

Agnieszka Chomiuk

SCENARIUSZE ZAJĘĆ DO PRACY Z OSOBAMI  
W KRYZYSACH I / LUB W PROCESIE ZMIANY I ROZWOJU



Agnieszka Chomiuk

SCENARIUSZE ZAJĘĆ DO PRACY Z OSOBAMI  
W KRYZYSACH I / LUB W PROCESIE ZMIANY I ROZWOJU



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Małe Wielkie Zmiany**

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z PwC Polska Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.

## **CZYM SĄ I DO CZEGO SŁUŻĄ SCENARIUSZE ZAJĘĆ?**

Scenariusze zajęć to propozycja gotowych wzorów programów warsztatów wraz z załącznikami i formularzami ćwiczeń do pracy z osobami w kryzysach i/lub w procesie zmiany i rozwoju. Scenariusze mogą być wykorzystywane w pracy z grupą jeden po drugim jako cykl zajęć lub dowolnie, pojedynczo jako program warsztatów na określony temat. Ilość wykorzystanych ćwiczeń na danych zajęciach zależy od tempa pracy grupy i ilości osób. Należy je traktować jako propozycje, mogą być wykorzystane wszystkie lub stosowane wybiórczo.

### **KORZYŚCI JAKIE PRZYNIESIE UCZESTNICZKOM UDZIAŁ W WARSZTATACH:**

- poznają i będą umiały wykorzystywać swój potencjał rozwojowy;
- zmienią optykę postrzeganie swojego losu;
- uwolnią się od trudnych emocji;
- uświadomią sobie własne bogactwo;
- nauczą się jak wyznaczać i osiągać cele;
- zmniejszą swój opór przed wprowadzaniem zmian;
- nauczą się skutecznie komunikować;
- nauczą się brać odpowiedzialność za swoje decyzje;
- wdrożą proces zmiany;
- nauczą się szukać wewnętrznej motywacji realizowania wyznaczonych celów;
- podniosą swoje kompetencje w zakresie poruszania się po rynku pracy i tworzenia dokumentów aplikacyjnych;
- pomogą znaleźć alternatywę dla aktualnej sytuacji zawodowej lub osobistej i osiągnąć, to, co sobie zaplanowały.

### **METODY STOSOWANE PODCZAS ZAJĘĆ:**

#### **Lifecoaching i coaching relacji**

Coaching jako metoda rozwoju oparta jest na wyznaczaniu i realizacji celów, na bazie kompetencji, zasobów i umiejętności. Umożliwia samopoznanie czyli ugruntowane wewnętrzne poczucie tego, kim jestem. Daje wgląd w role, które przyjmujemy w życiu oraz znaczenie relacji międzyludzkich w kontekście własnych uczuć i przekonań. Rozwój poprzez techniki coachingowe jest przeciwieństwem doradztwa, nauczania czy mentoringu. To wyzwala ludzką energię, motywację i potencjał. Jest podróżą w głąb

siebie, w nieznane pokłady zasobów, umiejętności, motywacji. To odkrywanie nowych łądów, znaczeń, nabieranie nowego spojrzenia i osiągnięcie nieosiągniętego.

### **Metody arteterapii i dramy**

Arteterapia jest sposobem komunikacji ludzi z otoczeniem. Sztuka oddziałuje na sferę intelektualną i społeczną człowieka, rozwija jego wyobraźnię, estetykę. Wzmacnia poczucie wartości. Sam proces tworzenia ma uzdrawiające właściwości. Proces twórczy to artystyczna ścieżka wiodąca do samorealizacji poprzez doświadczenie spontanicznego wyrażania siebie. Sztuka umożliwia również symboliczny przekaz trudnych emocji i przekonań.

### **Animacyjne metody diagnozy i analizy**

To narzędzia pracy, dzięki którym można dowiedzieć się więcej o sobie i swoim otoczeniu a także zaplanować jakie efekty są możliwe do osiągnięcia. Na warsztatach wykorzystywane będą metody diagnozy jakościowej w praktyce oparte o takie narzędzia jak wywiady, obserwacje, eksperymenty, gry.

### **Praca z ciałem i podświadomością**

Esencją prawdziwej zmiany jest praca nad sobą, z własnymi przekonaniami i zasobami. Zaproponujemy metody przepytывania podświadomości i pracę z ciałem i głosem. Sposób w jaki komunikujesz głosem, postawą i ruchem ciała w sposób bezpośredni łączy się z rozwojem. Dzięki tym metodom uczestniczki dowiedzą się jak pracować ze swoimi emocjami i jak widzą ich inni.

### **Metody projektowania myślenia**

W scenariuszach zajęć zaproponowane zostały różne metody pobudzania kreatywnego myślenia i wykorzystywania projektowania w procesie zarządzania zmianą. Twórcze uczenie jest drogą do twórczego myślenia, a to z kolei najlepszą metodą na pracę ze zmianą.

## **Metody i narzędzia ewaluacji**

Jak mawiał Tomasz Edison „Jeżeli jedynym narzędziem, jakim potrafimy się posługiwać, jest młotek, będziemy wszystko traktować jak gwoździe.” W scenariuszach zajęć zaproponowano różne metody ewaluacji wprowadzanych przez uczestniczkę zmian.

### **ZAWIERANIE KONTRAKTU Z UCZESTNICZKAMI WARSZTATÓW I PRZEBIEG SPOTKAŃ:**

#### **1. Tworzenie kontekstu spotkania – organizacyjne i psychologiczne warunki brzegowe każdego spotkania.**

- zadbanie o miejsce spotkania (komfortowe pod względem warunków do pracy, ciche, w którym nikt nam nie będzie przeszkadzał);
- przedstawienie się osób prowadzących i uczestniczek (jeśli to nasze pierwsze spotkanie lub w sytuacji gdy pojawia się ktoś nowy na warsztatach);
- rozmowa poza problemem (spotkanie zawsze zaczynamy swobodną rozmową);
- tworzenie kontekstu szacunku i bezpieczeństwa (na początku każdego spotkania odwołujemy się do podstawowych zasad: poufności, dobrowolności, szacunku, komunikatu „ja”, prawo do „nie”, brak ocen w wypowiedziach oraz innych zasad ważnych dla grupy – zgłoszonych przez uczestniczki spotkania).

#### **2. Przedstawienie jak będziemy pracować – podstawowe założenia, ramy czasowe, metody i narzędzia.**

#### **3. Formowanie celu warsztatów.**

- określanie celów założonych dla warsztatów;
- pytania o oczekiwania uczestniczek wobec warsztatów.

#### **4. Kwestie organizacyjne.**

- punktualność;
- zobowiązania/ prace domowe;
- prawo do zmiany kontraktu.

---

## SCENARIUSZ NR 1

---

### Kim jestem?

### Budowanie poczucia własnej wartości wśród kobiet doświadczających przemocy

---

*„Jest pewna głębia, do której wpływa wszystko, a głębia ta jest daleko poza czasem... niekiedy są takie sytuacje, że udaje nam się z tą głębią połączyć. Wtedy poznajemy ukryte porządki i możemy w duszy dotknąć czegoś większego”*

Gabriele ten Hövel

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu dramy.  
Formy pracy: formy pracy indywidualnej i grupowej.

#### **Cele zajęć:**

- poszerzanie samoświadomości w rozumieniu własnych doświadczeń związanych z relacjami rodzinnymi i budowaniem swojego losu;
- odkrywanie własnej historii;
- doświadczanie siły, którą mogą dać mocne korzenie rodzinne;
- budowanie poczucia własnej wartości.

**Pomoce dydaktyczne:** karty archetypy (lub przygotowane opisy archetypów – jeden komplet dla każdej uczestniczki), instrukcja i tekst dyktanda dla każdej uczestniczki „Żółw i żóbr rzócali żułtą piłką”.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### **Część I Kim jestem? – o poszukiwaniu korzeni i źródeł wewnętrznej siły.**

Każdy ma swoją własną opowieść. Ilu ludzi tyle różnych opowieści. Dlatego warto sięgać do korzeni. Bo nasza historia jest z nią nierozzerwalnie związana. To jedna opowieść. Zwrot ku historii, rodzinie, pozwala na uwolnienie od poczucia winy, lęku oraz na zmianę sposobu postrzegania swojego losu. Daje poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Pozwala osiąść w bezpieczeństwie silnych korzeni.

Ta część warsztatów służy:

- refleksji nad tym co w uczestniczkach jest ich osobiste, a co jest wzorcem/przekonaniem przekazywanym z pokolenia na pokolenie;
- namysłu nad tym co je buduje a co ogranicza;
- zastanowieniu się: Skąd czerpią siłę?, Gdzie sięgają ich korzenie? Kim są?

### **ĆWICZENIE: Aktualizacja modelu dziecka.**

1. Uczestniczki wcielają się w role rodzica i dziecka i przeprowadzają krótką rozmowę według wzoru. Uczestniczka, która wciela się w rolę dziecka mówi: „Mamo/ tato, chcę ci opowiedzieć o tym, kim jestem”. Następnie kontynuuje swoją opowieść tak, jakby druga strona naprawdę była rodzicem. Rodzic nie mówi, nie przerywa, nie daje rad, nie komentuje, tylko słucha uważnie i jest obecny.
2. Następnie uczestniczki zamieniają się rolami.
3. Na koniec następuje podsumowanie tego, czego uczestniczki dowiedziały się o sobie i co odkryły.

### **ĆWICZENIE: Odpępowianie.**

1. Uczestniczki parami siadają naprzeciwko siebie.
2. Na początku zadają sobie pytanie: Kiedy jesteś swoją mamą?  
Uczestniczki opowiadają o sytuacjach w życiu kiedy zachowują się jak ich mamy.
3. Kolejna runda zaczyna się od pytania: Kiedy jesteś swoim tatą?
4. Na koniec następuje podsumowanie tego, czego uczestniczki dowiedziały się o sobie i co odkryły.

(Źródło: M. Grzesiak, Psychologia Zmiany - najskuteczniejsze narzędzia pracy z ludzkimi emocjami, zachowaniami i myśleniem, Wydawnictwo: Onepress, 2016)

## **ĆWICZENIE: Archetypy.**

Ćwiczenie „Archetypy” polega na odkrywaniu swoich cech osobowości oraz do pracy w procesie rozwoju. Do wykonania ćwiczenia można wykorzystać gotowe Karty archetypów Gabrieli Borowczyk lub przygotować karty archetypów na podstawie archetypów osobowości według poniższego wzoru.

Uczestniczki powinny przyjrzeć się wszystkim archetypom i wybrać te karty, które ich zdaniem najlepiej je opisują. Następnie można zadać uczestniczkom pytania, które cechy z archetypów, które je reprezentują je wzmacniają, a które ograniczają. Dlaczego? Można porozmawiać o budowaniu własnej marki, czyli wzmacnianiu cech, które uważają za cenne, potrzebne. Zapytać: Co chcą zachować? Czego chcą unikać?

Przykładowe archetypy z Kart archetypów Gabrieli Borowczyk: odkrywca, buntownik, błazen, kochający, opiekun, towarzysz, niewinny, patriarcha, mędrzec, czarodziej, bohater, twórca, matka ziemia.

(Źródło: <https://gabrielaborowczyk.pl/archetypy-marki/>)

### **Można również skorzystać z Archetypów osobowości:**

**Archetyp Mędrca (Guru)**, (np. Stephen Hawking, Albert Einstein). Celem Mędrca jest dowieść lub odkryć prawdę za pomocą nauki i konkretnych faktów. Mędrzec opiera się na twardych danych, jest obiektywny i ma analityczny umysł. Cechuje go obiektywizm i zamiłowanie do zestawień, analiz i raportów.

**Archetyp Niewinnego (Innocent, Idealist)** oscyluje wokół bycia dobrym, czystym, transparentnym. Cechuje go otwartość, dobroć, serdeczność, uczciwość. Przykładem tego archetypu jest Matka Teresa.

**Archetyp Odkrywcy (Explorer)**, np. Krzysztof Kolumb to archetyp, który cechuje otwartość, zamiłowanie do ryzyka, przygód, odkrywanie nowych dróg i rozwiązań. Odkrywca poznaje świat poprzez zmianę i ruch.

**Joker (Klown, Jester)** to archetyp, który opiera się o żart, zabawę, dowcip. Cechuje go wyjątkowe poczucie humoru. Na archetypie Jokera swoją markę buduje np. Szymon Majewski lub Kuba Wojewódzki.

**Archetyp Magika (Catalyst)**, np. Walt Disney czy Steven Spielberg. Magika cechuje ciekawość, fascynacja, otwartość, kreatywność. Przenosi w inny świat, dostarcza niezwykłych przeżyć, doznań.

**Buntownik (Rebel, Outlaw)** - np. Doda, to archetyp zbudowany na cechach wolności, swobody, przekory, nonkonformizmu. Buntownik z zaangażowaniem walczy o wolność i dochodzi swoich spraw. Buntownik prowokuje, atakuje, wchodzi w konflikty, konfrontuje.

**Archetyp Zwykłego Gościa lub Dziewczyny z sąsiedztwa** buduje relacje przez serdeczność, skromność, przyjazne podejście i ciężką pracę. Ten archetyp cechuje przeciętność, bezpretensjonalność. Zwykły gość i Dziewczyna z sąsiedztwa wzbudzają zaufanie. Przykładem archetypu dziewczyny z sąsiedztwa jest Ewa Chodakowska.

**Archetyp zbudowany na wspieraniu i pomocy innym to Opiekun (Caregiver)**. Jest dobry, spokojny, cierpliwy, wyrozumiały, dba o potrzeby innych. Reprezentantką tego archetypu jest Angelinie Jolie.

**Archetyp Kochanka** cechuje otwartość, zmysłowość, namiętność. Jest bardzo uczuciowy. Emocje, miłość, odwaga to przymioty tego archetypu, a jego główny cel to przyjemność i uczucia. Archetyp Kochanka to np. wizerunek Madonny.

**Archetyp Władcy (Ruler)** oscyluje wokół cech prawdziwego lidera: siła, konsekwencja, charyzma, pewność siebie. Władcy wzbudzają autorytet, prowadzą ludzi do realizacji celów, dominują. Przykładem tego archetypu może być Steve Jobs lub Donald Trump.

**Archetyp Bohatera** to wzór osoby, która zawsze stanie w obronie pokrzywdzonych, odważnie służy lub walczy w słusznej sprawie. Jest bardzo odważny, niezłomny, silny i uczciwy. To autorytet. Archetyp Bohatera (Warrior) to np. Jurek Owsiak.

**Kreator (Artist)** to archetyp, który odwołuje się do cech twórczych, innowacyjnych, artystycznych. Kreator jest twórcą, chce coś po sobie zostawić, wyrazić się, stworzyć coś pięknego, niepowtarzalnego. Archetyp Kreatora odnajdziemy w osobach artystów i twórców, np. Zdzisław Beksiński.

(Źródło: M. Mark, C. S. Pearson, „The Hero and The Outlaw. Building Extraordinary Brands Through The Power of Archetypes”, 2001)

**Część II zajęć poświęcona jest budowaniu poczucia własnej wartości na podstawie własnych zasobów i potencjału, a także poprzez ćwiczenia pokazujące jak można wykorzystać swoje umiejętności pomimo przeszkód.**

**ĆWICZENIE: Mocne i słabe strony, kombinezon.**

Skutecznym narzędziem odkrywania mocnych stron jest użycie następującego narzędzia.

1. Na początku zadajemy pytanie: Które mocne strony masz już w sobie, a które pomogą Ci zrealizować Twój cel? – podaj 3 najważniejsze cechy.
2. Następnie pytamy uczestniczki o doświadczenia z ich życia, w których wykorzystały wymienione mocne strony.
3. Następnie pytamy uczestniczki o mocne strony, których w ich odczuciu im brakuje, a które chciałyby mieć. Tu możemy zastosować narzędzie zwane „Kombinezon”. Prosimy uczestniczki, aby założyły wirtualny kombinezon osoby, której cechy chciałyby mieć (np. odważnej osoby lub przebojowej). Następnie zadajemy uczestniczkom pytania o to jak się zachowują, jak się czują, co myślą „w skórze” tej osoby.

## **ĆWICZENIE: Żółw i żubr rzócali żółtą piłką...**

Ćwiczenie pozwala zobrazować dwa podejścia do popełnianych błędów – oparte o szukanie mocnych strony lub oparte o krytykę i wytykanie błędów. Pozwala na przyjrzenie się swoim reakcjom i tendencjom do krytykowania lub budowania na potencjale. Ćwiczenie uczy także jaką siłą jest praca na zasobach i szukaniu rozwiązań.

Ćwiczenie składa się z dwóch kroków.

### **Pierwszy krok:**

W pierwszej kolejności należy przekazać uczestniczkom instrukcję:

*„Kilka tygodni temu wysłałeś swojego syna na kurs ortografii. Wynająłeś mu prywatną nauczycielkę ortografii. Dzisiaj nauczycielka powiedziała, że twoje dziecko bezbłędnie pisze nawet najtrudniejsze wyrazy. Postanowiłeś to sprawdzić. Podyktowałeś mu fragment książki o przygodach żółwia i żubra. Oto co napisał twój syn.”*

Po tej instrukcji rozdajemy uczestniczkom tekst dyktanda:

*„Żółw i żubr rzócali żółtą piłką. Przez przypadek uderzyli piłką w stół i potłókli kóbek od herbaty. Mama chciała ich ukarać, lecz przechrztyli ją. Natychmiast rzócili się w płacz i prześlągali ją. Mama kópiła nowy kóbek, a żółw i żubr dalej harcują w kuchni”.*

Uczestniczki mają go przeczytać, sprawdzić błędy oraz napisać informację zwrotną do nauczycielki ortografii (na kartce z dyktandem).

Następnie należy zebrać informacje zwrotne i przeczytać je na forum grupy.

Oczywiście informacje te powinny być anonimowe.

Po przeczytaniu na forum grupy wszystkich informacji zwrotnych do nauczycielki ortografii, należy rozdać uczestniczkom informację zwrotną, którą napisał do nauczycielki coach:

*„Mój syn bezbłędnie pisze wyrazy z literami „h” i „ch” oraz „ż” i „rz”. Dziękuję Pani za nauczanie go pisowni wyrazów z tymi literami. Proszę jeszcze popracować z moim dzieckiem nad pisownią wyrazów z literami „u” i „ó”, gdyż zdarzają mu się pomyłki w pisowni tych liter. Proszę też pochwalić mojego syna za opanowanie pisowni wyrazów z literami „h” i „ch” oraz „ż” i „rz”.”*

## **Drugi krok:**

Należy poprosić uczestniczki aby przypomniały sobie sytuację, w której zostały ostatnio za coś skrytykowane. Następnie niech każda z nich napisze sama do siebie informację zwrotną z punktu widzenia coacha, opierając się o mocne strony. A następnie niech napisze sobie, co teraz powinna poprawić. Na koniec należy omówić oba kroki ćwiczenia.

(Źródło: Coaching. Materiały szkoleniowe Tomasz Dulewicz Business Consulting [www.sklep.trenera.pl](http://www.sklep.trenera.pl))

---

## SCENARIUSZ NR 2

---

### Jaki jest cel mojego życia?

#### Próba pomocy w odnalezieniu sensu w życiu

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

#### **Cele zajęć:**

- poszerzanie samoświadomości w zakresie wartości w życiu i ich wpływu na nasze zachowania;
- podnoszenie kompetencji w zakresie określania celów życiowych oraz sposobów ich planowania i realizacji;
- nabywanie umiejętności w zakresie tworzenia planu działania w procesie realizacji celów.

**Pomoce dydaktyczne:** formularz do ćwiczenia „Droga”, rysunek do ćwiczenia „Kamienie życia”, formularze: matryca celów SMART, GROW, tabela projektowania celów.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### Część I - O poszukiwaniu sensu życia. Refleksja nad wartościami.

Pierwsza część warsztatów opiera się o refleksję i poszerzanie świadomości w zakresie własnych wartości, ich hierarchię, poszukiwanie i dookreślanie. To czas na zadawanie sobie najważniejszych pytań o to, co jest naprawdę ważne, co kształtuje nasze życie i cele, które sobie stawiamy. Ta część warsztatów ma skłonić uczestniczki do poszukiwania w swoim życiu elementów, które stanowią filar i podstawę wszystkich działań, wartości, które decydują o podejmowanych decyzjach i idących w ślad za nimi zachowaniach. W tej części warsztatów uczestniczki podejmą też próbę wyobrażenia sobie ich pragnień oraz sposobów dochodzenia do nich.

### ĆWICZENIE: Droga.

#### 1 KROK

##### Pozytywne stwierdzenie

Czego pragniesz?

.....

#### 2 KROK

##### Skonkretyzowanie osiągnięć

Po czym poznasz, że osiągnęłaś sukces?

.....

Co będziesz wtedy czuć, słyszała, widziała?

.....

Skąd inni będą wiedzieć, że ci się powiodło?

.....

### **3 KROK**

#### **Opis okoliczności**

Kiedy chcesz osiągnąć sukces?

.....

Gdzie? Z kim?

.....

### **4 KROK**

#### **Ocena efektów**

Co się stanie gdy dopniesz swego?

.....

Co musiałabyś poświęcić dla osiągnięcia sukcesu?

.....

Gdybyś mogła odnieść sukces teraz, czy chciałabyś, by tak się stało?

.....

### **5 KROK**

#### **I co dalej...**

Jeśli odniesiesz sukces, czy będziesz potrafiła utrzymać się na szczycie?

.....

Co mogłoby ci w tym pomóc?

.....

## **ĆWICZENIE: Kamienie życia. A jakie wartości są najważniejsze dla Ciebie?**

Na początku przeczytaj poniższe opowiadanie.

Pewnego dnia, pewien stary profesor został zaangażowany, aby przeprowadzić kurs dla grupy dwunastu szefów wielkich koncernów amerykańskich na temat skutecznego planowania czasu. Kurs ten był jednym z pięciu modułów przewidzianych na dzień szkolenia. Stary profesor miał więc do dyspozycji tylko jedną godzinę, by wyłożyć swój przedmiot. Stojąc przed tą elitarną grupą (która gotowa była zanotować wszystko, czego ekspert będzie nauczał), stary profesor popatrzył powoli na każdego z osobna, następnie powiedział:

Przeprowadzimy doświadczenie. Spod biurka, które go oddzielało od studentów, stary profesor wyjął wielki dzban o pojemności 4 litrów, który postawił delikatnie przed sobą. Następnie wyjął około dwunastu kamieni, wielkości piłki do tenisa, i delikatnie włożył je kolejno do dzbana. Gdy dzban był wypełniony po brzegi i niemożliwym było dorzucenie jeszcze jednego kamienia, podniósł wzrok na swoich studentów i zapytał ich: Czy dzban jest pełen? Tak - odpowiedzieli wszyscy. Poczekał kilka sekund i dodał: Na pewno?

Następnie pochylił się znowu i wyjął spod biurka naczynie wypełnione żwirem. Delikatnie wysypał żwir na kamienie, po czym potrząsnął lekko dzbanem. Żwir zajął miejsce między kamieniami... aż do dna dzbana. Stary profesor znów podniósł wzrok na audytorium i znów zapytał: Czy dzban jest pełen? Tym razem świetni studenci zaczęli rozumieć. Jeden z nich odpowiedział: Prawdopodobnie nie. Dobrze! - odpowiedział stary profesor.

Pochylił się jeszcze raz i wyjął spod biurka naczynie z piaskiem. Z uwagą wsypał piasek do dzbana. Piasek zajął wolną przestrzeń między kamieniami i żwirem. Jeszcze raz zapytał: Czy dzban jest pełen? Tym razem, bez zająknienia, świetni studenci odpowiedzieli chórem: Nie. Dobrze - odpowiedział stary profesor. I tak, jak się spodziewali, wziął butelkę wody, która stała na biurku i wypełnił dzban aż po brzegi. Stary profesor podniósł wzrok na grupę studentów i zapytał ich: Jaką wielką prawdę ukazuje nam to doświadczenie? Niegłupi, najbardziej odważny z uczniów, biorąc pod uwagę przedmiot kursu, odpowiedział: To pokazuje, że nawet jeśli nasz kalendarz jest całkiem wypełniony, jeśli naprawdę chcemy, możemy dorzucić więcej spotkań, więcej rzeczy do zrobienia.

Nie - odpowiedział stary profesor. To nie o to chodziło. Wielka prawda, którą przedstawia to doświadczenie jest następująca: jeśli nie włożymy kamieni jako pierwszych do dzbana, później nie będzie to możliwe. Zapanowało głębokie milcze-

nie, każdy uświadomił sobie oczywistość tego stwierdzenia. Stary profesor zapytał ich: Co stanowi kamienie w waszym życiu? Wasze zdrowie? Wasza rodzina? Przyjaciele? Zrealizowanie marzeń? Robienie tego, co jest waszą pasją? Uczyć się? Odpoczywać? Dać sobie czas...? Albo jeszcze coś innego? Należy zapamiętać, że najważniejsze jest włożyć swoje KAMIENIE jako pierwsze do życia, w przeciwnym wypadku ryzykujemy przegrać... własne życie. Jeśli damy pierwszeństwo drobiazgom, wypełnimy życie nieistotnymi szczegółami i nie będziemy mieli wystarczająco dużo cennego czasu, by poświęcić go na ważne elementy życia. Zatem nie zapomnijcie zadać sobie pytania: „Co stanowi kamienie w moim życiu?” Następnie, włóżcie je na początku do waszego dzbana - życia. Przyjacielskim gestem dłoni stary profesor pozdrowił audytorium i powoli opuścił salę (...).

Po przeczytaniu opowiadania rozdaj uczestniczkom rysunek dzbana i poproś aby narysowały w nim kamienie, piasek i żwir jako symbole określonych wartości w ich życiu. Po wykonaniu rysunków porozmawiajcie o nich oraz o uczuciach jakie towarzyszyły uczestniczkom przy wykonywaniu tego ćwiczenia.

(Źródło: K. Cebulski, Efekt motyla, Internetowe Wydawnictwo Złote Myśli, 2006)



## **Część II - Określanie celów.**

Część druga warsztatów to bardzo praktyczne ćwiczenia, które mają pomóc uczestnikom nauczyć się określać cele, przeformułowywać problemy w cele, tworzyć plany realizacji celów oraz ich ewaluację. Zaproponowane ćwiczenia zawierają różne sposoby określania celów, ich doszczegółowienie oraz sposoby przechodzenia przez proces realizacji celów. Narzędzia są wystandaryzowane i mogą służyć do planowania i realizacji wszystkich przedsięwzięć zarówno zawodowych, rodzinnych jak i osobistych.

### **ĆWICZENIE: Cele według SMART.**

Jednym z najpowszechniej używanych narzędzi do wyznaczania celu jest formuła SMART:

Specific and clear – specyficzny, konkretny.

#### **Pytania:**

- Czego dokładnie chcesz?
- Kiedy dokładnie chcesz to uzyskać?
- Jak będzie wyglądać sytuacja, gdy osiągniesz swój cel?
- Czego konkretnie oczekujesz?

#### **Measurable – mierzalny, wymierny.**

#### **Pytania:**

- Po czym poznasz, że cel został osiągnięty?
- W jaki sposób zmierzysz, czy cel został osiągnięty?
- Określ po czym rozpoznasz, że jesteś na dobrej drodze do osiągnięcia swojego celu?

#### **Attainable, Achievable – osiągalny.**

#### **Pytania:**

- Czy jest to cel, który możesz zrealizować? Czy w praktyce można go osiągnąć?
- Gdzie możesz znaleźć zasoby?
- Czy istnieją jakieś trudności lub okoliczności, które mogą przeszkodzić Ci w osiągnięciu tego celu?

#### **Relevant – zgodny ze mną, odpowiedni dla mnie, istotny.**

### Pytania:

- Jaką masz motywację do osiągnięcia tego celu?
- Dlaczego jest to dla Ciebie takie ważne?
- Z czego jesteś gotowa zrezygnować by osiągnąć cel?
- Jak zmieni się Twoje życie, gdy go już zrealizujesz?
- W skali od 1 do 10, jak ważne jest dla Ciebie osiągnięcie tego celu?

**Time dimensioned – time specific – określony, osadzony w czasie.**

### Pytania:

- Kiedy zrealizujesz ostatecznie swój cel?
- Kiedy zaczniesz?
- Jak często masz wykonywać pracę na rzecz jego realizacji?

### ĆWICZENIE: Model SCORE.

Model SCORE został opracowany przez Roberta Dilts'a i Todda Epsteina. Model służy określeniu celów i przeprowadzeniu procesu zmiany. Zaletą modelu jest to, że można rozpocząć pracę w dowolnym punkcie i do dowolnego punktu dojść, przechodząc przez poszczególne elementy modelu tam i z powrotem.

<b>SYMPTOMY</b>	<b>PRZYCZYNY</b>	<b>CELE</b>	<b>ZASOBY</b>	<b>SKUTKI</b>
W czym tkwi trudność?	Co jest przyczyną problemu?	Co chcesz osiągnąć?	Kto może Ci pomóc w osiągnięciu tego?	Co Ci da osiągnięcie celu, co się zmieni?
Co jest problemem?	Skąd się wzięła trudność?	Jaki jest Twój cel?	Do jakich zasobów musiałbyś mieć dostęp?	Co zyskasz?
Co chciałbyś zmienić?	Czym jest to spowodowane?	Jak ma być?	Czego byś potrzebował, aby osiągnąć to, co chcesz?	Jakie korzyści odniesiesz, gdy zrealizujesz cel/ wprowadzisz zmiany?
Co nie działa?		Jaka jest Twoja wizja?	Co Ci będzie potrzebne, aby zrealizować swoją wizję?	

Co dobrze funkcjonuje?		Jak chciałbyś/chciałabyś, aby było?	Jakie przekonania musiałbyś zmienić?  Jakie Twoje cechy mogą być tutaj pomocne?	
			Które z Twoich doświadczeń mogą okazać się przydatne?	

(Źródło: [http://www.nlp-core.ch/nlp\\_master\\_schweiz/score\\_modell\\_dilts\\_epstein.html](http://www.nlp-core.ch/nlp_master_schweiz/score_modell_dilts_epstein.html))

### **ĆWICZENIE: Model GROW.**

Innym sposobem na określenie procesów realizacji celów jest model GROW, który składa się z czterech części:

#### **Goal – Określenie celu**

Podstawowym założeniem tego modelu jest ustanowienie celów. Tutaj należy się głównie skupić na określeniu mierzalnego, konkretnego i realnego celu. Przydatne pytania, które można zadać: „Czego oczekujesz?”, „Co chciałabyś zrealizować?”, „Czego naprawdę pragniesz?”, „Czy jesteś w stanie osiągnąć cel?”, „Po czym poznasz, że cel został osiągnięty?”

#### **Reality – Rozpoznanie rzeczywistości**

W tym punkcie analizuje się aktualną rzeczywistość – sytuację, w jakiej znajduje się uczestniczka. To ważny element, ponieważ dzięki niemu można dostrzec nowe perspektywy. Przydatne pytania, które można zadać: „Co się dzieje teraz?”, „Jakie są fakty?”, „Co do tej pory uczyniłaś?”, „Co to dla Ciebie oznacza?”, „Jaki jest wpływ tego zdarzenia (tej sytuacji)?”.

## Options – poznanie możliwości

Wygenerowanie zestawu opcji umożliwi uczestniczące maksymalizację wyborów. Podczas tego procesu zostaje zaangażowana prawa półkula mózgu, która odpowiada za wyobraźnię i kreatywność. Dopuszczalne są pytania typu: „Jakie są alternatywne możliwości osiągnięcia celu?”. Po zamknięciu listy opcji należy wspólnie posegregować możliwości zgodnie z przyjętymi kryteriami pierwszeństwa i elastyczności. Przydatne pytania, które można zadać: „Co jeszcze możesz zrobić, aby osiągnąć cel?”, „Jak inaczej możesz to zrobić?”, „Co się stanie, jeżeli te ograniczenia będą usunięte?”, „Jakie są zalety i wady każdej z opcji?”, „Czym się kierujesz?”.

## WILL lub What next? – Podejmowanie decyzji i ustalanie planu

Ostatni etap modelu to nie tylko podjęcie decyzji i ustalenie planu, ale również zobowiązanie do wprowadzenia zmian. Samo podjęcie decyzji często nie wystarcza, dlatego powinno się zmotywować drugą osobę do podjęcia konkretnych działań (najlepiej w ustalonym konkretnym czasie). Przydatne pytania, które można zadać brzmią następująco: „Więc co będzie można zrobić już teraz?”, „Co może Cię zatrzymać podczas drogi do celu?”, „Jak będziesz mogła pokonać te trudności?”, „Jak duże jest prawdopodobieństwo, że osiągniesz cel?”, „Kto może Cię wspierać lub dopingować w drodze do celu?”, „Czy to jest dla Ciebie wyzwanie? Kiedy to zrobisz?”, „Co jeszcze możesz zrobić?”

(Źródło: T. Stoltzfus, Sztuka zadawania pytań w coachingu. Jak opanować najważniejszą umiejętność coacha? Aetos Media, 2012; Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

---

## SCENARIUSZ NR 3

---

### Czy zmiana jest możliwa?

#### Motywowanie do podjęcia działania w kierunku zmiany

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii, dyskusja.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- jest poszerzanie samoświadomości w rozumieniu własnych doświadczeń związanych ze zmianami jak również doskonalenie umiejętności w zakresie skutecznego planowania i wdrażania zmian w życiu;
- podnoszenie kompetencji w zakresie wprowadzania zmian oraz pokonywania przeciwności i oporu opartego o hamujące przekonania;
- budowanie poczucia własnej sprawczości i automotywacji.

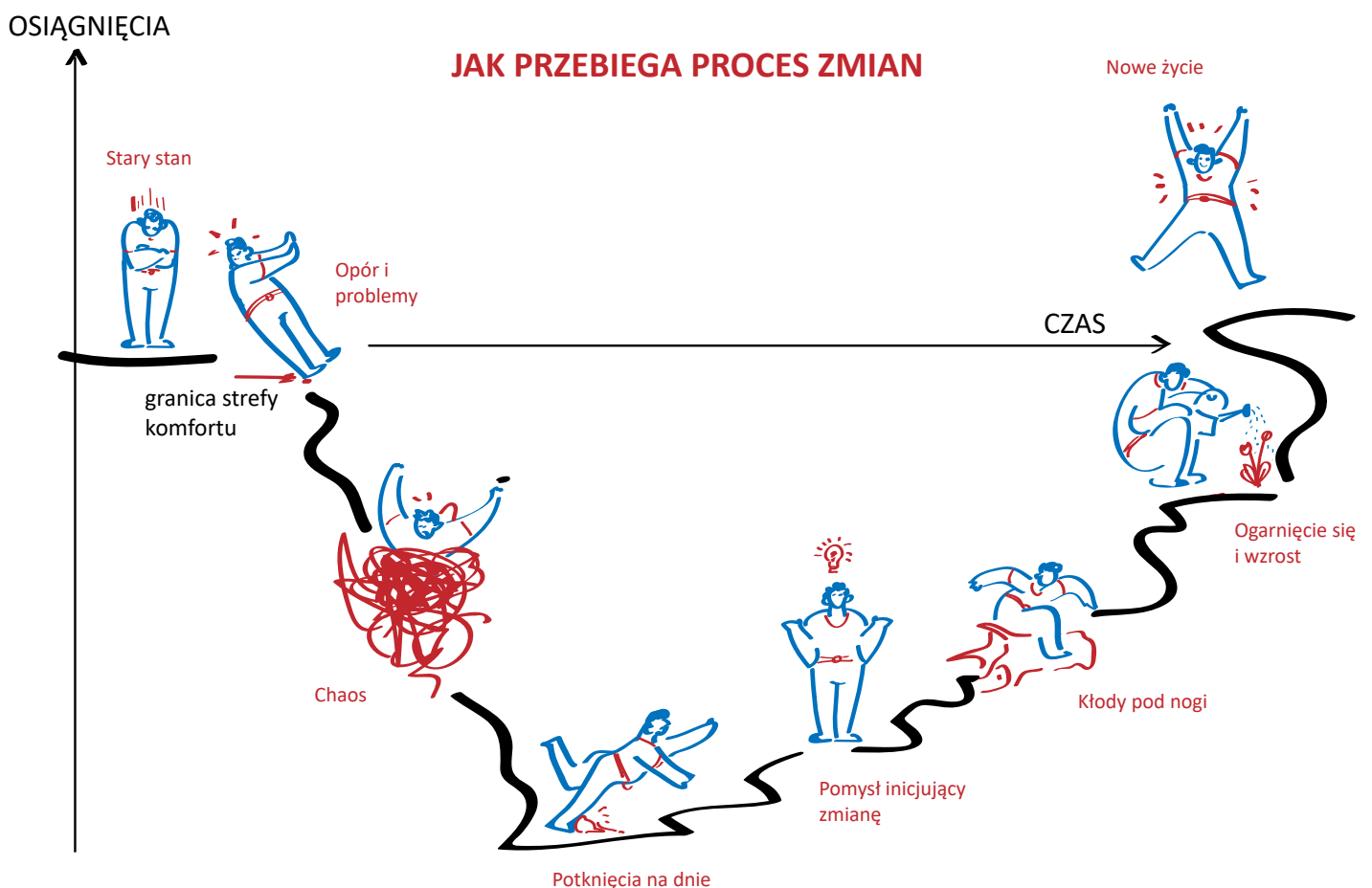
**Pomoce dydaktyczne:** rysunek procesu zmiany/slajd w prezentacji lub na flipcharcie, kartki papieru, pisaki, kredki.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### Część I - Czym jest zmiana? Czyli jak zobaczyć całość i zrozumieć sedno?

Ta część warsztatów służy zrozumieniu procesu zmiany, jego etapów i uwarunkowań. To również część warsztatów, w której określimy szanse wynikające z wprowadzania zmian, a także ich uwarunkowań z perspektywy jednostki.

**DYSKUSJA:** Omówienie procesu zmiany na podstawie zamieszczonego poniżej rysunku.



W dalszej kolejności można przeczytać opowiadanie dotyczące wprowadzania zmian pt. „Żyrafa i Słoń”. Opowiadanie może być przyczynkiem do tego by rozmawiać o tym czym jest zmiana, jak odróżnić prawdziwą zmianę od pozorowanych zmian. Jak właściwie przeprowadzać zmiany? Dlaczego zmiany są trudne i budzą opór? Czym są zmiany dla uczestniczek warsztatów? Jakich zmian pragną? Co jest potrzebne aby te zmiany mogły zaistnieć?

## Żyrafa i Słoń

W małej społeczności na peryferiach miasta, został wybudowany nowy dom dla pana Żyrafy zgodnie z potrzebami jego rodziny. Był to wspaniały dom dla żyraf, ze strzelistym dachem i wysokimi drzwiami wejściowymi. Wysokie okna zapewniały maksimum światła i ładne widoki, jednocześnie chroniąc prywatność rodziny. Wąskie przedpokoje oszczędzały cenną przestrzeń, ale bez rezygnowania z wygody. Dom został tak dobrze zbudowany, że wygrał nagrodę Dom Roku dla Żyraf. Właściciele domu byli bardzo dumni. Pewnego dnia pan Żyrafa pracując w swoim położonym w piwnicy sklepie z wyrobami z drewna wyjrzał przez okno. Ulicą szedł Słoń. „Znam go”, pomyślał pan Żyrafa. „Pracowaliśmy razem w komitecie rodzicielskim. Jest też świetnym rzemieślnikiem. Chyba poproszę go, żeby zobaczył mój nowy sklep. Może moglibyśmy wspólnie pracować nad niektórymi projektami”. Pan Żyrafa wystawił głowę przez okno i zaprosił Słonia do środka. Słoń był zachwycony, lubił pracę z panem Żyrafą i chciał poznać go bliżej. Słyszał także o nowym sklepie i chciał go zobaczyć. Podszedł więc do drzwi piwnicy i czekał aż się otworzą. „Proszę wejść, zapraszam”, powiedział pan Żyrafa. Jednak od razu pojawił się problem. Słoń mógł włożyć głowę w drzwi, ale nie mógł przejść dalej. „To dobrze, że zrobiliśmy drzwi, które można poszerzyć, przystosowane do moich stolarskich potrzeb”, powiedział pan Żyrafa. „Daj mi chwilę i zaraz się tym zajmę”. Odkręcił parę śrub i zdjął panele tak, żeby Słoń mógł wejść. Obaj koledzy wymieniali swoje stolarskie doświadczenia, kiedy żona pana Żyrafy wychyliła głowę nad schodami do piwnicy i zawołała męża: „Telefon, kochanie. To twój szef.” „Lepiej odbiorę na górze”, powiedział pan Żyrafa do Słonia. „Proszę, czuj się jak u siebie w domu, to może mi trochę zająć.” Słoń rozejrzał się dookoła, zauważył w połowie skończoną pracę leżącą na stole w oddalonym kącie i postanowił się jej przyjrzeć. Gdy tylko ruszył od drzwi wejściowych usłyszał złowieszcze skrzypnięcie. Wycofał się drapiąc po głowie. „Może dołączę do pana Żyrafy na górze”, pomyślał. Lecz kiedy ruszył po schodach, usłyszał jak zaczęły pękać. Odskoczył i oparł się o ścianę. Ta również zaczęła się rozpadać. Gdy usiadł załamany, pan Żyrafa zszedł po schodach. „Co tu się dzieje?” spytał zdumiony pan Żyrafa. „Staralem się poczuć jak u siebie w domu”, odpowiedział Słoń.

Pan Żyrafa rozejrzał się wokół. „Okay, rozumiem problem. Drzwi wejściowe są za wąskie. Musisz stracić trochę na wadze. Niedaleko stąd jest centrum aerobiku. Jeżeli weźmiesz udział w kilku zajęciach, to zrzucisz parę kilogramów”. „Możliwe”, odpowiedział słoń, ale nie wyglądał na przekonanego. „Również schody są za słabe, nie wytrzymają twojego ciężaru”, kontynuował pan Żyrafa. „Jeżeli zaczniesz chodzić na lekcje baletu wieczorami to jestem pewien, że staniesz się lżejszy. Naprawdę mam nadzieję, że ci się uda. Bardzo chciałbym, abyś mógł tutaj ze mną pracować”. „Niewykluczone”, odpowiedział Słoń. „Ale mówiąc szczerze, nie jestem pewien czy dom zaprojektowany dla żyraf będzie kiedykolwiek odpowiedni dla słonia, chyba że nastąpią większe zmiany”.

(Źródło: R. Roosevelt Thomas, (1999) Building a House for Diversity. Nowy Jork, American Management Association, s. 3-5).

### **ĆWICZENIE: Narysuj duży dom.**

#### **Krótki opis:**

Poleć uczestniczkom warsztatów narysować na kartce papieru: łąkę, las, drogę i rzekę. Niech zagospodarują całą powierzchnię kartki. Nie mogą zostawić wolnego miejsca. Kiedy skończą poleć uczestniczkom wymienić się kartkami. Teraz każdy ma czyjaś kartkę. Poleć narysować na tej kartce duży dom.

Wprowadzanie zmian najczęściej nie polega na rysowaniu nowych obrazów, tworzeniu nowych sytuacji, a na wprowadzaniu zmian w już istniejących okolicznościach. Omówcie ćwiczenie wykorzystując je do zobrazowania na czym polega skuteczne wprowadzanie zmian – na szukaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań w istniejących już okolicznościach co jest często procesem skomplikowanym i trudnym do realizacji.

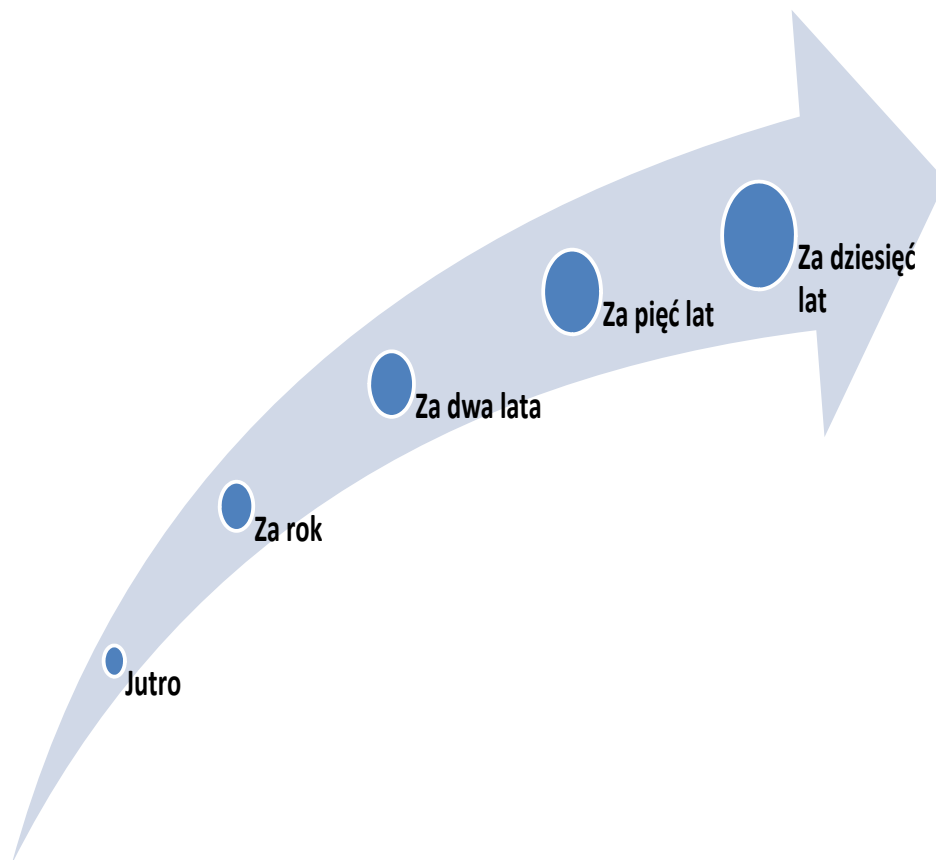
(Źródło: Coaching. Materiały szkoleniowe Tomasz Dulewicz Business Consulting [www.sklep.trenera.pl](http://www.sklep.trenera.pl))

## **Część II - Ja w procesie zmian.**

Ta część warsztatów dotyczy wprowadzaniu zmian w życiu uczestniczek. Namysłu nad tym: Co wymaga zmiany? Dlaczego wymaga to zmiany? Co mogę zrobić? W tej części warsztatów posłużymy się narzędziami tworzenia wizji, wyznaczania celów i określania zasobów w procesie zmian. Przyjrzymy się zmianom od wewnątrz. oraz zmianom od zewnątrz. Określimy role w procesie zmian i poznamy narzędzia pracy z wartościami i motywacją.

## ĆWICZENIE: Linia czasu.

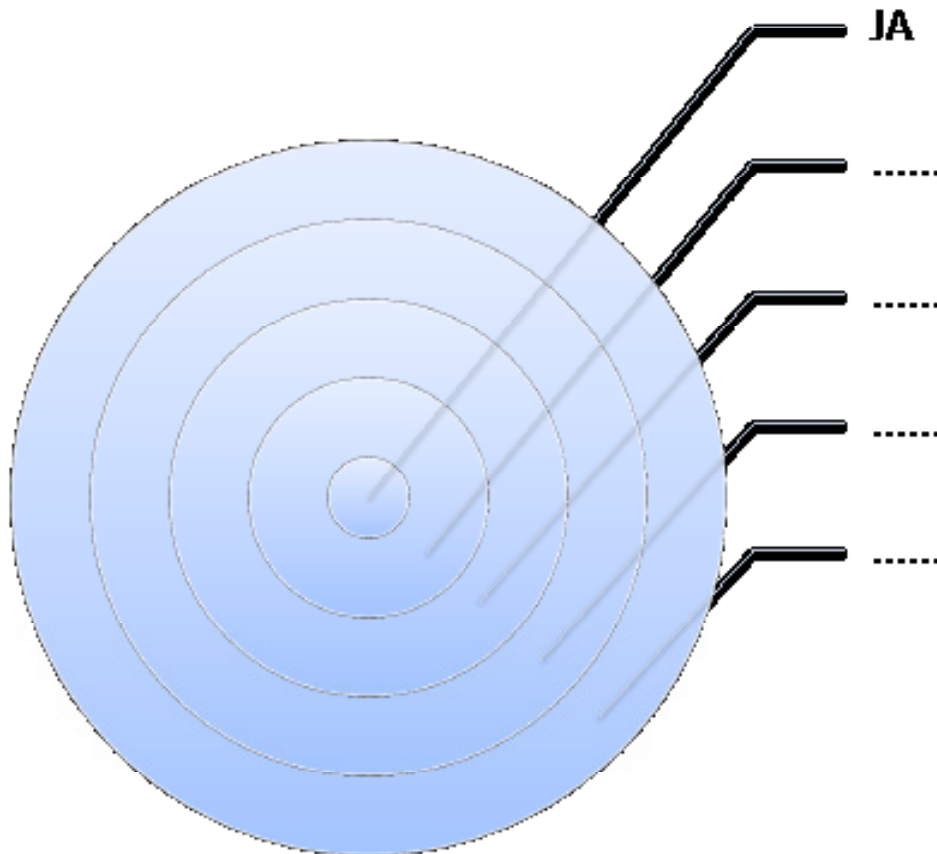
Poproś uczestniczki aby zaplanowały zmiany wyobrażając sobie jak chciałyby aby ich życie wyglądało, jutro, za rok, za dwa lata, za pięć lat i za dziesięć. Omówcie stworzone linie czasu. Co muszą zrobić jutro aby plan został zrealizowany a zmiana się dokonała?



(Źródło: T. Stoltzfus, Sztuka zadawania pytań w coachingu. Jak opanować najważniejszą umiejętność coacha? Aetos Media, 2012; Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

## ĆWICZENIE: Matryca zmiany.

W tym ćwiczeniu określamy jak zmiany wpływają na osobę dokonującą zmian i jej otoczenie (poproś uczestniczki o wpisanie na kogo konkretnie wpłyną także wprowadzane zmiany).

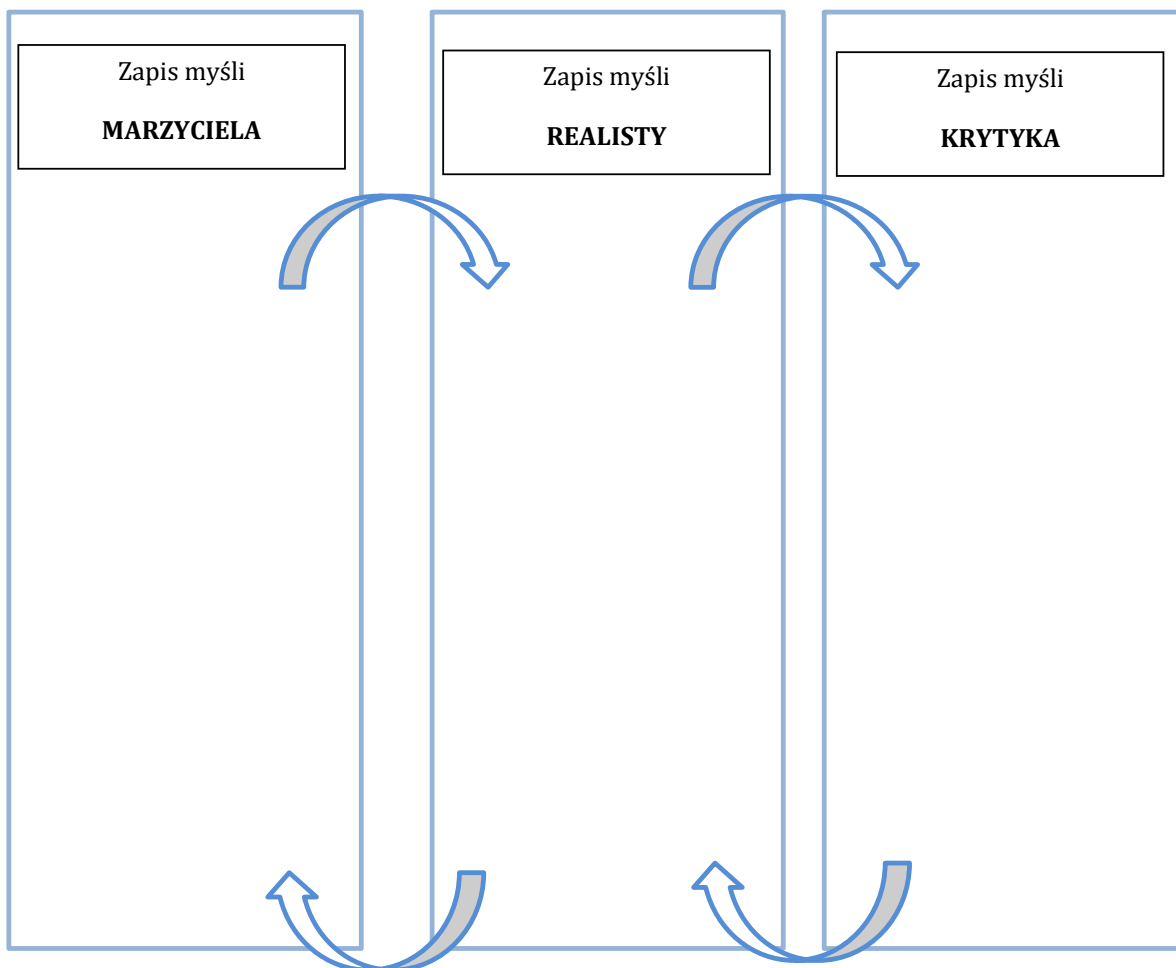


(Źródło: T. Stoltzfus, Sztuka zadawania pytań w coachingu. Jak opanować najważniejszą umiejętność coacha? Aetos Media, 2012; Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

## ĆWICZENIE: Metoda Walta Disney'a.

W ramach metody Walta Disney'a dane zmiany wprowadza się przyjmując trzy różne punkty widzenia. W roli Marzyciela tworzymy najbardziej fantastyczne idee i pomysły. W roli Realisty trzeźwo oceniamy pomysły wygenerowane przez marzyciela, szukamy krótkiej, ale efektywnej drogi. W roli Krytyka omawiamy obawy związane z omawianym pomysłem. Kolejnym etapem jest powrót do pozycji Realisty, który szacuje obawy Krytyka i opracowuje rozwiązanie. Na koniec oceniamy czy pomysł nabrał ostatecznego kształtu i jest możliwy do wdrożenia.

**CEL/ Wprowadzana zmiana:** .....



(Źródło: T. Stoltzfus, Sztuka zadawania pytań w coachingu. Jak opanować najważniejszą umiejętność coacha? Aetos Media, 2012; Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

**ĆWICZENIE: Dzień po cudzie.**

W tym ćwiczeniu prosimy uczestniczki aby wyobraziły sobie, że jest dzień po cudzie. W nocy gdy spały zdarzył się cud i ich cel został osiągnięty (problem rozwiązany). Prosimy aby uczestniczki wyobraziły sobie jak jest. Co robią? Jak się zachowują? Co czują? Jak wygląda świat wokół nich? Co się zmieniło? Prosimy aby opowiedziały swój dzień krok po kroku.

Ćwiczenie można również przeprowadzić w parach.

---

## SCENARIUSZ NR 4

---

### Proces wychodzenia z roli ofiary

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- poszerzanie świadomości w rozumieniu mechanizmów psychologicznych warunkujących przyjmowanie określonych ról i ich zmianę;
- budowanie poczucia własnej wartości;
- doświadczanie siły wynikającej z własnych zasobów i możliwości;
- podnoszenie umiejętności w zakresie przekraczania własnych ograniczeń.

**Pomoce dydaktyczne:** opis procesu przyjmowania ról według „trójkąta dramatycznego”, formularz „Mój wewnętrzny krytyk”, „Bilans”, „Mapa sytuacyjna”, kartki, kredki.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### Część I - Poszerzenie świadomości w zakresie przyjmowanych ról i ich konsekwencje.

Uświadamianie uwikłania w odtwarzane myśli, przekonania, zachowania. Pokazywanie zależności i mechanizmów psychologicznych, którymi kierują się osoby doświadczające przemocy.

**OMÓWIENIE I DYSKUSJA:** Trójkąt dramatyczny.



### FAZA 1 - WYBAWICIEL

Najpierw jest „życie życiem innych ludzi”. Wyręczanie innych od ich obowiązków i naprawianie ich życia. Taki ratownik i dobra dusza angażuje się w to tak mocno, że w działaniu dla dobra innych rezygnuje z wielu swoich własnych potrzeb, przyjemności a nawet zdrowo pojmowanych interesów. Takie zaangażowanie i zbyt duży koszt albo czasowy, albo emocjonalny a nierzadko materialny powoduje w wybawcy poczucie zmęczenia, wypalenia, frustracji, niesprawiedliwości. Nie są to przyjemne uczucia, więc wybawca ma dosyć swojej roli wiecznego „pomagacza”, mówi dość i wówczas w symbolicznym trójkącie Karpmana przenosi się w drugi róg – róg prześladowcy.

## **FAZA 2 – PRZEŚLADOWCA**

Dotychczasowy wybawiciel czuje niechęć i złość do osoby, którą ratował tak dużym kosztem siebie. Te nagromadzone uczucia złości, frustracji i wykorzystania wydobywają się wówczas w formie pretensji do ratowanej wcześniej osoby. Było za dużo dane, wahadło dawania za bardzo się odchyliło w jedną stronę i teraz w poszukiwaniu równowagi równie mocno odchyła się w drugą stronę – uraza, drażliwy nastrój, gderanie, pretensje i złość prześladowają osobę, której tak hojnie się wcześniej pomagało.

## **FAZA 3 – OFIARA**

Jak mówi przysłowie: uderz w stół, a nożyce się odezwą. Kiedy więc ratownik zamienił się w prześladowcę zatruwającym innym życie swoimi pretensjami, to wówczas dochodzi do konfrontacji. Osoba którą zaatakowano odpowiada tym samym i nasz ratownik/prześladowca nieoczekiwanie czuje się ofiarą całej tej sytuacji pomagania. I ma poczucie krzywdy, że przy całym tym swoim poświęcaniu – ludzie i tak w końcu mają go dosyć. Czuje się przegrany i płacze w duchu pytając siebie: dlaczego zawsze mi się to przydarza? Wypruwam sobie żyły żeby pomóc a otrzymuję w zamian niewdzięczność i niechęć wobec mnie.

Po pewnym czasie gdy te relacje są mu niechętne, co utwierdza go w niskim poczuciu własnej wartości – próbuje podnieść to swoje poczucie wartości tak mocno zależne od opinii innych poprzez... pomaganie i znowu wchodzi w rolę wybawiciela itd. itd.

Trójkąt dramatyczny Karpmana pokazuje jak dramatycznie i nieszczęśliwie przebiegają relacje między ludźmi, gdy zatracą się umiar w dawaniu/pomaganiu innym. I tak naprawdę nie tylko w trosce o siebie warto tę równowagę zachowywać, ale też w trosce o relację i tę drugą osobę. Bo co czuje osoba, która tylko dostaje i jest ratowana. W fazie ratowania czuje wdzięczność ale też pewnie swoją niekompetencję i poczucie niższości, gorszości wobec wybawiciela.

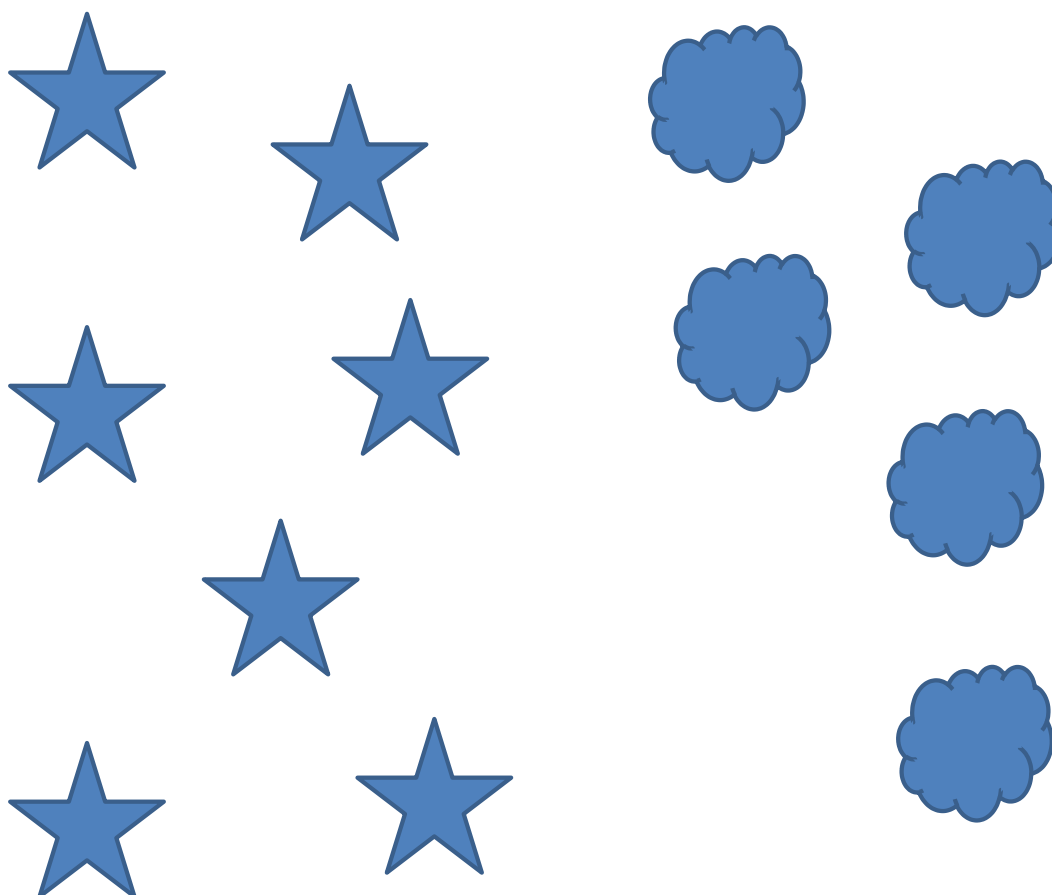
(Źródło:<https://rowinskabusinescoach.com/pozostan-pozza-trojkatem-trojkat-dramatyczny-karpmana-kamila-rowinska/>)

## **Część II - Szukanie przekonań i mechanizmów kierujących zachowaniami, które wstrzymują dokonywanie zmian w życiu i wychodzenie z roli ofiary.**

Druga część warsztatów służy analizie omówionego powyżej mechanizmu psychologicznego oraz poszukiwaniu rozwiązań i zasobów, które pozwolą na przewyższenie ograniczających przekonań i budowanie siły pozwalającej na dokonanie zmian.

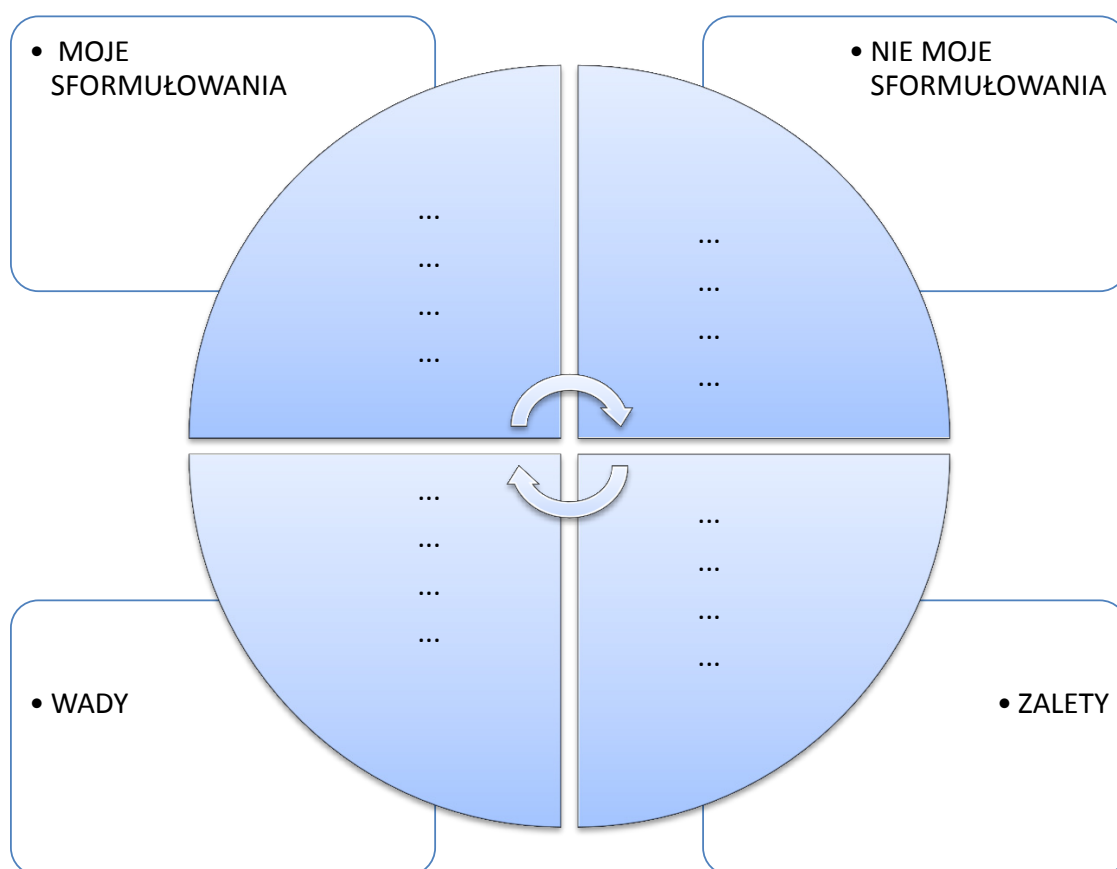
### **ĆWICZENIE: Gwiazdy i chmury.**

Poproś uczestniczki o narysowanie wszystkich „gwiazd” ich życia: mocnych stron, tego co dodaje im siły oraz „chmur”: słabych stron i ograniczeń. Następnie omówcie rysunki. Należy zachęcać uczestniczki aby starały się znaleźć jak najwięcej „gwiazd”.



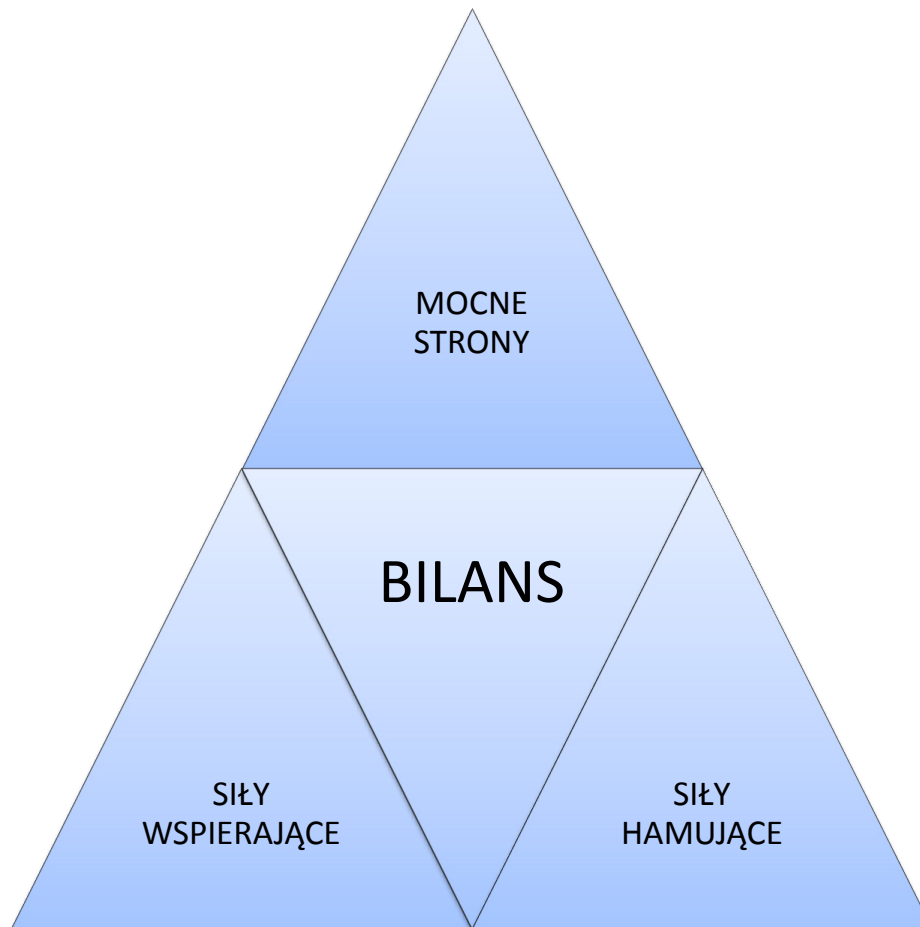
## ĆWICZENIE: Mój wewnętrzny krytyk.

Poproś uczestniczki aby przypomniały sobie wszystkie określenia jakie o sobie formułują oraz te, które o sobie słyszą. Następnie niech wpiszą w diagram według podanego schematu, które sformułowania o sobie samych są ich, a które nie, które są pozytywne – odnoszą się do zalet, a które negatywne – odnoszą się do wad.



Źródło: Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

**ĆWICZENIE: Bilans mocnych i słabych stron.**



W tym ćwiczeniu poproś uczestniczki o stworzenie bilansu sił, które je hamują w rozwoju i wprowadzaniu zmian i które je wspierają. Omówcie ćwiczenie. Podkreślcie, że bilans wychodzi dodatni.

(Źródło: Ł. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, 2013)

### Część III - Tworzenie planu wyjścia z sytuacji uwikłania.

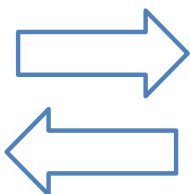
Ta część warsztatów służy szukania sposobów wyjścia z trudnych sytuacji w oparciu o zasoby. Podczas tej części uczestniczki będą budowały mapy zasobów oraz analizowały możliwości i szukały wsparcia w swoim otoczeniu.

#### ĆWICZENIE: Mapa sytuacyjna.

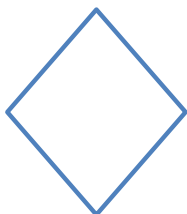
Poproś uczestniczki o stworzenie ich map sytuacyjnych. Po wykonaniu ćwiczenia omówcie ich mapy trzymając się faktów. Jaka jest sytuacja? Co ona mówi o możliwości wprowadzania zmian? Jakie są zasoby?



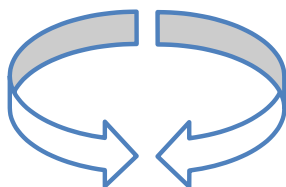
LUDZIE (Kto cię otacza? Jakie to są osoby? Czy są wsparciem?)



RELACJE (Jakie panują relacje w Twoim najbliższym otoczeniu?)



ZASOBY (Co jest Twoim potencjałem? Jakie masz możliwości?)



SIŁY WSPIERAJĄCE (Co, kto Cię może wesprzeć? Na czym możesz się oprzeć? Co Ci daje siłę?)



PRZESZKODY/ ZAGROŻENIA (Czego się obawiasz? Co może Ci przeszkodzić w realizacji celów?)

---

## SCENARIUSZ NR 5

---

### Moje pasje, zainteresowania, umiejętności i talenty

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- jest poszerzanie samoświadomości w zakresie określania własnych pasji, talentów i zainteresowań;
- określanie kluczowych umiejętności;
- planowanie kariery zawodowej w oparciu o własne talenty i zainteresowania;
- budowanie poczucia własnej wartości.

**Pomoce dydaktyczne:** kartki, kredki, długopisy, teczki.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

Warsztaty w całości będą poświęcone określaniu kluczowych umiejętności i talentów uczestniczek w celu stworzenia portfolio zawodowego. Warsztaty to nie tylko okazja do odkrywania pasji i zainteresowań ale również budowanie poczucia wartości uczestniczek i poszukiwania kompetencji, które mogą stać się zasobem do planowania kariery zawodowej.

### **ĆWICZENIE: Kluczowe umiejętności.**

Skutecznym narzędziem odkrywania umiejętności jest poproszenie uczestniczek o stworzenie listy kluczowych umiejętności, czyli tego, co robią naprawdę dobrze. Porozmawiajcie o tym jak można wykorzystać podane umiejętności w życiu zawodowym. Poproś uczestniczki aby odpowiadały na pytania podając za każdym razem co najmniej 20 cech.

Na pewno umiem: .....

Na pewno jestem: .....

Na pewno mam talent: .....

### **ĆWICZENIE: Moje mocne strony.**

Poproś uczestniczki aby uzupełniły poniższe zdania.

Moje największe sukcesy to: .....

Mam szeroką wiedzę w zakresie .....

Najlepiej wychodzi mi .....

Moimi największymi zaletami są .....

Ludzie lubią mnie za .....

Ja siebie lubię za .....

Mam predyspozycje do .....

### **ĆWICZENIE: Moje portfolio.**

Poproś uczestniczki aby przyniosły na warsztaty wszystkie dowody swoich sukcesów (mogą to być dyplomy, podziękowania, laurki, listy, notatki, własne wiersze, fotografie, rysunki itp.). Złóżcie wszystkie te „dowody” w jedną teczkę, tworząc portfolio. Jeśli zdarzy się, że uczestniczki nie przyniosą lub zbiorą bardzo mało „dowodów” poproś aby na oddzielnych kartkach przygotowały dyplomy/ podziękowania za wszystkie sukcesy/ mocne strony wymienione w ćwiczeniu „Mocne strony”.

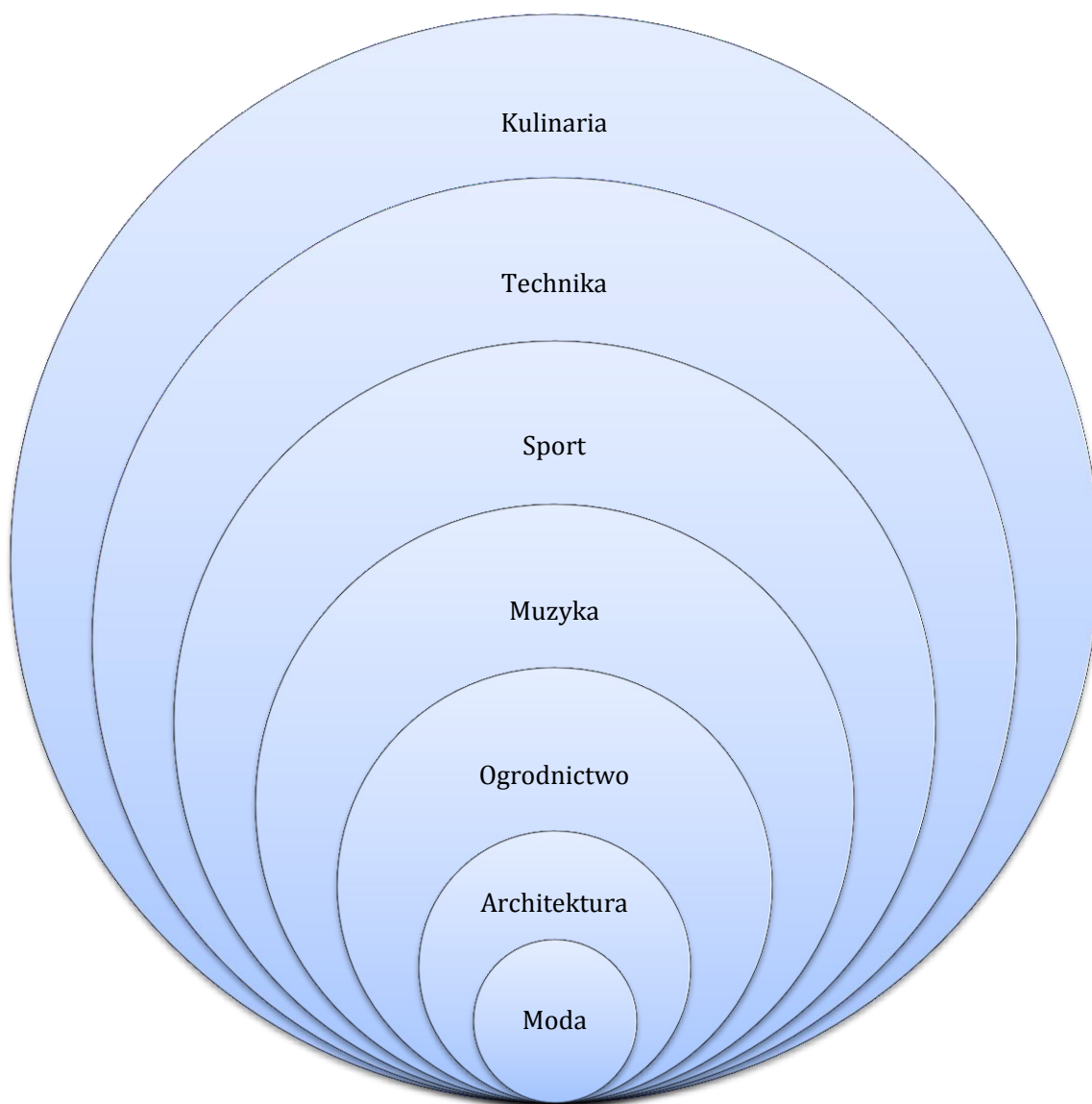
### **ĆWICZENIE: Odkrywania talentów.**

Poproś uczestniczki aby na czystej kartce napisały zdanie:

Czego mogę nauczyć się od .....? i w miejsce kropek wpisały swoje imię. Następnie uczestniczki przekazują kartki sobie nawzajem, wpisując talenty i mocne strony osób podpisanych na kartkach. Przekazanie kartek powtarzamy do momentu powrotu kartki do właścicielek. Zachęć uczestniczki do wpięcia swojej kartki talentów do teczek z portfolio.

## ĆWICZENIE: Koło talentów.

Poproś uczestniczki aby wpisały w odpowiednie warstwy koła cechy, umiejętności odpowiadające poszczególnym talentom. Uczestniczki mogą dowolnie dorysowywać dodatkowe warstwy koła według ich pomysłów i pasji. Niech uczestniczki starają się wymienić wszystkie umiejętności z danego obszaru (np. muzyka: gra na instrumentach, śpiew, taniec, dobry słuch muzyczny, układanie słów piosenek, znajomość wykonawców, odwaga do występowania na scenie, czytanie z nut, muzykalność itp.). Następnie zachęć uczestniczki aby pochwały się stworzonymi przez siebie kołami talentów. Porozmawiajcie, które talenty mogą być przełożone na pracę zawodową. Stwórzcie bank pomysłów do każdego talentu.



---

## SCENARIUSZ NR 6

---

### Moje marzenia i droga ich realizacji

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- wizualizacja marzeń i ich planowanie;
- budowanie poczucia własnej wartości;
- podnoszenie wiary uczestniczek w możliwości realizacji ich marzeń i celów;
- urealnianie i planowanie marzeń.

**Pomoce dydaktyczne:** rzutnik, głośniki, komputer, fragment filmu, kartki, koperty, kredki.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### Część I – Śmiało sięgaj po swoje marzenia!

Część pierwszą warsztatu warto poświęcić na obejrzenie fragmentów lub całości filmu „Billy Elliot” i jego omówienie. Film opowiada historię 11-latka wychowywanego w górniczej rodzinie, gdzie prym wiodą surowy ojciec i brat. By wykrzesać w dorastającym chłopcu wzorzec męskości, ojciec zaprowadza go na trening boksu. Jednak Billy nie pała pasją do tego sportu. Przez przypadek trafia na lekcję tańca klasycznego, gdzie okazuje się, że ma wielki talent. Zaczyna naukę baletu pod czujnym okiem niespełnionej primadonny, pani Wilkinson, która marzy, by Billy został tancerzem Królewskiej Akademii Tańca. „Billy Elliot” to nie tylko opowieść o tańcu, który wypełnia całe życie tytułowego bohatera. To także historia o tym, jak się zdobywa zamierzane cele, udowodnienie, że marzenia się spełniają, jeśli tylko mocno się tego chce (<https://www.filmweb.pl/video/zwiastun/nr+1-13037>).

### Część II – Planowanie marzeń.

W drugiej części warsztatów zaprosz uczestniczki do zaplanowania własnych marzeń. Ponieważ udowodniono, że marzenia, które zostały opisane i zaplanowane są częściej realizowane niż te, które są tylko w sferze naszych myśli zaprosz uczestniczki do wykonania poniższych ćwiczeń.

### ĆWICZENIE: Zaplanuj marzenie.

Rozdaj uczestniczkom kopertę i kartkę. Poproś aby na kopercie w miejsce odbiorcy wpisały swoje imię i nazwisko oraz zdanie: Marzenie to cel z datą osiągnięcia. Następnie poproś uczestniczki aby na kartce napisały:

Wielkimi literami swoje marzenie.

Odpowiedź na pytanie: Co muszę zrobić, aby je zrealizować?; Jakie kolejne kroki muszę podjąć? Czego konkretnie będę potrzebowała? Kogo mogę poprosić o pomoc?

Następnie niech uczestniczki włożą kartki z marzeniami do koperty, zakleją je i napiszą do kiedy wyznaczają sobie termin na realizację marzenia. Datę zapisują na kopercie. Będzie to data na otwarcie koperty i weryfikację czy marzenie zostało zrealizowane.

### **ĆWICZENIE: Podarunek.**

Przygotuj karteczki z imionami uczestniczek, następnie dokonaj losowania imion między uczestniczkami. W dalszej kolejności poproś uczestniczki aby przygotowały dla wylosowanej osoby podarunek, rysunek który będzie przedstawiał prezent, który pomoże uczestniczce w realizacji marzenia. Może to być cecha charakteru, przedmiot, wydarzenie, osoba itp., wszystko zależy od wyobraźni uczestniczek i ich znajomości potrzeb (np. uczestniczki mogą podarować sobie nawzajem przy pomocy rysunkowych podarunków odwagę do realizacji marzenia, czas wolny, pomocników, pewność siebie ale też pracę, talent itp.).

---

## SCENARIUSZ NR 7

---

### Dlaczego powinnam podjąć zatrudnienie? Poszukiwanie korzyści

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, burza mózgów, dyskusja.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- motywowanie do podjęcia aktywności zawodowej;
- podnoszenie świadomości uczestniczek w zakresie korzyści z aktywności zawodowej;
- budowanie poczucia własnej wartości.

**Pomoce dydaktyczne:** kartki, długopisy, flipchart, mazaki, biogramy znanych Polek, formularz „Korzyści/ straty”.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

Warsztaty mają na celu motywowanie uczestniczek do podjęcia zatrudnienia. Podczas zajęć uczestniczki będą analizowały korzyści z aktywności zawodowej na przykładzie znanych osób a następnie będą przyglądały się potencjalnym korzyściom i stratom podjęcia przez nie same zatrudnienia. Ćwiczenia ukierunkowane są na podnoszenie świadomości w zakresie wartości pracy i jej wpływu na kształtowanie postaw życiowych.

### **ĆWICZENIE: Znane Polki.**

Przedstaw uczestniczkom poniższą listę znanych Polek. Zapytaj czy je znają. Jeśli tak, niech opowiedzą co o nich wiedzą. Jeśli nie, przybliź im krótko postaci. Następnie zapytaj uczestniczki: Jak sądzą, czy praca była ważna dla tych kobiet? Jak bardzo? Jakie przyniosła im korzyści? Co jest dla nich inspirujące w biogramach tych kobiet?

#### **BONA SFORZA 1494-1557**

Ur. w Vigevano, zm. w Bari. Królowa Polski. Ambitna, wykształcona, przedsiębiorcza żona Zygmunta Starego.

#### **IZABELA CZARTORYSKA 1746-1835**

Ur. w Warszawie, zm. w Wysocku. Dama, patriotka, mecenaska sztuki. Jej kolekcja stanowi dziś część zbiorów Muzeum Czartoryskich w Krakowie.

#### **MARIA KONOPNICKA 1842-1910**

Ur. w Suwałkach, zm. we Lwowie. Poetka, nowelistka, publicystka, tłumaczka i autorka książek dla dzieci. Feministka i kobieta wyzwolona.

#### **CECYLIA PLATER-ZYBERKÓWNA 1853-1920**

Ur. w Passie, zm. w Warszawie. Działaczka społeczna, założycielka szkół i towarzystw społecznych, prezeska Katolickiego Związku Kobiet Polskich.

#### **URSZULA LEDÓCHOWSKA 1865-1939**

Ur. w Loosdorfie, zm. w Rzymie. Święta katolicka, założycielka Zgromadzenia Sióstr Urszulanek Serca Jezusa Konającego, zwanych urszulankami szarymi.

### **MARIA SKŁODOWSKA-CURIE 1867-1934**

Ur. w Warszawie, zm. w Passy. Fizyk i chemik, dwukrotna laureatka Nagrody Nobla. W roku 1908 została pierwszą profesorką na paryskiej Sorbonie.

### **RÓŻA LUKSEMBURG 1871-1919**

Ur. w Zamościu, zm. w Berlinie. Działaczka międzynarodowego ruchu robotniczego. Druga Polka z doktoratem.

### **MARIA DĄBROWSKA 1889-1965**

Ur. w Russowie, zm. w Warszawie. Pisarka, eseistka, dramatopisarka, tłumaczka.

### **IRENA KRZYWICKA 1889-1994**

Ur. w Jenisiejsku, zm. w Bures-sur-Yvette. Pisarka, eseistka i tłumaczka. Feministka i skandalistka. Bliskie jej były tematy emancypacji kobiet, świadomego macierzyństwa, antykoncepcji i edukacji seksualnej.

### **IRENA SENDLEROWA 1910-2008**

Ur. w Otwocku, zm. w Warszawie. W czasie okupacji hitlerowskiej uratowała od zagłady około 2500 dzieci żydowskich, które ukrywała w sierocińcach, klasztorach i polskich rodzinach.

### **ANNA WALENTYNOWICZ 1929-2010**

Ur. w Równem, zginęła w katastrofie samolotu w Smoleńsku. Działaczka Wolnych Związków Zawodowych. Internowana po rozbiciu strajku w Stoczni Gdańskiej, w 1983 roku trafiła do więzienia za „kontynuowanie działalności związkowej po 13 grudnia 1981 roku”.

### **HENRYKA KRZYWONOS**

Ur. 1953 r. w Olsztynie. Legenda Solidarności, sygnatariuszka Porozumień Sierpniowych. Słowa: „Ten tramwaj dalej nie pojedzie” rozpoczęły strajk komunikacji w Gdańsku w sierpniu 1980 r.

(Źródło: <https://www.newsweek.pl/wiedza/historia/ranking-12-kobiet-ktore-zapisaly-sie-w-historii-polski/1mqbb86>)

W drugim etapie ćwiczenia poproś aby uczestniczki stworzyły swoją listę 10 wybitnych postaci. Następnie wspólnie zastanówcie się, które z tych osób były aktywne zawodowo. Jak ich praca wpłynęła na ich życie? Jakie przyniosła im korzyści?

### **Moja lista wybitnych postaci:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

Po wykonaniu dwóch etapów ćwiczenia stwórzcie mapę myśli. Wpiszcie w nią wszystkie korzyści z pracy zawodowej, które się pojawiły podczas Waszych dyskusji przy wykonywaniu ćwiczenia. Na środku flipcharta napisz: Korzyści z aktywności zawodowej. Narysuj przynajmniej cztery, grube gałęzie, rozchodzące się od głównego tematu, wzdłuż których wpisz główne korzyści wynikające z zatrudnienia. Następnie rysuj kolejne gałęzie odchodzące od głównych gałęzi wskazujące na kolejne korzyści. Liczba gałęzi głównych i pobocznych może być dowolna w zależności od określanych korzyści.

**ĆWICZENIE: Korzyści / straty.**

Poproś uczestniczki aby zastanowiły się jakie straty i korzyści przynosi im obecny stan, a jakie jego ewentualne zmiany. Po wypełnieniu tabeli omówcie z uczestniczkami ich wnioski i spostrzeżenia.

<b>Jakie masz korzyści z dotychczasowego trybu życia?</b>	<b>Jakie będziesz miała korzyści z podjęcia aktywności zawodowej?</b>
<b>Jakie ponosisz straty w związku z dotychczasowym trybem życia?</b>	<b>Jakie poniesiesz straty w związku z podjęciem aktywności zawodowej?</b>

---

## SCENARIUSZ NR 8

---

### Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny)

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, doradztwo zawodowe.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- podnoszenie kompetencji w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych;
- podnoszenie umiejętności komunikacyjnych w procesie rekrutacyjnym;
- wyposażenie uczestniczek we wzory druków niezbędnych w procesie rekrutacyjnym do pracy.

**Pomoce dydaktyczne:** opisy zwierzęcia do ćwiczenia, kartki, kredki, biogram Łukasza Jakóbiaka, zdjęcia cv i listu motywacyjnego (wydruk lub w internecie), wzory druków dokumentów aplikacyjnych.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### **Część I zajęć poświęcona będzie kwestii komunikacji w procesie rekrutacyjnym.**

Celem zajęć będzie uświadomienie uczestniczkom mechanizmów komunikacyjnych, zasad obiegu informacji oraz znaczenia właściwego formułowania komunikatów i przygotowywania dokumentów aplikacyjnych. Ponadto będzie mowa o prawdzie, autentyczności i motywacji na etapie procesu rekrutacyjnego. Zaprezentowana będzie inspirująca historia Łukasza Jakóbiaka, która ma zmotywować uczestniczki do aplikowania w sposób konsekwentny i odważny o pracę.

### **ĆWICZENIE: Do odważnych świat należy – CV gigant.**

Przedstaw uczestniczkom historię Łukasza Jakóbiaka i jego gigantycznego CV. Łukasz Jacek Jakóbiak (ur. 24 czerwca 1983 w Koźlenicach) – polska osobowość internetowa, twórca i prowadzący programów internetowych – „20m2”, „Jak mieszkają gwiazdy?” i „Przyjaciele kawalerki”, a także mówca motywacyjny i inspiracyjny. Łukasz Jakóbiak powiesił w 2010 roku list motywacyjny i CV w formie gigantycznych banerów (o wymiarach 3 x 6 m) przy ulicy Osmańskiej 11. Aplikacje zawisły tuż przed siedzibą EMI Music Poland. To w tej firmie Łukasz chciał pracować. Liczył, że może jeszcze inni pracodawcy dostrzegą jego CV. Nie spodziewał się, że telefony z ofertami będą się wręcz urywać i że propozycje będą aż tak różnorodne. Dostał kilkadziesiąt propozycji pracy od zespołów muzycznych, agencji koncertowych, doradców finansowych, agencji PR, a nawet od dystrybutora diamentów. Najbardziej zaskakującą ofertę otrzymał od ugrupowania politycznego. Został też zauważony przez autorów programów telewizyjnych. Nie spodziewał się aż takiego zainteresowania. Liczył na kilka telefonów, a otrzymał setki! Dziś jest osobowością medialną i rozchwytywanym mówcą motywacyjnym. Porozmawiajcie z uczestnikami o tym wydarzeniu. Co szczególnego cechuje Łukasza Jakóbiaka? Jakie cechy zadecydowały o jego sukcesie? Czy warto się inspirować tą historią? Dlaczego? Co dla siebie biorą uczestniczki z zaprezentowanego przykładu.



### **ĆWICZENIE: Zwierzę.**

Poproś uczestniczki aby narysowały zwierzę według podanego niżej opisu. Po wykonaniu rysunków rozłóżcie je i przyjrzyjcie się im. Mimo, że wszystkie osoby będą rysowały według jednego opisu rysunki będą bardzo różne. Zapytaj uczestniczki jak myślą, dlaczego tak jest? Na tym tle przeprowadźcie dyskusję na temat komunikacji i formułowania komunikatów w odniesieniu do procesu rekrutacyjnego. Jak ważna jest precyzyjna komunikacja? Dlaczego trzeba stosować różne formy komunikacji? Na czym polega sprzężenie zwrotne? Jak nasze przekonania i stereotypy wpływają na odbiór i formułowane komunikaty, itp.

### **Narysuj zwierzę według podanego poniżej opisu:**

Zwierzę ma silnie zbudowane ciało z wygiętym kręgosłupem, łapy krótkie i masywne, zakończone silnymi, tępyimi pazurami. Uszy długie, ogon gruby przy ciele, zwężający się stopniowo. Wydłużona głowa jest umieszczona na krótkim, grubym karku, na końcu pyska znajdują się nozdrza. W otworze gębowym znajduje się wydłużony język, którym zwierzę może daleko sięgać. Dorosły osobnik mierzy około 2 m długości, jest pokryty rzadkim włosiem odsłaniającym skórę w kolorze żółtym lub piaskowym.

## Część II zajęć będzie poświęcona tworzeniu dokumentów aplikacyjnych.

Na początku zajęć należy wytłumaczyć czym są dokumenty aplikacyjne, jakie są zasady ich tworzenia, cel oraz omówić załączone wzory. Należy podkreślić, że dokumenty aplikacyjne powinny eksponować zalety danej osoby, być ciekawe, krótkie (do 30 sekund czytania, 1 strona A4), przejrzyste, logiczne i precyzyjne. Należy w nich prezentować jedynie prawdziwe informacje, które powinny być dostosowane do konkretnej oferty pracy.

Na podstawie wzorów uczestniczki niech przygotują swoje dokumenty aplikacyjne na wymarzone stanowisko. Następnie sprawdźcie stworzone dokumenty, omówcie ewentualne błędy.

### Curriculum vitae

Jest to podstawowy dokument aplikacyjny, nazywany też **życiorysem zawodowym**. Ma on charakterystyczną strukturę, która wyróżnia się układem tekstu w dwóch kolumnach i zawiera następujące elementy: nagłówek, dane osobowe, wykształcenie, doświadczenie, dodatkowe kwalifikacje, umiejętności i zainteresowania. Na końcu CV powinna znaleźć się formuła o zgodzie na przetwarzanie danych. Informacje zawarte w każdym z tych elementów powinny być podane w uporządkowany sposób.

### Nagłówek

Dokument powinien być opatrzony nagłówkiem CV lub Curriculum vitae, umieszczonym na środku w górnej części. Nie należy umieszczać jednego i drugiego nagłówka jednocześnie.

### Dane osobowe

To niezwykle ważna część CV, gdyż osoba rekrutująca powinna tutaj znaleźć najważniejsze dane personalne i kontaktowe osoby starającej się o pracę. W tym elemencie należy umieścić kolejno od góry:

- imię i nazwisko, przy czym warto je wytłuszczyć, by były lepiej widoczne,
- datę i miejsce urodzenia,
- miejsce zamieszkania,
- numer telefonu i adres e-mail.

W początkowym etapie rekrutacji nie jest istotne miejsce zameldowania, dlatego nie musimy go podawać. Natomiast bardzo ważne jest, by dane kontaktowe były aktualne i precyzyjne. Dlatego powinniśmy podać nasz numer telefonu lub numer, pod którym osoba rekrutująca będzie mogła zostawić dla nas wiadomość. Z kolei adres e-mail powinien nawiązywać do naszego imienia i nazwiska, by brzmieć wiarygodnie i poważnie. W tej części CV można również umieścić adres własnej strony internetowej.

## **Zdjęcie**

Nie jest to konieczny element CV, lecz jeżeli z ogłoszenia z ofertą pracy wynika, że zdjęcie jest wymagane, należy je dodać. Zdjęcie portretowe, na którym będziemy wyglądać korzystnie, będzie atutem aplikacji, gdyż szybciej zapadniemy w pamięć rekrutującemu. Nie powinno się umieszczać zdjęć zrobionych okazji (np. zdjęć z wakacji czy jakiegoś spotkania towarzyskiego), ponieważ nie będzie to o nas dobrze świadczyć. Na zdjęciu powinniśmy wyglądać skromnie, lecz elegancko. Zdjęcie umieszczamy obok danych osobowych.

## **Wykształcenie**

Tę część powinniśmy skonstruować w taki sposób, by po lewej stronie znalazły się daty, a po prawej nazwy instytucji, w których zdobywaliśmy wykształcenie (przy studiach – także nazwa kierunku i specjalizacji). Mogą się tu również znaleźć ewentualnie informacje o pracy dyplomowej. Podawanie danych zaczynamy od najbardziej aktualnych, uwzględniając informacje do okresu szkoły ponadgimnazjalnej.

## **Doświadczenie**

W tym elemencie również należy w jednej kolumnie podać przedziały czasowe, w których zdobyło się określone doświadczenie, a w drugiej kolumnie – nazwę firmy czy instytucji, w której to doświadczenie się zdobywało. Osoby z dużym i zróżnicowanym doświadczeniem powinny zamieścić tylko te informacje, które będą ich zdaniem ważne dla potencjalnego pracodawcy. Można tu również uwzględnić zakres obowiązków pełnionych na poszczególnych stanowiskach.

## **Dodatkowe kwalifikacje i umiejętności**

Ta część obejmuje tzw. umiejętności twarde, np. stopień umiejętności obsługi maszyn biurowych czy znajomość języków obcych w mowie i piśmie, a także tzw. umiejętności miękkie, np. umiejętność pracy samodzielnej. Jeżeli w ofercie pracy wyróżniono oczekiwane umiejętności, to powinniśmy zwrócić szczególną uwagę na to, czy je posiadamy.

## **Zainteresowania**

Nie jest to element wymagany, lecz warto go uwzględnić, szczególnie gdy mamy nietypowe zainteresowania, które nas wyróżnią wśród kandydatów. Zainteresowania powinniśmy opisać jak najbardziej precyzyjnie. Nie muszą mieć one związku z poszukiwaną pracą. Niekiedy podczas kolejnych etapów rekrutacji, m.in. podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ta część CV jest przedmiotem dłuższej rozmowy, a pozostałe są mniej istotne, gdyż temat ten pozwala nas poznać od strony nie tylko zawodowej.

## **List motywacyjny**

Jest dokumentem, który konstruujemy po to, by uzupełnić informacje zawarte w CV. Nie możemy w nim jednak powtarzać treści z CV. Pisząc list motywacyjny, powinniśmy skoncentrować się na oczekiwaniach, które pracodawca podał w ogłoszeniu, oraz na szerszym zapoznaniu się z firmą czy instytucją, do której aplikujemy.

List motywacyjny, podobnie jak CV, odznacza się określoną konstrukcją i zawartością. Powinien zawierać:

- dane nadawcy, czyli imię i nazwisko, adres korespondencyjny, telefon i adres e-mail: powinny się one znaleźć w lewym górnym rogu;
- miejsce i datę napisania listu, które powinny się znaleźć w prawym górnym rogu;
- nazwę i adres firmy, do której składamy dokumenty aplikacyjne, nazwę stanowiska i – jeśli zostało to podane – imię i nazwisko osoby rekrutującej lub działu zajmującego się w danej firmie rekrutacją – te informacje powinny znaleźć się nieco poniżej miejsca i daty napisania listu;
- nagłówek w postaci zwrotu grzecznościowego, np. Szanowna Pani/Szanowny Panie: powinien on pojawić się poniżej adresata, ale z lewej strony kartki;
- pierwszy akapit, w którym powinniśmy napisać, skąd wiemy, że firma poszukuje pracownika, oraz na jakie ogłoszenie odpowiadamy, o jakie stanowisko się staramy;

- drugi akapit i akapity następne, w których podajemy wyjaśnienie, dlaczego aplikujemy na dane stanowisko, podkreślamy naszą motywację do pracy i opisujemy cechy charakteru;
- ostatni akapit, w którym podajemy, na ile jesteśmy dyspozycyjni, wyrażamy chęć osobistego spotkania z pracodawcą;
- zwrot grzecznościowy i własnoręczny podpis, które umieszczamy na samym końcu, z prawej strony kartki.

## **CV Europass i Europejski Paszport Umiejętności**

CV Europass jest to dokument, który pozwala na przedstawienie swoich umiejętności i kwalifikacji w sposób ujednoczony dla obywateli i pracodawców krajów Unii Europejskiej. Wypełnia się go w internecie za pomocą aktywnego arkusza, według załączonej instrukcji. CV Europass jest dość popularne i szczególnie przydatne, gdy poszukujemy pracy w krajach Unii Europejskiej lub w Polsce staramy się o uczestnictwo w projektach finansowanych z funduszy europejskich.

## **Przesyłanie aplikacji**

Zanim zdecydujemy się na przesłanie aplikacji drogą mailową bądź w sposób tradycyjny, powinniśmy sprawdzić dokumenty pod względem poprawności stylistycznej, ortograficznej i interpunkcyjnej. Jeżeli wysyła się aplikację przez internet, należy w temacie e-maila wpisać, na jakie stanowisko i gdzie aplikujemy, a także numer referencyjny oferty (o ile był podany w ogłoszeniu). W treści maila należy napisać przynajmniej jedno zdanie, by nie okazało się, że przesyłamy jedynie załączniki. Należy pamiętać o rozsądnym podpisywaniu plików, w których znajdują się dokumenty aplikacyjne, gdyż będą one widoczne dla osoby, do której wysyłamy aplikację.

(Źródło: <http://www.podrecznik.edugate.pl/4-rynek-pracy/4-7-moja-wizytowka-dokumenty-aplikacyjne>)

## CURRICULUM VITAE - wzór

### Dane osobowe

- Imię i nazwisko: Alicja Kowalska
- Data i miejsce urodzenia: 25.05.1993, Warszawa
- Adres zamieszkania: ul. Nowohucka 15/2, 30-658 Kraków
- Telefon: 503 695 236
- E-mail: kowalska.a@poczta.pl

### Wykształcenie

- 2012 – obecnie Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
studia niestacjonarne pierwszego stopnia na kierunku geografia  
specjalizacja: przedsiębiorczość i gospodarka przestrzenna
- 2008 – 2012 Zespół Szkół Ekonomicznych nr 3  
im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Krakowie  
Technikum Handlowe, tytuł: technik handlowiec

### Doświadczenie zawodowe

- 08.2012 – obecnie Teva Pharmaceuticals Polska Sp. z o.o., oddział  
w Krakowie przedstawiciel handlowy (umowa na zastępstwo)
- 2008 – 2012 Sklep „Drops” w Krakowie  
praktyka zawodowa

### Umiejętności

- Języki obce: język niemiecki i język angielski – znajomość bardzo dobra  
w mowie i piśmie
- Prawo jazdy: kategoria B
- Obsługa komputera: system Windows, pakiet MS Office – bardzo dobra  
znajomość
- Inne: umiejętność obsługi kasy fiskalnej

### Zainteresowania

- Pływanie – trenuję od 7 lat, gotowanie – kuchnia niemiecka i włoska, moda –  
prowadzę blog modowy od 2 lat.

Alicja Kowalska

Kraków, 06.05.2013 r.

### **LIST MOTYWACYJNY - wzór**

ul. Litewska 53/60  
30-658 Kraków

ICN Polfa Rzeszów S.A.  
Human Resources Department  
Aleja Szucha 13/15  
00-580 Warszawa

Szanowni Państwo,

w nawiązaniu do ogłoszenia zamieszczonego w „Gazecie Wyborczej” w dniu 20.04.2013 r. oraz informacji uzyskanych o Państwa firmie, chciałabym zgłosić swoją kandydaturę na stanowisko reprezentanta firmy na terenie województwa małopolskiego.

Sądzę, że zdobyte przeze mnie wykształcenie i umiejętności mogą być wykorzystane w pracy dla Państwa firmy. Moje wykształcenie w zakresie sprzedaży i dystrybucji towarów w terenie, zdobyte w ciągu kilku lat nauki w zawodzie handlowca, i łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi sprawdziły się w trakcie mojej dotychczasowej nauki i praktyki.

Moimi atutami są: zdolność szybkiego uczenia się, umiejętność kreatywnego myślenia, samodzielnej organizacji pracy oraz obsługa komputera na wysokim poziomie. Ponadto cechuje mnie skuteczność w osiąganiu wyznaczonych celów, brak problemów z adaptacją w nowym środowisku oraz pełne zaangażowanie w podejmowaną pracę. Jestem dyspozycyjna, odpowiedzialna, pracowita i wytrwała, lubię pracę w grupie, posiadam umiejętności negocjacyjne oraz zdolności interpersonalne.

Zdobyte do tej pory kwalifikacje pozwalają mi twierdzić, że sprawdziłabym się jako pracownik w Państwa przedsiębiorstwie. Myślę, że Polfa Rzeszów, która jak wiem jest przedsiębiorstwem prężnym i stale rozwijającym się, o wysokim standardzie i stabilnej pozycji na rynku polskim i światowym, zatrudniając mnie, zyskałaby pracownika gotowego na nowe wyzwania.

Mam nadzieję, że zainteresowałam Państwa swoją osobą, i że będę miała okazję bliżej przedstawić swoją kandydaturę podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Z poważaniem  
Alicja Kowalska

---

## SCENARIUSZ NR 9

---

### Techniki i metody szukania pracy

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** doradztwo zawodowe.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- podniesienie umiejętności w zakresie poruszania się po rynku pracy;
- poznanie metod skutecznego poszukiwania pracy;
- umiejętność formułowania ogłoszeń oraz ich rozumienia.

**Pomoce dydaktyczne:** komputer, rzutnik, flipchart, mazaki, kartki, długopisy, kartki ze zwrotami z ogłoszeń.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

### **ĆWICZENIE: Dekalog skutecznego poszukiwania pracy.**

Spróbujcie z uczestniczkami stworzyć Dekalog skutecznego poszukiwania pracy. W razie potrzeby posiłkujcie się wytycznymi poniżej.

- 1. Musisz wiedzieć jakiej pracy szukasz.** Zanim przystąpisz do szukania, zastanów się co Cię interesuje. Jaki rodzaj pracy preferujesz? Wolisz pracę stacjonarną czy w ruchu? Czy jesteś gotowa dojeżdżać? Ile godzin możesz przebywać poza domem biorąc pod uwagę Twoją sytuację rodzinną? Lubisz pracować sama czy wolisz pracę zespołową?
- 2. Obiektywnie oceń swoje kompetencje i umiejętności.** Bądź ze sobą szczerą. Nie zawyżaj i nie zaniżaj swoich umiejętności. Zweryfikuj swoje doświadczenie, kompetencje i talenty.
- 3. Dowiedz się w jakich branżach jest obecnie zapotrzebowanie na pracowników.**
- 4. Zarejestruj się w urzędzie pracy jako bezrobotny lub osoba poszukująca pracy.**  
Możesz to zrobić na stronie [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Znajdziesz tam również m.in. Centralną Bazę Ofert Pracy.
- 5. Bierz udział w targach pracy, dniach otwartych itp.** Jeśli masz dużo wolnego czasu, sprawdź, czy w Twojej okolicy nie odbywają się różnego rodzaju wydarzenia branżowe.
- 6. Zaczynij od sprawdzenia zapotrzebowania w interesujących Cię branżach a jeśli nie masz sprecyzowanych oczekiwań dowiedz gdzie najszybciej możesz znaleźć zatrudnienie.** Dokonaj rozeznania jakie zawody są najbardziej przyszłościowe. Może warto zainwestować czas w uzupełnienie wykształcenia w tej branży.
- 7. Zaczynij od sieci kontaktów zawodowych i osobistych.** Popytaj znajomych – może wiedzą o pracodawcach, którzy z potrzebują pracowników? Uruchom lub odśwież swoje profile na LinkedIn i Facebooku. Zajrzyj na profile swoich wymarzonych firm na Facebooku i sprawdź, którzy znajomymi je „polubili”. Być może część z nich jest również ich pracownikami – warto się do nich odezwać. Jeśli jesteś bezrobotny, opublikuj na Facebooku i LinkedIn informację, że poszukujesz pracy.

- 8. Przeglądaj oferty pracy z wielu źródeł.** Nie ograniczaj się do jednego źródła ofert. Przeglądaj internetowe portale, gazety, fora internetowe, oferty pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy i w Urzędzie Pracy.
- 9. Przygotuj profesjonalne dokumenty aplikacyjne: CV i list motywacyjny.**
- 10. Przygotuj się do rozmowy kwalifikacyjnej.** Przykłady najczęstszych pytań kwalifikacyjnych i najlepsze odpowiedzi możesz znaleźć w internecie. Postaraj się dowiedzieć jak najwięcej o firmie, do której aplikujesz.

### **ĆWICZENIE: Analiza portali i internetowych wyszukiwarek ofert pracy.**

Przejrzyjcie z uczestniczkami kilka portali z wyszukiwarkami ofert pracy. Pokaż uczestnikom jak się po nich poruszać, na co zwracać uwagę. Przykładowe strony internetowe poniżej:

[Pracuj.pl](http://Pracuj.pl) - największa w Polsce wyszukiwarka ofert pracy. Znajdziesz tam również Centrum Kariery z poradami dla osób szukających pracy.

[Praca.pl](http://Praca.pl) zawiera zarówno wyszukiwarkę ofert pracy, jak i sekcję poradnikową m.in. na temat rynku pracy czy utraty zatrudnienia.

[Jobs.pl](http://Jobs.pl) to najstarszy polski serwis z ogłoszeniami o pracę i bogate źródło wiedzy.

[InfoPraca.pl](http://InfoPraca.pl) - InfoPraca.pl posiada aktualnie niemal 25 000 ofert pracy. Aplikacje kandydatów nie pozostają bez odpowiedzi – na każdym etapie rekrutacji wiadomo, jakie decyzje podejmuje pracodawca.

[Monster Polska](http://Monster Polska). W USA to 3 największa wyszukiwarka pracy. W Polsce nie jest aż tak popularna, ale warto porównać ją z innymi.

[MEDIACV](http://MEDIACV) - warto zajrzeć, bo jak piszą sami o sobie: "Chcemy, by codziennie ktoś dzięki nam znalazł pracę!".

[GazetaPraca.pl](http://GazetaPraca.pl) - to jeden z popularniejszych serwisów, na którym Polacy szukają pracy. Oprócz ofert znajdziesz tutaj wiele informacji o rynku pracy, zakładki «Praca dla studenta» i «Manager», a także kompendium wiedzy o pracy za granicą.

Gumtree - większość ofert to praca w gastronomii, recepcji, call center. Sprawdzenie ofert na Gumtree polecamy też kandydatom szukającym pracy w branży kreatywnej.

Shookai to społecznościowy system poszukiwania pracowników z wielopoziomowym mechanizmem nagród. W Shookai polecane są oferty pracy, a nie osoby.

PracaTobie.pl - na tym portalu znajdziesz aktualne oferty pracy, artykuły o rozwoju zawodowym i osobistym oraz porady dotyczące biznesu.

OLX - to popularny serwis ogłoszeń. Jeśli szukasz pracy w budownictwie, gastronomii, sprzedaży lub obsłudze klienta, sprawdź koniecznie tę stronę.

Praca owi.pl - znajdziesz tu ponad 11 tysięcy ofert pracy za granicą. W serwisie znajdują się też ogłoszenia o pracę w administracji, obsłudze klienta, sprzedaży, a także branży farmaceutycznej.

Praca Trovit - bardzo łatwo wyszukasz interesującą Cię ofertę pracy. Nie musisz czytać długiej listy ogłoszeń. Wystarczy, że wpiszesz w wyszukiwarkę stanowisko i miasto, żeby zobaczyć najlepiej dopasowane dla Ciebie wyniki.

Jobrapido - agregator ofert pracy, który zmienił swój wygląd. Ogłoszenia możesz przejrzeć wg stanowiska lub wg kategorii. Możesz też skorzystać z wyszukiwarki i szukać jednocześnie wg obydwu kryteriów.

careetJET.pl - wyszukiwarka dla osób szukających pracy w Polsce. Jedno kliknięcie wystarczy, aby uzyskać dostęp do wielu ogłoszeń pochodzących z różnych źródeł.

JOBkralle - niezależna wyszukiwarka pracy. Specjalnie opracowany mechanizm automatycznie przeszuka strony internetowe, aby znaleźć optymalny wynik dla Twojego zapytania. Jednym kliknięciem przeszukasz wiele stron internetowych i portali z ofertami pracy.

(Źródło: <https://interviewme.pl/blog/jak-szukac-pracy-strony>)

### **ĆWICZENIE: Skomplikowany język ogłoszeń.**

Ćwiczenie ma na celu sprawdzenie czy uczestniczki rozumieją język ogłoszeń. Podziel uczestniczki na dwu lub trzyosobowe grupy. Poproś aby wyjaśniły poniższe zwroty używane w ogłoszeniach o pracę. Następnie poproś o zaprezentowanie na forum grupy. W razie konieczności koryguj i podawaj właściwe znaczenie opisywanego zwrotu.

- Dobra prezencja
- Dyspozycyjność
- Odpowiedzialność
- Kreatywność
- Innowacyjność
- Samodzielność
- Decyzyjność
- Umiejętność pracy w zespole
- Płaca uzależniona od wyników
- Biegła znajomość języka.....
- Język ..... – mile widziany
- Praca w młodym, dynamicznym zespole
- Możliwość rozwoju
- Wymagane doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku
- Biegła znajomość środowiska Windows
- Posiadane uprawnienia do wykonywania zawodu
- Kompetencje
- Kwalifikacje
- Umiejętności

W drugiej części ćwiczenia rozdaj uczestniczkom treści kilku ogłoszeń o pracę. Poproś aby znalazły niezrozumiałe dla nich zwroty. Spróbujcie wspólnie ustalić ich właściwe znaczenie.

## **ĆWICZENIE: Moja wizytówka.**

Poproś aby uczestniczki przygotowały ogłoszenie o poszukiwaniu pracy według poniższych wytycznych.

Treść ciekawa, przykuwająca uwagę, krótka (nie więcej niż 60 słów). Ogłoszenie musi zawierać informację o kwalifikacjach, doświadczeniu i oczekiwaniach w zakresie miejsca świadczenia pracy, wymiaru czasu pracy i stosunku pracy. Podany kontakt.

Na koniec omówcie wszystkie wizytówki. Co było zaskakujące, pozytywne? Czego zabrakło? Co powinno być sformułowane inaczej?

---

## SCENARIUSZ NR 10

---

### Sztuka autoprezentacji Jak zachować się w czasie rozmowy kwalifikacyjnej

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu dramy.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- podniesienie umiejętności w zakresie wystąpień publicznych;
- poszerzenie wiedzy z zakresu zasad autoprezentacji;
- budowanie poczucia pewności siebie.

**Pomoce dydaktyczne:** komputer, rzutnik, fragment filmu „Jak zostać królem”, flip-chart, mazaki, kamera.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

**Warsztaty będą poświęcone sztuce autoprezentacji.** Uczestniczki poznają wskazówki w zakresie zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej a także w innych sytuacjach wystąpień publicznych. Każde wystąpienie, prezentowanie się jest sytuacją stresującą, szczególnie jeśli zależy nam na wyniku. Dla osób, które na co dzień nie mają możliwości trenowania wystąpień publicznych zaprezentowanie się przed komisją podczas rozmowy kwalifikacyjnej bywa ogromnym wyzwaniem. Na początku warsztatów zostanie zaprezentowany fragment filmu „Jak zostać królem”, który ma być nie tylko inspiracją dla uczestniczek ale także dowodem na to, że wystąpienia publiczne, można się nauczyć poprzez wyłożoną pracę, nawet będąc obarczonym poważną wadą wymowy. Następnie uczestniczki poznają ważne wskazówki dotyczące sztuki właściwej autoprezentacji oraz będą miały okazję aby je przećwiczyć przed grupą.

**Fragment filmu „Jak zostać królem”** - Fascynująca opowieść o człowieku, który uratował królestwo i w przełomowym momencie historii mężnie poprowadził Anglików w walce przeciwko najeźdźcy. Po szokującej abdykacji Edwarda VIII książę Albert musi, mimo wielkich oporów, zasiąść na tronie Anglii jako Jerzy VI. Ogromną przeszkodą w wypełnianiu monarszych obowiązków jest dla niego problem z wystawianiem się. Jediną osobą, która może pomóc Jerzemu w odnalezieniu własnego głosu i stawieniu czoła groźbie inwazji hitlerowskiej, okazuje się australijski specjalista o wielce nieortodoksyjnych metodach pracy nad wymową (<https://www.filmweb.pl/film/Jak+zosta%C4%87+kr%C3%B3lem-2010-539270>).

### **BURZA MÓZGÓW: Autoprezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej.**

Przeprowadź z uczestniczkami burzę mózgow na temat zasad skutecznej prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Spiszcie wskazówki na flipcharcie. W razie potrzeby posiłkujcie się wytycznymi poniżej.

- 1. Umiarkowana pewność siebie** – podczas rozmowy kwalifikacyjnej powinniśmy sprawiać wrażenie, że wiemy, czego chcemy, pozostać spokojną i opanowaną. Musimy umieć argumentować i przekonywać do własnych racji ale nie za wszelką cenę. Zarówno brak pewności siebie jak i przesadna pewność siebie nie jest właściwa podczas rozmowy o pracę.

2. **Utrzymywanie kontaktu wzrokowego** – jest oznaką kultury osobistej i oznacza skupienie uwagi na tym, co mówi druga osoba. Odwracanie wzroku może sugerować potencjalnemu pracodawcy, że się boimy lub nie mówimy prawdy podczas odpowiedzi.
3. **Przyjazne usposobienie** - uśmiech, poczucie humoru, luźna sylwetka (ale nie nonszalancka) i naturalne gesty i pozy robią dobre wrażenie podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
4. **Szczere, jasne i krótkie odpowiedzi** – podczas rozmowy kwalifikacyjnej odpowiadamy zgodnie z prawdą, najlepiej jak potrafimy i na temat, przekazując możliwie najwięcej informacji. Nie odwołujemy się do informacji zasłyszanych i niesprawdzonych.
5. **Rzetelnie oceniamy własne możliwości, kompetencje i doświadczenie.**
6. **Wybierz odpowiedni strój** - schludny, elegancki, ale taki, w którym czujesz się swobodnie.
7. **Zadbaj o gesty, mimikę i głos.** Nie chowaj dłoni za plecami ani w kieszeniach, nie licz na palcach, nie zaciskaj dłoni w pięści. Staraj się mówić spokojnie i dostosować ton głosu do warunków (mówić tak, aby być słyszalnym – nie za cicho i nie za głośno). Jeśli trema utrudnia Ci mówienie staraj się zwolnić i robić pauzy.
8. **Przećwicz rozmowę w domu, z bliskimi.**

## **ĆWICZENIE: Sztuka autoprezentacji.**

Podziel uczestniczki w pary i przydziel role pracodawcy i pracownika. Poproś aby uczestniczki przećwiczyły rozmowę kwalifikacyjną. „Pracodawca” zadaje podane poniżej pytania a „pracownik” odpowiada. Poproś aby uczestniczki odgrywając rolę „pracodawcy” starały się zapamiętać jak najwięcej uwag i udzielić konstruktywnej informacji zwrotnej. Następnie uczestniczki zamieniają się rolami. Chętne osoby mogą zaprezentować się na forum. Warto byłoby to wystąpienie nagrać tak, aby uczestniczki mogły zobaczyć jak się prezentują podczas rozmowy.

### **Pytania do rozmowy kwalifikacyjnej:**

- Co wiesz o naszej firmie?
- Dlaczego powinniśmy Cię zatrudnić? / Co odróżnia Cię od innych kandydatów?
- Dlaczego chcesz zmienić pracę?
- Dlaczego chcesz pracować w naszej firmie? / Dlaczego aplikujesz na to stanowisko?
- Jak układała się współpraca z poprzednimi przełożonymi?
- Powiedz coś o sobie.
- Co Cię motywuje do pracy?
- Jaka jest Twoja wymarzona praca?
- Gdzie widzisz siebie za 5 lat? / Jakie masz cele zawodowe?
- Jakie są Twoje silne strony?
- Co uważasz za swój największy sukces? / Jakie jest Twoje największe osiągnięcie zawodowe?
- Z kim lubisz pracować? Czy skutecznie pracujesz w zespole?
- Ile chciałby Pan zarabiać? / Jakie ma Pani oczekiwania finansowe?
- Gdzie jeszcze aplikujesz? / W ilu procesach rekrutacyjnych bierzesz udział?
- Jakie są Twoje słabe strony i największe wady? Jaka była Twoja największa porażka?
- Czym się interesujesz?

### **Omówcie ćwiczenie zwracając uwagę na poniższe elementy.**

Jeśli byłaby taka możliwość nagrajcie ćwiczenie, obejrzyjcie wspólnie i omówcie.

- Ogólnewrażenie: swobodazachowania, panowanienadtremą, spójnośćkomunikacji.
- Komunikacja werbalna i niewerbalna: gesty, mimika, głos, postawa ciała.
- Sposób wypowiedzi: stosowane formy grzecznościowe, utrzymywanie kontaktu wzrokowego, ton głosu, itp.
- Treść wypowiedzi: zawartość merytoryczna udzielanych odpowiedzi, trafność, adekwatność, właściwość.

---

## SCENARIUSZ NR 11

---

### Moje predyspozycje zawodowe i miejsce pracy stworzone dla mnie.

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** doradztwo zawodowe.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- poznanie własnych predyspozycji zawodowych;
- poszerzenie wiedzy o profile zawodowe i dostosowanie pracy do talentów i kompetencji;
- motywowanie do podejmowania zatrudnienia w oparciu o talenty i pasje uczestniczek.

**Pomoce dydaktyczne:** testy predyspozycji i profili zawodowych.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

Warsztaty oparte będą o badanie predyspozycji zawodowych uczestniczek przy użyciu testów i ich omawianie. Celem zajęć jest ukierunkowanie uczestniczek na poszukiwanie pracy w oparciu o cechy osobowościowe, preferencje i kompetencje.

### TESTY:

- Kwestionariusz preferencji zawodowych
- Test - „Jak oceniam własną przedsiębiorczość”
- Kwestionariusz zainteresowań zawodowych
- Arkusz sprawdzania predyspozycji zawodowych

# Kwestionariusza Preferencji Zawodowych JOB-6<sup>1</sup>

## Instrukcja

Poniżej znajduje się 29 stwierdzeń opisujących różne rodzaje codziennych zachowań. Wiele z nich ma związek z pracą zawodową. Spróbuj ocenić siebie samego na pięciostopniowej skali, uwzględniając opisane poniżej sytuacje bądź zachowania. Przeczytaj uważnie poniższe stwierdzenia. Zaznacz dla każdego z nich jedną wartość na skali odpowiadając na pytanie, w jakim stopniu zgadzasz się z określonym stwierdzeniem. Posługuj się pięcioma poniższymi kategoriami odpowiedzi:

- 1 pkt. – nie
- 2 pkt. – raczej nie
- 3 pkt. – trudno powiedzieć
- 4 pkt. – raczej tak
- 5 pkt. – tak

1. Mam zdolności manualne (np. lubię majsterkować) \_\_
2. Lubię na własny użytek analizować otaczającą rzeczywistość \_\_
3. Myślę, że mógłbym wyrazić siebie za pomocą jakiejś twórczej działalności (np. malowanie, taniec, rzeźba itp.) \_\_
4. W kontaktach z ludźmi jestem osobą, która potrafi przeprowadzić to, co zamierza \_\_
5. Słyszę z tego, że zawsze mam wzorowy porządek w dokumentach \_\_
6. Wielokrotnie okazało się, że jestem dobry/a w wykonywaniu precyzyjnej roboty \_\_
7. Dosyć często zastanawiam się nad jakimiś abstrakcyjnymi problemami \_\_
8. Jestem człowiekiem, który potrafi udzielać wsparcia innym ludziom \_\_
9. W sytuacji, gdy muszę się kimś zaopiekować, jestem w stanie wykazać wiele cierpliwości \_\_
10. Mogę powiedzieć, że ludzie zwykle dosyć łatwo podporządkowują się mojej woli \_\_
11. Łatwo mi przychodzi zrozumienie, jak działają różnego typu mechanizmy/maszyny \_\_
12. Jestem osobą, która w razie potrzeby łatwo umie zaopiekować się innymi ludźmi \_\_
13. Moi koledzy/koleżanki uważają, że mam zdolności artystyczne \_\_
14. Łatwo potrafię przekazać innym ludziom, o co mi chodzi \_\_

---

<sup>1</sup> Opracowano na podstawie: S. Retowski, *Test preferencji zawodowych*, WSPS, Sopot 2009.

15. Moją zaletą jest duża dokładność w wykonywaniu zleconych zadań \_\_\_
16. Mam dryg do używania różnego typu narzędzi \_\_\_
17. Na własny użytek często tworzę różnego typu teorie, które pomagają mi zrozumieć co się dzieje \_\_\_
18. Moi koledzy/koleżanki wiedzą, że lubię pomagać ludziom \_\_\_
19. W dyskusji zwykle staram się przekonać innych do mojego punktu widzenia \_\_\_
20. Należę do osób o uzdolnieniach technicznych \_\_\_
21. Jestem człowiekiem, który posiada artystyczną wyobraźnię \_\_\_
22. Pewnie byłbym dobry w uczeniu innych ludzi \_\_\_
23. Jestem dobry w pracach wymagających sprawności manualnej \_\_\_
24. Moi koledzy/koleżanki wiedzą, że jestem osobą bardzo dobrze zorganizowaną \_\_\_
25. Zwykle dążę do tego, aby dobrze zrozumieć otaczające mnie zjawiska \_\_\_
26. Czasami sobie myślę, że mógłbym się zająć działalnością artystyczną \_\_\_
27. Wiem, że jestem dobry w myśleniu twórczym \_\_\_
28. Wiem, że łatwo mi przychodzi kierowanie innymi ludźmi \_\_\_
29. Lubię wykonywać prace, w których dokładnie ustalone są moje zadania \_\_\_

## Wyniki

1. Należy zsumować wszystkie punkty przypisane poszczególnym stwierdzeniom kwestionariusza (wyniki surowe) według następującego schematu:
  - skala **orientacji realistycznej** stwierdzenia nr: 1, 11, 16, 20, 23; **suma punktów:** \_\_\_
  - skala **orientacji badawczej** stwierdzenia nr: 2, 7, 17, 25; **suma punktów:** \_\_\_
  - skala **orientacji przedsiębiorczej** stwierdzenia nr: 4, 10, 14, 19, 28; **suma punktów:** \_\_\_
  - skala **orientacji społecznej** stwierdzenia nr: 8, 9, 12, 18, 22; **suma punktów:** \_\_\_
  - skala **orientacji artystycznej** stwierdzenia nr: 3, 13, 21, 26, 27; **suma punktów:** \_\_\_
  - skala **orientacji konwencjonalnej** stwierdzenia nr: 5, 6, 15, 24, 29; **suma punktów:** \_\_\_
2. Następnie w tabelach przeliczania wyników (tab. 1 i tab. 2) należy przyporządkować uzyskanym wynikom surowym właściwe wartości poszczególnych skal. Należy zwrócić uwagę, że dla skali orientacji artystycznej i społecznej odnotowano różne przeliczniki dla mężczyzn i kobiet. W pozostałych orientacjach zawodowych przeliczniki są takie same dla mężczyzn i kobiet.

**Tabela 1. Przeliczenie wyników dla skali orientacji (typ) artystycznej i społecznej**

Typ artystyczny				Typ społeczny			
mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety	
wyniki surowe	wartość skali	wyniki surowe	wartość skali	wyniki surowe	wartość skali	wyniki surowe	wartość skali
5	1	5-7	1	5-8	1	5-13	1
6	2	8	2	10-11	2	14	2
7-8	3	9-10	3	12-14	3	15-16	3
9-10	4	11-13	4	15-16	4	17-18	4
11-14	5	14-17	5	17-18	5	19	5
15-17	6	18-20	6	19-20	6	20-21	6
18-22	7	21-22	7	21	7	22	7
23-24	8	23	8	22	8	23	8
25	9-10	24	9	23	9	24	9
		25	10	24-25	10	25	10

**Tabela 2. Przeliczenie wyników dla skali orientacji (typ) badawczej, przedsiębiorczej, realistycznej i konwencjonalnej**

Typ badawczy		Typ przedsiębiorczy		Typ realistyczny		Typ konwencjonalny	
wynik surowy	wartość skali	wynik surowy	wartość skali	wynik surowy	wartość skali	wynik surowy	wartość skali
4-8	1	5-9	1	5-7	1	5-9	1
9-10	2	10-12	2	8	2	10	2
11	3	13	3	9-10	3	11-13	3
12-13	4	14-16	4	11-12	4	14-15	4
14-15	5	17	5	13-15	5	16	5
16	6	19-20	6	16-17	6	19-20	6
17-18	7	21	7	18-19	7	21	7
19	8	22	8	20	8	22	8
20	9-10	23-25	9-10	21-23	9	23	9
				24-25	10	24-25	10

3. Należy wpisać uzyskane wartości skali (tab. 1 i tab. 2) do tabeli 3.

**Tabela 3. Wyniki (wartości skali) dla poszczególnych typów (orientacji)**

<b>Typ (orientacja) zawodowy</b>	<b>Wartość skali z tab. 1 lub tab. 2</b>
Artystyczny	
Społeczny	
Badawczy	
Przedsiębiorczy	
Realistyczny	
Konwencjonalny	

#### **4. Interpretacja wyników**

Dominującą orientacją zawodową jest ta, w której uzyskano najwyższy wynik. Pojawienie się takich samych wyników w dwóch skalach u jednej osoby oznacza, że dominują u niej dwie orientacje zawodowe. Dodatkowych informacji dostarcza liczba punktów uzyskanych w poszczególnych skalach. Wyniki wartości skali oznaczają:

- 1 – 4 punkty – wynik niski,
- 5 – 6 punktów – wynik przeciętny,
- 7 – 10 punktów – wynik wysoki.

#### **5. Opis typów osobowości zawodowej Hollanda**

##### **Typ realistyczny**

Ta grupa ludzi zwykle preferuje manipulowanie maszynami i narzędziami, oraz pracę fizyczną. Uzyskuje dobre wyniki w pracy precyzyjnej nad konkretnymi obiektami. Jest uzdolniona manualnie. Takie zawody jak technik, mechanik, rolnik, inżynier mogą być często preferowane przez osoby o typie realistycznym. Osoby o osobowości realistycznej mogą mieć problemy w kontaktach z innymi ludźmi, co oznacza, że powinny raczej unikać zawodów, które wymagają częstych interakcji z ludźmi. Typowe zawody: elektryk, grawer, kierowca, mechanik, optyk,

pilot, tokarz, tapicer i inne zawody rzemieślnicze. Zawody związane z przetwórstwem surowców, leśnik, ogrodnik, rolnik.

### **Typ konwencjonalny**

Ta grupa ludzi zwykle preferuje wykonywanie takiej pracy, gdzie chodzi głównie o stosowanie rutynowych zasad, dopasowanie się do istniejących, narzuconych standardów. Są to więc osoby dobrze zorganizowane, które bardzo dobrze sprawdzają się w dokładnym wykonywaniu jasno określonych zadań. Zawody biurowe (np. księgowość), praca polegająca na rutynowym nadzorze nad jakimiś procesami zachodzącymi w firmie mogą być często preferowane przez osoby o typie konwencjonalnym. Osoby o osobowości konwencjonalnej mogą mieć problemy we wszystkich zawodach, gdzie pracownik staje w obliczu niejasno zdefiniowanych zadań, gdzie pracownik musi sprawdzić się w nowych, szybko zmieniających się warunkach. Typowe zawody: archiwista, bileter, agent celny, agent ubezpieczeniowy, edytor, inkasent, kasjer, kosztorysant, księgowy, notariusz, radca prawny, recepcjonista, rzeczoznawca, statystyk, syndyk, stenograf, urzędnik biurowy, technik BHP, wizytator.

### **Typ przedsiębiorczy**

W tej grupie ludzi preferowana jest zwykle działalność obejmująca innych ludzi. Osoby, u których dominuje typ przedsiębiorczy zwykle osiągają dobre wyniki w kierowaniu innymi ludźmi. Osoby tego typu potrafią dobrze przekonywać innych do własnych celów, są energiczne i pewne siebie. Takie zawody jak kierownik, menedżer, prawnik, przedstawiciel handlowy, które opierają się na kontaktach z ludźmi, bywają często preferowane przez osoby o typie przedsiębiorczym. Osoby o osobowości przedsiębiorczej mogą mieć problemy w sytuacjach, gdy wymagana jest pogłębiona samodzielna analiza intelektualna rzeczywistości. Typowe zawody: adwokat, agent ubezpieczeniowy akwizytor, dyplomata, doradca np. podatkowy księgarz, makler, menedżer, notariusz, prawnik, zaopatrzeniowiec.

### **Typ społeczny**

Ta grupa ludzi zwykle preferuje wykonywanie pracy na rzecz innych ludzi. Doradzanie, uczenie innych to takie sposoby działania, w których ten typ osób może osiągać dobre wyniki. Są to więc osoby, które łatwo będą potrafiły udzielić wsparcia bądź pomóc innym ludziom. Zawody

związane ze wszelkiego typu pomocą społeczną, nauczaniem, świadczeniem usług na rzecz innych ludzi mogą być często preferowane przez osoby o typie społecznym. Osoby o osobowości społecznej mogą mieć problemy we wszystkich zawodach, gdzie pracownik powinien wykazać się zainteresowaniami technicznymi bądź wykonywać manualnie jakieś precyzyjne prace. Typowe zawody: fizykoterapeuta, bibliotekarz, hostessa, ksiądz, kelner, lekarz, logopeda, masażysta, nauczyciel, psycholog, pracownik socjalny, policjant, ratownik, pielęgniarka, stewardesa, trener.

### **Typ artystyczny**

W tej grupie ludzie preferują zwykle wszelkie działania o charakterze twórczym. Oczywiście możliwości twórczego działania w kontekście zawodowym jest bardzo dużo, ale zwykle ten typ osób będzie osiągał dobre wyniki w działaniach wymagających wyrażania siebie w niekonwencjonalny sposób. Sposoby wyrażania siebie mogą być bardzo różne, gdyż działalność twórcza może opierać się na materiale ludzkim (np. reżyser), słownym (np. pisarz), bądź materialnym (np. grafik). Osoby o osobowości artystycznej mogą mieć problemy we wszystkich zawodach, gdzie pracownik jest zmuszony do rutynowego działania wedle narzuconych z góry reguł. Typowe zawody: aktor, architekt, dyrygent, dekorator wnętrz, fotograf, ilustrator, kompozytor, malarz, muzyk, pisarz, projektant mody, plastyk, reżyser, rzeźbiarz, tancerz, wizażysta.

### **Typ badawczy**

Ta grupa ludzi zwykle preferuje działania, w których chodzi głównie o zrozumienie i wyjaśnienie różnych zjawisk z otaczającej rzeczywistości. Uzyskuje dobre wyniki w pracy zawodowej, gdzie chodzi o zbadanie (eksplorację) tego, co jeszcze nie zostało wystarczająco wyjaśnione. Wszystkie zawody związane z prowadzeniem badań naukowych mogą być preferowane przez osoby o typie badawczym. Osoby o osobowości badawczej mogą mieć natomiast problemy ze skutecznym wpływaniem na innych ludzi, powinny unikać zatem zawodów menedżerskich. Typowe zawody: antropolog, astronom, archeolog, biolog, chemik, filozof, geolog, geograf, fizyk, farmaceuta, matematyk, historyk, meteorolog, programista, politolog, statystyk, socjolog.

## **TEST - „JAK OCENIAM WŁASNĄ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ”**

Odpowiedz na wszystkie pytania zakreślając tę odpowiedź, z którą się zgadzasz.

### **1. Czy lubisz częste kontakty z innymi ludźmi?**

- A. Lubię przebywać wśród ludzi, mam dużo przyjaciół i znajomych.
- B. Mam określone grono przyjaciół, nie odczuwam potrzeby poszerzania ich liczby.
- C. Wolę samotność, inni ludzie nie są mi potrzebni do samorealizacji.

### **2. Czy jesteś darzony zaufaniem?**

- A. Większość ludzi, z którymi przebywam, powierza mi swoje tajemnice – jestem dyskretny.
- B. Staram się nikogo nie zawodzić, dotrzymuję składanych obietnic.
- C. Czasem nie wywiązuję się z tego, co obiecałem, wycofuję się ze złożonych deklaracji.

### **3. Czy lubisz przewodzić grupie?**

- A. Łatwo przekonuję innych do własnych pomysłów, idei – pociągam ich za sobą.
- B. Jeśli mam konkretne dyspozycje, to potrafię pokierować pracą innych ludzi.
- C. Nie lubię przewodzić, lubię być w grupie i razem pracować.

### **4. Czy jesteś dobrym organizatorem?**

- A. Lubię planować samodzielnie wszelkie zadania i przedsięwzięcia.
- B. Dopóki wszystko idzie sprawnie, daję sobie radę. Każda przeszkoda, pojawiające się trudności powodują, że wszystko zostawiam.
- C. Nie lubię planować. Wykonuję wszystko spontanicznie.

### **5. Czy jesteś człowiekiem kreatywnym, a inicjatywą?**

- A. Mam dużo pomysłów. Lubię je sam realizować.
- B. Potrzebuję konkretnych wskazówek, aby wykonać pracę dobrze.
- C. Pracuję dlatego, że to konieczne.

### **6. Czy cechuje Cię odpowiedzialność?**

- A. Lubię być odpowiedzialny za całość wykonanej pracy.
- B. Lubię być odpowiedzialny za tę część pracy, którą sam wykonuję.
- C. Nie lubię ciężającej na mnie odpowiedzialności – wolę mieć zwierzchnika, który za wszystko odpowiada.

### **7. Jesteś konsekwentny?**

- A. Zawsze doprowadzam do końca swoje zamierzenia.
- B. Przeważnie udaje mi się kończyć, to co zaczynam.
- C. Pojawiające się trudności powodują, że zostawiam to, co zacząłem i zajmuję się czymś innym.

### **8. Czy jesteś odporny na stres?**

- A. Potrafię pracować pod presją czasu i radzić sobie w trudnych sytuacjach.
- B. Trudności, przeszkody powodują, że trudno mi zapanować nad pojawiającym się stresem.
- C. Stres jest dla mnie siłą niszcząca. Wolę nie podejmować działań, które wywołują stres.

### **9. Jak pracujesz?**

- A. Mogę pracować długo i ciężko, aby osiągnąć zamierzony efekt.
- B. Mogę pracować ciężko, ale krótko. Perspektywa długiej ciężkiej pracy przeraża mnie.
- C. Nie zdecydowałbym się na długą, ciężką pracę nawet gdybym wiedział, że w bliżej nieokreślonej przyszłości odniosę sukces.

### **10. Czy masz trudności z podejmowaniem decyzji?**

- A. Decyzje podejmuje krótko i zazwyczaj trafnie.
- B. Nie potrafię szybko podjąć decyzji, muszę na spokojnie wszystko rozważyć.
- C. Nie lubię podejmować poważnych decyzji.

## **KLUCZ**

Za każdą odpowiedź **A** – **3 punkty**

Za każdą odpowiedź **B** – **2 punkty**

Za każdą odpowiedź **C** – **1 punkt**

### **Maksymalna ilość punktów do zdobycia – 30.**

**26 – 30 punktów** Jesteś dobrym „materiałem” na przedsiębiorcę. Masz wiele cech, które ułatwiają prowadzenie własnego biznesu. Zapewne jesteś odporny na stres, jesteś kreatywny, samodzielny, wytrwały, umiesz robić szczegółowe plany, a także podejmować trafne decyzje i ryzyka. Masz także zdolności do łatwego nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z innymi ludźmi. Gratulacje!. Masz szansę odnieść sukces w biznesie.

**20 – 25 punktów** Masz wiele cech niezbędnych do tego, aby zostać przedsiębiorcą. Być może przy trochę większym samozaparciu i wytrwałości oraz sprzyjających okolicznościach możesz uzyskać dobre wyniki w prowadzeniu własnego przedsiębiorstwa. Przed podjęciem ostatecznej decyzji o prowadzeniu własnej firmy zastanów się, czy nie potrzebowałbyś wsparcia osoby, która zrekompensowałaby twoje słabe strony. Powodzenia!

**0 – 19 punktów** Niestety. Prowadzenie własnego biznesu nie jest dla Ciebie najlepszym sposobem na życie. Możesz natomiast zrobić karierę na mniej stresujących stanowiskach pracy, które nie będą wymagały od Ciebie dużej odpowiedzialności bądź szybkiego tempa pracy i podejmowania ryzykownych decyzji. Na pewno dobrze poradysz sobie wykonując pracę pod czyimś kierownictwem, nie wymagającą współpracy i intensywnych kontaktów z innymi ludźmi. Powodzenia w wykorzystaniu swoich mocnych stron.

## KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

Odpowiedź szczerze na pytania, zakreślając pod każdym z nich odpowiednio TAK lub NIE

<b>TAK NIE</b>	1. CZY CHCIAŁBYŚ MIEĆ TAKĄ PRACĘ, W KTÓREJ KIERUJESZ, KONTROLUJESZ I PLANUJESZ DZIAŁANIE INNYCH PRACOWNIKÓW ?
<b>TAK NIE</b>	2. Czy bezinteresownie pomagasz innym?
<b>TAK NIE</b>	3. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem dopóki go nie skończysz?
<b>TAK NIE</b>	4. Czy lubisz mieć wiele spraw na głowie?
<b>TAK NIE</b>	5. Czy lubisz konstruować i naprawiać różne rzeczy ?
<b>TAK NIE</b>	6. Czy lubisz brać na siebie odpowiedzialność za zadania i wywiązywać się z nich ?
<b>TAK NIE</b>	7. Czy lubisz pomagać kolegom w rozwiązywaniu problemów?
<b>TAK NIE</b>	8. Czy wolałbyś taką pracę, gdzie zawsze będziesz miał pewność, czego się od Ciebie oczekuje?
<b>TAK NIE</b>	9. Czy lubisz książki i programy popularnonaukowe, np. dziedziny astronomii czy biologii ?
<b>TAK NIE</b>	10. Czy potrafisz projektować, wymyślać lub tworzyć różne przedmioty?
<b>TAK NIE</b>	11. Czy lubisz kierować działaniami innych ludzi?
<b>TAK NIE</b>	12. Czy jesteś w stanie pomagać ludziom, którzy są zdenerwowani lub zmartwieni?
<b>TAK NIE</b>	13. Czy projekty lub inne prace wykonujesz dokładnie, krok po kroku?
<b>TAK NIE</b>	14. Czy lubisz zagłębiać się w problemy, nad którymi pracujesz?
<b>TAK NIE</b>	15. Czy masz jakieś własne hobby, które Cię pochłania?
<b>TAK NIE</b>	16. Czy chciałabyś mieć taką pracę, gdzie byłbyś odpowiedzialny za podejmowanie decyzji?
<b>TAK NIE</b>	17. Czy chciałabyś wykonywać pracę polegającą na pytaniu ludzi o ich opinie w sprawach różnych rzeczy lub wydarzeń?
<b>TAK NIE</b>	18. Czy chciałabyś opierać się w swojej pracy na wyraźnie określonych zasadach i regułach?
<b>TAK NIE</b>	19. Czy rozwiązując problemy chciałabyś zawsze opierać się na niepodważalnych faktach ?
<b>TAK NIE</b>	20. Czy lubisz grę w szachy i inne gry wymagające logicznego myślenia?
<b>TAK NIE</b>	21. Czy pełniłeś kiedykolwiek rolę lidera w jakimś klubie, zespole lub organizacji?
<b>TAK NIE</b>	22. Czy chciałabyś opiekować się ludźmi, którzy są chorzy albo mają jakieś problemy życiowe?
<b>TAK NIE</b>	23. Czy lubisz pracować nad jednym zadaniem przez dłuższy czas?
<b>TAK NIE</b>	24. Czy podobałaby Ci się praca, w której każdy dzień niósłby nowe i różnorodne zadania?
<b>TAK NIE</b>	25. Czy jest dla Ciebie ważne, aby mieć większe osiągnięcia niż inni?
<b>TAK NIE</b>	26. Czy jest dla Ciebie ważne, aby mieć większe osiągnięcia niż inni?

<b>TAK NIE</b>	27. Czy chciałbyś mieć pracę, która jest związana z poprawą warunków socjalnych?
<b>TAK NIE</b>	28. Czy lubisz pracować według otrzymanych wytycznych?
<b>TAK NIE</b>	29. Czy chciałbyś wykonywać prace badawcze?
<b>TAK NIE</b>	30. Czy chciałbyś pracować z materiałami takimi jak: drewno, kamień, glina, tkanina, metal?
<b>TAK NIE</b>	31. Czy lubisz być odpowiedzialny za projekt, zadanie, które wymaga dopilnowania różnych szczegółów, aby mogło zostać wykonane w całości?
<b>TAK NIE</b>	32. Czy chciałbyś mieć pracę związaną ze służbą dla określonego środowiska?
<b>TAK NIE</b>	33. Czy chciałbyś mieć taką pracę gdzie Twoje czynności są na ogół ściśle kontrolowane?
<b>TAK NIE</b>	34. Czy jesteś w stanie radzić sobie w sytuacji, gdy nieustannie dzieje się coś nowego i niespodziewanego?
<b>TAK NIE</b>	35. Czy chciałbyś być operatorem jakiegoś urządzenia?
<b>TAK NIE</b>	36. Czy kiedyś byłeś odpowiedzialny za planowanie działań, które miał realizować ktoś inny?
<b>TAK NIE</b>	37. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga kontaktu z ludźmi cały dzień?
<b>TAK NIE</b>	38. Czy podejmujesz się nowego zadania dopiero wtedy gdy skończysz poprzednie?
<b>TAK NIE</b>	39. Czy lubisz realizować zadania, które pozwalają Ci odkrywać nowe fakty bądź prawidłowości?
<b>TAK NIE</b>	40. Czy lubisz prace ręczne np. szycie, naprawa samochodu itp. ?
<b>TAK NIE</b>	41. Czy wolisz raczej kierować pracą grupy niż być jej członkiem?
<b>TAK NIE</b>	42. Czy współpraca z ludźmi przychodzi Ci łatwo?
<b>TAK NIE</b>	43. Czy chciałbyś mieć stanowisko, które wymaga stałego tempa pracy przez cały dzień?
<b>TAK NIE</b>	44. Czy lubisz wypróbować różne, nawet niesprawdzone metody, aby całkowicie wykonać zadanie lub rozwiązać problem?
<b>TAK NIE</b>	45. Czy cieszy Cię, kiedy dzięki książkom lub programom telewizyjnym możesz dowiedzieć się jak działają różne urządzenia?
<b>TAK NIE</b>	46. Czy zwykle udaje Ci się nakłonić ludzi, żeby robili to czego Ty chcesz?
<b>TAK NIE</b>	47. Czy lubisz doglądać pracy innych ludzi?
<b>TAK NIE</b>	48. Czy umiesz przyjmować polecenia?
<b>TAK NIE</b>	49. Czy lubisz takie działania, których wynik daje się obiektywnie zmierzyć?
<b>TAK NIE</b>	50. Czy raczej wolałbyś pracę nie wymagającą kontaktu z ludźmi?

Otocz kółkiem te numery pytań, na które odpowiedziałeś TAK. Pomiń pytania, na które odpowiedziałeś NIE. Zsumuj liczbę kółek w szeregach.

#### Numery pytań:

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

Trafna decyzja zawodowa musi być oparta nie tylko na zainteresowaniach, ale na takich czynnikach jak zdolności, umiejętności, system wartości, warunki pracy, dostępność stanowisk, wymagania dotyczące wykształcenia.

### **Kierownicze**

Osoby takie lubią podejmować się różnych funkcji i mieć kontrolę nad rzeczami. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowani decyzji i koordynowania pracy innych. Potrafią dawać instrukcję i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność. Spostrzegają siebie samych jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

### **Społeczne**

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

### **Metodyczne**

Osoby metodyczne lubią działać według jasnych i sprawdzonych metod realizacji zadań. Preferują pracę pod kierunkiem i kontrolują innych według otrzymanych instrukcji. Pracują rutynowo i wolą sytuacje pozbawione niespodzianek.

### **Innowacyjne**

Osoby innowacyjne lubią zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad rozwiązaniem kolejnych zadań. Lubią przedmioty „ściste”. Podejmują wyzwania jakie stawiają im nowe i niespodziewane sytuacje. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

### **Przedmiotowe**

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

## Arkusz sprawdzania predyspozycji zawodowych

Sprawdź swoje mocne strony! Jaki typ inteligencji u Ciebie dominuje?

Wypełnij poniższy kwestionariusz, przydzielając sobie punkty od 0-5 w zależności od tego, jak bardzo dane stwierdzenie pasuje do Ciebie. 5- zgadzam się w pełni, 0- zupełnie się nie zgadzam. Punkty 1-4 oznaczają stany pośrednie.

1.	Lubię wykonywać działania matematyczne.	
2.	Dużo zapamiętuję z wykładów i wypowiedzi innych ludzi.	
3.	Uwielbiam słuchać muzyki – właściwie chciałbym ciągle to robić.	
4.	Wolę przebywać w grupie niż w samotności.	
5.	Lubię wykonywać prace wymagające dużej precyzji ruchów.	
6.	Opieka nad zwierzętami sprawia mi przyjemność.	
7.	Lubię uczyć się w ciszy i spokoju.	
8.	Mam dobry refleks.	
9.	Z łatwością przyswajam wiedzę w formie graficznej (tabela, schemat, wykres).	
10.	Potrafię długo i ciekawie opowiadać.	
11.	Muzyka wytwarza we mnie wiele emocji.	
12.	Wiem, co jest dla mnie ważne i próbuję to osiągnąć.	
13.	W wolnych chwilach sięgam po książkę.	
14.	Ucząc się często chodzę lub bawię się przedmiotami.	
15.	Łatwo przekonuję innych do własnych racji, swojego zdania.	
16.	Praca w grupie sprawia mi przyjemność.	
17.	Interesuję się sprawami związanymi z ochroną środowiska.	
18.	Lubię przedmioty ścisłe.	
19.	Lubię dekorować przestrzeń, przedmioty.	
20.	Często zastanawiam się nad motywami działania innych ludzi.	
21.	Jestem uzdolniony manualnie.	
22.	Uważam, że ścieżka dźwiękowa jest bardzo ważnym elementem filmu.	
23.	Lubię analizować swoje stany emocjonalne.	
24.	Lubię i potrafię planować swój czas.	
25.	Łatwo nawiązuję nowe znajomości.	
26.	Oglądając telewizję wybieram programy przyrodnicze.	
27.	Chętnie rozwiązuję zagadki logiczne.	
28.	Moje wyobrażenia są bardzo plastyczne.	
29.	Potrafię godzić ludzi, mediować w sporach i kłótniach.	
30.	Bardzo lubię śpiewać.	
31.	Interesują mnie zjawiska zachodzące w przyrodzie.	
32.	Znajomi często mi mówią, że nie potrafię usiedzieć na miejscu.	
33.	Łatwo zapamiętuję szczegóły obrazów.	
34.	Szukam związków między zagadnieniami, przedmiotami.	
35.	Uważam, że ludzie są fascynujący i lubię z nimi przebywać.	
36.	Lubię krzyżówki, rymowanki i inne zabawy słowne.	
37.	Dostrzegam i zapamiętuję znacznie więcej szczegółów niż inni ludzie.	
38.	Chętnie zgłębiam wiedzę z biologii, geografii, meteorologii.	
39.	Z łatwością zapamiętuję słowa piosenek i rymowanek.	
40.	Analizuję własne błędy i wyciągam z nich wnioski na przyszłość.	

Oblicz wyniki zgodnie z podanym schematem:

Typ inteligencji	Stwierdzenia	Suma punktów
Inteligencja lingwistyczna	2+10+13+15+36	
Inteligencja logiczno-matematyczna	1+18+24+27+34	
Inteligencja przyrodnicza	6+17+26+31+38	
Inteligencja wizualno-przestrzenna	9+19+28+33+37	
Inteligencja muzyczna	3+11+22+30+39	
Inteligencja interpersonalna	4+16+25+29+35	
Inteligencja intrapersonalna	7+12+20+23+40	
Inteligencja fizyczno-kinestetyczna	5+8+14+21+32	

Jeśli rozwiązałaś/ rozwiązałeś test i masz już wyniki, zwróć uwagę na to, w przypadku której inteligencji otrzymałaś/ otrzymałeś najwyższy wynik. Jeśli znacznie odbiega on od pozostałych wyników jest to Twój dominujący typ inteligencji. Większość z nas jest mieszanką poszczególnych typów i zazwyczaj korzystamy z kilku rodzajów inteligencji w różnym bądź zbliżonym natężeniu. Przeanalizuj trzy typy inteligencji, w których uzyskałaś/ uzyskałeś najwyższe wyniki, szczególnie jeśli ich liczby są do siebie zbliżone ( to znaczy, że korzystasz z nich w zbliżonym stopniu). Uzyskane informacje możesz wykorzystać w celu zwiększenia efektywności procesu uczenia się (przeanalizuj w jaki sposób uczysz się najszybciej), oraz do wyboru profilu klasy (pomyśl, których przedmiotów uczysz się najszybciej). Powodzenia!

Typ inteligencji	Cechy charakterystyczne	Praca	Życie codzienne
Inteligencja lingwistyczna	łatwość operowania słowem (pisanym, mówionym), umiejętność przemawiania i prezentowania własnego zdania i przekonań, zamiłowanie do książek, duży zasób słownictwa, wrażliwość na niuanse językowe	dziennikarz, tłumacz, pisarz, poeta, mówca, polityk, redaktor	pisz, czytaj, wstąp do klubu dyskusyjnego, załóż gazetkę szkolną, bierz udział w debatach
Inteligencja logiczno-matematyczna	umiejętność liczenia, dokonywania operacji na liczbach, dobrze rozwinięte myślenie abstrakcyjne, łatwość rozwiązywania zagadek logicznych, kryminalnych, dostrzeganie zależności przyczynowo-skutkowych, przedstawianie faktów w sposób uporządkowany	ekonomista, księgowy, informatyk, fizyk, astronom, detektyw, myśliwy, adwokat, sędzia	rób plany działania, rozwiąż zadania metodyczne, łącz nową wiedzę z dotychczas zdobytą
Inteligencja przyrodnicza	zainteresowanie naturą i zjawiskami w niej zachodzącymi, zamiłowanie do roślin i zwierząt, wrażliwość ekologiczna	biolog, zoolog, ekolog, rolnik, sadownik, weterynarz	spędzaj jak najwięcej czasu na łonie natury, bierz udział w akcjach ekologicznych, zapisz się na wolontariat w schronisku dla zwierząt, uprawiaj

			rośliny
Inteligencja wizualno-przestrzenna	myślenie za pomocą obrazów, łatwość czytania map, wykresów i schematów, bogata wyobraźnia, całościowe postrzeganie przestrzeni, dobre wyczucie kształtu, koloru, przestrzeni	artysta, architekt, projektant, nawigator, przewodnik, pilot	ucząc się, twórz mapy myśli, używaj kolorów, podkreśleń, zestawień, poznaj techniki grafiki komputerowej, rozwijaj wyobraźnię coraz bardziej ubarwiając własne myśli, nadając im kolor, smak, zapach
Inteligencja muzyczna	wrażliwość na muzykę i dźwięki oraz ich ładunek emocjonalny, łatwość zapamiętywania treści mających podkład muzyczny, wrażliwość na tembr głosu rozmówcy	kompozytor, piosenkarz, dyrygent, muzyk, krytyk/dziennikarz muzyczny, stroiciel instrumentów	słuchaj jak najwięcej muzyki, ucz się przy muzyce (najlepiej barokowej), ucząc się wierszy, czy wyliczanek, znajdź dla nich rytm, wpływaj na swój nastrój poprzez muzykę (relaksacja, wyładowanie nadmiaru emocji czy wytworzenie pozytywnego nastroju)
Inteligencja interpersonalna	chęć przebywania z ludźmi, łatwość nawiązywania kontaktów i zawierania przyjaźni, ekstrawersja, predyspozycje do pracy w grupie	wymagająca kontaktów z ludźmi: sprzedawca, mediator, psycholog, nauczyciel, menadżer	spędzaj jak najwięcej czasu z innymi, ucz się w grupie, ćwicz umiejętności komunikacji interpersonalnej, zgłębiaj tajniki psychologii i socjologii
Inteligencja intrapersonalna	umiejętność planowania, świadomość własnych potrzeb i celów, uczenie się na własnych błędach, wgląd w siebie, łatwość nazywania i rozpoznawania własnych stanów emocjonalnych	poeta, psycholog, terapeuta, przywódca, duchowy, filozof, teolog	obserwuj i nazywaj swoje stany emocjonalne, ucz się w samotności i ciszy, pielęgnuj własną niezależność
Inteligencja fizyczno-kinestetyczna	duża potrzeba ruchu, zamiłowanie do ćwiczeń fizycznych, niepokój ruchowy, tendencja do manipulowania przedmiotami, duża precyzja ruchów, dobry refleks	sportowiec, akrobata, aktor, tancerz, chirurg, dentysta, modelarz, zegarmistrz, osoby pracujące na wysokościach	ucz się, chodząc lub udając teatr, zapisz się na zajęcia sportowe, rozwijaj sprawność manualną (modelarstwo, haftowanie, robienie biżuterii).

---

## SCENARIUSZ NR 12

---

### Nie taka praca straszna Motywowanie do podjęcia decyzji o zatrudnieniu

\

---

**Grupa docelowa:** kobiety w kryzysach, doświadczające przemocy, grupa max. 15 osób.

**Czas zajęć:** 2 godz. zegarowe.

**Wykorzystywane metody:** metody coachingowe, metody z zakresu arteterapii.

**Formy pracy:** formy pracy indywidualnej i grupowej.

**Cele zajęć:**

- zwiększanie motywacji do podjęcia aktywności zawodowej;
- zachęcanie do podjęcia zatrudnienia, wskazywanie na korzyści;
- zwiększanie skuteczności w realizacji celów.

**Pomoce dydaktyczne:** kartki z zadaniami, rysunki kwiatów, kartki, kredki, formularze z planem działania.

## OPIS PRZEBIEGU ZAJĘĆ

Warsztaty mają za zadanie wzbudzić refleksję w uczestniczkach nad wyznaczaniem celów i zmotywować je do rozwoju i podjęcia aktywności zawodowej. W pierwszej części zajęć uczestniczki będą uczestniczyły w ćwiczeniu, które ma charakter refleksyjny i motywujący, natomiast w drugiej części podejmą działania zmierzające do zaplanowania realizacji swoich celów zawodowych.

### **ĆWICZENIE: Stacje.**

Ćwiczenie ma formułę stacji / przystanków, podczas których uczestniczki będą odpowiadały na kolejne pytania lub wykonywały zadanie. Ćwiczenie ma na celu wzbudzenie głębokiej refleksji i motywacji u uczestniczek. Przemieszczanie się i indywidualna praca wpływa na zaangażowanie i samoświadomość. Zaaranżuj salę na warsztaty tak, aby było stworzone osiem miejsc, w których uczestniczki będą mogły sięść i wykonać kolejne polecenie. Na każdą stację przygotuj kartkę z pytaniem/ poleceniem dla każdej uczestniczki. Uczestniczki swoje kartki zabierają ze sobą. Na stację trzecią przygotuj kartki i kredki oraz rysunki różnych kwiatów, które będą dla uczestniczek symbolem rozwoju.

### **STACJA 1**

**Nikt nie ruszy z miejsca, chyba, że ma powód, aby to zrobić.**

Zastanów się i wypisz wszystkie powody, dla których warto żebyś podjęła zatrudnienie.

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

### **STACJA 2**

**Nikt Ci nie pomoże, jeśli nie będzie wiedział, że potrzebujesz pomocy.**

Zastanów się kogo poprosisz o pomoc, kto będzie dla Ciebie wsparciem w planowanych zmianach.

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

### STACJA 3

#### **Człowiek, który się nie rozwija, nie przetrwa.**

Wybierz swój ulubiony kwiat. Pomyśl jak stopniowo rozwija się, by stać się co raz większym, piękniejszym. Zastanów się jak zadbasz o swój rozwój. Narysuj to korzystając z obrazu swojego kwiatka.

### STACJA 4

#### **Czasami wygrana oznacza przegraną.**

Czy zdarzyło Ci się kiedyś coś takiego, jeśli tak, to co? Jak to wpłynęło na motywację do dalszych działań? Na kartce zapisz jaki to był problem i jak on ostatecznie Cię wzmocnił.

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

### STACJA 5

#### **Czasami wygrana oznacza wygraną.**

Co jeszcze musi Ci się udać, żebyś wreszcie powiedziała, że się udało? Podziel się swoimi refleksjami.

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

### STACJA 7

#### **Jeżeli nie walczysz o to, czego chcesz, to chcesz tego za mało.**

Zapisz cele, które mogą Cię rozwinąć i sprawią, że zrobisz krok do przodu.

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

## STACJA 8

### Świętuj!

Zapisz na kartce, w jaki sposób będziesz świętowała sukces. Przypomnij sobie wszystkie sukcesy, które mogłyby się stać pretekstem do świętowania. Dlaczego jeszcze tego nie zrobiłaś?

.....

.....

.....

### **ĆWICZENIE:** Zaplanuj pierwszy krok.

Ćwiczenie jest prostym planem działania wyznaczonych celów. Poproś uczestniczki aby wypełniły tabelę wskazując jako stan pożądany – cel znalezienie pracy. Najlepiej aby cel był dookreślony, czyli opisane jaka praca, w jakiej firmie, na jakim stanowisku lub w jakiej branży. Następnie poproś uczestniczki o wypełnienie pozostałych pozycji w tabeli. Po zakończeniu poproś uczestniczki aby podzieliły się swoimi planami – to bardziej zobowiązuje. Porozmawiajcie o ich postanowieniach, towarzyszących im lękach i obawach ale przede wszystkim spróbujcie zwizualizować ostatni punkt w tabeli – nagrodę!

Stan pożądany CEL	Dowód osiągnięcia celu	Działania, które podejmiesz	Zasoby jakich potrzebujesz	Czas, w którym to zrealizujesz	Nagroda

