- **Rekomendowane rodzaje prac:** organizacyjna, porządkowa, informacyjna.
- **Przykładowe zawody:** urzędnik, pracownik biurowy, doradca podatkowy, kasjer, księgowy, sekretarka.

Osoba badana może otrzymać na przykład następującą informację:

Twój dominujący typ zachowania to: R – realistyczny/praktyczny (70%).

Osoby o takim dominującym typie osobowości zawodowej są przedstawiane jako konkretne, praktyczne, prostolinijne, systematyczne. Preferują odbiór wrażeń przez dotyk. W pracy wykorzystują uzdolnienia manualne, lubią konstruować, budować, stosować maszyny. Dążą do skonkretyzowania, czego się od nich oczekuje, co ma być wykonane. Lubią, kiedy widać konkretne efekty ich pracy, oraz kiedy to, co robią, jest przydatne i użyteczne.

Grupa druga obejmuje 20 pytań osadzonych w **komiksowej fabule**, ukazującej wydarzenia z życia czwórki przyjaciół: Adama, bliźniaków – Bartka i Igora – oraz Niny, którzy wspólnie podejmują się przedsięwzięcia: przygotowania filmu na konkurs (patrz: Załącznik 1. Komiks fabularny). Podczas śledzenia losów komiksowych bohaterów będziesz zapraszana/zapraszany do udzielenia odpowiedzi na pytania (zawsze przez wybór jednego z 6 stwierdzeń). Aby udzielić odpowiedzi, musisz 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 ukazywane wydarzenia, stwarza dobry klimat do głębokiej retrospekcji, nastroja do wnikliwych i szczerych odpowiedzi. Ułatwia to także wywołanie u osoby badanej wspomnień (Piróg, 2004; Piskorz, 2004). 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). Na przykład może ona otrzymać następującą informację.

Twój dominujący typ zachowania to: R – realistyczny/praktyczny (70%).

Poszczególne typy osobowości zawodowej predysponują do wykonywania określonego rodzaju prac. W przypadku twojego typu są rekomendowane następujące rodzaje pracy:

- produkcyjna – związana z wytwarzaniem produktów, przedmiotów materialnych, (montowaniem, budowaniem, uczestniczeniem w produkcji i hodowli zwierząt);
- usługowa – polegająca na świadczeniu usług dla ludności, leczeniu, handlu, turystyce; charakteryzuje się tym, że jest wykonywana na rzecz innych ludzi; ta praca dotyczy również przedmiotów już wytworzonych, ich naprawy, skupu, zbytu;
- sportowa – związana z uprawianiem sportu, trenowaniem, rekreacją. Praca związana ze sportem, polegająca na instruktażu, kształceniu kadry sportowej, ocenie wyników, dbaniu o zdrowie i kondycję sportowców.

Przykładowe zawody: murarz, elektryk, technik laboratorium, kierowca, stolarz, hydraulik, mechanik, jubiler, ogrodnik, hodowca.

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, które mogłaby wykonywać.

Na tym etapie pracy z narzędziem diagnostycznym użytkownik może także skorzystać z interaktywnego komiksu (patrz: Załącznik 2. Komiks interaktywny), 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 kategoriowym 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.

3.2. Cele i metody

K Warsztat 1. Od stóp do głów

■ **Cel:** Pogłębiony namysł uczestniczki/uczestnika nad upodobaniami, predyspozycjami, cechami swojej osobowości.

■ **Główna metoda:** impresyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 2. Diagnozuj, prognozuj

■ **Cel:** Samoocena wybranych mocnych i słabszych stron uczestniczki/uczestnika w kontekście przyszłej pracy zawodowej.

■ **Główna metoda:** róża diagnostyczna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 3. Cechy idealnej pracy

■ **Cel:** Sprecyzowanie wizji pracy, która jest najbliższa pragnieniom i oczekiwaniom uczestniczki/uczestnika.

■ **Główna metoda:** ranking, kreatywne pisanie.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 4. Typy pracy i ja

- **Cel:** Poszerzenie wiedzy uczestniczki/uczestnika na temat różnych rodzajów pracy oraz próba odpowiedzi na pytanie, który z rodzajów pracy wydaje się najbliższy zainteresowaniom osoby badanej.
- **Główna metoda:** praca z tekstem, dyskusja konferencyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 5. A więc tak to wygląda?

- **Cel:** Uświadomienie faktu, że każdy zawód ma swoje specyficzne uwarunkowania, stawia przed człowiekiem liczne wyzwania, a satysfakcja zawodowa jest odczuciem subiektywnym.
- **Główna metoda:** metoda sześciu kolorów.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

3.3. Warsztaty

K 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?

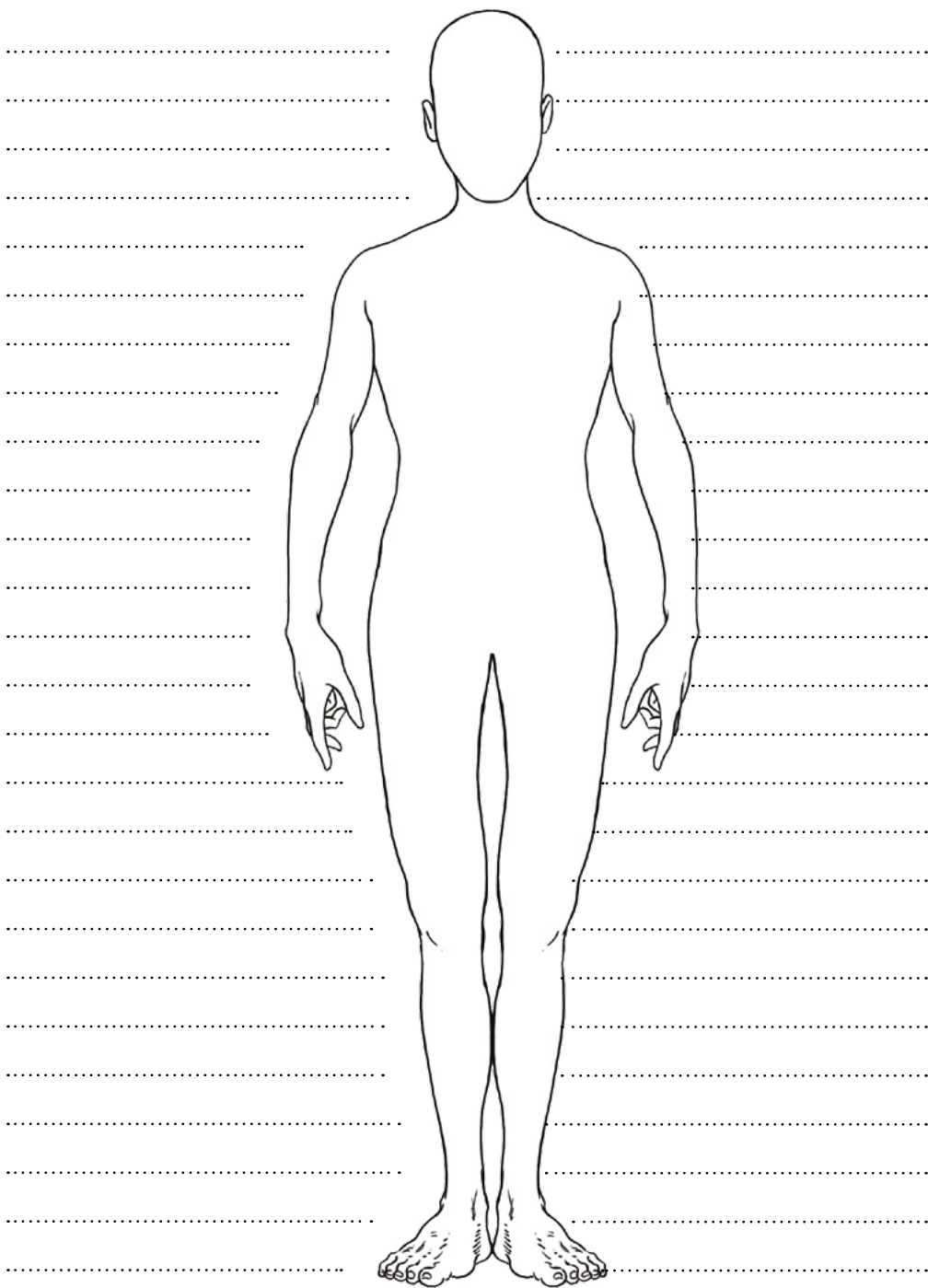
Od czego włos mi się jeży na głowie?

Co dźwigam na swoich barkach?

Z czym mam urwanie głowy?

Kiedy siedzę jak na rozżarzonych węglach?

W jakiej sprawie mogłabym/mógłbym rozpychać się łokciami?

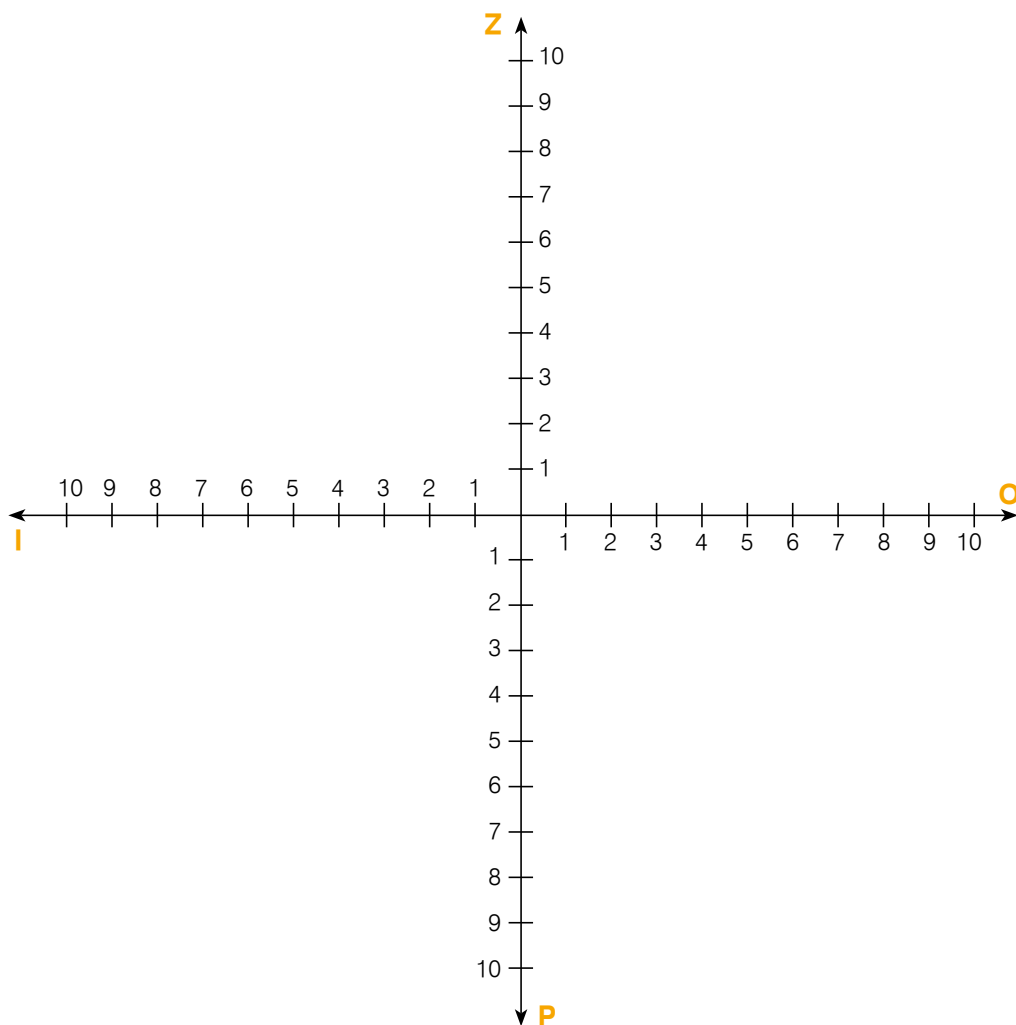


Ryc. 19. Jaka jestem? Jaki jestem?

K 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?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- *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?*

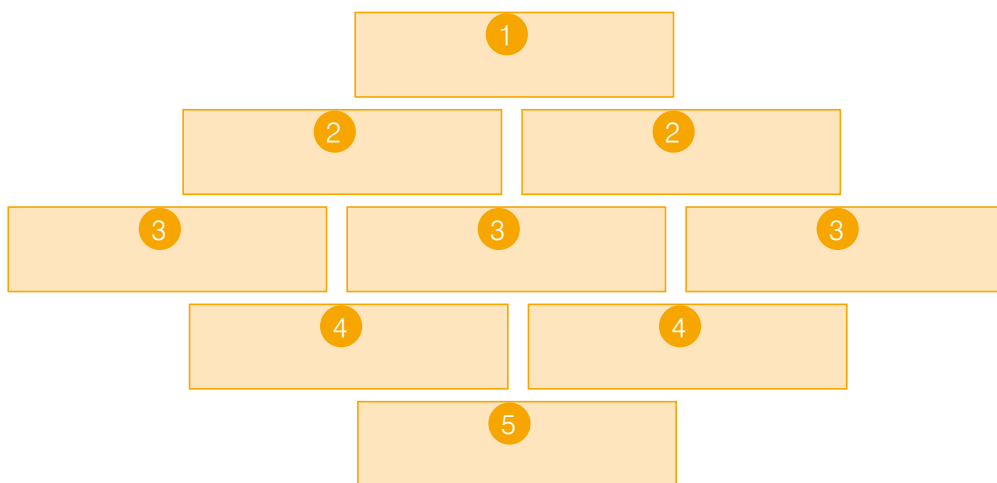
.....

.....

D 3.3.3. Cechy idealnej pracy

Każdy człowiek, bez względu na wiek i sytuację zawodową, ma swoją bardziej lub mniej precyzyjną wizję wymarzonej pracy. Niektórym udaje się ją w pełni wcielić w życie, dla innych jest ona wciąż jednym z celów życiowych. Samo wyobrażenie idealnej pracy jest cenne i potrzebne, gdyż pomaga w podjęciu decyzji o dalszym kształceniu lub doskonaleniu zawodowym.

1. Uzupełnij schemat (ryc. 21). Te cechy pracy, które są dla ciebie najważniejsze, wpisz najwyżej, kolejno niżej zaś te, które mają mniejsze znaczenie.



<i>blisko domu</i>	<i>dająca poczucie pewności jutra</i>	<i>fizyczna</i>
<i>na świeżym powietrzu</i>	<i>czysta</i>	<i>modna</i>
<i>powtarzalna</i>	<i>pożyteczna, potrzebna innym</i>	<i>spokojna (niestresująca)</i>
<i>społecznie szanowana (prestżowa)</i>	<i>twórcza, wymagająca kreatywności</i>	<i>urozmaicona</i>
<i>w stałym kontakcie z ludźmi</i>	<i>organizuję coś</i>	<i>ozdabiam</i>
<i>planuję</i>	<i>wykonywana w stałych godzinach</i>	<i>zgodna z zainteresowaniami</i>
<i>umysłowa</i>		

Ryc. 21. Cechy idealnej pracy

2. Wyobraź sobie, że wykonujesz swój wymarzony zawód. Uzupełnij tekst, wpisując w luki brakujące informacje.

*Zawsze uważałam/uważałem, że praca w zawodzie
to najlepszy pomysł na życie. Zanim wybrałam/wybrałem ten zawód, byłam/byłem
przekonany, że aby go wykonywać, należy mieć takie cechy, jak:*

i takie umiejętności, jak:

*Wybrałam/wybrałem więc szkołę
Potem rozpoczęłam/rozpocząłem pracę w*

*Dzień w pracy zaczynam o Najczęściej pracuję dni w tygodniu, w wymia-
rze godzin.*

Do moich codziennych obowiązków zawodowych należy:

Oprócz tego, często moim zadaniem jest

Rzadko, ale zdarza się, że wykonuję także takie zadania, jak:

Nigdy nie zdarzyło się, abym musiała/musiał

ale mam nadzieję, że kiedyś także i to będzie należało do moich zadań.

Jestem zadowolona/zadowolony z wynagrodzenia, które wynosi

Najbardziej w swojej pracy lubię i doceniam

Gdyby ktoś spytał mnie, dlaczego warto robić to, co ja robię, to bez wahania powiedziałabym/powiedziałbym, że

.....

.....

.....

Jeśli ewentualnie miałabym/miałbym odradzać tę pracę, to z powodu

.....

.....

K 3.3.4. Typy pracy i ja

Ludzie wykonują różne rodzaje pracy. Aby wykonywać określony rodzaj pracy – aktywności, trzeba mieć konkretne i niezbędne umiejętności. Najlepiej, jeśli mamy taką pracę, która jest najbliższa naszym zainteresowaniom i kompetencjom oraz naszemu typowi osobowości.

1. Przeczytaj charakterystyki rodzajów pracy, znajdujące się w tabeli 11 i dopasuj do nich nazwy typów pracy:

*artystyczna, organizacyjna, poznawcza, produkcyjna,
wychowawcza, opiekuńcza, usługowa, porządkowa, sportowa, informacyjna.*

Następnie, podaj po jednym przykładzie zawodu, który reprezentuje dany typ pracy. Zastanów się, czy znasz osoby wykonujące te typy pracy.

2. Który typ pracy wydaje ci się najatrakcyjniejszy? Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Który typ pracy najbardziej by ci odpowiadał? Dlaczego? Porównaj i przedyskutuj swoje wybory z innymi uczestnikami zajęć.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tabela 11. Charakterystyka typów pracy i przykłady odpowiadających tym typom zawodów

Typ pracy	Charakterystyka	Przykład zawodu
	W tej pracy bardzo liczy się odpowiedzialność za tworzenie, funkcjonowanie, zarządzanie i kierowanie. Są z nią związane zawody kierownicze; ich przedstawiciele pełnią nadzór nad innymi, organizują i kontrolują ich pracę.	
	Najważniejsze w tej pracy jest pielęgnowanie i troskliwe zajmowanie się ludźmi lub zwierzętami. Przedstawiciele związanych z nią zawodów pomagają innym w realizacji ich potrzeb życiowych.	
	Ta praca wiąże się z uprawianiem sportu, trenowaniem, rekreacją. Polega na instruktżu, kształceniu kadry sportowej, ocenie wyników, dbaniu o zdrowie i kondycję sportowców.	
	W tej pracy dominuje wytwarzanie przedmiotów materialnych, użytecznych, montowanie, budowanie, uczestniczenie w produkcji.	
	Tę pracę cechuje odkrywanie, wymyślanie, nauczanie, działalność badawcza, zbieranie danych. Są z nią związane zawody naukowe; ich przedstawiciele dążą do poszerzania własnych horyzontów, odkrywania nowych procesów, zjawisk, rozwiązań.	
	Ta praca polega na kształtowaniu pożądaných społecznie postaw, oddziaływaniu na inne osoby w taki sposób, aby ich zachowanie było zgodne z przyjętymi normami życia społecznego.	
	Ta praca dotyczy pilnowania porządku i ładu, dbania o czystość. Przedstawiciele związanych z nią zawodów prowadzą nadzór nad prawidłowym przestrzeganiem określonych norm, regulaminów.	
	Ta praca polega na zbieraniu, rozpowszechnianiu i udzielaniu informacji.	
	Ta praca wymaga tworzenia, komponowania, umiejętności aktorskich, pisarskich, malarskich, grania na instrumentach. Polega na tworzeniu rzeczy zaspokajających potrzeby duchowe człowieka, poczucie piękna, estetyki.	
	Ta praca wiąże się ze świadczeniem usług dla ludności (leczeniem, handlem, turystyką); dotyczy również przedmiotów już wytworzonych, ich naprawy, skupu, zbytu.	

K 3.3.5. A więc tak to wygląda?

Każdy zawód może przynosić wiele radości i satysfakcji, co nie jest równoznaczne z brakiem trudności oraz wyzwiań w toku jego wykonywania. Percepcja zarówno wad, jak i zalet danej profesji zależy od wielu czynników, w tym od trafności jej wyboru w odniesieniu do zainteresowań oraz cech osoby ją wykonującej.

1. Przeczytaj uważnie wywiady z przedstawicielami różnych zawodów. Zwróć szczególną uwagę na:

- ich motywów wyboru zawodu,
- warunki pracy,
- cechy, które ich zdaniem, powinna mieć osoba wykonująca ten zawód,
- te informacje, które ewentualnie cię zaskoczyły.

Wyniki swojej pracy zamieść w tabeli 12.

Olga – położna środowiskowa

PORTAL: Jak to się stało, że zostałam położną? [...]

OLGA: Zdawałam do szkoły średniej pielęgniarstwa, ale za późno złożyłam papiery i niestety nic z tego nie wyszło. Wylądowałam w liceum ogólnokształcącym. [...] W 3 klasie liceum zaczęłam się zastanawiać nad swoją drogą zawodową. Wiedziałam, że chcę robić coś związanego z medycyną. Nie myślałam jednak o studiach lekarskich. Podobał mi się zawód położnej. To bardzo odpowiedzialne zajęcie, mocno związane z życiem – od jego początków, w sensie ciąży, do narodzin dziecka. Położnictwo uważałam i nadal uważam za ważną, potrzebną i bardzo interesującą profesję. Poza tym miałam szczęście spotkać na swojej drodze inspirującą, starszą kobietę, która była położną, z ukończoną szkołą lwowską. Pięknie mówiła o swoim zawodzie. Zrobiła na mnie wrażenie i mimowolnie pchnęła w kierunku położnictwa.

P: Na czym polega Twoja praca? Jakie są/były Twoje obowiązki?

O: Przez ponad 3 lata pracowałam na porodówce. To były 12-godzinne dyżury, od godz. 7.00 do godz. 19.00, okres wyżu demograficznego. Podczas jednego dyżuru mieliśmy od 5 do nawet 15 porodów, w tym cięcia cesarskie. Sporo się działo. Na porodówce opiekowałam się pacjentkami, przeprowadzałam badania, określałam natężenie akcji porodowej, odbierałam porody. Co ciekawe, kiedyś nie było wielu rzeczy, które teraz wydają się oczywiste, np. wyspecjalizowanych urządzeń wykorzystywanych w diagnostyce – nie było USG, nie było urządzeń monitorujących tętno płodu. Miałam

do swojej dyspozycji: słuchawki, zegarek z sekundnikiem i sama liczyłam tętno dziecka. Bardzo wiele zależało od mojej wiedzy, uczciwości zawodowej oraz intuicji.

Obecnie, pracując jako położna środowiskowa, przede wszystkim opiekuję się matką i dzieckiem – podczas ciąży i po porodzie, do 6 tygodnia życia dziecka. Przygotowuję kobiety do macierzyństwa, doglądam maleństw i pomagam w pierwszych, często trudnych tygodniach po porodzie.

Dodatkowo zajmuję się promowaniem zachowań prozdrowotnych u rodziców, identyfikowaniem czynników ryzyka położniczego i ginekologicznego, edukacją w zakresie powrotu płodności po porodzie, zakażenia wirusem HIV i chorobami przenoszonymi drogą płciową.

W przypadku rodzin dysfunkcyjnych, środowisk patologicznych, w których znajdują się dzieci, których doglądam, zobowiązana jestem powiadamiać opiekę społeczną o sytuacji w domu. Na sygnał położnej MOPS przeprowadza szczegółowy wywiad środowiskowy, po którym podejmuje dalsze decyzje.

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

O: Jak wchodzę do domu młodych rodziców i czuję, że jestem oczekiwana, że jestem takim „dobrym duszkiem” rodziny, jak widzę, że ludzie mają do mnie zaufanie i otwarcie opowiadają o swoich problemach. Cudowne jest gdy np. wchodzę do nowego domu, otwiera mi przyszła babcia i mówi: „O matko! Jak fantastycznie. Pani odbierała moją Alinkę”, a teraz Alinka oczekuje własnego dziecka. Największą satysfakcję przynoszą właśnie te spotkania po latach, dobre i ciepłe relacje, które pozostają. Są dla mnie rodzajem pewnego potwierdzenia – że dobrze wykonuję swoją pracę, że jestem właściwym człowiekiem na właściwym miejscu.

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

O: Gdy pracowałam na porodówce bardzo przeżywałam porody, które kończyły się śmiercią dziecka albo matki. Co prawda, nie miałam w swoim życiu za wielu takich przypadków, ale się zdarzały. Trudne były dla mnie także wstrząsy penicylinowe pacjentek [dawniej podawano penicylinę po cięciach cesarskich – przyp. red.]. Dwukrotnie uczestniczyłam w ratowaniu życia kobiet ze wstrząsem anafilaktycznym. To było mocne doświadczenie. Na szczęście, obie pacjentki przeżyły. Takich sytuacji, tzn. utraty lub bezpośredniego zagrożenia życia, wolałabym jak najmniej.

Przeżywam także, gdy odbiera się dzieci rodzinom dysfunkcyjnym. Bardzo staram się przekonać rodziców do zmiany swoich zachowań, próbuję nakłonić do dbania o swoje pociechy, daję z siebie absolutnie wszystko, ale to często nie przynosi pożądanych rezultatów. Poczucie winy, przegrana w starciu np. z nałogiem alkoholowym rodziców maleństwa, potrafi mnie przytłoczyć. [...] Mam problem, żeby zamknąć za sobą drzwi

i nie myśleć o tym, co się stało. Nie potrafię pogodzić się z faktem, że rodzice mogą nie cenić swoich pięknych, zdrowych dzieci, dopuścić do rozłąki z nimi.

P: Jakie cechy osobowości okazują się przydatne w Twojej profesji? Czy trzeba mieć jakieś konkretne predyspozycje, żeby ją wykonywać?

O: Trzeba kochać ludzi, bardzo mocno szanować kobiety. Bycie połączoną to praca z człowiekiem, wchodzenie w intymny świat rodziny. Trzeba być otwartym na potrzeby innych, mieć w sobie pewną czułość, pragnienie niesienia pomocy, wykazywać się empatią, taktem, wzbudzać zaufanie, cierpliwie słuchać i tłumaczyć (nawet kilkakrotnie) dane zagadnienia.

Andrzej – górnik (obecnie na emeryturze)

PORTAL: Jak to się stało, że zostałeś górnikiem? Wiedziałeś od początku, że chcesz się tym zajmować czy przyszło z biegiem lat? [...]

ANDRZEJ: Człowiek raczej nie myśli, że chce być górnikiem. Ja akurat sugerowałem się ojcem. W ślad za nim podjąłem zatrudnienie w kopalni. Na początku spędziłem 3 lata na powierzchni. Po odbyciu służby wojskowej, kiedy osiągnąłem pewną dojrzałość, zdecydowałem się na pracę na dole. Należę do ludzi praktycznych. Patrzyłem głównie na to, ile zarobię, czy będę mógł utrzymać rodzinę. Uważam, że zadowolenie z pracy idzie wraz z pieniędzmi.

P: Na czym polegała Twoja praca? Jakie były Twoje obowiązki? Opisz swój dzień w pracy [...].

A: Stawiałem się na zjazd [pod ziemię – przyp. red.] o godz. 05.40. Zjeżdżałem na dół, gdzie spędzałem 7,45 h. Na wstępie przygotowywałem maszyny na komorze. Jeżeli maszyna była niesprawna, to naprawiał ją mechanik. Cierpliwie czekałem albo mu pomagałem. Po usunięciu awarii tankowałem, uzupełniałem wszystkie płyny. Potem sztygar dzielił pracę – mówił, gdzie mam jechać, gdzie robić odwierty. Jechałem na wyznaczony przodek i rozpoczynałem eksploatację. Na zmianie miałem do odwiercenia ok. 5 przodków.

P: Co było najprzyjemniejsze? Co dawało Ci najwięcej satysfakcji?

A: Przede wszystkim pieniądze. Poza tym dawniej, w latach 70., 80. bycie górnikiem było czymś prestiżowym. Górnik zajmował wysokie miejsce w społeczeństwie. Wykonywanie ciężkiej, niebezpiecznej, dobrze płatnej pracy budziło w innych respekt.

P: Co było najtrudniejsze? Co sprawiało Ci problem? Za czym w swojej pracy nie przepadałeś? Czego wolałbyś uniknąć?

A: Najtrudniejsza była śmierć kolegów. To była trauma. Czasami trzeba było wsiąść na tą samą maszynę, na której kolega stracił życie. Dziwne uczucie. Powracała świadomość niebezpieczeństwa – do momentu, kiedy znowu nie wpadło się w rutynę i nie odzyskało złudnego poczucia bezpieczeństwa.

Ciężkie były/są także warunki fizyczne: niskie ciśnienie, wyższa temperatura, mniej tlenu pod ziemią. Na powierzchni jest go ok. 21%, zaś na poziomie wydobywania surowca ok. 19%. Na szczęście maszyny mają teraz zamontowaną klimatyzację. Komfort pracy jest zdecydowanie większy jak kilkanaście lat wcześniej.

P: Jakie cechy osobowości okazują się przydatne w Twojej profesji? Czy trzeba mieć jakieś konkretne predyspozycje, żeby ją wykonywać?

A: Trzeba być spokojnym, mieć „żelazne nerwy” i silną psychikę. To jest najważniejsze. Poza tym bardzo istotne są samodzielność i poczucie odpowiedzialności – trzeba wiedzieć, co robić i w jaki sposób, żeby nie stworzyć zagrożenia dla siebie i dla innych (współpracowników).

P: Jak wygląda rynek pracy w Twojej branży?

A: Teraz żeby dostać etat w kopalni, trzeba mieć ukończoną szkołę kierunkową oraz najlepiej jakieś dodatkowe kursy, np. uprawnienia na konkretne maszyny. Są nowe przyjęcia – kwestia wiedzy, umiejętności i rozpoznania w temacie. Już nie przyjmują przypadkowych ludzi i nie przyuczają do zawodu. Takie praktyki odeszły do lamusa.

Łukasz – fizjoterapeuta

PORTAL: Jak to się stało, że zostałeś fizjoterapeutą? [...]

ŁUKASZ: [...] Tę decyzję podjąłem w 4 klasie technikum handlowego, do końca sam nie wiedząc, czy jest to dobry wybór, ale po 3 latach studiów, kiedy to miałem coraz więcej kontaktu z pacjentami, zauważyłem, że to, co robię, przynosi mi dużo satysfakcji.

P: Na czym polega Twoja praca? Jakie są Twoje obowiązki? Opisz swój dzień w pracy [...].

Ł: Praca fizjoterapeuty nie polega tylko i wyłącznie na masażu, jak może się wydawać ludziom. Oprócz masażu i rehabilitacji ruchowej bądź też zabiegów fizykalnych, które wykonujemy, musimy rozmawiać z pacjentem, poznać jego problem, motywować go do działania i najważniejsze – uczyć go, jak ma sobie poradzić w trudnych sytuacjach, w życiu codziennym.

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

Ł: Najwięcej radości i satysfakcji w moim zawodzie dają mi opinie ludzi, pacjentów, z którymi pracuję. Ich wdzięczność jest niezastąpiona. Sama praca również przynosi mi dużo satysfakcji – robię coś, co lubię. Stając przed pacjentem, muszę się wykazać dużą wiedzą i zrobić wszystko, żeby mu pomóc. Uśmiech na twarzy pojawiający się zawsze, gdy pacjent jest zdziwiony, że może go nie boleć, że może wykonywać czynności, które sprawiały mu trudność – jego zadowolona mina jest bezcenna i to wtedy można mówić o pełnym zadowoleniu.

P: Co jest najtrudniejsze? Co sprawia Ci problem? [...]

Ł: Najtrudniejsze jest to, że większość lekarzy nam nie ufa i nie potrafi z nami współpracować, nie traktują nas poważnie!

P: Jakie cechy osobowości okazują się przydatne w Twojej profesji? Czy trzeba mieć jakieś konkretne predyspozycje, żeby ją wykonywać?

Ł: Z doświadczenia zapewniam wszystkich, że najważniejszą cechą osobowości fizjoterapeuty jest cierpliwość do pacjentów, wyrozumiałość i na pewno potrzebny jest tak zwany „dar przekonywania”. A jeśli chodzi o predyspozycje, to nie chodzi tu o siłę, lecz o spryt w trakcie wykonywania odpowiednich czynności.

Źródło: Kierunek zawod: „7 pytań do...” – wywiady z przedstawicielami różnych profesji. Portal informacyjny miasta i gminy Chojnow. Czerwiec, 2014. Położna: chojnow.pl/news/news/view/id/3520; Górnik: chojnow.pl/news/news/view/id/3677; Fizjoterapeuta: chojnow.pl/news/news/view/id/3663.

2. Przeanalizuj jeszcze raz treść wybranego wywiadu i na jego podstawie oceń w różny sposób pracę w danym zawodzie kolejno:

- analitycznie** – tj. zestawiaj fakty i je analizuj bez emocjonalnego zaangażowania się, charakteryzuj specyfikę danego zawodu, np. konieczny typ wykształcenia, zadania do wykonania, czas pracy;
- pesymistycznie** – tj. krytykuj, wskazuj negatywne aspekty zawodu;
- optymistycznie** – tj. dostrzegaj wyłącznie zalety danego zawodu;
- racjonalnie** – tj. staraj się trzeźwo stwierdzić, komu można polecić taki zawód, a komu zdecydowanie nie;
- emocjonalnie** – tj. mów wyłącznie o swoich uczuciach, które w tobie budzą te informacje, np.: o zaskoczeniu, przerażeniu, zdziwieniu;
- osobiście** – tj. wyrażaj własne zdanie na temat zawodu.

Tabela 12. Powody wyboru niektórych zawodów

Zawód	Motywy	Warunki pracy	Cechy
Położna
Górnik
Fizjoterapeuta



Edukacja



4.1. Wprowadzenie

Wybór szkoły ponadgimnazjalnej, kursów doskonalących lub kwalifikacyjnych, powinien być rezultatem rozważnego namysłu dotyczącego twoich zainteresowań, talentów, aspiracji i planów życiowych. Bardzo ważne jest uświadomienie sobie predyspozycji zawodowych. Warto także sprawdzić, czy specyfika procesu edukacji w danym typie szkoły, na danym kursie, jest zbieżna z twoim ulubionym stylem nauczania – uczenia się, bo daje to większą gwarancję zadowalających efektów kształcenia.

W Polsce kształcenie w pełnym lub niepełnym wymiarze, zarówno w szkole, jak i w formach pozaszkolnych, jest obowiązkowe do 18. roku życia. Kończąc gimnazjum, możesz zdecydować się na dalszą edukację w zasadniczej szkole zawodowej, w liceum ogólnokształcącym lub w technikum, a jako ich absolwent możesz kontynuować naukę w szkołach policealnych (patrz tabela 13). Każdą ze szkół kończą egzaminy, których rodzaj i specyfika jest konsekwencją typu szkoły.

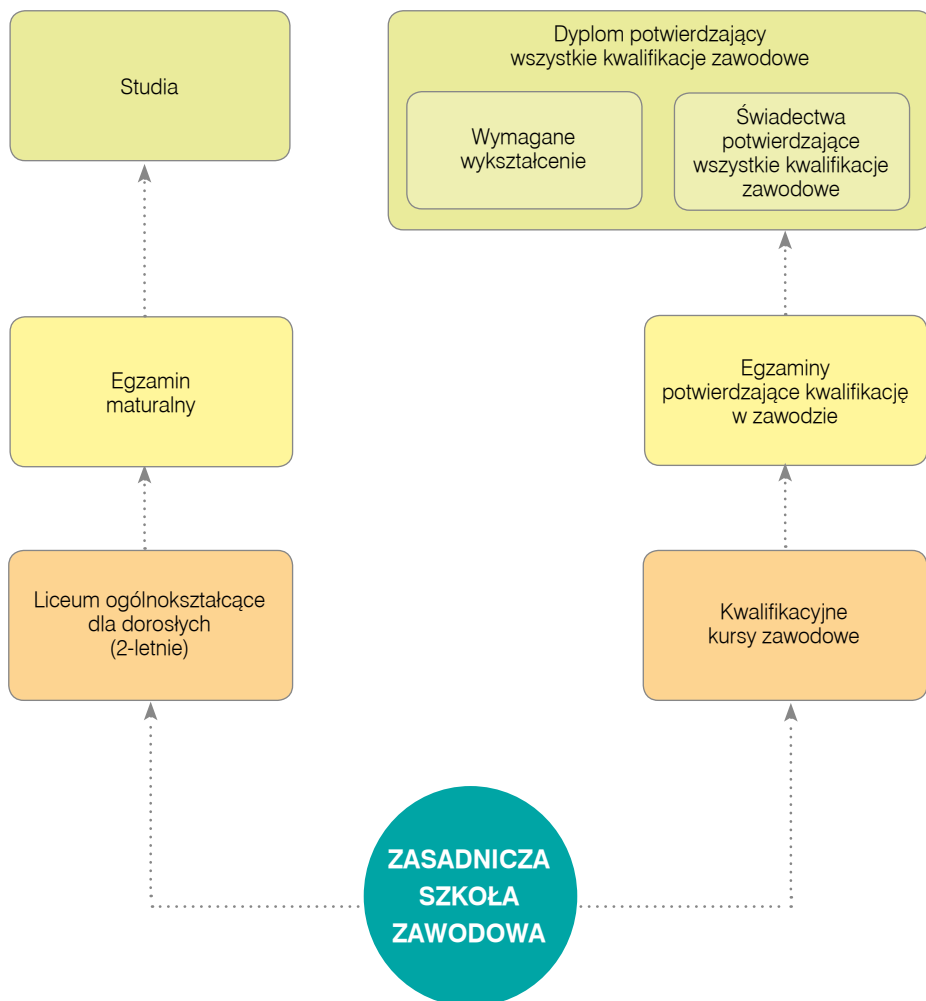
Tabela 13. Typy szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce

Typ szkoły ponadgimnazjalnej	Wiek uczniów
Liceum ogólnokształcące	16 – 19 lat
Technikum	16 – 20 lat
Zasadnicza szkoła zawodowa	16 – 19 lat
Szkoła policealna	19 – 21 lat (bardzo rzadko 20 lat)

Celem edukacji w szkole zawodowej jest przygotowanie się do uzyskania kwalifikacji zawodowych. Oczywiście, w szkole zawodowej zdobędziesz także wiedzę ogólną, która umożliwi ci kontynuację kształcenia w celu zdobycia średniego wykształcenia, bardziej zaawansowanych kwalifikacji zawodowych, dalszego doskonalenia i doksztalcania. Liczba egzaminów w danym zawodzie wynika z liczby wyodrębnionych kwalifikacji. Są to: jeden, dwa lub trzy egzaminy. Egzamin składa się z dwóch części: pisemnej, weryfikującej wiedzę, oraz praktycznej, sprawdzającej praktyczne umiejętności z zakresu kwalifikacji w danym zawodzie. Po jego

pomyślnym zdaniu uzyskasz świadectwo potwierdzające kwalifikacje w danym zawodzie.

Jeśli zdecydujesz się na edukację w szkole zawodowej, a będziesz zainteresowana/zainteresowany zdobyciem wykształcenia średniego, niezbędnego do dalszej edukacji na poziomie wyższym, możesz uzupełnić swoje wykształcenie w liceum dla dorosłych.

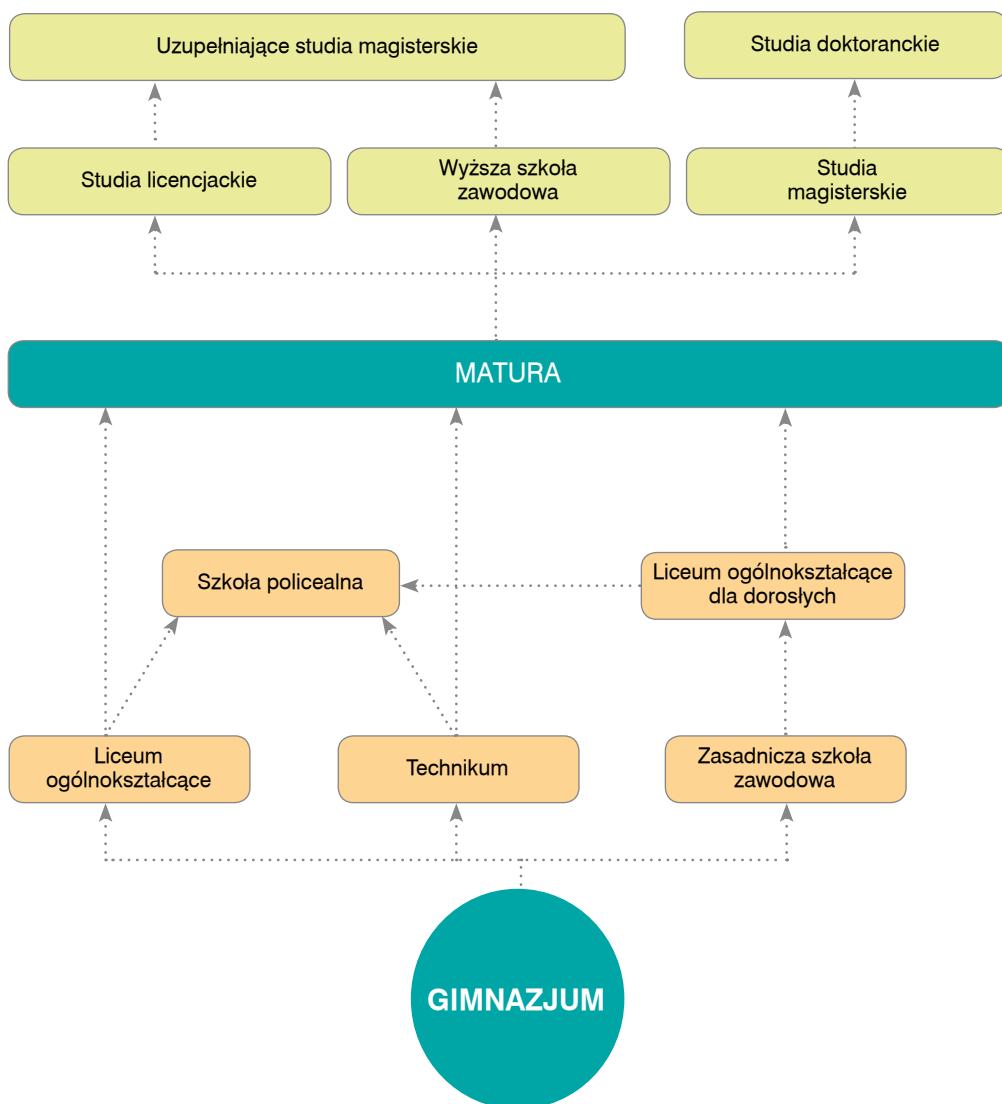


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012 roku, w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz.U. z 12 marca 2012 r. poz. 262).

Ryc. 22. Możliwe ścieżki edukacyjne absolwentów zasadniczych szkół zawodowych

Po zakończeniu gimnazjum możesz także wybrać **trzyletnie liceum ogólnokształcące**, którego ukończenie daje ci szansę na uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, ale nie obejmuje kształcenia związanego z konkretnym zawodem.

Kolejnym twoim wyborem może być **technikum**, którego ukończenie wiąże się z uzyskaniem dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu oraz daje możliwość uzyskania matury.



Ryc. 23. Struktura szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce

Bardzo ważne dla przyszłości zawodowej są **kompetencje**. Termin *kompetencja* ma wiele znaczeń, ale najczęściej jest pojmowany jako suma wiedzy, umiejętności i postaw człowieka. Obecnie w rozważaniach dotyczących kompetencji i rynku pracy najczęściej wyróżnia się tzw. kompetencje twarde i miękkie.

Kompetencje **twarde**, zwane także bazowymi lub podstawowymi, to konkretne, mierzalne umiejętności, które często są równoznaczne z uzyskanymi kwalifikacjami i uprawnieniami potwierdzonymi formalnymi dokumentami.

Kompetencje **miękkie**, nazywane także przenośnymi lub transferowalnymi, odnoszą się do cech psychofizycznych oraz umiejętności społecznych. Umożliwiają one i warunkują adaptację człowieka na różnych stanowiskach pracy. Do nich najczęściej zalicza się umiejętności osobiste, społeczne, interpersonalne i komunikacyjne. To, jak ważne są kompetencje miękkie na współczesnym rynku pracy, uwidacznia się w rezultatach rozmów rekrutacyjnych, w których biorą udział osoby o bardzo zbliżonych kwalifikacjach formalnych. W wyniku takich rozmów propozycję zatrudnienia na ogół otrzymuje ten kandydat, który umiał nawiązać dobry kontakt z osobą rekrutującą oraz zrobić na niej tzw. dobre wrażenie. Jak podaje Wanda Szulc: „*Wśród doradców personalnych krąży takie powiedzenie: Pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki zdolnościom społecznym. Traci się ją zaś w 70% z braku zdolności społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych*” (Szulc, 2010, s. 8).

Oba typy kompetencji można i należy rozwijać w procesie edukacji szkolnej.

Nierzadko brak kwalifikacji lub uprawnień uniemożliwia podjęcie pracy. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że można mieć pełne kwalifikacje do pracy w określonym obszarze zawodowym, ale nie umieć dobrze wykonywać swoich obowiązków zawodowych. Innymi słowy, bez określonych kompetencji nie można w pełni wykorzystać swoich kwalifikacji. Na przykład technik elektryk, legitymujący się świadectwem kwalifikacyjnym z zakresu dozoru i eksploatacji sieci energetycznych, gazowych oraz ciepłowniczych, ale nieprecyzyjny w działaniu, może przyczynić się do awarii sprzętu, co grozi innym ludziom uszczerbkiem na zdrowiu lub nawet utratą życia. Dyplomowany fryzjer, który nie potrafi jasno i przekonująco przedstawić klientowi propozycji fryzury, może mieć znaczne trudności w sprzedaniu oferowanej usługi. Podsumowując, jedynie suma kwalifikacji i kompetencji czyni człowieka wybitnym specjalistą (Znajmiecka-Sikora i in., 2011).

4.2. Cele i metody

K Warsztat 1. Tęcza upodobań

- **Cel:** Uświadomienie uczestniczce/uczestnikowi jego preferencji w sposobach nabywania nowej wiedzy i umiejętności.
- **Główna metoda:** impresyjna, dyskusja konferencyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 2. Profil ulubionego stylu uczenia się

- **Cel:** Ustalenie upodobań edukacyjnych uczestniczki/uczestnika.
- **Główna metoda:** symulacyjna, kreatywne pisanie.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 3. Spytaj eksperta

- **Cel:** Stworzenie uczestniczce/uczestnikowi zajęć warunków do pozyskania jak najbardziej kompletnych i przedstawionych z różnych punktów widzenia informacji na temat edukacji w szkole, w której zamierza dalej się kształcić.
- **Główna metoda:** symulacyjna, wywiad.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 4. Moje mocne i słabsze strony

- **Cel:** zapoznanie uczestniczki/uczestnika zajęć z pojęciem kompetencji miękkich oraz z wybranymi kompetencjami miękkimi; autoanaliza własnych zasobów kompetencyjnych i stworzenie planu rozwoju wybranych kompetencji (w duchu edukacji całościowej).
- **Główna metoda:** analiza SWOT.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 5. Co się liczy na rynku pracy

- **Cel:** uświadomienie uczestniczce/uczestnikowi zróżnicowanych oczekiwań rynku pracy wobec kompetencji i kwalifikacji pracowników.
- **Główna metoda:** sytuacyjno-symulacyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

4.3. Warsztaty

K 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 posługuję 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 przeformułować 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:

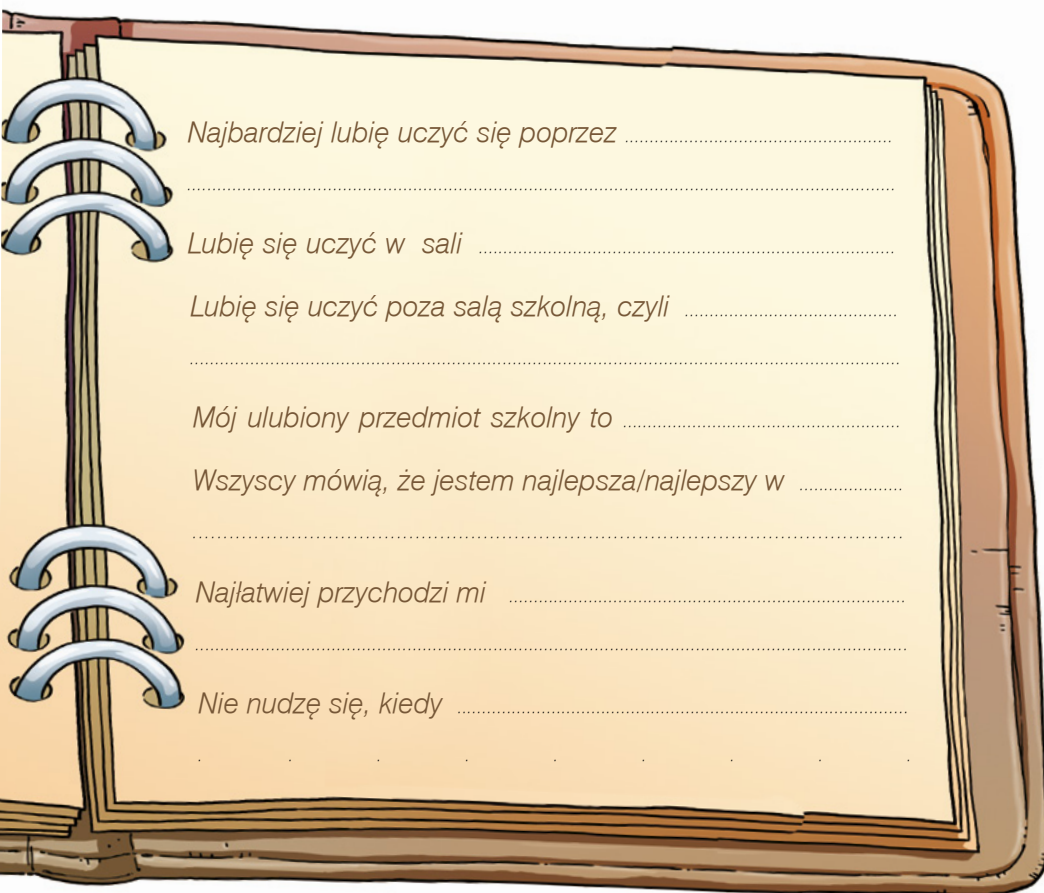
- **Czerwona kolumna:** szkolenie/kurs; edukacja/szkoła, w których znaczna część programu nauczania jest oparta na działaniach praktycznych/fizycznych, wykorzystuje się w nich talent manualny uczniów i pomaga w samodzielnym rozwoju przez innowacyjne projekty.
- **Niebieska kolumna:** szkolenie/ kurs; 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?

D 4.3.2. Profil ulubionego stylu uczenia się

W ciągu życia ciągle uczymy się czegoś nowego. W określonych sytuacjach przychodzi nam to łatwiej, a w innych trudniej.

1. Gdybyś mogła/mógł w pełni decydować o tym, czego i w jaki sposób masz się uczyć w twojej przyszłej szkole lub na kolejnym kursie, to jak wyglądałaby twoja edukacja? Napisz anonimowo swoją wypowiedź na kartce. W razie trudności możesz dokończyć poniższe zdania.



Najbardziej lubię uczyć się poprzez
.....

Lubię się uczyć w sali
.....

Lubię się uczyć poza salą szkolną, czyli
.....

Mój ulubiony przedmiot szkolny to

Wszyscy mówią, że jestem najlepsza/najlepszy w
.....

Najłatwiej przychodzi mi
.....

Nie nudzę się, kiedy
.....

2. Wysłuchaj kilkunastu anonimowych opisów sporządzanych przez uczestników zajęć. Wspólnie z uczestnikami zajęć spróbujcie zgadnąć, kto jest autorką/autorem każdego z nich.
3. Zastanów się nad pytaniem: Czy możliwe jest, aby uczyć się jedynie tego, co nas bawi? Przedyskutuj z innymi uczestnikami zajęć ten temat.

D 4.3.3. Spytaj eksperta

Często, zanim zdecydujemy się na zakup droższego towaru czy usługi, pytamy o opinię inne osoby, które mają już taki towar lub skorzystały z tej usługi: czy są zadowolone, czy poleciłyby nam ten towar czy tego usługodawcę. Takie porady i opinie są potrzebne także w czasie podejmowania decyzji o wyborze rodzaju szkoły.

1. Wypisz pytania, które chciałabyś/chciałbyś zadać uczniom i nauczycielom szkoły, którą obecnie rozważasz jako miejsce twojej przyszłej edukacji lub którą polecają ci rodzice (jeśli są to dwie różne szkoły).

Pytania kierowane do:

- **Ucznia** kończącemu wybraną szkołę ponadgimnazjalną:

.....
.....

- **Nauczyciela** pracującego w tej szkole ponadgimnazjalnej i uczącemu twojego ulubionego przedmiotu:

.....
.....

- **Nauczyciela** pracującego w tej szkole ponadgimnazjalnej i uczącego przedmiotu, za którym obecnie nie przepadasz:

.....
.....

2. Zastanów się, co chciałabyś/chciałbyś usłyszeć, jeśli odpowiedzi na te pytania miałyby cię ostatecznie przekonać do wyboru danej szkoły?

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

3. Nawiąż kontakt z uczennicą/uczniem szkoły, którą planujesz wybrać, i zadaj jej/jemu pytania, które zapisałas/zapisałeś. Co cię mile lub niemiłe zaskoczyło w odpowiedziach tych osób?

K 4.3.4. Moje mocne i słabsze strony

Każdy z nas ma wiele atutów, ale także słabszych stron, które nie zawsze sobie uświadamiamy i właściwie pożytkujemy tę wiedzę. Nieczęsto, robiąc ich bilans, podkreślamy kompetencje miękkie i akcentujemy ich wpływ na nasze prywatne oraz zawodowe życie.

1. W tabeli 16 zamieszczono obszerną listę kompetencji miękkich, ważnych zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym człowieka.

Przeanalizuj wymienione umiejętności, a następnie uzupełnij tabelę 15. W trakcie analizy:

- wskaż swoje kompetencje, które są twoimi mocnymi stronami;
- wskaż kompetencje, których dotychczas nie masz i które są twoimi słabszymi stronami;
- przypomnij sobie, w jakich sytuacjach i do czego wykorzystałaś/wykorzystałeś swoje kompetencje;
- przypomnij sobie także, kiedy i w jakich sytuacjach brak którejś umiejętności był dla ciebie kłopotliwy.

2. Wybierz po jednej kompetencji, która nie jest twoją mocną stroną, a jednocześnie uważasz, że byłaby dla ciebie niezwykle przydatna:

- aktualnie, w twoim życiu prywatnym.

.....

- w pracy zawodowej, którą chciałabyś/chciałbyś wykonywać

.....

- w przyszłości w twoim życiu prywatnym

.....

3. Zastanów się i przedyskutuj z osobą prowadzącą zajęcia lub z rodzicami, w jaki sposób mogłabyś/mógłbyś pracować nad opanowaniem tych kompetencji, zaczynając swoje działania w tym zakresie:

- od dziś (w domu, w szkole, w gronie rówieśniczym itp.),
- w trakcie edukacji w szkole ponadgimnazjalnej,
- w ciągu całego życia.

Tabela 15. Moje mocne i słabsze strony

Moje mocne strony	Moje słabsze strony
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Sytuacje, w których dana umiejętność była mi bardzo pomocna	Sytuacje, w których brak tych umiejętności coś mi utrudniał
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Tabela 16. Kompetencje osobiste i społeczne – w obszarze umiejętności życiowych i zawodowych

Kompetencje	Obszar umiejętności życiowych	Obszar umiejętności zawodowych
Osobiste	<ul style="list-style-type: none"> • poczucie wsparcia społecznego • otwartość – gotowość człowieka do dzielenia się swoimi przeżyciami, myślami i uczuciami oraz umiejętność swobodnej ekspresji stresowych emocji • poczucie kontroli osobistej – poczucie wpływu i kontroli nad swoim życiem • poczucie własnej skuteczności • wysoka samoocena i samoakceptacja • optymizm • poczucie humoru 	<ul style="list-style-type: none"> • dążenie do rezultatów • elastyczność myślenia • gotowość uczenia się • kreatywność • myślenie analityczne • organizacja pracy własnej • otwartość na zmiany • podejmowanie decyzji • radzenie sobie z niejednoznacznością • radzenie sobie ze stresem • rozwiązywanie problemów • samodzielność • sumienność • zarządzanie czasem
Społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności komunikacyjne • umiejętność asertywności • umiejętności wzmacniania, wspierania innych • umiejętność wyrażania siebie 	<ul style="list-style-type: none"> • autoprezentacja • dzielenie się wiedzą i doświadczeniem • identyfikacja z firmą • komunikatywność • kultura osobista • negocjowanie • obsługa klienta • obycie międzykulturowe • orientacja na klienta • procedury – znajomość i stosowanie • proces sprzedaży • prowadzenie prezentacji • relacje z klientami • relacje z przełożonymi • współpraca w zespole • współpraca wewnątrzfirmowa • wywieranie wpływu

K 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.

127

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.

Koordynator/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)				
Koordynator/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:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Kariera



5.1. Wprowadzenie

Polskie słowo *kariera* pochodzi z języka francuskiego od słowa *carrière*, które tłumaczy się jako tor wyścigowy, bieg (Kopaliński, 2014). **Kariera zawodowa** najczęściej oznacza następstwo zajmowanych przez człowieka stanowisk, rodzaju i zakresu wykonywanych obowiązków oraz pełnionych funkcji w rozwoju zawodowym.

Pierwszym krokiem nadającym kierunek i określającym charakter przyszłej kariery zawodowej jest wybór ścieżki edukacyjnej, którego dokonuje się już przed ukończeniem gimnazjum. Dlatego w tym okresie niezwykle ważne jest wsparcie oraz pomoc w podejmowaniu tych życiowych decyzji, ponieważ to od nich będzie zależała możliwość realizacji oczekiwanej wizji przyszłości zawodowej człowieka.

W języku potocznym, opowiadając o rozwoju zawodowym, często używamy wyrażenia „robić karierę”. Najczęściej oznacza ono osiągnięcie satysfakcjonujących dochodów, wykonywanie prestiżowych zawodów, piastowanie wysokich stanowisk, popularność i uznanie. Robienie kariery jest zatem równoznaczne z odniesieniem sukcesu zawodowego (często także życiowego), wynikającego z kwalifikacji oraz kompetencji danej osoby.

Kariera zawodowa ma zarówno wymiar subiektywny, jak i obiektywny, ponieważ:

- poczucie sukcesu lub porażki danej osoby w odniesieniu do kariery zawodowej zależy od niej samej, a nie od innych osób;
- nie istnieją obligatoryjne standardy w ocenie przebiegu kariery zawodowej; punktem odniesienia są potrzeby, które ludzie chcą realizować w sferze aktywności zawodowej;
- oznacza ona podejmowanie decyzji ukierunkowanych na osiągnięcie celów jednostki w tym obszarze jej aktywności;
- szczególną rolę w rozumieniu i przebiegu kariery zawodowej odgrywają czynniki kulturowe (Pocztowski, 2003).

Podstawą do zaplanowania kariery jest określenie celów, które chce się osiągnąć w swoim życiu. Cele te powinny stanowić punkt wyjścia i stale towarzyszyć człowiekowi zastanawiającemu się nad wizją swojego życia. Te rozważania powinny dotyczyć zarówno określenia celów życiowych, jak i zaplanowania dróg ich realizacji przez:

- ustalenie własnych zainteresowań, wartości, mocnych stron, talentów, sfer ulubionych aktywności;
- naszkicowanie wizji idealnych warunków pracy, wymarzonego zawodu;
- analizę wymagań zawodowych pracy „idealnej”;
- systematyczne inwestowanie w siebie, tj. w budowanie kompetencji i kwalifikacji, by móc te wymagania spełniać;
- budowanie sieci wsparcia i nawiązywanie prawidłowych relacji społecznych.

Skuteczność w realizowaniu indywidualnej drogi kariery zależy w równej mierze od:

- rzetelnego poznania samego siebie,
- cech i predyspozycji osobowościowych,
- kompetencji „miękkich”,
- wiedzy oraz kompetencji „twardych”.

5.2. Cele i metody

K Warsztat 1. Kariera zawodowa, czyli co?

- **Cel:** analiza pojęcia *kariera zawodowa* oraz określenie czynników warunkujących pomyślny przebieg rozwoju zawodowego człowieka.
- **Główna metoda:** impresyjno-ekspresyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 2. W krzywym zwierciadle

- **Cel:** rozważenie przyczyn nie zawsze pozytywnego stosunku ludzi do osób, które w życiu skupiają się na budowaniu kariery zawodowej.
- **Główna metoda:** kreatywne pisanie.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 3. Kariera postrzegana przez różne okulary

- **Cel:** uświadomienie sobie różnorodności celów życiowych i zawodowych, które wpływają na ścieżkę kariery zawodowej człowieka.
- **Główna metoda:** czterech typów okularów.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 4. Ścieżki karier pasjonatów

- **Cel:** rozważenie możliwości „uzawodowienia” pasji i uczynienia z niej podstawy do budowania kariery zawodowej.

- **Główna metoda:** praca z tekstem.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

K Warsztat 5. Pracować u kogoś czy na własny rachunek?

- **Cel:** rozważenie i porównanie specyfiki pracy najemnej oraz samozatrudnienia.
- **Główna metoda:** praca z tekstem, sytuacyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

D Warsztat 6. Mój plan

- **Cel:** przygotowanie zestawienia planów i oczekiwań zawodowych wraz z krokami, prowadzącymi do ich zrealizowania.
- **Główna metoda:** impresyjna, symulacyjna.

Warsztat może być wykonany indywidualnie, może się odbyć podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela, doradcę zawodowego, pedagoga, psychologa lub podczas indywidualnego spotkania dziecka z rodzicem.

5.3. Warsztaty

K 5.3.1. Kariera zawodowa, czyli co?

Kariera zawodowa to droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek ma zamiar przejść w swoim życiu. Kariera może być pojmowana i oceniana bardzo różnorodnie, bowiem każdy z nas ma inne cele życiowe, aspiracje i oczekiwania wobec pracy zawodowej.

1. Spośród podanych określeń wypisz w tabeli co najmniej trzy, które według Ciebie dotyczą „robienia kariery”. Sama/sam dopisz co najmniej trzy wyrażenia, które nie pasują do opisu tego procesu.

Tabela 18. Co oznacza „robienie kariery”

Wyrażenia dotyczące „robienia kariery”	Wyrażenia niepasujące do „robienia kariery”
.....
.....
.....
.....
.....

awansować

być szczęśliwym

cieszyć się

dokształcać się

być znanym

dużo pracować

iść do przodu

odpoczywać

piąć się

podróżować

tworzyć coś

rozwijać skrzydła

wiedzieć więcej

umieć więcej

zarabiać więcej

żyć w stresie

być fachowcem (specjalistą)

mieć mało czasu dla siebie

2. Podaj co najmniej dwie osoby, które – twoim zdaniem – zrobiły karierę. W ramkach wpisz ich imiona, nazwiska lub wlej zdjęcia, jeśli to możliwe. Możesz wskazać kogoś z rodziny, sąsiedztwa, spośród znajomych lub osobę publiczną, której nie znasz osobiście. Jak myślisz, dlaczego wskazanym osobom udało się zrobić karierę? Co było najtrudniejsze w ich drodze zawodowej?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Zaprojektuj koszulkę dla jednej z tych osób, która – twoim zdaniem – odniosła spektakularny sukces.



Ryc. 24. Projekt t-shirtu dla człowieka sukcesu

Tabela 19. Grupy kariery według Kudera

Nazwa grupy kariery	Charakterystyka
Sprzedaż/Zarządzanie Selling/Management	Ludzie nastawieni na przekonywanie innych do wykonywania jakichś działań. Wymagają wysokich umiejętności i kompetencji od innych, poprawnej komunikacji i koncentracji na szczegółach. Są zazwyczaj ambitni, energiczni i dominujący. W tej grupie przeważają zawody związane z handlem i zarządzaniem.
Aktywność na świeżym powietrzu/Mechaniczne Outdoor/Mechanical	Ludzie zorientowani na rzeczy. Mają oni wiedzę praktyczną i łatwość operowania narzędziami i urządzeniami. Dobrze sobie radzą przy pracy na świeżym powietrzu, przy uprawach roślin i opiece nad zwierzętami. Wiele umiejętności nabywają w toku pracy lub w szkołach technicznych.
Przetwarzanie danych o zarządzaniu Business operation	Ludzie zorientowani na dane. Pracują rutynowo, na podstawie znanych standardów działania. Potrafią korzystać z programów komputerowych, harmonogramów, procedur itp., łatwo zapamiętują.
Sztuka/Komunikacja Art/Communications	Ludzie ci wykazują wysoki poziom kreatywności i oryginalności. Jedni z nich doskonałą swoje zdolności, inni zaś wymagają poprawności komunikacji pisemnej i ustnej. Właściwe zawody dla nich to te, które koncentrują się na informowaniu i zabawianiu ludzi w środkach masowego przekazu i ośrodkach kultury.
Społeczne/Opiekuńcze Social/Personal Services	Ludzie ci sprawdzają się w nauczaniu, pracy społecznej, doradztwie i pracy religijnej. Ponadto dobrze sobie radzą w czynnościach przygotowywania posiłków, w działaniach opiekuńczych i pielęgnacyjnych. Charakterystyczne dla tych ludzi są wrażliwość i zrozumienie potrzeb innych ludzi.
Nauka/Technika Science/Technical	Ludzie zorientowani na idee. Lubią obserwować, poznawać i wyjaśniać zjawiska. Zdobywają oni wyższe wykształcenie niż inne grupy kariery.

Źródło: Bajcar, B. i in. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, z. 34, MPiPS, Warszawa, s. 21, 22.

3. Napisz na temat karierowicza krótki tekst (10-15 zdań) utrzymany w wybranej konwencji:

- science-fiction,
- sensacyjnej,
- komedii romantycznej,
- kryminału (thrillera),
- dramatu psychologicznego,
- innej (dowolnej, twojej ulubionej).

Pamiętaj, aby tekstowi nadać odpowiedni tytuł. Tekst ma dotyczyć robienia kariery w dowolnym zawodzie. Ważne, aby uwzględnić w nim to, czym dana osoba się zajmuje, jak rozpoczęła się jej kariera, co robi w swoim życiu zawodowym i pozazawodowym.

Po zakończeniu pracy oddaj anonimowy tekst osobie prowadzącej zajęcia. Następnie w grupach przeanalizujcie losowo otrzymane prace. Głośno odczytajcie prace i wybierzcie tekst:

- najbardziej wiarygodny (realistyczny),
- najzabawniejszy,
- najbardziej nieprawdopodobny,
- najbardziej przerażający lub smutny.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

K 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. Ocene 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 uzależnienia. 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

D 5.3.4. Ścieżki karier pasjonatów

Człowiek obdarzony wybitnymi zdolnościami w dowolnej dziedzinie może swój talent rozwinąć lub zmarnować. Jedną z dróg rozwijania talentów jest realizowanie swoich pasji, ale czy pasja może być podstawą budowania własnej kariery zawodowej? Przekonajmy się!

1. Przeczytaj tekst i odpowiedz na poniższe pytania.

TANCERKA: „Pierwszymi osobami, które wpłynęły na to, że jestem tancerką, byli na pewno moi rodzice[...] Właśnie tata był takim zapalonym sportowcem, a mama tam z nim na jakieś jogi jeździła, zawsze po prostu dużo ruchu [...] Po prostu rodzice nie sugerowali mi żadnej drogi, ale jakby pokazali ten sposób spędzania czasu, taki aktywny[...] Mama, pierwsze to było pytanie mamy, czy bym nie chciała iść dokądś tańczyć. No i ja, oczywiście, bardzo chciałam”.

AKTOR TEATRU OGNI: „Rodzina się ze mnie śmiała, co ja robię, jakimiś patykami macham i co to jest, skarpetki [pojki treningowe są zrobione z długich skarpet – przyp. Badacza], łaaaa!!! [śmiech] Ja wychodziłem przez pierwszy rok w zasadzie z domu w salwie jakiegoś śmiechu czy żartu czy coś. Babcia się gniewa, bo nienawidzi cyrku od dziecka”.

POKERZYSTA: „No wiadomo, ileś czasu poświęcam na grę [...] dziennie. Może nie wszyscy są zadowoleni, szczególnie moi rodzice, którzy, no, uważają, mają to przeświadczenie, że będą hazardystą i przegram wszystkie pieniądze”.

REPORTERKA RADIOWA: „Dochodziło do różnych awantur w domu. Mówiłam: Mamo, jadę do ‚Żaka‘, bo musimy posprzątać, okna umyć, a moja mama krzyczy: A w domu to się nie zmywa? Cała sterta prania, prasowania, a ty sobie jedziesz do ‚Żaka‘”?

MIŁOŚNIK MOTORYZACJI: „Więc mieszkam na dwunastym piętrze, a w tej komórce w pudłach za wekami był schowany motocykl i przez półtora roku chodziłem po wszystkie rzeczy do komórki, żeby mama się nie zorientowała, że mam motocykl. [...] Moja mama miała wersję, stwierdziła, że, no, motocykl to, po pierwsze, wydawanie pieniędzy na głupoty; po drugie, nie mam warunków; po trzecie, nie mam wiedzy; a po czwarte, jak zrobię motocykl, na pewno zrobię prawo jazdy i się na nim zabiję”.

Źródło: Dymarczyk, 2011: *Pasjonaci: dewianci, dziwacy, „normalsi”, czyli o roszczeniu uznania normalności*. Przegląd Socjologii Jakościowej, 1, t.VII, 57-72.

- Która osoba / które osoby realizowała/realizowały swoje pasje bez problemów? Czy znajdowała ona / znajdowały one wsparcie w realizacji swych planów wśród swych bliskich? Wyjaśnij, dlaczego – twoim zdaniem – tak się działo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Która osoba / które osoby napotykała/napotykały niekiedy trudności i dostrzegała/dostrzegały niezrozumienie dla swoich działań w najbliższym otoczeniu? Wyjaśnij, dlaczego – twoim zdaniem – tak się działo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Którą osobę / które osoby spotkało całkowite niezrozumienie? Wyjaśnij, dlaczego – twoim zdaniem – tak się działo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

K 5.3.5. Pracować u kogoś czy na własny rachunek?

Jedni ludzie zdecydowanie wybierają pracę najemną, inni preferują otworzenie 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 zapewnić”.

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, obciąłem 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_Hupało.html).

„Moją profesję 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 warsztacik, 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 szyć 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 dłuubałem 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				

D 5.3.6. Mój plan

Chociaż nie wszystko w życiu jesteśmy w stanie przewidzieć i zaplanować, to z pewnością zwiększamy sobie szanse na zrealizowanie pragnień, aspiracji, jeżeli je sobie uświadomimy i postaramy się podjąć działania, które mogą nas przybliżyć do osiągnięcia założonych celów.

1. Korzystając z wcześniej wykonanych zadań w toku warsztatów/zajęć lub na podstawie twoich obecnych przemyśleń, uzupełnij tabelę.

Zachowaj ją i postaraj się odczytywać jej zawartość każdego roku w podobnej porze do tej, kiedy ją uzupełniłeś/uzupełniłaś po raz pierwszy. Jeśli jest taka potrzeba – koryguj swoje odpowiedzi. Próbuj każdorazowo przemyśleć przyczyny ewentualnych zmian w twoich wypowiedziach.

Co się dla ciebie liczy (źródło: warsztat 1; rozdział Aspiracje)

.....

.....

.....

.....

Mam talent do (źródło: warsztat 4; rozdział Zainteresowania)

.....

.....

.....

.....

Trzy cechy mojej wymarzonej pracy (warsztat 4; rozdział Metody)

.....

.....

.....

.....

Dla mnie kariera to: (warsztat 1, rozdział Kariera)

.....

.....

.....

.....

Aby osiągnąć satysfakcję zawodową planuję:

- w tym tygodniu.....
- w tym miesiącu.....
- w najbliższym półroczu.....
- w tym roku.....

Wyobrażam sobie, że za 5 lat będę:

.....

.....

.....

.....

Będę w pełni zadowolona/zadowolony z mojego życia zawodowego, jeśli...

.....

.....

.....

.....

Moje ulubione powiedzenie, myśl, motto życiowe to:...

.....

.....

.....

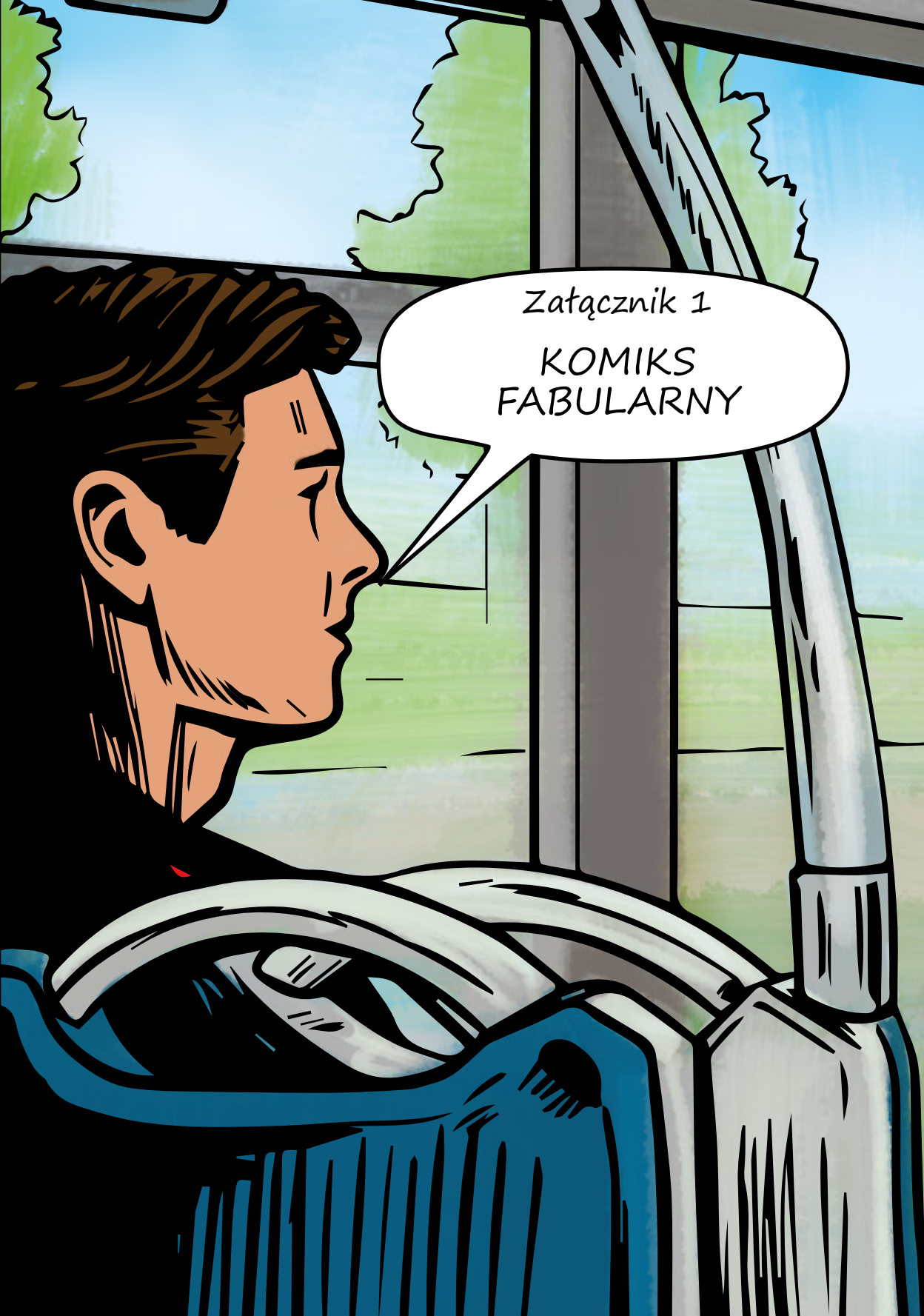
.....

Literatura

- Arends, R. I. (1994). *Uczymy się nauczać*, Warszawa: WSiP.
- Aspiracje zawodowe Polaków* (2009). CBOS Komunikat z badań.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, Cz.S. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, z. 34, MPiPS, Warszawa, s.112.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., Pastorelli, C. (2001). *Self – efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories*. *Child Development*, 72, ss. 187-207.
- Becker-Pestka, D. (2009). *Aspiracje młodzieży z ochotniczych hufców pracy*. *Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych*, I, ss. 9–18.
- Bilon, A. (2013). *Współczesne tendencje w badaniach poradnictwa kariery*. *Studia Poradotwórcze*, 2, ss. 42-63.
- Bokszański, Z. (red.) (1999). *Encyklopedia socjologii 2. K-N*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Collin, A. (2001): An interview with Mark Savickas: *Themes in an eminent career*. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29 (1), ss. 121–136; cannexus.ca/cannexus-12-keynote-speakers.
- Cybal-Michalska, A. (2012). *Konstruowanie kariery procesem inwestowania w jej portfolio*. *Dialogi o kulturze i edukacji*, 1, ss. 71-86.
- Dunaj, B. (red.). (1999). *Popularny słownik języka polskiego*, Warszawa: Wydawnictwo Wilga.
- Dymarczyk, W. (2011). *Pasjonaci: dewianci, dziwacy, „normalsi”, czyli o roszczeniu uznania normalności*. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 1, t. VII, ss. 57–72.
- Fatyga, B. (2000). *Resentyment, marketing i legenda*. W: M. Piasecki (red.) *Młodzi końca wieku: pokolenie 2000 czy pokolenie '89, dzieci wolnego rynku czy blokery*: artykuły z „Gazety Wyborczej”, Warszawa: Wyd. W.A.B.
- Gardner, H. (2009). *Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, Warszawa: Wyd. Laurum.
- Ginnis, P. (2001). *The teacher's toolkit. Raise classroom achievement with strategies for every learner*. Crown House Publishing Ltd.
- Gottfredson, L. S. (1981). *Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations*. *Journal of Counselling Psychology Monograph*, 28(6), ss. 545-579.
- Gurycka, A. (1989). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, Warszawa: WSiP.
- Jakimiuk, B. (2012). *Aspiracje i plany zawodowe studentów pedagogiki KUL w kontekście czynników wspomagających wejście na rynek pracy*. W: A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański (red.). *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, ss. 101-123.

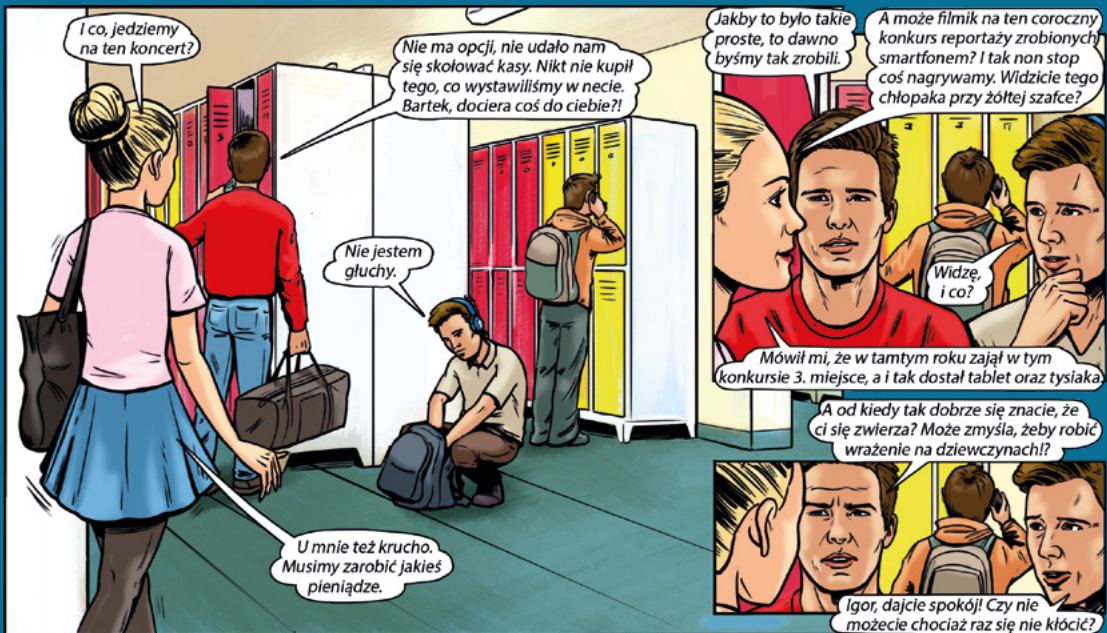
- Jaroszewska, M., Bednarczyk I., Sieklicka, A., Opęchowska, M., Tomczyk, J. (2010). *Plany i preferencje zawodowe uczniów w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w województwie zachodniopomorskim. Analiza i interpretacja wyników przeprowadzonych badań*, Szczecin: WUP.
- Kierunek zawod: 7 pytań do... – wywiady z przedstawicielami różnych profesji. Portal informacyjny miasta i gminy Chojnów. Czerwiec, 2014:
 Położna: chojnow.pl/news/news/view/id/3520.
 Górniki: chojnow.pl/news/news/view/id/3677.
 Fizjoterapeuta: chojnow.pl/news/news/view/id/3663.
 Projektant wnętrz: <http://chojnow.pl/news/news/view/id/3602>.
- Klasińska, B. (2011). *Kształtowanie zainteresowań uczniów wyzwaniem współczesnej i przyszłej edukacji*. Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 18(1), ss. 141-151.
- Klasińska, B. (2013). *Zainteresowania wyrażane przez studentów pedagogiki*. Edukacja Humanistyczna, 1(28), ss. 185-192.
- Kopaliński, W. (2014). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Warszawa: Rytm.
- Kozłowski, W., Matczak, E. (2014). *Aspiracje edukacyjne rodziców w stosunku do własnych dzieci*. Edukacja, 1(126), ss. 66-78.
- Kruszewski, K. (red.). (1998). *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, Warszawa: PWN.
- Lewowicki, T. (1987). *Aspiracje dzieci i młodzieży*, Warszawa: PWN.
- Lubowicz, Z., Pańtak, G. (1988). *Młodzież o sobie i swojej przyszłości*, Warszawa: Ludowa Spółdzielnia Wydawnicza.
- Maternicki, J. (red.). (2004). *Współczesna dydaktyka historii. Zarys encyklopedyczny. Dla nauczycieli i studentów*, Warszawa: Wydawnictwo Juka.
- Mądry, M. (2010). *Plany i marzenia w życiu człowieka. Teoretyczne podstawy badań*. Scripta Comeniana Lesnensia, 8, ss. 87-107.
- Międzynarodowy zbiór metod z zakresu doradztwa zawodowego w ujęciu grupowym*. (2012). Analysis Consulting and Interdisciplinary Research Einwanggasse 12/5, 1140 Vienna (AT), www.abif.at (dostęp 20.12.2014).
- Minta, J. (2012). *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*. KOWEŻIU, Warszawa.
- Pasierbek, E. (2013). *Współczesna donżuaneria – czyli wybór zawodu a potrzeba konsumpcji*. Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 161, ss. 202-211.
- Piróg, D. (2004). *Świat przeżywany – świat poznawany: o kryteriach doboru treści do wychowującej edukacji przyrodniczej i geograficznej*. W: Z. Michalczyk (red.). *Badania geograficzne w poznawaniu środowiska*, Lublin: Wyd. UMCS, ss. 766-771.
- Piróg, D. (2011). *Wybrane nowoczesne metody nauczania z zakresu geografii i przyrody – przykłady zastosowań*, Geografia w Szkole, 2, ss. 51-57.
- Piróg, D. (2012a). *Aspiracje i plany zawodowe młodzieży akademickiej w Polsce na przykładzie studentów geografii*. W: *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów* (red. A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański.), Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, ss. 125-144.

- Piróg, D., Leja, K. (2012b). *Metody nauczania przyrody. Adaptacja innowacji, cz. I. Geografia w Szkole*, 3, ss. 4-8.
- Piróg, D., Leja, K. (2012c). *Metody nauczania przyrody. Adaptacja innowacji, cz. II. Dyskusje. Geografia w Szkole*, 4, ss. 9-12.
- Piróg, D. (2014). *The impact of degree programme educational capital on the transition of graduates to the labour market*. *Studies in Higher Education*, ss. 1-15.
- Piskorz, S. (2004). *Komiksowy układ treści w szkolnym podręczniku geografii*. W: Z. Michalczyk (red.) *Badania geograficzne w poznawaniu środowiska*, Lublin: Wyd. UMCS, ss. 772 – 774.
- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWE.
- Savickas, M. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. W: D. A. Brown (red.) *Career choice and development* (4th ed., ss. 149-205), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. W: S. D. Brown, R. W. Lent. Hoboken (red.) *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*, NJ: John Wiley & Sons, ss. 42-70.
- Savickas, M., Hartung, P. (2012). *My career story. An autobiographical workbook for life-career success*. www.vocpher.com.
- Sikorski, W. (2005). *Aspiracje. Studium psychologiczne i socjologiczne*, Nysa: Oficyna Wyd. PZWS.
- Sillamy, N. (1994). *Słownik psychologii*, Katowice: Wyd. Książnica.
- Skorny, Z. (1980). *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*, Wrocław: Ossolineum.
- Smorzewska, B. (2008). *Cele osób rozpoczynających karierę zawodową a ich przystosowanie do pracy*. Praca doktorska wykonana pod kierunkiem prof. dr. hab. Barbary Kożusznik, Katowice.
- Suchar, M. (2010). *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa: Wyd. C.H. Beck.
- Super, D., Savickas M., Super, Ch. (1996). *The Life-Span, Life-Space Approach to Careers*. W: D. Brown and L. Brooks (red.). *Career Choice and Development* (3rd ed), San Francisco: Jossey-Bass, ss. 121-178.
- Szapiro, T. (1993). *Co decyduje o decyzji*, Warszawa: PWN.
- Szewczuk, W. (red). (1975). *Psychologia: zarys podręcznikowy*, Warszawa: WSiP.
- Szulc, W. (2010). *Kompetencje miękkie. Jak je rozwinąć i wykorzystać na rynku pracy*, Łódź: ABKZ.
- Wojtasik, B., (2003). *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, Numer specjalny.
- Wojtasik, B. (2004). *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”*. Referat wygłoszony na obradach V Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego, Przetwarzanie i rozwój jako niezbywalne powinności wychowania, sekcja: Młodzież wobec nieogóscinnej przyszłości, Wrocław 23–25.09.2004, DSWE TWP.
- Zawadka, M., Hoffman, U. (2012). *Moja historia, moja firma. Portrety polskich przedsiębiorców rodzinnych*, Warszawa: PARP.
- Znajmiecka-Sikora, M., Kędzierska, B., Roszko, E. (2011). *Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, Łódź: Wyd. Ego.



Załącznik 1
KOMIKS
FABULARNY





Mamy mało czasu. Za miesiąc trzeba wysłać gotowy materiał, a zalogować się na stronie i podać tytuł filmu już za 2 tygodnie.

A o czym ma być ten film?

Gra? Ale co, komputerowa? O co chodzi?

Na dowolny temat, ważne, żeby dotyczył słowa GRA i trwał max. 10 minut.

Niekoniecznie, wszystko co kojarzy się z tym słowem, dosłownie lub w przenośni.

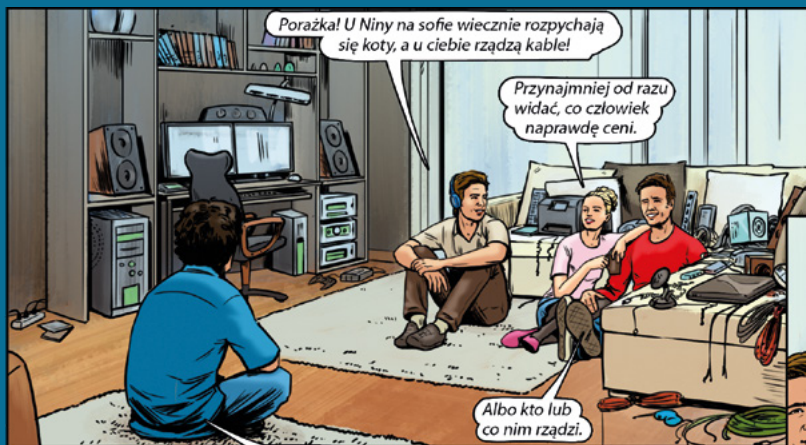
To, że ciebie od zawsze nie można oderwać od LOLa nie oznacza, że wszystkich tylko to obchodzi.

Ja już muszę lecieć na trening. Co robimy?

Musimy koniecznie wymyślić, o czym ma być ten nasz film. Jaki ma być tytuł itd. ...

To może spotkamy się u nas za 3 dni? Każdy w międzyczasie pogłówkuje i wtedy coś ustalimy.

Nie, wpadajcie do mnie. Mieszkam najbliżej.



Porażka! U Niny na sofie wiecznie rozpychają się koty, a u ciebie rządzą kable!

Przynajmniej od razu widać, co człowiek naprawdę ceni.

Albo kto lub co nim rządzi.

Znaleźli się specjaliści amatorzy od feng shui. Lepiej powiedzcie, co ogarnęliście.



OK, ściszam męża.



Wiem, że uznacie, że mi odbiło, ale może zrobimy coś artystycznego.



Przekombinowane!

Czyli co?

Nieźle! Oryginalne!

I od strony montażowej jest to wymagające, więc może się spodobać. Bartek, czemu nic nie mówisz?

Przedstawmy jakąś historię jako grę cieni. Na przykład mecz tenisistów, filmując ich cienie, a nie ich samych.

Nina ma rację, ale jakoś mnie to nie przekonuje.

W porządku, posłuchajmy wszystkich, a potem zdecydujemy.





Mamy naprawdę niełatwe zadanie. Ale jest ryzyko, jest zabawa.

Poczytam o nim wszystko, co się da, a potem napiszę takiego maila, że musi zgodzić się na spotkanie.

Czyli widzimy się o 10.00 przed wejściem?

Spoko.

Na bank Ci się uda. Zawsze kręciło mnie to, że jesteś inteligenta i przebojowa



Jak tylko wrócę do domu, zabieram się do tego maila.

Ja muszę posiedzieć nad prezentacją na WOS. Temat super, bo o swoim hobby, ale nie wiem, jak to ciekawie przedstawić.

Spróbuję. Idziemy do tramwaju? Zimno się zrobiło.

Może jakoś na wesoło? Jesteś w tym dobry.



No, ale ja chyba wolałbym robić coś pożytecznego.

Fajnie, że ktoś potrafi robić w życiu to, co go bawi i jeszcze ma z tego kasę.



A wszyscy twierdzą, że to ja się spóźniam!!



Już jestem!

Nie mogłeś zadzwonić, że się spóźnisz? Przynajmniej, wszedłbym do środka, zamiast stać tu jak kolek.

Komórka mi padła. Jak wejdziemy, muszę ją gdzieś podładować.



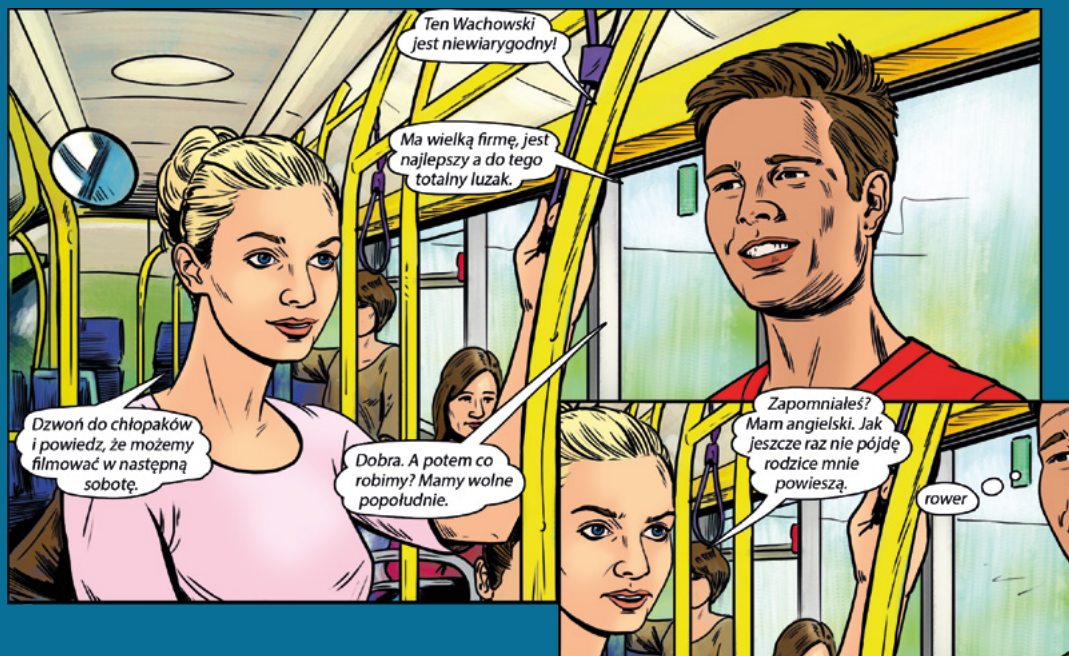
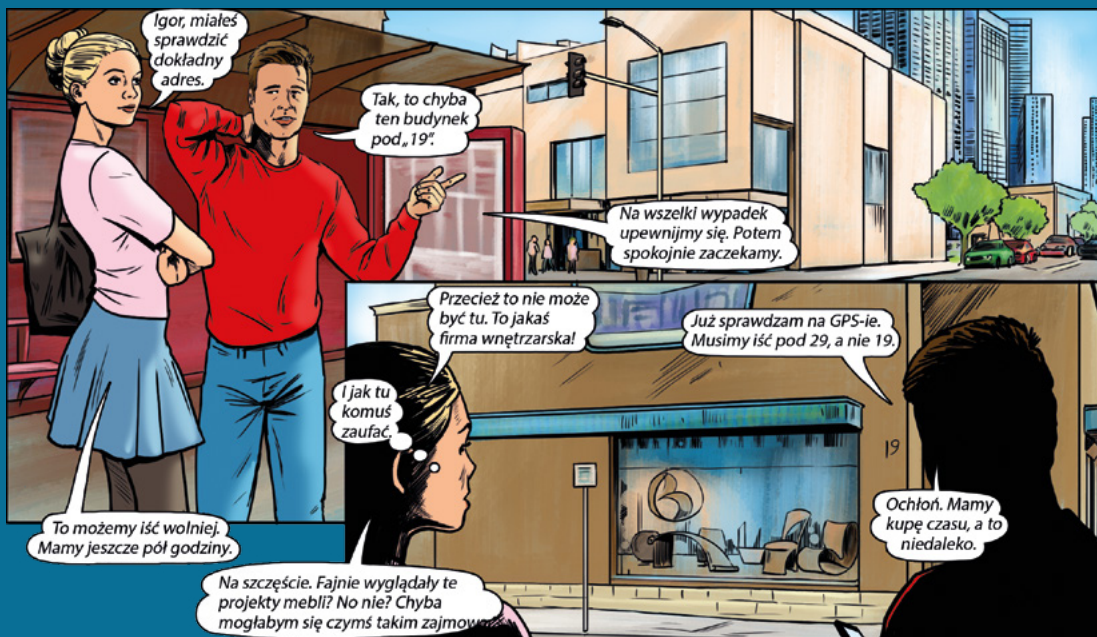
No, niezła impreza. Zobacz ile stoisk!

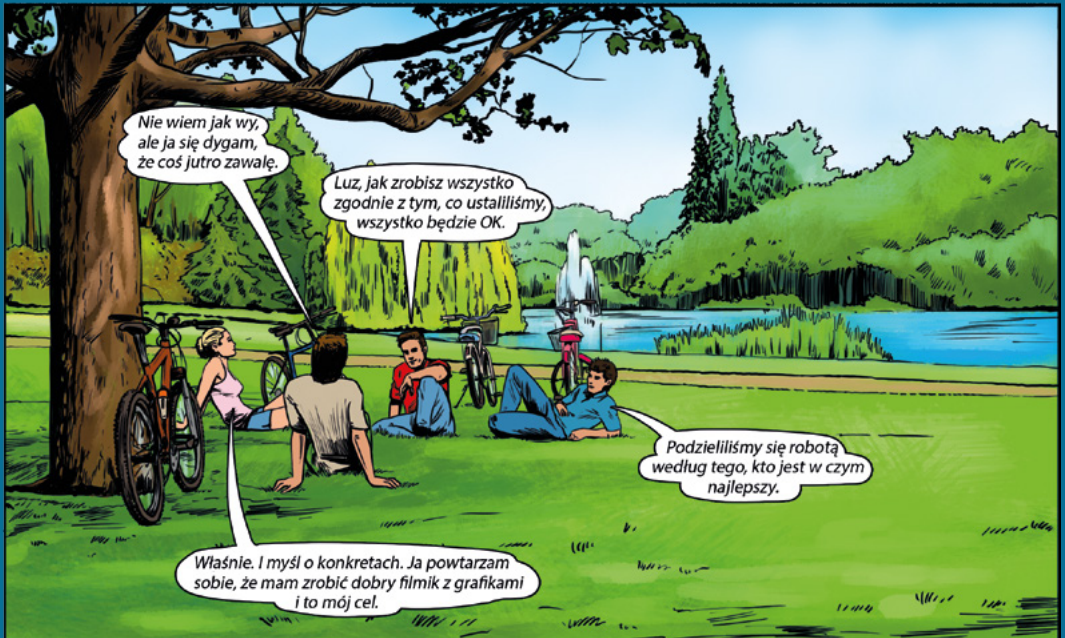
A ja koniecznie do 2. Widziałeś, jakie tam robią pokazy!?

OK, znajdziemy najpierw te biznesowe i nakręcimy co trzeba.

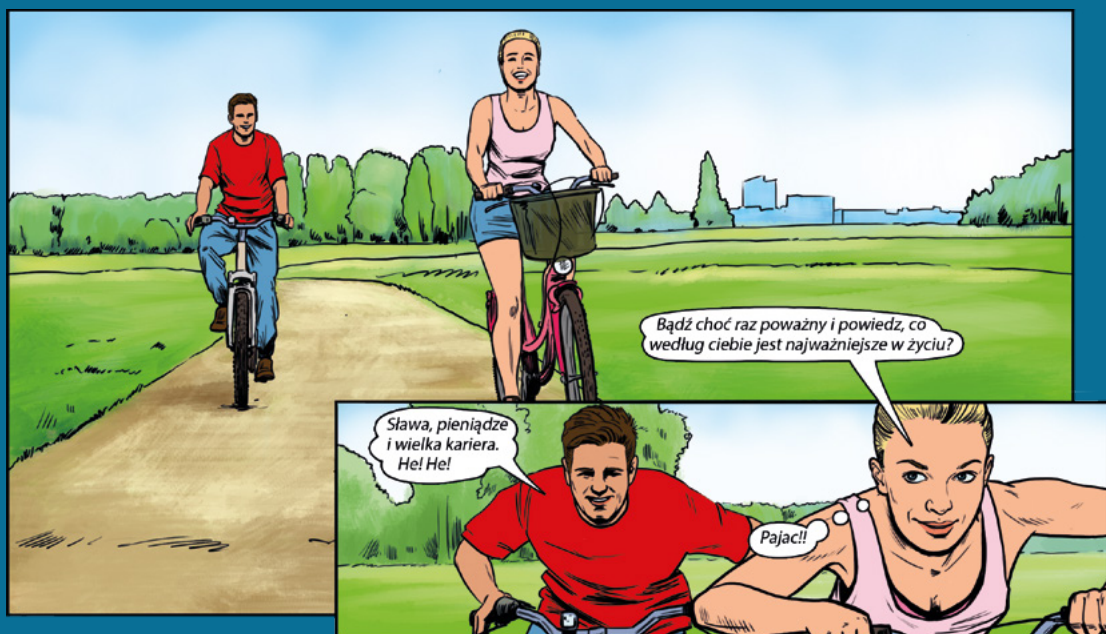
Muszę wrócić do trójki, mają tam genialne gadzety.













Zatącznik 2
KOMIKS
INTERAKTYWNY





