

**READY
TO
START**

PODEJMOWANIE DECYZJI W PLANOWANIU KARIERY



Dofinansowane przez
Unię Europejską



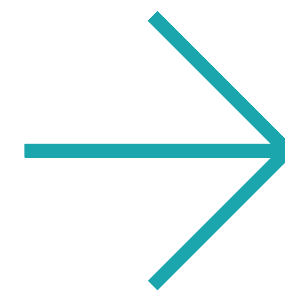
FERİ

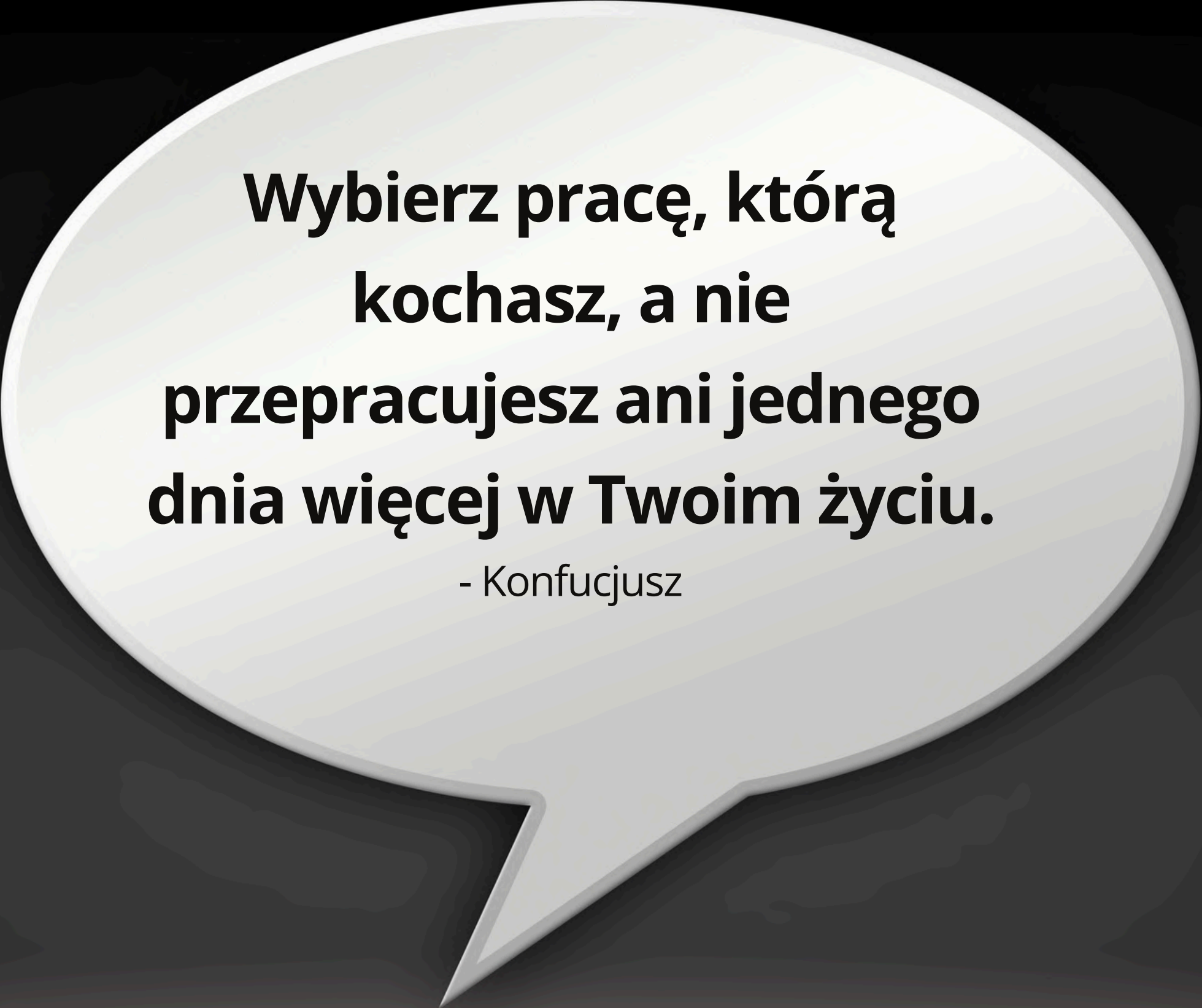




WSTĘP

Podjęcie decyzji to **PROCES WYBORU** spośród kilku **MOŻLIWOŚCI**, uwzględniający pozytywne i negatywne aspekty każdego wyboru i podejmowanie **DZIAŁANIA**.





**Wybierz pracę, którą
kochasz, a nie
przepracujesz ani jednego
dnia więcej w Twoim życiu.**

- Konfucjusz

POZNAJMY SIĘ BLIŻEJ

W parach wymieńcie się informacjami na temat poniższych punktów i podzielcie się informacjami o swoim partnerze na plenum:

- imię, nazwisko
- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- zainteresowania



ZASADY POSTĘPOWANIA



Co robimy?

Jesteśmy dla siebie mili.
Szanujemy się i słuchamy.
Komunikujemy się podczas przerw.
Wyłączamy telefony komórkowe na
czas treningu.



Czego nie robimy

Nie krytykujemy się nawzajem.
Nie używamy telefonów
komórkowych.
Nie oceniamy wypowiedzi innych.
Nie odbieramy telefonów.

FAZY PODEJMOWANIA DECYZJI



Świadomość istnienia problemu



Samooocena



Badania



**Ocena zidentyfikowanych
opcji wyboru**

**Podjęcie właściwych
kroków**



Realizacja



Podjęmowanie decyzji



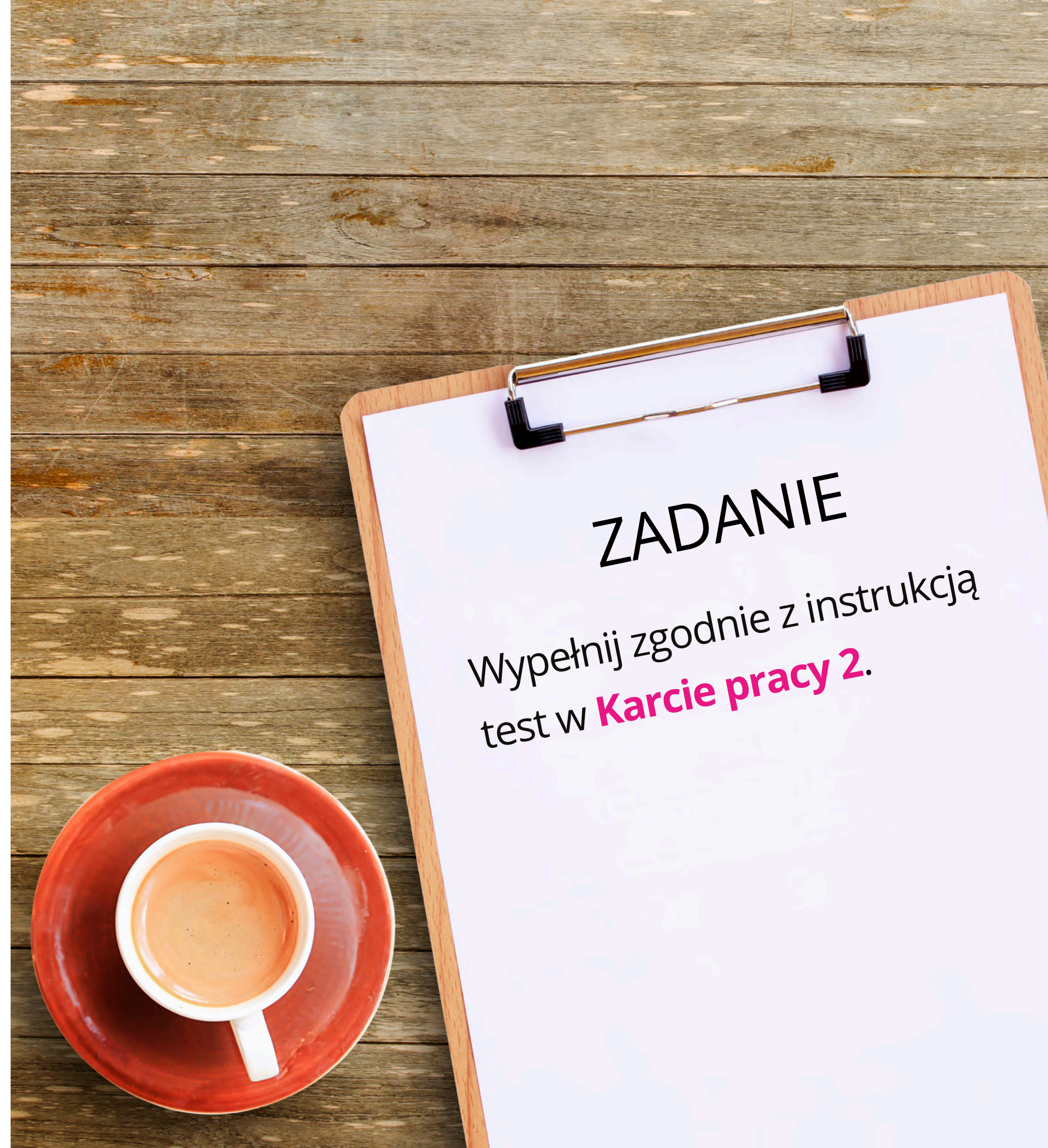
ĆWICZENIE

Definiowanie problemu

Wymień się z uczestnikiem siedzącym naprzeciwko problemami i wyzwaniem związanymi z twoją obraną ścieżką kariery, które chciałbyś/chciałabyś rozwiązać.



Zrób notatki na **Karcie pracy 1**.



WYKORZYSTANIE MBTI W PODEJMOWANIU DECYZJI ZAWODOWYCH



GARŚĆ INFORMACJI O MBTI

Początki

- Oparta na teorii percepcji i osądu Junga.
- Istnieje od ponad 40 lat.
- Używana na całym świecie przez setki tysięcy ludzi.
- Jedna z najbardziej wiarygodnych i rzetelnych ocen jakie istnieją.
- Podstawa ogromnej ilości badań i teorii.





Wyniki

- Brak dobrych i złych wyników.
- Typ osobowości ma tendencję do pozostawania stabilnym przez całe życie.
- Wyniki podzielone, czyli wyniki niemal identyczne, mogą się różnić w zależności od podejścia do oceny, ale zazwyczaj jeden z nich jest nieznacznie bardziej preferowany od drugiego.

Aby w pełni wykorzystać wyniki testu MBTI,
ważne jest, aby zrozumieć, że MBTI:

- opisuje, a nie przepisuje
- opisuje preferencje, nie umiejętności lub zdolności
- mówi, że wszystkie preferencje są równie ważne
- jest dobrze udokumentowany i zbadany

Ponieważ wyniki w MBTI podlegają różnym wpływom, należy traktować je ze sceptycyzmem i indywidualnie weryfikować. Każda osoba musi określić typ, który najlepiej ją opisuje. Może to być (ale nie musi) ten sam typ, który jest podany w MBTI.

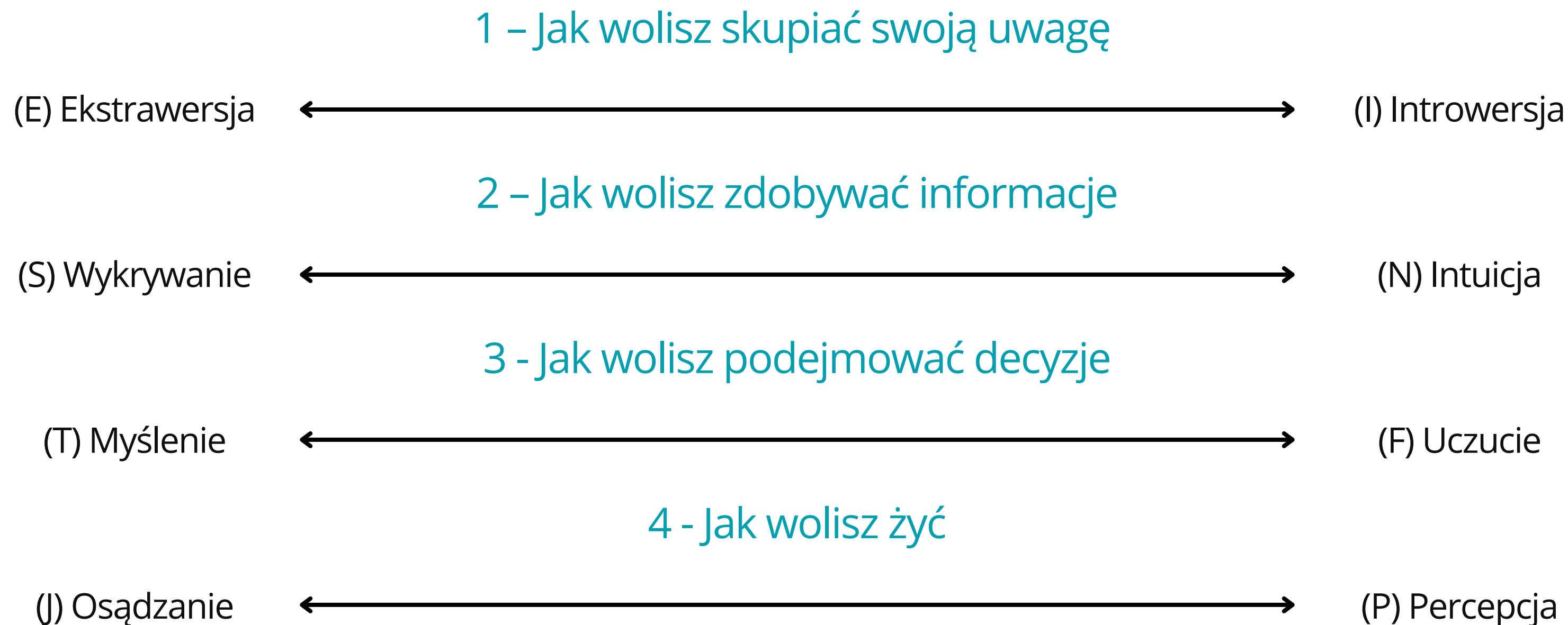


CZTERY SKALE I OSIEM PREFERENCJI

**Czym jest
preferencja?**

„Kiedy używasz swojej preferowanej strony w dowolnym z czterech wymiarów typu — jak używanie preferowanej ręki — robisz to, co przychodzi ci naturalnie. A kiedy musisz użyć przeciwnej strony, wymaga to dużo dodatkowej pracy i nie jesteś w tym tak dobry; stąd doświadczenie zazwyczaj nie jest tak satysfakcjonujące”.

OTO 4 SKALE I 8 PREFERENCJI W MBTI



Każdy ma wszystkie osiem preferencji.
Jednak niektóre preferencje są silniejsze od
innych. Niektóre są znacznie silniejsze.

Przyglądając się ośmiu preferencjom,
zastanów się, które z nich do Ciebie pasują, a
które nie.

Sugestia:

Odłóż swoją ocenę na bok i,
podczas gdy przechodzimy
przez każdą z ośmiu preferencji,
zastanów się, co do Ciebie
pasuje, a co nie. Następnie
zgadnij swój czteroliterowy typ,
a potem sprawdź, jak bardzo
pasuje on do twojego wyniku.

EKSTRAWERSJA I INTROWERSJA



Osoby preferujące ekstrawersję mają tendencję do skupiania się na zewnętrznym świecie ludzi i rzeczy. Kiedy jesteś ekstrawertykiem, czerpiesz energię z tego, co dzieje się w świecie zewnętrznym, i to właśnie tam kierujesz swoją własną energią. Ekstrawertycy zazwyczaj wolą komunikować się bardziej poprzez mówienie niż pisanie. Muszą doświadczyć świata, aby go zrozumieć, dlatego lubią działanie i różnorodność.



Osoby preferujące introwersję bardziej skupiają się na swoim świecie wewnętrznym. Kiedy jesteś introwertykiem, czerpiesz energię z tego, co dzieje się w twoim świecie wewnętrznym, i to właśnie tam kierujesz swoją energią. Introwertycy są bardziej zainteresowani i czują się bardziej komfortowo, kiedy mogą pracować w ciszy i bez zakłóceń. Wolą zrozumieć świat, zanim go doświadczą, a także potrzebują czasu na refleksję przed działaniem.

EKSTRAWERSJA I INTROWERSJA

Ekstrawertycy mają tendencję do:

- myślenia na głos
- łatwego czerpania energii z otoczenia
- bycia energicznymi i pełnymi życia
- działania bez uprzedniego myślenia
- lubienia burzy mózgów
- swobodnego poruszania się w sytuacjach towarzyskich
- aktywnego poszukiwania interakcji i towarzyskich okoliczności
- łatwiejszego mówienia niż słuchania

Introwertycy mają tendencję do:

- kierowania swojej energii do wewnątrz
- potrzebowania czasu w samotności aby się zregenerować
- bycia mniej ożywionymi i bardziej powściągliwymi
- posiadania spokojnego i opanowanego usposobienia
- myślenia przed mówieniem
- łatwego pogrążania się w myślach
- mówienia wolniej i zazwyczaj ciszej
- ostrożnego podchodzenia do poznawania nowych ludzi

WYCZUWANIE I INTUICJA



Sensoryczni skupiają się na realiach sytuacji. Tacy ludzie wolą przyjmować informacje za pomocą zmysłów; chcą je widzieć, słyszeć, czuć. Typy sensoryczne mają tendencję do akceptowania i pracy z tym, co jest „dane” tu i teraz, i w ten sposób stają się realistyczne i praktyczne. Są dobrzy w zapamiętywaniu i pracy z dużą liczbą faktów. Wolą stosować sprawdzone procedury i są ostrożni ze szczegółami.



Intuicyjni wolą przyjmować informacje za pomocą „szóstego zmysłu” i dostrzegać to, co może się stać. Intuicja pokazuje ci znaczenia, relacje, możliwości wykraczające poza informacje z twoich zmysłów. Typy intuicyjne patrzą na całość i próbują uchwycić ogólne wzorce. Stają się ekspertami w dostrzeganiu nowych możliwości i cenią wyobraźnię i inspirację.

WYCZUWANIE I INTUICJA

Ludzie sensoryczni mają tendencję do:

- bycia dość dosłownymi
- bycia bezpośrednimi i konkretnymi
- słuchania dopóki inni nie skończą
- preferowania dokładnych i precyzyjnych informacji
- cieszenia się tym, co tradycyjne i znane
- cenięcia sobie solidnych, rozpoznawalnych osiągnięć
- stosowania jasnych i prostych wzorców mowy
- preferowania podejścia sekwencyjnego, krok po kroku

Ludzie intuicyjni mają tendencję do:

- wyobrażania sobie przyszłości
- skakania od myśli do myśli
- posiadania złożonych wzorców mowy
- dokańczania zdania innych osób
- używania języka do wyrażania siebie
- skupiania się na możliwościach, na tym, co może być
- doceniania odmiennych i niezwykłych osiągnięć
- mówienia o globalnych problemach, o „szerszej perspektywie”

MYŚLENIE I ODCZUWANIE



Myśliciele podejmują decyzje obiektywnie, na podstawie przyczyn i skutków, analizując i ważąc dowody. Skupiają się na logicznych konsekwencjach każdego wyboru lub działania. Typy myślące poszukują obiektywnego standardu prawdy; są dobrzy w analizowaniu, co jest z czymś nie tak.



Osoby odczuwające podejmują decyzje w oparciu o wartości skoncentrowane na osobie. Podejmując decyzję, biorą pod uwagę, jak ważne są wybory dla nich samych i innych. Lubią mieć do czynienia z ludźmi i mają tendencję do bycia współczującymi, doceniającymi i taktownymi. Cenią harmonię i pracują, aby ją osiągnąć.

MYŚLENIE I ODCZUWANIE

Myśliciele mają tendencję do:

- przechodzenia od razu do sedna sprawy
- częstego sprawiania profesjonalnego wrażenia
- bycia zazwyczaj bardzo stanowczymi
- wybierania prawdomówności zamiast taktowności
- chwaleń oszczędnie; wskazywania na negatywy
- przekonywania innych bezosobowym rozumowaniem
- podejmowania decyzji głową, nie sercem

Odczuwający mają tendencję

do:

- decydowania sercem
- angażowania się w towarzyskie grzeczności
- łatwego urażania się
- unikania kłótni i konfliktów
- bycia wrażliwym na uczucia innych
- zachowywania się ciepło i przyjaźnie wobec innych
- zwracania uwagi na uczucia innych
- bycia hojnym w pochwałach, nie spieszenia się z krytyką

OSĄDZANIE I POSTRZEGANIE



Ci, którzy wolą osądzać, lubią żyć w sposób zaplanowany, uporządkowany, chcąc regulować życie i je kontrolować. Chcą podejmować decyzje, dochodzić do końca, a potem iść dalej. Lubią być ustrukturyzowani i zorganizowani, chcą, aby wszystko było ustalone.



Ci, którzy wolą postrzegać, lubią żyć w elastyczny, spontaniczny sposób, zbierając informacje i pozostawiając otwarte opcje. Starają się zrozumieć życie, a nie je kontrolować. Wolą pozostać otwarci na doświadczenie, cieszyć się i ufać swojej zdolności adaptacyjnej do danej chwili.

OSĄDZANIE I POSTRZEGANIE

Sędziowie mają tendencję do

- podejmowania decyzji; szybkiego decydowania
- lubienia wyznaczania i osiągnięcia celów
- omawiania harmonogramów i rozkładów jazdy
- lubienia brania sprawy w swoje ręce i posiadania kontroli
- bycia bardziej poważnym, formalnym, konwencjonalnym
- odkładania rozrywki do czasu aż cała praca zostanie wykonana
- regulowania i kontrolowania swojego życia
- cieszenia się z załatwionych i wyjaśnionych spraw

Osoby postrzegające mają tendencję do:

- bycia dobrym w adaptacji
- bycia nieco zdeorganizowanym
- radzenia sobie z problemami w miarę ich pojawiania się
- odkładania decyzji na później
- bycia bardziej zabawnym, swobodnym, niekonwencjonalnym
- zachowywania jak największej elastyczności życia
- znajdowania reguł i struktur ograniczających
- pragnienia wielu doświadczeń i nie przegapienia niczego

Istnieje 16 możliwości. Spójrz na swoje notatki, pomyśl o informacjach, które właśnie otrzymałeś i odgadnij swój czteroliterowy typ.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ



Jaki według Ciebie jest Twój typ?

Teraz spójrz i zobacz, jakie były wyniki
Twojej oceny.

**Jeśli nie podobają Ci się Twoje wyniki,
zmień je. Znasz siebie lepiej niż
ktokolwiek inny.**



Teraz znajdź sobie partnera. Odwróć się i porozmawiaj z sąsiadem, albo z kimś obok ciebie, za tobą, przed tobą, kimkolwiek.

Poświęć kilka minut i omów swoje wyniki:

- Z czym się zgadzasz?
- Z czym się nie zgadzasz?
- Pytania?
- Uwagi?
- Obawy?



4 style Myers-
Briggsa

TEORIE NA TEMAT TYPU

IS

Myślący realista

ES

Realista zorientowany na działanie

IN

Myślący Innowator

EN

Innowator zorientowany na działanie

Czy ludzie wybierają określone zawody lub zajęcia w zależności od swojego „typu”?

Jakie „typy” wybrałyby biznes jako kierunek studiów?

Jakie „typy” biznesu wybierają rachunkowość jako kierunek studiów?

Jakie „typy” specjalizują się w kadrach, zasobach ludzkich i szkoleniach?

**POMYŚL O
TYM!**

ROZKŁAD TYPÓW W GRUPACH ZAWODOWYCH I AKADEMICKICH

Zawody	ST (%)	SF (%)	NZ (%)	NT (%)
Księgowi	64	23	4	9
Pracownicy banku	47	24	11	18
Sprzedaż, relacje z klientami	11	81	8	0
Twórczy pisarze	12	0	65	23
Naukowcy badawczy	0	0	23	77

ROZKŁAD TYPÓW W GRUPACH ZAWODOWYCH I AKADEMICKICH

Kierunki studiów wyższych	ST (%)	SF (%)	NZ (%)	NT (%)
Finanse, Biznes	51	21	10	18
Pielęgniarstwo	15	44	34	7
Poradnictwo	6	9	76	9
Nauka	12	5	26	57
Związane ze zdrowiem	13	36	44	7
Edukacja	13	42	39	20
Dziennikarstwo	15	23	42	20
Wyd. Fiz.	32	34	24	10
Inżynieria	24	11	22	43

MBTI – 3990 STUDENTÓW

ISTJ 534 - 13%	ISFJ 187 - 5%	INFJ 55 - 1%	INTJ 132 - 3%
ISTP 236 - 6%	ISFP 102 - 3%	INFP 121 - 3%	INTP 209 - 5%
ESTP 314 - 8%	ESFP 168 - 4%	ENFP 246 - 6%	ENTP 302 - 8%
ESTJ 743 - 19%	ESFJ 298 - 8%	ENFJ 132 - 3%	ENTJ 211 - 5%

KILKA WSKAZÓWEK, JAK MĄDRZE POSŁUGIWAĆ SIĘ TYPAMI



Typ jest kwestią preferencji; ludzie nadal mogą dokonywać wyborów dotyczących zachowania.



Niektóre zadania będą bardziej naturalne dla niektórych typów osobowości niż dla innych, jednak wszystkie typy osobowości mogą nabyć umiejętności w obszarach, które nie są dla nich preferowane.



Wykonywanie czynności w obszarach, które nie są preferowane, prawdopodobnie będzie wymagało więcej energii, ale zadania te staną się łatwiejsze wraz z praktyką.



Typologia jest najbardziej użyteczna, gdy wykorzystujemy ją do zrozumienia siebie i swojego wpływu na innych, do maksymalizacji naszych mocnych stron i minimalizacji naszych słabości.



Kluczem do mądrego wykorzystania perspektywy typologicznej jest szczerą wiara we wzajemną użyteczność wszystkich preferencji dotyczących typów.



WYKORZYSTANIE INFORMACJI MBTI W CELU UŁATWIENIA PODEJMOWANIA DECYZJI ZAWODOWYCH



**Jaka jest
najważniejsza
rzecz, jakiej
będziesz szukał w
pracy?**



**Znajdź pracę, w
której Twoje
naturalne
preferencje będą
atutem.**

**Robienie tego, co lubisz
robić i co wychodzi Ci
naturalnie, da Ci
dodatkową przewagę i
pozwoli osiągnąć najlepsze
wyniki!**

TYPY W MIEJSCU PRACY



Ekstrawersja

- Lubi różnorodność i aktywność
- Lubi mieć wokół siebie ludzi
- Często jest niecierpliwy w przypadku długich, powolnych zadań
- Czasami działa szybko, nie myśląc
- Rozwija pomysły poprzez dyskusję

Wyczuwanie

- Lubi standardowe sposoby rozwiązywania problemów
- Cieszy się stosowaniem tego, co już wie
- Może nie ufać i ignorować inspiracje
- Lubi robić praktyczne rzeczy
- Chciałby najpierw przedstawić szczegóły
- Postępuje krok po kroku

Introwercja

- Lubi ciszę i spokój
- Lubi pracę w pojedynkę
- Nie przeszkadza mu długa praca nad jednym projektem
- Pomyśli zanim zacznie działać, może nie podjąć działania
- Rozwija pomysły poprzez refleksję

Intuicja

- Lubi rozwiązywać nowe, złożone problemy
- Cieszy się nauką czegoś nowego
- Może podążać za inspiracjami, dobrymi lub złymi
- Lubi robić innowacyjne rzeczy
- Preferuje najpierw przedstawić zarys
- Postępuje w wybuchach energii

TYPY W MIEJSCU PRACY

Myślący

- Używa analizy logicznej, aby podjąć decyzję
- Może nieświadomie zranić uczucia
- Stanowczy, potrafi krytykować
- Przygląda się obowiązującym zasadom
- Poczucia się nagrodzony, z chwilą gdy praca zostanie wykonana

Osądzanie

- Najlepiej pracuje mu się według planu
- Lubi mieć wszystko ustalone, skończone
- Może nie zauważyć nowych rzeczy do zrobienia
- Zamyka sprawy podejmując szybką decyzję
- Poszukuje struktury i harmonogramów

Uczucie

- Podejmuje decyzje przy użyciu wartości i harmonii
- Cieszy się zadowoleniem ludzi
- Empatyczny, unika nieprzyjemnych rzeczy
- Zwraca uwagę na zaangażowane wartości
- Czuje się nagrodzony, gdy potrzeby innych zostaną zaspokojone

Percepcja

- Cieszy się elastycznością w swojej pracy
- Pozostawia rzeczy otwarte na możliwe zmiany
- Może odkładać nieprzyjemne zadania
- Odkłada decyzje i poszukuje opcji
- Czuje się ograniczony bez zmian



PYTANIA?



UWAGI ?



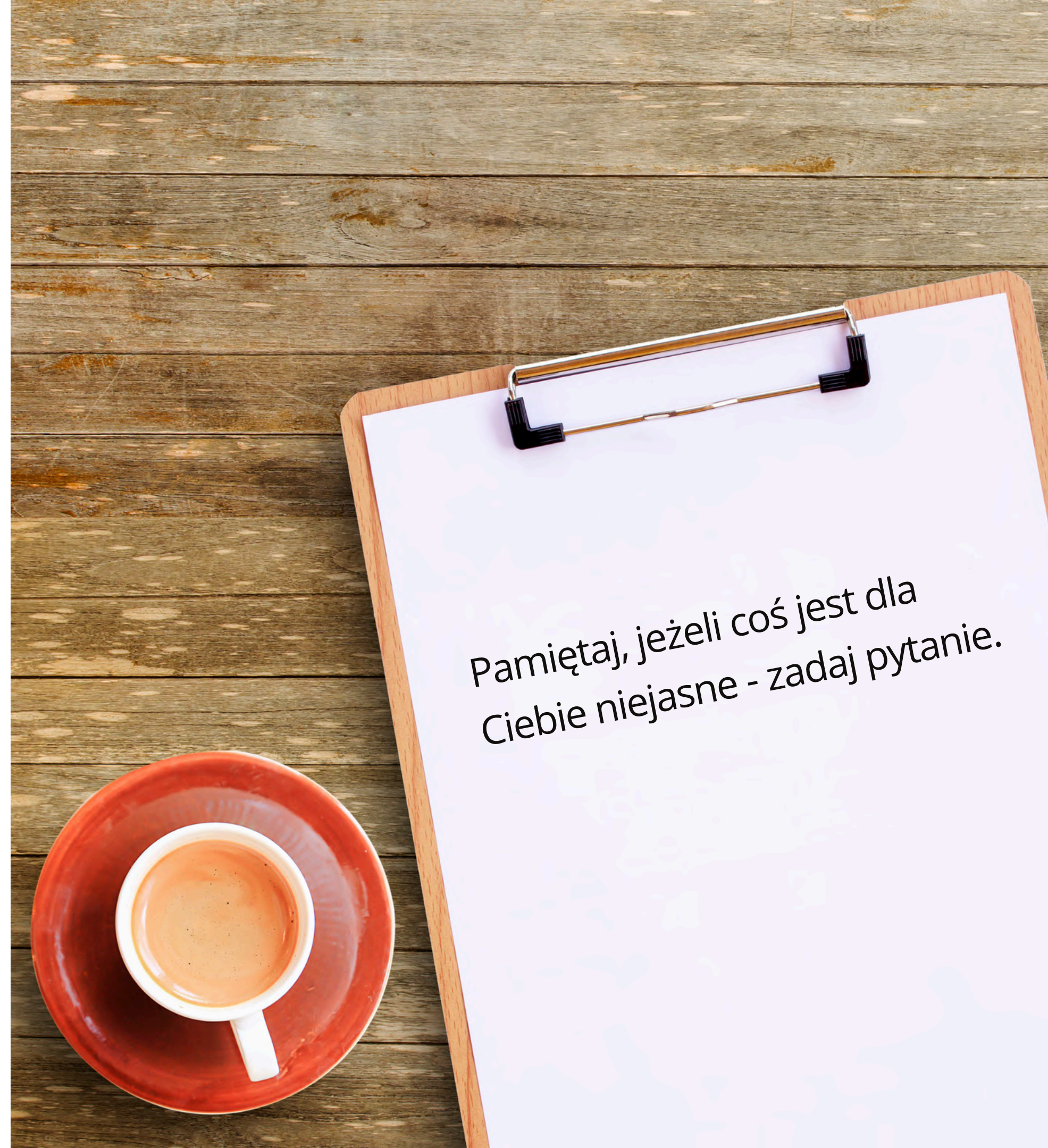
OBAWY ?

ĆWICZENIE

Pomyśl o sytuacji, w której musiałeś podjąć decyzję. Użyj Arkusza 4.

W grupie 4-osobowej proszę omówić:

- Jak podjąłeś decyzję?
- Co wzięłeś pod uwagę?
- Jak szybko to zrobiłeś?



OTO KILKA PROSTYCH METOD PODEJMOWANIA DECYZJI DOTYCZĄCYCH KARIERY:

SM-14

Metoda za i przeciw

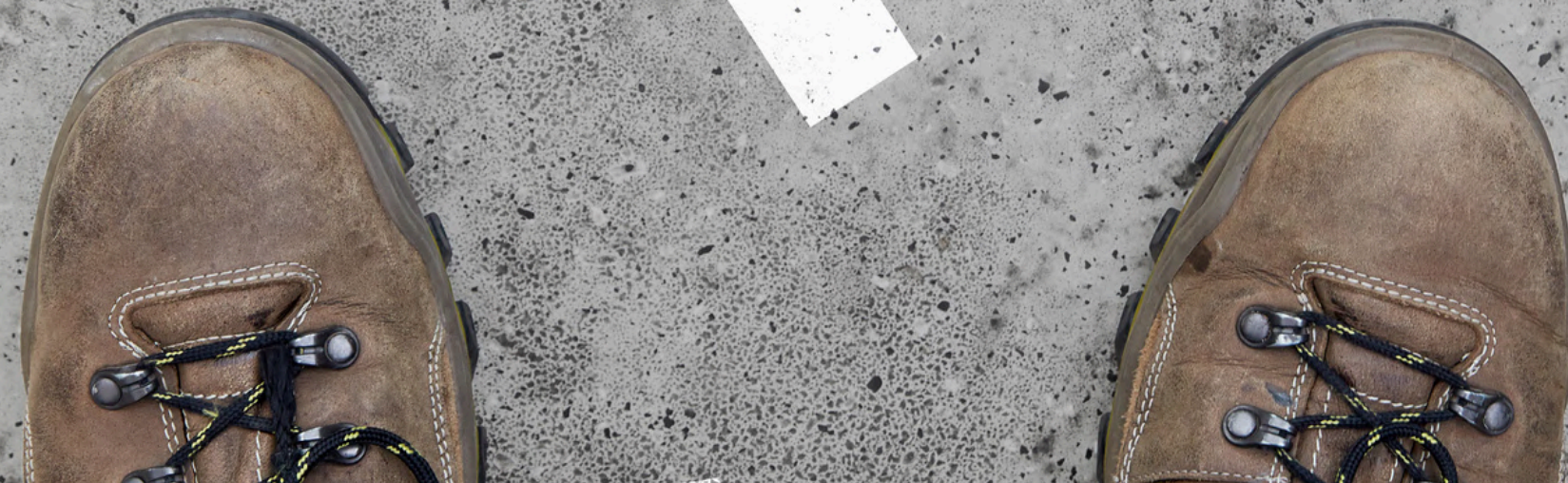
Drzewo decyzyjne

Sześć kapeluszy De Bono

Sieć pająka

Analizy SWOT

Model PIC-a



NARZĘDZIE WSPOMAGAJĄCE W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI ZAWODOWYCH

Modele PIC

- ♠ P (Wstępna selekcja),
- ♠ I (eksploracja dogłębna)
- ♠ C (Wybór)



SYMULACJA SESJI PODEJMOWANIA DECYZJI (DORADZTWO ZAWODOWE)



ĆWICZENIE

Przeczytaj Arkusz ćwiczeniowy 9 – Faza wdrażania.

Na koniec zastanów się nad trzema najważniejszymi spostrzeżeniami, jakie wyciągnąłeś ze szkolenia.





Prosimy o wypełnienie formularza oceny programu, do którego można uzyskać dostęp za pomocą poniższego kodu QR, lub o wypełnienie formularza zawartego w materiałach.

**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.