

P A T H



## Projekt PATH

Profesjonalne narzędzie do skutecznego rozwoju kariery

PRAKTYCZNY PODRĘCZNIK DLA  
NAUCZYCIELI I DORADCÓW  
ZAWODOWYCH  
IO 5

**Erasmus+**

Enriching lives, opening minds.



Projekt Erasmus+ VET "PATH - Profesjonalne narzędzie skutecznego rozwoju kariery"

Numer projektu: 2021-1-NO01-KA220-VET-000034778

Autorzy:

Dias: Rita Chatzinikoli  
Korina Tzika  
Christina Kliafa

Eduforma: Marta Tasinazzo

Annamaria Zitarelli

Davide Destro

Dario Dessanai

Gaia Tiozzo

Veksttorget: Silje Dahl Bjørgvik

Maja Venås Eriksen

WSEI: Robert Porzak

Eryka Musur



Trikala, 20/10/2024



**Zastrzeżenie:** Projekt współfinansowany przez Unię Europejską. Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie muszą odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej ani Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.





## Spis treści

<b>Rozdział I - Wdrożenie narzędzia PATH do konsultacji</b> .....	5
Wprowadzenie .....	5
1.1 Tło rozwoju PATH .....	5
1.1.1 Cel PATH .....	6
1.1.2 Docelowi odbiorcy i obszary zastosowań .....	6
1.2 Instrukcje .....	8
1.2.1 Rozpoczęcie pracy z PATH .....	8
1.2.2 Organizacja .....	10
1.2.3 Doradca .....	12
1.2.3 Student .....	14
1.2.4 Informacje o teście i funkcjach strony internetowej .....	16
1.2.5 Wyniki .....	22
1.2.6 CV i portfolio .....	23
<b>Rozdział II: Ćwiczenia i porady dotyczące kariery</b> .....	25
Przykład raportu z testu i porady .....	25
Wyniki testu PATH - (skala stenowa 1-10) .....	27
Opis wyników testu PATH .....	29
Zainteresowania zawodowe .....	29
Priorytety (cele i wartości) .....	40
Cechy osobowości .....	45
Cechy temperamentu .....	49
Umiejętności interpersonalne .....	52
Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości .....	55
Zdolności poznawcze .....	59
2.1: Wyniki testów i porady dotyczące kariery .....	62
Przykład .....	64
2.3: Ćwiczenia praktyczne dla doradców zawodowych dotyczące interpretacji wyników testu PATH .....	69
Ćwiczenie 1: Karta zawodu - zbieranie informacji o zawodach .....	69
Ćwiczenie 2: Identyfikacja kluczowych zainteresowań i mocnych stron .....	70
Ćwiczenie 3: Dostosowanie zainteresowań do możliwości rozwoju zawodowego .....	71



<b>Rozdział III: Projekt i wymiary narzędzia PATH .....</b>	<b>72</b>
Wprowadzenie .....	72
3.1 Rola edukacji w rozwoju umiejętności miękkich.....	73
3.1.2 Kompetencje przekrojowe w szkolnych programach nauczania.....	73
3.2 Kreatywne myślenie - rozwiązywanie problemów: Ćwiczenia i aktywności .....	79
3.2.1 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i rozwijaniu kreatywności w kontekście szkolnym .....	80
3.2.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu kreatywności w kontekście organizacyjnym .....	84
3.3 Inteligencja emocjonalna - Wrażliwość relacyjna - Komunikacja - Praca zespołowa: Ćwiczenia i aktywności .....	94
3.3.1 Ćwiczenia/działania mające na celu identyfikację i trening inteligencji emocjonalnej w kontekście szkolnym .....	94
3.3.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu umiejętności relacyjnych w kontekście organizacyjnym .....	99
3.4 Planowanie i organizacja - Precyzja i dyscyplina - Zarządzanie czasem i informacjami: Ćwiczenia i aktywności .....	102
3.4.1 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu "umiejętności organizacyjnych" w kontekście szkolnym .....	102
3.4.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu "umiejętności organizacyjnych" w kontekście organizacyjnym .....	106
<b>Rozdział IV: Opracowanie pytań i walidacja psychometryczna właściwości narzędzia PATH .....</b>	<b>112</b>



# Rozdział I - Wdrożenie narzędzia PATH do konsultacji

## Wprowadzenie

Niniejszy podręcznik ma na celu wsparcie doradców zawodowych we wdrażaniu PATH. Pierwszy rozdział będzie zawierał krótki opis tego, dlaczego PATH został opracowany, a także założenia narzędzia. Następnie przedstawiony zostanie szczegółowy opis tego, jak rozpocząć korzystanie z PATH jako narzędzia doradztwa zawodowego.

### 1.1 Tło rozwoju PATH

W dzisiejszym systemie edukacji rośnie zaniepokojenie dużą liczbą młodych ludzi, którzy przedwcześnie kończą naukę bez zdobycia umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do zapewnienia sobie stabilnej pozycji na rynku pracy. Według Eurostatu (2024) nastąpił wzrost liczby młodych ludzi opuszczających szkołę bez ukończenia edukacji, co stwarza poważne wyzwania zarówno dla jednostek, jak i całego rynku pracy (Eurostat, 2024).

Sytuacja ta wskazuje, że system edukacji w dużej mierze nie spełnia potrzeb uczniów ani wymagań dzisiejszego rynku pracy. Eurostat (2024) poinformował również, że młodzież z niskim wykształceniem często boryka się z wyższą stopą bezrobocia i ma niższą jakość życia w porównaniu z osobami z wyższym wykształceniem. Kiedy uczniowie mają trudności ze sprostaniem oczekiwaniom systemu szkolnego, przygotowanie ich do wymagań życia zawodowego staje się jeszcze większym wyzwaniem.

Luka ta wywiera znaczną presję na doradców zawodowych, aby znaleźli lepsze metody wspierania młodych ludzi w zdobywaniu niezbędnych umiejętności i kwalifikacji. Szczegółowa analiza trendów na rynku pracy, przedstawiona przez MDPI (2023), pokazuje, że system edukacji i doradztwo zawodowe muszą być lepiej dostosowane do dzisiejszego rynku pracy i konkretnych umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (MDPI, 2023).



### 1.1.2 Cel PATH

PATH został opracowany w celu poprawy jakości poradnictwa zawodowego dla młodzieży i młodych dorosłych w wieku do 26 lat. Dla doradców zawodowych narzędzie to stanowi nową i skuteczną metodę oferowania poradnictwa dostosowanego do potrzeb odbiorców. PATH zapewnia dokładną ocenę mocnych i słabych stron użytkowników oraz ich zainteresowań zawodowych, dając doradcom solidne podstawy do wspierania młodzieży w przejściu z edukacji na rynek pracy. Narzędzie to umożliwia doradcom udzielanie bardziej spersonalizowanych porad, które mogą prowadzić do lepszych wyborów edukacyjnych i zawodowych.

PATH został zaprojektowany tak, aby był łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, zarówno dla młodzieży, jak i doradców zawodowych. Dzięki dostępności w wielu językach i funkcjom dostosowanym do różnych środowisk edukacyjnych i rynku pracy, PATH jest narzędziem, które można skutecznie zintegrować. Doradcy zawodowi mogą wykorzystać to narzędzie do dostosowania poradnictwa do potrzeb każdego ucznia, tak, aby poradnictwo było zarówno odpowiednie, jak i korzystne dla uczniów.

### 1.1.3 Docelowi odbiorcy i obszary zastosowań

Narzędzie PATH jest przeznaczone dla szerokiego grona użytkowników:

#### 1. Organizacje

Organizacja może utworzyć konto dla użytkownika do zarządzania i monitorowania zarówno uczniów, jak i doradców należących do organizacji. Organizacja może również usunąć doradców, którzy nie są już aktywni. W ten sposób organizacja ma pełny przegląd doradców i studentów korzystających z PATH.

#### 2. Doradcy

Doradcy zawodowi otrzymają zaproszenie od swojej organizacji i zostaną przypisani do roli doradcy w PATH. Tutaj doradca może zapraszać studentów, pobierać wyniki i kontaktować się ze studentami.

#### 3. Studenci

PATH jest darmowym i dostępnym narzędziem dla każdego, kto ma dostęp do



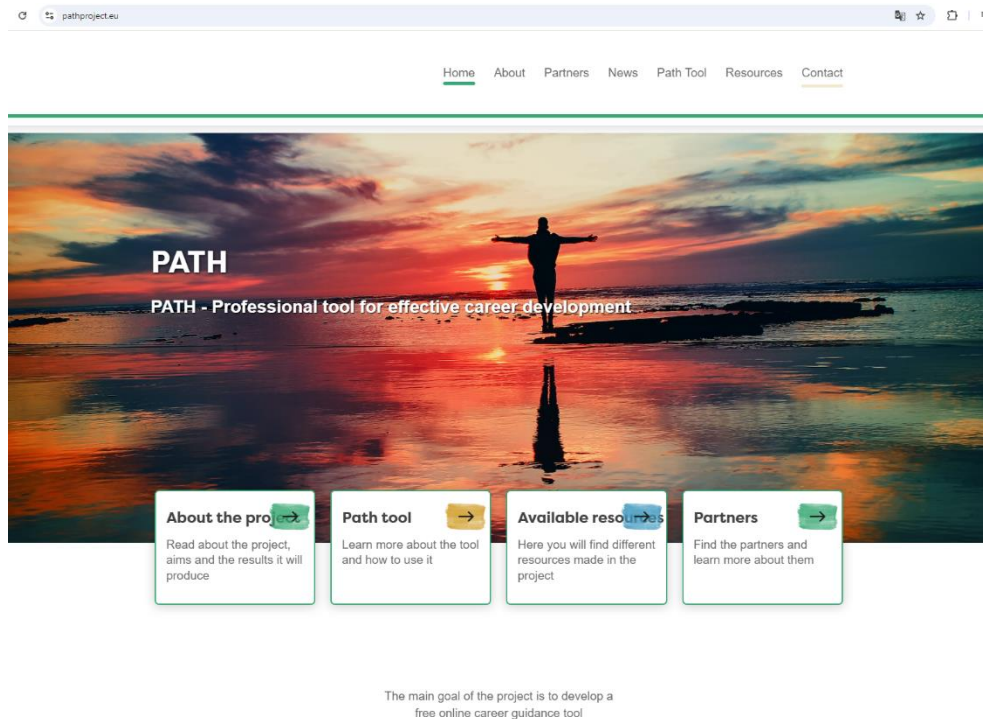
Internetu. Wszyscy studenci lub osoby należące do grupy docelowej PATH mogą zarejestrować się i korzystać z narzędzia, aby wspierać swoją karierę i/lub wybory edukacyjne. Student może wybrać, czy chce udostępnić swój profil doradcy lub organizacji, mając w ten sposób pełną kontrolę nad tym, kto ma dostęp do jego wyników.





## 1.2 Instrukcje

### 1.2.1 Rozpoczęcie pracy z PATH



Narzędzie PATH można znaleźć na naszej stronie internetowej [www.pathproject.eu](http://www.pathproject.eu), klikając zakładkę "Narzędzie Path"/"PATH tool. Po wybraniu opcji "Narzędzie Path" na naszej stronie internetowej zostaniesz przeniesiony na stronę zawierającą informacje o różnych rolach użytkowników, a także przycisk logowania.

Ta strona wygląda następująco:





# Welcome to Path

Professional tool for effective career development

PATH is a tool developed for organizations, career counselors, youth, students, and people who seek support and assistance in making further career choices.

In PATH you have the opportunity to have three different profiles:

## Profile (Organisation)

This profile is for companies that work with career counseling, adult education, schools, or similar institutions. Here, your company can coordinate and manage the profiles of advisors and students.

## Profile (Personal account)


Here, anyone who wishes can take the PATH test without being connected to an organization or advisor. You can take the test and gain access to your results, which can be used for further career and study choices.

## Advisor

To gain access to the Advisor profile, you must receive an invitation from a registered organization. An advisor is someone who provides daily guidance to students or others. Here, the advisor can invite candidates to take the test, and after the student's acceptance, the advisor gains access to the results. Afterwards, the advisor can provide the student with guidance based on the test results.

Click the link below to [login](#) / [register](#) for the PATH tool

[LOGIN / REGISTER](#)



### Path

E-mail

Hasło

[Login](#)

[Zarejestruj organizację](#)

[Zarejestruj konto osobiste](#)

[Zapomniałeś hasła?](#)



Po kliknięciu przycisku "Zaloguj/Zarejestruj się" (Login/Register) zostaniesz przeniesiony na stronę, na której możesz zarejestrować organizację lub utworzyć konto osobiste. Tutaj możesz również wybrać preferowany język.

## 1.2.2 Organizacja

Po wybraniu opcji "Zarejestruj organizację" pojawi się następujący ekran:

### Zarejestruj organizację

**Twoje dane użytkownika**

E-mail

Wybierz rolę użytkownika

Wybierz rolę ▾

**Informacje o Twojej organizacji**

Nazwa organizacji

Adres organizacji

Kraj organizacji

Miasto organizacji

Telefon organizacyjny

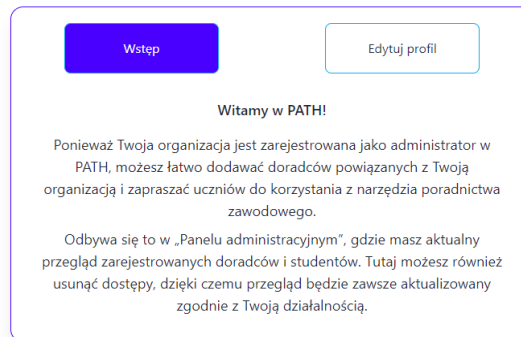
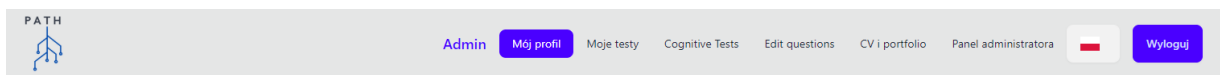
Adres e-mail organizacji

[Wyslij prosbę](#)

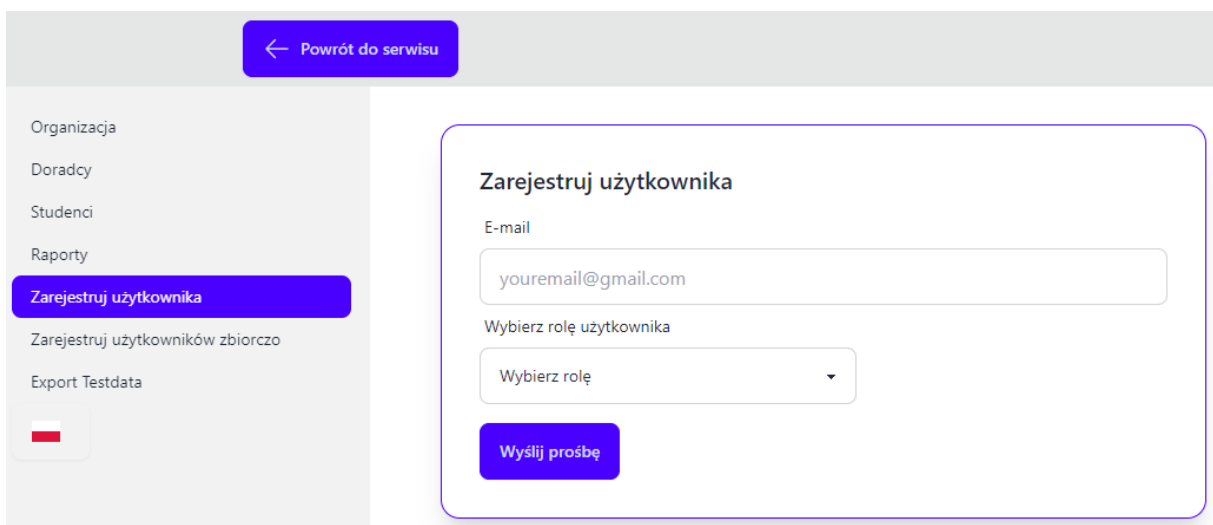
[Idź do login](#)



Wypełnij informacje i wybierz opcję "Wyślij prośbę". Pojawi się komunikat z prośbą o potwierdzenie rejestracji. Wkrótce otrzymasz wiadomość e-mail z hasłem (sprawdź także foldery: spam i wiadomości-śmieci). Panel administracyjny będzie niedostępny od momentu zatwierdzenia organizacji. Dopiero po zatwierdzeniu organizacji można korzystać z panelu administracyjnego i kontynuować zarządzanie użytkownikami należącymi do organizacji.



W zakładce "Panel administratora" można założyć konta doradców lub uczniów organizacji. Odbywa się to w następujący sposób: Wybierz zakładkę "Panel administratora", a następnie wybierz opcję "Zarejestruj użytkownika".





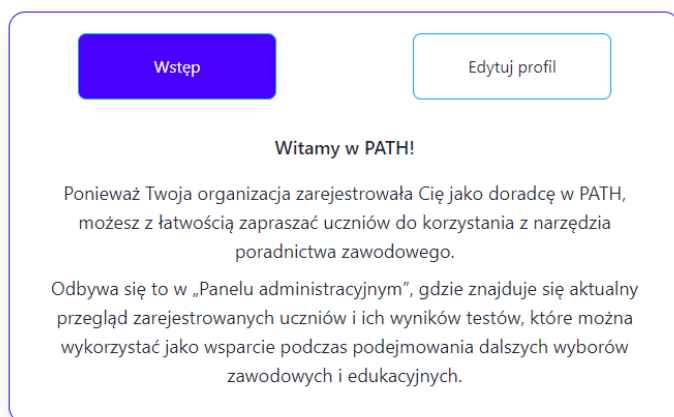
Wprowadź adres e-mail doradcy lub ucznia i wybierz rolę użytkownika. Można również rejestrować użytkowników zbiorczo; patrz instrukcje w punkcie 1.2.3 poniżej.

### Uprawnienia użytkownika jako organizacja

Organizacja jest odpowiedzialna za tworzenie i zarządzanie profilami doradców w narzędziu PATH. Obejmuje to dodawanie nowych doradców i potencjalne usuwanie lub dezaktywowanie kont doradców w razie potrzeby. Organizacja ma również możliwość zapraszania uczniów do ukończenia PATH i może zażądać dostępu do wyników uczniów. Dostęp do wyników uczniów lub doradców można przyznać tylko wtedy, gdy uczeń lub doradca wyrazi na to zgodę w swoim profilu. Ma to na celu zapewnienie, że udostępnianie danych odbywa się zgodnie z RODO.

### 1.2.3 Doradca

Aby uzyskać dostęp w narzędziu PATH jako doradca, osoba zainteresowana musi najpierw otrzymać zaproszenie od organizacji zarejestrowanej w systemie PATH. Po otrzymaniu zaproszenia doradca może uzupełnić własny profil, postępując zgodnie z instrukcjami dołączonymi do zaproszenia. Doradca musi najpierw utworzyć swoje konto osobiste, które zostanie powiązane z organizacją. Po utworzeniu i potwierdzeniu profilu doradca będzie miał pełny dostęp do funkcji narzędzia PATH. Obejmuje to możliwość zapraszania uczniów do wzięcia udziału w ocenie, przeglądania wyników i wykorzystywania tych wyników do poradnictwa. W ten sposób doradca będzie miał niezbędne uprawnienia do zarządzania i wspierania wyborów i rozwoju kariery uczniów za pomocą narzędzia PATH.





## Zapraszanie uczniów

Jako doradca w organizacji możesz zaprosić uczniów do wypełnienia narzędzia. Można to zrobić na kilka sposobów.

Wybierz zakładkę "Panel administratora", a zostaniesz przeniesiony na następującą stronę:

The screenshot shows a web interface with a grey header bar containing a blue button labeled "← Powrót do serwisu". On the left is a vertical sidebar menu with items: "Organizacja", "Doradcy", "Studenci", "Raporty", "Zarejestruj użytkownika" (highlighted in blue), "Zarejestruj użytkowników zbiorczo", and "Export Testdata". The main content area is titled "Zarejestruj użytkownika" and contains an "E-mail" input field with the placeholder "youremail@gmail.com", a "Wybierz rolę użytkownika" dropdown menu with "Wybierz rolę" selected, and a blue "Wyślij prośbę" button.

W tym miejscu należy wpisać adres e-mail ucznia i wybrać rolę użytkownika jako "uczeń". Następnie uczeń otrzyma wiadomość e-mail z zaproszeniem do utworzenia profilu i wypełnienia PATH.

Jako doradca masz również możliwość wysyłania zaproszeń do wielu uczniów jednocześnie. Odbywa się to poprzez **zbiorczą rejestrację użytkowników**.

This is an identical screenshot to the one above, showing the "Zarejestruj użytkownika" form in the administrator panel. The sidebar menu items are: "Doradcy", "Studenci", "Raporty", "Zarejestruj użytkownika" (highlighted in blue), "Zarejestruj użytkowników zbiorczo", and "Export Testdata".



Zbiorcze zapraszanie uczniów może być przydatne w sytuacjach, gdy doradca chce zaprosić wielu uczniów do udziału w badaniu narzędziem PATH. Proces ten odbywa się poprzez przesłanie listy adresów e-mail uczniów lub informacji do systemu, który następnie automatycznie wysyła zaproszenia do wszystkich wskazanych uczniów.

Korzyści ze zbiorczej rejestracji uczniów obejmują:

- **Oszczędność czasu:** Oszczędzasz czas, unikając ręcznego wysyłania zaproszeń dla każdego ucznia.
- **Wydajność:** Skonsolidowane zaproszenie pozwala zapewnić, że wszyscy uczniowie otrzymają te same informacje jednocześnie.
- **Organizacja:** Może przyczynić się do lepszej organizacji zaproszonych studentów i śledzenia, kto przyjął zaproszenie.
- **Zmniejszone ryzyko błędów:** Korzystanie z procesu zbiorczych zaproszeń zmniejsza ryzyko zapomnienia o niektórych studentach lub wysłania do nich nieprawidłowych informacji.

### Uprawnienia doradcy

Jako doradca w narzędziu PATH masz określone uprawnienia, które zapewniają dostęp do ważnych funkcji monitorowania i kierowania uczniami. Doradca może zapraszać uczniów lub innych użytkowników do wzięcia udziału w badaniu narzędziem PATH, umożliwiając kontrolę nad tym, kto uczestniczy w ocenie i działaniach doradczych. Gdy uczeń zaakceptuje zaproszenie i udzieli pozwolenia, doradca może wyświetlić wyniki testu ucznia, umożliwiając analizę wyników w celu zapewnienia dostosowanych porad opartych m.in. na wynikach oceny. Doradca może również wykorzystać wyniki testu do zaoferowania ukierunkowanych wskazówek, takich jak omówienie możliwości kariery lub obszarów rozwoju związanych z umiejętnościami i zainteresowaniami ucznia.

### 1.2.3 Student

Uczeń może utworzyć konto użytkownika bezpośrednio na stronie internetowej lub otrzymać zaproszenie od doradcy. Opiszemy tutaj obie te metody.



E-mail

Hasło

Powtórz hasło

Nazwa

Płeć

Kraj

Rok urodzenia

Polityka prywatności  
[Przeczytaj naszą politykę prywatności](#)

[Rejestr](#)

[Idź do login](#)

Gdy uczeń wpisze niezbędne dane i zaakceptuje "politykę prywatności", musi kliknąć "Zarejestruj się". Następnie uczeń może zalogować się przy użyciu wybranej nazwy użytkownika i hasła.

### Zaproszenie od doradcy

[Wstęp](#) [Edytuj profil](#)

Witamy w PATH!

PATH to bezpłatne narzędzie poradnictwa zawodowego dostępne w różnych krajach. Celem narzędzia jest pomoc młodym ludziom w przejściu od edukacji do życia zawodowego.

Dzięki PATH użytkownicy mogą lepiej zrozumieć swoje mocne i słabe strony, a także wymagania różnych zawodów.

Narzędzie może być pomocne w wyborze dalszej edukacji i kariery.

Mając dostęp do bezpłatnego narzędzia internetowego dostępnego w kilku krajach europejskich, młodzi ludzie mogą lepiej podejmować świadome decyzje dotyczące swojej przyszłej edukacji i życia zawodowego.



Gdy uczeń został zaproszony przez doradcę, otrzymuje wiadomość e-mail z linkiem do narzędzia PATH. Po kliknięciu w link, zostanie on przekierowany na stronę internetową narzędzia, gdzie uzupełni profilu, zgodnie z opisem przedstawionym powyżej.

Po uzupełnieniu profilu uczeń jest gotowy do rozpoczęcia korzystania z narzędzia i przystąpienia do testu.

#### 1.2.4 Informacje o teście i funkcjach strony internetowej

Po zalogowaniu się na platformie znajdziesz różne zakładki do wyboru:

- **Mój profil:** Tutaj możesz edytować swoje dane osobowe.
- **Moje testy:** W tym miejscu można znaleźć wszystkie rozpoczęte testy lub wyniki zakończonych testów.
- **CV i Portfolio:** Tutaj możesz stworzyć swoje osobiste CV, aby wykorzystać je w przyszłej karierze.

Jako student masz możliwość rozpoczęcia testu i ukończenia go w dowolnym momencie. Jeśli musisz zrobić sobie przerwę lub nie masz czasu na ukończenie testu w jednej sesji, możesz łatwo wrócić do tego samego testu później. Pozwala to na rozwiązywanie testu we własnym tempie, umożliwiając skupienie się na zadaniach w dogodnym dla siebie momencie. Do testu można również podchodzić wielokrotnie.

Testy można znaleźć tutaj:

Student   Mój profil   **Moje testy**   CV i portfolio     Wyloguj

### Moje testy

Niedokończone testy

Rozpoczęty: 2024-10-23 <b>Kontynuuj test</b>	Rozpoczęty: 2024-11-05 <b>Kontynuuj test</b>
---	---





## Udostępnianie wyników organizacji lub doradcy.

Jeśli zostałeś zaproszony do badania z wykorzystaniem narzędzia PATH przez doradcę lub organizację, sam decydujesz czy chcesz udostępnić swoje wyniki. Tutaj możesz kliknąć przycisk, aby udostępnić swoje wyniki. Jednocześnie masz możliwość wycofania swojej zgody w dowolnym momencie.

Wygeneruj plik PDF  Podziel się tymi wynikami ze swoim doradcą

3 najlepsze zawody	Cele i wartości	Cechy charakteru	Charakterystyka temperamentu
Umiejętności interpersonalne	Umiejętności przedsiębiorcze	Zainteresowania zawodowe	Zdolności poznawcze

### Informacje o modułach PATH

Test PATH podzielony jest na osiem modułów, z których każdy koncentruje się na konkretnych aspektach umiejętności, zainteresowań i cech osobowości danej osoby. Każda część testu została zaprojektowana tak, aby zapewnić kompleksowe zrozumienie tego, co motywuje i napędza daną osobę, a także w jaki sposób może ona poruszać się w procesie doradztwa zawodowego.

#### 1. Zainteresowania zawodowe

Moduł ten ocenia umiejętności i kompetencje ucznia, koncentrując się na tym, jak zainteresowania danej osoby wpływają na jej wybory edukacyjne i zawodowe. Celem modułu jest mapowanie i zrozumienie zainteresowań użytkowników, aby przewidzieć ich przyszłe wybory i sukces na rynku pracy. Analizy obejmują szeroki zakres obszarów zainteresowań, w tym edukację, sztukę, nauki humanistyczne, zarządzanie, prawo, nauki przyrodnicze, dziedziny medyczne, inżynierię.

#### 2. Struktura i wartości celów

Moduł ten koncentruje się na identyfikacji wartości danej osoby i celów, które kierują jej działaniami i decyzjami, szczególnie w kontekście kariery. Wartości odgrywają kluczową rolę zarówno w rozwoju osobistym, jak i zawodowym,



wpływając na sposób, w jaki jednostki dostosowują się do środowiska pracy i ich satysfakcję z pracy. Moduł zapewnia wgląd w to, w jaki sposób wartości i cele danej osoby wpływają na wybory zawodowe, wyniki pracy i rozwój kariery.

### 3. Cechy charakteru

Moduł ten ocenia, w jaki sposób cechy osobowości wpływają na zdolność danej osoby do wykonywania pracy i jej zdolność adaptacji do środowiska pracy. Wykorzystując dobrze znany model Wielkiej Piątki, ocenia kluczowe wymiary, takie jak sumienność, zdolność adaptacji, potrzeba osiągnięć, motywacja do działania i niezależność emocjonalna. Moduł ten został zaprojektowany w celu przewidywania, które ścieżki kariery najlepiej odpowiadają naturalnemu potencjałowi danej osoby, oferując wgląd w to, jak cechy osobowości wpływają na wydajność pracy i satysfakcję.

### 4. Cechy temperamentu

Moduł ten ma na celu ocenę temperamentu danej osoby oraz tego, jak wpływa on na jej zachowanie i adaptację w miejscu pracy. Temperament obejmuje cechy takie jak stabilność emocjonalna, reakcja na stres, wrażliwość na bodźce zewnętrzne i poziom aktywności. Cechy te odgrywają znaczącą rolę w tym, jak dana osoba radzi sobie z trudnymi sytuacjami w pracy.

### 5. Zdolności poznawcze

Moduł koncentruje się na diagnozowaniu zdolności poznawczych jako kluczowym elemencie oceny kompetencji zawodowych. Podejście diagnostyczne obejmuje testy pamięci, uwagi, rozumowania przestrzennego i rozumowania numerycznego, łącząc je z konkretnymi zainteresowaniami i umiejętnościami, takimi jak przedsiębiorczość i ekspresja artystyczna. Szczególny nacisk kładzie się na to, w jaki sposób uwaga i kreatywność wpływają na efektywność w różnych dziedzinach i zdolności przedsiębiorcze.

### 6. Moduł umiejętności interpersonalnych



Moduł ten ocenia umiejętności społeczne danej osoby i jej zdolność do interakcji z innymi w środowisku pracy. Obejmuje to umiejętności komunikacyjne, umiejętność słuchania, pracę zespołową i umiejętności negocjacyjne. Kompetencje te przyczyniają się do efektywnej współpracy i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy. Moduł ten podkreśla znaczenie jasnego wyrażania opinii, aktywnego słuchania i dobrej współpracy, a także wyrażania swoich opinii z szacunkiem.

#### 7. Umiejętności biznesowe i przedsiębiorcze

Moduł ten ocenia umiejętności i zdolności związane z operacjami biznesowymi i przedsiębiorczością. Wiąże się to ze zdolnością do tworzenia czegoś nowego, zarządzania ryzykiem i osiągania zarówno finansowych, jak i osobistych korzyści. Moduł ten bada, w jaki sposób cechy przedsiębiorcze, takie jak umiejętności strategiczne, rozpoznawanie możliwości, tworzenie sieci kontaktów, planowanie i organizowanie oraz zaangażowanie, wpływają zarówno na wyniki indywidualne, jak i społeczne.

#### 8. Posiadane kwalifikacje

Moduł ten mapuje posiadane kwalifikacje użytkownika, takie jak wykształcenie, certyfikaty, doświadczenie zawodowe i inne istotne kompetencje, które mogą mieć wpływ na wybór kariery.

### **Informacje o module zdolności poznawczych**

Moduł zdolności poznawczych podzielony jest na kilka testów: test pamięci, test koncentracji, test rozumowania numerycznego, test wyobraźni przestrzennej oraz test podzielności uwagi. Przed rozpoczęciem każdego testu otrzymasz instrukcję wyjaśniającą sposób jego wykonania.



### Test pamięci:

#### Witamy w teście pamięci

W tym teście zostanie wyświetlona seria obrazów. Zostaniesz poproszony o zapamiętanie kolejności obrazków. Następnie zostaniesz poproszony o wybranie obrazów w tej samej kolejności przed przejściem do następnej serii.

Następny

### Test koncentracji uwagi:

#### Instructions

You will see 24 columns of patterns on the screen. Your task is to identify a specific pattern in each row, starting from left to right. Speed is important, but accuracy is crucial.

Next

### Test rozumowania numerycznego

#### Witamy w teście numerycznym

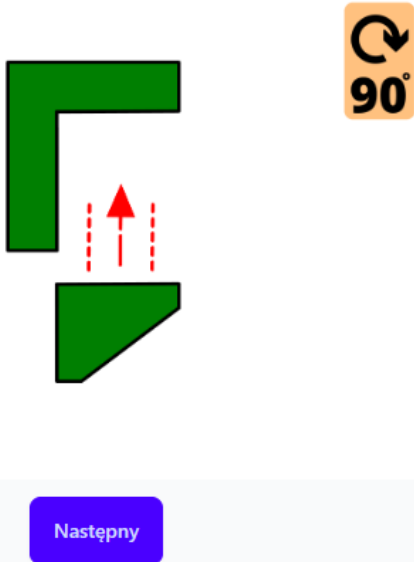
Proszę wskazać kolejną liczbę w ciągu logicznym. Celem zadania jest odkrycie reguły opisującej system liczb.

Następny

### Test wyobraźni przestrzennej:

**Instrukcje**

Na ekranie prezentowane są dwa obiekty. Twoim zadaniem jest najpierw połączyć je (w myślach) zgodnie z kierunkiem wizualnym, a następnie obrócić połączone obiekty tak, aby odpowiadały stopniom pokazanym w prawym górnym rogu. Następnie otrzymasz obraz odpowiedzi i będziesz musiał zdecydować, czy obrót był prawidłowy, czy nie. Jeśli uważasz, że obrót był prawidłowy, naciśnij przycisk „Poprawnie”, a jeśli uważasz, że był nieprawidłowy, naciśnij przycisk „Nieprawidłowo”. Naciśnij „Dalej”, aby kontynuować.



**Następny**

### Test podzielności uwagi:

**Instrukcje**

Proszę wybrać liczby parzyste, np. 2 lub 16 ( $2:2=1$ ,  $16:2=8$ ), naciskając spację, gdy się pojawią. Jeśli zobaczysz liczbę nieparzystą, np. 17 ( $17:2=8,5$ ), proszę je zignorować. Naciśnij przycisk Kontynuuj, gdy będziesz gotowy, aby rozpocząć.

**Kontynuuj**



### 1.2.5 Wyniki

Po zakończeniu testu otrzymasz kompleksowy raport podsumowujący uzyskane wyniki. Raport ten zapewnia wgląd w umiejętności, zainteresowania i cechy osobowości, służąc jako cenne narzędzie zarówno dla uczniów, jak i doradców. Wyniki są przedstawione w jasny i uporządkowany sposób, co ułatwia identyfikację mocnych stron i obszarów wymagających poprawy.

Doradcy mogą wykorzystać te wyniki do zaoferowania spersonalizowanych wskazówek, które wspierają wybory zawodowe uczniów i pomagają im poruszać się po rynku edukacji i pracy. Ważne jest, aby pamiętać, że wyniki powinny być postrzegane jako część całościowej oceny ucznia i wykorzystywane jako podstawa do dalszego dialogu i refleksji.

Oto przykład prezentacji wyników:

3 najlepsze zawody	Cele i wartości	Cechy charakteru	Charakterystyka temperamentu
Umiejętności interpersonalne	Umiejętności przedsiębiorcze	Zainteresowania zawodowe	Zdolności poznawcze

<b>Technicy medyczni i farmaceutyczni</b> Technicy medyczni i farmaceutyczni wykonują zadania techniczne wspomagające diagnostykę i leczenie chorób, urazów i upośledzeń.	+
<b>Inny średni personel do spraw zdrowia</b> Inny średni personel ochrony zdrowia wykonuje zadania techniczne i pomocnicze w dziedzinie stomatologii, administrowania dokumentacją medyczną, zdrowia publicznego, korekty obniżonej ostrości wzroku, fizjoterapii, zdrowia środowiskowego, pomocy medycznej w nagłych wypadkach oraz inne czynności mające na celu szerzenie i promocję zdrowia ludzkiego.	+
<b>Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych</b> Technicy urządzeń telekomunikacyjnych i urządzeń transmisyjnych kontrolują stan techniczny sprzętu do rejestracji i edycji obrazu i dźwięku oraz transmisji obrazu i dźwięku w ramach programów radiowych i telewizyjnych oraz innych rodzajów sygnałów telekomunikacyjnych na lądzie, morzu lub pokładach statków powietrznych, prowadzą prace techniczne związane z badaniami w dziedzinie inżynierii telekomunikacyjnej oraz projektowaniem, produkcją, montażem, budową, obsługą oraz konserwacją i naprawą systemów telekomunikacyjnych.	+

Po wybraniu opcji "3 najlepsze zawody" użytkownik ma możliwość zapoznania się z różnymi zawodami, które są sugerowane jako odpowiednie dla niego na podstawie wyników oceny.



#### Technicy medyczni i farmaceutyczni

Technicy medyczni i farmaceutyczni wykonują zadania techniczne wspomagające diagnostykę i leczenie chorób, urazów i upośledzeń.

##### Zawody:

Operatorzy aparatury medycznej  
Technicy analityki medycznej  
Technicy farmaceutyczni  
Technicy medyczni i dentyści

##### Zadania obejmują:

(A) testowanie i używanie urządzeń radiologicznych, ultrasonograficznych i inne urządzenia obrazowania medycznego, (B) podawanie radiofarmaceutyków lub napromieniowanie pacjentom w celu wykrycia lub leczenia chorób, (C) przeprowadzenie badań klinicznych dotyczących próbek płynów i tkanek ustrojowych, (D) przygotowywanie leków i innych związków farmaceutycznych pod kierunkiem farmaceutów, (E) projektowanie, montaż, konserwacja i naprawy urządzeń i przyrządów medycznych i stomatologicznych.

##### Minimalne kwalifikacje:

Przebieg edukacji: wykształcenie średnie lub kurs kwalifikacyjny z zakresu (w zależności od specjalizacji): Świadczenie usług medycznych w zakresie protetyki słuchu, Wykonywanie i naprawa wyrobów medycznych z zakresu protetyki dentystrycznej, ortodoncji oraz epitez twarzy, Świadczenie usług medycznych w zakresie diagnostyki obrazowej, elektromedycznej i radioterapii, Sporządzanie i wytwarzanie produktów leczniczych oraz prowadzenie obrotu środkami farmaceutycznymi i materiałami medycznymi, Wykonywanie dezynfekcji i sterylizacji medycznej.

Klikając krzyżyk w prawym górnym rogu, możesz dowiedzieć się więcej o zadaniach w danym zawodzie, zawodach pokrewnych oraz wymaganiach edukacyjnych związanych z proponowanym zawodem.

Wyniki zawierają szczegółowy opis każdego modułu. Po kliknięciu, otrzymasz spersonalizowane porady. Wysoki wynik zostanie oznaczony na zielono, średni na pomarańczowo, a niski na czerwono.

### 1.2.6 CV i portfolio

W narzędziu PATH można również utworzyć CV. Tutaj możesz dodać swoje dane osobowe, informacje o wykształceniu, doświadczeniu zawodowym i umiejętnościach. Jeśli chcesz, niektóre opisy wyników uzyskanych w PATH mogą zostać automatycznie zintegrowane z Twoim CV, umożliwiając Ci zaprezentowanie swoich mocnych stron potencjalnym pracodawcom.



## Curriculum vitae

Eksport do pliku PDF

---

### Dane osobowe

[Pokaż dane osobowe](#)

---

### Edukacja i szkolenia

[Pokaż edukację i szkolenie](#)

---

### Doświadczenie

[Pokaż doświadczenie zawodowe](#)

---

### Umiejętności

[Pokaż umiejętności osobiste](#)

---

### Język

[Pokaż języki](#)

---

### Cyfrowe umiejętności

[Pokaż umiejętności cyfrowe](#)

---

### Nieformalne kształcenie (inne umiejętności i kompetencje)

[Pokaż naukę nieformalną](#)





## Rozdział II: Ćwiczenia i porady dotyczące kariery

### Przykład raportu z testu i porady

Ocena testu PATH zapewnia natychmiastowy raport, który zawiera liczbową prezentację wyników testu i instrukcje dotyczące interpretacji wyników w kontekście poszczególnych skal testowych. Pierwsza część raportu dotyczy zainteresowań zawodowych. W prezentowanym przypadku zauważalna jest przewaga zainteresowań sportem i aktywnością fizyczną. Raport opisuje aktywności w ramach tego wymiaru, które zapewniają satysfakcję i są przeznaczone do realizacji przez daną osobę w przyszłości.

Jednocześnie w drugiej części raportu osoba badania jest przestrzegana, że skupienie się wyłącznie na jednym rodzaju aktywności może prowadzić do zaniedbania innych, równie ważnych aspektów życia osobistego i społecznego. Sekcja ta pomaga także zidentyfikować potencjalne problemy, które dana osoba może napotkać, a które mogą wynikać z intensywnego skupienia się na jej głównym obszarze zainteresowań. Co więcej, kompleksowy przegląd wszystkich danych zachęca osobę do zbadania innych obszarów zainteresowań, w tym tych, które nie zostały jeszcze w pełni rozwinięte. Każde wykonanie testu pozwala danej osobie odkryć nowe zainteresowania i zrozumieć ich wpływ na jej dobrostan osobisty. Raport podpowiada jak bardziej zaangażować się we wcześniej zaniedbane obszary zainteresowań, wspierając w ten sposób zrównoważone podejście do rozwoju osobistego.

W dalszej części raportu przedstawiono analizę wyników badań (takich samych jak w przypadku zainteresowań) odnoszących się do następujących obszarów:

- wartości
- osobowość
- temperament
- kompetencje społeczne
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości
- kompetencje poznawcze



Wyniki te ułatwiają samopoznanie i zgłębienie swoich możliwości z kompleksowej perspektywy. Opis wyników, podobnie jak w przypadku testu zainteresowań, pozwala na identyfikację aktualnych atrybutów danej osoby. Dodatkowo, opis wyjaśnia przyczyny wszelkich trudności, jakich dana osoba może doświadczać, a które są związane z jej stylem działania.

Najbardziej krytycznymi obszarami są te, które są niezbędne do optymalnego funkcjonowania w zawodach zgodnych z zainteresowaniami danej osoby. W przedstawionym przypadku wyniki testów PATH sugerują, że rozważając przyszłą karierę edukacyjną i zawodową, badana osoba może skupić się na następujących obszarach lub grupach zawodowych:

- Artystyczne
- Społeczne
- Nauki przyrodnicze

Dotyczy to zawodów, takich jak te przedstawione w raporcie - przykłady zawodów:

- Specjaliści ds. ochrony środowiska (ISCO 2133)
- Specjaliści ds. public relations (ISCO 2432)
- Psychologowie (ISCO 2634)



Poniższy raport przedstawia niezbędne informacje dla osób zainteresowanych



konkretnymi zawodami. Szczegółowo opisuje on zadania wykonywane przez trenerów, instruktorów i działaczy sportowych, a także kluczowe kompetencje oczekiwane w tych rolach. Raport omawia wymagania edukacyjne, oczekiwania pracodawców i konkretne zadania związane z tymi zawodami. Dodatkowo zawiera listę podobnych zawodów.

Kluczowa część raportu ocenia, w jaki sposób obecne kompetencje i umiejętności danej osoby są zgodne z wymaganiami rozważanego zawodu. Analizując tę sekcję, osoby mogą zidentyfikować swoje mocne i słabe strony, które są kluczowe dla wykonywania proponowanego zawodu. Zrozumienie swoich mocnych stron może prowadzić do efektywnego funkcjonowania i satysfakcji z życia, podczas gdy uznanie słabości podkreśla obszary wymagające poprawy, aby wyróżnić się w wybranym zawodzie.

Raport zawiera również wskazówki, jak wzmocnić słabe strony i osiągnąć wyższy poziom kompetencji w preferowanym zawodzie. Informacje te dotyczą wszystkich zawodów opisanych w raporcie.

### Wyniki testu PATH - (skala stenowa 1-10)

Wyniki testu PATH są umieszczone w tabelach poniżej; odpowiedzi są reprezentowane przez system punktów stenowych. Wynik stenowy pokazuje wartość od 1 do 10 i wskazuje pozycję danej osoby w stosunku do innych osób, które wzięły udział w testach PATH.

Interpretacja wyników:

9-10 = bardzo wysoki wynik (około 7% wszystkich testowanych osób)

7-8 = wysoki wynik (około 24% wszystkich testowanych osób)

5-6 = średni wynik (około 38% całkowitej liczby testowanych osób)

3-4 = niski wynik (około 24% całkowitej liczby testowanych osób)

1-2 = bardzo niski wynik (około 7% całkowitej liczby testowanych osób)

---

### Przykład wyników raportu

Testowanie narzędziem online - PATH

X.Y.

Deklarowane zainteresowania zawodowe

*Artystyczny*

*Nauki humanistyczne*



## Zarządzanie i administracja

### Zainteresowania zawodowe

Edukacja - opieka 5	Artystyczne 9	Nauki humanistyczne 7
Spoleczne 8	Zarządzanie i administracja 4	Prawne 4
Nauki przyrodnicze 8	Medyczne 3	Nauka 4
Inżynieria 2	Architektura i budownictwo 8	Rolnictwo 5
Usługi 8	Wojsko, policja, służby mundurowe 7	Sport i aktywność fizyczna 5

### Zdolności poznawcze

Kreatywne podejście 5	Wyobraźnia przestrzenna 6	Pamięć 1
Rozumowanie numeryczne 4	Koncentracja uwagi - 7	Podzielona uwaga 10

### Cechy temperamentu

Stabilność emocjonalna 6	Praca pod presją 2	Wysoki poziom aktywności 6
Wysoki poziom czułości 10		

### Umiejętności interpersonalne

Umiejętności komunikacyjne 2	Umiejętność słuchania 5	Praca zespołowa 5
Asertywność 4	Umiejętność negocjacji i rozwiązywania konfliktów 10	

### Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości



Kompetencje strategiczne 4	Rozpoznawanie możliwości -	Tworzenie sieci kontaktów i relacji 3
Kompetencje koncepcyjne 6	Planowanie i organizacja 5	Zaangażowanie 4



## Opis wyników testu PATH

### Zainteresowania zawodowe

#### Intensywność osobistych zainteresowań

Wysoka intensywność zainteresowań zawodowych sugeruje silną korelację między zainteresowaniami a zachowaniem. Osoby o wysokim natężeniu tej cechy podejmują decyzje w oparciu o swoje zainteresowania, są zmotywowane do pracy i nauki w wybranej dziedzinie oraz łatwo pojmują działania związane z ich zainteresowaniami zawodowymi.



Ich cechy i predyspozycje znajdują odzwierciedlenie w ich zainteresowaniach. Podejmowane decyzje dotyczące kariery akademickiej i edukacji są zgodne z ich działaniami, zainteresowaniami i predyspozycjami.

#### Medyczne

Osoby o umiarkowanym poziomie zainteresowań społecznych i zdrowotnych funkcjonują stosunkowo dobrze w działaniach wymagających pracy z innymi, działaniach o dużym znaczeniu społecznym i związanych z pomaganiem innym. W sprzyjających warunkach mogą zarządzać innymi, organizować i prowadzić działania pomocowe oraz podejmować aktywności związane z relacjami i normami społecznymi. Mogą wykazywać tendencje do angażowania się w działania mające na celu poprawę zdrowia, bezpieczeństwa i jakości życia jednostek i grup.

#### Technologia i nauki przyrodnicze

Osoby o wysokim poziomie zainteresowań związanych z technologią i naukami przyrodniczymi wykazują się myśleniem technicznym i praktycznym, chętnie uczą się o funkcjonowaniu i użytkowaniu maszyn i urządzeń oraz mogą być zainteresowane relacjami i mechanizmami wyjaśniającymi zjawiska ze sfery nauki, świata przyrody i technologii. Osoby takie są skrupulatne i cierpliwe, działają racjonalnie i analitycznie. Potrafią tworzyć plany konstrukcyjne, szkice i projekty, a także wykorzystywać swoje predyspozycje w obszarach związanych z ekologią, światem przyrody czy rolnictwem.

#### Sztuka i nauki humanistyczne

Osoby o wysokim poziomie zainteresowań związanych ze sztuką i naukami humanistycznymi są bardzo kreatywne i ekspresyjne. Poszukują niekonwencjonalnych zastosowań i rozwiązań, a także oryginalnych sposobów działania. Interesują się sztuką, cenią estetykę i piękno, chętnie poznają dzieła sztuki innych i same je tworzą.



### Zainteresowania artystyczne

Zaangażowanie w zawody związane ze sztuką i działalnością kulturalną, skupienie się na talencie i umiejętnościach artystycznych w określonej dziedzinie (np. plastycznej, muzycznej), bycie kreatywnym, niekonwencjonalnym i oryginalnym. Osoby z tymi zainteresowaniami tworzą nowe rzeczy i doceniają piękno. Generują wiele nowatorskich i użytecznych pomysłów oraz mają tendencję do odróżniania się od innych. Są innowacyjne, proaktywne i znane ze swojej wytrwałości i tolerancji na niejednoznaczność. Preferują mniej systematyczne zadania i sytuacje oraz potrafią wizualizować, jak coś będzie wyglądać po przesunięciu lub zmianie ułożenia jego części.

Dla osób, które uwielbiają tworzyć nowe rzeczy i doceniają piękno, ważne jest, aby zdawać sobie sprawę, z tego, że nie wszyscy wokół nich mogą odczuwać ten sam poziom komfortu w spotkaniu ze sztuką i pięknem. Podczas pracy z kimś bardziej systematycznym i konwencjonalnym, pomocne jest skupienie się na strukturze zadania i przestrzeganie podanych kroków, aby uniknąć przytłoczenia nowymi informacjami lub pomysłami. Podczas pracy w pojedynkę, utrzymanie hierarchii zadań i strukturyzacja pracy może ułatwić wykonanie zadań i poprawić zrozumienie procesu przez innych.

### Inżynieria

Wysoki wynik podkreśla duże zainteresowanie praktycznym myśleniem, zadaniami technicznymi, czynnościami manualnymi i obsługą maszyn. Osoby z takim wynikiem wykazują umiarkowany poziom praktycznego myślenia, potrafią dostosować swoje otoczenie do rozwiązywania problemów, choć nie jest to ich główną motywacją. Mogą



interesować się architekturą, mechaniką i budownictwem, rozumiejąc budowę i działanie maszyn.

Osoby z wynikiem przeciętnym posiadają pewne zdolności manualne i potrafią obsługiwać sprzęt, ale są mniej skłonne do naprawiania lub budowania rzeczy. Mają przeciętną wyobraźnię przestrzenną i umiejętności analityczne, potrafią pracować pod presją i kierują się zarówno racjonalnymi, jak i emocjonalnymi zasadami. Są zorganizowane, ale nie drobiazgowo, akceptują odpowiedzialność i podejmują rozsądne decyzje.

Wynik ten wskazuje na umiarkowane zainteresowanie praktycznymi zastosowaniami wiedzy. Osoby te potrafią rozwiązywać problemy techniczne lub ulepszać sprzęt w razie potrzeby, rozumiejąc konstrukcje techniczne. Mają dobre umiejętności analityczne i wyobraźnię przestrzenną, co umożliwia im naukę obsługi i montażu maszyn. Są systematyczne i zorganizowane, ale mogą być zmęczone wysoce precyzyjnymi zadaniami. Oceniając zadania, biorą pod uwagę zarówno czynniki racjonalne, jak i emocjonalne.

#### Sport i aktywność fizyczna

Odnosi się to do potrzeby aktywności fizycznej lub umysłowej w celu zwiększenia wydajności i osiągnięcia optymalnych wyników w obliczu wyzwań, takich jak czas, przestrzeń i konkurencja.

Wyniki wskazują, że osoby te charakteryzują się wysoką wytrzymałością fizyczną, doskonałą wydolnością organizmu oraz silnymi umiejętnościami organizacyjnymi i zarządzania czasem. Są nastawione na osiąganie celów, zmotywowane i zdolne do samodzielnej pracy bez potrzeby wyraźnego ukierunkowania. Potrafią tworzyć i wdrażać nowe rozwiązania, stymulować współpracowników i skutecznie zarządzać wydajnością. Doskonale radzą sobie w bezpośredniej komunikacji i preferują kontakt osobisty. Ich naturalna skuteczność i wytrzymałość sprawiają, że są potencjalnymi liderami, choć dobrze radzą sobie również w pracy w grupach. Podkreśla to ich sprawne zarządzanie czasem, dyscyplinę, autorytet i umiejętności fizyczne. Pewne siebie i autonomiczne, skutecznie wyznaczają i realizują zadania, często stając się naturalnymi liderami. Mogą jednak mieć trudności z poszanowaniem autorytetu i opinii innych. Ambitne i samodzielne, nie lubią mikrozarządzania i potrafią tworzyć kreatywne rozwiązania. Sprawność fizyczna jest istotna, często wiąże się z dyscyplinami ekstremalnymi lub sportami zawodowymi.





Wysoka wytrzymałość, proaktywność i pewność siebie pozwalają im zachować kontrolę. Ich sprawność fizyczna zwiększa potencjał przywódczy. Jednak ich silny autorytet może prowadzić do lekceważenia poglądów innych i przedkładania celów osobistych nad zespołowe. Dobrzy liderzy łączą osobiste i wspólne cele w celu wzajemnego rozwoju. Osoby te powinny uważnie słuchać i mądrze delegować zadania, aby uniknąć perfekcjonizmu i zdobywania osiągnięć kosztem zdrowia lub życia osobistego.

#### Architektura i budownictwo

Zainteresowanie konstruowaniem, wymyślaniem i wdrażaniem nowych rozwiązań w budownictwie, urbanistyce, architekturze i inżynierii. Osoby z wysokim wynikiem potrafią wizualizować, jak rzeczy będą wyglądać po przeniesieniu lub zmianie układu. Interesują się budownictwem i konstrukcjami, a także materiałami i narzędziami używanymi w tych dziedzinach. Mają talent do identyfikowania i rozwiązywania złożonych problemów oraz wykazują się umiejętnościami krytycznego myślenia. Ponadto wykazują zainteresowanie projektowaniem, potrafią tworzyć plany techniczne i modele. Potrafią również ocenić koszty, korzyści i adekwatność projektów budowlanych. Wizualizacja i zainteresowanie budownictwem oraz projektowaniem są ważne w niektórych zawodach. Jednak umiejętności społeczne, takie jak komunikacja, są również kluczowe dla osiągnięcia sukcesu, zarówno w życiu zawodowym, jak i codziennym.

#### Rolnictwo

Zainteresowanie rolnictwem, produkcją roślinną, ogrodnictwem, rybołówstwem, ekologicznymi aspektami działalności przyrodniczej lub rolniczej oraz kontaktem z przyrodą i produkcją zwierzęcą.

Osoby z wysokim wynikiem wykazują szczególne zainteresowanie ekologią, rolnictwem, zwierzętami i roślinami. Doskonale radzą sobie w środowisku naturalnym oraz z kwestiami technicznymi związanymi z produkcją, surowcami, kontrolą jakości i wytwarzaniem towarów. Posiadają wiedzę z zakresu administracji biznesowej, zarządzania, prawodawstwa i księgowości, a także dobrze rozumieją bezpieczeństwo i jakość produktów. Preferują samodzielną pracę, gdy mają możliwość wyboru.

Angażowanie się w działania niezwiązane z przyrodą może pomóc im rozwinąć kreatywność i myślenie artystyczne. Muszą też rozwijać umiejętność efektywnej pracy w



grupach społecznych. Rozwijanie zainteresowania naukami humanistycznymi, inżynierią, sztuką, usługami lub sportem, pozwoli im odkryć przydatne umiejętności w procesie uczenia się.

Wojsko, policja, służby mundurowe

Zainteresowanie współpracą w ramach zespołu, wsparcie dla przestrzegania prawa oraz zainteresowanie bezpieczeństwem i obronnością kraju, a także bezpieczeństwem osób i mienia.

Osoby z wysokim wynikiem mogą być w pewnym stopniu zainteresowane służbami mundurowymi, w tym ochroną osób i mienia, bezpieczeństwem publicznym, naukami wojskowymi i bezpieczeństwem narodowym, choć niekoniecznie jest to ich głównym celem. W pewnym stopniu cenią bezpieczeństwo, zasady, sprawiedliwość społeczną, lojalność, bezpieczeństwo narodowe i porządek społeczny. Są skromne, sumienne, konsekwentne, zdeterminowane w działaniu, niezawodne, wierne, godne zaufania i obowiązkowe.

Mogą być zainteresowane takimi obszarami jak ochrona, bezpieczeństwo publiczne, nauki wojskowe i bezpieczeństwo narodowe. Do pewnego stopnia cenią sobie bezpieczeństwo, zasady, odpowiedzialność, lojalność, bezpieczeństwo narodowe i porządek społeczny.

Edukacja - opieka

Zainteresowania obejmują wspieranie innych, w szczególności osób starszych, dzieci i osób niepełnosprawnych, poprzez zapewnianie opieki, porad i pomocy. Osoby zainteresowane opieką często mają silne pragnienie interakcji z innymi, okazywania empatii i zaspokajania potrzeb osób słabych lub marginalizowanych. Ich praca zazwyczaj obejmuje takie obszary jak edukacja, usługi socjalne, nauczanie, opieka nad małymi dziećmi i wsparcie społeczne. Zawody opiekuńcze wymagają stabilności emocjonalnej, uważnego słuchania, wysokiej wrażliwości, poszukiwania informacji i umiejętności budowania relacji, a także nastawienia na współpracę.

Osoby z wysokim wynikiem koncentrują się na zaspokajaniu potrzeb innych, pomaganiu osobom upośledzonym lub niepełnosprawnym oraz edukowaniu ludzi w różnych grupach wiekowych. Główne role w tej dziedzinie obejmują pracowników opieki społecznej, nauczycieli, pracowników socjalnych i doradców oraz przywódców religijnych.



Jako potencjalni pracownicy, osoby z silną orientacją na edukację i opiekę są bardzo wrażliwe na potrzeby innych, priorytetowo traktują rozwiązywanie problemów innych i wyróżniają się w pracy zespołowej. Ich motywacja jest zakorzeniona w byciu pomocnym i wrażliwym, a nie w realizowaniu osobistych celów. Często wykazują naturalny talent do rozwijania innych, co odzwierciedla ich zaangażowanie we wspieranie rozwoju i zapewnianie wsparcia.



### Usługi

Zainteresowanie sektorami takimi jak turystyka, rekreacja, kosmetyka i odnowa biologiczna odzwierciedla silną skłonność do gościnności i nawiązywania nowych relacji. Osoby z wysokim wynikiem są elastyczne pod względem godzin pracy i efektywne w planowaniu, organizowaniu i realizacji wydarzeń.

Ten profil opisuje kogoś, kto rozwija się w interakcjach międzyludzkich, jest elokwentny i posiada rozwiniętą umiejętność słuchania. Lubi rozwiązywać problemy i pomagać klientom, wyróżniając się w komunikacji, planowaniu i organizacji. Jest sumienny, asertywny i posiada umiejętności rozwiązywania konfliktów, negocjacji i perswazji.

Są pewnymi siebie negocjatorami, którzy łatwo zdobywają zaufanie, a ich towarzyska i charyzmatyczna postawa przyciąga uwagę i klientów. Dobrze rozumieją potrzeby klientów i konsekwentnie spełniają ich oczekiwania. Odnajdują spełnienie w priorytetowym



traktowaniu potrzeb innych, ale może to wpływać na ich samopoczucie emocjonalne i jakość życia osobistego. Utrzymanie równowagi między satysfakcją klienta a osobistym dobrostanem jest kluczowe dla trwałego szczęścia i poczucia spełnienia.

#### Nauki humanistyczne

Osoby te wyróżniają się w tworzeniu tekstów pisanych, skutecznej komunikacji, precyzyjnym doborze słów, kreatywnym i krytycznym myśleniu oraz logicznym rozumowaniu. Skłaniają się ku badaniom naukowym i biologicznym, kładąc nacisk na organizację i skrupulatne planowanie.

Są biegłe w analizie danych, zorientowane na szczegóły. Ich mocną stroną jest gromadzenie i analizowanie danych w celu rozwiązywania problemów i rozwijanie się w ustrukturyzowanych, zorganizowanych środowiskach pracy ze znaczną kontrolą.

Ich preferencja dla dyscyplin naukowych nad humanistycznymi odzwierciedla skupienie się na empirycznym rozumowaniu i metodycznej eksploracji. Podczas gdy nauki humanistyczne sprzyjają kreatywności i zrozumieniu kultury, osoby te preferują systematyczne podejście i analizę faktów.





### Prawne

Osoba ta interesuje się kwestiami prawnymi, w tym zmianami regulacyjnymi, prawnymi aspektami działalności społecznej i gospodarczej, a także umiejętnościami perswazji, negocjacji, osądu, podejmowania decyzji, krytycznego myślenia i pisania.

Profil wskazuje jednak na brak ogólnego zainteresowania prawem, w szczególności regulacjami prawnymi oraz aspektami społecznymi i gospodarczymi. Nie angażuje się w działalność akademicką związaną z prawem i traktuje priorytetowo swoje życie prywatne, oddzielając obowiązki zawodowe. Postępuje zgodnie z ustalonymi procedurami i nadzorem, unika niezależnych osądów lub innowacyjnych rozwiązań i posiada podstawowe umiejętności komunikacyjne. Ma trudności z perswazją, negocjacjami i wystąpieniami publicznymi, a wymagania emocjonalne w dziedzinie prawa stanowią dla niej wyzwanie. Jest oddana wykonywaniu zadań i osiągnięciu celów, ale przedkłada życie osobiste nad zawodowe. Jej mocną stroną jest przestrzeganie procedur i praca zespołowa, co przyczynia się do efektywności zespołu. Mogłaby poprawić umiejętności komunikacyjne i asertywność oraz być zachęcana do dzielenia się pomysłami na usprawnienie procesów, aby zwiększyć swoje kompetencje zawodowe i pewność siebie.

### Społeczne

Osoba ta jest zainteresowana interakcjami z ludźmi, pracą zespołową, zarządzaniem problemami, regulacją emocjonalną, motywacją, szkoleniami, socjologią, wspieraniem więzi międzyludzkich oraz angażowaniem się w kwestie społeczne i polityczne przy jednoczesnym uwzględnieniu różnorodności kulturowej.

Wynikający z tego profil opisuje osobę zdolną do rozumienia emocji, potrzeb i perspektyw innych, znajdującą spełnienie w pomaganiu w rozwiązywaniu problemów. Jest często coachem i mentorem, dobrze komunikuje się z ludźmi z różnych środowisk, szanując różne kultury. Jej równowaga emocjonalna pozwala na efektywne zarządzanie emocjami, myślami i zachowaniami. Wyróżnia się kompetencjami społecznymi, umiejętnością słuchania i obserwacji, czerpiąc satysfakcję z oferowania porad i wsparcia. Entuzjastycznie podchodzi do pracy zespołowej i lubi budować więzi międzykulturowe. Chociaż czerpie radość z pomagania innym, ceni sobie również czas spędzony w samotności, aby naładować się emocjonalnie. Równoważenie zaangażowania w kontakty



innymi i osobistej introspekcji zwiększa jej równowagę emocjonalną i podtrzymuje znaczące relacje.

#### Nauki przyrodnicze

Osoba ta jest zainteresowana przyrodą, ekologią, biologią i podstawową genetyką, z umiejętnościami obserwacji, analizy i rozwiązywania problemów w kontekście ekologicznym.

Szczególnie pociągają ją badania nad naukami przyrodniczymi, ewolucją, zwierzętami i szerszymi aspektami natury. Doskonale obserwuje, analizuje i rozwiązuje złożone problemy przy użyciu logicznego i krytycznego myślenia, stosując ogólne zasady do konkretnych zagadnień i odkrywając powiązania między różnymi zdarzeniami. Jej fascynacja polega na zrozumieniu różnych systemów i tego, jak zmiany środowiskowe wpływają na wyniki. Profil ten przedstawia ją jako głęboko zaintrygowaną naturą, z silnym zainteresowaniem naukami przyrodniczymi, ewolucją, zwierzętami i roślinami. Posiada naturalną ciekawość mechaniki zjawisk i wyróżnia się w logicznym rozwiązywaniu problemów i krytycznej analizie. Odkrywanie zainteresowań wykraczających poza nauki fizyczne - takich jak historia, psychologia, nauki społeczne, filozofia i sztuka - może wzbogacić jej zrozumienie aspektów społecznych.

#### Zarządzanie i administracja

Osoba ta jest zainteresowana zadaniami ekonomicznymi, administracyjnymi i finansowymi, umiejętnościami organizacyjnymi, precyzyjnym planowaniem, komunikacją interpersonalną, cechami przywódczymi oraz biegłością w obsłudze i analizie komputera. Jej profil sugeruje preferowanie ról zespołowych lub podrzędnych, koncentrując się na skutecznym wspieraniu innych. Deleguje rozwiązywanie problemów i kwestie ekonomiczne, nadając priorytet zrównoważonemu podejściu do codziennego życia. Dobrze radzi sobie z rutynowymi zadaniami i często wykazuje zainteresowanie sztuką, kreatywnością, nauką lub sportem. Zarządzanie i administracja to jej priorytety, preferuje stabilne, mało ryzykowne role.

Doskonale radzi sobie z zarządzaniem zespołami, wspieraniem motywacji i skutecznym osiąganiem celów. Jej zrozumienie biznesu, finansów i ekonomii jest kluczowe w jej życiu zawodowym, przyczyniając się do jej umiejętności rozwiązywania problemów,

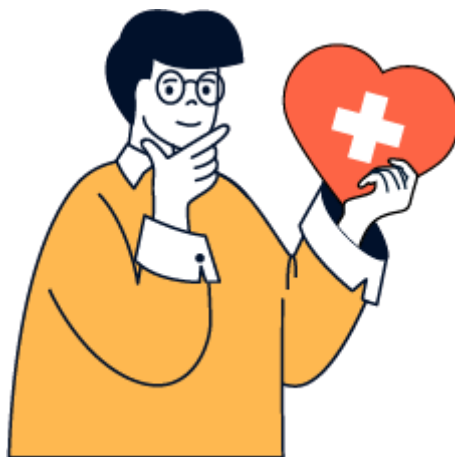


podejmowania ryzyka i adaptacji w różnych sytuacjach. Choć preferuje stabilność i rutynę, podnoszenie swoich umiejętności w zakresie zarządzania zespołem, motywacji i nawigacji finansowej może sprzyjać zarówno efektywności zawodowej, jak i rozwojowi osobistemu. Równoważenie rutyny z okazjonalnymi wyzwaniami może prowadzić do większego spełnienia i sukcesu w życiu zawodowym i osobistym.

#### Medyczne

Osobę badaną charakteryzuje zainteresowanie medycyną, zdrowiem i profilaktyką zdrowotną w połączeniu z wszechstronną wiedzą z zakresu fizjologii, biegłość w rozwiązywaniu problemów i współczujące podejście do pomagania innym.

Zaprezentowany profil opisuje osobę, która przedkłada zdrowe środowisko nad inne specjalizacje. Doskonale analizuje informacje, rozwiązuje problemy i syntetyzuje wnioski. Zaangażowana w poszukiwania intelektualne, posiada zdolności introspekcyjne i wykazuje się wytrwałością, pewnością siebie i wysoką motywacją do osiągnięcia celów. Wykazuje się empatią i umiejętnością rozważania różnych perspektyw, aby skutecznie pomagać innym. Posiada ciekawość intelektualną, czerpie przyjemność z aktywności poznawczych, pozostaje otwarta na nowe pomysły i aktywnie angażuje się w działalność intelektualną. Równoważenie analitycznego myślenia z intuicją i spontanicznością ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania poczuciu zagubienia i frustracji. Kulturowanie kreatywności i wielozadaniowości stymuluje zaangażowanie poznawcze i zwiększa ogólną sprawność umysłową.





## Nauka

Osobę badaną charakteryzuje ciekawość świata, silne pragnienie zrozumienia mechanizmów leżących u podstaw wszystkiego oraz szczególne zainteresowanie fizyką, matematyką i informatyką. Wykazuje się cierpliwością, zamiłowaniem do badań naukowych i biegłością w analizowaniu i rozwiązywaniu złożonych problemów oraz przeprowadzaniu eksperymentów.

Wynikowy profil identyfikuje ją jako osobę głęboko zaangażowaną w przetwarzanie, analizowanie i przekształcanie informacji. Doskonale radzi sobie z analizą danych, badaniami naukowymi i manipulacją liczbami. Jej rozwinięte umiejętności krytycznego myślenia ułatwiają rozwiązywanie problemów i zwiększają zdolność do skutecznego analizowania informacji. Jest postrzegana przez innych jako osoba cierpliwa, zdyscyplinowana i dążąca do perfekcji.

Rozwija się w rozwiązywaniu skomplikowanych problemów z zakresu fizyki, matematyki i informatyki. Angażowanie się w badania naukowe i analizę danych jest dla niej stymulujące, ale dostrzega również znaczenie uwzględniania czynników ludzkich zarówno w badaniach, jak i w życiu codziennym. Osiągnięcie równowagi między zarządzaniem danymi, a zaspokajaniem osobistych potrzeb ma kluczowe znaczenie dla optymalizacji jej wysiłków badawczych. Utrzymanie tej równowagi zapewnia jej czerpanie jak największej wartości z działalności naukowej, jednocześnie dbając o ogólne samopoczucie i rozwój osobisty.

## Priorytety (cele i wartości)

### Orientacja na wartości

Wynik wskazuje na osobę głęboko zaangażowaną w działanie, kierującą się niezłomnym przestrzeganiem wartości i zasad. Osoba badana wykazuje silną motywację do aktywnego i konsekwentnego kształtowania swojego otoczenia, wykorzystując autorytet i wierność w celu utrzymania tych wartości. Skupia się na analizowaniu bieżących okoliczności, wydarzeń, osobowości i grup znanych ze znaczącego wpływu społecznego. Kładzie duży nacisk na rygorystyczną weryfikację zdobytych informacji. Jej niezachwiane oddanie standardom moralnym i etycznym służy jako podstawowe kryterium poszerzania wiedzy, aspiracji i kształtowania planów.





## Cele

Humanizm, podkreślający wewnętrzną wartość ludzkiego życia i zdrowia, szacunek dla ludzkiej godności i indywidualności, charakteryzuje osobę o tym profilu. Zdecydowanie przestrzega zasad, które kierują etycznym podejmowaniem decyzji, postrzegając je jako fundamentalne dla cnotliwego postępowania. Wykazuje dużą gotowość do poświęcania czasu i zasobów na pomoc i ochronę każdej osoby, stawiając ludzkie życie i zdrowie na pierwszym miejscu.

Ma głęboki szacunek dla autonomii i wyjątkowości każdej osoby i grupy społecznej, aktywnie angażując się w środki zapobiegawcze i demonstrując solidarność, sprawiedliwość i równość. Jej motywacja do sprawiedliwego działania, podtrzymywania uczciwości i kultywowania godnych zaufania relacji podkreśla jej etyczne podejście.

Profil ten ilustruje jej zaangażowanie w ochronę ludzkiego życia i zdrowia, przedstawiając ją jako osobę opiekuńczą i współczującą, chętną do empatii i troski o innych. Ceni różne perspektywy, czas i granice osobiste, przestrzegając norm społecznych, które promują wzajemny szacunek i życzliwość wobec wszystkich. Jej szacunek wykracza poza interakcje międzyludzkie i obejmuje zarządzanie środowiskiem, podkreślając znaczenie traktowania każdej żywej istoty z godnością. Jej opiekuńcza i pełna szacunku natura jest znaczącą siłą, sprzyjającą otwartości i empatii, która przyciąga innych. Powinna jednak zrównoważyć swój altruizm z praktycznymi ograniczeniami, akceptując fakt, że nie może rozwiązać każdego problemu lub zadowolić wszystkich. Powinna również pamiętać o wyznaczaniu granic, aby uniknąć wykorzystywania i upewnić się, że jej życzliwość nie jest mylona z wrażliwością lub wykorzystywana przez innych.

## Dane

Zdolność i skłonność do wywierania autorytatywnego wpływu na dane - ich gromadzenie, przetwarzanie, analizę, interpretację, przekazywanie, tłumaczenie, wyjaśnianie i przekonywanie - świadczą o głębokim uznaniu dla zarządzania wiedzą. Opisywany profil identyfikuje osobę, która wysoko ceni wiedzę i wyróżnia się umiejętnością zapamiętywania. Posiada silne zamiłowanie do pracy z danymi oraz umiejętność gromadzenia, organizowania i interpretowania informacji z różnych źródeł. Wykazuje się

skutecznym przyswajaniem i rozpowszechnianiem nowej wiedzy, biele wykorzystując systemy wyszukiwania informacji. Jej zdolność do przekonywania innych wykorzystując fakty, dowody, wiedzę i umiejętności komunikacyjne jest godna uwagi.

Profil ten podkreśla jej wszechstronne kompetencje w zakresie zarządzania wiedzą. Jest biegła w wykorzystywaniu swojego zrozumienia znaczenia wiedzy, aby odnieść sukces w kontekście zawodowym. We współczesnym krajobrazie zarządzanie wiedzą jest kluczową koncepcją, podkreślającą znaczenie pozyskiwania, wykorzystywania, przekazywania i poszukiwania nowej wiedzy dla osiągnięcia sukcesu w biznesie i poza nim. Jednak skupienie się wyłącznie na danych może potencjalnie ograniczyć rozwój innych istotnych umiejętności. Konieczne jest więc także kultywowanie umiejętności komunikacyjnych i społecznych oraz wspieranie zdolności adaptacyjnych i elastyczności, aby móc osiągnąć wszechstronny sukces.



#### Grupy społeczne

Zdolność i skłonność do wywierania wpływu na władzę, grupy społeczne, zespoły badawcze, organizacje i frakcje polityczne, uosabiające ideologiczne przywództwo i prestiż społeczny.

Opisywany profil identyfikuje osobę, która wywiera bezpośredni wpływ na innych, jest biegła w przekonywaniu i wpływaniu na zmianę opinii. Szczególnie wyróżnia się w inspirowaniu i motywowaniu innych, uznawana jest za skutecznego lidera, wychowawcę, lub autorytatywną postać. Jej umiejętności interpersonalne umożliwiają skuteczną komunikację i zdolności perswazyjne, ułatwiając przekazywanie wiedzy i pomysłów.



Profil ten ilustruje jej znaczący wpływ na innych, umiejętności perswazji i role przywódcze, w których skutecznie motywują. Jej życie koncentruje się na przekazywaniu wiedzy innym. Należy pamiętać, że równie ważne jest zbadanie i zrozumienie własnej tożsamości. Odkrywanie poszczególnych aspektów siebie poza wpływami zewnętrznymi sprzyja rozwojowi osobistemu i produktywności. Osiągnięcie równowagi między interakcją społeczną, a samopoznaniem zapewnia holistyczny rozwój i spełnienie.

### Sytuacje

Badaną osobę charakteryzuje zdolność i gotowość do sprawowania władzy nad sytuacjami i zdarzeniami, obejmująca kierowanie, organizowanie i promowanie działań, a także podejmowanie kluczowych decyzji.

Profil opisuje osoby, które zazwyczaj wolą postępować zgodnie z instrukcjami niż przyjmować role przywódcze. Przed podjęciem decyzji długo się zastanawiają, wykazując ostrożne podejście do rozważania ważnych szczegółów. Mają tendencję do spontanicznego życia, bez ścisłego przestrzegania długoterminowych planów lub tygodniowych harmonogramów i mogą czasami kwestionować swoją wiedzę i możliwości, zwłaszcza w nieznanym lub nowych kontekstach.

Profil ten przedstawia je jako osoby, które cenią sobie dokładną analizę opcji przed podjęciem decyzji. Uznając znaczenie procesu deliberacji, pracownicy mogą odnieść korzyści z bardziej proaktywnego wyrażania siebie i prezentowania innym swoich umiejętności i wiedzy. Takie proaktywne podejście może zwiększyć ich widoczność, zademonstrować ich wartość. W niektórych sytuacjach, na przykład, gdy czas ma kluczowe znaczenie, korzystne jest nadanie priorytetu istotnym kwestiom, a nie drobnym szczegółom. Skupienie się na nadrzędnych celach i utrzymanie szerszej perspektywy może ułatwić szybsze i bardziej efektywne podejmowanie decyzji.

### Wartości

Skierowanie uwagi na wartości filozoficzne, takie jak dobro, prawda i piękno, wraz z zaangażowaniem w wartości uniwersalne i szacunkiem dla dziedzictwa kulturowego, charakteryzuje tę jednostkę.



Profil przedstawia osoby, które żywo interesują się estetyką, etyką, socjologią, polityką i różnymi dziedzinami sztuki. Napędzane fascynacją tajemnicami natury, wszechświata, metafizycznymi pytaniami i transcendencją, wykazują talent i uznanie dla sztuki oraz historii sztuki. Mają głęboki szacunek dla dziedzictwa kulturowego, postrzegając je jako integralną część swojej tożsamości kulturowej i osobistego poczucia siebie. Aktywnie angażują się w promowanie przekonań kulturowych i spójności społecznej wśród różnych grup społecznych.

Profil ten identyfikuje je jako osoby, które cenią piękno i są przyciągane do etycznych, społecznych i metafizycznych dociekań. Mają naturalną ciekawość pochodzenia i działania rzeczy, a także lubią odkrywać różne kultury oraz dzielić się pomysłami i tradycjami ponad granicami społecznymi. Podczas gdy podtrzymują wzniosłe ideały, takie jak prawda, piękno i dobro, uznają praktyczność przyjęcia ugruntowanej perspektywy. Dostosowanie się do aktualnych okoliczności i realiów jest niezbędne do skutecznego funkcjonowania w świecie. Uznają różnorodność perspektyw dziedzictwa kulturowego i rozumieją znaczenie poszanowania różnych punktów widzenia. Zdają sobie sprawę, że namiętne wyrażanie swoich przekonań może nieumyślnie zrazić innych, którzy mają odmienne opinie, podkreślając znaczenie wzajemnego zrozumienia i pełnego szacunku dialogu ponad podziałami kulturowymi i ideologicznymi.

#### Zasady

Osobę badaną charakteryzuje świadomość przestrzegania zasad etycznych, wartości moralnych i ram prawnych.

Profil przedstawia osoby, które priorytetowo traktują moralność i etykę, kierując swoim postępowaniem i decyzjami w oparciu o względy etyczne, a nie ściśle przestrzeganie prawa. Osoby te znane są z uczciwości i konsekwencji w myśleniu, działaniu i zachowaniu, wykazując się silnym poszanowaniem praw i zrozumieniem znaczenia reguł i zasad w kontekście społecznym. Stoją na straży wartości i wierzą, że zasady etyczne są niezbędne do utrzymania porządku publicznego i funkcjonowania społeczeństwa. Są uczciwe i gotowe w razie potrzeby reagować na nieetyczne zachowania innych.

Profil ten podkreśla ich sumienność w zakresie moralności i etyki. Są uznawane za uczciwość i orientację etyczną, konsekwentnie wybierając etyczne ścieżki, nawet w obliczu konfliktów między etyką a zobowiązaniami prawnymi. Ich zaangażowanie w



przestrzeganie zasad etycznych znacząco przyczynia się do dobrobytu społecznego. Podczas gdy priorytetowe traktowanie zasad, moralności i etyki jest wysoko cenione, dynamiczny charakter środowiska biznesowego wymaga również elastyczności i zdolności adaptacyjnych. Oprócz rozwiązywania konfliktów i wspierania negocjacji w sposób etyczny, ważne jest, aby kultywować elastyczność, aby skutecznie poruszać się w złożonych sytuacjach. Takie zrównoważone podejście zapewnia nie tylko etyczną uczciwość, ale także strategiczną sprawność w różnych kontekstach zawodowych.



## Cechy osobowości

### Siła charakteru

Silny charakter oznacza zdolność do samomotywacji i pokonywania przeciwności losu w dążeniu do sukcesu. Osoby posiadające silne cechy charakteru wykazują się ambicją, wytrwałością i zaangażowaniem oraz gotowością do działania. Utrzymują wysokie standardy dla siebie i inwestują znaczny wysiłek w osiągnięcie swoich celów. W kontekście zawodowym osoby te są sumienne i niezawodne, posiadają pewność siebie, która odzwierciedla świadomość ich wartości i umiejętności. Pozostają niezależne od opinii i emocji innych. Takie osoby są biegłe w zarządzaniu różnymi, w tym niejednoznacznymi lub nieprzewidywalnymi sytuacjami.

### Sumienność

Staranność w nawykach pracy, wiarygodność, dbałość o szczegóły i preferowanie uporządkowanego, systematycznego i przemyślanego podejścia, wraz z tendencją do



perfekcjonizmu, są godnymi uwagi cechami. Wynikające z tego zachowanie często wskazuje na osoby, które zmagają się z rozwągą w podejmowaniu decyzji i konsekwencją w działaniu. Inni mogą obserwować ich skłonność do chaosu i nieporządku. Ogólnie rzecz biorąc, osoby te wykazują niedoskonałości w wykonywaniu zadań, widoczne w ich powierzchowności i niedokładności w wypełnianiu obowiązków. Trudno im utrzymać konsekwencję w wybranych działaniach i wytrwałość w dążeniu do celu. Ich działania rzadko są racjonalnie zaplanowane, zamiast tego preferują spontaniczność i swobodę działania. Dostosowują metody i procedury do aktualnych wymagań, często porzucając wcześniej ustalone zasady lub reguły ze względną łatwością. Wykazują elastyczność w zmieniających się warunkach i szybko dostosowują się do nowych środowisk. Niezawodność może być niekonsekwentna, a obietnice nie zawsze traktowane priorytetowo.

Osoby o tym usposobieniu często podchodzą do zadań i obowiązków z relatywnie luźnym i oderwanym podejściem. Wykazują braki i niedociągnięcia w pracy, preferując bardziej spontaniczne podejście do codziennych zadań i obowiązków. Często przerywają rozpoczęte działania, nie kończąc ich później. Utrzymanie samodyscypliny i wytrwałości w osiągnięciu celów jest często wyzwaniem.

Regularność w działaniu i obowiązkowość w wykonywaniu zaplanowanych zadań znacząco przyczyniają się do osiągnięcia życiowych celów. Ci, którzy sumiennie wypełniają swoje obowiązki, mają tendencję do cieszenia się efektami swojej pracy, osiągnięcia lepszych wyników w środowisku edukacyjnym i zawodowym oraz zdobywania większej wiedzy i umiejętności. Takie osoby są ogólnie bardziej godne zaufania, ponieważ konsekwentnie dotrzymują słowa.

#### Niezależność emocjonalna

Emocjonalna niezależność od osądów innych, samomotywacja, wiara w swoje możliwości i oczekiwane wyniki są wskaźnikami pewności siebie. Uzyskany wynik odnosi się do osób, które mają pewne zaufanie do swoich osądów i umiejętności, ale w niektórych sytuacjach mogą polegać na opiniach innych, a nie na własnych. Osoby te mogą napotykać trudności w utrzymaniu autonomii w swoich zadaniach i mogą polegać na zewnętrznych źródłach motywacji. Nie zawsze akceptują swoje emocje i dostrzegają korzyści płynące z



emocjonalnego wsparcia ze strony innych podczas podejmowania decyzji lub działania. Aprobata innych ma dla nich duże znaczenie.

Osoby takie wykazują pewne zaufanie do własnego osądu i umiejętności, ale czasami polegają bardziej na opiniach innych niż na własnych. Mogą odczuwać dyskomfort w niektórych środowiskach i cenią sobie pomoc innych w podejmowaniu decyzji i wyznaczaniu celów. Ich świadomość i akceptacja własnych emocji może być niespójna.



#### Adaptacja i elastyczność

Gotowość do angażowania się w nowe lub nieoczekiwane sytuacje i tolerowania niepewności, otwartość na nowe perspektywy i metody oraz akceptacja zmian to ważne cechy. Uzyskany wynik wskazuje na osoby, które są ogólnie zdolne do radzenia sobie z nieprzewidywanymi okolicznościami i znoszenia niepewności. Zazwyczaj są one otwarte na alternatywne punkty widzenia i szukają innowacyjnych rozwiązań, gdy tylko jest to możliwe. Osoby te potrafią dostosować swoje postawy i perspektywy, aby wspierać lepsze współistnienie i zrozumienie z innymi. Często charakteryzują się oryginalnym zachowaniem, stylem osobistym i zainteresowaniami. Są bardziej autonomiczne w swoich działaniach, ciekawe intelektualnie i mają wyższą samoocenę.

Takie osoby zwykle mają niewielkie trudności z poruszaniem się w nowych okolicznościach i są w stanie tolerować niepewność. Uznają i szanują poglądy i pomysły innych, aktywnie poszukując nowych rozwiązań. Potrafią się dostosować, modyfikując swoje postawy i perspektywy, aby osiągnąć lepsze zrozumienie i współpracę z innymi. Wolą działać niezależnie i rzadko szukają pomocy u innych.

W niektórych sytuacjach trzymanie się ustalonych pomysłów i praktyk, które okazały się skuteczne, może być bardziej korzystne. Utrzymywanie ustalonych granic i przekonań,



zamiast dostosowywania się do innych w każdej sytuacji, może być korzystne dla wszystkich zaangażowanych stron, zwłaszcza gdy jednostki są pewne swoich postaw lub pomysłów.

#### Motywacja osiągnięć

Wysoki poziom ambicji i silna motywacja do osiągnięcia sukcesu w życiu, w połączeniu z zaangażowaniem w pracę, są istotnymi cechami. Osoby te wykazują gotowość do rozwiązywania problemów i dążenie do stawiania sobie wysokich wymagań. Osoby takie wykazują gotowość do podejmowania wysiłku i są zmotywowane do ciągłej poprawy swoich wyników.

Uzyskane wyniki wskazują, że takie osoby koncentrują się przede wszystkim na podejmowaniu inicjatywy w celu znalezienia lepszych możliwości i wykazują się wytrwałością. Są ogólnie zorientowane na cel, co pozwala im tworzyć wysokiej jakości pracę. Konsekwentnie wkładają wysiłek w realizację zadań i nie poddają się łatwo. Są zmotywowane do pokonywania przeszkód, konstruktywnego rozwiązywania konfliktów i osiągania swoich celów. Ich zdolność do koncentracji i skupienia się na sukcesie jest godna uwagi.

Wynik ten odzwierciedla wysiłki danej osoby, wskazując na ogólną koncentrację na sukcesie i proaktywne podejście do poszukiwania możliwości. Osoby te są zazwyczaj zorientowane na cele i rywalizację, co napędza samodoskonalenie. Priorytetowo traktują realizację zadań i starają się łatwo nie poddawać. Preferują skuteczne rozwiązywanie problemów i konfliktów.

Jednak ze względu na skupienie się na osobistych wysiłkach, osiągnięciach i doskonaleniu, istnieje ryzyko odizolowania się od otaczających ich osób. Ich pasja do samodoskonalenia może stworzyć konkurencyjny charakter, potencjalnie prowadząc do zaniedbania komunikacji z innymi.

#### Kierunek działania (potrzeba działania)

Osoby te charakteryzują się zdolnością do przekształcania decyzji w działania zorientowane na cel i ochrony obranego kierunku działania przed zakłóceniami. Doskonale radzą sobie z dostosowywaniem planów, rozwiązywaniem problemów i pokonywaniem przeszkód, gdy koncentrują się na jasnym celu. Utrzymują kontrolę nad sytuacjami, aby





zwiększyć wydajność i pozostają zorientowane na cel, wytrwale realizując zadania, nawet jeśli stanowią one wyzwanie. Dążą do osiągnięcia celów w sposób zdecydowany i energiczny, wytrwale pokonując frustracje i przeszkody.

W środowisku zawodowym lub akademickim stawiają cele na pierwszym miejscu, wykazując się silną samodyscypliną i rzadko porzucając rozpoczęte zadania. Utrzymują wysoki poziom energii i są elastyczne w dostosowywaniu planów lub podejmowaniu nowych działań, jeśli są one zgodne z ich celami. Jednak ich intensywna koncentracja na celach może być czasami postrzegana jako zaniedbywanie kolegów lub rówieśników. Równoważenie działania ze świadomością społeczną jest kluczowe.

## Cechy temperamentu

### Stabilność temperamentu

Wysoki poziom stabilności temperamentu oznacza zdolność do utrzymania koncentracji na zadaniach, nawet w trudnych i stresujących warunkach. Osoby o stabilnym temperamencie są zorientowane na cel, odporne, silne i zdolne do pracy pod presją. Wykazują się elastycznością, spokojem, cierpliwością i samozadowoleniem. W miejscu pracy osoby te są asertywne, biegłe w wielozadaniowości i wykazują wysoki poziom aktywności i energii.

### Stabilność emocjonalna

Stopień, w jakim reakcje emocjonalne są zrównoważone i stabilne, zdolność do powrotu do równowagi po porażce i niepowodzeniu oraz zdolność do kontrolowania własnych reakcji emocjonalnych są istotnymi cechami. Uzyskany wynik wskazuje na osoby, które często działają impulsywnie. Pomimo posiadania dobrych umiejętności planowania, czują się pewniej, gdy działają spontanicznie. Ich wysoki poziom samozaparicia napędza ciągłe dążenie do rozwoju osobistego i wzrostu. Mają tendencję do pokładania większego zaufania w innych niż w sobie, a gdy sytuacja ich przytłacza, stają się bardzo aktywne w poszukiwaniu rozwiązań. Mają tendencję do działania impulsywnego, zamiast podążania za ustrukturyzowanymi planami, choć uznają konieczność planowania w pewnych sytuacjach, nawet jeśli nie jest to ich preferencją. Łatwiej jest im docenić mocne strony



innych niż swoje umiejętności. Nieustannie dążą do samodoskonalenia, są bardzo wymagające.

Ważne jest, aby rozwijać umiejętność bycia cierpliwym, elastycznym i spokojnym w obliczu trudnych sytuacji. Pewność siebie jest niezbędna do osiągnięcia celów. Nadmierna samokrytyka może być szkodliwa, jeśli przesłania pozytywne aspekty zachowania.

#### Wysoki poziom aktywności

Ocena koncentruje się na poziomie energii poszczególnych osób, preferencjach dotyczących różnorodnych i nieustrukturyzowanych środowisk oraz ich potrzebie stymulacji. Wyniki określają je jako asertywne, towarzyskie, aktywne i energiczne.

Doskonale radzą sobie z wielozadaniowością i zarządzaniem wieloma celami jednocześnie, często angażując się w czynności podczas przerw, takie jak czytanie lub korzystanie z telefonu. Dzięki niskiej wrażliwości na stres, skutecznie funkcjonują pod presją, dobrze zarządzając czasem i stresem nawet przy dużym obciążeniu pracą. Rozwijają się w różnorodnych środowiskach i radzą sobie z wieloma zadaniami jednocześnie. Osoby te są bardzo towarzyskie, aktywne i energiczne, przedkładając różnorodne aktywności nad rutynowe zadania. Pomimo umiejętności wielozadaniowości, zarządzanie wieloma zadaniami jednocześnie może czasami prowadzić do przeoczenia szczegółów. Strategie organizacyjne, takie jak ustalanie priorytetów zadań i koncentrowanie się na realizacji projektów od początku do końca, mogą poprawić zarządzanie czasem i skutecznie zmniejszyć stres.

#### Wysoki poziom wrażliwości

Ocena dotyczy zaobserwowanego poziomu energii u badanych osób, preferowanej liczby aktywności i potrzeby stymulacji. Zazwyczaj preferują one ciche, ustrukturyzowane środowiska z minimalnym hałasem i ruchem.

Uzyskane wyniki identyfikują osoby, które preferują i wymagają stabilnego, niezmiennego środowiska, wolnego od potencjalnych czynników rozpraszających. Są one skłonne do unikania zmian. Zazwyczaj czują się swobodnie wykonując znane zadania lub działając rutynowo. Wolą pracować w ramach znanych zasad niż improwizować. Posiadają wyjątkową zdolność dostrzegania subtelnych zmian, konkretnych szczegółów lub



niuansów, które mogą nie być widoczne dla wszystkich. Generalnie czują się pewniej angażując się w samotne działania niż pracując w grupach.

Doskonale radzą sobie z przestrzeganiem zasad oraz odnajdują pewność siebie w ustrukturyzowanych środowiskach. Mają tendencję do unikania sytuacji z wieloma bodźcami, doceniając dbałość o szczegóły i samotność. Są często postrzegane jako preferujące samodzielne zajęcia. Cenią przestrzeń osobistą. Idealne środowisko pracy dla nich charakteryzuje się ciszą, rutyną, spokojem i minimalnymi zakłóceniami, co minimalizuje stres.

Jednak odejście od rutyny może ułatwić rozwój osobisty, rozwijając takie umiejętności, jak podzielność uwagi i utrzymywanie skupienia w stymulujących środowiskach. Podczas gdy dbałość o szczegóły pozostaje kluczowa, uzyskanie obiektywnej perspektywy na szersze cele jest równie ważne. Co więcej, współpraca w grupie może zapewnić możliwość lepszego samopoznania.



### Praca pod presją

Wiara w odporność i zdolność do radzenia sobie z dużym obciążeniem pracą to kluczowe atrybuty. Wyniki wskazują na osoby, które utrzymują koncentrację pomimo stresu, stale pracując nad realizacją celów, także pomimo niepowodzeń. Wykazują kontrolę nad pracą, relacjami i emocjami, na które nie ma wpływu stres ani presja czasu. Wysoka zdolność do pracy pod presją pokazuje kontrolę emocjonalną i skuteczność działania w każdych okolicznościach.



Skutecznie radzą sobie w stresujących sytuacjach, pozostając niezawodnymi i zorientowanymi na cel w obliczu dużego obciążenia pracą. Dobrze radzą sobie z emocjami, zwiększając swoje umiejętności rozwiązywania problemów. Jednak ciągła potrzeba kontroli może być wyczerpująca. Równoważenie pracy z bezstresowymi przerwami ma kluczowe znaczenie dla dobrego samopoczucia psychicznego i fizycznego, wspierając odporność zarówno w zawodowych, jak i społecznych aspektach życia.

## Umiejętności interpersonalne

### Kompetencje interpersonalne

Wysoki poziom kompetencji interpersonalnych oznacza biegłość w komunikacji, nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów oraz efektywnej współpracy w grupie. Osoby o silnych umiejętnościach interpersonalnych wykazują się biegłością w rozumieniu i przekazywaniu informacji, a także wyrażaniu i uznawaniu emocji, intencji i potrzeb. Doskonale radzą sobie z rozwiązywaniem konfliktów i nieporozumień w grupach.

### Umiejętności komunikacyjne

Skuteczna komunikacja, wyrażanie potrzeb, opinii, myśli, emocji, stanów i pragnień w miejscach publicznych ma kluczowe znaczenie. Wyniki opisują osoby, które komunikują się jasno i autentycznie, dostosowując ekspresję werbalną i niewerbalną. Umiejętnie interpretują metafory, metonimie i idiomy, skutecznie wykorzystując sygnały niewerbalne, jednocześnie kładąc nacisk na poprawność gramatyczną.

Bycie zrozumianym i wysłuchanym jest dla nich najważniejsze, co skłania ich do powtarzania komunikatów w razie potrzeby. Biegli w wystąpieniach publicznych, rozpoznają potrzeby publiczności i prowadzą prezentacje z pewnością siebie. Wyniki te podkreślają ich dokładność w komunikacji. Są sumienni w zakresie treści i przekazu oraz biegli w wyrażaniu pomysłów w sposób jasny i pewny, co przynosi korzyści zarówno w kontekście społecznym, jak i zawodowym. Skuteczna komunikacja wymaga jednak wszechstronnego zrozumienia tematu i badań. Poprawa umiejętności słuchania uzupełnia zdolności ekspresyjne, wzmacniając relacje interpersonalne.

### Umiejętności negocjacji i rozwiązywania konfliktów

Zdolność do osiągnięcia kompromisu i unikania sporów jest niezbędna dla płynnej dynamiki relacji interpersonalnych. Wyniki wskazują na osoby, które wolą unikać konfliktów, gdy tylko jest to możliwe. W negocjacjach mogą mieć trudności z wyrażaniem swoich potrzeb i często akceptują rozwiązania bez dokładnej analizy podstawowych kwestii. Ich tendencja do priorytetowego traktowania własnej perspektywy czasami prowadzi do emocji, takich jak gniew, które przyćmiewają ich zdolność do racjonalnego myślenia i aktywnego słuchania osób prezentujących przeciwne punkty widzenia. Generalnie unikają konfliktów i rzadko podejmują się roli mediatora. Wolą szukać pomocy w trudnych sytuacjach, zachowując niezachwianą postawę w oparciu o swój punkt widzenia. W przypadku konfliktu mają tendencję do pełnego zaangażowania się bez powstrzymywania emocji lub próby uspokojenia drugiej strony. W praktyce rozwiązywanie konfliktów zamiast ich unikania jest zazwyczaj korzystne, zwłaszcza w powtarzających się lub bliskich relacjach, takich jak z kolegami z klasy lub innymi znaczącymi osobami. Nieporozumienia często wynikają z niepełnego zrozumienia perspektyw innych osób lub gdy druga strona nie jest świadoma danej kwestii. Uczciwe i spokojne przedstawianie swojego stanowiska i próba zrozumienia perspektyw innych osób zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia wzajemnie akceptowalnych rozwiązań, które przyniosą korzyści wszystkim zaangażowanym stronom.





### Orientacja na zespół

Proaktywne podejście do inicjowania i utrzymywania relacji, zarówno zawodowych, jak i osobistych, jest wysoko cenione, odzwierciedlając silną pracę zespołową i współpracę. Osoby z tymi wynikami konsekwentnie wykazują preferencje do inicjowania kontaktów, charakteryzując się rozmownością, otwartością i umiejętnościami społecznymi. Dobrze rozwijają się w środowiskach zespołowych, stawiając na pierwszym miejscu współpracę i w pełni przyczyniając się do realizacji celów grupowych.

Wykazują się wrażliwością na emocje innych, biorą odpowiedzialność za rówieśników i zapewniają im konsekwentne wsparcie. Ich biegłość w komunikacji werbalnej i niewerbalnej umożliwia skuteczną wymianę informacji w zespole. Są proaktywne w inicjowaniu kontaktów, postrzegane jako rozmowne i otwarte, z silnym naciskiem na pracę zespołową oraz wspólne cele, a nie indywidualne interesy. Ich nastawienie na współpracę i zrozumienie emocji, opinii i pomysłów innych osób zwiększa dynamikę zespołu. Podczas gdy niezależna praca sprzyja rozwojowi osobistemu i zdolnościom strategicznym, utrzymanie umiejętności nawiązywania kontaktów i wzmacnianie orientacji na współpracę są niezbędne. Równoważenie samodzielności z umiejętnościami pracy zespołowej wspiera proaktywne podejście, zapewniając skuteczny wkład w pracę grupy.

### Umiejętności słuchania

Rozpoznawanie i rozumienie intencji, potrzeb i emocji innych osób, a także umiejętność wczuwania się w ich punkt widzenia, to podstawowe umiejętności interpersonalne.

Uzyskane wyniki opisują osoby, które wyróżniają się rozumieniem i wczuwaniem się w uczucia, intencje i potrzeby innych, jednocześnie doceniając różne punkty widzenia. Priorytetowo traktują uważne słuchanie, starając się uchwycić podstawowe znaczenia przekazywane za pomocą słów i wyrażeń. Chętnie pomagają innym w poszerzaniu ich wiedzy i umiejętności, wykazując wrażliwość na ich potrzeby. Biegłe analizują i interpretują informacje, pomysły i emocje przekazywane poprzez język ciała i mimikę twarzy, wykazują ciekawość w zrozumieniu różnych perspektyw.

Wykazują silną skłonność do pełnego zaangażowania się w rozmowy, aktywnie słuchając i wyjaśniając kwestie, gdy jest to konieczne. Posiadają niezwykłą zdolność do rozpoznawania uczuć, intencji i potrzeb innych osób oraz czerpią satysfakcję z pomagania



innym. Ich biegłość w interpretowaniu sygnałów niewerbalnych zwiększa ich zrozumienie dynamiki interpersonalnej.

W sytuacjach, w których komunikacja może szwankować, korzystne jest wyraźniejsze komunikowanie się i podkreślanie kluczowych punktów w celu zapewnienia jasności. Ponadto, gdy rozmowy zbaczają z toru lub nie przynoszą obopólnych korzyści, delikatne przekierowanie dyskusji na istotne tematy może zwiększyć wydajność i skuteczność.

## Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości

### Orientacja na przedsiębiorczość

Silna orientacja przedsiębiorcza charakteryzuje się zdolnością do ustanawiania i realizacji długoterminowych strategii, a także gotowością do wykorzystywania okazji i podejmowania inicjatywy. Osoby osiągające wysokie wyniki wykazują się umiejętnościami nawiązywania kontaktów i budowania zaufania poprzez interakcje. Osoby przedsiębiorcze przodują w przyswajaniu i rozumieniu skomplikowanych informacji, wykazując się innowacyjnością i zaangażowaniem w ekspansję biznesową i zarządzanie ryzykiem. Wykazują naturalną skłonność do planowania, organizowania, budowania zespołu i przywództwa. Orientacja przedsiębiorcza popycha jednostki do przodu w ich przedsięwzięciach biznesowych.

### Planowanie i organizacja

Biegłe w planowaniu i organizowaniu zasobów ludzkich, fizycznych, finansowych i technologicznych, a także w budowaniu zespołu, przywództwie, szkoleniu i nadzorze. Osoby te wykazują się doświadczeniem w wyznaczaniu celów, decyzyjnością, elastycznością i myśleniem strategicznym. Doskonale radzą sobie z zarządzaniem czasem, organizowaniem zadań i radzeniem sobie ze złożonymi wyzwaniami, jednocześnie nadając priorytet precyzji i porządkowi. Dzięki silnej kontroli impulsów, konsekwentnie przedkładają długoterminowe cele nad natychmiastową gratyfikację i są doświadczone w koordynowaniu różnych wydarzeń i inicjatyw. Są znane ze swojej zdolności do ustalania jasnych celów z wytrwałością i zdolnością do adaptacji, zdobywając uznanie za skuteczne zarządzanie czasem i rozwiązywanie problemów. Skupiając się na



długoterminowych celach, czasami mogą przeoczyć krytyczne szczegóły w bieżących zadaniach. Równoważenie ustrukturyzowanego planowania z elastycznością i pozostawieniem czasu na refleksję, poprawia wyniki, promując osobiste spełnienie wraz z osiągnięciem długoterminowych celów.



#### Kompetencje strategiczne

Wyznaczanie, ocenianie i wdrażanie długoterminowych strategii dla przyszłości firmy i jej inicjatyw jest cechą charakterystyczną osób biegłych w wizjonerskim planowaniu, sprawności organizacyjnej, innowacyjności, proaktywnym myśleniu i podejmowaniu decyzji. Wykazują się umiejętnościami analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów, biegle syntetyzując informacje i wyciągając świadome wnioski. Posiadając wysoki stopień pewności siebie w podejmowaniu decyzji, wykazują się ciekawością intelektualną, kreatywnością, proaktywnością i produktywnością. Dodatkowo, ich zdolności przywódcze przejawiają się w umiejętności wywierania wpływu, przekonywania, negocjowania i skutecznego zarządzania swoimi zachowaniami, myślami i emocjami. Wykazują się skutecznością w planowaniu, rozwiązywaniu problemów, organizowaniu informacji i wyciąganiu wniosków, prezentując się jako innowacyjni myśliciele z silnym poczuciem pewności siebie w podejmowaniu decyzji. Ich zdolności przywódcze przejawiają się w umiejętności skutecznego przekonywania i negocjowania z innymi. Kreatywność, ciekawość intelektualna i innowacyjność są integralnymi aspektami ich podejścia. Czerpią satysfakcję ze spontaniczności i mogą znaleźć spełnienie w





odchodzeniu od sztywnych harmonogramów i zorganizowanych planów. Każda chwila kryje w sobie wyjątkowe możliwości, które mogą szybko przeminąć, gdy ktoś jest zajęty rozważaniami na temat przyszłości lub badaniem różnych możliwości. Ta skłonność do myślenia przyszłościowego może czasami prowadzić do zmęczenia psychicznego ciągłą kontemplacją. Obejmowanie intuicji, początkowych wrażeń i pielęgnowanie artystycznych skłonności może zapewnić zrównoważone podejście, wspierając spontaniczność i wzbogacając osobiste doświadczenia.



#### Kompetencje koncepcyjne

Posiadane umiejętności, takie jak podejmowanie decyzji, zdolność do przyswajania i rozumienia złożonych informacji, samokorekta poprzez uczenie się na błędach oraz innowacyjność ukierunkowana na rozwój biznesu i ograniczanie ryzyka, są cenionymi cechami. Ponadto, osoby z takimi wynikami wykazują się oryginalnością, kreatywnością i biegłością w myśleniu koncepcyjnym i opartym na zasadach. Są proaktywne w generowaniu nowych i praktycznych pomysłów oraz wykazują się umiejętnością rozumienia skomplikowanych sytuacji. Ich podejście do rozwiązywania problemów opiera się na logice i rozumowaniu, w połączeniu z otwartością na nowe doświadczenia i chęcią odkrywania innowacyjnych koncepcji.

Ważne jest, aby przyznać, że nie wszyscy mają ten sam poziom biegłości w myśleniu abstrakcyjnym. Dlatego też, podczas przekazywania abstrakcyjnych informacji i pomysłów innym, przedstawianie ich w praktyczny i konkretny sposób może zwiększyć jasność i złagodzić potencjalne nieporozumienia. Co więcej, ich intelektualna ciekawość i płodne



generowanie pomysłów może czasami przytłaczać innych, potencjalnie odwracając uwagę od głównej dyskusji.

#### Rozpoznawanie możliwości

Zdolność do pozyskiwania i usystematyzowania zasobów operacyjnych w celu uruchomienia i rozszerzenia nowego przedsięwzięcia, w połączeniu z identyfikowaniem i wykorzystywaniem możliwości, są kluczowymi cechami przedsiębiorczości. Osoby z takimi cechami są skłonne do odkrywania nowych doświadczeń, wykorzystywania okazji i wprowadzania innowacji. Doskonale rozpoznają pojawiające się możliwości i dopasowują popyt do podaży, odzwierciedlając proaktywnego ducha przedsiębiorczości. Ich sieci zwiększają dostęp do różnych źródeł informacji, wzmacniając ich możliwości badawcze. Podkreśla to ich biegłość w dostrzeganiu i wykorzystywaniu możliwości poprzez tworzenie sieci kontaktów i innowacyjne myślenie. Ich proaktywne podejście i umiejętność poruszania się w dynamice społecznej umożliwiają skuteczne wykorzystywanie okazji. Równowagę sieci kontaktów z ukierunkowanymi badaniami zapewnia świadome podejmowanie decyzji i minimalizuje ryzyko w działaniach przedsiębiorczych.

#### Tworzenie sieci kontaktów i relacji

Osoby z silnymi umiejętnościami interpersonalnymi wyróżniają się w budowaniu sieci kontaktów, wykorzystywaniu powiązań i stosowaniu perswazyjnej komunikacji oraz umiejętności rozwiązywania konfliktów. Nawiązują pozytywne relacje dzięki przyjaznej, elastycznej postawie i wysokiej inteligencji emocjonalnej. Priorytetowo traktując współpracę i znaczące powiązania, rozwijają się w środowiskach opartych na współpracy, umiejętnie wpływając na innych i jednocząc zespoły wokół wspólnych celów. Podkreśla to ich towarzyską naturę i zdolności przywódcze, kładąc nacisk na ich umiejętności wspierania relacji i poruszania się w dynamice społecznej. Zachowanie równowagi pomiędzy osobistymi celami, a rozległymi sieciami kontaktów ma kluczowe znaczenie. Efektywne zarządzanie czasem zapewnia, że zaangażowanie społeczne wspiera rozwój zawodowy bez uszczerbku dla planowania strategicznego. Osiągnięcie tej równowagi wzmacnia ich mocne strony interpersonalne i ogólny sukces.



## Zdolności poznawcze

### Zdolności poznawcze

Wysokie zdolności poznawcze oznaczają biegłą zdolność do generowania, organizowania i skutecznego dostosowywania wiedzy środowiskowej. Osoby o dużych zdolnościach poznawczych wykazują przyspieszone przetwarzanie informacji i szybkie nabywanie nowych umiejętności i zadań. Ułatwia to szybkie uczenie się i adaptację do określonych działań.

### Pamięć

Silne zdolności pamięciowe obejmują skomplikowane procesy kodowania, przechowywania i przywoływania doświadczeń, kładąc nacisk na tworzenie skojarzeń między zapamiętanymi danymi, określanymi jako pamięć robocza. Wizualna pamięć krótkotrwała, składnik pamięci roboczej, pomaga w przetwarzaniu i rozpoznawaniu relacji w ramach informacji wizualnych.

Osoby z solidnymi umiejętnościami pamięciowymi wykazują się doskonałą pamięcią wzrokową, ułatwiającą wydajne przetwarzanie danych wizualnych i łatwe ich przywoływanie przez dłuższy czas. Doskonale radzą sobie z dostrzeganiem powiązań między fragmentami informacji. Wykazują imponujące umiejętności w zakresie pamięci wzrokowej, umożliwiając wydajne przetwarzanie i wyszukiwanie informacji wizualnych. Co więcej, wykazują się umiejętnością dostrzegania związków między przechowywanymi informacjami.

W kontekście zawodowym zdolności poznawcze, takie jak pamięć, są korzystne, ale równie ważne są umiejętności interpersonalne i przedsiębiorcze. Podczas gdy silna pamięć pomaga w różnych zawodach, zdolność do skutecznego wykorzystywania zapamiętanych informacji w praktycznych zadaniach i rozróżniania krytycznych danych w celu ich zachowania jest niezastąpiona. Dodatkowo, umiejętność poruszania się po ogromnych zasobach informacji online jest coraz bardziej ceniona. Wykorzystanie mocnych stron poznawczych do tworzenia połączeń między faktami i wspierania innowacyjnych pomysłów jest kluczowe.



### Rozumowanie numeryczne

Rozumowanie numeryczne obejmuje tworzenie nowych reprezentacji umysłowych poprzez manipulowanie dostępnymi danymi, w tym identyfikowanie relacji między cyframi i rozumienie zasad rządzących zbiorami liczbowymi. Niski poziom rozumowania numerycznego oznacza biegłość ograniczoną do zadań o umiarkowanej złożoności obejmujących logiczne myślenie i operacje numeryczne. Osoby o niższych umiejętnościach rozumowania numerycznego mogą napotykać wyzwania w arytmetyce i ustalaniu powiązań między elementami numerycznymi.

Niektóre osoby mogą mieć trudności z dostrzeganiem zależności między cyframi i rozwiązywaniem problemów arytmetycznych, ale radzą sobie z prostymi zadaniami logicznymi. Ważne jest, aby zdawać sobie sprawę, że umiejętności rozumowania można rozwijać poprzez praktykę.

Podczas gdy spontaniczność w podejmowaniu decyzji i działań może być osobiście wyzwalająca, wiele zawodów wymaga umiejętności dostrzegania logicznych relacji między liczbami, informacjami lub słowami oraz wyrażania, w jaki sposób różne elementy łączą się w scenariuszach przyczynowo-skutkowych. Istotne jest, aby pamiętać, że proces rozumowania może być doskonałony poprzez celową praktykę.



### Kreatywne podejście

Zdolność do wprowadzania innowacji i generowania wartościowych produktów charakteryzuje się niezależnym osądem, zainteresowaniem złożonością, wrażliwością estetyczną i chęcią podejmowania ryzyka. Nowość i znaczenie tych innowacji można ocenić w odniesieniu do konkretnych kontekstów i odbiorców.



Osoby o wysokim usposobieniu twórczym wykazują niezależne myślenie i tendencję do odbiegania od konwencjonalnych norm. Posiadają elastyczny styl poznawczy i chętnie przyjmują nowe pomysły. Co więcej, osoby o silnych skłonnościach twórczych wykazują odporność w pokonywaniu przeszkód i pozostają wytrwałe w dążeniu do swoich celów. Doceniają nonkonformizm i cenią osoby, które wykazują się niezależnym myśleniem. Ich zachowanie charakteryzuje się oryginalnością, generowaniem licznych pomysłów i utrzymywaniem samomotywacji. Wykazują się wytrwałością w pokonywaniu wyzwań. Posiadanie kreatywnej osobowości daje znaczące korzyści, szczególnie w zawodach, które nagradzają elastyczne myślenie, oryginalność i chęć kwestionowania konwencjonalnej mądrości. Ważne jest jednak, aby zdawać sobie sprawę, że przestrzeganie zasad, reguł i ustalonych praktyk jest często niezbędne w środowisku zawodowym, które wymaga zgodności ze standardami. W takich środowiskach kreatywne podejście może nie zawsze mieć zastosowanie i może potencjalnie utrudniać wykonywanie rutynowych zadań. Czasami konwencjonalne rozwiązania mogą okazać się bardziej skuteczne. Co więcej, ważne jest, aby przyznać, że kreatywny sposób myślenia może stanowić wyzwanie w interpersonalnej dynamice, ponieważ inni mogą mieć trudności ze zrozumieniem lub docenieniem niekonwencjonalnych wzorców myślenia.

#### Podzielność uwagi

Podzielność uwagi odnosi się do efektywnej alokacji ograniczonych zasobów umysłowych, umożliwiając jednostkom przetwarzanie wielu bodźców lub reagowanie na różne wymagania jednocześnie. Zdolność ta pozwala osobom zarządzać wieloma działaniami jednocześnie.

Osoby obdarzone wysokim poziomem podzielności uwagi wykazują się biegłością w szybkim przenoszeniu uwagi między zadaniami, co podkreśla ich najwyższą zdolność w tej dziedzinie. Doskonale radzą sobie z zadaniami, które wymagają jednoczesnego skupienia uwagi na wielu czynnościach. Jeśli dana osoba posiada tę umiejętność, zazwyczaj przewyższa innych w zarządzaniu zadaniami, które wymagają jednoczesnego przełączania uwagi.

Podczas gdy podzielność uwagi jest korzystna, ważne jest, aby uznać, że umiejętności interpersonalne, wraz ze zdolnościami poznawczymi, są niezbędne w środowisku



zawodowym. Ponadto ważne jest, aby przyznać, że nie wszystkie zadania wykorzystują podzielność uwagi. Niektóre sytuacje wymagają skupionej koncentracji.

### Wyobraźnia przestrzenna

Wyobraźnia przestrzenna odnosi się do zdolności postrzegania kierunku, wizualizacji obiektów z wielu perspektyw i przewidywania transformacji w relacjach przestrzennych. Umiejętność ta wspiera zadania takie jak przestawianie mebli w pokoju, ułatwiając porównywanie obiektów i przewidywanie zmian w ich położeniu lub wyglądzie fizycznym. Osoby o przeciętnym poziomie wyobraźni przestrzennej mogą doświadczać wyzwań związanych z dokładnym postrzeganiem kierunku, wizualizacją obiektów pod różnymi kątami i skutecznym porównywaniem obiektów. Z kolei osoby z silną wyobraźnią przestrzenną wykazują się dobrym wyczuciem kierunku i biegłością w wizualizacji obiektów z różnych perspektyw. Doskonale radzą sobie z porównywaniem obiektów i są biegłe w przewidywaniu zmian w relacjach przestrzennych. Posiadanie dobrej wyobraźni przestrzennej zwiększa zdolność do poruszania się w środowiskach przestrzennych, wizualizowania transformacji i skutecznego manipulowania obiektami w różnych ustawieniach.

## 2.1: Wyniki testów i porady dotyczące kariery

Moduł raportowania wyników i udzielania porad zawodowych został zintegrowany z pakietem oceny PATH podczas fazy walidacji. Moduł ten dostarcza odrębne raporty zarówno dla ocenianej osoby, jak i doradcy. Raporty obejmują następujące elementy:

1. Wyniki ilościowe są prezentowane za pomocą wykresów przedstawiających wyniki testowanej osoby.
2. Analiza jakościowa z wynikami testu w różnych wymiarach, dostosowana zarówno do badanej osoby, jak i doradcy.
3. Zalecenia dla doradców dotyczące obszarów wymagających rozwoju.
4. Identyfikacja mocnych stron ocenianej osoby istotnych dla określonych ról zawodowych.

Wyniki ilościowe są wizualnie przedstawione w formie wykresu dla testowanej osoby. Szczegółowe opisy jakościowe wyników zawierają zróżnicowane informacje oparte na poziomach wydajności w każdej skali testowej (wyniki stenowe). Dodatkowe informacje



kontekstowe są dostarczane, gdy wyniki mieszczą się w zakresie 1-4 stenów lub 6-10 stenów, oferując wskazówki dotyczące implikacji dla wyboru kariery.

Doradcy otrzymują wersję raportu zawierającą tabelę wyników stenowych i informacje uzupełniające z zaleceniami doradczymi. Raport dla badanej osoby jest generowany w formacie PDF natychmiast po zakończeniu testu, dostępny do natychmiastowego przejrzenia lub późniejszego pobrania z profilu online użytkownika. Automatycznie wyodrębnione akapity z tego raportu są również zintegrowane z CV i E-Portfolio danej osoby w celu dalszej personalizacji.

Porady dotyczące kariery są generowane na podstawie indywidualnych wyników testu, z wykorzystaniem opisów zawodów ISCO-08 przeanalizowanych podczas wstępnej fazy rozwoju zestawu narzędzi PATH. Dla doradców zawodowych, w tym psychologów lub pedagogów, raport zapewnia kompleksową charakterystykę ocenianej osoby, obejmującą cechy osobowości, tendencje temperamentalne i predyspozycje społeczne. Przedstawia mocne strony, obszary wymagające poprawy, potencjalne zastosowania i strategie wspierające efektywne działanie i adaptację sytuacyjną.

Doradztwo zawodowe kończy się informacjami przedstawiającymi ścieżki edukacyjne niezbędne do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako odpowiednie w ramach zestawu narzędzi PATH, zilustrowanych na poniższym rysunku.



Analizowana osoba, wraz z rodzicami, nauczycielami i wychowawcami zaangażowanymi w prowadzenie ucznia przez proces oceny predyspozycji zawodowych, otrzymuje wyniki



dostosowane do ich konkretnych potrzeb. Wyniki te składają się na interpretację psychologiczną, której celem jest umożliwienie badanym osobom poznanie swoich atrybutów w jasny i zrozumiały sposób. Interpretacja wykorzystuje terminologię i wyjaśnienia dostępne dla osób niezaznajomionych z praktyką zawodowego lub psychologicznego doradztwa. Mocne i słabe strony są określone jako obszary do dalszego rozwoju, wraz z możliwościami poprawy. Ta wersja narzędzia doradczego została zaprojektowana tak, aby umożliwić każdemu uczniowi samodzielne podejmowanie takich ocen i zrozumienie jasnych opisów ich wyników. Interpretacja kładzie nacisk na konstruktywne spojrzenie na zwiększanie zasobu możliwości i rozwijanie nowych umiejętności.

### Przykład

Szacunkowo na podstawie uzyskanych wyników możesz skupić się na następujących dziedzinach/grupach zawodów dotyczących Twojej przyszłej kariery:

*Artystyczne*

*Społeczne*

*Nauki przyrodnicze*

Szacunkowo na podstawie uzyskanych punktów można rozważyć następujące zawody z zalecanych dziedzin:

*Specjaliści ds. ochrony środowiska (ISCO 2133)*

*Specjaliści ds. public relations (ISCO 2432)*

*Psychologowie (ISCO 2634)*





### Specjaliści ds. ochrony środowiska

Specjaliści ds. ochrony środowiska badają i oceniają wpływ działalności człowieka na środowisko, taki jak zanieczyszczenie powietrza, wody i hałas, skażenie gleby, zmiany klimatyczne, toksyczne odpady oraz wyczerpywanie się i degradacja zasobów naturalnych. Opracowują plany i rozwiązania w celu ochrony, przekształcania, przywracania, minimalizowania i zapobiegania dalszym szkodom dla środowiska.

Zawód ten może obejmować następujące zadania:

- (a) Prowadzenie badań, wykonywanie testów, zbieranie próbek, przeprowadzanie analiz terenowych i laboratoryjnych w celu zidentyfikowania źródeł problemów środowiskowych oraz zalecanie sposobów zapobiegania, kontrolowania i naprawiania skutków takich problemów.
- (b) Ocena prawdopodobnego wpływu, jaki potencjalne lub proponowane działania, projekty i zmiany mogą mieć na środowisko, oraz zalecanie, czy takie zmiany powinny być kontynuowane.
- (c) Opracowywanie i koordynowanie wdrażania systemów zarządzania środowiskowego w celu umożliwienia organizacjom identyfikowania, monitorowania i kontrolowania wpływu ich działań, produktów i usług na środowisko.
- (d) Przeprowadzanie audytów w celu oceny wpływu istniejących działań, procesów, odpadów, hałasu i substancji na środowisko.
- (e) Ocena zgodności organizacji z przepisami i wytycznymi rządowymi, identyfikacja naruszeń i określenie odpowiednich działań naprawczych.
- (f) Zapewnienie doradztwa technicznego i usług wsparcia dla organizacji w zakresie najlepszych sposobów radzenia sobie z problemami środowiskowymi w celu zmniejszenia szkód środowiskowych i zminimalizowania strat finansowych.
- (g) Opracowywanie planów ochrony

Podobne zawody:

- Przykłady zawodów sklasyfikowanych tutaj: Analityk zanieczyszczeń powietrza
- Urzędnik ds. ochrony środowiska
- Naukowiec ds. ochrony przyrody
- Ekolog
- Doradca ds. ochrony środowiska



- Audytor środowiskowy
- Konsultant ds. ochrony środowiska
- Naukowiec zajmujący się badaniami środowiskowymi
- Naukowiec zajmujący się środowiskiem
- Strażnik parku
- Analityk jakości wody

Minimalne kwalifikacje:

Absolwent kierunku „ochrona środowiska”.





### **Specjaliści ds. public relations**

Specjaliści ds. public relations planują, rozwijają, wdrażają i oceniają strategie informacyjne i komunikacyjne, które tworzą zrozumienie i pozytywny obraz firm i innych organizacji, ich towarów i usług oraz ich roli w społeczności.

Zawód ten może obejmować następujące zadania:

- (a)** Planowanie i organizowanie kampanii reklamowych i strategii komunikacyjnych
- (b)** Doradzanie kadrze kierowniczej w zakresie wpływu ich polityk, programów i praktyk na public relations w zakresie przygotowywania i kontrolowania wydawania wiadomości i komunikatów prasowych.
- (c)** Podejmowanie i zlecanie badań opinii publicznej, analizowanie ich wyników oraz planowanie kampanii public relations i promocyjnych.
- (d)** Organizowanie specjalnych wydarzeń, seminariów, rozrywkę, konkursów i funkcji społecznych w celu promowania dobrej woli i korzystnego rozgłosu.
- (e)** Reprezentowanie organizacji i organizowanie wywiadów z mediami reklamowymi
- (f)** Uczestniczenie w spotkaniach biznesowych, towarzyskich i innych w celu promowania organizacji.
- (g)** Zlecenie i uzyskiwanie zdjęć i innych materiałów ilustracyjnych
- (h)** Wybieranie, ocenianie i poprawianie materiałów dostarczonych przez autorów reklam, fotografów, ilustratorów i inne osoby w celu stworzenia korzystnego rozgłosu.

Podobne zawody:

- Przykłady zawodów sklasyfikowanych tutaj:
- Specjalista ds. public relations

Minimalne kwalifikacje:

Studia licencjackie, wyższe wykształcenie zawodowe lub techniczne (dwa lata)



## Psychologowie

Psychologowie badają i studiują procesy umysłowe i zachowania ludzi jako jednostek lub w grupach oraz stosują tę wiedzę w celu promowania dostosowania i rozwoju osobistego, społecznego, edukacyjnego lub zawodowego.

Zawód ten może obejmować następujące zadania:

- (a) Planowanie i przeprowadzanie testów w celu pomiaru cech umysłowych, fizycznych i innych, takich jak inteligencja, zdolności, predyspozycje, potencjał itp. oraz interpretacja i ocena wyników, a także udzielanie porad
- (b) Analizowanie wpływu dziedziczności, czynników społecznych, zawodowych i innych na indywidualne myślenie i zachowanie.
- (c) Prowadzenie rozmów doradczych lub terapeutycznych z osobami i grupami oraz świadczenie usług następczych
- (d) Utrzymywanie wymaganych kontaktów, np. z członkami rodziny, władzami oświatowymi lub pracodawcami.
- (e) Badanie czynników psychologicznych w diagnozowaniu, leczeniu i zapobieganiu chorobom psychicznym oraz zaburzeniom emocjonalnym lub osobowości, a także konsultacje z powiązаныmi specjalistami
- (f) Przygotowywanie artykułów naukowych i raportów
- (g) Formułowanie testów osiągnięć, diagnostycznych i predykcyjnych do wykorzystania przez nauczycieli w planowaniu metod i treści nauczania.
- (h) Przeprowadzanie ankiet i badań dotyczących projektowania miejsc pracy, grup roboczych, morale, motywacji, nadzoru i zarządzania.
- (i) Rozwijanie teorii, modeli i metod interpretacji i opisu ludzkich zachowań

Podobne zawody:

Przykłady zawodów sklasyfikowanych tutaj:

- Psycholog kliniczny
- Psycholog edukacyjny
- Psycholog organizacyjny
- Psychoterapeuta
- Psycholog sportowy
- Psychiatry



Minimalne kwalifikacje:

Kształcenie na poziomie licencjackim

## 2.3: Ćwiczenia praktyczne dla doradców zawodowych dotyczące interpretacji wyników testu PATH

Interpretacja wyników testu PATH może być wyzwaniem zarówno dla doradców, jak i osób indywidualnych. Aby pomóc w tym procesie, doradcy zawodowi mogą skorzystać z następujących praktycznych ćwiczeń, które mogą pomóc osobom badanym zrozumieć ich wyniki i zastosować je w planowaniu kariery i rozwoju osobistym.

### Ćwiczenie 1: Karta zawodu - zbieranie informacji o zawodach

Cel: Umiejętność analizowania i oceniania zawodów, zdobywania wiedzy i analizowania rynku pracy.

Nazwa zawodu/stanowiska:
Opisz powody, dla których wybrałeś to stanowisko/ten zawód.
Czy znasz obowiązki i zadania pracownika w wybranym przez siebie zawodzie?
<i>Wymień zadania i obowiązki pracownika:</i>
<i>Opisz typowy dzień pracy:</i>
Umiejętności wymagane do wykonywania pracy:
<i>Konkretne umiejętności potrzebne do wypełniania obowiązków na tym stanowisku:</i>
<i>Umiejętności ogólne - przydatne w tym zawodzie i przydatne w życiu codziennym:</i>
Cechy osobowości przydatne w tym zawodzie:



Które cechy osobowości zwiększą Twoje szanse na odniesienie sukcesu w tym zawodzie?
Które z Twoich wartości będziesz mógł realizować w tym zawodzie? Zapisz je.
Warunki pracy:
<p><i>Opisz typowe miejsce wykonywania tej pracy:</i></p> <p><i>Jakie czynniki mogą zagrażać bezpieczeństwu i zdrowiu osób pracujących w tym zawodzie?</i></p> <p><i>Jakie są standardowe godziny pracy?</i></p> <p><i>Jakie jest standardowe wynagrodzenie na tym stanowisku?</i></p>
Możliwości rozwoju:
<p><i>Jakiego rodzaju świadectwa szkolne, szkolenia, kursy uniwersyteckie itp. są niezbędne do wykonywania tej pracy?</i></p> <p><i>Znajdź i zapisz wszystkie kursy, które uczą umiejętności niezbędnych do wykonywania tej pracy:</i></p>
Czy ten zawód jest dla Ciebie odpowiedni?
<p><i>Co sprawia, że jesteś dobrym kandydatem do tej pracy?</i></p> <p><i>Co najbardziej denerwuje Cię/nie odpowiada Ci w tej pracy?</i></p>

## Ćwiczenie 2: Identyfikacja kluczowych zainteresowań i mocnych stron.

Cel: Pomoc osobom badanym w rozpoznaniu i ustaleniu priorytetów, ich zainteresowań zawodowych i mocnych stron.

1. Przejrzyj raport z testu PATH:



- Poproś osobę o przejrzanie sekcji zainteresowań zawodowych w raporcie z testu PATH. Obejmuje ona tabele i opisy zainteresowań, takich jak artystyczne, społeczne, przyrodnicze itp.

2. Podświetl znaczące wyniki:

- Zidentyfikuj i podkreśl wyniki w wysokich (9-10) i bardzo wysokich (7-8) przedziałach. Omów, co te wyniki oznaczają pod względem zainteresowań danej osoby i jak są one zgodne z potencjalnymi ścieżkami kariery.

3. Pytania do dyskusji:

- Jakie zainteresowania uzyskały najwyższy wynik i jak odnoszą się one do Twojej obecnej ścieżki edukacyjnej?

- Czy są jakieś niespodzianki lub nowe obszary zainteresowań, których wcześniej nie brałeś pod uwagę?

- W jaki sposób obszary Twoich największych zainteresowań wpływają na Twoje obecne studia/kierunek nauki?

4. Plan działania:

- Opracuj plan działania mający na celu odkrywanie lub rozwijanie tych zainteresowań. Może to obejmować badanie powiązanych karier, znalezienie możliwości wolontariatu lub zapisanie się na odpowiednie kursy.

### Ćwiczenie 3: Dostosowanie zainteresowań do możliwości rozwoju zawodowego

Cel: Dopasowanie zainteresowań i mocnych stron poszczególnych osób do odpowiednich możliwości kariery.

1. Przegląd zainteresowań zawodowych:

- Korzystając z sekcji zainteresowań zawodowych w teście PATH, omów kariery, które są zgodne z głównymi zainteresowaniami danej osoby. Odnies się do konkretnych grup zawodowych lub zawodów wspomnianych w raporcie.

2. Zadanie badawcze:

- Poproś, aby osoba badania prześledziła co najmniej trzy ścieżki kariery, które są zgodne z jej największymi zainteresowaniami. Powinna ona zbadać opisy stanowisk, wymagane kwalifikacje, potencjalnych pracodawców i typowy przebieg kariery.

3. Lista zalet i wad:



- Poproś, aby osoba badana stworzyła listę zalet i wad dla każdej opcji kariery, którą zbadała. Omów wyniki i preferencje podczas następczej sesji.

4. Następcne kroki:

- Na podstawie dyskusji pomóż danej osobie nakreślić kolejne kroki w celu podążania wybraną ścieżką kariery. Może to obejmować nawiązywanie kontaktów, dalszą edukację lub zdobywanie odpowiedniego doświadczenia.



## Rozdział III: Projekt i wymiary narzędzia PATH

### Wprowadzenie

W oparciu o teorię osobowości NEO-PI-R i zgodnie z aktualnymi teoriami naukowymi, metodologiami obliczeń psychometrycznych i standardami Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego (APA), istnieją zweryfikowane oceny, które profilują osoby pod kątem pięciu czynników osobowości i ich 30 powiązanych aspektów.

Dzięki profilowaniu i analizie tych ocen możliwe jest zidentyfikowanie "umiejętności miękkich", które charakteryzują tendencje behawioralne danej osoby i ocena stopnia, w jakim te kompetencje są obecne. Oceny zostały zaprojektowane w celu wspierania profesjonalistów, takich jak psychologowie, doradcy zawodowi, rekruterzy i nauczyciele w działaniach związanych z doradztwem akademickim i zawodowym, rozwojem zawodowym i doбором personelu.

Umiejętności miękkie - określane również jako umiejętności przekrojowe - (np. komunikacja, wrażliwość interpersonalna, inteligencja emocjonalna, precyzja i dyscyplina, planowanie i





organizacja, przywództwo itp.) reprezentują obserwowalne wyniki cech osobowości pod względem podejścia i zachowania. Są to tendencje behawioralne, które różnicują jednostki pod względem sposobu radzenia sobie z sytuacjami, rozwiązywania problemów i interakcji zarówno w życiu, jak i w kontekście zawodowym. Z tego powodu są one również określane jako "przekrojowe"/transferowalne, ponieważ mogą się przejawiać w różnych kontekstach i są częścią osobistego zestawu narzędzi. Wskazują i mogą przewidzieć stopień przydatności do danej ścieżki edukacyjnej lub roli zawodowej.

Unia Europejska definiuje kompetencje przekrojowe jako te umiejętności, które *"pozwalają obywatelom na świadome działanie w wysoce złożonym kontekście społecznym i podejmowanie wyzwań stawianych przez coraz bardziej zdigitalizowane i wzajemnie powiązane modele organizacyjne"*.

Na obecnym rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie na osoby kreatywne, odpowiedzialne, autonomiczne, zdolne do rozwiązywania problemów i zdolne do współpracy. Dlatego strategiczne jest, aby umiejętności miękkie były centralnym elementem programów edukacyjnych i dydaktycznych, w szczególności w szkołach średnich.



### 3.1 Rola edukacji w rozwoju umiejętności miękkich

#### 3.1.2 Kompetencje przekrojowe w szkolnych programach nauczania

Na przykład we Włoszech projekt PCTO (Pathways for Transversal Skills and Guidance) ma na celu poprowadzenie uczniów przez proces samoświadomości, wyposażając ich w



efektywne wykorzystanie ich kompetencji w zarządzaniu zarówno obowiązkami szkolnymi, jak i codziennymi czynnościami, wspieraniu relacji interpersonalnych i podejmowaniu świadomych decyzji akademickich, osobistych i ostatecznie zawodowych. Są to prawdziwe doświadczenia w zakresie poradnictwa, dzięki którym uczniowie mogą:

- Angażować się w sytuacje edukacyjne w nowych kontekstach;
- Pracować w grupach i odnosić się do osób spoza ich środowisk szkolnych i rodzinnych;
- Rozwijać umiejętności rozwiązywania problemów i diagnostyki;
- Wspierać umiejętności samooceny i oceny wzajemnej.

Szkoła ma zatem mandat do wprowadzania innowacji i integracji tradycyjnego modelu edukacyjnego: wdrażanie innowacyjnych praktyk i strategii edukacyjnych umożliwi uczniom rozwijanie umiejętności i kompetencji wymaganych w dzisiejszym systemie gospodarczym. Kluczową koncepcją jest możliwość transferu: im więcej umiejętności i kompetencji zostanie nabytych w szkole i kontekście społecznym, tym większe prawdopodobieństwo, że zostaną one przeniesione do różnych sytuacji i środowisk pracy, gdy zajdzie taka potrzeba.

Cele PCTO Pathways są zatem następujące:

1. Wdrożenie elastycznych metod uczenia się, które łączą szkolenie w klasie z praktycznym doświadczeniem;
2. Promowanie poradnictwa dla uczniów poprzez rozwijanie ich zainteresowań, osobistych skłonności i stylów uczenia się;
3. Wzmocnienie efektywnego wykorzystania technologii cyfrowych.

Preferowane metodologie edukacyjne obejmują

- Zajęcia otwarte;
- Edukacja rówieśnicza;
- Odwrócona klasa;
- Programowe i pozalekcyjne zajęcia laboratoryjne;
- Odpowiednie narzędzia dydaktyczne i technologie informatyczne.

Podobnie, systemy organizacyjne napędzane konkurencyjnością rynkową są odpowiedzialne za wspieranie zarówno rozwoju osobistego, jak i zawodowego pracowników, nie tylko w zakresie umiejętności twardych, ale także *umiejętności miękkich*. Ciągłe szkolenia i profesjonalny coaching to narzędzia analizy i interwencji, które mogą wzmocnić jednostki,



wykorzystując ich "sposób bycia" i prowadząc je w kierunku samoświadomości oraz rozwoju osobistego, a także zawodowego.

### 3.1.2.1 Jak identyfikować cechy osobiste i rozwijać umiejętności miękkie u uczniów?

1. Uczniowie mogą uczestniczyć w krótkich stażach poza środowiskiem szkolnym, dających możliwość poznania sektorów i zawodów oraz dokonywania bardziej świadomych wyborów dotyczących ich przyszłych ścieżek nauki i kariery. Szkolenie w sytuacjach zawodowych, wyposaża uczniów w niezbędne umiejętności refleksyjne, które obejmują procesy myślowe i poznawcze kształtujące przyszłe zachowania i wybory zawodowe.

2. Przyjęcie metody obserwacji zachowań poprzez kierowane odgrywanie ról i pracę projektową umożliwia uczniom ćwiczenie i analizowanie takich sytuacji, jak

- . Proces komunikacji i zarządzania relacjami: komunikacja werbalna, niewerbalna i za pośrednictwem nowych mediów;
- . Postawy i zachowania przejawiane w sytuacjach problematycznych;
- . Umiejętność organizowania działań w ustalonych ramach czasowych;
- . Umiejętność wdrażania działań, które sprzyjają współpracy na rzecz osiągnięcia wspólnych celów;
- . Identyfikowanie luk w umiejętnościach behawioralnych, na podstawie których można działać i interweniować za pomocą ukierunkowanych aktywności (np. wskazówek, dodatkowych ćwiczeń).

Uczniowie powinni mieć również zagwarantowane możliwości uczestniczenia w fakultatywnych zajęciach w szkole i poza szkołą (takich jak zajęcia kulturalne, kreatywne, rekreacyjne, wolontariat, sport itp.) Zajęcia te zapewniają uczniom możliwość potwierdzenia i wykorzystania swoich zdolności, umiejętności i talentów, pozwalając im ujawniać swój najlepszy potencjał.

0. Rozmowa doradcza: Proces samoświadomości (lepiej zdefiniowany jako proces postrzegania siebie), w którym doświadczenia ucznia i zdobyta wiedza są wykorzystywane, aby pomóc mu znaleźć spójność między jego potencjałem, obecnymi okolicznościami i planami na przyszłość. Rozmowa ułatwia podejmowanie decyzji w oparciu o priorytety i system wartości.

1. Rolą doradców zawodowych jest:

- Poznanie sytuacji osobistej, rodzinnej i ekonomicznej ucznia;



- Zidentyfikowanie z uczniem jego umiejętności, kompetencji i potencjału, który posiada i uważa za ważny;
- Zidentyfikowanie zainteresowań, pasji i predyspozycji;
- Zidentyfikowanie wartości, uczuć i emocji, które są ważne dla ucznia;
- Poprowadzenie ucznia w formułowaniu celów edukacyjnych i zawodowych;
- Pomoc uczniowi w określaniu celów poprzez ustanowienie sekwencji możliwych działań, które stworzą spójny i realistyczny plan działania, zawierający konkretne terminy realizacji;
- Podkreślenie możliwości w ramach systemu edukacji/szkoleń i rynku pracy.



Krajowy Plan Odbudowy i Odporności (PNRR) umożliwia wdrożenie licznych ścieżek i interwencji w celu promowania poradnictwa w różnych liniach inwestycyjnych zarządzanych przez włoskie Ministerstwo Edukacji, takich jak:

<i>Nowe kompetencje i nowe języki</i>	Linia ta oferuje możliwość prowadzenia wysoce innowacyjnych działań doradczych w zakresie studiów i kariery zawodowej w dyscyplinach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka) we wszystkich szkołach podstawowych i średnich.
<i>Interwencje w celu zmniejszenia różnic i przedwczesnego kończenia nauki:</i>	Obszar ten zapewnia szkołom różnorodne narzędzia do personalizacji szkoleń i poradnictwa dla uczniów borykających się z trudnościami w nauce, mając na celu wspieranie ich w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i szkoleniowych, a także angażowanie rodzin w ten proces.
<i>Zintegrowane nauczanie cyfrowe</i>	Inicjatywa ta umożliwia ścieżki szkoleniowe dla personelu szkolnego w zakresie cyfryzacji i wykorzystania innowacyjnych



	metod nauczania. Obejmuje ona również spersonalizowane poradnictwo , koncentrujące się na uczniu i jego aspiracjach, aby pomóc odkrywać talenty każdej osoby.
<i>Rozwój systemu kształcenia wyższego w akademiach ITS</i>	Środek ten przewiduje promowanie działań doradczych mających na celu uzyskanie innowacyjnych kwalifikacji o wysokiej wartości technologicznej i znaczących wynikach zatrudnienia, promowanych przez wyższe instytuty techniczne.

### 3.1.2.2 Jak identyfikować cechy osobiste i rozwijać umiejętności miękkie u pracowników?

Poniższe działania nakreślają, w ogólnym zarysie, sposoby prowadzenia osób przez ścieżki kariery i umieszczania odpowiednich zasobów ludzkich na stanowiskach, które są zgodne z ich wiedzą, umiejętnościami, postawami i kompetencjami.

#### 1. Rozmowa kwalifikacyjna

Po zmapowaniu umiejętności przekrojowych potrzebnych firmie do pełnienia określonej roli, zadaniem rekrutera jest zidentyfikowanie ich obecności poprzez ukierunkowane, kontekstowe i sytuacyjne pytania. Oprócz umiejętności twardych, tendencje behawioralne i kompetencje są "badane" za pomocą pytań otwartych, które pozwalają kandydatowi wyrazić, w jaki sposób wykazał się wymaganymi kompetencjami w określonych sytuacjach, często na konkretnych przykładach. Przykładowo, kandydat może zostać zapytany o to, w jaki sposób rozwiązał problematyczną sytuację, jak zorganizował i zaplanował swoją pracę lub jak pracuje i komunikuje się w zespole.

#### 2. Działania centrum oceny

Działania te uzupełniają rozmowę kwalifikacyjną i są prowadzone głównie w grupach, ułatwiając pojawienie się dynamiki relacyjnej i powiązanych postaw behawioralnych oraz umiejętności przekrojowych. Obejmują one ćwiczenia symulacyjne (rzeczywistych lub hipotetycznych sytuacji w pracy), które wymagają analizy danych scenariuszy i mają na celu wydobycie kompetencji, takich jak zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca i inne. Ćwiczenia te mogą być również indywidualne: zarządzanie skrzynką odbiorczą, „koszyk zadań” (gdzie podejmowanie decyzji jest ćwiczone, gdy osoba mierzy się z symulacją i rozwiązuje problemy, przyjmując rolę inną



niż własna) lub przedstawianie studium przypadku i stawianie hipotez dotyczących działań, które należy podjąć.

### 3. Coaching kariery

Kiedy dana osoba chce przekształcić swoją pasję w zawód, rozpocząć nowe przedsięwzięcie lub zmierzyć się ze zmianami na ścieżce kariery, coaching kariery jest najskuteczniejszym narzędziem wspierającym zmiany w karierze.

Coaching kariery to interaktywny i spersonalizowany proces profesjonalnego wsparcia, który pomaga jednostkom zidentyfikować i osiągnąć ich cele zawodowe. Podejście to obejmuje coacha kariery pracującego z daną osobą w celu zbadania aspiracji, oceny umiejętności i mocnych stron, zidentyfikowania przeszkód i opracowania niestandardowych strategii (w tym strategii aktywnego poszukiwania pracy) w celu ich przezwyciężenia i zmaksymalizowania możliwości.

Trener kariery:

- Pomaga jednostce w planowaniu kariery;
- Pomaga wyznaczyć długoterminowe cele zawodowe;
- Zachęca do poszukiwania nowych opcji i możliwości zatrudnienia.

### 4. Wewnętrzne szkolenie personelu

Środowisko szkoleniowe, często oparte na metaforach i kontekstach praktyczno-doświadczalnych, to środowisko, w którym pracownicy są zachęceni do uświadomienia sobie swoich postaw i zachowań, aby świadomie zaangażować się w zmianę zachowań, przenosząc umiejętności i kompetencje z nieformalnego kontekstu (takiego jak zajęcia na świeżym powietrzu) do formalnego środowiska pracy (takiego jak biuro). Jeśli te doświadczenia są skuteczne, powinny ułatwiać "restrukturyzację poznawczą" i mieć zdolność do:

- Rozwijania zdolności do "wyczuwania" dynamiki grupy - rozpoznawanie tego, co czują inni i jak reagują na to, co się dzieje;
- Koncentracji na tym "co", "jak" i "dlaczego";
- Ćwiczenia umiejętności przekazywania i otrzymywania istotnych informacji zwrotnych.

Szkolenie umożliwia refleksję i rozpoznanie własnych mechanizmów funkcjonowania ("wiedzieć, jak być i wiedzieć, jak robić"), aktywowanie i doskonalenie umiejętności podejmowania decyzji w grupie, kreatywność w rozwiązywaniu złożonych problemów, wyrażanie oryginalnych punktów widzenia i interpretacji, zwracanie uwagi na szczegóły i rozpoznawanie powiązań między różnymi obszarami.

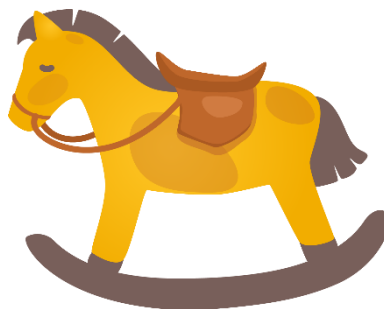


Szkolenie, rozumiane jako rzeczywista praktyka, ma wielką odpowiedzialność za kierowanie jednostkami i grupami w odkrywaniu wcześniej nieodkrytych możliwości, odblokowywaniu kreatywności i zbiorowej inteligencji oraz wspieraniu zmian osobistych i społecznych.

#### Wnioski

W oparciu o cechy osobowości i powiązane kompetencje omówione w poprzednim rozdziale, poniżej znajduje się szczegółowy zarys ćwiczeń/działań, które można wykonywać w celu identyfikacji i rozwijania umiejętności przekrojowych oraz kierowania osób na odpowiednie ścieżki zarówno w sektorze akademickim, jak i zawodowym.

Działania prowadzone w kontekście szkolnym i zawodowym służą jako przewodnik dla ekspertów, takich jak doradcy zawodowi, w obserwowaniu zachowań przejawianych w różnych sytuacjach. Poprzez obserwację i precyzyjne przekazywanie informacji zwrotnych, możliwe staje się zaprojektowanie profesjonalnych ścieżek doradztwa i coachingu, które albo wypełniają luki w umiejętnościach, albo rozwijają istniejące kompetencje.



### 3.2 Kreatywne myślenie - rozwiązywanie problemów: Ćwiczenia i aktywności

*Kreatywność: "Cnota twórcza, zdolność do tworzenia za pomocą intelektu i wyobraźni. W psychologii termin ten jest używany do opisanie procesu dynamiki intelektualnej charakteryzującej się: szczególną wrażliwością na problemy, zdolnością do generowania pomysłów, oryginalnością w pomysłach, zdolnością do syntezy i analizy oraz zdolnością do definiowania i strukturyzowania swoich doświadczeń i wiedzy w nowy sposób."*



### 3.2.1 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i rozwijaniu kreatywności w kontekście szkolnym

W dzisiejszych czasach kreatywność jest niewątpliwie kluczowym elementem w szkołach. Uczniowie muszą być stale stymulowani do twórczego rozwoju, ponieważ pozwala im to swobodnie wyrażać swoje myśli i pomysły. Istnieją dwa sposoby promowania kreatywności: wspieranie uczniów w generowaniu pomysłów i wspieranie pozytywnego środowiska uczenia się, w którym uczniowie mogą czuć się komfortowo.

Środowisko szkolne jest czynnikiem, którego nie należy lekceważyć, jeśli chodzi o uczenie się i doświadczenia formacyjne. Przyjazna i dobrze zorganizowana klasa może promować zarówno indywidualny, jak i zbiorowy rozwój uczniów, a także obieg pomysłów. Na przykład, biurka i krzesła mogą być ustawione w kręgu, a nie w tradycyjnym ustawieniu przodem do siebie. W ten sposób uczniowie siedzą obok siebie i mogą łatwiej dzielić się swoimi emocjami, pomysłami i przemyśleniami. Tak zwany "czas w kręgu" to doskonała strategia pozwalająca każdemu na wyrażanie siebie i zrozumienie uczuć innych. Nauczyciel lub doradca zawodowy powinien pełnić rolę moderatora i koordynatora zachęcającego do dyskusji i zadawania pytań. Ta metodologia nauczania jest obecnie coraz częściej stosowana w szkołach, gdzie istnieje rosnąca potrzeba pogłębiania samoświadomości i zrozumienia innych. Nauczyciele i doradcy zawodowi muszą zachęcać do kreatywnego myślenia, przełamując i zmieniając rozróżnienie między poprawnym a błędnym, bo uczniowie często powstrzymują się od wyrażania tego, co czują lub myślą z obawy przed popełnieniem błędu.

#### Działania:

- Stwórz przestrzeń do wysłuchania każdej myśli i pomysłu zaproponowanego w klasie, aby upewnić się, że żaden uczeń nie czuje się wykluczony lub odizolowany. Podstawową ideą jest to, że wszystkie pomysły, nawet te uważane za "absurdalne", mogą być udostępniane i nawet "głupota" jest brana pod uwagę, ponieważ reprezentuje inny i użyteczny punkt widzenia, który może prowadzić do nowych podejść i rozwiązań (ponowna ocena błędów).
- Zachęcanie do wymiany rozbieżnych pomysłów, wyrażania emocji i ułatwiania doświadczeń sensorycznych.
- Promowanie kreatywnego pisania, które pozwala rozwijać wyobraźnię i fantazję.
- Zachęcanie do rozwijania wyobraźni.
- Wdrożenie nauczania opartego na projektach (PBL): uczniowie uczą się głównie poprzez uczenie się przez doświadczenie, pracując w grupach nad projektem.





Podstawowym aspektem tej metody jest to, że projekt powinien być jak najbardziej realny i konkretny, odnoszący się do rzeczywistego i namacalnego problemu, dla którego uczniowie próbują znaleźć rozwiązanie. Podczas tego typu zajęć uczniowie zadają pytania, zastanawiają się, proponują hipotezy i omawiają swoje pomysły. Takie podejście jest również pomocne w umożliwianiu uczniom łączenia nauki w klasie z rzeczywistymi doświadczeniami, w analizowaniu problemów i rozwijaniu umiejętności związanych z życiem pozaszkolnym. Dodatkowo, uczniowie mogą rozwijać umiejętność pracy zespołowej i, co najważniejsze, aktywnego uczenia się i krytycznego myślenia.

- Zachęcanie do rozpoznawania problemów: wyobraź sobie potencjalne problemy, które mogą wyniknąć z danej sytuacji.
- Rozważenie możliwych zastosowań: zachęć uczniów do wyobrażenia sobie jak największej liczby interesujących i nietypowych zastosowań przedmiotów codziennego użytku.
- Stymulowanie do częstego formułowania pytań.
- Promowanie korzystania z technik symulacyjnych: przedstawianie sytuacji, w których uczniowie mają możliwość zastanowienia się nad możliwymi rozwiązaniami w celu osiągnięcia określonego rezultatu. Zwiększa to również umiejętności rozwiązywania problemów, nie tylko w matematyce i logice, ale także w kontekście mentalnym i behawioralnym.
- Promowanie korzystania z narzędzi multimedialnych opartych na obrazach, dźwiękach, grafice, filmach i muzyce.
- Zachęcaj do korzystania z map myśli: zaczynając od koncepcji "bodźca", trenuj uczniów, aby łączyli to słowo z innymi pomysłami, aktywując jak najwięcej połączeń. Ćwiczenie to, często wykorzystywane przez uczniów szkół średnich, wspiera tworzenie i reorganizację myśli, a tym samym łączenie pomysłów poprzez kreatywne myślenie. Mapy myśli (w przypadku których zaleca się stosowanie kolorów, obrazów i symboli) są przydatne we wszystkich działaniach związanych z myśleniem, pamięcią i rozwojem kreatywności, oferując przegląd wszystkich informacji wspierających rozwiązywanie problemów.
- Jak wspomniano wcześniej, organizacja doświadczeń formacyjnych lub staży poza kontekstem szkolnym, takich jak **PCTO** (Pathways for Transversal Skills and Guidance), została zaprojektowana jako zintegrowany model różnorodnych



doświadczeń mających na celu rozwijanie umiejętności przydatnych na rynku pracy. W kontekście kreatywności i myślenia dywergencyjnego, uczniom mogą być przydzielane różne działania i projekty, które są przydatne i niezbędne do podkreślenia ich elastyczności (zarówno poznawczej, jak i behawioralnej), zdolności adaptacyjnych i umiejętności rozwiązywania problemów.

Jako ilustracyjny i niewyczerpujący przykład, projekt PCTO można włączyć do zajęć pozalekcyjnych mających na celu rozwijanie umiejętności tworzenia pomysłów, innowacji i kreatywności.

Jednym z takich projektów był także "Startupper między szkolnymi ławkami", mający na celu naukę tworzenia pomysłów ("Zaprezentuj swój pomysł") i prototypowania ("Prototypuj swój pomysł") innowacyjnych projektów przedsiębiorczych, obejmujących wszystkie fazy rozwoju projektu. Uczniowie opracowali pomysł, tworzyli oparty na nim projekt i eksperymentowali z alternatywnymi rozwiązaniami, współpracując i dzieląc się doświadczeniami z rówieśnikami.

Przykładowe pomysły:

- Urządzenie do monitorowania zużycia wody do nawadniania upraw.
- Opaska ratunkowa dla dzieci na plaży, w pobliżu brzegu morza.
- Urządzenie do pomiaru parametrów takich jak jakość powietrza, jasność i temperatura w przestrzeniach przeznaczonych do aktywności sportowej, a także w miejscach takich jak muzea i teatry.
- Szklarnia dostosowująca się do warunków pogodowych za pomocą aplikacji.





## PCTO Project ParKour - Którą ścieżkę wybierzesz?

Projekt ten został zorganizowany jako duże laboratorium kreatywne, w którym uczniowie zostali zaproszeni do tworzenia narracyjnych i interaktywnych ścieżek dotyczących koncepcji "nowego społeczeństwa". Działania były skierowane do uczniów, którzy zbliżali się do krytycznej decyzji dotyczącej ich przyszłych ścieżek edukacyjnych; poprzez ćwiczenie kreatywności - postrzeganej jako aktywowanie oryginalności, elastyczności i płynności pomysłów - zachęcano ich do zastanowienia się nad swoimi przyszłymi aspiracjami i tym, czego oczekują od społeczeństwa, którego będą częścią. Był to pierwszy krok w długiej podróży ukierunkowanych wyborów, poczynawszy od orientacji uniwersyteckiej. Bawili się w wyobrażanie sobie i opowiadanie o przyszłym społeczeństwie, wyobrażając sobie, jak chcieliby, aby wyglądało i jaką rolę mieliby w nim odgrywać. Kreatywność w działaniu wymagała również umiejętności rozwiązywania problemów, które są niezbędne do stawienia czoła trudnym i stresującym sytuacjom. Kreatywne ćwiczenia i interakcje pozwoliły więc na nabycie realnych umiejętności, a także na zdobycie wiedzy i zdolności, które można zastosować w nowych problematycznych sytuacjach. W świecie, w którym trzeba być elastycznym, wydajnym, konkurencyjnym i zdolnym do innowacji, promowania siebie i dostosowywania się do przyszłych wymagań edukacyjnych i zawodowych, rozwijanie umiejętności przekrojowych/transferowalnych jest coraz bardziej konieczne.

### Rola doradcy zawodowego i nauczyciela

Promowanie takich działań w ramach szkolnego programu nauczania ma fundamentalne znaczenie dla pracy doradców zawodowych i nauczycieli. Działania te mają kluczowe znaczenie dla oceny modeli myślenia, obserwowania wzorców zachowań i dostarczania odpowiednich informacji zwrotnych w celu kształtowania lub prowadzenia uczniów w kierunku lepszych i adaptacyjnych działań i zachowań.

Ocena obecności pewnych kompetencji, w szczególności otwartości i kreatywności, jest kluczem do kierowania uczniów w stronę konkretnych studiów lub ścieżek kariery, które wymagają określonych cech.

Zadaniem doradcy zawodowego i nauczyciela jest obserwacja i ocena:

- Zdolności ucznia do "otwartości".



- Zdolności poznawczych: zwracanie uwagi na procesy rozumowania i ocena, czy dana osoba przestrzega sztywnych i sprawdzonych wzorców, czy też jest w stanie tworzyć nowe ramy dostosowane do różnych sytuacji.
- Umiejętności zarządzania własnymi pomysłami: ważne jest, aby uczniowie nauczyli się wykorzystywać pomysły, które generują.

### 3.2.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu kreatywności w kontekście organizacyjnym

Trenerzy, rekruterzy i doradcy zawodowi mają kluczowe zadanie określenia poziomu kompetencji posiadanych przez poszczególne osoby poprzez określone ćwiczenia i działania, które pomagają obserwować i przewidywać przyszłe zachowania pracowników.

Działania te często przybierają mniej lub bardziej zabawne formy; umożliwiają jednak uczestnikom (Roberto Luperini - *Giochi d'aula* 2023):

- Eksperymentowanie z efektami ich zachowania w dobrze zdefiniowanym otoczeniu;
- Zademonstrowanie ważności modelu behawioralnego: jeśli model naprawdę działa, powinien również działać w scenariuszu gry;
- Fizyczne angażowanie ludzi, zapobieganie czynnikom fizjologicznym utrudniającym naukę;
- Stymulację uczenia się: wiele umiejętności zależy od przygotowania fizycznego nawet przed treningiem poznawczym.

Poniżej znajdują się działania, które mogą być przeprowadzane podczas sesji szkoleniowych, procesów selekcji (centra oceny) i sesji oceny kompetencji, koncentrując się na kreatywności, twórczym rozwiązywaniu problemów, otwartości na innowacje i elastyczność.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 1 - Co zrobiłby "X"?

- Wielkość zespołu: 5-10 osób
- Czas trwania: 45-60 minut

**Instrukcje:** Przedstaw problem zebranej grupie, prosząc wszystkich, aby pomyśleli o sławnej osobie lub liderze, którego podziwiają. Może to być celebryta, biznesmen lub krewny. Wyzwaniem dla członków grupy jest poradzenie sobie z problemem tak, jakby byli tą osobą i przedstawienie swojego rozwiązania (punkty bonusowe za pełne wcielenie się w postać).



Korzyści z tego ćwiczenia: Korzystanie z tych samych schematów myślowych może często uniemożliwić optymalne rozwiązywanie problemów. Wchodząc w cudze buty, uczestnicy mogą odkryć nowe rozwiązania.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 2 - Tablica i świeca

- Cel: Wyjaśnienie teorii stałości funkcjonalnej i możliwości wykorzystania różnych metod w rozwiązywaniu problemów.
- Uczestnicy: 15
- Materiały: Tablica korkowa, pudełko pinezek, pudełko zapalek, świeca.
- Problem: Masz tablicę korkową, pudełko pinezek, pudełko zapalek i świecę.
- Twoim zadaniem jest przymocowanie świeczki do tablicy bez jej wypalenia.

Podziel uczestników na 4-5-osobowe podgrupy i daj im co najmniej 10 minut na znalezienie rozwiązania.

Rozwiązanie polega na wykorzystaniu wnętrza pudełka zapalek, przypięciu go do tablicy korkowej za pomocą pinezek, a następnie przymocowaniu świecy do pudełka za pomocą wosku przed jej zapaleniem. Po odkryciu rozwiązanie wydaje się oczywiste, ale dojście do niego nie jest łatwe. Pytanie, które należy zadać uczestnikom brzmi: dlaczego? Odpowiedzią Dunkera na to ćwiczenie jest to, że nasze umysły kojarzą przedmiot z określoną funkcją - w tym przypadku pudełko zapalek jest postrzegane jako pojemnik na zapalniczki. Nietypowe zastosowania przedmiotów nie są od razu widoczne. Zjawisko to nazywane jest funkcjonalną stałością.

#### DZIAŁANIE NR. 3 - Błyskawiczna debata

- Jak grać: Wybierz stymulujące tematy lub problemy i podziel zespół na dwie grupy: jedna popiera dany temat, a druga jest mu przeciwna. Zaangażuj się w ożywioną 1-minutową debatę, w której uczestnicy wykorzystują swoją kreatywność i umiejętności perswazji, aby bronić swojego stanowiska. Wybierz sędziego, który wyłoni zwycięzcę.
- Korzyści:
  - Doskonalenie umiejętności krytycznego myślenia, analizy i prezentacji argumentów
  - Stymulowanie zaufania poprzez perswazyjną komunikację.



#### DZIAŁANIE NR. 4 - Kreatywne rozwiązywanie problemów

- **Jak grać:** Przedstaw grupie trudny problem lub scenariusz i poproś ich o wygenerowanie jak największej liczby kreatywnych rozwiązań w określonym czasie.
  - *Przykład:* Klient skarży się na zwrot pieniędzy, do którego nie jest uprawniony. Jak przekazać złe wieści bez utraty zaufania?
- **Korzyści:**
  - Zachęcenie uczestników do odejścia od tradycyjnego myślenia i sprawdzenia niezbadanego terytorium kreatywności, torując drogę do kultury innowacji.
  - Wspieranie współpracy: każdy członek zespołu wnosi unikalną perspektywę, łącząc wysiłki w celu stworzenia pomysłowych rozwiązań.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 5 - Maraton pisania

- **Jak grać:** Wyznacz limit czasowy i rzuć członkom zespołu wyzwanie napisania krótkiej historii, wiersza lub kreatywnego tekstu w wyznaczonym czasie. Zachęć ich do uwolnienia wyobraźni i odkrywania różnych gatunków lub stylów.
- **Korzyści:**
  - Wzmacnianie więzi poprzez opowiadanie historii: członkowie grupy łączą się na głębszym poziomie, gdy ich narracje przeplatają się, pobudzając jedność i ducha zespołu, który będzie napędzał kreatywność.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 6 - Wyzwanie kulinarne

- **Jak grać:** Zorganizuj kulinarne wyzwanie, w którym zespoły muszą stworzyć danie przy użyciu określonego zestawu składników. Zachęcaj do kreatywnego myślenia i eksperymentowania z kombinacjami smaków i unikalnymi stylami.
- **Korzyści:**
  - Kreatywne spojrzenie: Zastanów się nad procesem twórczym związanym z gotowaniem i jak można go zastosować do rozwiązywania problemów w miejscu pracy. To ćwiczenie promuje innowacyjne nastawienie i zdolność adaptacji.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 7 - Mapowanie myśli

- **Jak grać:** Zapewnij każdemu członkowi zespołu duży arkusz papieru lub tablicę i markery. Wybierz główny temat lub problem i poproś poszczególne osoby lub zespoły o stworzenie map myśli w celu zbadania rozwiązań i kreatywnych powiązań.

## PATH



- Korzyści:
  - Wizualna burza mózgów: Wykorzystanie mocy myślenia wizualnego, dla ożywienia kreatywności żywymi szczegółami. Ta wspólna aktywność służy jako podatny grunt dla innowacyjnych pomysłów.

### DZIAŁANIE NR. 8 - Tablica Wizji

- Jak grać: Zapewnij niezbędne materiały i zachęć członków zespołu do tworzenia tablic wizji poprzez wycinanie obrazów, słów i fraz, które reprezentują ich aspiracje i cele.
- Korzyści:
  - Wizualizacja planów/marzeń: Stworzenie tablicy wizji pozwala członkom zespołu wykorzystać wyobraźnię i wizualnie wyrazić swoje aspiracje.

### DZIAŁANIE NR. 9 - "Projekt"

- Główne wymiary analizy: Analiza mocnych i słabych stron, poczucie własnej skuteczności, autonomia, kreatywność, podejmowanie decyzji, orientacja na zmiany.
- Cel:
  - Identyfikacja sił napędowych i hamujących (zarówno osobistych, jak i zewnętrznych) związanych z realizacją celów zawodowych.
  - Promowanie zrozumienia zasobów i ograniczeń, które pomagają przezwyciężyć opór przed zmianami.
  - Wspieranie uczestników w redefiniowaniu własnego wizerunku jako jednostek wyposażonych zarówno w zasoby osobiste, jak i grupowe.

Po indywidualnym zdefiniowaniu celu zawodowego, ćwiczenie to, przeprowadzane zarówno indywidualnie, jak i w grupach, rozwija się w wielu fazach:

#### Faza I: Siły napędowe i hamujące

Moderator proponuje grupie uczestników sesję burzy mózgów, której celem jest zidentyfikowanie rodzajów sił, które mogą odgrywać rolę w ułatwianiu lub utrudnianiu osiągnięcia celów zawodowych. Celem tej fazy jest stworzenie mapy, tak szczegółowej, jak to możliwe, wszystkich sił - zarówno pozytywnych, jak i negatywnych - które mogą potencjalnie wpłynąć na sukces lub porażkę projektu (ponownego) zatrudnienia.

Na przykład, wśród sił napędowych i ograniczających można wymienić wszystkie zasoby i ograniczenia związane z aspektami ekonomicznymi; kompetencje, kwalifikacje edukacyjne i umiejętności; dostępność i dostęp do informacji (dostęp, procesy biurokratyczne, umiejętność



korzystania z Internetu itp.); lokalizacja miejsca zamieszkania/pracy (lokalny rynek pracy, infrastruktura itp.); bogactwo lub niedobór kontaktów interpersonalnych i zawodowych lub wysoka/niska zdolność do strategicznego zarządzania relacjami; a także aspekty osobiste i rodzinne (elastyczność, "dziedzictwo rodzinne" itp.); i tak dalej.

Po wygenerowaniu pomysłów moderator zapisuje je na flipcharcie, prosząc uczestników o sklasyfikowanie ich jako sił napędowych lub ograniczających.

### Faza II: Stokrotka

W oparciu o samoocenę, każdy uczestnik identyfikuje, ze wspólnie stworzonej listy, zestaw sił napędowych i ograniczających, które wpływają na jego cel zawodowy: "Mam to, mam to, brakuje mi tego, ...". Następnie, na zaproszenie moderatora, dzielą te siły na modyfikowalne (te, na które mogą wpływać i uważają za przydatne inwestowanie nowej energii w odniesieniu do ich celu zawodowego) i niemodyfikowalne.

Moderator prosi również uczestników o ocenę znaczenia sił w grze: które z nich są najbardziej istotne dla ich projektu?

Ważne jest, aby moderator wyjaśnił, że analiza i ocena sił nie powinna być przeprowadzana w kategoriach bezwzględnych, ale raczej w odniesieniu do konkretnego celu, który każdy uczestnik zidentyfikował dla siebie. Celem ćwiczenia jest również zaoferowanie podejścia opartego na projekcie, które można później ponownie wykorzystać do nowych, innych lub przyszłych celów.

*Spośród wszystkich sił (napędzających i ograniczających) zidentyfikowanych przez grupę, które z nich Twoim zdaniem odnoszą się do Ciebie?*







*Które z tych sił wydają ci się modyfikowalne (tj. czujesz, że możesz coś zrobić, aby je zwiększyć/rozwijać)?*

*A które uważasz za niemodyfikowalne?*

*Zaznacz, które z wewnętrznych i zewnętrznych sił, które zidentyfikowałeś powyżej, uważasz za modyfikowalne.*

### Faza III: Siły w grze

Po zakończeniu pracy indywidualnej moderator powraca do listy sił zidentyfikowanych podczas burzy mózgów.

Z pomocą grupy wybierane są dwie siły, które uczestnicy postrzegają jako najtrudniejsze do zarządzania i najbardziej krytyczne dla realizacji ich projektu.

Następnie moderator wyjaśni, w jaki sposób te siły zostaną rozwiązane: pracując w podgrupach (po 6-8 osób), uczestnicy będą musieli opracować strategie konfrontacji i rozwiązania ograniczeń stwarzanych przez dwie wybrane siły ograniczające. Strategie te powinny być przedstawione w formie teatralnej (krótka historia, skecz lub krótki scenariusz), która sugeruje możliwe rozwiązanie.

### Faza IV: Reprezentacja teatralna

Podczas sesji plenarnej każda grupa przedstawia swoją teatralną reprezentację.

### Faza V: Dyskusja plenarna

Moderator prosi uczestników o opisanie tego, co wydarzyło się w ich podgrupach, używając pytań takich jak:

- Na czym opiera się proponowana strategia? (np. wartość relacji, wytrwałość, synergia między wieloma elementami itp.)
- Jakie inne strategie zidentyfikowałeś i odrzuciłeś? Dlaczego?
- Czy wzięłeś pod uwagę siły napędowe zidentyfikowane podczas burzy mózgów?
- Czy stanowiły one zasób? Tak: W jaki sposób? Nie: W jaki sposób wykorzystujemy zasoby?

Celem tej fazy jest wspieranie nabywania metodologii analizy ograniczeń i zasobów poprzez transponowanie strategii zidentyfikowanych przez podgrupy na sytuację projektową każdego uczestnika.

Metoda kapeluszy myślowych



Identyfikację strategii (w grupach) i dyskusję plenarną można również przeprowadzić przy użyciu metody "Myślone kapelusze":

Myślone kapelusze są metaforą różnych sposobów używania myśli: "Noszenie" kapelusza oznacza przyjęcie określonego rodzaju "mapy mentalnej" w celu interpretacji wydarzeń, definiowania problemów i formułowania hipotez dotyczących rozwiązań.

Przyjęcie jednej mapy mentalnej zamiast innej oznacza ukierunkowanie procesów myślowych na znacząco różne sposoby, co w grupie pracującej z wieloma kapeluszami poszerza perspektywę, z której obserwowane są sytuacje.

Facylitator wprowadza metodę myślowych kapeluszy, wyjaśniając, że zazwyczaj przeprowadzamy złożone procesy myślowe: sposób, w jaki analizujemy problemy jest wynikiem złożonej interakcji między wymiarami racjonalnym, kreatywnym i emocjonalnym, które są trudne do rozbicia. Ćwiczenie pozwala na wyraźniejsze "skupienie się" na tych elementach poprzez ich rozdzielenie.

Trener/doradca zawodowy zaprasza uczestników do określenia, które z myślowych kapeluszy przypominają ich zwykłe podejście do problemów.

Wybrany kapelusz stanie się mapą mentalną wykorzystywaną do identyfikacji strategii aktywacji/neutralizacji sił. Ponieważ ćwiczenie ma charakter gry, uczestnicy są zachęceni do eksperymentowania z kapeluszami, które bardzo różnią się od ich nawykowych wzorców myślenia. Po dokonaniu wyboru każdy uczestnik otrzymuje kolorową kartę, która identyfikuje jego kapelusz podczas pracy w podgrupach.

1. **Niebieski kapelusz**, reprezentujący kolor nieba i przejrzystość, odpowiada procesowi myślowemu skoncentrowanemu na organizacji, kontroli, faktach i obiektywnych danych. Osoba nosząca ten kapelusz jest proszona o odłożenie na bok argumentów i opinii, aby skoncentrować się na informacjach. Kapelusz ten służy do zbierania wszystkich dostępnych informacji, wyjaśniania, których informacji brakuje i podsumowywania pracy grupy.
2. **Czerwony kapelusz**, reprezentujący kolor pasji, gniewu i krwi, odpowiada procesowi myślowemu zorientowanemu na emocje i uczucia. Osoba nosząca ten kapelusz jest zachęcana do odłożenia na bok obiektywnych danych i pełnego przyjęcia emocji; intuicje są mile widziane, nawet jeśli nie są poparte logicznymi argumentami.
3. **Żółty kapelusz**, symbolizujący kolor słońca i energii, jest związany z procesem myślowym skoncentrowanym na pozytywnych aspektach, pewności siebie i identyfikowaniu zalet we wszystkich sytuacjach. Osoba nosząca ten kapelusz jest



proszona o znalezienie jasnej strony rzeczy/sytuacji/ Pewność siebie, proaktywność i identyfikacja mocnych stron to słowa kluczowe dla tego sposobu myślenia.

4. **Zielony kapelusz**, reprezentujący kolor wzrostu, generatywności i obfitości, odpowiada procesowi myślowemu skoncentrowanemu na kreatywności, innowacyjności i generowaniu rozbieżnych pomysłów. Zadaniem tego kapelusza jest dawanie szerokiej swobody kreatywności, rozważanie nawet pozornie niemożliwych alternatyw w celu znalezienia możliwych rozwiązań problemów, które wydają się nierozwiązywalne.

#### Faza VI: Wypełnianie dziennika podróży

Uczestnicy, w odniesieniu do własnych celów i osobistej historii, próbują zdefiniować konkretne strategie rozwiązań (jedną lub więcej) dla każdej z sił ograniczających zidentyfikowanych w fazie II. Dla każdej ze zidentyfikowanych sił napędowych próbują następnie zdefiniować strategie ich wykorzystania/aktywacji, biorąc również pod uwagę siły ograniczające.

*Ponownie rozważ główne pozytywne i negatywne siły, które zidentyfikowałeś.*

*Podsumowując, jakie są najważniejsze działające siły? Które siły są najbardziej przydatne do inwestowania energii w realizację projektu zawodowego?*

*Co możesz zrobić, aby uczynić je bardziej funkcjonalnymi dla swojego projektu?*

POZYTYWNE MOCNE STRONY	STRATEGIE... (Co może mi pomóc w utrzymaniu ich aktywności lub wzmocnieniu? Jak mogę je wykorzystać w najlepszy możliwy sposób? Jak mogą przyczynić się do przeciwdziałania negatywnym siłom?)
1. ....	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>



2. ....	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
3. ....	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>

### Faza VI: Wyjaśnienie celów ćwiczenia

Pod koniec ćwiczenia moderator poświęca kilka minut na wyjaśnienie uczestnikom jego celów: zapewnienie chwili indywidualnej refleksji nad przeszłymi doświadczeniami zawodowymi w celu przeanalizowania własnej historii i wyciągnięcia istotnych elementów lub aspektów, które można przerobić w celu stworzenia profesjonalnego projektu.

Ćwiczenia te mają na celu zachęcenie do indywidualnej refleksji nad własną historią kariery i zebranie przydatnych elementów do zdefiniowania projektu zawodowego.

### Rola trenera i szkoleniowca

Dzięki obserwacji zachowania podczas ćwiczeń, coach lub trener może udzielać ukierunkowanych informacji zwrotnych, a także wspólnie budować ścieżkę kariery skoncentrowaną na rozwijaniu i/lub wzmacnianiu określonych kompetencji.

- Identyfikacja blokad mentalnych: Pomóż uczestnikom rozpoznać postawy mentalne, które prowadzą ich do konsekwentnego korzystania z tych samych wzorców myślowych (utrzymywanie status quo) bez rozważania alternatywnych sposobów myślenia (np. przekonanie, że istnieje tylko jedna właściwa odpowiedź, myślenie, że gry są tylko dla dzieci, poczucie braku kreatywności, odmowa wyjścia poza swój obszar wiedzy specjalistycznej lub przekonanie, że błędy są niedopuszczalne z powodu edukacji potępiającej błędy). Strach przed porażką i samokrytyka mogą uniemożliwić generowanie i wyrażanie nowych pomysłów. Porażka może jednak służyć jako "trampolina" w kierunku otwartości na nowe możliwości, wspierając nastawienie na rozwój i wzmocnienie pozycji.
- Wspieranie refleksji na temat współpracy i różnorodności: Zachęcanie poszczególnych osób do uznania, że jednym z kluczowych czynników kreatywności i innowacyjności jest kultywowanie środowiska współpracy charakteryzującego się różnorodnością,



umożliwiającego dostęp do różnych perspektyw, doświadczeń i wiedzy. Promuje to uczenie się, kwestionuje osobiste przekonania i pomaga odkrywać nowe możliwości, jednocześnie zapobiegając "myśleniu grupowemu".

- Podkreślanie roli różnych punktów widzenia w rozwiązywaniu problemów: Uświadomienie uczestnikom, że posiadanie różnych punktów widzenia usprawnia procesy rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, ponieważ osmoza wiedzy i umiejętności generuje alternatywy i rozwiązania.
- Podkreślanie znaczenia informacji zwrotnych: Iteracja to proces udoskonalania pomysłów, działań lub wyników w oparciu o nowe informacje, a tym samym poprawy i ewolucji wyników.
- Kierowanie rozwojem lub przebudową projektu zawodowego: Wspieranie uczestników w konstruowaniu lub przekształcaniu ich celów zawodowych, z uwzględnieniem kompetencji, które chcą rozwijać lub wykorzystywać.

Jakie pytania zadaje rekruter, aby zidentyfikować najbardziej odpowiednie kompetencje (kreatywność, elastyczność, innowacyjność) dla danej roli?

Chcąc "z badać" czyjeś kreatywne i innowacyjne podejście, rekruter nie może po prostu zapytać, czy dana osoba jest kreatywna, czy nie, ponieważ prowadziłoby to do prostej odpowiedzi tak lub nie. Zamiast tego, pytania powinny być otwarte, pozwalając kandydatowi na udzielenie bardziej rozbudowanych odpowiedzi.

Oto kilka przykładowych pytań:

- Jakie problemy lub wyzwania napotykaś w pracy lub w życiu codziennym i jak je rozwiązujesz?
- Czy kiedykolwiek rozwiązałeś/aś problem, omawiając go z innymi? Jak się zachowałeś?
- Opowiedz mi o sytuacji, w której znalazłeś alternatywne, ale ważne rozwiązanie problemu.
- W jaki sposób można być na bieżąco?





### 3.3 Inteligencja emocjonalna - Wrażliwość relacyjna - Komunikacja - Praca zespołowa: Ćwiczenia i aktywności

#### 3.3.1 Ćwiczenia/działania mające na celu identyfikację i trening inteligencji emocjonalnej w kontekście szkolnym

Niezbędne jest zintegrowanie edukacji społeczno-emocjonalnej z programem nauczania, aby zachęcić dzieci i uczniów do odkrywania, rozumienia i wyrażania swoich emocji. Takie podejście nie tylko sprzyja integracyjnemu i empatycznemu środowisku szkolnemu, ale także przygotowuje uczniów do stawienia czoła wyzwaniom emocjonalnym, które mogą napotkać podczas nauki oraz w przyszłym życiu i na ścieżkach zawodowych.

Odnosząc się do modelu Six Seconds EQ, jest on podzielony na trzy nadrzędne cele: bycie bardziej świadomym (zauważanie tego, co się robi), bardziej intencjonalnym (robienie tego, co się zamierza) i bardziej strategicznym (działanie z jakiegoś powodu).

- Samoświadomość - obejmuje rosnącą samoświadomość. Pomaga w zrozumieniu własnych myśli, uczuć i działań.
- Zarządzanie sobą - koncentruje się na poprawie zarządzania sobą. Pomaga w "nawigowaniu", a nie tylko zarządzaniu emocjami i dokonywaniu bardziej świadomych wyborów.
- Samokierowanie - odnosi się do dostosowywania codziennych wyborów i zwiększania zdrowego rozsądku w angażowaniu się w znaczące relacje z innymi poprzez empatię i wyznaczanie ważnych celów.

Spośród tych obszarów samoświadomość jest prawdopodobnie tym, nad którym nauczyciele i doradcy zawodowi muszą pracować najbardziej, ponieważ stanowi ona punkt wyjścia i warunek konieczny do skutecznej podróży w kierunku zrozumienia i zarządzania emocjami. Tylko poprzez traktowanie emocji jako prawdziwej dyscypliny, której należy się uczyć, z dostosowanymi programami poradnictwa i odpowiednimi działaniami, można osiągnąć widoczne rezultaty, zarówno w przypadku dzieci, jak i młodzieży w wieku licealnym. Pomaga to w uczeniu się dobrych relacji z innymi i wspiera długotrwałe więzi oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu.

Dlatego tak ważne jest, aby nauczyciele i pracownicy byli dobrze przygotowani do radzenia sobie z wyzwaniami emocjonalnymi: teraz bardziej niż kiedykolwiek młodzi ludzie są wrażliwi i potrzebują sieci wsparcia, aby pomóc im wyrosnąć na dorosłych, którzy są świadomi swojej

wartości. Ucząc ich analizowania i racjonalizowania swoich emocji, mogą nauczyć się unikać sytuacji, w których emocje przejmują nad nimi kontrolę.

Samoświadomość będzie również wspierać młodych ludzi w dokonywaniu bardziej świadomych wyborów dotyczących ich studiów i ścieżek kariery. Zwiększy ich poczucie dopasowania do konkretnych zawodów, szczególnie tych, które wymagają dużej zdolności do "emocjonalnego dostrojenia się" do innych, postrzegania ich świata i zapewniania wsparcia bez utraty z oczu własnej tożsamości, wartości i potrzeb.



Działania:

- Organizowanie wyjść pozaszkolnych zaprojektowanych jako warsztaty edukacyjne mające na celu zwiększenie świadomości dzieci i młodzieży na temat ich sfery emocjonalnej, a tym samym utrwalenie ich umiejętności życiowych. Wychowawcy i doradcy zawodowi będą wspierać uczniów w rozwijaniu świadomości własnych i cudzych emocji. Stymulując ich zdolność do refleksji, uczniowie nauczą się lepiej rozumieć zarówno grupowe, jak i indywidualne zachowania, sygnały niewerbalne, myśli i talenty. Będą również eksperymentować z nowymi strategiami radzenia sobie z nieprzyjemnymi emocjami, wzmocnienia pozytywnych i wyrażania siebie poprzez stawianie czoła emocjonalnym lękom i blokadom.

Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą



- Zdobyć analitycznych i praktycznych narzędzi do zarządzania relacjami z samym sobą, przyjaciółmi, rodzicami i światem zewnętrznym.
- Eksperymentuj z autonomią, umiejętnościami rozwiązywania problemów, współpracą i pracą zespołową.
- Rozwijać kompetencje społeczno-emocjonalne, zwiększając świadomość emocji, osobistych talentów oraz obszarów wymagających poprawy i wzmocnienia.
- Ćwicz empatię, wsłuchując się w ich emocje i poszerzając ich słownictwo emocjonalne.
- Eksperymentuj z nowymi zachowaniami i naucz się akceptować i doceniać różnice jako zasoby.
- Umiejętność czytania i pisanie poprzez filmy i kreskówki: Oglądanie filmów takich jak *Inside Out* może służyć jako przykład. Film animowany oferuje możliwość wizualizacji emocji i uczenia dzieci i młodzieży, w jaki sposób emocje wpływają na nasze myśli, zachowania i życie. Takie filmy stały się powszechnie uznawane za znaczących promotorów umiejętności emocjonalnych, zapewniając wspólne słownictwo i rozwijając koncepcję "emocjonalnej ziarnistości".

#### Pytania/refleksje inspirowane filmem *Inside Out*:

1. Które momenty w filmie wydawały ci się prawdziwe?
2. W filmie występuje kilka postaci: które z emocji są dla Ciebie nowe?
3. Radość jest główną emocją Riley przez większość czasu: która z tych emocji jest dla ciebie "panelem kontrolnym"?
4. Które momenty sprawiły, że poczułeś się niekomfortowo?
5. Jakie były Twoje ulubione emocje? Co było w niej przyjemnego?
6. Pomyśl o załamaniu Riley'a podczas meczu hokejowego: co zauważyłeś?
7. Jakie rzeczy robi Riley podczas załamania, aby sobie pomóc?
8. W filmie emocje współpracują jako zespół, aby pomóc Riley: w jaki sposób emocje pomagają tobie?
9. Twórcy tego filmu chcieli, aby ludzie mieli więcej doświadczenia z niewygodnymi emocjami: co cenisz we własnych emocjach?

W badaniu opublikowanym w czasopiśmie *Frontiers in Psychology* (2022) zbadano związek między umiejętnościami emocjonalnymi a dobrostanem. Osoby z lepszymi umiejętnościami emocjonalnymi posiadają dokładniejsze interpretacje i słownictwo dotyczące ich doświadczeń.





Naukowcy zauważyli, że osoby o niskim poziomie umiejętności emocjonalnych mają tendencję do zamiennego używania słów takich jak "zły", "przestraszony" i "smutny", bez rozróżniania niuansów między tymi terminami. Z kolei osoby z wyższym poziomem umiejętności emocjonalnych opisują swoje doświadczenia emocjonalne z większą precyzją, używając odrębnych etykiet emocji, które oddają specyfikę tych słów.

Wyniki wskazują, że osoby z wyższym poziomem umiejętności emocjonalnych są w stanie lepiej radzić sobie ze stresującymi doświadczeniami. Zdolność ta może również przynieść korzyści w relacjach społecznych: *"Umiejętności emocjonalne mogą przełożyć się na dokładniejsze zrozumienie stanów emocjonalnych innych osób i ułatwić komunikację interpersonalną"*.

#### Sesje doradztwa indywidualnego i grupowego

Takie sesje, skoncentrowane na rozwijaniu umiejętności społeczno-emocjonalnych poprzez pracę nad samoświadomością jako podstawowym punktem wyjścia, są niezbędne, aby pomóc jednostkom w dokonywaniu pozytywnych wyborów zarówno w szkole, jak i ogólnie w życiu.

#### Prowadzenie uczniów przez teatr edukacyjny i analizę emocji

Teatr jest cennym narzędziem do aktywowania i analizowania postaw związanych ze zrozumieniem własnych potrzeb i potrzeb innych. Sprzyja pozytywnym interakcjom, poprawia umiejętności komunikacyjne, tolerancję i zrozumienie. Teatr staje się doświadczeniem, które przekształca się w świadomość, a ostatecznie w wiedzę.

#### Ścieżki PCTO:

- Na przykład w 2024 r. ASL Roma 4 uruchomiła trzy ścieżki rozwoju umiejętności przekrojowych i poradnictwa (PCTO), z których jedna koncentrowała się na działaniach związanych z siecią przeciwdziałania przemocy. Po wzięciu udziału w seminariach informacyjnych, uczniowie mieli okazję uczestniczyć w działaniach "Codice Rosa" Anti-Violence Desk, działającego w szpitalu Ojca Pio w Bracciano i szpitalu San Paolo w Civitavecchia.
- Druga ścieżka miała na celu połączenie osób starszych z młodymi ludźmi poprzez zaangażowanie ich w projekty edukacji technologicznej.
- Trzecia ścieżka, "Odkrywcza podróż do wszechświata zdrowia psychicznego", została przeprowadzona w Departamencie Zdrowia Psychicznego i ośrodkach rehabilitacji



dziennej. Umożliwiła ona studentom aktywny udział w zajęciach związanych z rehabilitacją, odzyskiwaniem ról społecznych i dzieleniem się doświadczeniami rekreacyjnymi.

Przykłady te podkreślają, jak takie działania odgrywają znaczącą rolę w promowaniu empatycznych postaw i zachowań, a także w budowaniu solidnych relacji interpersonalnych. Co więcej, dla studentów doświadczenia te stanowiły cenną okazję do zbadania i uzyskania bliższego wglądu w różne zawody związane z opieką zdrowotną.

#### Rola doradcy zawodowego i nauczyciela

Jak podkreślono w poprzedniej sekcji, promowanie takich działań w trakcie podróży szkolnej jest niezbędne w pracy doradcy zawodowego i nauczyciela/wychowawcy. Działania te stanowią kluczowe momenty do obserwowania modeli myślenia i wzorców zachowań, dostarczania odpowiednich informacji zwrotnych, a ostatecznie kształtowania i kierowania jednostkami w kierunku poprawy działań i zachowań.

W związku z tym obowiązki doradcy zawodowego i nauczyciela są następujące:

- Odnosząc się do obszaru **samoświadomości modelu Six Seconds EQ**, pokieruj procesem zdobywania samoświadomości i świadomości zarówno funkcjonalnych, jak i dysfunkcyjnych mechanizmów automatycznego reagowania:
  - Wspieranie osób w identyfikowaniu czynników przyczyniających się do słabych umiejętności relacyjnych i szkolenie ich w kierunku większej samoświadomości.
  - Zwiększenie umiejętności rozpoznawania (odczytywania) emocji innych osób i wykrywania subtelnych sygnałów w mowie ciała.
- Odnosząc się do obszaru **zarządzania sobą w modelu Six Seconds EQ**, przeanalizuj stopień wewnętrznej motywacji danej osoby, która jest niezbędna do zainicjowania każdego procesu zmiany:
  - Wspieranie jednostki w identyfikowaniu czynników, które leżą u podstaw funkcjonalnych lub dysfunkcyjnych zachowań w obliczu wyzwania, decyzji lub stresującego emocjonalnie wydarzenia.
  - Pomoc w usprawnieniu procesu podejmowania decyzji.
  - Pomagaj jednostkom aktywować wiarę w ich zdolność do odniesienia sukcesu i utrzymania się w chwilach zniechęcenia.
- Odnosząc się do obszaru **Samokierowania**, rolą doradcy zawodowego jest kierowanie jednostkami w:

- Określenie jasnych celów średnio- i długoterminowych.
- Identyfikacja podstawowych wartości i podejmowanie decyzji w oparciu o te wartości.
- Rozwijanie zdolności do planowania i utrzymywania koncentracji na celu.



### 3.3.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu umiejętności relacyjnych w kontekście organizacyjnym

AKTYWNOŚĆ NR. 1 - Po prostu słuchaj

Słuchanie jest ważną częścią komunikacji i może być wyzwaniem, aby cofnąć się i w pełni usłyszeć, co mówią inni, zwłaszcza gdy są pod presją. To ćwiczenie grupowe zachęca zespoły do ćwiczenia umiejętności słuchania, pozwalając innym mówić i szanując to, co mają do powiedzenia.

Jak grać: Lider zespołu wybierze temat do omówienia w parach, najlepiej składających się z moderatora i słuchacza. Gdy moderator skończy mówić, słuchacz podsumuje to, co zostało



powiedziane, a następnie zamieniają się rolami. Następnie grupa zbiera się, aby przeanalizować przebieg procesu i omówić, jakie to uczucie mówić bez przerywania oraz pozytywne aspekty, które wyłoniły się z tego doświadczenia. Słuchacze są również zachęceni do przekazywania informacji zwrotnych na temat swoich wrażeń.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 2 - "Ciccia Liscia"

Uczestnicy ustawiają się w dobrze uformowanym kręgu i objaśniane są dwa ruchy:

1. Kłaśnij dwukrotnie w dłonie przed sobą, a następnie kłaśnij w prawą dłoń osoby siedzącej po lewej stronie, mówiąc jednocześnie "ciccia". Powtórz tę czynność, wykonując pełne okrążenie koła.
2. Drugi ruch polega na jednokrotnym kłaśnięciu w dłonie przed sobą, a następnie kłaśnięciu obiema dłońmi w dłonie osoby po prawej stronie, wypowiadając jednocześnie "liscia". Niech każdy spróbuje.

Teraz zacznij od "ciccia", a następnie "liscia", kontynuując z uczestnikiem po prawej stronie i tak dalej. Po pierwszej rundzie zwiększ tempo gry tak bardzo, jak to możliwe. Końcowa dyskusja nie jest konieczna, chyba że występują czynniki zakłócające koncentrację grupy.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 3 - Odgadnij emocje

Ćwiczenie umiejętności odczytywania ludzkich uczuć może być korzystne w dłuższej perspektywie, zwłaszcza jeśli chodzi o zrozumienie poziomu uwagi i zainteresowania podczas pracy oraz zadawanie właściwych pytań, jeśli w czymś stanie emocjonalnym wyczuwa się coś niezwykłego.

Jak grać: Podziel zespół na dwie grupy i poproś ich o wylosowanie kart z talii z emocjami zapisanymi na każdej karcie. Jeden zespół wybiera członka, który będzie odgrywał główną rolę i odgrywał emocję, podczas gdy cała grupa próbuje odgadnąć, czy emocja jest gniewem, smutkiem, szczęściem itp.

Ta gra pomaga ćwiczyć interpretację języka niewerbalnego i ekspresji.

#### AKTYWNOŚĆ NR. 4 - Komunikacja Origami

To ćwiczenie pokazuje, jak dobrze członkowie zespołu potrafią słuchać i postępować zgodnie ze wskazówkami. Wymaga kilku arkuszy papieru i kilku stołów, aby uczestnicy mogli stworzyć swoje kształty.



Jak grać: Rozdaj arkusz papieru A4 każdemu członkowi grupy, a następnie poproś ich o zamknięcie oczu. Wszyscy muszą mieć zamknięte oczy, podczas gdy jedna osoba czyta instrukcje składania i tworzenia swojego origami.

Po zakończeniu instrukcji cała grupa otwiera oczy i porównuje swoje kształty.

Rola trenera i szkoleniowca

Podobnie jak w przypadku poprzednich rodzajów działań, rolą coacha i trenera jest obserwowanie demonstrowanych zachowań, aby mogli kierować rozwojem / doskonaleniem umiejętności, a co za tym idzie, poprawą ścieżki zawodowej. Wspiera to jednostkę w stopniowym zajmowaniu obecnych ról bardziej efektywnie lub przygotowywaniu się do lepszych przyszłych stanowisk.

Przekazywanie informacji zwrotnych jest kluczowe w odniesieniu do:

- Zdolność do refleksji nad podejmowanymi działaniami i zachowaniami
- Wykazana jakość umiejętności słuchania
- Rodzaje aktywowanego słuchania: aktywne i pasywne
- Ilość zainicjowanych wymian komunikacyjnych
- Dominujące tryby komunikacji: werbalny, niewerbalny, parawerbalny
- Poziom analizy własnych emocji
- Poziom analizy emocji innych osób
- Umiejętność słuchania i rozumienia emocji innych oraz poziom umiejętności w dostosowywaniu swojego zachowania do różnych sytuacji.

Jakie pytania może zadać rekruter, aby zidentyfikować umiejętności relacyjne podczas rozmowy kwalifikacyjnej na określone stanowisko?

- Czy możesz opisać sytuację w pracy, która wiązała się z konfliktem i jak go rozwiązałeś?
- Jak dzielić się informacjami z kolegami i współpracownikami?
- Jak poprosić o pomoc współpracowników, gdy wydaje ci się, że jej potrzebujesz?



### 3.4 Planowanie i organizacja - Precyzja i dyscyplina - Zarządzanie czasem i informacjami: Ćwiczenia i aktywności

#### 3.4.1 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu "umiejętności organizacyjnych" w kontekście szkolnym

Kształcenie i prowadzenie studentów w kierunku rozwoju i świadomości "umiejętności organizacyjnych" ma kluczowe znaczenie nie tylko dla osiągnięcia dobrych wyników w nauce, ale także dla przygotowania ich do udanej i satysfakcjonującej kariery uniwersyteckiej i zawodowej.

Dwa badania przeprowadzone przez University of Georgia i University of Southern Queensland (2023) wykazały, że konkretne działania w zakresie zarządzania czasem są niezbędne dla osiągnięć akademickich/universyteckich, sukcesów pozaszkolnych i satysfakcji z życia społecznego.

Konsekwentnie, badanie przeprowadzone przez Hudson, opublikowane w *Journal of Research in Personality*, wykazało, że **sumienność** - zdolność do bycia odpowiedzialnym, pracowitym i zorganizowanym - można poprawić poprzez przydzielanie i wykonywanie zadań w regulowanym czasie, nawet jeśli uczestnicy nie są początkowo zmotywani do zmiany. Jest to przeciwieństwo stabilności emocjonalnej, która wymaga wysokiej osobistej motywacji, ponieważ wiąże się z aspektami emocjonalnymi. Wykonywanie zadań w określonych ramach czasowych pomaga rozwijać nowe nawyki, poprawiając tym samym sumienność. (Nathan W. Hudson. "Czy skuteczna zmiana cech osobowości poprzez interwencję wymaga od uczestników autonomicznej motywacji do zmiany?" *Journal of Research in Personality*, 2021).



Kompetencje te, które wymagają solidnego poziomu sumienności, są dziś szczególnie potrzebne: nie osiagając skrajności "uzależnienia od smartfonów", młodzi ludzie spędzają wiele godzin dziennie z telefonami komórkowymi i są połączeni z sieciami społecznościowymi. Marzia Baldereschi (2021) z Instytutu Neuronauki CNR precyzyjnie podsumowała wpływ smartfonów na umiejętności zapamiętywania: *"Wydaje się, że ich wszechobecność w codziennym życiu powoduje pewnego rodzaju lenistwo w korzystaniu z pamięci, ponieważ mózg nie musi już przechowywać informacji: aby odzyskać potrzebne informacje, nie trzeba ich zapamiętywać, ale po prostu uzyskać dostęp do smartfona, tabletu lub komputera"*.

Działania:

- Podczas zajęć szkolnych przyzwyczajaj uczniów do dotrzymywania terminów realizacji przydzielonych zadań.
- Przez cały okres studiów zachęcaj studentów do odkrywania i udoskonalania ich osobistych metod nauki; będzie to cenne w ich karierze uniwersyteckiej i łatwe do przeniesienia do miejsca pracy.
- Przeszkol uczniów, aby sprawdzali przydzielone zadania z rówieśnikami: ta praktyka pomaga rozwinąć umiejętność poprawiania błędów i niedoskonałości oraz sprzyja zrozumieniu, że współpraca poprawia wydajność i poziom precyzji.
- Praktyka zarządzania czasem: Zachęcanie do organizowania i planowania pracy domowej, z poszanowaniem codziennych i tygodniowych pilnych spraw i priorytetów w celu budowania autonomii uczniów w zarządzaniu czasem szkolnym i pozaszkolnym.
- Przydziel zadanie "makro" i przeszkol uczniów, aby podzielili działania na mniejsze, łatwiejsze w zarządzaniu zadania z przypisanymi terminami pośrednimi.
- Jeśli masz limit czasowy, zacznij od najbardziej złożonej czynności.
- Określ trzy najważniejsze zadania na dany dzień i wykonaj je.
- Przydzielanie pracy grupowej w celu promowania wewnętrznej organizacji, podziału zadań oraz przydziału obowiązków i działań.
- Uczenie znaczenia porządku i dbałości zarówno o osobistą, jak i wspólną przestrzeń fizyczną.
- Zachęcaj do uprawiania sportu, zwłaszcza aktywności, które zwiększają precyzję i koncentrację. Poniżej znajduje się przykład szachów i korzyści z nich płynących.

Trening szachowy (Cesena Chess Club):



- Pamięć: Szachy poprawiają pamięć, ponieważ gracze muszą zapamiętywać różne ruchy i przeszłe sytuacje na planszy, aby uniknąć powtarzania od zera. Pamięć jest wzmocniana w coraz bardziej złożonych sytuacjach, a elastyczność umysłowa i abstrakcyjne umiejętności obliczeniowe są również rozwijane.
- Długotrwała koncentracja: Szachy ćwiczą długotrwałą koncentrację, ostrożne podejmowanie decyzji (ruchy w szachach są nieodwołalne) oraz ocenę wielu parametrów, takich jak czas, przestrzeń i materiał w każdym momencie gry.
- Myślenie logiczno-strategiczne: Zwiększa zdolność do strategicznego i logicznego myślenia.
- Wyobraźnia i kreatywność: Zachęca do wynalazczości, jednocześnie wspierając zdolność do spokojnego i zdecydowanego znajdowania rozwiązań dla wyzwań, polegając na zasobach intelektualnych - nie jest to równoznaczne z improwizacją.
- Niezależność i odpowiedzialność: Szachy pomagają rozwijać umiejętności podejmowania decyzji w oparciu o własny osąd, często pod presją, jednocześnie ucząc odpowiedzialności za te decyzje.
- Akceptacja i poszanowanie zasad: Szachy wzmocniają zrozumienie i poszanowanie zasad.
- Samokontrola: Długotrwała koncentracja podczas siedzenia wymaga kontroli nad własnym ciałem (postawa, ręce, głos) i równowagi emocjonalnej, co pomaga skutecznie radzić sobie z niepokojem.
- Cierpliwość: Szachy kultywują cierpliwość, szczególnie w refleksji i ponownym rozważaniu idei, że nasze działania prowadzą do nieodwracalnych konsekwencji.
- Nagradzanie konsekwencji i ciężkiej pracy: Im więcej ktoś ćwiczy szachy, tym silniejsze stają się jego umiejętności.

Ścieżki PCTO w środowisku firmowym:

Krótkie staże z przypisanymi zadaniami i terminami pomagają trenować takie umiejętności, jak rygor, precyzja, zarządzanie czasem, organizacja, planowanie i podejmowanie odpowiedzialności.

Rola doradcy zawodowego i nauczyciela

Promowanie takich działań w trakcie szkolnej podróży ma fundamentalne znaczenie dla pracy doradców zawodowych i nauczycieli. Działania te są kluczowymi momentami do oceny





wzorców myślowych i obserwowania podejść behawioralnych, zapewniając odpowiednie informacje zwrotne w celu kształtowania i kierowania uczniów w kierunku poprawy działań i zachowań.

Ocena obecności określonych kompetencji - w tym przypadku umiejętności organizacyjnych, zarządzania czasem i informacjami, precyzji i dyscypliny - ma kluczowe znaczenie dla kierowania uczniów na ścieżki studiów lub ścieżki kariery, które wymagają określonych cech.

Obowiązki doradcy zawodowego i nauczyciela obejmują:

- Obserwacja i ocena realizacji zadań: Przekazywanie dokładnych i odpowiednich informacji zwrotnych na temat precyzji, dbałości o szczegóły oraz zarządzania informacjami i czasem.
- Analiza umiejętności planowania i organizacji: W trakcie i na zakończenie zadań, w szczególności pracy grupowej, oceniaj umiejętności uczniów w zakresie planowania i organizacji. Zidentyfikuj wszelkie kwestie relacyjne lub organizacyjne i zasugeruj działania naprawcze (np. poprowadzenie uczniów do podzielenia makrozadania na łatwiejsze do wykonania czynności).
- Obserwacja stylów uczenia się: Obserwuj styl uczenia się ucznia i poprowadź go do opracowania spersonalizowanej metody nauki. Ułatwiał zrozumienie i zniechęcaj do rutynowego zapamiętywania.
- Współpraca z rodziną: Współpraca z rodziną ucznia w celu monitorowania planowania i harmonogramu zajęć szkolnych (zadań domowych) i pozaszkolnych.
- Interweniowanie za pomocą ukierunkowanych działań: Zidentyfikuj wszelkie trudności, jakie napotykają uczniowie w rozwijaniu tych umiejętności i interweniuj za pomocą ukierunkowanych działań w celu poprawy.
- Monitorowanie ścieżek PCTO: Podczas programów PCTO (Pathways for Transversal Skills and Guidance) nauczyciel/doradca zawodowy współpracuje z zewnętrznym opiekunem (w tym przypadku opiekunem organizacyjnym), aby pomóc i poprowadzić ucznia, zapewniając prawidłowe wykonanie działań. Specjalne formularze ewaluacyjne będą wykorzystywane do dokumentowania poziomu nabytych kompetencji. Ważne jest również, aby zaangażować ucznia w proces oceny doświadczenia PCTO, zapewniając wszelkie niezbędne wskazówki, które pomogą mu osiągnąć większą samoświadomość, rozpoznać swoje umiejętności i zidentyfikować obszary wymagające poprawy.



### Samoocena:

Proces samooceny jest niezbędny, aby uczeń mógł zastanowić się nad swoimi wynikami, zrozumieć swoje postępy i wyznaczyć cele rozwoju osobistego.

Określ, które umiejętności przekrojowe, Twoim zdaniem, nabyłeś(-aś) dzięki doświadczeniu związanemu z przejściem ze szkoły do pracy (Wyraź swoją ocenę według tej skali: 1 = wcale; 2 = trochę; 3 = dużo; 4 = bardzo dużo).

Umiejętność współpracy w grupie i pracy samodzielnej	1	2	3	4
Umiejętność konstruktywnej współpracy z innymi	1	2	3	4
Umiejętność skutecznej komunikacji i negocjacji z innymi osobami	1	2	3	4
Umiejętność motywowania innych, doceniania ich pomysłów i okazywania empatii.	1	2	3	4
Umiejętność efektywnego zarządzania czasem i relacjami	1	2	3	4
Zdolność do podejmowania inicjatywy	1	2	3	4
Zdolność do przyjęcia odpowiedzialności	1	2	3	4
Umiejętność radzenia sobie z niepewnością, złożonością i stresem	1	2	3	4
Krytyczne myślenie i zintegrowane umiejętności rozwiązywania problemów	1	2	3	4
Kreatywność i wyobraźnia	1	2	3	4
Zdolność do refleksji nad sobą i identyfikowania własnych postaw	1	2	3	4

### 3.4.2 Ćwiczenia/działania służące identyfikacji i szkoleniu "umiejętności organizacyjnych" w kontekście organizacyjnym

Poza analizą wiedzy proceduralnej związanej z wykonywaniem określonych zadań, ćwiczenia In-Basket są cennymi narzędziami do pomiaru umiejętności zarządzania, dokładności, planowania/organizacji i zdolności podejmowania decyzji.

W oparciu o przydzielone ćwiczenia, priorytetyzacja i podejście do realizacji zadań zapewniają wgląd w:

- Umiejętności planowania i oceny
- Zarządzanie i organizacja informacji

## PATH



- Samodzielna organizacja czasu i terminów
- Umiejętność oceny sytuacji i rozwiązywania problemów

Przykłady działań w koszyku:

- Symulowane wiadomości e-mail: Zarządzanie pilnymi i ważnymi wiadomościami e-mail w celu oceny priorytetyzacji i skutecznych odpowiedzi.
- Notatki służbowe: Interpretowanie i podejmowanie działań w związku z komunikacją wewnętrzną w oparciu o priorytety.
- Pisma od klientów/dostawców/partnerów: Odpowiadanie na prośby zewnętrzne oraz zarządzanie relacjami i podejmowanie decyzji.
- Raporty i dokumenty projektowe: Analizowanie złożonych dokumentów w celu podejmowania decyzji operacyjnych.
- Porządek obrad/prośby o spotkania: Organizowanie spotkań w celu optymalizacji czasu.
- Lista zadań: Planowanie i ustalanie priorytetów działań do wykonania.
- Nagłe problemy: Rozwiązywanie nieoczekiwanych sytuacji w celu oceny zarządzania stresem i elastyczności.

Cel: Ocena zarządzania czasem, podejmowania decyzji, umiejętności ustalania priorytetów i skutecznej komunikacji jednostki lub małej grupy. Symulacja odtwarza rzeczywiste sytuacje w pracy, w których uczestnicy muszą podejmować decyzje pod presją, skutecznie zarządzając różnymi zadaniami i komunikacją.

Czas trwania: Zmienny, zazwyczaj 1-2 godziny.

Wielkość zespołu: Indywidualnie lub w małych grupach (2-3 osoby)  
Ćwiczenie może być prowadzone indywidualnie w celu oceny umiejętności osobistych lub w małych grupach w celu sprawdzenia umiejętności współpracy i pracy zespołowej.

Materiały:

- Pakiet dokumentów w koszyku: Zbiór dokumentów i zadań do wykonania przez uczestników.
- Timer lub stoper
- Notatnik/PC
- Formularz oceny: Dokument używany przez moderatora do oceny wyników uczestników.



Kryteria oceny	Opis	Wynik (1-5)	Obserwacje prowadzącego
Priorytetyzacja zadań	Umiejętność identyfikowania i klasyfikowania zadań na podstawie ich pilności i ważności.		
Decyzje i uzasadnienia	Zdolność do podejmowania świadomych decyzji z zachowaniem logiki i motywacji zgodnych z celami.		
Przejrzystość komunikacji	Jasność w przekazywaniu decyzji, odpowiedzi i planów działania.		
Zdolność delegowania	Zdolność do efektywnego przydzielania zadań innym członkom zespołu (w przypadku pracy w grupie).		
Współpraca	Skuteczność w pracy zespołowej, w tym dzielenie się pomysłami i zarządzanie konfliktami.		
Zarządzanie czasem	Umiejętność organizacji i zarządzania czasem w celu realizacji zadań zgodnie z terminami.		
Zarządzanie stresem	Zdolność do zachowania spokoju i podejmowania właściwych decyzji pod presją.		
Zdolność adaptacji	Elastyczność i szybkość w dostosowywaniu planów i decyzji do zmieniających się sytuacji.		
Umiejętności analityczne	Umiejętność oceny otrzymanych informacji, identyfikowania problemów i proponowania rozwiązań.		



Orientacja na wyniki	Skupienie się na ostatecznych celach i zdolność do utrzymania koncentracji na wynikach.		
----------------------	---	--	--

#### Legenda punktacji:

- **1** = Wymaga poprawy
- **2** = Wystarczający
- **3** = Dobry
- **4** = Bardzo dobry
- **5** = Doskonały

#### Rola trenera i szkoleniowca

- Zapewnienie jasnych instrukcji i materiałów niezbędnych do prawidłowego wykonywania czynności.
- Prowadzenie wnikliwej obserwacji wydajności pracowników podczas wykonywanych czynności.
- Używać arkuszy obserwacji do zapisywania obserwacji, zachowań, decyzji i ogólnej wydajności pracowników.

Pytania, które rekruter powinien zadać podczas rozmowy kwalifikacyjnej, aby zidentyfikować najbardziej odpowiednie kompetencje (umiejętności organizacyjne, zarządzanie czasem i informacjami, precyzja i dyscyplina) dla danej roli:

- Jak organizujesz swoją pracę i układasz swój dzień roboczy?
- Jakich narzędzi używasz do organizacji i zarządzania zadaniami?
- Jak odzyskać koncentrację, gdy jesteś rozproszony?
- Czy możesz opisać, jak poradziłeś sobie z nieoczekiwaną sytuacją?
- W jaki sposób jesteś na bieżąco z rozwojem branży lub nowymi narzędziami?
- Jak podchodzisz do organizowania nowej aktywności lub projektu?



## Wnioski

Projekt narzędzia PATH odzwierciedla coraz bardziej krytyczną potrzebę wypełnienia luki między tradycyjną edukacją a wymaganiami współczesnego środowiska zawodowego. Narzędzie to nie jest tylko metodą identyfikacji i rozwijania umiejętności miękkich; jest to strategiczna ścieżka, która kultywuje zdolności jednostek do krytycznego myślenia, kreatywnej pracy, zarządzania emocjami i skutecznego organizowania swoich zadań w różnych kontekstach.

Skupienie się na umiejętnościach miękkich - od kreatywności i rozwiązywania problemów po inteligencję emocjonalną i zdolności organizacyjne - pokazuje, że kompetencje te nie są już pomocnicze, ale fundamentalne. Są one podstawą zdolności adaptacyjnych jednostki w świecie charakteryzującym się ciągłymi zmianami, złożonością i nieprzewidywalnością. W miarę jak wkraczamy w cyfrową, wzajemnie połączoną i wysoce konkurencyjną globalną gospodarkę, zdolność do poruszania się w tej dynamice z odpornością i kreatywnością staje się kluczowa dla osiągnięcia sukcesu.

Co więcej, podwójne zastosowanie narzędzia PATH zarówno w środowisku akademickim, jak i organizacyjnym, podkreśla uniwersalność tych kompetencji. Kładąc nacisk na uczenie się przez doświadczenie, odgrywanie ról i kierowane działania w środowisku edukacyjnym, studenci otrzymują umiejętności niezbędne nie tylko do osiągnięcia sukcesu akademickiego, ale także do rozwoju osobistego i zawodowego przez całe życie. Podobnie w sferze zawodowej, narzędzie to służy jako solidna metoda wspierania ciągłego rozwoju, wzmacniając ideę, że uczenie się i adaptacja nie kończą się na formalnej edukacji, ale są procesami ciągłymi.

Pod tym względem narzędzie PATH jest czymś więcej niż tylko instrumentem oceny - jest to transformacyjna struktura do kultywowania sposobu myślenia ukierunkowanego na innowacje,



empathię i myślenie strategiczne. Zachęca jednostki do wyjścia poza wąskie spojrzenie na wiedzę i przyjęcia holistycznego podejścia, które integruje samoświadomość, umiejętności interpersonalne i silną orientację na celowe działanie. Odejście od tradycyjnych metod na rzecz bardziej zintegrowanego, skoncentrowanego na osobie uczenia się i rozwoju jest być może jedną z najważniejszych ewolucji zarówno w edukacji, jak i szkoleniach zawodowych w XXI wieku.

Poprzez praktyczne zastosowanie działań i refleksji przedstawionych w tym rozdziale, nauczyciele, doradcy zawodowi, trenerzy i liderzy organizacyjni mogą przyczynić się do budowania siły roboczej, która jest nie tylko wykwalifikowana technicznie, ale także inteligentna emocjonalnie, kreatywna i odporna organizacyjnie - kluczowe cechy potrzebne do rozwoju w coraz bardziej złożonym świecie.



## Rozdział IV: Opracowanie pytań i walidacja psychometryczna właściwości narzędzia PATH