KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt: OBSERWATOR RYNKU PRACY REGIONU WAŁBRZYSKIEGO
Um. nr: UDA-POKL.09.02.00-02-009/08-00
Materiały opracowane w ramach realizacji warsztatów doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego

Blok III

„Samopoznanie drogą do trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych”

DOLNOŚLĄSKA AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO S.A.
Wałbrzych 2008/2009

Niniejsze materiały zostały opracowane w ramach Projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego" współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Autorzy opracowania:

Katarzyna Druczak:

- Blok I „Edukacja dla potrzeb rynku pracy"

Ludmiła Krawczyk:

- Blok II „Planowanie kariery edukacyjno – zawodowej przez ucznia szkoły ponadgimnazjalnej"
- Blok III „Samopoznanie drogą do trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych"

Ewa Perlik:

- Blok IV „Sukces na rynku pracy"
- Blok V „Przedsiębiorczość jako postawa sprzyjająca realizacji celów zawodowych"

Projekt: „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego"

Umowa nr: UDA-POKL.09.02.00-02-009/08-00

Termin realizacji: 02.09.2008 r. – 01.09.2010 r.

Kierownik Projektu: Małgorzata Rogoża

Strona www: www.walbrzych.obserwatorrynku.pl

Wykonawca: Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., ul. Wysockiego 10, 58-300 Wałbrzych**,** Tel. 074 8880900, Fax 074 8880972, www.darr.pl

Zasady korzystania z materiałów DARR S.A.

Szanowni Państwo,
zachęcamy do korzystania z zasobów informacyjnych Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
Uprzejmie prosimy o przestrzeganie następujących zasad:

Zasady korzystania z materiałów, dokumentów oraz danych rozpowszechnianych przez DARR S.A. oraz umieszczanych na stronie internetowej www.walbrzych.obserwatorrynku.pl

1. Dokumenty opracowane na potrzeby realizacji Projektu **„Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego"** mają formę materiałów warsztatowych – scenariuszy zajęć wraz z załącznikami. Materiały te są ogólnodostępne zostały i mogą być powielane przez użytkowników bez odrębnej zgody Agencji. Nie mogą być jednak modyfikowane w żadnej części i wykorzystywane w celach komercyjnych, ponieważ stanowią integralną część realizowanych przez DARR S.A. Projektów współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wykorzystując powyższe dokumenty prosimy o podawanie:

   - źródła pochodzenia informacji - strony internetowe itp.
   - nazwy Projektu, w ramach którego zostały opracowane materiały
   - nazwy wykonawcy projektu oraz autorów opracowania
   - informacji o współfinansowaniu Projektu przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
   - daty pobrania materiałów ze stron www (stan na dzień: dd/mm/rrrr)
   - informacji, że aktualne informacje dostępne są pod adresem:

   Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
   ul. Wysockiego 10
   58-300 Wałbrzych
   Tel. 074 8880900, Fax. 074 8880972
   www.darr.pl

2. **Cytowanie danych, wyników badań, analiz** pobranych ze strony *www.walbrzych.obserwatorrynku.pl* powinno być opatrzone każdorazowo notą bibliograficzną według następującego wzoru: *Raport z badania "....." przeprowadzonego przez ..... w ..... roku na zlecenie Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Wałbrzychu .....rok. http://www.walbrzych.obserwatorrynku.pl*

3. **Prezentacje oraz konspekty** pobrane z witryny *http://www.walbrzych.obserwatorrynku.pl* powinny być udostępnione w pliku typu pdf w funkcji "tylko do odczytu" z podaniem nazwiska autora lub w przypadku braku autorów powinny być opatrzone napisem „prezentacja/konspekt opracowana przez/na zlecenie DARR S.A. w Wałbrzychu"

4. **Publikacje/raporty/dane** w wersji elektronicznej dostępne na stornach internetowych DARR S.A. mogą być wykorzystywane tylko do użytku indywidualnego. Utrwalenie (sporządzenie egzemplarza, który mógłby służyć publikacji utworu), zwielokrotnienie poprzez druk, nagranie na płycie kompaktowej, dyskietce i wprowadzenie do obrotu, wypożyczenie lub udostępnienie zwielokrotnionych egzemplarzy w celach komercyjnych jest niedozwolone.

Scenariusz zajęć (1)

1. **Temat: „ Jaki jestem – wartości i zainteresowania zawodowe”.**
2. **Cele:**

   - rozwijanie umiejętności określania własnej hierarchii wartości i refleksji nad jej wpływem na planowanie życia
   - kształtowanie umiejętności rozpoznawania zainteresowań zawodowych
   - dostarczenie wiedzy dotyczącej znaczenia samopoznania w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych

   Treści:

   1. Rola wartości w projektowaniu ścieżki zawodowej i planowaniu życia.
   2. Zainteresowania jako znaczący czynnik w podejmowaniu aktywności zawodowej.
   3. **Metody:** praca indywidualna w oparciu o kwestionariusz, praca w grupach, mini-wykład, prezentacja, dyskusja.
   4. **Pomoce i materiały:** papier do tablicy typu flipchart, markery, masa mocująca, propozycje wartości do wykorzystania w ćwiczeniu „Giełda” (załącznik nr 1), Kwestionariusz zainteresowań zawodowych (załącznik nr 2), mini- wykład (załącznik nr 3).
   5. **Przebieg zajęć:**

Ćwiczenie 1 „Giełda – co jest dla mnie ważne” *(25 min.)*

Prowadzący przygotowuje planszę, na której wypisane są różne wartości duchowe i materialne (załącznik nr 1). Przedstawia uczestnikom zasady gry giełdowej – każdy dysponuje sumą 100 punktów, które może przeznaczyć na zakup różnych dóbr, których nazwy wypisane są na planszy, pamiętając aby nie przekroczyć liczby punktów, które posiada. Zakupy dokonują się na drodze licytacji. Zanim rozpocznie się gra, trener informuje „graczy”, że większości wypisanych rzeczy nie można w rzeczywistości nabyć za pieniądze czy inne materialne środki, ale dla potrzeb ćwiczenia wprowadzamy taką konwencję. Mówi również, że w grze, w której uczestniczą nie ma obiektywnie dobrych lub złych zakupów – każdy sam decyduje co będzie dla niego najlepsze. Rozpoczyna się licytacja, w czasie której uczestnicy kupują różne rzeczy, a prowadzący dba o przestrzeganie reguł i dynamikę ćwiczenia. Po zlicytowaniu wszystkich rzeczy wypisanych na planszy, uczestnicy kolejno wypowiadają się na temat tego co udało im się kupić i za jakie środki, czy są zadowoleni ze swoich inwestycji, czy gdyby mogli to zmienili by swój wybór. W podsumowaniu ćwiczenia prowadzący zwraca uwagę na to, jak różne rzeczy są dla nas ważne w zależności od etapu życia, na którym się znajdujemy i jak bardzo indywidualną sprawą są dokonywane przez nas wybory w sferze wartości. Wskazuje na mechanizmy związane z podejmowaniem decyzji, które ujawniły się w grupie podczas gry. Podkreśla, że wartości są jednym z najważniejszych czynników wpływających na podejmowanie ważnych wyborów życiowych i zawodowych.

Ćwiczenie nr 2 Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – określenie zainteresowań jako ważny element samopoznania *(20min)*

Prowadzący inicjuje dyskusję na temat: Co trzeba wiedzieć o sobie żeby podejmować adekwatne decyzje życiowe ? Następnie zaprasza uczestników do pracy indywidualnej polegającej na wypełnieniu Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych. Po wypełnieniu chętni uczestnicy dzielą się refleksjami związanymi z uzyskanymi wynikami. Kolejnym etapem ćwiczenia jest

praca w sześciu zespołach. Grupy losują jeden z rodzajów zainteresowań ujętych w kwestionariuszu. Starają się wymyślić i wypisać jak najwięcej zawodów, w których dobrzy odnalazłby się człowiek prezentujący ten właśnie typ zainteresowań. W podsumowaniu prowadzący zwraca uwagę ,(korzystając z materiałów zawartych w załączniku nr 3) na to że zainteresowania są jednym z ważnych składników naszej osobowości ale nie jedynym, który należy brać pod uwagę w planowaniu kariery.

6. Załączniki

Załącznik nr 1

Przykładowa lista wartości:

Góry	Uśmiech	Brat	Praca zawodowa
Podróże	Sukces	Komputer	Zdrowie
Kariera	Wykształcenie	Dobro	Dziecko
Muzyka	Miłość	Hotel	Basen
Siostra	Mąż	Policja	Własna firma
Przyjaźń	Samochód	Lekarz	Lody
Morze	Akceptacja	Dyskoteka	Spacer
Zabawa	Pieniądze	Pomaganie innym	Centrum handlowe
Domek z ogródkiem	Taniec	Zwierzęta	Kino
Rodzina	Niezależność	Żona	Humor

Załącznik nr 2 Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
(opracowano na podstawie: „Facilitator's Manual for the Job Finding Club", 1993)

Odpowiedz szczerze na pytania, zakreślając po każdym z nich odpowiednio TAK lub NIE.

1.	Czy chciałbyś mieć taką pracę, w której kierujesz, kontrolujesz i planujesz działania innych pracowników?	TAK	NIE
2.	Czy bezinteresownie pomagasz innym?	TAK	NIE
3.	Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem, dopóki go nie skończysz?	TAK	NIE
4.	Czy lubisz mieć wiele spraw na głowie?	TAK	NIE
5.	Czy lubisz konstruować i naprawiać różne rzeczy?	TAK	NIE
6.	Czy lubisz odwiedzać: muzea, galerie, wernisaże?	TAK	NIE
7.	Czy lubisz brać na siebie odpowiedzialność za zadania i wywiązywać się z nich?	TAK	NIE
8.	Czy lubisz pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów?	TAK	NIE
9.	Czy wolałbyś mieć taką pracę, gdzie zawsze będziesz miał pewność, czego się od Ciebie oczekuje?	TAK	NIE
10.	Czy lubisz książki i programy popularnonaukowe, np. z dziedziny astronomii czy biologii?	TAK	NIE
11.	Czy potrafisz projektować, wymyślać lub tworzyć różne przedmioty?	TAK	NIE
12.	Czy kupując różne przedmioty codziennego użytku zwracasz uwagę bardziej na ich walory estetyczne niż użytkowe?	TAK	NIE
13.	Czy lubisz kierować działaniami innych ludzi?	TAK	NIE
14.	Czy jesteś w stanie pomagać ludziom, którzy są czymś zdenerwowani lub zmartwieni?	TAK	NIE
15.	Czy projekty lub inne prace wykonujesz dokładnie, krok po kroku?	TAK	NIE

16.	Czy lubisz zagłębiać się w problemy, nad którymi pracujesz?	TAK	NIE
17.	Czy masz jakieś własne hobby, które Cię pochłania, jak np. budowanie modeli, uprawa ogródka, odnawianie starych mebli lub wywoływanie zdjęć?	TAK	NIE
18.	Czy lubisz, gdy inni zauważają oryginalność twojego ubioru, fryzury, itp.?	TAK	NIE
19.	Czy chciałbyś mieć taką pracę, gdzie byłbyś odpowiedzialny za podejmowane decyzje?	TAK	NIE
20.	Czy chciałbyś wykonywać pracę polegającą na pytaniu ludzi o ich opinie w sprawach różnych rzeczy lub wydarzeń?	TAK	NIE
21.	Czy chciałbyś opierać się w swojej pracy na wyraźnie określonych zasadach i regułach?	TAK	NIE
22.	Czy rozwiązując problemy chciałbyś opierać się na niepodważalnych faktach?	TAK	NIE
23.	Czy lubisz grę w szachy lub inne gry wymagające logicznego myślenia?	TAK	NIE
24.	Czy kolory, kształty i dźwięki mają istotny wpływ na twoje samopoczucie?	TAK	NIE
25.	Czy pełniłeś kiedykolwiek rolę lidera w jakimś klubie, zespole lub organizacji?	TAK	NIE
26.	Czy chciałbyś opiekować się ludźmi, którzy są chorzy albo mają jakieś problemy życiowe?	TAK	NIE
27.	Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem dłuższy czas?	TAK	NIE
28.	Czy podoba Ci się praca, w której każdy dzień niósłby nowe i różnorodne zadania?	TAK	NIE
29.	Czy podoba Ci się praca wymagająca używania narzędzi lub maszyn?	TAK	NIE
30.	Czy kontakt z naturą, przyrodą, sprawia Ci przyjemność, wyzwala pozytywne emocje?	TAK	NIE
31.	Czy jest dla Ciebie ważne, aby mieć większe osiągnięcia niż inni?	TAK	NIE
32.	Czy chciałbyś mieć pracę, która jest związana z poprawą warunków socjalnych?	TAK	NIE
33.	Czy lubisz pracować według otrzymanych wytycznych?	TAK	NIE
34.	Czy chciałbyś wykonywać prace badawcze?	TAK	NIE
35.	Czy chciałbyś pracować z materiałem takim jak drewno, kamień, glina, tkanina lub metal?	TAK	NIE
36.	Czy praca wykonywana bez określonych ram czasowych jest dla Ciebie ciekawsza niż ta od 7:00 do 15:00?	TAK	NIE
37.	Czy byłeś kiedyś odpowiedzialny za taki projekt lub zadanie, które wymagało dopilnowania wielu szczegółów, aby mogło zostać wykonane w całości?	TAK	NIE
38.	Czy chciałbyś mieć pracę związaną ze służbą dla określonego środowiska?	TAK	NIE
39.	Czy chciałbyś mieć taką pracę, gdzie Twoje czynności są na ogół ściśle kontrolowane?	TAK	NIE
40.	Czy jesteś w stanie radzić sobie w sytuacji, gdy nieustannie dzieje się coś nowego i niespodziewanego?	TAK	NIE
41.	Czy chciałbyś być przez cały dzień operatorem jakiegoś urządzenia?	TAK	NIE
42.	Czy ważniejsze jest dla Ciebie, żeby to co wykonujesz było piękne niż pożyteczne?	TAK	NIE
43.	Czy kiedyś byłeś odpowiedzialny za planowanie działań, które miał realizować ktoś inny?	TAK	NIE

44.	Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga kontaktu z ludźmi przez cały dzień?	TAK	NIE
45.	Czy podejmujesz się nowego zadania dopiero wtedy, gdy skończysz poprzednie?	TAK	NIE
46.	Czy lubisz realizować zadania, które pozwalają Ci odkrywać nowe fakty bądź prawidłowości?	TAK	NIE
47.	Czy lubisz prace ręczne, takie jak instalacje hydrauliczne, naprawa samochodów, szycie lub tapetowanie?	TAK	NIE
48.	Czy wtedy kiedy jesteś w kinie, teatrze, na wystawie, chętnie dzielisz się swoimi wrażeniami i przeżywanymi emocjami?	TAK	NIE
49.	Czy wolisz raczej kierować pracą grupy niż być jej członkiem?	TAK	NIE
50.	Czy współpraca z ludźmi przychodzi Ci łatwo?	TAK	NIE
51.	Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga stałego tempa pracy przez cały dzień?	TAK	NIE
52.	Czy lubisz wypróbowywać różne, nawet niesprawdzone metody, aby całkowicie wykonać zadanie lub rozwiązać problem?	TAK	NIE
53.	Czy cieszy Cię, kiedy dzięki książkom lub programom telewizyjnym możesz dowiedzieć się, jak działają różne urządzenia?	TAK	NIE
54.	Czy są w literaturze, sztuce, filmie, osoby czy dzieła o których pamiętasz i często do nich wracasz?	TAK	NIE
55.	Czy zwykle udaje Ci się nakłonić ludzi, żeby robili to, czego Ty chcesz?	TAK	NIE
56.	Czy lubisz doglądać pracy innych ludzi?	TAK	NIE
57.	Czy umiesz przyjmować polecenia?	TAK	NIE
58.	Czy lubisz takie działania, których wynik obiektywnie da się zmierzyć?	TAK	NIE
59.	Czy raczej wolałbyś pracę nie wymagającą kontaktu z ludźmi?	TAK	NIE
60.	Czy zwracasz uwagę na wystrój, kolory i piękno otoczenia w którym się znajdujesz?	TAK	NIE

ARKUSZ ODPOWIEDZI

Otocz kółkiem te numery pytań, na które odpowiedziałeś TAK. Pomiń pytania, na które odpowiedziałeś NIE. Zsumuj liczbę kółek w szeregach. Zapisz sumy ze znakiem równości.

NUMERY PYTAŃ:

1	7	13	19	25	31	37	43	49	55	=..... KIEROWNICZE
2	8	14	20	26	32	38	44	50	56	=..... SPOŁECZNE
3	9	15	21	27	33	39	45	51	57	=..... METODYCZNE
4	10	16	22	28	34	40	46	52	58	=..... INNOWACYJNE
5	11	17	23	29	35	41	47	53	59	=.....PRZEDMIOTOWE
6	12	18	24	30	36	42	48	54	60	=..... ARTYSTYCZNE

Zaznacz jeden lub dwa najwyższe wyniki, które oznaczają preferowany typ Twojej aktywności (o istnieniu wyraźnej preferencji mówi wynik ≥ 6)Najniższy wynik oznacza

aktywność, którą interesujesz się najmniej. Pamiętaj również o uwzględnieniu w procesie projektowania drogi edukacyjno-zawodowej takich czynników jak : zdolności, umiejętności, system wartości, wiedza o szkolnictwie i rynku pracy.

Przykładowe zawody, które realizują moje zainteresowania zawodowe to:
……
……
……

<u>Typy zainteresowań:</u>

<u>KIEROWNICZE</u>

Osoby takie lubią podejmować się obowiązków 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 działalność. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

<u>SPOŁECZNE</u>

Osoby uspołecznione lubią mieć do czynienia z ludźmi zarówno w sytuacjach zawodowych jak i udzielając im pomocy. Chętnie opiekują się innymi i pomagają w rozpoznawaniu potrzeb i rozwiązywaniu problemów. Osoby uspołecznione lubią pracować i współpracować z innymi. Preferują takie działania, które wymagają kontaktów interpersonalnych.

<u>METODYCZNE</u>

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

<u>INNOWACYJNE</u>

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

<u>PRZEDMIOTOWE</u>

Osoby o takich zainteresowaniach chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn, urządzeń technicznych. Lubią naprawiać, wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując w tej pracy opracowane i sprawdzone technologie. Interesują ich zasady działania i budowa różnych urządzeń.

ARTYSTYCZNE

Osoby takie lubią działania umożliwiające wyrażanie siebie. Chętnie podejmują się nowych zadań, które nie wymagają rutynowych działań. Są zainteresowane oceną rzeczywistości w kategoriach estetycznych. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej emocjonalności, oryginalności, niezależne i chaotyczne.

Załącznik nr 3
Zainteresowania – czyli jak przybliżyć to, co chciałbym robić ?

Kiedy w czasie zajęć wprowadzających w obszar samopoznania padnie zadane przez doradcę pytanie :Co to znaczy poznać siebie ?, najczęstszą z odpowiedzi, tuż po „poznać swój charakter", jest: „poznać swoje zainteresowania". A Gurycka podaje definicje tego obszaru naszej osobowości pisząc o nich jako o „ względnie trwałej, obserwowalnej dążności do poznawania otaczającego świata przybierającej postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiającej się w "selektywnym stosunku do otaczających zjawisk".[1] Skoro jest to dążność „względnie trwała" to czy warto brać ją pod uwagę przy projektowaniu przyszłości? Z całą pewnością skoro nawet twórca jednej z najbardziej znanych teorii rozwoju zawodowego D.E. Super uważa, że zainteresowania są najlepszym wskaźnikiem prognostycznym dalszej życiowej drogi jednostki. Różnimy się między sobą zarówno jeśli chodzi o siłę jak i kierunek naszych zainteresowań. Mimo swojego rozwojowego charakter i pewnej plastyczności względem wpływów otoczenia, stanowią one czasem bardzo silną determinanatę naszego działania. Profesja wykonywana z pasją zwiększa prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu. Próby powiązania zainteresowań z wyborem zawodu sięgają roku 1927 kiedy to został opublikowany Inwentarz zainteresowań E.K.Stronga. Obecnie doradca zawodu ma do dyspozycji różne narzędzia w postaci testów, kwestionariuszy i ankiet badających zainteresowania nierzadko w powiązaniu z innymi aspektami osobowości (np. Test Osobowość i Zainteresowania.....) i ich implikacje dla preferowanej przez siebie działalności zawodowej. Szczególnie cenną metodą wydaje się być diagnoza prze udział w działaniu, polegająca na stwarzaniu takich możliwości aktywności młodych ludzi w toku edukacji, aby poprzez udział w różnych przedsięwzięciach mógł zweryfikować siłę i stałość swoich zainteresowań. Takie możliwości stwarza idea edukacji dla orientacji z powodzeniem wprowadzona we Francji.
W naszym systemie edukacji pewnym wskaźnikiem zainteresowań są różnego typu konkursy tematyczne, niestety w większości dotyczą one sfery aktywności ściśle związanej z możliwościami intelektualnymi. Często jednak ich zwycięzcami są prawdziwi pasjonaci w określonych dziedzinach. Z licznych badań prowadzonych przez psychologów wynika, że zainteresowania przed okresem dorastania nie są stałe. Przypisuje się tę zmienność zmianom fizjologicznym. Niektórzy twierdzą, że ważne jest nie tyle stwierdzenie aktualnego zainteresowania, ile historii rozwoju zainteresowań człowieka. Zainteresowania aktualne opierają się bowiem na zainteresowaniach przeszłych, a przyszłe uwarunkowane są w jakimś stopniu zainteresowaniami, które je poprzedzają. Wynikałoby z tego, że dopiero uchwycenie „linii rozwojowej" zainteresowań danego człowieka może być ważną wskazówką w zakresie pracy doradczej, polegającej na pomocy młodemu człowiekowi w określeniu własnych predyspozycji.[2]

[1] Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1975

[2] Gurycka A., jw.

Czasami żeby zobaczyć to co jest przed nami trzeba cofnąć się do tego co było – to zasada dobrze znana ludziom zajmującym się profesjonalnie pomaganiem innym. Jednym z ćwiczeń stosowanych z powodzeniem w różnych wariantach prze doradcę zawodu jest „Podróż w dzieciństwo", która za pomocą technik projekcyjnych pomaga w uchwyceniu zmian rozwojowych, bądź w uchwyceniu pewnych stałych tendencji w sferze zainteresowań osoby wspieranej . Z doświadczeń praktyków wynika, że młodzi ludzie chętnie podejmują się działań mających na celu określenie własnych zainteresowań. Być może dlatego, że nie zawierają one elementu oceny i jak cała diagnoza stosowana dla potrzeb poradnictwa zawodowego, skoncentrowane są na określaniu mocnych stron osobowości człowieka, a nie na wskazywaniu deficytów.

Źródła i literatura:

Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań,* Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1975

Krawczyk L., Kulpa A., Maicka M., *Orientacja zawodowa,* Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa-Łódź 1999

Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, , Warszawa 2004.

Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZ, Warszawa 2002

Scenariusz zajęć (2)

3. **Temat: „Typ osobowości zawodowej a preferowane środowiska pracy".**
4. **Cele:**
   - zapoznanie uczestników z koncepcją osobowości zawodowej J. Hollanda
   - rozwijanie umiejętności rozpoznawania charakterystycznych cech różnych środowisk zawodowych
   - pomoc w samookreśleniu przez uczestników własnego typu osobowości zawodowej

Treści:

1. Zarys koncepcji osobowości zawodowej wg Johna Hollanda.
2. Środowisko zawodowe jako istotny czynnik wyborów zawodowych.
3. Rola samopoznania w konstruowaniu planów kariery.

7. **Metody:** praca indywidualna w oparciu o kwestionariusz, praca w grupach, mini-wykład, prezentacja, dyskusja.
8. **Pomoce i materiały:** „Gra towarzyska" (załącznik nr 1), Test samooceny (załącznik nr 3), materiały do mini-wykładu (załącznik nr 2), prezentacja
9. **Przebieg zajęć:**

Ćwiczenie 1 „Gra towarzyska"[3] *(10 min.)*
Prowadzący rozdaje uczestnikom załącznik nr 1 i głośno czytając instrukcję wprowadza ich w klimat ćwiczenia. Uczniowie samodzielnie wypełniają kartę ćwiczeń i zgodnie z sugestią trenera zachowują ją aby wrócić do niej w drugiej części spotkania. Zadaniem prowadzącego jest zadbanie o to aby każdy mógł pracować samodzielnie.

Ćwiczenie nr 2 Mini - wykład(załącznik nr 2) *(10min)*
Prowadzący wprowadza uczestników w koncepcję teorii osobowości zawodowej Johna Hollanda.

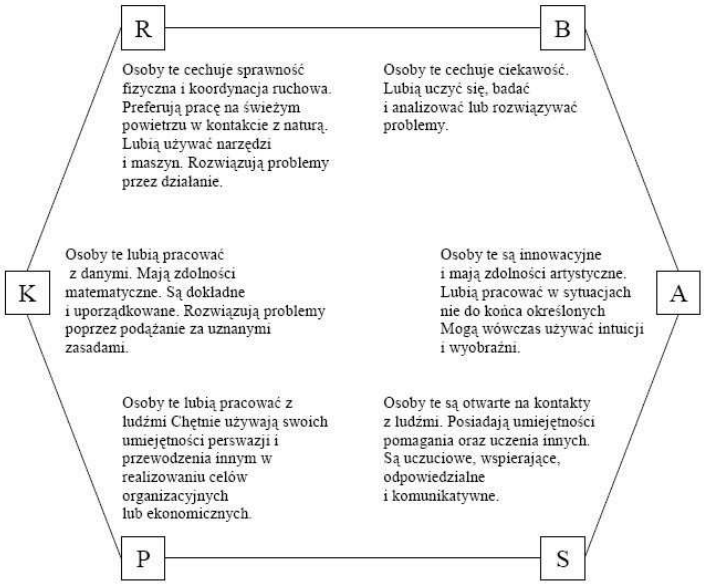
Ćwiczenie nr 3 Test samooceny[4] (załącznik nr 3) *(25 min)*
Uczestnicy wypełniają Test samooceny, a prowadzący prosi, żeby zaznaczyli te zdania, które są zgodne z ich opiniami i sposobem myślenia. Podkreśla, żeby nie zastanawiali się zbyt długo nad odpowiedzią i udzielali jej zgodnie z pierwszą myślą, która przyjdzie im do głowy. Wykonanie testu pozwala na określenie trzyliterowego kodu, który teraz uczestnicy porównują z kodem uzyskanym w pierwszej części ćwiczenia. Chętni przedstawiają swoje wyniki na forum. Wspólnie analizujemy ewentualne różnice w zapisach kodowych.
Na zakończenie trener podkreśla, że rzadko mamy do czynienia z „czystymi" typami osobowości zawodowej i że większość ludzi reprezentuje typy mieszane. Zachęca do podjęcia wysiłku poznawania siebie podkreślając, że satysfakcja z wykonywanej pracy zależy od stopnia zbieżności typu osobowości i wybranego zawodu.

[3] Metody grupowego poradnictwa zawodowego, 1998
[4] jw.

Załączniki

Załącznik nr 1"Gra towarzyska"

Wyobraź sobie, że udajesz się na przyjęcie. Rysunek, który masz przed sobą przedstawia pokój, gdzie to przyjęcie się odbywa. Ludzie zbierają się tam w sześciu grupach. Członkowie każdej z grup posiadają określone cechy.



1. Przeczytaj opisy znajdujące się na rysunku i wybierz grupę, która najbardziej Ci odpowiada, do której chciałabyś / chciałbyś instynktownie dołączyć. Wpisz jej symbol wewnątrz kwadratu poniżej: ☐
2. Wyobraź sobie, że osoby te po piętnastu minutach opuszczają przyjęcie i musisz podejść do kolejnej grupy, w której czułabyś / czułbyś się dobrze. Wybierz tę grupę. Wpisz jej symbol wewnątrz kwadratu poniżej: ☐
3. Kiedy ci ludzie także wyjdą, wybierz trzecią grupę, do której dołączysz. Wpisz jej symbol wewnątrz kwadratu poniżej: ☐

Załącznik nr 2 TYPY OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ WEDŁUG JOHNA L. HOLLANDA – mini wykład[5]

Zgodnie z teorią Johna L. Hollanda ludzi predysponuje do poszczególnych zawodów własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych zainteresowań z możliwościami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów osobowości zawodowej i odpowiadające im środowiska pracy:

Typ realistyczny – reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają sprawności manualne związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: mierniczy, rolnik, elektryk.

Typ badawczy – osoby tego typu lubią w swojej pracy spotykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią też tworzyć teorie i modele. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i szukają prawdy. Często posiadają zdolności matematyczne i naukowe. Określane są jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: biolog, fizyk, chemik.

Typ artystyczny – jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Wykazują się zdolnościami artystycznymi – pisarskimi, muzycznymi lub w zakresie sztuk pięknych. Określane są jako twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: muzyk, malarz, aktor, dekorator wnętrz.

[5] Materiały metodyczno - dydaktyczne do panowania kariery zawodowej uczniów, 2006

Typ społeczny – osoby tego typu chcą pomagać ludziom, uczyć ich, informować. Mają rozwinięte umiejętności interpersonalne. Określane są jako współpracujące, empatyczne, cierpliwe. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: nauczyciel, psycholog, pielęgniarka.

Typ przedsiębiorczy – osoby tego typu lubią pracę z ludźmi ukierunkowaną na korzyści materialne. Posiadają umiejętności przywódcze i komunikowania się. Określane są jako energiczne, rozmowne, pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: akwizytor, przedsiębiorca, manager.

Typ konwencjonalny – osoby tego typu preferują pracę z danymi ich porządkowanie i strukturalizację. Posiadają umiejętności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach jak na przykład: księgowy, kasjer urzędnik.

Zróżnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości wynika z uwarunkowań indywidualnych i społecznych. Kierunek rozwoju jednostki wyznaczają preferowane przez nią rodzaje czynności, które sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, postrzegania rzeczywistości i działania.

Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących, tworząc 720 różnych wzorów osobowości (trzyliterowy kod sumaryczny wskazuje wzór osobowości).

Analogicznie do sześciu kategorii osobowości można wyróżnić sześć typów środowisk pracy: **realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne.**

Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości, problemach i wymaganiach zawodowych oraz właściwości fizyczne tego środowiska. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Mówiąc inaczej - dane środowisko „przyciąga” określony typ osobowości.

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwia im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról. Jeżeli jednostka nie znajduje takiego środowiska - odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy.

Satysfakcja z wykonywanej pracy zależy od stopnia zbieżności typu osobowości i wybranego zawody. Dla podjęcia świadomych decyzji zawodowych istotne jest posiadanie odpowiedniej wiedzy o sobie samym oraz o wymaganiach zawodowych.

Załącznik nr 3 Test samooceny[6]

TEST DO SAMOOCENY

Na karcie wyników otocz kółkiem numery stwierdzeń, z którymi 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 wpłynąć na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierzę w siebie, w to, że mam wpływ na rzeczy.
6. Doceniam jasno wytyczone kierunki działania, które dokładnie określają, co mam robić.

[6] Metody grupowego poradnictwa zawodowego, Zeszyty Informacyjno – Metodyczne Doradcy zawodu, 1998

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 mogę rozpocząć pracę nad zadaniem, projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.
15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, by 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 wyostrzania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie i próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, kiedy 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 i myśleć o życiu.
27. Potrafię wyobrazić sobie rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.
29. Lubię, kiedy dają mi kredyt zaufania w pracy.
30. Jestem podbudowany wiedząc, że dobrze i starannie rozwiązałem powierzone mi zadanie.
31. Chciałbym być sobą i wykonywać rzeczy praktyczne, pracować rękami.
32. Chętnie czytam książki na jakikolwiek z tematów, który budzi moją ciekawość.
33. Uwielbiam wypróbowywać nowe, kreatywne 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 na siebie odpowiedzialności.
37. Lubię zużywać masę czasu na dyskusje.
38. Analizuję dany problem gruntownie, zanim podejmę działania.
39. Lubię zużywać masę czasu na dyskusje.
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, w którym przebywam.
43. Pracowanie 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 dla mnie 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 mogę 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. Wolę robić rzeczy inaczej.
64. „Powiedz mi, jak Ci mogę pomóc”.
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. Ludzie działają stymulująco na nasz intelekt.
69. Kiedy się czymś zajmę, mam tendencję do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tyle ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawnie jest podsyłać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś zmienia metodę, kiedy kończę pisanie swojej 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 handlować.
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. Zabawne jest być w dobrym humorze i robić coś nadzwyczajnego.
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 wysoko sytuacje, 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

KARTA WYNIKÓW TESTU SAMOOCENY

Zakreśl te 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

Zapisz ilość cyfr zakreślonych w każdej kolumnie:

R……B……A……S……P……K……

Wpisz litery, które otrzymały największą liczbę punktów:

1……2……3……

Źródła i literatura:

Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska – Rogacz A., Tarkowska M., *Materiały metodyczno – dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*, Warszawa 2006.
Metody grupowego poradnictwa zawodowego, Kurs inspiracji, część II, Zeszyty Informacyjno – Metodyczne Doradcy Zawodowego, Warszawa 1998.
Metody grupowego poradnictwa zawodowego. Metoda Edukacyjna, Zeszyty Informacyjno – Metodyczne Doradcy Zawodowego, Warszawa 1999.

Scenariusz zajęć (3)

5. **Temat: „Trudny świat emocji – temperament a wybór zawodu".**
6. **Cele:**

   - wprowadzenie uczestników w tematykę dotyczącą temperamentu i jego znaczenia w wyborze zawodu
   - rozwijanie umiejętności określania własnych cech uwarunkowanych przez temperament, istotnych z punktu widzenia przyszłej pracy.
   - kształtowanie postawy szacunku i tolerancji dla różnic uwarunkowanych temperamentalnie

   Treści:

   10. Temperament jako najbardziej „cielesna" część osobowości człowieka.
   11. Typy temperamentu a preferencje do określonego charakteru pracy.
   12. Znajomość typu temperamentu jako kolejny, istotny element wiedzy o sobie.
   13. Metody: praca indywidualna w oparciu o kwestionariusz, praca w grupach, mini-wykład, prezentacja, dyskusja.
   14. Pomoce i materiały: „Bajka o czterech królewiczach" (załącznik nr 1), Test „Twój temperament" (załącznik nr 2), materiały do mini-wykładu (załącznik nr 3), prezentacja
   15. Przebieg zajęć:

Ćwiczenie 1 „Bajka o czterech królewiczach" *(25 min)*
Prowadzący odczytuje tekst „Bajki o czterech królewiczach" (załącznik nr 1).Po jej wysłuchaniu dzieli zespół na cztery grupy. Każda otrzymuje tekst bajki i losuje karteczki w kolorach: żółtym, czerwonym, zielonym i niebieskim. Zadaniem poszczególnych grup jest sporządzenie charakterystyki księcia, którego kolor wylosowała oraz podanie propozycji zawodów, które mógłby wykonywać współcześnie. Zespoły prezentują swoje opisy i dyskutują o dokonanych wyborach. Podsumowaniem jest mini-wykład w oparciu o materiały zawarte w załączniku nr 2.

Ćwiczenie nr 2 Test „Twój temperament" *(20min)*
Uczestnicy wypełniają zgodnie z instrukcja test „Twój temperament" Po wypełnieniu chętne osoby przedstawiają swoje wyniki. W podsumowaniu prowadzący podkreślam mocne i słabe strony każdego typu temperamentu .

Załączniki
Załącznik nr 1

„BAJKA O CZTERECH KRÓLEWICZACH"[7]

Dawno, dawno temu we wspaniałym zamku żyli wraz z rodzicami czterej królewicze. Zamek otoczony był wysokim murem, w którym była tylko jedna furtka, ale klucz do niej mieli królewscy rodzice. Królewicze wspólnie spędzali wiele czasu. Jako rodzeństwo byli do siebie bardzo podobni, ale też znacznie różnili się. Uczyli się, bawili, psocili. W miarę upływu czasu rośli i rosła w nich ochota zobaczenia świata poza murem. Chłopcy dwukrotnie prosili już rodziców o pozwolenie wyjścia na zewnątrz. Król i królowa nie zgadzali się jednak, tłumacząc królewiczom, że są jeszcze zbyt mali i niedoświadczeni, aby wyruszyć w wielki świat. Aż pewnego dnia, gdy królewicze poprosili po raz trzeci, rodzice po chwili namysłu wręczyli im klucz od furtki, pozwolili opuścić mury zamku.

[7] Jachimska M., Scenariusze lekcji wychowawczych, 1997

Wielka radość wstąpiła w serca chłopców. Natychmiast rozpoczęli przygotowania do wyprawy. Pierwszy z królewiczów pobiegł do swoich komnat. Ze śpiewem na ustach i okrzykami radości zaczął pakować się do drogi. Z rozmachem pootwierał wszystkie swoje szafy, kufry i skrzynie, wyrzucił ich zawartość na podłogę, przymierzał różne stroje. Robił dookoła siebie moc zamieszania i bałaganu. W marzeniach widział siebie zdobywcą najwyższych gór, odkrywcą nieznanych lądów, pogromcą dzikich zwierząt. Gotowy do drogi sięgnął po raz ostatni do szafy i wyciągnął z niej płaszcz w kolorze czerwonym. Okrył się nim i wrócił do braci.

W tym czasie drugi królewicz energicznie przemierzał swoje komnaty. Lekko zdenerwowany, krytycznym okiem spoglądał na swoje ubrania. Wiele z nich próbował przymierzyć, ale robił to zbyt niecierpliwie, zbyt gwałtownie. W efekcie w krótkim czasie brodził w stercie poszarpanych, pogniecionych, pozbawionych guzików ubrań. Był coraz bardziej zły. Gniewnie mruczał coś pod nosem. W końcu zerwał z wieszaka płaszcz w kolorze żółtym, owinął się nim, trzasnął drzwiami tak, że zadźwięczały szyby w całym zamku i dołączył do braci.

Do wyprawy przygotowywał się także trzeci królewicz. Powoli i dokładnie pakował swój plecak. Starannie sprawdzał, czy wszędzie są przyszyte guziki, czy nie ma dziur. Dobierał stroje na każdy typ pogody. Nie śpieszył się. Wieże od starannego przygotowania mogą zależeć losy wyprawy. Na końcu uporządkował komnaty i okrył się płaszczem koloru zielonego. Zanim dołączył do braci, zajrzał jeszcze do zamkowej spiżarni i zabrał spory zapas jedzenia.

Najdłużej trwały przygotowania ostatniego - czwartego królewicza. Ten stanął pośrodku swoich komnat i zapłakał gorzko. Zupełnie nie wiedział, co ma ze sobą zabrać, jak się przygotować. Bezradnie rozglądał się dookoła, trochę bał się tej podróży, wolał zostać w domu. Popędzany przez braci, ciężko westchnął i wyciągnął z kufra płaszcz w kolorze niebieskim.

Czterej królewicze pożegnali się z rodzicami, przekręcili klucz w furtce i z niecierpliwością wyruszyli w świat.

Pierwszy biegł Czerwony. Podskakiwał, pogwizdywał, wymachiwał rękami, co chwila słychać było jego radosne okrzyki. Za nim energicznie kroczył Żółty. Mocno i pewnie stawiał kroki, patrzył przed siebie, nie rozglądał się dookoła. Na końcu, powoli i spokojnie szedł Zielony. Kroki stawiał rozważnie, omijał kamienie i kałuże i od czasu do czasu sięgał do zapasów jedzenia (cukiereczek, ciasteczko, jabłuszko – trzeba przecież dbać o siebie). Pochód zamykał Niebieski. Szedł wolno, rozglądając się dookoła. Z zachwytem szeroko otwierał oczy. Świat wydawał mu się taki piękny, taki niezwykły. Niestety, bracia Czerwony i Żółty ciągle go popędzali. On próbując dorównać ich krokom ciągle potykał się i przewracał. Mimo to czuł się szczęśliwy.

Bracia dotarli do brzegów rzeki. Nie było jednak mostu. Nagle Czerwony dostrzegł kołyszącą się na falach łódkę. Bez chwili namysłu wskoczył do niej, złapał za wiosła, zaczął nimi wymachiwać na prawo i lewo. Po chwili w łódce był także Żółty. Usiadł na dziobie i objął dowództwo przeprawy. Poganiał pozostałych braci. Zielony, zanim wszedł do łódki, najpierw starannie sprawdził, czy jest solidna, czy nie ma dziur, czy jest bezpieczna. Zajął miejsce z tyłu i od razu zabrał się do jedzenia. Największy kłopot był z Niebieskim. Był wręcz przerażony perspektywą takiej podróży. Stał bezradnie na brzegu, a po policzkach płynęły mu łzy. W końcu Żółty się zdenerwował i po prostu wsadził brata na pokład. Ten wystraszony przycupnął na dnie, zamknął oczy i z niepokojem czekał, co będzie dalej.

Odbili od brzegu. Czerwony energicznie wiosłował, rozchlapując wodę. Nagle wiosła wypadły mu z ręki i popłynęły z nurtem rzeki. Żółty aż zsiniał ze złości. Między nim a Czerwonym wybuchła awantura. W tym momencie dał się słyszeć nieśmiały szept Niebieskiego, że tak naprawdę nic wielkiego się nie stało. Woda jest spokojna, niezbyt głęboka, a płynąć z prądem też jest przyjemnie. W końcu gdzieś przecież dobiją do brzegu. Bracia posłuchali rady Niebieskiego. Umilkli i podziwiali piękno okolicy. Niebieski umilał im czas śpiewem i wierszami, Zielony częstował wszystkich swoimi zapasami, Czerwony bawił swoim śmiechem, a Żółty pilnował bezpieczeństwa.

Czterej królewicze nigdy nie wrócili do swojego zamku. Do dziś wędrują po świecie. Są zawsze razem. Czasem się kłócą, ale bardzo, bardzo się kochają. Ty też na pewno kiedyś ich spotkasz.

Załącznik nr 2

Temperament – czyli trudny świat emocji

Temperament jest uznawany za najbardziej „cielesny" składnik naszej osobowości. Jest on „układem względnie trwałych cech zachowania się i przeżywania, uwarunkowanych przez wrodzoną organizację właściwości biologicznych, szczególnie przez cechy układu nerwowego"[8] . Słowo „ temperamentum" pochodzi z języka łacińskiego i oznacza „umiarkowanie". Tak wiec w potocznym znaczeniu uważa się, że temperament oznacza podatność do przeżywania silnych emocji i intensywnego reagowania. Nie sposób przecenić znaczenia świadomości własnych cech temperamentalnych dla podejmowania wyborów edukacyjno-zawodowych, zwłaszcza, że w toku życia najmniej zmieniamy się właśnie w tym zakresie. Pytając o temperament nie pytamy o to **co** ktoś robi, ani **dlaczego** robi właśnie to, ale o to **jak** to wykonuje. Jedni reagują na docierające do nich bodźce wolno, inni szybko, jedni potrafią trwać przy podjętej przez siebie czynności dłuższy czas, inni dość szybko przerywają zaczętą aktywność, jedni łatwo przeżywają emocje, u innych pojawiają się one rzadziej i jakby trudniej. Różnice te można zaobserwować już od pierwszych chwil życia. Temperament decyduje o potencjale energetycznym człowieka i przejawia się w rytmie i tempie funkcjonowania układu nerwowego.[9] Włączanie tego obszaru osobowości w pracę doradczą związaną z pomocą uczniom w określaniu predyspozycji do wyboru dalszych kierunków kształcenia i przyszłości zawodowej ma na celu nie tyle diagnozę typów temperamentu, co prognozowanie funkcjonowania danego człowieka w określonych sytuacjach edukacyjno- zawodowych. To co sprawi, że człowiek o silnym typie temperamentu będzie czuł się w swoim żywiole, może skutecznie unieszczęśliwić osobę o słabym układzie nerwowym, a tym samym dużej wrażliwości reagowania. Każdego człowieka charakteryzują: określona siła procesów nerwowych, ich ruchliwość i zrównoważenie. Znajomość cech temperamentu powinna stanowić ważne kryterium podejmowania decyzji zawodowych. I tak osoby o dużej sile procesów nerwowych sprawdzą się w zawodach stwarzających duże obciążenia zarówno psychiczne jak i fizyczne. Nie jest to wskazany obszar aktywności zawodowej, gdy siła tych procesów jest mała. Zrównoważenie to niezbędny aspekt dla zawodów, których wykonywanie wiąże się z dużą odpowiedzialnością, częstymi kontaktami z ludźmi, szczególnie w relacji pomagania, gdzie występują duże napięcia nerwowe. Wysoki poziom ruchliwości procesów nerwowych wskazuje na to, że człowiek, który go wykazuje będzie najlepiej funkcjonował w profesjach charakteryzujących się dużą zmiennością bodźców, sytuacji, miejsc i zadań zawodowych. W typologii temperamentów wymienia się cztery podstawowe nazwy:

- sangwinik – to osoba o dużej sile, równowadze i ruchliwości procesów nerwowych, aktywny ale niewytrwały, lubi przewodzić i ma poczucie, że się do tego nadaje, w grupie często pretenduje do roli lidera; w działanie grupy wprowadza strukturę, negocjuje strategie rozwiązań, przypomina

[8] Krawczyk L., Kulpa A., Maicka M., *Orientacja zawodowa*,Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa-Łódź 1999

[9] Golińska L.,*Mój temperament źródło mojej odmienności*, w: „Remedium" Listopad 1997, str. 20-23

o celu; efektywnie uczy się, gdy widzi jasną strukturę i sensowność podejmowanych działań, łatwo poddający się szerokiej gamie uczuć i szybko o nich zapominający . Znaczna część menedżerów reprezentuje ten typ temperamentu.

- choleryk – to osoba bardzo impulsywna, o dużej sile procesów nerwowych ale jednocześnie małej ich równowadze, jego reakcje są silne, szybkie i trwałe, często najpierw działa, a potem myśli; drobne niepowodzenia działają na niego deprymująco i powodują stan rozdrażnienia; denerwuje go bezruch, uczy się poprzez działanie, w sytuacjach, które są dla niego angażujące; konieczność odraczania satysfakcji oraz poczucie statyczności wydarzeń powodują u niego frustrację. Duża część akwizytorów, przedstawicieli handlowych i sprzedawców prezentuje ten typ temperamentu

- flegmatyk – to osoba emocjonalnie zrównoważona, o dużej sile procesów nerwowych ale niskiej ruchliwości, niełatwo sprowokować go do silnych emocji, Presja czasu i szybkie tempo wydarzeń męczą go i nie pozwalają się skoncentrować; jest zapobiegliwy; z uwagi na to, że i tak działa powoli, stara się znajdować rozwiązania proste i optymalne, które przynoszą względnie szybki efekt; dobrze się sprawdza w realizacji zadań wymagających precyzji i skrupulatności - co prawda potrzebuje czasu, ale niczego nie przeoczy; Proces uczenia się przebiega u niego wolno, ale skutecznie; ma potrzebę dogłębnego poznania problemu. Dobrze sprawdzi się w zawodach wymagających precyzji, systematyczności, metodyczności, uporządkowania i indywidualnego tempa pracy

- melancholik – to osoba o słabym układzie nerwowym, jego reakcje powstają powoli, są silne, głębokie i trwałe, najczęściej żyje w świecie własnych emocji i przeżyć; ma tendencję do odrywania się od realiów dnia codziennego i buszowania po krainie fantazji i marzeń; mniej koncentruje się na faktach, bardziej na intuicji, odczuciach, refleksji; dobrze sprawdza się w zadaniach wymagających myślenia abstrakcyjnego, wnioskowania, umiejętności celnego puentowania sytuacji; uczy się poprzez skojarzenia; duże znaczenie przywiązuje do klimatu emocjonalnego towarzyszącego przekazywanym informacjom. Osoby o tym typie temperamenty dobrze sprawdzają się w tak zwanych zawodach artystycznych, a także w pracy naukowej.

Liczba typów temperamentu przekracza znacznie wymienione tutaj cztery podstawowe. Bogactwo emocji i sposobów emocjonalnego reagowania jest ogromne. Można jednak w skomplikowanym świecie emocji człowieka odkryć pewne prawidłowości i wzory, a opisując je pomóc mu kreować jak najbliższy prawdy obraz samego siebie.

Nauka o temperamencie sięga korzeniami czasów starożytnych. W ostatnich latach przeżywa swój renesans za sprawą badań, które dowiodły, że dobre poznanie temperamentu ludzi, z którymi przebywamy, pracujemy, odpoczywamy, sprzyja efektywności działań podejmowanych wspólnie, zapobiega konfliktom, pomaga w budowaniu zaufania. Nie jesteśmy w stanie zmienić naszego temperamentu. Możemy jedynie w sposób świadomy modyfikować niektóre nasze zachowania - na tym polega między innymi umiejętność dostosowania się. Znajomość własnego temperamentu pozwala przewidzieć swoje reakcje w określonych sytuacjach. Ułatwia to prognozowanie powodzenia w określonych działaniach i dokonywanie wyborów np. aktywności zawodowej.

Załącznik nr 3 Test „Twój temperament”

Twój temperament[10]

W każdym z poziomych rzędów składających się z 4 słów postaw znak „+” przed jednym określeniem, które jest najczęściej stosowane w odniesieniu do Ciebie.

MOCNE STRONY

1	przedsiębiorczy	elastyczny	żywy	analityczny
2	wytrwały	wesoły	przekonywujący	spokojny
3	ugodowy	poświęcający się	towarzyski	o silnej woli
4	delikatny	opanowany	rywalizujący	urzekający
5	pokrzepiający	pełen szacunku	powściągliwy	zaradny
6	niewymagający	wrażliwy	samodzielny	pełen werwy
7	planujący	cierpliwy	nastawiony na sukces	promotor
8	pewny	spontaniczny	zorganizowany	nieśmiały
9	uporządkowany	uprzejmy	szczery	optymista
10	życzliwy	wierny	dowcipny	autorytatywny
11	odważny	czarujący	dyplomatyczny	drobiazgowy
12	pogodny	stały	kulturalny	pewny siebie
13	idealista	niezależny	nieszkodliwy	inspirator
14	wylewny	stanowczy	cięty	głęboki
15	rozjemca	meloman	działacz	towarzyski
16	grzeczny	nieustępliwy	rozmowny	tolerancyjny
17	słuchający	lojalny	przywódca	energiczny
18	zadowolony	szef	organizator	ujmujący
19	perfekcjonista	sympatyczny	pracowity	popularny
20	żywotny	śmiały	taktowny	zrównoważony

SŁABOŚCI

21	chłodny	wstydliwy	buńczuczny	apodyktyczny
22	niezdyscyplinowany	apatyczny	beznamiętny	pamiętliwy
23	niezaangażowany	obraźliwy	oporny	powtarzający się
24	kapryśny	lękliwy	zapominalski	zuchwały
25	niecierpliwy	niepewny	niezdecydowany	wtrącający się
26	niepopularny	odludek	nieśmiały	skryty

[10] Littauer F.,Osobowość plus, Oficyna Wydawnicza Logos, Warszawa 1994

27	twardogłowy	chaotyczny	wybredny	ociągający się
28	bezbarwny	pesymista	megaloman	na wszystko pozwala
29	złośnik	nie mający celu	dyskutant	wyobcowany
30	naiwny	nastawiony negatywnie	denerwujący	nonszalancki
31	zatroskany	izolujący się	pracoholik	lizus
32	przewrażliwiony	nietaktowny	bojaźliwy	gadatliwy
33	sceptyk	niezorganizowany	dominujący	przygnębiony
34	niestały	zamknięty w sobie	nietolerancyjny	obojętny
35	bałaganiarz	nastrojowy	mamrot	manipulant
36	powolny	uparty	próżny	nieufny
37	samotnik	pyszałek	leniwy	donośny
38	niemrawy	podejrzany	zapalczywy	roztargniony
39	mściwy	niespokojny	dystansujący się	pochopny
40	ugodowiec	krytykant	przebiegły	zmienny

TABELA WYNIKÓW

Przenieś wszystkie znaki „+” i podsumuj w każdej z pionowych kolumn tabeli wyników. Na przykład jeśli zaznaczyłaś(eś) poprzednio cechę „żywy” zaznacz ją również w tabeli.

MOCNE STRONY

	Towarzyski sangwinik	**Energiczny choleryk**	**Perfekcyjny melancholik**	**Spokojny flegmatyk**
1	żywy	przedsiębiorczy	analityczny	elastyczny
2	wesoły	przekonywujący	wytrwały	spokojny
3	towarzyski	o silnej woli	poświęcający się	ugodowy
4	urzekający	rywalizujący	delikatny	opanowany
5	pokrzepiający	zaradny	pełen szacunku	powściągliwy
6	pełen werwy	samodzielny	wrażliwy	niewymagający
7	promotor	nastawiony na sukces	planujący	cierpliwy
8	spontaniczny	pewny	zorganizowany	nieśmiały
9	optymista	szczery	uporządkowany	uprzejmy
10	dowcipny	autorytatywny	wierny	życzliwy
11	czarujący	odważny	drobiazgowy	dyplomatyczny
12	pogodny	pewny siebie	kulturalny	stały
13	inspirator	niezależny	idealista	nieszkodliwy
14	wylewny	stanowczy	głęboki	cięty
15	towarzyski	działacz	meloman	rozjemca
16	rozmowny	nieustępliwy	grzeczny	tolerancyjny
17	energiczny	przywódca	lojalny	słuchacz
18	ujmujący	szef	organizator	zadowolony

19	popularny	pracowity	perfekcjonista	sympatyczny
20	żywotny	śmiały	taktowny	zrównoważony

Liczba punktów – mocne strony

....

SŁABOŚCI

	Towarzyski sangwinik	Energiczny choleryk	Perfekcyjny melancholik	Spokojny flegmatyk
21	buńczuczny	apodyktyczny	wstydliwy	chłodny
22	niezdyscyplinowany	beznamiętny	pamiętliwy	apatyczny
23	powtarzający się	oporny	obraźliwy	niezaangażowany
24	zapominalski	zuchwały	kapryśny	lękliwy
25	wtrącający się	niecierpliwy	niepewny	niezdecydowany
26	Nieśmiały	skryty	niepopularny	odludek
27	chaotyczny	twardogłowy	wybredny	ociągający się
28	na wszystko pozwala	megaloman	pesymista	bezbarwny
29	złośnik	dyskutant	wyobcowany	nie mający celu
30	naiwny	denerwujący	nastawiony negatywnie	nonszalancki
31	lizus	pracoholik	izolujący się	zatroskany
32	gadatliwy	nietaktowny	przewrażliwiony	bojaźliwy
33	niezorganizowany	dominujący	przygnębiony	sceptyk
34	niestały	nietolerancyjny	zamknięty w sobie	obojętny
35	bałaganiarz	manipulant	nastrojowy	mamrot
36	próżny	uparty	nieufny	powolny
37	donośny	pyszałek	samotnik	leniwy
38	roztargniony	zapalczywy	podejrzliwy	niemrawy
39	niespokojny	pochopny	mściwy	dystansujący się
40	zmienny	przebiegły	krytykant	ugodowiec

Liczba punktów – słabe strony

....

Liczba punktów łącznie

....

POTENCJAŁ OSOBOWOŚCI

Wypełniłeś już test. Teraz wiesz jakiego typu osobowość lub kombinację osobowości reprezentujesz. Poniżej wymienione są zalety każdej z nich. Teraz, gdy już znasz swe MOCNE STRONY, naucz się z nich korzystać.

OSOBOWOŚĆ
ENERGICZNEGO CHOLERYKA
Ekstrawertyk* Człowiek czynu* Optymista

ŚWIAT WEWNĘTRZNY ENERGICZNEGO CHOLERYKA

Urodzony przywódca
Dynamiczny i aktywny
Nieodparta potrzeba zmian
Musi korygować błędy
Silna wola i zdecydowanie
Nie ulega wzruszeniom
Trudno go zniechęcić
Niezależny i samowystarczalny
Wzbudza zaufanie
Wszystkim pokieruje

ENERGICZNY CHILERYK JAKO RODZIC

Sprawuje sprężyste kierownictwo
Ustala cele
Pobudza rodzinę do działania
Zna właściwa odpowiedź
Organizuje życie rodzinne

ENERGICZNY CHOLERYK W PRACY

Ukierunkowany na cel
Ogarnia całokształt
Dobry organizator
Dostrzega praktyczne rozwiązania
Szybki w działaniu
Rozdziela pracę
Kładzie nacisk na wydajność
Realizuje cele
Dodaje innym bodźca
Opozycja pobudza go do działania

ENERGICZNY CHOLERYK JAKO PRZYJACIEL

Niezbyt odczuwa potrzebę przyjaźni
Pracuje dla potrzeb grupy
Przewodzi i organizuje
Zazwyczaj ma rację
Sprawdza się w nieoczekiwanych sytuacjach

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

OSOBOWOŚĆ
SPOKOJNEGO FLEGMATYKA
Introwertyk* Obserwator* Pesymista

ŚWIAT WEWNĘTRZNY SPOKOJNEGO FLEGMATYKA

Powściągliwy
Niewymagający i beztroski
Spokojny, chłodny, opanowany
Cierpliwy, zrównoważony
Cichy, a przy tym dowcipny
Życzliwy i uprzejmy
Emocje skrywa głęboko
Pogodzony z życiem
Uniwersalny

SPOKOJNY FLEGMATYK W PRACY

Kompetentny i solidny
Spokojny i zgodny
Ma zdolności administracyjne
Pośredniczy w rozwiązywaniu problemów
Unika konfliktów
Dobrze znosi naciski
Znajduje proste wyjście

SPOKOJNY FLEGMATYK JAKO PRZYJACIEL

Łatwy we współżyciu
Uprzejmy i pogodny
Natarczywy
Dobry słuchacz
Odznacza się ciętym dowcipem
Lubi obserwować ludzi
Ma wielu przyjaciół
Współczujący i troskliwy

SPOKOJNY FLEGMATYK JAKO RODZIC

Jest dobrym rodzicem
Poświęca dzieciom dużo czasu
Przyjmuje zarówno dobro, jak i zło
Niełatwo go zdenerwować

OSOBOWOŚĆ
TOWARZYSKIEGO SANGWINIKA
Ekstrawertyk * Rozmowny * Optymista

ŚWIAT WEWNĘTRZNY TOWARZYSKIEGO SANGWINIKA

Dar przyciągania do siebie ludzi
Gadatliwy, narrator
Dusza towarzystwa
Ma poczucie humoru
Pamięć do kolorów
Umacnia kontakt ze słuchaczem przez dotyk
Emocjonalny i wylewny
Entuzjastyczny i ekspresywny
Wesoły i spontaniczny
Ciekawy
Urodzony aktor
Prostoduszny
Żyje dniem dzisiejszym
Zmienność usposobienia
Szczerość serca
Ciągle jak dziecko

TOWARZYSKI SANGWINIK JAKO RODZIC

Wnosi do domu radość
Lubiany przez przyjaciół dzieci
Obraca nieszczęście w żart
Mistrz sztuczek cyrkowych

TOWARZYSKI SANGWINIK W PRACY

Pracuje ochotniczo
Inicjuje nowe formy aktywności
Sprawia bardzo dobre wrażenie
Twórczy i barwny
Tryska energią i entuzjazmem
Rozpoczyna w efektowny sposób
Pobudza innych do współpracy
Oczarowuje współpracowników

TOWARZYSKI SANGWINIK JAKO PRZYJACIEL

Z łatwością zyskuje przyjaciół
Kocha ludzi
Lubi komplementy
Jest zazwyczaj podekscytowany

Wzbudza zazdrość
Nie chowa urazy
Szybko przeprasza
Nie dopuszcza do nudy
Lubi spontaniczne działania

OSOBOWOŚĆ
PERFEKCYJNEGO MELANCHOLIKA
Introwertyk* Myśliciel * Pesymista

ŚWIAT WEWNĘTRZNY PERFEKCYJNEGO MELANCHOLIKA
Głęboki i skłonny do rozmyślań
Analityczny
Poważny i zdeterminowany
Ma zadatki na geniusza
Utalentowany i twórczy
Muzykalny, przejawia zdolności artystyczne
Filozofujący i poetyczny
Wrażliwy na potrzeby innych
Skłonny do poświęceń
Sumienny
Idealista

PERFEKCYJNY MELANCHOLIK W PRACY
Podporządkowuje się regulaminom
Perfekcjonista o wysokich wymaganiach
Docenia wagę szczegółów
Wytrwały i dokładny
Uporządkowany i zorganizowany
Schludny i czysty
Oszczędny
Łatwo dostrzega problem
Znajduje twórcze rozwiązania
Musi dokończyć, co zaczął
Lubi wykresy, schematy, wykazy i liczby

PERFEKCYJNY MELANCHOLIK JAKO RODZIC
Wymagający
Oczekuje właściwego postępowania
Dba o porządek w domu
Troskliwy
Poświęca się dla innych
Zachęca do nauki i rozwoju zdolności

PERFEKCYJNY MELANCHOLIK JAKO PRZYJACIEL
Ostrożnie dobiera przyjaciół
Chętnie pozostaje w cieniu

Unika zwracania na siebie uwagi
Wierny i ofiarny
Może pomóc w rozwiązywaniu problemów
Głęboko troszczy się o innych
Współczujący aż do łez
Szuka idealnego partnera

Źródła i literatura:

Golińska L.,*Mój temperament źródło mojej odmienności,* w: „Remedium" Listopad 1997,
Jachimska M., *Scenariusze lekcji wychowawczych*, 1997.
Littauer F.,*Osobowość plus*, Oficyna Wydawnicza Logos, Warszawa 1994
Krawczyk L., Kulpa A., Maicka M., *Orientacja zawodowa*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa-Łódź 1999

Scenariusz zajęć (4)

7. **Temat: „Bilans wiedzy o sobie – możliwości i ograniczenia".**
8. **Cele:**
   - ukazanie znaczenia cech osobowościowych dla dobrego funkcjonowania w życiu zawodowym
   - zapoznanie z wybranymi technikami bilansu własnych możliwości i ograniczeń
   - uświadomienie roli tworzenia trafnego obrazu siebie w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych

Treści:

1. Rola samopoznania w projektowaniu przyszłości zawodowej.
2. Sposoby konfrontowania własnych zasobów z wymaganiami zawodu.
3. Samoocena – ważny aspekt społecznego funkcjonowania ludzi.

9. **Metody:**, praca indywidualna w oparciu o kwestionariusz, praca w grupach, metoda projekcyjna, dyskusja.
10. **Pomoce i materiały:** masa mocująca, załącznik nr 1 „Ja – od A do Z**",** kartki A4, załącznik nr 2 „Czy akceptujesz siebie?", kredki
11. **Przebieg zajęć:**

Ćwiczenie 1 „Ja – od A do Z" *(10 min.)*

Prowadzący rozdaje uczestnikom załącznik nr 1 i prosi, żeby do każdej litery alfabetu dopisali określenie, które w jakiś sposób do nich pasuje. Zachęca do szukania określeń pozytywnych. W razie trudności ze znalezieniem określenia proponuje uczestnikom korzystanie z pomocy innych osób w grupie. Ochotnicy czytają swoje określenia.

Na zakończenie trener pytam o trudności, jakie pojawiły się przy tworzeniu alfabetycznych zastawów cech. Zwraca uwagę na rolę środowiska społecznego (rodzina, znajomi, przyjaciele) w tworzeniu obrazu siebie oraz na potrzebę weryfikowania sądów na nasz temat wydawanych przez inne osoby.

Ćwiczenie nr 2 „Jaki jestem?" ***/15 min/***

Każdy uczestnik na kartce papieru zapisuje swoje imię, a następnie dzieli ja na trzy pola, zapisując na nich kolejno pytania ;

1) Jaki jestem w stosunku do siebie? (np. czy siebie lubisz?, czy dużo od siebie wymagasz?, czy łatwo sobie wybaczasz? itp.)
2) Jaki jestem w stosunku do powierzonych zadań? (czy jesteś energiczny?, dokładny? konsekwentny? itp.)
3) Jaki jestem w stosunku do innych? (czy jesteś wyrozumiały?, tolerancyjny?, wymagający? itp.)

Następnie w zgodzie ze sobą udziela odpowiedzi na postawione pytania. Po skończeniu pracy składa kartkę tak, aby widoczne było tylko imię i przekazuje kartkę osobie, którą dobrze zna i do której ma zaufanie, prosząc aby ona również odpowiedziała na te pytania w odniesieniu do niego. Przyjaciel, nie czytając tego co napisał właściciel, stara się przekazać mu pisemnie swoje spostrzeżenia. Kartka wraca do właściciela i ten czytając swoja wcześniejszą wypowiedź ma okazje porównania jej z refleksjami wybranej przez siebie osoby.

Ćwiczenie nr 3 „„Czy akceptujesz siebie?”[11] */10 min/*

Uczestnicy samodzielnie wypełniają kwestionariusz „Czy akceptujesz siebie?” (załącznik nr 2). Prowadzący zapraszamy do dyskusji na temat samooceny i wskazuje na konsekwencje nieadekwatnej samooceny w funkcjonowaniu społecznym.

Ćwiczenie nr 4 „Drzewo mojej osobowości” */10 min/*

Każdy z uczestników rysuje drzewo odzwierciedlające jego osobowość:

- korzenie symbolizują uwewnętrznione wartości, najbardziej trwałe zasady i normy moralne (fundamenty postępowania);
- pień i konary – wiedzę zdolności, umiejętności, ważne doświadczenia życiowe pomocne w realizacji zadań;
- liście – cele, pragnienia, aspiracje.

Na scianie powstaje „galeria” drzew zespołu pracującego w tym ćwiczeniu. Prowadzący zaprasza aby uczniowie na forum klasy (lub w grupach – zależnie od przyjętego rozwiązania) zaprezentowali swoje „drzewa”, np. *„Moje drzewo rośnie na dobrej glebie, która oznacza rodzinę. Ma mocne rozgałęzione korzenie – to wartości, którymi kieruje się w życiu. Są to uczciwość, wiara, tolerancja, życzliwość. Pień nie jest jeszcze bardzo gruby….”*

12. Załączniki

Załącznik nr 1

„Ja od A do Z”

Spróbuj do każdej litery alfabetu dopisać określenie, które w jakiś sposób do Ciebie pasuje. Staraj się używać określeń pozytywnych.

A……..

B.....

C……..

D……..

E……..

F……...

G……...

H……...

I…….

J……

[11] Metodologia Tworzenia Indywidualnych Planów Działania, 2004

K……

L……

M……..

N……

O……

P…….

R…….

S…….
T…….

U……

W……

Z…….

Ż…….

Załącznik nr 2

(Metodologia IPD, 2004)

CZY AKCEPTUJESZ SIEBIE?

Czy znasz samego siebie? Czy wiesz do czego jesteś zdolny w różnych sytuacjach? Każdy z nas ma jakieś słabe i mocne strony, sprawdź, czy je znasz i czy je akceptujesz.
Przeczytaj 25 poniższych zdań opisujących różne sytuacje i zdarzenia. Oceń każde z nich na ile jest ono prawdziwe dla Ciebie. Będziesz mieć do wyboru cztery warianty odpowiedzi:

- A = zawsze
- B = często
- C = rzadko
- D = nigdy

Przy każdym pytaniu zaznacz tę odpowiedź, która najlepiej pasuje do ciebie. Nie zastanawiaj się zbyt długo, gdyż liczą się tutaj przede wszystkim szczere i prawdziwe odpowiedzi, a te chyba dobrze znasz?
Nie ma sensu odpowiadać nieprawdziwie, gdyż oszukiwałbyś sam siebie.

1. Zdarza mi się myśleć, że jestem nieudacznikiem, bo nic mi nie wychodzi.
2. Uważam, że choć w moim wyglądzie można wiele poprawić, to nie jest z nim najgorzej.
3. Gdy ktoś mnie chwali, cieszę się z tego otwarcie, bez zbytniej skromności.
4. Moje wartości i zasady są dla mnie bardzo ważne i potrafię ich bronić.

5. Uważam, że w wielu dziedzinach jestem znacznie gorszy od innych ludzi.
6. Mam swój styl i nie staram się do nikogo upodabniać.
7. Gdy podejmę ważną decyzję to potem długo się zastanawiam, czy dobrze wybrałem.
8. Nawet, jeśli czasami coś mi nie wychodzi, to wiem, że następnym razem się uda.
9. Gdy ludzie mówią mi komplementy to jestem zakłopotany.
10. Jestem zadowolony z moich wyborów.
11. Gdy wykonam jakieś zadanie jestem z niego zadowolony.
12. Gdy poznaję nową osobę, zdarza mi się grać kogoś, kim nie jestem, inaczej się zachowywać.
13. Gdy mówię o swoich pragnieniach i marzeniach, to obawiam się, że ludzie uznają je za śmieszne.
14. Znam swoje małe słabości i je akceptuję.
15. Jestem zadowolony z moich relacji z innymi ludźmi.
16. Uważam, że mój wygląd jest mało atrakcyjny.
17. Gdy mam inne niż wszyscy moi znajomi poglądy, nie ukrywam ich i potrafię ich bronić.
18. Swoją samoocenę opieram na tym, co mówią o mnie inni.
19. Gdy spędzam czas sam – nie czuję się samotny.
20. Znam moje zalety i potrafię je wykorzystywać.
21. Lubię siebie.
22. Gdy nie mam pewności czy dobrze postępuję, proszę o radę znajomych, rodzinę.
23. Mój sposób spędzania wolnego czasu i zainteresowania są bardzo ciekawe.
24. Uważam, że wcale nie muszę być ideałem.
25. Staram się zmienić, gdy ktoś mnie nie akceptuje.

1	A	B	C	D
2	A	B	C	D
3	A	B	C	D
4	A	B	C	D
5	A	B	C	D
6	A	B	C	D
7	A	B	C	D
8	A	B	C	D
9	A	B	C	D
10	A	B	C	D
11	A	B	C	D
12	A	B	C	D
13	A	B	C	D
14	A	B	C	D
15	A	B	C	D
16	A	B	C	D
17	A	B	C	D
18	A	B	C	D
19	A	B	C	D
20	A	B	C	D
21	A	B	C	D
22	A	B	C	D
23	A	B	C	D

24	A	B	C	D
25	A	B	C	D

Obliczanie wyników

Zaznacz odpowiedzi i zsumuj punkty:

1	A 0	B 1	C 2	D 3
2	A 0	B 1	C 2	D 3
3	A 0	B 1	C 2	D 3
4	A 0	B 1	C 2	D 3
5	A 0	B 1	C 2	D 3
6	A 0	B 1	C 2	D 3
7	A 0	B 1	C 2	D 3
8	A 0	B 1	C 2	D 3
9	A 0	B 1	C 2	D 3
10	A 0	B 1	C 2	D 3
11	A 0	B 1	C 2	D 3
12	A 0	B 1	C 2	D 3
13	A 0	B 1	C 2	D 3
14	A 0	B 1	C 2	D 3
15	A 0	B 1	C 2	D 3
16	A 0	B 1	C 2	D 3
17	A 0	B 1	C 2	D 3
18	A 0	B 1	C 2	D 3
19	A 0	B 1	C 2	D 3
20	A 0	B 1	C 2	D 3
21	A 0	B 1	C 2	D 3
22	A 0	B 1	C 2	D 3
23	A	B	C	D

	0	1	2	3
24	A 0	B 1	C 2	D 3
25	A 0	B 1	C 2	D 3

Wynik: …… ***(max 75 pkt.)***
Tylko na podstawie udzielonych przez Ciebie odpowiedzi, mogę z pewnym przybliżeniem stwierdzić, że:

[61 – 75] – Chyba naprawdę bardzo mocno lubisz i akceptujesz samego siebie. Mam nadzieję, że wykorzystasz swój potencjał do budowania pozytywnej ścieżki własnej kariery.
Zmieniać, czyli kreować samego siebie to naprawdę jedno z najbardziej fascynujących zajęć w życiu. Twórca jednego z bardzo ciekawych odłamów psychologii – psychocybernetyki – Maxwell Malz pisał, iż „każdy może rozpocząć nowe, wiodące do spełnienia życie, jeśli ma świadomość własnego wizerunku i potrafi go zmieniać”. Jego model stopniowego tworzenia, a potem utrzymania nowego wizerunku własnej osoby znajdziesz na kolejnych stronach.

[41 – 60] – Twój poziom samooceny i akceptacji własnej osoby jest naprawdę na wysokim poziomie – osiągnąłeś wynik powyżej przeciętnej, czyli chyba tak, że lubisz tę sympatyczną i inteligentną osobę, którą widzisz, gdy patrzysz w lustro. A tak poważnie mówiąc: mam nadzieję, że tak wysoka samoocena jest adekwatna i stoi na mocnych podstawach rzeczywistości. W przeciwnym razie możesz się narazić na gorzki smak porażek, gdy przyjdzie ci udowodnić swoją wartość. Pamiętaj: cały świat przed tobą.

[31 – 45] – Twój poziom samooceny i akceptacji własnej osoby można określić jako przeciętny – co nie oznacza wcale, że zbyt niski albo zbyt wysoki – osiągnąłeś po prostu wynik, jaki osiąga większość twoich rówieśników. Sprawdź tylko, czy już wszystko wiesz na temat samego siebie, czy znasz w pełni swój potencjał. Ważne jest, aby samoocena stała na mocnych podstawach rzeczywistości. W przeciwnym razie możesz się narazić na gorzki smak porażek, gdy przyjdzie ci udowodnić swoją wartość. Pamiętaj: cały świat przed tobą.

[16 – 30] – Twój poziom samooceny i akceptacji własnej osoby można określić jako niższy niż przeciętny – co nie znaczy wcale, że zły. Osiągnąłeś po prostu wynik, jaki ma wielu ludzi stojących dopiero na początku drogi poznawania samego siebie. Na pewno nie zaszkodzi, abyś popracował nad wiedzą o sobie samym i nad pozytywnym obrazem swojej osoby oraz możliwości, które przed tobą stoją. Pamiętaj – cały świat przed tobą.

[0 – 15] – To chyba dopiero twoje pierwsze kroki na ścieżce samopoznania, albo zdecydowanie nie lubisz samego siebie. Z takim poziomem samoakceptacji chyba ciężko jest żyć?
Na pewno jednak jest tak, że wiele jest w tobie jeszcze nie odkrytych pokładów zdolności, talentów i siły do życia. Musisz tylko dobrze ich poszukać w sobie samym.

13. **Źródła i literatura**:

Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska – Rogacz A., Tarkowska M., Materiały metodyczno – dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów, Warszawa 2006.
Jak żyć z ludźmi. Umiejętności interpersonalne, Warszawa 1999.
Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, Warszawa 2004.
Odkrywanie podmiotowości, red. L. Frydzińska – Świątczak, Łódź 2002.
Paszkowska - Rogacz, Tarkowska M., Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym, Warszawa 2004
Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZ, Warszawa 2002