



# „Twoja Kolorowa Ścieżka Kariery”

www.kreatywny doradca.pl

*Klient w sposób kreatywny i zrozumiały dla siebie samego może określić swoje cele zawodowe oraz zaplanować konkretne kroki, które będą go prowadzić drogą do sukcesu zawodowego. To również narzędzie do monitorowania postępów w osiągnięciu tych celów w przyszłości.*

- Cel:** Pomoc klientom w zdefiniowaniu swoich celów zawodowych i przemyśleniu kroków, które mogą podjąć, aby je osiągnąć.
- Materiały:** Kolorowanki na temat planowania kariery: „Kolorowanki Rozwoju Zawodowego”. Wydruk na papierze rysunkowym. Zestaw kredek lub mazaków. Papier i długopisy.

## 1. Rozpocznijcie sesję od krótkiej rozmowy wprowadzającej, w której zapytacie klientów, jakie są ich aktualne cele zawodowe i co chcieliby osiągnąć w przyszłości.

Pytania pomocnicze:

\* Aktualne cele zawodowe:

*Jakie są Twoje obecne cele zawodowe w najbliższych 6-12 miesiącach?*

*Czy masz określony plan rozwoju zawodowego na najbliższy rok?*

*Czy istnieją konkretne wyzwania zawodowe, które chciałbyś/łabyś przezwyciężyć w najbliższej przyszłości?*

\* Długoterminowe cele zawodowe:

*Gdzie widzisz siebie zawodowo za 3-5 lat?*

*Jakie są Twoje najważniejsze cele kariery na dłuższą metę?*

*Czy myślałeś/myślałaś o ewentualnej zmianie ścieżki zawodowej w przyszłości?*

\* Rozwój umiejętności:

*Jakie umiejętności uważasz za najważniejsze do rozwinięcia w kontekście swojej obecnej pracy?*

*Czy są konkretniejsze obszary, w których chciałbyś/łabyś doskonalić swoje umiejętności?*

*Czy myślałeś/myślałaś o szkoleniach lub kursach, które mogą wesprzeć rozwój Twoich umiejętności?*

\* Specyficzne cele związane z rolą zawodową:

*Jeśli chodzi o Twoją obecną rolę, czy masz określone cele, które chciałbyś/łabyś osiągnąć w najbliższych miesiącach?*

*Czy widzisz możliwości awansu w swojej obecnej organizacji? Jeśli tak, to jakie kroki podejmujesz w tej kwestii?*

\* Zainteresowania branżą lub obszarem pracy:

*Czy masz konkretny obszar czy branżę, w której chciałbyś/łabyś bardziej zaistnieć?*

*Czy istnieją konkretne trendy w Twojej branży, które przyciągają Twoją uwagę?*

\* Balans życia zawodowego i osobistego:

*Jakie role i odpowiedzialności zawodowe są dla Ciebie najważniejsze, a które bardziej wpisują się w obszar Twojego życia osobistego? Jakie są Twoje oczekiwania dotyczące równowagi między pracą a życiem prywatnym?*

## 2. Przedstawcie kolorowanki i wyjaśnijcie, że będą one narzędziem do wizualizacji i zdefiniowania swoich celów zawodowych. Każdy klient może wybrać kolorowankę, która najbardziej odpowiada jego bieżącemu celom.

## 3. Poproście klientów, aby podczas kolorowania kierowali się myślami na temat swojej przyszłej kariery i celów zawodowych. Niech kolorowanie stanie się momentem refleksji.

\* Gdzie jestem teraz?

*Jakie są moje obecne umiejętności, doświadczenie i pozycja zawodowa?*

*Czy jestem zadowolony/zadowolona z mojego obecnego miejsca pracy i ścieżki kariery?*

\* Gdzie chciałbym być?

*Jakie są moje cele zawodowe? Gdzie chciałbym się znaleźć za kilka lat?*

*Czy są konkretne stanowiska, które mnie inspirują lub branże, w których chciałbym działać?*

\* Jakie umiejętności chciałbym rozwijać?

*Czy istnieją konkretne umiejętności, których chciałbym się nauczyć lub doskonalić?*

*Jak te umiejętności przyczynią się do osiągnięcia moich celów zawodowych?*

\* Czy moja praca odpowiada moim wartościom?

*Czy moja obecna praca jest zgodna z moimi osobistymi i zawodowymi wartościami?*

*Czy istnieją obszary, w których mogę bardziej integrować moje wartości z pracą zawodową?*

- \* Jakie są moje sukcesy zawodowe do tej pory?  
*Czy potrafię docenić i zidentyfikować swoje dotychczasowe sukcesy zawodowe?  
 Jakie umiejętności lub decyzje przyczyniły się do mojego sukcesu?*
- \* Czy potrafię zbalansować swoje życie zawodowe i osobiste?  
*Jak radzę sobie z utrzymaniem równowagi między pracą a życiem osobistym?  
 Czy są obszary, które wymagają więcej uwagi w kontekście balansu życia zawodowego i osobistego?*
- \* Czy moje cele zawodowe są realistyczne?  
*Czy moje cele są dostatecznym wyzwaniem, ale jednocześnie są realistyczne?  
 Czy potrzebuję dostosować swoje cele w kontekście obecnej sytuacji zawodowej?*
- \* Kto może mi pomóc w osiągnięciu moich celów?  
*Czy istnieją mentorzy, współpracownicy czy zewnętrzni eksperci, którzy mogliby wesprzeć mnie w mojej ścieżce zawodowej?  
 Czy warto nawiązać nowe kontakty zawodowe w celu uzyskania wsparcia?*

#### 4. Po zakończeniu kolorowania, poproście klientów, aby opisali, co przedstawia ich kolorowanka i jakie cele zawodowe związane są z wybraną ilustracją.

#### 5. Następnie wspólnie przeanalizujcie te cele i zastanówcie się nad konkretnymi krokami, które klient może podjąć, aby je osiągnąć. Pomóżcie mu opracować plan działań.

Przykładowy Plan Działań Rozwoju Zawodowego (PDRZ)

##### a) Ocena aktualnej sytuacji. Cele krótkoterminowe (6-12 miesięcy):

*Określ konkretne cele zawodowe do osiągnięcia w najbliższym roku.*

*Zweryfikuj, czy obecne umiejętności i doświadczenie są zgodne z tymi celami.*

##### b) Rozwój umiejętności. Kursy i szkolenia:

*Zidentyfikuj konkretne kursy lub szkolenia, które pomogą w rozwoju umiejętności związanych z analizą danych, zarządzaniem zespołem i komunikacją. Określ harmonogram uczestnictwa w tych szkoleniach.*

##### c) Rozwój umiejętności miękkich. Ćwiczenia i praktyka:

*Opracuj plan codziennego ćwiczenia umiejętności miękkich, takich jak skuteczna komunikacja, zarządzanie stresem i budowanie relacji zespołowych.*

*Wprowadź te umiejętności w praktykę w codziennych sytuacjach w miejscu pracy.*

##### d) Badanie branży. Czytanie i analiza:

*Przeczytaj książki, artykuły i raporty dotyczące najnowszych trendów i wyzwań w Twojej.*

*Regularnie analizuj strony internetowe i blogi związane z branżą.*

##### e) Budowanie sieci kontaktów. Udział w wydarzeniach branżowych:

*Zidentyfikuj najważniejsze wydarzenia branżowe w obszarze, który Cię interesuje i zarejestruj swój udział.*

*Planuj spotkania z profesjonalistami i buduj kontakty.*

##### f) Mentorstwo

*Poszukaj doświadczonego mentora/doradcę w swojej dziedzinie, który może służyć radą i wsparciem.*

*Opracuj plan spotkań z mentorem i tematów do omówienia.*

##### g) Monitorowanie postępów. Regularna ocena postępów:

*Określ regularne punkty w czasie do oceny postępów w realizacji celów zawodowych.*

*Dostosuj plan w miarę potrzeb, uwzględniając napotkane wyzwania i osiągnięcia.*

##### h) Balans praca-życie. Tworzenie harmonogramu:

*Opracuj harmonogram pracy, który umożliwi efektywne zarządzanie czasem i równowagę między pracą a życiem osobistym. Bądź elastyczny, dostosowując harmonogram w miarę potrzeb.*

##### i) Ocena i dostosowanie planu. Refleksja:

*Co miesiąc przeprowadź krótką ocenę postępów i refleksji. Dostosuj plan, aby lepiej odpowiadał bieżącym potrzebom i wyzwaniom.*

Przewidywane Wyniki:

- \* Krótkoterminowe, np. Osiągnięcie określonych celów zawodowych. Poszerzenie umiejętności związanych z analizą danych i zarządzaniem zespołem.
- \* Średnioterminowe, np. Uczestnictwo w kluczowych wydarzeniach branżowych. Rozpoczęcie procesu budowania sieci kontaktów w branży technologicznej.
- \* Długoterminowe, np. Zdobywanie awansu do roli kierowniczej. Ustabilizowanie balansu między pracą a życiem osobistym.

## 6. Poproście klientów, aby na osobnym papierze stworzyli listę konkretnych działań, które podejmą w celu osiągnięcia swoich zawodowych celów.

### Przykładowa lista konkretnych działań w branży technologicznej:

#### Zdefiniowanie celów krótkoterminowych:

Sporządzenie listy konkretnych celów zawodowych do osiągnięcia w ciągu najbliższego roku.

#### Plan rozwoju umiejętności:

Wybranie dwóch kursów online związanych z branżą i zapisanie się na nie.

Codzienne ćwiczenia umiejętności miękkich poprzez udział w rozmowach networkingowych i praktykę w komunikacji.

#### Badanie branży:

Przeczytanie trzech książek branżowych dotyczących najnowszych trendów w technologii.

Regularne odwiedzanie stron internetowych i blogów branżowych w celu śledzenia aktualności.

#### Udział w wydarzeniach branżowych:

Znalezienie i zapisanie się na trzy kluczowe wydarzenia branżowe w najbliższych miesiącach.

Przygotowanie krótkiej prezentacji o własnych umiejętnościach do przedstawienia podczas wydarzenia.

#### Mentorstwo:

Identyfikacja dwóch potencjalnych mentorów w dziedzinie technologii.

Wysłanie e-maili z prośbą o spotkanie i konsultacje.

#### Rozwój umiejętności przywódczych:

Udział w warsztatach z zarządzania zespołem i rozwoju umiejętności przywódczych.

Przygotowanie planu rozwoju dla zespołu w celu praktycznego wykorzystania nowo nabytych umiejętności.

#### Budowanie sieci kontaktów:

Regularne uczestnictwo w spotkaniach branżowych i utrzymywanie kontaktów z nowo poznanymi profesjonalistami.

Aktywne uczestnictwo w dyskusjach online dotyczących tematów związanych z technologią.

#### Regularna ocena postępów:

Co miesiąc dokładna ocena postępów w realizacji celów i dostosowywanie planu w razie potrzeby.

Prowadzenie dziennika refleksji nad doświadczeniami i osiągnięciami.

#### Bilans praca-życie:

Określenie konkretnych dni lub godzin na odpoczynek i życie osobiste.

Stworzenie planu na wykorzystanie urlopu w celu zregenerowania sił i oderwania się od obowiązków zawodowych.

#### Ocena wsparcia zewnętrznego:

Skonsultowanie się z doradcą/przełożonym w sprawie planu rozwoju zawodowego.

Rozważenie skorzystania z usług coacha zawodowego w celu uzyskania dodatkowego wsparcia.

## 7. Na zakończenie sesji, klient może zabrać ze sobą kolorowankę jako pamiątkę i narzędzie do przypomnienia sobie swoich celów zawodowych.

*Interpretacja kolorów w kontekście sesji doradztwa zawodowego może dostarczyć cennych informacji na temat osobistych preferencji, emocji i podejścia klienta do kariery. Co mogą oznaczać kolory, które będą dominowały w wyborze klienta? Który kolor będzie kolorem „pierwszego wyboru”? Interpretacja kolorów może pomóc zrozumieć, **jakie wartości i preferencje kierują klientem**, a także w jaki sposób te cechy mogą wpływać na wybór ścieżki kariery. Jednak należy pamiętać, że interpretacja kolorów jest bardziej narzędziem pomocniczym niż wyrocznią i nie zawsze musi być dokładna dla każdej osoby. **Interpretacje kolorów są subiektywne i nie zawsze muszą mieć precyzyjne odzwierciedlenie w rzeczywistości.** Ważne jest, aby traktować tę interpretację jako element szerszego procesu doradztwa zawodowego i rozmowy z klientem.*

#### **Czerwony:**

Energia, pasja i determinacja.

Osoba gotowa do działania i wyzwań.

Może wskazywać na cel zawodowy, który wymaga silnego zaangażowania i odwagi.

#### **Niebieski:**

Spokój, zrównoważenie i refleksja.

Osoba może być skłonna do karier związanych z analizą, badaniami, edukacją.

Wskazuje na potrzebę równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

#### Zielony:

Wzrost, rozwój i zainteresowanie naturą.

Osoba może być zainteresowana karierą związaną z ekologią, ochroną środowiska lub zielonymi technologiami.

Oznacza poczucie harmonii i równowagi.

#### Żółty:

Optymizm, kreatywność i zdolność do nawiązywania kontaktów.

Osoba może być skłonna do kariery w marketingu, mediach lub dziedzinach związanymi z komunikacją.

Wskazuje na zdolność do znajdowania rozwiązań i generowania pomysłów.

#### Fioletowy:

Wizja, dążenie do doskonałości i głęboka refleksja.

Osoba może mieć ambicje związane z badaniami naukowymi, sztuką czy medycyną.

Oznacza dążenie do osiągnięcia wyższych celów i głęboką pasję.

#### Pomarańczowy:

Zdolność do przystosowania się i dostosowania do zmian.

Osoba może być otwarta na różne ścieżki kariery i zmieniające się warunki zawodowe.

Wskazuje na elastyczność i gotowość do nauki.

#### Różowy:

Współpraca, empatia i zainteresowanie innymi ludźmi.

Osoba może być skłonna do kariery związanego z opieką zdrowotną, edukacją lub pomocą społeczną.

Oznacza zdolność do pracy w zespołach i pomocy innym.

#### Brązowy:

Stabilność, praktyczność i rzeczywistość.

Osoba może być skłonna do zawodów związanych z finansami, zarządzaniem lub budową.

Wskazuje na umiejętność planowania i dbałość o szczegóły.

#### Czarny:

Wizja, moc i kontrola.

Osoba może być zdecydowana i pewna siebie w dążeniu do swojego celu zawodowego.

Wskazuje na umiejętność podejmowania decyzji i zarządzania.

#### Biały:

Równowaga, porządek i czystość.

Osoba może być zainteresowana dziedzinami, w których ważna jest dokładność, jak np. nauka, księgowość lub projektowanie.

Oznacza potrzebę klarowności i porządku w pracy.

#### Szary:

Rozważność, obiektywizm i pragmatyzm.

Osoba może być pragmatyczna i podejmuje decyzje na podstawie analizy danych i faktów.

Wskazuje na zdolność do rozważania wielu stron kwestii.

#### Turkusowy:

Kreatywność, niezależność i oryginalność.

Osoba może być artystyczna, innowacyjna lub zainteresowana nowatorskimi dziedzinami, takimi jak technologia.

Oznacza zdolność do myślenia poza utartymi schematami.

#### Srebrny:

Nowoczesność, technologiczny rozwój i innowacje.

Osoba może być zainteresowana dziedzinami związanymi z nowymi technologiami i rozwiązaniami.

Wskazuje na gotowość do adaptacji do zmian w świecie pracy.

#### Złoty:

Prestiż, sukces i ambicje.

Osoba może dążyć do kariery związanego z uznaniem i prestiżem, np. w biznesie lub nauce.

Oznacza dążenie do osiągnięcia wysokich standardów.

#### Brzoskwiniowy:

Łagodność, serdeczność i troska.

Osoba może być zainteresowana dziedzinami opieki nad innymi, jak np. praca w sektorze zdrowia lub edukacji.

Wskazuje na empatię i chęć pomocy innym.

Interpretacje kolorów można również zastosować do wstępnego określenia, czy klient jest bardziej **optymistą** czy **pesymistą**. Oto kilka przykładowych interpretacji kolorów w kontekście optymizmu i pesymizmu. Może to być użyteczne w opracowaniu strategii doradztwa, aby pomóc klientowi w budowaniu bardziej optymistycznego i konstruktywnego podejścia do swojej przyszłości zawodowej. Jednak ważne jest, aby unikać nadmiernej generalizacji i uwzględniać indywidualne cechy klienta. **Pamiętaj! Interpretacje kolorów są subiektywne i nie zawsze muszą mieć precyzyjne odzwierciedlenie w rzeczywistości.**

#### **Optymista:**

- **Jasny żółty:** Optymizm, radość i pozytywne podejście do życia. Optymista może widzieć możliwości i wyzwania jako szanse do rozwoju.
- **Łososiowy:** Elastyczność, zdolność do przystosowania się do zmian i otwartość na nowe pomysły. Optymista jest gotów eksperymentować i uczyć się.
- **Turkusowy:** Kreatywność, oryginalność i nowatorskie myślenie. Optymista może widzieć w problemach szanse do znalezienia unikalnych rozwiązań.
- **Jasny zielony:** Wzrost, rozwijanie się i dążenie do osiągnięć. Optymista jest skłonny do ulepszania swoich umiejętności i dążyć do sukcesów zawodowych.
- **Biały:** Klarowność, obiektywizm i otwarcie na różne perspektywy. Optymista jest zdolny do spokojnej i mądrej oceny sytuacji.

#### **Pesymista:**

- **Ciemny szary:** Pesymizm, rezygnacja i brak wiary w sukces. Pesymista może widzieć trudności wszędzie i trudno jest mu znaleźć pozytywne aspekty.
- **Brazowy:** Konserwatyzm, utrzymanie status quo i opór wobec zmian. Pesymista może być oporny na nowe pomysły i technologie.
- **Fioletowy:** Pesymizm, tendencja do pesymistycznego przewidywania przyszłości. Pesymista może widzieć przeszkody jako nie do pokonania.
- **Czarny:** Podejście nadmiernie krytyczne i negatywne. Pesymista może widzieć ryzyko i niebezpieczeństwo w każdej decyzji.
- **Szaro-niebieski:** Brak pasji i zainteresowań, apatia wobec rozwoju zawodowego. Pesymista może tracić motywację i widzieć pracę jako obowiązek.

**Technika kolorowania może być skutecznym narzędziem dla wielu osób, ale niekoniecznie dla każdego:**

- ❖ **Osoby, które nie cenią aktywności kreatywnych:** Niektórzy ludzie preferują bardziej logiczne i analityczne podejście do refleksji. Dla nich, tradycyjne notatki, listy czy diagramy mogą być bardziej skuteczne niż kolorowanie.
- ❖ **Osoby z zaburzeniami związanymi z widzeniem:** Dla osób z problemami ze wzrokiem, kolorowanie może być trudne lub nieprzyjemne. Działania refleksyjne powinny być dostępne dla wszystkich, dlatego konieczne jest zapewnienie alternatywnych form wyrażenia i refleksji.
- ❖ **Osoby, które preferują bardziej formalne narzędzia:** Niektórzy klienci mogą czuć się bardziej komfortowo przy użyciu formalnych narzędzi, takich jak ankiety, testy osobowości czy analizy SWOT. Kolorowanka może dla nich wydawać się zbyt nieformalna.
- ❖ **Osoby z trudnościami w kontrolowaniu ręki lub niskich umiejętnościach manualnych:** Dla tych, którzy mają trudności w kontrolowaniu ręki lub niskie umiejętności manualne, kolorowanie może być frustrujące. Alternatywne narzędzia refleksyjne mogą być bardziej dostosowane do ich potrzeb.
- ❖ **Osoby, które nie czerpią przyjemności z kolorowania:** Nie wszyscy ludzie czerpią przyjemność z samego kolorowania. Dla niektórych może to być uważane za nudne lub niezbyt korzystne w kontekście refleksji zawodowej.
- ❖ **Osoby w sytuacjach kryzysowych:** W przypadku osób przeżywających kryzysy emocjonalne lub sytuacje traumatyczne, bardziej wszechstronne i indywidualne formy wsparcia mogą być bardziej odpowiednie niż kolorowanie.

