Poradnik
„Potencjał osobisty i zawodowy
– wybór ćwiczeń i testów”

Spis treści:

1. JAKI JESTEM? – CHARAKTER, WYZNAWANE WARTOŚCI 3

2. MÓJ POTENCJAŁ – KOMPETENCJE OSOBOWE 45

3. SAMOOCENA, CZYLI POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI 84

4. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE – JAK JE OKREŚLIĆ? 105

5. ASERTYWNOŚĆ - JAK NAUCZYĆ SIĘ SZANOWAĆ SIEBIE I INNYCH W KONTAKTACH MIĘDZYLUDZKICH 126

6. KREATYWNOŚĆ 151

7. CO Z TĄ INTELIGENCJĄ ? 184

8. KOMPETENCJE PRZEDSIĘBIORCZE JAKO ASPEKT SAMOROZWOJU 202

9. PLAN DZIAŁANIA 223

1. JAKI JESTEM? – charakter, wyznawane wartości

„Twój los jest odbiciem
i rezultatem twojego charakteru”
Johann Gottfried von Herder[1]

Jaki jestem? To pytanie od wieków nurtuje każdego człowieka. Czy mogę się zmienić, czy też pewne cechy charakteru są trwałe? Czy charakter i wyznawane wartości mają wpływ na wybór zawodu i pracy?

To, jacy jesteśmy zależy od naszej **osobowości,** czyli zespołu stałych i zmiennych cech psychofizycznych, które są związane ze wszystkimi działaniami, doznaniami i potrzebami osoby na poziomie fizjologicznym, charakteru, intelektu i duchowym. Osobowość kształtowana jest przez całe życie, szczególnie w okresie dzieciństwa oraz młodości, poprzez wpływ bodźców zewnętrznych w procesie socjalizacji, a także własnej aktywności jednostki. Istotną rolę odgrywają tu również wrodzone cechy biofizyczne. Kształtuje się przez doświadczenia, kontakty z osobami znaczącymi dla danej jednostki, role społeczne pełnione przez daną osobę, a także wydarzenia powtarzające się lub wyjątkowo silne. Rozwija się stopniowo. w rezultacie kształtowania się osobowości człowiek osiąga zdolność przetwarzania napływających informacji, dzięki czemu tworzy sobie obraz świata i siebie, integruje techniki i sposoby ustosunkowania się do przedmiotów, osób, sytuacji, przez co jego zachowanie nabiera cech stałości i powtarzalności.[2]

Prezentowane w poniższym artykule treści oraz narzędzia (ćwiczenia, testy) są ciekawym materiałem do autoanalizy, ale nie mogą zastąpić profesjonalnego wsparcia, jakie można otrzymać podczas kontaktu z doradcą zawodowym w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

[1] http://hrc.pl/praca/37/104838/Tw%C3%B3j-los-jest-odbiciem-i-rezultatem-twojego-charakteru.-Johann-Gottfried-von-Herder-(17441803) – dostęp 06.08.2016r.

[2] https://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87 – dostęp 06.08.2016r.

Charakter – definicja

Jednym z istotnych wymiarów naszej osobowości jest charakter. Charakter to zwykły, stały, właściwy danej jednostce sposób reagowania na społeczne środowisko, w którym funkcjonuje. Przez stałość swoich rysów charakter pozwala różnicować jednostkę i odróżnić ją od innych osób, jako znak albo ślad wyryty w jej osobowości. (Fedeli, 2003, s.141). w *Popularnej Encyklopedii Powszechnej* (1994) możemy znaleźć następującą definicję: „charakter to ogół względnie trwałych cech psychicznych, zwłaszcza moralnych, właściwych danemu człowiekowi, a przejawiających się w jego postępowaniu z ludźmi".

Z kolei *Słownik pojęć z zakresu psychologii* tak definiuje charakter (z gr.): „Piętno, cecha, wizerunek lub właściwość. Zespół cech wyróżniających dany przedmiot, zjawisko, osobę od innych tego samego rodzaju, np. ze względu na wygląd, postać, działanie czy zachowanie". We współczesnej psychologii charakter rozumiany jest jako zespół cech psychicznych danej osoby, które ujawniają się w jej zachowaniu, sposobie bycia, usposobieniu. w tym znaczeniu pojęcie to utożsamiane jest z osobowością.

Pojęcie *charakter* bywa też określane jako zespół tych cech osobowości, które związane są z przekonaniami moralnymi i używane jest do pozytywnego lub negatywnego wartościowania osobowości jednostki, np.: *szlachetny charakter, niezłomny, osoba o silnej woli* ale również: *osoba bez charakteru, egoistyczna, o słabym charakterze*. Ze względu na normatywne konotacje, pojęcie charakteru jest rzadziej używane we współczesnej psychologii niż osobowość. [3]
Innymi słowy; charakter to wachlarz cech, które posiadamy w mniejszym lub większym stopniu i to zarówno cech pozytywnych, takich jak np.: odpowiedzialność, pracowitość, jak i negatywnych np.: złośliwość, lenistwo. Charakter poznajemy m.in. poprzez samoobserwację, czyli obserwację stosunku do samego siebie, do innych ludzi, do pracy, czy wykonywanych zadań, jak również poprzez introspekcję (autorefleksja, wnikanie w głąb siebie i wyciąganie wniosków) oraz bazowanie na opiniach innych osób.

[3] http://www.psychologia.apl.pl/index.php/glossary/S%C5%82ownik-poj%C4%99%C4%87-z-zakresu-psychologii-3/C/ - dostęp 06.08.2016r.

Typy charakteru

Badania nad charakterem człowieka od dawna prowadzą naukowcy reprezentujący różne dziedziny nauki. Na podstawie szeroko zakrojonych badań filozof Gerard Heymans razem z psychiatrą Enno Wieresmą stworzyli wykaz 80-90 najczęściej spotykanych cech psychicznych, służących jako baza do klasyfikacji charakterów. Badania kontynuował Rene Le Senne'a, a w ich wyniku powstała **charakterologia Heymansa i Le Senne'a**, opierającą się na trzech dyspozycjach podstawowych, będących fundamentem charakteru: emocjonalności, aktywności i poddźwiękowości:

- **Emocjonalność** to dyspozycja do bycia bardziej lub mniej poruszonym lub przejętym pod wpływem czynników zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Oznacza stopień wrażliwości lub poruszenia okazywanego przez osobę w zwyczajnych okolicznościach życia. w rzeczywistości drobne niepowodzenia, codzienne drobne urazy najlepiej określają osobę emocjonalną.
- **Aktywność** jest dyspozycją energetyczną do podjęcia działania, czyli „ilością" energii, jaką można wydatkować dla osiągnięcia pożytecznych celów.
- **Oddźwiękowość** lub oddźwięk to czas trwania reakcji jednostki wobec czynników, które poruszają jej psychikę. Kiedy reakcja jest szybka i krótka, mówi się o oddźwięku prymalnym. Kiedy zaś reakcja jest wolna, trwała lub odroczona, wówczas mówi się o oddźwiekowości sekundalnej lub spóźnionej. Stąd wynika podział na typy prymalne i sekundalne. Reakcje osób prymalnych trwają tylko w pierwszym momencie, są krótkotrwałe i przelotne. Natomiast osoby sekundalne wręcz przeciwnie, długo odczuwają odebrane wrażenia, przeżyte wydarzenia pozostawiają wspomnienia i nie mają tendencji do zanikania.

Z kombinacji par przeciwstawnych elementów (emocjonalność – nieemocjonalność, aktywność – nieaktywność, prymalność – sekundalność) powstała klasyfikacja typów charakterów, składających się z trzech różnych elementów fundamentalnych. Są to:

1. Choleryk (emocjonalny, aktywny, prymalny)
2. Pasjonat (emocjonalny, aktywny, sekundalny)
3. Nerwowiec (emocjonalny, nieaktywny, prymalny)
4. Sentymentalny (emocjonalny, nieaktywny, sekundalny)
5. Sangwinik (nieemocjonalny, aktywny, prymalny)
6. Flegmatyk (nieemocjonalny, aktywny, sekundalny)

7. Amorfik (nieemocjonalny, nieaktywny, prymalny)
8. Apatyk (nieemocjonalny, nieaktywny, sekundalny).

Typ choleryka (przesadnie aktywny). Jest to osoba sympatyczna, miła, serdeczna, radosna, żywiołowa, wspaniałomyślna i chętna do pomagania innym. Posiada wielkie zdolności do pracy, dynamizm i entuzjazm w działaniu. Bardzo uspołeczniona, pragnie komunikować, gawędzić, nakazywać. Lubi czuć się ważną. Interesuje się polityką, wierzy w postęp, zaraża innych swym entuzjazmem i jest wspaniałym, porywającym i pociągającym mówcą. z zasady optymista, lubi biesiady i rozrywkę. Niektóre aspekty tej osoby nie są już tak wyraźnie pozytywne; jest impulsywna, zmienna, wrażliwa i pobudliwa. Czasem brakuje jej miary, smaku i taktu. w pracy często okazuje niestałość i rozproszenie.

Typ pasjonata. Pasjonat nazywany jest również „człowiekiem żyjącym w napięciu" lub „ambitnym, który realizuje". Zdradza ekstremalne napięcie, które go ożywia i popycha do działania. Aktywność ukierunkowana jest najczęściej na jeden cel. Posiada głębokie poczucie wielkości i jest zdolny do wyrzeczeń w potrzebach materialnych, do poświęcenia wszelkiego dobra dla realizacji celów.

Typ nerwowca. Najważniejszymi cechami tego charakteru są niestałość i poszukiwanie nowości, przyjemności, rozrywki. Jest to osoba egocentryczna, zarozumiała, ciągle chce się pokazywać, robić wrażenie i doznawać nowych emocji. Nie może znieść nudnego i monotonnego życia pozbawionego przygód. Nie lubiąc obiektywności spraw, potrzebuje upiększenia otaczającej go rzeczywistości i osiąga to przez ucieczkę w marzenia na jawie. Nie lubi metodycznej i stałej pracy, tym bardziej gdy mu zostanie nakazana. Pracuje nieregularnie zajmując się tym, co mu się podoba, często nocami. Czasami chcąc przezwyciężyć „nicnierobienie" i nudę, sięga po środki pobudzające. Bardzo ważne u nerwowca jest jego wnętrze, które przejawia się w delikatności, wrażliwości, intuicji artystycznej i miłości natury. Nerwowca pociąga piękno, zwraca się więc ku aktywności artystycznej (literaturze, poezji, sztukom pięknym, muzyce).

Typ sentymentalny. Jest to osoba introwertyczna, zamknięta, melancholijna. Wobec trudności życia codziennego ucieka się do rozpamiętywania przeszłości, odcinając

się od świata, w którym żyje. Jest bardzo prawa, uczciwa aż do skrupulatności, nie ma nic z ambicji. Potrafi zrozumieć innych. Nie brakuje jej też cech negatywnych. Nadmierna wrażliwość czyni ją podejrzliwą, nieufną, szorstką, drażliwą. Nieraz trudno jest z nią żyć w zgodzie: może przebaczyć, ale nie potrafi zapomnieć. Jest też w pewien sposób konserwatywna – często sprzeciwia się nowościom i zmianom, jest uparta co do swoich ideałów. Ma tendencję do melancholii, łatwo się zniechęca i często jest z siebie niezadowolona.

Typ sangwinika (zimny ekstrawertyk). Jest to typ ekstrawertyka obdarzonego wielkim duchem praktycznym, zdolnościami organizacyjnymi. Jest inteligentny, żywy, dowcipny, niedowierzający. Świetnie przystosowuje się do warunków, do rzeczywistości i umie manewrować ludźmi. Ponadto wykazuje zdolności dyplomatyczne. Dzięki zdrowemu rozsądkowi i odwadze, w pracy cechuje go inicjatywa i obrotność. Osiąga sukcesy w dziedzinie społecznej. Negatywne cechy to: łatwość spekulowania o innych, tendencja do wykorzystywania okazji, sceptycyzm i cynizm.

Typ flegmatyka. Charakteryzuje się regularnym zachowaniem, zawsze takim samym humorem, powściągliwością. Jest precyzyjny, obiektywny, punktualny, zrównoważony, cierpliwy, zwykle oziębły i niewzruszony. Elementem dominującym jest zdolność racjonalizowania. Do prawa podchodzi z dużym szacunkiem. Spokojny, zawsze panujący nad sobą, cierpliwy i wytrzymały. Osiąga dobre wyniki w pracy. Niestety brak emocjonalności wpływa na to, iż jest mało uczuciowy i mało otwarty w kontaktach z innymi, a także mało wrażliwy i mało wyrozumiały.

Typ amorfika (ociężały). Ten typ jest pozbawiony dwóch napędowych elementów życia ludzkiego, a mianowicie emocjonalności i aktywności, dlatego zawsze potrzebuje zewnętrznego wsparcia. Jest leniwy z natury, nie szuka niczego lepszego niż „bycie holowanym”, ryzykując tym, iż stanie się zależnym od innych osób. Często doświadcza wewnętrznej pustki, gdyż nie poruszają go wielkie ideały,czy też głębokie uczucia. Nie jest w stanie podejmować inicjatyw, w relacjach z innymi jest uległy, zgodny, obojętny, a nawet pasywny.

Typ apatyka. Jest bierny, zamknięty w sobie, żyje na boku, jakby oddzielony murem. Brak w nim życia wewnętrznego, jest smutny i małomówny. Jego życie jest pozbawione radości i entuzjazmu. Lubi samotność, jest całkowicie obojętny na życie społeczne. (Fedelli, 2003, ss. 151-157)
Sprawdź, jakim jesteś typem charakteru wykonując *Test wg Bergera* - Załącznik nr 1.

Cechy charakteru cenione prz2ez pracodawców

Czy cechy charakteru mają wpływ na wybór zawodu i pracy? Jakie cechy charakteru są najbardziej cenione przez pracodawców? Wiadomo, że im wyższe i bardziej odpowiedzialne stanowisko, tym większą uwagę pracodawcy zwracają na osobowość kandydata. Według znanych firm rekrutujących najważniejsze cechy pracownika to:

- **Uczciwość / prawość / moralność.** Te cechy są pożądane bardziej niż jakikolwiek inne.
- **Zdolność i łatwość przystosowania się / elastyczność.** Oznacza to zdolność zarówno do skutecznej i produktywnej pracy w pojedynkę, jak i w grupie oraz umiejętność pracy wielozadaniowej.
- **Poświęcenie / ciężka praca / etyka pracy / wytrwałość.** Pracodawcy cenią zdolności i chęci do wykonywania danego zadania od początku do końca oraz umiejętność rozwiązywania problemów.
- **Niezawodność / solidność / odpowiedzialność,** a więc dotarcie do miejsca pracy na czas lub przed czasem, przygotowanie, skuteczność w działaniu, odpowiedzialność za to, co się robi, pewność siebie, przekonanie.
- **Lojalność.** Pracodawcy oczekują lojalności wobec firmy, która przejawia się w postępowaniu zgodnym z przepisami prawa i zdrowego rozsądku, a także prawomyślności, praworządności, wierności, rzetelności w stosunkach z ludźmi i zasadami panującymi w firmie.
- **Pozytywne nastawienie / motywacja / energia / pasja.** w zależności od stanowiska ważne jest pokazywanie witalności, pasji, zaangażowania i entuzjazmu, a także bycie człowiekiem czynu, odpowiedzialnym i godnym zaufania.

- **Zawodowstwo / profesjonalizm.** Wielu pracowników zbyt mocno przywiązuje się do plotek zasłyszanych w firmie, a także się w nie angażuje, co w rzeczywistości jest małostkowe i mało poważne. Nie należy przywiązywać uwagi do tego typu drobiazgów — trzeba je ignorować.
- **Pewność siebie / tupet.** Duża pewność siebie i wysokie poczucie własnej godności to bardzo cenione cechy charakteru w środowisku pracy. Jeśli nie wierzy się w swoje umiejętności, to trudno przekonać pracodawcę, że warto nam zaufać i powierzyć ważne zadania.
- **Wewnętrzna motywacja / zdolność do pracy bez nadzoru czy prowadzenia przez innych.** Im bardziej jesteśmy samodzielni, tym postrzegają nas jako bardziej skutecznego pracownika. Samodzielność to wysoce ceniona cecha pracownika, choćby ze względu na to, że w wielu firmach nikt nie ma czasu, aby wprowadzać nas w nowe zadania.
- **Gotowość i chęć do dalszej nauki.** Świat pracy i biznesu nigdy nie jest statyczny. Wciąż pojawiają się nowe technologie i nowe produkty; zmiany oprogramowania firmowego, ulepszenia w systemach, zmiany organizacji pracy, itp. Te zmiany wymagają ciągłego dokształcania. Jeśli chętnie podchodzimy do tego, co nowe i szybko się uczymy, wówczas jesteśmy doceniani za swoje zaangażowanie.[4]

A Ty, jakie cechy charakteru posiadasz? Czy są wśród nich te najbardziej pożądane przez pracodawców? Sprawdź swoje mocne strony wykonując ćwiczenie *Poznanie siebie - cechy charakteru* - Załącznik nr 2.

Wartości - definicja

Każdy człowiek kieruje się w życiu swoim własnym systemem wartości. Wartości kształtują nas oraz wpływają na sposób, w jaki postrzegamy świat i interpretujemy różne sytuacje. Zazwyczaj jednak nie zastanawiamy się nad nimi na co dzień. Nie rozważamy też, czy poszczególne decyzje są z nimi zgodne. Czasem czujemy, że z czymś się wewnętrznie nie zgadzamy, ale ignorujemy to nieprzyjemne uczucie.

[4] http://www.rozmowa-kwalifikacyjna.edu.pl/artykuly/cechy-charakteru-w-pracy/ - dostęp 06.08.2016r.

Wyjaśniamy sobie wtedy, że: *tak musi być, inni mają podobnie, nie mamy możliwości zmiany…* Coś jednak nas wtedy uwiera. z czymś trudno się pogodzić, choć czasem nie jest łatwo to nazwać.[5]

Zdefiniowanie wartości nie jest rzeczą prostą. Najogólniej przyjmuje się, iż pojęcie *wartość* stanowi podstawową kategorię aksjologii (nauki o wartościach) i oznacza „przedmioty i przekonania determinujące względnie podobne przeżycia psychiczne i działania jednostek”[6]. Wartość oznacza coś, co - w sensie absolutnym lub na gruncie danego zespołu poglądów - jest cenne i godne pożądania i co stanowi (winno stanowić) przedmiot szczególnej troski oraz cel ludzkich dążeń, a także kryterium postępowania człowieka.[7]

Wartości mogą być wszystkim, co jest nam drogie i często kierują naszymi zachowaniami. Są więc siłą, która nieustannie skłania nas do podejmowania decyzji i wyznacza kierunek naszego życia. Uznawane przez nas wartości silnie oddziałują na to, w jaki sposób realizujemy wyznaczone przez siebie cele. Poprzez dokładne określenie swoich wartości tworzymy spójność pomiędzy tym, kim jesteśmy, a tym jak żyjemy. Życie zgodne z własnymi wartościami daje poczucie pewności i spokój wewnętrzny.

Wartości, którymi kierujemy się w życiu kształtują się w wyniku nabywanych doświadczeń, wpajane są przez rodziców, przyjaciół i kolegów. Są związane z naszą tożsamością i tworzą fundamentalne zasady, według których żyjemy. Dostarczają nam motywacji i ukierunkowania, są punktami odniesienia. Najbardziej trwałe i wpływowe wartości to te, które zostały przez nas wybrane, nie narzucone. Zostały one przyjęte ze świadomością konsekwencji. Pomimo to wartości zazwyczaj pozostają nieświadome i rzadko kiedy je dokładnie analizujemy.

---

[5] http://inspeerio.pl/system-wartosci-nasz-wewnetrzny-drogowskaz-i-sedno-coachingu.html - dostęp 06.08.2016r.

[6] https://pl.wikipedia.org/wiki/Warto%C5%9Bci - dostęp 06.08.2016r.

[7] http://portalwiedzy.onet.pl/791,,,,wartosc,haslo.html – dostęp 06.08.2016r.

A jakie są wartości, którymi Ty kierujesz się w życiu? Co jest dla ciebie najważniejsze, co ważne, a co nieistotne? Aby się o tym przekonać wykonaj ćwiczenie *Moja hierarchia wartości* - załącznik nr 3

Hierarchia wartości

Wartości, jakimi ludzie kierują się w życiu i ich hierarchia od lat stanowią przedmiot badań i rozważań naukowych wielu filozofów i psychologów. Wszystkie wartości tworzą system określany mianem sieci wartości. Jeśli niektóre z nich są bardziej preferowane i wysoko cenione, tworzą wówczas hierarchie wartości. Hierarchia taka uzależniona jest od wielu czynników, między innymi od tradycji narodowych, które tworzą kulturę, warunków społeczno- ekonomicznych, stosunków międzyludzkich.

Hierarchia życiowych celów i wartości jest rzeczą indywidualną. Obejmuje ona ważność poszczególnych celów i wartości oraz ich wzajemne relacje. i choć każdy z nas ma własną, niepowtarzalną strukturę ważności, to jednak da się stworzyć listę tych najważniejszych, obejmującą w mniejszym lub większym stopniu wartości podobne u większości ludzi. Wskazują na to badania przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej z 2010r. dotyczące norm i wartości najważniejszych w życiu Polaków. z badań wynika, że respondenci najbardziej cenili zdrowie (97%), szczęście rodzinne i uczciwe życie (95%), szacunek innych ludzi (94%), spokój (91%), pomyślność ojczyzny (84%) oraz **pracę zawodową** (80%).[8]

Do podobnych wniosków doszedł Marek Suchar (2003, ss.33-38), który do głównych wartości życiowych zaliczył: życie osobiste, samorealizację, rozrywkę i rekreację, religię i rozwój duchowy, politykę i kwestie społeczne, status majątkowy i społeczny. Wszystkie te wartości są w mniejszym lub większym stopniu powiązane z jeszcze jedną wartością, a mianowicie z **pracą.**

[8] http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_099_10.PDF - dostęp 06.08.2016r.

Życie osobiste

Pod tym określeniem kryją się relacje rodzinne oraz relacje z innymi bliskimi ludźmi. Zadowolenie z życia osobistego może stanowić najpoważniejsze źródło energii do działania, również w sferze zawodowej. A z kolei niepowodzenia w pracy często negatywnie wpływają na atmosferę życia osobistego. Tak więc te dwa obszary (dwie wartości) wzajemnie się przenikają, mogą się harmonijnie uzupełniać, ale mogą też na siebie wpływać destrukcyjnie. Warto też zauważyć, że wielu ludzi potrafi, znajdując bliskich kolegów czy nawet przyjaciół w swoim zawodowym otoczeniu, z powodzeniem łączyć te dwie sfery.

Samorealizacja

Pod tym pojęciem kryje się pogłębianie wiedzy, działalność twórcza i artystyczna, rozwijanie zainteresowań, dążenie do samopoznania i samodoskonalenia. Niektórzy uważają, iż jest to pewien rodzaj „luksusu", na który można sobie pozwolić wtedy, gdy reszta naszych potrzeb i dążeń jest już zaspokojona. Jest to pewne uproszczenie, gdyż bardzo ważne jest aby łączyć aktywność zawodową z dążeniem do samorealizacji, aby pracując móc uczyć się i doskonalić. Każdy ma bowiem prawo do starania się o pracę ciekawą i rozwijającą.

Rozrywka i rekreacja

Jest to wartość istotna dla wielu ludzi. Ale ważne jest to, aby poprzez jej zaspokajanie nie traktować pracy instrumentalnie, aby nie pracować tylko po to, żeby później móc oddawać się przyjemnościom. Ważne jest to, aby ta wartość stała się źródłem energii życiowej i chęci do działania.

Religia i rozwój duchowy

Są to wartości „wyższe", które również mają wpływ na wykonywana pracę. Religia może być bowiem nośnikiem zasad, które stanowią o etyce pracy. Można też tak bardzo zaangażować się duchowo w wykonywany zawód, że mówimy wtedy o poczuciu misji.

Polityka i kwestie społeczne

Te wartości bardzo często przenikają do naszego życia zawodowego. Każdy bowiem interesuje się życiem społecznym i politycznym. Ważne jest to, aby np. nasze sympatie polityczne nie przenosiły się na stosunki w pracy, aby ze względu na polityczne przekonania nie następowało dyskryminowanie pracowników, czy też kandydatów do pracy.

Status majątkowy i społeczny

Praca jest dla wielu ludzi wyznacznikiem ich osobistej i społecznej wartości. Praca nas określa i daje nam poczucie siły, stanowi o prestiżu społecznym, o przynależności do klasy czy warstwy społecznej.

Praca

Dla wielu ludzi praca jest wartością samą w sobie, ale również może być środkiem do realizacji innych celów, czy osiągania innych wartości. Można ją zatem traktować na dwa sposoby:

- ✓ autotelicznie – kiedy jest ona celem samym w sobie, źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji i aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować,
- ✓ instrumentalnie – kiedy stanowi środek do osiągnięcia innych, uważanych za ważne celów, wartości, do osiągnięcia prestiżu, pozycji i dóbr materialnych.

Na podstawie badań Edgar H.Schein doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami, a obranym rodzajem kariery i wyodrębnił osiem grup takich wartości, nazywając je metaforycznie „kotwicami" kariery zawodowej. Są to:

- ✓ **kompetencje zawodowe** – jednostka skupia się na dążeniu do „bycia fachowcem" w konkretnej dziedzinie, potwierdzeniu własnych kompetencji, mistrzostwa. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi, ale rozwojem poziomym (byciem specjalistą w danej dziedzinie). Oczekują pracy będącej wyzwaniem i płacy stosownej do kwalifikacji;

- ✓ **kompetencje menedżerskie** – najbardziej interesujące w pracy jest zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego. Osoby o takich kompetencjach charakteryzują się zdolnością przewodzenia, nadzorowania, manipulowania ludźmi oraz umiejętnością kierowania pracą w taki sposób, by realizowane były nadrzędne cele konkretnej organizacji;

- ✓ **autonomia i niezależność** – najważniejsze jest dążenie do poszerzenia marginesu własnej swobody, samodzielności. Osoby te nastawione są na niezależność i nie poszukują stanowisk kierowniczych, gdyż chcą uwolnienia się z krępujących więzów, ograniczeń. Nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników, ale pracować na stanowiskach samodzielnych specjalistów, umożliwiających podejmowanie decyzji i ponoszenie odpowiedzialności. Są przekonane, że praca w organizacji narzuca za dużo ograniczeń i stwarza zbyt wiele powodów do irytacji. Zwykle szukają pracy dającej możliwie dużą niezależność. Za awans uważają zwykle to, co prowadzi do większej autonomii aniżeli do większej odpowiedzialności. Są wrażliwi na wyrażane publicznie uznanie dla ich doskonałości. Często zatrudniani na ściśle określonych, terminowych kontraktach;

- ✓ **bezpieczeństwo i stabilizacja** – głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności, przynależności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Nie dążą do awansu, jeśli wiąże się to z dużymi zmianami środowiska pracy, przestrzeni, otoczenia np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa czy kierowanie filią tej samej firmy w innej miejscowości, Pracownik, który ceni bezpieczeństwo i stabilizację, wybiera prace wymagające jasno określonych, możliwych do przewidzenia wyników. Liczą się dla niego dobre warunki pracy i dobra płaca, pragnie być nagradzany za dobre wyniki i lojalność wobec firmy. Jeśli podejmie decyzję o zmianie pracy, to stara się, aby była ona podobna do poprzedniej;

- ✓ **kreatywność** – przejawia się w tym, że osoby twórcze, które posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, analizując otaczającą ich

rzeczywistość dostrzegają problemy i rozwiązują je. Dążą do wprowadzenia zmian, innowacji, udoskonaleń, przystosowań, napraw istniejącego systemu. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość. Do tej grupy należą wynalazcy, przedsiębiorcy pragnący wypromować nowe towary lub usługi, wprowadzić udoskonalenia w zarządzaniu, powołać do życia własną firmę. Cechuje ich duże zaufanie we własne siły, przedsiębiorczość, wielkie zaangażowanie we własne dzieło, zdolność do wpływania na innych ludzi.

- ✓ **usługi i poświęcenie dla innych** – celem staje się realizowanie wartości humanistycznych i czynności użytecznych społecznie (bycie potrzebnym). Jednostki wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze. Osoby te dążą do rozwiązywanie problemów politycznych, pomagania innym, leczenia, nauczania, wspierania. Poszukują pracy stwarzającej możliwość wpływania na to, co dzieje się w organizacji. Pragną awansu uwzględniającego ich wkład i zasługi dla organizacji oraz wsparcie udzielane innym. Chcą sprawiedliwej płacy, a pieniądze nie są dla nich najważniejsze;

- ✓ **wyzwanie** – podstawą działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji, konkurencji. Pola wyzwań mogą być bardzo różnorodne (np. ratowanie firmy od bankructwa, tworzenie nowych oddziałów firmy, ale również handel czy sport). Sukces przejawia się dla nich w możliwości przezwyciężania pojawiających się przeszkód, barier i rozwiązywaniu „nierozwiązywalnych" problemów. Lubią patrzeć na biznes jak na grę, codzienną walkę, konkurencję, gdzie można wygrać lub stracić wszystko;

- ✓ **styl życia** – osoby, dla których ważny jest styl życia starają się o zachowanie proporcji i równowagi między różnymi aspektami swojego życia (np. pracą i życiem osobistym, obowiązkami zawodowymi i czasem wolnym). Są one gotowe

zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.[9]

Warto zastanowić się, jak ważna jest praca w naszym systemie wartości. Jakie miejsce zajmuje w relacji do innych wartości, takich jak np.: samorealizacja, rodzina, przyjaciele, status majątkowy, pozycja społeczna, religia, czy rozrywka. A co dla Ciebie jest ważne przy wyborze pracy? Jakie są Twoje „kotwice" kariery? Aby się tego dowiedzieć wypełnij *Kwestionariusz Moja Kariera* - załącznik nr 4.

Jeśli chcesz uzyskać więcej informacji na temat swojej osobowości i wartości, którymi kierujesz się w życiu oraz wpływu tych czynników na wybór zawodu i pracy, skorzystaj ze specjalistycznej pomocy doradców zawodowych w Centrach.

Opracowanie:
Hanna Komorowska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Skierniewicach

[9] www.euroguidance.pl/publikacje/poradnictwo_kariery_przez_cale_zycie.pdf - dostęp 06.08.2016r.

Załącznik nr 1

Test wg Bergera[10]

Poniższy test pomoże nam, w stopniu podstawowym, określić typ naszego charakteru. Przy każdym z pytań należy wybrać jedną odpowiedź: a, b lub c.

1. Czy bierzesz bardzo do serca małe sprawy, o których wiesz, że nie mają żadnego znaczenia? Czy często wytrącają Cię z równowagi takie błahostki?

Przykłady: sprzeczka z konduktorem, spóźnienie się kolegi na umówione spotkanie, zgubienie jakiejś drobnej notatki.

A może poruszają Cię tylko ważne zdarzenia?

Przykłady: śmierć w rodzinie, spalenie się domu, nie zdanie matury, rozejście się rodziców.

a/Biorę do serca błahostki.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Poruszają mnie tylko ważne sprawy.

2. Czy łatwo przejmujesz się entuzjazmem albo oburzeniem?

Przykład: przychodzi wiadomość że zamiast groźnej klasówki z matematyki będzie wycieczka.

Czy raczej przyjmujesz zdarzenia spokojnie, takimi jakie są?

Jesteś anglikiem: zimnym, zrównoważonym, opanowanym.

a/Jestem entuzjastyczny.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Jestem anglikiem.

3. Czy jesteś wrażliwy? Czy żywsza krytyka, niedbała lub drwiąca uwaga od razu rani Cię głęboko?

Przykład: ktoś powiedział o Tobie, że jesteś: "niezdolny, źle wychowany, niekoleżeński, samolubny".

Czy raczej krytykę znosisz bezboleśnie?

Przykład: gdy słyszysz powyższe słowa myślisz sobie: "ten, kto tak mówi, jest głupi i nie ma racji".

[10] *dok.strefa.pl/Coach.pdf*- dostęp 06.08.2016r.

a/Jestem wrażliwy, krytyka mnie rani.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Krytykę znoszę bezboleśnie. Gdy ktoś mnie krytykuje i ma trochę racji, myślę sobie: każdy ma swoje wady.

4. Czy niespodziewane wypadki łatwo wprowadzają Cię w zamieszanie? Czy Cię podnieca ostre zwrócenie się do Ciebie? Czy prędko bledniesz lub czerwienisz się?

A może nie łatwo wprowadzić Cię w zamieszanie?

a/Łatwo mnie wprowadzić w zamieszanie.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Trudno mnie wprowadzić w zamieszanie.

5. Czy zapalasz się, gdy mówisz? Czy podnosisz głos podczas rozmowy? Czy odczuwasz potrzebę używania wyrazów gwałtownych i dosadnych?

Przykład: Opowiadając treść książki czy fabułę filmu podobny jesteś do sprawozdawcy sportowego, który dzieli się ze słuchaczami swoimi wrażeniami podawanymi "na gorąco" do mikrofonu?

Czy mówisz raczej wolno i spokojnie, bez pośpiechu?

Przykład: A może jesteś raczej wtedy podobny do spikera, czytającego równo, informacyjnie dziennika wieczornego?

a/Zapalam się, gdy opowiadam film.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Jestem spikerem.

6. Czy niepokoisz się przed rozpoczęciem nowego zadania albo perspektywą jakichś zmian?

Przykład: Pierwszy dzień w nowej szkole, w nowym zakładzie pracy, na obozie, pierwsza wizyta u ludzi mało znanych. Pierwsza w życiu podróż samochodem, jazda na motocyklu, na koniu.

A może oczekujesz na te zmiany spokojnie?

a/Niepokoję się.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Jestem spokojny.

7. Czy przechodzisz na przemian od egzaltacji do depresji, od radości do smutku skutkiem jakichś drobiazgów albo nawet bez żadnych widocznych powodów?

Przykład: Nie dostałeś dziś złej oceny w szkole lub na uczelni, nie czujesz się chory, jesteś wyspany, nikt Ci nie zwymyślał ani Cię nie uderzył, a jednak jesteś w fatalnym humorze, sam nie wiesz dlaczego. Po niedługim czasie Twój nastrój bez żadnych powodów zmienia się całkowicie, znowu nie wiesz dlaczego.

A może jesteś zwykle w jednakowym usposobieniu?

Przykład: Jesteś zawsze w jednakowym usposobieniu chyba, że zdarzy się coś poważnego. Bez powodu nigdy nie zmieniają Ci się nastroje.

a/Moje nastroje same się zmieniają.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Potrzebny jest mi powód.

8. Czy nawiedzają Cię wątpliwości, skrupuły z powodu mało ważnych postępków? Czy zatrzymujesz często w swoim wnętrzu jakieś myśli wyraźnie bezużyteczne i dokuczliwe?

Przykład: Ugryzł Cię pies, i nie ma - najmniejszych - powodów przypuszczać, że pies był wściekły, ale Ciebie przez dłuższy czas gnębią wątpliwości i wahania: a może jednak pies był wściekły?

A może poza rzadkimi wyjątkami nigdy nie doświadczasz - podobnie bolesnych - stanów?

Przykład: Po pogryzieniu przez psa, starasz się zbadać sprawę, a stwierdziwszy, że nie ma podstaw do obaw, pozostajesz spokojny.

a/Doświadczam wątpliwości.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Obawy są mi obce.

9. Czy zdarza Ci się niekiedy tak gwałtownie być wzruszonym, że absolutnie nie możesz wykonać tego, czego pragnąłeś (strach, który nie pozwala się poruszać, nieśmiałość, która całkowicie odbiera mowę)?

Przykład: Odpowiedź przy tablicy przed gronem profesorów (z ławki umie odpowiadać, przy tablicy wszystko zapomina). Onieśmielenie spowodowane ostrym tonem rozmówcy powoduje rezygnację z wypowiedzenia zamierzonej prośby, np. o zwolnienie.

A może nie zdarza Ci się to nigdy?

a/Często bywam onieśmielony.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Nigdy nie jestem onieśmielony.

10. Czy często czujesz się nieszczęśliwy?

A może jesteś zadowolony ze swojego losu?

a/Czuję się nieszczęśliwy.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Jestem zadowolony ze swojego losu.

11. Czy podczas odpoczynku zajmujesz sie czymś intensywnie (prace uboczne, działalność społeczna, roboty ręczne i w ogóle wszystkie prace nie narzucone).

Przykład: Dwaj koledzy rozmawiają: "Ja najpierw wypoczywam, pracując w ogrodzie albo piłując drzewo, rozwiązując zadania matematyczne, wykonując modele samolotów... Muszę się dobrze namęczyć i wtedy naprawdę jestem wypoczęty".

A może pozostajesz przez długie chwile nic nie robiąc, marząc o czymś albo oddając się rozrywkom (telewizja, radio, słuchanie muzyki)?

Przykład: Drugi kolega na to: "Kto by mi kazał się tak męczyć! Ja odpoczywam wtedy, gdy się położę na kanapie i przeglądam czasopisma ilustrowane albo słucham radia lub czytam ciekawą powieść. Lubię też podczas odpoczynku patrzeć dłuższy czas przez okno albo spoglądać w niebo czy też na spokojną taflę wody".

a/Czas wolny spędzam aktywnie.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

/Lubię oglądać spokojną taflę wody.

12. Czy potrzebujesz uciążliwego wysiłku, by przejść od myśli do czynu, od decyzji do jej wykonania?

Przykład: Postanawiasz odwiedzić kolegę po południu, ale gdy przyjdzie czas odwiedzin, nie chce Ci się zupełnie zamiaru wykonać. Przychodzą takie myśli: może kolegi nie ma w domu, może jest czymś bardzo zajęty, po co mu głowę zawracać itd. Może doznawałeś podobnych oporów wewnętrznych przy zrealizowaniu zamiaru pójścia na spacer, kupna jakiegoś przedmiotu itp.

A może bezpośrednio i bez trudu wypełniasz to, co postanowiłeś?

Przykład: "postanowione, to znaczy wykonane". Poza wyjątkowymi sytuacjami nie odczuwasz dużych trudności i oporów wewnętrznych przy wykonywaniu swoich postanowień.

a/ Bez trudu wypełniam to, co postanowiłem.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/ Jest mi ciężko przejść od myśli do czynu.

13. Czy łatwo tracisz odwagę wobec trudności lub przed zadaniem, które wydaje się zbyt uciążliwe?

Przykład: Matematyczne zadanie nie wychodzi. Rzucasz je: "Jutro zrobię w klasie przed lekcjami". Przykład: Spadłeś z konia: "Więcej na niego nie wsiądę". (Tak samo może być z motocyklem, rowerem itd.)

A może przeciwnie - trudności i potrzeba wysiłku pobudzają Cię do działania?

Przykład: Tym bardziej zacinasz się, że nie wychodzi. "Muszę to zadanie zrobić - choćby mi przyszło siedzieć całą noc".

a/ Trudności pobudzają mnie do działania.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/ Tracę odwagę przed trudnościami lub przed zadaniem, które wydaje się być zbyt uciążliwe.

14. Czy lubisz marzyć o minionej przeszłości, bądź o przyszłości, która może być, lub o czymś będącym w sferze czystej wyobraźni?

Przykład: Marzysz o własnym samochodzie. Wyobrażasz sobie, że siedzisz za kierownicą, jedziesz po drodze.

A może wolisz działać albo przynajmniej obmyślać dokładne plany, które przygotowują realną przyszłość?

Przykład: Uważasz, że szkoda czasu na marzenia. i ty również pragniesz mieć samochód. Dlatego myślisz, co zrobić, aby go zdobyć. A więc zamierzasz chodzić do szkoły wieczorowej a rano pracować; chce kupić stare, zużyte części, aby samodzielnie skonstruować wóz itp.

a/ Marzę, aby tworzyć plany, które urzeczywistniam.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/ Lubię marzyć i na tym koniec.

15. Czy to, co masz wykonać, spełniasz natychmiast i bez wielkiego wysiłku (napisać list, załatwić jakąś sprawę itp.)
A może raczej wolisz opóźniać, odwlekać.

a/Załatwiam sprawy od razu - bez wysiłku.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Lubię odwlekać to, co mam do załatwienia.

16. Czy jesteś żwawy i ruchliwy (gestykulacja, żywe wystawanie z krzesła, chodzenie po pokoju) nie będąc w stanie uczuciowego podniecenia?
A może raczej trwasz w spokoju i pewnym bezruchu, gdy nie jesteś pod wpływem wzruszenia?

a/Jestem żywy i ruchliwy.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Potrzebuję być pod wpływem emocji, aby nie trwać w spokoju.

17. Czy podejmujesz decyzję natychmiast, nawet w trudnych sprawach?
A może jesteś niezdecydowany i wahasz się długo?

a/Decyzję podejmuję natychmiast.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Raczej jestem niezdecydowany i waham się.

18. Czy nie ociągasz się nigdy z powzięciem jakiegoś ulepszenia, które byłoby pożyteczne, ale wymaga wielkiego wysiłku?
Przykład: w pokoju wieje wiatr, bo burza wybiła kawałek szyby. Aby to naprawić, trzeba wyjąć ramę, nieść ją przez ulice do oddalonego szklarza, zapłacić za wstawienie szyby.
A może cofasz się przed powzięciem tej pracy i wolisz zadowolić się takim stanem, jaki jest?
Przykład: A może wolałbyś zatknąć dziurę kawałkiem tektury, okryć się jeszcze jednym kocem i przeczekać jakoś zimę?

a/Takie sprawy załatwiam od razu.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Ociągam się.

19. Czy po zleceniu komuś innemu jakiejś pracy nie interesujesz się jej wykonaniem, mając uczucie, że pozbyłeś się troski?

Przykład: Czy miałeś już kiedyś sytuację, że zleciłeś komuś pracę, mając obowiązek czuwania nad jej wykonaniem? Może to była np. dekoracja klasy na Dzień Matki. Czy wtedy dałbyś instrukcje grupie dekorujących, oddaliłbyś się i po pewnym czasie przyszedłbyś zobaczyć, jak zadanie wykonali?

A może czuwasz nad wykonaniem z bliska upewniając się, że wszystko jest wykonane poprawnie, i aby wszystko było wykonane po Twojej myśli?

a/ Czuwam nad wszystkim.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/ Zlecam i nie przejmuję się.

20. Wolisz obserwować, czy działać? Mieć przyjemność w długim przyglądaniu się grze, w której nie bierzesz udziału? Obserwacja w zupełności Ci wystarcza. **A może raczej wolisz brać udział niż przyglądać się, gdyż przypatrywanie się szybko Cię nudzi albo też podnieca do włączenia się w akcję?**

Przykład: Jaką najbardziej lubisz grę (siatkówka, piłka nożna, szachy, warcaby)? Czy po przyjrzeniu się rozgrywanej partii masz zwykle silną chęć włączenia się czynnego do dalszej gry?

a/Wolę obserwować.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Wolę brać udział.

21. Czy przyświeca Ci w twoim działaniu myśl o odległej przyszłości (oszczędzasz na starość, zbierasz materiały do pracy na daleką metę), czy zwracasz uwagę na następstwa, jakie kiedyś mogą mieć Twoje czyny?

Przykład: Gdy dostanę parę złotych, lubię odkładać albo w domu, albo na książeczkę PKO.

Przykład: Zbierasz kilka lat znaczki, stare monety lub pudełka od zapałek itp. Masz duży wybór.

A może interesują Cię przede wszystkim bezpośrednie wyniki?

Przykład: Gdy mam parę złotych, coś mnie kusi, aby wydać na kino, lody, cukierki. Nie mogę oprzeć się pokusie.

Przykład: Nie pociąga mnie zbieranie znaczków pocztowych czy jakichkolwiek innych rzeczy.

a/Przyświeca mi w działaniu myśl o odległej przyszłości.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Nie przyświeca mi w działaniu myśl o odległej przyszłości.

22. Czy rozważasz wszystko, co może się stad, i przygotowujesz się do tego starannie (dokładny ekwipunek na drogę, przewodniki, rozkłady jazdy, przewidywanie możliwych wydatków itp.)?

Przykład: Spisujesz na kartce rzeczy, które mam ze sobą zabrać w podróż, muszę dokładnie znad połączenia kolejowe, godziny przesiadania.

A może liczysz na natchnienie chwili?

Przykład: A ja jadę "na wariata". w ostatniej chwili wrzucam rzeczy do walizki, połowę z nich zapominam.

a/Jestem pełen rozwagi.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Liczę na natchnienie chwili.

23. Czy masz ścisłe zasady, do których starasz się dostosować?

Przykład: "Gdy mnie ktoś zaczepi, delikatnie zwracam mu uwagę, gdy powtórzy zaczepkę, ja drugi raz mu coś powiem na uspokojenie, ale jeśli zaczepia znowu, wtedy walę go i już. Taką mam zasadę".

A może wolisz raczej elastycznie dopasować się do okoliczności?

Przykład: Nie masz specjalnych zasad pod tym względem. Zależy wszystko od sytuacji w której się znajduje i od tego np. jaki mam humor. Trudno z góry przewidzieć te sprawy.

a/Mam zasady, które przestrzegam.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Nie mam zasad, jestem elastyczny.

24. Czy jesteś stały w swoich zamiarach? Czy zawsze kończysz rozpoczęte zadanie?

A może często porzucasz pracę przed jej dokończeniem (zaczynając wszystko, nie kończąc nic)?

a/Jestem stały w swoich zamiarach.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Często porzucam i nie kończę pracy.

25. Czy jesteś stały w swoich sympatiach (podtrzymujesz przyjaźnie z lat dziecinnych, odwiedzasz regularnie te same osoby, bywasz w tych samych towarzystwach)?

A może często zmieniasz przyjaciół, np. przestajesz bez ważniejszych powodów odwiedzać osoby, u których często bywałeś?

a/Jestem stały w swoich sympatiach.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Nie jestem stały w swoich sympatiach.

26. Czy po ataku gniewu (a jeśli nie wpadasz nigdy w gniew, to po doznaniu poważanej obrazy lub przykrości) łatwo Ci się pogodzić z winowajcą?
A może trudno Ci przychodzi pogodzenie - uraza pozostaje?

a/Trudno przychodzi mi przebaczenie.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Łatwo przebaczam.

27. Czy nasz jakieś bardzo ukryte, osobiste przyzwyczajenia, których lubisz ściśle przestrzegać? Czy jesteś przywiązany do regularnego powrotu pewnych wydarzeń?
A może masz wstręt do wszystkiego, co jest we zwyczaju i co z góry da się przewidzieć, natomiast niespodzianki są dla Ciebie zasadniczym elementem przyjemności?

Przykład: Przyzwyczajenia i przywiązanie: do stałego miejsca w klasie, do swego talerza, łyżki, nakrycia, do starego ubrania, mimo że zostało kupione nowe, do dawnych rzeczy, np. teczki, pióra, laski, do zwierząt domowych.

a/Mam przyzwyczajenia.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Lubię niespodzianki.

28. Czy lubisz porządek, symetrię, prawidłowość?
A może porządek wydaje Ci się nudny i czujesz potrzebę wymyślenia wszystkiego z fantazji?

a/Lubię porządek.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Odczuwam potrzebę fantazjowania.

29. Czy przewidujesz z góry, jaki użytek zrobisz ze swego czasu i swoich sił? Czy lubisz robić plany, rozkład godzin, programy?

A może zaczynasz działać bez dyrektyw podjętych uprzednio?

a/Działam według planu.

b/Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/Działam bez dyrektyw.

30. Czy do opinii raz przyjętych przywiązujesz się nieustępliwie?

Przykład: Nie można Ciebie wcale przekonać. w dyskusji bronisz do upadłego swego zdania. Wreszcie, gdy brakuje Ci już argumentów, mówi: "ja wiem swoje, wy wiecie swoje".

A może dajesz się łatwo przekonać i ulegasz nowości jakiejś idei?

Przykład: Marysię łatwo przekonać. Przed chwilą przyznała rację jednej koleżance. Ale teraz przychodzi druga i mówi coś zupełnie przeciwnego. Wystarczy trochę jej elokwencji i już Marysia podziela jej zdanie. Np. gdy chodzi o opinię o koledze, o przeczytanej książce, o filmie.

a/ Przywiązuję się do raz powziętych opinii.

b/ Coś pomiędzy, czasami pierwsze, a czasami drugie.

c/ Można mnie przekonać.

OBLICZANIE WYNIKÓW

1. Za odpowiedź a/ zapisujemy sobie 9 punktów, za odpowiedź b/ 5 punktów a za odpowiedź c/ 1 punkt.
2. Otrzymane wyniki sumujemy w trzech grupach: osobno z pytań od 1 do 10, osobno z pytań od 11 do 20 i osobno z pytań od 21 do 30.
3. Jeśli w pierwszej grupie suma wynosi więcej niż 50 to piszemy E, jeśli mniej to nE.
4. Jeśli w drugiej grupie suma wynosi więcej niż 50 to piszemy A, jeśli mniej to nA.
5. Jeśli w trzeciej grupie suma wynosi więcej niż 50 to piszemy P, jeśli mniej to S.
6. Następnie odszukaj swój kod spośród podanych niżej

Typ - nE nA P - AMORFIK

Typ - nE nA S - APATYK

Typ - E A P - CHOLERYK

Typ - nE A S - FLEGMATYK

Typ - E nA P - NERWOWIEC

Typ - E A S - PASJONAT

Typ - nE A P - SANGWINIK
Typ - E nA S - SENTYMENTALNY

INTERPRETACJA WYNIKÓW

AMORFIK

Usposobienie równe, chłodne, bez porywów uczuciowych. Spokojny wewnętrznie wobec zdarzeń, nie przejmuje się niczym. Nie przeżywa lęku wobec niebezpieczeństw, ale unika trudów i niewygód. Lubi "dolce far niente" (słodka bezczynność). Umie naśladować innych, woli słuchać niż rozkazywać. Zgodny, tolerancyjny, unika starć i walki. Nie roztrząsa przeszłości, nie lubi zabiegów o przyszłość, żyje chwilą bieżącą. Kocha zewnętrzne przejawy życia, lubi dogadzać swoim skłonnościom. Ma zdolności aktorskie, nieraz talent dramatyczny, lubi muzykę i śpiew.

Główny punkt oparcia

Zdolność adaptacji

Największe niebezpieczeństwo

Lenistwo

Typ limfatyczny

Jest uczynny, zgodny, tolerancyjny. Daje sie ukształtować swemu otoczeniu, dlatego mówi sie o nim, że ma "dobry charakter". Niedbały, skłonny do lenistwa, odkłada zlecone czy zamierzone zajęcia. Niepunktualny. Na ogol idzie za tym, co modne, niekiedy dość zaskakująco przejawia bierny opór. Nie przejmuje sie niczym. Często uzdolniony jest do muzyki i sztuki aktorskiej, nieraz obdarzony dobrą pamięcią. Nad wszystko stawia potrzeby organiczne: jedzenie, picie, sen. Ożywia sie z częstej "duchowej drzemki" podczas gier i zabaw towarzyskich. Chętnie uprawia gry hazardowe. Lubi wygodne życie w domu rodzinnym, ale nie umie poświęcać sie i być ofiarnym. Dość obiektywnie ocenia rzeczywistość. Najwyższą dla niego wartością jest rozrywka, przyjemność.

APATYK

Usposobienie równe, chłodne, bez porywów uczuciowych. Obojętny uczuciowo wobec bohaterów książek i filmów. Zamknięty, oszczędny w słowach i śmiechu, lubi

samotność. Zamyślony i rozważny, umie trwać dłuższy czas bez żadnej aktywności. Często paraliżuje go nuda i brak zainteresowania. Nie odpowiada mu życie czynne, nade wszystko ceni spokój. Zamiłowany w tradycji, konserwatysta, nie ufa nowościom. Prowadzi regularny tryb życia, ceni lad i porządek. Punktualny, dokładny, ma ulubione przyzwyczajenia.

Główny punkt oparcia

Poczucie ładu

Największe niebezpieczeństwo

Skostnienie

Typ statyczny

Bywa zwykle małomówny, zamknięty w sobie i skryty. Nie ma zbyt wielkich aspiracji. Ponury i milczący, rzadko sie śmieje. Zwykle uczciwy, prawdomówny, punktualny i odważny. Nudzi sie często, brak mu zainteresowań. Zdolny zazwyczaj do matematyki i przedmiotów ścisłych, lubi porządek i czystość. Wierny jest zasadom, które mu wpojono. Umie być karny i opanowany. Nie lubi nowości, jest raczej konserwatystą. Długo nosi urazy w sercu, niełatwo daje sie pogodzić. Odznacza sie równym usposobieniem, trzyma sie z dala od społeczeństwa. Największą dla niego wartością jest spokój.

CHOLERYK

Porywczy, łatwo wybucha entuzjazmem lub gniewem. Silnie przezywa losy bohaterów książek i filmów. Lubi manifestować swoje uczucia, łatwo zawiera znajomości, towarzyski. Wiecznie zajęty, nie znosi bezczynności nawet podczas odpoczynku. Interesuje sie wszystkim, działa gorączkowo we wszystkich kierunkach. Ma wiele pomysłów, które zaraz urzeczywistnia. Wierzy w postęp i skutek reform, które chce wprowadzić w życie. Lubi urozmaicenia, podróże, przygody. Łatwo podbija innych, imponuje zwłaszcza darem wymowy.

Główny punkt oparcia

Dynamizm

Największe niebezpieczeństwo

Nadmierna ufność we własne siły

Typ dynamiczny

Jest pełen żywotności i energii, działa z wytężeniem i gorączkowo w wielu kierunkach. Porywczy i wybuchowy, nieraz grzeszy brakiem umiaru. Skłonny do

przesady, mierzy siły na zamiary. Wieczny reformator. Usposobienie pogodne, optymistyczne. z łatwością nawiązuje kontakty towarzyskie i przyjacielskie. Pełen ciepła i ostentacyjnej serdeczności, potrafi przyciągać do siebie ludzi. Zwykle dobry mowca, czasem demagog, schlebiający tłumowi i podburzający do buntu. Wierzy w postęp. Szybki, zręczny i zdecydowany. Umie zdobywać, lubi rozkazywać i każdemu dać jakąś robotę do wykonania. Największą wartość stanowi dla niego działanie.

FLEGMATYK

Usposobienie równe, chłodne, bez porywów uczuciowych. w życiu kieruje się nie uczuciem, lecz zimną rozwagą. Obiektywny w obserwacji i ocenie, ma zmysł humoru. Zwykle zajęty, nie lubi bezczynności nawet podczas odpoczynku. z niesłabnącym zainteresowaniem spełnia prace, które uznał za potrzebne lub pożyteczne. Na chłodno, ale wytrwale realizuje swoje plany. Zamiłowany w tradycji, konserwatysta, nie ufa nowościom. Prowadzi regularny tryb życia, ceni lad i porządek. Punktualny, dokładny, ma ulubione przyzwyczajenia.

Główny punkt oparcia

Tendencje poznawcze: rozumowanie, obserwacja.

Największe niebezpieczeństwo

Niewiara, formalizm

Typ systematyczny

Jest zrównoważony, obiektywny, szanujący zasady i punktualny. Mimo chłodu i pozornej nieczułości umie pomagać potrzebującym. Cierpliwy, odważny, wytrwały i naturalny, po prostu nie umie udawać. Obdarzony jest zdolnością jasnego i treściwego wypowiadania się, chociaż monotonia może niekiedy nużyć słuchaczy. Uzdolniony do matematyki i nauk ścisłych, posiada umiejętność abstrakcji. Ma wybitne poczucie humoru, na co nie wydaje sie wskazywać jego na ogół poważny wygląd. Pracuje systematycznie, choć powoli, nie znosi pospiechu. Wierny swemu słowu, na czas wykonuje zlecone prace. Nie pragnie życia towarzyskiego, ale umie znaleźć się wśród ludzi. Zamiłowany do porządku i czystości. Niekiedy oddaje się zwątpieniu, ale szuka prawdy. Największą wartością dla niego jest prawda lub prawo.

NERWOWIEC

Krańcowo rożne uczucia sympatii, niechęci, radości, smutku. Rządzi nim impuls uczuciowy, kaprys, chwilowe upodobanie. Upiększa rzeczywistość i ocenia ją uczuciowo. Lubi słodką bezczynność, rozrywki są jego pierwszą potrzebą. Pracuje zrywami, zajmuje się tylko tym, co lubi, prace obowiązkowe mogą poczekać. Zapala się, snuje plany, których nie urzeczywistnia (słomiany ogień). Głodny nowych wrażeń. Lubi urozmaicenia, podróże, przygody. Niestały, lubi być ośrodkiem zainteresowania.

Główny punkt oparcia

Emocjonalność

Największe niebezpieczeństwo

Brak wytrwałości

Typ pobudzająco – emocjonalny

Odznacza się usposobieniem krańcowo-zmiennym, w krótkim czasie przechodzi od łez do śmiechu. Spragniony uczuć, ale niestały w swoich sympatiach, wciąż poszukuje nowych wrażeń. Odczuwa potrzebę upiększania rzeczywistości, co go prowadzi do fikcji poetyckiej lub kłamstwa. Impulsywny, ocenia ludzi zależnie od tego, czy z nim sympatyzują czy też nie; ma gust do okropności i makabry. Potrzebuje podniet, by wyrwać się z bezczynności i nudy. Niezdolny do pracy systematycznej, oddaje się zajęciom ulubionym, a zaniedbuje obowiązkowe. Chce wzbudzać podziw i zwracać na siebie uwagę. Szybko zapala się i prędko gaśnie: typowy "słomiany ogień". Po doznanych niepowodzeniach daje się łatwo pocieszyć. Snuje wielkie plany, których nie urzeczywistnia. Lubi życie towarzyskie, odznacza się błyskotliwą inteligencją. Nie umie oprzeć się pokusie, ale szczerze żałuje swoich upadków. Główną wartością dla nerwowca jest piękno albo rozrywka.

PASJONAT

Wielka skala uczuć: od strasznego gniewu do delikatnej miłości. Pełny kłębiących się uczuć, czasem wybucha, częściej panuje nad sobą. Dławi odczuwany nieraz lęk, wystawiając się na trudy i niebezpieczeństwa. Wiecznie zajęty, nie znosi bezczynności nawet podczas odpoczynku. Umie podporządkować sobie innych i wzbudzać posłuch. Przeszkody i opór podniecają go - walczy aż do zwycięstwa. Ma wielkie ideały, plany na daleka przyszłość, które wytrwale urzeczywistnia. Podejmuje

wyrzeczenia i ofiary, aby osiągnąć zamierzony cel. Dobry organizator, w zadanie swoje wkłada całego siebie.

Główny punkt oparcia

Siła skoncentrowanego napięcia.

Największe niebezpieczeństwo

Pycha

Typ władczy

Odznacza się ambicją; umie konsekwentnie urzeczywistniać swoje dalekowzroczne plany. Wielka prężność całej osobowości, skoncentrowana w kierunku określonym przez "główną namiętność". Charakter władczy, skłonny do panowania zarówno nad samym sobą, jak nad innymi. Potrafi wyrzec się wszystkiego co nie prowadzi go do umiłowanego celu. Często utożsamia siebie ze sprawą, której służy. Traktuje więc głęboko i poważnie: religie, ojczyznę, obowiązki rodzinne. Doświadcza nigdy nie nasyconego głodu wielkości. Wobec otoczenia usłużny i ofiarny, ale pod warunkiem, że zostanie uznana wartość jego osoby. Umie ograniczyć potrzeby organiczne, gotów do daleko posuniętego ascetyzmu; potrafi ujarzmiać swoją gwałtowność, chociaż niekiedy wybucha. Energię swego charakteru dyscyplinuje zaprzęgając ją do wielkich zadań. Zwykle wszechstronnie uzdolniony, ceni przeszłość, której pragnie być kontynuatorem. Postępuje zwykle uczciwie, ale jest niekiedy skłonny hołdować zasadzie: cel uświęca środki. Najważniejszą dla niego wartością jest zadanie, które ma wykonać.

SANGWINIK

Usposobienie równe, chłodne, bez porywów uczuciowych. Spokojny wewnętrznie wobec zdarzeń, nie przejmuje się niczym. Nie zastanawia się nad swoimi uczuciami i wrażeniami. Zwykle zajęty, nie lubi bezczynności nawet podczas odpoczynku. Zależy mu na powodzeniu i umie je zdobyć. Ruchliwy, szybki w decyzji. Uważa życie za grę, którą umie dobrze rozegrać. Szybka orientacja, dowcipny, złośliwy, umie się odciąć. Energiczny, przedsiębiorczy, pewny siebie, odważny.

Główny punkt oparcia

Zmysł praktyczny, ciekawość

Największe niebezpieczeństwo

Wyrachowanie

Realista

Jest chłodny i opanowany, uwagę swą kieruje na życie zewnętrzne (ekstrawertyk), które umie doskonale obserwować. Obdarzony w wybitnym stopniu zmysłem praktycznym, potrafi "sprzedać" swoje wiadomości. Zdolny jest do nauk ścisłych, zwłaszcza eksperymentalnych. Lubi życie towarzyskie, jest grzeczny, dowcipny i uprzejmy, ale bywa również ironiczny i złośliwy. Zna tajemnice kierowania ludźmi, można go nazwać zręcznym dyplomatą. Skłonny jest do oportunizmu i konformizmu, bardzo podatny na wpływy otoczenia. Gotów uznać względność norm moralnych, dochodzi nieraz do sceptycyzmu, odznacza sie liberalizmem i tolerancyjnością. Daje dowody inicjatywy i giętkości umysłu. Spokojny i zrównoważony, nawet w bardzo napiętych sytuacjach. Często nastawiony egoistycznie, bywa wyrachowany i wykorzystuje innych. Największą wartością dla niego jest powodzenie życiowe, użyteczność.

SENTYMENTALNY

Ulega niepokojowi, obawom, zmiennym marzeniom i nastrojom. Na zewnątrz usiłuje być spokojny, przeżywa jednak każde zdarzenie silnie. Szuka miłości i współczucia, lubi analizować swoje uczucia i wrażenia. Skłonny do zadumy i marzeń, często pragnie być samotny. Nie wierzy w powodzenie swych zamiarów i dlatego rezygnuje z góry z działania; pesymista. Decyzja przychodzi po długim namyśle i wahaniu. Życie bierze poważnie oraz głęboko, nieraz tragicznie. Orientacja refleksyjna; zaczepiony nie odcina się, lecz żarty bierze do serca. Ambitny, lecz nieśmiały, ustępuje innym nie lubiąc wysuwać sie na pierwsze miejsce.

Główny punkt oparcia

Bogate życie wewnętrzne

Największe niebezpieczeństwo

Skłonność do depresji

Typ hamująco - emocjonalny

Jest ambitny, ale nie umie urzeczywistnić swych daleko sięgających planów; dlatego poprzestaje na marzeniach. Zadumany, zapatrzony w swoje życie wewnętrzne (intrawertyk, często schizotymik). Melancholiczny i niezadowolony z siebie, skłonny jest do skrupułów i kompleksów, zwłaszcza kompleksu niższości. Często oskarża samego siebie, a nawet czuje do siebie wstręt. Nieśmiały, drażliwy, przeżywa, choć nie daje tego poznać po sobie, każde słowo niebacznie rzucone przez otoczenie. Pozornie nieczuły i obojętny, pod maską chłodu ukrywa burze wewnętrzne

i załamania. Często nieufny i podejrzliwy, lęka się wszelkich nowości, zwracając najchętniej myśl ku temu, co minęło. Wciąż szuka przyjaciela, któremu mógłby powierzyć bogactwo swego wewnętrznego życia. Takim powiernikiem staje się najczęściej pamiętnik chroniony czujnie przed wzrokiem ciekawych. Niezręczny i niepraktyczny, z trudem nawiązuje stosunki z ludźmi lękając się niezrozumienia i ośmieszenia. Pesymista, nie wierzy we własne siły; często z góry rezygnuje z sukcesu, który mógłby na pewno osiągnąć, gdyby miał odrobinę ufności do samego siebie. Delikatny w stosunku do innych, umie im okazać współczucie i otoczyć opieką. Indywidualista, kocha przyrodę i szuka w niej schronienia przed twardością losu. Najwyższą wartością jest dla niego życie wewnętrzne oraz przyjaźń.

Załącznik nr 2

Poznanie siebie – cechy charakteru[11]

Zaznacz cechy, które odnoszą się do Ciebie, wstawiając (X).

☐ ambitny	☐ niezawodny	☐ spokojny
☐ analityczny	☐ odpowiedzialny	☐ stanowczy
☐ asertywny	☐ opanowany	☐ sumienny
☐ autentyczny	☐ optymistyczny	☐ systematyczny
☐ bystry	☐ ostrożny	☐ szczery
☐ cichy	☐ otwarty	☐ szybki
☐ ciekawy	☐ pewny siebie	☐ śmiały
☐ cierpliwy	☐ podejmujący ryzyko	☐ taktowny
☐ dojrzały	☐ pojętny	☐ tolerancyjny
☐ dowcipny	☐ pomocny	☐ towarzyski
☐ dyplomatyczny	☐ pomysłowy	☐ troskliwy
☐ elastyczny	☐ postępowy	☐ uczciwy
☐ empatyczny	☐ pracowity	☐ uczuciowy
☐ energiczny	☐ praktyczny	☐ ufny
☐ entuzjastyczny	☐ prawy	☐ uparty
☐ fachowy	☐ profesjonalny	☐ uprzejmy
☐ inspirujący	☐ przekonujący	☐ wesoły
☐ inteligentny	☐ przyjazny	☐ wnikliwy
☐ kompetentny	☐ punktualny	☐ wrażliwy
☐ komunikatywny	☐ realistyczny	☐ współzawodniczący
☐ konformistyczny	☐ refleksyjny	☐ wszechstronny
☐ konsekwentny	☐ romantyczny	☐ wygodny
☐ kreatywny	☐ rozsądny	☐ wytrwały
☐ lękliwy	☐ rozważny	☐ zabawny
☐ logiczny	☐ samodzielny	☐ zaradny
☐ lojalny	☐ skromny	☐ zmotywowany
☐ niezależny	☐ solidny	☐ zrównoważony

A teraz wskaż 5 najbardziej dla Ciebie charakterystycznych cech i podaj przykłady doświadczeń, w których zostały one wykorzystane:

[11] Na pdst. http://wup-krakow.pl/uslugi-rynku-pracy/poradnictwo-zawodowe/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej/inne/poradniki-centrum-pliki/TOP37.pdf/view - dostęp 06.08.2016r.

cecha przykład oparty na doświadczeniu

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………......

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………......

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………..

Załącznik nr 3

Moja hierarchia wartości[12]

Spośród 48 poniższych wartości skreśl te, które są dla Ciebie najmniej istotne, tak, aby pozostało 10 pozycji. Nie będzie to oznaczało, że skreślone wartości nie są dla Ciebie ważne – celem jest pozostawienie wartości, które pełnią dla Ciebie najistotniejszą rolę w życiu, na tu-i-teraz. Oczywiście poniższe zestawienie nie wyczerpuje wszystkich wartości, o których możemy mówić w kontekście naszego życia. **Jeżeli już na pierwszy rzut oka widzisz, że czegoś brakuje, po prostu uzupełnij tę listę**, a potem spróbuj zawęzić ją do dziesięciu najważniejszych. **Daj sobie na to dowolną ilość czasu,** aby wszystkie wartości przemyśleć i wybrać te, które są dla Ciebie najbardziej istotne.

Miłość	Równowaga	Energia
Akceptacja	Harmonia	Satysfakcja
Zaufanie	Intuicja	Radość
Wiara	Motywacja	Szczęście
Zdrowie	Pasja	Bogactwo
Piękno	Niezależność	Dostatek
Intymność	Elastyczność	Sukces
Spokój	Wolność	Perfekcjonizm
Szczerość	Mądrość	Stabilność finansowa
Wdzięczność	Wygoda	Rozwój osobisty
Wsparcie	Dobra zabawa	Wykształcenie
Wrażliwość	Humor	Kreatywność
Wyobraźnia	Marzenia	Bezpieczeństwo
Komfort	Transcendencja	Pewność
Sprawiedliwość	Lojalność	Duma
Przygoda	Ryzyko	Wyzwania

[12] http://healthandthecity.pl/hierarchia-wartosci/ - dostęp 06.08.2016r.

Kiedy będziesz już pewien 10 najważniejszych wartości, spróbuj następnie **uszeregować je w kolejności od najważniejszej, nadając im numery od 1 do 10** (gdzie 1 to wartość absolutnie najważniejsza w Twoim życiu).

Teraz, kiedy wybrałeś już 10 najważniejszych w Twoim życiu wartości i nadałeś im odpowiednie priorytety, spróbuj… jeszcze raz zawęzić tę listę – tak, aby na kartce pozostało tylko 5 wartości, które są dla Ciebie absolutnie nadrzędne.

Kiedy określisz już swoją hierarchę wartości, pozostaje jeszcze „tylko” jedno zadanie – odpowiedzieć sobie na pytanie: **czy i w jaki sposób realizuję je w moim życiu?**

Załącznik nr 4

KWESTIONARIUSZ MOJA KARIERA[13]

Instrukcja

Celem tego Kwestionariusza jest zachęcenie Ciebie do refleksji nad obszarami własnej kompetencji, motywacja do pracy i systemem wartości. Nie ma tu odpowiedzi dobrych ani złych. Różne cechy opisane w Kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania twoich „kotwic" kariery, nie zaś do ich oceniania.

Prosimy o przypisanie najwyższej rangi (najwyższej liczby punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niskiej rangi (najmniejszej liczby punktów) tym zdaniom, które do Ciebie w ogóle nie pasują. Na przykład jeśli twierdzenie mówi „Marzę o stanowisku prezesa firmy", możesz przypisać mu następujące rangi:

1 – jeśli twierdzenie zupełnie do Ciebie nie pasuje

2 lub 3 – jeśli to twierdzenie pasuje do Ciebie w niektórych sytuacjach

4 lub 5 – jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do Ciebie

6 – jeśli to twierdzenie całkowicie do Ciebie pasuje.

Swoje rangi wpisz z prawej strony kolumny.

1. Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.
2. Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.
3. Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.
4. Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.
5. Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własna firmę.
6. Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.
7. Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań.

[13] *www.lo.wszp.edu.pl/dokumenty/**TEST_KOTWICE**_SCHEINA.pdf* - dostęp 06.08.2016r.

8. Raczej porzucę firmę, niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.
9. Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
10. Marzę o tym, aby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.
11. Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.
12. Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.
13. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.
14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.
15. Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.
16. Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.
17. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.
18. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.
19. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania.
20. Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
21. Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.
22. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską, wolę spożytkować moje umiejętności w budowaniu lepszego świata.
23. Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.
24. Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.

25. Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptowałbym rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.
26. Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca.
27. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier, znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.
28. Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.
29. Odniosę sukces zawodowy, tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na moim własnym pomyśle.
30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
31. Poszukuje takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację
32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.
33. Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.
34. Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.
35. Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię.
36. Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
37. Marzę o stworzeniu własnej firmy.
38. Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.
39. Rozwiązanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiąganie wysokiej pozycji menedżerskiej.
40. Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty praca – dom.

Teraz przejrzyj jeszcze raz odpowiedzi i zwróć uwagę na te, które oceniłeś najwyżej. Wybierz z nich trzy, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych rang dodaj jeszcze po cztery punkty.

TABLICA WYNIKÓW

Przenieś wyniki wpisane w kolumnach do tablicy – klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym wartościom – „kotwicom” kariery. Nie zapomnij o dodaniu po cztery punkty do rang najdokładniej Cię opisujących. Wyniki każdej kolumny podziel następnie przez pięć. Otrzymasz w ten sposób średni wynik dla każdej skali, oznaczający wagę, jaką ma dla Ciebie dana wartość.

	P	**Prz**	**A/N**	**B/S**	**K/P**	**U/P**	**W**	**SŻ**
	1 ___	2 ___	3 ___	4 ___	5 ___	6 ___	7 ___	8 ___
	9 ___	10 ___	11 ___	12 ___	13 ___	14 ___	15 ___	16 ___
	17 ___	18 ___	19 ___	20 ___	21 ___	22 ___	23 ___	24 ___
	25 ___	26 ___	27 ___	28 ___	29 ___	30 ___	31 ___	32 ___
	33 ___	34 ___	35 ___	36 ___	37 ___	38 ___	39 ___	40 ___
Suma	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Średnia / 5								
	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Wartości:

P – profesjonalizm

Prz – Przywództwo

A/N – autonomia i niezależność

B/S – Bezpieczeństwo i stabilizacja

K/P – Kreatywność i przedsiębiorczość

U/P – usługi i poświęcanie dla innych

W – Wyzwanie
SŻ – Styl życia

INTERPRETACJA

Edgar H.Schein (1990) na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości i potrzebami a obranym rodzajem kariery. Schein wyodrębnił osiem grup takich wartości i nazwał je „kotwicami kariery":

- **Profesjonalizm**
  Towarzyszy mu dążenie do „bycia fachowcem" w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.
- **Przywództwo**
  Celem zawodowym staje się zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowania decyzji, zwiększenia zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
- **Autonomia i niezależność**
  Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest „bycie sobie sterem i żeglarzem", praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.
- **Bezpieczeństwo i stabilizacja**
  Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy w stosunkowo silniej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.
- **Kreatywność i przedsiębiorczość.**
  Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i je rozwiązują, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne pozytywnie nastawione do rotacji jako sposobu podwyższania kwalifikacji oraz do awansu

poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.

- **Usługi i poświęcenie dla innych**
  Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.
- **Wyzwanie**
  Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazje do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne,np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.
- **Styl życia**
  Osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia – a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzenia większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich cos więcej niż sukces zawodowy.

Bibliografia:

1. Fedeli M. (2003) *Temperamenty, charaktery, osobowości. Profil medyczny i psychologiczny.* Kraków: Wydawnictwo WAM, (ss. 141, 151-157)
2. Popularna Encyklopedia Powszechna t.3 (1994). Kraków: Oficyna Wydawnicza Fogra (s.73)
3. Suchar M. (2003) *Kariera i rozwój zawodowy*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o. (ss. 33-38)

Netografia:

1. www.hrc.pl - dostęp na 06.08.2016

2. www.pl.wikipedia.org - dostęp na 06.08.2016
3. Słownik pojęć z zakresu psychologii www.psychologia.apl.pl - dostęp na 06.08.2016
4. Cechy charakteru pracownika w pracy — czyli co pracodawcy cenią najbardziej? www.rozmowa-kwalifikacyjna.edu.pl - dostęp na 06.08.2016
5. System wartości – nasz wewnętrzny drogowskaz i sedno coachingu www.inspeerio.pl – dostęp na 25.07.2016
6. www.pl.wikipedia.org - dostęp na 06.08.2016
7. Wartość www.portalwiedzy.onet.pl - dostęp na 06.08.2016
8. Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków www.cbos.pl – dostęp 06.08.2016
9. Poradnictwo kariery przez całe życie www.euroguidance.pl – dostęp 06.08.2016r.
10. www.dok.strefa.pl –dostęp 06.08.2016r.
11. www.wup-krakow.pl – dostęp 06.08.2016.
12. www.healthandthecity.pl – dostęp 06.08.2016r.
13. www.lo.wszp.edu.pl – dostęp 06.08.2016r.

2. Mój potencjał – kompetencje osobowe

„Jedynym sposobem aby osiągnąć sukces
jest kochać to co robisz”
Steve Jobs

Chyba każdy marzy o tym aby iść do pracy uśmiechniętym i wracać zadowolonym z wykonanych zadań zawodowych; czyli „lubić” swoją pracę i czuć się potrzebnym pracownikiem w firmie. Takie pozytywne nastawienie, chęć do pracy, zaangażowanie, z pewnością zostanie dostrzeżone przez szefa, jak również współpracowników i inne osoby z naszego otoczenia; przełoży się na efektywność naszej pracy. „Udane” życie zawodowe to jeden z ważniejszych elementów determinujących poczucie spełnienia i szczęścia w życiu w ogóle. Osoby szukające pracy lub niezadowolone z obecnie wykonywanej pracy, zapewne często zastanawiają się i zadają pytania; - co zrobić aby praca przyniosła im przyjemność i satysfakcję?; gdzie wysłać swoje CV, a z jakiej posady zrezygnować ?, - jakie są ich zawodowe atuty (mocne strony), które spowodują że będą efektywnymi i dobrze ocenianymi pracownikami ?; ale przede wszystkim wskażą kierunek poszukiwania pracy; co chciałyby robić; na jakich stanowiskach; w jakiej najbardziej interesującej ich branży. Brak świadomości swoich osobistych atutów na rynku pracy, nieumiejętność określenia swoich potrzeb i oczekiwań wydłuża czas szukania pracy, budząc szybko uczucie frustracji i zniechęcenia. Poszukiwanie pracy jest procesem złożonym i dla wielu osób trudnym. w czasach dynamicznych zmian technologicznych i społeczno-gospodarczych, znajdywanie i utrzymanie pracy, wymaga ciągłej refleksji, samooceny oraz konsekwencji w podejmowanych działaniach, a jednocześnie elastyczności w podejściu do rozwoju osobistego, planowania szkoleń i kreowania różnych możliwości aktywności zawodowej na rynku pracy. Obserwujemy obecnie większą mobilność pracowników i przemieszczanie się pomiędzy firmami, natomiast ścieżki kariery stają się krótsze i mniej przewidywalne. Dlatego rośnie zapotrzebowanie na pracowników dysponujących coraz większym zakresem kompetencji osobistych i zawodowych, które są związane z przebiegiem karier zawodowych w różnych środowiskach pracy i zawodach. Tylko takie **podejście, umożliwiające stosunkowo łatwe i szybkie dostosowanie się i dokształcenie do pełnienia zmiennych funkcji zawodowych, może**

zagwarantować osobom szukającym pracy, że nie będą zbyt długo pozostawać poza rynkiem pracy. Zarządzanie osobistymi kompetencjami zarówno przez kandydatów do pracy, jak również przez organizacje zarządzające swymi zasobami pracowniczymi/ludzkimi, stało się w ostatnich latach bardzo popularne. Wynika to z potrzeby dostosowania rozwoju całego potencjału społecznego-gospodarczego naszego kraju do warunków globalnej gospodarki i konkurencyjności na rynku światowym. Sytuacja na rynku pracy powoduje, iż rozwój człowieka (pracownika) powinien postępować przez cały okres aktywności zawodowej. Takie pojęcia jak rozwój „Kapitału ludzkiego" i koncepcja uczenia się przez całe życie powinny towarzyszyć każdemu kto chce być odpowiedzialnym i aktywnym uczestnikiem rynku pracy. Termin kompetencje pojawia się zawsze przy okazji doboru kadr, wśród specjalistów branży HR, natomiast znacznie rzadziej posługują się tym pojęciem osoby szukające pracy, chcące się rozwijać i doskonalić. Firmy wprowadzają systemy zarządzania kompetencjami, kompetencyjne opisy stanowisk pracy, stosują procesy rekrutacji i selekcji oparte na diagnozowaniu i pomiarze kompetencji. w konsekwencji tego, osoba szukająca pracy powinna budować własny wizerunek zawodowy, jako najlepszego kandydata zdolnego aplikować na różne stanowiska, ale w zgodzie ze swoim potencjałem zawodowym i możliwością osiągnięcia wysokich standardów w pracy oczekiwanych na stanowisku pracy. Nowoczesne firmy oczekują od kandydatów nie tylko kwalifikacji i praktycznych umiejętności (doświadczenia) ale jednocześnie właściwych motywacji do pracy; postaw i zachowań w pracy, warunkujących jak najlepsze wykonanie zadań zawodowych, np. dobrych kontaktów w pracy i z klientami, podejmowania inicjatywy, rozwiązywania problemów itd., ale jednocześnie umożliwiających elastyczne dostosowywanie do ewentualnych zmian zachodzących w firmie np. związanych z dekoniunkturą, przeprofilowaniem firmy. Oczekują jeszcze wielu innych właściwości psychospołecznych i osobowych warunkujących osiąganie jak najlepszych wyników np. w pracy zespołów czy zadaniach samodzielnych: opanowania, uczciwości, rzetelności, samodyscypliny, samodzielności, dociekliwości, wytrwałości, empatii, opiekuńczości, itd. Prawdziwe talenty pracownicze w firmie dają się szybko zauważyć i zidentyfikować, a wynikiem tego może być awans, podwyżka lub umowa na czas nieokreślony. Dlatego coraz częściej dominujące dotychczas kryterium oceny i selekcji, a mianowicie formalne kwalifikacje, doświadczenie i ogólną inteligencję zastępują kompetencje. Pojęcie kompetencji ma już swoją

historię. w latach 80-tych XX wieku kompetencje rozumiano przede wszystkim, jako zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika, przypisany do danego stanowiska pracy. **Kompetencje, jako zdolność do sprawnego i efektywnego działania** wiązano zazwyczaj z kwalifikacjami. Przełomem, w sensie znacznie szerszego pojmowania kompetencji, było pojawienie się w literaturze definicji R. Boyatzisa, który w 1982 roku określił kompetencje jako:

„…potencjał istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach parametrów otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki".[14]

W myśl powyższej definicji, **tylko wtedy, gdy nasze zachowanie na stanowisku pracy doprowadza do oczekiwanych rezultatów, możemy mówić że jest ono kompetentnym.**

(*np. takie zachowanie jak „atrakcyjne prezentowanie oferty firmy" możemy nazwać kompetentnym, jeżeli jego rezultatem, zgodnie z oczekiwaniami, będzie zachęcenie klienta do skorzystania z oferty firmy i podpisanie umowy).[15] z* tak ujętej definicji kompetencji wynika wyraźnie, że jest to pojęcie znacznie szersze od pojęcia kwalifikacji. Tymczasem, nadal w języku potocznym, w prasie, radiu i Internecie często używa się zamiennie pojęć: kompetencje, umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia czy obowiązki. Traktuje się je jako synonimy. Tymczasem różnica między tymi pojęciami jest fundamentalna. Umiejętności to tylko jeden ze składników kompetencji ale nie jedyny. Kwalifikacje również, ale należy je rozumieć, jako formalne potwierdzenie nabytych umiejętności zawodowych i wiedzy związanej z zawodem (dyplom, świadectwo, certyfikat). Uprawnienia to też jeden z elementów kompetencji i należy je traktować jako możliwość podejmowania decyzji w ramach piastowanego stanowiska, natomiast obowiązki pracownicze powinny wynikać z zapisów umowy o pracę (zakresów czynności itp.). Kompetencje, najczęściej odnosimy do możliwości wykorzystania w działaniach zawodowych - z osobistego punktu widzenia (jako przyszłego pracownika) lub z poziomu oczekiwań

[14] Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 242-249

[15] Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Zeszyt informacyjno metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012, s. 30

pracodawcy/organizacji. Obecnie, w literaturze dotyczącej problematyki kompetencji, dostrzec można te dwa nurty:

- w pierwszym, określa **się kompetencje związane bezpośrednio z posiadającym je człowiekiem i określa mianem kompetencji osobowych**, rozumianych jako szeroki zakres wiedzy, umiejętności, czy też odpowiedzialności lub uprawnień do działania[16], utożsamiając je ze „ .. *zbiorem zachowań, które pewne osoby opanowują lepiej niż inne, co sprawia, że w określonej sytuacji działają one sprawniej"[17], jak również ze „zdolnościami, zainteresowaniami, cechami osobowości, jako przykładowymi parametrami, które różnicują jednostki między sobą".[18]* Zatem, kompetencje osobowe stanowią osobisty potencjał do zatrudnienia, decydujący o wyborze odpowiednich miejsc i stanowisk pracy;
- w drugim nurcie wiąże się **kompetencje z wykonywaną pracą lub zajmowanym stanowiskiem i określa mianem odpowiednio kompetencje pracownicze** (rzeczywiście posiadane przez poszczególnych pracowników) **i kompetencje stanowiskowe** (związane z wymaganiami poszczególnych stanowisk pracy, niezależnie kto je zajmuje). Bardzo często kompetencje pracowników (wykorzystywane w pracy) nie stanowią pełnych możliwości osobistego potencjału kompetencyjnego osoby zatrudnionej.

Kompetencje odnoszą się przede wszystkim do środowiska zawodowego ale wiele z nich rozwijamy i wykorzystujemy (czasem nieświadomie) w życiu codziennym; np. do radzenia sobie w relacjach społecznych, rozwiązywania konfliktów, pomagania innym, rozwiązywania problemów, podejmowania trudnych decyzji, rozwijania zainteresowań, itd. (np. Komunikatywność, Odporność na stres, Otwartość umysłu i styl funkcjonowania poznawczego, Poszukiwanie stymulacji, Podejmowanie inicjatywy). z punktu widzenia osób analizujących drzemiący w nich potencjał do zatrudnienia i planujących rozwój własnej kariery, przydatna i niejako porządkująca informacje o posiadanych zasobach, może stanowić definicja kompetencji zaproponowane przez M. Kossowską oraz I. Sołtysińską, z której wynika, że:

[16] Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, oficyna Ekonomiczna, Kraków.2006, s. 98

[17] Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych ocen pracowniczych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków,2006, s. 20

[18] Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997, s.95

Kompetencja to nasze dyspozycje w zakresie:

- opanowanej wiedzy z danego zakresu *(wiem co);*
- umiejętności jej zastosowania w praktyce *(wiem jak i potrafię);*
- postaw , motywacji *(chcę i jestem gotów się tak zachować),*

pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie. Mówiąc inaczej, kompetencja to zbiór tego co człowiek umie zrobić, zarówno w zakresie wiedzy na temat tego co trzeba wykonać, jak wykonać, oraz psychologicznego nastawienia do zadania (czyli tego, w jaki sposób pracownik działa wykonując zadanie).[19] Mówiąc najprościej, to ogół wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw wykorzystywanych do jak najlepszego wykonywania zadań. Wielu badaczy rozszerza pojęcie kompetencji o konkretne indywidualne właściwości człowieka, ujmując, jako ich dodatkowy i nierozłączny komponent cechy osobowości (cechy charakteru, cechy temperamentu), będące względnie stałymi i niezmiennymi cechami człowieka. z kolei inni, uważają, że myśląc o działaniach zawodowych należy się interesować tymi dyspozycjami człowieka, które można rozwijać, kształcić i doskonalić. Uważają, że cechy osobowości, są raczej niezmienne i w zasadzie nie podlegają rozwojowi w toku szkoleń zawodowych. Oczywiście, zarówno kandydaci do pracy, jak i rekruterzy, powinni analizować cechy osobowości, jako bardzo ważny i stosunkowo stały element predyspozycji zawodowych, decydujący o wyborze odpowiedniego zawodu i potencjalnych miejsc pracy, czasem nawet ważniejszy od kompetencji.[20] Mogą w istotny sposób wpływać na efektywność zawodową. [21] G. Filipowicz twierdzi, że w odniesieniu do zarządzania kompetencjami, „*cechy osobowości człowieka warto traktować przede wszystkim jako podstawę rozwoju niezbędnych kompetencji".* Należy podkreślić, że wymienione komponenty kompetencji: wiedza, praktyczne umiejętności, ani też postawy i nastawienie motywacyjne analizowane osobno nie są kompetencjami. o kompetencji mówimy wówczas, gdy wszystkie jej komponenty zaistnieją razem i doprowadzą do pojawienia się określonego zachowania.[22] Czyli tylko wtedy, gdy są analizowane

[19] http://weblog.infopraca.pl/2011/05/co-to-sa-kompetencje-pracownicze - dostępny 25.08.2016r.

[20] Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa, 2004, str. 19

[21] Moczydłowska J., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008, s. 28

[22] Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych , Zeszyt informacyjno metodyczny doradcy zawodowego nr 54 , MPiPS , Warszawa 2012, s. 11

spójnie i jako całość doprowadzą do osiągnięcia odpowiedniego/oczekiwanego poziomu wykonania zadania. Jednocześnie podkreśla on, że **kompetencja jest „swoistym konstruktem teoretycznym, który nie istnieje w oderwaniu od poziomu obserwowanych zachowań (zachowanie jest niejako wskaźnikiem kompetencji).** Zatem, analizowanie i ocena poziomu konkretnych kompetencji, przejawiających się w działaniu, np. podczas oceny metodą Assessment Center, różnicuje poszczególnych kandydatów do pracy; jedna osoba wykona doskonale zadania, a inna nieco gorzej, bo poziom ich kompetencji niezbędnych do wykonania zadania był zróżnicowany. **Jedną z kluczowych cech kompetencji jest ich zmienność**, która sprzyja możliwości ich rozwoju (w odróżnieniu od cech osobowości). Kompetencje zmieniają się wraz ze zdobywanym doświadczeniem życiowym i zawodowym oraz rozwojem zawodowym i osobistym człowieka. Nie ma więc możliwości określenia raz na zawsze czy ktoś daną kompetencję posiada lub nie. Rozwój kompetencji to proces ciągły i uzależniony od aktywności człowieka. Przy odpowiednim zaangażowaniu, każda aktywność (nawet intensywne kontakty w sprawie pracy), czy krótkotrwałe prace w handlu lub na produkcji pozwalają nam zdobywać nowe kompetencje i rozwijać już posiadane, na przykład, takie kompetencje jak: Autoprezentacja, Komunikacja interpersonalna, Negocjowanie, Radzenie sobie z wpływem innych ludzi, Orientacja na klienta, Podzielność uwagi, Sprawność motoryczna, Sumienność w dążeniu do rezultatów. Dlatego, że kompetencje nie są określone raz na zawsze, stają się kluczowym pojęciem w budowaniu i rozwijaniu kariery zawodowej. Niestety, kompetencje mogą podlegać wygaszeniu, na przykład wówczas, gdy nie wykorzystujemy wiedzy w jakimś obszarze i po jakimś czasie zapominamy jak coś zrobić, albo zbyt długo jesteśmy bierni zawodowo i tracimy umiejętności z powodu postępu i zmian w technologiach czy umiejętności z obszaru kompetencji społecznych. Oczywiście nie ma możliwości, aby jeden człowiek posiadał wszystkie kompetencje, ale można mieć zbiór takich, które będzie mógł wykorzystać na podobnych stanowiskach.

Sam pomiar kompetencji jest przydatną procedurą ale jednocześnie jest procesem bardzo złożonym, bowiem o tym czy dana kompetencja występuje, i w jakim nasileniu, można jedynie wnioskować na podstawie zbioru obserwowanych u siebie zachowań. Proces rozwoju danej kompetencji będzie u jednych szybszy, u innych wolniejszy ale z pewnością będzie następował i ze względów praktycznych, aby obserwować swoje postępy, warto go podzielić na etapy. Poszczególne etapy będą

wyróżniały poziomy przyswojenia poszczególnych kompetencji. Wymaga to ciągłej obserwacji i analizy własnych zachowań w kontekście efektów naszych działań. Poziom doskonałości danej kompetencji można opisywać posługując się różnymi klasyfikacjami, np.:[23]

1. **uczeń** - osoba, która intensywnie uczy się i dynamicznie podnosi poziom swojej sprawności, radząc sobie z prostymi zadaniami;
2. **praktyk** – osoba, która bez wysiłku wykonuje na przyzwoitym poziomie większość stawianych przed nią zadań w danej dziedzinie;
3. **ekspert** – osoba doskonale wykonująca zadania na poziomie ponadpodstawowym, również zadania nietypowe i nowe w danej dziedzinie;
4. **mistrz** – osoba potrafiąca wykonać na doskonałym poziomie każde zadanie przed jakim staje, tworząca nowe formy i standardy wykonania.

Istotną wskazówką przydatną w rozważaniach o kompetencjach, jest fakt, że **kompetencje są współzależne**, gdyż niezwykle trudno wyizolować kompetencję i traktować ją jako właściwość osoby całkowicie oderwaną od innych kompetencji (niezależną).[24]

Nie ma jednego określonego zbioru kompetencji; jednej zamkniętej listy. Organizacje, specjaliści tworzą różne ich zestawy. w wielu publikacjach branżowych i naukowych można znaleźć listy nawet 200-300 kompetencji. Firmy tworząc profile zawodowe określają czasem bardzo szczegółowe lub specyficzne kompetencje na stanowiskach pracy, kluczowe dla organizacji ze względu na strategię działania. Najprostszym i jednocześnie użytecznym działaniem jest porządkowanie kompetencji w spójne grupy. Spójność kompetencji w danej grupie oznacza, że rozwój jednej kompetencji wpływa na rozwój innych.[25]

Ciekawy model, w ujęciu holistycznym (całościowym) proponuje F.Delamare Le Deist i J. Winterton. Autorzy proponują wyróżnienie czterech grup kompetencji:[26]

1. **Kompetencje poznawcze** (kognitywne) – wiążą się ze zdolnością do uczenia się, rozumienia i zapamiętywania, otwartością, ciekawością świata, świeżością

[23] Kubat M. Poradnika dla osób poszukujących pracy – Kształcenie ustawiczne, WUPw Łodzi -CIiPKZ , Łódź, 2015, str. 17

[24] Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa, 2004, str. 37

[25] Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, PWE, Warszawa, 2004, str. 37

[26] Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, (w:) Delaware Le Deist F.,Wintertoj J., What is competence ?,"Human Resource Develpoment International",2005, t. 8, nr 1,s. 40

spojrzenia. Są one największe gdy człowiek nie kieruje się stereotypami i uprzedzeniami, gdy nie jest nadmiernie podatny na wpływy innych. Obejmują takie umiejętności, predyspozycje i zdolności jak: uczenie się, rozmienienie, zapamiętywanie, ciekawość świata, otwartość, unikanie stereotypowego myślenia.

2. **Kompetencje funkcjonalne** – są związane ze sprawnym funkcjonowaniem człowieka - wykonywaniem danego zawodu - są związane z kompetencjami zawodowymi i stanowiskowymi, czyli oznaczają kompetentne wykonywanie jakiegoś zawodu, podzielną i efektywną pracę na jakimś stanowisku. w każdym zawodzie i na każdym stanowisku można rozwinąć specyficzną grupę kompetencji, które są niezbędne w samodzielnej i efektywnej pracy.
3. **Kompetencje społeczne** – dotyczą sfery kontaktów z innymi ludźmi. Wyrażają się w łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów, empatii, zdolności do współpracy, w dążeniu do wspólnych celów, umiejętności przezwyciężania różnic w poglądach i interesach, rozwiązywania konfliktów.
4. **Metakompetencje** – wiążą się z jednej strony ze zdolnością do uczenia się i refleksji, z drugiej zaś – z umiejętnością radzenia sobie w warunkach niepewności.

Powyższą typologię kompetencji, autorzy przedstawili w formie graficznej - w postaci macierzy:

	zawodowe	**osobiste**
koncepcyjne	kompetencje poznawcze (kognitywne)	metakompetencje
operacyjne	kompetencje funkcjonalne	kompetencje społeczne

Inną koncepcję podziału kompetencji zaproponował np. T. Rostowski, który wyodrębnił:[27]

- **Kompetencje związane z uzdolnieniami** - rozumiane są jako potencjał pracownika, możliwości rozwoju i wykorzystania tych cech w celu zdobycia nowych kompetencji. Ich znaczenie jest tym większe im bardziej przedsiębiorstwo nastawione jest na zmiany i konieczność rozwoju nowych kompetencji.
- **Kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami** - do tej kategorii należą dobrze znane od dawna kompetencje komunikacyjne, umysłowe, interpersonalne, organizacyjne, techniczne, biznesowe, przywódcze, samozarządzania itp.
- **Kompetencje związane z wiedzą** - przygotowanie do wykonywania konkretnych zadań w ramach zawodu, specjalizacji, stanowiska czy organizacji. w tej kategorii mieszczą się kompetencje, które opisują to, czego pracownik nauczył się do tej pory i co może zastosować w odpowiedniej sytuacji. Wiedza może dotyczyć faktów, wydarzeń, procedur, teorii.
- **Kompetencje fizyczne** - dotyczą umiejętności związanych z fizycznymi wymaganiami stanowiska pracy. Dzielą się na trzy grupy: sprawność fizyczna, wyczulenie zmysłów i zdolności psychofizyczne.
- **Kompetencje związane ze stylami działania** - opisują w jaki sposób określane są cele, jaka jest umiejętność planowania i zdolności organizacyjne.
- **Kompetencje związane z osobowością** - przez kompetencje osobowościowe (społeczne) rozumiemy złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych; nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego. Kompetencje tego typu są determinowane przez cechy osobowości i mają bezpośredni wpływ na jakość oraz sposób wykonywania powierzonych przez pracodawcę zadań. Decydują ponadto o właściwym funkcjonowaniu w grupie, budowaniu odpowiednich relacji z innymi ludźmi. Dzięki nim jesteśmy w stanie wykorzystywać w pełni nasz potencjał kwalifikacyjny, specjalistyczną wiedzę i zawodowe doświadczenie.

[27] Rostowski T., Kompetencje jako jakość zarządzania zasobami ludzkimi, (w:) Jakość zasobów firmy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność, Sajkiewicz A., POLTEXT,Warszawa,2002, s.110

- **Kompetencje związane z zasadami i wartościami** - dotyczą zasad, wartości, wierzeń. Pozwalają na określenie motywów działania. Odnoszą się do tego czego poszukuje się w pracy oraz do ról życiowych, które wpływają na dokonywane wybory.
- **Kompetencje związane z zainteresowaniami** – to preferencje dotyczące zadań i rodzaju pracy oraz środowiska pracy. Mają wpływ na efektywność, zwłaszcza wtedy, kiedy rodzaj pracy jest w pełni zgodny z rodzajem zainteresowań pozazawodowych.

Można także za G. Filipowiczem wskazać następujący, funkcjonalny podział kompetencji.[28]

- **Kompetencje osobiste** - związane są z indywidualną realizacją zadań. Poziom tych kompetencji wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności podejmowanych zadań, np.: Dążenie do rezultatów, Elastyczność myślenia gotowość do uczenia się, Kreatywność, Myślenie analityczne, Organizacja pracy własnej, Otwartość na zmiany, Podejmowanie decyzji, Radzenie sobie z niejednoznacznością, Radzenie sobie ze stresem, Rozwiązywanie problemów, Rozwój zawodowy, Samodzielność, Sumienność, Zarządzanie czasem.
- **Kompetencje społeczne** – wpływają na jakość wykonywanych zadań związanych z kontaktem z innymi ludźmi. Poziom tych kompetencji decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się czy też wywierania wpływu na innych, np. Autoprezentacja, Budowanie relacji z innymi, Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, Identyfikacja z firmą, Komunikacja pisemna, Komunikatywność, Kultura osobista, Negocjowanie, Obsługa klienta, Obycie międzykulturowe, Orientacja na klienta, Otwartość na innych, Procedury – znajomość i stosowanie, Proces sprzedaży, Prowadzenie prezentacji, Relacje z klientem, Relacje z przełożonymi, Współpraca w zespole, Wywieranie wpływu.
- **Kompetencje menedżerskie -** związane są z zarządzaniem pracownikami. Dotyczą zarówno miękkich obszarów kierowania, organizacji pracy, jak również

[28] http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/870404/Kszta%C5%82cenie%20ustawiczne%20-%20Poradnik%20dla%20os%C3%B3b%20poszukuj%C4%85cych%20pracy%20-%20WUP%202015.pdf/22e90f50-72a5-4f63-81d5-0f7303fc1362?t=1453209978610 – dostęp 31.08.2016r.

strategicznych aspektów zarządzania. Poziom tych kompetencji decyduje o sprawności funkcjonowania podległego obszaru, np.: Budowanie sprawnej organizacji, Budowanie zespołów, Coaching, Delegowanie zadań, Kierowanie, Kontrola menedżerska, Motywowanie, Myślenie strategiczne, Ocena i rozwój podwładnych, Odwaga kierownicza, Organizowanie, Planowanie, Przywództwo, Rozwiązywanie konfliktów, Zarządzanie informacjami, Zarządzanie nowością, Zarządzanie procesami, Zarządzanie projektami, Zarządzanie przez cele, Zarządzanie zmianą.

- **Kompetencje specjalistyczno-techniczne** – mają związek ze specjalistycznymi zadaniami dla danej grupy stanowisk. Często odnoszą się do specyficznych zakresów wiedzy (np. prawniczej czy też finansowej) lub umiejętności (np. obsługa określonych systemów IT). Poziom tych kompetencji wpływa na efektywność realizacji zadań związanych ze specyfiką zwodu, stanowiska bądź też funkcji: Analiza danych, Analiza i opracowanie tekstów prawnych, Analiza pracy, Analiza rynku, Budżetowanie, Diagnozowanie potrzeb klienta, Dyspozycyjność, Ewaluacja projektów, Inżynieria finansowa, Języki obce, Księgowość, Obsługa przy kasie, Planowanie i organizacja szkoleń, Planowanie i rozliczanie kosztów administracyjnych, Pozyskiwanie informacji, Prowadzenie szkoleń, Prowadzenie wykładów, Rachunkowość, Rachunkowość zarządcza, Rekrutacja i selekcja, Rozliczanie i administrowanie wynagrodzeniami, Tłumaczenia, Umiejętności IT, Użytkowanie systemów IT, Wiedza zawodowa, Wykorzystanie narzędzi biurowych, Zachowanie w środowisku międzykulturowym, Znajomość dystrybucji.

Warto podkreślić, że wszystkie kompetencje różnią się pod względem stopnia ich ogólności i transferowalności (uniwersalności) czyli możliwości ich zastosowania w różnych aktywnościach. Dlatego często w klasyfikowaniu kompetencji rozróżniane są:[29]

- **kompetencje uniwersalne** (zwane często podstawowymi) - najbardziej podatne na transfer z jednej aktywności zawodowej do innych; wykorzystywane w różnych zadaniach i różnych sytuacjach. Przejawiają się w zachowaniach

[29] Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych , Zeszyt informacyjno metodyczny doradcy zawodowego nr 54 , MPiPS , Warszawa 2012, s. 23 i s. 62

o charakterze sprawnościowym, które wpływają na skuteczność ogólnego funkcjonowania zawodowego. Nabywane są i rozwijane przez całe życie w ramach wykonywania różnych zadań, niekoniecznie związanych z pracą zawodową, np. Komunikowanie się, Planowanie i organizowanie, Radzenie sobie ze stresem, Samodoskonalenie, Kreatywność, Świadomość biznesowa, Zarządzanie czasem;

- **kompetencje specjalistyczne** - specyficzne dla konkretnych zadań i przypisane dla określonej grupy zawodowej lub branży. Przejawiają się w zachowaniach ściśle powiązanych z realizacją wyznaczonych zadań zawodowych. *(w ujęciu funkcjonalnym są klasyfikowane jako specjalistyczno-techniczne).* Zdefiniowanie tych kompetencji wymaga szczegółowej analizy pracy wykonywanej na danym stanowisku. Ich lista praktycznie nie jest zamknięta. Można do nich zaliczyć np. Programowanie w języku C++, Obsługę urządzeń biurowych, Sprzedawanie, Analiza i opracowanie tekstów prawnych, Prowadzenie wykładów, Obsługa przy kasie, Planowanie i organizacja szkoleń, itd.

Dla osób szukających pracy, analiza posiadanych kompetencji, w tym ocena ich poziomu oraz przydatności na konkretnych stanowiskach pracy, może zadecydować o odnoszeniu sukcesów w uzyskaniu zatrudnienia, ponieważ:

- pomaga przeanalizować i ujmuje całościowo obecny potencjał zawodowy kandydata;
- pomaga w wyborze odpowiedniej aktywności zawodowej i odpowiednich stanowisk, a tym samym w wyborze odpowiednich ofert pracy dostosowanych do obecnego potencjału kompetencyjnego kandydata;
- umożliwia zaplanowanie dalszego rozwoju osobistego i zawodowego pod kątem rozwoju przyszłej kariery zawodowej; zaplanować kursy, szkolenia zawodowe, dalszą edukację szkolną, samokształcenie, czyli uzupełnienie brakujących elementów kompetencji np. wiedzy z danego zakresu, umiejętności np. obsługi dodatkowych maszyn czy urządzeń, stosowne uprawnienia czy sposób prezentowania własnych zasobów.

Unia Europejska, w ramach strategii „Life Long Learning” czyli „Uczenia się przez całe życie”, której głównym celem jest budowanie konkurencyjnej, dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie, wyodrębniła

i zdefiniowała **8 Kompetencji kluczowych**, które powinny charakteryzować każdego obywatela UE aby mógł aktywnie uczestniczyć w integracji społecznej i zawodowej na wspólnotowym rynku pracy. Są to kompetencje o charakterze uniwersalnym, nie odnoszące się do żadnej konkretnej branży ale najbardziej podstawowe i niezbędne do samorealizacji i rozwoju osobistego oraz bycia aktywnym obywatelem UE. Są to: **Porozumiewanie się w języku ojczystym, Porozumiewanie się w językach obcych**, **Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, Kompetencje informatyczne, Umiejętność uczenia się, Kompetencje społeczne i obywatelskie, Inicjatywność i przedsiębiorczość oraz Świadomość i ekspresja kulturalna**. Wyodrębniając i definiując Kompetencje kluczowe, które każdy człowiek powinien rozwijać przez całe życie, Unia Europejska próbuje wspierać rozwój wszystkich obywateli UE, wyrównując ich szanse i możliwości na wspólnym rynku pracy.[30] Poszczególne Kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane; aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się; umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym.[31]
W dokumencie unijnym *„Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)”,* opublikowanym w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej L 394/10 z dnia 30 grudnia 2006 r., przedstawiono poszczególne Kompetencje kluczowe ze szczegółowym ich opisem w ujęciu definicyjnym oraz trzech komponentów kompetencji, tj. w zakresie: niezbędnej wiedzy, niezbędnych umiejętności i niezbędnych postaw powiązanych z daną kompetencją. [32]
Poniżej przedstawiono opisy poszczególnych Kompetencji kluczowych wyłącznie w ujęciu definicyjnym:

[30] http://www.mlodziez.org.pl/program/youthpass/kompetencje-kluczowe.html - dostępny 12.09.2016 r.

[31] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962 – dostęp 19.09.2016 r.

[32] Tamże

1. **Porozumiewanie się w języku ojczystym -** Porozumiewanie się w języku ojczystym to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.
2. **Porozumiewanie się językach obcych** - Porozumiewanie się w obcych językach opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności, co porozumiewanie się w języku ojczystym – na zdolności do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności, jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych. Stopień opanowania języka przez daną osobę może być różny w przypadku czterech kompetencji językowych (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) i poszczególnych języków oraz zależny od społecznego i kulturowego kontekstu osobistego, otoczenia oraz potrzeb lub zainteresowań danej osoby.
3. **Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne:**
    A. **Kompetencje matematyczne** - obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Istotne są zarówno proces i czynność, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności liczenia. Kompetencje matematyczne obejmują (w różnym stopniu) zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).
    B. **Kompetencje naukowe** - odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania

wniosków opartych na dowodach. Za kompetencje techniczne uznaje się stosowanie tej wiedzy i metodologii w odpowiedzi na postrzegane potrzeby lub pragnienia ludzi. Kompetencje w zakresie nauki i techniki obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialność poszczególnych obywateli.

4. **Kompetencje informatyczne –** obejmują umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie TIK: wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu.

5. **Umiejętność uczenia się -** to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości.

6. **Kompetencje społeczne i obywatelskie –** są to kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe, obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także

rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby. Kompetencje obywatelskie przygotowują osoby do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych oraz poczuwanie się do aktywnego i demokratycznego uczestnictwa.

7. **Inicjatywność i przedsiębiorczość –** oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy, pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.

8. **Świadomość i ekspresja kulturalna -** docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych.

Istnieją różne metody badania poziomu kompetencji. Zaproponowany w tym opracowaniu Test kompetencji zawodowych został opracowany przez dr hab. Marcina Zajenkowskiego, adiunkta na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego przy współudziale Pani Agnieszki Ebinger (psychologa klinicznego). Został podany do publicznej wiadomości, jako dodatek do „Przekroju” w 2006 r.. Twórcy testu prezentują w nim zestaw pytań, które odnoszą się do ośmiu, chyba najistotniejszych obszarów związanych z kompetencjami osobowymi, często nazywanymi kompetencjami miękkimi (określone wskaźnikami behawioralnymi i charakterystyką psychologiczną). Są to: Reakcja na stres, Otwartość umysłu, Relacje z innymi – współpraca/indywidualizm, Relacje z innymi-dominacja/uległość, Styl funkcjonowania poznawczego, Zaangażowanie w pracę, Towarzyskość, Poszukiwanie stymulacji. Pytania i interpretacja testu mają za zadanie pobudzić do refleksji i pomóc zastanowić się nad własnymi cechami i swoim funkcjonowaniem

w pracy i życiu codziennym. Należy podkreślić, że dogłębna analiza kompetencji zawodowych powinna odbywać się z udziałem psychologa lub przeszkolonego doradcy zawodowego, na przykład w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, działających w Wojewódzkich Urzędach Pracy na terenie całego kraju oraz ich oddziałach w terenie. Doradcy zawodowi CIiPKZ dysponują szeregiem innych wystandaryzowanych, narzędzi diagnostycznych badających potencjał zawodowy kandydatów do pracy, w tym np. Kwestionariuszem Zainteresowania Zawodowych KZZ, Kwestionariuszem Uzdolnień Przedsiębiorczych KUP, Narzędziem do Badania Kompetencji NBK (*w fazie udostępnienia przez MR PiPS).* Zapraszamy do wykonania badania Testem Kompetencji Zawodowych zaprezentowanym poniżej.

Test kompetencji zawodowych[33]

Przeczytaj uważnie poniższe zdania. Zastanów się, na ile opisują one Ciebie i Twoje zachowanie. Zaznacz krzyżykiem odpowiedzi od 1 do 5, w zależności od tego, czy zgadzasz się z danym twierdzeniem, czy też nie zgadzasz. Przy czym pamiętaj, że 1 oznacza, iż zupełnie się z nim nie zgadzasz, a 5 – że całkowicie się zgadzasz. Cyfry 2, 3, 4, oznaczają odpowiedni stopień pośredni zgodności twierdzenia z Twoim osobistym przekonaniem.

1 - zdecydowanie się nie zgadzam

2 - nie zgadzam się

3 - nie mam zdania

4 - zgadzam się

5 - zdecydowanie się zgadzam

1 2 3 4 5

1. Dobrze pracuje mi się w grupie.
   1 2 3 4 5
2. Stres motywuje mnie do działania.
   1 2 3 4 5

[33] Zajenkowski M., współpraca Ebinger A., Dodatek jest integralną częścią „Przekroju" nr 40/3198, ISSN,2006r. (w cenie „Przekroju")

3. Lubię kierować grupą ludzi.
   1 2 3 4 5
4. Wolę pracować w samotności.
   1 2 3 4 5
5. W obliczu trudności staram się myśleć o czymś innym.
   1 2 3 4 5
6. Zawsze staram się mierzyć z problemami.
   1 2 3 4 5
7. Najlepiej jest działać w grupie.
   1 2 3 4 5
8. Często odwlekam trudne decyzje.
   1 2 3 4 5
9. Łatwo przychodzi mu kierowanie innymi.
   1 2 3 4 5
10. Bardziej lubię działać w samotności niż w grupie osób.
    1 2 3 4 5
11. Lubię przebywać z ludźmi.
    1 2 3 4 5
12. Lubię mieć wpływ na ludzi.
    1 2 3 4 5
13. W pracy lubię dawać z siebie wszystko.
    1 2 3 4 5
14. Władza wydaje mi się czymś pociągającym.
    1 2 3 4 5
15. Praca jest najbardziej efektywna wtedy, gdy współdziała się z innymi.
    1 2 3 4 5
16. Nie poddaje się przeciwnościom, które napotykam na swojej drodze.
    1 2 3 4 5
17. Nie lubię myśleć o trudnych sytuacjach.
    1 2 3 4 5
18. Lubię, kiedy całkowicie panuję nad powierzonym mi zadaniem.
    1 2 3 4 5
19. Często oddaję kontrolę innym.
    1 2 3 4 5
20. Zawsze staram się wypełnić.
    1 2 3 4 5

21. Uważam, że powiedzenie „co dwie głowy to nie jedna” jest słuszne.
    1 2 3 4 5
22. Kiedy napotykam problem, od razu staram się go rozwiązać.
    1 2 3 4 5
23. Często spotykam się ze znajomymi.
    1 2 3 4 5
24. W samotności rodzą się najlepsze pomysły.
    1 2 3 4 5
25. Lubię widzieć efekty swojej pracy.
    1 2 3 4 5
26. Zdarzają mi się stany „olśnienia”.
    1 2 3 4 5
27. Kiedy napotykam na swojej drodze coś stresującego, szybko znajduje sobie jakieś zajęcie.
    1 2 3 4 5
28. Lubię obrazować sobie różne problemy.
    1 2 3 4 5
29. Wolę, aby ktoś inny podejmował za mnie decyzje.
    1 2 3 4 5
30. Lubię aktywny tryb życia.
    1 2 3 4 5
31. Nie toleruję sprzeciwu.
    1 2 3 4 5
32. Często sam/-a znajduję sobie zajęcie.
    1 2 3 4 5
33. Łatwiej pracuje mi się w grupie niż samemu.
    1 2 3 4 5
34. Sukcesy dodają mi energii do pracy.
    1 2 3 4 5
35. Jestem osoba ciekawą świata.
    1 2 3 4 5
36. Kiedy stoję przed trudnym wyzwaniem, opracowuję pomocny plan działania.
    1 2 3 4 5
37. Lubię pracować sam/-a nad problemem.
    1 2 3 4 5

38. Trudno przychodzi mi branie na siebie odpowiedzialności.
    1 2 3 4 5
39. czas wolny najchętniej spędzam w gronie przyjaciół.
    1 2 3 4 5
40. Trudni mi zrozumieć spory międzyreligijne.
    1 2 3 4 5
41. Pociągają mnie sporty ekstremalne.
    1 2 3 4 5
42. Myślę, że każdy, nawet najtrudniejszy problem ma wiele różnych rozwiązań.
    1 2 3 4 5
43. Często zdarza mi się narzucać innym ludziom moje zdanie.
    1 2 3 4 5
44. W trudnej sytuacji całą energię skupiam na tym, co trzeba wykonać.
    1 2 3 4 5
45. Wolny wieczór zazwyczaj wolę spędzać w towarzystwie niż w samotności.
    1 2 3 4 5
46. Zazwyczaj przebywam w samotności.
    1 2 3 4 5
47. Nigdy nie uciekam od problemów.
    1 2 3 4 5
48. Często czuję potrzebę zmian.
    1 2 3 4 5
49. Lubię, kiedy wokół dużo się dzieje.
    1 2 3 4 5
50. Konfrontuję się z przykrymi zdarzeniami.
    1 2 3 4 5
51. Nie boję się zmian w moim życiu.
    1 2 3 4 5
52. W moim życiu nie ma miejsca na nudę.
    1 2 3 4 5
53. Unikam utartych schematów w życiu.
    1 2 3 4 5
54. Mógłbym/mogłabym skoczyć na bungee.
    1 2 3 4 5
55. Rozwój intelektualny jest dla mnie bardzo ważny.
    1 2 3 4 5

56. W pracy z innymi ważna jest dla mnie kooperacja.
    1 2 3 4 5
57. Odpowiada mi praca, w której dużo się dzieje.
    1 2 3 4 5
58. Dużo czytam.
    1 2 3 4 5
59. Męczy mnie praca w zespole.
    1 2 3 4 5
60. Najlepiej się czuję w kameralnym gronie przyjaciół.
    1 2 3 4 5
61. Osiągnięcia bardzo mnie mobilizują.
    1 2 3 4 5
62. Często przychodzą mi do głowy ciekawe pomysły.
    1 2 3 4 5
63. Lubię obcować ze sztuką.
    1 2 3 4 5
64. Mogę powiedzieć o sobie, że żyję „na wysokich obrotach”.
    1 2 3 4 5
65. Dużo czasu zajmuje mi podjęcie działania w nieprzyjemnej sytuacji.
    1 2 3 4 5
66. 66.Uważam, że można się dobrze bawić samemu.
    1 2 3 4 5
67. Kiedy mam do czynienia z jakimś problemem, dostrzegam zazwyczaj wiele możliwości rozwiązania go.
    1 2 3 4 5
68. Nie lubię myśleć o problemach i zajmować się nimi.
    1 2 3 4 5
69. Trudne zdarzenia mobilizują mnie do aktywności.
    1 2 3 4 5
70. Mam łatwość nawiązywania nowych znajomości.
    1 2 3 4 5
71. Lubię rozwiązywanie zagadek logicznych.
    1 2 3 4 5
72. Stale szukam nowych wyzwań w pracy.
    1 2 3 4 5

73. Lubię grać w gry, zmuszają mnie do myślenia.
    1 2 3 4 5
74. Aktywnie szukam nowych wyzwań w moim życiu.
    1 2 3 4 5
75. Nie lubię się zmuszać do zbyt wymagającej umysłowo lektury.
    1 2 3 4 5
76. Lubię czuć smak przygody.
    1 2 3 4 5
77. Rzadko wybieram się do kina na „ambitne filmy”.
    1 2 3 4 5
78. Chętnie dostarczam sobie różnych wrażeń.
    1 2 3 4 5
79. Wolę działać niż myśleć.
    1 2 3 4 5
80. Wybieram aktywności, które mogą dostarczyć mi adrenaliny.
    1 2 3 4 5
81. Rozważania teoretyczne sprawiają mi radość.
    1 2 3 4 5
82. Stale szukam nowych możliwości rozwoju intelektualnego.
    1 2 3 4 5
83. Kiedy wokół mnie mało się dzieje, staram się zmienić tę sytuacje.
    1 2 3 4 5
84. Mam wiele zainteresowań.
    1 2 3 4 5
85. W trudnej sytuacji nigdy się nie poddaję.
    1 2 3 4 5
86. Uważam, że jestem osobą towarzyską.
    1 2 3 4 5
87. Nie jestem przywiązany/-a do swoich poglądów.
    1 2 3 4 5
88. Pociąga mnie praca naukowa.
    1 2 3 4 5
89. Unikam intelektualnych dyskusji.
    1 2 3 4 5
90. Kiedy się stresuję, zawsze szukam „odstresowującego” zajęcia.
    1 2 3 4 5

91. Mam wielu znajomych.
    1 2 3 4 5
92. Jestem typem samotnika.
    1 2 3 4 5
93. Moi znajomi mówią, że jestem osobą pracowitą.
    1 2 3 4 5
94. Uwielbiam odwiedzać nowe miejsca.
    1 2 3 4 5
95. Zdarza mi się zmieniać poglądy pod wpływem dyskusji z innymi ludźmi.
    1 2 3 4 5
96. Lubię zdobywać nową wiedzę.
    1 2 3 4 5
97. Poza pracą nie lubię się wysilać umysłowo.
    1 2 3 4 5
98. Rzadko przyjmuję rolę lidera w grupie.
    1 2 3 4 5
99. Powierzone mi zadania staram się wykonywać najlepiej jak potrafię.
    1 2 3 4 5
100. Mam sposoby, aby zapomnieć o stresie.
    1 2 3 4 5
101. Potrafię sam/-a zmobilizować się do pracy.
    1 2 3 4 5
102. Zdarza mi się zadziwiać innych swoimi nietypowymi pomysłami.
    1 2 3 4 5
103. Rozwiązywanie zagadek logicznych sprawia mi przyjemność.
    1 2 3 4 5
104. W wolnych chwilach wolę odciążyć swój umysł od wysiłku.
    1 2 3 4 5
105. Staram się rozwijać swoje umiejętności w różnych dziedzinach.
    1 2 3 4 5
106. Jednym ze sposobów na pozbycie się problemu jest spotkanie ze znajomymi.
    1 2 3 4 5
107. Uważam, że każdy ma prawo do posiadania własnych przekonań.
    1 2 3 4 5
108. Poznawanie nowych rzeczy sprawia mi dużo radości.
    1 2 3 4 5

109. Nie widzę się w roli badacza naukowego.
    1 2 3 4 5
110. Zdarzają mi się stany głębokiego zamyślenia nad czymś.
    1 2 3 4 5
111. Zawsze staram się efektywnie planować swój czas.
    1 2 3 4 5
112. Popieram wolność słowa i przekonań.
    1 2 3 4 5
113. Nie jestem osobą leniwą.
    1 2 3 4 5
114. Nie jestem urodzonym przywódcą.
    1 2 3 4 5
115. W trudnych chwilach mam ochotę „zaszaleć".
    1 2 3 4 5
116. Czuję zależny/-a od innych.
    1 2 3 4 5

Obliczanie wyników:

By sprawdzić wynik testu, należy zsumować punkty uzyskane w należących do niego pytaniach.

UWAGA!

Część pytań opatrzonych jest etykietą „wprost". w ich przypadku punkty należy liczyć według zasady: za odpowiedź nr 1 przyznajemy sobie jeden punkt, za odpowiedź nr 2 – dwa punkty, itd.

W przypadku pytań oznaczonych jako „odwrócone", punkty liczymy „w drugą stronę": za odpowiedź nr 1 przyznajemy sobie 5 punktów, za odpowiedź nr 2 – cztery punkty itd. Wszystkie odpowiedzi z danej skali należy zsumować.

Reakcja na stres: wprost:2, 6, 16, 22, 36, 44, 47, 50, 69, 85; odwrócone: 5, 8, 17, 27, 65, 68, 90, 100, 106, 115.

Otwartość umysłu: wprost: 26, 28, 35, 40, 42, 48, 51, 53, 62, 63, 67, 71, 73, 84, 87, 94, 95, 102, 107, 112.

Relacje z innymi- współpraca vs indywidualizm: wprost: 1, 7, 15, 21, 33, 56; odwrócone: 4, 10, 18, 24, 37, 59.

Relacje z innymi – dominacja vs uległość: wprost: 3, 9, 12, 14, 31, 43 ; odwrócone: 19, 29, 38, 98, 114, 116.
Styl funkcjonowania poznawczego: wprost: 55, 58, 75, 81, 82, 88, 96, 103; odwrócone: 77, 79, 89, 97, 104, 108, 109, 110.
Zaangażowanie w pracę: wprost:13, 20, 25, 34, 61, 93, 99, 101, 105, 111, 113.
Towarzyskość: wprost: 11, 23, 39, 45, 70, 86, 91; odwrócone: 32, 46, 60, 66, 92.
Poszukiwanie stymulacji: wprost: 30, 41, 49, 52, 54, 64, 72, 74, 76, 78, 80, 83.

Interpretacja wyników:
Uzyskane wyniki można opisać jako wysokie, średnie lub niskie. Dla każdego wymiaru podajemy interpretację dla rezultatów wysokich i niskich. Wynik średni oznacza, że uzyskaliśmy rezultat typowy dla większości ludzi i wykazujemy zachowania umiarkowane – czasem charakterystyczne dla osób o silnym natężeniu tej cechy, a czasem o niskim.

Reakcja na stres

Wynik wysoki: 73 – 100
Wynik średni: 59 – 72
Wynik niski: 20 – 58

Najpopularniejsze ujęcie stresu w psychologii zaproponował R. Lazarus. Utrzymywał on, iż stres to relacja pomiędzy możliwościami jednostki, a wymaganiami stawianymi przez otoczenie. Jeżeli wymagania przekraczają możliwości jednostki, pojawia się stres, czyli negatywne emocje, takie jak złość, gniew, strach.
wymiar „Reakcja na stres" opisuje nasze zachowanie w trudnej stresującej sytuacji. Można go rozpatrywać na dwóch biegunach: walki i ucieczki. Niektóre osoby w sytuacji zagrożenia i stresu mobilizują się do działania i podejmują walkę z problemami; inne zaś wycofują się lub odraczają konfrontację z trudnościami.

Wynik wysoki:	**Wynik niski:**
Charakterystyka psychologiczna Osoby uzyskujące ten wynik starają się aktywnie pokonywać napotkane	**Charakterystyka psychologiczna** Takie osoby w sytuacji stresowej wybierają raczej ucieczkę i unikanie

trudności. w obliczu stresującej sytuacji mobilizują się do działania w celu przezwyciężenia pojawiającego się problemu. Charakterystyczne jest dla nich to, że koncentrują się na działaniach, które należy wykonać, a nieprzyjemne wydarzenia mobilizują je do podjęcia wyzwania. Osoby podejmujące walkę z problemami często opracowują pomocny plan działania, którego realizacja ma przynieść sukces w konfrontacji z przykrym, trudnym wydarzeniem. **Funkcjonowanie zawodowe** Osoby znajdujące się na biegunie walki są aktywne i dobrze radzą sobie z trudnościami. Stres oraz ryzyko mobilizują je do działania . Sprawdziłyby się więc w aktywnej, dynamicznej pracy, w której konieczne jest szybkie podejmowanie decyzji i radzenie sobie z dużą ilością trudnych wyzwań. Przykładowe zawody to: **policjant, lekarz, kierownik dużej firmy, dziennikarz pracujące w terenie, prawnik, sportowiec ekstremalista, żołnierz (saper, dowódca), strażak.**	konfrontacji. Często starają się odwrócić swą uwagę od źródła problemów. Sposobem na to może być podejmowanie przeróżnych aktywności, które pozwalają nie myśleć o trudnych sprawach. Osoby te spotykają się ze znajomymi, idą się pobawić, biorą się za porządki, sprawiają sobie jakieś przyjemności, idą na zakupy, objadają się. Wszystko to po to, aby zająć czymś swoje myśli. Ludzie, którzy unikają walki, zazwyczaj odraczają podejmowanie trudnych decyzji. **Funkcjonowanie zawodowe** Osoby unikające walki ze stresem sprawdzą się w pracach rutynowych, takich jak na przykład praca w sklepie, w urzędzie. Pasują do nich wszelkie zawody, w których nie ma zbyt wielu wrażeń i stresujących sytuacji oraz gdzie nie trzeba podejmować szybkich decyzji, na przykład bibliotekarz, ogrodnik, prace chałupnicze.

Otwartość umysłu

Wynik wysoki: 84 – 100

Wynik średni: 62 – 83

Wynik niski: 20 – 61

Na otwartość umysłu składają się dwa elementy: kreatywność i otwartość. Kreatywność rozumiana jest tu jako umiejętność tworzenia nowych pomysłów i wynajdywania oryginalnych rozwiązań. Otwartość opisuje tolerancję na odmienność, brak niechęci do zmian, aktywne poszukiwanie nowych miejsc, zainteresowań, idei.

Wynik wysoki:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby o dużej otwartości umysłu potrafią wpadać na innowacyjne, odkrywcze pomysły. Ludzie otwarci często zachowują się nietypowo i nieprzewidywalnie. Nowe, ciekawe idee rodzą się w ich umysłach w momentach olśnienia. Otwartość umysłu wiąże się też z akceptowaniem zmian w życiu i otoczeniu. Osoby otwarte dobrze przyjmują odmienność rasową, religijną czy światopoglądową. Nie są też głuche na racjonalne argumenty i zdarza im się pod ich wpływem zmieniać własne przekonania.

Funkcjonowanie zawodowe

Kreatywność i otwartość sprzyja wszelkiej twórczości. Wysoka otwartość umysłu może się wiązać z takimi zawodami jak: **artysta (na przykład malarz, reżyser, pisarz, aktor), architekt, projektant mody, naukowiec, pracownik agencji reklamowej, dziennikarz, inżynier, informatyk, psycholog.**

Wynik niski:

Charakterystyka psychologiczna

Niska otwartość umysłu wiąże się ze stereotypowym myśleniem. Osobom mało otwartym trudniej wymyślać nowe idee, a ich rozumowanie jest schematyczne. Źle znoszą zmiany w otoczeniu i twardo się trzymają przyjętego systemu poglądów i norm. Charakteryzują się mniejszą tolerancją na odmienne punkty widzenia. Nie szukają aktywnie nowych zainteresowań i zajęć.

Funkcjonowanie zawodowe

Osoby o niskiej otwartości muszą mieć jasno określony zakres obowiązków. Nie lubią być zaskakiwane i źle znoszą zmiany czy sytuacje nieoczekiwane. Przykładowe zawody: **sekretarka, księgowa, ekspedientka, korektor, zaopatrzeniowiec, podwykonawcy, robotnicy**.

Relacje z innymi – współpraca kontra indywidualizm

Wynik wysoki: 49 – 60

Wynik średni: 38 – 48

Wynik niski: 12 – 37

Wśród różnych aspektów relacji z innymi ludźmi bardzo ważna jest chęć do pracy w grupie lub w samotności. Pierwszą z cech nazwiemy współpracą, drugą - indywidualizmem.

Wynik wysoki:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby o takim wyniku wolą pracę w grupie niż w samotności. Inni ludzie mobilizują ich do działania. Najciekawsze pomysły przychodzą im do głowy podczas wspólnej pracy nad jakimś problemem. Najwydajniej i najbardziej efektywnie pracują, kiedy mogą współdziałać z grupą innych osób. Obecność drugiego człowieka sprawia, że praca staje się dla nich przyjemniejsza.

Funkcjonowanie zawodowe

Chętni do pracy w grupie sprawdzą się, uprawiając gry zespołowe czy pracując jako **personel szpitalny, strażacy, policjanci czy handlowcy.** Dobre dla nich miejsca to agencje reklamowe lub redakcje pism.

Wynik niski:

Charakterystyka psychologiczna

Urodzeni indywidualiści wolą pracować samotnie. Lepiej funkcjonują z dala od innych ludzi. Najefektywniej pracują, gdy są sam na sam z zadaniem. Zazwyczaj czują wtedy, że całkowicie panują nad powierzonym im problemem.

Funkcjonowanie zawodowe

Niechęć do pracy w grupie sprawia, że indywidualiści wybiorą takie zawody jak: **informatyk, naukowiec, artysta (pisarz, malarz), kierowca, rzemieślnik.**

Relacje z innymi – dominacja kontra uległość

Wynik wysoki: 45 – 60

Wynik średni: 33 – 44

Wynik niski: 12 – 32

Wynik wysoki:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby dominujące mają tendencje do przyjmowania roli lidera w grupie. Łatwo przychodzi im kierowanie innymi, lubią mieć wpływ i kontrolować sytuację. Dobrze czują się na wysokich, kierowniczych stanowiskach. Są asertywne, źle znoszą sprzeciw, a zdarza się, że narzucają swoje zdanie innym. Czują wyraźny pociąg do władzy i niezależności.

Funkcjonowanie zawodowe

Osoby dominujące będą wybierały zawody, w których mogą kierować innymi. Sprawdzą się w roli kierowników, przywódców, liderów, polityków, prawników. Dobrze mogą się także czuć, prowadząc własną działalność gospodarczą, ponieważ nie będą mieć nad sobą zwierzchników i sami będą panować na całym przedsięwzięciem.

Wynik niski:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby uległe lepiej się czują, kiedy mają nad sobą kogoś, kto nimi kieruje. Nie lubią brać na siebie zbyt dużej odpowiedzialności ani podejmować zbyt trudnych decyzji. Nie są typami liderów ani przywódców. w grupie ludzi zazwyczaj przyjmują rolę obserwatorów lub podporządkowanych. Taki sposób działania wpływa na wydajność ich pracy.

Funkcjonowanie zawodowe

Ulegli nie będą dobrymi kierownikami, ale świetnie mogą się sprawdzić na niższych, choć ważnych stanowiskach. Dobrze mogą się czuć w korporacjach, urzędach, jako asystenci, sekretarki.

Styl funkcjonowania poznawczego

Wynik wysoki: 63 – 80

Wynik średni: 49 – 62

Wynik niski: 16 – 48

Wymiar ten opisuje w jakim stopniu na co dzień angażujemy swój intelekt. Coraz liczniejsze dane w psychologii pokazują, że o sukcesie życiowym wcale nie decyduje ilość punktów IQ. Ważny jest nasz stosunek do wysiłku umysłowego. Niektórym osobom sprawia przyjemność wytężona praca intelektualna, nawet w wolnym czasie. Inni zaś wznoszą się na wyżyny swoich możliwości umysłowych jedynie wtedy, kiedy są do tego zmuszeni, na przykład w pracy lub na studiach. Należy mocno podkreślić, że wcale nie świadczy to o czyjejś inteligencji. Powszechnie znane są przypadki osób, o których mówi się „zdolni, ale leniwi" czy „pracowici, ale mniej zdolni". Jedni i drudzy mogą podobnie wypaść w teście mierzącym IQ.

Wynik wysoki:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej dziedzinie doświadczają pozytywnych emocji w sytuacji, gdy mogą wykazać się umysłowo. Cechuje je ciągła chęć rozwoju intelektualnego i poszerzania swojej wiedzy. Lubią rozważania teoretyczne i wszelkie wyzwania poznawcze -zarówno problemy intelektualne, jak i zagadki czy gry logiczne. Chętnie uczestniczą w dyskusjach intelektualnych, dużo czytają na interesujące je tematy. Zdarzają im się stany głębokiego zamyślenia nad pewnymi, szczególnie wciągającymi zagadnieniami.

Funkcjonowanie zawodowe

Pozytywne emocje, jakich dostarcza wysiłek umysłowy, sprawiają, że osoby omawianego typu doskonale sprawdzą się we wszelkich pracach związanych

Wynik niski:

Charakterystyka psychologiczna

Osoby uzyskujące niskie wyniki w tej skali charakteryzuje mniejsza wewnętrzna motywacja do wytężonej pracy umysłowej. Nie świadczy to o tym, że są mniej zdolne, ale o fakcie, że mobilizują swój intelekt zazwyczaj w sytuacji, gdy jest to absolutnie niezbędne. Mogą dobrze funkcjonować poznawczo w pracy lub w szkole, ale w czasie wolnym będą chciały odpocząć od wysiłku intelektualnego. Osoby takie najczęściej przedkładają działanie nad teoretyczne rozważania

Funkcjonowanie zawodowe

Osoby o takim typie funkcjonowania poznawczego mogą się sprawdzić w pracach, w których ważniejsze jest sprawne praktyczne działanie niż zbyt długie analizowanie i teoretyzowanie. Mogą to być sprawni fachowcy

z dużą stymulacją intelektualną. Dobrze będą się czuli przede wszystkim jako naukowcy, badacze, analitycy. Na pewno upodobają sobie zawody, w których konieczny jest stały rozwój intelektualny i poszerzanie swojej wiedzy - **prawnik, lekarz itp.**	z różnych dziedzin, na przykład usługowych.

Zaangażowanie w pracę

Wynik wysoki: 53 – 55

Wynik średni: 41 – 52

Wynik niski: 11 – 40

Zaangażowanie w pracę opisuje ilość energii wkładanej w różnego typu obowiązki. Jako elementy tego wymiaru można wymienić motywację, pracowitość, sumienność czy ambicję, a więc właściwości człowieka, które świadczą o nastawieniu i zaangażowaniu w powierzone zadania.

Wynik wysoki:	**Wynik niski:**
Charakterystyka psychologiczna Osoby zaangażowane charakteryzują się wysokim stopniem zorganizowania, wytrwałości i motywacji w działaniach zorientowanych na cel. Postrzegane są jako obowiązkowe, skrupulatne i rzetelne. Potrafią samodzielnie się motywować, tak by ukończyć nawet bardzo niewdzięczne zadanie. Osoby o wysokim stopniu zaangażowania są zwykle cenione w każdej pracy. w powierzone przez pracodawcę zadania wkładają całą energię i starają się wykonać je najlepiej, jak potrafią. Cechuje je	**Charakterystyka psychologiczna** Osoby takie charakteryzują się małą obowiązkowością, rzetelnością i skrupulatnością. Mają niską motywację i słabo określone cele życiowe. Może to iść w parze także z nieprzestrzeganiem zasad, również społecznych. Postrzegane są zazwyczaj społecznie jako ludzie leniwi, „bez ambicji", kierujący się zewnętrzną motywacją w postaci kary (na przykład upomnienia lub zmniejszenia zarobków) lub nagrody (premia, pochwała). **Funkcjonowanie zawodowe**

wysoka ambicja i potrzeba uzyskiwania konkretnych osiągnięć. Dominuje u nich chęć dokonania czegoś trudnego, pragnienie przezwyciężania przeszkód w drodze do celu, osiągania coraz większych sukcesów, potrzeba rywalizacji oraz poprawiania własnego wizerunku przez odpowiednie wykorzystywanie talentu. Badania Y. Trope'a pokazują, że osoby ambitne, mając do wyboru zadania łatwe, średnie i trudne, wybiorą te drugie, realnie możliwe do ukończenia. Zadania takie najlepiej bowiem diagnozują możliwości jednostki. **Funkcjonowanie zawodowe** Osoby zaangażowane w pracę są postrzegane jako rzetelne, pilne, obowiązkowe i inteligentne. Dzięki temu są one najbardziej cenionymi i poszukiwanymi pracownikami, niezależnie od zawodu i stanowiska. Zaangażowanie dobrze widziane jest zarówno u menadżera, nauczyciela, lekarza, jak i u sprzedawcy, krawca, szewca i rolnika. Należy jednak zauważyć, że zbytnie nasilenie tej cechy może wiązać się także z pewnymi negatywnymi konsekwencjami. Ludzie o zbyt wygórowanej ambicji mogą angażować się w pracę przesadnie, do tego stopnia, że grozi im pracoholizm. Wysoka ambicja jest często wymieniana jako składowa tak zwanego zachowania typu A, czyli nadmiernej, agresywnej rywalizacji i impulsywności. Niektórzy badacze sugerują, że ten wzór zachowania może wiązać się	Osoby o niskim zaangażowaniu mogą szukać prac nie stawiających licznych wyzwań i niewymagających rywalizacji. Najlepsze będą zadania rutynowe, w które nie trzeba wkładać zbyt wiele energii i gdzie nie jest konieczne ciągłe zdobywanie nowych umiejętności.

z chorobami układu sercowo-naczyniowego, takimi jak choroba wieńcowa czy zawał.	

Towarzyskość

Wynik wysoki: 46 – 60

Wynik średni: 33 – 45

Wynik niski: 12 – 32

Osoby towarzyskie dobrze się czują, przebywając i działając z innymi ludźmi, zaś unikające towarzystwa najchętniej zajmują się same sobą. Towarzyskość jest powiązana z wyróżnieniem przez C.G. Junga ekstrawersji i introwersji. Ten pierwszy wymiar opisuje osoby, które nastawione są na zewnątrz, „do świata", a zatem i do innych ludzi. Drugi wymiar charakteryzuje ludzi skupionych na własnym świecie wewnętrznym, a więc i o mniejszych potrzebach społecznych.

Wynik wysoki:	**Wynik niski:**
Charakterystyka psychologiczna Osobom o wysokiej towarzyskości przebywanie z innymi ludźmi dostarcza pozytywnych emocji. Lubią otaczać się sporą liczbą osób, mają wielu przyjaciół i znajomych. Zazwyczaj wolą działać raczej w towarzystwie niż samotnie. Interesują je przede wszystkim takie aktywności, w których mogą przebywać z innymi, zarówno w pracy, jak i w wolnym czasie. Osoby towarzyskie mają łatwość nawiązywania kontaktów społecznych, hatwo zawierają nowe znajomości i inicjują rozmowy. o takich ludziach często mówi się, że są duszą towarzystwa i często bywają w centrum uwagi. Dobrze odnajdują się w sytuacjach społecznych takich jak przyjęcia i bankiety. Łatwość radzenia sobie z sytuacjami społecznymi sprawia,	**Charakterystyka psychologiczna** Osoby o niskiej towarzyskości na ogół stronią od ludzi. Nie znaczy to, że są aspołeczne, jednak lepiej się czują raczej w towarzystwie bliskich znajomych niż w dużej grupie obcych osób. Przebywając w samotności potrafią zorganizować sobie zajęcie, co dla osób towarzyskich jest trudne. Ludzie charakteryzujący się niską towarzyskością preferują działanie w samotności lub w kameralnym gronie znajomych. Nie należy jednak mylić niskiej towarzyskości z lękiem społecznym. Ta ostatnia cecha opisuje osoby, które pragną nawiązywać relacje z innymi, ale są ograniczone i zablokowane lękiem, na przykład strachem przed oceną.

że obserwatorom wydają się pewni siebie. A.H. Buss i R. Plomin, psychologowie, którzy w teorii temperamentu towarzyskość określili jako jeden z głównych wymiarów, uważają, że dla osób towarzyskich każda interakcja społeczna jest stymulująca, bez względu na to czy jest ona pozytywna czy negatywna. **Funkcjonowanie zawodowe** Rys psychologiczny osób towarzyskich pokazuje, że będą one lepiej się czuły we wszelkich zawodach związanych z obcowaniem z innymi ludźmi. Najbardziej odpowiada im praca, w której jest bezpośredni kontakt z innymi – na przykład obsługa klienta, począwszy od handlu, a na pracy w urzędzie lub w banku kończąc. Brak oporów przed tak zwaną ekspozycją społeczną sprawia, że tacy ludzie mogą dobrze czuć się sytuacjach, w których to na nich skupia się uwaga, takich jak praca w mediach, publiczne występy, polityka, szkolenia (na przykład praca instruktora tańca towarzyskiego), psychologia.	**Funkcjonowanie zawodowe** Osoby o niskiej towarzyskości będą preferowały zawody o małej stymulacji społecznej. Wybiorą pracę, w której nie jest wymagany bezpośredni, stały kontakt z klientami: informatyk, artysta pracujący samotnie (pisarz, malarz), naukowiec badacz (ale już w mniejszym stopniu wykładowca).

Poszukiwanie stymulacji

Wynik wysoki: 57 – 65

Wynik średni: 39 – 56

Wynik niski: 13 – 38

Wynik wysoki:	Wynik niski:
Charakterystyka psychologiczna Osoby o dużym zapotrzebowaniu na stymulację są żądne ciągłych wrażeń i doznań. Lubią, kiedy wokół nich dużo się dzieje i same aktywnie poszukują sytuacji dostarczających emocji. Osoby takie są skłonne do podejmowania działań, które mogłyby im dostarczyć adrenaliny, takich jak sporty ekstremalne, skoki na bungee, skoki ze spadochronem, szybka jazda samochodem itp. Ich życie toczy się zazwyczaj na „wysokich obrotach", a najlepiej czują się, stając przed nowymi wyzwaniami. **Funkcjonowanie zawodowe** Osoby poszukujące stymulacji lubią aktywność, ryzyko i zmiany, a nienawidzą rutyny. Mogą podejmować prace dostarczające wielu wrażeń, na przykład **instruktor sportów ekstremalnych, alpinista, dziennikarz, artysta (na przykład muzyk), kierowca rajdowy, policjant, strażak, chirurg, pilot.**	**Charakterystyka psychologiczna** Osoby o niskim zapotrzebowaniu na stymulację źle znoszą nadmierną ilość wrażeń. Preferują raczej spokojny tryb życia. Rzadko podejmują ryzykowne zajęcia. **Funkcjonowanie zawodowe** Przykładowe zawody: **księgowa, sklepikarz, urzędnik, fryzjer, bibliotekarz, krawiec, pracownik fabryki, pracownik ubezpieczalni, sprzątaczka.**

Określanie kompetencji zawodowych za pomocą zachowań umożliwia ich obserwację i pomiar, co potwierdza wyraźnie powyższy test. Jednocześnie, analiza interpretacji i charakterystyka osobistych zachowań w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych pokazuje, jak wiedza o poziomie posiadanych kompetencji osobowych

(atutach), podpowiada i wskazuje osobie odpowiednie rodzaje aktywności zawodowej: rozszerzając tym samym możliwości poszukiwania pracy; odpowiednich ofert i pracodawców. To kolejna charakterystyczna **cecha kompetencji - są uniwersalne i transferowalne** - co oznacza, że są przydatne w poszukiwaniu pracy; oraz na różnych stanowiskach; w różnych organizacjach, a także, że nie są przypisane tylko i wyłącznie do jednej roli zawodowej. Należy pamiętać, że niektóre zadania wymagają zaangażowania kilku kompetencji, a w innych przypadkach dla realizacji danego zadania wystarczy tylko jedna kompetencja, np. Księgowanie dokumentów wymaga posiadania przez wykonawcę kompetencji Sumienność, natomiast np. Pozyskiwanie klientów wymaga posiadania kilku kompetencji, takich jak: Komunikacja interpersonalna, Budowanie relacji i Autoprezentacja.[34] Znając poziom własnych kompetencji osoba poruszająca się po rynku pracy (pracownik, osoba bezrobotna), może w świadomy sposób kierować własnym rozwojem zawodowym oraz efektywnie wykorzystywać swój potencjał. Oczywiście pod warunkiem, że będzie poznawać, analizować i dopasowywać swoje obecne kompetencje do wymagań kompetencyjnych na potencjalnych stanowiskach pracy (mając na uwadze, że może rozwijać kolejne). z kolei pracodawca, znając poziom kompetencji swoich pracowników może im przydzielać zadania dostosowane do ich możliwości, także proponować szkolenia w zakresie doskonalenia kompetencji, które są niezbędne do wykonywania nowych zadań. Poniżej przykład doboru kompetencji do stanowiska pracy - monter:[35]

[34] Konarski R., Chudzikiewicz N., Pieczewski D., Tuchalska-Siermińska K.,Fragmenty podręcznika Narzędzie do badania kompetencji, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, 2014

[35] tamże

Stanowisko	Zadania wypełniane na stanowisku	Kompetencje oczekiwane na stanowisku
Monter	• montowanie osprzętu precyzyjnych urządzeń • przemieszczanie, podnoszenie i opuszczanie zespołów i gotowych urządzeń przy użyciu urządzeń montażowych	• Sprawność motoryczna
Monter	• przekazywanie informacji o zrealizowanych zadaniach, przeprowadzonych montażach, wykrytych błędach	• Komunikacja interpersonalna
Monter	• wykrywanie i usuwanie przyczyn wadliwej pracy	• Rozwiązywanie problemów
Monter	• kontrolowanie i badanie działania, sprawdzanie parametrów zmontowanego sprzętu	• Sumienność

Umiejętność właściwego rozpoznania kompetencji pracowników to dla pracodawcy i pracownika wielka korzyść. z jednej strony, osoby o poziomie kompetencji adekwatnym do obejmowanych stanowisk będą w stanie osiągać w swoim obszarze działań lepsze wyniki niż inni pracownicy postawieni w obliczu analogicznych wyzwań, z drugiej strony, dobór obowiązków indywidualnie pod kątem pracownika, daje mu szansę na pełniejszy rozwój osobisty i samozadowolenie. Pracownik, który sprawnie realizuje zakładane cele oraz ma możliwość sukcesywnego poszerzania poprzez praktykę właściwych sobie kompetencji, to osoba bardziej zmotywowana i zaangażowana w działania firmy. Taki pracownik jest w stanie w pełni identyfikować się z misją swojej firmy i wnosić własny wkład (wartość dodaną) w jak najdokładniejsze realizowanie jej założeń. Pamiętajmy, że same kwalifikacje mogą być niewystarczające do utrzymania pracy, np. fryzjerka, która posiada dyplom, ale nie potrafi zaspokoić oczekiwań klientek zapewne straci swoją pracę. Niewątpliwie, zdolność wykorzystania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności oraz cech osobowości, właściwej motywacji, postaw i wartości do osiągania celów zawodowych, stanowi przeważnie o sukcesach osiąganych w pracy. Każda organizacja potrzebuje kompetentnych pracowników do osiągnięcia swych strategicznych celów i przewagi konkurencyjnej, a najprostszą drogą jest

pozyskiwanie osób, które już je mają. Zarządzanie kompetencjami w firmach rozumiane, jako *opisywanie kompetencji pracowników w przejrzysty sposób oraz zapewnienie ich transferu, wykorzystania i rozwoju w aspekcie strategicznych celów przedsiębiorstwa*, [36] staje się oczywistym wymogiem dzisiejszych czasów. Zarządzanie własnymi kompetencjami wiąże się ściśle z zarządzaniem sobą (self-management). Meg Montford definiuje self- management, jako wzięcie odpowiedzialności za strategiczne i proaktywne zarządzanie własnym rozwojem zawodowym. [37] Człowiek nieustannie się zmienia, a to że może świadomie kierować tą zmianą, stanowi jedną z ważniejszych wartości w życiu człowieka.

Opracowanie:
Renata Kolbusz-Kielska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Sieradzu

Literatura:

1. Armstrong, M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2003
2. Filipowicz, G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Warszawa, 2004
3. Jurek P. *Metody pomiaru kompetencji zawodowych*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012
4. Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
5. Moczydłowska J., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników,* Difin, Warszawa 2008
6. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
7. Woodruffe, Ch., *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia pracowników*, Wolters Kluwer Polska, Kraków, 1991

[36] https://pl.wikipedia.org/wiki/Zarz%C4%85dzanie_kompetencjami – dostępny 31.08.2016

[37] Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna,Kraków , 2006, s. 263

Netografia:

1. http://weblog.infopraca.pl/2011/05/co-to-sa-kompetencje-pracownicze/
2. http://www.cebris.pl/badania-kompetencji-pracownikow/
3. http://twojbiznes.infor.pl/index.php/dzialy/firma-i-pracownicy/artykul-1303396.html
4. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962
5. http://www.mlodziez.org.pl/program/youthpass/kompetencje-kluczowe.html

3. Samoocena, czyli poczucie własnej wartości

„W systemie wartości człowieka nie ma nic ważniejszego-
bardziej decydującego o jego rozwoju psychicznym i motywacjach
– niż szacunek, którym darzy on samego siebie”.
Nathaniel Branden

Człowiek w trakcie życia nie tylko poznaje i ocenia otaczający go świat, ale także gromadzi doświadczenia dotyczące własnej osoby. Doświadczenia te kumulują się w toku rozwoju jednostki od pierwszych lat jej życia, podlegając stopniowo porządkowaniu i organizowaniu, w rezultacie czego kształtuje się pewien specyficzny układ wyobrażeń, pojęć i uwarunkowań odnoszących się do siebie samego oraz do własnego „ja”. Powstaje w ten sposób obraz własnej osoby (Kulas 1986)

Samoocena jest nierozerwalnie związana z pojęciem o sobie samym i ma niezwykle istotny wpływ na różne obszary funkcjonowania człowieka. Zaburzenia w zakresie wizerunku własnej osoby warunkują problemy osobowościowe, neurotyczność, depresję, trudności w osiągnięciu autonomii i tożsamości, problemy interpersonalne, niemożność rozwinięcia swojego potencjału i osiągnięcia wyznaczonych celów życiowych. Tak naprawdę samoocena to fundament, na którym człowiek buduje całe swoje jestestwo.[38] w **psychologii termin ten używany jest w odniesieniu do ogólnego poczucia własnej wartości, czy też postaw wobec samego siebie. Samoocena jest często postrzegana jako czyjaś opinia na swój temat, mogąca obejmować różne przekonania, takie jak: ocena wyglądu, uczuć czy zachowań.** Poczucie własnej wartości jest jednym z najważniejszych wyznaczników jakości naszego życia[39]. w pełni zrealizowana samoocena jest przekonaniem, że dorastamy do życia i jego wymagań. Dokładniej mówiąc jest poczuciem pewności, że potrafimy myśleć, umiemy stawiać czoło podstawowym życiowym wyzwaniom, a także że mamy prawo do szczęścia i powodzenia, że jesteśmy wartościowi oraz zasługujemy na zaspokojenie swoich potrzeb, czy pragnień, osiąganie tego, co dla nas ważne, a także cieszenie się owocami swoich wysiłków. (Branden 2006).

[38] https://portal.abczdrowie.pl/samoocena - dostęp 19.06.2016

[39] http://przewodnik duchowy.pl/samoocena-czyli-poczucie-własnej wartości - dostęp 19.06.2016

Obraz własnej osoby zmienia się w ciągu całego naszego życia. Wraz z rozwojem jednostki w rezultacie zdobywania doświadczeń kształtuje się mniej lub bardziej zwarty blok wiedzy o samym sobie oraz względnie trwały system poglądów, opinii i sądów. Pojecie o samym sobie nie jest jednak jednolite, lecz stanowi złożoną, „wielowarstwową" strukturę, obejmującą wiele różnych elementów. Należy więc je ciągle aktualizować, gromadzić nowe informacje o sobie i je przetwarzać. Należy również podkreślić, że samowiedza człowieka jako składnik osobowości odgrywa ważną rolę w jego działaniu. Wpływa ona na stosunek wobec innych. Jest również podstawą samorozwoju lub samodestrukcji. Decyduje także o tożsamości i życiu duchowym człowieka.[40]

Samoocena jest również jednym z nadrzędnych czynników mających ogromny wpływ na nasze zachowanie - zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym, stanowi ważny mechanizm regulacyjny. Od niego w dużej mierze zależy sposób reagowania na zadania, jakie stoją przed jednostką – określa to, czego człowiek jest gotów się podjąć, a czego odmówić, na co się decyduje, a czego się będzie obawiał, jak będzie zachowywał się po osiągnięciu sukcesu, a jak w sytuacji porażki[41].

Wielu ludzi uważa, że nie warto podejmować wysiłku, bo i tak nic im się nie uda. A jak ty radzisz sobie z porażkami, czy niepowodzenia utwierdzają Cię w poczuciu niskiej samooceny i zniechęcają do dalszego działania, czy też pozwalają uczyć się na błędach? Poznaj siebie i sprawdź swoją wartość biorąc udział w psychozabawie – Załącznik nr 1.

Wg Nathaniela Brandena jednego z najwybitniejszych psychologów amerykańskich wyróżnia się sześć filarów samooceny wpływających na budowanie poczucia własnej wartości. Są to:

1. **świadome życie** - umiejętność dostrzegania swoich myśli, uczuć i działań, trzeźwe patrzenie na świat,
2. **samoakceptacja** – przyjmowanie rzeczywistości bez negowania i zaprzeczania, poznanie siebie z wyrozumiałością dla swoich mocnych i słabych stron,

[40] http://www.profesor.pl/mat/n13/pokaz_material_tmp.php?plik=n13/n13_m_skwira_180206_1.php&id_m=16145- dostęp 19.06.2016

[41] http://slideplayer.pl/slide/2333540/ - data dostępu 19.06.2016

3. **odpowiedzialność za siebie** – umiejętność przyjęcia odpowiedzialności za siebie i za swoje emocje,
4. **asertywność** – zdolność do stawiania granic bez potrzeby walki o ich respektowanie,
5. **życie celowe** – umiejętność formułowania realnych celów i sposobu ich realizacji,
6. **integralność osobista** – życie w zgodzie ze swoimi wewnętrznymi wartościami i przekonaniami[42].

Rodzaje samooceny

Podstawowym zagadnieniem, które należy poruszać w obszarze rozumienia samooceny jest jej podział na: **samoocenę pozytywną (wysoką)** i **samoocenę negatywną (niską).** Poziom samooceny uzależniony jest od tego, jak dalece rzeczywiste możliwości jednostki odbiegają od przyjętego przez nią ideału samego siebie. w przypadku dużej różnicy między tym, jaką jednostka jest (ja realne), a jaką chciałaby być (ja idealne) mamy do czynienia z samooceną negatywną (niską). Natomiast samoocenę wysoką cechuje niewielka rozbieżność między „ja realnym" od standardów regulacji tworzących „ja idealne" lub samooceny osiągnięć innych np. grupy, do której należymy (Kulas1986). Najbardziej pożądaną dla dobrego funkcjonowania nas jako jednostki jest sytuacja, gdy relacje między „ja realnym" i „ja idealnym" przyjmują wartości średnie tzn. gdy zależność między nimi rozwija się stopniowo pod wpływem pozytywnych i negatywnych doznań oraz przeżyć, w dużej mierze decydujących o naszym samopoczuciu oraz o naszych postawach wobec otoczenia.[43]
Sprawdź, jaką masz samoocenę i wykonaj test na określenie samooceny – Załącznik nr 2.

Wysoka samoocena jest źródłem pozytywnych emocji i odczuć ale także wpływa na widzenie świata jako przyjaznego i nie zagrażającego. Osoby o wysokiej samoocenie cieszą się lepszą jakością życia, podejmują się trudnych zadań, jak również są elastyczne w ich rozwiązywaniu[44]. Osoby takie lepiej radzą sobie

[42] File:///D:/Moje%20dokumenty/Downloads/poczucie_wlasnej_wartości%20(1).pdf – dostęp 19.06.2016

[43] http://slideplayer.pl/slide/2333540/ - dostęp 19.06.2016

[44] http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=725 – dostęp 19.06.2016

z krytyką, lękiem i stresem, cechują się także większą wytrwałością w pokonywaniu przeciwności losu. Znają swoje słabe i mocne strony, przy czym zdecydowanie skupiają się na tych mocnych. Poza tym porównywanie się z innymi działa na nie pozytywnie i stymuluje do rozwoju[45]. Niestety bezrefleksyjnie wysoka samoocena może okazać się zgubna w skutkach. **w** skrajnych przypadkach przyjmuje ona postać bezkrytycznej aprobaty siebie i swojego postępowania. Osoby z zawyżoną samooceną często przypisują sobie cechy, których faktycznie nie posiadają lub myślą, że są w stanie zrobić rzeczy, których w rzeczywistości zrobić nie mogą. Zbyt wysoka samoocena rodzi u nich poczucie wyższości i arogancji. Co różnie jest odbierane przez otoczenie.

Posiadanie zbyt wysokiej samooceny może być równie zgubne w skutkach, jak zbyt niska samoocena. Przekonaj się, czy nie masz zbyt wysokiej lub zbyt niskiej samooceny i wykonaj quiz – Załącznik nr 3. Zdrowe poczucie własnej wartości i pewność siebie bardzo pomaga zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Dlatego też świadomość posiadania zbyt wysokiej lub zbyt niskiej samooceny powinna stanowić punkt wyjścia do pracy nad sobą, a w przypadkach skrajnych do skorzystania ze wsparcia specjalistów.

Niska samoocena powoduje problemy z przystosowaniem się do otoczenia. Ludzie z takim myśleniem postrzegają siebie jako gorszych, przez co źle się czują ze sobą i wśród innych ludzi. Osoby takie często siebie krytykują, karzą za przeróżne zachowania, mają wrażenie, że nie zasługują na więcej od życia. Obniżają także poziom swoich oczekiwań, co do rezultatów podejmowanych przez nich działań. Ponadto osiągnięcia innych ludzi, a także oceny i opinie wyrażane przez środowisko, w którym przebywają stanowią najczęściej miarę poziomu ich samooceny[46]. Powinno się zatem dążyć do stanu, w którym umiemy adekwatnie ocenić (i doceniać) swoje możliwości, zalety i umiejętności, ale także znać swoje wady i słabości, by móc nad nimi pracować lub spokojnie je akceptować, tak aby nie były dla nas przeszkodą w budowaniu naszego spełnienia w życiu[47].

---

[45] http://www.poczuciewlasnejwartosci.pl/ - dostęp 19.06.2016

[46] http://michalpasterski.pl/2013/01/samoocena/ - dostęp 19.06.2016

[47] http://www.centrumdobrejterapii.pl/materialy/niskie-poczucie-wlasnej-wartosci-z-perspektywy-terapii-poznawczo-behawioralnej/ - dostęp 19.06.2016

Przyczyn niskiej samooceny może być bardzo wiele i dotyczą one przede wszystkim:

- **wyglądu fizycznego** – szczególnie w dzisiejszych czasach, kiedy to popkultura lansuje piękno. Osoby o mniej atrakcyjnej aparycji mogą czuć się gorsze – szczególnie, gdy porównają się ze znanymi ludźmi świata mody, kultury czy sportu;
- **porównywania się z innymi** – może to mieć destrukcyjny wpływ na samoocenę. Zwłaszcza rodzice nie powinni porównywać między sobą rodzeństwa i faworyzować jednego z dzieci. Taka sytuacja może doprowadzić do utraty zaufania do samego siebie;
- **negatywnych doświadczeń** – niektórzy ludzie traktują złe doświadczenia, jako powód do umniejszania swojej wartości. Ilekroć przytrafi się im coś nieprzyjemnego, odbierają to jako sygnał, że coś z nimi jest nie tak;
- **krytyki** – kiedy ciągle komuś przypominamy, że jest w czymś kiepski, albo krytykujemy go z byle powodu, wówczas taka osoba traci pewność siebie. Zaczyna postrzegać siebie jako bezwartościowego człowieka, co nieodmiennie prowadzi do pesymizmu;
- **nadmiernych oczekiwań** – ludzie często mają wobec siebie (lub innych) zbyt duże oczekiwania. Jeśli człowiek nie jest w stanie ich wszystkich zrealizować, ma poczucie zawodu. Nie każde marzenie się spełnia. Zapominając o tym, można łatwo zacząć oceniać siebie, jako osobę nieudolną;
- **sukcesu** - ludzie ciężko pracują, by go odnieść. Zdarza się jednak, że ponoszą porażkę. Niepowodzenie czasami jest traktowane jak dowód małej wartości człowieka;
- **bezrobocia** – w dobie kryzysu gospodarczego wiele osób pozostaje bez pracy. Poszukiwanie zatrudnienia przez dłuższy czas często prowadzi do poczucia bezradności, a co za tym idzie – do negatywnego myślenia na swój temat. Niewydolność finansowa oraz niska pozycja społeczna powodują, że człowiek tworzy w swoim umyśle nieprawdziwy obraz samego siebie.
- **presji otoczenia** - może prowadzić do wewnętrznego konfliktu. Człowiek nie zawsze jest taki sam, jak jego otoczenie. Zdarza się, że ma zupełnie inny pomysł na życie niż jego rodzice czy rówieśnicy. Odstawanie od grupy

wywołuje stres i strach przed niezrozumieniem. w skrajnych przypadkach prowadzi do uznania siebie za gorszego tylko dlatego, że nie jest się takim samym jak inni;

- **zdrady w miłości** - jest to szczególnie dotkliwe doświadczenie. Osoba zdradzona często zaczyna wątpić w siebie i swoją wartość;
- **złego stanu zdrowia** - jeśli jakość życia jest zagrożona, np. przez chorobę przewlekłą, człowiek odczuwa przygnębienie, w konsekwencji którego jego poczucie własnej wartości znacznie się obniża.[48]

Objawy niskiej samooceny

Do najczęstszych objawów niskiej samooceny należą: niepokój; potrzeba ciągłego potwierdzania tego, że prawidłowo się postępuje; tzw. głód miłości; niechęć do podejmowania wyzwań, a co za tym idzie – unikanie bardziej ambitnych celów; brak zdecydowania w działaniu i podejmowaniu decyzji; poddawanie się w obliczu pierwszych trudności; zaburzenia odżywiania, które mogą doprowadzić do pojawienia się problemów ze zdrowiem; wysoki poziom samokrytyki i przykładanie zbytniej wagi do tego, jak jest się ocenianym przez innych ludzi; ignorowanie własnych potrzeb; depresja i powtarzające się napady smutku; perfekcjonizm – w znaczeniu dążenia do absolutnej doskonałości, jako sposobu na uniknięcie krytyki; odrzucanie komplementów i niedocenianie własnych zalet oraz umiejętności; zamartwianie się przyszłością; brak asertywności, czyli umiejętności odmawiania; poczucie winy i nieustanne potępianie siebie, z czym wiąże się nadmierna koncentracja na popełnianych błędach; wycofanie się z życia społecznego poprzez unikanie kontaktów towarzyskich (zamykanie się w sobie); negatywne nastawienie do każdej dziedziny życia.

Każdy z nas potrzebuje wysokiego poczucia własnej wartości. Bez niego nie ma nawet co marzyć o sukcesie czy chociażby zwykłym czerpaniu zadowolenia z życia. Chociaż wiele osób ocenia swoją wartość poprzez pryzmat sukcesu materialnego, tak naprawdę powinni uświadomić sobie, że bogactwo i sława nie

[48] http://przewodnik duchowy.pl/samoocena-czyli-poczucie-własnej wartości/ - dostęp 19.06.2016

czynią człowieka lepszym od innych[49]. Poczucie własnej wartości nie jest poza tym cechą stałą, nie jest wrodzone, ale jest wyborem każdego człowieka. Ponieważ wykazuje zmienną dynamikę w ciągu całego naszego życia, dlatego należy je ustawicznie podnosić, utrwalać i doskonalić[50].

Zasady ułatwiające podniesienie poczucia własnej wartości

Istnieje wiele sposobów na podniesienie poczucia własnej wartości: jeśli masz zbyt niską samoocenę zacznij stosować następujące zasady:

1. **myśl optymistycznie**
   Zamiast kolejny raz zadawać sobie pytania w rodzaju: „Czy to mi się uda?", „Czy oni mnie polubią?", Czy mam szansę na tę pracę?", pytaj siebie dla odmiany: „A właściwie dlaczego nie?" Odważne zaprzeczanie bezpodstawnym wątpliwościom na własny temat to sprawdzona recepta na poprawienie samooceny!
2. **nie bierz wszystkiego do siebie**
   Koleżanki w pokoju coś szepcą między sobą? Nie myśl od razu, że krytykują np. twój ubiór. Pamiętaj, osobą która ocenia ciebie najsurowiej, jesteś ty sama. Inni wcale nie są aż tak krytyczni lub po prostu ignorują sprawy, które ty wyolbrzymiasz.
3. **nie kłopocz się komplementami**
   Zamiast gwałtownie zaprzeczać pochwale („Oj, co ty mówisz…"), po prostu podziękuj za miłe słowa i... dobrze je zapamiętaj!
4. **stopuj złe myśli**
   Coś poszło nie tak? Zapomniałaś/eś o imieninach siostry? Obiad się przypalił? Zamiast się o to obwiniać („Znowu się nie spisałam/em"), powiedz sobie: „Trudno, błędy zdarzają się każdemu, następnym razem będzie lepiej". Wybaczając sobie (choćby tylko werbalnie) różne drobne wpadki, z czasem zaczniesz patrzeć na siebie łaskawszym okiem.
5. **unikaj krytykantów**
   Stroń od ludzi, którzy stale ci przypominają, że coś jest dla ciebie za trudne

[49] http://przewodnik duchowy.pl/samoocena-czyli-poczucie-własnej wartości/ - dostęp 19.06.2016

[50] File:///D:/Moje%20dokumenty/Downloads/poczucie_wlasnej_wartości%20(1).pdf – dostęp 19.06.2016

(„Naprawdę uważasz, że poradzisz sobie z założeniem własnej firmy?"). Aby docenić siebie, szukaj towarzystwa tych, którzy kibicują ci w twoich dążeniach i w ciebie wierzą. Dzięki ich wsparciu łatwiej dopniesz swego i… zmienisz zdanie na swój temat.

6. **z nikim się nie porównuj**
   Przestań zastanawiać się nad tym, co inni mają, a czego tobie brakuje. Koncentruj się na swoich mocnych stronach. Własne plusy (np. ładny uśmiech, punktualność, miły sposób bycia) możesz nawet spisać na kartce i codziennie czytać sobie tę listę na głos. Jest spora szansa, że twoja samoocena poszybuje w górę już po kilku dniach!
7. **negatywne oceny konfrontuj z faktami**
   Ilekroć zdarzy ci się pomyśleć: „Nic mi się nie udaje", przypomnij sobie sukcesy z ostatniego tygodnia. Ktoś powiedział ci miły komplement? Skończyłaś/łeś pisać trudny raport? Upiekłaś/eś pyszną szarlotkę?, Naprawiłaś/eś samodzielnie pralkę? Dostrzeż te przyjemne wydarzenia i doceń siebie za nie. To pomoże ci zauważyć, że jednak są dziedziny, w których spisujesz się całkiem nieźle.
8. **bądź dla siebie dobry/dobra**
   Staraj się dobrze wysypiać, zdrowo odżywiać, mieć czas na drobne przyjemności (poranna kawa, relaksująca kąpiel, ulubiony film). To ważne, bo gdy troszczysz się o siebie i się dopieszczasz, to niemal automatycznie zaczynasz czuć się jak ktoś wyjątkowy. Wierzysz, że zasługujesz na wszystko co najlepsze![51].

W dzisiejszym świecie zdrowa, wysoka samoocena nie jest już tylko potrzebą naszej psychiki. Jest również potrzebą ekonomiczną, by przystosować się do wciąż zmieniającego się świata – do zmian w zachowaniu innych, do różnorodności realizowanych celów, do zmian technologicznych. Samoocena jest także ważnym składnikiem szczęścia osobistego i odnoszonych sukcesów[52]. Wpływa także na nasze uczucia wobec samych siebie i otaczającego nas świata. w dorosłym życiu zależy ona przede wszystkim od naszych starań w ciągłym jej podwyższaniu. Dzięki wiedzy na temat elementów samooceny i sposobów jej zmiany jesteśmy w stanie

[51] http://polki.pl/zdrowie_i_psychologia_artykul,10031243.html – dostęp 19.06.2016

[52] file:///D:/Moje%20dokumenty/Downloads/Poczucie_wlasnej_wartosci%20(3).pdf – dostęp 19.06.2016

zbudować wysokie poczucie własnej wartości. Nagrodą za nasz wysiłek będzie większa satysfakcja z siebie i swojego życia, spokój wewnętrzny, więcej wolnego czasu na co dzień, większa radość z pracy, rozrywek i związków, a także więcej pasji siły i wolności (Dillon i Benson, 2003, ss 21-22). Niektórzy autorzy twierdzą także, iż wysoka samoocena nie tylko koreluje z satysfakcją i zadowoleniem życiowym ale także pozwala nam na symboliczną nieśmiertelność poprzez pozwolenie człowiekowi na to, aby ten czuł się wartościowym elementem kultury lub jej części[53].

Załącznik nr 1

PSYCHOZABAWA - POZNAJ SIEBIE i SPRAWDŹ SWOJĄ WŁASNĄ WARTOŚĆ[54]

Przy każdym pytaniu wybierz tylko jedną odpowiedź

1. **Czy zdarza się, że zaskakujesz sam siebie swoim postępowaniem?**
   a) dość często...5
   b) czasami...3
   c) nigdy lub prawie nigdy...1
2. **Czy uważasz się za człowieka pewnego siebie?**
   a) raczej nie...5
   b) zależy to od okoliczności...3
   c) raczej tak...1
3. **Czy odzywasz się nie pytany?**
   a) nie...5
   b) czasami...3
   c) często...1
4. **Zostaje ci zlecone trudne zadanie. Masz jednak zastanowić się, czy potrafisz dobrze je wykonać. Która z poniższych myśli będzie ci najbliższa?**
   a) chyba nie dam rady...5

[53] http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=725 – dostęp 19.06.2016

[54] http://www.psychotesty.dejzy.pl/psychotest-0064.html - dostęp 19.06.2016

b) ciężko będzie, ale spróbuję...3

c) nad czym tu się zastanawiać, przecież to proste...1

5. Czy zdarza ci się wchodzić na przejście dla pieszych, chociaż w oddali widzisz pędzący samochód, ale uważasz, że to ty masz pierwszeństwo?

a) pod tym względem jestem bardzo ostrożna/ny...5

b) zawsze staram się realnie ocenić odległość i raczej odpuszczam nawet wtedy, gdy to ja mam pierwszeństwo...3

c) jeśli mam pierwszeństwo, to wchodzę, niech kierowca się martwi...1

6. Ktoś pochwalił cię twierdząc, że wykonałeś bardzo dobrze zadaną pracę. Jakie będą twoje odczucia?

a) bardzo mnie to ucieszy i długo będę o tym pamiętał...5

b) ucieszy mnie to, ale nie będę do tego przywiązywał zbyt dużej wagi...3

c) nie zwrócę na to większej uwagi...1

7. Czy lubisz się popisywać przed innymi?

a) raczej tak...5

b) lubię, ale bez przesady...3

c) raczej nie...1

8. Ktoś powiedział o tobie, że na niczym się nie znasz. Co sobie pomyślisz?

a) chyba ma rację...5

b) być może nie znam się na wszystkim, ale na niektórych rzeczach się jednak znam...3

c) to on się na niczym nie zna...1

9. Osoba płci przeciwnej przygląda ci się w dość jednoznaczny sposób. Co sobie pomyślisz?

a) chyba mnie z kimś pomyliła...5

b) to jest krępujące...3

c) następna osoba, która chce mnie poderwać...1

10. Czy uważasz, że znasz swoją wartość?

a) tak, jestem niedołęgą...5

b) trudno powiedzieć...3

c) tak, mam dość wysoką samoocenę...1

Zsumuj liczbę punktów uzyskanych w psychozabawie.

Interpretacja wyników

Jeśli uzyskałeś/aś 10-22 punkty

Twoja własna wartość jest dla ciebie ogromną tajemnicą i dlatego też optujesz przy tym, że jesteś niewiele wart. Często się jednak zdarza, że sam siebie zaskakujesz własnymi osiągnięciami. Wtedy dochodzisz do wniosku, że jednak jesteś wart więcej niż przypuszczałeś. Są to jednak chwilowe doznania i bardzo szybko powracasz do głęboko zakorzenionej niskiej samooceny. Gdy ktoś mówi ci, że wart jesteś niewiele przyjmujesz to bez zmrużenia oka, ponieważ tak sam o sobie myślisz. Gdy jednak zostajesz doceniony jesteś tak szczęśliwy, iż zapominasz, że przecież zrobiłeś bardzo niewiele i nie jest to warte tak dużego uznania. Bardzo często wycofujesz się z działań, które mogłyby ci przynieść wymierne korzyści. Uznajesz bowiem, że i tak nic z tego nie wyjdzie. Tymczasem w wielu dziedzinach masz spore zdolności, ale bez wiary w siebie nigdy się o ty nie przekonasz. Każdą porażkę przyjmujesz jak coś naturalnego, co trafia ci się regularnie i nie ma w tym nic nadzwyczajnego. Nie próbujesz zrobić tego samego po raz drugi, gdyż niska samoocena podpowiada ci, że za drugim, trzecim i czwartym razem będzie tak samo. Szkoda, bo przecież umiesz uczyć się na błędach i z całą pewnością za którymś razem z kolei podjęte zadanie na pewno zostałoby wykonane w sposób budzący pełną satysfakcję. Musisz wmawiać sobie, że jesteś więcej wart niż myślisz. Może w końcu nauczysz się obiektywnie oceniać własną wartość.

Jeśli uzyskałeś/aś 23-37 punktów

Bardzo dobrze znasz swoją wartość. Wiesz na co cię stać, a czego lepiej żebyś nie ruszał. Znajomość własnej wartości wynika z twojego życiowego doświadczenia, ale także z odpowiedniego podejścia do własnej osoby. Masz właściwy dystans do własnych dokonań i porażek. Zdajesz sobie również sprawę, że nie wszystko musisz umieć zrobić. Porażki nie podkopują twojej samooceny, ponieważ potrafisz uczyć się na błędach i nie załamujesz się po pierwszych niepowodzeniach. Nawet porażki w sprawach na których się znasz i twoja ocena własnej osoby akurat w tych miejscach jest wysoka nie powodują utraty twojej pewności siebie. Uznajesz bowiem, że przecież każdy może się pomylić, nawet najbardziej genialne umysły i najbardziej

doświadczeni ludzie. Bardzo lubisz jak ktoś cię chwali za zrobione rzeczy, na których kompletnie się nie znasz. Jednak przyjmujesz to z przymrużeniem oka, bo ty sam najlepiej wiesz, jaka jest twoja wartość. Niestety masz tendencję do popadania w niektórych sprawach w samozachwyt i wtedy poczucie twojej wartości bardzo rośnie, aż do niebotycznych rozmiarów. Na szczęście jest to tylko chwilowe i szybko schodzisz z obłoków na ziemię.

Jeśli uzyskałeś/aś 38-50 punktów

Wydaje ci się, że twoja wartość jest bardzo duża. Na twoją samoocenę w bardzo dużym stopniu wpływają osiągnięte sukcesy i niewielka liczba porażek. Jeśli jednak porażki są twoim udziałem wówczas z uporem twierdzisz, że to nie ty jesteś temu winny. Skłaniasz się do poglądu, że gdyby nie zewnętrzne uwarunkowania i działalność innych ludzi kroczyłbyś od sukcesu do sukcesu. Twoje poczucie wysokiej wartości powoduje, że ludzie postrzegają Cię jako człowieka zadufanego w sobie, który zjadł wszystkie rozumy i nosi głowę w chmurach. Wszystko przez to, że bezwiednie przedstawiasz się jako człowiek mający doświadczenie stu ludzi i wiedzę co najmniej dziesięciu. Nie przyjmujesz do wiadomości, że jednak jesteś zwykłym człowiekiem, a każdy kto o tobie tak mówi niebawem staje się twoim wrogiem. Bardzo lubisz myśleć o sobie jako o człowieku wartościowym, bo w ten sposób upewniasz sam siebie o swoich wyjątkowych zdolnościach. Jeśli można dać ci radę: zejdź na ziemię i spójrz na siebie bardziej obiektywnym spojrzeniem. Jeśli by ci się to udało dostrzeżesz, ze wokół ciebie są też wartościowi ludzie, a ty jednak nie zjadłeś wszystkich rozumów. Musisz jeszcze wiele pracować, aby poznać swoja wartość.

Załącznik nr 2

TEST NA OKREŚLENIE SAMOOCENY[55]

Przy każdym stwierdzeniu należy dopasować tylko jeden wariant odpowiedzi i wpisać do tabeli

Nr	Stwierdzenia	Bardzo często 4 pkt	Często 3 pkt	Czasami 2 pkt	Rzadko 1 pkt	Nigdy 0 pkt
1	Chciałbym, aby moi przyjaciele wciąż mnie wspierali.					
2	Ciągle odczuwam niepokój, czy moje działania wykonałam/łem prawidłowo.					
3	Niepokoję się o swoją przyszłość.					
4	Większość kolegów nienawidzi mnie.					
5	Mam mniej inicjatywy niż inni.					
6	Denerwuję się swoim stanem psychicznym.					
7	Boję się wyjść na głupca.					
8	Wygląd zewnętrzny innych jest o wiele lepszy niż mój.					
9	Boję się występować publicznie, kiedy mam coś powiedzieć					
10	Często popełniam błędy					
11	Nie umiem ładnie i poprawnie mówić.					
12	Nie wierzę we własne siły.					
13	Nie chcę, aby moje działania były lepsze od działań innych.					
14	Jestem zbyt skromny.					
15	Nie mam celu w życiu					
16	Wielu ma złe zdanie o mnie					
17	Nie mam nikogo, z kim mógłbym podzielić się myślami.					
18	Ludzie za wiele oczekują ode mnie.					
19	Ludzie zazwyczaj nie interesują się moimi osiągnięciami					
20	Łatwo się peszę.					

[55] http://wup.gdansk.pl/g2/2012_11/dbfec4afbd9c117e059f35f121105245.pdf - dostęp 19.06.2016

Nr	Stwierdzenia	Bardzo często 4 pkt	Często 3 pkt	Czasami 2 pkt	Rzadko 1 pkt	Nigdy 0 pkt
21	Czuję, że wielu nie rozumie mnie.					
22	Czuję się zagrożony.					
23	Często denerwuję się niepotrzebnie					
24	Czuję się źle, kiedy wchodzę do sali pełnej ludzi					
25	Czuję się skrępowany.					
26	Czuję, że ludzie mówią o mnie za moimi plecami.					
27	Jestem przekonany, że innym wiedzie się lepiej.					
28	Mam poczucie winy, że przynoszę pecha innym ludziom.					
29	Denerwuje mnie, kiedy zaczynam się zastanawiać nad tym, jaki stosunek mają do mnie inni.					
30	Nie jestem towarzyska/ski.					
31	W sporach odzywam się tylko wtedy, kiedy wiem, że mam rację.					
32	Wciąż myślę o tym, czego oczekują ode mnie inni					

Zsumuj liczbę punktów uzyskanych w wierszach 1 - 32 powyższej tabelki.

Interpretacja wyników

Jeśli uzyskałeś(aś) 0-25 punktów - zawyżona samoocena - Zawyżona samoocena powoduje przypisywanie sobie większych możliwości niż się faktycznie posiada, co w konsekwencji prowadzi do podejmowania zadań przerastających własne możliwości. z jednej strony może to wpływać mobilizująco na jednostkę, ale może też prowadzić do frustracji, częstego doznawania zawodu. Jednostki o zawyżonej samoocenie na ogół mają nierealistyczne oczekiwania, co do tego, co im się należy od otoczenia, a wskutek niespełnienia przez środowisko stawianych wymogów powstają konflikty.

Jeśli uzyskałeś(aś) 26-45 punktów - adekwatna samoocena - pozwala krytycznie ustosunkować się do siebie oraz nieustannie przymierzać swoje możliwości do

pojawiających się coraz to nowych wymagań stawianych przez życie, pozwala także stawiać przed sobą możliwe do wykonania cele.

Jeśli uzyskałeś(aś) 46-128 punktów - zaniżona samoocena - charakteryzuje się dużą różnicą między tym, jaką jednostką jest, a jaką chciałaby być, oznacza to brak wiary we własne siły, ciągłe niezadowolenie z siebie, poczucie bezradności i przekonanie, że jest się gorszym od innych. Negatywna ocena samego siebie pociąga za sobą brak pewności siebie i ciągły niepokój.

Załącznik nr 3

QUIZ - CZY MASZ WYSOKĄ SAMOOCENĘ?[56]

Odpowiadając na poszczególne pytania, możesz wybrać tylko jedną odpowiedź. Suma punktów wskaże, jaka jest twoja samoocena. Quiz potraktuj raczej, jako zabawę i sposób, by zyskać więcej informacji o sobie samym(ej).

Osoby, które mnie nie lubią

a) irytują mnie (0 punktów)
b) są mi obojętne (2 punkty)
c) nie wiedzą co tracą (4 punkty)

Jeśli ktoś, na kim mi bardzo zależy, zachowa się w stosunku do mnie „nie fair", to:

a) obrażam się. Czuję się zraniony/a i zamykam się w sobie (0 punktów)
b) rozmawiam otwarcie o tym, co mnie zdenerwowało w jego/jej zachowaniu (2 punkty)
c) robię mu/jej dziką awanturę. Mam prawo oczekiwać lojalności! (4 punkty)
d) nic nie mówię w obawie, że mogłoby to zaważyć na naszej przyjaźni (0 punktów)

Czy lubisz wystąpienia publiczne?

a) tak, bardzo lubię (4 punkty)
b) jakoś szczególnie za nimi nie przepadam (2 punkty)
c) nie, są dla mnie bardzo stresujące (0 punktów)

Moja przyszłość zależy od tego, jak będę oceniany/a przez innych.

a) zgadzam się z tym stwierdzeniem. Zdanie innych osób ma decydujący wpływ na moje dalsze życie (0 punktów)
b) tylko częściowo się zgadzam z tym stwierdzeniem. (2 punkty)

[56] https://portal.abczdrowie.pl/zaakceptuj-swoj-wyglad-i-chudnij - dostęp 19.06.2016

c) absolutnie się nie zgadzam. Na moją przyszłość nie mają żadnego wpływu oceny innych osób. (4 punkty)

Trzykrotnie podchodziłeś/aś do ważnego dla ciebie egzaminu, ale za każdym razem nie udało ci się osiągnąć celu i zdać testu pozytywnie. Co myślisz?

a) następnym razem na pewno się uda! (4 punkty)
b) wiedziałem/am, że tak będzie (0 punktów)
c) ten test jest źle skonstruowany! Gdyby były inne pytania, na pewno bym zdał/ła (2 punkty)

Jesteś w centrum toczącej się gorącej dyskusji. Co robisz, jeśli twoje zdanie zdecydowanie różni się od zdania pozostałych osób?

a) milczę, gdyż wolę się „nie wychylać". (0 punktów)
b) zdecydowanie wygłaszam swoją opinię, nie zważając na reakcje innych osób (4 punkty)
c) przytakuję wszystkim w obawie przed negatywną oceną (0 punktów)
d) uważam, że nie ma sensu wchodzić w dyskusję z osobami, które nie potrafią spojrzeć na pewne sprawy z odpowiedniego dystansu (2 punkty)

<u>Czy często masz poczucie, że twoje życie jest do niczego?</u>

a) nie, nigdy nie miałem/am takich myśli (4 punkty)
b) czasem mi się zdarzało (2 punkty)
c) bardzo często (0 punktów)

Jeśli zostaniesz skrytykowany(-a), jak sobie z tym radzisz?

a) jest mi bardzo źle jeszcze długo po tym zdarzeniu (0 punktów)
b) jest mi to raczej obojętne. w gruncie rzeczy niewiele mnie obchodzi zdanie innych osób (2 punkty)
c) krytyka jest ważna, więc bardzo ją doceniam. Staram się zawsze skupić na jej pozytywnych aspektach (4 punkty)

Czy często towarzyszy ci poczucie winy?

a) tak. bardzo często (0 punktów)
b) raczej rzadko (2 punkty)

c) to uczucie jest mi raczej obce (4 punkty)

W obliczu problemu bez trudu podejmuję właściwą decyzję.

a) zgadzam się z tym stwierdzeniem (2 punkty)
b) podjęcie decyzji zawsze wiąże się z ogromnymi rozterkami. Często wracam później myślami do tej sytuacji w obawie, że zdecydowałem/am niewłaściwie. (0 punktów)
c) zgadzam się. Bez trudu podejmuję decyzje i nigdy ich nie żałuję (4 punkty)

Czy zdarza ci się czasem myśleć, że jesteś gorszy/a od innych?

a) tak, bardzo często (0 punktów)
b) bardzo rzadko (2 punkty)
c) zdecydowanie nie (4 punkty)

Co sądzisz o swoich wadach i zaletach?

a) mam zdecydowanie więcej zalet niż wad (4 punkty)
b) mam zdecydowanie więcej wad niż zalet (0 punktów)
c) trudno byłoby mi wymienić moje wady bez dłuższego zastanowienia (2 punkty)

Czy jesteś zadowolony(-a) ze swojego rozwoju zawodowego?

a) tak, lubię swoją pracę i stopniowo dążę do wyznaczonego celu (2 punkty)
b) wciąż szukam swojej ścieżki zawodowej (2 punkty)
c) nie lubię swojej pracy i czuję, że się nie rozwijam (0 punktów)
d) uważam się za osobę sukcesu (4 punkty)

Ktoś ze współpracowników niesłusznie skrytykował cię w towarzystwie osób trzecich, nie dając ci szansy odpowiedzenia na zarzuty. Jaka jest twoja reakcja?

a) następnego dnia przechodzę do kontrataku. (4 punkty)
b) jak opadną emocje, idę na spokojną rozmowę odnośnie do zaistniałej sytuacji. (4punkty)
c) jestem zdenerwowany(-a) i martwię się tym, co pomyślą o mnie inni! (0 punktów)
d) puszczam to mimo uszu – pewnie ta osoba ma dziś zły dzień (2 punkty)

Zsumuj wszystkie punkty przy swoich odpowiedziach i sprawdź, jakie jest twoje poczucie własnej wartości.

Interpretacja wyników

Jeśli uzyskałeś/aś 0-7 punktów – niska samoocena

Masz bardzo **niskie poczucie własnej wartości**, co znacznie ci utrudnia funkcjonowanie w społeczeństwie. w wielu sytuacjach jesteś niepewny/a siebie, łatwiej szukać ci oparcia w innych ludziach niż w sobie. Sytuacje, w których uwaga innych koncentruje się na tobie, są dla ciebie trudne. Spróbuj spojrzeć na siebie z większym dystansem i optymizmem. Wypisz na kartce 10 cech, które u siebie lubisz i spoglądaj na nie codziennie. Pomyśl też o spotkaniu z psychologiem lub podjęciu psychoterapii. Wysokie poczucie własnej wartości ułatwia życie, dlatego warto o nie zadbać!

Jeśli uzyskałeś/aś 8-18 punktów – raczej niska samoocena

Twoje poczucie własnej wartości **jest jeszcze bardzo słabe**. Różne czynniki mogły mieć na to wpływ, dlatego spróbuj się im przyjrzeć. Porozmawiaj z bliskimi ci osobami o tym, co u ciebie lubią. Zastanów się, jakie są według ciebie twoje słabe punkty i co możesz zrobić, aby to zmienić. Zastanów się też nad spotkaniem z psychologiem. Jest wiele ćwiczeń, które pomagają samodzielnie pracować nad wzmocnieniem poczucia własnej wartości i polepszeniem samooceny.

Jeśli uzyskałeś/aś 19-39 punktów – adekwatna samoocena

Masz zdrowe poczucie własnej wartości. Jesteś pewny/a siebie i znasz swoją wartość. To bardzo pomaga ci funkcjonować na co dzień. Jesteś na dobrej drodze do osiągnięcia sukcesów w życiu zawodowym i prywatnym – tak trzymaj!

Jeśli uzyskałeś/aś 40-56 punktów – zbyt wysoka samoocena

Masz bardzo **wysokie poczucie własnej wartości**. Jesteś osobą zdecydowaną i wiesz, czego chcesz. Niekiedy jednak możesz mieć trudności w relacjach z innymi, gdyż twoja pewność siebie może być trudna w odbiorze. Poczucie własnej wartości jest ważne, ale warto też pozwolić sobie czasem na odrobinę krytycyzmu. Spróbuj spojrzeć na siebie niekiedy z większym dystansem.

Opracowanie:
Marzena Popińska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Skierniewicach

Bibliografia:

1. Branden N (2006). *6 filarów poczucia własnej wartości***,** Łódź: Wydawnictwo Feeria, (s.19)
2. Dillon S,Benson M Ch (2003) *Kobieta i poczucie własnej wartości*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne (s.21-22)
3. Kulas H (1986) *Samoocena młodzieży*, Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, (s.9,17,36)

Netografia (data dostępu 19.06.2016)

4. Co to jest poczucie własnej wartości? http://www.poczuciewlasnejwartosci.pl/
5. Czym jest samoocena, http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=725
6. Kształtowanie się obrazu samego siebie i jego deformacje, http://slideplayer.pl/slide/2333540/
7. Niskie poczucie własnej wartości z perspektywy terapii poznawczo-behawioralnej http://www.centrumdobrejterapii.pl/materialy/niskie-poczucie-wlasnej-wartosci-z-perspektywy-terapii-poznawczo-behawioralnej/
8. O skutecznym osiąganiu celów zawodowych, http://www.wup.kielce.pl/images/stories/CIZ/PLANOWANIE_KARIERY.pdf
9. 8 sprawdzonych rad, jak poprawić swoją samoocenę, http://polki.pl/zdrowie_i_psychologia_artykul,10031243.html,
10. QUIZ - Czy masz wysoką samoocenę? https://portal.abczdrowie.pl/zaakceptuj-swoj-wyglad-i-chudnij – data dostępu 19.06.2016

11. Samoocena, https://portal.abczdrowie.pl/samoocena
12. Samoocena, czyli poczucie własnej wartości, http://przewodnik duchowy.pl/samoocena-czyli-poczucie-własnej wartości/ - data dostępu
13. Samoocena w kontekście psychologicznym, http://www.profesor.pl/mat/n13/pokaz_material_tmp.php?plik=n13/n13_m_skwira_180206_1.php&id_m=16145
14. Samoocena, http://michalpasterski.pl/2013/01/samoocena/
15. Test samooceny, http://wup.gdansk.pl/g2/2012_11/dbfec4afbd9c117e059f35f121105245.pdf

4. Zainteresowania zawodowe – jak je określić?

Nie ma bardziej twórczego zajęcia
niż poznawanie samego siebie.
Kartezjusz

Czym chcę się zajmować? Jaka praca jest dla mnie najodpowiedniejsza? Co tak naprawdę mnie interesuje? Jakie mam hobby? - tak postawione pytania dotyczą prawdopodobnie każdego z nas. Podstawą trafnych decyzji odnoszących się do planowania i pomyślnego rozwoju kariery jest poznanie własnych zainteresowań zawodowych.

Zainteresowania wyzwalają w człowieku naturalną chęć poznania i zrozumienia otoczenia, poprzez określony sposób spędzania wolnego czasu, rozrywkę, odpoczynek i naukę. Ludzie interesujący się jakąś dziedziną posiadają większą wiedzę w tym zakresie, niż ci, którzy nie przejawiają zainteresowań.

Zainteresowanie według A.Góryckiej (Wojtasik.1997,s.71) jest to „względnie trwała obserwowalna możność do poznania otaczającego świata, przybierająca postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiająca się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk", to znaczy:

- w dostrzeganiu określonych cech przedmiotów oraz związków, zależności między nimi, a także wybranych problemów,
- w dążeniu do ich zbadania, poznania, rozwiązania oraz
- w przeżywaniu różnorodnych uczuć (pozytywnych i negatywnych) związanych z nabywaniem i posiadaniem wiedzy.

Znajomość własnych zainteresowań zawodowych pomocne może się okazać przy:

- tworzeniu własnej ścieżki zawodowej,
- wyborze zawodu,
- wyborze miejsca pracy/ stanowiska na jakie aplikuje,
- wyborze kierunku kształcenia,
- wyborze dalszego dokształcania się,
- podejmowaniu decyzji o zmianie kwalifikacji.

Ważne jest jednak, by umieć rozróżnić trwałe zainteresowania od tych przelotnych. Chwilowe pasje z reguły nie wiążą się z późniejszym wyborem zawodu a nawet mogą prowadzić do błędnych decyzji. Natomiast najsilniejsze i trwałe zainteresowania należy traktować jako drogowskaz i nim kierować się przy wyborze drogi edukacyjno – zawodowej.[57] Każdy z nas posiada jakieś zainteresowania i lubi wykonywać innego typu czynności, które mogą stać się podstawą przyszłej działalności zawodowej.

O naszych zainteresowaniach świadczą:

- sposób spędzania czasu wolnego,
- preferowane przedmioty szkolne, rodzaj wybieranych zajęć pozalekcyjnych,
- uczestnictwo w fundacjach, stowarzyszeniach, wolontariatach,
- tematyka czytanych książek, czasopism, oglądanych filmów,
- dziedzina poszukiwanych informacji,
- ulubiony temat rozmów.

W jaki sposób poznać swoje zainteresowania?

Możesz spróbować określić czynności, które są dla Ciebie najważniejsze i zarazem sprawiają Ci najwięcej radości, pomocne może się okazać również wykonanie poniższych ćwiczeń. Możesz również zgłosić się do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, gdzie doradcy zawodowi pomogą Ci określić Twoje obszary zainteresowań poprzez analizę dotychczasowych doświadczeń, dokonanych wyborów, możesz również wykonać testy badające zainteresowania i predyspozycje zawodowe m.in. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji itp.

Brak znajomości swoich zainteresowań może prowadzić do błędnych i trudnych do naprawienia decyzji przy planowaniu kariery zawodowej, należy dążyć do tego, aby przygotować się do wykonywania pracy, która będzie dla nas pasjonująca.

[57] http://ciz.ids.czest.pl/ciz/articles.php?article_id=83 – dostęp na dzień 22.06.2016r.

Zainteresowania a wymogi rynku pracy.

Czynników istotnych przy wyborze zawodu jest bardzo wiele, oprócz określania zainteresowań należy wziąć pod uwagę również diagnozę i poznanie swoich talentów, umiejętności, cech charakteru, systemu wartości oraz stanu zdrowia. Skonfrontowanie wszystkich czynników ze sobą daje duże gwarancje sukcesu.
Im bardziej charakter pracy odbiegać będzie od profilu osobowości czy zainteresowań osoby, tym większego wysiłku będzie kosztowało jej wykonywanie.

Rynek pracy ulega ciągłym przemianom. Zmieniają się modele organizacji, wymagania pracodawców, którzy poszukują osób kompetentnych ale zarazem zafascynowanych swoją pracą. Największe szanse na pracę mają osoby, które szybko reagują na zmieniające się potrzeby rynku pracy, wiedzą w jakim kierunku podnosić i doskonalić swoje kompetencje, aby być konkurencyjnym.

Klasyfikacja zainteresowań zawodowych

W literaturze przedmiotu spotyka się różnorodne podziały zainteresowań zawodowych, a podstawą ich klasyfikacji jest założenie, że istnieją zainteresowania związane z wykonywaniem poszczególnych zawodów. Dla potrzeb niniejszego artykułu została wybrana klasyfikacja S.A.Fine'a (ludzie, dane, rzeczy) i J.L.Hollanda (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne).

Ludzie, dane, rzeczy[58]

Co najbardziej Cię interesuje – ludzie, dane a może rzeczy? z czym najlepiej się czujesz? Czy łatwo nawiązujesz kontakty z innymi, czy wolisz pracę z komputerem? Przeczytaj każde zdanie i zaznacz te, z którymi się zgadzasz.

1. Naprawiać zepsute mechanizmy.
2. Organizować zabawy dla dzieci.
3. Liczyć pieniądze.

[58] Opracowano na podstawie poradnika PORTFOLIO- indeks umiejętności wolontariackich: http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/portfolio.pdf- dostęp na dzień 06.07.2016r

4. Konstruować modele.
5. Opiekować się chorymi.
6. Pisać na komputerze.
7. Majsterkować.
8. Pomagać innym w nauce.
9. Wprowadzać dane do komputera.
10. Budować coś, np. z drewna, plastiku.
11. Organizować wycieczki.
12. Sprzedawać.
13. Hodować i pielęgnować kwiaty.
14. Rysować schematy, tabele, wykresy.
15. Sprzątać.
16. Bawić się z małymi dziećmi.
17. Rozwiązywać krzyżówki.
18. Pracować na działce.
19. Pomagać ludziom.
20. Zapisywać swoje wydatki.
21. Zbierać płyty z ciekawymi nagraniami.
22. Udzielać innym porad w różnych sprawach.
23. Zapamiętywać numery np. telefonów.
24. Przygotowywać przetwory na zimę.
25. Opowiadać dzieciom bajki.
26. Wypełniać formularze, ankiety, druki.
27. Szyć na maszynie.
28. Przekonywać innych do swoich racji.
29. Gromadzić, porządkować różne dane, np. wycinki z gazet itp.
30. Obsługiwać maszyny.
31. Udzielać ludziom wskazówek. Rysować plany budynków.
32. Montować urządzenia techniczne.
33. Być przewodnikiem na wycieczce.
34. Pisać wiersze, opowiadania, artykuły.
35. Myć naczynia.
36. Odwiedzać chorych.
37. Rozwiązywać zagadki matematyczne.

38. Malować ściany.
39. Uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich.

Następnie otocz kółkiem te numery stwierdzeń, na które odpowiedziałeś TAK. Zsumuj liczbę kółek w poszczególnych wierszach. Najwyższy wynik oznacza, który z trzech obszarów najbardziej Ci odpowiada.

DANE: 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39 =

LUDZIE: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38 =

RZECZY: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37 =

Są ludzie, którzy łatwo nawiązują kontakty z innymi, lubią udzielać innym porad, pomagają rozwiązywać ich problemy. Zawody związane z ludźmi to te, w których praca wynika z kontaktów z drugim człowiekiem (nauczyciele, lekarze, korepetytorzy, animatorzy kultury, opiekunowie osób starszych itp.)

Ci, których interesują dane, lubią zbierać informacje, gromadzić, porządkować różne dane, rozwiązywać zagadki matematyczne itp. (księgowa, ankieter, osoba wprowadzająca dane do komputera, informatyk, administrator strony www).

Ludzie, których najbardziej interesują rzeczy, lubią robić cos własnymi rękoma, pragną coś stworzyć, naprawiać, lubią kontakt z maszynami.

Zainteresowania zawodowe wg. J.L.Hollanda[59]

Jednym z najpopularniejszych badaczy zainteresowań zawodowych był J. L. Holland. Według Hollanda, każda osoba poszukuje takiego środowiska pracy, które odpowiada jej dążeniom i zainteresowaniom. Wyróżnia sześć dominujących typów osobowości zawodowej (utożsamianych z typami zainteresowań lub preferencji) tj:

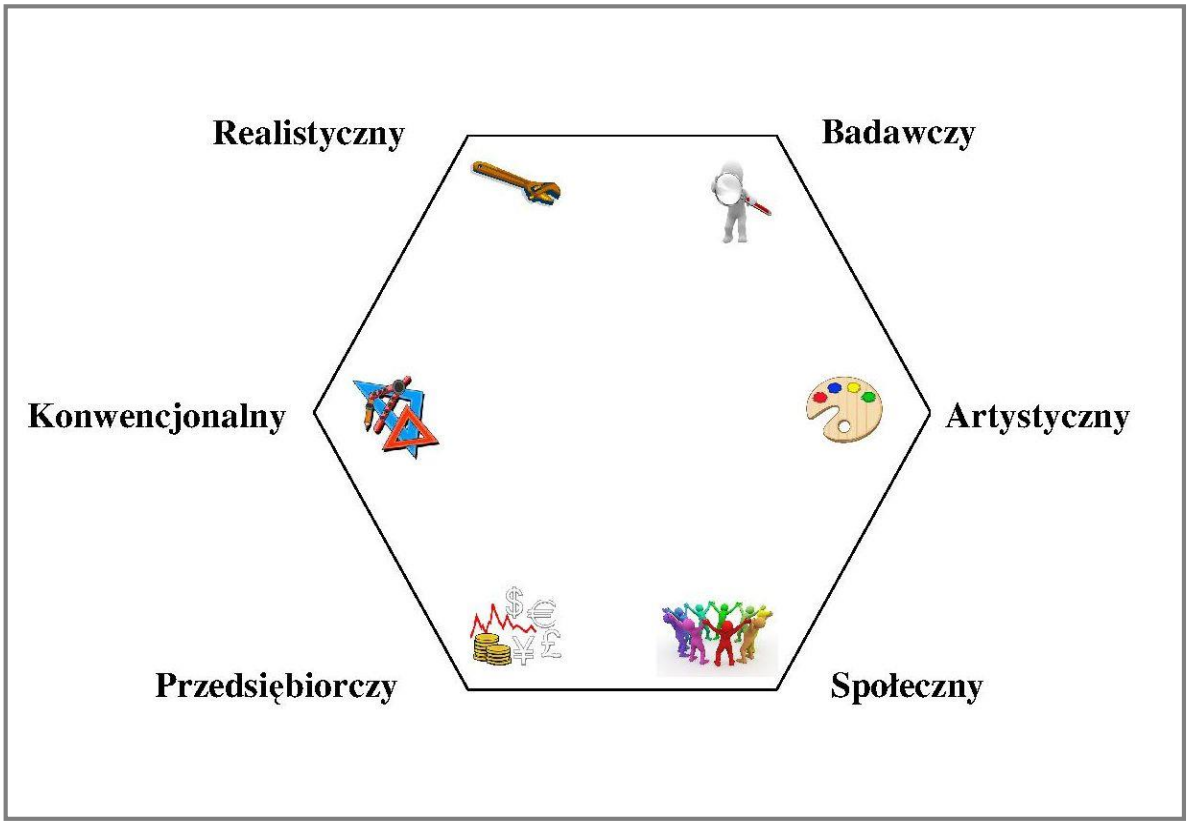
[59] Chirkowska- Smolak T., Hauziński A., Łaciak M. Drogi Kariery „Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży, Wydawnictwo naukowe Scholar, Warszawa 2001, s.84-85

- **Osoby o zainteresowaniach realistycznych** - osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami, posiadają umiejętności manualne związane z mechaniką. Określa się je zwykle jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie.
- **Osoby o zainteresowaniach badawczych** – osoby, które koncentrują się na zadaniach abstrakcyjnych, lubią tworzyć teorie i model, dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukują prawdy. Charakteryzują się abstrakcyjnym myśleniem, introwersją, analitycznością i racjonalnością.
- **Osoby o zainteresowaniach artystycznych** – osoby, które preferują zachowania twórcze, umożliwiające wyrażanie samego siebie, lubią rozwijać koncepcje, mają zdolności artystyczne: literackie, muzyczne lub w zakresie sztuk pięknych.
- **Osoby o zainteresowaniach społecznych** – osoby zorientowane na innych, emocjonalnie pochodzące do ludzkich problemów, empatyczne, cierpliwe, uczynne, miłe, otwarte na innych, posiadające duże umiejętności interpersonalne. Osoby tego typu chcą pomagać ludziom, informować i uczyć innych.
- **Osoby o zainteresowaniach przedsiębiorczych** – osoby które nie boją się ryzyka i odpowiedzialności, pewne siebie, towarzyskie, energiczne, nastawione na sukcesy finansowe i społeczne, posiadające umiejętności komunikacyjne
  i przywódcze.
- **Osoby o zainteresowaniach konwencjonalnych** – osoby, które preferują prace z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację, posiadają zdolności urzędnicze i rachunkowe, są dobrze zorganizowane, praktyczne, dokładne, uległe, zasadnicze, rozważne, rzetelne i systematyczne.

Zainteresowania wg Hollanda stanowią najważniejszy wymiar w poradnictwie zawodowym. z teorii Hollanda wynika, że głównym czynnikiem decydującym o wyborze zawodu są zainteresowania i określone cele życiowe.

Jak myślisz, który z tych 6 typów osobowości zawodowych i środowisk pracy wydaje Ci się najbliższy? z którym najbardziej się utożsamiasz? Jeśli masz problem z udzieleniem odpowiedzi na powyższe pytania, przejdź do testu *Zainteresowania*

i preferencje zawodowe.



Rysunek: Typy osobowości zawodowej wg.Hollanda (opracowanie własne na podstawie R.N.Boles, Jakiego koloru jest Twój spadochron?(Warszawa 2011).

Holland przyjmuje w ramach swojej teorii, że typy osobowości tworzą pary powiązane relacją dopełniania się lub relacją przeciwstawności. Relacje dopełniania tworzą typy osobowości zawodowych sąsiadujące np. realistyczny z badawczym, społeczny
z przedsiębiorczym itd.
W schemacie J. Hollanda występują trzy pary przeciwstawnych preferencji zawodowych[60]:

- **realistyczny vs. społeczny**

	Typ realistyczny	Typ społeczny
kompetencje	manualne, mechaniczne, rolnicze, elektryczne, techniczne	międzyludzkie i oświatowe

[60] Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, zeszyt nr 34 Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych, Przegląd teorii i metod Ministerstwo Pracy i polityki społecznej, Warszawa 2006 s.39

	Typ realistyczny	Typ społeczny
słabe strony	społeczne, oświatowe	manualne i techniczne oraz zdolności naukowe
wartości	pieniądze, władza, status	działalność społeczna i etyczna
cechy	nietowarzyski, bezpośredni, uparty, jednostronny	chętny do współpracy przyjacielski, pomocny, pełen taktu
zainteresowania zawodowe	rośliny i zwierzęta, mechaniczne, ochronne przemysłowe	humanitarne, przywódcze wpływanie na innych, usługi

- **konwencjonalny vs. artystyczny**

	Typ konwencjonalny	Typ artystyczny
kompetencje	biurowe, obliczeniowe	artystyczne: języki, sztuka, muzyka, teatr, pisarstwo
słabe strony	artystyczne	biurowe
wartości	osiągnięcia w biznesie	estetyka
cechy	zorganizowany, konformistyczny, rozważny, posłuszny	niezorganizowany, ekspresyjny, delikatny oryginalny, niezależny, introspektywny
zainteresowania zawodowe	szczegółowa praca biurowa	artystyczne

- **badawczy vs. przedsiębiorczy**

	Typ badawczy	Typ przedsiębiorczy
kompetencje	naukowe i matematyczne	przywódcze, międzyludzkie umiejętność perswazji
słabe strony	przywództwo, perswazja	naukowe
wartości	nauka	osiągnięcia w dziedzinie polityki i gospodarki
cechy	analityczny, dociekliwy, niezależny, introspektywny, precyzyjny, racjonalny,	pełen ambicji, dominujący, ekstrawertyczny, optymistyczny

	Typ badawczy	Typ przedsiębiorczy
zainteresowania zawodowe	naukowe	przewodzenie, wpływanie na innych, sprzedaż

Ćwiczenie *„Zainteresowania i preferencje zawodowe*[61]*”* może pomóc Ci zdecydować o tym, jakiego rodzaju pracę chciałbyś wykonywać, w jakim szkoleniu zawodowym chciałbyś uczestniczyć. Zawiera stwierdzenia obrazujące czynności, sposoby postępowania, zachowania oraz sposoby postrzegania otoczenia niezbędne w różnych zawodach i na różnych stanowiskach pracy.

Nie ma tu dobrych ani złych odpowiedzi. Każde stwierdzenie przeanalizuj tak, jak ty je odbierasz. Wybierz te, z którymi się zgadzasz i na arkuszu odpowiedzi otocz kółkiem odpowiadające im numery.

1. Posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest dla mnie rzeczą ważną.
2. Staram się dogłębnie zrozumieć rzeczy.
3. Muzyka, kolory, piękno każdego rodzaju wpływają na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierzę w siebie, w to, że mam wpływ na swoje życie.
6. Doceniam jasno wytyczone kierunki działania, które dokładnie określają co mam robić.
7. Zwykle sam daję sobie radę.
8. Mogę godzinami rozmyślać.
9. Doceniam piękne otoczenie: kolory i formy maja dla mnie duże znaczenie.
10. Kocham towarzystwo.
11. Lubię rywalizację.
12. Muszę mieć zawsze uporządkowane zaplecze i dopiero potem rozpocząć pracę nad projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.

[61] Vademecum dobrych praktyk,1 Praca, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, WUP w Łodzi s.91-94

15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, by dać wyraz moim twórczym zdolnościom.
16. Potrzebuję dzielenia moich osobistych spraw z innymi.
17. To, że jestem najważniejszą osobą w grupie, daje mi zadowolenie.
18. Jest dla mnie sprawa honoru, by dbać o wszystkie szczegóły w mojej pracy.
19. Nie przeszkadza mi, że zabrudzę sobie ręce w czasie pracy.
20. Wykształcenie jest dla mnie nieustającym procesem rozwijania i wyostrzania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie; lubię eksperymentować z nowymi kierunkami mody i z kolorami.
22. Często wyczuwam, kiedy jakaś osoba ma potrzebę rozmowy.
23. Lubię organizować ludzi i dawać impuls do pracy.
24. Rutyna pomaga mi w ukończeniu pracy.
25. Lubię wyzwania, które są punktem wyjścia do dalszej pracy.
26. Czasami mogę siedzieć godzinami i pracować nad rozwiązaniem problemów, czytać lub myśleć o życiu.
27. Potrafię wyobrażać sobie różne rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy się zajmuje innymi ludźmi.
29. Lubię gdy dają mi kredyt zaufania w pracy.
30. Jestem podbudowany, wiedząc, że dobrze i starannie rozwiązałem powierzone zadanie.
31. Chciałbym najchętniej wykonywać rzeczy praktyczne.
32. Chętnie czytam książki na różne z tematów, które budzą moja ciekawość.
33. Lubię wprowadzać w życie nowe pomysły.
34. W sytuacji, gdy mam jakiś problem z innymi preferuje rozmowę i znalezienie rozwiązania.
35. Żeby osiągnąć sukces należy mierzyć wysoko.
36. Lubię sytuacje, które wymagają ode mnie podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności.
37. Lubię dyskutować.

38. Analizuję dany problem gruntownie, zanim podejmę działania.
39. Lubię zmieniać otoczenie tak, by uczynić je czymś innym i specjalnym.
40. Kiedy jest mi przykro, znajduję przyjaciela, by z nim porozmawiać.
41. Kiedy opracowuję plan, wolę, żeby inni zajmowali się szczegółami.
42. Zwykle jestem zadowolony z miejsca, gdzie przebywam.
43. Praca na świeżym powietrzu dostarcza mi nowego zasobu energii.
44. Wciąż zadaje pytanie Dlaczego?
45. Podoba mi się, że to co robię jest wyrazem mojego nastroju i uczuć.
46. Lubię znajdować sposoby pomagania ludziom, by bardziej byli ludzcy wobec siebie.
47. Branie udziału w podejmowaniu ważnych decyzji jest niezmiernie ciekawe.
48. Zawsze cieszę się, gdy ktoś inny przejmuje kierownictwo.
49. Lubię, gdy moje otoczenie jest proste i praktyczne.
50. Roztrząsam problem, dopóki nie znajdę odpowiedzi.
51. Piękno natury porusza coś ukrytego we mnie.
52. Bliskie stosunki z innymi są ważne dla mnie.
53. Lepsze stanowisko i awans są ważne dla mnie.
54. Stała organizacja dnia to coś dla mnie: pracować określona liczbę godzin każdego dnia.
55. Dla uniknięcia chaosu potrzebny jest silny system z ustalonym prawem i porządkiem.
56. Książki zmuszające do myślenia zawsze poszerzają moje horyzonty.
57. Bardzo cieszę się z możliwości pójścia na wystawę, do teatru czy do kina.
58. Gdy nie widzę kogoś przez dłuższy czas, chcę wiedzieć, co się z nim dzieje.
59. Niezmiernie ciekawą rzeczą jest możliwość wpływania na innych ludzi.
60. Kiedy obiecuję, ze coś zrobię, wykonuję to do najdrobniejszego szczegółu.
61. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.
62. Chciałbym nauczyć się wszystkiego, co jest dostępne w tematach, które mnie interesują.
63. Nie chce być jak inni – lubię robić rzeczy inaczej.

64. Czuje potrzebę niesienia pomocy innym.
65. Jestem gotów podjąć ryzyko, by kontynuować sprawy.
66. Lubię jasne i precyzyjne linie postępowania, kiedy coś zaczynam.
67. Pierwsze, co widzę w samochodzie, to dobry silnik.
68. Obecność ludzi działa stymulująco na mój intelekt.
69. Kiedy czymś się zajmuję, mam tendencje do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawne jest podsuwać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś bez przerwy zmienia wytyczne, kiedy akurat kończę pracę.
73. Zwykle znajduję wyjście z tzw. sytuacji podbramkowych.
74. Nawet samo czytanie o odkryciach jest ciekawe.
75. Lubię robić imprezy artystyczne.
76. Zawsze staram się jak mogę, by okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na samotnych i bez przyjaciół.
77. Lubię działać.
78. Nie lubię robić rzeczy, które nie są akceptowane.
79. Sport jest ważny, jeśli ciało ma być zdrowe.
80. Sposób funkcjonowania natury budził zawsze moją ciekawość.
81. Fajnie jest być w dobrym humorze i robić coś niezwyczajnego.
82. Sądzę, że ludzie w głębi duszy są dobrzy.
83. Jeśli nie daję sobie rady za pierwszym razem, rozpoczynam jeszcze raz z nową energią i entuzjazmem.
84. Cenię sytuacje, w których wiem czego inni ode mnie oczekują.
85. Dokonuję szczegółowej analizy, by zobaczyć, czy dam sobie radę.
86. Zachowuję spokój, gdy trzeba sprawę przemyśleć jeszcze raz i ponownie zaplanować działanie.
87. Trudne byłoby moje życie bez pięknych rzeczy wokół mnie.

88. Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach.
89. Zwykle nawiązuję kontakt z innymi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.
90. Nie potrzebuję wiele, by być szczęśliwym.

1. W poniższych kolumnach zakreśl numery stwierdzeń z którymi się zgadzasz.

R	***B***	***A***	***S***	***P***	***K***
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
7	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*
13	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*
19	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*
25	*26*	*27*	*28*	*29*	*30*
31	*32*	*33*	*34*	*35*	*36*
37	*38*	*39*	*40*	*41*	*42*
43	*44*	*45*	*46*	*47*	*48*
49	*50*	*51*	*52*	*53*	*54*
55	*56*	*57*	*58*	*59*	*60*
61	*62*	*63*	*64*	*65*	*66*
67	*68*	*69*	*70*	*71*	*72*
73	*74*	*75*	*76*	*77*	*78*
79	*80*	*81*	*82*	*83*	*84*
85	*86*	*87*	*88*	*89*	*90*

2. Zapisz liczbę zakreśleń z każdej kolumny

R ..... B..... A..... S..... P..... K.....

3. Wypisz trzy symbole, które otrzymały największą ilość punktów

1 ..... 2 ..... 3 .....

następnie przejdź do interpretacji wyników.

Każdy człowiek posiada cechy każdego typu, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem społecznym (S), w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu (P) oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy.

Wynik, który uzyskałeś jest najbliższy Twoim zainteresowaniom i preferencjom zawodowym. Na przykład jeśli otrzymałeś wynik: **BSA**- pierwsza litera oznacza dominujący typ zawodowy, który jest najbardziej dopasowany do Twojej osobowości i środowisko zawodowe, w którym najlepiej możesz wykorzystać swoje atuty. Kolejna litera daje wskazówkę na temat środowiska pracy, w którym również możesz podejmować wyzwania zawodowe, chociaż dopasowanie nie jest już idealne. Trzecia – ostatnia litera pokazuje to środowisko zawodowe, które uzupełnia dwa wcześniejsze.

Interpretacja wyników:

R Typ realistyczny

Reprezentowany jest przez osoby, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu z ludźmi. Wolą raczej pracę z przedmiotami i maszynami. Często posiadają ponadprzeciętne zdolności manualne i "zmysł" techniczno-mechaniczny. Lubią rozwiązywać problemy poprzez konkretne, "namacalne", niekoniecznie wyszukane, tradycyjne działania oraz podejmować ryzyko na podstawie logicznych, konkretnych przesłanek. Cenią sobie status, pieniądze i władzę. Dominujące cechy osobowości to bezpośredniość i upór.

Przykładowe zawody to: inżynier, mechanik, rolnik, stolarz, mechanik, lakiernik samochodowy, strażak, piekarz, rzeźnik, projektant narzędzi, elektryk, grawer, pilot

B Typ badawczy (naukowiec)

Osoby o tym profilu zawodowym preferują w pracy odkrywanie i analizowanie danych na temat otaczającego świata, który postrzegają jako złożony i oryginalny. Są nastawione na "rozprawianie się" z nowymi, nierzadko abstrakcyjnymi ideami, lubią rozwijać teorie po to, by poznać i opisać interesujące zjawiska. Cenią sobie naukę i kompetencje. Posiadają zdolności naukowe, techniczne i matematyczno-logiczne; często również zdolności do wybitnego posługiwania się słowem pisanym lub mówionym. Problemy rozwiązują poprzez wnikliwe, analityczne myślenie. Ich cechy osobowości to dociekliwość, racjonalizm i skromność.

Przykładowe zawody to: badacz, programista komputerowy, analityk laboratoryjny, biochemik, dentysta, radiolog, gleboznawca, antropolog, biolog, chemik, farmaceuta, socjolog, historyk, matematyk.

A Typ artystyczny (twórca)

Osoby należące do tego typu są kreatywne, posiadają dar twórczego myślenia. Mają bogatą wyobraźnię i poczucie estetyki, potrafią mieć oryginalne pomysły, są ekspresywne. Nierzadko są uzdolnione artystycznie, a świat postrzegają jako piękny i nieskończenie interesujący. w sposobie rozwiązywania problemów kierują się intuicją i niekonwencjonalnymi metodami. Dominujące cechy ich osobowości to emocjonalność, idealizm, delikatność i nonkonformizm.

Przykładowe zawody to: muzyk, malarz, pisarz, projektant odzieży, kompozytor, projektant wnętrz, aktor, tłumacz, aktor, architekt, plastyk, reżyser.

S Typ społeczny

W społecznym środowisku pracy wartością nadrzędną jest pomoc innym ludziom. Osoby należące do tego typu posiadają wyjątkowe zdolności interpersonalne i edukacyjne. Są otwarte i uczuciowe, czasami przywódcze, zorientowane na pomoc innym. Cenią działalność społeczną; lubią informować, tłumaczyć, wspierać i opiekować się. Starają się wpływać na innych i rozumieć ludzkie zachowania. Są towarzyskie, przyjacielskie i z reguły chętne do współpracy. Problemy rozwiązują,

kierując się uczuciami i są elastyczne w realizacji pomysłów. Łatwo nawiązują kontakty.

Przykładowe zawody to: dozorca, nauczyciel, pielęgniarka, terapeuta, doradca zawodowy, pedagog, kelner, instruktor nauki jazdy, dietetyk, hostessa, ksiądz, lekarz, policjant, ratownik.

P Typ przedsiębiorczy (inicjator)

Przedstawiciele tego typu preferują pracę z ludźmi, polegającą na tzw. zimnym kontakcie, tj. lubią organizować innym czas, zarządzać, kontrolować, monitorować i ewentualnie modyfikować pomysły w imię osiągnięcia wymiernie lepszych rezultatów czy bardziej satysfakcjonujących korzyści finansowych. Mają zdolności interpersonalne i przywódcze; lubią wpływać na innych. Interesują się ekonomią, światem biznesu, marketingiem i polityką. Świat postrzegają w kategoriach statusu, władzy i odpowiedzialności. Są energiczni, ambitni i niezależni. Wierzą we własne siły, a problemy rozwiązują nierzadko podejmując ryzyko.

Przykładowe zawody to: przedstawiciel handlowy, administrator osiedla, przedsiębiorca, fotoreporter, pośrednik w handlu nieruchomościami, kucharz, kierownik biura, adwokat, agent ubezpieczeniowy, makler,

K Typ konwencjonalny (tradycjonalista)

Ludzie tego typu wolą pracę z organizacją danych, najlepiej w uporządkowanej, prostej strukturze. Sprawdzają się w zawodach wymagających zdolności obliczeniowych, w biurach i urzędach. Potrafią klasyfikować i systematyzować; są logiczni. Świat postrzegają konstruktywnie; lubią proste i praktyczne rozwiązania problemów, przy uznaniu sprawdzonych zasad. Są praktyczni, dokładni, skrupulatni, zorganizowani
i konformistyczni.

Przykładowe zawody to: księgowy, kasjer, pracownik biurowy, planista działalności gospodarczej, sekretarka, inspektor, rzeczoznawca, agent celny, administrator baz danych, agent celny, technik BHP, urzędnik biurowy,

Innym ćwiczeniem pozwalającym poznać zainteresowania zawodowe jest kwestionariusz zainteresowań zawodowych[62]. Ćwiczenie to pomoże Ci określić typ preferowanej przez Ciebie aktywności. Czy bliższe są Ci zadania związane z obszarem działań kierowniczych, społecznych, metodycznych, innowacyjnych czy przedmiotowych. Będziesz mógł zastanowić się z jakimi zawodami (stanowiskami) wiążą się określone zainteresowania. Warto pamiętać, że większość zawodów wymaga kombinacji różnych zainteresowań.

Odpowiedz na pytania TAK lub NIE, zaznaczając odpowiednio T lub N przy pytaniu.

1. Czy chciałbyś mieć taką pracę, w której kierujesz, kontrolujesz i planujesz działanie innych pracowników?
2. Czy bezinteresownie pomagasz innym?
3. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem, dopóki go nie skończysz?
4. Czy lubisz mieć wiele spraw na głowie?
5. Czy lubisz konstruować i naprawiać różne rzeczy?
6. Czy lubisz brać na siebie odpowiedzialność za zadania i wywiązywać się z nich?
7. Czy lubisz pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów?
8. Czy wolałbyś mieć taką pracę, w której zawsze będziesz miał pewność, czego się od Ciebie oczekuje?
9. Czy lubisz książki i programy popularnonaukowe?
10. Czy potrafisz projektować, wymyślać lub tworzyć różne przedmioty?
11. Czy lubisz kierować działaniami innych ludzi?
12. Czy jesteś w stanie pomagać ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub zmartwieni?
13. Czy projekty lub inne prace wykonujesz dokładnie, krok po kroku?
14. Czy lubisz zagłębiać się w problemy, nad którymi pracujesz?
15. Czy masz jakieś własne hobby, które Cię pochłania?
16. Czy chciałbyś mieć pracę, w której byłbyś odpowiedzialny za podejmowane decyzje?

[62] Paszkowska-Rogacz A., Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, Warszawa, s.110-114

17. Czy chciałbyś wykonywać pracę polegającą na pytaniu ludzi o ich opinie w sprawach różnych rzeczy lub wydarzeń?
18. Czy chciałbyś opierać się w swojej pracy na wyraźnie określonych zasadach i regułach?
19. Czy rozwiązując problemy chciałbyś zawsze opierać się na niepodważalnych faktach?
20. Czy lubisz grę w szachy i inne gry wymagające logicznego myślenia?
21. Czy pełniłeś kiedykolwiek rolę lidera w jakimś klubie, zespole lub organizacji?
22. Czy chciałbyś opiekować się ludźmi, którzy są chorzy albo mają jakieś problemy życiowe?
23. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem przez dłuższy czas?
24. Czy podobałaby Ci się praca, w której każdy dzień niósłby nowe i różnorodne zadania?
25. Czy podoba Ci się praca wymagająca używania narzędzi lub maszyn?
26. Czy jest dla Ciebie ważne, aby mię większe osiągnięcia niż inny?
27. Czy chciałbyś mieć pracę, która jest związana z poprawą warunków socjalnych?
28. Czy lubisz pracować według otrzymanych wytycznych?
29. Czy chciałbyś wykonywać pracę badawcze?
30. Czy chciałbyś pracować z takimi materiałami, jak drewno, kamień, tkanina lub metal?
31. Czy byłeś kiedyś odpowiedzialny za taki projekt albo zadanie, które wymagało dopilnowania różnych szczegółów, tak aby mogło zostać wykonane w całości?
32. Czy chciałbyś mieć pracę związaną ze służbą dla określonego środowiska?
33. Czy chciałbyś mieć pracę, w której Twoje czynności są na ogół ściśle kontrolowane?
34. Czy jesteś w stanie radzić sobie, gdy nieustannie dzieje się coś nowego i niespodziewanego?
35. Czy chciałbyś być przez cały dzień operatorem jakiegoś rządzenia?
36. Czy byłeś kiedyś odpowiedzialny za planowanie działań, które miał realizować ktoś inny?
37. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które przez cały dzień wymaga kontaktu z ludźmi?
38. Czy podejmujesz się nowych zadań dopiero wtedy, gdy skończysz poprzednie?

39. Czy lubisz realizować zadania, które pozwolą Ci odkrywać nowe fakty lub prawidłowości?
40. Czy lubisz prace ręczne?
41. Czy wolisz raczej kierować pracą grupy niż być jej członkiem?
42. Czy współpraca z ludźmi przychodzi Ci łatwo?
43. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga stałego tempa pracy?
44. Czy lubisz wypróbowywać różne, nawet niesprawdzone metody, aby wykonać zadanie lub rozwiązać problem?
45. Czy cieszy Cię, kiedy dzięki książkom lub programom telewizyjnym możesz dowiedzieć się, jak działają różne urządzenia?
46. Czy zwykle daje Ci się nakłonić ludzi, żeby robili to czego Ty chcesz?
47. Czy lubisz doglądać pracy innych ludzi?
48. Czy umiesz przyjmować polecenia?
49. Czy lubisz takie działania, których wynik daje się obiektywnie zmierzyć?
50. Czy raczej wolałbyś pracę niewymagającą kontaktu z ludźmi?

Na arkuszu odpowiedzi otocz kółkiem te numery pytań, na które odpowiedziałeś TAK.

1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	=	KIEROWNICZE
2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	=	SPOŁECZNE
3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	=	METODYCZNE
4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	=	INNOWACYJNE
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	=	PRZEDMIOTOWE

Zsumuj liczbę kółek w szeregach. Zapisz sumy za znakiem równości. Najwyższe wyniki oznaczają typy preferowanych przez Ciebie aktywności.

KLUCZ:

Zainteresowania kierownicze – osoby takie lubią podejmować obowiązki i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać

instrukcje i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność. Postrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

Zainteresowania społeczne – osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi nie tylko w sytuacjach zawodowych, ale także pozazawodowych. Chętnie opiekują się innymi, pomagają w rozpoznawaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów. Preferują działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

Zainteresowania metodyczne – osoby te lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem, kontrolują innych według otrzymanych instrukcji. Pracują nad jednym zadaniem, póki go nie skończą. Pracują rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.

Zainteresowania innowacyjne – nowatorzy lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązywaniem kolejnych zadań. Interesuje ich inicjowanie i wymyślanie nowych, różnorodnych rozwiązań. Lubią przedmioty ścisłe. Przyjmują wyzwania, jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

Zainteresowania przedmiotowe – osoby takie chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmiot z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy sprawdzone technologie. Interesuje ich zasada działania i budowa różnych maszyn.

Jeśli przeszedłeś w niniejszym rozdziale przez wszystkie ćwiczenia, możesz dokonać analizy wyników - są one wskazówką dla Ciebie i mogą być przydatne w określaniu własnych zainteresowań zawodowych. Ważne, abyś wybrał środowisko i pracę, która pozwoli Ci być prawdziwym Tobą. Jeśli jesteś osobą stroniącą od innych, lubiącą pracę w samotności, Twoim celem powinno być znalezienie środowiska
w którym te cechy okażą się Twoimi atutami np. administrator sieci komputerowej, księgowy itp. Pamiętaj, praca, która jest zgodna z twoimi zainteresowaniami pozwoli na odnoszenie sukcesów w pracy zawodowej, zadowolenie oraz satysfakcję. Wykonywanie zawodu, który nie jest zgodny ze swoimi zainteresowaniami może prowadzić do wewnętrznego konfliktu, frustracji a w konsekwencji szybkiego

wypalenia zawodowego. Znając swoje zainteresowania i predyspozycje zawodowe, wiesz naprawdę wiele. Wiedza ta okaże się bowiem bardzo przydatna podczas poszukiwania pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami.

Opracowanie:
Agnieszka Raczyńska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia:

1. Boles R.N., *Jakiego koloru jest Twój spadochron*?, Wydawnictwo Emka, Warszawa 2011.
2. Chirkowska Smolak T., Hauziński A., Łaciak M. *Drogi Kariery „Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
3. Paszkowska-Rogacz A. Wojtowicz E., Doradztwo zawodowe w praktyce, Poradnik dla doradców zawodowych pracujących z wykorzystaniem narzędzia TalentGame, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012.
4. Paszkowska-Rogacz A., Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, Warszawa 2002.
5. Wojtasik B. *Warsztat doradcy zawodu –Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydawnictwo Szkole PWN, Warszawa 1997.
6. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, zeszyt nr 34 Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych, Przegląd teorii i metod Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
7. Vademecum dobrych praktyk, 1 Praca, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, WUP w Łodzi.

Netografia:

1. ciz.ids.czest.pl/ciz/ - dostępna na dzień 22.06.2016r.
2. bibliotekawolontariatu.pl/portfolio.pdf - dostępna na dzień 06.07.2016r.
3. http://www.pwsw.pl- dostępna na dzień 20.06.2016r.

5. Asertywność - jak nauczyć się szanować siebie i innych w kontaktach międzyludzkich

Czym jest asertywność?

Czy zdarza się, ze masz poczucie bezradności, czujesz się wykorzystany lub odczuwasz dyskomfort w kontaktach interpersonalnych wynikający z tego, że nie potrafisz odmawiać lub przyjmować krytyki? A może ignorujesz innych i wpływasz na nich w taki sposób, aby spełniali twoje oczekiwania nie biorąc pod uwagę ich woli? Jeżeli na któreś z tych pytań odpowiedziałeś twierdząco, warto się zastanowić czy jesteś asertywny (Alberti i Emmons, 2003, s. 14).

Asertywny czyli jaki? Nad tym pytaniem od wielu lat zastanawiają się liczni specjaliści doceniając znaczącą rolę asertywnej postawy w codziennym funkcjonowaniu otoczenia społecznego. w latach 70-tych błędnie określano asertywność jako prawo do mówienia „nie" i bezwzględnego egzekwowania od innych pożądanych zachowań. z czasem to podejście zostało zweryfikowane. Obecnie asertywnością określa się umiejętność wyrażania uczuć w jasny sposób, bronienia swoich praw bez odczuwania dyskomfortu przy jednoczesnym respektowaniu praw i potrzeb innych ludzi**.** [63] Zachowania asertywne są wyrazem szacunku do siebie i do innych, dlatego sprzyjają kształtowaniu równości w relacjach międzyludzkich, umożliwiają również swobodne i szczere komunikowanie potrzeb (Alberti i Emmons, 2003, s.15). Najistotniejszy w tej kwestii jest sposób porozumiewania się wynikający ze szczególnej postawy życiowej przejawiającej się w umiejętności wyrażania siebie w kontaktach z innymi w sposób bezpośredni, stanowczy i uczciwy, a także w umiejętności obrony swojego psychologicznego „terytorium" w sposób respektujący poglądy i granice innych ludzi oraz elastyczności podejścia i wrażliwości w odniesieniu do innych uczestników interakcji. Można powiedzieć, że stara zasada „żyj i pozwól żyć innym" doczekała się nowego wcielenia i dzisiaj jest znana pod nazwą asertywności.[64] Dzięki asertywnej postawie ludzie są w stanie realizować

[63] Czym jest asertywność?, http://asertywnosc.net - dostęp 12.07.2016r.

[64] Dziekańska M., Psychotest: Czy jesteś asertywny?, http://www.tygodnikprzeglad.pl/czy-jestes-asertywny/ - dostęp 17.08.2016r.

swoje plany, osiągać zakładane cele, a budowanie pozytywnych, autentycznych i bliskich relacji z innymi, zdobywanie ich szacunku i sympatii, jest prostsze. Zachowując się asertywnie unikamy manipulacji ze strony innych. w rezultacie lepiej się czujemy, częściej odczuwamy pozytywne emocje, a także rzadziej doświadczamy stresu i cieszymy się lepszym zdrowiem (Davis, McKay i Fanning, 2003, s. 125). Pomyślmy, o ile łatwiejsze byłoby funkcjonowanie w społeczeństwie, gdyby wszyscy zachowywali się asertywnie… Chociaż taka postawa jest pożądana w każdym obszarze naszego życia, w którym wchodzimy w interakcje z innymi ludźmi, nie wszyscy i nie zawsze bywamy asertywni. Istnieją sytuacje, w których człowiek robi coś, na co nie ma ochoty, ale wcale mu to nie przeszkadza. Każdy ma prawo do zachowań asertywnych, ale ma też prawo działać nieasertywnie. Istotne jest, abyśmy robiąc to, na co nie mamy ochoty, wybierali ten sposób zachowania ze względu na istotne dla nas wartości - decydowali się świadomie na taki wybór, a nie czuli się zmuszeni, poddani presji otoczenia i bezradni z powodu nieumiejętności obrony (Król-Fijewska, 1993, s.89). Trzeba wiedzieć, że asertywność jest zmienna i zależy od sytuacji. Można z łatwością wyrażać swoje uczucia i prawa wobec pewnych osób (np. współmałżonka, rodzica), natomiast w innych przypadkach (np. podczas rozmowy z przełożonym) – odczuwać paraliżującą trudność w byciu sobą.[65]

Przyjrzyjmy się na przykład asertywności w pracy. Jest ona z jednej strony szczególnie przydatna, a z drugiej wyjątkowo trudna do zastosowania w sytuacjach służbowych. Będąc częścią zespołu, trzeba nauczyć się z nim komunikować, lecz nie tylko na zasadzie: „dobrze, zrobię to", „oczywiście, nie ma problemu, mogę cię znów zastąpić", czy „dobrze, ja wezmę te dodatkowe dokumenty, zrobię to najlepiej". w ten sposób tylko utwierdzamy współpracowników i przełożonych w przekonaniu, że za każdym razem, gdy zajdzie taka potrzeba albo coś się komuś nie powiedzie, weźmiemy na siebie odpowiedzialność i wykonamy kłopotliwe zadanie. Każdy pracownik powinien być traktowany na równych prawach z innymi i nie może być wykorzystywany.[66] Mogłoby się wydawać, że nie ma w tym nic trudnego - wystarczy po prostu grzecznie odmówić. A jednak nie jest to takie proste. Problem ze stosowaniem asertywności w pracy wynika z tego, że w tym przypadku działa efekt

[65]Janiec Ł. Sztuka asertywności, http://www.miesiecznik-benefit.pl/index.php?wiad=1089 – *dostęp 12.07.2016r.*

[66] 5 sposobów na to jak zadbać o aseertywność w pracy, http://mamnatosposob.pl/5-sposobow-na-to-jak-zadbac-o asertywnosc-w-pracy/, dostęp - 06.09.2016r.

presji, jakiej doświadczamy ze strony szefa czy współpracowników. Kiedy czujemy się od kogoś zależni, znacznie trudniej jest nam obronić swoje zdanie i odmówić, kiedy jest to konieczne. Zazwyczaj chcemy, aby przełożony miał o nas dobre zdanie i uważał nas za niezawodnych pracowników, którzy zawsze wykonują wyznaczone zadania.[67] Czy jednak uległy pracownik, który nie ma własnego zdania będzie ceniony przez szefa i współpracowników? Raczej nie. Asertywność czyni bardziej pewnym siebie, a tym samym ocena osoby zachowującej się asertywnie rośnie w oczach innych. Wbrew pozorom, naszemu przełożonemu również może się spodobać fakt, że nie przytakujemy mu w każdej sprawie, lecz ze zdrowym rozsądkiem i racjonalnie podajemy inne możliwości wykonania danej pracy lub argumenty, które potwierdzają naszą rację. Może on wtedy potraktować nas jako dobrego partnera do pracy, zacząć powierzać poważne zadania i projekty bez obawy o zakończenie ich niepowodzeniem, a to z kolei często owocuje awansem i podwyżką.[68] Choć z początku trudna, asertywność w pracy niesie wiele korzyści: upraszcza komunikację ze współpracownikami, niweluje niejasności i minimalizuje konflikty wewnątrz zespołu. Pamiętajmy jednak, że asertywna odmowa nie dotyczy polecenia szefa wynikającego z zakresu naszych obowiązków służbowych.[69]

Nietrudno się domyślić, że taka postawa jest promowana i zalecana przez psychologów. Ludziom asertywnym z pewnością żyje się łatwiej. A co z osobami mającymi problem z asertywnością? Na pewno ucieszy je informacja, że nie jest to umiejętność wrodzona - wynika z nauczenia się określonego sposobu przeżywania i reagowania w różnych okolicznościach. [70] Jesteś już w pełni przekonany, że opłaca się być asertywnym i że warto podjąć wysiłek, aby przejść transformację? Z pewnością tak. A zatem dowiedz się, jak to zrobić.

Czy jesteś asertywny?

Jak już wiesz, wiele osób w pewnych okolicznościach miewa kłopoty z asertywnością. Jak ty radzisz sobie z wyrażaniem siebie i nienaruszaniem praw innych osób w różnych sytuacjach? Przekonaj się wykonując poniższy test.

---

[67] Pasterski M., *Asertywność w pracy*, http://michalpasterski.pl/asertywnosc-w-pracy - dostęp 12.07.2016r.

[68] *Asertywność w pracy - jak skutecznie stosować?,* http://www.flstrefa.pl/asertywnosc-w-pracy-jak-skutecznie-stosowac.html - dostęp 05.09.2016r.

[69] Petryna S., *Asertywność a praca w Podmiotach Integracji,* http://www.energiaspoleczna.pl - dostęp 18.08.2016r.

[70] Janiec Ł. *Sztuka asertywności*, http://www.miesiecznik-benefit.pl/index.php?wiad=1089 - dostęp 12.07.2016r.

Kwestionariusz The College Self-Expression Scale[71] (skrócona wersja)

Przy każdym z pytań należy wybrać odpowiedź ***tak*** lub ***nie***:

1. Czy zareagowałbyś, gdyby ktoś zajął twoje miejsce w kolejce?
2. Czy wymieniłbyś zakupiony towar, który okazał się wadliwy?
3. Czy przepraszasz wyłącznie wtedy, gdy wiesz, że to twoja wina?
4. Gdyby przyjaciel pożyczył od ciebie 10 złotych i zapomniał oddać, czy upomniałbyś się o pieniądze?
5. Czy bierzesz pod uwagę uczucia innych bez nadmiernej obawy o zranienie ich?
6. Czy czujesz się komfortowo prosząc przyjaciela o przysługę?
7. Gdyby danie zamówione przez ciebie w restauracji nie spełniało twoich oczekiwań, czy powiedziałbyś o tym kelnerowi?
8. Sprzedawca w sklepie zadał sobie sporo trudu, by pokazać ci dany przedmiot. Ostatecznie jednak nie chcesz go kupować. Czy byłbyś w stanie bez negatywnych emocji odmówić zakupu?
9. Przyjaciel odwiedził cię bez zapowiedzi, a ty masz ważną rzecz do zrobienia. Czy poprosiłbyś, żeby przyszedł kiedy indziej?
10. Czy czujesz się bezpiecznie dzieląc się swoimi opiniami z innymi?
11. Czy gdyby w trakcie wykładu mówca powiedział coś, co uważasz za nieprawdę - zakwestionowałbyś jego zdanie?
12. Gdyby ktoś, kogo darzysz szacunkiem wyraził opinię, z którą zupełnie się nie zgadzasz, czy zaryzykowałbyś przedstawienie swojego punktu widzenia?
13. Po wyjściu ze sklepu orientujesz się, że nie wydano ci reszty. Czy wrócisz upomnieć się o swoje pieniądze?
14. Jeśli przyjaciel ma do ciebie niedorzeczna prośbę, czy będziesz w stanie mu odmówić?
15. Gdyby bardzo bliska ci osoba zachowywała się w sposób drażniący, czy znalazłbyś sposób, by jej to zakomunikować?

[71]Zmierz swoją asertywność, http://charaktery.eu/artykul/zmierz-swoja-asertywnosc-test - dostęp 307.06.2016r.

16. Gdy ktoś otwarcie traktuje cię niesprawiedliwie, czy zazwyczaj mówisz mu o tym?
17. Jeśli przyjaciel zdradził twoje zaufanie, czy bez trudu okażesz swój zawód?
18. Gdyby sprzedawca jako pierwszą obsłużył osobę, która przyszła po tobie, czy zwróciłbyś mu głośno uwagę?
19. Gdybyś był w potrzebie, czy czułbyś się komfortowo prosząc kolegę o pożyczkę?
20. Jeśli ktoś przerywa ci w trakcie ważnego monologu, czy poprosiłbyś, aby zaczekał aż skończysz mówić?
21. Czy wiesz, jak się zachować, gdy ktoś cię chwali?
22. Czy masz trudności z przyjmowaniem uzasadnionej krytyki ze strony swoich znajomych, przyjaciół, członków rodziny?
23. Czy zdarza ci się chwalić swoich znajomych, przyjaciół, członków rodziny?
24. Jeśli ktoś krytykuje cię niesprawiedliwie, czy potrafisz taktownie okazać swoje niezadowolenie?
25. Czy czujesz się komfortowo broniąc swoich praw?

Popatrz teraz na swoje wyniki. Im więcej odpowiedzi ***tak*** udzieliłeś, tym bardziej jesteś asertywny. i odwrotnie - jeżeli zdecydowanie częściej wybierałeś odpowiedź ***nie*** - z twoją asertywnością nie jest najlepiej i trzeba nad nią popracować. Analiza każdego z powyższych pytań, na które odpowiedziałeś negatywnie może pomóc ci pełniej zrozumieć twoją asertywność i ewentualne trudności, jakie na tym polu napotykasz. Z pewnością zauważyłeś, że pytania pojawiające się w teście dotyczą różnych obszarów. Obszary te można określić następująco: **obrona swoich praw w kontaktach osobistych i sytuacjach społecznych**, **wyrażanie własnych opinii i przekonań, przyjmowanie ocen - pochwał i krytyki**. Po przeanalizowaniu swoich odpowiedzi na pewno dostrzegasz już, które obszary wymagają „przepracowania”.

Aby trening asertywności przyniósł pozytywne efekty, dobrze byłoby zastanowić się, dlaczego ludzie nie zawsze zachowują się asertywnie i jakie konsekwencje niesie ze sobą brak asertywności. Mogą w tym pomóc informacje zamieszczone w następnym rozdziale.

Asertywność = poszanowanie praw - niezbędne informacje, wskazówki i ćwiczenia prezentujące właściwe zachowania asertywne

Twoim najważniejszym indywidualnym prawem jest **prawo do bycia sobą**. Oznacza to, że możesz dysponować swoim czasem, energią i dobrami materialnymi oraz układać swoje sprawy osobiste według własnej woli i zgodnie z własnym interesem. Masz prawo wyrażać siebie - swoje uczucia, opinie, postawy i potrzeby, o ile czynisz to w sposób nie naruszający praw innych osób. Każdy z nas ma swoje prawa indywidualne, które należy respektować - ty życzysz sobie, aby telefonować do ciebie między 7 a 20, a ktoś inny odbiera telefony od południa do północy. Ponieważ jednak żyjemy w otoczeniu innych ludzi, większość naszych indywidualnych praw ma charakter interpersonalny - określa jak chcemy, a jak nie chcemy być traktowani przez innych. Różnimy się od siebie, ale mamy to samo prawo - aby swoje stosunki zludźmi układać zgodnie z własnymi potrzebami, upodobaniami i wartościami. Każdy z nas ma swoje terytorium psychologiczne - to wszystko, co zależy od ciebie i należy do ciebie - to właśnie twoje terytorium. Mogą to być na przykład twoje myśli, potrzeby, postawy, prawa, tajemnice, sposób dysponowania rzeczami będącymi twoją własnością. Twoje prawo do bycia sobą możesz inaczej określić jako prawo do posiadania i obrony swojego terytorium (Król-Fijewska, 1993, s.85). Jest to związane z ustalaniem granic, których nie pozwolisz innym naruszyć. Jeżeli będziesz się zachowywać asertywnie - obronisz swoje terytorium i wskażesz ludziom granice, których nie powinni przekraczać.

Obszarem, w którym często pojawiają się problemy z asertywnością jest **obrona indywidualnych praw w kontaktach osobistych**. Brak asertywności w kontaktach osobistych skutkuje tym, że robimy coś na co zupełnie nie mamy ochoty. Zazwyczaj powodem takiego zachowania są problemy z odmawianiem. Niektórzy wolą nie odmawiać ze strachu przed utratą sympatii innej osoby lub aby nie narazić się na jej gniew. w rezultacie robimy i mówimy rzeczy, na które tak naprawdę nie mamy ochoty. Ten stan może doprowadzić do przykrych konsekwencji. Jeżeli w kontaktach z inną osobą przez dłuższy czas robimy coś, czego tak naprawdę nie chcemy lub mówimy coś, z czym się nie zgadzamy, zazwyczaj odczuwamy silne emocje - najczęściej jest to złość. Obwiniamy tę drugą osobę i zaczynamy o niej źle myśleć. Możemy też mieć poczucie krzywdy, ponieważ nasze terytorium zostało naruszone.

w takiej sytuacji nawet drobne wydarzenie jest w stanie doprowadzić do eskalacji negatywnych emocji i wielkiego wybuchu pretensji, żalu i rozgoryczenia o sile nieproporcjonalnej do bezpośredniej przyczyny. Zdarza się również, że niewyrażony gniew zamienia się we wrogość - wówczas koncentrujemy się już nie tyle na obronie swoich granic, co na sprawieniu drugiej osobie bólu, który ma zrekompensować dotychczasowe własne cierpienia (Król-Fijewska, 1993, s.86). Przerażająca wizja, prawda? Pomyśl, że aby tego uniknąć wystarczyłoby zachować się asertywnie i pokazać innym, jak chcesz być traktowany. Jak to zrobić? Naucz się odmawiać, prosić i wyrażać własne opinie w taki sposób, aby nie przekraczając granic innych osób, zachować swoją autonomię. Jest to bardzo ważne, jeżeli chcesz budować z ludźmi satysfakcjonujące relacje. Nad tym złożonym zagadnieniem będziesz miał okazję popracować podczas treningu asertywności.

W kontaktach społecznych również masz prawo do bycia sobą i traktowania w sposób, który nie narusza twojej godności osobistej. Problemy z **obroną praw w sytuacjach społecznych** mogą wynikać między innymi z braku wiedzy o przysługujących ci prawach (np. o tym, że możesz oddać do sklepu towar, który okazał się wadliwy) i koncentrowaniu się na partnerze, relacji interpersonalnej zamiast na wykonaniu zadania (np. nie zwrócisz, kelnerowi uwagi, ze obrus jest brudny, żeby go nie urazić). Brak świadomości swoich praw prowadzi do tego, że przekraczając drzwi urzędu, sklepu, restauracji, przychodni, czyli wkraczając w przestrzeń publiczną, możesz czuć się niekomfortowo. Wynika to z tego, że w takich miejscach stykają się dwie grupy ludzi: ci, którzy przychodzą jako klienci, petenci, czy pacjenci oraz pracownicy danej instytucji. Czasami interesy obu grup bywają sprzeczne np. w przypadku, gdy interesant przychodzi do urzędu kwadrans przed zamknięciem, a urzędnik odmawia załatwienia sprawy zakładając, że zajmie to więcej czasu i będzie musiał zostać dłużej w pracy. Często zdarza się wówczas, że jedna lub druga strona reaguje nieasertywnie zachowując się w sposób uległy lub agresywny. A przecież i jedni, i drudzy mają w takim przypadku prawo do obrony swoich praw i swojego terytorium. Dlatego tak ważna jest świadomość tego, co ci przysługuje zgodnie z przepisami, a co możesz uzyskać jedynie dzięki dobrej woli pracowników danej instytucji. Co zatem możesz zrobić, żeby czuć się komfortowo w sytuacjach społecznych? Przede wszystkim:

- poznaj swoje prawa, które wynikają z przepisów,
- pamiętaj, że możesz przedstawić swoją prośbę, która może, ale nie musi być spełniona, jeżeli nie wynika z przepisów,
- koncentruj się wyłącznie na zadaniu, jakim jest realizacja celu, dla którego znalazłeś się w tej sytuacji i w tym miejscu,
- nie naruszaj praw innych osób zachowując się łagodnie, ale stanowczo (Król-Fijewska, 1993, ss.96-97).

Kolejny problematyczny obszar związany z asertywnością to **przyjmowanie ocen**. Wiele osób nie wie, jak właściwie zareagować na pochwałę lub krytykę. Nie ma w tym nic dziwnego, ponieważ sytuacja, w której podlegamy ocenie budzi bardzo silne emocje. Krytyka często jest traktowana jako rodzaj wyroku, zwłaszcza jeżeli dotyka bardzo ważnych z naszego punktu widzenia aspektów osobowości. Najczęstszym powodem, dla którego podejmujemy walkę o zmianę negatywnej oceny jest poczucie, że jednak nie jesteśmy tak do końca „w porządku". Wydaje nam się, że osoba krytykująca odkryła nasz słaby punkt i mimo wszystko staramy się ją przekonać, że nie ma racji poprzez przytaczanie kontrargumentów lub usprawiedliwiamy się pogłębiając swoje poczucie winy. Często w takiej sytuacji osoba krytykująca i krytykowana zachowują się w sposób agresywny lub uległy. Reagowanie na pochwały również bywa kłopotliwe. Osoby chwalone, które nie potrafią odebrać w asertywny sposób pozytywnej oceny używają różnych wyszukanych sposobów, aby tej pochwały nie przyjąć. Na pewno niejednokrotnie byłeś świadkiem lub uczestnikiem wymiany zdań, podczas której chwalona osoba zaprzeczała pochwale (np. „*Nie, to ciasto wcale mi nie wyszło, jest za słodkie i ma zakalec"*); przeformułowywała pochwałę tak, aby jej nie dotyczyła (np.: „*Każdy na moim miejscu postąpiłby w taki sposób i uratowałby tonącego",* obniżała wartość swojego sukcesu przywołując dokonania innych osób (np. *„Może i mój ogród jest zadbany, ale gdybyś zobaczył ogródek naszych sąsiadów…");* obniżała wartość swojej osoby przywołując klęski w innych dziedzinach (np. *„Owszem, zupę uda mi się czasami ugotować, ale za to pralki nie naprawię").* Trudność w przyjmowaniu pochwał oznacza zwykle, że człowiek akceptując pozytywny obraz własnej osoby w oczach innych, paradoksalnie czuje się zagrożony i „nie w porządku". w rezultacie zamiast cieszyć się w pełni z sukcesu, koncentruje się na udowadnianiu osobie,

która wyraziła pozytywną uwagę, że nie ma racji, przy okazji wprawiając ją w zakłopotanie.

Jaka jest zatem recepta na asertywne przyjmowanie negatywnych i pozytywnych ocen? Przede wszystkim należy traktować krytykę i pochwały jako opinie innych osób, z którymi możemy się zgodzić lub nie. Niebagatelną rolę w tym przypadku odgrywa wewnętrzna akceptacja siebie, swoich słabości i zalet. Dzięki takiej postawie łatwiej jest przyjąć, że część naszych działań może nie podobać się ani nam, ani innym osobom. Jeżeli przyjmiemy to do wiadomości i wyciągniemy wnioski, w konsekwencji możemy doprowadzić do pozytywnych zmian w zachowaniu. Akceptując siebie jesteśmy również w stanie pogodzić się z tym, że inne osoby mogą mieć o nas negatywną opinię, a my nie musimy się z nią zgadzać. Aprobata siebie i swoich zachowań utwierdza w przekonaniu, że mamy prawo być wspaniałymi ludźmi i przyjmować bez zażenowania oraz zbędnej kurtuazji pochwały od innych. (Król-Fijewska, 1993, ss. 97-100).

Każdy z nas ma **prawo do wyrażania własnych opinii i przekonań.** Jest to kolejny obszar, w którym często zachowujemy się nieasertywnie. Dochodzi do tego zazwyczaj wtedy, gdy boimy się, że to co mamy do powiedzenia nie znajdzie uznania w oczach innych. Dzieje się tak, ponieważ wielu z nas przyzwyczaiło się do oceniania cudzych i własnych opinii i przekonań z punktu widzenia tzw. prawdy obiektywnej. Wierzymy, że na każdy temat istnieje jakaś jedna słuszna racja, czy stwierdzenie. Takie podejście prowokuje nas do wyznawania teorii, że każda opinia musi być albo prawdziwa, albo fałszywa. Zatem, jeśli spotkają się przynajmniej dwie osoby o odmiennych poglądach, znaczy to, że muszą zmierzyć się ze sobą, gdyż tylko jedna z nich może mieć rację absolutną. Takiej konfrontacji towarzyszy wzrost napięcia i dyskomfort. Ludzie próbują te doznania minimalizować i zmieniają swoją opinię zgadzając się z partnerem, by uniknąć przykrości. Świadczy to o uległości. Inni mogą w takiej sytuacji przyjąć skrajnie różną postawę atakując i próbując udowodnić, że to partner nie ma racji. Asertywne podejście do odmiennych poglądów wynika z założenia, że skoro każdy człowiek ma prawo być sobą - wszyscy mamy prawo do subiektywnego punktu widzenia i do własnej opinii. w jaki sposób możesz podczas konfrontacji utrzymać się przy swojej opinii, nie naruszając przy tym granic rozmówcy? Przede wszystkim:

- przyjmij do wiadomości, że każdy z was ma prawo do swojego zdania,
- nie oceniaj poglądów i opinii,
- prezentuj swoją opinię, bez używania argumentów, które mają przekonać do niej druga stronę,
- otwarcie mów, że masz inne zdanie na dany temat, np.: *"Uważam, że jest inaczej"*
- wyraź akceptację rozbieżności waszych opinii, np: *„Według mnie to jest w porządku, że mamy różne opinie w tej samej sprawie",*
- powołaj się na prawo do posiadania własnej opinii: „*Uważam, że każdy człowiek ma prawo do posiadania własnej opinii na dany temat",*
- odwołaj się do siebie, np.: *„Źle się czuję, kiedy próbujesz przekonywać mnie, że powinienem zmienić zdanie. Proszę cię, nie rób tego",*
- wyraź swoje uczucia, np.: *„Denerwuje mnie, że znowu próbujesz odebrać mi prawo do posiadania własnej opinii. Stanowczo proszę, abyśmy zakończyli tę rozmowę".* [72]

z pewnością zwróciłeś uwagę, że przy okazji omawiania obszarów występowania zachowań asertywnych często pojawiały się określenia „*zachowanie uległe"* i „*zachowanie agresywne"*. Asertywność jest ściśle związana z występowaniem tych zachowań w sytuacjach społecznych, przy czym pożądana postawa asertywna stoi w opozycji do nich. Przeanalizujmy tę kwestię na następującym przykładzie: Wyobraź sobie, że odbierasz telefon od ankietera, który chce przeprowadzić z tobą wywiad. Wypełnienie ankiety ma potrwać około 10 minut, a ty właśnie przygotowujesz się do wyjścia z domu na ważne spotkanie i masz bardzo mało czasu.

Jak zachowujesz się w tej sytuacji?

a) grzecznie godzisz się na rozmowę i tym samym narażasz się na takie konsekwencje jak: spóźnienie, stres związany z pospiesznym przygotowywaniem się do wyjścia, utratę ważnej w tym momencie dla ciebie koncentracji, czyli przyjmujesz postawę uległą

[72] Dolna H., *Materiały pomocnicze do warsztatu zachowań asertywnych,* https://moodle.umk.pl/WNEiZ/pluginfile.php/13082/mod_resource/content/1/MATERIA_Y_POMOCNICZE_do_warsztatu_asertywno_ci.pdf, dostęp - 05.09.2016r.

b) reagujesz nerwowo, irytujesz się, że „*ten głupi ankieter zadzwonił w nieodpowiednim momencie*" - zachowujesz się agresywnie, kierując się emocjami, zapominasz, że ankieter po prostu wykonuje swoją pracę i nie wie, że w tym momencie masz mało czasu, poza tym nie uwzględniasz, że twoje zachowanie może sprawiać mu przykrość
c) mówisz: "*Dziękuję za miły telefon, ale niestety teraz nie mam czasu na rozmowę"* - kończysz rozmowę w ciągu kilku sekund, a ankieter czuje się potraktowany z szacunkiem - to postawa asertywna.[73]

Najwłaściwsza byłaby oczywiście odpowiedź „c" oznaczająca postawę asertywną. Jednak wiele osób w podobnych okolicznościach zachowuje się ulegle lub agresywnie. Jak to wytłumaczyć?

Różnice w postawach polegają na odmiennym stosunku do samego siebie i innych ludzi. z **uległością** mamy do czynienia, kiedy człowiek stawia interesy innych wyżej niż swoje własne, unika konfliktów zgadzając się na wszystko dla "świętego spokoju", obawia się wyrażać własne zdanie i ma zaniżoną samoocenę.[74] Zachowania uległe polegają na podporządkowaniu się oczekiwaniom innych osób. w tym przypadku chodzi o takie oczekiwania, które w sposób manipulacyjny przekraczają nasze granice. Zachowania uległe pojawiają się w różnych układach społecznych, na przykład w relacjach gdzie istnieje hierarchia władzy, np. pracownicy często ujawniają zachowania uległe względem przełożonych. Uległość może pojawić się także w relacjach między pracownikami tej samej firmy.[75]

Z kolei **agresja** występuje wtedy, gdy człowiek koncentruje się głównie na sobie, próbuje wywierać presję na otoczenie, nie liczy się z uczuciami innych, posługuje się manipulacją, szantażem, stara się podkreślić swoją władzę i narzucać innym swoje zdanie. Reakcje agresywne na sytuację przekraczania granic zazwyczaj prowadzą do eskalacji konfliktu lub pogorszenia relacji. Przekraczanie granic drugiej osoby,

---

[73] Chmielewski P. *Asertywność złoty środek między uległością i agresją,* http://liberum-cerebrum.blogspot.com/2014/02/asertywnosc-zoty-srodek-miedzy.html - dostęp 12.07.2016r.

[74] *Ibidem*.

[75] *Asertywna komunikacja w pracy* urzędnika - materiały szkoleniowe https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/46.pdf - dostęp 16.07.2016r.

nawet w reakcji na jej zachowania manipulacyjne, nie ma nic wspólnego z asertywnością. Podobnie sprawa będzie się miała z artykułowaniem własnych oczekiwań w stosunku do innych.[76]

Asertywne zachowanie można natomiast zaobserwować u osób, które mają poczucie, że ich potrzeby i prawa są tak samo ważne jak innych ludzi. Jasno wyrażają swoje zdanie, nie boją się odmawiać, przy czym robią to w taki sposób, aby nikogo nie ranić, zwracają uwagę na uczucia, potrzeby, prawa innych, mają szacunek do ludzi. Nie manipulują, nie szantażują, starają się zrozumieć drugą osobę, sami też nie ulegają szantażom i manipulacji, a co najważniejsze - wymagają szacunku do siebie.[77] Dlatego asertywnymi będziemy określać takie zachowania wobec innych osób, które pozwalając na zachowanie własnych oczekiwań, nie będą naruszały cudzych granic.[78]

Spróbuj teraz przećwiczyć rozpoznawanie omówionych zachowań.

Rozpoznawanie zachowań pro- i antyasertywnych - ćwiczenie[79]

Przeanalizuj poniższe przykłady i zaznacz, które z zachowań będących reakcją na daną sytuację jest:

AS - asertywne,

U - uległe,

AG - agresywne.

Sytuacja 1

- Klient restauracji dostaje danie, którego nie zamawiał.
- Klient wzywa kelnera i krzyczy: „*Nie życzę sobie takiego traktowania! Jest pan nieudacznikiem!”*

AS U AG

[76] *Ibidem*.

[77] Chmielewski P. *Asertywność złoty środek między uległością i agresją,* http://liberum-cerebrum.blogspot.com/2014/02/asertywnosc-zoty-srodek-miedzy.html - dostęp 12.07.2016

[78] Asertywna *komunikacja w pracy* urzędnika - materiały szkoleniowe, https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/46.pdf - dostęp16.07.2016r.

[79] Opracowanie. własne

Sytuacja 2

- Kolega prosi cię, abyś skończył jego projekt, co wiąże się z tym, że będziesz musiał zostać dłużej w pracy. Koliduje to z twoimi planami.
- Idziesz do kolegi i mówisz: „*Niestety mam plany na dzisiejsze popołudnie i nie mogę skończyć twojego projektu. Przykro mi. Możemy popracować nad nim wspólnie jutro.”*

AS U AG

Sytuacja 3

- Irena namawia koleżankę na skok ze spadochronem. Koleżanka się boi i nie ma na to ochoty. Irena nalega.
- Koleżanka myśli: „*Nie chcę tego, ale jeśli odmówię, Irena będzie się śmiać i na pewno się obrazi*”. Zrezygnowana zwraca się do Ireny: „*Trudno, skoro tak ci zależy, to skoczę ze spadochronem”*.

AS U AG

Sytuacja 4

- Pożyczyłeś koleżance 100 zł. Unika cię i przesuwa termin spłaty. Nie wiesz co się dzieje. Jest to dziwne, bo wcześniej oddawała pieniądze terminowo.
- Dzwonisz do koleżanki i mówisz mocno poirytowanym głosem: „*Żądam, żebyś natychmiast oddała mi pieniądze! Jeżeli nie, powiem o twoim długu wszystkim naszym znajomym!”.*

AS U AG

Sytuacja 5

- Tomasz uczestniczy w spotkaniu towarzyskim. Słyszy, że Sławomir opowiada nieprawdziwe historie na temat szefa firmy, w której razem pracują. Tomasz nie zgadza się z kolegą, ponadto uważa, że spraw firmowych nie powinno się omawiać podczas spotkania towarzyskiego.
- Tomasz zwraca się do Sławomira: „*Jestem przekonany, że znajdziemy ciekawsze tematy do rozmowy podczas dzisiejszego spotkania. o sprawach firmowych porozmawiajmy jutro w pracy.”*

AS U AG

Właściwe odpowiedzi:

Sytuacja 1 - AG;

Sytuacja 2 - AS;

Sytuacja 3 - U;

Sytuacja 4 - AG;

Sytuacja 5 - AS

Popatrz teraz na poniższe zestawienie, które ułatwi ci zrozumienie, dlaczego ludzie zachowują się w określony sposób i jakie mogą być konsekwencje takiego zachowania.

Zachowania agresywne, uległe i asertywne - przyczyny i konsekwencje[80]

Przyczyny	***Konsekwencje***
Dlaczego jesteśmy agresywni? • boimy się, że nie dostaniemy tego, co chcemy, • nie wierzymy w samych siebie, • wcześniej okazywało się to skuteczne, • chcemy zwrócić na siebie uwagę, • chcemy pokazać swoją władzę, • chcemy wyładować złość, chcemy manipulować innymi.	**Co ryzykujemy?** • konflikty z innymi ludźmi, • utratę szacunku dla siebie, • utratę szacunku dla innych • będziemy nie lubiani, • stres.
Dlaczego jesteśmy ulegli? • boimy się utraty akceptacji ze strony innych, • boimy się reakcji innych, • uważamy, że to grzeczne zachowanie,	**Co ryzykujemy?** • utratę poczucia własnej wartości, • poczucie krzywdy, złość, frustrację, • zachęcamy innych do dominacji,

[80] Klejda W., *Scenariusz lekcji*, http://89.161.183.113/wssm.pl/media/konspekty/Konspekt_g.wych_W.Kiejda.pdf - dostęp 18.07.2016r.

Przyczyny	*Konsekwencje*
• chcemy uniknąć konfliktów, • chcemy manipulować innymi.	• wybuch agresji spowodowany nagromadzeniem uczuć.
Dlaczego jesteśmy asertywni? • jesteśmy zadowoleni z siebie i innych, • mamy szacunek dla siebie i innych, • pomaga nam to w osiąganiu celów, • mniej ranimy innych, • rośnie wiara w nas samych, • mamy poczucie kontroli nad własnym życiem, • jesteśmy uczciwi dla samych siebie i innych.	**Co ryzykujemy?** • możemy nie być lubiani za to, że wyrażamy siebie otwarcie, • zmiany w naszych relacjach z innymi, • pewien stres w początkowej fazie bycia asertywnym.

Wiesz już z jakich powodów ludzie zachowują się w sposób agresywny, uległy lub asertywny, poznałeś również cechy poszczególnych zachowań, zatem pora na kolejny krok.

Trening asertywności

Asertywność to zdolność nabyta i można się jej nauczyć. Stoi przed tobą duże wyzwanie, ponieważ zmienianie samego siebie to bardzo ciężka praca, warto jednak podjąć ten wysiłek. Żeby stać się asertywną osobą, powinieneś pamiętać o następujących zasadach:

- W każdej sytuacji staraj się zachować pewność siebie
- Naucz się jasno wyrażać swoje uczucia i potrzeby
- Zawsze staraj się postawić na miejscu drugiej osoby
- Utrzymuj kontakt wzrokowy z rozmówcą
- Uważaj na manipulację: - nie ulegaj presji, nie ulegaj szantażom, nie pozwól wzbudzić u siebie poczucia winy, gdy nie robisz nic złego
- Staraj się panować nad emocjami - nie pozwól żeby to one rządziły tobą

- Naucz się słuchać
- Wyciągaj wnioski z własnych błędów
- Nie podnoś głosu - głośniejsze słowa nie stają się słowami wartościowszymi, zamiast tego używaj argumentów
- Nie daj się sprowokować - na atak agresji słownej odpowiadaj spokojem, jeśli odpowiesz tym samym dojdzie do burzliwej kłótni
- Szukaj współpracy, partnerstwa, nie wrogów i konfliktów
- Bierz pod uwagę, że czasem musisz ponieść porażkę, ale łatwo się nie poddawaj.[81]

Być może niektóre asertywne zachowania wydają ci się wyjątkowo trudne do wprowadzenia w życie. Zazwyczaj te najtrudniejsze dotyczą sytuacji, w których musimy komuś czegoś odmówić, kogoś o coś prosić, albo zmierzyć się z mniej lub bardziej słusznymi zarzutami ze strony innych.

Asertywne odmawianie jest bardzo ważną umiejętnością, służącą obronie przed manipulacją. Często boimy się odmawiać, ponieważ nie potrafimy robić tego spokojnie, bez obrażania i oceniania drugiej osoby. Pamiętaj, że asertywna odmowa składa się z trzech elementów. Zaczyna się od wypowiedzenia zdecydowanego „***nie***", a następnie przekazania własnej decyzji w sposób jasny i konkretny (np. „*nie pożyczę*", „*nie przyjadę*"). Na końcu powinieneś dodać krótkie, ale prawdziwe **uzasadnienie** motywu postępowania. Pamiętaj, że uzasadnienia nie wolno mylić z tłumaczeniem . Przykład uzasadnienia: „*Nie, nie pójdę z tobą do kina, ponieważ mam już plany na wieczór*", dla porównania tłumaczenie może wyglądać tak: „*Nie, nie pójdę z tobą do kina, ponieważ moje dziecko jest chore, muszę szybko pojechać do domu, by zwolnić nianię, a później umówić wizytę u lekarza*.". Jeżeli sytuacja tego wymaga - np. kiedy odmawiasz osobie, z którą jesteś w zależności służbowej**,** możesz dodatkowo użyć tzw. **zmiękczenia**[82]. To komunikat, dzięki któremu odmowa może zostać lepiej przyjęta i zaakceptowana przez odbiorcę. Przykładem zmiękczenia jest zwrot „*przykro mi*": Zdanie - „*Nie, nie zostanę dzisiaj dłużej w pracy, ponieważ koliduje to z moimi planami prywatnymi. Przykro mi*" - brzmi dużo łagodniej dzięki użyciu zmiękczenia, prawda?

[81]Chmielewski P., op.cit.

[82]Trudna sztuka odmawiania, http://nf.pl/kariera/trudna-sztuka-odmawiania,,43005,177, dostęp 18.07.2016r

Bywają jednak sytuacje, kiedy nawet bardzo dobitnie wypowiedziane „nie" nie pomaga, a nasz rozmówca coraz mocniej nalega i próbuje nami manipulować, żeby osiągnąć swój cel. Są sposoby, aby zadziałać asertywnie również w takich okolicznościach. Pomocna może się okazać znajomość specyficznych technik komunikacji.

- **Technika zdartej płyty**

Jednym ze sposobów asertywnego odmawiania jest technika „zdartej płyty". Często zdarza się, że odmawiamy komuś, a on ponawia prośbę. Nie należy wtedy przywoływać kolejnych argumentów i coraz bardziej się tłumaczyć. Trzeba powtarzać zdanie, może być lekko zmodyfikowane, które wypowiedziało się na początku. Koleżanka chce pożyczyć 100 zł, ale poprzedniej pożyczki – 50 zł – nie oddała. Mówimy:

- „***Nie pożyczę ci 100 zł, dopóki mi nie oddasz 50 zł***".

-„*Ale proszę cię, to już ostatni raz, te pieniądze są mi bardzo potrzebne"*.

- **„*Powiedziałem, że nie pożyczę ci 100 zł, dopóki mi nie oddasz 50 zł*".**

-„*Ale bardzo proszę*".

- **„Nie proś mnie więcej. Powiedziałam, że ci nie pożyczę".**

Powtarzanie ma na celu pokazanie osobie usiłującej coś na nas wymusić, że jesteśmy zdecydowani i żadne próby nakłonienia nie zmienią naszego stanowiska. Trzeba pamiętać, że podczas asertywnego odmawiania utrzymujemy kontakt wzrokowy z osobą, z którą rozmawiamy. Mówimy spokojnie, stanowczym tonem głosu. w celu złagodzenia efektów odmawiania możemy podkreślać życzliwość wobec partnera, gotowość utrzymania znajomości itp. [83]

- **Technika jujitsu**

Kolejna technika – „jujitsu" – swoją nazwę zawdzięcza wschodnim sztukom walki. Polega na nieprzeciwstawianiu się argumentom osoby, która nas o coś prosi. Pokazujemy, że szanujemy i rozumiemy jej racje, ale odmawiamy, bo mamy do tego prawo. Kiedy więc kolega z pracy prosi żebyś dokończył za niego projekt i przypomina, że udzielił ci pomocy w podobnej sytuacji, powiedz: **„*Pamiętam co dla***

[83]Wolf O., Asertywność: techniki i trening zachowań asertywnych, http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/rozwoj-osobisty/asertywnosc-techniki-i-trening-zachowan-asertywnych_41574.html - dostęp 12.07.2016r.

mnie zrobiłeś i jestem ci bardzo wdzięczny za pomoc. Nie mogę jednak zająć się twoim projektem, ponieważ mam do wykonania pilny raport”. [84]

- **Technika „Jestem słoniem”**

W asertywnej odmowie może pomóc wyobrażenie sobie, że jest się słoniem – wielkim, powoli kroczącym, spokojnym, widocznym, pewnym siebie, ale łagodnym. Mówimy wtedy wolniej, spokojniej oddychamy, patrzymy rozmówcy prosto w oczy, staramy się nie działać pod wpływem emocji. Dopytujemy, co jest niezrozumiałe u rozmówcy, powtarzamy jego słowa, np. ***„Powiedziałeś, że nie jestem wdzięczny?***”.[85]

Równie ważne, jak asertywne odmawianie jest **asertywne wyrażanie próśb i oczekiwań.** Umiejętność ta jest przydatna w życiu codziennym, a szczególnie cenna może się okazać w kontaktach społecznych, np. jeżeli chcemy załatwić w instytucji użyteczności publicznej sprawę wykraczającą poza zakres obowiązków pracowników. Nie jest łatwo poprosić o coś, zwłaszcza jeżeli nie znamy osoby do której się zwracamy i nie wiemy, z jaką reakcją możemy się spotkać. Ta niepewność często powoduje, że rezygnujemy nawet nie próbując na ten temat porozmawiać lub prowadzimy rozmowę w nieasertywny, agresywny sposób, z góry skazując się na niepowodzenie. Różnica pomiędzy asertywną i nieasertywną prośbą polega na tym, że pierwsza dopuszcza możliwość odmowy jako naturalne prawo każdego człowieka. Asertywne wyrażenie prośby czy oczekiwania może ułatwić zastosowanie poniższej techniki.

- **Technika „Nie mam nic do stracenia”**

Opiera się na przekonaniu, że warto zaryzykować prosząc kogoś o pomoc, ponieważ wizja zysków w przypadku spełnienia naszej prośby będzie tak korzystna, iż przyćmi potencjalne straty wynikające z odmowy. Korzystając z tej techniki należy przemyśleć odpowiedzi na poniższe pytania przed rozpoczęciem rozmowy z osobą, którą chcemy o coś poprosić:

---

[84] Gojtowska M., Sztuka mówienia nie, czyli jak być asertywnym w pracy, http://kariera.pracuj.pl/porady/sztuka-mowienia-nie-czyli-jak-byc-asertywnym-w-pracy/ - dostęp 12.07.2016r.

[85] Wolf O., op.cit.

Zastanów się:
- „Co się stanie, jeżeli twoja prośba nie zostanie spełniona?”
- „Co zyskasz, jeżeli twoja prośba zostanie spełniona?”
Następnie:
- przedstaw swoją prośbę, krótko uzasadniając dlaczego jej spełnienie jest dla ciebie ważne,
- zakończ prośbę pytaniem o decyzję osoby, którą prosisz o pomoc,
- gdy pytany odmawia, dopytaj o powody,
- w przypadku odłożenia decyzji w czasie ustalcie konkretny termin, w którym dojdzie do kolejnej rozmowy na interesujący cię temat,
- jeżeli twoja prośba zostanie definitywnie odrzucona, nie traktuj tego jak porażki - przecież zrobiłeś wszystko co mogłeś, żeby osiągnąć swój cel. [86]

Asertywne reagowanie na popełnienie błędu podobnie jak asertywne odmawianie i proszenie, sprawia wielu osobom kłopoty. Umiejętność przyjmowania bez poczucia winy i wstydu komunikatów o popełnionych błędach może się okazać szczególnie przydatna w pracy. Nikt z nas nie jest nieomylny – każdemu może się zdarzyć, że o czymś zapomniał, z czymś nie zdążył czy po prostu zrobił coś nie tak, jak było trzeba.
Może być trudno poradzić sobie z tą sytuacją, jeżeli szef i współpracownicy zarzucają
nas oskarżeniami i komentują, słusznie lub nie, nasze zachowanie. Niebagatelne znaczenie w tym przypadku ma właściwa samoocena i wewnętrzne pogodzenie się z tym, że nie jesteśmy doskonali i mamy prawo popełniać błędy. Pomocne mogą się okazać poniższe techniki asertywnego reagowania.

- **Technika asertywnego uznawania błędu**

Jest to technika wymagająca przyznania się do błędu, jeśli faktycznie go popełniliśmy. Zaczynamy od głośnego potwierdzenia, że rzeczywiście to zrobiliśmy (zapomnieliśmy, nie dopilnowaliśmy, zepsuliśmy, spóźniliśmy się itd.). Następnie należy dodać, że spróbujemy nasz błąd naprawić. w ten sposób ucinamy komentarze i wysyłamy sygnał, że akceptujemy błąd, ale nie stoimy bezczynnie i chcemy

[86] Borejko M., *Asertywność na co dzień*, http://www.forumzdrowia.pl/id,192,art,3155,ptitle,asertywnosc-na-co-dzien.htm - dostęp 05.09.2016r.

dokonać zmiany. Nie chodzi przecież o to, aby załamywać ręce lub poddać się bezwolnie fali pretensji ze strony współpracowników czy szefa. Wręcz przeciwnie - pokazujemy, że rozumiemy błąd i nie zaprzeczamy, ale jednocześnie nie czujemy się zbyt mocno obciążeni poczuciem winy. Zachowujemy więc do siebie szacunek i nie pozwalamy innym na obrażanie nas. [87]

- **Technika zadawania dociekliwych pytań**

Jeżeli mamy wątpliwości czy rzeczywiście popełniliśmy błąd i chcemy zachować się asertywnie - drążmy temat. Przecież mamy prawo nie zgodzić się z czyimś zdaniem i decyzją, a zatem dopytujmy, prośmy o uzasadnienie, starajmy się poznać argumenty drugiej strony. Zadajmy pytanie, dlaczego ktoś uważa, że coś źle zrobiliśmy, dlaczego neguje nasze wybory, dlaczego mówi, że coś jest tak ważne, że musimy rzucić wszystko, żeby się tym natychmiast zająć. [88]

- **Technika asertywnego odroczenia**

W przypadku, gdy w danym momencie nie możemy znaleźć kompromisu i pokojowo zakończyć wymiany zdań, dobrze jest zastosować technikę polegającą na zakończeniu rozmowy. Aby nie ulegać presji rozmówcy, ale też nie popadać w otwarty konflikt, lepiej jest zasugerować, by do rozmowy wrócić w późniejszym terminie. Można powołać się przy tym na emocje, które nam towarzyszą. Warto powiedzieć wprost: „Słuchaj, jesteśmy już zmęczeni/zdenerwowani/rozdrażnieni. Wróćmy do tej rozmowy jutro/za dwa dni/w przyszłym tygodniu itd.”, żeby nie narazić się na kłótnie, która nie służy rozwiązaniu problemu. [89]

- **Technika stoickiego spokoju**

Kolejna cenna technika do stosowania w codziennym życiu bazuje na konstruktywnych argumentach oraz opanowaniu, jako składnikach asertywnej postawy. Gdy ktoś podnosi głos i wprowadza nerwową atmosferę, nie dajmy się wyprowadzić z równowagi. Będziemy później tego żałować, a w poczuciu winy będziemy skłonni przyznać rację lub ulec namowom rozmówcy. Lepiej więc trwać ze spokojem przy swoich racjach, bo w ten sposób możemy zdobyć przewagę. [90]

---

[87] Klimek Michno K., Jak powiedzieć „nie”, czyli 5 sposobów na asertywność w pracy, dostęp - 06.09.2016r.

[88] *Ibidem*.

[89] *Ibidem*.

[90] *Ibidem*.

Wiesz już bardzo dużo na temat asertywnej komunikacji. Pamiętaj jednak, że największą skarbnicą wiedzy na swój temat jesteś ty sam. Przyjrzyj się zatem swoim zachowaniom wykonując poniższe ćwiczenie.

Analiza zachowań - ćwiczenie[91]

Przeanalizuj swoje zachowania i postaraj się szczerze odpowiedzieć na pytania. Najważniejsze spostrzeżenia możesz zanotować - będzie to przydatny materiał do ewentualnych dalszych analiz.

A zatem do dzieła!

1. Przypomnij sobie jakąś sytuację z przeszłości, w której zachowałeś się nieasertywnie.
2. Co wtedy czułeś i co myślałeś?
3. Dlaczego zareagowałeś w ten sposób?
4. Jakie były konsekwencje twojego zachowania?
5. Wyobraź sobie, że w tej sytuacji zachowujesz się asertywnie. Pomyśl, co i w jaki sposób mógłbyś wtedy powiedzieć, co zrobić?
6. Zastanów się, co by się mogło wydarzyć, gdybyś zareagował w asertywny sposób?
7. Jak myślisz, jakie korzyści mogły wyniknąć z twojego asertywnego zachowania? Postaraj się, aby na liście znalazły się korzyści z różnych obszarów życiowych np. dotyczące zdrowia, kariery, relacji z innymi, itp. Weź również pod uwagę, co pozytywnego dla innych mogłoby z tego zachowania wyniknąć. Postaraj się stworzyć jak najdłuższą listę.

Po przeanalizowaniu wybranej sytuacji z twojej przeszłości, z pewnością dostrzegasz ile negatywnych emocji i niemiłych konsekwencji jest związanych z nieasertywnymi zachowaniami. Zazwyczaj robiąc to, na co tak naprawdę nie mamy ochoty czujemy się mało komfortowo. Dotyczy to również naszego otoczenia społecznego. Odpowiedziałeś sobie również na pytanie, dlaczego zachowałeś się w taki sposób - to znaczy, że wiesz już co cię ogranicza i czego się najbardziej obawiasz.

[91] opracowanie własne

Następnie wyobraziłeś sobie, że w omawianej sytuacji zachowujesz się asertywnie - czyli było to możliwe! Przypomnij sobie ile korzyści może przynieść asertywne zachowanie. Nawet jeżeli obawiasz się, że twoja asertywność może być zaskoczeniem dla innych i nie wiesz, jak zostanie przez nich odebrana - warto spróbować! Satysfakcja z tego, że nie pozwoliłeś na przekroczenie swoich granic i nie naruszyłeś jednocześnie terytorium innych osób, jest nieoceniona.

Przeanalizuj w ten sposób kilka innych przykładów swoich nieasertywnych zachowań. Jest to trening asertywności, dzięki któremu przemyślisz i wypracujesz pomysł na swoje indywidualne zachowania asertywne (np. sposób odmawiania - użycie odpowiednich słów itp.) oraz utwierdzisz się w przekonaniu, że takie zachowania są dla ciebie korzystniejsze niż uległe poddawanie się woli innych czy agresywne narzucanie własnych rozwiązań. Daj sobie czas na trening i przemyślenia - poważna zmiana w twoim życiu nie musi się dokonać w ciągu jednego dnia.

Jeżeli masz już koncepcję swojej asertywności, nie pozostaje ci nic innego, jak zacząć wprowadzać teorię w życie. Na początku wyznaczaj sobie niewielkie, realne cele, które będziesz w stanie osiągnąć - nie musisz od razu trenować swoich asertywnych zachowań na przełożonym, poćwicz w mniej stresującej sytuacji. Pamiętaj o determinacji - nic nie dzieję się od razu, tym bardziej zmiana myślenia. Aby osiągnąć pozytywne efekty musisz uważnie się obserwować, zapamiętywać sytuacje, w których byłeś zbyt uległy lub zbyt agresywny i wyciągać wnioski. Dobrym pomysłem jest prowadzenie dzienniczka, w którym możesz zapisywać to, co się wydarzyło i wymyślać lepsze scenariusze rozwiązania np. konfliktowych sytuacji. Nawet jeżeli brzmi to śmiesznie, jest to skuteczna metoda.

Musisz być gotowy na to, że na swojej drodze ku asertywności napotkasz różne trudności. Prawdopodobnie będzie to moment, w którym twoi znajomi zauważą, że inaczej się zachowujesz. Nie wszystkim ta zmiana będzie się podobać, być może usłyszysz wtedy negatywne opinie na swój temat. Cóż, początki wpajania sobie asertywności bywają trudne i możesz odnieść wrażenie, że jesteś w tym wszystkim sztuczny i że asertywność kłóci się z twoim naturalnym zachowaniem. Rzeczywiście może tak być, bo dla twojego umysłu to nowość, z którą nie jesteś oswojony - to normalna reakcja. w miarę upływu czasu zauważysz jednak wyraźną różnicę -

zachowania, które wcześniej wydawały ci się sztuczne, zostaną tak dobrze zakodowane, że przestaną cię krępować i staną się twoimi naturalnymi zachowaniami.[92]

W twojej pracy nad sobą pomocne może się okazać przedyskutowanie wątpliwości z osobą, która w obiektywny i profesjonalny sposób pomoże ci przeanalizować problem. Warto pamiętać, że wsparcie w tej kwestii możesz znaleźć u doradców zawodowych w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Opracowanie:
Aneta Knapińska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Skierniewicach

Bibliografia:

- Alberti R., Emmons M. (2003). *Asertywność*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, (ss.14-15)
- Król-Fijewska M. (1993). *Trening asertywności.* Warszawa: Instytut Psychologii zdrowia i Trzeźwości Polskie Towarzystwo Psychologiczne, (ss. 72-77, 85, 86, 89, 96-100,)
- McKay M., Davis M., Fanning P., (2003). *Sztuka skutecznego porozumiewania się*. Gdańsk: GPW, (s. 125)

Netografia:

- 5 sposobów na to jak zadbać o asertywność w pracy, http://mamnatosposob.pl/5-sposobow-na-to-jak-zadbac-o-asertywnosc-w-pracy/, dostęp - 06.09.2016r.
- Asertywna komunikacja, https://drogadosukcesu.wordpress.com/2008/05/24/asertywna-komunikacja - dostęp 05.09.2016r.
- Asertywna komunikacja w pracy urzędnika - materiały szkoleniowe, https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/46.pdf - dostęp16.07.2016r.

[92] Problemy z asertywnością, http://asertywnosc.net/porady/ - dostęp 12.07.2016r.

- Asertywność w pracy - jak skutecznie stosować?, http://www.flstrefa.pl/asertywnosc-w-pracy-jak-skutecznie-stosowac.html - dostęp 05.09.2016r.
- Borejko M., Asertywność na co dzień, http://www.forumzdrowia.pl/id,192,art,3155,ptitle,asertywnosc-na-co-dzien.htm - dostęp 05.09.2016r.
- Chmielewski P., Asertywność złoty środek między uległością i agresją, http://liberum-cerebrum.blogspot.com/2014/02/asertywnosc-zoty-srodek-miedzy.html - dostęp 12.07.2016r.
- Czym jest asertywność?, http://asertywnosc.net - dostęp 12.07.2016r.
- Dolna H., Materiały pomocnicze do warsztatu zachowań asertywnych, https://moodle.umk.pl/WNEiZ/pluginfile.php/13082/mod_resource/content/1/MATERIA_Y_POMOCNICZE_do_warsztatu_asertywno_ci.pdf, dostęp - 05.09.2016r.
- Dziekańska M., Psychotest: Czy jesteś asertywny?, http://www.tygodnikprzeglad.pl/czy-jestes-asertywny/ - dostęp 17.08.2016r
- Gojtowska M., Sztuka mówienia nie, czyli jak być asertywnym w pracy, http://kariera.pracuj.pl/porady/sztuka-mowienia-nie-czyli-jak-byc-asertywnym-w-pracy/ - dostęp 12.07.2016r.
- Janiec Ł. Sztuka asertywności, http://www.miesiecznik-benefit.pl/index.php?wiad=1089 - dostęp 12.07.2016r.
- Klejda W., Scenariusz lekcji, http://89.161.183.113/wsm.pl/media/konspekty/Konspekt_g.wych_W.Kiejda.pdf - dostęp 18.07.2016r.
- Klimek Michno K., Jak powiedzieć „nie", czyli 5 sposobów na asertywność w pracy, dostęp - 06.09.2016r.
- Pasterski M., Asertywność w pracy, http://michalpasterski.pl/asertywnosc-w-pracy - dostęp 12.07.2016r.
- Petryna S., Asertywność a praca w Podmiotach Integracji, www.energiaspoleczna.pl - dostęp 18.08.2016r.
- Problemy z asertywnością, http://asertywnosc.net/porady/ - dostęp 12.07.2016r

- Wolf O., Asertywność: techniki i trening zachowań asertywnych, http://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/rozwoj-osobisty/asertywnosc-techniki-i-trening-zachowan-asertywnych_41574.html - dostęp 12.07.2016r.
- Trudna sztuka odmawiania, http://nf.pl/kariera/trudna-sztuka-odmawiania,,43005,177, dostęp 18.07.2016r
- Zmierz swoją asertywność, http://charaktery.eu/artykul/zmierz-swoja-asertywnosc-test - dostęp 30.06.2016r.

6. Kreatywność

„Wyobraźnia jest ważniejsza niż wiedza. Bo wiedza jest ograniczona”
Albert Einstein

„Umysł jest jak spadochron. Nie działa, jeśli nie jest otwarty.”
Frank Zappa

Kreatywność jest jedną z genialnych kompetencji osobistych, która przyczynia się do rozwoju społeczeństw.
Współczesny człowiek żyje w świecie wielu zmian, które dzieją się jednocześnie i to z dużą szybkością. Przyspieszenie postępu technologicznego wymusza potrzebę przystosowania się do **transformacji w** różnych obszarach funkcjonowania człowieka: zawodowym, społecznym, towarzyskim, edukacyjnym itd.
Transformacja[93] to przemiana, przeobrażenie, przekształcenie. To proces, na który składa się szereg podejmowanych przez nas na co dzień wyborów. Transformacja prowadzi do lepszego zdrowia, bardziej świadomego życia, głębszego zrozumienia siebie i uważniejszego postrzegania otaczającego nas świata i ludzi.
Bez kreatywności nie było by społeczeństwa na takim poziomie jakie obecnie działa. Na przestrzeni swojego życia człowiek angażuje się w wiele działań, zyskuje cenne doświadczenia. Właśnie dzięki nim - zdobytym w szkole, pracy zawodowej, a także podczas realizacji swoich zainteresowań - nabywa nowe umiejętności lub doskonali te, które już posiada.
Zadziwiające jest to, że każde dziecko jest kreatywne: potrafi wymyślać, improwizować, tworzyć rozwiązania na poczekaniu i nigdy nie przestaje się dziwić. Oto kilka dowodów popierających tą tezę[94]. Jako dzieci wszyscy jesteśmy twórczy. Mamy wiele ciekawych pomysłów, unikalnych skojarzeń, chętnie zajmujemy się twórczymi projektami (np. lepienie z plasteliny, malowanie, układanie wierszyków) oraz wynajdywaniem nowych zastosowań dla przedmiotów (np. namiot z dwóch krzeseł i koca). Szybko uczymy się i mamy dużą chęć eksplorowania świata. A potem trafiamy do szkoły i „zakuwamy na blachę, co poeta miał na myśli”.

[93] http://sjp.pl/transformacja - dostęp30.08.2016

[94] http://medycynaipasje.com.pl/a1676/Jak-zwiekszyc-swoja-kreatywnosc-.html/m226 - dostęp 30.08.2016

Wmawia nam się, że istnieje tylko jedno, jedynie słuszne rozwiązanie danego zadania czy rozumienie danego tekstu. Uczymy się, że istnieją pewne zasady i ograniczenia (np. niebo na rysunku musi być niebieskie). Zdobywana przez nas wiedza powoduje nie tylko lepsze rozumienie świata, ale niestety również autocenzurę. Od razu wartościujemy nasze pomysły (np. „ta odpowiedź nie spodoba się nauczycielowi", „taki samolot nie wzbije się w powietrze"). Wszechobecna od pewnego czasu w szkole i na studiach „testomania" jeszcze bardzie zabija w nas kreatywne myślenie. Nie ma dyskusji z „kluczem odpowiedzi testowych" i dlatego większość osób z wiekiem staje się coraz mniej kreatywna i kurczowo trzyma się rozwiązań sztampowych. Co się zatem dzieje z tą naszą wrodzoną kreatywnością? Bardzo ciekawy wykład (polecam – obejrzyjcie) na ten temat wygłosił Ken Robinson, opisując jak zostajemy, na skutek szablonowego podejścia do procesu nauczania, „wyedukowani" z myślenia kreatywnego.

Szkoły zabijają kreatywność Ken Robinson[95]

Kreatywność – definicje [96]

W przeciwieństwie do wielu innych zjawisk, w nauce nie ma jednej uniwersalnej, autorytatywnej definicji kreatywności. Oto kilka propozycji:

1. **Kreatywność** (postawa twórcza; od łac. creatus czyli twórczy) – proces umysłowy pociągający za sobą powstawanie nowych idei, koncepcji, lub nowych skojarzeń, powiązań z istniejącymi już ideami i koncepcjami.
2. **Kreatywność** to takie widzenie rzeczy, które każdy inny także widzi i stworzenie takich związków, których nikt inny nie dostrzegł, jest wyrazem naszej niepowtarzalności i oryginalności.

---

[95] https://www.youtube.com/watch?v=_uLgYvtwgbY – dostęp 20.07.2016

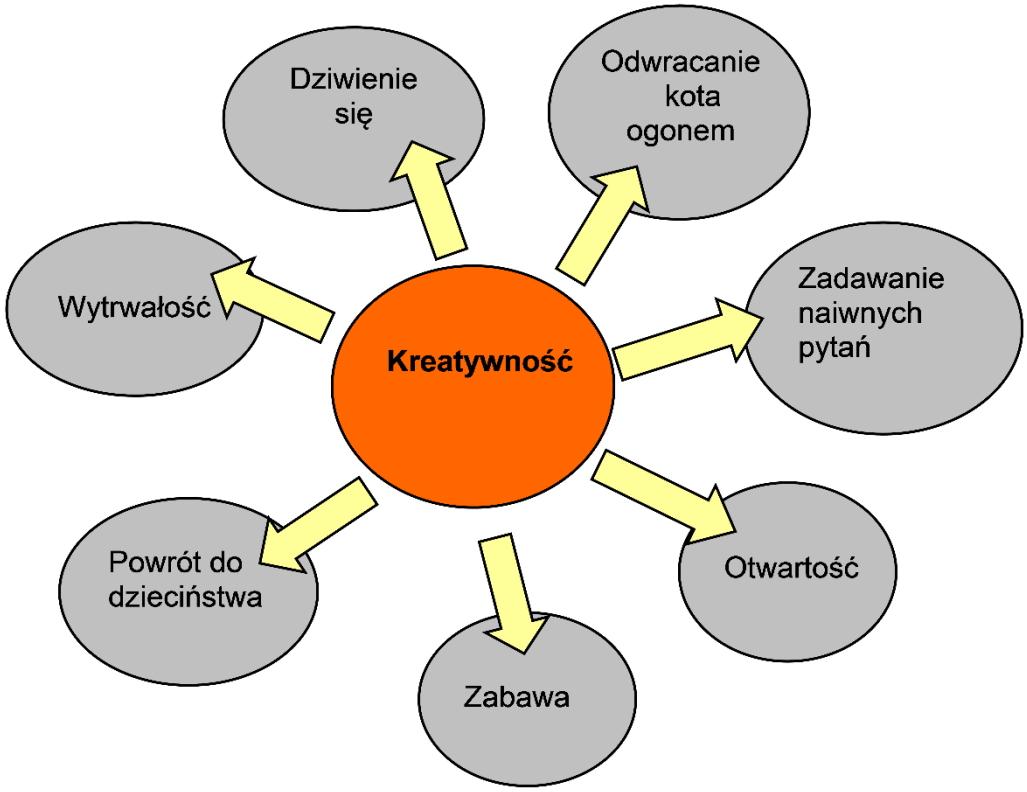
[96] https:/pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywność - dostępne 25.07.2016

http://pracownik.kul.pl/files/12440/public/Kreatywnosc.pdf - dostęp 25.07.2016

http://www.neuropedagogika.org/kreatywność/trening-kreatywności/ - dostęp 25.07.2016

Szmidt K. (2010). *ABC kreatywności.* Warszawa: Difin SA

3. **Kreatywność** to właściwość człowieka , którego działalność przynosi wartościową nowość. Nie każdą nowość, ale właśnie nowość mającą określone, pozytywne wartości dla samego twórcy, jego rodziny, grupy zawodowej, kraju lub całego świata.
4. Bardziej codzienna definicja **kreatywności** mówi, że jest to po prostu zdolność tworzenia czegoś nowego i wartościowego.
5. **Kreatywność** to zdolność do: dziwienia się, odwracania kota ogonem, zadawania naiwnych pytań, otwartości, zabawy, powrotu do dzieciństwa, wytrwałości. (rys.1)



Rys.1 Kreatywność - opracowano na podstawie: http://www.neuropedagogika.org/kreatywnosc/kreatywnosc-definicje/

Cechy osoby kreatywnej:[97]

1. **Odwaga -** ludzie kreatywni podejmują się nowych zadań i są gotowi podjąć ryzyko postępu. Są ciekawi tego co może się wydarzyć. Kreatywność oznacza gotowość do wkroczenia na nowy teren.
2. **Siła przebicia -** osoby kreatywne nie czują lęku przed wyrażaniem swoich myśli i uczuć. Są gotowi być sobą.
3. **Humor** – jest częścią kreatywności. Sensowne połączenie elementów to kreatywność, ale gdy zdarzy nam się nie dopasować elementów w całość, musimy ratować się humorem. Nie należy się jednak zniechęcać, zachowajmy dystans do siebie i próbujmy dalej.
4. **Intuicja -** ludzie kreatywni wiedzą, że intuicja jest ważną częścią składową ich osobowości. Wiedzą, że intuicja jest umiejętnością ich prawej półkuli mózgu, której nie posiada lewa półkula.

Jako uzupełnienie ww. cech można dodać:

- Dążenie do wprowadzenia porządku w sytuacje pełne chaosu.
- Zainteresowanie problemami i ich niestereotypowym rozwiązaniem.
- Zdolność do tworzenia nowych powiązań i stawianie nowych pytań.
- Umiejętność wypróbowywania nowych pomysłów i ich oceniania.
- Motywowanie siebie przez sam problem czy nowe zadanie, niezależnie od oczekiwań zewnętrznych gratyfikacji (pieniądze, tytuł czy uznanie).

Etapy treningu kreatywności[98]

1. **Przygotowanie** – czyli twórcza rozgrzewka, której celem jest zbieranie informacji, koncentrowanie się i zapoznanie się ze wszystkimi aspektami problemu, stymulowanie myślenia dywergencyjnego (płynność, i oryginalność myślenia), czyli badanie wielu możliwych dróg rozwikłania problemu.
2. **Czas dojrzewania** – zdolność dostrzegania problemów, zdolność do formułowania pytań (co? kto? gdzie? jak? dlaczego? co by było gdyby? itp.) oraz pozostawienie na pewien czas problemu w spokoju, duchowe odprężenie i zebranie energii.

[97] http://www.neuropedagogika.org/kreatywnosc/kreatywnosc-definicje/ - dostęp 25.07.2016

[98] http://www.neuropedagogika.org/kreatywnosc/kreatywnosc-definicje/ - dostęp 25.07.2016

3. **Oświecenie** – czyli myślenie kombinacyjne, twórcze łączenie różnych przedmiotów lub pojęć w całość. Pobudzanie do łączenia (kojarzenia) pojęć często odległych od siebie, aby uzyskać nową perspektywę twórczych rozwiązań. Efekt „Acha!”
4. **Realizacja** – praktyczna strona rozwiązania problemu, polegająca na twórczym przekształceniu wybranych właściwości jakiegoś przedmiotu, procesu lub stanu rzeczy i osiąganiu w rezultacie nowego, zmienionego przedmiotu, procesu czy stanu rzeczy.

Wybrane przykłady osobowości kreatywnych

Zakresy i obszary kreatywności mogą być bardzo różne, zależne od wielu czynników m.in. potencjału intelektualnego, poziomu zdobytej wiedzy, doświadczeń życiowych, umiejętności praktycznych czy zdolności wrodzonych.
Elementem wspólnym a zarazem kluczowym dla każdego odkrycia (wynalazku) – obojętnie czy będzie to człowiek pierwotny (wynalazca prostych narzędzi), czy współczesny twórca, jest zawsze ten sam mechanizm działania:

chęć / motywacja
+
niestandardowe działanie
+
wytrwałość w doświadczaniu nowego

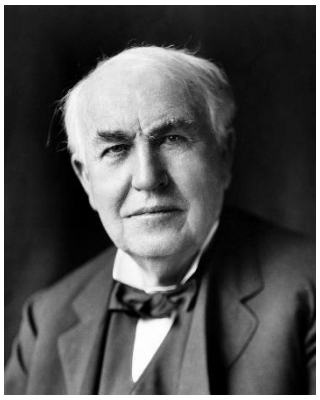
Doskonałych przykładów osobowości kreatywnych jest bardzo dużo, ale pozwolę sobie przybliżyć trzy postacie: **Leonardo da Vinci** „człowiek renesansu”, z minionego stulecia **Thomas Alvy Edison** niebanalny wynalazca, **i** już współczesna postać **Mark Zuckerberg** główny twórca Facebooka.

Leonardo da Vinci[99], właściwie Leonardo di ser Piero da Vinci (ur. 15 kwietnia 1452, zm. 2 maja 1519) – włoski renesansowy malarz, architekt, urbanista, filozof, muzyk, choreograf, pisarz, odkrywca, matematyk, fizyk, mechanik, anatom, botanik, wynalazca, geograf, geolog, rzeźbiarz.

Leonardo da Vinci urodził się i wychował niedaleko Vinci, będąc nieślubnym synem notariusza i chłopki. Jego pełne imię, nadane mu przy narodzinach, to **Leonardo di ser Piero da Vinci**, czyli „Leonardo, syn ser Piera z miasta Vinci". w wieku pięciu lat został odebrany matce i zamieszkał w domu swojego dziadka, również notariusza. Ponieważ dzieci z nieprawego łoża nie miały prawa ubiegać się o przyjęcie do cechu notariuszy został posłany jako uczeń do pracowni u mistrza rzeźby i malarstwa. Leonardo często był opisywany jako archetyp „człowieka renesansu", którego niespożytej ciekawości dorównywała tylko siła jego kreatywności. Uważa się go za jednego z największych malarzy wszech czasów i prawdopodobnie najwszechstronniej utalentowaną osobę w historii. To właśnie talent malarski przysporzył mu największej popularności. Jako inżynier, tworzył projekty wyprzedzające jego czas, opracowując koncepcję helikoptera, czołgu, wykorzystania podstaw tektoniki płyt, podwójnego kadłuba łodzi i wiele innych innowacji. Pracował na największych dworach Europy, m.in. dla rodu Sforzów i Medyceuszy. Doprowadził do znacznego wzrostu poziomu wiedzy o anatomii, budownictwie lądowym i hydrodynamice. Zaznaczył swoją obecność także w dziedzinie architektury, rzeźby, filozofii i pisarstwa. Do dziś przetrwało 7000 stron jego notatników z rysunkami, szkicami naukowymi i notatkami.

[99] https://pl.wikipedia.org/wiki/Leonardo_da_Vinci - dostęp 29.08.2016

Chcąc poznać cały życiorys Leonarda da Vinci zachęcam do lektury internetowej wikipedii.org.pl, lub literatury na jego temat.



Thomas Alva Edison[100] (ur. 11 lutego 1847, zm. 18 października 1931) – wynalazca, przedsiębiorca. Dorobek założonych przez niego laboratoriów to ponad 1000 patentów. Założyciel prestiżowego czasopisma naukowego Science (1880). Samouk, od 1927 członek Narodowej Akademii Nauk w Waszyngtonie.

Urodził się w średnio zamożnej rodzinie. Gdy miał 7 lat zaraził się szkarlatyną i poważnie zachorował. Chłopiec zaczął uczęszczać do szkoły mając 8 lat. Lubił zdobywać wiedzę na własną rękę. Uczył się przeważnie sam w domu czytając książki. w wieku dziewięciu lat przeczytał książkę, w której były opisane proste eksperymenty. Był tak zafascynowany jej treścią, że wykonał wszystkie eksperymenty w niej opisane. w wieku 10 lat stał się miejscowym ekspertem od telegrafu uruchamiając samodzielnie urządzenie telegraficzne na stacji kolejowej w swoim miasteczku. w tym samym czasie został też wyrzucony z miejscowej szkoły podstawowej. Od tego czasu uczył się już wyłącznie sam i nigdy nie uczęszczał już do żadnej „oficjalnej” szkoły. Jego edukacją zajął się osobiście ojciec, który był komiwojażerem. Wolny czas spędzał w bezpłatnej bibliotece.

Wynalazki:

fonograf, udoskonalenie telefonu Bella, żarówka elektryczna, silnik prądu stałego, prądnica prądu stałego, oscyloskop, płyta gramofonowa, perforowana taśma filmowa, kamera filmowa z jednoczesną rejestracją dźwięku na taśmie filmowej, projektor filmowy do filmów dźwiękowych, betoniarka, kombajn zbożowy, chłodziarka, suche

[100] https://pl.wikipedia.org/wiki/Thomas_Alva_Edison - dostęp 29.08.2016

baterie alkaliczne, dyktafon, pióro elektryczne, pierwsza na świecie guma syntetyczna, krzesło elektryczne.
Chcąc poznać cały życiorys Thomasa Alvy Edisona zachęcam do lektury internetowej wikipedii.org.pl, lub literatury na jego temat.

Mark Elliot Zuckerberg[101] (ur. 14 maja 1984) amerykański programista i przedsiębiorca. Główny twórca serwisu społecznościowego Facebook. w 2008 roku w rankingu „Forbesa", został najmłodszym miliarderem świata, a w 2011 roku był na 15 miejscu najbogatszych Amerykanów. Został również uznany trzecim, po L. Ellisonie i B. Gatesie człowiekiem w Dolinie Krzemowej.

Zuckerberg urodził się w rodzinie żydowsko-amerykańskiej. Uczęszczał do prywatnej nowojorskiej Horace Mann School, gdzie był przygotowywany do nauki w szkole wyższej. Zuckerberg uczęszczał jako student na Uniwersytet Harvarda w Cambridge. Na Harvardzie Zuckerberg kontynuował swoje wcześniejsze projekty, m.in.:

- *Coursematch* – projekt, pozwalający studentom widzieć listę pozostałych studentów zapisanych na ten sam rok,
- *Facemash.com* – harvardzka strona, która pozwalała na ocenę zamieszczonych na niej zdjęć użytkowników; istniała on-line jedynie cztery godziny, zanim administracja uniwersytecka zablokowała Zuckerbergowi dostęp do Internetu.

Facebook

Jako student Uniwersytetu Harvarda, 4 lutego 2004 r. stworzył wraz z grupą studentów serwis społecznościowy on-line The Facebook (później: Facebook),

[101] https://pl.wikipedia.org/wiki/Facebook - dostęp 29.08.2016

w ramach którego zarejestrowani użytkownicy mogą odszukiwać i kontynuować znajomości oraz dzielić się wiadomościami i zdjęciami.
Zainteresowanych szczegółami życia Marka Elliota Zuckerberga odsyłam do artykułu na temat jego odkrycia : https://pl.wikipedia.org/wiki/Facebook

Kreatywność a ciągłe zdobywanie wiedzy

Obecna sytuacja na rynku pracy, potrzeby i oczekiwania społeczne inspirują człowieka do podejmowania różnych wyzwań. Poszukiwania różnego typu rozwiązań, pomysłów na to jak zaistnieć i funkcjonować. Aby można było podołać wymaganiom współczesnego świata należy już od okresu szkolnego przygotowywać dzieci i młodzież do mierzenia się z trudną i wymagającą rzeczywistością. Dlatego tak istotne jest uczenie się kreatywności oraz podejmowania różnego typu wyzwań na rzecz własnego rozwoju.
Kreatywność można rozwijać mimo przejścia przez skostniały system edukacji. Warto tu podkreślić, iż nie wszystko zależy od systemu oświaty. Kreatywny nauczyciel, rodzic, dziadek, szef może swym przykładem, bardzo sugestywnie wprowadzić dzieci i młodzież czy pracownika w tajemnice kreatywnego patrzenia na świat. Kreatywność można kształtować i udoskonalać tak jak pamięć, szybkie czytanie czy kondycję fizyczną. Zazwyczaj osoby działające kreatywnie stają się bardziej otwarte na nowe doświadczenia, wykazują większą samodzielność w planowaniu i wykonywaniu pracy zawodowej.[102]
W zasadzie, do zdecydowanej większości wykonywanych zawodów można podejść stereotypowo lub kreatywnie, twórczo, wiele zależy jednak od naszych chęci i pracy nad sobą.
W dzisiejszych czasach kreatywność jest cechą niezwykle pożądaną. Wolimy mieć kreatywnych przyjaciół, bo można z nimi w ciekawszy sposób spędzić czas. Wolimy zatrudniać kreatywnych pracowników, gdyż ich pomysły mogą usprawnić funkcjonowanie firmy i przynieść większe zyski. Kreatywne podejście do problemów i różnych zadań jest doceniane w szkole, na studiach, w pracy czy w domu.[103]

[102] http://coaching.focus.pl/doskonalenie/trening-kreatywnosci-lacz-wiaz-i-tworz-463-dostęp 28.07.2016

[103] http://www.psychologia-spoleczna.pl/artykuly/2104-8-krokow-zwiekszajacych-kreatywnosc.html - dostęp 02.08.2016

Bez względu na to, czy potrzebujesz kreatywnego myślenia w sprawach prostych i codziennych, czy też marzysz o wielkich i nowatorskich osiągnięciach - aby rozwijać swój twórczy potencjał, powinieneś zainwestować w dwie rzeczy: ciągłe zdobywanie wiedzy i zwiększanie sprawności myślenia.

Kreatywność nie jest nam dana raz na zawsze, należy ją rozwijać poprzez stymulowanie mózgu do kreatywnego myślenia i generowania twórczych idei. Można to osiągnąć różnymi metodami używając różnych technik pracy nad własnym rozwojem. Świat idzie do przodu i my również powinniśmy w tym kierunku podążać. Pojawiają się jednak pytania: jak pielęgnować swoją kreatywność, doskonalić umiejętności rozwiązywania problemów, a przede wszystkim, jak wykorzystywać cały potencjał swojego umysłu?

Książka o intrygującym tytule "Myśleć jak Leonardo da Vinci" jest podpowiedzią dla nas, co możemy uczynić, by w większym stopniu wykorzystywać nieograniczony potencjał swojego umysłu. Michael J. Gelb przedstawia instruktaż jak stać się współczesnym człowiekiem renesansu, jak stymulować i kontrolować swoje zdolności twórcze, (bowiem każdy człowiek jest zdolny do twórczego myślenia) i wskazuje zasady, którymi kierował się Leonardo da Vinci, aby stać się człowiekiem „genialnym", przyjmując kreatywną postawę i pokonując bariery, które napotkamy w swoim opornym umyśle.[104]

"Myśleć jak Leonardo da Vinci" można nazwać poradnikiem, pewnego rodzaju narzędziem dydaktycznym, zachęcającym do odkrywania swojego potencjału. Warto potraktować wskazówki zawarte w książce jako ścieżkę prowadzącą do sukcesu. Ty również możesz stać się „geniuszem".

Mając do czynienia z tą lekturą należy mieć w pamięci przekaz Leonarda da Vinci, mówiący, że ***"Ci, którzy uprawiają praktykę bez pilności lub – by rzec lepiej – bez nauki, są jak żeglarze wypływający na morze statkiem bez steru i busoli, nie mając nigdy pewności, dokąd się skierują". [105]***

[104] Gelb M.J. (2016). Myśleć jak Leonardo da Vinci, Poznań, Dom Wydawniczy REBIS Sp. zo.o.

[105] http://adamgrzesik.natemat.pl/116481,odkryj-7-zasad-zycia-leonardo-da-vinci-i-zyj-odwaznie- dostęp 01.08.2016

Zasady kreatywnego życia wg Leonardo da Vinci: 106

1. **Curiosita (Ciekawość)** – nienasycona ciekawość życia, nieustanne pragnienie ciągłej nauki.

   Wszyscy rodzimy się ciekawi świata. Ty też. Zadawaj sobie mnóstwo pytań i znajduj odpowiedzi. Nawet te najbardziej kuriozalne mogą Cię przybliżyć do sukcesu. Od Ciebie zależy, czy pytanie będzie brzmiało „Jaki jest sens życia?" czy raczej: „Co zrobić, żeby życie nabrało sensu?". Dążenie do ciągłego uczenia się zajmuje pierwsze miejsce, ponieważ pragnienie poznania, nauki i rozwoju jest motorem wiedzy, mądrości i odkrywczości. Fundamentem tej reguły jest ogromna ciekawość i otwartość umysłu, a głównym elementem – strumień pytań zadawanych z różnych punktów widzenia (Co? Kiedy? Kto? Jak? Gdzie? Oraz Dlaczego?). Większość innowacji w biznesie powstało dzięki pytaniu „Co by było gdyby …?".

   Wypełnij poniższy Kwestionariusz samooceny **Curiosita**, odpowiedzi pozwolą ci ocenić, na ile już korzystasz z tej cechy charakteru, a co mógłbyś poprawić.

Curiosita

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Prowadzę pamiętnik lub notatnik, w którym zapisuję swoje przemyślenia i pytania.
- ☐ Poświęcam stosowną ilość czasu na kontemplację i refleksje.
- ☐ Zawsze uczę się czegoś nowego.
- ☐ Kiedy mam podjąć ważną decyzję, aktywnie poszukuję różnych punktów widzenia.
- ☐ Dużo czytam, wręcz „pochłaniam" książki.
- ☐ Uczę się od małych dzieci.
- ☐ Umiejętnie rozpoznaję i rozwiązuję problemy.
- ☐ Przyjaciele nazwaliby mnie człowiekiem z otwartą głową, ciekawym świata.
- ☐ Kiedy słysz lub czytam nowe słowo, sprawdzam co oznacza.
- ☐ Wiem wiele i ciągle uczę się czegoś nowego o innych kulturach.
- ☐ Znam lub poznaję któryś z języków obcych.
- ☐ Domagam się informacji zwrotnych od przyjaciół i znajomych.
- ☐ Uwielbiam się uczyć.

[106] Gelb M.J. (2016) Myśleć jak Leonardo da Vinci, Poznań, Dom Wydawniczy REBIS Sp. zo.o.
Cox D. (2015). *Kreatywne myślenie dla bystrzyków.* Gliwice: Wydawnictwo Helion, (s. 103-116).

2. **Dimostrazione (Demonstracja)** – konsekwentne sprawdzanie wiedzy drogą doświadczeń, wytrwałości i gotowości do uczenia się na błędach.
   Pozbycie się ograniczających nawyków i uprzedzeń. w życiu trzeba umieć poddać w wątpliwość własne przekonania i wiedzieć jak się ich pozbyć tak, żeby nie blokowały drogi do sukcesu. Traktuj błędy jako okazje do nauki. Wypełnij Kwestionariusz samooceny **Dimostrazione** i sprawdź swoją wytrwałość i niezależność.

Dimostrazione

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Chętnie przyznaje się do błędów.
- ☐ Moi najbliżsi przyjaciele potwierdziliby, że chętnie przyznaje się do błędów.
- ☐ Uczę się na własnych błędach i rzadko popełniam dwukrotnie tę samą pomyłkę.
- ☐ Kwestionuję „konwencjonalną" mądrość i autorytety.
- ☐ Zdarzyło mi się zmienić wyrobioną opinię pod wpływem życiowych doświadczeń.
- ☐ Jestem wytrwały w obliczu przeszkód.
- ☐ Postrzegam przeciwności losu jako okazję do rozwoju.
- ☐ Czasami ulegam przesądom.
- ☐ Co się tyczy nowych idei, moi przyjaciele powiedzieliby, że jestem:
  - człowiekiem łatwowiernym, o eklektycznych poglądach,
  - cynikiem o zamkniętym umyśle,
  - sceptykiem otwartym na nowe poglądy.

3. **Sensazione (Uczucie)** – nieustanne wyostrzanie zmysłów, zwłaszcza wzroku , jako metoda wzmocnienia doznań.
   Wizualizacja to doskonałe narzędzie wyostrzania zmysłów, poprawiania pamięci i przygotowywania się do realizacji życiowych celów. Jeżeli chcesz wypełnić wszystkie kwestionariusze „Sensazione" (wzrok, słuch, węch, smak, dotyk, synestezja) -znajdziesz je w książce „Myśleć jak Leonardo da Vinci" ; Michael J. Gelb(2016). Poniżej Kwestionariusz samooceny **Sensazione** dotyczący zmysłu wzroku. Sprawdź jak wyostrzone są twoje zmysły.

Sensazione

Kwestionariusz samooceny - wzrok

- ☐ Jestem wyczulony na harmonię i niezgodność kolorów.
- ☐ Znam kolor oczu wszystkich moich przyjaciół.
- ☐ Przynajmniej raz dziennie spoglądam w dal i w niebo.
- ☐ Potrafię szczegółowo opisać oglądany widok.
- ☐ Lubię bazgrać esy-floresy i rysować.
- ☐ Przyjaciele uznaliby mnie za osobę spostrzegawczą.
- ☐ Jestem wrażliwy na drobne różnice w oświetleniu.
- ☐ Potrafię dokładnie wyobrazić sobie różne przedmioty.

4. **Sfumato (Odcienie)** – dosłownie „rozpływający się we mgle”. Gotowość do zaakceptowania wieloznaczności, paradoksu i niepewności.
   Zaufaj swojej intuicji, otwórz się na paradoksy, zaakceptuj to, co nie do końca jest namacalne. Naucz się odnosić sukces w niepewnych okolicznościach. Poświęć troczę czasu, wypełnij Kwestionariusz samooceny **Sfumato** i oceń sam jaka jest twoja tolerancja na wieloznaczności.

Sfumato

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Wieloznaczność nie wprawia mnie w zakłopotanie.
- ☐ Łatwo wczuwam się w rytm mojej intuicji.
- ☐ lubię zmiany.
- ☐ Codziennie dostrzegam w życiu coś zabawnego.
- ☐ Jestem skłonny przechodzić od razu do wniosków.
- ☐ Lubię zagadki, łamigłówki, i kalambury.
- ☐ Na ogół potrafię rozpoznać, kiedy jestem niespokojny.
- ☐ Spędzam wystarczająco dużo czasu sam z sobą.
- ☐ Ufam swoim przeczuciom.
- ☐ Bez oporu akceptuję wzajemnie wykluczające się poglądy.
- ☐ Uwielbiam paradoksy i jestem wyczulony na ironię.
- ☐ Doceniam inspirującą rolę konfliktu w procesie tworzenia.

5. **Arte/scienza (Sztuka/Nauka)** – dochodzenie do równowagi pomiędzy nauką a sztuką, logiką a wyobraźnią. Myślenie „całym mózgiem”. Aby z niepewności mogły wyłonić się równowaga i kreatywność. Wypełnij Kwestionariusz samooceny **Arte/scienza** i sprawdź czy potrafisz myśleć tzw. „całym mózgiem”.

Arte/scienza

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Lubię szczegóły.
- ☐ Prawie zawsze jestem punktualny.
- ☐ Mam zdolności matematyczne.
- ☐ Opieram się na logice.
- ☐ Mam wyraźny charakter pisma.
- ☐ Przyjaciele twierdzą, że jasno się wyrażam.
- ☐ Umiejętności analityczne to jedna z moich mocnych stron.
- ☐ Jestem zorganizowany i zdyscyplinowany.
- ☐ Lubię listy i wyliczenia.
- ☐ Czytam książki od początku do końca – strona po stronie.
- ☐ Mam bujną wyobraźnię.
- ☐ Bez trudu wpadam na nowe pomysły.
- ☐ Często mówię lub robię coś nieoczekiwanego.
- ☐ Uwielbiam gryzmolić esy-floresy.
- ☐ W szkole byłem lepszy z geometrii niż z algebry.
- ☐ Czytam książki, przewracając kartki na chybił trafił.
- ☐ Wolę spoglądać na sprawy z dystansu, pozostawiając szczegóły innym.
- ☐ Często tracę poczucie czasu.
- ☐ Opieram się na intuicji.

6. **Corporalita(Cielesność)** – kształtowanie wdzięku, oburęczności, kondycji fizycznej i postawy ciała.

   Sprawność fizyczna to podstawa rozwoju intelektualnego i jasności myślenia. Na początek zastanów się nad pytaniami Kwestionariusza samooceny **Corporalita.** Dowiedz się jak dbasz o rozwijanie koordynacji swojego umysłu i ciała?

Corporalita

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Jestem fizycznie wytrzymały.
- ☐ Staję się coraz silniejszy.
- ☐ Jestem coraz bardziej giętki.
- ☐ Wiem, kiedy moje ciałojest spięte lub zrelaksowane.
- ☐ Wiem, co powinienem jeść, i znam zasady odżywiania.
- ☐ Przyjaciele uznaliby, że mam wdzięk.
- ☐ Wyrabiam w sobie oburęczność.
- ☐ Wiem, jak to, co dzieje się z moim ciałem, może wpłynąć na moje nastawienie.
- ☐ Dobrze orientuję się w anatomii.
- ☐ Moje ruchy są dobrze skoordynowane.
- ☐ Uwielbiam się ruszać.

7. **Connessione (Połączenie)** – poznanie i zrozumienie więzi łączących wszystkie rzeczy i zjawiska. Myślenie systemowe - „wszystko jest powiązane z wszystkim”. Seria kilku pozornie niezwiązanych ze sobą rzeczy może dać coś zupełnie nowego, niepowtarzalnego. Rób rzeczy, których nigdy nie robiłeś, rozmawiaj z ludźmi o odmiennych poglądach, spójrz szerzej, uwolnij swoją kreatywność, twórz i wymyślaj. Wypełnij Kwestionariusz samooceny **Connessione**.

Connessione

Kwestionariusz samooceny

- ☐ Myślę kategoriami ekologii.
- ☐ Lubię porównania, analogie i metafory.
- ☐ Często dostrzegam powiązania tam, gdzie nie widzą ich inni.
- ☐ Gdy podróżuję, uderzają mnie raczej podobieństwa między ludźmi niż różnice.
- ☐ Usiłuję podchodzić „całościowo” do odżywiania się, zdrowia i leczenia.
- ☐ Mam dobre wyczucie proporcji.
- ☐ Potrafię objaśnić dynamikę systemów (wzorce, powiązania i sieci) – mojej rodziny i miejsca pracy.
- ☐ Moje cele życiowe i priorytety są wyraźnie sformułowane i zintegrowane z uznawanymi przeze mnie wartościami i poczuciem kierunku.
- ☐ Czasem czuję, że jestem powiązany z całym dziełem Stworzenia.

Jednym z celów książki „Myśleć jak Leonardo da Vinci” jest wyposażenie czytelników w środki, dzięki którym będzie można uczynić swoje życie „dziełem sztuki”. Ty też możesz być „geniuszem”. Wystarczy, że uwolnisz swój potencjał. Nauczysz się być marzycielem, realistą i krytykiem w jednej osobie.
Zaufaj swojej podświadomości, dowiedz się, jak wykorzystać jej potencjał. Rób rzeczy, których nigdy nie robiłeś, rozmawiaj z ludźmi o odmiennych poglądach, spójrz szerzej, uwolnij swoją kreatywność, twórz i wymyślaj – bądź kreatywny. Odwagi życia, panowania na swoim umysłem i wpływania na umysły innych ludzi można się nauczyć i dlatego: [107]

Pozbądź się irracjonalnych przekonań na swój temat - kreatywność nie jest zarezerwowana dla wynalazców czy artystów, jest zasobem każdego z nas. Zacznij więc od pozbycia się irracjonalnych przekonań na swój temat (np. że kreatywność ciebie nie dotyczy). Dzięki temu pokonasz największą przeszkodę w rozwoju kreatywności.

Nie bój się porażek - w kreatywności nie ma porażek, są tylko pomysły, które w tej akurat sytuacji się nie sprawdzą. Eksperymentuj, twórz, próbuj, spisuj pomysły i skojarzenia. Wymyślaj jak najwięcej rozwiązań. Nie blokuj swojej wyobraźni i nie oceniaj pomysłów – weryfikuj, wybierając ten, który chcesz wcielić w życie.

Czytaj, fantazjuj i pytaj - pytaj i dowiaduj się wszystkiego, co jest ci potrzebne do doskonalenia się w danej dziedzinie. Przede wszystkim czytaj. w ten sposób rozwijasz swoją wyobraźnię.

Twórcze myślenie możesz rozwijać łącząc przyjemne z pożytecznym - czytając, słuchając muzyki, grając na instrumentach, rysując i grając w przeróżne gry z dziećmi i przyjaciółmi. Warto też podejść do rozwoju swojej kreatywności bardziej świadomie, ucząc się, jakie operacje myślowe musi wykonać mózg, żebyśmy mogli tworzyć nowe pomysły i niekonwencjonalne rozwiązania.

Poniżej zamieszczone są: ćwiczenia oraz testy, które pomogą Ci w treningu kreatywnego myślenia a także odpowiedzą na pytanie czy posiadasz cechy osoby kreatywnej.

[107] http://coaching.focus.pl/doskonalenie/trening-kreatywnosci-lacz-wiaz-i-tworz-463-dostęp 01.08.2016

TESTY i ĆWICZENIA[108]

Ćwiczenie1 „Co jest potrzebne do?”

Ćwiczenie polega na napisaniu co jest potrzebne do np.:

– **łowienia ryb** (wędka, robak, kij, cierpliwość, wolny czas, staw,……
…… Co jeszcze?)

– **kopania rowu** (łopata, chęci, pogoda, sprawność fizyczna…….....
……..… Co jeszcze?)

– **wejścia na Rysy** (lina, kondycja, raki, dobre buty, jedzenie i picie……..…
……..Co jeszcze?)

Ćwiczenie 2 „Co to jest”

Ćwiczenie polega na redefiniowaniu znanych pojęć. To przykład twórczego podejścia do interpretacji znanych zjawisk, rzeczy czy postaci, wykraczanie poza działanie i myślenie rutynowe. Ustalamy obiekt, który będziemy definiować (np. but, szkoła, burza), a następnie tworzymy jak najwięcej definicji opisujących:

But jest to (kalosz; rzecz, która chroni stopy; element garderoby;……..
……..…….. inne definicje)

Szkoła jest to (miejsce nauki, gwar i radość,……..…
……..…….inne definicje)

Burza jest to (zjawisko atmosferyczne; grzmot i błysk; strach i przerażenie;…….
…….……...…inne definicje)

Ważne jest wypracowanie wielu różnorodnych definicji, aby ostatecznie wybrać te najbardziej zaskakujące i oryginalne.

Ćwiczenie 3 „5 pytań”

Ćwiczenie polega na sformułowaniu 5 pytań do wybranej informacji.

Do przeczytanego wiersza, bajki czy fragmentu książki – zapisujemy pytania, które

[108] opracowano na podstawie: http://www.eioba.pl/a/2kcm/jestes-kreatywny-sprawdz -dostęp 23.08.2016
http://www.neuropedagogika.org/category/kreatywnosc/kreatywnosc-cwiczenia/ -dostęp 23.08.2016
http://ckpidn.home.pl/nauczyciel/materialy/cwiczenia%20rozwijajace%20kreatywnosc.pdf -dostęp 23.08.2016
Nęcka E. (2005). *Trening Twórczości.* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

przychodzą nam do głowy. Szmidt (2008) podaje jako przykład historię Czerwonego Kapturka i przykład pytań, które zadano po wysłuchaniu bajki (kim jest ojciec Czerwonego Kapturka?, ile ma lat?, dlaczego sama chodzi po lesie?,…… Jakie jeszcze pytania?).

Ćwiczenie 4 „rzeczy, które dziwią"

Umiejętność dziwienia się jest jedną z kluczowych w treningu kreatywności. Dlatego śmiało eksperymentuj ze swoją wyobraźnią. Ćwiczenie polega na napisaniu zdania np: „Dziwi mnie, że..." i dokończenie go na 10 rożnych sposobów.

Dziwi mnie, że .. (pies sąsiadki dzisiaj nie szczeka, przy poniedziałku mam dobry humor, ……..……..Co jeszcze?)

Ćwiczenie 5 „Mapa myśli"

Mapa myśli to technika notowania, która najbardziej pobudza twórcze myślenie. Dzieje się tak, ponieważ jest ona całkowicie oparta na myśleniu skojarzeniowym i symbolicznym, dzięki czemu zmusza do uruchomienia procesów myślowych związanych z kreatywnością. Mapa myśli to autorska, opatentowana technika notowania, stworzona przez Tonyego Buzana.[109]

Poniżej możesz zobaczyć przykład mapy myśli porządkującej najważniejsze informacje dotyczące kreatywności (patrz rys. 2).[110]

Spróbuj zastosować zaproponowaną technikę do zaprezentowania problemu , który chciałbyś aktualnie rozwiązać.

Aby mapa myśli była skuteczna, należy wykonać ją ściśle według poniższych zasad:[111]

- Weź kartkę formatu A4 i ułóż ją w poziomie.
- Na środku napisz (lub lepiej narysuj) temat mapy. Użyj do tego przynajmniej trzech kolorów.

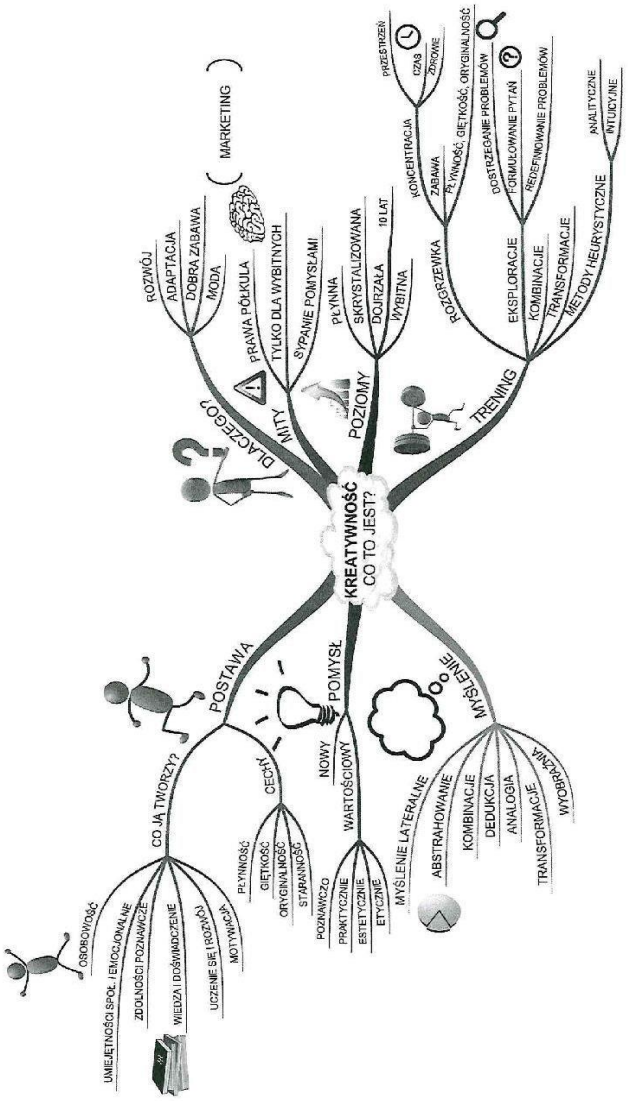
---

[109] Buzan T. (2015). *Mapy twoich myśl*. Łódź: Wydawnictwo JK.
http://jaksieuczyc.pl/jak-tworzyc-mapy-mysli/ - dostęp 23.08.2016

[110] Biela A.,(2015) *Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie* Warszawa ISBN s.146

[111] Tamże s. 145

- Kolejne linie rysuj od środka w taki sposób, w jaki rozrastają się gałęzie drzewa – dalsze linie muszą się łączyć z wcześniejszą gałęzią.
- Rysuj linie różnych grubości(ważniejsze i bliższe środka mapy – grubsze, a bardziej szczegółowe i oddalone od środka – cieńsze).
- Zachowaj przejrzyste odstępy między liniami.
- Pisz drukowanymi literami (jedno, maksymalnie dwa słowa nad linią i wzdłuż niej) – stosuj litery różnej wielkości zależnie od grubości danej linii.
- Używaj różnych kolorów.
- Korzystaj z rysunków i jeśli tylko możesz , zastępuj nimi słowa.
- Wzbogacaj mapę myśli symbolami, znakami i kolorami.
- Stosuj hierarchię pojęć – od najbardziej ogólnych do najbardziej szczegółowych.
- Grupuj ze sobą informacje – łącz obszary mapy strzałkami albo obejmuj je kółkiem lub chmurką.



Rysunek 1 Mapa myśli – czym jest kreatywność?

Źródło: Biela A.,(2015) Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie Warszawa ISBN s.146

Kreatywne myślenie to umiejętność porzucenia dotychczasowych schematów i szablonów. Każdy z nas ulega stereotypom, utartym sądom, rutynie. w wielu przypadkach jest to nawet korzystne. Nasz mózg ma tendencje do szufladkowania zjawisk, pojęć, definicji. To co wykracza poza nasz świat pojęć i przyzwyczajeń traktujemy nieufnie, a czasami wrogo. Często też wpadamy nieświadomie w pułapki wynikające z działania naszego mózgu. Dlatego unikamy wszystkiego, pozostając przy tym, co wygodne, bezpieczne i znane.

P**roponuję pewną zabawę,** aby uświadomić pewne prawidłowości o których nie zdajemy sobie nawet sprawy. Oto kilka ćwiczeń (problemów) do rozwiązania.

Proszę zastanowić się i odpowiedzieć na nie zgodnie ze wskazówkami. Odpowiedzi są podane na końcu artykułu. Oczywiście zabawa ma sens tylko wtedy gdy podejdziemy do tego poważnie i nie poznamy wcześniej zawartych tam rozwiązań. [112]

1) **POMYSŁY**

Ćwiczenie A

Jesteś na zgrupowaniu, gdzie razem z tobą przebywa 20 innych osób. Nie ma tam jednak luster i nikt nie może się w nim przejrzeć. Wszyscy spotykają się trzy razy dziennie na posiłkach. Pewnego dnia lekarz oznajmia wszystkim, że jedna z osób jest śmiertelnie chora i musi jak najszybciej opuścić zgrupowanie. Wtedy ma szanse na wyzdrowienie. Osoba chora ma widoczne znamię na czole. Nikt jednak nie może powiedzieć innej osobie o znamieniu, ani w jakikolwiek inny sposób go o tym powiadomić. To grozi zarażeniem i śmiercią. Jak się dowiesz, że to ty lub nie ty ?

2) **SZABLONY**

Ćwiczenie B

Jedziesz samochodem w nocy, jest burza. Mijasz przystanek autobusowy i widzisz troje ludzi, którzy czekają na autobus:

1. Staruszkę, która wygląda na umierającą,
2. Twojego dobrego przyjaciela, który kiedyś uratował Ci życie,
3. Przepiękną kobietę, dokładnie taką o jakiej zawsze marzyłeś.

Jakie rozwiązanie będzie twoim zdaniem najbardziej optymalne, zakładając, że masz tylko jedno wolne miejsce w samochodzie.

- Zabierzesz staruszkę i ratujesz jej życie.
- Zabierzesz przyjaciela, rewanżując mu się za uratowanie życia.
- Może się jednak okazać, że już nigdy nie spotkasz swojej wymarzonej miłości.

A może masz inne rozwiązanie ?

3) **PUŁAPKI**

Ćwiczenie C

[112] http://www.beka.pl/_ps.php - dostęp 24.08.2016

Bardzo ważne !!! : Liczenie przeprowadź tak szybko w pamięci jak tylko potrafisz. Pamiętaj, że liczy się szybkość i koncentracja. Nie oszukuj!
Do **1000** dodaj **40.** Dodaj **1000.** Dodaj jeszcze **30** i znowu **1000**. Dodaj **20.** Następnie **1000,** potem **10.** Jaka jest suma?

Ćwiczenie D

Odpowiedz szybko :

Co to są dowcipy? ---------- **Żarty**
Co Francuzi jadają na deser?-------- **Tarty**
Jak nazywają się kuzyni pantery?---- **Lamparty**
To, po czym w zimie zjeżdżasz, to ? .....

4) Problemy

Ćwiczenie E

Masz mnóstwo czasu. Tu nikt cię nie goni. Zastanów się spokojnie i znajdź rozwiązanie.
Mamy dwa pomieszczenia połączone korytarzem. Znajdujemy się w pierwszym, w którym są trzy wyłączniki. w drugim zwisa z sufitu zwykła żarówka. Możemy przejść z pierwszego pomieszczenia do drugiego, ale wrócić się nie można. Wiemy tylko tyle, że jeden z tych wyłączników na pewno zapala tę żarówkę. w jaki sposób stwierdzić, który z nich włącza żarówkę, jeśli z pierwszego pomieszczenia nie widać, czy żarówka świeci się w drugim?

Ćwiczenie F

Cegła waży kilogram i pół cegły. Ile waży cegła?
Teraz się zastanów. Odpowiedź podaj oczywiście w kilogramach.

TESTY NA KREATYWNOŚĆ

Czyli lista zachowań, które pomogą Ci zastanowić się nad tym, jak bardzo jesteś otwarty na nowości i jak bardzo cenisz sobie niezależność.

Twoja kreatywność[113]

Autorem testu jest dr Magdalena Kaczmarek

Poniżej znajdują się dwie listy stwierdzeń. Pierwsza lista opisuje zachowania typowe dla osób, które są bardziej kreatywne, lubią nowe doświadczenia, ale przy tym są skłonne do kwestionowania norm i autorytetów i mogą mieć problemy w pokojowym współżyciu z innymi ludźmi. Zachowania z drugiej listy są natomiast charakterystyczne dla osób, które wolą rzeczy znane, gorzej czują się w sytuacjach wieloznacznych, ale równocześnie dbają o to, żeby przestrzegać istniejących norm społecznych i cenią tradycję. **Pomyśl o swoich typowych zachowaniach podczas ostatnich kilku miesięcy i** zastanów się, czy poszczególne zdania dobrze opisują Twoje typowe zachowanie.

- Jeśli zdanie bardzo dobrze odnosi się do Ciebie, zaznacz przy nim XX
- Jeśli tylko w pewnym stopniu i czasem – zaznacz X
- Jeśli w ogóle nie pasuje do Twoich typowych zachowań – wpisz 0

Lista 1

- ☐ Wiele czasu poświęcam swoim pasjom i zainteresowaniom.
- ☐ Gdy czytam wiersze albo oglądam jakieś dzieło sztuki, czuję dreszcz podniecenia.
- ☐ Pociąga mnie mistyka i metafizyka.
- ☐ Dużo czasu spędzam marząc i fantazjując.
- ☐ Chętnie jadam egzotyczne i dziwaczne potrawy.
- ☐ Lubię eksperymentować w życiu, nawet jeśli ryzykuje cierpienie moich bliskich.
- ☐ Dobrze czuję się w sytuacjach, gdy nie ma jasnego planu działania.
- ☐ Dobrze czuję się z ludźmi, których zachowanie jest dla mnie nieprzewidywalne.
- ☐ Uważam, że nie ma jednej moralności i każdy powinien kierować się swoimi własnymi wskazówkami moralnymi.
- ☐ Nie przywiązuję zbytniej uwagi do tradycji, np. sposobu spędzania świąt.
- ☐ Robię to, co uważam za stosowne, nawet, jeśli innym się to nie podoba.
- ☐ Mało wzrusza mnie widok cierpiących ludzi lub zwierząt.

[113] http://wup-krakow.pl/uslugi-rynku-pracy/poradnictwo-zawodowe/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej/inne/poradniki-centrum-pliki/TOP37.pdf - dostęp 25.08.2016

- ☐ Lubię robić złośliwe żarty.
- ☐ Lubię szokować innych moim strojem lub fryzurą.

Lista 2

- ☐ Jestem bardzo skupiony na swoich obowiązkach i nie myślę o błahych sprawach.
- ☐ Filozofia jest dla mnie zbyt abstrakcyjna.
- ☐ Bardziej działam i myślę o konkretach, niż fantazjuję o czymś, co jest nierealne.
- ☐ Są takie osoby, które są dla mnie autorytetami i gdy podejmuję decyzję, myślę, co one by zrobiły w tej sytuacji.
- ☐ Mam swoje ulubione potrawy, które jadam, gdy tylko mogę.
- ☐ Przestrzegam tradycji, np. święta spędzam tak, jak kiedyś w dzieciństwie.
- ☐ Lubię w życiu sytuacje jasne, gdy wiadomo, co trzeba zrobić.
- ☐ Bardziej lubię ludzi pewnych i obliczalnych.
- ☐ Uważam, że istnieją wskazówki moralne, których wszyscy powinniśmy
- ☐ się trzymać.
- ☐ Trudno mi wymienić jakieś moje hobby.
- ☐ Podejmując decyzję, z reguły pytam innych o radę.
- ☐ Bardzo staram się innych nie zranić tym, co powiem albo zrobię.
- ☐ Chętnie przyłączam się do pomocy cierpiącym.
- ☐ Lubię ubierać się tak jak inni.

Podsumowanie testu „Twoja kreatywność”

Policz teraz liczbę krzyżyków o obu listach. Jeżeli przy liście pierwszej jest ich więcej niż przy drugiej, lub odwrotnie, oznaczać to może, że bliższy jesteś jednemu z biegunów.

Jeśli wyraźnie więcej krzyżyków zaznaczyłeś przy pierwszej liście – może to oznaczać, że Twoje cechy osobowości sprzyjają kreatywnym działaniom. Łatwo łamiesz konwencje i jesteś typem niespokojnego ducha, który kieruje się w życiu swoimi marzeniami i nie zważa zbytnio na opinie innych. Raczej unikaj pracy, w której dużą wagę przykłada się do przestrzegania norm i regulaminów. Ty tego nie lubisz i tolerujesz taką postawę u innych. Twoim atutem jest za to umiejętność pracy w nieuporządkowanym otoczeniu, w nieregularnym rytmie oraz większa ciekawość i skłonność do interesowania się wieloma sprawami. To rys pracy wielu wolnych

zawodów, ale także prac, w których sam organizujesz sobie warsztat, np. praca akwizytora czy przedstawiciela handlowego. Pomyśl także o miejscach, gdzie ceniona jest pomysłowość, a tolerowana dziwaczność, np. praca w reklamie w dziale kreatywnym.

Jeśli wyraźnie więcej krzyżyków zaznaczyłeś przy drugiej liście – może to oznaczać, że Twoje cechy osobowości raczej sprzyjają konwencjonalnym działaniom. Proza życia Cię nie przytłacza i potrafisz poświęcić wiele uwagi drobnym, ale ważnym na co dzień sprawom. Kierujesz się zdaniem innych, wolisz przestrzegać norm i pewnie oczekujesz tego od innych. Wybieraj więc raczej prace, w których regulaminy i hierarchia odgrywają dużą rolę, na przykład służby mundurowe, ale także praca w administracji czy związana z finansami. Zapewne też wolisz bardziej unormowany rytm pracy i nie lubisz, gdy oczekuje się od Ciebie, że sam wymyślisz, co masz robić i powstrzymasz się od konsultowania z innymi.

Jeśli liczba krzyżyków na obu listach Ci się równoważy, oznacza to, że podobnie jak większość ludzi, reprezentujesz przeciętny poziom zainteresowania nowością i potrzeby niezależności od innych ludzi. i w tym wypadku Twoim atutem jest elastyczność – możesz łączyć w pracy oba te rodzaje zachowań. Unikaj tylko skrajności.

Czy jesteś kreatywny? [114]

Test przygotowała psycholog Alicja Kolanecka

Zamieszczony poniżej test pozwoli ci się zorientować, czy jesteś kreatywny. Przeczytaj pytania i przy każdym zaznacz Tylko jedną odpowiedź.

1. **Koledzy z pracy doceniają cię przede wszystkim za:**
   a) rzetelność i obowiązkowość,
   b) pomysłowość i rozwagę,
   c) błyskotliwość i przebojowość.

2. **Jeśli masz poważny problem do rozwiązania, starasz się:**

[114] http://www.newsweek.pl/nauka/czy-jestes-kreatywny,60771,1,1.html – dostęp 25.08.2016

a) przypomnieć sobie, w jaki sposób inne osoby radziły sobie w podobnych sytuacjach,
b) przedyskutować strategię działania z przyjaciółmi,
c) wymyślić kilka opcji możliwych do przyjęcia i wybrać najlepszą.

3. **Eksperymentujesz w kuchni lub testujesz różne dania w restauracji:**
   a) nie – od lat mam ulubione potrawy,
   b) czasami,
   c) bardzo często.

4. **Twoja koleżanka z pracy to osoba z inicjatywą, odważnie zgłasza wiele pomysłów, często ma odmienne zdanie niż szef. Jak ją traktujesz?**
   a) unikasz jej, bo burzy spokój i porządek,
   b) podziwiasz ją za błyskotliwość i odwagę,
   c) szukasz okazji, by z nią podyskutować.

5. **Mężczyzna na poniższym obrazku właśnie dostaje od szefa zadanie do realizacji. Jak myślisz, co mówi?**

   a) „Poproszę o dokładne wytyczne i wskazówki”,
   b) „Czy mogę spróbować zrobić ten projekt według własnego pomysłu?”,
   c) „Mam już kilka pomysłów, zaskoczymy konkurencję!”

6. **Widzisz ogłoszenie o koncercie zespołu grającego muzykę poważną w rytmie reggae, akurat masz wolny wieczór, co robisz?**
   a) krzywisz się z dezaprobatą i odchodzisz – to nie dla ciebie,

b) przez chwilę rozważasz możliwość posłuchania, ale szybko rezygnujesz,
c) już się cieszysz, bo możesz posłuchać czegoś nowego.

7. Twoje przebranie na balu maskowym zostało skrytykowane przez wielu znajomych, a ty:

a) martwisz się ich opinią przez parę dni, chciałbyś cofnąć czas,
b) przekonujesz się, że nie zrozumieli symboliki stroju, jest ci przykro,
c) nie przejmujesz się – strój stworzyłeś sam i jest świetny.

8. Twoje zainteresowania:

a) dotyczą jednej dziedziny i są niezmienne od lat,
b) zmieniały się kilkakrotnie,
c) są bardzo różnorodne.

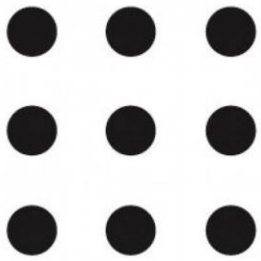
9. Gdy przystępujesz do realizacji nowego zadania, najbardziej motywują cię:

a) pieniądze,
b) osobiste ambicje,
c) ciekawość.

10. W ciągu pięciu minut postaraj się wymyślić jak najwięcej zastosowań dla grzebienia. Ile znalazłeś?

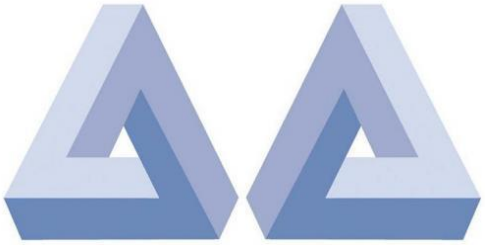
a) 0–3
b) 4–9
c) 10 i więcej.

11. Poniżej znajduje się dziewięć kropek, spróbuj połączyć je wszystkie za pomocą trzech linii prostych rysowanych bez odrywania ołówka od papieru. Jak szybko to zrobiłeś?



a) nie znasz rozwiązania,

b) po kilkunastu minutach,
c) po kilku minutach.



Odpowiedzi :

Ćwiczenie A

Ten, który jest chory, ma znamię na czole. Nie ma lustra, ale ma oczy. Przyglądasz się innym podczas posiłku i jeśli nikt nie ma na czole znaku, oznacza to, że ty jesteś chory.

Ćwiczenie B

Daj kluczyki swojemu przyjacielowi i poproś, by zabrał staruszkę jak najszybciej do szpitala. Zostań na przystanku z kobietą swoich marzeń, czekaj na autobus i spróbuj w międzyczasie ją poderwać.

Ćwiczenie C

Otrzymałeś 5000? NIE, to zły wynik.
Poprawny wynik to 4100 !!! Nie wierzysz? Sprawdź jeszcze raz.
To pułapka dla mózgu, który "przeskakuje" na najwyższy "poziom setek" zamiast "dziesiątek". Nasz " komputer " też daje się oszukać i to częściej niż się nam wydaje.

Ćwiczenie D

To nie są narty, tylko śnieg. Dałeś się zwieść? Jeśli tak nie martw się. Większość ludzi daje się na to złapać. To normalne - tam gdzie w grę wchodzą dwa zbiory funkcji nasz mózg lubi mknąć naprzód niczym parowóz, z podobną bezwładnością. Wiedząc o tym możesz uniknąć tego typu pułapek logiki.

Ćwiczenie E

1. Włączyć pierwszy wyłącznik, poczekać minutę i go wyłączyć (pierwszy wyłącznik)
2. Włączyć drugi wyłącznik i przejść natychmiast do drugiego pomieszczenia.

Możliwe są trzy sytuacje :

- jest ciemno, ale żarówka jest ciepła — poprawna odpowiedź - wyłącznik Nr 1
- żarówka się świeci — poprawna odpowiedź - wyłącznik Nr 2
- jest ciemno i żarówka jest zimna — poprawna odpowiedź - wyłącznik Nr 3

Ćwiczenie F

x – waga cegły

$x = 1kg + 0,5x$

$x – 0,5x = 1\ kg$

$0,5x = 1\ kg$

Czyli cegła waży 2 kg.

Podsumowanie testu „Czy jesteś kreatywny?”

Teraz zsumuj wyniki. Litera, którą wybierałeś najczęściej, charakteryzuje poziom Twojej kreatywności.

Przewaga „a”

Jesteś osobą, która zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym lubi trzymać się ustalonych wcześniej procedur i ogólnie przyjętych zasad. Taka postawa daje ci poczucie bezpieczeństwa. Zbytnia oryginalność, perspektywa zmian i podjęcia ryzyka nieco cię przeraża. Najlepiej funkcjonujesz w sytuacjach przewidywalnych i sprawdzonych, a szef uważa cię zapewne za solidnego i obowiązkowego pracownika.

Przewaga „b”

Masz wiele ciekawych pomysłów, ale często brakuje ci inspiracji i odwagi, aby je zrealizować. Lubisz przebywać w towarzystwie osób oryginalnych i przebojowych, podziwiasz ich dokonania, w skrytości marząc o tym, aby pójść w ich ślady. Zacznij ćwiczyć kreatywność, bo to umiejętność, którą możesz rozwijać.

Przewaga „c”

Kreatywność to umiejętność, która u Ciebie jest świetnie rozwinięta. Zarówno prywatnie, jak i w pracy potrafisz realizować zadania i rozwiązywać problemy

w sposób twórczy. Umiesz dostosować się do różnych sytuacji społecznych, a nieoczekiwane zdarzenia traktujesz jak okazję do zdobycia nowych doświadczeń. Masz wiele pasji i nie wiesz, co to nuda, a każdy dzień to dla Ciebie nowe wyzwanie.

Jeśli odpowiedziałeś na wszystkie pytania i rozwiązałeś wszystkie problemy zawarte w ćwiczeniach i testach - **GRATULUJĘ**, jeśli **NIE** nie przejmuj się – zastosuj się do poniższych wskazówek [115] by być bardziej kreatywnym i wróć do ćwiczeń i testów np. za miesiąc, dwa czy w wolnej chwili.

1. Zapoznaj się jeszcze raz i stosuj zasady życia Leonardo da Vinci.
2. Wypisuj jak najwięcej pomysłów na rozwiązanie danego problemu, lub sytuacji w której nie wiesz jak postąpić. Wypisz najlepiej powyżej 20 myśli, pomysłów, przyjrzyj się nim, wybierz jedną i wdróż.
3. Wejdź w „czyjeś buty" – technika ta sprawi, że spojrzysz z zupełnie innej perspektywy na sytuację, swoje zachowanie i wizerunek. Zdystansowanie się sprawi, ze zobaczysz to co być może było niewidoczne (Jak to wygląda z boku? Co byś doradził innej osobie?).
4. Usiądź, weź kartkę, długopis i przez 10 minut pisz, rysuj, maluj i notuj wszystko to co Ci się nasunie na wybrany przez Ciebie temat. Bez oceniania, kwestionowania – po prostu spraw, żeby myśli płynęły i przelewaj to na papier.
5. Popracuj z podświadomością – to często z niej rodzą się najlepsze pomysły. Przed snem zadaj sobie proste konkretne pytanie, prawdopodobnie rano otrzymasz odpowiedź.
6. Załóż notatnik – zapisuj w nim wszystkie pomysły, przemyślenia, które pojawiają się w ciągu dnia – nie zapisane myśli często ulatują. Regularnie go przeglądaj.
7. Wyłącz autopilota – rutyna to przeciwieństwo kreatywności więc aby pobudzić swój mózg – zrób coś inaczej – umyj zęby inną ręką niż dotychczas, przejdź inną nową drogą do pracy. Zawsze robiąc coś inaczej, tworzą się nowe połączenia neuronalne - poprawi to pracę mózgu. Niszcz schematy.

[115] http://www.eioba.pl/a/2vz2/dowiedz-sie-jak-cwiczyc-i-wykorzystywac-swoja-kreatywnosc-11-prostych-cwicz – dostęp 25.08.2016

8. Zadawaj dużo pytań – znakomicie stymulują nasz umysł i kreatywne myślenie.
9. Znajdź przez 3 minuty jak najwięcej nowych nietypowych zastosowań zwykłych codziennych przedmiotów. np. ołówek – można go użyć jako wskaźnik, do drapania, jako spinka do włosów, jako miarka, lub zakładka do książki.
10. Naucz się żonglować np. trzema piłeczkami – zsynchronizujesz swoje półkule mózgowe – pozwoli to na efektywniejszą naukę i twórcze myślenie.
11. Czytaj książki o kreatywnym myśleniu i stosuj się do ich wskazówek.

Pamiętaj – kreatywność to nie tylko wiedza ale stan ducha.

Płynność, giętkość, wrażliwość i oryginalność myślenia można wciąż rozwijać w oparciu o dobrane ćwiczenia czy testy zawarte w literaturze. Przedstawione w artykule treści to tylko malutki ułamek wiedzy na temat kreatywności czy twórczego myślenia. Chcąc szerzej zgłębić wiedzę na ten temat warto sięgnąć po literaturę na podstawie której powstał artykuł. Osobiście polecam książkę: **Michael J. Gelb *„Myśleć jak Leonardo da Vinci. Siedem kroków do genialności na co dzień”.***

Opracowanie:
Krystyna Depczyńska
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia:

1. Bennewicz M. (2014). *Coaching kreatywność zabawa.* Gliwice: Wydawnictwo Helion.
2. Biela A. (2015) *Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie.* Warszawa ISBN, (s.146).
3. Buzan T. (2015). *Mapy twoich myśl*. Łódź: Wydawnictwo JK.
4. Cox D. (2015). Kreatywne myślenie dla bystrzyków. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
5. Gelb M.J. (2016). Myśleć jak Leonardo da Vinci, Poznań: Dom Wydawniczy REBIS Sp. zo.o.
6. Nęcka E. (2005). Trening Twórczości. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

7. Szmidt K. J. (2010). ABC kreatywności. Warszawa: Difin SA.
8. Szmidt K. J. (2013). Trening kreatywności. Gliwice: Wydawnictwo Helion.

Netografia:

1. https://www.youtube.com/watch?v=_uLgYvtwgbY – dostępne 20.07.2016r.
2. https:/pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywność – dostępne 25.07.2016r.
3. http://pracownik.kul.pl/files/12440/public/Kreatywnosc.pdf - dostępne 25.07.2016r.
4. http://www.neuropedagogika.org/kreatywność/trening-kreatywności/ - dostępne 25.07.2016r.
5. http://www.neuropedagogika.org/kreatywnosc/kreatywnosc-definicje/ - dostępne 25.07.2016r.
6. https://pl.wikipedia.org/wiki/Leonardo_da_Vinci - dostępne 29.08.2016r.
7. https://pl.wikipedia.org/wiki/Thomas_Alva_Edison - dostępne 29.08.2016r.
8. https://pl.wikipedia.org/wiki/Facebook - dostępne 29.08.2016r.
9. http://coaching.focus.pl/doskonalenie/trening-kreatywnosci-lacz-wiaz-i-tworz-463 - dostępne 28.07.2016r.
10. http://www.psychologia-spoleczna.pl/artykuly/2104-8-krokow-zwiekszajacych-kreatywnosc.html - dostępne 02.08.2016r.
11. http://adamgrzesik.natemat.pl/116481,odkryj-7-zasad-zycia-leonardo-da-vinci-i-zyj-odwaznie - dostępne 01.08.2016r.
12. http://www.eioba.pl/a/2kcm/jestes-kreatywny-sprawdz - dostępne 23.08.2016r.
13. http://www.neuropedagogika.org/category/kreatywnosc/kreatywnosc-cwiczenia/ - dostępne 23.08.2016r.
14. http://ckpidn.home.pl/nauczyciel/materialy/cwiczenia%20rozwijajace%20kreatywnosc.pdf - dostępne 23.08.2016r.
15. http://jaksieuczyc.pl/jak-tworzyc-mapy-mysli/ - dostępne 23.08.2016r.
16. http://www.beka.pl/_ps.php - dostępne 24.08.2016r.
17. http://wup-krakow.pl/uslugi-rynku-pracy/poradnictwo-zawodowe/centrum-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej/inne/poradniki-centrum-pliki/TOP37.pdf - dostępne 25.08.2016r.
18. http://www.newsweek.pl/nauka/czy-jestes-kreatywny,60771,1,1.html - dostępne 25.08.2016r.

19. http://www.eioba.pl/a/2vz2/dowiedz-sie-jak-cwiczyc-i-wykorzystywac-swoja-kreatywnosc-11-prostych-cwicz - dostępne 25.08.2016r.
20. http://sjp.pl/transformacja - dostępne 30.08.2016r.
21. http://medycynaipasje.com.pl/a1676/Jak-zwiekszyc-swoja-kreatywnosc-.html/m226 - dostępne 30.08.2016r.

7. Co z tą inteligencją ?

Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN określa inteligencję jako właściwą ludziom a także zwierzętom, zdolność rozumienia otaczających sytuacji, uczenia się, oraz wykorzystywania posiadanej wiedzy i umiejętności w sytuacjach nowych i trudnych[116] Trudno znaleźć w słownikach psychologii inne pojęcie tak trudne do zdefiniowania jak inteligencja[117]. Naukowa refleksja nad inteligencją, jako przejawem aktywności umysłowej sięga starożytności. Termin inteligencja przypisywany jest Cyceronowi (I wiek p.n.e.)[118]. Samo słowo pochodzi od łacińskiego intelligo (rozumiem). Warto pamiętać, że wiele pojęć w tym również inteligencja, ewoluowało na przestrzeni wieków. w czasach już spółczesnych, wielu badaczy starało się definiować inteligencję na drodze czysto naukowych dociekań z wykorzystaniem technik pomiaru inteligencji[119]. Do takich badaczy należał Alfred Binet, psycholog francuski, twórca pierwszego zestawu testów do pomiaru inteligencji. Prowadził on badania nad zagadnieniami pamięci, koncentracji, postrzegania oraz myślenia. w 1905 opublikował metryczną skalę inteligencji (skala Bineta) pozwalającą określić wiek umysłowy oraz iloraz inteligencji. Skala ta, po niewielkich zmianach stosowana jest do dzisiaj[120]. Badacz ten uważał, że inteligencja może przejawiać się w takich umiejętnościach jak rozumowanie, wyobrażanie, wydawanie sądów, zdolność przystosowania się. Założenie Bineta było takie, że słaby wynik IQ nie wskazuje na niemożność osiągnięcia dobrych wyników w nauce, lecz osoby takie wymagają dodatkowej, specjalistycznej pomocy i wsparcia w procesie edukacji. w latach 20-tych ubiegłego wieku odczuwano brak spójnego stanowiska dotyczącego, czym tak naprawdę jest inteligencja. Być może dlatego, koncepcje inteligencji pozostawały blisko związane z technikami jej pomiaru[121]. w środowiskach naukowców zajmujących się inteligencją pojawiła się ironiczna definicja, która określała inteligencję jako cechę badaną przez testy inteligencji. Podejmowano wysiłki, aby znaleźć narzędzie wnioskowania o przyszłości osoby (dziecka), na podstawie

---

[116] Wielki Słownik Wyrazów Obcych PWN Warszawa 2005 str. 552

[117] A.Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 288

[118] Słownik Psychologii red. J. Siuta. Kraków 2005 str. 110

[119] A. Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 288

[120] https://pl.wikipedia.org/wiki/Alfred_Binet, dostęp 22 czerwca 2016 r.

[121] A. Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 288

osiągniętego wyniku testu. Stąd duża popularność jaką osiągnęła inna metoda badania inteligencji, stworzona przez Davida Wechslera (1896 - 1981), który opracował narzędzie do badania dzieci oraz dorosłych. Wszystkie wersje testu zawierają 10 różnych rodzajów zadań. Uporządkowane są, od najłatwiejszych do najbardziej skomplikowanych. Wśród zadań wyróżnić można dwie podgrupy:

- I sprawdzające umiejętności werbalne (słownictwo, opisywanie itp.)
- II test wykonawczy (układanie klocków według wzoru, historyjek obrazowych)

Test Wechslera[122] umożliwia diagnozę uzdolnień, dostarcza informacji o pewnych cechach osobowości, a także pomaga zdiagnozować hipotezy uszkodzenia mózgu. w wyniku przeprowadzenia testu uzyskuje się tzw. IQ – iloraz inteligencji. Test zbudowany jest ze skal dzielących się na 2 grupy: skalę zdolności słownych i skalę wykonaniową. Każda ze skal udziela informacji dotyczących funkcjonowania w sferze poznawczej badanej osoby w danym zakresie. w badaniu uzyskuje się informacje dotyczące funkcjonowania poznawczego osoby w opisanych wyżej sferach. Możliwa jest diagnoza szczególnych uzdolnień i możliwości intelektualnych oraz zaniedbanych, słabo rozwiniętych sfer funkcjonowania poznawczego, co jest ważne zwłaszcza u dzieci. Można bowiem określić obszary, w których dziecko powinno być szczególnie stymulowane, by osiągnęło pełniejszy rozwój. Badanie dostarcza także informacji o pewnych cechach osobowości, np. wyznaczających zachowanie badanego w obecności osoby egzaminującej, o poziomie lęku występującego u badanego w sytuacjach społecznych, umiejętności trafnego oceniania i interpretowania sytuacji społecznych. Możliwe jest również uzyskanie informacji o uszkodzeniach mózgu. Informacje dotyczące osobowości i zmian mózgowych uzyskuje się po przestudiowaniu profilu uzyskanych wyników, złożonego z wyników poszczególnych podskal. Informacje dotyczące funkcjonowania poszczególnych obszarów mózgu lub specyficznych zaburzeń (np. choroby Alzheimera), są traktowane przez psychologa jako hipotezy, że dane zaburzenie może w danym wypadku występować. Nigdy nie są traktowane jako wystarczające dowody zmian mózgowych. w wyniku przeprowadzenia testu uzyskuje się także IQ (z języka angielskigo intelligence quotient) - iloraz inteligencji. Jest to wynik uzyskany w teście

[122] https://pl.wikipedia.org/wiki/David_Wechsler, dostęp 20.06. 2016r.

przez osobę badaną, porównany ze średnim wynikiem uzyskanym w teście przez osoby stanowiące reprezentatywną próbę populacji, oraz będące w tym samym przedziale wiekowym, co badany. IQ jest bardzo często błędnie interpretowany - nie można go określić jako niezmienny czy wrodzony. Nie jest również dokładną miarą (błąd pomiaru wynosi dla wyniku ogólnego 5 punktów; czyli osoba, która uzyskała wynik w badaniu IQ=110 ma z 95% prawdopodobieństwem wynik mieszczący się pomiędzy 105 a 115 punktów). Wynik IQ mówi o bieżącym poziomie funkcjonowania poznawczego, nie mówi wiele o możliwościach twórczych osoby, nie gwarantuje sukcesów akademickich (jak zbadano, w około 75% dobre wyniki na studiach wyjaśniają czynniki pozaintelektualne - cechy osobowości, motywacja, przystosowanie społeczne). Na podstawie IQ przewidywać można jedynie sukcesy w edukacji w młodszych latach szkoły podstawowej. Wynik IQ mówi, jak dana osoba wypada w porównaniu z jej rówieśnikami w określonych formach funkcjonowania intelektualnego[123]. Od momentu pojawienia się testu Wechslera pojawiło się wiele innych narzędzi badających inteligencję, którą możemy nazwać zdolnością do korzystania z doświadczenia[124].

Klasyczne teorie inteligencji

W związku z różnorodnością podejść do zagadnienia inteligencji, możemy dzisiaj mówić o wielu definicjach tego pojęcia[125] w zależności od tego jaka koncepcja przyświecała badaczowi który się nią zajmował. Można w związku z tym mówić dzisiaj o strukturalnych (czynnikowych) koncepcjach inteligencji. Istotą tych koncepcji, jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jaka jest wewnętrzna struktura inteligencji. Czy inteligencja, to jedna, czy też wiele zdolności? Jeśli jest to wiele zdolności, to jakie są ich wzajemne relacje? Czy zdolności mają charakter hierarchiczny, czy raczej są wzajemnie niezależne od siebie? Do twórców koncepcji strukturalnych można zaliczyć wielu znakomitych naukowców jak angielski psycholog Charles Spearman czy Philip Vernon. Drugą grupą są poznawcze koncepcje inteligencji. Podejście to pojawiło się w latach 70-tych ubiegłego wieku i polegało na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, jakie jest poznawcze podłoże cech

[123] http://zdrowie.med.pl/psychologia/badania/skala.html, dostęp 23.06. 2016 r.

[124] A.Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 288

[125] http://malicious.fm.interiowo.pl/inteligencja.htm, dostęp 13.09.2016 r.

intelektualnych. Co znaczy być osobą inteligentną lub nieinteligentną w odniesieniu do funkcjonowania procesów poznawczych, np. uwagi czy pamięci? Trzecią grupę stanowią biologiczne koncepcje inteligencji[126], których rozwój miał związek z powstaniem nowych technik badawczych: tomografii pozytronowej (badanie aktywności metabolicznej określonych obszarów mózgu) i rezonansu magnetycznego (badanie stopnia ukrwienia mózgu). Biologicznego podłoża inteligencji upatruje się obecnie w trzech źródłach: szybkości neuronalnej, sprawności układu nerwowego i wielkości mózgu.

Pierwszą definicję inteligencji w nurcie koncepcji strukturalnych, stworzył w latach 30 – tych XX wieku William Stern – niemiecki psycholog i filozof. Według Sterna, **inteligencja, to ogólna zdolność adaptacji do nowych warunków i do wykonywania nowych zadań**. To właśnie ten badacz wprowadził pojęcia **ilorazu inteligencji** (IQ - *intelligence quotient*) wykorzystywane w wielu testach do pomiaru inteligencji. Stern upowszechnił tezę, że istotnym przejawem inteligencji jest umiejętność przystosowania się do nowych okoliczności i zadań[127]. Wielu naukowców wręcz definiuje inteligencję jako zdolność radzenia sobie w sytuacjach nowych[128]. w tym kontekście bardzo interesująca jest koncepcja R. Sternberga – amerykańskiego psychologa i psychometry, który zaproponował ciekawą metodę analizy procesów poznawczych, służących do tworzenia i modyfikowania wiedzy o otoczeniu, kształtującej zachowanie[129].Triarchiczna (trzyczęściowa) teoria inteligencji została ogłoszona w 1985 roku. Zakłada ona, że inteligencja ma trzy aspekty: praktyczny, kreatywny i analityczny. Każdy z tych trzech aspektów stanowi osobną subteorię i tak kolejno: 1) Subteoria kontekstu (aspekt praktyczny), ujmuje inteligencję jako sposób adaptacji do środowiska (rzeczywistości), pozwala dokonywać wyborów lub zmieniać, kształtować otoczenie w którym żyjemy. 2) Subteoria doświadczenia (aspekt kreatywny) to podejście do inteligencji jako właściwości pozwalającej efektywnie rozwiązywać nowe zadania i automatyzować procesy poznawcze (wykonywać powtarzalne czynności bez konieczności sprawowania nad nimi świadomej kontroli). 3) Subteoria składników (aspekt

[126] tamże.

[127] http://www.opoka.org.pl/zycie_kosciola/kultura/inteligencjan.html dostępne 14.09.2016 r.

[128] tamże

[129] A.Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 580

analityczny) pozwala rozpatrywać inteligencję jako sposób organizowania procesów poznawczych. w tej subteorii mamy do czynienia z następującymi elementami:
a) metaskładniki – najważniejsze procesy przetwarzania informacji, decydują one o sposobie planowania, kontrolowania i podejmowania decyzji – odpowiadają za planowanie i kontrolę przebiegu procesu poznawczego. b) składniki wykonawcze – procesy przetwarzania informacji zaangażowane w wykonanie zadania. c) składniki nabywania wiedzy – procesy zaangażowanie w uczenie się, przyswajanie informacji. Według Sternberga, inteligencja powiązana jest z szybkim automatyzowaniem procesów poznawczych. Dzięki temu osoby inteligentniejsze wykonują wiele czynności w sposób płynny, szybki, bez wysiłku i bez konieczności sprawowania nad nimi świadomej kontroli. Teoria ta zakłada, że o inteligencji człowieka świadczą dwa czynniki: skuteczność działania w sytuacjach nowych i tempo automatyzowania czynności poznawczych. Triadowa koncepcja Sternberga należy obecnie do najbardziej popularnych teorii inteligencji[130]. Pojawia się pytanie o to, jakie znaczenie ma inteligencja w naszym życiu i jak możemy ją wykorzystywać. Sama inteligencja ma duże znaczenie szeroko rozumianej karierze - gdzie nabiera znaczenia sposób w jaki człowiek radzi sobie z pojawiającymi się problemami oraz gdzie i jak można wykorzystać swoje uzdolnienia. Pojęcie inteligencji z upływem czasu rozrastało się, obejmując również sferę uzdolnień i talentów. Zaczęto mówić o rodzajach inteligencji[131]. Nasuwają się pytania : co składa się na naszą inteligencję ? Jakie są jej składniki ? Okazuje się, że pod wpływem procesu nauki w mózgu zachodzą fizyczne zmiany powstają połączenia między istniejącymi neuronami, tworzącymi niezwykle złożoną sieć. Zdobywanie wiedzy powiększa tę sieć. Ćwiczenie mózgu jest w stanie podwyższyć naszą inteligencję płynną[132]. Dla nikogo nie jest tajemnicą, że łatwiej zachowujemy w pamięci pozytywne doznania, ciekawe lekcje łatwiej zapamiętać niż te nudne. Nasz mózg selekcjonuje informacje i eliminuje mało istotne. Tylko wtedy, gdy dana informacja lub umiejętność ma dla nas znaczenie, nasz mózg tworzy i ochrania związane z nią połączenia nerwowe. z drugiej strony mamy do czynienia z olbrzymią różnorodnością bodźców odbieranych przez nasz mózg, który zachowuje i utrwala te połączenia nerwowe, które mają dla niego znaczenie.

---

[130] http://psychopropter.blogspot.com/p/poznawcze-podejscie-do-inteligencji-r.html dostępne 23 czerwca 2016

[131] J. Brehmer. P.Carter. K. Russel. Sprawdź swoje IQ. Wydawnictwo LIBER. Warszawa 2008 str. 8

[132] J. Bremner. P.Carter. K. Russel. Sprawdź swoje IQ. Wydawnictwo LIBER. Warszawa 2008 str. 11

w ten sposób rodzi się wśród ludzi różnorodność inteligencji, dzięki której możemy mówić o indywidualnych silnych i słabych stronach – również tych, które nie poddają się łatwo pomiarowi za pomocą testów. Nie sposób za pomocą testu oszacować żadnego z artystycznych talentów, których realizacja nierzadko wymaga bardzo złożonych procesów intelektualnych. Nawet przy tak wydawałoby się mało wymagających zawodach jak stolarz, wizażystka, fryzjerka, trzeba pamiętać, że wykonywanie ich wymaga przeanalizowania każdego zlecenia, oceny, jak dużo czasu zajmie jego wykonanie, i ile będzie kosztować. Następnie trzeba zgromadzić potrzebne materiały, znaleźć sposób osiągnięcia celu – możliwie najbardziej optymalny. Zlecenie musi zostać skutecznie zrealizowane, za pomocą zróżnicowanych narzędzi i materiałów, a wykonawca często wykazuje się lepszym zrozumieniem tajników danego zawodu niż osoby spoza branży, które dysponują znacznie wyższym ilorazem inteligencji. To stwierdzenie pozwala nam postawić tezę, że u podstawy dopasowania zawodowego powinna znaleźć się trafna diagnoza rodzaju dominującej inteligencji[133]. Na współczesnym rynku pracy, kandydaci ubiegający się o pracę, muszą rozwiązywać obszerne testy. Ich zadaniem jest nie tylko określenie poziomu posiadanej inteligencji, ale także osiągnięć i predyspozycji, do wykonywania zawodu[134]. Co ciekawe, w stosowanych przez doradców personalnych testach, nie tyle chodzi o ustalenie poziomu inteligencji (IQ) – ile właśnie o wyciągnięcie wniosków dotyczących wartości kandydata jako przyszłego pracownika firmy[135]. Bierzę się wówczas pod uwagę uzdolnienia i talenty dzięki którym kandydat do pracy posiada pożądane kompetencje – na przykład kompetencje społeczne, matematyczne czy językowe. z punktu widzenia pracodawcy mówi się często o zarządzaniu talentami, co w praktyce sprowadza się do określania indywidualnych mocnych i słabych stron kandydata[136] - lub pracownika firmy w celu optymalnego (przynoszącego jak najlepsze efekty) wykorzystania jego kompetencji[137]. U podłoża kompetencji znajdziemy talenty, uzdolnienia. Natomiast u podstaw talentów znajdziemy rodzaj inteligencji, który umożliwia ich rozwijanie

[133] H. Siwert Testy inteligencji. Wydawnictwo Studio Emka. Warszawa 2008 str 28

[134] ibidem

[135] ibidem

[136] J. Bremner. P.Carter. K. Russel. Sprawdź swoje IQ. Wydawnictwo LIBER. Warszawa 2008 str. 14

[137] kompetencja – zdolność do wykonania jakiegoś zadania lub dokonania czegoś .Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 325

i osiąganie sukcesów. Wydaje się, że nic nie stoi na przeszkodzie aby każdy, kto planuje swoją karierę zawodową, poznawał również zasady zarządzania – kierowania swoim własnym talentem rozumianym jako przejaw określonego rodzaju inteligencji . Dlatego należy zapoznać się z podstawowymi definicjami zdolności i talentu. Zdolności i talenty pojawiają się bardzo wcześnie – w dzieciństwie. Uzdolnionymi i utalentowanymi nazywamy dzieci, o których mówi się, że dzięki wybitnym zdolnościom (inteligencji ?), są w stanie wykazać się zaawansowanymi dokonaniami[138]. Zdolności umysłowe to hipotetyczne, szeroko rozumiane zdolności poznawcze, które są podstawą wszelkich specyficznych zdolności ujawnianych w poszczególnych sytuacjach[139]. Zdolności takie nazywa się potocznie inteligencją. Na początku lat 80. XX wieku pojawiło się pojęcie inteligencji wielorakiej[140]. Inteligencja wieloraka to teoria opracowana przez amerykańskiego psychologa Howarda Gardnera. Autor tej koncepcji dodaje do podstawowej definicji „inteligencji", mierzonej poprzez testy IQ, swoje osiem typów, zawartych w następujących blokach**:**

Inteligencja werbalna (lingwistyczna, językowa)

To inaczej umiejętność swobodnego korzystania ze słów oraz języka. Osoby o inteligencji werbalnej starannie dobierają słowa, gdyż potrafią wychwycić subtelne różnice znaczeniowe między słowami, mają poczucie rytmu oraz dźwięku słów. Słowa wykorzystują w celach rozrywkowych, informacyjnych czy perswazyjnych. Lubią literaturę, zabawę słowami, chętnie uczestniczą w debatach, dobrze radzą sobie z pracami pisemnymi. w związku z tymi umiejętnościami dobrze sprawdzają się w zawodzie: pisarza, dziennikarza, publicysty, prawnika, nauczyciela, tłumacza.

Inteligencja matematyczno-logiczna

Osoby o tym typie inteligencji korzystają z logiki, liczb, schematów, łatwo dostrzegają relacje i połączenia pomiędzy informacjami. Rzeczy, które nie mają sensu logicznego są dla nich bezwartościowe. Mają skłonność do myślenia abstrakcyjnego oraz koncepcyjnego. Są dociekliwi, systematyczni, dokładni. w trakcie zajęć szkolnych

[138] Wybrane definicje zdolności, uzdolnień, talentu. Ośrodek Rozwoju Edukacji. Warszawa. str. 1

[139] A.Reber, S. Reber Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008 str. 923

[140] http://dziecisawazne.pl/8-inteligencji-wedlug-prof-h-gardnera/ dostęp 11.09.2015

lubią zadawać pytania. Są dobrze zorganizowani i posługują się argumentami logicznymi. Te umiejętności są niezwykle ważne dla matematyków, bankowców, fizyków, chemików, lekarzy, inżynierów.

Inteligencja wizualno-przestrzenna

Osoby o tym typie inteligencji myślą obrazowo, korzystają z map, diagramów, tabel, używają wyobraźni oraz obrazów. To osoby wrażliwe na kolory, kształty, wzory, lubią malować rzeźbić, rysować, układać puzzle. Inteligencji wizualno-przestrzennej używamy podczas czytania książek. Osoby o inteligencji wizualno-przestrzennej często mogą wyrażać przeświadczenie, że ekranizacja danej książki zawiodła ich- nie pasowała bowiem do historii, którą stworzyli oni w swojej wyobraźni. Osoby te dobrze sprawdzają się w zawodzie: malarza, architekta, rzeźbiarza, pilota, przewodnika, projektanta mody, chirurga, mechanika.

Inteligencja muzyczna (słuchowa, rytmiczna)

Osoby o tym typie inteligencji są wrażliwe emocjonalnie, mają poczucie rytmu, ich wrażliwość na dźwięk jest tak duża, że potrafią usłyszeć i rozpoznać dźwięki, które dla innych są niedostrzegalne, przykładowo: cieknącego kranu, śpiew ptaków itp. Ludzie ci wiedzą jak zmieniać głos czy to śpiewając czy to mówiąc. Lepiej przyswajają wiedzę, gdy przekazana im zostanie ona w czasie prezentacji niż gdy samodzielnie przeczytają tekst. Potrafią odtworzyć melodię lub rytm zaledwie po jednym ich usłyszeniu, często nucą coś pod nosem. Nierzadko pracują jako muzycy, piosenkarze, aktorzy, instrumentaliści.

Inteligencja ruchowa

Osoby o tym typie inteligencji lubią ruch, taniec, własnoręcznie wykonywać różne prace. Dobrze komunikują się z innymi za pomocą mimiki i gestykulacji. To typowi kinestetycy, którzy uczą się poprzez doświadczenie, mają dobre wyczucie czasu, są zorganizowani przestrzennie, duże znaczenie odgrywa u nich zmysł dotyku. Na lekcjach w szkole nie potrafią długo wysiedzieć w jednym miejscu, lecz wiercą się, lubią za to gry ruchowe, chętnie odgrywają sceny tematyczne. Szczególnie rozwinięta jest ona u sportowców, cyrkowców, tancerzy, gimnastyków, choreografów

czy fryzjerów, których głównym narzędziem pracy jest ich ciało. Zazwyczaj takie osoby łączą w sobie dwa rodzaje inteligencji: ruchową oraz przestrzenną.

Inteligencja interpersonalna (społeczna)

Osoby o tym typie inteligencji mają bardzo dobrze rozwiniętą wrażliwość. Są świadomi uczuć innych ludzi i wykorzystują to zarówno w sposób pozytywny jak i negatywny: do pocieszania, przekonywania czy manipulowania. Są to osoby bardzo towarzyskie, mają predyspozycje do pracy w zespole, gdyż są bardzo komunikatywne i posiadają wysoce rozwinięte umiejętności mediacyjne. Mają zdolność do rozwiązywania konfliktów, są lubiane. Często ich pomysły są wykorzystywane przez innych. Pracują często jako psychoterapeuci, nauczyciele, menadżerowie, lekarze czy pielęgniarki.

Inteligencja intrapersonalna (intuicyjna)

Osoby o tym typie inteligencji mają wysokie poczucie własnej wartości, są świadome własnych mechanizmów. Sami obierają ścieżkę swojego życia, dzięki intuicji wiedząc co jest dla nich najlepsze. Często inteligencja ta określana jest mianem introspektywnej, gdyż polega na skupieniu się na samym sobie. Osoby takie często bywają wstydliwe, lubią pracować w samotności, są wyciszone, skupione na sobie i swoich przeżyciach. Są świadome zarówno swoich atutów jak i wad, często podążają drogą samodoskonalenia. Są spokojne, refleksyjne, nie mówią wiele. Pracują w takich zawodach jak filozof, psychoterapeuta, teolog.

Inteligencja przyrodnicza (środowiskowa)

Osoby o tym rodzaju inteligencji w sposób instynktowny dostrzegają relacje i powiązania występujące w naturze. Mają zdolność dostrzegania szczegółów dotyczących ptaków, zwierząt, chmur, drzew, roślin. Chętnie zajmują się ogrodem, rozumieją zwierzęta. Ten rodzaj inteligencji cechuje osoby, którym zależy na tym, by natura przetrwała. Pracują jako ogrodnicy czy weterynarze.

Dwa nowe rodzaje inteligencji

W ostatnim czasie dr Gardner rozszerzył swoją koncepcję o jeszcze dwa inne rodzaje inteligencji, a mianowicie inteligencję egzystencjalną oraz inteligencję moralno-etyczną.

Inteligencja egzystencjalna. Jej zrozumienie i identyfikacja są trudne do opisania w sposób na tyle ścisły jak to się dzieje w przypadku ośmiu podstawowych rodzajów inteligencji. Inteligencja egzystencjalna wiąże się ze sprawami ostatecznymi i większymi obawami o życie duchowe. Stąd pytania o cel życia, pochodzenie człowieka i jego los po śmierci. Osoby o inteligencji egzystencjalnej odbierają energię i mają dostęp do informacji bez możliwości wyjaśnienia skąd posiadają te dane. Niejako w sposób intuicyjny pobierają wskazówki od osób, otoczenia, z miejsc, z rzeczy i łączą je w całość.

Inteligencja moralno-etyczna. Według Gardnera trudno jest w sposób jednoznaczny zdefiniować ten rodzaj inteligencji. Profesor twierdzi jednak, że jest coś takiego, co można określić jak wysokie poczucie moralności (niekoniecznie związane z religią) rozumiane jako rodzaj osobowości, indywidualności, woli która się rozwinęła. Inteligencja ta koncentruje się wokół najwyższej realizacji ludzkiej natury.

Zdaniem profesora Gardnera, każdy z nas rodzi się ze wszystkimi rodzajami inteligencji z tym, że w miarę upływu lat, niektóre z nich rozwijają się u nas mocniej, inne słabiej[141]. Trafne zdefiniowanie swojego własnego rodzaju inteligencji jest bardzo przydatne zarówno w szkole jak i na etapie poszukiwania zatrudnienia a także w rozwijaniu własnej kariery zawodowej.

Inteligencja emocjonalna – wychodząc poza IQ

W związku z faktem, że każdy rodzaj inteligencji w ujęciu Gardnera ma swój kontekst społeczny – na uwagę zasługuje powstała w latach 90 tych XX wieku koncepcja inteligencji emocjonalnej Daniela Golemana, profesora Uniwersytetu Harvarda. Przedstawił on następująca definicję inteligencji emocjonalnej, cytat : ,,Są to

[141] http://www.edulider.pl/edukacja/koncepcja-inteligencji-wielorakich-wedlug-howarda-gardnera , dostęp 05.07.2016

zdolności rozpoznawania przez nas naszych własnych uczuć i uczuć innych, zdolności motywowania się i kierowania emocjami zarówno naszymi własnymi, jak i osób, z którymi łączą nas jakieś więzi''[142]. w wyniku wieloletnich analiz badacz ten stwierdził, że życiu osobistym i zawodowym każdego z nas dużą rolę odgrywa inteligencja emocjonalna, która ma wpływ na to, jak wykorzystujemy swoja wiedzę i umiejętności. Na inteligencję emocjonalna składa się pięć kompetencji emocjonalnych i społecznych. Są to:

1. samoświadomość - wiedza o swoich stanach wewnętrznych, preferencjach, możliwościach i ocenach intuicyjnych, czyli świadomość emocjonalna, poprawna samoocena, wiara w siebie, tj. silne poczucie własnej wartości i świadomość swoich możliwości i umiejętności;
2. samoregulacja - panowanie nad swoimi stanami wewnętrznymi, impulsami i możliwościami czyli samokontrola, utrzymywanie norm uczciwości i prawości, sumienność, elastyczność w dostosowywaniu się do zmian, innowacyjność;
3. motywacja - skłonności emocjonalne, które prowadzą do nowych celów lub ułatwiają ich osiągnięcie, czyli dążenie do osiągnięć, zaangażowanie, inicjatywa, optymizm;
4. empatia - uświadamianie sobie uczuć, potrzeb i niepokojów innych osób, czyli rozumienie innych, świadomość polityczna, tj. rozpoznawanie emocjonalnych prądów grupy i stosunków wśród przedstawicieli władzy;
5. umiejętności społeczne - umiejętność wzbudzania u innych pożądanych reakcji, czyli wpływanie na innych, porozumienie, łagodzenie konfliktów, przewodzenie, tworzenie więzi, współpraca i współdziałanie, umiejętności zespołowe.

Widzimy tutaj, że zarówno Gardner jak i Goleman dostrzegają bogactwo ludzkiego potencjału intelektualnego w wielu obszarach wychodzących poza granice klasycznie rozumianego intelektu. Kwestionują rozpowszechnioną opinię która głosi, że dla odniesienia sukcesu w życiu kluczowa jest inteligencja akademicka mierzona ilorazem inteligencji. Skoro klasyczny (psychometryczny) pomiar inteligencji

[142] J. Strelau Psychologia. Podręcznik akademicki Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2000 r. tom 2, s. 179

może okazać się niewystarczający aby skutecznie zarządzać swoją karierą – pojawia się tak zwany niewymierny iloraz inteligencji[143]. z pomocą przychodzi nam test inteligencji wielorakich.

Co to znaczy - być inteligentnym?

Teoria inteligencji wielorakich jest bardzo optymistyczna ponieważ zakłada, że każdy jest obdarzony jakimś rodzajem inteligencji, wrodzonymi lub nabytymi predyspozycjami, zestawem cech charakterystycznych i unikalnych, czy to w dziedzinie intelektualnej, czy ruchowej, które ujawniają się w różnym stopniu sprawności przy wykonywaniu powierzonych zadań. Mieć talent do czegoś, to mieć predyspozycje w pewnym zakresie i wykonywać coś z łatwością. Każdy ma jakiś talent, nie każdy go jednak pielęgnuje i rozwija. Można nie mieć talentu do tańca, czy wyobraźni przestrzennej, ale za to, być dobrym na jakimś innym polu. Jako dzieci rozwijamy się w wielu kierunkach, poznajemy, eksperymentujemy. z upływem czasu, zdobywamy nowe umiejętności. Zazwyczaj pojawiają się czynności które lubimy bardziej od innych, coś przychodzi nam z łatwością, stajemy się w tym dobrzy – często osiągamy ponadprzeciętną biegłość. Dzieje się tak, kiedy w sposób świadomy rozwijamy dominujący rodzaj inteligencji. Teoria inteligencji wielorakich Howarda Gardnera wywołuje wątpliwości dotyczące terminologii, ponieważ rodzi się pytanie, czy mówienie o tylu rodzajach inteligencji jest uprawnione[144] i tak naprawdę, należałoby mówić o szczegółowych zdolnościach specjalnych[145]. Niezależnie jednak od dociekań teoretyków, możemy w aktywny sposób rozwijać swoje talenty bez względu na to, czy nazwiemy je inteligencją, czy zdolnościami. Warto zadbać o swój talent i uczynić z niego swoją mocną stronę – atut na rynku pracy. Rozpoznanie i rozwijanie mocnych stron, zdolności, dążenie do doskonałości w jakiejś dziedzinie charakteryzuje człowieka inteligentnego.

[143] J. Bremner. P.Carter. K. Russel. Sprawdź swoje IQ. Wydawnictwo LIBER. Warszawa 2008 str. 13

[144] M. Karwowski Konstelacje zdolności. Typy inteligencji a kreatywność. Oficyna wydawnicza Impuls. Kraków 2005 str. 21

[145] Tamże str.22

Załącznik 1

Kwestionariusz wielorakiej inteligencji[146]

Wypełnij poniższy kwestionariusz, przypisując wartość liczbową każdemu stwierdzeniu, które twoim zdaniem jest prawdziwe w odniesieniu do ciebie. Jeśli w pełni się z nim zgadzasz, postaw cyfrę 5. Jeżeli sądzisz, że nie masz z nim nic wspólnego - wstaw 0. Użyj cyfr od 5 do O, aby określić stopień prawdziwości poszczególnych stwierdzeń.

Wyniki wpisz w odpowiednie pola dla każdego typu inteligencji, a następnie wypełnij koło wielorakiej inteligencji.

1. Posiadam uzdolnienia manualne
   .....
2. Posiadam dobre wyczucie kierunku
   .....
3. Posiadam naturalną umiejętność rozwiązywania sporów między przyjaciółmi
   .....
4. Łatwo zapamiętuję słowa piosenek
   .....
5. Potrafię wyjaśniać w prosty sposób trudne zagadnienia
   .....
6. Robię wszystko krok po kroku
   .....
7. Dobrze znam samego siebie i rozumiem, dlaczego postępuję tak, a nie inaczej
   .....
8. Lubię ćwiczenia grupowe i spotkania towarzyskie
   .....
9. Dobrze uczę się, słuchając wykładów i wywodów innych ludzi
   .....

[146] www.ko.rzeszow.pl/zalaczniki/dokumenty/0202200702.doc - dostęp 6.09.2016

10. Słuchając muzyki, doznaję zmian nastroju
    .....
11. Lubię krzyżówki, łamigłówki i problemy logiczne
    .....
12. Tablice, zestawienia i pomoce wizualne odgrywają dla mnie ważną rolę podczas uczenia się
    .....
13. Jestem wrażliwy na nastroje i uczucia otaczających mnie ludzi
    .....
14. Najlepiej uczę się, kiedy muszę wziąć się w garść i zrobić coś samemu
    .....
15. Zanim zechcę się czegoś nauczyć, muszę zobaczyć, jaką będę miał z tego korzyść
    .....
16. Podczas nauki i rozmyślań lubię spokój i samotność
    .....
17. Potrafię usłyszeć poszczególne instrumenty w złożonych utworach muzycznych
    .....
18. Łatwo przychodzi mi wywołanie w wyobraźni zapamiętanych i wymyślonych obrazów
    .....
19. Posiadam bogaty język i potrafię się nim posługiwać
    .....
20. Lubię robić notatki
    .....
21. Posiadam dobre poczucie równowagi i lubię ruch fizyczny
    .....
22. Potrafię dostrzegać strukturę przedmiotów i związki między różnymi rzeczami
    .....
23. Potrafię pracować w zespole i korzystać z cudzych doświadczeń
    .....
24. Jestem dobrym obserwatorem i często zauważam rzeczy uchodzące uwadze innych
    .....

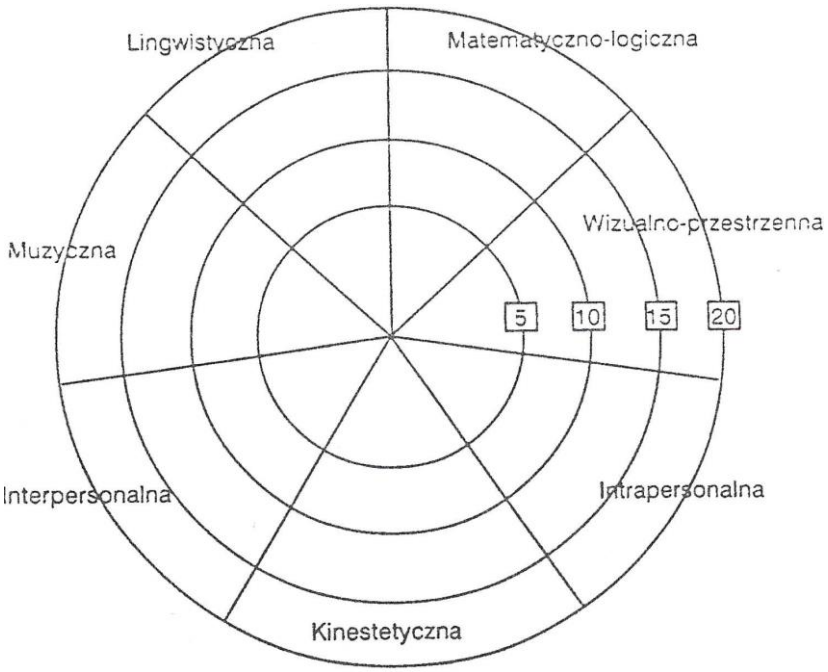
25. Często bywam niespokojny
    .....
26. Lubię pracować lub uczyć się niezależnie od innych
    .....
27. Lubię komponować muzykę
    .....
28. Potrafię radzić sobie z liczbami i problemami matematycznymi
    .....

KLUCZ DO KWESTIONARIUSZA WIELORAKIEJ INTELIGENCJI

typy inteligencji	**stwierdzenia suma punktów**
Lingwistyczna	5 9 19 20
	Punkty .....
Matematyczno- logiczna	6 11 22 28
	Punkty .....
Wizualno- przestrzenna	2 12 18 24
	Punkty .....
Muzyczna	4 10 17 27
	Punkty .....
Interpersonalna	3 8 13 23
	Punkty .....
Intrapersonalna	7 15 16 26
	Punkty .....
Kinestetyczna	1 14 21 25
	Punkty .....

Koło wielorakiej inteligencji

Wpisując uzyskane wyniki na okręgach w polach odpowiadających poszczególnym typom inteligenci! i zaciemniając pola o najwyższych wynikach, otrzymasz graficzny obraz rozkładu swoich typów inteligencji zgodnie z teorią Howarda Gardnera.



Interpretacja wyników - wskazówki:

- inteligencja logiczno-matematyczna – to właśnie tylko ten rodzaj, badają znane nam testy IQ. Odpowiada ona za dostrzeganie powtarzających się wzorców i różnych prawidłowości. Pozwala łatwiej rozwiązywać rożne łamigłówki. Osoby posiadające wysoko rozwinięty ten typ inteligencji, lubią eksperymentować. Cechuje je rozwinięte myślenie abstrakcyjne.
- Inteligencja ruchowa – odpowiada za koordynację ruchową. Pozwala szybciej uczyć się różnych manewrów. Osoby takie uwielbiają często poznawać nowe ruchy (np. taneczne), budować coś, czy grać w gry wymagające aktywności fizycznej.
- Inteligencja muzyczna – osoby takie charakteryzują się posiadaniem słuchu muzycznego (dlatego łatwiej przychodzi im nauka gry na instrumencie czy śpiewu). Osoba z tym rodzajem inteligencji jest wrażliwa na muzykę. Potrafi lepiej wyrazić siebie przy pomocy utworów.
- Inteligencja językowa – jest podobna do muzycznej, ale dotyczy języka. Pozwala posługiwać się bogatym słownictwem, wrażliwością na słowa. Ułatwia i przyspiesza naukę języków obcych. Osoby o wysokiej inteligencji językowej, łatwiej wyrażają i zapamiętują informacje w formie słów.

- Inteligencja przestrzenna – odpowiada za rozpoznawanie kształtów, wzorców, miejsc. Ułatwia poruszanie się w przestrzeni. Osoby takie potrafią docenić sztukę i wyobrażać sobie trudne kształty czy lokacje.
- Inteligencja interpersonalna – odpowiada za kontakty międzyludzkie. Ułatwia odczytywanie intencji i motywów ludzi. Pozwala odnaleźć się w towarzystwie. Wiąże się z inteligencją emocjonalną, empatią. Osoby takie charakteryzują się zwiększoną umiejętnością perswazji.
- Inteligencja intrapersonalna – to umiejętność rozumienia siebie samego, swoich potrzeb, emocji i motywów. Osoby takie potrafią się zmotywować i posiadają silną wolę do działania. Często są indywidualistami, nieco skrytymi oraz bywają wstydliwe. Często mówi się, że ten rodzaj inteligencji jest najważniejszy, ponieważ odpowiada za samoaktualizację.
- Inteligencja przyrodnicza – jest odpowiedzialna za rozumienie otaczającego nas świata przyrody. Osoby posiadające wysoko rozwinięty ten rodzaj inteligencji, lubią przebywać i dobrze czują się w środowisku naturalnym. Lubią obserwować i analizować naturę. Rozumieją ją dobrze, dbają o nią, są opiekuńcze w stosunku do zwierząt, lubią zbierać i kolekcjonować rośliny.

Warto zastanowić się, czy wyniki kwestionariusza pokrywają się z Twoimi obserwacjami na swój temat. Co możesz powiedzieć o sobie na podstawie profilu ? w którym rodzaju inteligencji osiągnęłaś/osiągnąłeś najwyższe wyniki, a w jakim najniższe? Które z umiejętności będą stanowić bazę dla Twoich sukcesów? Co chcesz rozwinąć ?
Największy potencjał do zmian na lepsze stanowią obszary naszych mocnych stron, a nie słabości. Nie każdy musi posiadać łatwość radzenia sobie się w różnych sytuacjach. Pamiętamy, że test jest wskazówką dotyczącą dominującej inteligencji. Ważna jest obserwacja siebie i ocena efektów swoich działań, które też świadczą o tym, z jakiej inteligencji najczęściej korzystamy i dzięki której osiągamy sukcesy. Wyniki testu traktujemy jako sugestie: co możemy w sobie rozwijać lub na jakich mocnych stronach polegać.

Opracowanie:
Janusz Grochmalski
CIiPKZ w Łodzi
Oddział w Sieradzu

Bibliografia:

1. Bremner. J. P.Carter. K. Russel. Sprawdź swoje IQ. Wydawnictwo LIBER. Warszawa 2008
2. Cannon J.A. R. Mc Gee Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier. Wydawnictwo Wolters Kluwer S.A. Warszawa 2015
3. Dryden G. J. Vos Rewolucja w uczeniu. Wydawnictwo Zysk i S-ka Warszawa 2003
4. Gardner H. Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce, Warszawa 2009.
5. Goleman D. Inteligencja Emocjonalna w praktyce. Wydawnictwo Media Rodzina Warszawa 2007
6. Karwowski M. Konstelacje zdolności. Typy inteligencji a kreatywność. Oficyna wydawnicza Impuls. Kraków 2005
7. Reber A. Reber S. Słownik psychologii. Wydawnictwo naukowe Scholar. Warszawa 2008
8. Siwert H. Testy inteligencji. Wydawnictwo Studio Emka. Warszawa 2008
9. Strelau J. (red.). Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
10. Strelau, J. (1997). Inteligencja człowieka. Warszawa: Wydawnictwo "Żak".

Netografia

1. http://profes.com.pl/tl_files/newsimages/Artykuly/2009/Zaplanuj%20rozwoj%20swoich%20kompetencji.pdf
2. http://zaprojektujkompetencje.pl/assets/pliki/Pliki%20tekstowe/ARP_PRZEWODNIK_KOMPETENCYJNY_02-12_NOWE.pdf
3. https://www.weknowhow.pl/wp-content/uploads/2012/04/10-trend%C3%B3w-w-rozwoju-pracownik%C3%B3w1.pdf

Przydatne strony internetowe:

- http://www.elearningwpolsce.pl/darmowe-kursy-online-w-internecie/
- http://zs1zos.pl/viewpage.php?page_id=87
- http://www.alipolska.pl/aboutus/click-to-start-test/

8. Kompetencje przedsiębiorcze jako aspekt samorozwoju

Różnorodność definicji pojęcia kompetencji spotykana w literaturze przedmiotu, zarówno z zakresu psychologii zarządzania, socjologii, filozofii, oraz liczne terminy bliskoznaczne takie jak kompetencyjność, umiejętności, zdolności, potencjał, kwalifikacje utrudniają podanie uniwersalnej definicji kompetencji. Mimo wielu prób uzgodnienia stanowisk wśród badaczy brak jest zgody w kwestii znaczenia pojęcia kompetencji. Wynika to raczej z pragmatycznego nastawienia. Grzegorz Filipowicz w książce „Zarządzanie kompetencjami zawodowymi" proponuje przyjęcie najprostszego rozumienia kompetencji: „Kompetencje są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie." (Filipowicz. 2004, s.17) Kompetencja jest pewną ukrytą cechą, która przejawia się w zachowaniach. Ponieważ rozważamy w tej części poradnika kompetencje przedsiębiorcze, warto zastanowić się, o jakich kompetencjach mówimy a zatem jakie się ich składowe elementy.

Na kompetencje przedsiębiorcze składają się określone cechy osobowości, zachowania związane z odgrywaniem roli przedsiębiorcy oraz inteligencja emocjonalna. Możemy uznać je za uniwersalny zestaw kompetencji niezbędnych do samorozwoju człowieka dobrze funkcjonującego w społeczeństwie.[147] w Europejskich ramach odniesienia obok ustanowionych ośmiu kompetencji kluczowych, właśnie przedsiębiorczość dodatkowo z innowacyjnością są definiowane jako zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Stanowią wsparcie dla indywidualnych osób w codziennym życiu prywatnym i społecznym oraz w miejscu pracy. Mogą być podstawą konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują różne przedsięwzięcia lub w nich uczestniczą. Powinny również powiększać świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.[148]

[147] Przedsiębiorczość w praktyce. http://www.podrecznik.edugate.pl/ - dostęp 29.06.2016r.

[148] Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia, załącznik do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2006/962/WE) z dnia 30.12.2006.

Na kompetencje przedsiębiorcze składają się: [149]

1. **Cechy osobowości**
   (przywódczość, towarzyskość, otwartość, solidność, zrównoważone zachowanie, spokój, aktywność, optymizm),
2. **Zachowania**
   (kierowanie, kontrolowanie, nadzorowanie, podejmowanie ryzyka, asertywność),
3. **Inteligencja emocjonalna**
   (kompetencje emocjonalne, osobiste i społeczne).

Przywództwo jedna z cech osobowościowych, jest zdolnością wpływania na innych ludzi, motywowania i inspirowania, wyzwalania energii w ludziach.[150] Większość ludzi czuje się zobligowana kierowaniem swoją karierą zawodową, rodziną, własną firmą, organizacją czy też szerszą społecznością. w biznesie czy w różnych organizacjach przywódca nie zawsze jest osobą zarządzającą, szefem czy kimś, kto ma tzw. władzę. Prawdziwy lider jest w stanie wpływać na innych poprzez skłonienie i zaangażowanie ich do budowania takiego świata, do którego sami chcą przynależeć. Relacje społeczne są źródłem wielu bodźców kształtujących np. motywację, jako chęć i gotowość do podejmowania wyzwań interpersonalnych. Bycie **towarzyskim** oznacza upodobanie w obcowaniu z ludźmi, przyjemność przebywania w większym gronie osób.[151] Jasne i precyzyjne wyrażanie się jest też gwarancją porozumienia zarówno w rozmowach prywatnych, jak i w sytuacjach zawodowych. A dokładne opisywanie poleceń czy emocji, nie pozostawia pola do dowolnej interpretacji, która może całkowicie różnić się od intencji autora. Stąd **otwartość** i **solidność**, kolejne cechy osobowości, uznane jako istotne w interpretacji kompetencji przedsiębiorczych. **Otwartość** w literaturze przedmiotu jest definiowana jako kreatywność, zmysł strategiczny, wyobraźnia, gotowość do zmian oraz ciekawość intelektualna.[152] Ten wymiar naszej osobowości pokazuje, w jakim stopniu jesteśmy otwarci na nowe doświadczenia bądź idee. Rozpiętość tej cechy jest

[149] Przedsiębiorczość w praktyce. http://www.podrecznik.edugate.pl/ - dostęp 13.06.2016r.

[150] https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo - dostęp 29.06.2016r.

[151] Sobol E. (red) (1999),*Ilustrowany Słownik Języka Polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

[152] http://www.tstefaniuk.uph.edu.pl/zeszyty/archiwalne/97-2013_35.pdf - dostęp 29.06.2016r.

niewątpliwie bardzo szeroka. Podczas gdy jedni uwielbiają wszelkiego rodzaju innowacje, drudzy zdecydowanie wolą rzeczy znane i sprawdzone, a jeszcze inni zachowują się różnie, w zależności od sytuacji. **Solidny z** kolei według tego samego źródła interpretuje się jako sumienny, rzetelny, porządny, odpowiedzialny, prawy, uczciwy.[153] Solidność jest związana przede wszystkim z wykonywaniem zadań przez danego pracownika. Solidny pracownik to taki, który potrafi swoje zadania wykonać dobrze pod względem nie tylko merytorycznym, ale i praktycznym. Solidny pracownik to również taki, na którego zawsze można liczyć i taki, który polecone mu zadania zawsze wykonuje do końca. Elementem składowym kompetencji przedsiębiorczych jest również taka cecha osobowości jak **zrównoważone zachowanie**. Według Słownika Wyrazów Obcych[154] **zrównoważony** oznacza spokojny, opanowany. Zrównoważone zachowanie jest miarą zachowania harmonii naszego stanu ciała, ducha i umysłu a spokój naszego wnętrza pozwala widzieć radośnie i jasno, dostrzegać cel i sens tworzenia. Przewidując przyszłość, musimy wiedzieć, że nie unikniemy trudnych sytuacji natomiast możemy się do nich przygotować, co pomoże nam zachować zimną krew w obliczu zmian. Czasem tylko **spokój**, definiowany jako przebiegający bez większych emocji może być czynnikiem, ułatwiającym zachowanie, zwłaszcza w sytuacjach trudnych, konfliktowych.[155] w prezentowanym podejściu mocno akcentuje się **aktywność**, jako zdolność do działania oraz czynny udział w czymś.[156] Aktywność człowieka może się uzewnętrzniać różnorako – podczas pracy, zabawy, działalności społecznej, uczenia się itd. Wszystko to jest jednak związane z wielowymiarowością ludzkiego życia. Należy znaleźć miejsce na aktywność, która stanowi próbę odpowiedzi na pytania, jak żyć i jak żyć lepiej, pełniej i mądrzej, jak realizować marzenia. Wynika to, jak się wydaje, z potrzeby samodoskonalenia się człowieka. Jak zauważa Ludwig von Bertalanffy, życie nie polega na wygodnym usadowieniu się w przeznaczonych każdemu przez los koleinach bytu: życie w najlepszym razie to nieubłagany pęd ku wyższym formom egzystencji.[157] Właśnie dzięki aktywności człowiek zaspokaja różnorakie potrzeby

---

[153] https://www.bryk.pl/s%C5%82owniki/s%C5%82ownik_wyraz%C3%B3w_bliskoznacznych/72884-solidny.html - dostęp 29.06.2016r.

[154] Sobol E. (red) (1999). *Ilustrowany Słownik Języka Polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

[155] Tamże

[156] Tamże

[157] Penc J. (2011). Zachowania Organizacyjne w przedsiębiorstwie, Warszawa: Wolters Kluwer, (s.125).

i realizuje wynikające z nich cele. Cel i aktywność to dwa ściśle ze sobą zespolone pojęcia. Bez przejawiania aktywności nie można celu ani ustalić ani osiągnąć.[158] Naukowcy podkreślają, że wiara we własne siły, pewność siebie, wpływają na wszystkie nasze reakcje. Dbając o pozytywny wizerunek własnej osoby i korygując swoje myślenie by było ono optymistyczne, widzimy w świecie nowe szanse dla siebie, potencjalne źródła radości i dobro. Według Seligmana **optymizm** to coś więcej niż wiara w siebie i pozytywne nastawienie do życia. To przede wszystkim sposób, w jaki radzimy sobie z porażką i w jaki interpretujemy niekorzystne dla siebie zdarzenia. Trudną sytuację możemy odebrać po prostu jako przypadek, ale również jako wynik czyichś złych intencji lub własnego, prześladującego od dawna pecha. Najważniejszą rolę w optymizmie, który jest tak bardzo ważny do szczęśliwego i zdrowego życia, odgrywa sposób interpretacji życiowych wydarzeń**.** Optymistę spotyka w życiu tyle samo niepowodzeń i tragedii, co pesymistę, ale optymista znosi to lepiej.[159]

Jak wspomniano wyżej na kompetencje przedsiębiorcze mają wpływ oprócz cech osobowości również zachowania, odpowiadające roli przedsiębiorcy, takie jak np.: kierowanie, kontrolowanie, nadzorowanie, podejmowanie decyzji i ryzyka oraz zachowania asertywne. **Kierowanie** określono jako sztukę realizowania czegoś za pośrednictwem innych ludzi. Kierowanie jest funkcją zarządzania, która wymaga od praktykujących je największych umiejętności interpersonalnych. J.A.F..Stoner i Ch.Wankel wskazują na proces kierowania szereg umiejętności, które są ze sobą powiązane, jak: planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie.[160] **Kontrolowanie** z tej listy, jako kolejny element zachowań przedsiębiorczych obejmuje takie działania kierownictwa, by organizacja zmierzała do swych celów, a poprzez kontrolę kierownicy mogli stwierdzić czy pracownicy wykonują swoje zadanie zgodnie z przyjętymi kryteriami, czy też należy podjąć kroki naprawcze lub korygujące.[161] Zarządzanie np. przedsiębiorstwem niewątpliwie jest procesem wymagającym dużego nakładu sił oraz zaangażowania w podejmowanie skomplikowanych, wieloetapowych operacji. Aby te działania były możliwe do

[158]Kujawiński J. (1990). Rozwijanie aktywności twórczej uczniów klas początkowych. Warszawa: WSiP, (s. 42).

[159]Seligman M.E.P. (2010). Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie. Poznań: Media Rodzina, (s. 9).

[160]Stoner J.A.F., Wankel Ch. (2001). Kierowanie. Warszawa: PWE.

[161]Gitling M.(2013). *Człowiek w organizacji*. Warszawa: Difin, (s. 132-133).

zrealizowania, konieczny jest również nadzór. w odróżnieniu od kontroli, **nadzór** jest prowadzony przez cały czas trwania danego procesu. Nie ma charakteru ani cyklicznego ani wyrywkowego. Nadzorowi podlega całość wykonywanych prac na każdym etapie ich zaawansowania. z reguły wyznaczona jest w tym celu konkretna osoba lub organizacja, której celem jest bieżąca weryfikacja i raportowanie z postępu danych prac.[162] Dlatego też **asertywny** menedżer poszukiwany jest w wielu firmach. Asertywność w zakresie kompetencji przedsiębiorczych definiowana jest jako umiejętność świadomego korzystania ze swojego prawa do obrony i zachowywania własnych potrzeb bez agresji, przemocy czy używania swojej pozycji w pełnym poszanowaniu innych osób.[163] Asertywny styl zarządzania w firmie może znacząco zwiększyć efektywność – zarówno samego kierującego, jak i całego zespołu. z kolei według Agnieszki Hulewskiej (2014) człowiek jest prawdziwie asertywny dopiero wówczas, gdy w głębokim zaufaniu do samego siebie i w poczuciu samoakceptacji racjonalnie ufa innym ludziom, kiedy jest otwarty i szczery. w życie człowieka jest wpisana obecność innych ludzi. Role społeczne są dla nas istotne, ponieważ dzięki nim zaspokajamy życiowe potrzeby. Człowiek wielokrotnie w życiu staje w obliczu sprzeczności między potrzebą „bycia z innymi" a potrzebą „bycia z samym sobą". Niejednokrotnie jesteśmy zmuszeni do podejmowania decyzji i działań obciążonych np. ryzykiem. **Podejmowanie ryzyka** jako kolejny wyznacznik kompetencji przedsiębiorczych kojarzymy zwykle ze stratami, niebezpieczeństwem, dodatkowymi kosztami, nieuniknionym kosztem zawieranych transakcji. Jest „ciemniejszą stroną zarządzania", która wynika z czynników niezależnych od menedżerów , jest skutkiem zdarzeń losowych, które trzeba z pokorą przyjąć.[164] z kolei w innym ujęciu ryzyko jest analizowane na tle tego, jak człowiek doświadcza sensu własnego życia i co jest dla niego ważne w perspektywie nieuchronności jego przemijania. Przez całe życie spotykają nas sytuacje niepewności i zagrożenia. Świadomość trosk i zagrożeń życia umożliwia traktowanie ich jako wyzwanie oraz umożliwia rozwój. Niejednokrotnie jest koniecznym warunkiem poczucia sensu życia. Sens życia wiąże się z realizacją

[162] http://roznice.com/biznes/roznice-miedzy-kontrola-a-nadzorem/ - dostęp 29.06.2016r.

[163] http://p-e.up.krakow.pl/article/viewFile/2764/2433 - dostęp 29.06.2016r.

[164] http://www.praktycznateoria.pl/zarzadzanie-ryzykiem/, dostęp 29.06.2016r.

wartości. Im wyższe wartości człowiek preferuje, tym większe ryzyko niepowodzenia czy strat poniesionych przy ich realizacji.[165]

Ostatnia ze wskazanych w poradniku elementem wchodzącym w skład kompetencji przedsiębiorczych jest **inteligencja emocjonalna** rozumiana jako zdolność rozpoznawania swoich emocji i umiejętność odczytywania emocji innych ludzi oraz kierowania nimi przez odpowiednie zachowania. Na inteligencję emocjonalną składają się **kompetencje emocjonalne**, do których zaliczamy **kompetencje osobiste** i **kompetencje społeczne.** Kompetencje osobiste to umiejętności niezbędne do skutecznego zarządzania sobą, składają się na nie: *samoświadomość, samoregulacja i motywacja*.[166]

Samoświadomość obejmuje: [167]

- świadomość emocjonalną, czyli rozpoznawanie swoich emocji i ich konsekwencji,
- poprawną samoocenę, czyli poznanie swoich mocnych i słabych stron,
- wiarę w siebie, czyli poczucie własnej godności i wartości, przy realnej ocenie swoich zdolności i umiejętności.

Samoregulacja stanowi połączenie następujących umiejętności i cech:

- samokontroli, polegającej na panowaniu nad niepożądanymi emocjami i zachowaniami,
- sumienności, czyli przyjmowania odpowiedzialności za swoje zobowiązania,
- przystosowalności, polegającej na elastycznym dostosowywaniu się do zmian,
- innowacyjności, odpowiadającej łatwemu przyjmowaniu i tworzeniu nowatorskich rozwiązań.

Motywacja wiąże się z takimi zachowaniami, umiejętnościami i cechami, jak:

- konsekwentne realizowanie zamierzeń, połączone z wyznaczaniem sobie coraz to bardziej wymagających celów,
- zaangażowanie, czyli utożsamianie swoich celów z zamierzeniami grupy,
- inicjatywa, przejawiająca się gotowością do wykorzystania zaistniałych szans i swoich atutów,
- optymizm, czyli niezrażanie się przeciwnościami, wiara w sens swoich działań.

---

[165] https://www.kul.pl/files/1024/Roczniki_Psychologiczne/2006/2/Roczniki_Psychologiczne_t._9_2006_nr_2_133-_136_MLYNARCZYK.pdf - dostęp 29.06.2016r.

[166] Przedsiębiorczość w praktyce. http://www.podrecznik.edugate.pl/, dostęp 29.06.2016r.

[167]Tamże 29.06.2016r.

Kompetencje społeczne z kolei decydują o tym, jak radzimy sobie w kontaktach z innymi. Do kompetencji tych należą: ***empatia i umiejętności społeczne***.[168] Zestaw ten umożliwia jednostce podejmowanie i rozwijanie twórczych relacji i związków
z innymi osobami, aktywne współuczestniczenie w życiu różnych grup społecznych, zadowalające pełnienie różnych ról społecznych oraz efektywne wspólne pokonywanie pojawiających się problemów (Borkowski, 2003).
Empatia obejmuje:[169]

- rozumienie innych, polegające na uświadamianiu sobie uczuć i punktów widzenia innych osób i interesowaniu się ich problemami,
- doskonalenie innych, czyli zaangażowanie w rozwój innych osób,
- tolerancję dla różnorodności, czyli wspieranie indywidualizmu poszczególnych jednostek.

Umiejętności społeczne (interpersonalne) to:

- wpływanie na innych dzięki znajomości i umiejętności stosowania metod skutecznego przekonywania,
- umiejętność porozumienia się, czyli słuchanie innych bez uprzedzeń, wysyłanie przekonujących komunikatów, rozumienie odmiennego punktu widzenia,
- łagodzenie konfliktów, obejmujące pośredniczenie w sporach i ich wyciszanie,
- przewodzenie innym, czyli inspirowanie jednostek i grup, wchodzenie w rolę lidera,
- inicjowanie zmian i kierowanie nimi,
- tworzenie więzi, polegające na pielęgnowaniu kontaktów międzyludzkich,
- współpraca z innymi w celu osiągnięcia wspólnego celu,
- umiejętności zespołowe, przejawiające się w organizowaniu działań wszystkich członków grupy dla osiągnięcia wyznaczonego celu.

Niezależnie od tego, czy zamierzasz zostać przedsiębiorcą czy planujesz inną ścieżkę kariery zawodowej, zastanów się, czy masz kompetencje przedsiębiorcze.

[168] Tamże , dostęp 29.06.2016r.

[169] Tamże , dostęp 29.06.2016r.

Kompetencje przedsiębiorcze można i należy ćwiczyć. Na początku jednak trzeba właściwie rozpoznać swoje kompetencje w danym kierunku lub ewentualny ich brak, a następnie z rozwagą je zdobywać i wzmacniać.

Poniższy zestaw narzędzi wzmocni pożądane zachowania w kierunku kompetencji przedsiębiorczych, przy czym należy uważać, aby nie popaść w samozadowolenie i brak samokrytyki. Wtedy mogą pojawić się niepożądane zachowania i dążenia: nadmierna ambicja, stawianie sobie zbyt wysokich wymagań i nierealnych celów, pracoholizm, głód prestiżu i władzy, potrzeba ciągłej adoracji oraz nieumiejętność przyznania się do porażek. z pewnością nie są to odpowiedniki kompetencji przedsiębiorczych.

Ćwiczenie nr 1.[170]

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnych kompetencji. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Różne cechy opisane w kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania Twoich „kotwic kariery" nie zaś do oceniania.

Należy przypisać najwyższą rangę (najwyższa liczba punktów) tym zadaniom, które najlepiej Cię opisują, a niską rangę (najmniejsza liczba punktów) tym zadaniom, które do Ciebie w ogóle nie pasują.

1 – Nigdy nie jest dla mnie prawdziwe

2 lub **3** – jest dla mnie czasami prawdziwe

4 lub **5** – jest często dla mnie prawdziwe

6 – jest zawsze dla mnie prawdziwe

Rangi wstaw w kolumnie po lewej stronie twierdzeń

Pytania

1. Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.
2. Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.
3. Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.

[170] Liwosz E, Nowak M., K. Pankiewicz K.,(2009).Szukam pracy.. Program szkolenia w klubie pracy, Warszawa: MPiPS, (s. 165).

4. Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.
5. Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własna firmę.
6. Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.
7. Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań.
8. Raczej porzucę firmę, niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.
9. Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
10. Marzę o tym, aby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuacje wielu ludzi.
11. Najbardziej angażuje się w pracę, kiedy mam całkowita swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.
12. Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.
13. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.
14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.
15. Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.
16. Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.
17. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.
18. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.

19. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomie i swobodę działania.
20. Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
21. Zaangażuje się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.
22. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską, wolę spożytkować moje umiejętności w budowaniu lepszego świata.
23. Angażuję się w taka pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.
24. Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.
25. Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptowałbym rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.
26. Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca.
27. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier, znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.
28. Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.
29. Odniosę sukces zawodowy, tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na moim własnym pomyśle.
30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
31. Poszukuje takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrowa rywalizację.
32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.
33. Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.
34. Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.

35. Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię.
36. Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
37. Marzę o stworzeniu własnej firmy.
38. Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.
39. Rozwiązanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiąganie wysokiej pozycji menedżerskiej.
40. Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty praca – dom.

Teraz przejrzyj jeszcze raz swoje odpowiedzi i zwróć uwagę na te, które rangowałeś najwyżej. Wybierz z nich **trzy**, które najdokładniej Cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po **cztery** (4) punkty.
Przenieś wyniki wpisane w kolumnach do tablicy – klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym „kotwicom kariery". Nie zapomnij o dodaniu po cztery punkty do rang najdokładniej Cię opisujących. Wynik każdej kolumny podziel następnie przez pięć. Otrzymasz w ten sposób średni wynik dla każdej skali, oznaczający wagę jaką ma dla Ciebie dana wartość – „kotwica kariery".

	P	**Prz**	**A/N**	**B/S**	**K/P**	**U/P**	**W**	**SŻ**
	1 ___	2 ___	3 ___	4 ___	5 ___	6 ___	7 ___	8 ___
	9 ___	10 ___	11 ___	12 ___	13 ___	14 ___	15 ___	16 ___
	17 ___	18 ___	19 ___	20 ___	21 ___	22 ___	23 ___	24 ___
	25 ___	26 ___	27 ___	28 ___	29 ___	30 ___	31 ___	32 ___
	33 ___	34 ___	35 ___	36 ___	37 ___	38 ___	39 ___	40 ___
Suma	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Średnia_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

P	– Perfekcjonizm	**K/P**	– Kreatywność i przedsiębiorczość
Prz	– Przywództwo	**U/P**	– Usługi i poświęcenie dla innych
A/N	– Anatomia i niezależność	**W**	– Wyzwanie
B/S	– Bezpieczeństwo	**SŻ**	– Styl życia

1. ***Profesjonalizm.*** Towarzyszy mu dążenie do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, które polega na ciągłym rozwoju, zdobywaniu nowych doświadczeń, zwiększaniu wydajności i produktywności. Osoby o takich kompetencjach najczęściej nie są zainteresowane stanowiskami kierowniczymi.
2. ***Przywództwo.*** Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie kolejnych umiejętności menedżerskich w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, podejmowania decyzji, dążenia do sukcesu finansowego oraz doskonalenia technik zwiększających efektywność pracy zarówno swojej, jak i zespołu.
3. ***Autonomia i niezależność.*** Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest „bycie sobie sterem, żeglarzem i okrętem”. Odpowiada im praca na stanowiskach samodzielnych specjalistów i związana z tym odpowiedzialność.
4. ***Bezpieczeństwo i stabilizacja.*** Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą i poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska pracy, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.
5. **Kreatywność i przedsiębiorczość.** Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie, organizacji różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji

itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest przedsiębiorczość.

6. **Usługi i poświęcenie dla innych.** Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.
7. **Wyzwanie.** Podłożem działania jest tu często możliwość podejmowania ryzyka i chęć pokonywania trudności. Osoby lubiące wyzwania najlepiej funkcjonują w środowisku pracy stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne, np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel
   i sport.
8. **Styl życia.** Osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia - przede wszystkim pracą a życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż osiągnięcia zawodowe.

E. H. Schein na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości i potrzebami a obranym rodzajem kariery. Wyodrębnił on osiem grup wartości i nazwał je „kotwicami" kariery", wpływającymi na to, co człowiek chce osiągnąć i czego oczekuje od życia. Istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery. z opisanych grup „kotwic kariery" są te, które związane są z kompetencjami przedsiębiorczymi, jak **przywództwo, autonomia i niezależność, kreatywność i przedsiębiorczość i wyzwanie.** Sprawdź, czy uzyskałeś w nich najwyższą średnią.

Ćwiczenie nr 2.[171]

Test mierzy umiejętność podejmowania decyzji (w trójstronnej skali) oraz odporność na stres. Każdej z tych cech podporządkowane są poszczególne pytania. Odpowiedz na 50 poniższych pytań. Jeśli zgadzasz się z danym stwierdzeniem, jest ono w odniesieniu do Ciebie prawdziwe, wybierz 1, jeśli nie zgadzasz się, twierdzenie jest Twoim zdaniem fałszywe – zaznacz 0.

Lp.	TREŚĆ PYTANIA	Punktacja	
1	Często nie zwracasz uwagi, co się wokół dzieje. Nie interesuje Cię, jak zachowują się ludzie, nie przysłuchujesz się ich rozmowom.	1	0
2	Nawet w trudnej sytuacji nie tracisz głowy. Szybko znajdujesz rozwiązanie i wprowadzasz je w życie.	1	0
3	Lubisz porównywać swoje osiągnięcia z dokonaniami innych.	1	0
4	Często jesteś zaskoczony zachowaniem znajomych. Myślałeś, że są bardziej przewidywalni.	1	0
5	Chcesz uczestniczyć w pracy nad ważnym projektem. Wycofujesz się jednak w ostatniej chwili.	1	0
6	Denerwują Cię ludzie z najbliższego otoczenia. Myślisz: tak już musi być, ich nie da się zmienić.	1	0
7	W drodze do celu nie zrażasz się trudnościami. Szybko je przezwyciężasz.	1	0
8	Nieraz zawiedli Cię ludzie, na których liczyłeś. Czułeś się wtedy osamotniony.	1	0
9	Emocjonalnie podchodzisz do pracy. Sukces dodaje Ci skrzydeł, a niepowodzenie wywołuje frustrację i złość.	1	0
10	Nie oczekujesz wiele od życia. Fascynujące przygody ludzie miewają tylko w filmach – myślisz.	1	0
11	Lubisz chodzić do szkoły. Nauka sprawia Ci prawdziwą radość.	1	0
12	Często wydaje się Ci, że jesteś traktowany niesprawiedliwie.	1	0
13	Zawsze czujesz się niepewnie w nowej dla siebie sytuacji.	1	0

[171] https://www.mbank.pl/download/pdf_izzy/test_umiejetnosc_podejmowania_decyzji.pdf, dostęp 29.06.2016r.

Lp.	TREŚĆ PYTANIA	Punktacja	
14	Nie lubisz swoich codziennych zajęć.	1	0
15	Lubisz wyzwania. Zawsze chcesz być lepszy od innych (lub co najmniej tak samo dobry).	1	0
16	Stale podnosisz poprzeczkę. w szkole podejmujesz się coraz trudniejszych zadań.	1	0
17	Często jest Ci smutno bez wyraźnego powodu.	1	0
18	Chętnie podejmujesz wyzwania. Lubisz, gdy ludzie podziwiają Twoją odwagę.	1	0
19	Często czujesz się zagubiony i bezradny.	1	0
20	Nauczyciel bezpodstawnie ukarał Twoją koleżankę. Bez wahania stajesz w jej obronie.	1	0
21	Zanim przystąpisz do działania, dokładnie obmyślasz strategię. Przewidujesz ewentualne problemy i im zapobiegasz.	1	0
22	Nawet drobne niepowodzenia w pracy wpędzają Cię w przygnębienie.	1	0
23	Zazwyczaj opracowujesz plan działania, ale się go nie trzymasz.	1	0
24	Myślisz o wielkiej karierze. Nic jednak nie robisz, aby zrealizować marzenia.	1	0
25	W szkole nie czujesz się pewnie. Nie wiesz, co się wydarzy następnego dnia.	1	0
26	Lubisz obserwować zachowanie i reakcje innych ludzi.	1	0
27	Nie panujesz nad uczuciami. Krzyczysz i śmiejesz się bez powodu.	1	0
28	Obiecałeś koledze, że na zebraniu klasowym poprzesz jego pomysł. Nie odezwałeś się jednak ani słowem.	1	0
29	Zazdrościsz koledze, który uczęszcza do „lepszej” szkoły niż Ty. w ogóle inni mają lepiej – myślisz.	1	0
30	Jesteś przekonany, że po serii niepowodzeń sukces przyjdzie sam.	1	0
31	Kiedy nauczyciel nagle zleca Ci dodatkowe zadanie, wpadniesz w panikę.	1	0
32	To, kim jesteś, mocno odbiega od Twojego wyobrażenia, kim mógłbyś być.	1	0
33.	Twój kolega podjął decyzję w imieniu zespołu. Nie masz do niego pretensji.	1	0
34	Stawiasz sobie zbyt łatwe cele. Ich realizacja nie daje Ci satysfakcji.	1	0

Lp.	TREŚĆ PYTANIA	Punktacja	
35	Masz ambitne plany na przyszłość. Jednak nic nie robisz, aby je zrealizować.	1	0
36	Wyjeżdżasz w krótką podróż. Nie umiesz zdecydować, co spakować do walizki.	1	0
37	Na zakupach długo się zastanawiasz. A gdy już wybierzesz, to zawsze podoba się Ci coś innego.	1	0
38	Gdy koledzy prowadzą zażartą dyskusję, chętnie do niej się przyłączasz.	1	0
39	Dokonałeś wyboru. Dręczy Cię jednak myśl: co by było, gdybym zdecydował inaczej.	1	0
40	Zdarzało się, że koledzy mieli do Ciebie pretensje, bo postąpiłeś wbrew obietnicom.	1	0
41	Decyzje podejmujesz szybko dopiero wtedy, gdy jesteś przyparty do muru.	1	0
42	Odwlekasz chwilę ostatecznego wyboru, bo chcesz zgromadzić jak najwięcej informacji.	1	0
43	Koledzy z grupy chcą pogadać z Tobą o wspólnych problemach. Zbywasz ich, bo nie wiesz, jakie zająć stanowisko.	1	0
44	Łatwo rozgrzeszasz się z porażki. Zadanie, którego się podjąłem, było za trudne – myślisz.	1	0
45	Nie potrafisz odnaleźć większego sensu w swoim działaniu.	1	0
46	Nie przejmujesz się porażkami. Natychmiast szukasz sposobów rozwiązania problemu.	1	0
47	Ambitnie planujesz karierę („za rok będę studentem uczelni X”), ustalasz cele. Ale nie jesteś wytrwały w ich realizacji.	1	0
48	Niesłusznie posądzono Cię o kwestionowanie autorytetu waszego wychowawcy. Bez trudu znajdujesz wyjście z tej niezręcznej sytuacji.	1	0
49	Niechętnie sam planujesz pracę. Wolisz, gdy inni mówią Ci, co masz robić.	1	0
50	Bardziej odpowiada Ci rola zastępcy niż szefa zespołu.	1	0

Zliczenie wyników oraz Interpretacja testu

Jedynka to 1 punkt, 0 – to 0 punktów. Policz, ile uzyskałeś punktów:

A. Pytania: 1, 4, 8, 10, 12, 13 14, 17, 19, 22, 25, 27, 45
   – łącznie ……. punktów
B. Pytania: 6, 24, 29, 30, 32, 34, 37, 39, 41, 42, 50
   – łącznie ……. punktów
C. Pytania: 5, 23, 28, 31, 35, 36, 40, 43, 44, 47, 49
   – łącznie ……. punktów
D. Pytania: 2, 3, 7, 9, 11, 15, 16, 18, 20, 21, 26, 33, 38, 46, 48
   – łącznie ……. punktów

Teraz zsumuj punkty w poszczególnych kategoriach i przeczytaj rozwiązania ich dotyczące. Dowiesz się, jakie są Twoje silne strony, a nad czym musisz popracować.

A. Odporność psychiczna na stres i problemy (tzw. koherencja)

Jeśli uzyskałeś:

0 – 4 punktów

Masz wysoką odporność psychiczną, świetnie radzisz sobie z problemami. Kontrolujesz życie, umiesz korzystać ze swojego doświadczenia i pomocy innych osób.

5 – 8 punktów

Twoja odporność psychiczna jest na średnim poziomie. Może czas się nad sobą zastanowić – czy nie brakuje Ci pewności siebie? Czy nie za rzadko polegasz na innych?

8 – 14 punktów

To oznacza niską odporność psychiczną. Zapewne bez przerwy jesteś spięty i aby osiągnąć cel (nawet niezbyt ambitny), musisz mobilizować wszystkie siły. Tak długo nie da się żyć, ciągły stres może być przyczyną różnych chorób. Głęboko przemyśl, co powinieneś zmienić w sobie i swoim zachowaniu.

B. Czy jesteś asekurantem (unikasz ryzyka)

Jeśli uzyskałeś:

0 – 4 punktów i miałeś małą liczbę punktów przy odporności na stres (koherencji) Brawo. Twój poziom asekuracji w podejmowaniu decyzji jest w normie. Nie unikasz odpowiedzialności, radzisz sobie z problemami.

5 – 10 punktów i miałeś dużą liczbę punktów przy odporności na stres. Czas zacząć pracować nad sobą. Najprawdopodobniej męczysz się, nie kontrolujesz swojego życia. w opinii Twoich kolegów – trudno się z Tobą współpracuje. Samodzielnie też nie pracujesz efektywnie.

C. Czy jesteś niezdecydowany (tzw. osoba ambiwalentna)

Jeśli uzyskałeś:

0 – 4 punktów

Twój poziom niezdecydowania jest w normie. Oczywiście, zdarza Ci się zmienić plany, ale robisz to wtedy, gdy jest to konieczne.

5 – 11 punktów oraz miałeś wysokie wyniki w pytaniach o odporność na stres. Często zmieniasz swoje zdanie. Masz ambitne plany, ale ich nie realizujesz. Wpadasz w panikę, gdy czeka Cię nowe zadanie. w opinii kolegów nie można na Tobie polegać, mówią, że zachowujesz się jak kameleon. Uważaj, bo ludzie wiedząc, że nie można na Ciebie liczyć, będą się od Ciebie odsuwać. Zapewne nie cieszy Cię to, co robisz, wykonując to mechanicznie.

D. Czy potrafisz działać (jesteś osobą skłonną do podejmowania ryzyka)

Niski wynik przy odporności na stres oraz:

0 – 7 punktów

Nie wykorzystujesz swoich możliwości. Stać Cię na więcej ryzyka, bo potrafisz radzić sobie z problemami i zapewne wybrnąłbyś z każdej opresji.

8 – 15 punktów

Masz bardzo wysoką odporność psychiczną, a swoim zdecydowaniem dajesz innym poczucie bezpieczeństwa. Ludzie cenią Twoją osobowość, choć jasność poglądów przysparza Ci również wrogów. Odwagi do działania dodaje Ci ciekawość świata. Niski wynik w pytaniach dotyczących odporności na stres i twierdzące odpowiedzi

w tym przedziale oznaczają, że nie boisz się ryzyka. Podejmowanie decyzji sprawia Ci satysfakcję. Potrafisz zaplanować pracę, własne wydatki i życie. Zapewne chętnie będą Cię zatrudniać na kierowniczych stanowiskach.

Ćwiczenie nr 3. [172]

Ustosunkuj się do stwierdzeń zestawionych w kwestionariuszu „Czy emocje pracują na twoją korzyść?", zaznaczając właściwą dla Ciebie odpowiedź na skali: nigdy – rzadko – czasem – często – zawsze

Pytanie	***nigdy***	***rzadko***	***czasem***	***często***	***zawsze***
1. Niepokoi mnie bycie odtrąconym lub zignorowanym.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
2. Kiedy zrobię coś, czegoś się wstydzę, potrafię się do tego przyznać.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
3. Przykro mi, kiedy ktoś nieznajomy jest wobec mnie nieprzyjazny	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
4. Potrafię się śmiać ze swoich słabych stron.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
5. Denerwuję się, gdy popełniam błędy.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
6. Uświadamiam sobie własne niedoskonałości, nie mając poczucia winy.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
7. Kiedy ktoś się na mnie zezłości, mam popsuty dzień.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
8. Codziennie doznaję całej gamy uczuć, włącznie ze smutkiem, gniewem i strachem.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
9. Intensywne emocje przyprawiają mnie o utratę kontroli nad sobą.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
10. Podejmowanie decyzji nie sprawia mi trudności.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze
11. Intensywne emocje innych ludzi powodują to, że tracę kontrolę nad sobą.	nigdy	rzadko	czasem	często	zawsze

[172] Liwosz E, Nowak M., K. Pankiewicz K.,(2009).*Szukam pracy.. Program szkolenia w klubie pracy*, Warszawa: MPiPS, (s. 100).

Interpretacja uzyskanych wyników:

Osoby o wysokiej inteligencji emocjonalnej odpowiadają:

- „często, zawsze” na pytania: 2,3,4,6,8,10
- „nigdy, rzadko” na pytania: 1,5,7,9,11

Osobę o wysokiej inteligencji emocjonalnej cechuje:

- ogólnie dobry stan zdrowia;
- brak (lub niewiele) szkodliwych nawyków i uzależnień;
- dystans do spraw, które u innych ludzie powodują wybuchy, załamanie, panikę;
- satysfakcjonujące związki z ludźmi (w sferze osobistej i zawodowej);
- poczucie satysfakcji z życia prywatnego, zawodowego;
- energia i spokój.

Opracowanie:

Marzanna Antoniak

CIiPKZ w Łodzi

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Bibliografia:

1. Borkowski J. (2003). *Podstawy psychologii społecznej*. Warszawa: Dom Wydawniczy ELIPSA.
2. Filipowicz G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne*.
3. Gitling M.(2013). *Człowiek w organizacji*. Warszawa: Difin.
4. Hulewska A. (2014). *Asertywność w ćwiczeniach. Praktyczna droga do osiągania celu.* Warszawa: Samo Sedno.
5. Konrad S. Hendl C. (2005). *Inteligencja emocjonalna*. *Poradnik z zestawem ćwiczeń*. Katowice: VideogrfII Sp. z o.o.
6. *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia, załącznik do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez*

całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2006/962/WE) z dnia 30.12.2006.

7. Kujawiński J. (1990). *Rozwijanie aktywności twórczej uczniów klas początkowych*. Warszawa: WSiP.
8. Liwosz E, Nowak M., K. Pankiewicz K., (2009).*Szukam pracy.. Program szkolenia w klubie pracy*, Warszawa: MPiPS.
9. Penc J. (2011). *Zachowania Organizacyjne w przedsiębiorstwie*, Warszawa: Wolters Kluwer.
10. .Seligman M.E.P (2010), *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*. Poznań: Media Rodzina.
11. Sobol E. (red) (1999), *Ilustrowany Słownik Języka Polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
12. Stoner A.F., Freeman R.E. (2001). Kierowanie. Warszawa:PWE
13. Trzeciak W. (2000). *Planuję swoją przyszłość zawodową*. W: Moja przyszłość zawodowa. Warszawa: ZDZ.

Netografia: – dostępna 29.06.2016 rok

1. Przedsiębiorczość w praktyce. http://www.podrecznik.edugate.pl/
2. Poradnik Inwestora" nr 1/99 http://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/845938/Przyw%C3%B3dca%20i%20lider,%20czyli%20atrybuty%20przedsi%C4%99biorcy.pdf/b34f8829-3fc9-4f57-a408-cacb6dae6be0?t=1406799740000
3. http://www.tstefaniuk.uph.edu.pl/zeszyty/archiwalne/97-2013_35.pdf
4. https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo
5. https://www.bryk.pl/s%C5%82owniki/s%C5%82ownik_wyraz%C3%B3w_bliskoznacznych/72884-solidny.html
6. http://roznice.com/biznes/roznice-miedzy-kontrola-a-nadzorem/
7. http://p-e.up.krakow.pl/article/viewFile/2764/2433
8. https://www.kul.pl/files/1024/Roczniki_Psychologiczne/2006/2/Roczniki_Psychologiczne_t._9_2006_nr_2_133-136_MLYNARCZYK.pdf
9. https://www.mbank.pl/download/pdf_izzy/test_umiejetnosc_podejmowania_decyzji.pdf
10. http://www.praktycznateoria.pl/zarzadzanie-ryzykiem/

9. Plan działania

- *Czy nie mógłby pan mnie poinformować, którędy powinnam pójść? – mówiła dalej.*
- *To zależy w dużej mierze od tego, dokąd pragnęłabyś zajść – odparł Kot-Dziwak.*
- *Właściwie wszystko mi jedno.*
- *W takim razie również wszystko jedno, którędy pójdziesz.*
- *Chciałabym tylko dostać się dokądś – dodała Alicja w formie wyjaśnienia.*
- *Ach, na pewno tam się dostaniesz, jeśli tylko będziesz szła dość długo. (Carroll, 1995, s. 36)*

W przytaczanych przez Briana Tracy - znanego w świecie eksperta od określania celów i skutecznych metod ich osiągania - badaniach prowadzonych w roku 1979 na Uniwersytecie Harvarda zapytano studentów ostatniego roku, ilu z nich miało jasno określone cele na przyszłość i przygotowane plany działania. Okazało się wówczas, iż: 3% ankietowanych studentów miało jasno wyznaczone i spisane cele, 13% miało wyznaczone cele, ale nie były one sporządzone w formie pisemnej zaś 84% badanych nie miało sprecyzowanych żadnych celów. Dziesięć lat później, w 1989 roku, przeprowadzono analizę dokonań tych studentów i okazało się, że te 3%, które miało spisane cele osobiste, odniosło 10-krotnie większy sukces niż pozostałe 97% (2010, s. 5). Jaki z tego wniosek? Osoba, która ma wyznaczone cele, posuwa się naprzód nawet po najbardziej wyboistej ścieżce. w przypadku trudności i barier może zboczyć z prostego kursu, by je pokonać, ominąć, ale wraca na właściwą drogę do celu. z kolei ktoś, kto nie wie, co chce osiągnąć w życiu, idzie trochę do przodu, trochę w prawo, trochę się cofa, nawet jeśli droga jest prosta i równa.

Ludzie w swoim życiu realizują się w osiąganiu różnych celów: osobistych, zdrowotnych, związanych z życiem rodzinnym i towarzyskim, celów finansowych oraz dotyczących kariery i interesów. Zwykle zawierają się one w tych obszarach, które stanowią dla nich kluczową wartość bądź niezrealizowaną potrzebę życiową.

Oczywiście samo ustalenie celów w życiu nie wystarczy. Warto również tę drogę do ich osiągnięcia zaprogramować w taki sposób, by nie stanowiła drogi wyłącznie trudnej, wyboistej i ponad nasze siły

Dlaczego warto planować?

Planowanie pozwala nam skoncentrować się przede wszystkim na najważniejszych celach. Sprzyja porządkowaniu spraw, oszacowaniu zarówno pozytywnych jak i negatywnych konsekwencji naszych działań. Dzięki planowaniu możemy przeanalizować metody działania, upewnić się, że wszystkie czynności zostały uwzględnione i jaki mogą mieć na siebie wzajemnie wpływ. Planowanie przeciwdziała przy tym myśleniu życzeniowemu, gdyż nierealne czy zbyt optymistyczne założenia już na etapie przygotowania planu mogą być zweryfikowane i odrzucone. Przygotowany (a najlepiej i zapisany) plan dodatkowo motywuje do osiągania celów, jest bowiem formą zobowiązania do podjęcia określonych działań. Kolejną ważną cechą planu jest jego orientacja na przyszłość, gdyż działania przyjęte
w planie zawsze służą osiągnięciu przyszłych celów. Co za tym idzie przygotowany plan ogranicza strach przed niepewną przyszłością, ponieważ przed jego stworzeniem dokonaliśmy prognozy przyszłości i założyliśmy niejeden scenariusz możliwych zdarzeń. Najważniejszą zaś zaletą planowania jest to, iż skłania człowieka do nastawienia na działanie.

Często jednak okazuje się, że mamy zapał do działania, wiemy, czego chcemy, ale mimo zaangażowania nie udaje się osiągnąć zamierzonego efektu. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź jest prosta: zabrakło skutecznej strategii efektywnego planowania. Składa się ona z kilku etapów, polegających na określeniu celu oraz stworzeniu planu działania i mobilizacji do wypełniania założonych postanowień.

Cechy dobrego planu - po pierwsze: określ cel

Jedną ze znanych metod formułowania celów jest metoda SMARTER. Wedle niej cel powinien być: jasno sprecyzowany i czytelnie zapisany, określony w czasie i formie jego osiągnięcia, realny a jednocześnie atrakcyjny i ambitny, a także pozytywny

tj. dający korzyści nam i otoczeniu. Te reguły są ważnym aspektem strategii efektywnego planowania.

Jasne sprecyzowanie celu to konkretne, logiczne i zrozumiałe jego sformułowanie. Powinno być jednoznaczne i klarowne – czego chce, do czego dążę? Stąd należy uważać na ogólne sformułowania (np. „Chcę mieć fajną pracę!") Tak wyznaczony cel nie nakieruje na konstruktywne działanie i należy go doprecyzować (jaka praca jest tą „fajna"?). z kolei **zapisanie** samego celu pozwoli nam o nim nie zapomnieć oraz motywuje do jego osiągnięcia, gdy w razie trudności czy ogarniającego nas lenistwa będziemy przed sobą (i innymi) udawać, że cel nigdy nie istniał.

Realność celu polega na jego adekwatności, to znaczy faktycznej możliwości jego osiągnięcia. Cel nie powinien być nieracjonalny i odstający od rzeczywistych możliwości działania, za trudny czy zbyt abstrakcyjny. Racjonalne podejście pozwala jasno i precyzyjnie wytyczyć kolejne działania, określić to, co jest potrzebne do jego osiągnięcia. Szukając „fajnej pracy" trzeba wziąć pod uwagę nasze osobiste predyspozycje i kwalifikacje umożliwiające jej wykonywanie (nie ma takiej osoby, która nadawałaby się do wszystkiego).

*Jednocześnie cel powinien być **ambitny**, wymagający większego wysiłku i zaangażowania. Pragnienie osiągnięcia takiego celu skłania do wykonywania zadań trudniejszych niż te, z którymi zmierzamy się na co dzień, a jednocześnie pozwala rozwijać się, nabywać nowe umiejętności, wiedzę czy kształtować pożądane cechy charakteru.*

Mierzalność celu polega na możliwości oceny tego, czy udało się nam go osiągnąć, oraz możliwości oceny poszczególnych etapów działania. Pozwala odpowiedzieć na pytania: "Skąd wiem, po czym poznam, iż zbliżam się do wyznaczonego celu?". To ważny aspekt działania, który sprawia, iż potrafimy ocenić, co już zrobiliśmy, osiągnęliśmy, aby zrealizować postanowienie. To również wskazówka, co jeszcze przed nami, jakie działania należy podjąć w następnej kolejności. Miarą oceny realizacji celu związanego z podjęciem „fajnej pracy" może być charakter jej „fajności", np. odpowiadające nam wynagrodzenie, zakres obowiązków, godziny pracy.

Kolejna ważna kwestia to **umiejscowienie celu w czasie**, najlepiej, by odnosił się do niezbyt dalekiej przyszłości. Cele bardzo odległe, odroczone w czasie, sprawiają, iż możemy łatwo stracić zapał i chęć do działania. Dlatego warto ustalić cele tak, aby pierwszy z nich był w zasięgu naszych aktualnych możliwości. Nie myślmy o podróżowaniu po świecie, kiedy już przejdziemy na emeryturę, jeśli do tego czasu mamy przeżyć jeszcze 30 lat.

Pozytywność celu polega na jego **atrakcyjności**, na jego ważności dla nas samych, ale również na skutek, jaki osiągnięcie przez nas celu przyniesie bliższemu i dalszemu otoczeniu. To nam samym ma zależeć na dążeniu do niego! Warto więc zastanowić się, jak nasza „fajna praca" wpłynie na relacje z najbliższymi, ale przede wszystkim jak zadziała na nas samych. Uświadomienie sobie wszelkich pozytywnych konsekwencji, korzyści wynikających z realizacji postanowień to ważny aspekt mobilizujący do działania.[173]

„Karta SMARTER" – praktyczne zastosowanie

Aby prawidłowo określić cel, jaki chcemy osiągnąć, można wykorzystać zamieszczoną na następnych stronach „Kartę SMARTER". Na początku konieczne jest choćby mgliste zarysowanie celu, do którego zmierzamy. Następnie, odpowiadając na pytania dotyczące poszczególnych właściwości celu, sprawdzamy, czy nasz cel spełnia wszystkie te warunki, a jeśli nie – przeformułowujemy go w taki sposób, aby zapisany on został ostatecznie w sposób zgodny z opisanymi wcześniej zasadami.

[173] Maria Rotkiel, Jak planować cel, aby go osiągnąć? Online: http://www.milionkobiet.pl/uwaga-praca/jak-planowac-cel-aby-go-osiagnac,1656,1,a.html ,dostęp 10.05.2016r.

Przykładowy cel: „**Chcę spędzić fajne wakacje**”, stosując metodę SMARTER, przeformułować można w następujący sposób:

	Mój cel: **Chcę spędzić fajne wakacje**
SPECYFICZNY jasny i konkretny	W przyszłym roku chcę spędzić urlop za granicą.
MIERZALNY łatwy do zmierzenia	Po powrocie z wakacji będę czuć się wypoczętym, a jednocześnie dużo zwiedzić, mieć wiele pamiątek w postaci zdjęć, filmów i produktów regionalnych.
AMBITNY niezbyt łatwy do osiągnięcia	Chcę zwiedzić miejsca, w których jeszcze nie byłem, najlepiej za granicą kraju. Kilka dni musi być zarezerwowane na odpoczynek „na leżaku”.
REALISTYCZNY możliwy do osiągnięcia	Chcę wykorzystać oferty z biur podróży. Mam tylko trzy tygodnie urlopu do wykorzystania.
TERMINOWY ma określony czas realizacji	Przeglądam oferty w Internecie – do końca kwietnia. Kontaktuję się z biurami podróży, wybieram odpowiadającą mi ofertę – do końca maja. Realizuję wyjazd – do końca lipca przyszłego roku.
EKSCYTUJĄCY ważny dla nas	Mam możliwość oderwania się od codziennych problemów, poznaję nowych ludzi, zwiedzam, próbuję lokalnych przysmaków.
REJESTROWALNY zapisany	Mój cel: **W pierwszym tygodniu lipca przyszłego roku wyjeżdżam na dwutygodniową wycieczkę do Włoch – objazdową z czterodniowym pobytem w hotelu nad Adriatykiem – zorganizowaną przez biuro podróży.**

KARTA SMARTER

Cel powinien być:	**to znaczy**	**… czyli:**	**OPIS**
SPECYFICZNY	Cel musi być jasny i konkretny	*Co dokładnie chcesz osiągnąć?* *Jaki to ma przynieść efekt?*	
MIERZALNY	Cel musi być łatwy do zmierzenia	*Skąd będziesz wiedzieć, kiedy osiągniesz ten cel?* *Jak możesz określić, na ile uda Ci się go osiągnąć?*	
AMBITNY	Cel nie może być zbyt łatwy do osiągnięcia	*Dlaczego jest to ważne?* *Co możesz tym zmienić?* *Jak możesz się rozwinąć dzięki temu?* *Czym będzie się to*	

Cel powinien być:	to znaczy	… czyli:	OPIS
REALISTYCZNY	Cel musi być jasny i konkretny	*Jakich potrzebujesz do tego zasobów?* *Kto może Ci pomóc?* *Gdzie możesz to realizować?*	
TERMINOWY	Cel musi mieć określony czas realizacji.	*Kiedy chcesz zakończyć działania?* *Kiedy mają być odczuwane efekty?* *Jak możesz to rozplanować*	
EKSCYTUJĄCY	Cel musi być dla nas ważny.	*Co czuję, kiedy o nim myślę?*	
REJESTROWALNY	Cel musi zostać zapisany	**TWÓJ CEL**: ……	

Cechy dobrego planu - po drugie: rozpisz działania

Wyznaczenie celu to zaledwie połowa sukcesu, niezbędne jest również efektywne zaprogramowanie działań umożliwiających jego osiągnięcie oraz ich rzetelna realizacja.

Mając już więc sformułowany w oparciu o wcześniej podane zasady cel - możemy przejść do kolejnego etapu naszej strategii, którym jest plan dążenia do osiągnięcia celu.

Planowanie to proces ustalania celów i odpowiednich działań, by je osiągnąć. Ze względu na czas realizacji rozróżniamy planowanie[174]:

- strategiczne (powyżej 5 lat) – plan przyszłości, dzięki któremu o wiele łatwiej wytyczyć ścieżki postępowania i realizacji (co zamierza się osiągnąć w życiu, lista wartości);
- długoterminowe (od 2 do 5 lat) - konkretne przedsięwzięcia służące realizacji celu nadrzędnego;
- średnioterminowe (od kilku miesięcy do roku) – to odpowiedź na pytanie, co należy zrobić, aby zrealizować plan długoterminowy;
- krótkoterminowe (do trzech miesięcy) – krótkie zadania do wykonania;
- bieżące – sprawy codzienne lub w skali tygodnia.

Dobrze przygotowany plan składa się z poszczególnych działań mających na celu osiągnięcie „małych" celów: średnio- i krótkookresowych, które zbliżają nas do realizacji celu głównego.

Cechy dobrego planu - po trzecie: ustal priorytety

Osiągnięcie zamierzonego celu zwykle wymaga wykonania wielu zadań, z których nie wszystkie już na etapie planowania są jednakowo ważne, a ponadto nie wszystkie dadzą oczekiwane rezultaty. Dodatkowo w trakcie realizowania planu pojawiają się wciąż nowe, nierzadko zupełnie nieoczekiwane zadania i obowiązki.

[174] https://pl.wikipedia.org/wiki/Planowanie ,dostęp 10.05.2016r.

Dlatego dobre planowanie polega nie tylko na precyzyjnym określeniu celu, ale również na umiejętności określania priorytetów.

Czym są priorytety? To sprawy, zadania, cele, które są dla nas najważniejsze. Mimo iż o tym dobrze wiemy, często zdarza nam się mylić priorytety ze sprawami pilnymi. Nie wszystko też, co jest ważne dla innych, musi być ważne także dla nas. Niektórzy ludzie przedstawiają coś jako pilne bez większego powodu.

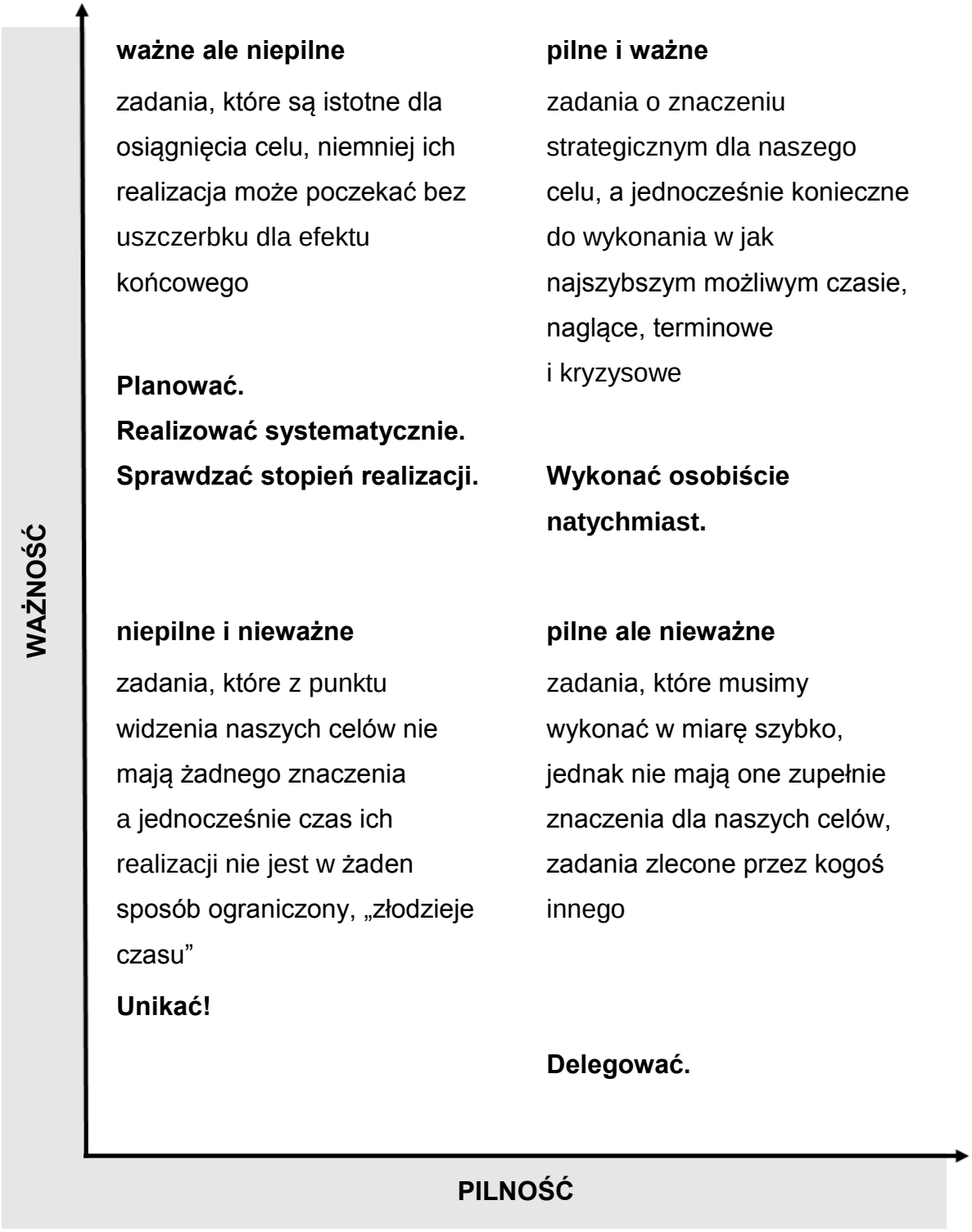
Stąd sami powinniśmy określić, co jest najważniejszą rzeczą, którą musimy wykonać, a która ma bezpośredni wpływ na osiągnięcie celu. Nie jest to zadanie łatwe, szczególnie dlatego, że z natury mamy skłonność do przypisywania wszystkim zadaniom takiego samego stopnia ważności. Prowadzi to do chaosu organizacyjnego oraz do sytuacji, w której nagle istotne staje się wszystko naraz, a my nie wiemy „w co ręce włożyć".

Macierz Eisenhowera

Prostym narzędziem pomocnym przy ustalaniu priorytetów, które niemal podejmie za nas decyzję o danym priorytecie, jest **macierz Eisenhowera**. Dzięki jej zastosowaniu dzielimy zadania na[175]:

[175] Matryca Eisenhowera w Twojej pracy, Online: http://weblog.infopraca.pl/2012/11/matryca-eisenhowera-w-twojej-pracy/, dostęp 10.05.2016r.

Tabela 1 - macierz Eisenhowera



Ustalenie priorytetów dla wszystkich działań zaplanowanych pozwoli na optymalne wykorzystanie czasu przeznaczonego na ich realizację, co może przyspieszyć i ułatwić osiągnięcie celu.

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ

Do poniższej tabeli (w lewej kolumnie) wpisz działania/zadania związane z realizacją założonych przez Ciebie celów. Następnie opierając się na macierzy Eisenhowera przeanalizuj ich hierarchię ważności oraz ustal kolejność realizacji eliminując jednocześnie „złodziei czasu”.

ZADANIA DO REALIZACJI	PRIORYTET		PRIORYTET
	WAŻNE	PILNE	

Cechy dobrego planu – po czwarte: oszacuj swoje zasoby

Znajomość swoich możliwości i ograniczeń w znacznej mierze ułatwia nie tylko realizację planowanych działań, ale i samo ich efektywne zaplanowanie. Dobrze więc jest przeprowadzić autoanalizę mocnych stron: umiejętności, predyspozycji psychofizycznych jak również cenionych w życiu wartości przejawianych postaw.

MOCNE STRONY

WIEDZA	
Jakie masz wykształcenie? Czego nauczyłeś się do tej pory? w jakiej dziedzinie czujesz się fachowcem? Jaka dziedzina Cię interesuje, na jaki temat czytasz książki, gazety, poszukujesz informacji Internecie?	…… …… …… …… …… …… …… …… ……

UMIEJĘTNOŚCI	
Co potrafisz robić naprawdę dobrze? Jakie masz osiągnięcia? Co najbardziej lubisz robić w pracy i poza nią? Jakie zadania przychodzą Ci najłatwiej?	…… …… …… …… …… …… ……

CHARAKTER	
Co ludzie cenią w Tobie najbardziej? Jaki jesteś	……

CHARAKTER	
dla innych? Jakie cechy ułatwiają Ci pokonywanie trudności?	…… …… …… ……

MOTYWACJA	
Jak zwykle mobilizujesz się do działania? Co sprawia Ci największą przyjemność? Co pomagało Ci decydować o wyborze szkoły czy pracy? Jaki wpływ na Twoje plany i działania mają inni ludzie? Dlaczego chcesz pracować?	…… …… …… …… …… …… ……

WARTOŚCI	
Co jest dla Ciebie najważniejsze w życiu? Co najbardziej podobało Ci się w dotychczasowej pracy, szkole czy innej działalności? Co chciałbyś po sobie pozostawić? Czego oczekujesz od innych ludzi?	…… …… …… …… …… …… ……

Uzupełniając powyższą tabelę można wykorzystać wyniki kwestionariuszy i testów zamieszczonych w PORADNIKU, w tym znajdujące się na następnych stronach: „Kwestionariusz Gotowości do Zmian” oraz autotest „Czy umiesz gospodarować czasem?”.

KWESTIONARIUSZ GOTOWOŚCI DO ZMIANY[176]

Skoncentruj się na swoim sposobie działania i wykonywanej pracy.
W kwestionariuszu znajdziesz stwierdzenia określające ten sposób. Postaraj się do nich szczerze ustosunkować. w tym celu przy każdym zdaniu zakreśl cyfrę, która najdokładniej określa Twoje rzeczywiste funkcjonowanie zawodowe, Twoje zachowania i postawy. Zakreślenie cyfry „1" oznacza, że z danym stwierdzeniem całkowicie się nie zgadzasz, zakreślenie cyfry „6" - że w zupełności się zgadzasz. Pozostałe cyfry oznaczają ustosunkowania pośrednie.

1. Wolę rzeczy znane od nieznanych.
   1 2 3 4 5 6
2. Rzadko mam do siebie o coś pretensje po dokonanym fakcie.
   1 2 3 4 5 6
3. Jest mało prawdopodobne, żebym zmienił coś, co wcześniej zaplanowałem.
   1 2 3 4 5 6
4. Nie mogę doczekać się dnia, w którym mam rozpocząć coś ważnego.
   1 2 3 4 5 6
5. Nie wierzę, że marzenia mogą się ziścić.
   1 2 3 4 5 6
6. Jeśli coś się psuje, to zwykle znajduję sposób, by to naprawić.
   1 2 3 4 5 6
7. Niecierpliwię się, gdy nie otrzymuję jasnych odpowiedzi.
   1 2 3 4 5 6
8. Mam tendencję do ustalania rutynowych rozwiązań i polegania na nich.
   1 2 3 4 5 6
9. Umiem każdą sytuację wykorzystać dla swojego dobra.
   1 2 3 4 5 6
10. Kiedy nie udaje mi się coś ważnego, trudno jest mi się z tym pogodzić.
    1 2 3 4 5 6
11. Nie mogę znieść bezczynności i odpoczynku.

[176] Anna Paszkowska-Rogacz, Małgorzata Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEZiU, Warszawa 2004, s.209-215.

1 2 3 4 5 6

12. Jeśli coś ma pójść źle, to na pewno pójdzie źle.

1 2 3 4 5 6

13. Kiedy znajduję się w martwym punkcie w realizacji jakiegoś trudnego zadania, zaczynam improwizować.

1 2 3 4 5 6

14. Jestem niezadowolony/a, jeśli czegoś nie mogę ubrać w jasne, określone ramy.

1 2 3 4 5 6

15. Wolę pracować w obrębie bliskich mi i znanych zagadnień.

1 2 3 4 5 6

16. Radzę sobie ze wszystkim, co przynosi dzień.

1 2 3 4 5 6

17. Jeśli już raz podejmę decyzję, niełatwo ją zmieniam.

1 2 3 4 5 6

18. Eksploatuję siebie do maksimum.

1 2 3 4 5 6

19. Zwykle koncentruję się na potencjalnych porażkach.

1 2 3 4 5 6

20. Często jestem proszony o rozwiązanie problemu.

1 2 3 4 5 6

21. Kiedy mam do czynienia z niejasnym zagadnieniem, wręcz odruchowo zmierzam do uzyskania wyjaśnienia.

1 2 3 4 5 6

22. Zbyt wiele kosztuje mnie codzienna konfrontacja z rzeczywistością.

1 2 3 4 5 6

23. Koncentruję się na moich mocnych stronach, a nie na słabościach.

1 2 3 4 5 6

24. Trudno rozstać mi się z jakimś pomysłem, nawet jeśli okazał się nie najlepszy.

1 2 3 4 5 6

25. Jestem ciągle podminowany i pełen energii.

1 2 3 4 5 6

26. Rzeczywistość rzadko jest taka, jakiej byś sobie życzył.

1 2 3 4 5 6

27. Umiem obchodzić trudności dookoła.

1 2 3 4 5 6

28. Nie znoszę rzeczy niedokończonych.

1 2 3 4 5 6

29. Wolę utarte drogi od bocznych szlaków.

1 2 3 4 5 6

30. Wierzę w sposób niezachwiany we własne możliwości.

1 2 3 4 5 6

31. Kiedy wejdziesz między wrony, musisz krakać tak jak one.

1 2 3 4 5 6

32. Jestem osobą pełną wigoru i pasji.

1 2 3 4 5 6

33. Częściej dostrzegam problemy i trudności niż świetne okazje.

1 2 3 4 5 6

34. Kiedy trzeba znaleźć rozwiązanie, jestem gotów/a szukać go w sposób bardzo nietypowy.

1 2 3 4 5 6

35. Nie mogę działać efektywnie, kiedy cele jakie mam realizować oraz oczekiwania wobec mnie są niejasne.

1 2 3 4 5 6

KWESTIONARIUSZ GOTOWOŚCI DO ZMIANY - ARKUSZ WYNIKÓW

Przenieś wyniki z kwestionariusz do poniższej tablicy, a następnie zsumuj w kolumnach.

UWAGA! w czterech skalach: Optymizm, Podejmowanie Ryzyka, Zdolność Adaptacji oraz Tolerancja na Niepewność wynik końcowy otrzymujemy odejmując uzyskaną sumę od liczby 35.

POMYSŁOWOŚĆ		**NAPĘD (PASJA)**		**PEWNOŚĆ SIEBIE**	
6		4		2	
13		11		9	
20		18		16	
27		25		23	
34		32		30	
SUMA		SUMA		SUMA	
WYNIK	Tu wpisz wynik	**WYNIK**	Tu wpisz wynik	**WYNIK**	Tu wpisz wynik

POMYSŁOWOŚĆ	NAPĘD (PASJA)	PEWNOŚĆ SIEBIE
Wynik optymalny = 22 – 26		

OPTYMIZM		PODEJMOWANIE RYZYKA (ŚMIAŁOŚĆ)		ZDOLNOŚĆ ADAPTACJI		TOLERANCJA NA NIEPEWNOŚĆ	
5		1		3		7	
12		8		10		14	
19		15		17		21	
26		22		24		28	
33		29		31		35	
SUMA		SUMA		SUMA		SUMA	
WYNIK 35-suma	Tu wpisz wynik	**WYNIK 35-suma**	Tu wpisz wynik	**WYNIK 35-suma**	Tu wpisz wynik	**WYNIK 35-suma**	Tu wpisz wynik
Wynik optymalny = 22 – 26							

INTERPRETACJA WYNIKÓW

POMYSŁOWOŚĆ

Ludzie pomysłowi potrafią wykorzystać każdą sytuację do własnych celów i zrobić „coś z niczego”. Umieją docierać do własnych źródeł i zasobów, aby zrealizować swoje plany. Dostrzegają różnorodne sposoby działania i w sposób twórczy podchodzą nawet do stereotypowych zagadnień. Wiedzą, że każdy problem można rozwiązać, a trudności w nim tkwiące stanowią dla nich wyzwanie w wartość samą w sobie. Niski wynik w tej skali może oznaczać zbytnie przywiązanie do typowych sytuacji i utartych dróg. Wynik zbyt wysoki (ponad 26 pkt) może oznaczać, że osoba nie zauważa prostych i oczywistych rozwiązań i tym samym przysparza sobie więcej pracy niż jest to konieczne.

OPTYMIZM

Cecha optymizmu wysoce koreluje z gotowością do podejmowania zmian. Optymiści prezentują pozytywny, a niekiedy wręcz entuzjastyczny stosunek do wszelkich nowości. w przeciwieństwie do pesymistów, którzy skoncentrowani są na trudnościach i przeszkodach, optymiści dostrzegają wokół siebie różnorodne

możliwości i okazje. Pozytywnie interpretują rzeczywistość i wierzą, że czas pracuje dla nich. Zbyt wysoki wynik w tej skali (ponad 26 pkt.) może oznaczać brak umiejętności krytycznego myślenia.

PODEJMOWANIE RYZYKA (ŚMIAŁOŚĆ)

Ryzykanci traktują życie jak wielką przygodę. Kochają wyzwania. Charakteryzuje ich ciągły ruch i niepokój, nie znoszą poczucia bezpieczeństwa i stagnacji. Nudzą ich działania rutynowe i powtarzalne. Zwykle są twórcami zmian i podejmują działania innowacyjne. Pracują efektywnie w środowisku pełnym „burz i zawirowań".

NAPĘD (PASJA)

Napęd jest rodzajem energii, która wzmacnia wszystkie pozostałe cechy. Pasjonaci rzadziej ulegają znużeniu i zmęczeniu. U progu trudnych zadań nie odczuwają lęku, a raczej są pełni energii i entuzjazmu. Bardzo wysoki wynik jednakże może oznaczać skłonność do trwania w bezsensownym uporze oraz grozi szybkim wypaleniem zawodowym.

ZDOLNOŚĆ ADAPTACJI

Zdolność ta zawiera w sobie dwa komponenty: elastyczność i odporność. Dzięki elastyczności możliwe jest łatwe przystosowanie się osoby do zmiennych wymagań otoczenia. Oszczędza jej to rozczarowań i frustracji. Ludzie elastyczni stawiają sobie cele, ale nie inwestują w ich realizację ponad miarę. w razie potrzeby szybko zmieniają plany mając wcześniej przygotowane różne opcje. Odporność jest cechą, dzięki której ludzie nie załamują się niepowodzeniami, a popełniane błędy mają dla nich walor kształcący. Żyją raczej dniem dzisiejszym i przyszłością niż przeszłością. Nie przywiązują nadmiernej wagi do własnego statusu i funkcji. Osoby o zbyt wysokim wyniku w tej skali (ponad 26 pkt.) mogą odznaczać się pewną powierzchownością i zbyt małym zaangażowaniem w to, co robią.

PEWNOŚĆ SIEBIE

O ile optymiści pozytywnie interpretują rzeczywistość zewnętrzną, o tyle osoby pewne siebie mają zaufanie do własnych zdolności i możliwości. Wysoki wynik w tej skali jest typowy dla osób o silnym poczuciu własnej wartości. Mają one przekonanie, że panują nad swoim życiem. Jeśli mimo chęci nie mogą zmienić rzeczywistości wokół siebie, to starają się ją maksymalnie wykorzystać. Nie przeraża ich możliwość

porażki, a pojedyncze niepowodzenia nie podważają ich wiary w siebie. Uczą się na błędach, wierząc, że bez porażek nie ma mistrzostwa. Zbyt wysoki wynik w tej skali (ponad 26 pkt) może oznaczać zarozumiałość, nadmierne zadufanie oraz odrzucenie opinii innych ludzi na własny temat.

TOLERANCJA NA NIEPEWNOŚĆ

Dla osób obdarzonych tą cechą jedyną pewną rzeczą jest to, że w dzisiejszym świecie nic nie jest pewne. Akceptują one ten stan rzeczy, wiedząc, że w realizacji każdego planu mogą pojawić się elementy nowe i zaskakujące. Ponieważ nie spodziewają się szybkich rozwiązań i prostych odpowiedzi, wykazują dużą cierpliwość i nie dokonują pochopnych ocen. Zbyt duża tolerancja na niepewność (ponad 26 pkt.) może oznaczać trudności w doprowadzaniu zadań do końca i podejmowaniu ostatecznych decyzji.

AUTOTEST: CZY UMIESZ GOSPODAROWAĆ CZASEM?[177]

Poniżej znajdziesz stwierdzenia związane z zarządzaniem czasem. Do każdego należy dobrać jedną, najbliższą Ci możliwość.

1. Uważam, że przerwy w pracy są:
    a. stratą czasu
    b. potrzebne do sprawnego działania
    c. niezbędne i powinny być jak najdłuższe

2. Zanim przystąpię do realizacji powierzonych mi zadań…
    a. dokładnie definiuję cel działania
    b. zanim? Od razu zabieram się do pracy
    c. nie zakładam niczego z góry

3. Zdarzenia w moim życiu…
    a. zawsze są efektem moich działań
    b. nie sądzę, bym miał(a) wpływ na to, co mnie spotyka
    c. życie mnie nie zaskakuje, choć liczę się z nagłymi wypadkami

[177] Konrad Pluciński, *Czy umiesz gospodarować czasem?* Online: http://www.tygodnikprzeglad.pl/psychotest-czy-umiesz-gospodarowac-czasem/ , dostęp 10.05.2016r.

4. W sytuacji nadmiaru obowiązków…
    a. zarywam noc, bo i tak nikt nie zrobi niczego lepiej ode mnie
    b. wiem, z kim mogę się podzielić obowiązkami
    c. nadmiaru? Zawczasu zrzucam pracę na innych

5. Gdy znajomy prosi mnie o czasochłonną przysługę…
    a. nie potrafię odmówić
    b. jeśli nie koliduje to z moimi planami, czemu nie
    c. odmawiam, bo może wyskoczy mi coś ważniejszego

6. Staram się spotykać ze znajomymi, wyjść do kina, teatru itd.
    a. w ustalonych wcześniej terminach
    b. pięć dni pracy, w weekend szkolenie, gdzie czas na rozrywki?
    c. najczęściej jak się da, nawet kosztem obowiązków

7. W ciągu doby…
    a. najważniejsze prace wykonuję w czasie mojej największej wydajności
    b. pracuję, nie zwracając uwagi na mój zegar biologiczny
    c. zajmuję się tym, na co w danej chwili mam ochotę

8. Moje cele są:
    a. realne i znam termin ich realizacji
    b. lubię marzyć i wiem, że kiedyś większość z nich osiągnę
    c. przyszłość jest zbyt niepewna, by wyznaczać sobie jakieś cele

9. Duża ilość obowiązków sprawia, że…
    a. zrobię wszystko, ale później nie mam na nic siły
    b. czuję się przytłoczony(a) i nie wiem, w co ręce włożyć
    c. działam skutecznie i czuję się jak ryba w wodzie

10. W każdej pracy są zadania priorytetowe i drugorzędne…
    a. ale w mojej wszystko jest ważne
    b. mam tego świadomość i przede wszystkim wykonuję te najważniejsze
    c. robię to, co akurat jest do zrobienia

11. W gospodarowaniu swoim czasem…
    a. wspomagam się kalendarzem itp.
    b. wszystko pamiętam
    c. żyję chwilą

12. Kiedy coś robię…
    a. wykonuję wszystko perfekcyjnie, choć zajmuje mi to więcej czasu
    b. najbardziej przykładam się do spraw istotnych
    c. stawiam na ilość, a nie na jakość

Przyznaj sobie po 1 punkcie za następujące odpowiedzi:
1 b; 2 a; 3 c; 4 b; 5 b; 6 a; 7 a; 8 a; 9 c; 10 b; 11 a; 12 b.

Wyniki

od 0 do 4 pkt

Życie może być dla Ciebie pasmem niespodziewanych zwrotów akcji. Czasem przyjemnych, czasem nie. Nie przykładasz wagi do planowania i ustalania priorytetów. Może żyjesz, chwytając chwilę, a może jest to wynik nieznajomości zasad gospodarowania czasem.

od 5 do 8 pkt

Przeciętnie radzisz sobie z presją czasu. w standardowych sytuacjach zapewne nie masz większych problemów z ułożeniem zadań. Jednak w nagłych sytuacjach lub przy nadmiernym obciążeniu pracą możesz mieć kłopot z racjonalnym gospodarowaniem czasem.

od 9 do 12 pkt

Najprawdopodobniej świetnie radzisz sobie z obowiązkami zarówno zawodowymi, jak i prywatnymi. Masz świadomość, co jest dla Ciebie najważniejsze i jakie są Twoje cele. Jesteś osobą elastyczną i potrafisz rozsądnie zrównoważyć obowiązki i przyjemności.

Cechy dobrego planu – po piąte: znajdź motywację do działania

Motywacja jest tym, co pozwala robić cokolwiek, choćby wszystko dokoła nam tę „robotę" utrudniało.
Słowo „motywacja" pochodzi od łacińskiego czasownika „motus, movere" (ruch, poruszanie się), do polszczyzny weszło z francuskiego „motif" (powód, motyw) i oznacza ono: uzasadnienie, wyjaśnienie pobudek, umotywowanie; a także bodziec, pobudkę, powody (działania).

Motywacja odnosi się do wszystkich procesów zaangażowanych w inicjowanie, ukierunkowanie i utrzymywanie fizycznych i psychicznych aktywności, przybiera różne formy, ale wszystkie one obejmują procesy umysłowe, które nas pobudzają, pozwalają na dokonanie wyboru i ukierunkowują nasze zachowanie (Zimbardo, Johnson i McCann, 2010, s. 60).

Uwzględniając różnice pomiędzy motywem będącym *psychologicznym* czynnikiem uruchamiającym aktywność osobnika ukierunkowaną na cel (Słownik psychologiczny, 1985, s. 160) i popędem – *biologicznym* czynnikiem aktywizującym do działania możemy wyodrębnić motywację wewnętrzną i zewnętrzną. **Motywacja wewnętrzna** (zwana inaczej automotywacją) powoduje, że jednostka angażuje się w działanie dla samego działania, gdyż ten rodzaj motywacji ma swoje źródła w wewnętrznych właściwościach człowieka, np. cechach osobowości, szczególnych zainteresowaniach i pragnieniach. z kolei **motywacja zewnętrzna** skłania człowieka do podejmowania i kontynuowania działań dla zewnętrznych korzyści, w celu osiągnięcia nagrody (pochwała, awans, korzyści finansowe, dobre oceny w szkole) lub uniknięcia kary (nagana, strata, złe oceny).

W zależności od czynnika inicjującego można więc wyróżnić **motywowanie pozytywne**, opierające się na wzmocnieniach dodatnich (nagrodach) i związane z działaniem „do", oraz **motywowanie negatywne** bazujące na wzmocnieniach ujemnych (karach) i związane z unikaniem, a więc działaniem „od".

Kolejne podejście do motywacji opiera się na teorii psychoanalizy Zygmunta Freuda i dzieli motywację na **świadomą** – człowiek zdaje sobie z niej sprawę i jest w stanie

ją kontrolować - oraz **nieświadomą** – człowiek nie wie, co tak naprawdę leży u podstaw jego zachowania (Strelau i Doliński, 2008, s. 590; Zimbardo, Johnson i McCann, 2010, ss. 62-63).

Motywacja jest siłą napędową wszystkich naszych działań, o ile te działania nie stoją w sprzeczności z uznawanymi przez nas wartościami, o ile mamy odpowiednie zasoby (wiedzę, umiejętności czy cechy temperamentu) niezbędne do ich realizacji oraz przejawiamy właściwą postawę w owym działaniu.

Spośród wielu typów motywacji dla skuteczności realizacji zamierzonych planów kluczowe znaczenie ma **motywacja osiągnięć**, definiowana przez psychologów (m.in. D. McClellan, J. Atkinson) jako *„tendencja do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, związana z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych podlegających zewnętrznym ocenom i spostrzeganych jako wyzwanie”* (Strelau i Doliński, 2008, s. 608). Zakłada ona, iż ludzie zwykle motywowani są przed dwie tendencje: albo chcą osiągnąć sukces, albo starają się uniknąć porażki. Wybrana strategia ma wpływ nie tylko na wybieranie i formułowanie celów, ale ich późniejszą realizację .
Człowiek skoncentrowany na sukcesie będzie wykazywał większy upór w dążeniu do celu i miał większą odporność na niepowodzenia, ale najbardziej atrakcyjne są dla niego zadania o średnim poziomie trudności. z kolei osoba starająca się unikać porażek z jednej strony preferuje zadania proste (oceniając je jako możliwe do realizacji), z drugiej zaś nie unika bardzo trudnych (porażka w takiej sytuacji nie przynosi ujmy).

KWESTIONARIUSZ DO MIERZENIA MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ[178]

Poniżej znajduje się szereg pytań lub stwierdzeń dotyczących badań, opinii, przekonań i zachowania się człowieka wobec różnych spraw. Do każdego pytania lub stwierdzenia są do wyboru co najmniej dwie odpowiedzi. Charakter pytań lub stwierdzeń jest taki, że nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych, są tylko odpowiedzi trafnie lub nietrafnie opisujące Twoje przekonania, preferencje i zachowania wobec

[178] Widerszal-Bazyl M., *Kwestionariusz do mierzenia motywacji osiągnięć*. „Przegląd Psychologiczny” 1978, t. XXI, nr 2, s.363-366.

poruszanych tu spraw. Po zapoznaniu się z każdym pytaniem lub stwierdzeniem proszę odpowiedzieć na nie podkreślając właściwą, tj. najtrafniej opisującą Twoje upodobania, przekonania, zachowania itp. odpowiedź. Na każde pytanie wolno dać tylko jedną odpowiedź.

1. Najbardziej interesują mnie problemy, co do których istnieje opinia, że prawdopodobieństwo znalezienia optymalnego rozwiązania jest:
    a. duże
    b. dość duże
    c. minimalne

2. Wolę brać udział w konkursie, w którym przewidziane są:
    a. niewielkie nagrody, ale perspektywa otrzymania ewentualnej nagrody jest bliska w czasie
    b. wysokie nagrody, ale perspektywa otrzymania ewentualnej nagrody jest odległa w czasie

3. Gdy chcę osiągnąć jakiś cel, który uważam za łatwy do osiągnięcia, ale w trakcie dążenia do niego odnoszę niepowodzenia, wówczas moje zaangażowanie w osiągnięcie tego celu:
    a. wzrasta
    b. maleje
    c. utrzymuje się na tym samym poziomie

4. Gdy realizowanie moich osobistych celów staje się sprzeczne z interesami bliskich mi ludzi, wówczas:
    a. zawsze rezygnuję z realizacji moich własnych celów
    b. przeważnie rezygnuję
    c. w połowie przypadków rezygnuję
    d. dość rzadko rezygnuję
    e. nigdy nie rezygnuję

5. Gdy z różnych względów muszę zarzucić realizację swoich planów, wówczas pamiętam
   o nich:
   a. bardzo długo
   b. długo
   c. przez pewien czas
   d. krótko
   e. bardzo krótko

6. Uważam się za osobę:
   a. bardzo ambitną
   b. ambitną
   c. przeciętnie ambitną
   d. mało ambitną
   e. raczej nieambitną

7. Czas dłuży mi się:
   a. bardzo rzadko
   b. rzadko
   c. czasami
   d. często
   e. bardzo często

8. Gdy stoi przede mną jakieś nowe zadanie, towarzyszy mi niepokój (często nieuzasadniony), że nie wykonam go tak, jakby należało:
   a. bardzo często
   b. często
   c. czasami
   d. rzadko
   e. nigdy

9. Każde przedsięwzięcie, do którego przywiązuję większą wagę:
   a. planuję na długo przed jego realizacją
   b. zwykle planuję na pewien czas naprzód

c. w ogóle nie planuję, a od razu przystępuję do „rzeczy”

10. Wolałbym pracować dla zleceniodawcy, który:
    a. zawsze daje przeciętnie ciekawe zlecenia
    b. czasem daje zlecenia wyjątkowo ciekawe, ale czasami wyraźnie nudne
    c. wszystko mi jedno

11. Lubię pracować z ludźmi, którzy:
    a. w taki sam sposób podchodzą do zagadnień zawodowych jak ja
    b. różnią się w pewnym stopniu w podejściu do zagadnień zawodowych
    c. mają zupełnie inne podejście

12. O niepowodzeniach:
    a. zapominam łatwo
    b. zapominam dość łatwo
    c. pamiętam pewien czas
    d. dość długo pamiętam
    e. bardzo długo pamiętam

13. Gdy mi się coś nie wiedzie, wówczas:
    a. bardzo łatwo rezygnuję
    b. łatwo rezygnuję
    c. czasem rezygnuję
    d. trudno rezygnuję
    e. nigdy nie rezygnuję

14. Lubię realizować cele:
    a. długodystansowe
    b. średniodystansowe
    c. krótkodystansowe

15. Wymagania, jakie sobie stawiam, są:
    a. bardzo wysokie
    b. wysokie

c. przeciętne
d. raczej niskie
e. niskie

16. Sprawy, do których przywiązuję wagę, ale w danym momencie uważam za żmudne – odkładam na później i biorę się do przyjemniejszych spraw
    a. bardzo często
    b. często
    c. od czasu do czasu
    d. rzadko
    e. bardzo rzadko

17. To, do czego dążę:
    a. zawsze mi się udaje prędzej czy później osiągnąć
    b. przeważnie udaje mi się osiągnąć
    c. od czasu do czasu udaje mi się osiągnąć
    d. często nie udaje mi się osiągnąć (czasem z przyczyn zewnętrznych)
    e. mam wyraźnego pecha w realizowaniu własnych dążeń

18. O swojej przyszłości myślę:
    a. bardzo często
    b. często
    c. od czasu do czasu
    d. rzadko
    e. bardzo rzadko

19. Powracam do realizacji planów, których dawniej nie mogłem(-am) zrealizować:
    a. bardzo rzadko
    b. rzadko
    c. czasami
    d. często
    e. bardzo często

20. Na „ekstra” przyjemności:

a. zwykle nie mam czasu
b. często nie mam czasu
c. czasami mam zbyt mało czasu
d. zazwyczaj mam dostatecznie dużo czasu
e. zawsze mam dość czasu

KWESTIONARIUSZ DO MIERZENIA MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ - KLUCZ

Wynik osiągnięty w teście obrazuje stopień motywacji użytkownika.

1.	a – 1 pkt	b – 5 pkt	c – 1 pkt		
2.	a – 1 pkt	b – 5 pkt			
3.	a – 5 pkt	b – 1 pkt	c – 3 pkt		
4.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
5.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e – 1 pkt
6.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e – 1 pkt
7.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e – 1 pkt
8.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
9.	a – 5 pkt	b – 3 pkt	c – 1 pkt		
10.	a – 1 pkt	b – 5 pkt	c – 3 pkt		
11.	a – 1 pkt	b – 3 pkt	c – 5 pkt		
12.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
13.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
14.	a – 5 pkt	b – 3 pkt	c – 1 pkt		
15.	a – 1 pkt	b – 5 pkt	c – 3 pkt	d – 1 pkt	e – 1 pkt
16.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
17.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e – 1 pkt
18.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e – 1 pkt
19.	a – 1 pkt	b – 2 pkt	c – 3 pkt	d – 4 pkt	e – 5 pkt
20.	a – 5 pkt	b – 4 pkt	c – 3 pkt	d – 2 pkt	e - 1 pkt

SUMA = ……

Maksymalna liczba punktów: 100

Jeżeli uzyskany wynik oscyluje wokół 50 punktów, oznacza to, że sam nie wiesz, czego chcesz. z jednej strony drzemie w Tobie potrzeba sukcesu, z drugiej - boisz się podjąć ryzyko jego osiągnięcia. Tyle w Tobie motywacji do osiągnięć, ile motywacji unikania niepowodzeń.

Im wynik bliższy 100 punktom, tym silniejsza jest w Tobie motywacja do osiągania sukcesów. Im mniejszy od 50 - tym bardziej przeważa motywacja do unikania niepowodzeń.

Jak się zmotywować do działania?

Skoro motywacja jest tak bardzo ważnym elementem wpływającym na chęć i zaangażowanie w realizację planu i osiągnięcie sukcesu, warto byłoby poznać kilka „sztuczek" pomagających utrzymać i wzmacniać tę motywację. Oto przykładowe metody radzenia sobie w sytuacjach, kiedy tę „napęd" do działania nas opuszcza:

1. Wróć do pytania podstawowego: „*Po co chcę to zrobić?*" Skonkretyzuj cel, skoncentruj się i zastanów kiedy chcesz wykonać to zadanie.
2. Zrób to przez 5 minut. „Zmuszenie się" do wykonania zadania tylko przez 5 minut wystarcza, żeby znaleźć pomysł na jego wykonanie, bądź chęć do działania.
3. Wyobraź sobie, że zrobiłaś/eś to zadanie, a zatem zastanów się, jakie będą korzyści z wykonania tego zadania.
4. O ile zadanie wydaje Ci się zbyt „duże", warto je podzielić na mniejsze kawałki. Czy wiesz, jak zjeść słonia? Oczywiście, po kawałku.
5. Zastanów się nad następnym krokiem. Czasem jest trudno pracować nad zadaniem, dopóki nie wiemy, jaki będzie kolejny krok lub etap działania.
6. Zaplanuj zadania na jutro. Zrób to dnia poprzedniego lub zaplanuj rano zadania na cały dzień.
7. Zastanów się, czy chcesz wykonać to zadanie, czy być może z niego zrezygnować (z pełną świadomością), bądź delegować.

8. Przeanalizuj swoje obawy i niechęć do realizacji zadania, a następnie „odwróć” emocje. Zamiast np. myśleć: Muszę, czy powinnam posprzątać – zastanów się, co się stanie, jak już np. posprzątasz i zacznij od „chcę”. Na przykład *chcę posprzątać mieszkanie*, *bo:*
   - *będzie czysto i będę mogła się zabrać do pracy nad moim ulubionym zajęciem,*
   - *będę mogła zaprosić teściową,*
   - *będę zadowolona z siebie,*
   - *mój mąż będzie szczęśliwy,*
   - *pozbędę się niepotrzebnych rzeczy,*
   - *będę mogła iść wieczorem z koleżanką do kina,*
   - *nie będę myślała już o tym,*
   - *będzie ładnie, etc.*
9. Powiedz komuś bliskiemu, że wykonasz zadanie. Być może taka osoba także zmotywować Cię, gdy zabraknie Ci determinacji.
10. Poszukaj nowych sposobów motywacji. Przećwicz propozycje, które pojawiają się w książkach lub np. na blogach. Możesz też przygotować sobie rzecz (np. kubek, obraz, apaszkę, torbę, poduszkę, obrazek na ekranie komputera, etc.), która będzie Ci przypominała, że chcesz wykonać jakieś zadanie. Możesz też stworzyć mapę/plan działania, gdzie cel będzie jednym z jej elementów.
11. Przygotuj sobie odpowiednie zasoby. Jeżeli idziesz do siłowni, wcześniej przygotuj torbę z ubraniem i przyborami. Jeżeli wybierasz się na lekcje np. angielskiego – wcześniej przygotuj ćwiczenia lub weź ze sobą słówka do powtórzenia.
12. A gdy stoisz i nie wiesz, co dalej? Zastanów się, jak to zrobić inaczej. Możesz też zweryfikować swój dotychczasowy plan. Możesz też przeanalizować przyczyny „stania w miejscu” i wytyczyć nowy cel.
13. Zastanów się, jak poradziłeś/aś sobie z podobną sytuacją w przeszłości. A może jak poradził sobie ktoś, kogo podziwiasz.
14. Zacznij dzień w dobrym nastroju.

15. Zastanów się, czy zadanie budzi brak motywacji na początku czy na końcu? Czasem trudno zacząć, bo zadanie jest za „duże”, a to już było na ten temat powyżej. A czasem, bo zbyt „małe” lub mało ambitne, choć przecież można je zrobić przez chwilkę. A czasem zadania naprawdę wymagają tylko chwili i warto wypracować sobie nawyk zrobienia określanych zadań „od ręki”. Jest to zdecydowanie efektywniejsze niż powracanie do poprzednio odłożonego zadania, gdyż musisz pamiętać by do tego wrócić, odtworzyć szczegóły, jeszcze raz zastanowić się, co trzeba zrobić i dopiero wtedy to wykonać. W efekcie zadanie zajęło Ci pół godziny, zamiast 5 minut.
16. Czasem zadanie trudno jest skończyć. Zwykle ma na to wpływ nasz wewnętrzny perfekcjonista, czyli chęć doprowadzenia do stanu idealnego. Tylko, czy istnieje stan idealny? A zatem lepiej z góry ustalić sobie zakładaną „jakość” wykonania zadania, ale pozostawić w tym zakresie pewną elastyczność (margines odchylenia). Dobrze jest wyznaczyć odgórnie deadline – który jest nieprzekraczalny.
17. Zastanów się, czy cel jest związany z Twoim systemem wartości. Czasem nie potrafimy się zmotywować, bo po prostu czujemy, że cel jest „niezgodny z nami”, z naszym sumieniem, bądź budzi u nas sprzeciw. Czasem, bo akurat ta wartość, nie jest dla nas najważniejsza.
18. Zrób sobie krótką przerwę i zrelaksuj się. w stanie relaksu lepiej się pracuje.
19. Po zakończeniu zadania (realizacji celu) celebruj sukces, daj sobie nagrodę lub powiedz sobie coś miłego.
20. Buduj plan sukcesów. Sukces buduje sukces i poczucie własnej wartości[179].

[179] Opracowano na podstawie: Małgorzata Wąsowska, *Jak się zmotywować? Po prostu;* https://coaching4smart.wordpress.com/2012/05/28/jak-sie-zmotywowac, dostęp 10.05.2016r.

Cechy dobrego planu – po szóste: sprawdzaj postępy i rozwiązuj ewentualne problemy

Dążenie do celu nie jest drogą prostą ani szybką. w każdym momencie okazać się może, iż znajdujemy się w sytuacji problemowej, która utrudnia lub wręcz uniemożliwia dalsze działanie.

Istnieje wiele technik, które pomagają znaleźć rozwiązanie dla określonego problemu, jedne sytuacje wymagają sztywnego podejścia i działania wedle narzuconych procedur, inne pozwalają na luźniejsze, bardziej elastyczne podejście. Jedną z takich kreatywnych metod jest model stworzony przez Walta Disneya. Metoda ta jest chętnie stosowana w biznesie (sam Disney stosował ją tworząc swoje imperium filmowe), ale także jest prostym narzędziem do wykorzystania w planowaniu życia osobistego lub zawodowego. Polega ona – krótko mówiąc – na przyglądaniu się sytuacji problemowej z trzech różnych punktów widzenia: Marzyciela, Realisty i Krytyka.

Marzyciel to pierwszy etap procesu, królestwo nieograniczonych możliwości. Na początku uruchamiamy wyobraźnię i tworzymy najbardziej niesamowite wizje i pomysły na rozwiązanie naszego problemu. Na tym etapie wszystko jest możliwe.

Następnie przechodzimy do drugiego etapu – wchodzimy w skórę **Realisty** – i powracamy do rzeczywistości. Zastanawiamy się, ile z tych wizji Marzyciela jest realne i możliwe do zrealizowania. Twardo stajemy na ziemi i zastanawiamy się nad praktycznymi ograniczeniami własnych koncepcji, czy mamy odpowiednie zasoby.

W trzecim etapie – teraz jako **Krytyk** – musimy przeanalizować nasze rozwiązania od strony ich słabych punktów. Szukamy potencjalnych przeszkód, jakie możemy napotkać w trakcie realizacji oraz momentów, w których może nas spotkać niepowodzenie.

Na zakończenie znów przeistaczamy się w **Marzyciela** i przyglądamy się naszym rozwiązaniom, modyfikujemy je (jeśli trzeba) i zastanawiamy się nad możliwościami ich realizacji.

W tej metodzie bardzo ważne jest, aby nie kończyć na poziomie Krytyka, przemyślenia nad sposobami rozwiązania problemu kończymy albo na Marzycielu, albo na Realiście[180].

ETAP I	MARZYCIEL Wszystko jest możliwe
Interesująca oferta pracy, dobrze płatna, z możliwością awansu i pozwalająca zdobyć nowe kwalifikacje. Oddalona od miejsca zamieszkania, na „odludziu”. Jak tam dotrzeć? - Środki komunikacji miejskiej, autobus PKS, bus. - Rower, motor, własny samochód. - Piechotą. - „Okazją” – może ktoś ze znajomych będzie jeździł tą trasą i podwiezie.	

ETAP II	REALISTA Jak to zrobić?
Przejrzeć rozkłady jazdy autobusów i busów. Sprawdzić godziny odjazdów oraz przystanki. Obliczyć czas przejazdów autobusów. Sprawdzić, ile czasu poświęcić na przejazd własnym transportem. Przespacerować się do firmy piechotą, sprawdzając czas, jaki wtedy trzeba zabezpieczyć.	

ETAP III	KRYTYK Co może przeszkodzić?
Środki komunikacji miejskiej mogą kursować zbyt rzadko w niepasujących godzinach. Dojazdy własnym samochodem będą zbyt kosztowne. Nie ma gdzie zaparkować. Rower w niepogodę nie sprawdzi, ryzyko zamoknięcia, trzeba mieć ubranie na zmianę. Piechotą zbyt długo się idzie, zimą pogoda nie sprzyja, okolica nie zachęca do spacerów. Znajomi mogą poczuć się wykorzystywani lub nie jeździć tą trasą.	

ETAP IV	MARZYCIEL Wszystko jest możliwe
Znaleźć osoby tam pracujące. Wypytać znajomych, czy kogoś znają. Skontaktować się z nimi, wypytać o możliwość pomocy w dojeździe do pracy. Zaproponować odpłatność za paliwo. Zaproponować opcję dojazdu na zmianę: raz ja, raz znajomy.	

[180] Opracowano na podstawie: David Cox, *Kreatywne myślenie dla bystrzyków*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2015, s. 172-177 oraz: Małgorzata Wąsowska, *Strategia Walta Disney'a*: https://coaching4smart.wordpress.com/2012/04/25/strategia-walta-Disneya, dostęp 10.05.2016r.

MODEL WALTA DISNEYA

ETAP I	MARZYCIEL Wszystko jest możliwe
Co chcesz osiągnąć? *Skąd wiesz, że chcesz to osiągnąć?* *Po co chcesz, żeby to się ziściło?* *Jakby to było, gdyby się udało?* *Jakbyś się wtedy czuł?* *Co byś zyskał,(umiejętności, zasoby itp?* *Jakbyś chciał to zrobić?* *Jakby to można zrobić?* *Jakby to mogli/chcieli zrobić inni?*	…… …… …… …… …… …… …… …… …… …… ……

ETAP II	REALISTA Jak to zrobić?
Jak wdrożysz plan Marzyciela w życie? *Skąd będziesz wiedział, że ten plan się powiódł?* *Czego potrzebujesz do realizacji?* *Kto może Ci w tym pomóc?* *Z jakich zasobów możesz skorzystać?*	…… …… …… …… …… …… …… ……

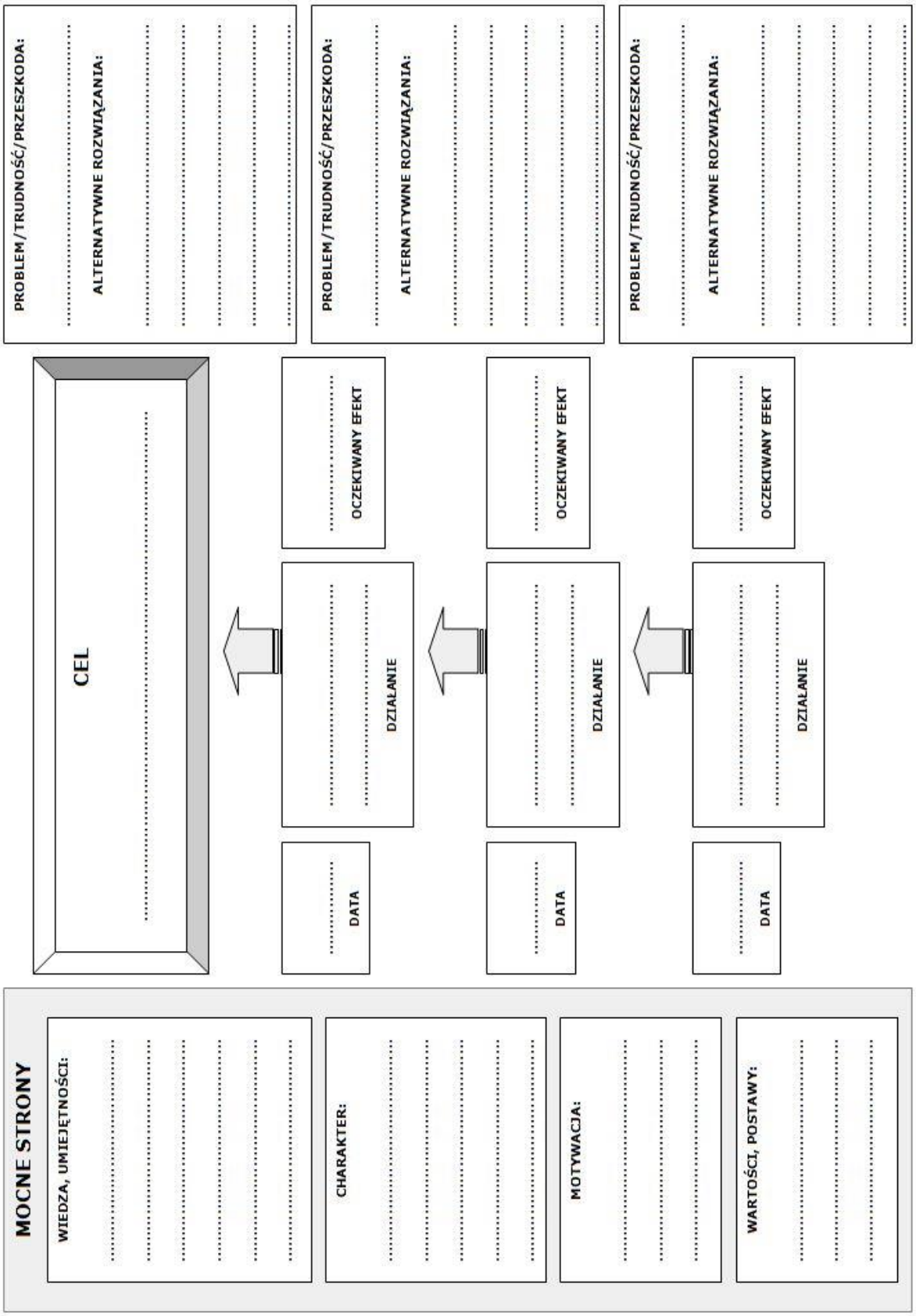
Kiedy i w jakich okolicznościach? *Ile czasu potrzebujesz do wykonania?*	…… …… ……

ETAP III	**KRYTYK Co może przeszkodzić?**
Czego w planie Realisty brakuje? *Czego nie uwzględniono?* *Co może się nie udać?* *Co zwykle idzie nie tak?* *Kto lub co może zawieść?* *Co lub kto zwykle przeszkadza w realizacji planów?* *Jakie są słabe punkty tego planu?* *Na ile jest możliwe zrealizowanie takiego planu?* *Jakie są zagrożenia?* *Czy wszystko jest właściwie zaplanowane?*	…… …… …… …… …… …… …… …… …… …… ……

ETAP IV	**MARZYCIEL Wszystko jest możliwe**
Co chcesz osiągnąć?	……

Skąd wiesz, że chcesz to osiągnąć? *Po co chcesz to robić?* *Jakby to było, gdyby się udało?* *Jakbyś się wtedy czuł?* *Co byś zyskał,(umiejętności, zasoby itp?* *Jakbyś chciał to zrobić?* *Jakby to można zrobić?* *Jakby to mogli/chcieli zrobić inni?*	…… …… …… …… …… …… …… ……

Cechy dobrego planu – po siódme: DZIAŁAJ



Bibliografia:

1. Carroll L. (1995). *Alicja w Krainie Czarów*. Przełożył Antoni Marianowicz. Bielsko-Biała: Beskidzka Oficyna Wydawnicza
2. Cox D. (2015). *Kreatywne myślenie dla bystrzyków*. Gliwice: Wydawnictwo HELION
3. Kijak M. (2013). *Sztuka wyznaczania i osiągania celów*. Gliwice: Złote Myśli Sp. z o.o.
4. Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa: KOWEZiU
5. *Psychologia. Podręcznik akademicki*. (2008) Red. nauk. J. Strelau, D. Doliński. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne
6. *Słownik psychologiczny*. Wyd. II (1985) Red. W. Szewczuk. Warszawa: Wiedza Powszechna
7. Widerszal-Bazyl M. (1978). *Kwestionariusz do mierzenia motywacji osiągnięć.* „Przegląd Psychologiczny", t. XXI, nr 2, Lublin: KUL, Lublin
8. Zimbardo P.G., Johnson R.L., McCann V. (2010). *Psychologia – kluczowe koncepcje. Tom 2. Motywacja i uczenie się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

Netografia:

1. *Matryca Eisenhowera w Twojej pracy*, Online: http://weblog.infopraca.pl/2012/11/matryca-eisenhowera-w-twojej-pracy/ [dostępna 10.05.2016]
2. Pluciński K., *Czy umiesz gospodarować czasem?* Online: http://www.tygodnikprzeglad.pl/psychotest-czy-umiesz-gospodarowac-czasem/ [dostępna 10.05.2016]
3. Rotkiel M., *Jak planować cel, aby go osiągnąć?* Online: http://www.milionkobiet.pl/ uwaga-praca/jak-planowac-cel-aby-go-osiagnac,1656,1,a.html [dostępna 10.05.2016]
4. Wąsowska M., *Jak się zmotywować? Po prostu,* Online: https://coaching4smart.wordpress.com/2012/05/28/jak-sie-zmotywowac/ [dostępna 10.05.2016]

5. Wąsowska M., *Strategia Walta Disney'a,* Online: https://coaching4smart.wordpress.com/2012/04/25/strategia-walta-disneya/ [dostępna 10.05.2016].

Notatki: