



Rodzaj dokumentu:	Materiał dodatkowy
Zagadnienie:	Przykładowe testy <i>Język polski w użyciu</i> Test 2.
Egzamin:	Egzamin maturalny
Przedmiot:	Język polski
Poziom egzaminu:	Poziom podstawowy
Adresaci dokumentu:	Nauczyciele języka polskiego Uczniowie szkół ponadpodstawowych
Data publikacji dokumentu:	21 marca 2024 r.

Zespół redakcyjny:

dr Wioletta Kozak (CKE)
Agnieszka Romerowicz (CKE)
Wioletta Łakoma-Sabat (CKE)

Recenzenci:

dr hab. Maciej Michalski (UW)
dr Kinga Białek (Szkoła Edukacji PAFW i UW)
dr Tomasz Karpowicz (UW)
dr Marcin Smolik (CKE)
dr Iwona Łapińska (OKE w Gdańsku)
dr Romana Patyk (OKE w Jaworznie)
Sławomira Wójcik (OKE w Łodzi)
Grzegorz Sawa (OKE w Warszawie)
Beata Kwapińska (OKE we Wrocławiu)

Materiał został opracowany przez Centralną Komisję Egzaminacyjną we współpracy z okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi.

Centralna Komisja Egzaminacyjna
ul. Józefa Lewartowskiego 6, 00-190 Warszawa
tel. 22 536 65 00
sekretariat@cke.gov.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
w Gdańsku
ul. Na Stoku 49, 80-874 Gdańsk
tel. 58 320 55 90
komisja@oke.gda.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
w Jaworznie
ul. Adama Mickiewicza 4, 43-600 Jaworzno
tel. 32 616 33 99
oke@oke.jaworzno.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
w Krakowie
os. Szkolne 37, 31-978 Kraków
tel. 12 683 21 99
oke@oke.krakow.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łomży
al. Legionów 9, 18-400 Łomża
tel. 86 473 71 20
sekretariat@oke.lomza.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi
ul. Ksawerego Praussa 4, 94-203 Łódź
tel. 42 634 91 33
sekretariat@lodz.oke.gov.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Poznaniu
ul. Gronowa 22, 61-655 Poznań
tel. 61 854 01 60
sekretariat@oke.poznan.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
w Warszawie
ul. Józefa Bema 87, 01-233 Warszawa
tel. 22 457 03 35
info@oke.waw.pl

Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we
Wrocławiu
ul. Tadeusza Zielińskiego 57, 53-533 Wrocław
tel. 71 785 18 94
sekretariat@oke.wroc.pl

Uwaga. Na egzaminie maturalnym za rozwiązanie od 5 do 7 zadań w teście Język polski w użyciu zdający może uzyskać maksymalnie 10 pkt. Poniższy test jest materiałem ćwiczeniowym, dlatego za rozwiązanie wszystkich zadań uczeń może otrzymać więcej niż 10 punktów.

Test Język polski w użyciu

Przeczytaj uważnie teksty, a następnie wykonaj zadania umieszczone pod nimi. Odpowiadaj **tylko na podstawie tekstów** i tylko **własnymi słowami** – chyba że w zadaniu polecono inaczej. Udzielaj tyłu odpowiedzi, o ile Cię poproszono.

Tekst 1.

Daniel Goleman

Inteligencja emocjonalna w praktyce

Niektóre zdolności, takie jak rozumowanie analityczne czy oparte na wiedzy fachowej wnioskowanie, są czysto kognitywne, czyli intelektualne. W innych myśl łączy się z uczuciem – te nazywam „zdolnościami emocjonalnymi”.

Wszystkie zdolności emocjonalne charakteryzują się zatem pewnymi cechami należącymi do sfery uczuć. Stanowi to jaskrawy kontrast ze zdolnościami czysto intelektualnymi, którymi może wykazywać się nie tylko człowiek, lecz także odpowiednio zaprogramowany komputer.

Przyjrzyjmy się roli zdolności emocjonalnych w porozumiewaniu się. Podczas pisania tych słów mogę polecić komputerowi, by sprawdził, czy to, co wstukuję, jest poprawne pod względem gramatycznym. Nie mogę jednak polecić mu, aby ocenił siłę oddziaływania emocjonalnego słów, zdolność zaabsorbowania uwagi czytelników czy pasję kryjącą się w poszczególnych sformułowaniach. Te kluczowe elementy skutecznej komunikacji zależą od zdolności emocjonalnych, czyli od umiejętności wczucia się w reakcje odbiorców (czytelników czy słuchaczy), oraz od takiego dostosowania sposobu prezentacji swoich poglądów do ich potrzeb i oczekiwań, aby wywarły one na nich znaczący wpływ emocjonalny.

Ze zdolności emocjonalnych (z inteligencji emocjonalnej) wywodzi się kompetencja emocjonalna, czyli wymierna umiejętność, której wynikiem stają się wybitne osiągnięcia w pracy. Nasza inteligencja emocjonalna określa nasze potencjalne zdolności uczenia się umiejętności praktycznych, które opierają się na jej pięciu składnikach: na samoświadomości, na motywacji, na kierowaniu samym sobą, na empatii i na dobrym układaniu stosunków z innymi osobami. Nasza kompetencja emocjonalna pokazuje natomiast, ile z tych potencjalnych zdolności udało się nam zamienić w umiejętności bardzo przydatne w pracy. Znakomita obsługa klientów jest rezultatem kompetencji emocjonalnej opierającej się na empatii. Podobnie rzecz się ma z byciem osobą godną zaufania, która to cecha jest wyrazem kompetencji opierającej się na umiejętności kierowania samym sobą (samoregulacji), czyli panowania nad impulsami i emocjami. Zarówno dobra obsługa klientów, jak i bycie osobą godną zaufania okazują się rezultatami kompetencji, które mogą przyczynić się do wyróżnienia się w pracy.

Wysoka inteligencja emocjonalna sama w sobie nie gwarantuje jednak, że osoba, która się nią odznacza, potrafi wykorzystać umiejętności emocjonalne w pracy. Oznacza tylko tyle,

że ta osoba ma bardzo dobre możliwości nauczania się tych umiejętności. Można mieć dużą zdolność empatii, ale nie posiadać umiejętności nabytych, czyli wyuczonych, które przekładają się na znakomitą obsługę klientów, na świetne trenowanie zawodników, na bycie znakomitym wychowawcą czy koordynatorem pracy różnych osób. Analogią w muzyce okazałby się ktoś, kto miałby znakomity głos, a przy tym pobierałby lekcje śpiewu, dzięki czemu stałby się znakomitym tenorem operowym. Bez tych lekcji nie zrobiłby kariery śpiewaka operowego, mimo że dysponowałby znakomitym potencjałem – byłby Pavarottim¹, który nigdy nie miał okazji, żeby się w pełni rozwinąć.

Na podstawie: Daniel Goleman, *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, przeł. Andrzej Jankowski, Poznań 1999.

¹ Luciano Pavarotti – śpiewak operowy światowej sławy.

Tekst 2.

Monika Leśnikowska-Marciniak

Dlaczego rozum w pracy nie wystarcza?

Dzisiejsze nowoczesne społeczeństwa często nie potrafią radzić sobie w obszarze kontaktów interpersonalnych, tak ważnych w sferze zawodowej – gdyż nie rozumiemy własnych uczuć i nie potrafimy ich nazwać. Konsekwencje tego stanu rzeczy odczuwa każdy z nas codziennie w miejscu zatrudnienia: pracownicy popadają w izolację, a życie społeczne w organizacji zamiera. Jednak nadmierna indywidualizacja i aroganckie rozpychanie się łokciami nie rozwiążą wszystkich problemów. Konieczne okazują się współpraca i solidarność, które to zachowania determinuje inteligencja emocjonalna. To dzięki niej stajemy się miłymi współpracownikami czy charyzmatycznymi szefami.

Inteligencja emocjonalna (EQ) jest wartością zmienną, która określa, jak dalece człowiek panuje nad swoimi emocjami i czy potrafi je właściwie wykorzystać. Kiedy rozumiemy własne i cudze emocje, lepiej sobie radzimy z potencjalnymi trudnościami życia codziennego również w miejscu naszego zatrudnienia.

Wysokość ilorazu inteligencji (IQ), odpowiadającego za zdolności intelektualne, nie jest zatem podstawowym czynnikiem decydującym o tym, czy ktoś odniesie w życiu sukces. Dopiero połączenie zdolności intelektualnych ze zdolnościami emocjonalnymi daje taką szansę. Naturalnie inteligencja emocjonalna nie zastąpi wysokiego IQ, ale stanowi jego uzupełnienie. Człowiek potrzebuje obydwu rodzajów inteligencji, aby dać z siebie to, co najlepsze. Przecież często ludzie o wybitnej inteligencji (IQ) postępują głupio, zwłaszcza w kontaktach społecznych. Można przecież być intelektualnie sprawnym, w testach IQ osiągać wysokie noty, ale nie mieć zwykłego wyczucia wagi spraw. Wszakże silne emocje potrafią zaburzyć tok myślenia. Dlatego nawet osoby o wysokim ilorazie inteligencji mogą nieudolnie kierować swym życiem zawodowym i prywatnym, dawać się ponieść nieokreślonym emocjom i działać pod wpływem niekontrolowanych impulsów.

Wnikliwa analiza kompetencji, dzięki którym odnosimy sukcesy w pracy, pokazuje, że zawdzięczamy je przede wszystkim inteligencji emocjonalnej. Można zaryzykować nawet stwierdzenie, że inteligencja emocjonalna ma decydujące znaczenie dla wybitnych osiągnięć w pracy niemal we wszystkich zawodach i na wszystkich stanowiskach.

Peter Salovey, profesor psychologii na Uniwersytecie Yale, przytacza dość powszechną obserwację: w życiu zawodowym często lepiej sprawdzają się ci, którzy w szkole i na uczelni osiągnęli przeciętne oceny, niż tzw. prymusi. „By awansować i zrobić karierę, trzeba

rozwijać w sobie coś, czego nie bada wskaźnik IQ, określający zdolności logicznego i abstrakcyjnego myślenia" – argumentuje Salovey. Najważniejsze w takich przypadkach okazują się umiejętności społeczne, określane wspólnym mianem inteligencji emocjonalnej.

Na podstawie: Monika Leśnikowska-Marciniak, *Dlaczego rozum w pracy nie wystarcza? O inteligencji emocjonalnej*, www.prawo.pl

Zadanie 1. (0–1)

Oceń prawdziwość podanych stwierdzeń odnoszących się do tekstu Daniela Golemana oraz do tekstu Moniki Leśnikowskiej-Marciniak. Zaznacz P, jeśli stwierdzenie jest prawdziwe, albo F – jeśli jest fałszywe.

1.	W obu tekstach wykazano, że w życiu zawodowym ważniejszą rolę odgrywają zdolności intelektualne niż zdolności emocjonalne.	P	F
2.	Z obu tekstów wynika, że dobre relacje międzyludzkie ułatwiają osiągnięcie sukcesu w pracy zawodowej.	P	F

Zadanie 2. (0–1)

Na podstawie tekstu Daniela Golemana wyjaśnij różnicę między inteligencją emocjonalną a kompetencją emocjonalną.

.....

.....

.....

.....

.....

Zadanie 3. (0–2)

Czy w tekście Moniki Leśnikowskiej-Marciniak inteligencja emocjonalna jest tak samo zdefiniowana jak w tekście Daniela Golemana? W uzasadnieniu odpowiedzi odwołaj się do obu tekstów.

.....

.....

.....

.....

.....

Zadanie 4. (0–1)

Czy wysoka inteligencja emocjonalna zapewnia człowiekowi osiągnięcie sukcesu w życiu zawodowym? Uzasadnij odpowiedź na podstawie tekstu Daniela Golemana.

.....

.....

.....

.....

.....

Zadanie 5. (0–1)

Na podstawie 3. akapitu tekstu Daniela Golemana wyjaśnij, na czym polega przydatność zdolności emocjonalnych w komunikacji międzyludzkiej.

.....

.....

.....

.....

Zadanie 6. (0–2)

W ostatnim akapicie tekstu Moniki Leśnikowskiej-Marciniak odwołano się do Petera Saloveya, natomiast w ostatnim akapicie tekstu Daniela Golemana – do Luciano Pavarottiego. Czy odwołania do tych postaci służą potwierdzeniu tego samego sądu? Uzasadnij odpowiedź, odwołując się do obu tekstów.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zadanie 7. (0–1)

Oceń prawdziwość podanych stwierdzeń odnoszących się do tekstu Daniela Golemana oraz do tekstu Moniki Leśnikowskiej-Marciniak. Zaznacz P, jeśli stwierdzenie jest prawdziwe, albo F – jeśli jest fałszywe.

1.	W obu tekstach użyto terminów naukowych.	P	F
2.	W obu tekstach zastosowano słownictwo wartościujące.	P	F

Zadanie 8. (0–4)

Na podstawie obu tekstów napisz notatkę syntetyzującą na temat: znaczenie zdolności w życiu człowieka. Twoja wypowiedź powinna liczyć 60–90 wyrazów.

Uwaga: w ocenie wypowiedzi będzie brana pod uwagę poprawność językowa, ortograficzna i interpunkcyjna.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Miejsce dla egzaminatora

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

