

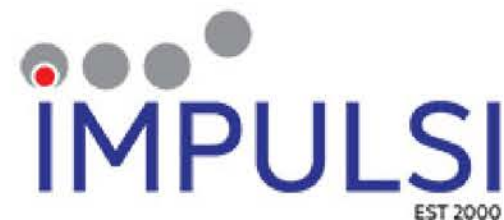
**READY
TO
START**

SELF-DISCOVERY

poznaj siebie



Dofinansowane przez
Unię Europejską



FERI



Zakres warsztatów



Powitanie i wprowadzenie



Poznanie swoich predyspozycji zawodowych poprzez różnorodne testy i kwestionariusze



Rozpoznanie i refleksja nad swoimi osiągnięciami oraz momentami, w których czuliśmy się szczególnie kompetentni



Poznanie metody medytacji i refleksji nad kluczowymi doświadczeniami życiowymi, które wpływają na ich decyzje zawodowe



Identyfikacja i analiza wartości, które są dla nas najważniejsze w życiu zawodowym



Zrozumienie potrzeb i oczekiwań w kontekście kariery zawodowej



Odkrycie pasji i zainteresowań, które mogą być wykorzystane w ich ścieżce zawodowej



Tworzenie spersonalizowanej mapy drogowskazu kariery, która uwzględnia krótko- i długoterminowe cele zawodowe



Podsumowanie i pytania



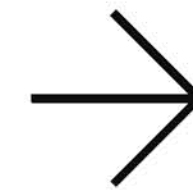


DLA KOGO?

Warsztaty „SELF DISCOVERY” są zaprojektowane głównie dla osób, które chcą lepiej zrozumieć swoje mocne strony, zainteresowania zawodowe oraz wartości, które są dla nich ważne w pracy.



W SZCZEGÓLNOŚCI DLA



Młodych osób

które dopiero zaczynają swoją drogę zawodową lub planują zmiany w swojej ścieżce kariery, mogą skorzystać na lepszym zrozumieniu swoich predyspozycji i oczekiwań wobec przyszłej pracy.



Osób poszukujących zmiany zawodowej

które nie czują się niespełnieni w swojej obecnej pracy i rozważają zmianę branży lub stanowiska, warsztaty mogą pomóc w identyfikacji nowych możliwości zgodnych z ich umiejętnościami i zainteresowaniami.



Pracowników HR i doradców zawodowych

specjalistów, którzy pomagają innym w planowaniu kariery, mogą również skorzystać z takich warsztatów, aby lepiej zrozumieć narzędzia i metody identyfikacji predyspozycji zawodowych, co może być pomocne w ich codziennej pracy.

→ ORAZ



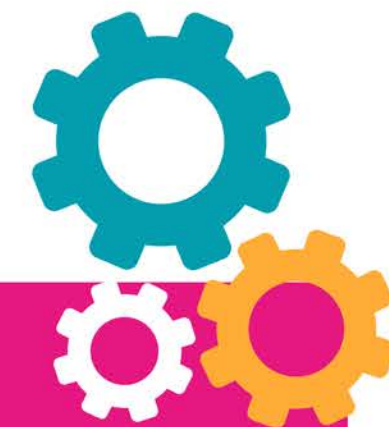
Przedsiębiorców

osób które prowadzą własną działalność gospodarczą, mogą chcieć zweryfikować, czy ich obecne przedsięwzięcia najlepiej odpowiadają ich osobistym kompetencjom i ambicjom zawodowym.



Osób powracających do pracy

na przykład rodziców po przerwie związanej z opieką nad dziećmi lub osoby, które miały dłuższą przerwę zawodową, mogą odkryć na nowo swoje zawodowe pasje i mocne strony, co ułatwi im powrót na rynek pracy.



Takie warsztaty są korzystne dla każdego, kto pragnie lepiej zrozumieć, co go motywuje, co sprawia mu satysfakcję w pracy oraz jakie ma cele zawodowe.

Pomagają one w świadomym kierowaniu swojej kariery, niezależnie od etapu, na którym się aktualnie znajduje.

Zaproponowane w tym warsztacie
ćwiczenia są częścią **procesu**
poznawania SIEBIE i stanowią
początek TWOJEJ przygody



START



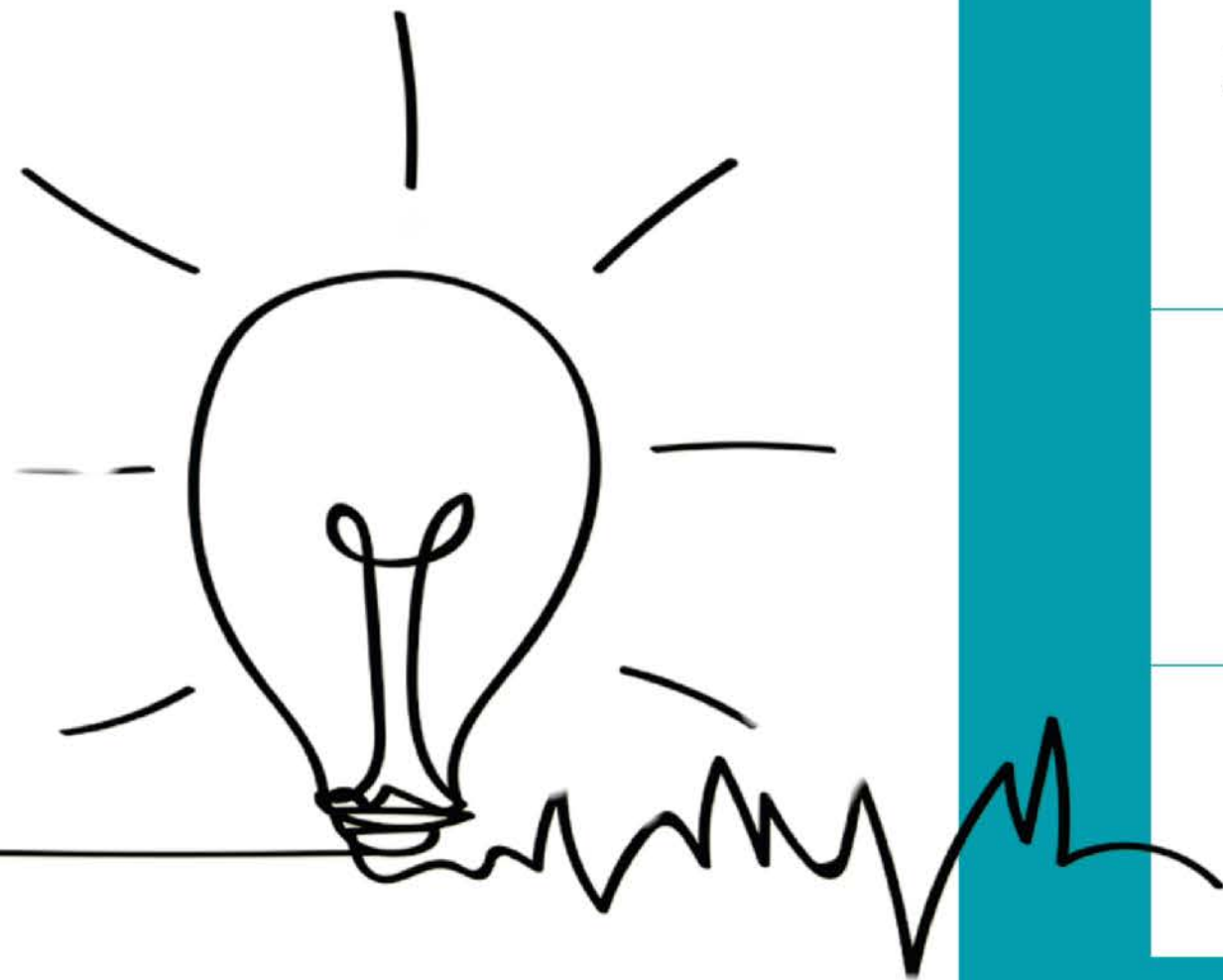
PROPONOWANE ZASADY NA WARSZTATACH

<p>1. Przybywamy punktualnie na warsztaty</p>	<p>2. Aktywnie uczestniczymy w zajęciach</p>	<p>3. Szanujemy prowadzących i innych uczestników</p>
<p>4. Utrzymujemy ciszę podczas prezentacji i wykładów</p>	<p>5. Dbamy o porządek i czystość w miejscu warsztatów</p>	<p>6. Przestrzegamy zasad bezpieczeństwa na warsztatach</p>

**READY
TO
START**



POZNAWANIE SIEBIE JAKO KLUCZOWA ROLA W ROZWOJU ZAWODOWYM



Poznanie siebie odgrywa kluczową rolę w wyborze ścieżki zawodowej, ponieważ pozwala lepiej zrozumieć własne talenty, zainteresowania i wartości.

Sokrates mówił: "Poznaj siebie", co podkreśla znaczenie samowiedzy w podejmowaniu świadomych decyzji życiowych.

Znajomość swoich mocnych i słabych stron umożliwia wybór kariery, która jest zgodna z naszymi naturalnymi predyspozycjami i pasjami, co zwiększa szanse na sukces i satysfakcję.

Badania psychologa Mihaly Csikszentmihalyi pokazują, że osoby pracujące w zgodzie ze swoimi zainteresowaniami doświadczają "przepływu", czyli stanu głębokiego zaangażowania i satysfakcji.

Inwestowanie czasu w samopoznanie jest niezbędne dla długoterminowego szczęścia i efektywności zawodowej.

Poznanie swoich talentów i potrzeb w kontekście rynku pracy jest niezwykle ważne, ponieważ pozwala na świadome i strategiczne zarządzanie swoją karierą.

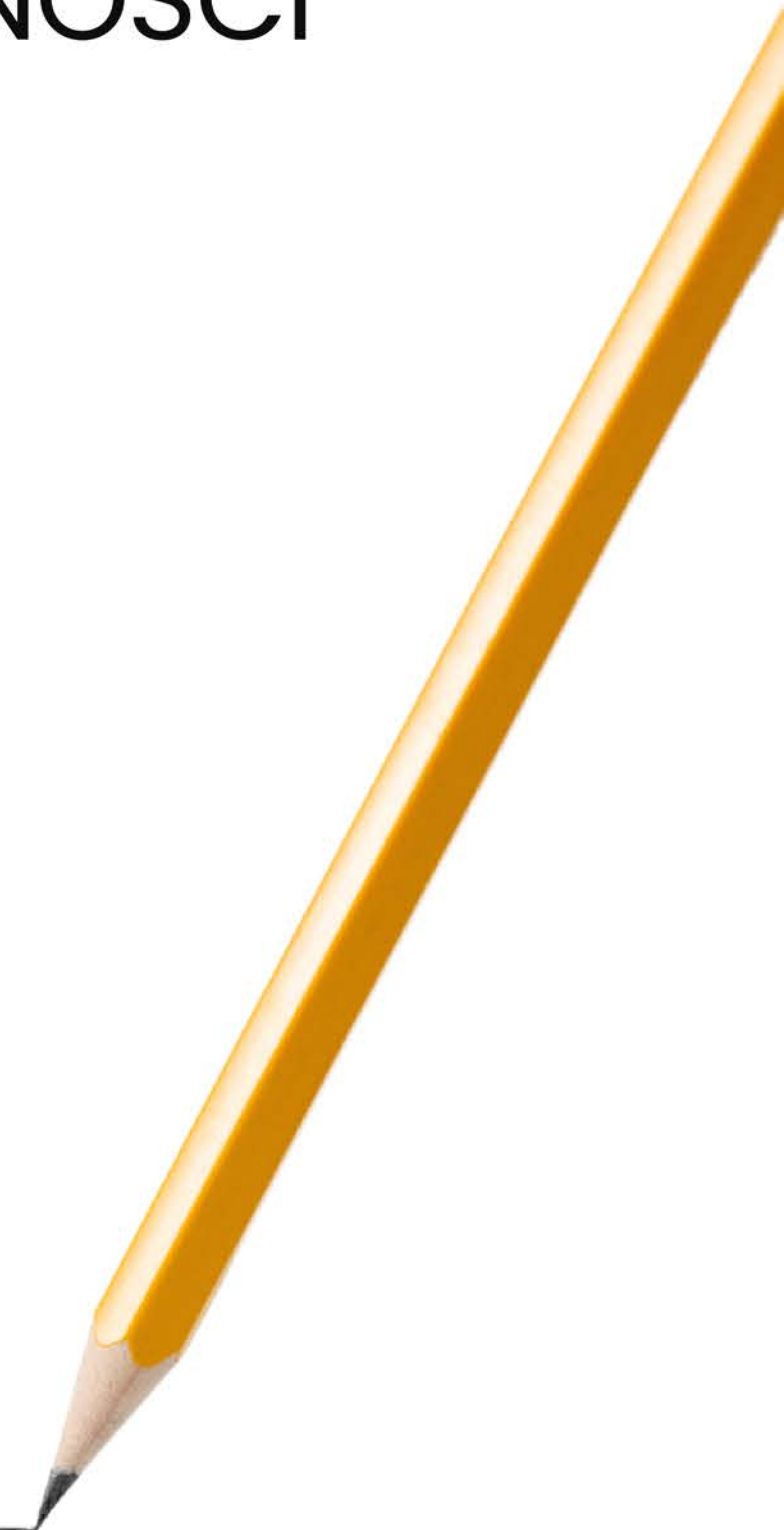
Rozumiejąc swoje unikalne umiejętności, możemy lepiej dopasować się do ról, które nie tylko nas interesują, ale także w których możemy się wyróżniać i osiągać sukcesy.

Znajomość własnych potrzeb – takich jak preferencje dotyczące środowiska pracy, stylu zarządzania, czy balansu między pracą a życiem prywatnym – pomaga unikać sytuacji, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego lub niezadowolenia.

Dostosowanie kariery do własnych talentów i potrzeb zwiększa motywację i zaangażowanie, co przekłada się na wyższą produktywność i satysfakcję z pracy.

W dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, gdzie elastyczność i umiejętność dostosowania się są kluczowe, samoświadomość pozwala na bardziej efektywne planowanie rozwoju zawodowego i podejmowanie lepszych decyzji.

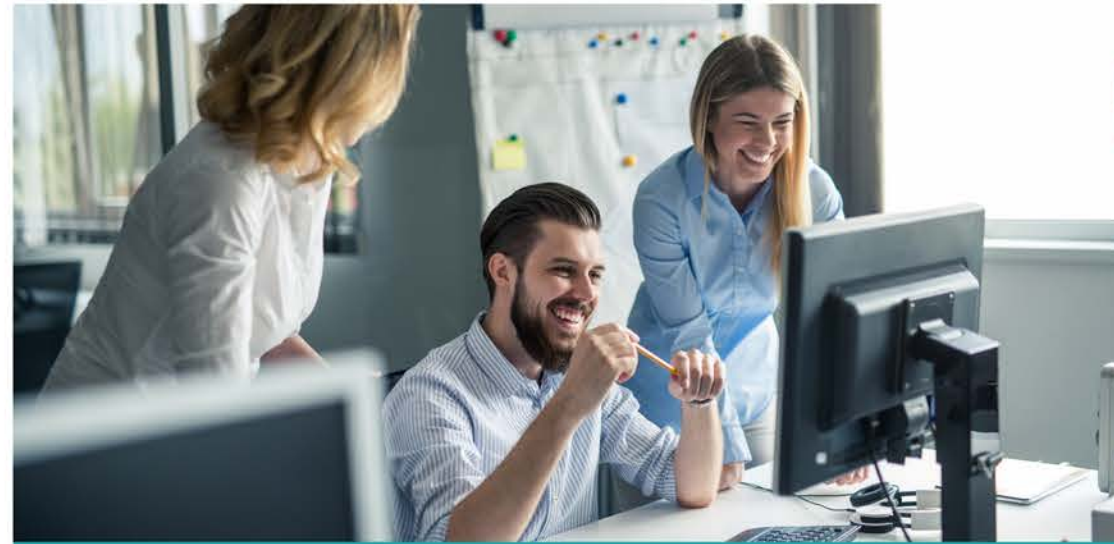
TALENTY I UMIEJĘTNOŚCI



WARTOŚCI W ROZWOJU ZAWODOWYM



Wartości odgrywają kluczową rolę w wyborze ścieżki zawodowej, ponieważ stanowią fundament naszych decyzji i działań.

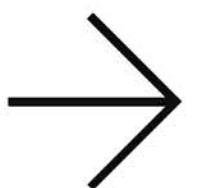


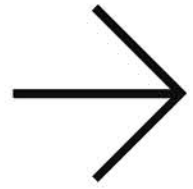
Praca zgodna z naszymi wartościami zapewnia wewnętrzną spójność, co prowadzi do większej satysfakcji i poczucia spełnienia.



Kiedy nasze wartości są zbieżne z kulturą organizacji i charakterem wykonywanej pracy, jesteśmy bardziej zaangażowani, zmotywowani i mniej narażeni na wypalenie zawodowe.

Z kolei brak zgodności między wartościami a wykonywaną pracą może prowadzić do frustracji, stresu i niezadowolenia.





Dlatego **świadome zrozumienie i uwzględnienie własnych wartości** przy wyborze ścieżki zawodowej jest kluczowe dla długoterminowego sukcesu i harmonii w życiu zawodowym i osobistym.



PRACA ZGODNA Z TALENTAMI – CO NAM DAJE?



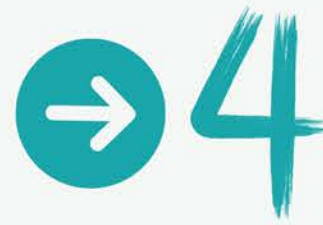
Talenty odgrywają **kluczową rolę w wyborze ścieżki zawodowej**, ponieważ wykorzystanie wrodzonych umiejętności i predyspozycji pozwala na osiągnięcie wyższego poziomu kompetencji i sukcesu.



Praca zgodna z naszymi talentami daje nam **poczucie satysfakcji**, ponieważ możemy realizować zadania z większą łatwością i efektywnością.



Wybierając karierę, która jest zgodna z naszymi talentami, **zwiększamy swoje szanse na wyróżnienie się w danej dziedzinie**, co może prowadzić do awansów i rozwoju zawodowego.



Rozpoznanie i rozwijanie własnych talentów **pomaga w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących edukacji i dalszego rozwoju**, co jest kluczowe w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.




Wykorzystanie naszych talentów nie tylko przyczynia się do sukcesu zawodowego, ale także do **poczucia spełnienia i zadowolenia z pracy**, co jest nieocenione dla **długoterminowego dobrostanu**.




IDENTYFIKOWANIE MOCNYCH STRON


Umiejętność identyfikowania **mocnych stron** jest niezwykle ważna zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym.



Poznanie swoich atutów pozwala na lepsze wykorzystanie potencjału i skierowanie energii na działania, które przynoszą najlepsze rezultaty. Dzięki tej świadomości możemy wybierać ścieżki kariery, które są zgodne z naszymi umiejętnościami, co prowadzi do większej satysfakcji i sukcesów zawodowych.



Rozpoznanie swoich mocnych stron umożliwia również skuteczniejsze rozwijanie tych obszarów, co przyczynia się do ciągłego wzrostu i doskonalenia się.



Ponadto, wiedza o swoich atutach pozwala na lepsze zarządzanie zespołami, gdyż możemy świadomie delegować zadania zgodnie z umiejętnościami poszczególnych członków, co zwiększa efektywność i harmonię w pracy zespołowej.




Otwarte podejście do własnych ograniczeń sprzyja postawie ciągłego uczenia się i adaptacji, co jest niezbędne w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy.




IDENTYFIKOWANIE SŁABYCH STRON


Identyfikowanie **słabych stron** jest kluczowe w procesie rozwoju zawodowego, ponieważ pozwala na świadome i skuteczne doskonalenie się.



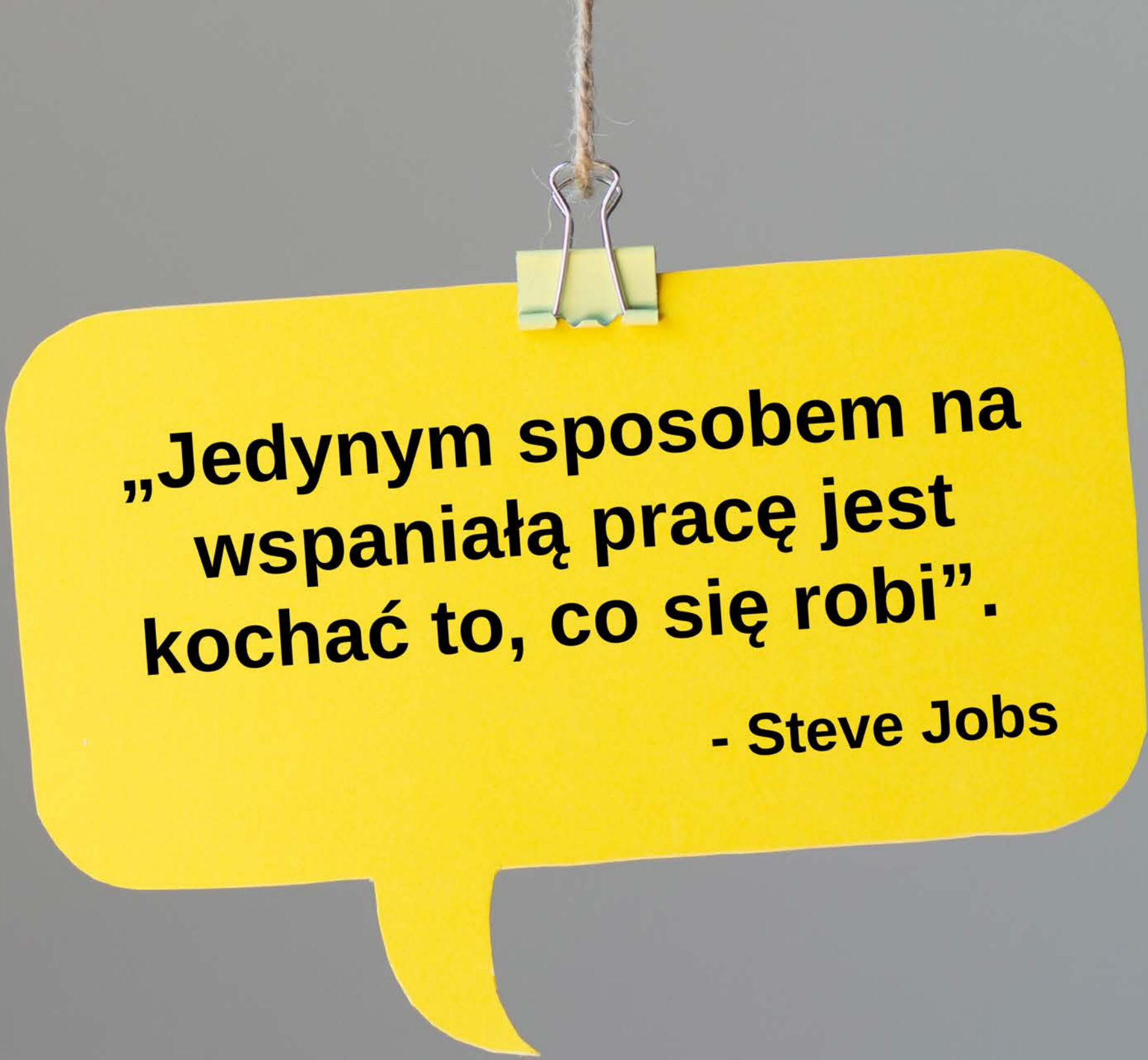
Poznanie swoich obszarów do poprawy umożliwia opracowanie planów rozwoju, które koncentrują się na konkretnych umiejętnościach lub kompetencjach wymagających wzmocnienia.



Samoświadomość pomaga unikać sytuacji, w których nasze słabości mogą nas ograniczać lub prowadzić do błędów.



Dzięki identyfikacji słabych stron możemy również świadomie szukać wsparcia, mentorów lub dodatkowego szkolenia, co przyczynia się do bardziej zrównoważonego i wszechstronnego rozwoju.



**„Jedynym sposobem na
wspaniałą pracę jest
kochać to, co się robi”.**

- Steve Jobs

Wyobraź sobie programistę, który kocha kodowanie i projektowanie aplikacji mobilnych. Nie traktuje on tego jako tylko pracy, ale jako pasję. Spędza wiele godzin nad doskonaleniem swoich umiejętności, eksplorując nowe technologie i szukając sposobów na stworzenie coraz lepszych produktów. **Jego zamiłowanie do tworzenia aplikacji sprawia, że jego praca staje się źródłem radości i satysfakcji.**

Podaj inne przykłady pasji i zaangażowania w wykonywane zadania.



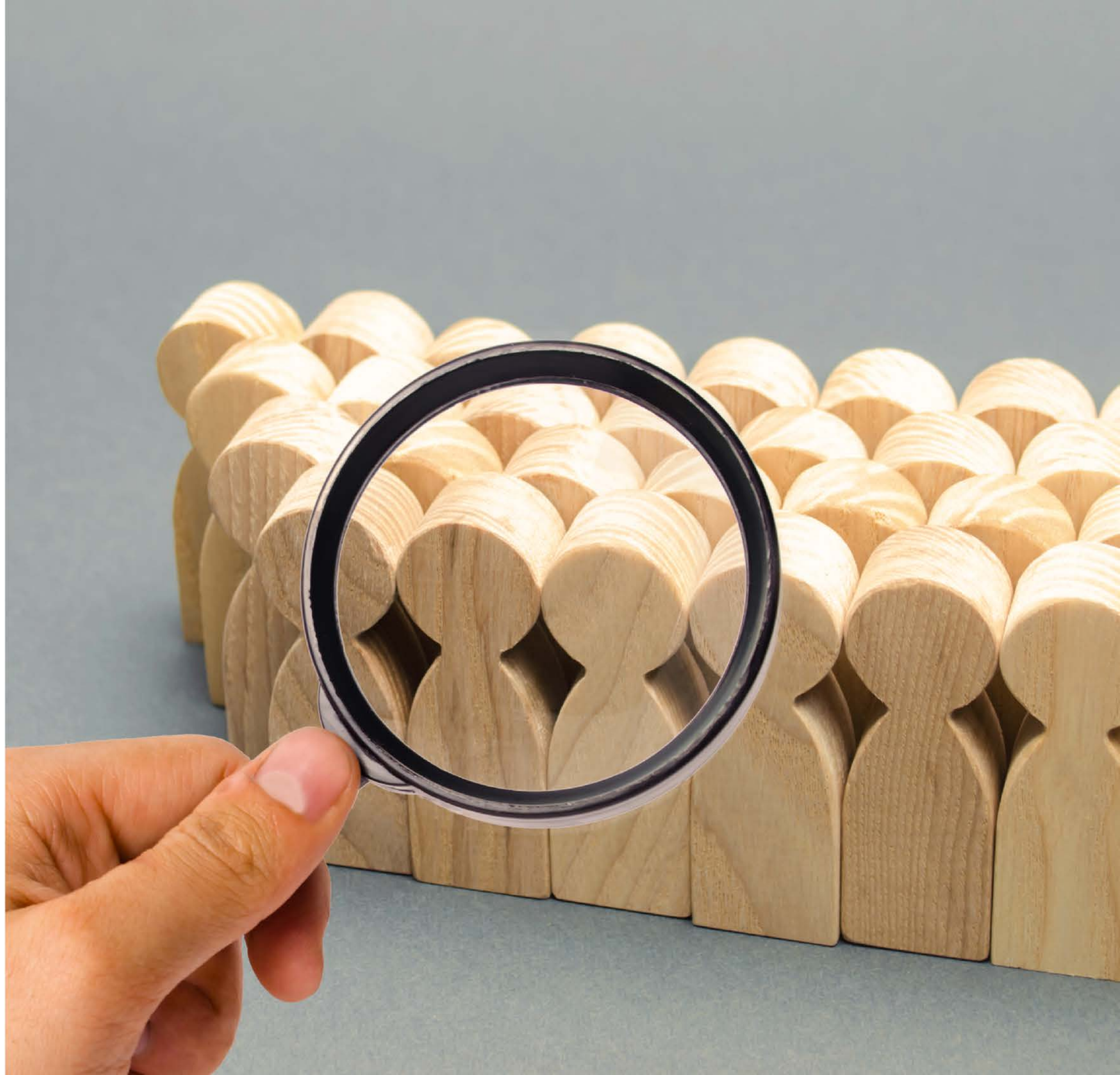
Praca. Przeznaczamy
na nią około
80 tysięcy godzin
w ciągu życia!



Wersja optymistyczna mówi, że dzięki rozwojowi technologii, w tym sztucznej inteligencji, coraz większą liczbę naszych obowiązków zawodowych będą przejmowały maszyny. My zaś będziemy mogli cieszyć się coraz większą ilością czasu wolnego.

Wersja pesymistyczna, w tej lub innej formie powtarzana w rozlicznych tekstach i opiniach, zakłada, że to maszyny zniewolą nas.

Zmiany na tym rynku nie są
oderwane od wielowymiarowych
zmian społecznych,
technologicznych i politycznych,
a nawet prawnych.



ZESTAWY POSZUKIWANYCH KOMPETECJI





Wśród **najważniejszych dla pracodawców kompetencji** wymienia się najczęściej:

- umiejętności z obszaru nauk ścisłych (STEM),
- zdolność aktywnego uczenia się,
- kreatywność,
- umiejętność dzielenia się wiedzą,
- współpracy z innymi,
- nastawienie na rozwiązywanie problemów,
- krytyczne myślenie,
- umiejętności negocjacyjne.

CO SIĘ ZMIENIA?



Zmieniają się
wartości ważne
dla pracujących
ludzi.



Praca przestaje
być tylko źródłem
dochodu dla
większości osób.



Praca staje się
źródłem energii,
wiedzy, satysfakcji,
realizacji ambicji.

Szefowie firm każdej wielkości muszą zdawać sobie z tego sprawę, zarządzając zespołami, w których ludzie realizują różne cele.



Dawniej budowaliśmy pojęcie kariery **w oparciu o wyuczenie się i wykonywanie przez wiele lat jednego zestawu czynności** (nawet jeśli towarzyszyła temu technologia).

Dziś kierujemy się w stronę gospodarki opartej na wiedzy, a więc **popyt na pracowników dysponujących złożonymi umiejętnościami będzie rósł.**





Jej tata jest lekarzem,
a mama prawnikiem.

The jobs we'll lose to machines -- and the ones we won't | Anthony Goldbloom

Anthony Goldbloom:
Zawody, w których
zastąpią nas
maszyny – i gdzie się
to nie uda (TED2016)

<https://www.youtube.com/watch?v=gWmRkYsLzB4>

ZAWÓD CZY ZESTAW KOMPETENCJI?



Dziś, żeby być skutecznym na rynku pracy, konieczne jest **poznanie własnych zasobów**.

Richard N. Bolles w swojej bestsellerowej książce „Jakiego koloru jest twój spadochron?” za najbardziej efektywny, bo gwarantujący 86% szansy na sukces, sposób poszukiwania pracy, podaje metodę Life-Changing-Job-Hunt, czyli „**szukanie pracy, która odmieni Twoje życie**”.



PRACA ZGODNA Z TALENTAMI – CO NAM DAJE?



Aby mądrze zaplanować karierę, warto skoncentrować się na swoich **oczekiwaniach, naturalnych predyspozycjach, marzeniach** itd.



Dobrze jest wziąć pod uwagę także **zapotrzebowanie rynku pracy** na przedstawicieli konkretnych zawodów.




Narzędzia, które masz do dyspozycji podczas planowania kariery, to: **kwestionariusze i testy.**



Jaki masz
poziom IQ i EQ?



Odpowiednio przygotowany psycholog pomoże Ci wyłonić **obszary, nad którymi warto pracować**, aby stawać się coraz bardziej spełnionym człowiekiem.





OTWARTOŚĆ NA NOWE

Zmiana to jedna z nielicznych pewnych rzeczy, jakich doświadczamy w życiu. Zawód, który wybrałeś, za dziesięć lat może zmienić się nie do poznania lub zniknąć. Warto się z tym liczyć, rozpoczynając karierę.

Niezależnie od tego, jak bardzo zmieni się rynek pracy, dobrze jest **aktualizować swoje cele, rozwijać talenty i w pełni wykorzystywać własny potencjał.**

CO TO JEST TALENT?





Pierwsze pytanie, które zapewne Ci się nasuwa to: **co to jest właściwie ten talent?**

Wg Gallupa talent jest to **powtarzalny i wrodzony sposób działania, reagowania i myślenia.**

Wykonanie badania CliftonStrengths (zwanego też testem Gallupa) pozwala każdemu na poznanie kolejności swoich **34 talentów**. Tyle talentów zostało zdefiniowane, na podstawie badań prowadzonych przez Instytut Gallupa, jako unikalne cechy mające wpływ na produktywność działania człowieka.

34 talenty wg Gallupa - 4 domeny



Myślenie strategiczne (ang. Strategic Thinking) – cechy pomagające przyswajać i analizować informacje, a w wyniku pozwalają na podejmowanie lepszych decyzji

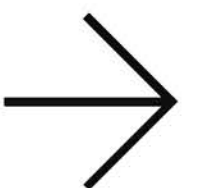


Budowanie relacji (ang. Relations Building) – cechy pomagające budować silne relacje,



Wpływanie (ang. Influencing) – cechy pomagające podjąć działanie, wyrazić swoje myśli oraz zapewnić, że inni zostaną wysłuchani,

Wykonywanie (ang. Executing) – cechy pomagające w realizowaniu zadań.



PRZYKŁADOWY PROFIL CLIFTONSTRENGTHS Z PODZIAŁEM NA WYMIENIONE WCZEŚNIEJ CZTERY DOMENY

EXECUTING		INFLUENCING		RELATIONSHIP BUILDING		STRATEGIC THINKING	
20 Osiągnięcie	26 Dyscyplina	7 Aktywator	9 Maksymalista	15 Elastyczność	29 Integrator	21 Analityk	2 Zbieranie
16 Organizator	14 Ukierunkowanie	17 Dowodzenie	10 Wiara w Siebie	30 Współzależność	19 Indywidualizacja	32 Kontekst	3 Intelekt
23 Pryncypialność	12 Odpowiedzialność	31 Komunikatywność	18 Poważanie	13 Rozwijanie Innych	27 Optymista	4 Wizjoner	1 Uczenie się
25 Bezstronność	24 Naprawianie	28 Rywalizacja	33 CZAR - Ciągłe Zdobywanie Aprobaty Rozmówcy	11 Empatia	5 Bliskość	8 Odkrywczość	22 Strateg
6 Rozwaga				34 Zgodność			

TALENTY DOJRZAŁE A NIEDOJRZAŁE



TALENT NIEDOJRZAŁY

to talent nieuświadomiony, niedoświadczony. Jego działanie jest ukierunkowane we własnym kierunku. Zazwyczaj nie działa on na naszą korzyść, będzie przejawiał się w naszych działaniach nieproduktywnie.



TALENT DOJRZAŁY

to talent, który jest dobrze uświadomiony, doświadczony, często praktykowany, wysoko produktywny.



PRZYKŁADY TALENTÓW



ZBIERANIE (ang. Input)

Zbieranie rzeczy (wszelkiego rodzaju materialnych i niematerialnych), które są użyteczne i dzielenie się nimi z tymi, którzy mogą z nich odnieść korzyść.

Zbieranie rzeczy (wszelkiego rodzaju materialnych i niematerialnych) dla samego ich gromadzenia.



ANALITYK (ang. Analytical)

Wyjaśnianie złożonej rzeczywistości.

Ciągłe stawianie nowych pytań i brak zadowolenia z odpowiedzi. Niekończące się analizowanie.

DOJRZAŁY



NIEDOJRZAŁY



CO TO JEST MOCNA STRONA?





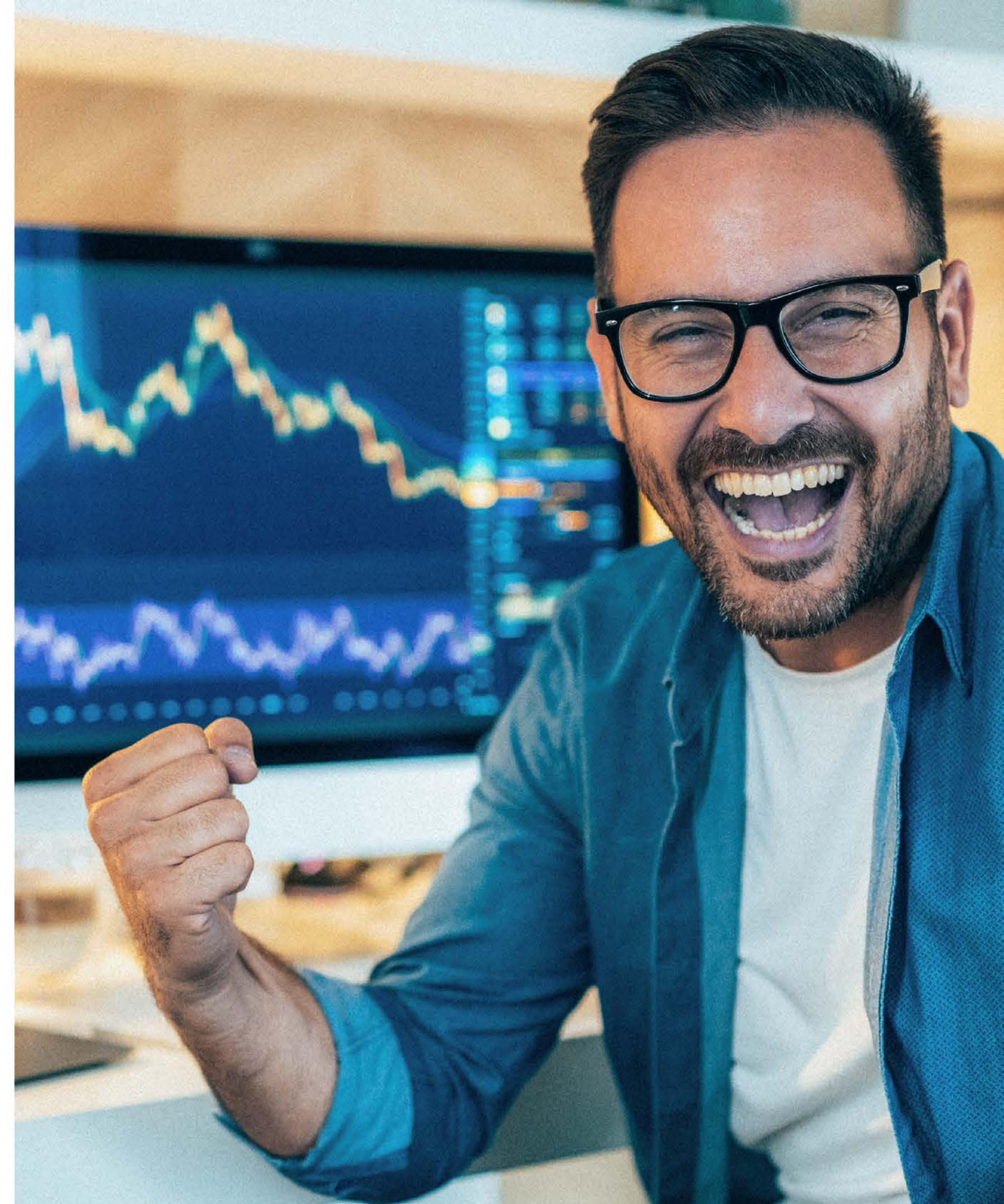
Mocna strona jest to **umiejętność do ciągłego dostarczania rezultatów**, w sposób bliski doskonałości, dla określonego rodzaju aktywności.

Swoje **mocne strony można wykształcać** dzięki uzupełnianiu naszych wrodzonych talentów o potrzebną nam wiedzę oraz dzięki praktyce doskonaląc określone umiejętności.

PRZYKŁAD

Osoba, która pracuje nad tym aby być dobrym handlowcem ma talent - **czar osobisty**.

Żeby być dobrym sprzedawcą nie wystarczy sam talent, który pozwala jej na łatwe nawiązywanie kontaktu z innymi ludźmi. Musi pozyskać **wiedzę** o produkcie, który sprzedaje oraz wypracować praktyczną **umiejętność** efektywnego korzystania z różnych technik sprzedaży.



METODA ROZWOJU BAZUJĄCA NA TALENTACH

NAZWIJ, POZNAJ, WYCELUJ

ang. Name it, claim it, aim it



NAZWANIE

zrozumienie czym jest dany talent



POZNAJ

jak moje talenty przejawiają się w moim życiu w różnych sytuacjach. Poprzez obserwację siebie, rozmowy z innymi na temat tego jak działam, jak się zachowuję



WYCELOWANIE

wykorzystanie talentów do osiągnięcia założonych celów. Mając określony cel, który chcemy osiągnąć warto zastanowić się, które nasze talenty nam w tym pomogą oraz w jaki sposób z nich skorzystać

CO ZROBIĆ GDY BRAKUJE NAM TALENTU, KTÓRY JEST NAM POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA CELU?

Można nawiązać współpracę z osobą, która ma brakujący nam talent.



Jest to metoda, która może się dobrze sprawdzić, gdy pracujemy w zespole.



Przykładowo mamy dominujące talenty z domeny myślenia strategicznego ale brakuje nam talentów związanych z wykonywaniem.



Współpracując z osobą, która ma brakujące talenty możemy się skupić na generowaniu nowych pomysłów, idei, strategii, a organizacją ich realizacji zajmie się kto inny.



W ten sposób obie osoby skupią się na tym w czym są dobre.



CZYM RÓŻNI SIĘ PASJA OD TALENTU?



Talent to pojęcie z dziedziny zdolności, bo **dotyczy wrodzonych lub nabytych predyspozycji** przejawiających się ponadprzeciętnym stopniem sprawności w danej dziedzinie lub zdolnością do szybkiego uczenia się jej. Ma wpływ na to jak dobrze wykonujemy daną czynność w porównaniu z innymi.

Jeśli dziesięć osób przejdzie identyczne szkolenie czy trening w takich samych warunkach zewnętrznych i tak samo będzie im zależeć na uzyskaniu dobrego rezultatu, to **mimo wszystko będzie można znaleźć między różnice pomiędzy nimi.**





Pasja **często też jest mylona z hobby.**

W szerszym, głębszym, bardziej filozoficznym znaczeniu przyjęło się stwierdzenie, że hobby jest czymś coś, co wypełnia nam wolny czas.

Hobby nie determinuje nas tak do działania, jak pasja. Bo **bez niej nie da się już żyć, kiedy ją poczujemy.** Niemożliwość jej uprawiania, powoduje dyskomfort psychiczny i tęsknotę. Hobby zawsze możemy porzucić, zmienić i nie musimy go za wszelką cenę uprawiać.

JAK ODKRYĆ W SOBIĘ PASJĘ?



Pasja to coś, co Twoje ciało zaczyna robić, **kiedy jesteś wypoczęty i nie masz nic innego do roboty**. Najlepiej nie zaczynać od szukania pasji, ale od zrobienia na nią miejsca.



DWA TYPY PASJI

Według **Roberta J. Valleranda**, psychologa z kanadyjskiego Université du Québec, istnieją dwa typy pasji:

HARMONIJNA

dająca radość z samego procesu jej praktykowania, motywowana wewnętrzną potrzebą do wykonywania ulubionych czynności



OBSESYJNA

motywowana pragnieniem zdobywania nagród, uznania ze strony innych, nierzadko wynikająca z potrzeby udowodnienia czegoś.





HARMONIA

W tym przypadku można zw. z nich można doświadczyć tzw. **uczucia flow**, czyli stanu pomiędzy satysfakcją a euforią, wynikającego z pełnego oddania się pewnej czynności.

Po zagłębieniu się w działanie, **nagrody są w dużej mierze jedynie skutkiem** – nadal są miłe i utwierdzające w przekonaniu, że jest się w czymś dobrym, ale nie stanowią głównego celu.

Motywuje przede wszystkim **szczerze zaangażowanie w proces**, który się uwielbia.

Sama pasja jest natomiast źródłem pozytywnych emocji, a jej praktykowaniu towarzyszy **wzmożona koncentracja i rozwijanie naturalnych uzdolnień**.





OBSESJA

Ten rodzaj pasji może wydawać się autentycznie angażujący, jednak kryje się w nim **dążenie do aprobaty i wzmocnienia swojego poczucia wartości.**

W razie niepowodzenia **podłamana** zostaje **pewność siebie**, maleją chęci do dalszej pracy i spada samopoczucie.

W przypadku porażki **nie sposób** zachować **dystansu**, a pasja taka, oprócz satysfakcji, generuje także wiele negatywnych skutków, takich jak np. uporczywe podawanie w wątpliwość jakości efektów własnej pracy.



DWA TYPY PASJI – POZIM SASTYSFAKCJI

Te dwa rodzaje zaangażowania w działalności zawodowej mogą zaowocować całkowicie odmiennym poziomem satysfakcji.

HARMONIJNA

pasja w pracy wiąże się z poczuciem spełnienia wzbogaconym o wymierne korzyści.



OBSESYJNA

może skutkować np. wypaleniem zawodowym bądź zachwianiem równowagi pomiędzy karierą a pozostałymi obszarami życia.



WYBÓR ZAWODU W KONTEKŚCIE CECH OSOBOWOŚCI



PRZYKŁAD

Janek jest introwertykiem, czyli osobą, która energię do działania czerpie z wnętrza siebie, a nie z otoczenia, lubi spokój i ciszę, koledzy postrzegają Janka jako osobę nieśmiałą wręcz zamkniętą w sobie. Wyobraźmy sobie, że Janek zdecyduje się podjąć pracę w środowisku, gdzie liczy się współdziałanie i praca w grupie, działanie na deadline.

Jak myślicie – czy praca będzie satysfakcjonowała Janka? Oczywiście, że nie.





PRZYKŁAD

Marek jest osobą, która ma cechy typowego przywódcy. Lubi przewodzić grupie, ma mnóstwo pomysłów, jest energiczny, zorganizowany, łatwo i szybko nawiązuje kontakty. Lubi wyzwania, często dominuje, kontakt z innymi go nakręca. Wyobraźmy sobie, że Marek podejmie pracę jako zegarmistrz.

Jak myślicie – czy Marek będzie zadowolony ze swojej pracy? Oczywiście, że nie.

Kwestia wartości w życiu człowieka rozpatrywana była przez wielu badaczy. Jednym z nich jest Edgar Schein. Ten amerykański psycholog specjalizujący się w psychologii społecznej i kulturze organizacji wyróżnił **kilka grup czynników wpływających na ludzkie wybory zawodowe**. Nazwał je kotwicami kariery.





KOTWICE KARIERY

profesjonalizm, rozwój,
bycie ekspertem

przywództwo, chęć
kierowania innymi
ludźmi

niezależność
i autonomia działania

bezpieczeństwo,
stabilizacja,
przewidywalność

wprowadzanie
innowacji, kreatywność

pomaganie innym,
dawanie wartości
otoczeniu

pokonywania trudności
i mierzenie się
z wyzwaniami

równowaga między
życiem zawodowym
a prywatnym



Dobrym sposobem na określenie własnego systemu wyznawanych zasad jest stworzenie **piramidy wartości**.

Wśród najczęściej pojawiających się priorytetów znajdują się: **rodzina, zdrowie, praca, miłość, przyjaźń, rozwój zawodowy, kariera, szacunek i uznanie społeczeństwa, władza, pieniądze, dobrobyt, luksus, realizowanie pasji, szacunek do samego siebie, uczciwość, twórczość**.

Poznaj siebie!

a **praca będzie czasem wolny** za który dostaniesz wynagrodzenie

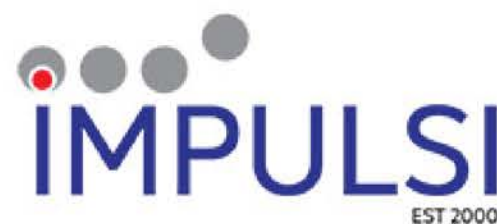


**READY
TO
START**

**DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ
W WARSZTATACH!**



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**



Projekt jest współfinansowany ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską. Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach projektu „READY TO START” udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.