

## Test potencjału zawodowego

Wybór ścieżki kariery zawodowej rozpoczyna się od diagnozy potencjału kompetencyjnego, z jakim się wchodzi w proces rozwoju zawodowego.

Każdy z nas posiada taki potencjał. Pytanie jak bardzo jest rozproszony lub jak specjalistyczny.

Ten test pomoże określić Twój potencjał poprzez sprawdzenie jakie umiejętności posiadasz, co lubisz robić, a co nie sprawia Ci przyjemności.

Warto to wiedzieć zanim podejmiesz decyzję o swojej przyszłości.

Test prowadzi Ciebie przez 4 KROKI. Zwróć uwagę na polecenia w każdym z nich i postaraj się wykonać polecenia dokładnie.

### KROK 1

W poniższej tabeli zawarto 50 szczegółowych zdań, które powinienes/powinnaś ocenić korzystając ze skali pięciostopniowej – trochę tak jak w szkole

Skala ocen od 1 do 5, gdzie:

1 – ocena bardzo niska LUB nie zdarza się to nigdy lub bardzo rzadko

2 – ocena raczej niska LUB zdarza się to rzadko

3 – ocena ani niska ani wysoka (średnia) LUB zdarza się to od czasu do czasu

4 – ocena raczej wysoka LUB zdarza się to często

5 – ocena bardzo wysoka LUB zdarza się to bardzo często lub zawsze

Przeczytaj uważnie każde ze zdań zawartych w tabeli i oceń zgodnie ze stanem rzeczywistym (a nie oczekiwanym). Od tego zależy czy wynik testu będzie przydatny w podejmowaniu decyzji o Twojej przyszłości.

Zaznacz właściwą dla Ciebie odpowiedź znakiem „x” w odpowiednim miejscu.

I.p.	O C E Ń	1	2	3	4	5
1	Na ile chciałbyś kierować działaniami innych osób					
2	Jak często pomagasz innym i nie oczekujesz niczego w zamian					
3	Jak często doprowadzasz rozpoczęte zadanie do końca					
4	Jak często realizujesz wiele spraw jednocześnie					
5	Jak często konstruujesz i naprawiasz różne rzeczy					

6	Jak często bierzesz na siebie odpowiedzialność za zadania i chętnie się z nich wywiązujesz						
7	Jak często wykorzystujesz swoje pomysły, które są lepsze od kolegów						
8	Na ile lubisz to czego się od Ciebie oczekuje						
9	Na ile chciałbyś odkrywać nowe rzeczy i podróżować po świecie						
10	Na ile chciałbyś projektować, wymyślać lub tworzyć nowe rzeczy						
11	Na ile lubisz kierować działaniami innych ludzi						
12	Na ile chcesz pomagać ludziom, którzy czymś się martwią (mają obniżony nastrój)						
13	Jak często realizujesz projekty lub inne prace według instrukcji – krok po kroku						
14	Na ile lubisz zagłębiać się w problemy, nad którymi pracujesz						
15	Na ile realizujesz swoje hobby						
16	Na ile jesteś odpowiedzialny za podejmowanie decyzji						
17	Na ile lubiłbyś letnią pracę ankietera, pytając innych ludzi o ich opinie w różnych sprawach						
18	Na ile ważne są dla Ciebie wyraźnie określone zasady i reguły postępowania						
19	Oceń, czy rozwiązując problem opierasz się (chciałbyś) na niepodważalnych faktach						
20	Jak często grasz w gry internetowe, rozwiązujesz łamigłówki logiczne						
21	Oceń, jak sprawdzasz się w roli lidera zespołu						
22	Oceń, na ile mógłbyś przebywać z ludźmi, którzy są chorzy lub mają problemy życiowe						
23	Oceń, czy potrafisz pracować nad jakimś zadaniem przez dłuższy czas						
24	Na ile chciałbyś aby każdy dzień przynosił Ci nowe wyzwania i różnorodne zadania						
25	Na ile podoba Ci się praca wymagająca używania narzędzi lub maszyn						
26	Oceń, czy ważne są dla Ciebie osiągnięcia większe od innych						
27	Oceń, czy ważne są dla Ciebie działania poprawiające warunki życia innych ludzi						
28	Oceń, na ile potrafisz się dostosować do wskazówek innych ludzi						
29	Na ile lubisz prace archeologiczne						
30	Na ile lubisz prace z drewnem, gliną, metalem, tkaniną						
31	Na ile ocenisz siebie jako odpowiedzialnego za projekt, kiedy musisz wszystkiego dopilnować osobiście w przeciwnym razie wiesz że zadanie nie zostanie wykonane						
32	Na ile oceniasz swoje zainteresowania służbą dla określonego środowiska (np. harcerstwo, wolontariat, koła zainteresowań)						
33	Na ile uważasz, że twoje działania powinny być kontrolowane						
34	Na ile radzisz sobie w sytuacjach kiedy nieustannie dzieje się coś nowego						
35	Na ile oceniasz siebie w roli operatora maszyny lub urządzenia przez 8h pracy						
36	Na ile oceniasz swoją odpowiedzialność za planowanie działań, które będzie wykonywał ktoś inny						
37	Na ile oceniasz swoje zdolności do pracy z ludźmi podczas 8h dnia pracy						
38	Jak często podejmujesz się nowego zadania zanim nie skończysz poprzedniego						
39	Jak często realizujesz zadania, które pozwalają odkrywać nieznanne rzeczy i fakty						
40	Na ile znasz zasadę działania telefonu komórkowego						
41	Oceń, na ile wolisz kierować zespołem ludzi niż być jego członkiem						
42	Na ile współpraca z ludźmi jest dla Ciebie łatwa						

43	Na ile ważne jest dla Ciebie poszerzanie swoich umiejętności						
44	Jak często eksperymentujesz rozwiązując różne problemy						
45	Na ile lubisz kiedy z książek lub TV dowiadujesz się jak działają różne urządzenia						
46	Na ile oceniasz swoją siłę przekonywania innych ludzi do swoich racji						
47	Na ile potrafisz organizować i nadzorować pracę innych ludzi						
48	Na ile potrafisz przyjmować polecenia od innych						
49	Na ile lubisz działania, których wynik daje się obiektywnie zmierzyć						
50	Na ile wolałbyś pracę niewymagającą kontaktu z innymi ludźmi						

Dokonałeś oceny pięćdziesięciu aspektów związanych z Twoimi predyspozycjami i umiejętnościami.

Czas przejść do KROKU 2

## KROK 2

Analiza zebranych ocen

Przenieś cząstkowe wyniki do tabeli poniżej a następnie w kolumnie „suma” podsumuj wartości dla każdej kategorii: K; S; M; I; T

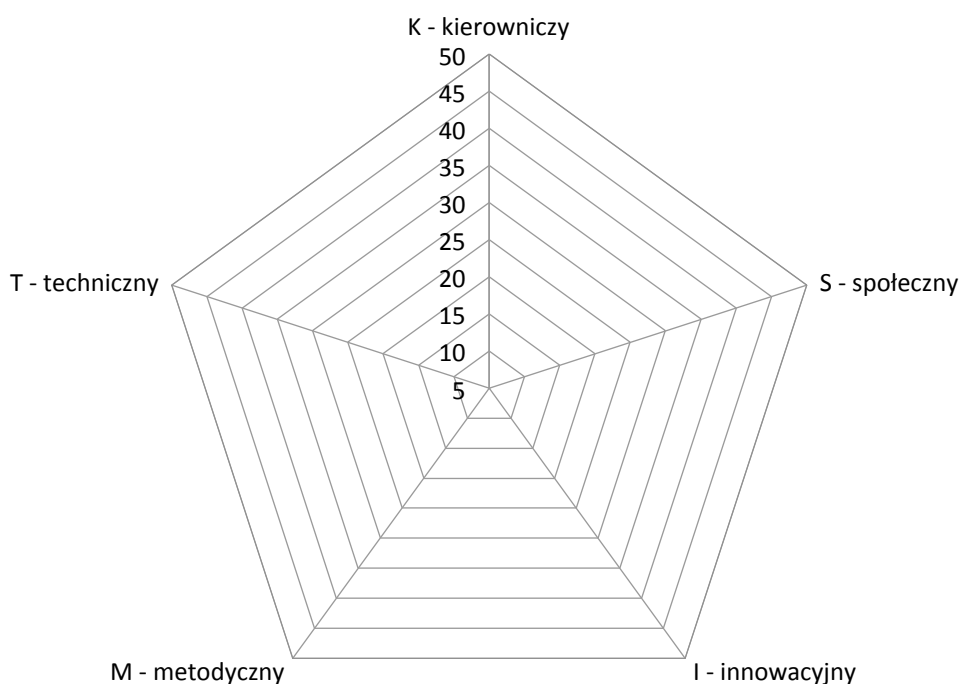
P Y T A N I A														suma						
<b>K</b>	1		6		11		16		21		26		31		36		41		46	
<b>S</b>	2		7		12		17		22		27		32		37		42		47	
<b>M</b>	3		8		13		18		23		28		33		38		43		48	
<b>I</b>	4		9		14		19		24		29		34		39		44		49	
<b>T</b>	5		10		15		20		25		30		35		40		45		50	

KROK 3 pozwoli na zwizualizowanie obszaru TWOJEGO potencjału zawodowego

### KROK 3

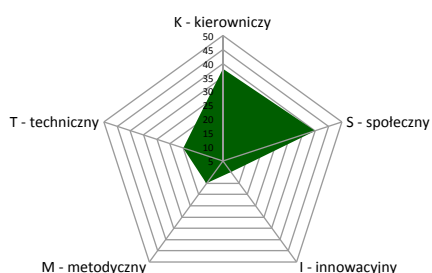
Naniesie uzyskane wyniki na wykres i poprzez połączenie punktów na wykresie otrzymasz swój profil kompetencji. Twój potencjał będzie się mieścił wewnątrz wyrysowanego pięciokąta i wskaże Ci obszar kompetencji najbliższy Twoim obecnym potrzebom i w którym jest Ci najwygodniej.

Ta wiedza o sobie pozwoli Ci określić w jakim stopniu powinieneś wykorzystać kompetencje i dopasować ścieżkę kariery najlepiej dopasowaną do siebie.



#### Przykład:

Osoba badana otrzymała następujące wyniki w teście: K: 38; S:40; I:10; M:15; T:20



Osoba badana uzyskała potencjał kierowniczo-społeczny. Oznacza to, że lubi pracować z ludźmi i dla ludzi, chętnie podejmuje opiekę nad nimi i rozwiązuje ich problemy. Potencjał kierowniczy wskazuje ponadto zdolności planistyczne i zarządcze, które mogą zostać wykorzystane np. przy zarządzaniu projektami prospołecznymi, akcjami i „eventami” dla ludzi, w przyszłości być może osoba ta obejmie stanowisko kierownicze lub dyrektorskie w służbie społecznej. Takim potencjał mógł posiadać np. Jerzy Owskiak lub Janina Ochojska będąc w Twoim wieku.

## KROK 4

W każdej z kategorii zdobyłeś punkty, lecz są takie w których masz ich więcej niż w innych. Kategorie te wskazują na twój szczególny potencjał rozwojowy.

Przeczytaj charakterystyki poszczególnych kategorii, zastanów się czy opisy odpowiadają twoim planom na rozwój zawodowy.

Jeżeli masz wątpliwości skontaktuj się z doradcą zawodowym lub coachem.

### **K** Potencjał kierowniczy

Osoby, które uzyskały znaczącą przewagę w tej kategorii planują i podejmują działania, za które biorą odpowiedzialność. Lubią być odpowiedzialne za zadania wymagające planowania, podejmowania decyzji i koordynowania pracy innych.

Osoby takie potrafią dawać instrukcje i wskazówki. Lubią organizować swoją własną działalność i działania innych osób. Postrzegają siebie samych, jako osoby o dużej niezależności i samokontroli.

**Zawody wymagające potencjału kierowniczego:** menedżer, dyrektor, kierownik grupy pracowników, handlowiec, pracownik marketingu

...i pokrewne.

### **S** Potencjał społeczny

Osoby takie lubią mieć do czynienia z ludźmi w sytuacjach zawodowych, udzielać im pomocy, doradzać, konsultować. Chętnie opiekują się innymi, pomagają w rozwiązywaniu problemów. Preferują prace wymagające współpracy i kontaktów interpersonalnych.

**Zawody wymagające potencjału społecznego:** nauczyciel, psycholog, pedagog, coach, trener, doradca ubezpieczeniowy, akwizytor, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, opiekunka, obsługa klientów banku

i ...pokrewne

### **I** Potencjał innowacyjny

Osoby te to innowatorzy lubiący zgłębiać problemy i eksperymentować w trakcie pracy nad planem lub rozwiązywaniem problemu. Interesuje ich proces twórczy i wdrażanie nowych rozwiązań. Często lubią przedmioty ściśle. Łatwo przystosowują się do zmiennych warunków działania.

**Zawody wymagające potencjału innowacyjnego:** marketerzy, copy writer, grafik komputerowy, programista, artysta, kucharz, stylistka, architekt wnętrz, designer

i... pokrewne.

## M Potencjał metodyczny

Osoby takie lubią działać według jasnych zasad i sprawdzonych metod. Preferują prace pod kierunkiem i kontrolą innych, według otrzymanych instrukcji. Pracują nad jednym zadaniem, dopóki go nie skończą. Pracują dokładnie, raczej nie lubią niespodzianek.

**Zawody wymagające potencjału metodycznego:** księgowy, urzędnik, administrator systemów, laborant, analityk, farmaceuta, bibliotekarz, statystyk

i... pokrewne

## T Potencjał techniczny

Osoby takie chętnie pracują przy pomocy narzędzi, maszyn urządzeń technicznych. Lubią naprawiać lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując sprawdzone technologie. Interesuje je budowa i działanie urządzeń. Lubią naprawiać lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując sprawdzone technologie. Interesuje je budowa i działanie urządzeń.

**Zawody wymagające potencjału technicznego:** operator maszyn, kierowca, urządzeń technicznych, elektryk, serwisant, mechanik, zawody budowlane, stolarz

i... pokrewne.