

Koncepcja merytoryczna spotkań grupowych, wspierających dla osób z Zespołem Aspergera

WPROWADZENIE

Niniejsza koncepcja wprowadza propozycje pracy grupowej z osobami z Zespołem Aspergera. Zespół Aspergera jest to zaburzenie, które zostało określone w Międzynarodowej Klasyfikacji Zaburzeń Psychiczych i Zaburzeń Zachowania (ICD-10) oraz w Klasyfikacji Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (DSM-IV). Zaburzenie to dotyka wszystkich sfer rozwoju:

Sfery społecznej, w tym często

- nierozumieniem kontekstu społecznego
 - trudnością w nawiązywaniu znajomości
 - nieadekwatną reakcją do sytuacji
 - brak dostatecznego kontaktu wzrokowego
 - osobliwy ton głosu
 - słaba integracja zachowań społecznych, emocjonalnych, komunikacyjnych
- emocjonalnej i poznawczej.

Sfery emocjonalnej, w tym często:

- brakiem empatii
- trudnością z rozumieniem emocji
- odmiennością w reagowaniu na emocje innych
- trudnością w rozumieniu mimiki
- małą ekspresją twarzy

Sfery poznawczej, w tym często:

- zbyt dosłowna interpretacja słów
- wyizolowane zainteresowania w różnych dziedzinach
- przywiązanie do czynności rutynowych
- mała elastyczność w myśleniu
- trudności w myśleniu abstrakcyjnym
- mała umiejętność selekcjonowania informacji

Głównymi problemami osób z Zespołem Aspergera w zdobyciu i utrzymaniu pracy jest brak umiejętności komunikacyjnych, które powodują problemy w relacjach z pracodawcą i współpracownikami, a także brak możliwości skupienia się w tym samym czasie na wielu zadaniach (monotematyczność), nadwrażliwość na pewne bodźce (zazwyczaj światło, dźwięki, zapachy) oraz zbyt szybkie wycofywanie się przy napotkaniu niewielkich nawet trudności. Dodatkowo osoby te są szczerze w relacjach i deprecjonują własne umiejętności, co faktycznie uniemożliwia zaprezentowanie się na przykład podczas rozmowy kwalifikacyjnej. To wszystko powoduje, że nie podejmują wyzwań zawodowych i wolą wycofać się do własnego, znanego im świata. Taka sytuacja powoduje, że stają się zależni od swoich opiekunów.

Metody prowadzenia spotkań:

Rozmowa grupowa, case study, ćwiczenia, karty pracy.

Materiały potrzebne do prowadzenia spotkań:

Laptop, kolorowe kartki A4, długopis, pomoce dostarczone przez trenera.

CELE OGÓLNE

Wsparcie w procesie znalezienia i utrzymania pracy i ustalenie potencjału zawodowego uczestników.

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Wzrost świadomości swoich zasobów, mocnych stron i talentów
2. Zwiększenie wiedzy o swoich cechach i predyspozycjach.
3. Wzmocnienie poczucia własnej wartości i motywacji
4. Praca nad sobą z zakresie
 - stawiania celów realizowania zadań
 - dopasowania swoich cech do różnych miejsc pracy
 - wprowadzania zmian w życiu
 - rozumienia siebie, swoich talentów i ograniczeń.
5. Dostarczenie zbioru technik przydatnych w odnajdywaniu mocnych stron u siebie i u innych.
6. Dostarczenie raportu zbierającego informacje na temat uczestnika rozmowy.

PROPONOWANY PROGRAM SPOTKAŃ

Poznanie się i rozpoczęcie współpracy

Część ta jest nieodłącznym elementem spotkań. O wiele łatwiej współpracuje się wówczas, kiedy znane są oczekiwania obu stron. Osoby z ZA potrzebują ustalonych wspólnie zasad współpracy, które będą drogowskazem spotkań, zniwelują niespodziewane sytuacje do minimum i zapewnią poczucie bezpieczeństwa.

Podpowiedź: warto zadbać aby komunikacja do osób z ZA była: bezpośrednia, jasna i konkretna, pozbawiona przerośni, precyzyjna i szczegółowa, wyrażająca szacunek. Zachęca się do wzmocnienia jej komunikatem pisanym, wizualizacją, pomocami dydaktycznymi.

Kontrakt – załącznik 1

Zawarcie kontraktu zobowiązuje osoby z ZA i prowadzącego spotkanie do przestrzegania zasad i wprowadzenia konkretnych propozycji ćwiczeń, których efektem będzie lepsze poznanie siebie.

Mocne strony i talenty

Rozpoznanie własnych zasobów jest istotnym elementem budowania pewności siebie, wpływa na wyznaczone cele osobiste i zawodowe a także buduje odwagę przy poszukiwaniu pracy. Ludzie się między sobą różnią. Jednym wszystko przychodzi łatwo, a inni muszą się znacznie napracować by cokolwiek osiągnąć. Otrzymując wymarzoną pracę człowiek jest gotowy do spędzania w niej większości czasu w ciągu dnia, dlatego też warto było by się przyjrzeć sobie, swojej osobowości, mocnym stronom i atutom, tak by móc jak najlepiej funkcjonować w odpowiednim dla siebie środowisku pracy.

Mocne strony – załącznik 2.

Przyjrzenie się mocnym stronom i wymienienie ich to nie wszystko. Niezwykle cenne jest zastanowienie się w jakich sytuacjach (lub zmianach, przez które przeszli uczestnicy) te mocne strony zostały wykorzystane. Dzięki narzędziu uczestnicy mogą dostrzec związek pomiędzy wykorzystaniem własnych zasobów, a rozwiązywaniem sytuacji trudnych (lub przechodzeniem przez konkretne zmiany w życiu: zmiana szkoły, poznanie nowych osób itp..)

W ten sposób uczestnicy zwiększają poczucie własnej wartości i dostrzegają, że za każdą sytuacją/zmianą, z którą sobie poradzili stoją zasoby, w postaci cech, umiejętności, mocnych stron, talentów.

Ja i inni – załącznik 3

Autorefleksja to zastanawianie się nad sobą. Narzędzie *Ja i inni* pozwala na przyglądnięcie się swoim cechom jakie widzimy u siebie oraz zastanowienie się jakie cechy mogą u nas widzieć inni.

Jaki jestem i jak mnie widzą inni – załącznik 4

Każdy z nas ma wokół siebie osoby, które za coś podziwia, są to osoby z naszego najbliższego otoczenia, jak i dalsi znajomi. Możemy podziwiać też tych, których nie znamy. Ich cechy, umiejętności stają się wówczas wyznacznikiem i drogowskazem który jest pomocny w wyznaczaniu celów. Za co cenię siebie, a za co innych? Jakie umiejętności mam, a jakie chciałbym mieć? Te pytania pogłębiają refleksję na temat własnych cech i umiejętności.

Osobowość zawodowa i predyspozycje

Osobowość zawodowa to zespół cech charakteru, wyznawanych wartości, postaw czy zainteresowań. To także temperament i predyspozycje zawodowe jakie posiada każdy człowiek. Warto podkreślić, że osobowość zawodowa pokazuje te czynniki, które mają swoje odzwierciedlenie na poszczególnych stanowiskach, przykładowo: *Piotr jest z natury osobą zewnątrzsterowną, cierpliwą, lubiącą pracę indywidualną, dobrze czuje się realizując zadania o przewidzianym rezultacie, krótkie i konkretne. Chętnie pracuje ze schematami i tabelami. Najodpowiedniejsza praca dla Piotra będzie taka, która daje mu możliwość wykonywania takich zadań, które wpasowują się w styl pracy Piotra i są realizowane w przewidywalnym dla niego środowisku.*

Warto zwrócić uwagę na fakt, że osobowość zawodowa wyznacza tak zwane czynniki satysfakcji zawodowej. Występują one w pracy (lub zawodzie) i odpowiadają człowiekowi nie tylko pod względem technicznym ale niejako wpasowują się w jego styl pracy.

Preferencje zawodowe to coś co człowiek wybiera, woli, w czym lepiej się czuje. Predyspozycje wyznaczają preferencje zawodowe.

Jaki jestem – załącznik 5

Różne cechy charakteru mogą wskazywać na różne predyspozycje zawodowe. W narzędziu ujęto cechy w grupy predyspozycji zawodowych. Im więcej zostanie wybranych cech w danej grupie tym mocniej dany typ predyspozycji zawodowych pasuje do osoby.

Moje wartości zawodowe – załącznik 6

E. Schein wyróżnił osiem wartości, które ściśle wiążą się wybieraną drogą zawodową. Należą do nich:

- ❖ **Profesjonalizm** – dążenie do osiągnięcia mistrzostwa w swoim fachu, ciągle poszerzanie umiejętności, potwierdzanie kwalifikacji, awans poziomy.
- ❖ **Przywództwo** – dążenie do finansowej gratyfikacji, zarządzania i kierowania innymi.
- ❖ **Autonomia i niezależność** – dążenie do niezależności na danym stanowisku pracy, uwolnienie się od biurokracji, schematów i procedur.
- ❖ **Bezpieczeństwo i stabilizacja** – dążenie do poczucia bezpieczeństwa na danym stanowisku pracy, osiągnięcia stabilizacji zawodowej.
- ❖ **Kreatywność i przedsiębiorczość** – dążenie do wprowadzania innowacji, zmian, wdrażania nowych projektów.
- ❖ **Usługi i poświęcenie dla innych** – dążenie do pomocy innym, podejmowanie działalności w ramach wolontariatu.
- ❖ **Wyzwanie** – dążenie do pracy w miejscach, gdzie istnieje możliwość podejmowania ryzyka, rozwiązywania problemów, rywalizacji.
- ❖ **Styl życia** – dążenie do zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a osobistym.

Nie wszystkie wartości są ważne w jednakowym stopniu, warto zastanowić się nad ty, które z nich są na ten moment najważniejsze, a które zupełnie nie mają znaczenia.

Zdolności i uzdolnienia – test – załącznik 7

Możemy mówić o zdolności ogólnej (inteligencji) oraz o zdolnościach specjalnych, których najwyższym stopniem jest talent.

Możemy wyróżnić zdolności: słowne, liczbowe, przestrzenne, pamięciowe, praktyczne, spostrzegania, społeczne i inne. Świadomość stopnia, w jakim te zdolności są rozwinięte jest ważną i cenną informacją, która może ukierunkować nasze działanie. W ten sposób łatwiej będzie Ci się zmobilizować do rozwinięcia zdolności o niskim stopniu, a pielęgnowania tych, których stopień jest wysoki.

Wyróżniamy kilka typów inteligencji:

1. **Werbalno – językowa** to zdolność do uczenia się poprzez czytanie, pisanie oraz słuchanie.
2. **Liczbowa** – duża łatwość i zdolność w posługiwaniu się liczbami.
3. **Przestrzenna** – zdolność przestrzennego myślenia.
4. **Fizyczna** – są tu zdolności manualne, duża sprawność fizyczna, wyostrzone zmysły.
5. **Emocjonalna** – zdolność do trafnego rozpoznawania emocji własnych i innych.
6. **Twórcza** – zdolność do kreatywnego myślenia, pomysłowość, twórcze rozwiązywanie problemów, wprowadzanie innowacji.

Moje predyspozycje zawodowe, test

Predyspozycje są istotnym elementem składającym się na całość zadowolenia z pracy. Jeżeli wybrane stanowisko w pracy będzie wiązało się z wykonywaniem czynności, które się lubi, będzie oceniana jako satysfakcjonująca. Wielokrotnie zdarza się, że osoby rezygnują z jednej pracy i przechodzą do innej, w której na przykład zarobki są mniejsze. Wynika to z niespełnienia zawodowego, braku satysfakcji z zadań lub poczucia braku zainteresowania obecną pracą.

Obrazkowy test predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów wraz z multimedialnymi zasobami informacji zawodowej <http://www.labirynt-zawodow.progra.pl/>.

Wizja siebie

C. Bernard wyszczególnił kilka wskazówek, które pomagają w realizowaniu własnego planu. Oto one:

1. Ustalenie celu – dobrze jasno i precyzyjnie go sformułować. Jeżeli jest ich kilka – ustalić hierarchię.
2. Ustalenie posiadanych zasobów i środków potrzebnych do osiągnięcia celu.
3. Ułożenie dokładnego planu działania z uwzględnieniem realnych warunków do jego osiągnięcia.
4. Trzymanie się terminów.
5. Kontrola osiągniętych wyników.

Mądry cel – załącznik 9

Wyznaczanie celów to jeden z wyznaczników myślenia o sobie. Warto zastanowić się zarówno nad celami długofalowymi, jak i nad tymi najbliższymi. Cele krótkoterminowe wyznaczają cele długoterminowe. Myślenie o sobie w przyszłości jest jednym z najważniejszych czynników przybliżających nas do określonych działań.

Dziś i jutro – załącznik 10

Narzędzie to umożliwia zobaczenie w jakie czynności w ciągu dnia angażujemy się najczęściej, a w jakie najmniej. Pomaga również wyobrazić sobie jak chcemy aby wyglądał nasz dzień w przyszłości. Daje możliwość refleksji na temat spożytkowania czasu i organizacji własnej w różnych obszarach życia. Poniekąd wyznacza cele.

Analiza SWOT – załącznik 11

Podsumowanie informacji na swój temat może być wykonane za pomocą analizy SWOT. Dzieli się ona na cztery obszary w dwóch grupach: grupa czynników wewnętrznych to mocne i słabe strony, oraz grupa czynników zewnętrznych to szanse i zagrożenia.



Załącznik 1. Zasady współpracy

Zasady współpracy



Zasada 1.

Zasada 2.

Zasada 3.

Zasada 4.

Zasada 5.

Zasada 6.

Czego potrzebuję aby spotkanie było dla mnie wartościowe?

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

Co sprawia, że jest mi łatwiej poznawać siebie?

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

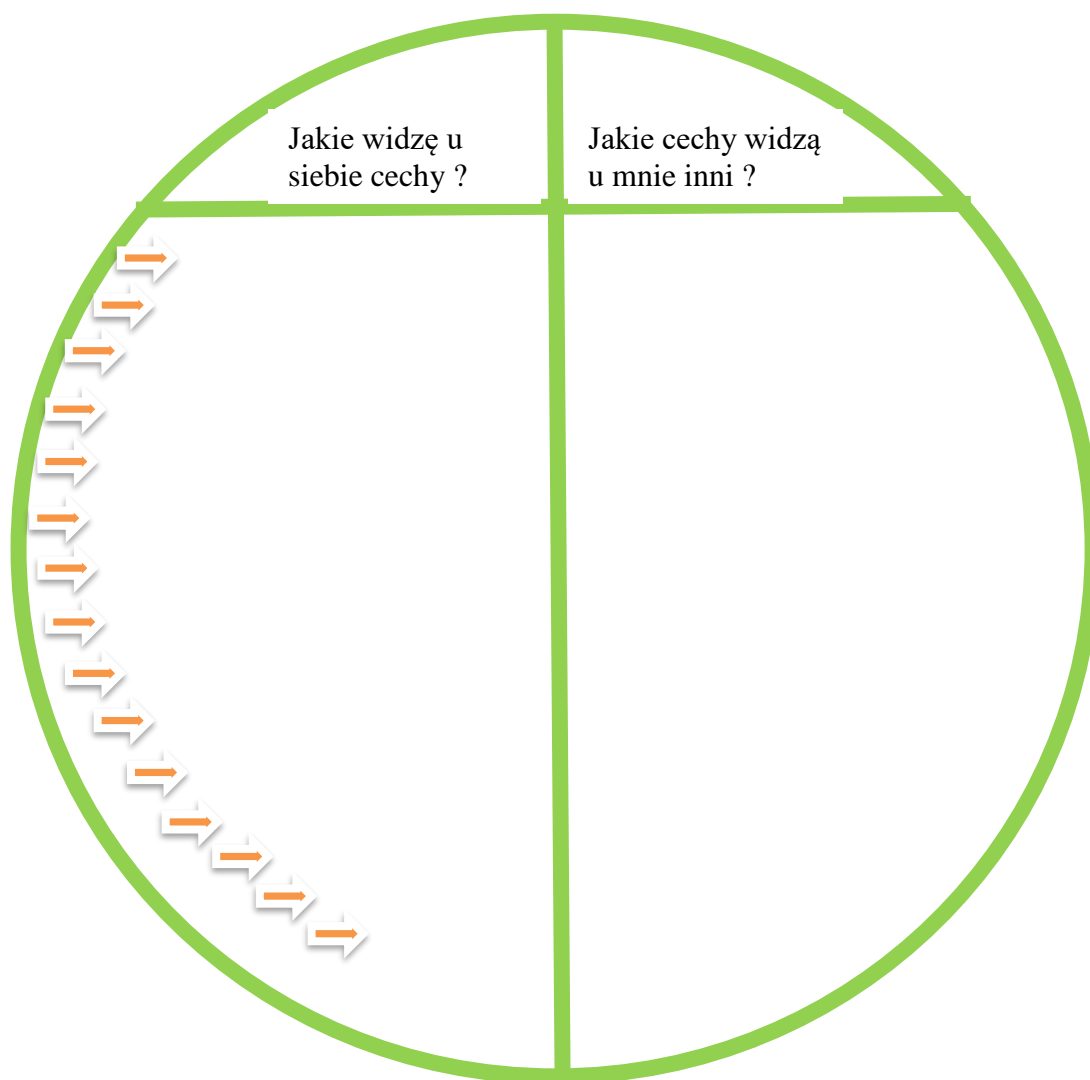
Podpis:



Załącznik 2. Mocne strony

SYTUACJA TRUDNA (LUB ZMIANA, KTÓRA JEST ZA MNĄ)	MOJE UMIEJĘTNOŚCI, TALENTY, KTÓRE POMOĞY MI W TEJ SYTUACJI (LUB ZMIANIE)

Załącznik 3. Ja i inni



Załącznik 4. Jaki jestem i jak mnie widzą inni

Jestem sobą gdy

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

Lubię siebie za to, że

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

Dobrze umiem

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

Kogo podziwiam i za co?

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

Jakie chcę mieć umiejętności?

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

Załącznik 5

CECHA LUB UMIEJĘTNOŚĆ	STOPIEŃ OPANOWANIA
Wyrażanie swoich potrzeb	0 1 2 3 4 5
Kreatywność	0 1 2 3 4 5
Ambicja	0 1 2 3 4 5
Skupianie się na zadaniu	0 1 2 3 4 5
Wyrażanie swoich myśli	0 1 2 3 4 5
Stanowcze powiedzenie NIE	0 1 2 3 4 5
Pracy w zespole	0 1 2 3 4 5
Praca indywidualna	0 1 2 3 4 5
Sumienność	0 1 2 3 4 5
Podejmowanie ryzyka	0 1 2 3 4 5
Dokładność	0 1 2 3 4 5
Perfekcjonizm	0 1 2 3 4 5
Wyobraźnia	0 1 2 3 4 5
Analityczne myślenie	0 1 2 3 4 5
Sumienność	0 1 2 3 4 5
Zdolności organizacyjne	0 1 2 3 4 5
Spontaniczność	0 1 2 3 4 5
Działanie zgodnie z harmonogramem	0 1 2 3 4 5
Słuchanie	0 1 2 3 4 5
Wykonywanie poleceń	0 1 2 3 4 5
Ostrożność	0 1 2 3 4 5
Praca zgodnie z zasadami	0 1 2 3 4 5
Inicjatywa	0 1 2 3 4 5
Automotywacja	0 1 2 3 4 5
Wykonywanie poleceń	0 1 2 3 4 5
Prowadzenie rozmowy	0 1 2 3 4 5
Przywództwo	0 1 2 3 4 5
Empatia	0 1 2 3 4 5

Logiczne myślenie	0	1	2	3	4	5
Obowiązkowość	0	1	2	3	4	5
Punktualność	0	1	2	3	4	5
Inne	0	1	2	3	4	5

Załącznik 6

Wybierz cechy, które do Ciebie pasują:

TYP REALISTYCZNY	TYP BADAWCZY	TYP ARTYSTYCZNY
Konkretny Praktyczny Rzeczowy Stanowczy Techniczny Mający cel Nie bojący się pracy fizycznej	Analityczny Krytyczny Ostrożny Dokładny Sumienny Logiczny Spokojny	Otwarty Twórczy Z wyobraźnią Niezależny Impulsywny Emocjonalny wrażliwy
TYP SPOŁECZNY	TYP PRZEDSIĘBIORCZY	TYP KONWENCJONALNY
Ciepły Serdeczny Wrażliwy Rozumiejący ludzi Empatyczny Towarzyski Współpracujący	Odważny Skłonny do ryzyka Z inicjatywą Pewny siebie Towarzyski Popularny Rozmowny	Konkretny Spokojny Dokładny Sumienny Oszczędny Opanowany Ostrożny

Załącznik 7

PROFESJONALIZM	PRZYWÓDZTWO
AUTONOMIA I NIEZALEŻNOŚĆ	BEZPIECZEŃSTWO I STABILIZACJA
KREATYWNOŚĆ I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ	USŁUGI I POŚWIĘCENIEDLA INNYCH
WYZWANIA	STYL ŻYCIA

W puste karteczki wpisz inne wartości, które są również dla Ciebie ważne:

W jakich zawodach możesz realizować powyższe wartości?

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

Załącznik 8

Kwestionariusz wielorakiej inteligencji

Wypełnij poniższy kwestionariusz, przypisując wartość liczbową każdemu stwierdzeniu, które twoim zdaniem jest prawdziwe w odniesieniu do Ciebie. Jeśli w pełni się z nim **zgadzasz**, postaw cyfrę **5**. Jeżeli sądzisz, że nie masz z nim **nic wspólnego** - wstaw **0**. Użyj cyfr od 5 do 0, aby określić stopień prawdziwości poszczególnych stwierdzeń. Wyniki wpisz w odpowiednie pola dla każdego typu inteligencji, a następnie wypełnij koło wielorakiej inteligencji.

1. Posiadam uzdolnienia manualne
2. Posiadam dobre wyczucie kierunku
3. Posiadam naturalną umiejętność rozwiązywania sporów między przyjaciółmi
4. Łatwo zapamiętuję słowa piosenek
5. Potrafię wyjaśniać w prosty sposób trudne zagadnienia
6. Robię wszystko krok po kroku
7. Dobrze znam samego siebie i rozumiem, dlaczego postępuję tak, a nie inaczej
8. Lubię ćwiczenia grupowe i spotkania towarzyskie
9. Dobrze uczę się, słuchając wykładów i wywodów innych ludzi
10. Słuchając muzyki, doznaję zmian nastroju
11. Lubię krzyżówki, łamigłówki i problemy logiczne
12. Tablice, zestawienia i pomoce wizualne odgrywają dla mnie ważną rolę podczas uczenia
13. Jestem wrażliwy na nastroje i uczucia otaczających mnie ludzi
14. Najlepiej uczę się, kiedy muszę wziąć się w garść i zrobić coś samemu
15. Zanim zechcę się czegoś nauczyć, muszę zobaczyć, jaką będę miał z tego korzyść
16. Podczas nauki i rozmyślań lubię spokój i samotność
17. Potrafię usłyszeć poszczególne instrumenty w złożonych utworach muzycznych
18. Łatwo przychodzi mi wywołanie w wyobraźni zapamiętanych i wymyślonych obrazów
19. Posiadam bogaty język i potrafię się nim posługiwać
20. Lubię robić notatki
21. Posiadam dobre poczucie równowagi i lubię ruch fizyczny

22. Potrafię dostrzegać strukturę przedmiotów i związki między różnymi rzeczami
23. Potrafię pracować w zespole i korzystać z cudzych doświadczeń
24. Jestem dobrym obserwatorem i często zauważam rzeczy uchodzące uwadze innych
25. Często bywam niespokojny
26. Lubię pracować lub uczyć się niezależnie od innych
27. Lubię komponować muzykę
28. Potrafię radzić sobie z liczbami i problemami matematycznym

KLUCZ DO KWESTIONARIUSZA WIELORAKIEJ INTELIGENCJI

Typ inteligencji	Numery stwierdzeń	Suma punktów
Lingwistyczna	5 9 19 20	
Matematyczno- logiczna	6 11 22 28	
Wizualno- przestrzenna	2 12 18 24	
Muzyczna	4 10 17 27	
Interpersonalna	3 8 13 23	
Intrapersonalna	7 15 16 26	
Kinestetyczna	1 14 21 25	

Źródło: A. Smith *Przyspieszone uczenie się w klasie*, Katowice, 1997, www.ko-rzeszow.pl

Opis typów inteligencji – H. Motyka¹

Inteligencja językowa – występująca najczęściej u pisarzy, twórców sloganów reklamowych, scenarzystów, redaktorów, publicystów, dziennikarzy itp.

Prawdopodobne cechy: wrażliwy na wzorce, zorganizowany, systematyczny, posiada umiejętność rozumowania, lubi słuchać, czytać, pisać, nie ma kłopotów z ortografią, lubi gry słowne, dobrze zapamiętuje szczegóły, może być dobrym mówcą publicznym i dyskutantem, aczkolwiek niektóre osoby z tej grupy mogą preferować pisemny sposób wypowiedzania się.

Inteligencja logiczno – matematyczna – najczęściej spotykana u naukowców, inżynierów, matematyków, detektywów, prawników i księgowych.

Prawdopodobne cechy: lubi liczyć, jest dobrze zorganizowany, stosuje logiczne struktury myślowe, lubi pracować z komputerem, rozwiązywać problemy, eksperymentować w logiczny sposób.

¹ *Rewolucja w uczeniu i uczeniu się*, H. Motyka

Inteligencja wizualno – przestrzenna – najczęściej spotykana u malarzy, rzeźbiarzy, architektów, nawigatorów, przyrodników, fizyków teoretycznych.

Prawdopodobne cechy: myśli obrazami, tworzy w umyśle rozmaite wizerunki rzeczywistości, używa przenośni, ma poczucie sensu całości, lubi sztukę, rysunki, malarstwo i rzeźbę. Bez trudu odczytuje mapy, wykresy, diagramy, zapamiętuje informacje w postaci obrazów, ma dobre wyczucie koloru, podczas tworzenia obrazu danej rzeczy korzysta ze wszystkich zmysłów.

Inteligencja muzyczna – najczęściej stosowana u kompozytorów, muzyków, dyrygentów, słuchaczy, twórców instrumentów muzycznych, stroicieli oraz w kulturach nie posiadających tradycji języka pisanego.

Prawdopodobne cechy: wrażliwość na rytm, tonację i barwę dźwięku, wrażliwość na ładunek emocjonalny muzyki, na złożoną strukturę muzyki.

Inteligencja kinestetyczna (motoryczna) – najczęściej spotykana u tancerzy, aktorów, sportowców, wynalazców, mimów, chirurgów, instruktorów karate, kierowców wyścigowych i u osób uzdolnionych technicznie.

Prawdopodobne cechy: panowanie nad przedmiotami, umiejętność rozłożenia czynności w czasie, reakcje automatyczne, właściwe odruchy, najlepsze uczenie się poprzez ruch, uczestnictwo w zajęciach sportowych, zdolności do rękodzielnictwa, działanie, uczenie się poprzez swój aktywny udział.

Inteligencja interpersonalna (społeczna) – najczęściej spotykana u polityków, przywódców religijnych, doradców, handlowców, menadżerów, specjalistów do spraw public relations, ludzi towarzyskich.

Prawdopodobne cechy: dobry negocjator, łatwo nawiązuje kontakty z innymi ludźmi, potrafi odczytywać cudze intencje, lubi przebywać wśród ludzi, ma wielu przyjaciół, dobrze porozumiewa się z innymi, lubi zajęcia grupowe, lubi współpracować, bez trudu odczytuje znaczenie sytuacji towarzyskich.

Inteligencja intrapersonalna (intuicyjna) – najczęściej spotykana u doradców, filozofów.

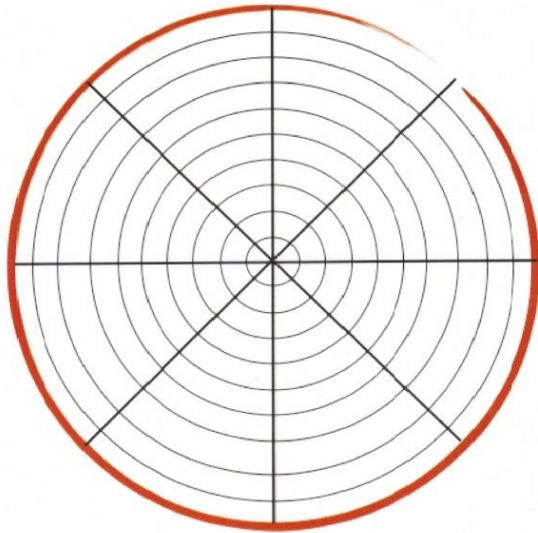
Prawdopodobne cechy: znajomość siebie, wyczucie na uznawane przez siebie wartości, w pełni świadomy swoich uczuć, wyczucie na własny życiowy cel, dobrze rozwinięta samoświadomość, intuicja.

Załącznik 9

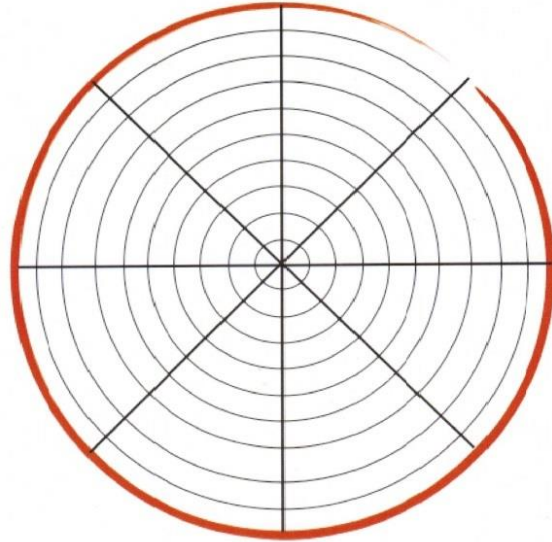
Cecha celu	Pytania	Odpowiedź
SPECYFICZNY	Co dokładnie chcesz osiągnąć? Jaki ma to przynieść efekt końcowy?	
MIERZALNY	Po czym poznasz że cel został osiągnięty? Jak możesz określić, na ile uda Ci się go osiągnąć?	
AMBITNY	Dlaczego jest to ważne? Co możesz tym zmienić? Jak możesz się rozwinąć dzięki temu? Czym będzie się to różnić od tego, co już masz?	
REALISTYCZNY	Jakich potrzebujesz do tego zasobów? Kto może Ci pomóc? Gdzie możesz to realizować? Czego Ci brakuje? Jak możesz to zdobyć?	
TERMINOWY	Kiedy chcesz zakończyć działania? Jak możesz rozplanować to w czasie?	

Załącznik 10

Co robię teraz



Co chcę robić w przyszłości



Załącznik 11

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<p>Jakie masz zalety?</p> <p>W czym jesteś dobry?</p> <p>Co w sobie cenisz?</p> <p>Co potrafisz robić najlepiej?</p> <p>Za co podziwiają Cię inni ludzie?</p>	<p>Czego chcesz się jeszcze nauczyć?</p> <p>Z czego do końca nie jesteś zadowolony?</p> <p>Co jest Twoją słabą stroną?</p> <p>Nad czym jeszcze chcesz popracować?</p>
SZANSE	ZAGROŻENIA
<p>Gdzie możesz uzyskać pomoc?</p> <p>Na kogo możesz liczyć?</p> <p>Jakie masz możliwości?</p> <p>Co Ci sprzyja?</p> <p>Gdzie masz przewagę?</p>	<p>Co Ci nie sprzyja?</p> <p>Co może Ci przeszkodzić?</p>