

PROGRAM PORADY ZAWODOWEJ GRUPOWEJ W RAMACH GÓLNOPOLSKIEGO TYGODNIA KARIERY

1. Nazwa i zakres porady zawodowej: „PAKOWANIE BAGAŻU – uświadom sobie czym dysponujesz”.

2. Czas trwania i sposób organizacji porady zawodowej grupowej: 2,5 godziny (140 minut +10 minut przerwa).

3. Wymagania wstępne dla uczestników porady zawodowej grupowej:

- osoby bezrobotne do 30 roku życia.

4. Cele porady zawodowej grupowej:

- zidentyfikowanie posiadanych umiejętności i predyspozycji zawodowych,
- opracowanie indywidualnego bilansu umiejętności oraz mocnych i słabych stron,
- zwiększenie poczucia kompetencji i pewności siebie wśród uczestników,
- zwiększenie motywacji do wyruszenia ku karierze zawodowej.

5. Plan nauczania określający tematy oraz ich wymiar.

	ZAKRES TEMATYCZNY	CHARAKTER ZAJĘĆ	CZAS TRWANIA
Część I	Powitanie i przedstawienie się doradcy zawodowego oraz uczestników porady, przedstawienie planu pracy, integracja grupy.	mini wykład, ćwiczenie integracyjne	15 minut
	Wykład dot. „Self-Branding” (marka osobista)	wykład	10 minut
	Umiejętności.	mini wykład, praca w grupie, prezentacja multimedialna.	15 minut
	Predyspozycje zawodowe i osobowość.	mini wykład, prezentacja multimedialna, praca indywidualna.	15 minut
	Kompetencje.	prezentacja multimedialna, mini wykład, praca w grupach, dyskusjach.	20 minut
	PRZERWA 10 MINUT		

Część II	Potrzeby i wartości.	praca indywidualna, mini wykład, prezentacja multimedialna.	30 minut
	Bilans umiejętności i predyspozycji zawodowych.	mini wykład, praca indywidualna.	20 minut
	Zakończenie, ankieta ewaluacyjna.	praca indywidualna	15 minut

6. Szczegółowy przebieg porady zawodowej:

1) Powitanie i przedstawienie się doradcy zawodowego oraz uczestników porady, przedstawienie planu pracy, integracja grupy.

Przedstawienie się doradcy zawodowego oraz omówienie planu porady. Uczestnicy porady zawodowej dokonują prezentacji swojej osoby podając swoje imię oraz cechy charakteryzujące je, uwzględniając każdą literę zawartą w imieniu. Doradca w tym celu rozdaje uczestnikom kartki, na których zanotowują te informacje. Następnie doradca wprowadza temat Marki osobistej. Wyjaśnia, że Markę osobistą należy pojmować jako lepsze poznawanie siebie i ciągłe doskonalenie się. Działania te są niezbędne do efektywnego podążania ścieżką kariery zawodowej.

2) Wykład dot. „Self-Branding” (marka osobista) – wygłoszony przez Panią Martę Kowal-Kaczmarek – prezes Fundacji na Rzecz Ziemi Milickiej.

3) Umiejętności.

Doradca zawodowy podkreśla istotę świadomości własnych umiejętności, zainteresowań i wartości realizowanych w pracy, gdyż dokonanie takiego bilansu własnych kompetencji i predyspozycji zawodowych jest niezbędnym warunkiem planowania przyszłości zawodowej i późniejszego efektywnego działania. Informuje również uczestników, że we współczesnym świecie wykonywanie jednej i tej samej pracy przez całe życie jest już prawie niemożliwe. Doradca podkreśla, że aby móc aktywnie istnieć na rynku pracy trzeba pamiętać, że cały czas należy dbać o własny rozwój – zarówno wiedzy jak i umiejętności, a łatwość adaptacji oraz aktywność są ważnymi cechami współczesnego pracownika. Do tego, aby być poszukiwanym profesjonalistą trzeba dołączyć pożądane przez pracodawców umiejętności i cechy osobowości. Poznanie przez kandydatów do pracy własnych mocnych stron i tego, w jaki sposób mogą one być wykorzystane w pracy, przyczynia się do wzrostu pewności siebie i racjonalnej argumentacji w staraniach o pracę. Doradca wprowadza ćwiczenie „**Rejs po Morzu Możliwości**”, które to ma wskazać składowe obrazy zawodowego danej osoby, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności.

Środki dydaktyczne: papier flipchart, markery, taśma mocująca, *materiały dla uczestnika – Umiejętności uniwersalne – przykłady*

Opis ćwiczenia:

1. Doradca rozdaje *materiały dla uczestników – Umiejętności uniwersalne – przykłady*. Zespół uczestników ma za zadanie zaplanować Rejs po Morzu Możliwości:
 - określenie celu podróży,
 - zaplanowanie czasu trwania podróży.
2. Następnie uczestnicy dokonują podziału ról, dopasowując do konkretnych osób zakres ich obowiązków: czym mają się zajmować, za co odpowiadają. Każda osoba musi podać co najmniej sześć umiejętności uniwersalnych, które są wykorzystywane na danym stanowisku.
3. Po wykonaniu zadania zespół prezentuje opracowany plan, udziela informacji dlaczego w taki sposób dokonano podziału ról, co o tym zdecydowało? Czy każda osoba chętnie przyjmowała przydzieloną jej rolę, zadania do wykonania?
4. Podsumowanie – doradca wyjaśnia, że wiedza, umiejętności, doświadczenie i cechy osobowości składają się na obraz zawodowy danej osoby, tworzą jej profesjonalny wizerunek. Zarówno nabyta wiedza jak i umiejętności mogą być wykorzystane w wykonywaniu różnych prac i na różnych stanowiskach. Trzeba jednak pamiętać, że podstawowym warunkiem do wykonywania określonego zawodu są kwalifikacje zawodowe.

Doradca w podsumowaniu, posiłkując się prezentacją multimedialną, charakteryzuje rodzaje umiejętności. Następnie wręcza uczestnikom – *materiały dla uczestnika „Wybrana praca a moje umiejętności”* i prosi o wypełnienie według zamieszczonego wzoru, doprecyzowuje polecenie wskazując uczestnikom, by wybrali taką pracę, którą nie tylko chcieliby wykonywać, ale także dobrze znają jej zadania. Dzięki temu będą mogli odnieść się do umiejętności niezbędnych w nowej pracy. W podsumowaniu doradca zwraca również uwagę na różne możliwości – formalne (szkolenia, kursy) i praktyczne (praktyki, samokształcenie) – uzyskania takich umiejętności. Na zakończenie akcentuje, że umiejętności zdobywamy i rozwijamy w działaniu, poprzez doświadczenie. Brak umiejętności czyni człowieka wyjątkowo bezradnym w życiu. Wręcza uczestnikom - *materiały dla uczestnika „Mapa umiejętności XXI wieku”* – jako propozycje zadania domowego i zachęca, aby uczestnicy wykorzystali go do określenia swoich mocnych stron oraz jako bodziec do refleksji nad rozwojem umiejętności sprzyjających atrakcyjności na rynku pracy.

4) Predyspozycje zawodowe i osobowość.

Doradca zawodowy przedstawia uczestnikom funkcjonujące podziały czynności zawodowych (są nimi: czynności wymagające głównie kontaktu z ludźmi, czynności nastawione przede wszystkim na kontakt z danymi, czynności koncentrujące się na kontaktach z rzeczami). Zaznajamia uczestników z teorią karier zawodowych Johna Hollanda, według której każda osoba poszukuje zawodu i środowiska pracy, który odpowiada jej osobowości. Posiłkując się prezentacją multimedialną charakteryzuje wyróżnione przez Hollanda typy osobowości. Wręcza uczestnikom *materiały dla uczestnika – „Test do samooceny”* i prosi, by uczestnicy zaznaczyli stwierdzenia,

z którymi się zgadzają, a następnie obliczyli wyniki według instrukcji. Po wykonaniu zadania doradca dokonuje ogólnej interpretacji. Zaznacza, że ludzie reprezentują różne typy osobowości, które nigdy nie występują w „czystej” postaci lecz są mieszanką, gdzie jeden typ zazwyczaj dominuje i wpływa na ogólną charakterystykę danego człowieka. Doradca ponownie podkreśla, iż znajomość własnej osoby pozwala na trafniejszy wybór zawodu, stanowiska jakie chce zajmować oraz środowiska pracy. Jako zadanie domowe uczestnicy otrzymują do wykonania „*Test osobowości MBTP*”. Doradca omawia test. Według Myers i Briggs różnice w ludzkim zachowaniu można opisać przez cztery wymiary:

Wymiar E-I - Ekstrawersja (ang. *extraversion*) i Introwersja (ang. *introversion*)

Skąd czerpiesz energię? Gdzie preferujesz kierować swoją uwagę?

Czy kierujesz swoją energię i uwagę na zewnątrz, czy też wolisz koncentrować się na swoim wewnętrznym świecie pomysłów i doświadczeń?

Wymiar S-N - Poznanie (ang. *sensing*) i Intuicja (ang. *intuition*)

W jaki sposób preferujesz gromadzić informację, jakim ufasz?

Czy wolisz gromadzić informacje rzeczywiste i namacalne, mówiące o tym co naprawdę jest, czy też preferujesz koncentrację na całościowym obrazie i powiązaniach między faktami?

Wymiar T-F - Myślenie (ang. *thinking*) i Odczuwanie (ang. *feeling*)

W jaki sposób wolisz podejmować decyzje?

Czy przy podejmowaniu decyzji kierujesz się głównie logiką i sprawiedliwością, czy też wolisz bardziej subiektywny proces biorący pod uwagę harmonię i system wartości osób zaangażowanych?

Wymiar J-P - Osądzanie (ang. *judging*) i Obserwacja (ang. *perceiving*)

Jaki jest twój styl życia, pracy? Jak sobie radzisz z otaczającym cię światem?

Czy radzisz sobie z życiem w sposób zaplanowany, preferując „osąd” – to znaczy podjęcie decyzji – czy też preferujesz elastyczny styl życia związany z ciągłym otwarciem na nowe informacje?

4 litery, które mówią o człowieku bardzo wiele

Zgodnie z koncepcją Myers-Briggs ludzi można podzielić więc na szesnaście typów osobowości, z którymi stykają się psychologowie: ISTJ, ISTP, ISFJ, ISFP, INFJ, INFP, INTJ, INTP, ESTP, ESTJ, ESFP, ESFJ, ENFP, ENFJ, ENTJ, ENTP.

Na podstawie wyników uzyskanych w poszczególnych obszarach **osobowość przyporządkowywana jest określonej literce**, która symbolizuje, jakie cechy są w jej przypadku dominującymi.

Dodatkowo uczestnicy otrzymują także test „*Sprawdź do czego się nadajesz*” – do wykonania w domu.

5) Kompetencje.

Doradca zawodowy posiłkując się prezentacją multimedialną charakteryzuje uczestnikom pojęcie kompetencji: kompetencje to cechy osoby, które przejawiają się w działaniach prowadzących do wykonywania zadań zawodowych na wymaganym poziomie oraz w zachowaniach przekładających się na konkretne efekty, dzięki czemu są obserwowalne,

podlegają rozwojowi poprzez szkolenia oraz nabywanie doświadczenia w realizacji określonych zadań.

KOMPETENCJE = wiedza + umiejętności + postawy odzwierciedlone w działaniu. Używa porównania kompetencji do góry lodowej, której widoczną częścią jest jedynie wierzchołek – czyli zachowania, na które składają się: wiedza, umiejętności, postawy, wartości i przyzwyczajenia. Jako kompetentną określa się osobę, która bardzo dobrze wykonuje swoją pracę. Doradca podkreśla, że dla rozwoju kompetencji dużego znaczenia nabiera doświadczenie zawodowe. Teoria drabiny kompetencji zakłada, że w procesie uczenia się pracownik przechodzi przez kolejne etapy: nieświadomość kompetencji, świadomość kompetencji, świadomość niekompetencji i nieświadomość niekompetencji. Doradca podkreśla, iż poznanie poziomu własnych kompetencji pozwala na dokonanie właściwego wyboru przyszłej pracy. Dla każdego zawodu można określić profil kompetencji i są one obecnie coraz częściej tworzone. Doradca wprowadza ćwiczenie „**Tego oczekuję**”, które ma na celu stworzenie portretu kompetencji poszczególnych osób w zawodach: lekarza, hydraulika, nauczyciela i przełożonego.

Środki dydaktyczne: tablica, papier flipchart, markery

Opis ćwiczenia

1. Doradca zawodowy dzieli uczestników na trzy grupy, każda grupa losuje jedno zadanie:
 - Opisz osobę, którą chciałbyś spotkać w sytuacji, gdy jesteś chory (jaki powinien być Twój lekarz?).
 - Opisz osobę, którą chciałbyś spotkać w sytuacji, gdy zdarzyła się w Twoim domu awaria (jaki powinien być hydraulik, któremu zleczysz naprawę?).
 - Opisz osobę, którą chciałbyś spotkać w sytuacji, gdy Twoje dziecko idzie do szkoły (jaki powinien być nauczyciel, który będzie uczył Twoje dzieci?).
 - Opisz osobę, którą chciałbyś spotkać w sytuacji, gdy podejmujesz pracę (jaki powinien być Twój przełożony?).
2. Doradca zachęca, aby uczestnicy utworzyli jak najpełniejszy portret każdej osoby.
3. Następnie każdy przedstawia swój opis. Doradca zwraca uwagę na to, w jaki sposób uczestnicy charakteryzują wylosowane osoby i zapisuje na flipcharcie określenia, użyte przez poszczególnych uczestników.
4. Podsumowanie – doradca omawia ćwiczenie i grupuje wraz z uczestnikami określenia podane przez każdą grupę według schematu: kwalifikacje i wiedza, osobowość, umiejętności, system wartości, postawy itd.

Na zakończenie doradca inicjuje dyskusję na temat znaczenia wiedzy o kluczowych kompetencjach koniecznych na różnych stanowiskach pracy, a następnie prosi, by uczestnicy wymienili po kilka kompetencji istotnych w zawodach, które zamierzają wykonywać w przyszłości. Przekazuje również informację o możliwości diagnozy swoich kompetencji zawodowych przy użyciu „Narzędzia do Badania Kompetencji”, który jest stosowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Miliczu.

PRZERWA 10 MINUT

6) Potrzeby i wartości.

Doradca zawodowy podejmuje temat potrzeb stwierdzając, że w zależności od aktualnej sytuacji życiowej, dotychczasowych doświadczeń osobistych i zawodowych zmieniają się u każdej osoby jej oczekiwania w stosunku do pracy. Porównanie tego, co jest ważne teraz z tym, co było ważne kiedyś oraz z wartościami, które nie mają istotnego znaczenia, pomaga i ułatwia dokonanie wyboru pracy, która będzie spełniała obecne oczekiwania danego człowieka. Doradca przedstawia uczestnikom „Karty wartości”. Każdy z uczestników otrzymuje za zadanie dokonać podziału omawianych wartości na te, które wysoko ceni, czasami ceni i nisko ceni. Każdej wartości odpowiada symbol związany z większą grupą wartości. Ponadto uczestnik może przedstawić inną uznaną przez siebie wartość, a która nie została określona na kartach. Jeżeli dopisuje dodatkowe wartości musi zrezygnować z takiej samej ilości wskazanych wartości na kartach. Uczestnicy muszą tak podzielić wartości, aby w każdej kolumnie zostało po 10 kart, swoje wartości zapisują na kartkach. Doradca charakteryzuje również, posiłkując się prezentacją multimedialną, główne grupy wartości. Doradca podkreśla, iż wartości mogą mieć różne znaczenie w zależności od człowieka. Wartości zmieniają się wraz z wiekiem, doświadczeniem i sytuacją życiową jednakże świadomość własnej hierarchii wartości jest jednym z elementów przydatnych w kształtowaniu motywacji do pracy. Wartości są bowiem w ścisłym związku z obranym rodzajem kariery. Doradca wręcza uczestnikom *material dla uczestnika* – „*Moja kariera*” - do wykonania. Wypełnienie go ma posłużyć do opisanie „kotwic kariery” uczestnika.

7) Bilans umiejętności i predyspozycji zawodowych.

Doradca zawodowy podkreśla znaczenie przeprowadzenia bilansu, pewnego podsumowania i zebrania w całość wiedzy na swój temat. Zaznacza, iż pozwala to zidentyfikować swoje mocne i słabe strony i wytyczyć kierunek działania. Ułatwia określić, jakiej pracy się szuka, pozwala również lepiej zaprezentować się przed potencjalnym pracodawcą. Doradca wręcza uczestnikom kwestionariusz *materiały dla uczestnika* – „*Diagnoza predyspozycji zawodowych*” za pomocą którego mają dokonać zebrania i podsumowania informacji o sobie. Wykorzystują do tego całość materiałów, które wypełniali w trakcie trwania sesji. Wykorzystują również załącznik A, B, C i D jako materiały wspierające dokonanie autodiagnozy.

8) Zakończenie, ankieta ewaluacyjna.

Na zakończenie zajęć doradca zawodowy prosi by każdy z uczestników odrysował na kartce swoją dłoń a na górze napisał swoje imię, następnie przekazał tę kartę uczestnikowi znajdującemu się po jego prawej stronie. Każdy z uczestników musi na dłoni kolegi/koleżanki wpisać coś miłego. Ćwiczenie kończy się gdy kartki wrócą do właścicieli. Na zakończenie doradca rozdaje uczestnikom ankietę ewaluacyjną i prosi o jej wypełnienie. Wręcza uczestnikom dyplomy za udział w poradzie.

7. Wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych.

- Środki dydaktyczne:
 - długopisy, markery
 - czyste kartki A4
 - tablica flipchart
 - papier flipchart
 - taśma mocująca
 - karteczki samoprzylepne
 - projektor
 - tablica multimedialna
 - materiały dla uczestnika

- Metody realizacji :
 - mini wykład
 - praca w grupie
 - prezentacja multimedialna
 - praca indywidualna
 - dyskusja

- Formy pracy :
 - indywidualna
 - grupowa

- Literatura
 - Podręcznik „Szukam Pracy. Program szkolenia w klubie pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009 rok
 - Poznaję. Działam. Pracuję – Podręcznik prowadzenia zajęć w ramach grupowego poradnictwa zawodowego.

Opracował:

Doradca zawodowy – Monika Nojman-Żyto



**ZŁAP ZA STERY
DO SWOJEJ KARIERY**



17-23 PAŹDZIERNIKA 2022

UMIEJĘTNOŚCI UNIWERSALNE - PRZYKŁADY

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

MAPA UMIEJĘTNOŚCI XXI WIEKU

Poniżej znajduje się 9 grup kluczowych umiejętności, które warto rozwijać dla lepszego funkcjonowania we współczesnym świecie.

Zapoznaj się z podanymi poniżej stwierdzeniami i zaznacz te, które pasują do Ciebie.

I. Kreatywność i innowacyjność

- wykazuję się pomysłowością podczas wykonywania różnych czynności
- poszukuję nowych sposobów na usprawnianie swojej pracy
- nowe pomysły wprowadzam w życie i dzielę się nimi z innymi
- jestem otwarty na nowe sposoby działania
- wiem jak ważna jest tolerancja dla innych sposobów myślenia
- chętnie angażuję się w działania innowacyjne, które mogą przynieść trwałe i wymierny efekt
- umiem odkrywać nowe i lepsze sposoby wykonywania standardowych zadań

II. Myślenie krytyczne i rozwiązywanie problemów

- potrafię określić swoje aktualne potrzeby i podjąć działania ukierunkowane na ich zaspokojenie
- wiem jak zadbać o swoje zainteresowania
- umiem dokładnie zaplanować każde przedsięwzięcie
- potrafię określić priorytety istotne w sytuacji koniecznego wyboru
- potrafię spojrzeć zarówno na całość problemu jak i widzieć jego małe szczegóły
- umiem spojrzeć na problem z wielu różnych perspektyw
- zbieram informacje systematycznie i analizuję dane racjonalnie
- potrafię dokonać syntezy danych z różnych źródeł aby stworzyć nowe pomysły i rozwiązania

III. Komunikowanie się

- mówię otwarcie o co mi chodzi, aby uniknąć nieporozumień
- pomagam innym w nawiązywaniu znajomości
- umiem napisać zwięzłe, atrakcyjne notatki i inne materiały
- najpierw uważnie słucham innych, dopiero później im odpowiadam
- wiem, że dzięki mojej obecności w grupie, jej praca przebiega lepiej
- przedstawiam innym swoje idee i pomysły skutecznie i przekonywująco
- wiem jak ważne jest zachowanie się i sposób przekazywania informacji

IV. Umiejętności społeczne i wielokulturowe

- posiadam społeczny krąg wspierających mnie przyjaciół i znajomych
- mam znajomych poza granicami kraju
- nie czuję barier komunikacyjnych z ludźmi z obcych krajów
- jestem członkiem jednej lub więcej internetowych grup dyskusyjnych
- akceptuję odmienność kulturową osób z innych krajów
- rasa, poglądy religijne i płeć nie mają wpływu na moje postępowanie wobec innych

- tworzę wokół siebie atmosferę swobody i nieskrępowania
- lubię poznawać kulturę innych krajów szczególnie w ich języku

V. Korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnej

- potrafię efektywnie znaleźć interesujące mnie informacje w Internecie
- nie mam żadnych zahamowań odnośnie pracy z komputerem
- systematycznie zapisuję i robię kopię bezpieczeństwa swoich danych komputerowych
- korzystam z technologii teleinformatycznych do poszukiwania danych oraz upowszechniania informacji
- jestem internautą
- umiem usunąć podstawowe problemy pojawiające się przy używaniu komputera
- używam e-maila regularnie

VI. Wyszukiwanie i zarządzanie informacją i rozumienie mediów

- potrafię ocenić i dokonać selekcji zdobytych informacji
- potrafię wykorzystać uzyskane informacje w celu optymalnego rozwiązania problemu
- znam podstawy prawne dotyczące przetwarzania i upowszechniania wiadomości
- rozumiem w jaki sposób konstruowane są przekazy medialne
- staram się poznać, jak różne osoby mogą interpretować tę samą wiadomość
- spostrzegam jak włączane lub eliminowane są różne poglądy i wartości z medialnego przekazu
- zdaję sobie sprawę z tego, że media kształtują zachowania i przekonania ludzi

VII. Elastyczność i zdolność adaptacji do nowych warunków

- potrafię efektywnie pracować pomimo zmieniających się warunków
- uważam, że ciągłe doskonalenie wiedzy i umiejętności jest konieczne dla radzenia sobie w nowych warunkach
- nie obawiam się nowych ról i obowiązków
- osiągam dobre wyniki nawet wówczas gdy pracuję z osobami, których wcześniej nie znałem
- wykorzystuję każdą okazję do zdobycia nowych umiejętności i wiedzy
- stale analizuję co należy osiągnąć w najbliższej i w nieco dalszej perspektywie
- potrafię podjąć działanie nawet przy niejasno określonych priorytetach

VIII. Współpraca w grupie

- chętnie angażuję się w prace wykonywane z udziałem innych osób
- potrafię pracować w zespole osób często zmieniających się
- uważam, że praca w grupie może być bardziej efektywna
- akceptuję kompromis dla osiągnięcia wspólnych celów
- pomagam innym w osiągnięciu sukcesów
- jestem elastyczny i otwarty na propozycje innych osób
- każdy powinien czuć odpowiedzialność za efekty wspólnej pracy
- biorę aktywny udział w życiu mojego osiedla, miasta, wioski

IX. Odpowiedzialność i skuteczność

- inwestuję w poznanie i rozwój samego siebie poprzez udział w kursach i szkoleniach
- potrafię wyznaczać sobie krótkoterminowe i odległe cele oraz zadbać o ich realizację
- umiem pokazać się z dobrej strony
- jestem skłonny inwestować swój czas i pieniądze w uczenie się nowych rzeczy
- wiem jaką wiedzę i umiejętności trzeba osiągnąć, aby osiągnąć sukces w wybranym zawodzie
- dbam o rzetelne i terminowe wykonywanie moich zadań zawodowych
- chętnie korzystam z informacji i opinii innych osób na temat mojego działania
- zawsze wyciągam wnioski i dokonuję oceny realizowanych przez siebie przedsięwzięć

Stwierdzenia zaznaczone, to Twoje mocne strony. Nadal je rozwijaj.

Stwierdzenia, których nie zaznaczyłeś mogą być podpowiedzią kierunku, w którym należy podjąć pracę nad zdobyciem umiejętności przydatnych we współczesnym społeczeństwie.

TEST DO SAMOOCENY

Przeczytaj poniższe zdania i otocz kółkiem numer stwierdzenia, z którym się zgadzasz:

1. Posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest dla mnie ważną rzeczą.
2. Staram się dogłębnie zrozumieć rzeczy.
3. Muzyka, kolory, piękno każdego rodzaju może wpływać na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierzę w siebie i w to, że mam wpływ na rzeczy.
6. Doceniam jasno wytyczone kierunki działania, które dokładnie określają, co mam robić.
7. Zwykle potrafię budować, nosić wszystko sam, sam dawać sobie radę.
8. Mogę godzinami myśleć o czymś.
9. Doceniam piękne otoczenie. Kolory i formy znaczą dla mnie bardzo dużo.
10. Kocham towarzystwo.
11. Lubię rywalizację.
12. Muszę mieć najpierw uporządkowane zaplecze i dopiero potem rozpocząć pracę nad projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.
15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, aby dać wyraz moim twórczym zdolnościom.
16. Doceniam możliwość dzielenia moich osobistych spraw z innymi.
17. To, że jestem najważniejszą osobą w grupie, daje mi zadowolenie.
18. Jest dla mnie sprawą honoru, by dbać o wszystkie szczegóły w mojej pracy.
19. Nie przeszkadza mi, że zabrudzę ręce w czasie pracy.
20. Wykształcenie jest dla mnie nieustającym procesem rozwijania i wyostrażania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie oraz próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, gdy jakaś osoba odczuwa potrzebę rozmowy.
23. Lubię organizować ludzi i dawać impuls do pracy.
24. Rutyna pomaga mi w ukończeniu pracy.

25. Lubię kupować rzeczy, które są punktem wyjścia do dalszej pracy.
26. Czasami mogę siedzieć godzinami i pracować nad rozwiązaniem problemów, czytać lub myśleć o życiu.
27. Potrafię wyobrazić sobie rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się 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 być sobą i wykonywać rzeczy praktyczne, pracować rękami.
32. Chętnie czytam książki na jakikolwiek z tematów, który budzi moją ciekawość.
33. Lubię wprowadzać w życie nowe pomysły.
34. W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuję 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, aby uczynić je czymś innym i specjalnym.
40. Kiedy jest mi przykro, znajduję przyjaciela, by z nim porozmawiać.
41. Kiedy proponuję 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. Bez przerwy zadaję pytanie „dlaczego?”.
45. Podoba mi się, że moja praca jest wyrazem mojego nastroju i uczuć.
46. Lubię znajdować sposoby pomagania ludziom, by byli bardziej 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 dla mnie ważne.
53. Lepsze stanowisko i awans są dla mnie ważne.
54. Efektywność to coś dla mnie – pracować określoną ilość 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. „Nie widziałem cię długi czas powiedz, co u ciebie?”.
59. Niezmiernie ciekawą rzeczą jest możliwość wpływania na innych ludzi.
60. Kiedy przyrzekam, że coś zrobię, wykonuję to do najdrobniejszego szczegółu.
61. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.
62. Chciałbym nauczyć się wszystkiego, co jest dostępne o tematach, które mnie interesują.
63. Nie chcę być jak inni, lubię robić rzeczy inaczej.
64. „Powiedz mi, jak ci mogę pomóc”.
65. Jestem gotów podjąć ryzyko, by kontynuować sprawy dalej.
66. Lubię jasne i precyzyjne linie postępowania, kiedy coś zaczynam.
67. Pierwsze, co widzę w samochodzie, to dobry silnik.
68. Ci ludzie działają stymulująco na mój intelekt.
69. Kiedy czymś się zajmuję, mam tendencję do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tylu ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawnie jest podsuwać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś bez przerwy zmienia metodę, kiedy akurat kończę pisanie pracy.
73. Zwykle znajduję wyjście w sytuacjach „podbramkowych”.
74. Nawet samo czytanie o odkryciach jest ciekawe.
75. Lubię robić happeningi.
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 zatwierdzone.
79. Sport jest ważny, jeśli ciało ma być zdrowe.
80. Sposób funkcjonowania natury budził zawsze moją ciekawość.

81. Zabawnie być w dobrym humorze i robić coś niezwykłego.
82. Sądzę, że ludzie w głębi duszy są dobrzy.
83. Jeśli nie dam sobie rady za pierwszym razem, rozpoczynam jeszcze raz z nową energią i entuzjazmem.
84. Cenię wysoko sytuację, kiedy wiem, czego inni ode mnie oczekują.
85. Lubię rozłożyć rzeczy na czynniki pierwsze, by zobaczyć, czy dam sobie radę.
86. „Nie denerwuj się, możemy przemyśleć sprawę i zaplanować następny krok.”
87. Byłoby mi trudno wyobrazić sobie 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 ludźmi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.
90. Nie potrzebuję dużo, by być szczęśliwym.

Wyniki testu do samooceny

Należy zakreślić te same liczby, które zostały zakreślone w teście samooceny.

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

Zapisz liczbę cyfr zakreślonych w każdej kolumnie:

R _____ **B** _____ **A** _____ **S** _____ **P** _____ **K** _____

Wpisz litery, które otrzymały największą liczbę punktów:

1. _____ 2. _____ 3. _____

Interpretacja wyników testu

John Holland, badacz amerykański, stworzył teorię karier zawodowych. Mówi ona, że każda osoba poszukuje zawodu i środowiska pracy, który odpowiada jej osobowości. Holland wyróżnił sześć typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Zgodnie z teorią karier zawodowych można wyodrębnić także sześć typów środowiska pracy, analogicznych do typów osobowości. Im bardziej zgodny jest typ osobowości z typem środowiska pracy, w którym człowiek pracuje, tym większe jest szansa na satysfakcję z wykonywania określonej pracy i na pomyślny rozwój zawodowy.

6 typów osobowości według Hollanda:

Typ społeczny:

mocną stroną są: uzdolnienia werbalne, zdolność do pracy z ludźmi, pomaganie, nauczanie, uzdolnienia handlowe, empatia; słabe strony – manualne, techniczne, naukowe, rozwiązuje problemy kierując się uczuciami.

Typ realistyczny:

mocną stroną są: koordynacja ruchowa, zręczność, zdolności techniczne, mechaniczne, inteligencja, opanowanie, logika myślenia; słabe strony – społeczne, oświatowe, czasami nadmierne podporządkowywanie się, identyfikowanie z osobami posiadającymi władzę, wpływy.

Typ intelektualny:

mocną stroną są: zdolność do abstrakcyjnego myślenia i twórczego rozwiązywania problemów, zdolności intelektualne, umiejętność korzystania z zasobów informacji, precyzja, dociekliwość; słabe strony – aspołeczność, brak tradycjonalizmu, czasami zbyt komplikowanie prostych sytuacji, przywództwo, perswazja.

Typ konwencjonalny:

mocną stroną są: zdolność do eksponowania siebie i swoich celów, kompetencje urzędnicze, obliczeniowe, dokładność, logika myślenia, odpowiedzialność; słabe strony – konformizm, uzdolnienia artystyczne, defensywność, brak elastyczności.

Typ przedsiębiorczy:

mocną stroną są: umiejętności motywowania i pobudzania innych do działania, kierowanie innymi, przywództwo, elokwencja, towarzyskość, kompetencje organizacyjne; słabe strony – naukowe, dominacja, podejmowanie czasami zbyt dużego ryzyka, agresywność.

Typ artystyczny:

mocną stroną są: kreatywność, poczucie estetyki, rozwiązywanie problemów w sposób twórczy i nietypowy, bogata wyobraźnia, ekspresyjność, oryginalność; słabe strony – emocjonalny niepokój, niedostateczna socjalizacja, niezorganizowanie, nadmierna emocjonalność, zbyt duża potrzeba niezależności, kompetencje urzędnicze.

TEST OSOBOWOŚCI MBTI

Część I

Stwierdzenia mają zawsze dwie wersje (a i b). Pomiędzy stwierdzenia rozdziel 5 punktów bez głębszego zastanowienia: np. 5 i 0, 1 i 4, 2 i 3, 3 i 2. Suma punktów musi wynosić: 5

1. Chętniej

- a) rozwiążesz nowy, skomplikowany problem;
- b) pracujesz nad czymś, co robiłeś wcześniej lub co znasz z przeszłości.

2. Chętniej

- a) pracujesz sam w cichym odtoczeniu;
- b) jesteś tam, gdzie coś się dzieje.

3. Przy ocenianiu innych kierujesz się raczej.

- a) stałymi zasadami bardziej niż chwilowymi okolicznościami;
- b) chwilowymi okolicznościami bardziej niż stałymi zasadami.

4) Masz skłonność do wybierania w sposób.

- a) raczej staranny;
- b) dość impulsywny.

5. W towarzystwie lub na imprezie zazwyczaj rozmawiasz.

- a) z niewielką grupą ludzi, których dobrze znasz;
- b) z wieloma osobami, włączając tych, których znasz mało lub wcale.

6. Jako dyrektor firmy wolałbyś uzyskać od swoich podwładnych

- a) informację o tym, że ich dział pracował na korzyść firmy jako całości,
- b) sprawozdania, jak dział radzi sobie oddzielnie.

7. Jako menadżer pragnący przyjąć swojego asystenta postępujesz w następujący sposób.

- a) zastanawiasz się, czy wasze osobowości będą zgodne lub czy będą się uzupełniać;
- b) przeanalizujesz związek pomiędzy zakresem obowiązków i zdolnościami kandydatów.

8. Kiedy pracujesz nad czymś to

- a) wolisz raczej wszystko zakończyć lub dojść do pewnego etapu;
- b) często zostawiasz niezamknięte sprawy z możliwością wprowadzenia zmian.

9. Na imprezach w towarzystwie

- a) raczej zostajesz dłużej, bo tak się lepiej bawisz;
- b) wychodzisz jak najprędzej, taki rodzaj rozrywki Cię wyczerpuje, jesteś tam z grzeczności.

10. Bardziej interesuje Cię to

- a) co było;
- b) co może być.

11. Kiedy słuchasz, jak ktoś mówi o swoich sprawach, to zwykle próbujesz
a) odnieść to do swoich własnych doświadczeń i porównać, czy to Ci odpowiada;
b) oceniać i analizować daną informację.

12. Kiedy nad czymś pracujesz, to
a) wolisz mieć orientację i kontrolę nad wszystkim;
b) dopuszczasz możliwość sprawdzenia wszystkich możliwości.

13. Kiedy w domu lub biurze zadzwoni telefon, to zazwyczaj.
a) uważasz, że to przeszkadza;
b) odbierasz, nie przeszkadza Ci to.

14. Gorsze jest
a) chodzenie z głową w chmurach;
b) chodzenie twardo po ziemi.

15. W stosunku do inny jesteś raczej
a) obiektywny;
b) subiektywny.

16. Przeszkadza Ci, kiedy
a) „rozgrzebanych” jest kilka spraw na raz;
b) wszystko już przygotowane.

17. Kiedy gdzieś telefonujesz
a) nie boisz się, że w trakcie rozmowy o czymś zapomnisz;
b) zawsze się przygotowujesz – co i jak będziesz mówić.

18. Kiedy dyskutujesz z kolegami o problemach, to łatwe jest
a) widzieć sprawę w szerszym kontekście;
b) spostrzec szczegóły i specyficzne cechy danej sytuacji.

19. Gdy pojawia się problem, wolisz
a) analizować;
b) wczuwać się.

20. Często, kiedy zaczynasz coś
a) najpierw wszystko spisujesz i planujesz;
b) nie robisz planów i pozwalasz, aby sprawy biegły swoim torem.

21. W towarzystwie innych osób raczej
a) sam nawiązujesz rozmowę;
b) pozostawiasz innym inicjatywę.

22. Kiedy pracujesz nad jakimś zadaniem, to masz tendencję do
a) ciągłej i nieprzerwanej pracy;
b) pracy bardzo zintensyfikowanej, pracy z przerwami,

23. W jakiej sytuacji czujesz się lepiej?

- a) jasnej, o stałej strukturze i planie;
- b) zmiennej, bez struktury, z niespodziankami.

24. Gorzej jest, kiedy ktoś

- a) jest niesprawiedliwy;
- b) nie ma litości.

25. Twoją mocną stroną jest

- a) realne podejście do życia,
- b) wyobraźnia.

26. Kiedy zadzwoni telefon.

- a) biegniesz, aby odebrać;
- b) masz nadzieję, że odbierze ktoś inny.

27. W swoim postępowaniu kierujesz się bardziej.

- a) głową;
- b) sercem.

28. Bardziej podziwiasz zdolność do

- a) metodycznego planowania i organizowania spraw;
- b) szybkiego adaptowania się i korzystania z nadarzających się okazji;

29. Kiedy przyjdzie Ci do głowy nowa myśl, to zazwyczaj

- a) podchodzisz do niej z zapalem;
- b) zaczynasz na ten temat głębiej rozmyślać.

30. Powiesz o sobie, że jesteś raczej

- a) dowcipny;
- b) praktyczny.

31. Wolisz usłyszeć

- a) ostateczną i niezmienną opinię;
- b) próbną, wstępną opinię.

32. Większym błędem jest być

- a) tolerancyjnym i zgodnym,
- b) bezkompromisowym i krytycznym.

33. Jesteś raczej

- a) rannym ptaszkiem,
- b) sową.

34. Gorszą Cię osoby, które na rozmowę przychodzą

- a) z wieloma niejasnymi, nieprzemyślanymi pomysłami,
- b) przedłużające rozmowę zajmując uwagę wieloma praktycznymi szczegółami.

35. Podczas pracy wolisz zajmować się

- a) ideami, zasadami, pomysłami;
- b) ludźmi, uczestnikami.

36. W czasie weekendu zazwyczaj

- a) planujesz, co będziesz robić;
- b) pozostawiasz sprawy własnemu biegowi, decyzje podejmujesz na bieżąco.

37. Podczas rozmów/ negocjacji, masz skłonność do

- a) rozwijania swoich myśli w miarę tego jak mówisz;
- b) zabierania głosu jedynie po wcześniejszym przemyśleniu, co chcesz powiedzieć.

38. Czytasz zwykle

- a) skupiając się na tym, co jest napisane;
- b) czytasz między wierszami i wiążesz słowa z innymi tematami i wątkami,

39. Kiedy musisz zdecydować coś pośpiesznie, to

- a) czujesz dyskomfort i chciałbyś mieć więcej informacji;
- b) umiesz podjąć decyzje mając tylko te dane, które są dostępne.

40. Wołałbyś pracować dla firmy, która

- a) dałaby Ci pracę z motywacją intelektualną;
- b) zainteresowałaby Cię przesłaniem i realizacją swoich celów.

41. Co bardziej Ci imponuje?

- a) logiczny, konkretny i bezsporny sposób myślenia i postępowania;
- b) dobre, ciepłe i harmonijne stosunki międzyludzkie.

42. W swoich pisemnych wypowiedziach wolisz styl

- a) rzeczowy;
- b) obrazowy, metaforyczny.

43. Kiedy ktoś dzwoni do drzwi

- a) jesteś rozdrażniony, że „ktoś znowu przylazł”;
- b) cieszysz się, że ktoś przyszedł Cię odwiedzić.

44. Wolisz

- a) żeby rzeczy „same się działy”;
- b) zapewnić, aby wszystko było wcześniej przygotowane.

45. Bardziej charakterystyczne są dla Ciebie

- a) liczne, powierzchowne związki z dużą liczbą osób;
- b) stałe i długotrwałe związki z niewielką grupą ludzi.

46. Czujesz się lepiej

- a) po podjęciu końcowej decyzji;

b) kiedy sprawy nie są jeszcze definitywnie zakończone.

47. Wolisz polegać na swoich

- a) doświadczeniach;
- b) intuicji i przeczuciach.

48. Czujesz się pewniej

- a) przy podejmowaniu decyzji logicznych: prawidłowe/ nieprawidłowe;
- b) wydając opinie wartościującą: dobre/ złe.

49. Chętniej podejmujesz decyzje

- a) po zasięgnięciu opinii innych,
- b) przede wszystkim według własnego zdania.

50. Zazwyczaj wybierasz

- a) skorzystanie ze sprawdzonej metody, którą znasz;
- b) wymyślanie i próbowanie, jakby coś zrobić inaczej i na nowo.

51. Chętniej zajmujesz się

- a) tym co jest,
- b) rozważaniem różnych możliwości.

52. Do konkluzji i wniosków dochodzisz na podstawie

- a) rzeczowego uzasadnienia i logicznej analizy;
- b) tego, co według Twego odczucia jest prawidłowe, w co wierzysz, co jest ludzkie i do przyjęcia.

53. Nie lubisz

- a) wcześniej zaplanowanych spraw ze zobowiązującymi terminami;
- b) kiedy sprawy nie mają rygorystycznych terminów, są niezobowiązujące.

54. Najpiękniejsze chwile przeżywasz

- a) z wieloma przyjaciółmi, z ludźmi, z którymi dobrze się czujesz, choć niekoniecznie znasz ich długo;
- b) z niewielką ilością osób, które długo i dobrze znasz.

55. Masz w zwyczaju.

- a) zapisywać w kalendarzu ważne spotkania i sprawy do załatwienia;
- b) ograniczać/ unikać tego typu zapisków,

56. Postępujesz zwykle na zasadzie

- a) wewnętrznego przeświadczenia i poczucia, że coś jest właściwe i nie musisz tego analizować;
- b) obiektywnych i sprawdzonych wniosków.

Część II

TEST OSOBOWOŚCI MBTI – WYNIKI KWESTIONARIUSZA

Należy przenieść uzyskane punkty do odpowiednich szeregów. Następnie należy zliczyć punkty i wpisać wynik do całkowitego szeregu. Do linijki na dole należy wpisać oznaczenie słupka, w którym masz wyższą liczbę punktów. Będą to litery: I lub E, S lub N, T lub F oraz F lub J, w zależności od tego, w którym słupku była największa liczba punktów.

Punkty dla I (Introwersja):	Punkty dla E (Ekstrawersja):
2 a	2 b
5 a	5 b
9 b	9 a
13 a	13 b
17 b	17 a
21 b	21 a
26 b	26 a
29 b	29 a
33 a	33 b
37 b	37 a
43 a	43 b
45 b	45 a
49 a	49 b
54 b	54 a
W sumie:	W sumie:
Punkty dla S (Doznania):	Punkty dla N (Intuicja):
1 b	1 a
6 b	6 a
10 a	10 b
14 a	14 b
18 b	18 a
22 a	22 b
25 a	25 b
30 b	30 a
34 b	34 a
38 a	38 b
42 a	42 b
47 a	47 b
50 a	50 b
51 a	51 b
W sumie:	W sumie:

I..... lub E..... S..... lub N..... lub P.....

Punkty dla T (Myślenie)	Punkty dla F (Uczucia)
3 a	3 b
7 b	7 a
11 b	11 a
15 a	15 b
19 a	19 b
24 a	24 b
27 a	27 b
32 a	32 b
35 a	35 b
40 a	40 b
41 a	41 b
48 a	48 b
52 a	52 b
56 b	56 a
W sumie:	W sumie:
Punkty dla J (Ocenianie):	Punkty dla P (Obserwowanie):
4 a	4 b
8 a	8 b
12 a	12 b
16 a	16 b
20 a	20 b
23 a	23 b
28 a	28 b
31 a	31 b
36a	36 b
39 b	39 a
44 b	44 a
46 a	46 b
53 b	53 a
55 a	55 b
W sumie:	W sumie:

T..... lub F..... J.....

TEST OSOBOWOŚCI MBTI1 - OPIS TYPÓW

1. ISTJ

Cichy, poważny, osiąga sukces dzięki staranności i niezawodności. Praktyczny, konkretny, realistyczny, odpowiedzialny. Decyduje, co należy zrobić na podstawie logicznej analizy i dąży konsekwentnie do celu, nie zważając na przeciwności. Czerpie przyjemność z porządkowania i organizowania swojej pracy, życia domowego i osobistego. Ceni tradycję i lojalność.

Mocne strony

Dokładne i precyzyjne wykonywanie zadań Postępowanie zgodnie z normami i procedurami Zdolności koncentrowania się na wybranym zadaniu Samodzielność bez konieczności pracy w zespole Lojalność Stabilność, wiarygodność, sumienność Niezawodność w doprowadzaniu spraw do końca

Obszary do rozwoju

Wysoka odporność na zmiany i niechęć za ich wdrażaniem Czasami zbyt praktyczne podejście do projektów, zadań, wyzwań Nieumiejętność rozumienia skomplikowanych koncepcji Brak elastyczności i otwartości na nowości Brak zrozumienia dla potrzeb innych ludzi Dzielenie świata na białe i czarne Czasami brak doceniania siebie

2. ISFJ

Cichy, przyjazny, odpowiedzialny i sumienny. Oddany i konsekwentny w wypełnianiu zobowiązań. Skrupulatny, dokładny i precyzyjny. Lojalny, taktowny, zauważa i zapamiętuje szczegóły dotyczące osób, które są dla niego ważne, bierze pod uwagę uczucia innych. Stara się stworzyć uporządkowane i harmonijne środowisko w pracy i w domu.

Mocne strony

Odpowiedzialność i pracowitość Oddanie i lojalność Preferowanie rutynowych zadań i czynności Dokładność w realizacji celów Dbanie o szczegóły, przepisy, procedury Chęć wspierania i służenia innym Etyka pracy oparta na wartościach Wykorzystywanie wcześniejszych doświadczeń przy nowych zadaniach

Obszary do rozwoju

Czasami brak dbania o siebie i swoje priorytety Stawianie ludzi nad zadaniami Wyczerpanie emocjonalne i fizyczne wynikające z nadmiernego poświęcania się dla innych i brania na siebie zbyt wiele obowiązków Brak wyciągania wniosków by zmienić swoje strategie działania i myślenia Niechęć do zmian Przy braku regularnego doceniania czy pochwał mogą się zniechęcać i tracić motywację, zaangażowanie Nadwrażliwość na krytykę

3. ESTP

Elastyczny, tolerancyjny, przyjmuje pragmatyczne podejście do problemów, nastawiony na natychmiastowy rezultat. Nudzą go teorie i koncepcyjne wyjaśnienia, pragnie rozwiązań problem energicznym działaniem. Skupia się na chwili obecnej, jest spontaniczny i cieszy się z każdej chwili, w której może być aktywny wraz z innymi. Czerpie satysfakcję z komfortu materialnego. Najlepiej uczy się poprzez działanie

Mocne strony

Spostrzegawczość i koncentracja na szczegółach Uważność na to co trzeba i jest konieczne
 Predyspozycje do działań handlowych Umiejętności negocjowania Łatwość adaptacji do zmieniających się warunków i wymogów innych ludzi Rozpoczynanie nowych projektów i pozyskiwanie dla nich wsparcia, zainteresowania Nastawienie na działanie i osiąganie celów Poszukiwanie wciąż nowych opcji, możliwości i nowych dróg skutecznego działania

Obszary do rozwoju

Brak myślenia o konsekwencjach podejmowanych obecnych działań na przyszłość Niechęć do planów, tabel, list „to do” i ściśle określonych reguł Czasami brak wrażliwości na potrzeby, emocje i uczucia innych Niedotrzymywanie słowa i terminów Czasami brak umiejętności społecznych Brak strategicznego myślenia

4. ESFP

Otwarty, przyjazny, tolerancyjny i żywiołowy. Kocha życie, ludzi i komfort materialny. Lubi pracować z innymi i wprawiać rzeczy w ruch. Kieruje się zdrowym rozsądkiem, ma realistyczne nastawienie, dobrze się bawi w pracy. Elastyczny i spontaniczny, łatwo przystosowuje się do nowych osób i środowisk. Najlepiej uczy się poprzez wypróbowanie nowych umiejętności wspólnie z innymi.

Mocne strony

Realizm Rozsądek i praktyczne podejście do zadań Podejmowanie różnych/ różnorodnych aktywności w miejscu pracy Współtworzenie radosnej atmosfery pracy
Dostępność w budowaniu relacji i komunikacji z innymi Wzbudzanie sympatii u innych
Logiczne podejście do rozwiązywania problemów Elastyczność w reakcji na zmiany
Praca zespołowa

Obszary do rozwoju

Brak umiejętności planowania Nieumiejętność rozpoznawania priorytetów
Impulsywność Rozpraszenie się wieloma tematami pobocznymi Brak umiejętności koncentracji się na samodzielnych zadaniach Trudności w stosowaniu się reguł i zasad

dyscyplinujących □ Nieumiejętność odczytywania komunikatów nie wprost (metafora, porównanie itp.)

5. INTJ

Cechuje się oryginalnym umysłem i ma sobie wielkie pragnienie wprowadzenia w życie swoich pomysłów oraz zrealizowania swoich celów. Szybko dostrzega wzory w wydarzeniach zewnętrznych i opracowuje ich wyjaśnienia w oparciu o szeroką perspektywę. Jeśli zaangażuje się w jakiś projekt, to w zorganizowany sposób doprowadza go do końca. Sceptyczny i niezależny, wymaga wysokich standardów, kompetencji i wykonania, zarówno od siebie, jak i od innych.

Mocne strony

Wizjonerzy tworzący skuteczne rozwiązania systemowe □ Umiejętności analitycznego i logicznego rozwiązywania problemów □ Samodzielna praca – szczególnie skutecznie w trudnych warunkach □ Rozumienie skomplikowanych teorii i modeli □ Szukanie okazji do podejmowania decyzji □ Stawianie sobie i innym ambitnych celów

Obszary do rozwoju

Brak koncentracji na szczegółach po wypracowaniu idealnego rozwiązania □ Niska tolerancja dla niedoskonałości innych, wolniejszego uczenia się □ Czasami zbyt wysoka niezależność i niechęć do kontrolowania, raportowania, procedur □ Brak elastyczności w rozstawaniu się ze swoimi planami czy koncepcjami celów □ Planowanie krótko i długoterminowe □ Dążenie do uczciwości i sprawiedliwości □ Wysoka sprawność intelektualna

6. INFJ

Poszukuje znaczeń i skojarzeń w pomysłach, związkach i rzeczach materialnych. Pragnie zrozumieć motywację osób. Wnikliwie obserwuje innych. Sumienny i wierny wyznawanym wartościom. Ma jasną wizję, w jaki sposób najlepiej służyć wspólnemu dobru. W zorganizowany i zdecydowany sposób wprowadza tę wizję w życie.

Mocne strony

□ Twórcze podchodzenie do problemów i wyzwań □ Umiejętność rozumienia złożonych modeli i koncepcji □ Dbanie o harmonię w relacjach z innymi □ Wspieranie innych w rozwoju □ Wysokie zaangażowanie się w to, co bliskie sercu

Obszary do rozwoju

Brak wystarczającej elastyczności w dopasowywaniu się do zmieniających się warunków □ Czasami brak realizmu w wymyślanych koncepcjach, które nie zawsze dadzą się przełożyć na

praktykę Zbyt wysoka niezależność Perfekcjonizm Zbyt złożona komunikacja do innych Krytykę mogą odbierać zbyt personalnie

7. ENTP

Szybki, pomysłowy, stymulujący, bystry, „mówiący bez ogródek”. Zaradny w rozwiązywaniu nowych, stanowiących wyzwanie problemów. Znakomicie formułuje teoretyczne i koncepcyjne możliwości, a następnie analizuje je pod względem strategicznym. W przenikliwy sposób obserwuje innych. Nudzi go rutyna, rzadko zastosuje identyczne rozwiązania po raz drugi, ma tendencje do podejmowania coraz to nowych działań.

Mocne strony

Pomysłowość, innowacyjność Poszukiwanie nowych rozwiązań i ulepszeń procesów, produktów Strategiczne myślenie Wysokie umiejętności improwizowania w sytuacjach kryzysowych lub nieprzewidywanych Stymulowanie otoczenia do rozwoju i podchodzenia do nowych wyzwań Zdolności inspirującego przemawiania do ludzi i przekonywania ich do pomysłów Logiczne myślenie Błyskawiczne wyciąganie wniosków o kierunkach, trendach, możliwych rozwiązaniach Osiąganie niemożliwego

Obszary do rozwoju

Brak zaangażowania w wykonywanie projektów po wcześniejszym ich stworzeniu Niedbałość o szczegóły i procedury Niechęć w stosunku do powtarzalnych i nudnych działań Trudność w pracy ze słabszymi od siebie szefami (intelekt, pomysłowość, wiedza, itp.) Nadmierna pewność siebie Brak wiarygodności ze względu na niedotrzymywanie słowa lub terminów Czasami nierealna ocena własnych umiejętności i kompetencji

8. ENFP

Ciepły, entuzjastyczny, obdarzony wyobraźnią. Postrzega życie – jako pełne możliwości. Bardzo szybko zauważa powiązania pomiędzy wydarzeniami i informacjami, pewnie działa na podstawie zaobserwowanych wzorów. Pragnie akceptacji, chętnie wspiera i docenia innych. Spontaniczny i elastyczny, zazwyczaj polega na swoich umiejętnościach improwizacji i biegłości językowej

Mocne strony

Myślenie w kategoriach innowacji, ulepszeń Kreatywność w rozwiązywaniu problemów Łączenie pasji, zainteresowań z pracą zawodową Sukcesy w podejmowanych działaniach Entuzjazm Skuteczne wywieranie wpływu, pozyskiwanie dla pomysłów innych Elastyczność w dopasowywaniu się do zmian Dbanie o ludzi i relacje z nimi

Obszary do rozwoju

Kłopoty z organizacją pracy własnej i innych Zagubienie w ustalaniu priorytetów i koncentracji na tu i teraz Brak dbałości o szczegóły Może szybko się nudzić i szukać coraz to nowych ekscytacji w pracy Może nie kończyć projektów do których się wcześniej zobowiązuje Może nie być efektywnym pracownikiem bez zespołu Niechęć do działań rutynowych

9. ISTP

Tolerancyjny i elastyczny, w ciszy obserwuje wydarzenia, aż do pojawienia się problemu. Wtedy podejmuje energiczne działania, aby znaleźć skuteczne rozwiązanie. Zagłębia się w istotę rzeczy i chętnie analizuje duże ilości danych, aby znaleźć w nich sedno praktycznych problemów. Interesują go przyczyny i skutki, strukturalizuje fakty, korzystając z logicznych zasad, ceni skuteczność.

Mocne strony

Koncentrowanie się na realnych i wymiernych zadaniach Umiejętność odnajdowania się w chaosie organizacyjnym, produktowym, dużej ilości danych Sprawność w posługiwaniu się różnymi narzędziami urządzeniami Samodzielność w wykonywaniu zadań Praca z zaangażowaniem dla autorytetów Logiczne podejście do wyzwań Koncentracja na tu i teraz

Obszary do rozwoju

Brak zdolności lub zainteresowania rozwijaniem swoich umiejętności skutecznego porozumiewania się z innymi Brak zrozumienia dla abstrakcyjnych teorii lub skomplikowanych modeli biznesowych Szybkie nudzenie się zadaniami, gdy brakuje w nich otwartości na nowe opcje Czasami brak wrażliwości na potrzeby innych i dbania o jakość relacji Nieprzewidywalność Brak wiarygodności dla tych, którzy cenią dotrzymywanie słowa i terminów

10.INTP

Poszukuje logicznego wyjaśnienia dla wszystkiego, co go interesuje. Nastawiony teoretycznie i abstrakcyjnie, bardziej zajmują go pomysły, niż interakcje społeczne. Cichy, powściągliwy, elastyczny oraz z natury potrafiący się przystosować od sytuacji. Posiada nadzwyczajną umiejętność głębokiego skupienia, pozwalającą mu na rozwiązywanie problemów leżących w obszarze jego zainteresowań. Sceptyczny, czasem nastawiony krytycznie, zazwyczaj podchodzi do spraw w sposób analityczny

Mocne strony

Analiza problemów i bardzo sprawne wyciąganie z nich wniosków na przyszłość
Tworzenie nowych modeli i koncepcji biznesowych Nastawienie na rozwój umiejętności i

pozyskiwanie nowej wiedzy Wysoka koncentracja na zadaniach, celach i wynikach
Myślenie długoterminowe Samodzielność w działaniu

Obszary do rozwoju

Brak możliwości zastosowania niektórych koncepcji w praktyce Komunikacja czasami na zbyt ogólnym poziomie Niechęć do procedur i myślenia szczegółami Tracenie zaangażowania na dalszych etapach projektów („najfajniejszy jest początek”) Brak systematyczności Niskie umiejętności społeczne Czasami brak zainteresowania drugim człowiekiem

11. ESTJ

Praktyczny, realistyczny, konkretny i zdecydowany. Szybko przechodzi do wprowadzania w życie swoich decyzji. Organizuje projekty i ludzi tak, aby sprawy szły do przodu. Koncentruje się na osiąganiu wyników, ceni skuteczność. Zwraca uwagę na szczegóły postępowania. Posiada jasno określone standardy logiczne, konsekwentnie ich przestrzega i wymaga tego od innych. Energicznie wprowadza swoje plany w życie.

Mocne strony

Nastawienie na wynik i działanie Praktyczność w podchodzeniu do zdań Szukanie różnorodności (musi się cały czas coś dziać) Wysoka skuteczność w realizacji celów biznesowych Zdolności organizacyjne Planowanie Dbłość o procedury, normy i zasady Samodzielność w podejmowaniu szybkich decyzji Wysoka odporność psychiczna Poszukiwanie sprawdzonych rozwiązań Opieranie się na logicznych argumentach i faktach

Obszary do rozwoju

Niecierpliwość Czasami stawianie wyników nad ludźmi Często brak umiejętności społecznych Brak tolerancji dla wolniejszego działania czy rozumienia różnych rzeczy Brak myślenia o szerszej perspektywie i działań strategicznych Niechęć do akceptowania poglądów i opinii różnych lub sprzecznych z jego poglądami Ostrość wypowiedzi

12. ENTJ

Szczery, zdecydowany, chętnie przyjmuje na siebie rolę lidera. Szybko dostrzega nielogiczne i nieskuteczne procedury i strategie, opracowuje i wprowadza w życie systemowe i szeroko zakrojone rozwiązania problemów organizacyjnych. Chętnie robi długoterminowe plany i ustala cele. Zazwyczaj jest dobrze poinformowany i odcytany. Czerpie satysfakcję z poszerzania swojej wiedzy i przekazywania jej innym.

Mocne strony

Lider – wizjoner Sprawdza się w działaniach mających na celu usprawnienia, rozwój organizacji Realizuje ambitne cele Pracowity Twórczo podchodzi do rozwiązywania skomplikowanych problemów Zdolności komunikowania się i wywieranie wpływu Planowanie działań w perspektywie krótko i długoterminowej Determinacja i szybkość w działaniu, myśleniu Błyskawicznie wyciąga wnioski i uczy się z bieżących sytuacji

Obszary do rozwoju

Onieśmianie innych Wysokie wymagania Krytycyzm Pracoholizm Brak dbałości o szczegóły Niechętnie mogą udzielać pochwał i zauważać sukcesy innych Czasami w niewystarczający sposób poświęcają swój czas i uwagę innym Mogą być niecierpliwi w związku z wolniejszym myśleniem kolegów czy pracowników Z niechęcią mogą odnosić się do procedur i formalności

13.ISFP

Cichy, przyjazny, wrażliwy i uprzejmy. Cieszy się chwilą, czerpie satysfakcję z tego, co dzieje się wokół. Pragnie mieć własną przestrzeń i pracować według własnego planu. Lojalny i wierny wyznawanym wartościom oraz ludziom, którzy są dla niego ważni. Nie lubi konfliktów i różnicy zdań, nie narzuca innym swoich wartości i opinii.

Mocne strony

Zdolności manualne Predyspozycje do pracy wspierającej innych Łatwość w dopasowywaniu się do zmian Oddanie i zaangażowanie w pracę – która jest dla nich ważna Lojalność Sprawne stosowanie się do poleceń szefów Tworzący atmosferę doceniania i chwaleń innych Skoncentrowanie na tu i teraz

Obszary do rozwoju

Brak dostrzegania różnych okazji w przyszłości Nieumiejętność wyciągania wniosków na podstawie wielu elementów Kłopoty z micro zarządzaniem i priorytetyzacją zadań Niechęć do planowania i przygotowywania się do zadań przed przystąpieniem do ich realizacji Niechęć do biurokracji

14.EFJ

Serdeczny i sumienny, chętnie współpracuje z innymi. Pragnie harmonii w otaczającym go świecie i z determinacją do niej dąży. Lubi pracować z innymi, aby dokładnie i na czas ukończyć zadanie. Lojalny, nawet w najdrobniejszych sprawach. Zauważa codzienne potrzeby innych i stara się wychodzić im naprzeciw. Pragnie być doceniany za to, kim jest i za to, co robi.

Mocne strony

Nastawienie na współpracę Tworzenie partnerskich relacji z innymi Dbanie o harmonię, zgodę i zrozumienie w grupie Osobiste zaangażowanie w zadania Pracowitość i lojalność Sprawne radzenie sobie z czynnościami/ zadaniami powtarzalnymi Wysokie umiejętności organizacyjne Dbłość o szczegóły, schematy i procedury

Obszary do rozwoju

Nadwrażliwość na krytykę Unikanie konfrontacji w sytuacjach konfliktowych Stawianie ludzi nad zadaniami Podejmowanie decyzji bez uwzględniania szerszej perspektywy lub konsekwencji w przyszłości Brak elastyczności w reakcji na zmiany Nadmierna emocjonalność Brak otwartości na nowe opcje i możliwości

15.ENFJ

Ciepły, pełen zrozumienia, odpowiedzialny i wrażliwy. Bardzo dobrze „dostrojony” do emocji, potrzeb i motywacji innych. W każdym dostrzega potencjał, pragnie im pomagać, w pełnym wykorzystaniu ich możliwości. Może działać jak katalizator rozwoju pojedynczych osób i grup. Lojalny, wrażliwy na aprobatę i krytykę. Towarzyski, ułatwia innym odnalezienie się w grupie. Może być inspirującym liderem.

Mocne strony

Dążenie do zgody i harmonii w zespole Szacunek dla osób różnych i innych Zdolności komunikacyjne – przemawianie/ prezentacje/ wystąpienia Zachęcanie do przegadywania różnych pomysłów w grupie Naturalny lider Zaangażowanie w pracę dla zespołu i organizacji

Obszary do rozwoju

Idealizowanie ludzi W podejmowaniu decyzji w niewystarczającym stopniu mogą brać pod uwagę racjonalne argumenty Nieumiejętność rozumienia skomplikowanych koncepcji Niechęć do konfliktów Nadwrażliwość na krytykę i odbieranie jej w sposób osobisty Dzielenie świata na białe i czarne Niska dokładność

16.INFP

Idealista, wierny wyznawanym wartościom i ludziom, którzy są dla niego ważni. Pragnie, aby życie zewnętrzne toczyło się zgodnie z jego wartościami. Ciekawy, szybko dostrzega możliwości, może usprawniać wcielanie w życie pomysłów. Pragnie rozumieć ludzi i pomagać im w pełni wykorzystywać ich potencjał. Potrafi się przystosować, jest elastyczny i tolerancyjny, chyba, że zagrożone są wyznawane przez niego wartości.

Mocne strony

Praca samodzielna i czasami w samotności □ Opracowywanie koncepcji i modeli □ Mogą dostarczać przemyślane, kreatywne pomysły dobrej jakości □ Lojalni w stosunku do firmy, zespołu □ Inspiracja siebie i innych poprzez zaangażowanie w coś, w co wierzą □ Traktowanie ludzi w sposób indywidualny □ Wrażliwość, empatia, szacunek dla innych pracowników

Obszary do rozwoju

□ Ich modelom może czasami brakować realizmu □ Jeśli nie mają na coś wpływu – mogą stracić dla tego zainteresowanie □ Mogą nie chcieć wspierać celów, które są sprzeczne z ich wartościami □ Mogą nie umieć odnaleźć się w środowisku, gdzie ma miejsce silna rywalizacja □ Mogą mieć kłopot z dowiezieniem celów i wyników na czas

SPRAWDŹ, DO CZEGO SIĘ NADAJESZ

Rozwiązanie tego testu podpowie Ci, w jakich obszarach zawodowych zrealizujesz się najlepiej oraz jak zastosować nową wiedzę na swój temat np. w rozmowie kwalifikacyjnej.

Przeczytaj uważnie wszystkie punkty, a następnie zaznacz odpowiedzi w poniższej tabeli.

1. Zbliża się ważna uroczystość. Kupujesz nowe ubranie ponieważ:
 - a/ chcesz zrobić wrażenie na pozostałych uczestnikach
 - b/ nie chcesz odstawać strojem od innych gości
2. Gdy nie masz pieniędzy
 - a/ zaglądasz do sklepów, by wiedzieć co chciałbyś kupić w najbliższym czasie
 - b/ unikasz sklepów, by nie przypominać sobie o pustkach w portfelu
3. Kupujesz nowy rower. Sprzedawca oferuje dwa modele podobnej jakości. Jeden ma nieco lepsze wyposażenie, drugi przedłużoną gwarancję
 - a/ wybierasz dodatkową gwarancję – zawsze to rok dodatkowego spokoju
 - b/ kupujesz lepsze wyposażenie
4. Twoja firma negocjuje ważny kontrakt. Poprzednie negocjacje nie poszły najlepiej:
 - a/ myślisz, jaką taktykę zastosować tym razem, aby uzyskać najkorzystniejsze warunki
 - b/ analizujesz przebieg ostatnich negocjacji, by nie powtórzyć popełnionych błędów
5. Zbliżają się wakacje. Planując urlop przy ograniczonym budżecie
 - a/ zastanawiasz się jak sfinansować wymarzony wyjazd
 - b/ wybierasz miejsce wypoczynku tak, aby na pewno nie zabrakło Ci pieniędzy
6. Pisząc CV:
 - a/ zwracasz uwagę na podkreślenie swojej wiedzy i kompetencji
 - b/ szukasz oryginalnych pomysłów, aby się wyróżniało
7. Pod nieobecność Twojego szefa pojawia się możliwość bardziej korzystnej transakcji. Klient niecierpliwie domaga się niestandardowej decyzji
 - a/ prosisz klienta o cierpliwość, jak tylko szef wróci podejmie decyzję
 - b/ podejmujesz decyzję sam, taka okazja może się już nie powtórzyć
8. Zepsuło Ci się auto. Potrzebujesz pilnie wyjechać do innego miasta. Przyjaciel chce Ci pożyczyć swój nowy, bardzo kosztowny samochód
 - a/ pożyczasz auto
 - b/ jedziesz pociągiem – nie chcesz myśleć, ile kosztowałoby zarysowanie takiego cacka

9. W czasie rozmowy rekrutacyjnej
- a/ ważysz każde słowo i starasz się nie popełnić żadnego błędu
 - b/ uważasz, że rozmówca to taki sam człowiek jak ty, a własnej osobowości i tak nie da się ukryć
10. Sukces w każdym zawodzie wymaga:
- a/ rozwagi
 - b/ determinacji
11. Przy zakładaniu nowej firmy priorytetem są:
- a/ kapitał i rezerwy finansowe
 - b/ genialny pomysł i strategia realizacji
12. W pracy zespołowej najważniejsze jest:
- a/ precyzyjne określenie zadań dla każdego członka zespołu
 - b/ wspólnie wyznaczony cel
13. Szukając pracy stawiam na:
- a/ prestiż firmy
 - b/ prestiż mojej sytuacji zawodowej
14. Według Ciebie kreatywność to:
- a/ gotowość do podejmowania wyzwań
 - b/ wnoszenie rozwiązań
15. Wolisz pracować:
- a/ na pewnej, bezpiecznej posadzie
 - b/ w każdym miejscu, w którym coś będzie zależało od Ciebie
16. Wybierz trzy najbliższe Ci słowa:
- a/ ryzyko
 - b/ wyzwanie
 - c/ rozwaga
 - d/ odwaga
 - e/ bezpieczeństwo
 - f/ doświadczenie
17. Przeczytaj poniższy tekst i wybierz ten, który Ci się bardziej podoba:
- a/ Dzisiaj muszę porozmawiać z szefem – może w tym projekcie coś dla niego jest ważne, o czym jeszcze nie wiem. Nie możemy się pomylić w realizacji, bo od tego projektu zależy przyszłość naszego działu.

- b/ Najważniejsza sprawa na dzisiaj to rozmowa z szefem – chcę mu wykazać, że zadania są dobrze przydzielone, a ludzie przygotowani do działania. Ten projekt to duża szansa dla naszego działu.

Podsumuj liczbę zaznaczeń w każdej kolumnie.

Numer pytania	Odpowiedzi A	Odpowiedzi B
1	a	b
2	a	b
3	b	a
4	a	b
5	a	b
6	b	a
7	b	a
8	a	b
9	b	a
10	b	a
11	b	a
12	b	a
13	b	a
14	a	b
15	b	a
16	a	c
	b	e
	d	f
17	b	a
Suma		

Odpowiedzi A – liczba większa niż 11

Jesteś osobą, której sposób myślenia ukierunkowany jest na przyszłość. Lubisz wiedzieć czego chcesz i często zastanawiasz się, jak coś ulepszyć, aby to osiągnąć. Problemy zamieniasz w ekscytujące zadania. Nie obce Ci jest ryzyko, a sprawy trudne uważasz za fascynujące przygody. Podejmując się jakiegoś działania, z góry widzisz efekty. Lubisz ruch i zmiany. Problem sprawia Ci stagnacja i powtarzające się zajęcia. Pamiętaj, by przy zamyśleniu do zmian nie zapomnieć o konsekwentnej realizacji kluczowych celów.

W perspektywie wyboru pracy:

Najlepiej sprawdzisz się w zawodach pozbawionych sztywnych granic proceduralnych. Potrzebujesz przestrzeni do szybkiego podejmowania decyzji, tworzenia nowych strategii, zarządzania ludźmi czy organizowania nowych obszarów działalności.

(przykłady: dział marketingu, architektura, różne szczeble zarządzania, sztuka, handel).

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej:

- podkreśl swoją niezależność w sposobie myślenia,
- zaznacz upór w szukaniu rozwiązań,
- podaj przykłady sytuacji, w których znalazłeś rozwiązanie.

Zrezygnuj z:

- przesadnego entuzjazmu w formułowaniu wypowiedzi,
- zbyt ogólnego i powierzchownego opisywania dotychczasowych doświadczeń.

Odpowiedzi B – liczba większa niż 11

Jesteś osobą, która podłoże obecnego zachowania znajduje w osobistych doświadczeniach, praktycznym potwierdzeniu znajomości tematu. Analizując wydarzenia, uczysz się, co w życiu się opłaca, a czego na pewno robić nie należy. Nadzwyczaj sprawnie odnajdujesz w różnych sytuacjach słabe punkty, dzięki czemu zwykle zapobiegasz niepowodzeniom. Lubisz mieć pewność, że obrany cel leży w zasięgu Twoich możliwości. Gdy podejmujesz ryzyko, dokładnie szacujesz jego wartość. Lubisz mieć maksimum informacji. Zespołowi dajesz poczucie stabilności i oparcia. Czasem możesz być uważany za krytyka, jednak dzięki temu stanowisz równowagę dla pomysłów zbyt euforycznie nastawionych kolegów.

W perspektywie wyboru pracy:

Dobrze sprawdzasz się na stanowiskach, które mają jasno określone granice odpowiedzialności, a zadania do wykonania są klarownie sprecyzowane. W takich warunkach czujesz się bezpiecznie, potrafisz być decyzyjny i zmotywowany do pracy. Świetnie

sprawdzasz się w zawodach wymagających stałej kontroli, nadzoru nad prawidłowością realizowanych prac (przykład: analityk, kontroler jakości, laborant, księgowy).

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej:

- podkreśl korzyści płynące z porządku i systematyczności działań,
- mów otwarcie, że lepiej czujesz się w jasno określonych zadaniach i obowiązkach,
- podaj przykład sytuacji, w której osiągnąłeś sukces dzięki umiejętności analizowania zdarzeń.

Uważaj na:

- nadmierne dopytywanie się o szczegóły przyszłych obowiązków,
- zbyt obszerne wypowiedzi na temat Twoich doświadczeń.

Odpowiedzi A i B – liczby mniejsze niż 12

Jeśli liczby punktów w obu kolumnach są mniejsze niż 12, oznacza to, że wciąż szukasz najlepszych dla siebie sposobów zachowań. Najlepszą motywację i zdolność decydowania osiągasz w sytuacjach, gdy obszar, po którym się poruszasz, jest Ci znany co najmniej na poziomie ogólnym, wtedy potrafisz przenosić góry. Równocześnie w niektórych sytuacjach potrzebujesz płaszczyzny bez ustanowionych granic. Przede wszystkim lubisz działać, tyle tylko, że w niektórych sytuacjach potrzebujesz narzuconego odgórnie planu, a w innych chcesz ten plan współtworzyć. Przeanalizuj kilka doświadczeń z przeszłości i odpowiedz sobie na pytanie, jakie sytuacje uruchamiają u Ciebie proces działania według narzuconych reguł, a jakie proces decydowania o regułach.

W perspektywie wyboru pracy:

Dobrze sprawdzasz się w zawodach, które wymagają z jednej strony badawczego podejścia, z drugiej dają możliwość działania. Przetwarzanie danych, na podstawie których da się stworzyć klarowny plan działań i rozwoju, to strategia dla Ciebie. (przykłady: programista, pracownik produkcji, pracownik biurowy).

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej:

- wykaż, że dla Ciebie ważne jest przetwarzanie planów na działanie,
- potwierdź swoją umiejętność łączenia wytycznych z twórczą inicjatywą,
- daj przykład sytuacji, w której sprawdza się Twoja strategia.

Uważaj na:

- używanie zwrotów „nie wiem czy mogę się tego podjąć, z uwagi na zbyt małe doświadczenie”,
- niezbyt klarowne wypowiedzi, mogące sugerować brak zdecydowania.

WYBACZANIE



*Zdolność usprawiedliwiania
innych, nie rozdrapywanie ran.*

ODWAGA



Zdobyć się na obstawianie
przy swoim zdaniu,
przewyciężyć strach.

SPRAWIEDLIWOŚĆ



Równe możliwości
dla wszystkich,
szacunek dla praw innych

SZCZEROŚĆ



Otwartość, bezpośredniość.

TOLERANCJA



Szacunek dla innych,
akceptowanie odmienności
innych.

WEWNĘTRZNA HARMONIA



Wolność od wewnętrznych konfliktów,
człowiek widziany jako całość.

WYZWANIE



Wypróbowanie fizycznych
granic, siła, aktywność.

POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI



Szacunek dla samego siebie,
akceptowanie siebie.

WIEDZA



Intelektualna stymulacja, nowe
pomysły, kierowanie się faktami,
chęć zrozumienia otoczenia.

PRZYGODA



Wyzwanie, ryzyko, przeżycia,
próbowanie sił,
przekraczanie granic.

POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI



Bycie lubianym przez innych,
bycie razem z innymi,
tożsamość grupowa

DYPLOMACJA



Rozwiązywanie konfliktów,
znajdowanie wspólnego
mianownika w trudnych
sytuacjach, taktowność.

PRACA ZESPOŁOWA



Współpraca z innymi wokół
wspólnego celu.

KOMUNIKACJA



Otwarty dialog, wymiana
punktów widzenia.

SZACUNEK



Okazywanie respektu,
szacunku, docenianie.

BEZPIECZEŃSTWO



Wolność od trosk i zmartwień,
pewność, życie bez ryzyka.

TRADYCJA



Respektowanie sposobu
przeprowadzania zadań według
tradycyjnie ustalonego porządku.

PORZĄDEK



Czystość, porządek, kontrola nad
wykonywanymi zadaniami.

STABILNOŚĆ



Pewność, zdolność
przewidywania.

SAMODYSCYPLINA



Kontrola nad sobą,
opanowanie.

ZDROWIE



Fizyczne dobre samopoczucie,
dobre zdrowie, kondycja.

RADOŚĆ



Osobiste zadowolenie,
zabawa, humor.

ZABAWA



Humor, bezproblemowość,
spontaniczność.

DOBROBYT



Ekonomiczna niezależność,
materialne cele.

RODZINA



Zajmowanie się rodziną,
poświęcanie czasu dla
swoich najbliższych.

KOMPETENCJE



Bycie dobrym w tym, co się
robi; posiadanie
zdolności, efektywność.

AWANS



Wspinać się po stopniach
kariery lub zyskiwać uznanie,
być pierwszym.

STATUS INTELEKTUALNY



Zdobywać uznanie jako ekspert;
osoba, która posiada wiedzę.

WŁADZA



Kontrola nad innymi,
wpływ na działania innych.

AUTORYTET



Mieć władzę oddziaływania
na innych,
wpływ na to, co się dzieje.

OPISY GRUP WARTOŚCI

Grupa 1: Odpowiedzialność społeczna

Wartości tej grupy są często traktowane jako wartości same w sobie. Nie można przecież argumentować za lub przeciw, czy tolerancja jest ważniejsza od tradycji, czy rodziny. Znajdujemy tutaj wartości, które traktujemy jako oczywistość, np. otwartość, szczerłość dla innych, tolerancja, umiejętność przyznania się do winy. Wartości w tej grupie są podstawowymi elementami szacunku dla siebie i wiary w siebie i w ten sposób mają znaczenie dla wzmocnienia poczucia własnej wartości zarówno swojej osoby, jak i innych w procesie zmian.

Grupa 2: Władza

Znajdujemy tu wartości, które reprezentują indywidualne wysiłki, by osiągnąć sukces, który rozumie się w kategoriach wysokiego statusu, pozycji, władzy. Ta grupa wartości oparta jest na rezultatach, które widać „na zewnątrz”. Ludzie, którzy otrzymują motywację dzięki tym wartościom, potrzebują widocznych rezultatów, które chcieliby, żeby zostały uznane przez innych. Chcą autorytetu i chcą być „zwycięzcami” w sytuacjach wymagających konkurencji.

Grupa 3: Indywidualny rozwój

Te wartości dotyczą osobistych wyzwań, kreatywności i osobistego rozwoju. Ważny jest tu proces uczenia się oparty na doświadczeniach, wewnętrzny rozwój, refleksja i analiza własnych działań. Osoba, która ukazuje motywację dzięki tym wartościom, chce uczestniczyć w projektach, które mają sens, wiążą się z wyzwaniem, które poszerzają horyzonty lub umiejętności. Ceni działania, które wiążą się z nowymi przeżyciami i indywidualnym rozwojem, wyzwaniem, poszerzają horyzonty lub umiejętności.

Grupa 4: Związki międzyludzkie

Te wartości reprezentują ludzi, którzy uzyskują motywację poprzez rozwijanie osobistych przyjaźni, pomaganie i pracowanie z innymi ludźmi, czucie się częścią zespołu, wymianę doświadczeń i przeżycia z innymi. Ludzie z tymi wartościami potrzebują potwierdzenia od innych. Mierzą też swoją pracę w stosunku do tego, co zrobili dla innych i z innymi. Szukają kontaktu, stawiają na komunikowanie się i stworzenie poczucia wspólnoty pracy. Cenią stopień dopasowania się do innych.

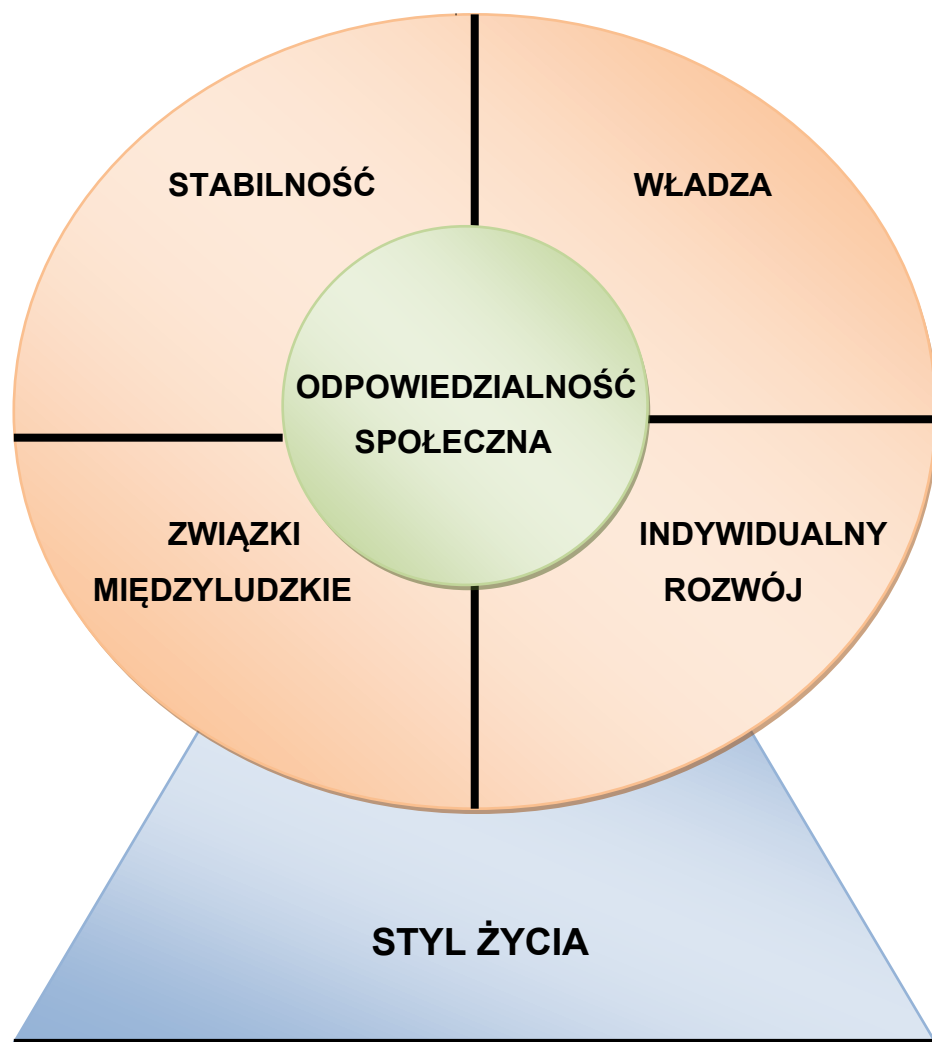
Grupa 5: Stabilność *

Ta grupa zawiera wartości, w których chodzi o zachowanie stabilności i ciągłości bez większych zmian. Najważniejsze jest tu dbanie o tradycję, wiedza o tym jaki jest związek między rzeczami i jak ludzie siebie traktują. Osoba z tymi wartościami nie lubi niespodzianek ani czegoś, co nie funkcjonuje.

Grupa 6: Styl życia ↗

Ta grupa zawiera wartości, w których chodzi o wybór stylu życia lub upodobanie określonych czynności. W wielu konfliktach wartości chodzi o różnice w hierarchii ważności u pojedynczego człowieka, o postawę wobec świata. W stosunku do procesu zmian preferuje się proaktywny lub reaktywny styl życia.

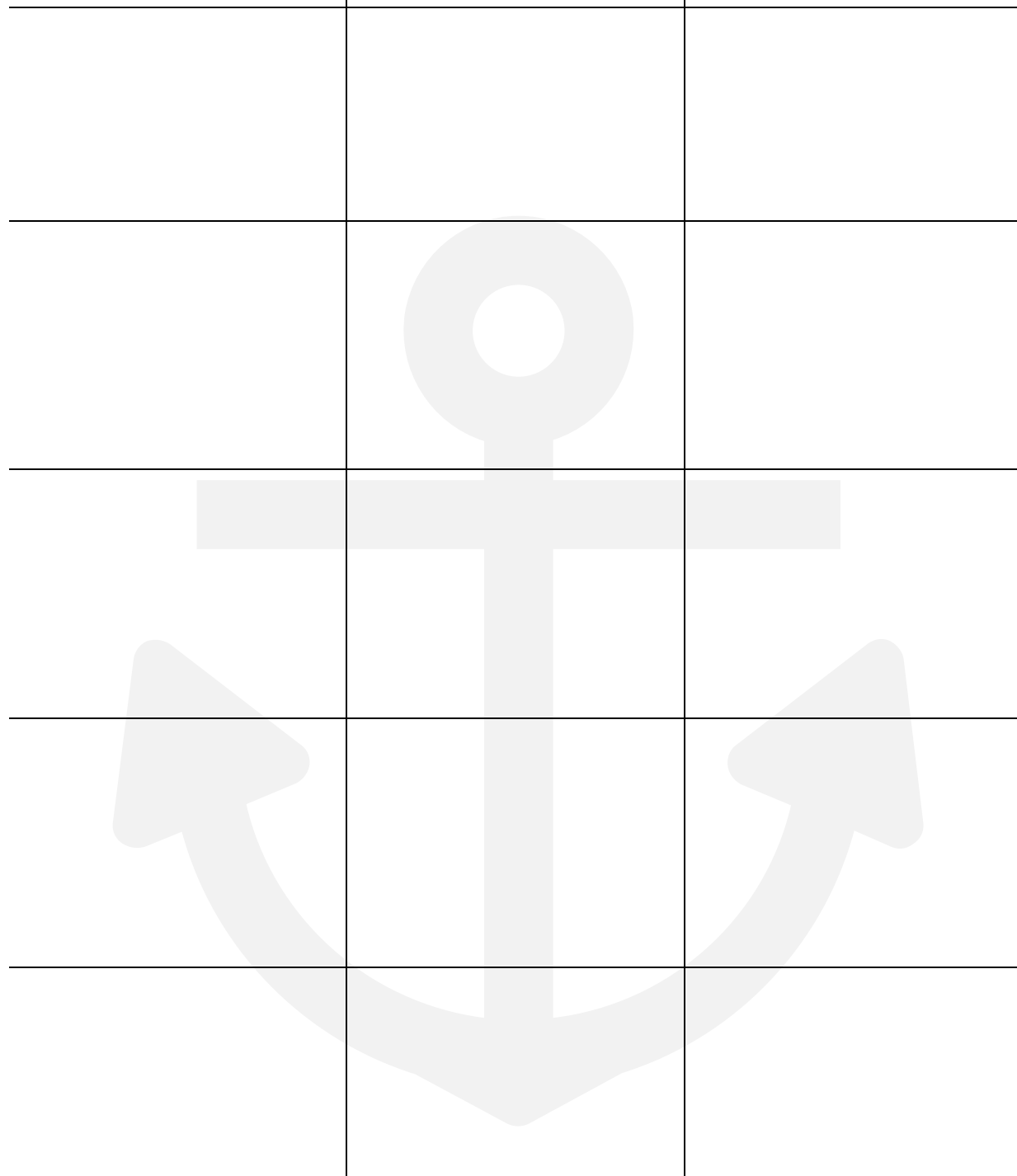
GRUPY WARTOŚCI



**WYSOKO
CENIĘ**

**CZASAMI
CENIĘ**

**NISKO
CENIĘ**



MOJA KARIERA

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnych kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości. 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 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 to twierdzenie zupełnie nie pasuje do Ciebie

„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

Rangi wpisuj w kolumnie po lewej stronie twierdzeń.

	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 własną 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 techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
	10. Marzę o tym. Żeby zarządzać wielką organizacją o 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 prowadzenie własnego biznesu.
	14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę 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 dla budowania 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 zaakceptował 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 zaangażuje 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 pomysłe.
	30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
	31. Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalala na zdrową rywalizację.
	32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i 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 menedżera ogólnego.

	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. Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie 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.

Tablica wyników

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	SZ
	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.
<i>suma</i>								
<i>średnia</i>								

P - Profesjonalizm

K/P - Kreatywność i przedsiębiorczość

Prz - Przywództwo

U/P - Usługi i poświęcenie dla innych

A/N - Autonomia i niezależność

W - Wyzwanie

B/S - Bezpieczeństwo i stabilizacja

SŻ - Styl życia

Interpretacja

Edgar.H. Schein 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:

1. **Profesjonalizm.** Towarzyszy mu dążenie do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.
2. **Przywództwo.** Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
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 i żeglarzem”, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.
4. **Bezpieczeństwo i stabilizacja.** Głównym motorem działania jest w tym przypadku Emocjonalny związek z firmą, 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, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.
5. **Kreatywność i przedsiębiorczość.** Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie posiadają wiedzę o sobie, organizacji i 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 także 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 chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku 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 – a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

ZAŁĄCZNIKI DO DIAGNOZY PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Załącznik A

Sposób zdobywania wiedzy, wykształcenia	Nazwa szkoły, uczelni, zakładu pracy, instytucji szkoleniowej	Uzyskane uprawnienia	Stanowiska, na których są przydatne
Szkoły/Uczelnie (kierunki, specjalizacje)			
Kursy dające certyfikaty i uprawnienia			
Szkolenia zawodowe w zakładzie pracy			
Znaczące wydarzenia dające wiedzę: konkursy/nagrody, konferencje, spotkania o charakterze zawodowym			

Załącznik B

OSIĄGNIĘCIA – CZASOWNIKI SŁUŻĄCE DO PRZEDSTAWIENIA WCZEŚNIEJSZYCH OSIĄGNIĘĆ

- budżetowałem	- pojechałem	- stworzyłem	- wznowiłem
- byłem	- pokazałem	- uczestniczyłem	- zainaugurowałem
- dobrałem	- poleciłem	- uczyłem	- zainicjowałem
- doceniłem	- pomogłem	- udokumentowałem	- zainspirowałem
- dokonałem	- poprawiłem	- ujednoliciłem	- zainstalowałem
- doradziłem	- poprowadziłem	- ukierunkowałem	- zakończyłem
- dostroiłem	- porozmawiałem	- ułatwiłem	- załatwiłem
- dostarczyłem	- porównałem	- ułożyłem	- założyłem
- działałem	- pośredniczyłem	- umocniłem	- zaopatrzyłem
- edytowałem	- poszerzyłem	- umotywowałem	- zapobiegłem
- formalizowałem	- powiadomiłem	- uniknąłem	- zapoczątkowałem
- improwizowałem	- powiązałem	- uporządkowałem	- zaprojektowałem
- kierowałem	- powieliłem	- uprawiałem	- zareagowałem
- koordynowałem	- programowałem	- uprościłem	- zarządziłem
- kontrolowałem	- promowałem	- uratowałem	- zastąpiłem
- kupiłem	- przeanalizowałem	- uruchomiłem	- zasugerowałem
- mianowałem	- przećwiczyłem	- usprawniłem	- zatwierdziłem
- nabyłem	- przedłożyłem	- ustaliłem	- zawarłem
- nadzorowałem	- przedstawiłem	- usystematyzowałem	- zażądałem
- nagrałem	- przekazałem	- utworzyłem	- zaplanowałem
- napisałem	- przenieśliem	- uzupełniłem	- zaoferowałem
- naprawiłem	- przeprojektowałem	- uzyskałem	- zastąpiłem
- nasiliłem	- przetłumaczyłem	- użyłem	- zarządziłem
- nauczyłem	- przetworzyłem	- wdrożyłem	- zaproponowałem
- obliczyłem	- przewidziałem	- wprowadziłem	- zbadałem
- obsłużyłem	- przewiozłem	- wszcząłem	- zdecentralizowałem
- oceniłem	- przeznaczyłem	- wybrałem	- zdefiniowałem
- ocaliłem	- przyciągnąłem	- wybudowałem	- zebrałem
- odbudowałem	- przygotowałem	- wyciągnąłem	- zinterpretowałem
- odkryłem	- przyspieszyłem	- wyjaśniłem	- zlikwidowałem
- odnalazłem	- przystosowałem	- wydałem	- złożyłem
- odnowiłem	- przyznałem	- wygrałem	- zmieniłem
- odrzuciłem	- renegecjoowałem	- wykazałem	- zmniejszyłem
- ograniczyłem	- reprezentowałem	- wykonałem	- znalazłem
- określiłem	- rozpocząłem	- wykorzystałem	- znormalizowałem
- opublikowałem	- rozwiązałem	- wyłożyłem	- zorganizowałem
- osiągnąłem	- rozsządziłem	- wymogłem	- zrealizowałem
- ostrzegłem	- scentralizowałem	- wymyśliłem	- zreorganizowałem
- oszacowałem	- sformułowałem	- wynalazłem	- zwiększyłem
- oświadczyłem	- skatalogowałem	- wynająłem	
- otrzymałem	- skonsolidowałem	- wynegocjowałem	
- pełniłem	- skróciłem	- wyodrębniłem	
- pobudziłem	- służyłem	- wyposażyłem	
- podjąłem	- skontrolowałem	- wyselekcjonowałem	
- podniosłem	- skonsultowałem	- wystąpiłem	
- podsumowałem	- spełniłem	- wytworzyłem	
- podróżowałem	- spróbowałem	- wyszczególniłem	
- podwoiłem	- sprawdziłem	- wyeliminowałem	
- podzieliłem	- sprzedałem	- wyznaczyłem	
- pogodziłem	- studiowałem	- wzbogaciłem	
- poinformowałem	- stworzyłem	- wzmocniłem	

Załącznik C

CECHY CHARAKTERU – POMOCNICZA LISTA CECH CHARAKTERU

Zaznacz cechy, które odnoszą się do Ciebie wstawiając (x)

agresywny		lojalny		rozumiejący	
aktywny		lubiący ryzyko		śmiały	
ambitny		łękliwy		skromny	
analityczny		metodyczny		szybki	
asertywny		miły		spokojny	
atrakcyjny		mocny charakter		stanowczy	
autentyczny		mądry		sumienny	
bez zahamowań		niezależny		systematyczny	
bystry		naturalny		skuteczny	
ciekawy		niezawodny		spontaniczny	
cichy		niewrażliwy		spostrzegawczy	
cierpliwy		optymistyczny		sprawiedliwy	
chętny do pomocy		odważny		swobodny	
delikatny		odporny		szczerzy	
dyplomatyczny		otwarty		silny	
dojrzały		odpowiedzialny		szczodry	
dowcipny		ostrożny		troskliwy	
dociekliwy		opanowany		twórczy	
dokładny		przyjazny		tolerancyjny	
dominujący		pomocny		towarzyski	
drobiazgowy		punktualny		taktowny	
dyskretny		pojętny		uczciwy	
entuzjastyczny		pomysłowy		ugodowy	
energiczny		przekonywujący		uparty	
empatyczny		praktyczny		ufny	
elastyczny		postępowy		uczuciowy	
fachowy		pewny siebie		uprzejmy	
formalista		powściągliwy		wszechstronny	
godny zaufania		podejmujący ryzyko		wrażliwy	
inteligentny		pogodny		wygodny	
inspirujący		poważny		wytrwały	
indywidualista		pracowity		wnikliwy	
intelektualista		precyzyjny		wesoły	
konkretny		przedsiębiorczy		wytrzymały	
kompetentny		rozsądny		zabawny	
kreatywny		realista		zaradny	
konformistyczny		rozważny		zrównoważony	
komunikatywny		refleksyjny		zorganizowany	
konsekwentny		romantyczny		zadowolony	
logiczny		radosny		zdolny	

Załącznik D

UMIEJĘTNOŚCI – POMOCNICZA LISTA UMIEJĘTNOŚCI

Zaznacz cechy, które odnoszą się do Ciebie wstawiając (x)

UMIEJĘTNOŚCI W ODNIESIENIU DO:					
LUDZI: - pojedynczych osób - grup ludzi		INFORMACJI, DANYCH: - zbieranie lub tworzenie - zarządzanie - przechowywanie, odtworzenie		RZECZY: - dotyczących własnego ciała - dotyczących materiałów (drewno, metal, glina itp.) - dotyczących przedmiotów (narzędzia, instrumenty) - dotyczących maszyn, urządzeń, pojazdów - dotyczących budynków, pomieszczeń - dotyczących zwierząt, roślin	
nauczanie		wartościowanie		manipulowanie	
pomaganie		programowanie		rzeźbienie	
bawienie		strukturyzowanie		mycie	
reprezentowanie		zmienianie		reperowanie	
motywowanie		powtarzanie		budowanie	
organizowanie		standaryzowanie		montowanie	
przewodzenie		operowanie		kopanie	
monitorowanie		zbieranie		wytwarzanie	
kontrolowanie		pisanie		układanie	
ocenie		tworzenie		spawanie	
tłumaczenie		analizowanie		instalowanie	
pielęgnowanie		dostarczanie		porządkowanie	
zachęcanie		porównywanie		konserwowanie	
odmawianie		liczenie		malowanie	
przekonywanie		ankietyzowanie		segregowanie	
doradzanie		badanie		pakowanie	
diagnozowanie		przewidywanie		kopiowanie	
współpracowanie		projektowanie		barwienie	
dyskutowanie		zestawianie		wydobywanie	
opiekowanie się		specyfikowanie		odnawianie	
wychowywanie		manipulowanie		murowanie	
kierowanie		wprowadzanie		składanie	
negocjowanie		archiwizowanie		czyszczenie	
namawianie		porządkowanie		klejenie	
leczenie		kosztorysowanie		naprawianie	
sprzedawanie		utrwalanie		sterowanie	
wspieranie		dokumentowanie		granie	

DIAGNOZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Umiejętności wyuczone, kwalifikacje zawodowe	Umiejętności uniwersalne przydatne w każdej pracy (wszystko to, co umiesz robić, co nie sprawia Ci trudności, napisz co potrafisz robić)
1. 2. 	1. 2.
Główne cechy charakteru (wymień te cechy, które w sobie cenisz, napisz jaki jesteś)	Zainteresowania i preferowane kierunki, obszary rozwoju (czynności, które lubisz i chciałbyś wykonywać oraz w których chciałbyś się doskonalić)
1. 2. 	1. 2.
Wartości związane z pracą	Osiągnięcia i sukcesy (dokonania z których jesteś dumny, którymi możesz się pochwalić)
1. 2. ...	1. 2. ...
Cele życiowe	
1. 2.	