



GOTOWOŚĆ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

SPIS TREŚCI:

Wstęp.....	4
1. Jak działa firma – od środka	5
1.1 Struktura organizacyjna	6
1.2 Modele biznesowe- skąd firma ma pieniądze?.....	7
1.3 Cykl życia firmy	9
1.4 Korporacja, MŚP, Startup, NGO – gdzie pasujesz?	10
2. Bezpieczeństwo finansowe – od czego zacząć?.....	14
2.1 Formy zatrudnienia a stabilność finansowa	14
2.2 Budżet osobisty – podstawa każdej decyzji	16
3. Mój kompas wartości	19
3.1 Czym są wartości i jak je odkryć?	19
3.2 Wartości a cele	21
4. Asertywność i wpływy z zewnątrz	24
4.1 Co to jest asertywność?	24
4.2 Emocje – kompas asertywności	25
4.3 Asertywność w praktyce - przykłady	25
5. Strach przed zmianą i odrzuceniem	30
5.1 Skąd bierze się strach przed zmianą?	30
5.2 Czym jest odrzucenie – i jak je rozbroić?.....	33
5.3 Jak sobie z tym radzić? Narzędzia i strategie.....	35
5.4 Wsparcie społeczne – nie jesteś sam_a.....	37
6. Odporność psychiczna, zmiany i rozwój	38
6.1 Growth mindset vs. fixed mindset (Carol Dweck)	30
6.2 Techniki radzenia sobie ze stresem.....	41
7. Podsumowanie.....	44
8. Bibliografia	46
9. Glosariusz	47

GOTOWOŚĆ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

Agnieszka Brongiel¹

Afiliacja autorki: Polska, agnieszka@brongiel.pl

Abstract:

Ten moduł to pierwszy krok w programie HIRE-FIRE — serii, która pomaga młodym ludziom pewnie poruszać się po świecie pracy.

Zamiast traktować szukanie pracy jak stresujący obowiązek, pokazujemy, że może to być fajna przygoda – okazja do lepszego poznania siebie, rozwoju i zbudowania kariery po swojemu.

Znajdziesz tu zarówno praktyczne wskazówki, jak i narzędzia psychologiczne, które pomogą Ci zrozumieć, jak działa rynek pracy, jak radzić sobie z niepewnością i jak podejmować decyzje w zgodzie ze sobą.

To moduł o odwadze, świadomości i działaniu – bo właśnie od tego zaczyna się Twoja zawodowa podróż.

Słowa kluczowe: eksploracja rynku pracy; rozwój kariery; asertywność; wartości sobiste; bezpieczeństwo finansowe; formy zatrudnienia; odporność psychiczna; struktury organizacyjne; cele SMART; strach przed odrzuceniem

WSTĘP

Wejście na rynek pracy to nie tylko kwestia zatrudnienia, ale także sprawdzenia swoich umiejętności – porównania swoich kompetencji, wartości i oczekiwań z rzeczywistym doświadczeniem zawodowym. Możesz czuć ekscytację, a może raczej presję lub niepokój – to wszystko jest całkowicie normalne. Ten rozdział nie zawiera „przepisu” na idealną pierwszą pracę. Sugeruje zmianę sposobu myślenia o poszukiwaniu pracy – aby zacząć postrzegać je jako proces tworzenia, oceny i świadomego rozwoju.

Wiedza zawarta w tym rozdziale ma na celu dodanie odwagi do podjęcia pierwszego kroku: rozpoczęcia pracy nad osobistymi umiejętnościami i wartościami, poprzez wyznaczenie realistycznych celów, z uwzględnieniem emocji i mechanizmów radzenia sobie na końcu.

Znajdziesz tu również narzędzia niezbędne do budowania odporności psychicznej, ćwiczenia asertywnych nawyków i pracy nad osobistym nastawieniem – ponieważ są to kluczowe elementy, jeśli chodzi o osiągnięcie wyników w świecie poszukiwania pracy, oprócz świetnego CV.

Rozdział zachęca do pokonywania własnych obaw i podejmowania prób, by doświadczać – nie z braku pomysłu, ale z ciekawości siebie i gotowości do uczenia się w praktyce. Bo to właśnie w działaniu, próbach i refleksji najczęściej odnajdujemy kierunek, który naprawdę jest nasz.

Rynek pracy nie jest jednorodny – to złożona sieć zależności między branżami, firmami, zawodami i kompetencjami. Współcześnie przechodzi on dynamiczne zmiany: automatyzacja, cyfryzacja, praca zdalna, elastyczne formy zatrudnienia to tylko niektóre trendy. Dla młodych dorosłych oznacza to większy wybór, ale też większą potrzebę rozeznania i samoświadomości.

Zamiast skupiać się wyłącznie na zdobyciu pracy "zgodnej z dyplomem", warto myśleć w kategoriach:

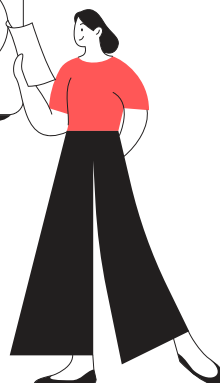
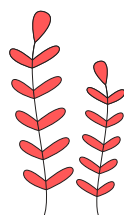
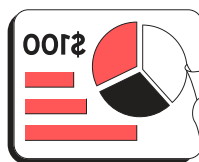


adekwatności lub rozwoju nowych kompetencji

(np. analiza danych, umiejętność prezentacji, komunikacja interkulturowa)



swoich motywacji i wartości,



dopasowania kulturowego

(czy pasują do sposobu działania tej firmy?)

Wielu młodych dorosłych nie ufa jeszcze swoim umiejętnościom, ale to właśnie podejmowanie działań (choćby w małej skali) buduje pewność siebie.

Dla osób, które nie mają jeszcze doświadczeń zawodowych, warto poszukać:

- pracy sezonowej,
- projektów studenckich,
- freelancingu,
- czy działalności społecznej

Każda z tych aktywności to forma rozwijania zawodowych kompetencji oraz sprawdzania co lubię, lub w czym lubię działać.

Ważnym krokiem na drodze do wzmocnienia gotowości do wejścia na rynek może być:



Skorzystanie z doradztwa zawodowego (np. na uczelni lub przez PUP)



Wzięcie udziału w programach mentoringowych



Tworzenie portfolio

Rynek pracy premiuje osoby aktywne, świadome i otwarte na rozwój – niekoniecznie perfekcyjne.

1 JAK DZIAŁA FIRMA? SPOJRZENIE OD ŚRODKA

1.1 STRUKTURA ORGANIZACYJNA

Firmy to nie tylko miejsca pracy – to złożone organizmy, które muszą dostarczyć wartość na rynek, zbudować przewagę konkurencyjną, aby klienci chcieli kupić, czyli organizmy, które muszą zarabiać, zarządzać ludźmi i procesami, podejmować strategiczne decyzje. Im lepiej rozumiesz, jak to wszystko działa, tym łatwiej znaleźć w tym swoją rolę – nawet jeśli jeszcze nie masz zawodowego doświadczenia.

Każda firma – niezależnie od wielkości – ma swoją wewnętrzną strukturę, czyli sposób zorganizowania ludzi i zadań. Najczęściej spotykane działy to:



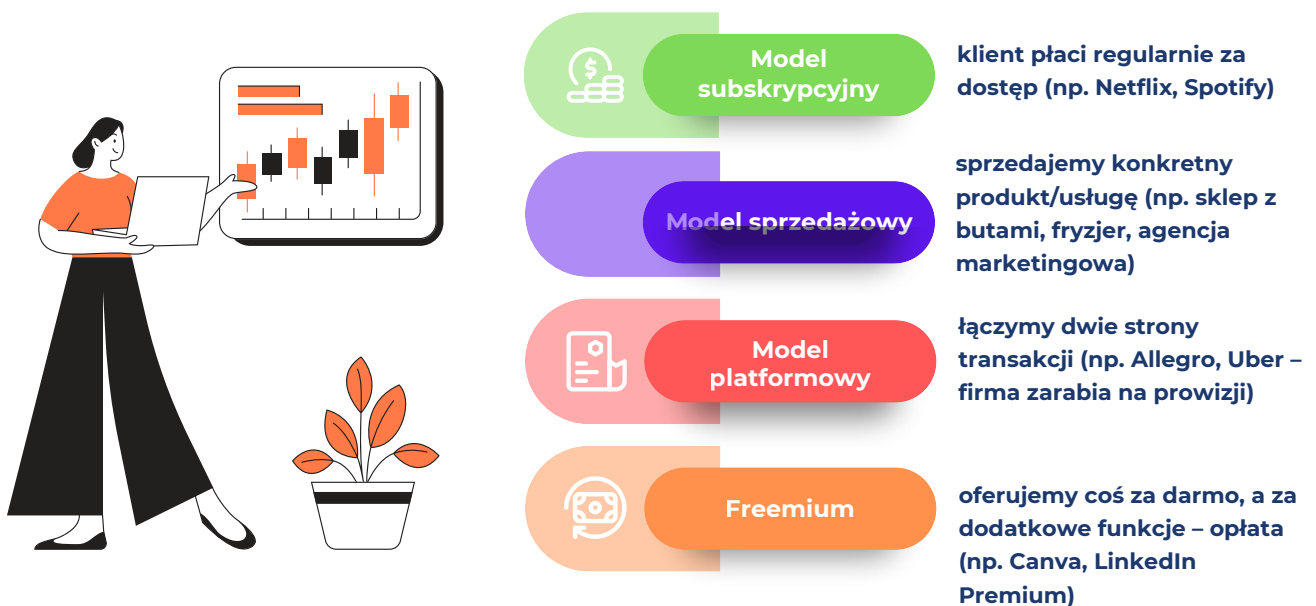
1.2 MODELE BIZNESOWE – SKĄD FIRMA MA PIENIĄDZE?

W firmach istnieją modele zarządzania – np. klasyczna hierarchia (szef → kierownik → pracownik), ale też coraz częściej tzw. struktury płaskie lub macierzowe, w których decyzyjność jest rozproszona, a zespoły pracują bardziej autonomicznie.

Zadanie: Porozmawiaj ze znajomymi lub doświadczonymi zawodowo osobami, aby opowiedziały Ci, jak działa ich organizacja? Jakie mają działy i kto się czym zajmuje? To proste ćwiczenie może pokazać Ci rolę, która istnieje w organizacji, o której nie myślisz, a która do Ciebie pasuje. Zapisz swoje wnioski.

Model biznesowy to po prostu odpowiedź na pytanie: „Jak zarabiamy pieniądze?”

Oto kilka prostych przykładów:



Zrozumienie, **jak firma generuje przychód**, pomaga też zrozumieć, co w niej jest naprawdę ważne – co napędza jej działanie, gdzie mogą być możliwości (lub ryzyka). Zrozumienie tej perspektywy pomaga znaleźć miejsce, które wydaje się najlepsze dla mnie.

Zysk vs przychód – nie mylmy pojęć



Przychód

to wszystkie pieniądze, jakie wpływają do firmy od klientów

Koszty

to wydatki, jakie ponosi firma (np. pensje, lokal, reklama)

Zysk

to to, co zostaje po odjęciu kosztów od przychodów.

Przykład: Firma zarobiła 100 000 zł, ale wydała 85 000 zł → zysk: 15 000 zł.

Warto wiedzieć, że nawet „duża firma” może mieć problem, jeśli zysk jest zbyt niski lub niestabilny. To dlatego tak ważne są role analityczne, controlling czy strategia – one pomagają przewidywać i planować. Każdej firmie zazwyczaj zależy na utrzymaniu i dostarczaniu wartości klientom w dłuższej perspektywie czasowej.

Warto też zainteresować się, jaki wyniki osiąga organizacja, w której chcesz się zatrudnić, na ile stabilny jest jej przychód i zysk. Raporty finansowe są dostępne w Internecie.

1.3 CYKL ŻYCIA FIRMY

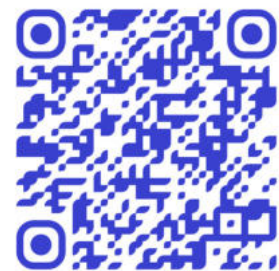
Firmy – jak ludzie – mają swoje etapy rozwoju i funkcjonowania:



Znajomość tego cyklu pozwala rozumieć, dlaczego w niektórych firmach dzieje się dużo zmian – to nie zawsze oznaka problemu, czasem to po prostu etap wzrostu.

Ciekawostka dla dociekliwych:

Coraz więcej firm używa modelu Canvas Business Model – to narzędzie, które na jednej kartce pokazuje: co firma oferuje, kto jest jej klientem, jak sprzedaje, jakie ma koszty i zyski. Możesz spróbować wypełnić taki model dla... siebie jako „produktu” na rynku pracy!



1.4 GDZIE PASUJESZ?

KORPORACJA, MŚP, STARTUP, NGO (ORGANIZACJA POZARZĄDOWA), UNIWERSYTET

Zrozumienie różnic między cyklem życia firmy jest tak samo ważne, jak zrozumienie różnicy między typami firm – to pomoże Ci znaleźć środowisko pracy zgodne z Twoim stylem działania, wartościami i oczekiwaniami. Oto pogłębiona charakterystyka trzech głównych modeli:

Korporacja (duża organizacja):

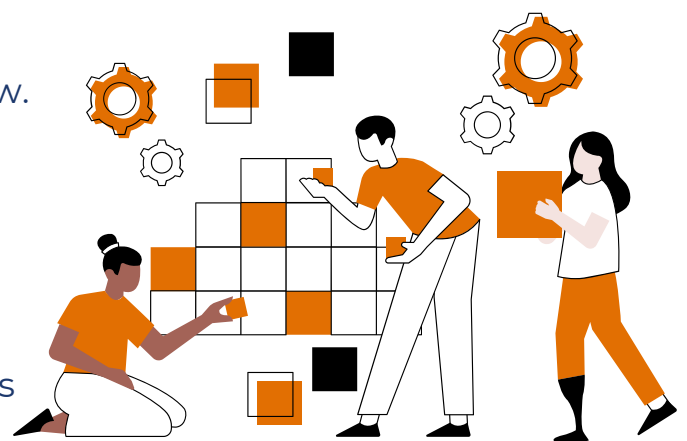
- Zwykle działa globalnie lub ogólnokrajowo i zatrudnia setki lub tysiące osób.
- Ma wyraźną strukturę – często opartą na poziomach stanowisk i jasno określonych zakresach obowiązków.
- Duży nacisk kładzie na procedury, regulaminy, raportowanie i systemy zarządzania (np. KPI, OKR).
- Ścieżki kariery bywają przewidywalne – istnieją programy rozwoju, określone kompetencje potrzebne na konkretnym stanowisku.

Plusy: stabilność zatrudnienia, benefity (prywatna opieka zdrowotna, karta sportowa), większa przewidywalność zakresu obowiązków i specjalizacja, czytelny kierunek działania i oczekiwania.

Minusy: możliwa anonimowość, ograniczony wpływ na decyzje, większa „biurokracja”.

MŚP (małe i średnie przedsiębiorstwa):

- Zatrudniają od 50 do 250 pracowników.
- Często działają lokalnie lub w jednej branży.
- Relacje są bliższe, struktura bardziej płaska – łatwiej porozmawiać bezpośrednio z właścicielem lub dyrektorem.
- Pracownicy mają często szerszy zakres obowiązków, robią więcej różnych rzeczy.



Plusy: elastyczność, szybka nauka, widoczność Twojej pracy.

Minusy: mniej formalnych ścieżek awansu, możliwa niestabilność (zależność od lokalnego rynku).

Startup:

- Najczęściej młoda firma, budująca innowacyjny produkt lub usługę.
- Praca w startupie to szybkie tempo, częste zmiany i duża nieprzewidywalność.
- Kluczowe są: elastyczność, umiejętność działania w niepewności, gotowość do nauki.
- Struktura bywa płynna – dziś jesteś rekruterem, jutro robisz kampanię reklamową.

Plusy: wpływ na rozwój firmy, kreatywność, szybki rozwój.

Minusy: presja wyników, niestabilność finansowa, brak procedur i jasnych ról.

Ciekawostka



Na koniec 2024 roku GUS odnotował następujące dane dotyczące struktury przedsiębiorstw w Polsce:

- Łącznie działało **2 788 814** aktywnych przedsiębiorstw niefinansowych – to wzrost o **3,7%** w porównaniu do 4. kwartału 2023
- Mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób) stanowiły aż **95,7%** wszystkich firm
- Choć dane statystyczne podają tylko udział mikrofirm, dotychczasowy trend wskazuje, że MŚP (mikro, małe i średnie) stanowią blisko **99%** wszystkich przedsiębiorstw w Polsce – zgodnie ze strukturą z wcześniejszych lat.

To oznacza, że na koniec 2024 r. ponad 99% firm to mikroprzedsiębiorstwa, a MŚP – czyli mikro, małe i średnie – nadal stanowią niemal całość rynku, z przewagą udziału mikrofirm.

Organizacja pozarządowa (NGO)

- Zazwyczaj kieruje się misją, koncentrując się na celach społecznych, środowiskowych lub edukacyjnych, a nie na zysku.
- Finansowanie często pochodzi z dotacji, darowizn lub projektów międzynarodowych, co może wpływać na stabilność zatrudnienia.
- Struktura jest zazwyczaj płaska, z silnym naciskiem na współpracę, uczestnictwo i wspólną odpowiedzialność.
- Pracownicy często pełnią wiele funkcji, łącząc zarządzanie projektami, komunikację i zaangażowanie społeczności.

Plusy: znacząca praca, możliwość wywierania wpływu społecznego, kultura integracyjna i oparta na wartościach.

Minusy: ograniczone finansowanie, niższe wynagrodzenia w porównaniu z sektorem prywatnym, umowy oparte na projektach.

Instytucje Rządowe

- **Działają w ramach administracji publicznej i koncentrują się na świadczeniu usług, wdrażaniu polityk lub zarządzaniu regulacjami.**
- Duży nacisk kładziony jest na procedury, zgodność z przepisami i formalną komunikację.
- Ścieżki kariery są ustrukturyzowane i często oparte na stażu pracy lub ramach służby cywilnej.
- Środowisko pracy jest zazwyczaj stabilne, ale wolniej dostosowuje się do zmian.

Plusy: bezpieczeństwo zatrudnienia, określona ścieżka kariery, świadczenia (np. programy emerytalne, umowy długoterminowe).

Minusy: biurokratyczne systemy, ograniczona przestrzeń dla innowacji, wolniejsze podejmowanie decyzji.

Źródło: Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, Warszawa 2024, dostęp: 30.06.2025 parp.gov.pl+3popw.parp.gov.pl+3bank.pl+3stat.gov.pl.

Kampusy uniwersyteckie

- Łączą elementy badań naukowych, edukacji i administracji.
 - Oferują różnorodne role – od nauczania i badań naukowych po zarządzanie zasobami ludzkimi, komunikację lub koordynację projektów.
 - Kultura pracy jest zorientowana na wiedzę, kładzie nacisk na niezależność, współpracę i wkład intelektualny.
 - Rozwój kariery często zależy od osiągnięć akademickich lub udziału w projektach.
-

Plusy: stymulujące środowisko intelektualne, dostęp do zasobów edukacyjnych, elastyczne godziny pracy.

Minusy: konkurencyjne finansowanie badań, powolne procesy awansu, stanowiska tymczasowe lub oparte na grantach.

Jak znaleźć odpowiedni dla siebie model?

Dobrym sposobem na określenie preferencji związanych z tym, gdzie chcę pracować, może być:

- Wypróbowanie różnych środowisk pracy (np. przez praktyki, wolontariat, projekty);
- Analiza plusów i minusów dla mnie poszczególnych opcji;
- Rozmowy z osobami, które pracują w różnych typach organizacji.



Wybór „gdzie chcę pracować” nie musi być na całe życie – ale warto wiedzieć, co w danym momencie życia będzie Ci służyć najlepiej.

2 BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE. OD CZEGO ZACZAĆ?

Bezpieczeństwo finansowe to nie tylko „mieć stałą pensję”. To umiejętność panowania nad pieniędzmi – ich napływem, odpływem i rezerwowaniem części na nieprzewidziane sytuacje. To fundament do podejmowania odważnych decyzji zawodowych – jak zmiana pracy, czy założenie działalności gospodarczej.

2.1 FORMY ZATRUDNIENIA A STABILNOŚĆ FINANSOWA

Wybór formy zatrudnienia to coś więcej niż tylko pytanie o „etat czy nie etat”. Każdy rodzaj umowy niesie za sobą inne prawa, obowiązki, poziom niezależności i odpowiedzialności. Zrozumienie tych różnic pomaga wybrać to, co najlepiej pasuje do Twojego stylu pracy, potrzeb życiowych i planów finansowych.

2.1.1 Umowa o pracę – klasyczny etat

Charakterystyka:

- Najbardziej uregulowana forma pracy.
- Możliwość pracy na pełen etat lub część etatu.

Korzyści:

- Składki ZUS i zdrowotne opłaca pracodawca.
- Przysługują Ci płatne urlopy zależne od stażu pracy, L4, ochrona w czasie ciąży, urlop rodzicielski.
- Masz określony czas pracy i jasne warunki wypowiedzenia.
- Określona rola w organizacji, opis stanowiska pracy i zadań oraz odpowiedzialności.

Ograniczenia:

- Często mniejsza elastyczność czasu pracy.
- Potrzeba zgody przełożonych na urlop.

Dla kogo:

- Dla osób ceniących bezpieczeństwo, regularność i przywileje socjalne.

2.1.2 B2B – działalność gospodarcza

Charakterystyka:

- Pracujesz jako firma – wystawiasz faktury za swoje usługi.
- Jesteś „partnerem biznesowym”, nie „pracownikiem”.

Korzyści:

- Wyższe wynagrodzenie netto.
- Możliwość współpracy z wieloma klientami.
- Większa elastyczność czasu pracy, jeśli umowa obejmuje konkretne rezultaty, za które jesteś odpowiedzialny.

Ograniczenia:

- Sam opłacasz ZUS, podatki i ubezpieczenia zdrowotne.
- Nie masz urlopu chorobowego, jeśli nie wykupisz dodatkowego ubezpieczenia.
- Konieczność prowadzenia księgowości (można zlecić biuru).

Dla kogo:

- Dla osób samodzielnych, nastawionych na elastyczność i gotowych na wzięcie odpowiedzialności za budowanie swojego kapitału i biznesu.

2.1.3 Umowa zlecenie**Charakterystyka:**

- Umowa cywilnoprawna – nie podlega Kodeksowi pracy.
- Nie ma stałego czasu pracy – liczy się efekt (wykonanie zlecenia).

Korzyści:

- Elastyczność – często praca dorywcza, np. wieczorami lub sezonowo.
- Możliwość dorobienia do innej pracy lub studiów.
- W sytuacji, gdy jesteś twórcą.

Ograniczenia:

- Nie masz urlopu chorobowego, jeśli nie wykupisz dodatkowego ubezpieczenia.
- Łatwość rozwiązania umowy przez zleceniodawcę.
- Zwykle brak perspektyw na długoterminową współpracę.

Dla kogo:

- Dla studentów lub tych, którzy szukają elastycznego, dodatkowego dorobku.

2.1.4 Umowa o dzieło**Charakterystyka:**

- Umowa na wykonanie konkretnego „dzieła” (np. raportu, ilustracji, projektu).
- Liczy się rezultat, a nie czas spędzony nad pracą.

Korzyści:

- Prosta forma rozliczenia – często bez składek ZUS.
- Korzystna finansowo dla twórców.

Ograniczenia:

- Brak ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego.
- Brak stałości zatrudnienia.

Dla kogo:

- o Dla freelancerów, twórców, grafików, copywriterów, programistów itp.

Każda z form zatrudnienia niesie ze sobą szanse i zagrożenia. Warto zastanowić się na czym Ci zależy w danym momencie i na tej podstawie podjąć decyzję. Często osoby na starcie kariery, wolą umowę o pracę, ponieważ czują, że są związane ze swoim pracodawcą i mając bardziej poukładany zakres obowiązków mogą zdobywać doświadczenie.

2.2 BUDŻET OSOBISTY – PODSTAWA KAŻDEJ DECYZJI

Twój budżet to mapa Twojej sytuacji finansowej. Składa się z:

- **Przychodów** (np. pensja, zlecenia, stypendium),
- **Kosztów stałych** (czynsz, rachunki, jedzenie),
- **Kosztów zmiennych** (rozrywka, jedzenie na mieście, zakupy),
- **Oszczędności/inwestycji** (fundusz awaryjny, konto oszczędnościowe).

Znajomość obszarów i liczb, w każdym z nich daje Ci realny obraz: na co Cię stać, co możesz zmienić, gdzie jesteś zależny od innych (np. rodziny), a gdzie już działasz samodzielnie.

Ciekawostka: Według badań NBP z 2023 roku, tylko 42% młodych Polaków planuje swój budżet z wyprzedzeniem, a 1 na 5 nie ma żadnych oszczędności.

Co to jest próg bezpieczeństwa finansowego?

To kwota, która daje Ci minimum komfortu psychicznego i poczucie stabilizacji w razie nieprzewidzianych sytuacji. Dla każdego będzie inna – zależy od stylu życia, liczby osób w gospodarstwie domowym czy poziomu zobowiązań – ale najczęściej oznacza:

- pokrycie 3–6 miesięcy życia (koszty stałe + niezbędne zmienne),
- środki na nagłe sytuacje: leczenie, awaria sprzętu, pilna przeprowadzka, zmiana pracy.

Jak obliczyć swój próg bezpieczeństwa?

1. Zsumuj wszystkie miesięczne koszty życia (czynsz, rachunki, jedzenie, transport, leki, zobowiązania).
2. Pomnóż je przez 3–6 – w zależności od poziomu Twojego komfortu psychicznego i stabilności zatrudnienia.

Warto zacząć od celu „3 miesiące”, a następnie dążyć do „6 miesięcy”. Taka finansowa poduszka umożliwia np. spokojne odejście z pracy, która Ci nie służy, bez lęku o przetrwanie.

Dobłą praktyką jest trzymanie tych środków na osobnym koncie oszczędnościowym, najlepiej trudno dostępnym (bez karty czy codziennego dostępu z aplikacji).

Narzędzia i nawyki zarządzania pieniędzmi

Aplikacje do budżetowania

Money Manager, Moje Finanse, Spendee, YNAB. Ułatwiają kontrolę nad codziennymi wydatkami. Warto z nich korzystać, ponieważ lepiej jest analizować swoje wydatki i wyłapać obszary np. emocjonalnych, nieefektywnych zakupów, które obciążają budżet, a nie niosą ze sobą korzyści.

Comiesięczny rytuał finansowy

Minimum raz w miesiącu przeanalizuj swoje wydatki → zidentyfikuj zbędne koszty → podejmij decyzje na kolejny miesiąc.



Metoda 50/30/20

- 50% dochodu – potrzeby (mieszkanie, jedzenie, rachunki),
- 30% – zachcianki i przyjemności, wakacje,
- 20% – oszczędności i spłata długów.

Stałe przelewy oszczędnościowe

- Ustaw automatyczny przelew w dniu wypłaty, np. 10% na konto oszczędnościowe – nie odczujesz tego tak mocno, a systematyczność przyniesie efekt.

Fundusz swobodnej decyzji – co to jest?

To kwota, która daje Ci przestrzeń, by podejmować ważne decyzje bez presji finansowej. Różni się od poduszki bezpieczeństwa – nie służy przetrwaniu, lecz daje możliwość rozwoju i zmian, decydowania w codzienności.

Przykłady wykorzystania:

- wyjazd na kurs lub szkolenie,
- hobby i spędzanie wolnego czasu,
- inne wydatki, których potrzebujesz.



Fundusz swobodnej decyzji buduje się zazwyczaj wraz z rozwojem i wzrostem wynagrodzenia oraz stabilizacją życia zawodowego.

Nawet jeśli masz umowę o pracę, nic nie gwarantuje jej „na zawsze”. Dlatego warto:

- **dywersyfikować źródła dochodu:** łączyć etat ze zleceniami, freelancingiem, pasywnymi przychodami,
- **inwestować w rozwój kompetencji** – regularnie ucz się nowych rzeczy, aktualizuj wiedzę i buduj portfolio,
- **dbać o sieć kontaktów i widoczność zawodową:** LinkedIn, wydarzenia branżowe, rekomendacje, aktywność online.

Zamiast skupiać się wyłącznie na wysokości pensji:

- buduj elastyczność finansową i zawodową,
- bądź świadomy/świadoma swoich realnych kosztów życia,
- regularnie oszczędzaj – choćby drobnymi kwotami, ale konsekwentnie,
- myśl długoterminowo, planuj z wyprzedzeniem i trzymaj się planu, nawet w dobrych czasach.



3 MÓJ KOMPAS WARTOŚCI

Wartości to wewnętrzne przekonania, które kierują naszymi decyzjami, wyborami i reakcjami. Są jak osobisty GPS – jeśli go ignorujemy, łatwo się „zgubić”, np. w pracy, która daje pieniądze, ale zabiera energię lub odwrotnie, jest pełna wyzwań i bardzo rozwojowa, jednak nie daje możliwości stabilizacji finansowej. Znajomość własnych wartości pozwala wybierać zgodne z nimi ścieżki zawodowe, nawet jeśli są nietypowe lub niezgodne z oczekiwaniami otoczenia. Pomaga też lepiej negocjować stawki wskazując konkretne umiejętności i osiągnięcia, które budują naszą wartość w oczach rekrutów lub przełożonych.

3.1 CZYM SĄ WARTOŚCI I JAK JE ODKRYĆ?

Wartości życiowe to aspekty, które są dla Ciebie ważne – nie „fajne”, nie „modne”, ale wewnętrznie istotne. Przykłady:

- Rozwój osobisty,
- Wolność i niezależność,
- Stabilność,
- Uznanie,
- Pomaganie innym,
- Kreatywność,
- Przynależność i relacje.

Wartości nie są „dobre” lub „złe” – różnią się między ludźmi i zmieniają w czasie. To, co ceniłeś_aś w liceum, może różnić się od tego, czego potrzebujesz jako młody dorosły_a.

Czasem nasze wartości się ścierają – np. „wolność” vs. „bezpieczeństwo”, „relacje” vs. „ambicja”. To normalne. Ważne, by umieć je zauważyć i **decydować świadomie** – nie zawsze da się pogodzić wszystko jednocześnie, ale można **wybierać priorytety** na dany etap życia.

- Znajomość własnych wartości to nie coachingowy frazes – to praktyczne narzędzie do **autentycznych decyzji zawodowych i życiowych**.
- Warto robić „przegląd wartości” co kilka lat – zmieniamy się, dojrzewamy, zbieramy nowe doświadczenia.
- Umiejętność komunikowania swoich wartości (np. w rozmowie kwalifikacyjnej) to też atut – pokazuje świadomość i spójność, a także obrazuje odpowiedzialność za swój rozwój i dobrostan.

Dlaczego warto je znać?

- Pomagają **odrzucać** ścieżki, które kuszą, ale są nieautentyczne (np. „firma z prestiżem”, która narusza Twoje potrzeby).
- Ułatwiają **podejmowanie decyzji** w momentach niepewności – np. czy przyjąć ofertę pracy, zmienić kierunek studiów, wyjechać.
- Chronią przed wypaleniem – jeśli pracujesz wbrew swoim wartościom, energia życiowa szybko spada.

Ciekawostka: Badania Instytutu Gallupa pokazują, że osoby, które świadomie realizują swoje wartości w pracy, mają **2,5x większe poczucie sensu i satysfakcji z życia**. To bardzo ważny element, który pozwoli Ci długofalowo osiągać swoje cele.

Jak odkryć swoje wartości?

- Cofnij się do momentów, gdy czułaś w swoim działaniu sens, miałaś ochotę działać. Co było w tych działaniach ważne?
- Zapytaj siebie: **„Co mnie motywuje do działania, nawet gdy jest trudno?”**
- Przejrzyj listę wartości (np. 30-50 słów[AB1]) i wybierz 10 → potem 5 → potem 3 najważniejsze.
- Zapisz je i sprawdzaj w codziennym działaniu, jak są realizowane i obecne w Twoich decyzjach.

Przykład:

Ola wybrała: **rozwój, wolność, uczciwość**. Gdy dostała ofertę pracy z wysoką pensją, ale bardzo sztywnym grafikiem i niejasnymi zasadami, odmówiła – bo wiedziała, że to naruszy jej wartości. Zależało jej, aby konkretnie wiedziała za co jest odpowiedzialna i przygotowując się na kolejną rozmowę rekrutacyjną – sprawdziła formę i branżę oraz przygotowała listę pytań dotyczącą swojej potencjalnej roli.



3.2 WARTOŚCI A CELE

Cele życiowe i zawodowe to kierunki, które nadają sens naszym działaniom i pomagają podejmować świadome decyzje. Określają, do czego dążymy – zarówno w życiu prywatnym (np. zdrowie, relacje, styl życia), jak i w pracy (rozwój, stabilność, prestiż, wpływ). Ich jasno zdefiniowanie pozwala lepiej planować przyszłość, ustalać priorytety i unikać przypadkowych wyborów. Świadomość swoich celów to pierwszy krok do życia i kariery zgodnych z własnymi wartościami.

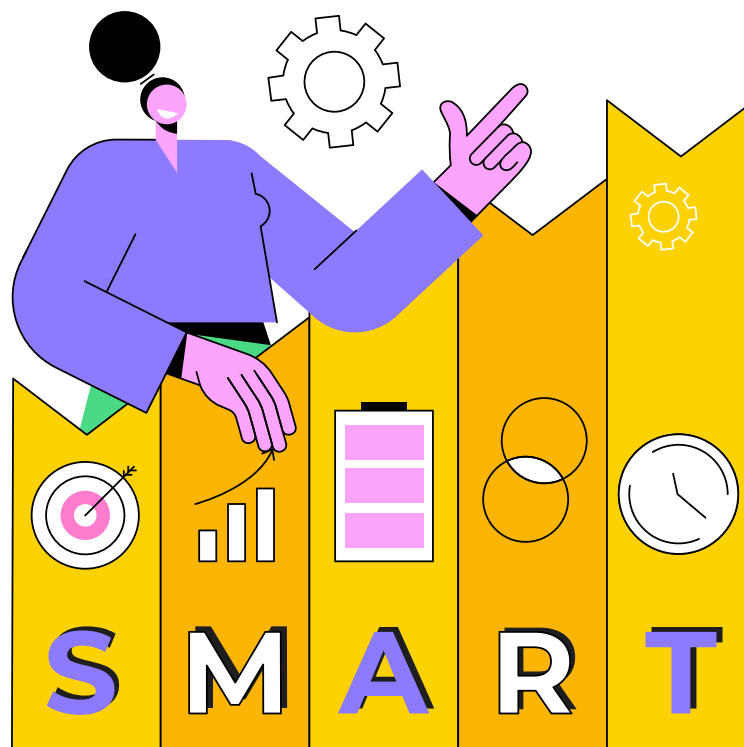
Wartości nie zmieniają się codziennie, często ewoluują lub zmieniają swoją pozycję w top 5. Częściej mogą się zmieniać cele lub konkretne sposoby ich realizacji.

- **Wartość: pomaganie innym**

Cel krótkoterminowy: zostać mentorem w programie społecznym.

Cel długoterminowy: założyć fundację lub wybrać zawód terapeutę.

Warto zapisać cele zgodnie z regułą SMART, ponieważ dzięki temu stają się one konkretne, mierzalne, realistyczne i możliwe do zrealizowania w określonym czasie.



Przykład:

Zamiast ogólnych postanowień, jak „chcę znaleźć lepszą pracę”, zyskujemy **jasny plan działania**, np. „do końca września znajdę pracę zgodną z moim kierunkiem studiów i zarobkami minimum 5000 zł brutto”. SMART pomaga skupić się na tym, co realne i osiągalne, co zwiększa motywację i ułatwia monitorowanie postępów.

Oto trzy przykłady długoterminowych celów zawodowych (na ok. 2 lata):

- „W ciągu dwóch lat znajdę stałą pracę w branży IT jako junior developer i osiągnę poziom wynagrodzenia minimum 6000 zł brutto.”
- „Do końca 2026 roku założę własną działalność gospodarczą związaną z fotografią i będę regularnie realizować zlecenia dla klientów.”
- „W ciągu najbliższych dwóch lat ukończę studia magisterskie i równoległe zdobędę doświadczenie zawodowe, które pozwoli mi aplikować na stanowiska specjalistyczne w wybranej branży.”

Przykłady celów zawodowych krótkoterminowych:

- „Do końca wakacji odbędę co najmniej jeden staż lub praktykę w branży marketingowej.”
- „W ciągu trzech miesięcy zbuduję profesjonalny profil na LinkedIn i nawiążę kontakt z 30 osobami z mojej branży.”
- „Przez najbliższe pół roku będę uczyć się Excela i zdobędę certyfikat potwierdzający umiejętności.”
- „Zacznę dorabiać jako freelancer, zdobywając minimum dwóch klientów do końca kwartału.”



Zbuduj swój cel zawodowy w oparciu o wartości:

Metoda SMART	Pomocnicze pytania	Twój Cel / Notatki
S	Konkretność /Specific Co dokładnie chcę osiągnąć? Jaki jest mój cel?	
M	Mierzalność /Measurable Po czym poznam, że osiągnąłem cel? Jakie będą mierniki?	
A	Osiągalność /Achievable Czy ten cel jest realistyczny na ten moment? Jak mam zasoby?	
R	Istotność /Relevant Dlaczego ten cel jest dla mnie ważny? Jak wpisuje się w moje plany?	
T	Terminowość /Time-bound Do kiedy chcę zrealizować ten cel? Jaki mam deadline?	

Zapisując cele, warto zadać pytanie:

„Czy to jest zgodne z moimi wartościami, czy robię to dla czyjegoś uznania?”

Jeśli nie czujemy satysfakcji i nie mamy poczucia sensu warto wrócić do listy celów i poszukać prawdziwej intencji zapisania go. Mając na uwadze swoje wartości często możemy zwiększyć pewność siebie w realizacji naszych celów i odpowiednio wcześniej zrezygnować z zaspokajania potrzeb otoczenia.

4 ASERTYWNOŚĆ I WPŁYWY Z ZEWNĄTRZ

W dorosłość wchodzimy z nadzieją, że wreszcie będziemy podejmować decyzje po swoim. Tymczasem często czujemy, że ktoś inny kieruje naszym życiem: rodzice, nauczyciele, znajomi, media. Czasem robią to z troski, czasem z potrzeby kontroli, a my gubimy się między „co wypada” a „czego naprawdę chcę”.

4.1 CO TO JEST ASERTYWNOŚĆ?

Asertywność to umiejętność, która pomaga wrócić do siebie i podejmować decyzje w zgodzie ze sobą – nawet jeśli to trudne.

Asertywność to sposób komunikowania się i podejmowania decyzji, w którym wyrażasz swoje zdanie, potrzeby i uczucia z szacunkiem do siebie i innych. Nie krzyczysz, nie obrażasz się, nie udajesz, że wszystko jest ok – mówisz jasno, spokojnie i uczciwie.

Ważne: Asertywność jest sytuacyjna. Może być Ci łatwo mówić „nie” przy znajomych, ale trudno z rodzicami. Albo odwrotnie – w pracy jesteś pewny siebie, a w relacjach prywatnych się wycofujesz. I to jest normalne. Asertywność można ćwiczyć – krok po kroku, w różnych kontekstach. Asertywność to szczerowość, która nie rani. Pozwala budować zdrowe relacje, bronić granic i wyrażać siebie – nawet w trudnych sytuacjach.

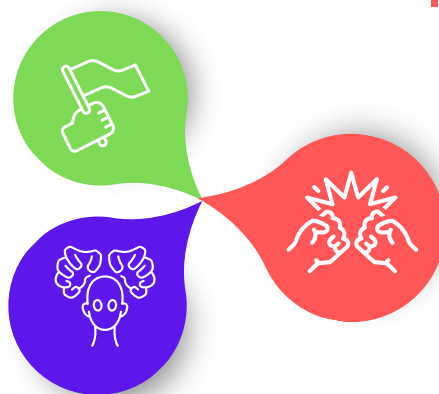
Asertywność to postawa pomiędzy...

Uległością

czyli zgodą na coś wbrew sobie, by uniknąć konfliktu („Zrobię to, bo inaczej się obrazi”).

Agresją

czyli przemocą słowną lub emocjonalną, często ukrytą pod gniewem, złością czy ironią („To idiotyczny pomysł, przestań gadać głupoty”).



Manipulacją

działaniem nie wprost, przez wzbudzenie poczucia winy, szantaż emocjonalny („Gdybyś mnie kochał, zrobiłbyś to dla mnie”).

4.2 EMOCJE – KOMPAS ASERTYWNOŚCI

Emocje to naturalne reakcje naszego ciała i umysłu na to, co się dzieje wokół nas lub w naszym wnętrzu. Są ważną informacją – pokazują, co jest dla nas ważne, co nas cieszy, a co przekracza nasze granice. Nie ma złych i dobrych emocji. Wszystkie są ważne, bo niosą informację.

- **Złość** – może mówić: „ktoś przekracza moje granice”,
- **Smutek** – „coś ważnego straciłem”,
- **Strach** – „potrzebuję bezpieczeństwa”,
- **Radość** – „to jest dla mnie dobre”.

Zrozumienie własnych emocji to pierwszy krok do asertywności. Dzięki nim wiesz, kiedy coś Ci nie pasuje, kiedy jesteś zadowolony, kiedy coś chcesz zmienić. Zatrzymaj się, nazwij to, co czujesz – to naprawdę pomaga rozmawiać z innymi bez wybuchów i wycofywania się.

Ćwiczenie: 3 kroki do zrozumienia emocji

1. **Zatrzymaj się na chwilę** i zadaj sobie pytanie: „Co teraz czuję?”
Wybierz jedną emocję z listy: złość, smutek, radość, strach, zaskoczenie, wstyd.
2. **Nazwij sytuację**, która mogła wywołać tę emocję: „Czuję ____, bo...”
3. **Zadaj sobie pytanie:** „Co ta emocja chce mi powiedzieć? Czego teraz potrzebuję?”

Np. „Czuję złość, bo ktoś przekroczył moje granice. Potrzebuję postawić im wyraźniej.”

Możesz prowadzić krótkie notatki w telefonie lub zeszytach – po kilku dniach zobaczysz powtarzające się wzorce i lepiej poznasz siebie.

4.3 ASERTYWNOŚĆ W PRAKTYCE - PRZYKŁADY ASERTYWNYCH WYPOWIEDZI

4.3.1 JA-komunikaty – jak mówić o sobie bez atakowania innych

Jesteśmy często nauczeni mówić w formie komunikatu “my” lub generalizując. Komunikat „JA” to forma wyrażania siebie, w której mówimy o **własnych emocjach, doświadczeniach i potrzebach** w odniesieniu do konkretnej sytuacji – bez obwiniania, oceniania ani atakowania drugiej osoby. Opiera się na zasadzie: „mówię o sobie, nie o Tobie”, co pozwala zachować szacunek w rozmowie i zwiększa szanse na zrozumienie. Jego struktura zazwyczaj zawiera trzy elementy: co czuję, kiedy to się dzieje i czego potrzebuję lub oczekuję.

Zamiast:

„Zawsze mnie krytykujesz!”

Spróbuj:

„Czuję się zniechęcony, kiedy mówisz, że to nie ma sensu. Potrzebuję wsparcia, żeby spróbować.”

Schemat JA-komunikatu do drugiej osoby:

- 1. Czuję...** (nazwa emocji),
- 2. Kiedy...** (konkretna sytuacja, nie ocena osoby),
- 3. Potrzebuję / proszę Cię o ...** (Twoja potrzeba lub prośba).

To sposób mówienia o sobie bez oceniania drugiej osoby i jej działań, jednocześnie otwarcie komunikując potrzeby, prośby.

W relacjach towarzyskich:

„Lubię Wasze towarzystwo, ale dziś potrzebuję побыć sam.”

„Nie chcę tego komentować – to dla mnie zbyt osobiste.”

W rodzinie:

„Rozumiem, że się martwisz, ale chcę samodzielnie podjąć tę decyzję.”

„Dziękuję za radę, ale potrzebuję przestrzeni, żeby wybrać swoją drogę.”

W pracy lub na uczelni:

„Nie dam rady wziąć kolejnego projektu, mam już pełne ręce roboty.”

„Wolę wcześniej poznać szczegóły, zanim podejmę decyzję.”

4.3.2 Wyrażanie próśb – dlaczego to ważne?

Wiele osób boi się prosić, bo nie chcą być uważane za słabe lub kłopotliwe. Tymczasem jasna prośba to nie słabość – to komunikat, że wiem, czego potrzebuję i potrafię o to zadbać. Prośba nie oznacza, że ktoś musi się zgodzić – ale daje mu szansę zareagować świadomie i z empatią. Nie oczekuj, że inni się domyślą – mów wprost.

Jak prosić?

Dobrze sformułowana prośba jest:

- **konkretna** (wiadomo, o co chodzi),
- **pozytywna** (mówisz, czego chcesz – nie tylko, czego nie chcesz),
- **bez nacisku** (dajesz przestrzeń na odmowę).
- **Warto, aby zawierała słowo proszę** (nie przybiera wtedy formy nakazu i daje możliwość drugiej stronie zastanowienia się, jednocześnie pokazując, że to dla nas ważne).

„Proszę odprowadź mnie dziś na dworzec?”
„Potrzebuję Twojej opinii – proszę rzucić okiem na mój projekt?”
„Będzie mi łatwiej, jeśli dasz mi znać wcześniej – proszę zrób tak?”

4.3.3 Docenianie innych – mały gest, wielki wpływ

Okazywanie wdzięczności i zauważanie wysiłku innych buduje zaufanie, motywację i bliskość. Ludzie częściej wspierają tych, przy których czują się ważni i docenieni. Nie czekaj na wielkie okazje – doceniaj małe rzeczy na co dzień.

„Dzięki, że dziś mnie wysłuchałeś – bardzo mi to pomogło.”
„Super, jak to ogarnąłeś – widzę, ile w to włożyłeś pracy.”
„Cieszę się, że mogę na Ciebie liczyć.”

Pamiętaj: Prośba to oznaka dojrzałości, a docenianie to wyraz szacunku. Obie te umiejętności budują zdrowe relacje – w życiu prywatnym, w pracy i wszędzie, gdzie są ludzie.

4.3.4 Odmowa – jak powiedzieć „nie” bez poczucia winy

Często odmowa to jedna z najtrudniejszych form asertywności, ale bardzo potrzebna. Asertywna odmowa to sposób mówienia „nie” w sposób jasny, spokojny i uprzejmy – bez atakowania drugiej osoby, prezentując swoje stanowisko. Polega na wyrażeniu swojej decyzji wprost, z poszanowaniem granic własnych i rozmówcy. Nie wymaga tłumaczenia się ani usprawiedliwiania – wystarczy stanowczo i życzliwie odmówić. Dzięki niej uczymy innych, gdzie są nasze granice, i budujemy relacje oparte na wzajemnym szacunku.

Pamiętaj, że asertywność to nie tylko obrona własnych granic, ale też troska o relacje, które są dla nas ważne. Odmawiając w sposób asertywny, okazujemy szacunek zarówno sobie, jak i drugiej osobie. Czasem warto – jeśli mamy taką możliwość, gotowość i chęć – zaproponować alternatywne rozwiązanie, by pokazać, że zależy nam na kontakcie, choć nie możemy spełnić obecnej prośby.

Taka postawa pomaga uniknąć nieporozumień, buduje zaufanie i pokazuje, że potrafimy rozmawiać dojrzałe. Asertywna odmowa z propozycją to współdziałanie między „nie chcę teraz” a „chcę być w relacji z Tobą”. To sposób na to, by mówić „nie” – pokazując jednocześnie gotowość do współdziałania.

Pamiętaj! Tylko jeśli chcesz i masz gotowość do takiego działania.

Przykład asertywnej odmowy:

„Dziękuję, że o mnie pomyślałeś, ale nie mogę się tego zrobić.”
„Nie odpowiada mi ten termin, więc nie wezmę udziału.”

Przykład asertywnej odmowy z propozycją rozwiązania:

„Nie mogę pomóc Ci dziś, ale mogę jutro po południu – pasuje Ci?”
„Nie przygotuję Twojego CV, ale mogę pokazać Ci, jak to zrobić samodzielnie.”

Narzędzie: Technika zdartej płyty

Technikę „zdartej płyty” stosuje się wtedy, gdy ktoś naciska, próbuje nas przekonać lub wywołać poczucie winy, mimo że już wyraziliśmy swoje zdanie. Polega ona na spokojnym, uprzejmym i powtarzalnym powracaniu do swojej decyzji – bez wdawania się w tłumaczenia czy dyskusje. Działa, bo jasno pokazuje naszą konsekwencję i granice, co z czasem zniechęca drugą stronę do dalszego naciskania.

Polega na powtarzaniu komunikatu – nie zmieniając go, mimo nacisków z drugiej strony:

- „Rozumiem, że Ci zależy, ale mówię „nie” i to jest moja decyzja.”
- „Tak, wiem, że to ważne, ale zostaję przy swoim zdaniu.”

4.3.5 Moje, czy ich – skąd biorą się moje myśli i przekonania. Mapa wpływów

Na wstępie pisaliśmy, że asertywność to umiejętność, która pomaga wrócić do siebie i podejmować decyzje w zgodzie ze sobą – nawet jeśli to trudne. A trudne jest często dlatego, że w naszej głowie słyszemy wiele głosów. W kolejnym rozdziale znajdziesz szerszy opis dotyczący mapy wpływów, jednak już teraz zapraszamy Cię do krótkiego ćwiczenia, aby sprawdzić – kto podpowiada Ci i stara się wpłynąć na Twoje decyzje “siedząc” w Twojej głowie. Zapraszamy do zastanowienia się, czy nadal ten głos i jego wypowiedzi są Ważne dla Ciebie i aktualne.

Pomaga zrozumieć, kto i w jaki sposób wpływa na Twoje decyzje.

Jak to zrobić:

1. Narysuj siebie na środku kartki.
2. Wokół wpisz osoby lub grupy, które Cię kształtują: rodzice, znajomi, nauczyciele, media, autorytety.
3. Przy każdej zapisz:
 - Co mówią? Co słyszysz, pamiętasz z ich przekazów?
 - Jak się z tym czujesz?
 - Czy chcesz się tym kierować?

To ćwiczenie daje dużą jasność: które głosy Cię wspierają, a które Cię ograniczają. Odrożnienie tego co Twoje od tego co wnoszą inni pomaga w stawaniu się asertywnym. Dla przypomnienia również warto powiedzieć, że niektóre z tych głosów będą nadal aktualne i przydatne – warto je docenić, a za jakiś czas znowu sprawdzić.

Zapamiętaj:

- Asertywność nie oznacza bycia bez emocji – wręcz przeciwnie. Emocje pomagają Ci określić, co dla Ciebie ważne.
- Masz prawo do własnego zdania, tempa rozwoju i decyzji – nawet jeśli ktoś się z tym nie zgadza.
- Można być asertywnym w różnym stopniu, w różnych relacjach. To proces – nie ocenia się go w kategoriach „dobry/zły”, tylko „świadomy/nieświadomy”.
- Asertywność buduje się przez codzienną praktykę – od małych sytuacji po te trudniejsze.



5 STRACH PRZED ZMIANĄ I ODRZUCENIEM

Zmiana – czy to pracy, kierunku studiów, miejsca zamieszkania – wiąże się z ryzykiem i niepewnością. Dlatego naturalną reakcją jest strach. To nie oznaka słabości, lecz instynkt chroniący nas przed nieznanym. Problem pojawia się wtedy, gdy ten strach blokuje rozwój – zamiast wspierać refleksję.

Odrzucenie z kolei to jedno z najtrudniejszych doświadczeń psychicznych – często odbierane jako **zagrożenie dla tożsamości** („nie jestem wystarczająco dobry/a”). Warto nauczyć się odróżniać **odrzuć decyzji** (np. „nie zatrudnimy Cię teraz”) od **odrzuć osoby** (które najczęściej nie ma miejsca, a wynika z naszego lęku lub niewłaściwej komunikacji).

5.1 SKĄD BIERZE SIĘ STRACH PRZED ZMIANĄ?

Zmiana zawsze wiąże się z nieznanym, podjęciem pewnego ryzyka i świadomością, że nie wszystko może pójść zgodnie z naszą myślą – a mózg nie lubi tego, czego nie zna. Dlatego w naturalny sposób uruchamia w nas strach. Oto cztery najczęstsze źródła tego lęku:

- **Niepewność – „Nie wiem, co będzie – lepiej zostać w znanym”**

Czujemy się bezpiecznie, gdy wiemy, czego się spodziewać. Nawet jeśli obecna sytuacja nas frustruje (np. nielubiana praca), to przynajmniej jest znajoma. Zmiana oznacza ryzyko – a nasz mózg woli przewidywalność niż „coś nowego”, nawet jeśli to coś może być lepsze.

Przykład: „W obecnej pracy nie mam możliwości rozwoju, ale wiem, co robię. Boję się nowej, bo mogę nie dać rady.”

- **Lęk przed porażką – „Co jeśli mi się nie uda i się ośmieszę?”**

Czasem boimy się, że nie spełnimy oczekiwań – swoich lub innych. Obawiamy się, że nie poradzimy sobie, popełnimy błędy, zostaniemy ocenieni. W głowie pojawiają się czarne scenariusze – mimo że jeszcze nic się nie wydarzyło.

Przykład: „Chciałem aplikować na to stanowisko, ale pomyślałem, że pewnie i tak nie jestem wystarczająco dobry.”



- **Presja społeczna – „Rodzice będą rozczarowani, znajomi mnie nie rozumieją”**

Nie działamy w próżni – często nasze decyzje są silnie związane z opiniami bliskich. Jeśli rozważamy coś innego niż „typowa ścieżka”, pojawia się obawa przed oceną, niezrozumieniem czy konfliktem. Strach nie dotyczy tylko zmiany, ale też tego, jak zostanie odebrana.

Przykład: „Moi rodzice uważają, że powinnam zostać prawniczką. A ja marzę o pracy kreatywnej – i boję się im o tym powiedzieć.”

- **Utrata kontroli – „W nowej pracy mogę się nie odnaleźć, nie wiem co mam robić.”**

Znamy swoje miejsce w obecnym układzie – wiemy, jak się poruszać, jakie są zasady. W nowym środowisku wszystko trzeba odkrywać od nowa. To może dawać poczucie chaosu, braku wpływu – a to z kolei wzmaga stres.

Przykład: „Nie wiem, czy dam radę w tak dynamicznej firmie. W starej miałem jasno określone zadania, a tu wszystko zmienia się co tydzień.”

Ciekawostka psychologiczna:

Badania pokazują, że mózg traktuje niepewność jako większe zagrożenie niż ból fizyczny. To tłumaczy, dlaczego ludzie często zostają w znanym, ale niezdrowym środowisku – np. toksycznej pracy – zamiast spróbować czegoś nowego.

Ćwiczenie: „Co mnie powstrzymuje?” – rozpoznawanie strachu przed zmianą

Cel: uświadomić sobie, co konkretnie budzi Twój lęk przed zmianą i co za nim stoi.

Krok 1: Wybierz jedną zmianę, o której myślisz (np. zmiana pracy, przeprowadzka, rozpoczęcie studiów, zakończenie relacji).

Zapisz ją krótko: **„Chcę, ale boję się...”**

Krok 2: Dokończ zdanie minimum 5 razy:

„Boję się, że...”

Np.

- Boję się, że sobie nie poradzę.
- Boję się, że inni mnie ocenią.
- Boję się, że stracę bezpieczeństwo.
- Boję się, że popełnię błąd.
- Boję się, że zawiodę bliskich.

Krok 3: Obok każdego Boję się, że ... napisz odpowiedzi na następujące pytania:

- Skąd się bierze ten lęk?
- Czy to fakt, czy tylko myśl?
- Co bym zrobił/zrobiła, gdybym się tego nie bała?

Krok 4: Zapisz jedną małą rzecz, jaką możesz zrobić mimo tego lęku.

5.2 CZYM JEST ODRZUCENIE – I JAK JE ROZBROIĆ?

Odrzucenie, brak akceptacji to jedno z najbardziej bolesnych doświadczeń psychicznych – i nie bez powodu. Nasz mózg odbiera je jak ból fizyczny. W dawnych czasach odrzucenie przez grupę oznaczało zagrożenie życia – dlatego dzisiaj emocjonalnie reagujemy tak silnie.

Często odmowę przyjęcia traktujemy właśnie w taki sposób i to powoduje, że trudniej nam szukać dalej. Warto bardziej świadomie podchodzić do sytuacji odmowy, aby nie traktować jej jako generalnego odrzucenia naszej osoby, a zrozumieć powody. To może budować nasze poczucie spokoju lub mobilizować nas do rozwoju, jeśli brakuje nam kompetencji w wymarzonej roli zawodowej.



- **Odmowa przyjęcia do pracy nie mówi nic o Twojej wartości jako osoby**

Jeśli ktoś nie przyjął Cię do pracy, nie odpowiedział na CV, albo wybrał innego kandydata – to nie znaczy, że jesteś „gorszy/a”. To często kwestia potrzeb, budżetu, profilu zespołu, a nie „oceny człowieka”. Czasem nie mamy danej kompetencji, ale to nie oznacza, że wszędzie nie będzie dla nas miejsca. Warto dowiadywać się z jakiego powodu nie została em przyjęty na dane stanowisko, aby pogłębiać wiedzę o danej roli lub weryfikować swoje założenia.

Przykład: „Nie zatrudnili mnie, bo szukali kogoś z językiem niemieckim – mam inne mocne strony, rozumiem tę decyzję.”

- **Można się na odmowę przygotować – mieć plan B (i C)**

Nie chodzi o to, żeby zakładać porażkę, ale żeby wiedzieć: „Jeśli tu się nie dostanę, to mam inną opcję”. To daje psychiczne bezpieczeństwo i pozwala działać z większym spokojem.

Przykład: „Jeśli nie dostanę tej pracy, to zgłoszę się do fundacji, jako wolontariusz i podszkolę się przez wakacje.”



- **.Największym zagrożeniem nie jest odrzucenie, czy odmowa – tylko unikanie działania wynikające z leku przed nim.**

Unikanie rozmowy, rezygnowanie z aplikowania, rezygnowanie z marzeń – wszystko po to, by nie usłyszeć „nie”. To często podświadome poszukiwanie argumentów związanych z tym, aby nie narażać siebie na odmowę, jeszcze poczekam, mam zaplanowany wyjazd to napisze do tej firmy, jak wrócę.

Warto redefiniować sobie odmowę i poszukiwać nauki w kolejnych doświadczeniach. Sprzedawcy często mówią: Każde „nie” przybliży nas do lepszego „tak”. Dlaczego? Bo dowiadujemy się więcej na temat potrzeb naszych i rekrutera, uczy się jak lepiej pokazać swoje kompetencje, jak trafniej odpowiedzieć na pytania

Takie podejście może pomóc nam zwiększyć odwagę do częstszego aplikowania na stanowiska, na których nam zależy.

Przykład: „Bałem się iść na rozmowę, bo myślałem, że się nie nadaję. Ale w końcu się zgłosiłem – i nie wybrali mnie, jednak dostałem dobry feedback i więcej pewności siebie na następne rozmowy.”

5.3 JAK SOBIE Z TYM RADZIĆ? NARZĘDZIA I STRATEGIE

Strach przed zmianą czy odrzuceniem nie zniknie całkowicie – ale można nauczyć się z nim żyć i działać mimo niego. Kluczowe jest, by nie czekać na moment, kiedy „przestaniemy się bać”, tylko zacząć korzystać z prostych narzędzi, które pomagają działać z większym spokojem i świadomością. Oto kilka sprawdzonych metod:

- **Wizualizacja pozytywnego scenariusza**

Wyobraź sobie krok po kroku, jak przebiega sytuacja, której się obawiasz – ale z dobrym zakończeniem. Mózg trenuje „na sucho”, jakby to działało się naprawdę – więc gdy przyjdzie prawdziwy moment, stres jest mniejszy. Możesz komuś opowiedzieć o tej sytuacji i przedstawić, jak się zachowasz.

Przykład:

Przed rozmową o podwyżkę wyobrażam sobie, że spokojnie przedstawiam argumenty, mówię jasno o swoich potrzebach, a druga strona mnie słucha z uwagą. Mówiąc to budujesz od razu scenariusz i plan działania. Będziesz przygotowan_.

- **Skalowanie ryzyka (ćwiczenie „najgorszy scenariusz”)**

Zadaj sobie pytania:

- „Co najgorszego może się stać?”
- „Jakie są realne konsekwencje?”
- „Co mogę zrobić, jeśli tak się stanie?”

Przykład:

Nie dostanę tej pracy → poczuję rozczarowanie → odpocznę dzień → skorzytam z feedbacku, poprawię CV i spróbuję gdzie indziej.

Nie dostanę tej pracy → rodzice będą rozczarowani → jednak kochają mnie i szybko im minie smutek → zrobimy sobie przerwę w kontaktach → a ja będę miał kolejne doświadczenie, aby lepiej działać na kolejnych rozmowach rekrutacyjnych

To ćwiczenie odczarowuje lęk – nagle okazuje się, że najgorsze wcale nie jest „końcem świata”.

- **Zgoda na emocje – emocja to nie wyrok**

„Czuję strach, ale to nie znaczy, że nie mogę działać.” Nie musisz czuć się pewnie, by zrobić pierwszy krok. Możesz być zestresowany_a, a mimo to zadziałać. To bardzo odważne ;)

Przykład:

Przyznaję przed sobą: „Tak, boję się, że mnie ocenią – i mimo tego idę na tę rozmowę.”

Kontakt z emocjami jest bardzo ważną kompetencją, a nazwanie emocji, które czujesz pozwala je uspokoić lub zaangażować dla siebie.

SMALL STEPS
are OKAY

- **Metoda małych kroków**

Nie musisz od razu rzucać studiów, przeprowadzać się ani zmieniać wszystkiego w jeden dzień. Działaj stopniowo – to obniża napięcie i buduje pewność siebie.

Krokowy przykład:

1. Znajduję osobę z branży i proszę o 15-minutową rozmowę.
2. Uzupełniam swoje CV / profil LinkedIn.
3. Wysyłam jedną aplikację do firmy, która mnie ciekawi.
4. Umawiam się na rozmowę – jako próbę, nie egzamin.

Ćwiczenie:

Każdy z nas już przeszedł trudne zmiany – wystarczy je sobie przypomnieć: Zmiana szkoły? Egzamin? Przeprowadzka? Zerwanie?

→ Co Ci wtedy pomogło? Jakie umiejętności, wsparcie, sposób myślenia? Zebranie takich doświadczeń wzmacnia poczucie: „Jeśli wtedy sobie poradziłem_am – teraz też mogę”. Możesz zapisać, co wtedy wzmacniało Twoją sprawczość i teraz również z tego skorzystać.

Możesz też wrócić do rozdziału dotyczącego celów i tam rozbić swój cele na kawałki i konkretne małe kroki, które będą zbliżały Cię do realizacji.

5.4 WSPARCIE SPOŁECZNE – NIE JESTEŚ SAM_A

Wsparcie społeczne to sieć relacji, które pomagają nam radzić sobie z trudnościami i czerpać radość z życia. Każdy z nas – nawet jeśli czasem tego nie czuje – ma wokół siebie ludzi, którzy mogą wspierać: rodzinę, przyjaciół, nauczycieli, znajomych, a czasem także specjalistów. Korzystanie z ich obecności to nie oznaka słabości, ale siły i umiejętności dbania o siebie. Dzięki wsparciu łatwiej podejmować decyzje, przechodzić przez zmiany i odzyskiwać równowagę w trudnych momentach. Rozmowa z kimś zaufanym może:

- pomóc obniżyć napięcie,
- uporządkować myśli,
- dać inną perspektywę.

Jeśli nie masz takiej osoby w otoczeniu – są dostępne grupy wsparcia, mentoringi, organizacje studenckie, a nawet profesjonalna pomoc psychologiczna.

Pamiętaj!

- Strach przed zmianą to znak, że wchodzisz w obszar rozwoju, a błędy są naturalnym etapem uczenia się.
- Odrzucenie nie definiuje Twojej wartości – to element życia, który można przeżyć i przekształcić w lekcję.
- Zamiast czekać na idealny moment, trenuj odwagę w małych sytuacjach – to buduje długoterminową odporność psychiczną i zawodową.



6 ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA, ZMIANY I ROZWÓJ

Odporność psychiczna to zdolność do radzenia sobie w trudnych sytuacjach, do podnoszenia się po porażkach i adaptowania się do zmian – bez utraty kierunku i poczucia własnej wartości. Nie oznacza „braku emocji” czy „bycia twardym”, lecz elastyczność i zdolność do utrzymania działania mimo stresu.

W kontekście życia zawodowego, odporność psychiczna to umiejętność działania pomimo:

- utraty pracy lub odmowy,
- kryzysu motywacyjnego,
- frustracji związanej z niepewnością lub nadmiarem obowiązków,
- zmian, których się nie spodziewaliśmy.

6.1 GROWTH MINDSET VS. FIXED MINDSET (CAROL DWECK)

Carol Dweck opracowała koncepcję growth mindset i fixed mindset na bazie wieloletnich badań nad motywacją, samooceną i podejściem do porażki, prowadzonych od lat 70. XX wieku. Koncepcja Dweck opiera się na eksperymentach psychologicznych, obserwacjach w środowisku szkolnym i akademickim oraz długofalowych badaniach nad tym, jak nasze przekonania wpływają na uczenie się, motywację i radzenie sobie z trudnościami. W wyniku swoich obserwacji Dweck zdefiniowała dwa podejścia wpływające na nasz rozwój i wyniki:

Growth mindset

(nastawienie na rozwój)

to wiara w to, że umiejętności i inteligencję można rozwijać dzięki wysiłkowi, nauce i praktyce. Osoby z nastawieniem na rozwój chętnie podejmują wyzwania, uczą się na błędach i traktują trudności jako szansę na rozwój.

Fixed mindset

(nastawienie na trwałość)

to przekonanie, że nasze zdolności, inteligencja czy talenty są stałe i nie da się ich znacząco zmienić. Osoby z takim nastawieniem unikają wyzwań, boją się porażek i często szybko się poddają, wierząc, że „albo coś się umie, albo nie”.

Zmiana nastawienia z „fixed” na „growth” pomaga budować odporność, motywację i gotowość do działania – szczególnie ważne na początku drogi zawodowej.

Przykłady przekonań i reakcji

Osoba z nastawieniem na trwałość może myśleć: „Nie jestem dobry z matematyki, więc nie ma sensu próbować”, „Skoro mi nie wychodzi, to znaczy, że się do tego nie nadaję”. Unika wyzwań, bo nie chce się ośmieszyć lub zawieść innych. Gdy coś idzie nie tak, szybko się poddaje.

Osoba z nastawieniem na rozwój podejrze do tego inaczej: „Nie umiem tego jeszcze, ale mogę się nauczyć”, „To trudne, ale ciekawe – spróbuję inaczej”, „Popełniłem błąd – co mogę z tego wyciągnąć?”. Taka postawa sprawia, że łatwiej podejmować nowe wyzwania i iść dalej mimo trudności.



Proste ćwiczenia, które możesz wykonać

Ćwiczenie: Złap swoje przekonanie i przepisz je

Pomyśl o sytuacji, w której ostatnio coś Ci nie wyszło albo zrezygnowałeś z działania z obawy przed porażką. Zapisz, co wtedy pomyślałeś.

Na przykład: „Nie nadaję się do wystąpień publicznych”. Teraz spróbuj przekształcić tę myśl w wersję wspierającą, zgodną z nastawieniem na rozwój, np.: „Wystąpienia mnie stresują, ale mogę się tego nauczyć i ćwiczyć krok po kroku”. To ćwiczenie pomaga zauważać szkodliwe schematy myślenia i je świadomie zmieniać.

Ćwiczenie: Mój rozwój – dziennik „jeszcze”

Weź kartkę lub załóż notatkę w telefonie. Wypisz trzy rzeczy, których jeszcze nie umiesz albo które Cię frustrują. Przy każdej dopisz słowo „jeszcze”,

Na przykład:

- „Nie umiem dobrze zarządzać pieniędzmi... jeszcze”,
- „Nie wiem, co chcę robić w życiu... jeszcze”.

Następnie dopisz jeden krok, który możesz zrobić, żeby się zbliżyć do celu. To proste, ale skuteczne narzędzie budujące świadomość, że rozwój to proces – a nie etykieta.

Ćwiczenie: Moje przekonania – Growth vs. Fixed

1. Wybierz obszar, na którym Ci teraz zależy, np.:

- nauka nowej umiejętności,
- praca/zawód,
- relacje,
- radzenie sobie z porażką.

2. Przeczytaj poniższe zdania i zaznacz te, z którymi się zgadzasz:

Zestaw A – Fixed mindset:

- „Jeśli muszę się bardzo starać, to znaczy, że nie jestem w tym dobry/a.”
- „Porażki są dowodem, że lepiej zająć się czymś innym.”
- „Ludzie mają pewne zdolności i niewiele da się z tym zrobić.”
- „Krytyka sprawia, że czuję się słaby/a – wolę jej unikać.”

Zestaw B – Growth mindset:

- „Wysiłek jest częścią rozwoju – uczę się przez działanie.”
- „Porażki pokazują, czego jeszcze nie wiem – to informacja, nie wyrok.”
- „Umiejętności można rozwijać, jeśli się ćwiczy i uczy.”
- „Konstruktywna informacja zwrotna pomaga mi rosnąć.”

3. Zastanów się:

- Których zaznaczyłeś więcej – z zestawu A czy B?
- Czy w niektórych obszarach życia Twoje podejście jest bardziej rozwojowe, a w innych bardziej zamknięte?
- Co możesz zmienić, by spojrzeć na trudność jako szansę?

Wskazówka: Growth mindset to nie „magiczne myślenie”, tylko decyzja, by **patrzeć na wyzwania jak na okazję do nauki**, a nie test własnej wartości.

Nawet jedna zmiana w sposobie myślenia może otworzyć Ci nową drogę. Zajrzyj do rozdziału Strach przed zmianą i odrzuceniem – znajdziesz tam sposoby, ja zacząć działać.

Ciekawostka: Badania wykazały, że osoby z growth mindset częściej osiągną sukcesy w dłuższej perspektywie, nawet jeśli ich start był „słabszy”.

6.2 TECHNIKI RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Stres i lęk to naturalne reakcje organizmu na to, co uznajemy za zagrożenie – może to być egzamin, rozmowa kwalifikacyjna, niepewna przyszłość albo zmiana, której się boimy. Kluczem nie jest „pozbycie się” tych emocji, lecz nauczenie się, jak z nimi być i działać mimo ich obecności. Są proste, dostępne techniki, które pomagają uspokoić ciało, wyciszyć umysł i odzyskać kontrolę.

6.2.1 **Odporność psychiczna – coś, co się buduje**

Często myślimy, że odporność to cecha: „ktoś ją ma albo nie”. Tymczasem odporność to **proces uczenia się, jak wstawać po trudnych sytuacjach** i jak wracać do równowagi. Można ją wzmacniać – dzień po dniu.

Jedną z metod jest **zbieranie dowodów przetrwania** – przypomnienie sobie sytuacji, które były dla Ciebie trudne, ale udało Ci się je przetrwać. To daje siłę i wiarę w siebie.

Odporność rośnie też w relacjach – kiedy dzielimy się emocjami, szukamy wsparcia, jesteśmy autentyczni. To nie samotne bohaterstwo, ale siła relacyjna.

I co bardzo ważne: **regeneracja to część odporności**. Sen, odpoczynek, relaks – to nie nagroda po pracy, ale warunek, żeby móc działać. Bez odpoczynku żadna siła psychiczna nie wytrzyma.

6.2.2 **Microlearning – rozwijaj się małymi krokami**

Rozwój nie musi oznaczać wielkich szkoleń i ogromu czasu. **Microlearning** to podejście, w którym uczysz się krótko, ale często – 5–15 minut dziennie. Może to być jeden artykuł, krótki odcinek podcastu, ćwiczenie z kursu online.

Samorozwój może obejmować też rzeczy praktyczne: budowanie profilu zawodowego, uczenie się obsługi prostych narzędzi jak Canva, Excel, Notion czy ChatGPT. To małe umiejętności, które procentują w pracy i życiu.

Możesz też wprowadzać **wyzwania rozwojowe** – np. codziennie pytać o informację zwrotną, uczyć się nowego słowa w języku obcym, albo przez 30 dni tworzyć portfolio. To buduje nie tylko wiedzę, ale też pewność siebie i elastyczność.

6.2.3 Psychologiczna elastyczność – klucz do działania mimo trudnych emocji

Psychologiczna elastyczność to umiejętność trzymania się swoich wartości nawet wtedy, gdy pojawiają się lęk, niepewność czy stres. Nie polega na pozbyciu się emocji, ale na tym, by działać mimo ich obecności.

Pomocne pytania, które możesz sobie zadać:

- Co jest dla mnie ważne w tej sytuacji, mimo że się boję?
- Jak mogę zrobić mały krok, mimo że nie czuję się gotowy?
- Czasem wystarczy jeden drobny krok, żeby przerwać spiralę unikania i wrócić do kontaktu ze sobą.



Przydatne ćwiczenia wspierające w sytuacjach wysokiego stresu:



W dzisiejszym, dynamicznym i często nieprzewidywalnym świecie stres, zmiany i niepewność są na porządku dziennym. Dlatego **odporność psychiczna, elastyczność w myśleniu i gotowość do rozwoju** nie są już czymś „dodatkowym” czy „dla wybranych” – stają się podstawowymi umiejętnościami potrzebnymi, by radzić sobie ze światem i tworzyć życie na własnych zasadach.

Odporność psychiczna nie oznacza bycia twardym i niewzruszonym. To raczej zdolność, by się podnosić po trudnościach, wyciągać wnioski i próbować dalej – nawet jeśli czasem wolniej, z lękiem czy zmęczeniem. To wewnętrzna siła, którą można budować codziennymi wyborami, troską o siebie i szukaniem wsparcia wtedy, gdy jest potrzebne.

Psychologiczna elastyczność pozwala nie blokować się na trudne emocje. Uczy, że nie musimy czekać na idealny moment, aż lęk zniknie – możemy działać mimo niego. Dzięki temu wracamy do tego, co dla nas ważne, zamiast stać w miejscu sparaliżowani strachem.

Rozwój osobisty to nie wyścig. Nie chodzi o to, by codziennie robić więcej i szybciej, ale by iść w stronę, która ma dla Ciebie sens – we własnym rytmie, zgodnie z Twoimi wartościami. Czasem będzie to mikro krok, czasem tylko zmiana sposobu myślenia – i to wystarczy.

Pamiętaj, że naprawdę możesz się tego nauczyć. Masz wpływ na swoje nastawienie, nawyki i wybory. Nie musisz być gotowy na wszystko – wystarczy, że jesteś gotowy spróbować.

To nie perfekcja, ale konsekwencja buduje Twoją siłę. Po swojemu. W swoim tempie. Bez porównań, bez presji. Tak wygląda prawdziwy rozwój – taki, który zostaje z Tobą na dłużej.

7 PODSUMOWANIE

Wejście na rynek pracy to jeden z ważniejszych momentów w życiu – pełen nadziei, ale też niepewności. To czas podejmowania pierwszych decyzji zawodowych, mierzenia się z oczekiwaniami otoczenia i odkrywania, kim tak naprawdę chcemy być jako dorośli ludzie.

W tym procesie nie chodzi o to, by od razu wiedzieć wszystko i wybrać „idealną” ścieżkę, ale by **eksperymentować, uczyć się na bieżąco i dawać sobie prawo do zmiany**. Zamiast traktować pierwszą pracę jako ostateczny wybór, warto spojrzeć na nią jak na pole testów, okazję do poznania siebie, swoich kompetencji i preferencji.

Eksperymentowanie to nie chaos – to świadome próbowanie różnych opcji, zbieranie doświadczeń i wyciąganie wniosków. Dzięki temu z czasem lepiej rozumiemy, co nas motywuje, w jakim środowisku pracuje nam się najlepiej, czego chcemy unikać, a co rozwijać. Równoległe z działaniem warto rozwijać kompetencje miękkie i poznawać swoje mocne strony – np. przez diagnozę kompetencji, rozmowy z mentorami czy refleksję nad dotychczasowymi doświadczeniami.

Na początku drogi zawodowej warto też pamiętać, że **rynek pracy to nie tylko „wielkie korporacje” – ale również małe firmy, start-upy, działalność projektowa, freelancing czy sektor społeczny**. Każda z tych opcji daje inne możliwości i może być cennym etapem rozwoju. Ważne, by świadomie podejmować decyzje – i dawać sobie przestrzeń na korektę kursu, gdy coś przestaje być zgodne z nami.

Wejście w świat pracy to proces, który wymaga odwagi, elastyczności i zaufania do siebie. Nie musisz od razu znać wszystkich odpowiedzi. Wystarczy, że zrobisz pierwszy krok, będziesz otwarty na nowe doświadczenia i nauczysz się zadawać sobie dobre pytania. Bo to właśnie dzięki próbowaniu i refleksji budujesz swoją ścieżkę zawodową – unikalną i dopasowaną do Ciebie.



Współczesne narracje o pracy, szczególnie wśród młodych osób, ujawniają napięcie między wysokimi oczekiwaniami (spełnienie, pasja, niezależność) a realiami rynku pracy. Przekazy kulturowe i społeczne — zarówno z mediów społecznościowych, jak i otoczenia rodzinnego — wzmacniają presję natychmiastowego sukcesu zawodowego, co może prowadzić do frustracji i poczucia niespełnienia.

W świetle współczesnych teorii rozwoju kariery (np. Hall, 1996; Briscoe & Hall, 2006) warto promować podejście etapowe, elastyczne i oparte na samoświadomości. Praca nie musi być wyłącznie źródłem wyzysku – może być przestrzenią rozwoju, jeśli towarzyszy jej postawa sprawcza, gotowość do nauki i realistyczna ocena sytuacji.

Tym samym, konieczne jest budowanie nowego języka mówienia o pracy – takiego, który łączy aspiracje z odpowiedzialnością i wspiera młodych w budowaniu dojrzałej tożsamości zawodowej.

8 BIBLIOGRAFIA

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling*.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*.
- Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*.
- Autor, D. H. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent." *Science*.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*
- OECD (2023). *Labour Market Outlook*.
- Ulrich, D., Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma*

9 GLOSARIUSZ

Fixed mindset

Przekonanie, że zdolności jednostki są stałe i nie da się ich znacząco zmienić.

Odporność psychiczna

Zdolność do radzenia sobie ze stresem, stawiania czoła wyzwaniom i kontynuowania dążenia do celów pomimo trudności.

Elastyczność psychologiczna

Umiejętność działania w zgodzie z własnymi wartościami, nawet w obliczu nieprzyjemnych emocji.

Budżet osobisty

Plan finansowy określający dochody, wydatki i oszczędności, mający na celu efektywne zarządzanie decyzjami finansowymi.

Próg bezpieczeństwa finansowego

Kwota zapewniająca zabezpieczenie kosztów utrzymania na kilka miesięcy w razie nieprzewidzianych zdarzeń.

Fundusz Wolności

Oszczędności przeznaczone na rozwój osobisty lub zmiany życiowe, zapewniające elastyczność wykraczającą poza potrzeby przetrwania.

Umowa o pracę

Formalna umowa zapewniająca stabilne warunki pracy, świadczenia i ochronę prawną na mocy prawa pracy.

B2B

Forma niezależnej współpracy, w której jedno przedsiębiorstwo świadczy usługi drugiemu, zamiast być jego pracownikiem.

Start-up

Młoda, innowacyjna firma, której celem jest rozwijanie nowego produktu lub usługi, zazwyczaj w szybko zmieniającym się otoczeniu.

Wartości

Podstawowe przekonania, którymi kierujemy się podejmując decyzje, podejmując zachowania i ustalając priorytety w życiu i pracy.

Cele SMART

Cele, które są konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie.

**Odrzucenie/Od
mowa**

Doświadczenie odrzucenia lub nieprzyjęcia nie określa wartości osobistej.

**Technika
Zdartej Płyty**

Zdolność do radzenia sobie ze stresem, stawiania czoła wyzwaniom i kontynuowania dążenia do celów pomimo trudności, poprzez konsekwentne powtarzanie swoich argumentów.

GOTOWOŚĆ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

Ten e-book, to jedno z trzech opracowań, przygotowanych przez zespół projektu HIRE-FIRE. Osoby pracujące z młodzieżą, pedagodzy, doradcy zawodowi i młodzi ludzie, wchodzący w świat kariery zawodowej połączyli siły, aby wspierać Cię w poszukiwaniu swojego miejsca na rynku pracy.

Skorzystaj z naszych materiałów:

- e-book *Zacznij Mądrze!* - o błędach, których możesz uniknąć podczas poruszania się po rynku pracy
- kurs nawigowania po rynku pracy na platformie <https://hirefireproject.eu>
- krótkie filmy informacyjne przedstawiające rozwiązania głównych problemów i błędów popełnianych w sferze zawodowej.

Partnerzy projektu:



Brainstream



Obserwuj:



Ten e-book jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa-Na Tych Samych Warunkach 4.0 Międzynarodowa (CC BY-SA 4.0). Pełny tekst licencji można znaleźć pod adresem: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**Publikacja bezpłatna
Opracowano w CanvaPro**