



**POZNAJ SIEBIE -
TO MA ZNACZENIE!**



SPIIS TREŚCI

1. DLACZEGO POZNANIE SIEBIE MA ZNACZENIE?	3
1.1 Co dokładnie znaczy „poznać siebie”?	4
2. JAK ODRÓŻNIĆ TALENTY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE?	7
2.1 Co to są talenty, mocne strony, umiejętności i kompetencje?	7
2.2 Jak możesz rozpoznać swoje mocne strony?	8
3. JAK OSWOIĆ LĘK PRZED ZWOLNIENIEM Z PRACY	10
3.1 Co to właściwie jest job insecurity?	10
4. JAK UŁOŻYĆ PLAN KARIERY, KTÓRY DZIAŁA W REALNYM ŚWIECIE	13
5. JAK (I GDZIE) SZUKAĆ POMOCY NA RYNKU PRACY	16
6. TESTY I KWESTIONARIUSZE – JAK MĄDRZE KORZYSTAĆ Z PSYCHOMETRII	18
6.1 Jak wybrać test? Zależy, co chcesz poznać	19
6.2 Po diagnozie – co dalej?	21
7. NASTAWIENIE (MINDSET) – MIĘSIEŃ, KTÓRY ROŚNIE OD MAŁYCH OBCIĄŻEŃ	22

1. DLACZEGO POZNANIE SIEBIE MA ZNACZENIE?

Wyobraź sobie, że odpalasz grę RPG i biegniesz na smoka, nie znając swoich punktów życia ani siły ataku. Absurd? Na rynku pracy dzieje się podobnie, gdy wybierasz staż czy kierunek studiów bez wiedzy, w czym jesteś dobry, co Cię kręci i jakie masz granice.

Dlaczego te pytania są ważne? Bo chwile pełnego zaangażowania – tzw. flow – to najprostszy drogowskaz Twoich mocnych stron i wartości.

Zatrzymaj się na chwilę i zapytaj siebie:



Kiedy ostatnio czułeś, że czas przestaje istnieć podczas zadania lub hobby?



Co dokładnie Cię wtedy napędzało – talent (np. analityczne myślenie), wartość (np. pomaganie innym), a może sam temat (np. ekologia)?

Podsumowanie mini-refleksji: Zanotuj jedno słowo opisujące tę sytuację (np. „analiza”, „kreacja”, „pomoc”). To Twój pierwszy trop do budowania „mapy siebie”.

Po co ten trop? W kolejnym kroku pokażę Ci, jak odróżnić, czy to naturalny talent, wyuczona umiejętność czy po prostu fascynujący temat.

1.1. CO DOKŁADNIE ZNACZY „POZNAĆ SIEBIE”?

Zanim przejdziemy do ćwiczeń, ustalmy słownik:
talent ≠ umiejętność ≠ kompetencja. Ta różnica przyda Ci się przy każdej rozmowie z rekruterem

Element	Definicja „po ludzku”	Jak sprawdzić?
Talent	„Robię to łatwiej niż inni, bez długiej nauki.”	“W szkole/na uczelni nie musiałeś długo trenować, a i tak byłeś w czołówce.
Umiejętność	„Nauczyłem się tego z tutoriali, kursów.”	Sprawdź, ile godzin praktyki masz w tym zadaniu.
Kompetencja	„Potrafię to robić w realnej sytuacji, pod presją.”	Ktoś płaci lub prosi Cię o ten efekt.

Dlaczego Cię to obchodzi? Bo rekruter pyta o kompetencje, mentor myśli o talentach, a Ty zapisujesz w CV umiejętności. Jasny podział zapobiega nieporozumieniom.

ĆWICZENIE: „MOJE WARTOŚCI W PRAKTYCE”

Po co je robić? Żeby Twoje CV i wybrane oferty nie były przypadkowe, tylko przefiltrowane przez to, co dla Ciebie naprawdę ważne.

KROK 1:

Zapisz 3 swoje kluczowe wartości.

KROK 2:

Wypisz sytuacje w pracy, w których ta wartość będzie widoczna (rekrutacja, onboarding, projekt).

KROK 3:

Oznacz, co jest „miło mieć”, a co „muszę mieć”.

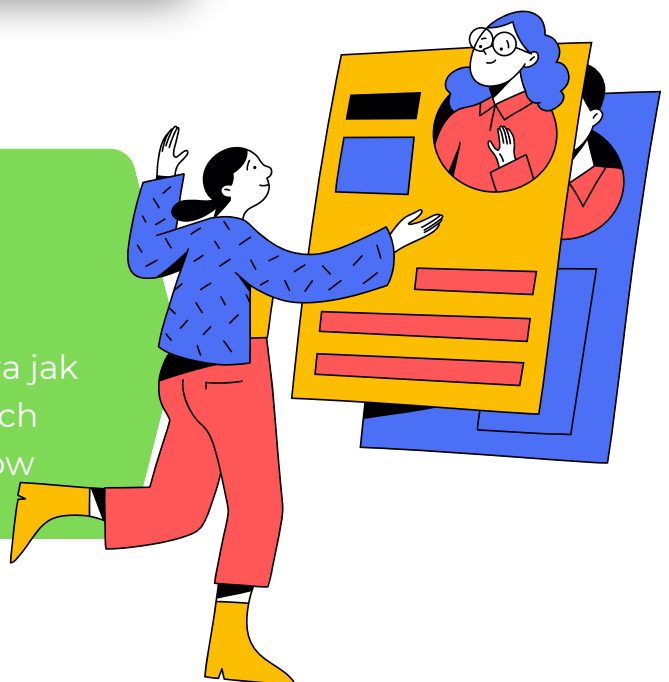
KROK 4:

Ułóż pytanie do rekrutera, by sprawdzić obecność danej wartości.

Przykład (wartość = autonomia):

„W jaki sposób w Państwa firmie można proponować własne rozwiązania?”

Wskazówka: Potraktuj odpowiedź rekrutera jak check-listę – jeśli nie zobaczysz w niej swoich must-have, przechodzisz dalej bez wyrzutów sumienia.



Pierwszy mikro-krok

Poznanie siebie = latarka. Im jaśniejsze światło, tym mniej przypadkowych decyzji.

Twój mikro-krok na ten tydzień:

Wybierz jedną wartość z ćwiczenia i użyj jej jako filtra przy przeglądaniu ofert stażu. Zapisz w notatce, które ogłoszenia „przechodzą” filtr, a które odpadają – i dlaczego.

Na koniec pamiętaj:

Nie istnieje etat, który spełni wszystkie Twoje oczekiwania. Zatrudnienie to sztuka kompromisu pomiędzy Twoimi potrzebami (sens, elastyczność, bezpieczeństwo) a realnym pakietem, jaki może zaoferować firma. Badania o dopasowaniu człowiek-stanowisko pokazują, że pełna zgodność jest wyjątkiem (Edwards et al., 2006). Najważniejsze, żeby bilans wychodził na plus – a decyzja zawsze należy do Ciebie.



Wskazówka na dalszą drogę: przy każdej nowej okazji zawodowej zadaj sobie dwa pytania:

- „Którą z moich wartości ta praca spełnia?”
- „Jaką niedogodność mogę zaakceptować w zamian?”

Jeśli odpowiedź brzmi „jest wart kompromisu” – śmiało ruszaj dalej. Jeśli nie – szukaj miejsca, gdzie Twoja latarka świeci jaśniej.

2. JAK ODRÓŻNIĆ TALENTY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE?

2.1 Co to są talenty, mocne strony, umiejętności i kompetencje?

Zanim zaczniesz szukać pracy albo myśleć o swojej przyszłości, warto dobrze poznać siebie – co Ci wychodzi, co lubisz i co możesz rozwijać. Żeby to zrobić, warto rozróżnić kilka pojęć, które często brzmią podobnie, ale oznaczają coś innego.

Talent to coś, z czym się rodzisz. To naturalna łatwość w czymś – np. ktoś ma talent do rysowania, inna osoba szybko uczy się języków, a jeszcze inna świetnie czuje ludzi i od razu łapie, co kto czuje.

Przykład: zawsze intuicyjnie wiesz, jak rozładować napiętą atmosferę – to może być talent do budowania relacji.

Mocna strona to talent, który rozwijasz i ćwiczysz w praktyce. Czyli coś, co nie tylko „masz w sobie”, ale też potrafisz z tego korzystać.

Przykład: jeśli masz talent do opowiadania historii i ćwiczysz to, występując na scenie lub prowadząc social media – to staje się Twoją mocną stroną.

Umiejętność to konkretna rzecz, którą potrafisz zrobić – możesz się jej nauczyć w szkole, w pracy, samodzielnie lub przez doświadczenie.

Przykład: umiesz robić prezentacje w PowerPoincie, montować filmiki, pisać maile, gotować, organizować czas.

Kompetencja to połączenie wiedzy, umiejętności i postawy, które razem pomagają Ci dobrze działać w różnych sytuacjach.

Przykład: umiejętność pracy w zespole to kompetencja – bo musisz znać zasady współpracy, potrafić słuchać, mówić jasno i umieć się dogadać, nawet gdy są różnice.



2.2 Jak możesz rozpoznać swoje mocne strony?

Czasem trudno jest samemu zauważyć, w czym jesteśmy dobrzy. Oto kilka prostych sposobów:

1. Refleksja – zadaj sobie pytanie: Co przychodzi mi łatwo? Co lubię robić? W czym inni proszą mnie o pomoc?

Przykład: jeśli zawsze to Ty organizujesz wspólne wyjścia i każdy czeka na Twoje decyzje – możesz mieć talent organizacyjny.

2. Opinie innych osób – zapytaj znajomych, rodzinę, nauczycieli: W czym mnie widzicie? Co Wam się we mnie podoba?

Możesz być zaskoczony, co zauważają inni, a czego Ty nie doceniasz.

3. Analiza przeszłych sukcesów – przypomnij sobie sytuacje, kiedy coś Ci się udało albo czułeś dumę z siebie. Co wtedy robiłeś? Co Ci pomogło?

Przykład: może dobrze poszło Ci prowadzenie zbiórki, zorganizowanie turnieju albo rozmowa z kimś w trudnej sytuacji – to wszystko są sygnały Twoich mocnych stron.

Podsumowanie mini-refleksji:

Zanotuj po jednym przykładzie – te notatki przydadzą się w Kolejnym Ćwiczeniu.

Mini-słownik: talent ≠ mocna strona ≠ kompetencja

Pojęcie	Definicja „po ludzku”	Szybka próba „czy to mam?”
Talent	Naturalna łatwość + szybki postęp bez długiego treningu.	Robisz to lepiej od innych po 1-2 próbach.
Umiejętność	Umiejętność + powtarzalny rezultat	Potrafisz robić to osiągając efektywny rezultat i wiesz co się za tym kryje
Kompetencja	Wiedza + umiejętność i postawa	To coś co umiesz robić całkiem dobrze, niekoniecznie po mistrzowsku i chętnie to robisz

Dlaczego ważne? CV z listą „Word, Excel” nic nie mówi. CV z kompetencją „raport sprzedaży w Excelu w 24 h” pokazuje wartość od ręki.

ĆWICZENIE: „PIĘĆ TROPÓW TALENTU”

Cel: wychwycić ukryte talenty, które możesz przekuć w kompetencje.
Przykład:

Trop	Opis	
Szybka nauka	Łapiesz nowe narzędzie w godziny.	
Energia	Po zadaniu czujesz przypływ sił.	
Powtarzalny sukces	Wynik powtarza się ≥ 2 razy.	
Intuicja	„Widzisz” rozwiązanie bez analizy.	
Satysfakcja	Jesteś dumny i opowiadasz o tym.	

Zaznacz przy tropach pasujących do zadań z ostatniego miesiąca.
Wypisz 3-4 zadania z ≥ 3 znaczkami.

Jeśli odkryłeś talent to zaplanuj pierwszy krok rozwoju (projekt/kurs) z terminem w kalendarzu, aby stał się Twoją mocną stroną.

A teraz kieruj się na rynek pracy – może czeka właśnie na te talenty, byle zamienione w konkret!

Twój mikro-krok:

Rekruter widzi setki CV. To, co wyróżnia Twoje, to konkretny efekt poparty przykładem. Talenty pokazują potencjał, mocne strony, że dowozisz.
Co pół roku przejrzyj trzy obszary.



Talenty bez projektu? – znajdź wyzwanie.



Kompetencja traci świeżość? – odśwież umiejętność kursem lub praktyką.

3. JAK OSWOIĆ LĘK PRZED ZWOLNIENIEM Z PRACY?

Umowa na czas określony potrafi działać jak **pre-paid** – dopóki są „środki”, jest fun, ale w głowie siedzi myśl: „co, jeśli jutro wyłączą mi zasięg?”. OECD podaje, że młodzi na kontraktach czasowych **2 x częściej** zgłaszają niepokój o zatrudnienie niż rówieśnicy na etatach.

Dlaczego warto o tym mówić? Bo przewlekły strach przed zwolnieniem (job insecurity) zjada energię, którą mógłbyś włożyć w rozwój.

Zatrzymaj się i zapytaj siebie:

Co dokładnie martwi Cię najbardziej: utrata pieniędzy, reputacji czy poczucia celu?

Której z tych rzeczy masz dziś **plan B**, a której – zero planu?

Mini-wniosek: nazwany lęk = lęk oswojony. W kolejnych punktach pokażę Ci narzędzia, które zamienią obawy w konkretne kroki.

3.1 Co to właściwie jest job insecurity?

To nie „pewność, że Cię zwolnią”, tylko **subiektywne poczucie, że możesz nad tym nie zapanować**. Najczęstsze skutki:

- odkładanie kursów („po co, skoro i tak mogą mnie wymienić”),
- przyjmowanie każdej dodatkowej pracy z lęku, a nie z ambicji,
- spadek pewności siebie na rozmowach o podwyżkę.

Ćwiczenie: Checklista Praw Pracownika UE

Cel: odczarować procedurę wypowiedzenia i sprawdzić, co faktycznie jest zagrożone.

KROK 1. Weź swoją umowę + wyszukaj w EUR-Lex Dyrektywę 2019/1152.

KROK 2. Zakreśl w umowie: okres wypowiedzenia, przyczyny zwolnienia, odprawę.

KROK 3. Porównaj z dyrektywą – co jest gwarantowane, co negocjowalne, co niejasne.

KROK 4. Zadzwoń do bezpłatnego punktu prawnego (lista w powiatowym PUP) i potwierdź wątpliwości.

Wskazówka: już sama świadomość minimalnego okresu wypowiedzenia często obniża poziom lęku o kilka punktów w skali 1-10.

Ćwiczenie: Canvas Dywersyfikacji Kompetencji

Cel: żeby jedna firma nie była jedynym „gniazdkiem ładowania”.

KROK 1. Podziel kartkę na trzy kolumny: Zadanie | Kompetencja | Branże alternatywne.

KROK 2. Wpisz 5 zadań, które robisz w obecnej pracy.

KROK 3. Nazwij kompetencję stojącą za każdym zadaniem (np. „storytelling danych”).

KROK 4. Dopisz min. 2 branże, gdzie ta kompetencja jest tak samo cenna.

KROK 5. Zaznacz gwiazdką kompetencję powtarzającą się najczęściej – zapisz się na webinar lub mikro-projekt w jednej z nowych branż w ciągu 14 dni.

Dlaczego działa? Poszerzasz „poduszkę zatrudnialności” – masz gdzie wylądować, zanim w ogóle pojawi się zwolnienie.



Ćwiczenie: Dziennik Odporności 3 × 4

Cel: obniżyć fizjologiczne objawy stresu i utrzymać jasną głowę do planowania.

Moduł	Czas	Co robić?
Oddech pudełkowy	4 min.	4-4-4-4 (wdech-pauza-wydech-pauza)
Notatka wdzięczności	4 min.	Zapisz 3 rzeczy, które dziś poszły dobrze.
Check-in z partnerem	4 min.	Wymieńcie się 1 postępem z dnia.

Instrukcja: praktykuj 12 min dziennie przez tydzień, notując poziom napięcia (1-10). Większość osób widzi spadek o 2-3 pkt.

Lęk przed zwolnieniem to **sygnał**, nie wyrok. Odpowiedz na niego trzema ruchami:

- **Prawo:** wiesz, co Ci się należy.
- **Kompetencje:** masz plan B w innej branży.
- **Psychika:** codzienny reset stresu, żeby nie wyłączył logicznego myślenia.

4. JAK UŁOŻYĆ PLAN KARIERY, KTÓRY DZIAŁA W REALNYM ŚWIECIE

Planowanie kariery nie musi być sztywne i skomplikowane. Najlepiej potraktować to jak korzystanie z nawigacji w telefonie: **Ty wpisujesz cel**, a aplikacja pokazuje Ci możliwą trasę. Jeśli coś się po drodze zmienia – np. pojawia się korek albo objazd – nawigacja przelicza trasę, ale nie traci z oczu miejsca docelowego. Dokładnie tak samo działa plan kariery.

To nie musi być perfekcyjny plan na 10 lat. Wystarczy, że nazwiesz swój cel (np. znaleźć pierwszą pracę, nauczyć się konkretnej umiejętności, spróbować zawodu X), **wymyślisz kilka kroków**, które możesz podjąć już teraz, i dodasz do tego **terminy**. Dzięki temu masz punkt odniesienia, możesz sprawdzać, czy robisz postępy – i modyfikować plan, jeśli trzeba.

Co ciekawe, badania przeprowadzone wśród młodych absolwentów w Wielkiej Brytanii pokazały, że osoby, które miały chociaż prosty plan działania (cel + kroki + terminy), **zarabiali średnio o 7% więcej po trzech latach pracy** niż ci, którzy „szli na żywioł”. Plan nie daje Ci gwarancji, ale zwiększa Twoją pewność, że nie kręcisz się w kółko – i że podejmujesz decyzje, które naprawdę przybliżają Cię do tego, co chcesz robić.



Czy wiesz, dokąd zmierzasz za 3 lata, czy tylko „chcesz dobrą pracę”? co to znaczy dobra praca? Jak się będziesz czuł i jak pracował?



Kiedy ostatnio przekalkulowałeś trasę po zmianie warunków (np. nowa technologia, kryzys w branży)?

Kłódka: za chwilę pokażę Ci narzędzia, które zamieniają to „dokąd” w mapę z checkpointami – i pozwalają ją korygować bez paniki.

Ćwiczenie: Mini-słownik planowania

Pojęcie	Definicja „po ludzku”	Jak poznać w praktyce?
Cel	Pożądany stan w konkretnym terminie	Można go opisać jednym zdaniem + datą
Kamień milowy	Sprawdzalny punkt postępu	Certyfikat, ukończony projekt, feedback
Metryka	Liczba, która mówi „jest/nie ma”	% ukończenia kursu, poziom pensji

Teraz wiesz dokąd zmierzasz i możesz to poznać po zaplanowanych kamieniach milowych.

Ćwiczenie: Scenariusze 3-5-7

Cel: uniknąć „tunelowego myślenia”, gdy rynek skręci.

Horyzont	Nagłówek prasowy (przykład)	2 kluczowe kompetencje
3 lata	„Asia – Junior Data Analyst w NGO”	SQL, Storytelling
5 lat	„Asia prowadzi zespół Analityki w ed-tech”	People skills, ETL
7 lat	„Asia doradza rządowi w otwartych danych”	Lobbying, Policy

KROK 1. Wymyśl trzy własne nagłówki – bez cenzury.

KROK 2. Wypisz po 2 kompetencje kluczowe.

KROK 3. Zaznacz te, które powtarzają się ≥ 2 razy – to Twój rdzeń rozwoju.

Teraz sprawdzimy, czy ten nagłówek żyje poza kartką.

Ćwiczenie: Prototype Career Experiment (PCE)

Cel: przetestować scenariusz w małej skali, zanim zainwestujesz lata.

KROK 1. Wybierz jedną powtarzającą się kompetencję z 4.4.

KROK 2. Znajdź mikro-projekt ≤ 20 h (hackathon, wolontariat, job-shadowing).

KROK 3. Po ukończeniu wypełnij formularz PCE: Co mnie angażowało? Co męczyło? Jakie dowody zdobyłem?

KROK 4. Jeśli wynik „+”, wpisz kompetencję do Roadmapy (patrz 4.6); jeśli „-”, wróć do scenariuszy i przelicz trasę.

Po wykonaniu ćwiczeń związanych z planowaniem swojej kariery możesz zauważyć coś ważnego: nie chodzi o to, żeby wszystko wiedzieć od razu, ale żeby mieć kierunek i zacząć działać. Plan to nie sztywny scenariusz, który musisz zrealizować krok po kroku – to raczej mapa, którą tworzysz po to, żeby się nie zgubić. A jeśli po drodze coś się zmieni? Masz prawo przeliczyć trasę, zmienić zdanie, dopisać nowy cel.

Najważniejsze jest to, że podejmujesz decyzje świadomie i z myślą o tym, co jest dla Ciebie ważne. Nawet prosty plan: co chcę osiągnąć + co mogę zrobić w tym tygodniu/miesiącu – daje poczucie sprawczości i motywację. Nie potrzebujesz wiedzieć, co będziesz robić za 5 lat. Wystarczy, że dziś zrobisz pierwszy krok, który przybliży Cię do miejsca, w którym chcesz być. Reszty nauczysz się po drodze.

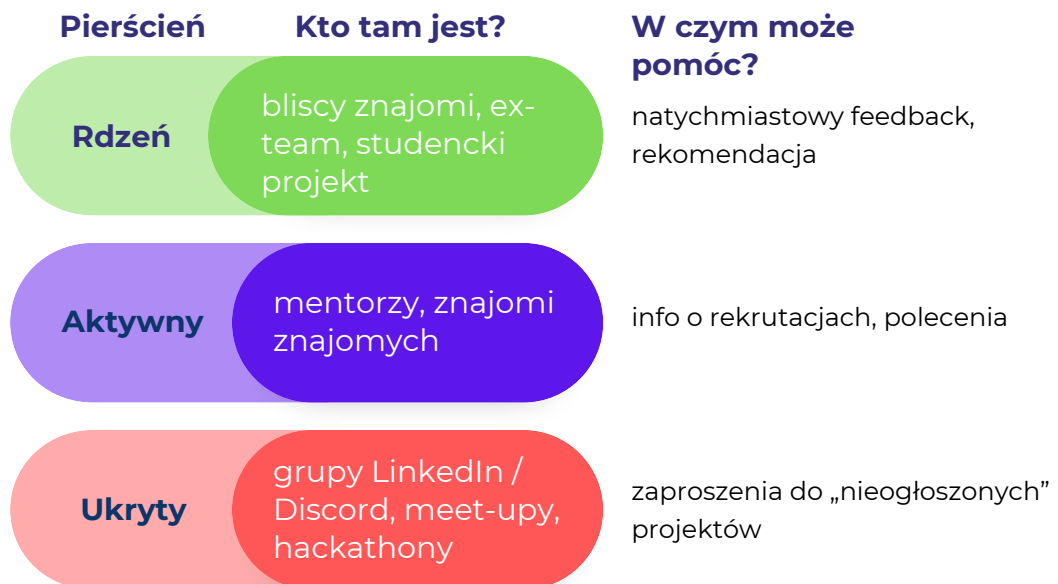
5. JAK (I GDZIE) SZUKAĆ POMOCY NA RYNKU PRACY

Wyobraź sobie cukiernię, w której najlepsze ciastka znikają zanim trafią na półkę – dostają je stali bywalcy. Rynek pracy działa podobnie: badania pokazują, że **70–80 %** rekrutacji odbywa się przez sieć kontaktów, zanim ogłoszenie pojawi się publicznie.

Gdy widzisz ciekawą ofertę, czy masz trzy osoby, które mogą podpowiedzieć, co dzieje się „od kuchni”?

Kiedy ostatnio **Ty** pomogłeś komuś w sprawie pracy (link, feedback, kontakt)?

Ćwiczenie Mini-mapa sieci wsparcia



Po co ta mapa? Bo inaczej każdy kontakt traktujesz tak samo, a to jak używanie jednego klucza do wszystkich zamków.

Ćwiczenie: Mapa Sieci Koncentrycznej

Cel: zobaczyć luki i zaplanować małe akcje na 30 dni.

KROK 1. Narysuj 3 okręgi i wypełnij min. 5 nazwisk / grup w każdym.

KROK 2. Przy każdym wpisz mikro-akcję (komentarz, wysłanie artykułu, wspólna kawa online).

KROK 3. Zaznacz dwie osoby z pierścienia Aktywnego – to cel pierwszego kontaktu w tym tygodniu.

Wskazówka: nie chodzi o „sprzedaż siebie”, tylko o wymianę wartości – zacznij od dania, nie brania.

Ćwiczenie: Informational Interview – 5 pytań

Cel: dostać wiedzę zza kulis i zostać zapamiętanym jako proaktywny.
Szablon 15-min rozmowy

„Jakie wyzwania technologiczne są teraz najgorętsze w Waszej firmie/branży?”

„Jakiej kompetencji najbardziej brakuje juniorom, którzy tu startują?”

„Jak wygląda proces rekrutacji od pierwszego CV do oferty?”

„Jaki błąd widzisz najczęściej u kandydatów?”

„Co byś doradził(a) sobie sprzed pięciu lat w tej profesji?”

Instrukcja użycia:

Napisz spersonalizowaną prośbę o 15 min (LinkedIn/ mail).

Prowadź notatki; po rozmowie podziękuj i podziel się jednym wdrożonym wnioskiem.

Twoja sieć zawodowa nie buduje się sama – ale nie musi też być trudna do stworzenia. W tym rozdziale nauczyłeś się, jak zrobić pierwszy krok: uzupełnić swoją mapę kontaktów, nawiązać wartościową relację i umówić krótką rozmowę informacyjną. To małe działania, które z czasem mogą prowadzić do dużych zmian.

Pamiętaj, że networking to nie „proszę o przysługę”, ale wymiana – wartość za wartość. Warto więc dbać o relacje z życzliwością i uważnością, nawet jeśli dziś jeszcze nie wiesz, dokąd Was zaprowadzą. Dobrym nawykiem jest zapisywanie każdej sytuacji, w której komuś pomogłeś lub otrzymałeś wsparcie – w przyszłości może to ułatwić rozmowy o poleceniach i przypomnieć, że masz coś do zaoferowania.

Budowanie sieci to nie sprint – to proces. Zacznij od dwóch wiadomości i jednej rozmowy. Reszta wydarzy się, gdy zaczniesz działać.

6. TESTY I KWESTIONARIUSZE – JAK MĄDRZE KORZYSTAĆ Z PSYCHOMETRII

Psychometria to dziedzina, która pomaga mierzyć cechy psychologiczne – takie jak osobowość, talenty, styl pracy czy motywacje. Dobrze dobrany test może pomóc Ci **lepiej poznać siebie**, zrozumieć, w jakim środowisku pracujesz najlepiej, i zacząć podejmować bardziej świadome decyzje.

Ale uwaga: testy to tylko narzędzie. Nie dają gotowych odpowiedzi, ale pomagają Ci zadać sobie ważne pytania i nazwać to, co już w Tobie jest.

Po co w ogóle robić kwestionariusze i diagnozy?



6.1 Jak wybrać test? Zależy, co chcesz poznać:

1. Twoje naturalne talenty i mocne strony:

CliftonStrengths (Gallup) – pokazuje 5 dominujących talentów i sposoby ich wykorzystywania

- Płatny (ok. 20–50 USD)
- Najlepiej robić z omówieniem (np. u certyfikowanego trenera)

VIA Character Strengths – pokazuje Twoje silne strony charakteru (np. kreatywność, wytrwałość, wdzięczność)

- Bezpłatny (wersja podstawowa, online)
- Dobry na początek do refleksji nad sobą

2. Osobowość i sposób działania:

16Personalities (MBTI) – opisuje Twój typ osobowości (np. INTJ, ENFP), jak podejmujesz decyzje, jak się uczysz i pracujesz

- Bezpłatny (test + opis online)
- Popularny, ale uproszczony – traktuj jako punkt wyjścia, nie wyrocznię

DISC / Insightful Profiler / FRIS® – pokazują Twój styl myślenia i działania w zespole, w stresie i przy podejmowaniu decyzji

- Płatne (dostępne u doradców kariery, trenerów, coachów)
- Przydatne w rozwoju zawodowym i lepszym zrozumieniu siebie w pracy

3. Styl uczenia się i pracy:

Styl uczenia się VARK (wzrokowiec, słuchowiec, kinestetyk)

- Bezpłatny
- Pomaga odkryć, jak się najlepiej uczysz i zapamiętujesz

Test RIASEC (Holland Codes) – pokazuje, do jakich typów zawodów pasujesz (np. realistyczny, artystyczny, społeczny)

- Bezpłatne wersje online (lub przez doradcę zawodowego)
- Bardzo dobry dla osób, które nie wiedzą, od czego zacząć

4. Motywacja i wartości:

Reiss Motivation Profile – określa, co naprawdę Cię napędza i czego potrzebujesz w życiu i pracy (np. niezależność, porządek, uznanie)

- Płatny
- Głębokie narzędzie, często stosowane w doradztwie zawodowym

Test wartości zawodowych (np. Values in Action)

- Bezpłatne wersje dostępne online lub w poradniach kariery
- Pomaga dobrać pracę i środowisko zgodne z Twoimi wartościami

6.2 Po diagnozie – co dalej?

Wynik testu psychometrycznego to dopiero początek – jego prawdziwa wartość ujawnia się, gdy go dobrze zrozumiesz i przełożysz na konkretne decyzje. Dlatego warto omówić diagnozę z doświadczonym doradcą zawodowym lub konsultantem, który pomoże Ci spojrzeć szerzej, zada odpowiednie pytania i pokaże możliwe kierunki działania. Specjalista pomoże też odróżnić wynik od interpretacji „na wyrost” i wesprze w łączeniu wniosków z Twoją realną sytuacją. To szansa, by zobaczyć swoje mocne strony jeszcze wyraźniej i lepiej z nich korzystać.

Nie chodzi o to, żeby uwierzyć we wszystko, co „wyskoczy w wyniku”.

Zadaj sobie pytania:

- Co mnie zaskoczyło?
- Co pasuje do moich doświadczeń?
- Co mogę z tym zrobić w praktyce?

Możesz też porozmawiać z kimś, komu ufasz – często inni widzą rzeczy, które sami pomijamy.

Na co uważać?

- Nie traktuj wyniku jak etykiety – to tylko wskazówka, nie „prawda ostateczna”
- Nie porównuj się do innych – każdy ma inny zestaw mocnych stron i to jest OK
- Nie opieraj ważnych decyzji tylko na teście – zawsze dodaj do tego refleksję i rozmowę z drugim człowiekiem

Korzystaj mądrze, nie magicznie

Testy i kwestionariusze są jak latarka – pomagają rozświetlić to, co w Tobie siedzi. Ale to Ty decydujesz, co z tą wiedzą zrobisz. Wybieraj świadomie, zapisuj swoje wnioski, rozmawiaj o nich i traktuj wyniki jako narzędzie do budowania swojej drogi, a nie gotową mapę.

Masz ochotę – wybierz jeden test, zrób go i sprawdź, co nowego dowiesz się o sobie. To może być początek ciekawej drogi.

7. NASTAWIENIE (MINDSET) – MIĘSIEŃ, KTÓRY ROŚNIE OD MAŁYCH OBCIĄŻEŃ

Wyobraź sobie rękę w gipsie – im dłużej unieruchomiona, tym słabszy mięsień. Fixed mindset robi z głowy taki właśnie gips: „nie umiem – koniec tematu”. Teraz zamień gips na gumkę-rozciągacz: mały, codzienny ruch i elastyczność rośnie. To **growth mindset** – „nie umiem jeszcze, ale mogę to rozciągnąć”. Badania na 90 000 osób pokazują, że nawet krótkie ćwiczenia nastawienia rozwojowego poprawiają efekty nauki i pracy – mało, lecz stabilnie.

Fixed vs Growth – szybki skaner myśli

Sytuacja	Myśl fixed (hamulec)	Myśl growth (gumka)
Feedback: „za dużo błędów”	„Jestem beznadziejny.”	„Jeszcze nie ogarniam – co poprawić jako pierwsze?”
Oferta pracy w nowej branży	„To nie dla mnie.”	„Które 2 umiejętności mogę już przenieść?”

Po co to ćwiczenie? Nazwany hamulec łatwiej zdjąć – dokładnie tym zajmą się następane kroki.



ĆWICZENIE: FLIP „JESZCZE”

01

Wypisz jedno własne zdanie hamujące, np. „Nie potrafię prezentować, występować”.



02

Dopisz słowo „jeszcze”: „Jeszcze nie potrafię prezentować, występować”.



03

Dodaj mikro-akcję 10-minutową, którą możesz wykonać jutro (np. „Obejrzę 1 film z TED-a i zapiszę, co robi prelegent z rękami”).



04

Ćwicz – wdrażaj nowe zachowania w rozmowach z innymi, w sytuacjach ze znajomymi, buduj swobodę w działaniu.



Pamiętaj: jedno zadanie dziennie wystarczy – chodzi o regularność, nie o maraton.

ĆWICZENIE: SŁOIK MINI-SUKCESÓW

01
Weź słoik lub pudełko i karteczki.



02
Każdego wieczoru zapisz jedno małe zwycięstwo (np. „Zadałem pytanie na czacie kursu”).



03
Po tygodniu wysyp karteczki na stół – zobacz, co realnie zrobiłeś, a nie co „wydaje Ci się, że nie zrobiłeś”.



04
Re-frame 60 sek.: gdy w głowie pojawia się „nic mi nie wychodzi”, otwórz słoik i przeczytaj 3 losowe karteczki



Nastawienie na rozwój to nie talent ani wrodzona cecha – to wybór, który możesz podejmować każdego dnia. Czasem wystarczy mały krok, by zmienić kierunek myślenia. Im częściej ich działasz, tym bardziej Twoje podejście staje się elastyczne i wspierające.

To nie magia – to praktyka. Kiedy zaczniesz codziennie zauważać swoje myśli, przekształcać je, planować swoje „co i jak” oraz doceniać nawet drobne sukcesy, stopniowo uciszasz swój wewnętrzny głos zwątpienia. Wystarczy kilka minut dziennie – ale regularnie.

Spróbuj przez tydzień. Zacznij od jednego zdania „fixed” i zamień je na „jeszcze”. Przez kolejne dni dorzucaj kartki do swojego słoika sukcesów. Po tygodniu sprawdź, jak wiele się zmieniło – i jak dużo więcej w Tobie, niż myślałeś.

BIBLIOGRAFIA ZBIORCZA:

- **Eurofound.** Youth Employment in the EU: 2025 Outlook. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2025.
- **OECD.** Risks That Matter for Young People. Paris: OECD Publishing, 2024.
- **European Commission.** Dyrektywa (UE) 2019/1152 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. & Harrison, R. V. "Person–Environment Fit Theory." W: Theories of Organizational Stress, red. C. L. Cooper, Oxford: Oxford University Press, 2006, 28-67.
- Yeager, D. S. & Dweck, C. S. "What Can Be Learned from Growth-Mindset Controversies?" *American Psychologist* 78(1), 2023: 1-16.
- Tavakol, M. & Dennick, R. "Making Sense of Cronbach's Alpha." *BMC Medical Education* 11, 2011: 53-55.
- Cappfinity. Strengths Profile Technical Manual. Coventry: Capp & Co., 2024.
- **NACE.** First-Destination Survey Report – Class of 2024. Bethlehem, PA: National Association of Colleges and Employers, 2025.
- **EURES.** European Labour Shortages Report 2023. Brussels: European Labour Authority, 2023.
- **International Labour Organization (ILO).** Global Employment Trends for Youth 2024. Geneva: ILO, 2024.
- Yeager, D. S., Romero, C. et al. "Using Design-Thinking to Improve Psychological Interventions." *Social Issues and Policy Review* 14(1), 2024: 272-304.
- High5 Test Institute. Gen Z Strengths Reliability Study. London: High5, 2024.
- **Frontiers in Education.** "Impact of Career-Planning Courses on Decision Readiness among Undergraduates." *Frontiers in Education* 9, 2023: Article 11524.
- **Totalent.** Onboarding & Upskilling of Junior Employees – Global Report 2024. Amsterdam: Totalent Research, 2024.
- **WSJ Intelligence.** Corporate Innovation Cultures 2023. New York: Wall Street Journal, 2023.

POZNAJ SIEBIE - TO MA ZNACZENIE!

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:



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**