

Moduł I

Metodyka

w doradztwie zawodowym

MATERIAŁY DYDAKTYCZNE
WSPIERAJĄCE DORADZTWO ZAWODOWE
W SZKOŁACH EUROREGIONU
PRO EUROPA VIADRINA



Nieniejszy dokument powstał w ramach projektu

Bez granic: nauka – praca – życie.

Orientacja zawodowa na pograniczu polsko-niemieckim – rozwiązanie modelowe na przykładzie Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA (2018-2021)

Autor: dr Artur Doliński, dr Krzysztof Dziadkiewicz, Patrycja Kuczyńska

Wydawca: Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, Gorzów Wielkopolski

Copyright: Powielanie i przedruk, również fragmentów w celu ich publikowania przez osoby trzecie wyłącznie za zgodą wydawcy

Gorzów Wlkopolski, luty 2021

Spis treści

Wstęp	5
1. Realizacja doradztwa zawodowego z różnymi typami uczniów	6
1.1. Uczniowie trudni i słabo zmotywowani w doradztwie zawodowym.....	6
1.2. Uczniowie zdolni, poszukujący i ambitni w doradztwie zawodowym.....	9
2. Jestem – autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopoznanie....	13
2.1 Kompetencje	14
2.2 Wskazówki merytoryczne	14
2.2.1 Scenariusz 1: Orientacja zawodowa.....	19
M1: Preferencje zawodowe	21
2.2.2 Scenariusz 2: Co potrafię? Co jest moją mocną stroną?	23
M2: Kilka słów o mnie.....	25
M3: Jak wygląda moje życie?	26
2.2.3 Scenariusz 3: Czym jest motywacja? Kiedy i jak siebie nagradzam?	27
2.2.4 Scenariusz 4: Czym jest motywacja? Poszukiwanie czynników	28
M4: W poszukiwaniu motywacji i wsparcia.....	29
2.2.5 Scenariusz 5: Co potrafię, co jest moją mocną stroną?	30
M5: Poszukiwanie mocnych stron	32
2.2.6 Scenariusz 6: Mocne i słabe strony a moje szanse na rozwój osobisty (I) ..	33
M6: Co dobrego mogę zrobić?	35
2.2.7 Scenariusz 7: Mocne i słabe strony a moje szanse na rozwój osobisty (II)..	36
M7: Mój cel.....	37
M8: Wprowadzanie zmian	38
M9: Ustalenia harmonogramu	39
M10: Planowanie roczne	40
2.2.8 Scenariusz 8: Wartości pracy.....	41
M11: Po co ludzie pracują?	43
2.2.9 Scenariusz 9: Moja ulubiona lekcja przedmiotowa	44
M12 Ulubiona lekcja przedmiotowa i grupy zawodów.....	46
M13: Poznaję siebie	48
2.2.10 Scenariusz 10: Wizja pracy i przyszłego życia.....	50
M14: Profilowanie CV	51
2.2.11 Praca indywidualna czy zespołowa?	52
M15a: Robimy papierowy łańcuch!	54
M15b: Praca zespołowa a indywidualna: Wady, zalety i kompetencje	55

M16: Jaki stres może mieć kształt?	56
3. Myślę – procesy poznawcze (wiedza)	58
3.1 Kompetencje	58
3.2 Wskazówki merytoryczne	58
3.2.1 Scenariusz 1: Jak się uczyć? Preferowane sposoby uczenia się	69
M17: Kilka pytań na początek	72
M18: Planowanie	73
M19: Moje obowiązki	74
M20: Tygodniowy plan.....	75
3.2.2 Scenariusz 2: Podobieństwa i różnice między kulturami	76
M21: Kultura polska i niemiecka.....	78
4. Działam – umiejętności, zachowania, kompetencje.....	80
4.1 Kompetencje.....	80
4.2 Wskazówki merytoryczne	80
3.2.1 Scenariusz: Spotkanie z doradcą zawodowym.....	83
4 Strefa doradcy	84
Załącznik 1: Propozycja narzędzi do diagnozy w doradztwie.....	84
Załącznik 2: Wartości pracy	85
Załącznik 3: Kompetencje i kwalifikacje	86
Załącznik 4: Profil kompetencji	87
Załącznik 5: Zbiór artykułów na temat indywidualnego doradztwa zawodowego	90
Załącznik 6: Mapa Euroregionu Pro Europa Viadrina	91
Bibliografia	92

Wstęp

Opracowanie, które trzymasz w dłoniach jest pierwszą częścią zbioru materiałów metodycznych dla nauczycieli z zakresu programu orientacji zawodowej. Euroregion PRO EUROPA VIADRINA jest miejscem, w którym prowadzone są działania w obszarze wsparcia podmiotów pracujących w zakresie kształcenia i doradztwa zawodowego. Przemiany demograficzne, wymogi globalnego rynku pracy, deficyt wykwalifikowanych pracowników, uwarunkowane kształceniem lub pracą zawodową migracje ludności, ale także błędny wybór zawodu skutkujący przerwaniem nauki lub bezrobociem, prawdopodobnie dają się zauważyć po obu stronach granicy. Należy temu przeciwdziałać. Efektem pracy zespołu projektowego, który ma udzielić wsparcia w tym zakresie, jest niniejszy poradnik metodyczny. Treści zawarte w poradniku zostały podzielone na 3 zasadnicze części i oparte na tzw. triadzie egzystencjalnej: JESTM – MYŚLĘ – DZIAŁAM. Opracowanie zawiera scenariusze zajęć (por. scenariusze 1, 2 itd. oraz karty pracy oznaczone literą „M”), oraz podpowiedzi metodyczne do wykorzystania w pracy z dziećmi. Zamieściliśmy w nim również sporo odnośników do ciekawych artykułów, książek, opracowań zamieszczanych w sieci z zakresu podejmowanych treści. Nowością i niewątpliwie atutem tego materiału jest próba odniesienia się do sytuacji trudnych w procesie edukacji, kiedy mamy do czynienia z uczniem zdemotywowanym, ambitnym, poszukującym czy też sprawiającym kłopoty w relacjach. W odniesieniu do orientacji zawodowej podkreślić należy znaczenie indywidualnego podejścia do uczniów. Uwzględnienie tego aspektu pozwala na dobór odpowiednich metod oraz zwiększa szanse efektywnego doradztwa edukacyjno-zawodowego. Właśnie te trudne sytuacje wymagają zwrócenia uwagi, aby proces edukacji przebiegał w maksymalnie optymalnym tempie i kierunku.

Obszar związany z wymiarem „JESTEM” odnosi się do tych wszystkich zasobów, które tkwią w człowieku, a które to musimy wydobyć, uświadomić sobie i rozwinąć, aby wzmocnić zakres możliwości jednostki w obszarze zawodowym.

Odniesienie do obszaru „MYŚLĘ” eksponuje to wszystko, co wiąże się z wiedzą, inteligencją, stylem poznawczym oraz dominującą funkcją świadomości. To jest ten obszar, który odnosi się do umiejętności pozyskiwania i operowania zdobytą wiedzą.

Ostatni obszar związany jest z aktywnością człowieka, działaniem, jego kompetencjami, umiejętnością znalezienia się w zmieniającej, często wielokulturowej rzeczywistości, dlatego nazwano go „DZIAŁAM”.

1. Realizacja doradztwa zawodowego z różnymi typami uczniów

Praca doradcy zawodowego jest ukierunkowana na wsparcie uczniów w trafnym wyborze zawodu oraz w wyznaczeniu ścieżki dalszej edukacji i kariery. Wyzwaniem jest niewątpliwie dopasowanie merytoryki zajęć, metod i technik pracy do potrzeb uczniów – abitynych, poszukujących, trudnych, bądź słabo zmotywowanych. To, co ich łączy, to z jednej strony oczekiwanie dostrzeżenia w nich potencjału zawodowego, ich możliwości oraz oczekiwanie wsparcia, ale również – z drugiej strony – oczekiwanie zrozumienia, zaufania, i życzliwości. Różnić ich będzie jednak podejście do tematu (mniejsze bądź większe zaangażowanie) i (większa lub mniejsza) chęć do nauki. Autorzy tego opracowania pokuszają się o przyporządkowanie uczniów dwóm grupom:

- **Grupa 1:** Uczniowie trudni i słabo zmotywowani.
- **Grupa 2:** Uczniowie zdolni, poszukujący i ambitni

Zasadność powyższego przyporządkowania uzasadniają zwrócenie uwagi na różnice w pracy doradcy z tymi uczniami: Podczas gdy w pracy z uczniami trudnymi i słabo zmotywowanymi (grupa 1) doradca poświęcać będzie więcej uwagi na ich zaangażowanie i motywację do pracy, uczniowie poszukujący i ambitni (grupa 2) wymagać będą raczej mocniejszego kierunkowania ich działań i zwrócenia uwagi na dodatkowe tematy.

Scenariusze zajęć, prezentowane w niniejszym Module, mają charakter uniwersalny, mogą więc z powodzeniem wspierać pracę z uczniami z obydwóch grup. Ich modyfikowanie i dopasowanie do indywidualnych potrzeb uczniów ułatwi przegląd pytań i wskazówek znajdujących się na końcu tego rozdziału. Zanim jednak do niego przejdziemy – proponujemy przyrzeć się charakterystyce uczniów, którzy zostali przyporządkowani do grupy pierwszej i drugiej i odniesieniem tejże charakterystyki do pracy doradcy zawodowego.

1.1. Uczniowie trudni i słabo zmotywowani w doradztwie zawodowym

Uczniowie trudni i słabo zmotywowani charakteryzują się małym zaangażowaniem w zdobywanie wiedzy, często nie przejawiają zainteresowania tematem. Uczniowie ci często manifestują swoją odmienność, co jest wynikiem braku równowagi między wymaganiami szkoły wobec ucznia a jego oczekiwaniami (postawą). W kontekście doradztwa zawodowego są oni często nieświadomi swoich potencjałów, również dlatego, że ich niepowodzenia szkolne dodatkowo obniżają ich motywację do nauki i do zaangażowania, potencjał bywa więc często nieuświadomiony bądź ukryty. W tej grupie uczniów można się zetknąć z „syndromem nieadekwatnych osiągnięć” – gdy wyniki nauki są niewspółmierne do możliwości ucznia.

Uczniowie ci, w związku z powyższym, mogą mieć trudności w sprecyzowaniu ścieżki kariery zawodowej. Wyzwaniem dla doradcy w pracy z tymi uczniami jest więc w pierwszym rzędzie zadbanie o aktywną postawę ucznia związaną z kreowaniem swojej ścieżki zawodowej.

Można ją osiągnąć dzięki pozytywnej motywacji ucznia poprzez dostrzeżenie i wskazanie mu jego potencjału, docenienie jego możliwości, jak również podczas rozmów w atmosferze zrozumienia, zaufania z ukierunkowaniem na poznanie zainteresowań i potrzeb. Zwiększy to jego poczucie bezpieczeństwa, a kierowanie komunikatów wskazujących na mocne strony ucznia niwelować będzie występowanie negatywnych uczuć, z kolei poznanie ucznia i jego problemów wesprze rozwój umiejętności konstruktywnego rozwiązywania konfliktów.

Doradca zawodowy powinien być dla tych uczniów autorytetem wspierającym i dostrzegającym ich indywidualne potrzeby, pomagającym podczas precyzowania celów, wspierającym definiowanie osiągnięć oraz celów uczenia się, który stale uświadamia uczniowi osobiste korzyści wynikające z realizacji zadań.

W pracy z wymienionymi uczniami doradca zawodowy powinien przede wszystkim koncentrować się na dwóch obszarach:

a) Obszarem związanym stricte z doradztwem zawodowym.

Może tutaj ukierunkować pracę z uczniem np. na:

- poznanie potrzeb i zainteresowań ucznia (dobór materiałów, p. Scenariusze w tymże Module oraz pytania pomocnicze w polu niżej),

Można poprosić uczniów o wypisanie 20 czynności, którymi chętnie się zajmują w czasie wolnym. Po ich wypisaniu spróbować przyporządkować je klastrom i zastanowić się wspólnie, czy widoczne są mocne strony ucznia.

- odniesienie zainteresowań ucznia do „pokrewnych” przedmiotów lekcyjnych – porównanie z ocenami, poddanie refleksji w odniesieniu do zawodów, które są powiązane z tym obszarem tematycznym (i ewtl. pokrewnymi przedmiotami lekcyjnymi), które zostały nazwane przez ucznia,
- przeprowadzenie testu inteligencji (przykładowe zostały zamieszczone w **Załącznik 1: Propozycja narzędzi do diagnozy w doradztwie**), porównanie i odniesienie wyników testu z ocenami przedmiotów szkolnych. Dane o nieharmonijnym lub harmonijnym rozwoju funkcji poznawczych stanowią wartościową informację o uczniu, szczególnie jeżeli dane znacząco różnią się od siebie poziomem. Zwrócenie uwagi na otrzymywane oceny stanowi dodatkowy punkt odniesienia dla psychologa-doradcy zawodowego. Ważna jest współpraca z nauczycielami i rodzicami,
- wyznaczanie nowych aktywności wzbogacających doświadczenia ucznia,

Jak uczeń może wzbogacić swoje doświadczenia/kompetencje?

- *odbywając praktyki / pomagając w wykonywaniu (czego...?/gdzie...?)*
- *angażując się w projekty szkolne lub pozaszkolne,*
- *wykorzystując dni otwartych drzwi w szkołach zawodowych lub ogólnokształcących,*

- rozmawiając z osobami, wykonującymi wybrany zawód (w otoczeniu ucznia? W szkole? Podczas innych spotkań/imprez w regionie?),
- wyszukując informacje w Internecie.

- określenie potrzeb i systemu wartości ucznia,

Pytania pomocnicze:

- Które przedmioty lekcyjne lubisz?
- Czym zajmujesz się najchętniej w czasie wolnym? Co sprawia Ci w tym największą satysfakcję?
- Czy są rzeczy, które potrafisz bądź lubisz robić i chętnie się ich uczysz? Lub obszar, w którym samodzielnie docierasz do informacji, które Cię interesują (np. w Internecie, w rozmowach, w gazetach czy w telewizji?)
- Jeśli myślisz o zawodzie, który chciałbyś/chciałabyś wykonywać w przyszłości – co byłoby dla Ciebie w nim najważniejsze (wymień trzy cechy zawodu), a co by go wkluczyło (podaj trzy cechy)?
- Co jest dla Ciebie ważne w przyszłości – w życiu zawodowym ? (por. np. Załącznik 3)
- Wyobraź sobie swoje życie za 2 lata i opowiedz jak wygląda?
- Gdybyś miał wykonać rysunek przedstawiający swoje plany życiowe – co byś na nim zamieścił/a? (można zaproponować, aby to zrobił i omówić).
- Co sprawia, że podejmujesz chętnie daną aktywność?
- Co jest dla Ciebie ważne w życiu?
- Wymień 5 wartości, które cenisz w życiu. Następnie proszę ponumeruj je według stopnia ważności od 1 do 5.
- W jaki sposób przygotowujesz się do ważnej rozmowy?
- Wyobraź sobie, że twoja grupa ma do zorganizowania przyjęcie klasowe (np. bal maturalny) – określ, w czym możesz im pomóc?

b) Obszarem rozwoju osobowości.

Może ukierunkować pracę z uczniem na wypracowanie np.:

- samodzielności, czyli umiejętności podejmowania działań ukierunkowanych na cel,
- zaakceptowania przez ucznia odpowiedzialności uczenia się, zrozumienie potrzeb związanych z uczeniem się,
- rozwój empatii, podniesienie poziomu samooceny ucznia,
- wprowadzenie czynników zewnętrznych dodatkowo motywujących ucznia,
- wyznaczanie zadań, w których uczeń ma możliwość decydowania o sobie,
- identyfikacja problemów i wskazanie uczniowi, kto może go wesprzeć w radzeniu sobie z nimi,

- opracowanie z uczniem harmonogramu zajęć i obowiązków (p. **2.2.1 Scenariusz 1: Jak się uczyć? Preferowane sposoby uczenia się**). Harmonogram może być również zapisany na kartce:
Dnia (kiedy?)..... przeznaczę (ile?) czasu na naukę oraz będę robić przerwy co (ile?)..... minut. W ramach wyjątku: 1) gdy (co się stanie?)to będę uczył/a się dłużej 2) a jeśli (co się stanie?) postanowię tego dnia zakończyć naukę i (co zrobić?)..... Czas wolny planuję (w jakich godzinach?)..... Będę w tym czasie (co robił?)
- dostrzeganie i docenianie postępu.

Pytania pomocnicze:

- *Gdyby dzień w szkole można było określić kolorem – jaki byś wybrał i co dla Ciebie oznacza?*
- *Opowiedz kiedy najchętniej uczysz się?*
- *Jakie czynniki uznajesz za utrudniające naukę?*
- *Jak według Ciebie powinna wyglądać nauka w szkole?*
- *Co można zrobić, aby poradzić sobie z niepowodzeniami?*
- *Do kogo możesz zwrócić się o pomoc, gdy wystąpi problem z którym masz trudność?*
- *Gdyby można było zważyć problemy na wadze – jakie spośród nich byłyby najcięższe dla Ciebie?*

Wyzwaniem dla doradcy pozostanie poznanie przyczyny występowania obniżonego poziomu motywacji do nauki. Rozpoznanie: częstotliwości występowania niepowodzeń (epizodycznie, długotrwale) rozległości trudności (ogólne, częściowe) oraz świadomości występowania (jawna, ukryta) (Kupisiewicz, 1996). Dostosowanie wymogów do potrzeb ucznia – poszukiwanie możliwego do zrealizowania twórczego rozwiązania, wykształcenie umiejętności radzenia sobie z niepowodzeniami. Analiza czynników społeczno-ekonomicznych i biopsychicznych oraz procesu dydaktycznego.

1.2. Uczniowie zdolni, poszukujący i ambitni w doradztwie zawodowym

Uczniowie wszechstronnie uzdolnieni, poszukujący i ambitni (grupa 2) z reguły nie mają trudności z motywacją do nauki czy samodzielnym docieraniem do wiedzy. Często odnoszą sukcesy szkolne - widoczne w ocenach, osiągnięciach w konkursach i olimpiadach; a uczniowie zdolni wykazują często poziom ponadprzeciętnym inteligencji (IQ równe i wyższe od 130) i posiadają zdolności oraz uzdolnienia twórcze (tzw. postawa twórcza) (Karwowski 2006, s. 9). Cechą charakteryzującą uczniów ambitnych i zdolnych jest mocne zaangażowanie w zdobywanie wiedzy i rozwój osobisty – uczniów poszukujących natomiast cechuje dodatkowo częste poszukiwanie inspiracji. Jeśli dany obszar ich spełnia i interesuje,

angażują się w pogłębianiu wiedzy, ale jeśli nie – szukają dalej. Uczniowie zdolni, poszukujący i ambitni często na lekcjach są aktywni i dociekliwi, zadają wiele pytań, często są to pytania skomplikowane. Uczniowie ambitni z kolei często nie przyznają sobie prawa do błędu.

Podobnie jak w grupie pierwszej potencjał tych uczniów może być niewykorzystany, jeżeli uczeń np. poszukuje swojego talentu – i go nie znajduje, bądź ma wiele zainteresowań utrudniających podjęcie decyzji - co często jest spotykane szczególnie wśród uczniów zdolnych i też może stanowić utrudnienie w wyborze zawodu. Mogą więc potrzebować wsparcia w podjęciu decyzji co do wyboru zawodu bądź oczekiwać pomocy w rozważeniu ich możliwości na rynku pracy.

Zadaniem osoby podejmującej czynności edukacyjno-zawodowe jest zrozumienie potrzeb uczniów i pomoc w podjęciu trafnej decyzji oraz rozważenie ich możliwości na rynku pracy. Pomocnym w analizie możliwości uczniów może być analiza SWOT (por. **2.2.2 Scenariusz 2: Co potrafię? Co jest moją mocną stroną?**) i analiza hierarchii wartości ucznia (por. **2.2.8 Scenariusz 8: Wartości pracy**). Warto również zwrócić uwagę, czy uczniowie wymagają wsparcia w rozwoju osobowości – kompetencji miękkich i funkcjonowania w życiu społecznym oraz, czy poza nauką mają zainteresowania, w ramach których mogą zbierać dodatkowe doświadczenia i stymulować zarówno rozwój intelektualno – poznawczy, jak i rozwój kompetencji społecznych oraz emocjonalnych.

Uwaga: pomocne w pracy z uczniami zdolnymi może być przeprowadzenie testów służących do pomiaru inteligencji np.

- Diagnoza Możliwości Intelektualnych
- Testy Matryc Kolorowych Ravena
- Test Zdolności Poznawczych

Wyniki testów można odnieść do ocen w nauce, zainteresowań ucznia pokrewnymi obszarami wiedzy oraz zainteresowań pozaszkolnych.

Identyfikację uczniów zdolnych i pracę z nimi ułatwią:

- Trójpierścieniowy Model Zdolności (Joseph S. Renzulli, 1978),
- Wieloczynnikowy Model Zdolności (Franz J. Monks, 1985),
- Teoria Inteligencji Wielorakich (H. Gardner, 1983).

Polecamy lekturę:

- Szmidt K. J., Obudź i rozwijaj zdolności w każdym swoim uczniu! Trendy Internetowe Czasopismo Edukacyjne, nr 3/2008.
- Fechner-Sędzicka I., Model pracy z uczniem zdolnym w szkole podstawowej, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa, 2013.
- http://www.bpsiedlce.pl/1/strona/81_zestawienia-bibliograficzne/286_pedagogika-wychowanie/525_uczen-zdolny/.

Doradca zawodowy wesprze uczniów omawiając z nimi obowiązki wynikających z pełnienia wybranej bądź rozważanej roli zawodowej. Może również poddać refleksji zmiany

zachodzące w rzeczywistości ucznia, pokusić się o dostrzeżenie różnic indywidualnych, pomoc w planowaniu osobistych celów i działań (Obuchowski, 2000) i ukierunkować myślenie zgodnie z jego mocnymi i słabymi stronami. Można osiągnąć dodatkową motywację ucznia przez wzmocnienie poczucia podmiotowości, aktywnego tworzenia koncepcji siebie i reagowanie na jego potrzeby. Pozytywny wpływ na rozwój ucznia będzie również rozwój umiejętności posługiwania się posiadaną wiedzą w obliczu nowych wyzwań oraz odnoszenie zdobywanej wiedzy do siebie. Korzystny będzie również trafny wybór metody uczenia się i skutecznego zapamiętywania.

W przypadku uczniów ambitnych w ramach działań prewencyjnych warto poruszyć tematykę związaną z balansem między życiem prywatnym a zawodowym. Zaangażowanie tych uczniów do nauki jest duże, uczą się po to, żeby czegoś dokonać, ich motywacją jest chęć bycia coraz lepszym. Zasadne jest więc wskazanie uczniowi szans i zagrożeń związanych z jego ambicjami, planowanie dnia oraz czasu na naukę i robienie przerw, wypracowanie metody przyczyniającej się do tego, aby nauka stała się przyjemnością (zamiast koniecznością). Również zasadne jest wskazanie takich zagrożeń jak napięcie, zbyt wysokie oczekiwania, pracobolizm, perfekcjonizm, wypalenie językowe, rezygnacja z zainteresowań ze względu na naukę, brak czasu na odpoczynek, problemy ze zdrowiem.

Przykładowe pytania do rozmowy z uczniem:

Opisz siebie:

- *Opowiedz coś o sobie, za jaką osobę się uważasz? Co w sobie lubisz? Jakie dostrzegasz u siebie wady? Co myślisz na swój temat?*
- *Wymień 3 zalety, które opiszą Cię najlepiej.*
- *Jeden za wszystkich, wszyscy za jednego – czy taka postawa jest zgodna z Twoimi przekonaniami? Podaj przykład zachowania, które są adekwatne do Twoich poglądów.*
- *Co robisz w czasie wolnym?*
- *Czym się interesujesz?*
- *Króry obszar wiedzy jest dla Ciebie najbardziej interesujący?*
- *Które przedmioty lekcyjne najbardziej lubisz?*

Cel w życiu

- *Proszę wskazać, co aktualnie jest dla Ciebie najważniejsze?*
- *Co chcesz osiągnąć w życiu?*
- *Gdybyś miał/a możliwość zrealizowania w tej chwili celu, który z różnych względów jest odległy w czasie, to co wybrałbyś/abyś?*
- *Jak zachowałbyś/abyś się wobec osoby, która Cię okłamuje?*
- *Gdyby stres miał kształt i można go było narysować – stwórz jego projekt i opisz co oznacza.*

Zmiana postępowania, rozwój osobisty

- *Opowiedz, co robisz w sytuacji, kiedy czujesz się źle?*
- *Powiedz, w jaki sposób wyrażasz swoje zdanie w sytuacji, gdy jest ono sprzeczne ze zdaniem rozmówcy?*
- *Jak zareagowałbyś/abyś na propozycję wygłoszenia przemówienia? Przyjaciół prosi Cię o pomoc w rozwiązaniu konfliktu - co mu odpowiesz? Wyobraź sobie, że osoba usilnie namawia do zmiany poglądów. Jak zachowałbyś/abyś się w tej sytuacji?*

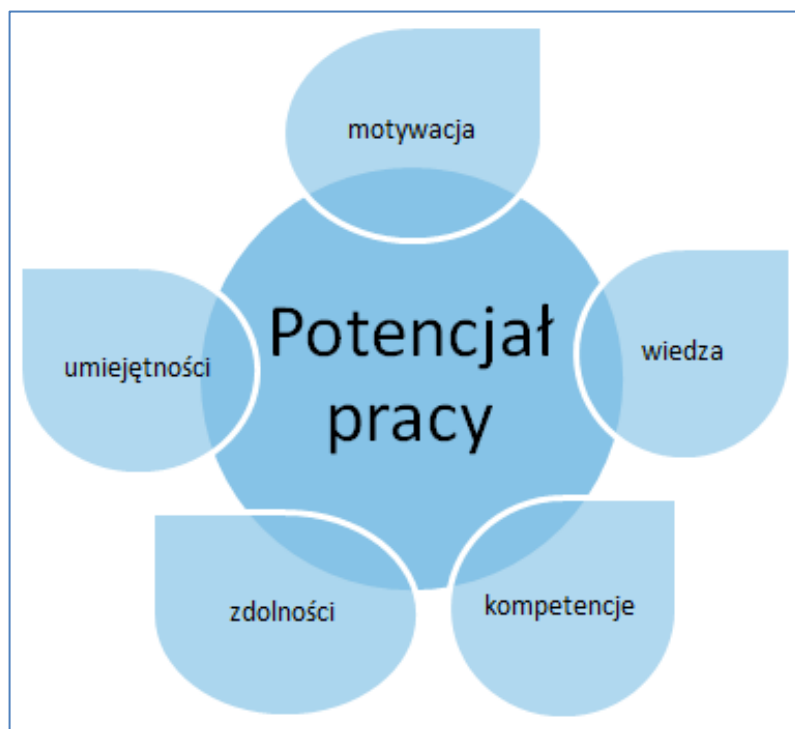
Cele pracy z uczniem

- Uczenie się oparte na doświadczeniu wg D. Kolba. Cykl ten polega na aktywnym wykonywaniu czynności (uczucia) → analizie doświadczeń (refleksja) → wnioskowanie (teoria) → testowanie teorii poprzez czynną realizację (praktyka)..
- Zastanowienie się nad zmianą postępowania i uzasadnienie. Ustalenie listy priorytetów, wyznaczenie głównych celów.

2. Jestem – autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopoznanie

Obszar związany z wymiarem „JESTEM” odnosi się do tych wszystkich zasobów, które tkwią w człowieku, a które to musimy wydobyć, uświadomić sobie i rozwinąć, aby wzmocnić zakres możliwości jednostki w obszarze zawodowym. Rozdział ten odnosi się więc do sfery dotyczącej wewnętrznych zasobów uczennicy/ucznia i skupia się na rozwoju kompetencji przedstawionych w podrozdziale 1.1. Ich rozwój wesprą przedstawione w podrozdziale 1.2. rozwiązania w formie scenariuszy, które można stosować zarówno w przypadku indywidualnego doradztwa zawodowego, jak i grupowych zajęć edukacyjno-zawodowych. W pierwszym przypadku właściwym rozwiązaniem może okazać się przeprowadzenie indywidualnego wywiadu wraz z zastosowaniem adekwatnie dobranych kwestionariuszy i/lub ćwiczeń. W drugim przypadku przedstawione zostały propozycje przebiegu zajęć, które stanowią inspirację dla nauczycieli i doradców zawodowych w szkole podstawowej.

Przedstawione propozycje zajęć umożliwiają odkrycie zawodowego potencjału uczniów. W ramach wprowadzenia do zagadnień można wykorzystać poniższy schemat (porównaj *Rysunek 1*), przedstawiający jakościowy aspekt potencjału pracy, który należy uwzględnić podczas doradztwa edukacyjno-zawodowego uczniów.



Rysunek 1: Jakościowy aspekt potencjału pracy.
Źródło: Opracowanie na podstawie Pocztowski, A., 1993, 25

W podrozdziałach 1.1 i 1.2 przedstawione charakterystyki uwzględniają pracę z różnymi uczniami, stanowią ogólny zarys ich postaw i możliwości. Niezależnie bowiem od tego, czy jest to uczeń: trudny, słabo zmotywowany, zdolny, poszukujący, ambitny – praca z nim wymaga indywidualnego podejścia oraz dostosowania metod do poziomu uświadomionych zasobów. Dostrzeżenie potencjału ucznia jest kluczowym elementem w celu z nim efektywnej współpracy w ramach doradztwa zawodowego. W związku z tym pierwsza część Modułu zawiera proponowane narzędzia wykorzystywane do analizy predyspozycji ucznia oraz scenariusze zajęć umożliwiające uczniom autopoziomienie.

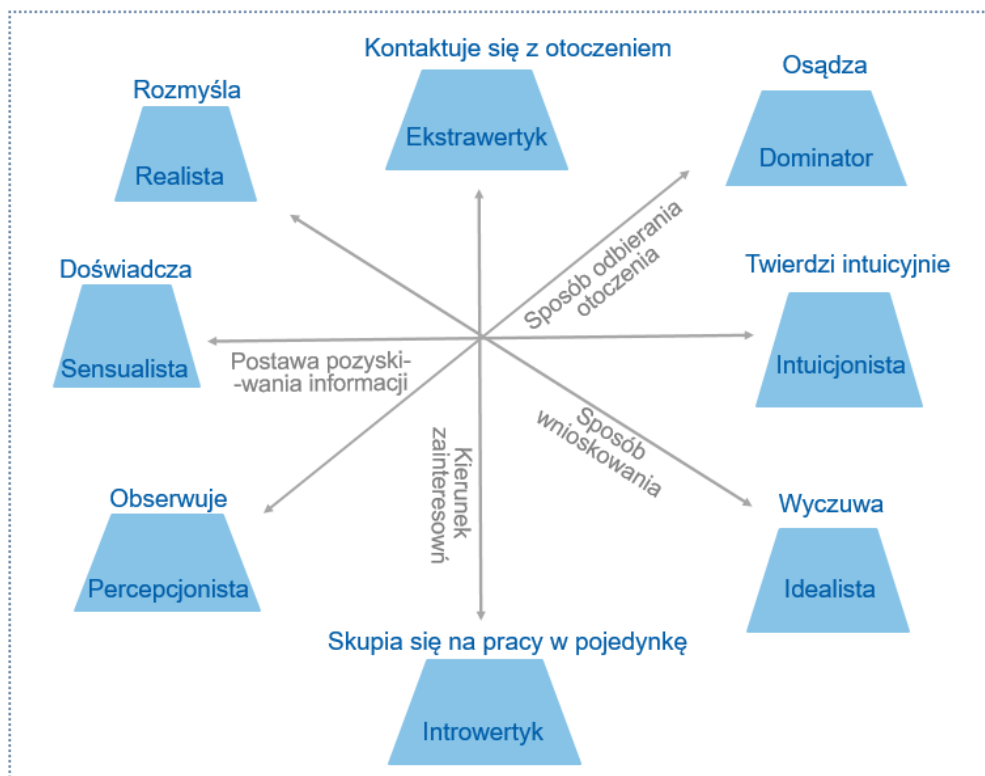
1.1 Kompetencje

Po opracowaniu poniższego podrozdziału uczeń / uczennica:

- potrafi dookreślić zainteresowania, jest świadoma/y swoich zdolności,
- potrafi wskazać mocne strony oraz obszary deficytowe wymagające korekcji,
- ma świadomość związku swoich predyspozycji z wymaganiami i specyfikacjami różnych zawodów,
- jest świadoma swoich aspiracji, pragnień i marzeń w obszarze swojego przyszłego życia,
- jest świadomy etycznych granic w zachowaniach na rynku pracy.

2.2 Wskazówki merytoryczne

Zwracając uwagę na różnice indywidualne człowieka w kontekście zajęć edukacyjno-zawodowych należy poruszyć kwestię osobowości. W tym celu, jako wprowadzenie do dalszej części rozdziału, posłuży przedstawienie teorii Meyers-Briggs dotyczącej preferencji dla 8 cech, z których można wyodrębnić 16 typów osobowości. Stworzone narzędzie Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) pozwala określić posiadany rodzaj osobowości. Szczegółowe informacje na ten temat oraz charakterystyka poszczególnych osobowości są ogólnodostępne na stronie: <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types.htm>. Poniższy schemat (*Rysunek 2*) przedstawia badane wymiary.



Rysunek 2: 8 cech osobowości pozwalających na określenie osobowości według Meyers-Briggs

Źródło: opracowanie własne na podstawie U. Gros, 2003:44.

Poniżej zostaną zdefiniowane pojęcia za pomocą Słownika Psychologii autorstwa Reber. Wymienione właściwości psychiki można wyjaśnić w następujący sposób:

- Ekstrawersja (E) (ang. *extraversion*) – „skierowanie się na zewnątrz [...] kierowanie swojej energii na zewnątrz, zajmowanie się i czerpanie gratyfikacji ze środowiska społecznego i fizycznego”(tamże, s. 197-198).
- Introwersja (I) (ang. *introversion*) – „zwrot do wewnątrz [...] określenie tendencji do unikania kontaktów do zamykania się w sobie i koncentrowania na własnych myślach” (tamże, s. 294).
- Poznanie/doświadczenie (P) (ang. *sensing*) – „[...] wygląd oczekiwania, użycie złożonych reguł, wyobrażenia, sądy, intencjonalność, rozwiązywanie problemów itd.” (tamże, s. 565).
- Intuicja (N) (ang. *intuition*) – „sposób rozumienia lub poznania, który można scharakteryzować jako bezpośredni i natychmiastowy, nie oparty na świadomym rozumowaniu” (tamże, s. 294).

- Myślenie (M) (ang. *thinking*) – „a) zastrzeżone jest dla procesów symbolicznych; [...] b) myślenie traktuje się jako ukryty lub domniemany proces, którego nie da się bezpośrednio zaobserwować. O jego obecności wnioskuje się albo z wypowiedzi tego, kto myśli, albo z obserwacji zachowań, które wskazują, iż doszło do aktu myślenia.” (tamże, s. 410).
- Odczuwanie (O) (ang. *feeling*) – „proces, dzięki któremu jednostka doznaje bodźców działających na narządy zmysłów” (tamże, s. 462).
- Osądzanie (S) (ang. *judging*) – „proces tworzenia opinii lub dochodzenia do wniosku na podstawie dostępnego materiału; opinia lub wniosek ustalone w ten sposób” (tamże, s. 486).
- Obserwacja (B) (ang. *perceiving*) – „najogólniej: każda forma badania zdarzeń, zachowań, zjawisk itp.” (tamże, s. 456).

Kombinacje powyższych cech tworzy 16 typów osobowości. Poniżej (Tabela 1) przedstawione są przykłady zawodów, które pasują do konkretnego przypadku.

Skrót typu osobowości	Cechy	Obszar zawodowy/stanowiska
ISTJ	• introwersja • poznanie • myślenie • osądzanie	• policja • wojsko • firmy technologiczne • programista • menadżer • dyrektor • inżynier • prawnik • chirurg
ISFJ	• introwersja, • poznanie, • odczuwanie, • osądzanie	• kontakt z ludźmi oraz gdzie wymagana jest staranność. • opieka zdrowia, • administracja, • usługi • praca społeczna
INFJ	• introwersja, • intuicja, • odczuwanie, • osądzanie	• ważne jest inspirowanie innych, np. wykładowcy na uczelniach, przywódcy religijni. • zawody związane z psychologią i doradztwem • typ osobowości trudno dopasować do konkretnej ścieżki kariery
INTJ	• introwersja, • intuicja,	• firmy technologiczne, • działy R&D

	• myślenie, • osądzanie	• menedżer • prawnicy korporacyjni • menadżerowie w instytucjach finansowych.
ISTP	• introwersja, • poznanie, • myślenie, • obserwacja	• technik, • mechanik, • elektryk. • atleta, • programista • zawodowy kierowca.
ISFP	• introwersja, • poznanie, • odczuwanie, • obserwacja	• doradca w sklepie • projektant. • zawody związane z kontaktem z dziećmi. • stanowiska związane z analizą danych i obsługą arkuszy kalkulacyjnych
INFP	• introwersja, • intuicja, • odczuwanie, • obserwacja	• trener • psycholog • nauczyciel, • artysta, • pisarz, • pracownik socjalny.
INTP	• introwersja, • intuicja, • myślenie, • obserwacja	• wydziały odpowiedzialne za analizę, badania i rozwój. • obszar akademicki.
ESTP	• ekstrawersja, • poznanie, • myślenie, • obserwacja	• sprzedawca, • sportowiec, • aktor, • ratownik, • przedsiębiorca • polityk • żołnierz. • wiążące się z ryzykiem
ESFP	• ekstrawersja, • poznanie, • odczuwanie, • obserwacja	• bezpośrednia komunikacja z innymi, także publicznością. • media, np. prezenter.
ENFP	• ekstrawersja, • intuicja, • odczuwanie, • obserwacja	• wymagające kreatywności oraz związane z naukami społecznymi i humanistycznymi. • trener personalny, • pracownik socjalny, • psycholog, • doradca • nauczycieli i wykładowca
ENTP	• ekstrawersja, • intuicja, • myślenie,	• działy analityczne lub R&D • obszar naukowy • mentor

	• obserwacja	
ESTJ	• ekstrawersja, • poznanie, • myślenie, • osądzanie	• wojsko • policja, • polityka • inżynier • menedżer • przedsiębiorca
ESFJ	• ekstrawersja, • poznanie, • odczuwanie, • osądzanie	• służba zdrowia • oświata
ENFJ	• ekstrawersja, • intuicja, • odczuwanie, • osądzanie	• doradztwo, • sprzedaż, • nauczanie, • zarządzanie, • służba zdrowia, • prawo
ENTJ	• ekstrawersja, • intuicja, • myślenie, • osądzanie	• firmy technologiczne • menadżer • dyrektor • programista. • prowadzenie projektów • wojsko • policja, • prawo • zarządzanie • technologia

Tabela 1: 16 typów osobowości według Meyers-Briggs

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci/>

Na potrzeby zajęć edukacyjno-zawodowych w szkole można posłużyć się także koncepcją Hollanda, który zwracając uwagę na środowisko pracy określił 6 typów osobowości. Należą do nich typ: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny. Według autora dopasowanie osobowości do rodzaju wykonywanej pracy przekłada się na satysfakcję zawodową. Koncepcja ta jest bardziej ogólna i należy potraktować ją jako dodatkową informację (wskazówkę).

Aby poznać preferencje ucznia warto w tym celu pogłębić wywiad na temat jego potrzeb, możliwości i aspiracji. Wykorzystanie narzędzi do diagnozy w doradztwie należy wykonywać jako uzupełnienie informacji na jego temat. W Materiale **M1** zostało zamieszczone przykładowe ćwiczenie, które pozwala na rozmowę doradcy zawodowego/nauczyciela z uczennicą/ucznem na temat preferencji zawodowych.

2.2.1 Scenariusz 1: Orientacja zawodowa

Celem zajęć jest poznanie preferencji ucznia, jego potrzeb, możliwości i aspiracji, oraz wsparcie w rozwoju umiejętności określania preferencji zawodowych wynikających z typu osobowości.

Przebieg zajęć lekcyjnych																														
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: • kartka, • długopis • M1: Preferencje zawodowe: wydrukowane, wycięte obrazki																													
Etap 1	Nawiązanie kontaktu z uczennicą/uczniem. Zapoznanie z tematem, wyjaśnienie najważniejszych pojęć: orientacja zawodowa, preferencje zawodowe, predyspozycje zawodowe, zainteresowania.																													
Etap 2	Zaprezentowanie obrazków w następującej kolejności: <table><tr><td>1-2</td><td>2-3</td><td>3-4</td><td>4-5</td><td>5-6</td><td>6-1</td></tr><tr><td>1-3</td><td>2-4</td><td>3-1</td><td>4-1</td><td>5-1</td><td>6-2</td></tr><tr><td>1-4</td><td>2-5</td><td>3-2</td><td>4-2</td><td>5-2</td><td>6-3</td></tr><tr><td>1-5</td><td>2-6</td><td>3-5</td><td>4-6</td><td>5-3</td><td>6-4</td></tr></table>						1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-1	1-3	2-4	3-1	4-1	5-1	6-2	1-4	2-5	3-2	4-2	5-2	6-3	1-5	2-6	3-5	4-6	5-3	6-4
1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-1																									
1-3	2-4	3-1	4-1	5-1	6-2																									
1-4	2-5	3-2	4-2	5-2	6-3																									
1-5	2-6	3-5	4-6	5-3	6-4																									
Etap 3	Wyjaśnienie uczennicy/uczniowi na czym będzie polegało ćwiczenie. Proponowany schemat przedstawienia instrukcji: <i>Mam dla Ciebie przygotowanych sześć obrazków, które za chwilę będziesz mógł zobaczyć. Każdy z nich jest oznaczony cyfrą: 1, 2, 3, 4, 5 lub 6. Za chwilę zaprezentuję Ci je parami, a Twoim zadaniem będzie wskazać ten, który według Ciebie bardziej do Ciebie pasuje. Proszę również, abyś po dokonaniu wyboru zapisał na kartce wybraną odpowiedź. Po zakończonym ćwiczeniu wyjaśnię co będzie trzeba zrobić.</i> <i>Czy na tą chwilę coś wymaga wyjaśnienia?</i> <i>Nauczyciel zaznacza kreską preferencje ucznia</i>																													
Etap 4	Następnie osoba prowadząca zajęcia wraz z uczniem podsumowują ilość najczęściej wskazywanych odpowiedzi. Prowadzący prosi o wyjaśnienie, co dane obrazki oznaczają dla uczennicy/ucznia. Wspólnie omawiają																													

	wyniki. Zastanawiają się nad zawodami odpowiadającymi obrazkom.
Podsumowanie	Podsumowanie zajęć a następnie swobodna dyskusja. Prowadzący stwarza warunki do uzyskania informacji zwrotnej na temat zajęć, kieruje do ucznia prośbę o podzielenie się spostrzeżeniami, wyjaśnia ewentualne pytania.

M1: Preferencje zawodowe

1	
2	
3	
4	

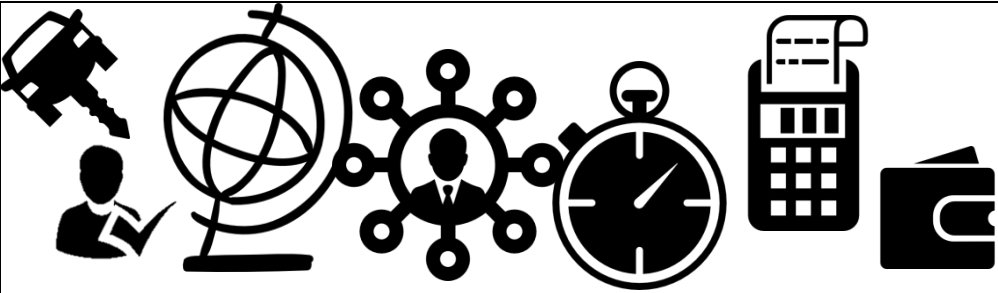
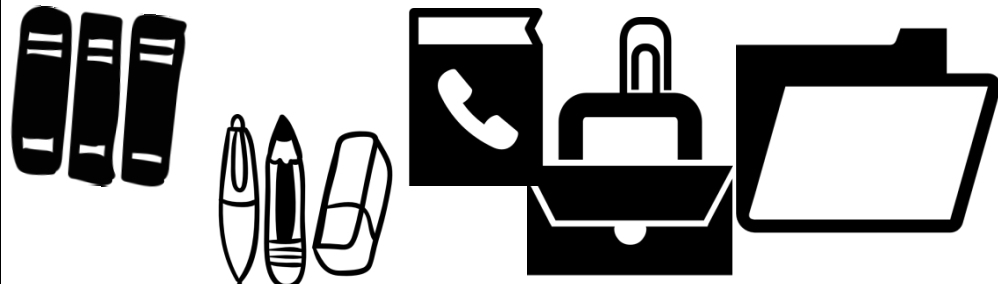
5	
6	

Tabela 2 Źródło: opracowanie własne

2.2.2 Scenariusz 2: Co potrafię? Co jest moją mocną stroną?

Celem realizacji zajęć jest dookreślenie i zobrazowanie własnych zainteresowań oraz mocnych stron uczniów oraz diagnoza predyspozycji zawodowych. Praca na zajęciach ukierunkowana jest na uświadomienie uczniom ich indywidualnego potencjału.

Uczniowie poddają refleksji znaczenie motywacji w osiągnięciu celów. W scenariuszu stosowane są metody projekcyjne i waloryzacyjne. Metody projekcyjne polegają na przedstawieniu przez ucznia rysunków, którym pod wpływem pracy nadają znaczenie. Metody waloryzacyjne, to takie, które bazują na ekspresji i impresji emocjonalnej, odwołują się do przeżyć związanych np. z systemem wartości

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: - Kartka/zeszyt, M2: Kilka słów o mnie M3: Jak wygląda moje życie? Jako inspiracje dla uczniów można przygotować obrazki przedstawiające różne aktywności/ zawody, które mogą wybrać.
Etap 1	Uczniowie opracowują Materiały M2 i M3. Następnie opowiadają o sobie kończąc zdania: <i>Interesuję się...</i> <i>Moim talentem/ mocną stroną jest...</i> <i>Do moich osiągnięć mogę zaliczyć...</i> <i>W wolnym czasie...</i> Zastanawiają się przy tym, czy nazwane przez siebie obszary w jakiś sposób się ze sobą łączą?
Etap 2	Uczniowie w pracują indywidualnie, tworzą logo, które będzie zawierało w sobie wszystko to, co zostało wymienione.
Etap 3	Uczeń przedstawia stworzone logo. Zadaniem grupy jest powiedzenie, co według nich oznacza – jest to również informacja zwrotna dla tej osoby – jak jego praca została odebrana przez innych. Omówienie stworzonych prac w grupie.
Etap 4	Doradca wyjaśnia, czym jest motywacja, jako przykład może zademonstrować bieg. Wyjaśnia łacińskie pochodzenie słowa – <i>movere</i> „ruszać się, przemieszczać, przygotowywać do walki”. Wyjaśnia, na czym polegać będzie ćwiczenie w grupach:

	<i>Spróbujcie przedstawić motywację bez używania słów. Może być to czynność, która pozwala ją osiągnąć lub zdefiniowanie symboliczne. Zadaniem pozostałych członków grupy jest rozpoznanie motywacji osoby prezentującej. Jeżeli uda im się rozpoznać – uzasadnicie swój wybór.</i> Dzieli uczniów na grupy.
Podsumowanie	Doradca zapisuje hasłowo wyniki pracy grup na tablicy. Dyskutuje z klasą na temat: - <i>Jakie różnice i podobieństwa dostrzegacie po wykonaniu tego ćwiczenia?</i> Spostrzeżenia są zapisywane na tablicy.

M2: Kilka słów o mnie

KILKA SŁÓW O MNIE

CZUJĘ SIĘ DOBRZE
KIEDY...

UŚMIECHAM SIĘ GDY...

UWAŻAM, ŻE JESTEM...

PRZED PÓJŚCIEM SPAĆ
MYŚLĘ O...

WIDZĄC INNYCH
ZASTANAWIAM SIĘ NAD...

.....
IMIE

M3: Jak wygląda moje życie?

JAK WYGLĄDA MOJE ŻYCIE?

CO ROBIĘ, ILE CZASU POŚWIĘCAM NA DANĄ AKTYWNOŚĆ?

ŻYCIE SZKOLNE

OBOWIĄZKI:

ZAINTERESOWANIA:

Z KIM SPĘDZAM CZAS?

DO CZEGO DĄŻE?



ŻYCIE PRYWATNE

OBOWIĄZKI:

ZAINTERESOWANIA:

Z KIM SPĘDZAM CZAS?

DO CZEGO DĄŻE?

2.2.3 Scenariusz 3: Czym jest motywacja? Kiedy i jak siebie nagradzam?

Celem zajęć jest zdefiniowanie pojęcia „motywacja” i porównanie zróżnicowania w postrzeganiu tego pojęcia; uświadomienie sobie źródeł motywacji oraz indywidualnie dostosowanych i skutecznych sposobów motywowania do działania.

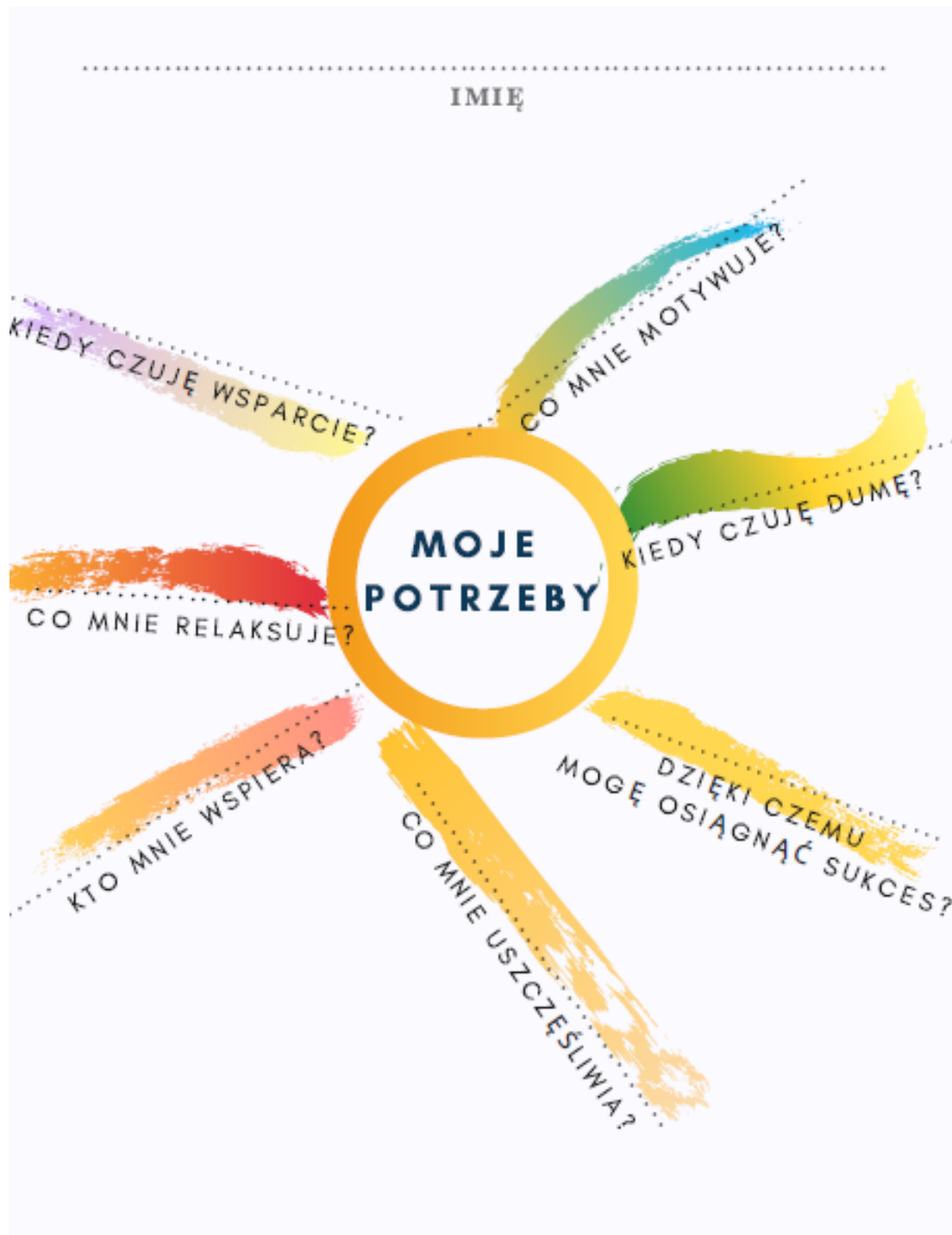
Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebna będzie: • kartka DIN A4 bądź zeszyt
Etap 1	Doradca wyjaśnia łacińskie pochodzenie słowa „motywacja”: <i>movere „ruszać się, przemieszczać, przygotowywać do walki”.</i>
Etap 2	Dyskusja: - <i>Co kryje się za pojęciem „motywacja”?</i> - <i>Czy dla każdego oznacza to samo?</i>
Etap 3	• Uczniowie zastanawiają się i <u>opisują</u>, jakie okoliczności/wydarzenia/sytuacje mobilizują ich do dalszego działania. - <i>Co sprawia, że masz jeszcze większą chęć zajmowania się daną czynnością?</i> • Podpisane kartki imieniem i nazwiskiem oddają osobie prowadzącej zajęcia. • Po otrzymaniu losowego opisu zadanie polega na stworzeniu listu motywującego do tej osoby na podstawie uzyskanych informacji (<u>opisu</u>). Następnie po skończeniu listy wracają do osób, których on dotyczy. • Odniesienie się do otrzymanej informacji na swój temat.
Etap 4	Czym jest motywacja? - <i>Spróbujcie przedstawić motywację bez używania słów. Może być to czynność, która pozwala ją osiągnąć lub zdefiniowanie symboliczne.</i> • Zadaniem pozostałych członków grupy jest rozpoznanie motywacji osoby prezentującej. Jeżeli uda im się rozpoznać – uzasadnijcie swój wybór.
Podsumowanie	- <i>Jakie różnice i podobieństwa dostrzegacie po wykonaniu tego ćwiczenia?</i> • Zapisz na tablicy spostrzeżenia.

2.2.4 Scenariusz 4: Czym jest motywacja? Poszukiwanie czynników

Celem zajęć jest wprowadzenie uczniów w tematykę gratyfikacji, jako formy motywacji. Uczniowie uświadamiają sobie sposoby nagradzania za odniesione sukcesy, poddają refleksji, jak sami postrzegają gratyfikacje i odnoszą tematykę do własnych sposobów motywowania się do działania. Tworzą listę czynników motywujących i zastanawiają się nad osobami będącymi dla nich autorytetem.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebna będzie: • kartka A4 • materiał M4: W poszukiwaniu motywacji i wsparcia Doradca wyjaśnia: • cel zajęć, jako przykład może zademonstrować bieg, • łacińskie pochodzenie słowa – <i>movere</i> „ruszać się, przemieszczać, przygotowywać do walki”.
Etap 1	Angażowanie uczniów w dyskusję: - <i>Czy odniesienie sukcesu jest nagrodą samą w sobie, czy powodem do nagradzania?</i> - <i>Czy nagrody są wręczane wyłącznie przez innych, czy może istnieją powody dla których sami siebie nagradzamy?</i> - <i>W jakich sytuacjach tego doświadczamy?</i>
Etap 2	• Uczniowie siadają w dwóch rzędach na przeciwko sobie, osoba prowadząca określa czas kiedy następuje przejście (co 1-3 min). - <i>Podczas rozmowy z kolegą/ koleżanką spróbujcie dowiedzieć się, co was łączy a co dzieli w postrzeganiu i stosowaniu nagród?</i> • Zapiszcie na kartce.
Etap 3	Doradca omawia z uczniami porównania zapisane przez uczniów na kartce. Zastanowienie się nad największym sukcesem jaki jesteśmy sobie wyobrazić – wyobraź sobie ten moment i opowiedz o tym.
Etap 4	Doradca poddaje refleksji znaczenie motywacji i różne czynniki motywacji: - <i>Jak zachowuje się osoba zmotywowana?</i> - <i>Jeżeli pomyślisz o osobie zmotywowanej do działania, to kto pierwszy przychodzi ci na myśl? Czym się wyróżnia?</i> - <i>Czy można powiedzieć, że ta osoba jest dla mnie autorytetem? Uzasadnij.</i> - <i>Porównując siebie do (stworzonej wspólnie z grupą) charakterystyki osób zmotywowanych, wskaż dostrzeżone różnice. Zapisz je na kartce.</i> - <i>Wymień, co można zrobić, aby być bardziej zmotywowanym? (Stworzenie listy czynników).</i>
Podsumowanie	Uczniowie tworzą własną listę czynników motywujących ich do działania. Indywidualnie (np. jako praca domowa) opracowują Materiał 4, ewentualnie uzupełniają stworzoną na zajęciach listę czynników.

M4: W poszukiwaniu motywacji i wsparcia



2.2.5 Scenariusz 5: Co potrafię, co jest moją mocną stroną?

Celem zajęć jest wzmocnienie kompetencji autoanalizy w odniesieniu do własnych mocnych i słabych stron oraz porównanie jej z oceną grupy. Zajęcia wspierają rozwój umiejętności autoprezentacji uczniów.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: • kartki DIN-A4 • taśma klejąca • M5: Poszukiwanie mocnych stron
Etap 1	Doradca informuje uczniów o celu i przebiegu ćwiczenia, prosi o zastanowienie się nad swoimi mocnymi i słabymi stronami, a następnie rozdaje Materiał 5 prosząc o uzupełnienie pustych pól (praca indywidualna).
Etap 2	• Każdy uczeń po kolei opowiada, jak widzi siebie. • Następnie uczniowie odnoszą się do przeczytanych skojarzeń na swój temat. Określają, w jakim stopniu zgadzają się z zapisanymi informacjami.
Etap 3	Uczniowie ustawiają się w kole, mają przyklepione kartki do pleców, zapisują sobie nawzajem (każdy każdemu) skojarzenia na temat (do wyboru): • <i>Co osoba ma pozytywnego w sobie? (np. wiedza, osobowość)</i> • <i>Co potrafi robić, jaki ma talent?</i> • <i>W jakim zawodzie mogłaby się sprawdzić?</i> Uwaga: Istotne jest przekazanie informacji uczniom, żeby starali się nie powtarzać tego, co już zostało już napisane na kartce.
Etap 4	Kiedy wszyscy skończą pisać – uczniowie mówią pojedynczo o sobie i dopiero wtedy mogą zdjąć kartkę z pleców i przeczytać informacje na swój temat.
Podsumowanie	Omówienie opinii uczniów w grupie. Porównanie obrazu siebie z tym, jak są postrzegani przez grupę. Propozycja pytań podsumowujących zajęcia: • <i>Czy dostrzegasz różnicę między autoanalizą i oceną grupy?</i> • <i>Dlaczego takie porównanie oceny własnej z oceną grupy może być ważne?</i> • <i>Czy wśród zapisanych skojarzeń były takie, które Cię zaskoczyły?</i>

	<i>Potrafisz się do nich odnieść?</i> • <i>Jakie wnioski możesz wyciągnąć dla siebie z tego ćwiczenia?</i> • <i>Które z zapisanych mocnych stron są dla Ciebie kluczowe w odniesieniu do zawodu, który chciałabyś/-byś wykonywać w przyszłości?</i> Podsumowanie zajęć.
--	--

M5: Poszukiwanie mocnych stron

POSZUKIWANIE MOCNYCH STRON

MOJE CELE

**CO JUŻ UDAŁO MI SIĘ OSIĄGNAĆ?
CO ROBIEŃ DOBRZE?**



**CO TERAZ SPRZYJA
OSIĄGNIĘCIU CELU?**

**CO MOGĘ ZMIEŃIĆ,
ŻEBY BYŁO LEPIEJ?**



1.2.6 Scenariusz 6: Mocne i słabe strony a moje szanse na rozwój osobisty (I)

Celem zajęć jest przyjrzenie się źródłom motywacji z innej perspektywy oraz uświadomienie sposobów skutecznej motywacji. Uczniowie poznają swoje słabe strony i/lub obszary, które są szansą na rozwój osobisty. Cwiczą przy tym autoanalizę, uświadamiają sobie możliwości działania w celu osiągnięcia sukcesu. W trakcie zajęć porównują to, jak jest obecnie z tym, co chcą osiągnąć i co jest możliwe do zrealizowania.

Zajęcia są pomocne w określeniu zadań mających na celu zwiększenie poziomu motywacji ucznia.

Test badający zasoby jednostki (rozumiałość, zaradność, sensowność): SOC poczucie koherencji Antonovsky. Test pozwala na rozpoznanie tzw. postawy życiowej, na ile osoba badana ma w sobie poczucie spójności tego, co dzieje się wokół niej podczas wykonywania codziennych aktywności. W koncepcji Aarona Antonovsky'ego zostały uwzględnione trzy aspekty: rozumiałość wydarzeń, zaradność i poczucie sensu. (Zwoliński, 2000). Skorzystanie z testu, pozwala na otrzymanie zarysu zorientowania życiowego konkretnej uczennicy/ucznia. Elektroniczna wersja bezpłatnego testu jest dostępna na stronie: <http://psychologia.net.pl/testy.php?test=soc> lub wersja do wydrukowania w adaptacji polskiej (z 1993 r.). Przewidziany czas wykonania testu to 5 min. W przypadku uzyskania małej ilości punktów w teście – wynik może stanowić wskazanie do działań o charakterze terapeutycznym. Zalecane jest, aby otrzymane wyniki zostały omówione indywidualnie z nauczycielem/doradcą zawodowym lub psychologiem oraz stanowiły podstawę do pogłębionego wywiadu. Ponadto, ilość zdobytych punktów stanowi tym samym wskazówkę dotyczącą procesów radzenia sobie z sytuacją trudną. (Jelonkiewicz, Kosińska-Dec)¹ W kontekście doradztwa zawodowego umiejętność radzenia sobie ze stresem może stanowić cenną informację w przypadku planowania ścieżki kariery zawodowej dla danej uczennicy/ucznia.

Celem proponowanych zajęć jest samopoznanie oraz ocenę wglądu w poczucie swojej sprawczości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: - Kartka/zeszyt Materiał 6: Co dobrego mogę zrobić?
Etap 1	Nauczyciel wyjaśnia przebieg ćwiczenia i jego cel. Rozpoczyna się ono opracowaniem materiału 6 , w którym uczniowie opisują to, co chcieliby osiągnąć w życiu, wybierając jeden cel. Zastanawiają się następnie: <i>Czy istnieje obszar, który chcę doskonalić i/lub wymaga poprawy? Jeśli tak – opisz, co aktualnie przeszkadza w zmianie obecnej sytuacji?</i>

¹ Jelonkiewicz, Kosińska-Dec. Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności. PRZEGŁĄD PSYCHOLOGICZNY, 2001, TOM 44, Nr 3, 337-347.

Etap 2	Doradca wprowadza uczniów do kolejnego etapu zajęć: <i>Wyobraź sobie, że stoi przed Tobą osoba, która jest taka sama jak Ty. Wiesz, że zależy jej na tym, żeby zrealizować zaplanowane działania... a każdy kolejny dzień bezczynności powoduje oddalanie się od spełnienia swoich marzeń. Widzisz, że potrzebuje wsparcia, dodatkowej zachęty, która spowoduje u niej zaangażowanie do podejmowania kolejnych aktywności. Znając jej potrzeby, wiesz co może zmienić jej nastawienie do działania. Co robisz? Jakich słów używasz? - napisz do niej wiadomość ze wskazówkami.</i>
Etap 3	Porównaj napisany list z wymienionymi czynnikami. Jakie dostrzegasz sposoby realizowania się w danym obszarze?
Podsumowanie	Doradca zawodowy/nauczyciel podsumowuje zajęcia: 1. Kieruje pytanie do grupy: jakie mają przemyślenia po wykonanym ćwiczeniu. Podkreśla znaczenie zapisanych przez uczniów celów oraz dążenia do ich osiągnięcia. 2. Zachęca do zachowania napisanego przez nich listu oraz powracania do niego w zależności od potrzeby. 3. Prowadzący zajęcia wyjaśnia, jak ważne jest świadome planowanie przyszłości. 4. Proponuje zastanowienie się nad sposobami rozwoju deficytów, które zostały przez nich wskazane.

M6: Co dobrego mogę zrobić?

CO DOBREGO MOGĘ ZROBIĆ?

WYOBRAŹ SOBIE, ŻE STOI PRZED TOBĄ OSOBA, KTÓRA JEST TAKA SAMA JAK TY. WIESZ, ŻE ZALEŻY JEJ NA TYM, ŻEBY ZREALIZOWAĆ ZAPLANOWANE DZIAŁANIA... A KAŻDY KOLEJNY DZIEŃ BEZCZYNNOŚCI POWODUJE ODDALANIE SIĘ OD SPEŁNIENIA SWOICH MARZEŃ. WIDZISZ, ŻE POTRZEBUJE WSPARCIA, DODATKOWEJ ZACHĘTY, KTÓRA SPOWODUJE U NIEJ ZAANGAŻOWANIE DO PODEJMOWANIA KOLEJNYCH AKTYWNOŚCI. ZNAJĄC JEJ POTRZEBY, WIESZ CO MOŻE ZMIEŃCIĆ JEJ NASTAWIENIE DO DZIAŁANIA. CO ROBISZ? JAKICH SŁÓW UŻYWASZ? - NAPISZ DO NIEJ WIADOMOŚĆ ZE WSKAZÓWKAMI.

CZY ISTNIEJE OBSZAR, KTÓRY
CHCĘ DOSKONAŁIĆ I/LUB
WYMAGA POPRAWY? JEŚLI
TAK - OPISZ, CO AKTUALNIE
PRZESZKADZA W ZMIANIE
OBECNEJ SYTUACJI?

2.2.7 Scenariusz 7: Mocne i słabe strony a moje szanse na rozwój osobisty (II)

Zajęcia mają na celu wsparcie uczniów w określeniu potencjału zawodowego za pomocą analizy SWOT. Celem zajęć jest również wskazanie powiązań między komponentami potencjału pracy – między motywacją do pracy, zdolnościami i umiejętnościami, zdrowiem i wiedzą teoretyczną.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: - Kartki, zeszyt - Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania. - M7: Mój cel - M8: Wprowadzanie zmian - M9: Ustalenia harmonogramu - M10: Planowanie roczne
Etap 1	Wprowadzenie do tematu. Odwołanie do sfery emocjonalnej i motywacji osobowości: - <i>Największy wpływ na waszą przyszłość i dokonywane przez was wybory macie wy sami. Jakie są twoje przemyślenia na ten temat?</i> - <i>Jak myślisz, czy istnieje zależność między własnymi wyborami odnośnie wyboru zawodu a naturą (geny) i/czy kulturą (otoczenie wychowanie)? Uzasadnij.</i>
Etap 2	Omówienie komponentów potencjału pracy tj. <i>wiedza teoretyczna, umiejętności praktyczne, zdrowie, zdolności, motywacja do pracy.</i>
Etap 3	Uczniowie dokonują analizy SWOT (M5) Analiza SWOT polega na wskazaniu również słabych stron. W związku z tym uczniowie je precyzują i zastanawiają się przy tym, jakie działania powinno się podjąć w celu poprawy obecnej sytuacji.
Etap 4	Osoby chętne czytają dokonaną analizę SWOT. Uczniowie wymieniają się przemyśleniami na temat dokonanej analizy. Doradca pyta: <i>Jaki jest twój potencjał? Wymień swoje mocne strony (atuty), słabe strony (słabości, obawy), szanse (pomoc z zewnątrz jakie daje możliwości) i zagrożenia (co/kto może mi przeszkodzić)?</i>
Etap 5	- Uczniowie opracowują M7 określając cel działania. - Pomoc w określeniu planu działania (M8-10).
Podsumowanie	Omówienie stworzonych rozwiązań. Nauczyciel wskazuje uczniom zasadność wyznaczenia celu oraz planowania działań w kontekście doradztwa zawodowego. Wskazuje również możliwości pogłębienia wiedzy na temat pomocy z zewnątrz

M7: Mój cel



.....

IMIE

MÓJ CEL

CZAS



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

JAK WSPIAĆ SIĘ DO GÓRY?

M8: Wprowadzanie zmian

WPROWADZANIE ZMIAN

.....
 IMIĘ

	ETAP I	ETAP II	ETAP III
PONIEDZIAŁEK			
WTOREK			
ŚRODA			
CZWARTEK			
PIĄTEK			

USTALENIA HARMONOGRAMU

DNIA (KIEDY?)..... PRZEZNACZĘ (ILE?)

CZASU NA NAUKĘ ORAZ BĘDĘ ROBIŁ/A PRZERWY W NAUCE CO

(ILE?) MINUT..... .

W RAMACH WYJĄTKU:

1) GDY (CO SIĘ STANIE?)

.....

..... BĘDĘ UCZYŁ/A SIĘ DŁUŻEJ

2) A JEŚLI (CO SIĘ STANIE?)

.....

.....

.....

POSTANOWIĘ TEGO DNIA ZAKOŃCZYĆ NAUKĘ I (CO ZROBIĆ?)

.....

..... CZAS WOLNY PLANUJĘ (W JAKICH GODZINACH?)

..... BĘDĘ W TYM CZASIE (CO ROBIŁ?)

.....

.....
IMIĘ

Ustalenia harmonogramu

M10: Planowanie roczne

PLANOWANIE ROCZNE

.....
 IMIĘ

STYCZEŃ	LUTY	MARZEC
KWIECIEŃ	MAJ	CZERWIEC
LIPIEC	SIERPIEŃ	WRZESIEŃ
PAŹDZIERNIK	LISTOPAD	GRUDZIEŃ

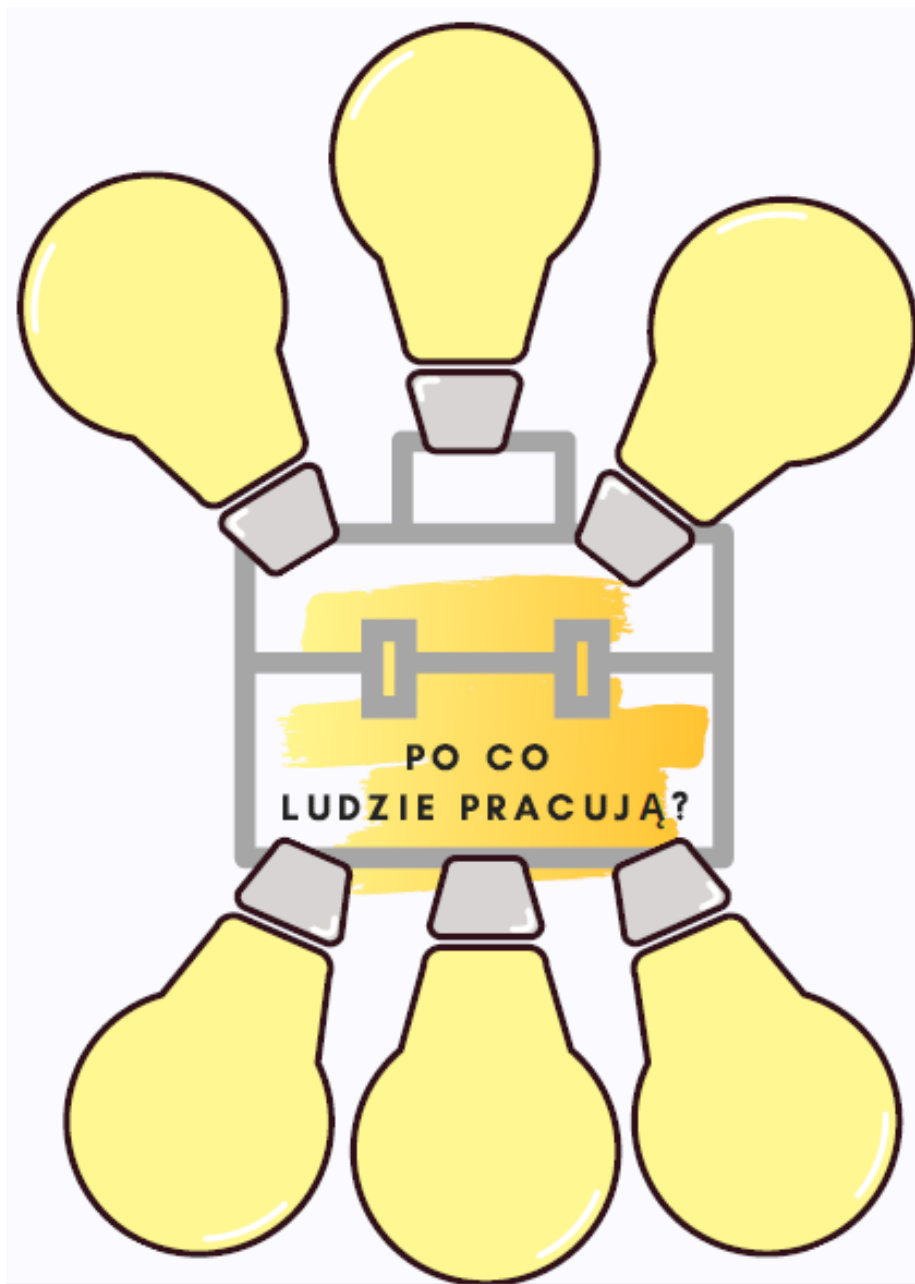
2.2.8 Scenariusz 8: Wartości pracy

Celem zajęć jest poddanie refleksji wartości pracy i odniesienie tej tematyki do indywidualnego systemu wartości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Realizację zajęć warto połączyć z lekcjami na temat ulubionej lekcji przedmiotowej (Scenariusz 9) Do realizacji zajęć potrzebne będą: • M11: Po co ludzie pracują? • Załącznik 2: Wartości pracy - na potrzeby ćwiczenia wydrukować odpowiednią ilość wartości (1 wartość = 1 karta).
Etap 1	Zdefiniowanie pojęć: wartość, wartość pracy. Wartość to według Encyklopedii PWN: „filoz. podstawowa kategoria <u>aksiologii</u>, oznaczająca wszystko to, co cenne i godne pożądanía, co stanowi cel ludzkich dążeń.(...)” Źródło: Encyklopedia PWN: https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wartosc;3994143.html (14.04.2021) „Wartości to względnie trwałe przekonania podmiotu na temat preferowanych sposobów postępowania uporządkowane w hierarchię według stopnia ich ważności. Wartości często ujmowane są jako cele do realizacji przez podmiot (np. dążenie do prawdy lub autonomii), stąd traktuje się je jako element systemu motywacyjnego człowieka. Źródło: Knopik T. (red.), Kotwice kariery, Wyd. Lechaa, Lublin 2015. Dyskusja z uczniami na temat: - Czym jest wartość? Podajcie przykłady (np. rodzina, wykształcenie, autonomia) - Co daje ludziom praca? (M11: Po co ludzie pracują?) - Jak można określić wartość pracy? - Czy wartości są trwałe? Czy mogą się zmieniać? - Jakie wartości są dla Ciebie ważne w pracy, o której marzysz? - Czy wykonywanie pracy zgodnej z wartościami, jest ważne? Uzasadnij. - Czy wartości powinny być drogowskazem w poszukiwaniu zawodu marzeń?
Etap 2	• Nauczyciel wyjaśnia przebieg ćwiczenia. Osoby losują po 4 wartości, jedną z nich musi wybrać i oddać osobie obok. Zadaniem uczniów jest pozostawienie wartości, które według nich najbardziej do nich pasują. Dodatkowo, jeżeli podczas przekazywania kartek uzna, że coś do niego pasuje to zapisuje sobie numerkę wartości na kartce. W momencie kiedy kartki do wylosowania się skończą, osoby zapisują 3 z 4 wartości, jakie im pozostały. Następnie porównują między sobą listę z zapisanymi numerkami. Osoby które mają najbardziej podobne

	<i>listy- dobierają się w pary i tworzą opis wartości pracy.</i> • Odczytanie stworzonej listy wartości. • Wskazanie na zróżnicowanie w postrzeganiu pracy.
Etap 3	Ćwiczenie dla młodszych klas szkół podstawowych Propozycja: stworzenie lub wykorzystanie dostępnych w internecie planszy do popularnej gry „statki”. Przygotowanie dla uczniów odpowiedniej ilości plansz wg. gry „statki” Osoby mają wyświetloną listę wartości pracy. Wybierają 7 najlepiej według nich pasujących do nich i zapisują w hierarchii od najważniejszej. Następnie dobierają się w pary. Ich zadanie polega na odgadnięciu, jakie wartości pracy wybrał przeciwnik oraz miejsce wg hierarchii. Popołniając błąd kolejny ruch należy do przeciwnika. Wygrywa osoba, która jako pierwsza rozpozna 5 wartości pracy osoby przeciwnej.
Etap 3	Dyskusja na temat: 1. Jakie są moje priorytety życiowe? 2. Co jest dla mnie ważne w pracy? 3. Które zdania pasują do wybranego/wybranych zawodów? Trzy propozycje: 1. Odniesienie do udzielonych odpowiedzi na pytania: „Jakie są moje priorytety życiowe?” i „Co jest dla mnie ważne w pracy?” - zastanowienie się, jakie można przypisać zawody. 2. Podjęcie wspólnie z doradcą zawodowym/nauczycielem refleksji: do jakich stanowisk pasują wybrane wartości pracy – z uwzględnieniem ustalonej w grze hierarchii. 3. Jeśli uczennica/uczeń zrealizował 2.2.10 Scenariusz 10: Wizja pracy i przyszłego życia – można się odnieść do wniosków z zajęć i zastanowić, na ile uzyskane informacje są ze sobą spójne. a. Wybierz 10 najważniejszych wartości pracy Załącznik 2: Wartości pracy. b. Porównaj z innymi. c. Podział na grupy. d. Ustalenie w grupie stanowiska odpowiadającego wybranym wartościom pracy. 4. Wylosowanie zawodu i określenie, jakie wartości pracy są powiązane z danym stanowiskiem pracy.
Podsumowanie	Poproszenie uczniów, po stworzeniu wspólnej listy wartości pracy, o dopasowanie zawodów, które pasują do ich opisu.

M11: Po co ludzie pracują?



2.2.9 Scenariusz 9: Moja ulubiona lekcja przedmiotowa

Celem zajęć lekcyjnych jest uświadomienie uczniom ich zainteresowań, określenie ulubionej lekcji przedmiotowej. Uczniowie poddają refleksji źródła ich zainteresowania obszarami wiedzy. Zastanowią się również nad określeniem wartości pracy i czym chcą się kierować wybierając zawód.

Wiedza ta połączona zostanie z wiedzą o świecie pracy. Celem tej części zajęć będzie:

1. Weryfikacja wybranych zawodów pod względem zalet i wad – wybór najbardziej korzystnych zawodów.
2. Rozwijanie umiejętności poszukiwania i selekcji informacji dotyczących zawodu
3. Tworzenie opisu kompetencji zawodów

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Na realizację zajęć należy przeznaczyć przynajmniej dwie godziny lekcyjne. Potrzebne będą: • Do wypełnienia: M13: Poznaję siebie • M12 Ulubiona lekcja przedmiotowa i grupy zawodów <i>ona lekcja przedmiotowa i grupy zawodów</i>
Etap 1	Dyskusja z uczniami: - <i>Jakie lekcje lubię i chętnie wybieram?</i> - <i>Dlaczego wybieram akurat ten przedmiot/te lekcje?</i> - <i>Czy interesują mnie również przedmioty pokrewne?</i> - <i>Co sprawia, że chętnie poszerzam wiedzę i umiejętności w tym obszarze? (bo mnie interesuje, bo łatwo zdobyć ocenę, ciekawie prowadzone zajęcia itp.)</i> - <i>Jakie zawody znam, w których wiedza z mojego ulubionego przedmiotu jest kluczowa?</i>
Etap 2	• Nauczyciel wyjaśnia powiązanie między preferowanymi przedmiotami lekcyjnymi a grupami zawodów, wskazując, że obejmują one zarówno zawody wykonywane po ukończeniu szkoły zawodowej jak i studiów wyższych (np. w grupie zawodów budowlanych: cieśla – technik budownictwa – architekt). • Dyskutuje z uczniami na temat powiązania między ich ulubionymi przedmiotami i zawodami: - <i>Wymieńcie przynajmniej dwa zawody, w których wiedza z Waszego ulubionego przedmiotu jest kluczowa bądź odgrywa istotną rolę. Spróbuj wymienić np. jeden zawód wykonywany po ukończeniu szkoły branżowej lub technikum, a drugi po ukończeniu szkoły wyższej.</i> • Przeanalizowanie wydziałów uwzględniających przy rekrutacji swoją ulubioną lekcję przedmiotową (jedną lub kilka wybranych) oraz

	zapisanie, jakie przedmioty są brane pod uwagę.
	- Nauczyciel wyjaśnia uczniom, na czym polegać będzie opracowanie materiału M12 (praca domowa), wskazuje, - gdzie uczniowie znajdą informacje na temat zawodów, - na jakie dodatkowe informacje o zawodach uczniowie powinni zwrócić uwagę podczas realizacji zadania (charakter pracy, otoczenie /hałas, wysokie temperatury, praca w biurze lub na wolnym powietrzu, godziny pracy – zmiany, weekendy itd.).
Etap 3	- Nauczyciel uczyła uczniów na inne kwestie, które należy uwzględnić przy wyborze zawodu. Uczniowie opracowują M13. - Jakie zawody są zawodami przyszłości? Czy warto uwzględniać zmiany zachodzące na rynku pracy podczas wyboru zawodu?
Podsumowanie	- Stworzenie kryteriów, co jest dla mnie ważne. Ocena kierunków studiów w skali 1-5 na ile mi odpowiadają. - Podjęcie decyzji: 1) odrzucenie przedmiotów, które nie odpowiadają preferencjom ucznia, czy 2) praca nad nimi żeby pracować na wymarzonym stanowisku pracy

M12 Ulubiona lekcja przedmiotowa i grupy zawodów

Zapisz, jaki przedmiot lekcyjny/jakie przedmioty lekcyjne najbardziej lubisz. Jeżeli wymienisz więcej niż jeden – zastanów się, czy należą one do przedmiotów pokrewnych? Jeśli nie – zaznacz ten, który interesuje Cię najbardziej.

.....

Zastanów się, dlaczego interesują Cię te obszary/ten obszar wiedzy? Zapisz hasłowo:

.....

.....

Czy chciałbyś/chciałabyś wykonywać zawód, w którym wiedza przekazywana na preferowanych przez Ciebie zajęciach lekcyjnych odgrywałaby kluczową rolę?

A może interesuje Cię coś zupełnie innego - a ulubiony przedmiot lekcyjny widziałbyś w przyszłości raczej jako hobby?

Hobby czy zawód?

Czy wiesz już, jak nazywa się zawód, który chcesz w przyszłości wykonywać? Wybierz grupę, do której należysz i opracuj opisane zadania.

☺ **Tak wiem!** Interesuje mnie ten zawód / interesują mnie te zawody:

.....

Twoim zadaniem jest sporządzenie opisu wybranego zawodu na podstawie zebranych informacji. Do opisu możesz dołączyć video z wywiadem, w którym opisywane jest miejsce pracy, wymagane predyspozycje czy kwalifikacje w tym zawodzie. Uwzględnij przy tym dodatkowe informacje na temat opisywanego zawodu umieszczone poniżej.

- Praca na zmiany? Godziny pracy stałe czy zmienne? Praca w weekendy?
- Praca w jakim otoczeniu (np. praca w hałasie, pod presją czasu, w zamkniętym otoczeniu czy w naturze itd.)?
- Praca indywidualna czy zespołowa?
- Jakie predyspozycje są wymagane? Czy identyfikuje się z nimi?
- W jakich innych zawodach nazwane umiejętności są również przydatne?

Informacje na temat zawodów znajdziesz pod adresami wskazanymi na następnej stronie w tabelce.

⊗ Nie, jeszcze nie wiem...

- Przyjrzyj się więc wstępnie pytaniom w powyższej ramce – zastanów się, czy masz preferencje odnośnie czasu pracy, otoczenia i sposobu pracy?
- Poddaj analizie grupy zawodów pod pierwszym wskazanym niżej adresem. Która z tych grup budzi Twoje zainteresowanie? Przyjrzyj się zawodom, które są przyporządkowane tej grupie zawodów – czy odnajdujesz się w którymś z opisów? Zwróć szczególną uwagę na wskazywane predyspozycje do wykonywania zawodów.

Informacje na temat grup zawodów i opisy zawodów:

- wymagających ukończenia szkoły zawodowej (branżowej lub technikum):
 - <http://www.koweziu.edu.pl/wybor-zawodu> lub
 - <https://doradztwo.ore.edu.pl/wybieram-zawod/> lub
 - lub w „Informatorze o zawodach szkolnictwa branżowego” Ośrodka Rozwoju Edukacji 2020, dostępny online:
<https://www.ore.edu.pl/wp-content/uploads/2021/01/informator-o-zawodach-szkolnictwa-branzowego.pdf>
- **Uwaga:** Wybrany zawód możesz poznać bliżej tutaj:
<https://epodreczniki.pl/a/klasy-vii-i-viii-szkol-podstawowych/DycT9ipQk>
- ukończenia studiów wyższych:
 - wyszukaj uczelnie wyższe i przyjrzyj się oferowanym kierunkom studiów, zbliżonym tematycznie do preferowanego przez Ciebie przedmiotu lekcyjnego. Pomocnym może być tutaj **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.** – zawiera zestawienie w tabeli lekcji, które odgrywają znaczenie w kontekście wyboru studiów. W przypadku zainteresowania wybranym kierunkiem studiów – zazwyczaj informacje o możliwości wykonywanych zawodów po ukończonych studiach można odnaleźć bezpośrednio na stronie uczelni.

M13: Poznaję siebie

POZNAJĘ SIEBIE



GDYBYŚ MIAŁ/A WYKONAĆ RYSUNEK PRZEDSTAWIAJĄCY
 SVOJE PLANY ŻYCIOWE - CO BYŚ NA NIM ZAMIEŚCIŁ/A?



CO SPRAWIA, ŻE PODEJMUJESZ CHĘTNIE DANĄ AKTYWNOŚĆ?
 CO LUBISZ ROBIĆ W CZASIE WOLNYM?

.....

.....

.....

.....



CO ZAMIERZASZ ROBIĆ W PRZYSZŁOŚCI? WYOBRAŻ SOBIE
 SVOJE ŻYCIE ZA 2 LATA I OPISZ JAK WYGLĄDA?

.....

.....

.....

.....



CO JEST DLA CIEBIE WAŻNE W ŻYCIU? WYMIEŃ 5 WARTOŚCI,
 KTÓRE CENISZ W ŻYCIU. NASTĘPNIE PONUMERUJ JE POD
 WZGLĘDEM STOPNIA WAŻNOŚCI OD 1 DO 5.

.....

.....

.....

.....



W JAKI SPOSÓB PRZYGOTOWUJESZ SIĘ DO WAŻNEJ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



WYOBRAŹ SOBIE, ŻE TWOJA GRUPA MA DO ZORGANIZOWANIA
PRZYJĘCIE KLASOWE (NP. BAL) - OKREŚL, W CZYM MOŻESZ
IM POMÓC?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



USTAL I WYMIEN STANOWISKA PRACY, KTÓRYCH
PODOBNE DO WYMIENIONYCH PRZEZ CIEBIE W
PYTANIU.

.....

.....

.....

.....

.....

2.2.10 Scenariusz 10: Wizja pracy i przyszłego życia

Celem zajęć jest przybliżenie uczniom pojęć „kompetencje” i „kwalifikacje” oraz ich odniesienie do profilów kompetencji wybranych stanowisk. Uczniowie zajmują się planowaniem rozwoju zawodowego oraz kreowaniem ścieżki zawodowej przez pryzmat realizacji potrzeb i zainteresowań.

Na zajęciach kształtowane są umiejętności tworzenia wizji siebie w przyszłości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: - Kartki/zeszyt, dostęp do Internetu Załącznik 3: Kompetencje i kwalifikacje M14: Profilowanie CV
Etap 1	Nauczyciel definiuje pojęcia kompetencje i kwalifikacje wykorzystując Załącznik 3: Kompetencje i kwalifikacje , uczniowie podają przykłady. Dyskusja: <i>Czym są kompetencje? Jak można je podzielić?</i> <i>Jakie kwalifikacje i kompetencje powinien posiadać pracownik na wybranym stanowisku? Wymień i określ poziom.</i> <i>Co powinienem zrobić, aby uzyskać pracę na danym stanowisku? Moja wizja pracownika w przyszłości. Zaplanowanie działań na najbliższy rok (załącznik: planowanie roczne)</i>
Etap 2	- Rysunek: ja teraz – ja za 10 lat - Wyobraź sobie, że 10 lat minęło. Napisz do siebie list z wskazówkami. - Omówienie i prezentacja rysunków w grupie.
Etap 3	- Wprowadzenie do tematu indywidualnych zasobów. - Określenie indywidualnych zasobów np. Analiza SWOT, SOC (Antonovsky). - Umiejętność korzystania z zasobów otoczenia, możliwość wykorzystania w planach zawodowych. - Poszukiwanie informacji, alternatywnych sposobów rozwiązań. - Planowanie ścieżki kariery.
Etap 4	Pogadanka z uczniami: <i>Czym jest rynek pracy, potencjał zawodowy/osobowość zawodowa pracownika?</i> <i>Określ swoje: zasoby, sukcesy, trudności/przeszkody.</i> <i>Określ swoje możliwości na ten moment. Co sprzyja rozwojowi zawodowemu w tym kierunku (analiza kodeksu pracy dotyczący stanowiska)?</i> <i>Opisz perspektywę rynku pracy, jakie mogą nastąpić zmiany? Opracuj alternatywne rozwiązania w przypadku wystąpienia znacznych zmian.</i> <i>Ustal ogólne cele/obszary/etapy niezbędne do zrealizowania.</i>
Podsumowanie	Nauczyciel pyta uczennice/uczniów o odczucia związane z wykonywaniem ćwiczeń. Przedstawienie wniosków z przeprowadzonych zajęć. Umożliwienie uczennicom/uczniom zadawanie pytań i ewentualnie wyjaśnienie nurtujących wątków.

M14: Profilowanie CV



PROFILOWANIE CV

DOSTOSOWANIE TREŚCI DO OFERTY PRACY

- SELEKCJONOWANIE INFORMACJI
- PODKREŚLENIE KLUCZOWYCH SŁÓW

NA JAKIM STANOWISKU CHCĘ PRACOWAĆ?

.....

JAKIE WYMAGANIA I OBOWIĄZKI SĄ WYMAGANE NA STANOWISKU?

.....

.....

.....

JAKIE CECHY I UMIEJĘTNOŚCI MOGĄ OKAZAĆ SIĘ PRZYDATNE?

.....

.....

.....

JAKIE DOŚWIADCZENIA POSIADAM?

.....

.....

.....

CO WARTO ZAWRZEĆ W CV?

.....

.....

.....

2.2.11 Praca indywidualna czy zespołowa?

Celem zajęć jest refleksja uczniów na temat preferencji form pracy – indywidualnej i zespołowej – oraz powiązanie tej tematyki z kompetencjami miękkimi oraz światem pracy. Tematyka ta poruszana jest w powiązaniu z ćwiczeniem odnoszącym się do podziału pracy, który jest elementem społecznego współistnienia i współdziałania oraz tworzy wzajemne zależności. Podziału pracy uczniowie doświadczają w życiu prywatnym, np. w pracach domowych, co tworzy relację do otaczającego ich świata. Z drugiej strony uczniowie zetkną się z podziałem pracy i pracą w zespole w życiu zawodowym.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji potrzebne będą: • Kartki papieru – najlepiej kolorowe • Nożyczki • Klej lub/i taśma klejąca • • M15a: Robimy papierowy łańcuch! • M15b: Praca zespołowa a indywidualna: Wady, zalety i kompetencje • M16: Jaki stres może mieć kształt?
Etap 1	• Nauczyciel dzieli klasę na grupy, w każdej z nich znajduje się przynajmniej czterech uczniów (w zależności od wielkości klasy grupy mogą być większe). • Jedna lub dwie osoby w każdej grupie (w zależności od wielkości grupy) pracuje indywidualnie, reszta uczniów w zespole. • Grupy konkurują między sobą, celem jest sprawdzenie jak długi łańcuch można wykonać w ciągu 25 minut (M15a). Grupy konkurują ze sobą. • Nauczyciel zwraca uwagę na zachowania i postawy uczniów podczas a) pracy w zespołach: Kto przejmuje przywództwo w grupie i w jaki sposób (autorefleksja grup)? Kto jest/nie jest odporny na stres? Jakie sposoby komunikowania i współpracy są widoczne: konstruktywne-niekonstruktywne? Jakie postawy przyjmują uczniowie podczas pracy w zespole / w zespołach (bierne-czynne, jak są postrzegani przez grupę itd.)? b) podczas pracy indywidualnej (np. odporność na presję czasu? Organizacja pracy? Kreatywność?)
Etap 2	• Uczniowie wieszają wykonane łańcuchy na tablicy, porównują ich wykonane: długość łańcuchów, jakość wykonanej pracy (kreatywność, dokładność, różnorodność itd.) - <i>Której grupie udało się wykonać najwięcej latawców i dlaczego?</i> - <i>Czy są różnice między latawcami wykonanymi przez zespoły i wykonanych indywidualnie?</i> - <i>Co różni pracę w zespole i pracę indywidualną – jak ją odbierałeś/odbierałaś?</i>

	- <i>Wolisz pracę w zespole, czy indywidualną? Uzasadnij.</i> • Uczniowie porównują pracę w zespole z pracą indywidualną określając pozytywne i negatywne strony każdej (M15b).
	• Nauczyciel wyjaśnia określenie „Kompetencje miękkie”, rozgranicza je od określenia „kompetencje twarde” – wskazując ich znaczenie znaczenie w świecie pracy. • Uczniowie wskazują kompetencje miękkie, które były istotne bądź widoczne podczas pracy indywidualnej – a które podczas pracy zespołowej. Odpowiadają na pytania: - <i>Które kompetencje były pomocne w pracy zespołu?</i> (umiejętności: komunikowania, przywództwa, rozwiązywania konfliktów, decyzyjności, zarządzania pracą itd.) - <i>Które kompetencje chciałbyś/chciałabyś rozwinąć? Jak można rozwijać kompetencje? Skąd czerpać inspiracje?</i> • Odnoszą pracę indywidualną i w zespole do kompetencji miękkich oraz własnych preferencji. • Poddają refleksji sytuacje wywołujące u nich stres i sposób, w jaki sobie z nim radzą (M16)
Etap 3	Kompetencje w świecie pracy - <i>Czy są zawody w których przeważa praca indywidualna bądź zespołowa? Nazwij kilka przykładów zawodów i uzasadnij.</i> <i>Np. kucharz, pielęgniarka, informatyk, przedszkolanka, naukowiec, nauczyciel, operator dźwigiem, manager projektów</i> - <i>Czy warto rozwijać kompetencje miękkie? Uzasadnij i nawiąż do zmian zachodzących w świecie pracy.</i> - <i>Czy Twoje preferencje sposobu pracy (indywidualna/rywalizacja/współpraca itd.) mają/mogą mieć związek z preferowanym przez Ciebie zawodem?</i>
Etap 4	Jakie kompetencje miękkie posiadam, które chciałbym/chciałabym rozwijać? - <i>Jak można rozwijać kompetencje miękkie? Podaj przykłady (w prywatnym otoczeniu, na co dzień, w szkole, na zajęciach pozaszkolnych)</i> - <i>Jakie źródła informacji czy wzorce znacie, które wesprą Was w rozwoju kompetencji?</i>
Podsumowanie	• Podsumowanie zajęć. Celem jest wskazanie pożądanego wzorca. Dyskusja na temat: - <i>Jakie tworzyć sposoby na zmianę niepożądanych zachowań/postaw i rozwój tych pożądanego?</i> <u>Praca domowa:</u> Opisz jakie kompetencje będziesz rozwijać i w jaki sposób. Zastanów się, czy masz wzorce – jeśli nie, poszukaj ich w Twoim otoczeniu lub w Internecie. Uzasadnij, dlaczego wybrałeś akurat tę osobę. Opisz plan realizacji.

M15a: Robimy papierowy łańcuch!

Waszym zadaniem jest wykonanie jak najdłuższego łańcucha z kolorowych ludzików.

Część grupy pracuje w zespole, a przynajmniej jedna osoba w grupie indywidualnie (do ustalenia z nauczycielem).

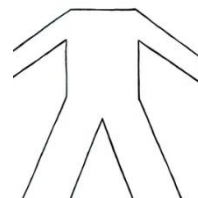
Osoby w zespole pracują z podziałem na etapy realizacji (a – d), osoba pracująca (lub osoby pracujące) indywidualnie wykonuje wszystkie etapy samodzielnie. Osoby pracujące same zdążą wykonać krótsze łańcuchy, niż pracujące w zespole – ale to nie jest istotne.

Na realizację zadania macie 25 Minut.

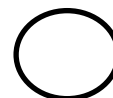
Która grupa wykona dłuższy łańcuch? W łańcuchu liczone będą wyłącznie gotowe ludziki!

Etapy realizacji:

a) Naszkicuj i wytnij korpus ludzika:



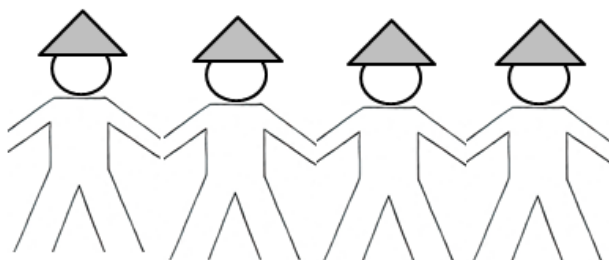
b) Z kolorowego papieru wytnij koła i przymocuj je, np. taśmą, do tułowia:



c) Wytnij trójkątne kapelusze i przymocuj je do głowy ludzika:



d) Przyklej
tak, aby



jednego ludzika do drugiego
powstał łańcuch.

Zadanie dodatkowe

Kto będzie miał czas, może ozdobić lub pomalować ludziki.

M15b: Praca zespołowa a indywidualna: Wady, zalety i kompetencje

Praca indywidualna / Zalety:	Praca zespołowa / Zalety:
Praca indywidualna / Wady:	Praca zespołowa / Wady:
Jakie kompetencje były ważne/widoczne w pracy...	
...indywidualnej:	...zespołowej:

Odpowiedz na pytania i uzasadnij odpowiedzi:

Wolisz pracę indywidualną czy zespołową?

.....

.....

Które kompetencje mogłeś/mogłaś wykorzystać i w jaki sposób - a które rzeczywiście wykorzystałeś/wykorzystałaś podczas pracy?

.....

.....

Które kompetencje chciałbyś/chciałabyś bardziej rozwinąć?

.....

.....

Zastanów się, gdzie mógłbyś dowiedzieć jak można je rozwijać. Następnie przemyśl i zapisz, kiedy i w których sytuacjach będziesz nad nimi pracować i co jest Twoim celem.

.....

.....

M16: Jaki stres może mieć kształt?

JAKI STRES MOŻE MIEĆ KSZTAŁT?

STWÓRZ PROJEKT I OPISZ CO OZNACZAJĄ POSZCZEGÓLNE ELEMENTY.

RYSUNEK

WYJAŚNIENIE PROJEKTU:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



JEŚLI KTOŚ ZAPROPONUJE MI WYSTĄPIENIE
PUBLICZNE, TO (JAK ZAREAGUJĘ?)

.....
.....
....., PONIEWAŻ UWAŻAM, ŻE
.....
.....

KIEDY CZUJĘ SIĘ ŹLE, TO ZAZWYCZAJ (CO ROBIĘ?)

.....
.....
.....

KIEDY MOJE ZDANIE RÓŻNI SIĘ OD ZDANIA
ROZMÓWCY, TO



.....
.....
.....
.....
.....

RRZYJACIEL PROSI CIĘ O POMOC W ROZWIĄZANIU
KONFLIKU – CO MU ODPOWIESZ?

.....
.....
.....

WYOBRAŹ SBIE, ŻE OSOBA USILNIE NAMAWIA CIĘ
DO ZMIANY POGLĄDÓW. JAK ZACHOWAŁBYŚ/ABYŚ
SIĘ W TEJ SYTUACJI?

.....
.....
.....
.....

3. Myślę – procesy poznawcze (wiedza)

W tym rozdziale uwagę skupia się dwóch tematach - z jednej strony na obszarze kompetencji umysłowych ucznia oraz stylach przyswajania wiedzy, z drugiej na kompetencjach interkulturowych. Kompetencje umysłowe i style przyswajania wiedzy odgrywają istotną rolę w życiu zawodowym, gdyż konsekwencją intelektualizacji pracy i dynamicznych zmian na rynku pracy jest konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Z tego względu zdaniem autorów style pracy powinny więc być uwzględnione przy wyborze zawodu i poddane refleksji w kontekście doradztwa zawodowego. Wzrost znaczenia wiedzy na rynku pracy wymaga rozwijania się, ale też otwarcia na inne kultury, co jest konsekwencją postępującej globalizacji, interanacjonalizacji i coraz intensywniejsze otwieranie się firm na współpracę z zagranicą. Szczególnie istotne staje się to w regionach przygranicznych, które znajdują się na styku kultur, gdzie współpraca firm, styczność z inną kulturą i interakcja jest dużo intensywniejsza: Może być ona polem konfliktów i szans na różnych płaszczyznach, również zawodowych. Nierozumienie zachowań, błędna ich interpretacja czy nieumiejętna interakcja może w konsekwencji ograniczyć dostęp do miejsc pracy w rodzimych firmach współpracujących z klientami zagranicznymi czy utrudnić korzystanie z ofert pracy bądź współpracy za granicą. Stąd istotą umiejscowienia tematyki kompetencji interkulturowych w kontekście doradztwa zawodowego.

2.1 Kompetencje

Po realizacji zajęć lekcyjnych tego podrozdziału:

1. Uczeń potrafi zaplanować zdobywanie kompetencji zgodnie z preferowanymi sposobami uczenia się i zainteresowaniami.
2. Uczeń rozumie różnice kulturowe w funkcjonowaniu na rynku pracy w Euroregionie Pro Europa Viadrina.
3. Uczeń rozumie zjawiska zachodzące na współczesnym rynku pracy.
4. Uczeń potrafi dokonać analizy możliwych zawodów, które wiąże z określonymi ich wymaganiami oraz własnymi możliwościami.
5. Uczeń rozumie czym jest praca we współczesnym świecie i jakie ma znaczenie.
6. Uczeń wie czym można kierować się w wyborze zawodu.
7. Uczeń wie jak jest rola pieniądza w przestrzeni życia społecznego.

2.2 Wskazówki merytoryczne

Niniejszy podrozdział dotyczy obszaru kompetencji umysłowych ucznia. Zgodnie z definicją obejmują one: wiedzę, inteligencję, styl poznawczy oraz dominujące funkcje świadomości (Nosal, 1997). Określenie ich pozwala na dobór odpowiedniego stanowiska pracy. Natomiast podstawowym podziałem w kontekście stylów uczenia się jest aktywne

i bierne zdobywanie wiedzy. Style te różnią się pod względem poziomu metapoznawania. Pierwszy z nich opiera się na kojarzeniu, przekształcaniu zdobytych informacji. Drugi natomiast, polega na skrupulatnym przyswajaniu, a następnie odtwarzaniu zapamiętanego materiału. Należy również zaznaczyć, iż oba style są wartościowe w innego rodzaju stanowiskach. Wskazanie uczniom, jakie znaczenie odgrywa posiadana przez nich wiedza – może stanowić wartościowy wstęp do tematyki związanej z planowaniem dotyczącym rozwoju kompetencji. Dookreślenie rodzaju uczenia się lub – w szerszym ujęciu – stylów poznawczych pozwoli na dobór odpowiednich metod planowania ścieżki kariery zawodowej.

Uczniowie przynależąc do grup społecznych uczestniczą w procesie komunikowania się oraz tworzeniu więzi. Ponadto charakter nawiązywanych relacji i ich trwałość oddziałują na ich doświadczenia, uznawane wartości oraz sposób rozumienia zachowań innych ludzi. Uczenie się funkcjonowania w społeczeństwie przyczynia się do nabywania wzorców oraz norm zachowań. Dzieci ucząc się od najmłodszych lat poprzez doświadczenie – kreują obraz rzeczywistości, jego funkcjonowania oraz wyznaczają standardy. Wiedza deklaratywna, jako obszar kompetencji ogólnych, odnosi się do wspomnień na temat wiedzy o świecie, nabywanej poprzez przebywanie w danym kraju już w dzieciństwie. Nadawanie znaczenia obserwowanym zjawiskom oddziałuje na procesy poznawcze uczącego się, następnie tworzy wiedzę socjokulturową, która dotyczy szeroko rozumianego społeczeństwa oraz kultury społeczności. W tym przypadku istotne znaczenie na obraz świata indywidualnej jednostki mają dotychczasowe doświadczenia. Zgodnie z teorią Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (ESOKJ, 2003) wiedza socjokulturowa wynika głównie z codzienności życia, warunków życia, systemów wartości, poglądów, postaw, języka ciała, konwencji społecznych oraz zachowań rytualnych. Natomiast wiedza proceduralna odnosząca się do codziennych zachowań człowieka w połączeniu z komunikacją międzykulturową stanowi punkt odniesienia dla postrzegania oraz porównywania kultur.

W związku z powyższym wyznaczniki kultury różnią się w poszczególnych krajach, w jakim uczniowie uczestniczą w procesie socjalizacji. Z tego względu w zależności od miejsca w jakim przebywają – uczą się charakterystycznego podejścia do życia. Wspomniane zróżnicowanie można rozumieć m. in. jako specyficzne cechy systemu społeczno-kulturowego, sposób działania oraz wyznaczania i realizowania celów. Dzięki temu można dostrzec odmienne podejście społeczności w zależności od państw jakie porównujemy. Ponadto warto zwrócić uwagę, że inny wpływ na człowieka ma kultura narodowa obecna w jego rodzinie od pokoleń (poczucie dziedziczenia) niż posiadanie

kompetencji interkulturowej ze względu na zamieszkanie lub przebywanie w innym kraju (Kochanowska, 2017).

Kompetencję interkulturową/międzykulturową człowiek nabywa indywidualnie poprzez poszerzenie wiedzy, poznanie sposobu postępowania, wartości innego kraju. Pozwala mu ona na sprawniejszą komunikację i prawidłową interpretację zachowań obywateli danego kraju. Warto również podkreślić znaczenie kompetencji komunikacyjnych, ponieważ język i kultura wzajemnie na siebie oddziałują. Ponadto odgrywają istotną rolę w procesie uczenia się oraz jakości porozumiewania się w języku ojczystym i języku obcym (Żydek-Bednarczuk, 2012). Socjalizacja w tym przypadku odnosi się do poznawania treści kultury, znaków i zachowań charakterystycznych dla danej kultury. Stopień inkulturacji uczącego się stanowi poziom wrażliwości interkulturowej – świadomość podobieństw i różnic między krajem pochodzenia a krajem docelowym (ESOKJ, 2003). Postrzeganie kraju w szerszej perspektywie pozwala również dostrzec możliwe odmienne spostrzeganie się nawzajem przez obywateli różnych narodów np. jak obywatele Niemiec postrzegają obywateli Polski – i odwrotnie. Należy rozumieć przez to refleksję nad funkcjonowaniem innych narodów przez pryzmat posiadanych kompetencji kulturowych.

Nawiązując do funkcjonowania wśród odmiennych kultur pożądaną umiejętnością na rynku pracy jest znajomość obcych kultur i języków. Zarówno język niemiecki, jak i polski mimo odmienności wywodzą się z ludu indoeuropejskiego. Biorąc pod uwagę odległości geograficzne – Słowianie – znajdują się w zbliżonym położeniu, głównie na terenie Europy: Wschodniej, Środkowej i częściowo Południowej; natomiast Germanie – są rozprzestrzenieni i nie stanowią ścisłej struktury. L. Suchanek (2019) jako przykład krajów oddalonych od siebie podaje: Portugalię-Rumunię oraz Niemcy- Anglię. Poznanie dokładniejszych przyczyn przemian językowych oraz kulturowych wynikają z wydarzeń dotyczących przeszłości (przemian historycznych). Szersza analiza mogłaby skłonić do wyciągnięcia wniosków wyjaśniających występujące różnice. Aspekt historyczny nie dotyczy jednak tematyki niniejszej pracy. Z tego względu warto zwrócić uwagę przede wszystkim na obecnie występujące różnice kulturowe Polski i Niemiec. Odnosząc się do wybranych różnic kulturowych Polski (Słowian) i Niemiec (Germanów) została stworzona Tabela 3 przybliżająca występujące zachowania.

Kanon treści międzykulturowych – wykazanie różnic		
	POLSKA	NIEMCY
życie codzienne	• Życie zawodowe: często łączone z życiem prywatnym, częste poszukiwanie dodatkowych zajęć poza pracą główną kosztem czasu wolnego. • Sfera prywatna: dostosowanie do zmieniających warunków, elastyczność. • Czas wolny: wg statystyk Polacy wolą przeznaczać pieniądze na rzeczy materialne, a nie rozrywkę. • Zachowania przy stole: często proponuje się dokładki.	• Życie zawodowe: oddzielanie od życia prywatnego. zwracanie się na Pan/Pani z użyciem nazwiska, dążenie do samodzielności. • Sfera prywatna: przestrzeganie praw i reguły, niechęć do zmian, cenie odpoczynku. • Czas na odpoczynek w porze obiadowej tzw. Mittagsruhe • Ruhetag – dzień, w którym instytucje i lokale są nieczynne, zazwyczaj jest to poniedziałek lub środa • Zachowania przy stole: nie ma zwyczaju proponowania dokładek.
standardy/warunki życia	• Struktura stosunków rodzinnych: struktura rodziny nuklearnej najczęściej 3 os. tj. 1 dziecko posiada 53,5% rodzin, większość z nich zawiera małżeństwo wyznaniowe i jest traktowane jako wyznacznik statusu społecznego, w 2018 r. małżeństwa z cudzoziemcami 2,8% w stosunku do małżeństw ogółem (GUS, 2019) • na wsi domy często są zamieszkiwane wielopokoleniowo, w rodzinie panuje matriarchat lub patriarchat w zależności od rejonu. • Relacje międzypokoleniowe: niezależność pokoleń, spotkania o charakterze towarzyskim bądź pomocowym, wymagany jest szacunek wobec rodziców i osób starszych, przy czym osoby starsze nie są uwzględniane przy podejmowaniu decyzji (Rudnik, 2014). • Stosunki w pracy: dostosowane do kultury organizacyjnej, otwarte, nie stosowanie się ściśle do wcześniej ustalonego harmonogramu, podejmowanie realizacji projektu w nierealistycznym terminie.	• Struktura stosunków rodzinnych: zakładanie rodziny w średnim wieku (30-35 l.), struktura rodziny najczęściej 3-4 os. Panują relacje partnerskie. Zamieszkiwanie rodzin wielopokoleniowo jest rzadkością; dzieci od 1 roku życia mają zapewnione miejsce w dziennej placówce opiekuńczej, najpóźniej w wieku 3 lat wymagane jest zapisanie dziecka do przedszkola. Oboje rodziców pracuje. Powszechne jest korzystanie z domów opieki przez starszych ludzi. • Relacje międzypokoleniowe: bliskość wobec rodziny, dystans wobec nieznajomych. sprawiedliwość międzypokoleniowa – równość, uczciwość; • Stosunki w pracy: oficjalne, dystans, ściśle przestrzeganie realistycznego harmonogramu, duża uwaga poświęcona terminowości oraz jakości. Standard kulturowy w firmie to rzeczowość.

system wartości (poglądów i postaw)	• Postawa: indywidualizm, cenią wolność, gościnność, siła, ilość. • Tożsamość narodowa: postrzeganie siebie jako obywatela kraju. • Władza: dążenie do centralizacji. • Religia: społeczeństwo katolickie. • Stereotypy: przestępczość, nielegalna praca, nieuczciwość, samowola, nieskuteczność, brak kwalifikacji, gorzej wykształceni i do tego słabo znają języki obce. Kraj: nieładu, niedbalstwa, anarchii, braku zorganizowania, ksenofobiczny, nieufny, zamknięty na inne kultury, biednym, zacofanym pod względem poziomu rozwoju technologicznego i technicznego (Gralczyk-Sobczyk, 2013). • Standardy kulturowe: dążenie do posiadania rzeczy materialnych, które stanowi wyznacznik zamożności.	• Postawa: indywidualizm, cenią bezpieczeństwo, jakość, stabilność, porządek, precyzja, solidność. • Tożsamość narodowa: przynależność do danego regionu, następnie postrzeganie siebie jako obywatela kraju. • Władza: podział na niezależnie zarządzające landy, podkreślanie wyjątkowości zamieszkane regionu, autonomia • Religia: społeczeństwo protestanckie i katolickie • Humor: ukryta aluzja – bazuje na wyrażeniach kontekstowych, żarty bywają abstrakcyjne lub filozoficzne – niekiedy wymagają wyjaśnienia w celu rozśmieszenia drugiej osoby • Stereotypy: pracują powoli, ale dokładnie; mało stresu podczas pracy, • Standardy kulturowe: planowanie z dużym wyprzedzeniem i trzymanie się harmonogramu, podczas rozmowy koncentracja na rzeczy (nie ludziach), przedstawienie bezpośrednio faktycznego stanu rzeczy, szeroko rozumiany porządek – jako organizacja życia zawodowego i prywatnego. (Gralczyk-Sobczyk, 2013).
komunikacja	• Polski (słowiański), jeden wspólny język, styl bezpośredni mówienia. • Cel komunikacji: skupienie na formie wypowiedzi. • Sposób przekazywania informacji: wymagający czytania między wierszami. • Konsekwencje w zachowaniach: mówienie bezpośrednio o dokonaniach postrzegane jako aroganckie. Gdy nie mówi bezpośrednio - zyskanie sympatii innych, postrzegany jako osoba skromna.	• Niemiecki (germański), dialekt jest zróżnicowana i charakterystyczna dla regionu, formalny styl mówienia • Cel komunikacji: skupienie na treści wypowiedzi, podjęcie szybkiej decyzji, konkretna rozmowa. • Sposób przekazywania informacji: jasny, bezpośredni. • Konsekwencje w zachowaniach: mówienie otwarcie o własnych dokonaniach postrzeganie ich jako osiągnięcie na które ciężko zapracowali, podkreślanie mocnych stron.

konwencje społeczne	• Czas: cykliczny – kierowanie się np. porami roku, uroczystościami rodzinnymi, ceremoniami religijnymi • Zorganizowanie: minimalny planowanie przyszłości. • Punktualność: brak poczucia czasu, przyjście na spotkanie 15 min po czasie, podejmowanie działań ze zbyt krótkim terminem zakończenia. • Wizyty: przy wejściu zdejmują się buty i często proponowane są kapcie • Krytyka: traktowana osobiście jako ocena osoby a nie pracy. • Na powitanie uścisk dłoni, czasami jeszcze zdarza się u mężczyzn całowanie kobiet w dłoń jako przejaw szacunku. • Unikanie dłuższego kontaktu wzrokowego.	• Czas: linearny, to co się dzieje obecnie jest przygotowaniem do tego co będzie w przyszłości. • Zorganizowanie: wysoki poziom, dokładne planowanie życia codziennego, wyznaczanie celów. • Punktualność: ma duże znaczenie, oznaka szacunku do osoby, przychodzenie na spotkanie 15 min przed czasem, odrzucanie zleceń z nierealnym terminem realizacji zadania. • Wizyty: odwiedzający wejdzie do domu w butach. • Krytyka: mówiona otwarcie w celu poprawy błędów i skutecznej współpracy. • Całowanie w dłoń bądź policzek jest odbierane negatywnie, lepiej uścisk.
zachowania rytualne	• Ceremonie religijne: skupione na celebrowaniu Boga, pomijana jest jednostka • Uroczystości rodzinne: zaprasza się liczne pokrewieństwo, drogocenne upominki. • Imieniny traktowane jako tradycja • Imprezy okolicznościowe: huczne, z przepychem i rozrzutnością, zwyczaj przynoszenia alkoholu na imprezy i przyjęcia często stawiany na stół, stoły obfite w jedzenie – kolokwialnie zasada: „zastaw się a postaw się”.	• Ceremonie religijne: spersonalizowane, często w kazaniach zwraca się uwagę na relację człowiek-Bóg • Uroczystości rodzinne: umiarkowane, zapraszana jest najbliższa rodzina, skromne upominki. • Imieniny traktowane jako dzień świętych i błogosławionych, wymiar religijny (tylko w południu Niemiec / katolickich landach, np. w Bawarii). • Imprezy okolicznościowe: skromne, skierowane dla najbliższych, przyniesiony alkohol jest traktowany jako prezent i nie podawany na stół, przekąski mają wymiar symboliczny.

Tabela 3: Kanon treści międzykulturowych między Polską i Niemcami

Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę kulturę Polski i Niemiec warto analizować występujące różnice przez pryzmat kanonu treści międzynarodowych. Posiadane cechy i umiejętności socjokulturowe tworzą swoisty dla danego kraju obraz rzeczywistości. Przykładowo sposób pojmowania czasu kreuje postawy oraz zasięg planowania przyszłości – świadomość zmiany i następstw. Postrzeganie czasu wg E. Tarkowskiej (1992) stanowi charakterystyczną dla kraju wartość jakościową oraz odnosi się do postrzeganych wydarzeń istotnych dla danej społeczności. Określany jako czas społeczny stanowi zbiór wydarzeń dostrzeganych przez ludzi oraz wywierających wpływ na ich życie. Nadaje tempo przemijania czasu oraz kreuje wyobrażenie czasu. W konsekwencji wydarzenie z przeszłości określa sferę zjawisk typowych dla danego społeczeństwa w konkretnej przestrzeni czasowej (Tarkowska, 1992). Powyższa zależność odnosi się również do teraźniejszości. Obserwowane zachowania społeczeństwa tworzą wymiary, których

poznanie jest niezbędne do kształtowania kompetencji międzykulturowych. Przedstawione w tabeli różnice i podobieństwa kulturowe Polski i Niemiec mają na celu ułatwienie w przygotowaniu zajęć z doradztwa zawodowego – dotyczących funkcjonowania pracowników na rynku pracy w Euroregionie. U. Żydek-Bednarczuk (2012) proponuje w tym przypadku zastosowanie kilku sposobów nauczania. Należy do nich trening postrzegania np. skojarzenia, stosowanie schematu opis – interpretacja – własne odczucia – podobieństwa; interpretacja znaczenia wypowiedzi i sytuacji np. odgrywanie ról w różnych sytuacjach, postrzeganie sytuacji konfliktowych; wykazanie różnic kulturowych np. porównywanie, wykształcenie umiejętności tolerancji na inne kultury; komunikowanie międzykulturowe np. znajomość doboru zwrotów – komunikacji werbalnej i niewerbalnej (Żydek-Bednarczuk, s. 27-28).

W niniejszym zestawieniu materiałów tematykę różnic międzykulturowych między Polską a Niemcami proponuje się zrealizować z wykorzystaniem scenariusza 2.2.

Podejście nauczycieli oraz obecna sytuacja społeczno-kulturowa istotnie wpływa na proces edukacji uczniów. Dynamika występujących zmian przyczynia się do zwiększenia roli nauczyciela oraz specjalistów w procesie zmian osobowościowych uczniów. W rozwijaniu potencjału uczenia się dziecka istotne znaczenie ma proces planowania i przebieg procesu dydaktyczno-wychowawczego. Należy do niego przekazywanie wiedzy w sposób umożliwiający uczniom oswojenie się z występującymi w ich życiu zmianami rozwojowymi. Zagroženiem dla uczniów jest niekiedy stereotypowe podejście nauczycieli, które ingeruje m. in. w procesy poznawcze uczniów (Żywczok, za: Kochanowska, 2017). Ukierunkowuje nauczyciela w kontekście postrzegania możliwości uczniów oraz planowania ich rozwoju. Na podstawie przytoczonej teorii można wyciągnąć wniosek, iż praca dydaktyczna wymaga uwzględnienia odpowiedniej ilości czasu na kształtowanie poziomu umiejętności społecznych. Efektem wspomnianych kompetencji jest m. in. skuteczność w porozumiewaniu się. Język jako forma wyrażania wewnętrznych myśli oraz możliwość komunikowania z innymi kreuje obraz rzeczywistości.

Do tematów wartych omówienia jest pokazanie uczniom podobieństw oraz różnic kultury własnej w odniesieniu do innych kultur. To nauczyciel decyduje jakie informacje na danym etapie rozwoju warto przedstawić uczniom. Przekazanie wiedzy oraz wykształcenie powyższych kompetencji przekładają się na motywację uczniów. Rozwijanie potencjału uczenia się dziecka odnosi się do otworzenia się przez nich na zjawiska cywilizacyjne, kulturowe oraz społeczne (Żydek-Bednarczuk, 2012). Ponadto ważne, aby proces dydaktyczny był dostosowany do stanu wiedzy uczniów. Systematyczne monitorowanie przez nauczycieli poziomu wyobrażeń i doświadczeń

uczniów pozwoli na efektywny przebieg ich uczenia się. Doradca zawodowy prowadząc zajęcia zwiększające samoświadomość uczniów przyczynia się do przybliżenia uczniom ich aspiracji. Uczniowie, poznając własne potrzeby oraz zjawiska zachodzące na współczesnym rynku pracy będą w stanie określić cel – ukierunkowujący ich działania. Kreując wizję przyszłego życia uczeń dokonuje analizy wymagań, jakie musi spełnić aby pracować na określonym stanowisku. Zajęcia z doradcą zawodowym umożliwiają uczniom poznanie zapotrzebowania oraz pożądanych cech na rynku pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż na globalną gospodarkę oraz proces przepływu informacji ma technologia informatyczno-komunikacyjna (TIK). Globalne komunikowanie się wymaga odpowiednich kompetencji międzykulturowych. Stanowią kapitał na rynku pracy ze względu na korzyści związane z wykorzystywaniem znajomości języków obcych. Dzięki sprawnej komunikacji z zagranicznymi firmami organizacje zyskują przewagę konkurencyjną oraz wzrost efektywności pracy. W latach 90. XX w. na znaczeniu zyskały udziały inwestycji zagranicznych w Polsce, których wartość wzrasta do dziś. Według badań Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu (PAIH) w 2017 roku napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) do Polski wynosił 8,1 mld EUR. Do krajów o największym napływie inwestycji można zaliczyć: Niemcy 3 mld EUR, Luksemburg 2,9 mld EUR oraz Cypr 1,3 mld EUR. Wyszczególniając sektory najczęstszych inwestycji zagranicznych należy przytoczyć: przetwórstwo przemysłowe, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, informacja i komunikacja (PAIH, 2017). Porównując osiągnięte kwoty inwestycyjne z ubiegłych lat można dostrzec znaczące różnice. Przykładowo napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) do Polski w 2011 roku wynosił 10 904 mln EUR (Sobieraj, 2012).

Warto również uwzględnić fakt, że funkcjonowanie na globalnym rynku zaczyna coraz częściej dotyczyć również średnich i małych firm lokalnych czy regionalnych, które poszerzają działalność na rynek międzynarodowy. Należą do nich możliwości osiągnięte za pomocą Internetu – poprzez nawiązywanie kontaktu z kontrahentami lub utworzenie sklepu internetowego. Przydatne są także omówione wcześniej kompetencje międzykulturowe, dzięki którym człowiek lepiej rozumie różnice kulturowe. Ze względu na zmiany społeczno-polityczne oraz tendencję do globalizacji rynku warto znać konsekwencje występowania tego procesu. Zmiany środowiskowe związane są ze zmianami zapotrzebowania na rynku pracy. Z tego względu ważna jest postawa pracowników, a także uczniów, którzy w przyszłości osiągną wiek produkcyjny. Pożądana postawa jako kompetencja międzynarodowa wg I. Sobieraj (2012) składa się na afirmację: interakcji (komunikacyjności), różnorodności (transgresyjności), przestrzeni

wirtualnej i realnej (mobilności i sieciowości), zmian (innowacyjności). Szersze omówienie cech na zajęciach z uczniami może stanowić dla nich ważną wskazówkę. Świadomość konieczności dostosowania się do zmian otoczenia jest możliwa poprzez nabywanie umiejętności i wiedzy pozwalającej na rozwój kompetencji zawodowych (Sobieraj, 2012). Odpowiednim momentem rozwojowym do odkrywania potencjału osoby oraz pomoc w kreowaniu adekwatnej ścieżki kariery zawodowej jest wiek szkolny. Uczniowie dzięki temu mają świadomość swoich możliwości i zainteresowań, które w przyszłości mogą stanowić źródło dochodów.

Znajomość kompetencji poświadczanych we współczesnym świecie pozwala na ukierunkowanie ścieżki kariery zgodnie z zapotrzebowaniem na rynku pracy. Natomiast znajomość własnych kompetencji i możliwości ucznia stanowi dla niego podstawę do właściwego wyboru zawodu. Rozwój technologii przyczynił się do powstawania nowych obszarów zawodowych – wymagających od pracownika poszerzenia kompetencji. Zmieniające się warunki na rynku pracy spowodowały elastyczne formy współpracy tj. możliwość pracy zdalnej czy wynagradzanie za efekty pracy. Według Wierzbickiego (1999) następuje dematerializacja pracy na rzecz intelektualizacji pracy (za: Aftański, 2007). Intelektualizacja pracy oznacza zwiększanie zakresu obowiązków pracownika a tym samym konieczność doskonalenia kwalifikacji. Wzrost znaczenia wiedzy na rynku pracy wymaga rozwijania się, bywa również koniecznością przekwalifikowywania się ze względu na nowe formy zatrudnienia. Wprowadzenie nowoczesnego systemu kształcenia stanowi podstawę do właściwego ukierunkowania uczniów w procesie planowania kariery zawodowej. Natomiast istotny aspekt stanowi uwzględnienie w przekazywanej treści obecnej sytuacji rynku pracy i zawodów.

Nauczyciele i doradcy prowadzący zajęcia edukacyjno-zawodowe mają za zadanie kształtowanie osobowości zawodowej ucznia oraz odkrycie jego potencjału zawodowego (Baraniak, 2007). Prowadzenie zajęć na temat wartości pracy stanowi również informację ukierunkującą w wyborze zawodu. Podejmowanie z uczniami dyskusji w tym obszarze skłania ich do refleksji oraz kształtuje indywidualny system wartości. Ważnym aspektem pracy doradcy zawodowego w szkole jest również motywowanie uczniów do samorealizacji oraz pomoc w skutecznym wykorzystywaniu swoich mocnych stron. Nie tylko podejście ucznia ale również osoby prowadzącej ma istotne znaczenie podczas komunikacji interpersonalnej.

Istnieją cztery koncepcje relacyjne, które warto uwzględnić w doradztwie. Należy do nich styl: partnerski, trenerski, kumplowski, treserski (Ronginska i Doliński, 2019). Każdy

z nich posiada zarówno korzyści, jak i zagrożenia. Relacje różnią się pod względem poziomu bliskości – dystansu oraz poziomu świadomości granic – braku granic.

Partnerstwo (bliskość, granice) wyznaje zasadę równości praw i wzajemnego szacunku. Osoba wyznacza granice dopuszczalnych zachowań, niemniej jednak jest wobec innych empatyczna oraz uwzględnia ich potrzeby. Decyzje są podejmowane wspólnie (nie występuje jednostronna dominacja). Doświadczenia życiowe kreują rolę przyjmowaną w partnerstwie. Trudnością jest zrównoważenie wymagań stawianych innym z jednoczesnym stosowaniem granic. Styl ten jest najbardziej zagrożony wypaleniem zawodowym.

Kumplostwo (bliskość, brak granic) skupia się przede wszystkim na drugiej osobie, jej emocjach i potrzebach. Charakteryzuje się współodczuwaniem, przekraczaniem granic oraz możliwości występowania chaosu w grupie. Osoba preferująca ten styl stawia oczekiwania, jednak nie stawia wymagań. Brak konsekwencji i przyjazny klimat nie sprzyja efektywności. Zastosowanie tego podejścia w korporacji jest szkodliwe dla wyników pracy organizacji.

Trenerski (dystans, granice) dotyczy wywierania wpływu i jednostronnej dominacji. Relacja charakterystyczna dla coachingu – wyznacza jasne granice, które są akceptowane przez obie strony. Wiodącą rolą jednej z osób jest przyjęcie roli prowadzącego. Podejście skupione na działaniu oraz realizacji zadań oraz współodpowiedzialności za efekt. Trenera interesuje co czuje druga osoba, stosuje powtórzenia aby osiągnąć cel. Ryzykiem jest wystąpienie braku cierpliwości – wtedy występuje styl treserski.

Tresura (dystans, brak granic) jest stylem dominującym, który nakazuje lub zakazuje, nagradza lub karze. Celem jest podejmowanie działań skupiających na wykonaniu zadania. Opiera się na wydawaniu poleceń, narzucaniu standardów. W konsekwencji osoby reagują tylko i wyłącznie na wydawane polecenie. W przypadku zakończenia wykonywania zadania osoba nie podejmuje kolejnych czynności dopóki nie otrzyma nakazu. Może również spowodować zwiększenie poziomu rywalizacji w grupie.

Pracując jako doradca z uczniami warto określić klimat pracy. Uświadomienie stylu relacyjnego pozwala zdefiniować preferencję pracy. Człowiek posiada jeden styl relacyjny jednak jako narzędzie metodyczne może zastosować dowolną koncepcję adekwatnie do sytuacji. Odpowiednie dostosowanie koncepcji relacyjnej umożliwi skuteczną realizację zaplanowanych działań doradcy zawodowego. Warto również podkreślić, że doradca zawodowy biorąc pod uwagę zachowania ucznia powinien

określić cele uczenia się uwzględniając indywidualne potrzeby ucznia. Natomiast poprzez nauczenie się tradycji i wartości kulturowych uczeń kształtuje obraz świata a tym samym wzbogaca własne doświadczenie oraz kształtuje osobowość (Ferenz, 2017). Zdobywając kompetencję interkulturowości osoba uzyskuje możliwość lepszego rozumienia danej społeczności. Dzięki temu sprawniej funkcjonuje w danej społeczności i potrafi rozpoznać nieporozumienia międzykulturowe.

2.2.1 Scenariusz 1: Jak się uczyć? Preferowane sposoby uczenia się

Uczennica/uczeń zanim rozpocznie swoją ścieżkę kariery zawodowej ma możliwość zdobycia wiedzy oraz szeregu umiejętności w szkole. Aby produktywnie wykorzystać czas spędzony na lekcjach – przydatną umiejętność stanowi poznanie preferowanego stylu uczenia się. Dzięki niemu uczennica/uczeń ma szansę na efektywną naukę poprzez skuteczne zapamiętywanie. W związku z doradztwem zawodowym – umożliwienie poznania preferowanego sposobu uczenia się jest podstawą do zmiany aktualnego funkcjonowania podczas wykonywania zajęć szkolnych. Niemniej jednak, stanowi złożony proces i sama znajomość preferencji jest wskazówką do planowania dalszego działania. Celem zajęć jest poddanie refleksji uczenia się jako procesu przystosowawczego. Uczniowie poznają czynniki środowiskowe oraz hierarchię zmian w uczeniu się (obserwowalna, trwała, korzystna i planowa) oraz krzywą zapominania Ebbinghausa – ideał uczenia: 1. zaraz po nauce, 2. około godziny po, 3. następnego dnia, 4. po tygodniu, 5. po miesiącu, ostatnią po 6 miesiącach. Poddają również analizie różne style uczenia się, identyfikują własny i poznają korzyści oraz możliwości wykorzystania metod pracy do stylów uczenia się. Nauczyciel przedstawia również metody szybkiego uczenia się w oparciu o podręcznik do zajęć pozalekcyjnych o charakterze kompensacyjnym w ramach projektu „UCZEŃ Z PASJĄ - kompleksowe wsparcie uczniów szkół podstawowych i gimnazjów w wyborze optymalnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych”, Poznań 2018.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: • Zeszyt/kartka • M17: Kilka pytań na początek • M18 Planowanie • M19: Moje obowiązki • M9: Ustalenia harmonogramu • M18 Planowanie.
Etap 1	Pogadanka: - <i>Czego warto się uczyć?</i> - <i>Jak zorganizować uczenie się?</i> - <i>Jak dowiedzieć się, co się umie?</i>
Etap 2	Dyskusja na temat: Po co się uczymy? • Wyjaśnienie pojęcia uczenie się jako: ○ Zmiana ○ Obserwacja ○ Trwała zmiana ○ Zmiana korzystna ○ Zmiana planowa • Jak często należy powtarzać wiedzę? • W jaki sposób należy się uczyć?
Etap 3	• Czym są style uczenia się? Jak funkcjonuje osoba preferująca styl: wzrokowy, słuchowy, dotykowy, kinestetyczny • Poznanie stylu uczenia się (ćwiczenia/test) Przykładowe propozycje: Test na style uczenia się (opis+test) [dostęp: 27.06.2021]: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjnwKfQtbjxAhVrkosKHc_EBj8QFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fsp298.edupage.org%2Ffiles%2Fstyle_uczenia_sie_test.docx&usq=AOvVaw2rwitloEeaNZbJ6Mz9wc6c Test na style uczenia się [dostęp: 27.06.2021]²: https://www.parp.gov.pl/files/74/517/20725.pdf
Etap 3	Praca w grupie. Celem jest opracowanie sposobów uczenia się, skutecznego zapamiętywania, grupa formułuje odpowiedzi na pytania: <i>Co zrobić żeby nauka stała się przyjemna i skuteczna?</i> <i>Jak uczyć się skutecznie znając swój styl uczenia się?</i>
	Omówienie stworzonych strategii w grupie. Zastanowienie się nad obecnym sposobem uczenia się – co warto zmienić, aby nauka była bardziej efektywna?

² Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Etap 4	Praca indywidualna: Opracowanie materiałów 14, 15, 9 i 16
Podsumowanie	Zadaniem prowadzącego jest podkreślenie zasadności wyznaczania celów i określania etapów ich realizacji. Znajomość pozwala na świadome realizowanie ustalonych priorytetów. Odniesienie omówionych tematów do świata pracy.

M17: Kilka pytań na początek

KILKA PYTAŃ NA POCZĄTEK...

GDYBY DZIEŃ W SZKOLE MOŻNA BYŁO OKREŚLIĆ KOLOREM
 - JAKI BYŚ WYBRAŁ/A I CO DLA CIEBIE OZNACZA?



.....

.....

.....

OPOWIEDZ KIEDY NAJCHĘTNIEJ UCZYSZ SIĘ?



.....

.....

.....

JAKIE CZYNNIKI UZNAJESZ ZA UTRUDNIAJĄCE NAUKĘ?



.....

.....

.....

JAK WEDŁUG CIEBIE POWINNA WYGLĄDAĆ NAUKA
 W SZKOLE?



.....

.....

.....

CO MOŻNA ZROBIĆ, ABY PORADZIĆ SOBIE
 Z NIEPOWODZENIAMI?



.....

.....

.....

DO KOGO MOŻESZ ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC, GDY WYSTĄPI
 PROBLEM Z KTÓRYM MASZ TRUDNOŚĆ?



.....

.....

.....

GDYBY MOŻNA BYŁO ZWAŻYĆ PROBLEMY NA WADZE - JAKIE
 SPOŚRÓD NICH BYŁYBY NAJCIEŻSZE DLA CIEBIE?.....



.....

.....

M18 Planowanie

PLANOWANIE



CO CHCĘ OSIĄGNAĆ?

.....

PO CO CHCĘ TO ZROBIĆ?

.....

ILE CZASU POTRZEBUJĘ?.....

KIEDY ZACZNĘ?.....

W JAKI SPOSÓB BĘDĘ DO TEGO DĄŻYĆ?

.....

KOGO WSPARCIE MOŻE OKAZAĆ SIĘ
 PRZYDATNE W OSIĄGNIĘCIU CELU?

.....

M19: Moje obowiązki

MOJE OBOWIĄZKI

.....
 IMIĘ

ZADANIE	N	P	W	Ś	CZ	PT	SB
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
_____	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

NOTATKI

M20: Tygodniowy plan

Tygodniowy Plan

.....
IMIE



CZAS

PONIEDZIAŁEK

WTOREK

ŚRODA

CZWARTEK

PIĄTEK

SOBOTA

NIEDZIELA

2.2.2 Scenariusz 2: Podobieństwa i różnice między kulturami

Celem zajęć jest poddanie refleksji standardów kulturowych obowiązujących w Niemczech i Polsce oraz zdefiniowanie i odgraniczenie ich od stereotypów, a także uświadomienie ich wagi i postrzegania w życiu codziennym i zawodowym. Na przykładzie tych samych sytuacji - z perspektywy Niemców i Polaków – uczniowie poddają analizie różne zachowania, analizują sytuacje konfliktowe, poszerzają znajomość form grzecznościowych oraz komunikację niewerbalną (gesty znaczące, mimikę). Nauczyciel korzysta z przykładowych podręczników do kształcenia kompetencji międzykulturowej:

- *Coś wam powiem* (Szalc-Mays 2001),
- *Cześć, jak się masz* (Miodunka 2006),
- *Polski mniej obcy* (Madeja, Morcinek 2008),
- *Hura!!! Po polsku 1, 2, 3* (Burkat, Jasińska, Małolepsza, Szymkiewicz 2005, 2009)

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: • Zeszyt/kartka, • Wybór filmu polskiego oraz zagranicznego. Propozycje filmów pozwalających poznać kulturę niemiecką znajdują się na stronie internetowej Goethe-Institut, który jest instytutem kultury Republiki Federalnej Niemiec. Link do strony z filmami został zamieszczony poniżej: https://www.goethe.de/ins/pl/pl/m/spr/unt/kum/dfj/fil.html#accordion_toggle_20587497 Wybrane filmy znajdujące się na stronie: 1. Film: Rodzice, Produkcja: Niemcy 2013, Reżyseria: Robert Thalheim 2. Film: Almania – Witamy w Niemczech, Produkcja: Niemcy 2011, Reżyseria: Yasemin Şamdereli Dodatkowym atutem są zamieszczone na stronie materiały dydaktyczne do poszczególnych filmów. Dzięki temu można odnieść się do filmu, zarówno w kontekście opisanego ćwiczenia, jak i na lekcji języka niemieckiego. Książka: Polska półka filmowa. Krótkometrażowe filmy aktorskie i animowane w nauczaniu języka polskiego jako obcego. Autorzy: Justyna Hanna Budzik, Agnieszka Tambor (link do książki: http://wydawnictwo.us.edu.pl/node/18543). Krótki opis powyższej propozycji można także przeczytać na stronie:

	https://www.sjkip.us.edu.pl/pl/publikacje/publikacje-szkoly-jezyka-i-kultury-polskiej-uniwersytetu-slaskiego/podreczniki-do-nauczania-kultury/polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien-nowa-polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien/ • lub sytuacje obrazkowe: Karty: German Festivals and Traditions for KS3 (Photocopiable) (https://www.little-linguist.co.uk/german-festivals-and-traditions-for-ks3.html) Dla młodszych uczennic/uczniów - książka zawierająca m. in. symbole i zwyczaje związane z Polską: https://www.little-linguist.co.uk/ moje-pierwsze-100-slow-polska.html • M21: Kultura polska i niemiecka • Tabela 3: Kanon treści międzykulturowych między Polską i Niemcami • M22: Kanon treści międzykulturowych
Etap 1	Uczniowie: • formułują skojarzenia dotyczące kultury niemieckiej oraz polskiej, • interpretują obejrzany fragment filmu lub sytuację obrazkową, zwracając uwagę na zachowanie aktorów, • porównują zachowania kultury polskiej i obcej. Stwórz alternatywą scenkę (dialog) dla innej kultury. Omawiają w grupie, jakie różnice dostrzegają.
Etap 2	Zastanów się: 1) jak zachowania w kulturze polskiej mogą zostać odebrane przez kulturę niemiecką 2) jak zachowania w kulturze niemieckiej mogą zostać odebrane przez kulturę polską • Omówienie różnic kulturowych w grupie. • Porównanie zachowań we własnym kraju oraz porównanie zachowań występujących w innym kraju na podstawie tej samej sytuacji.
	1. Omówienie kultury polskiej oraz niemieckiej. 2. Zaprezentowanie filmu lub sytuacji obrazkowej z wybraną sceną. Zadaniem uczniów jest interpretacja znaczenia wypowiedzi i sytuacji. 3. W odniesieniu do obejrzanego fragmentu - stworzenie krótkiej scenki z zachowaniami charakterystycznymi dla innej kultury. Podsumowanie zajęć. Porównanie kultur.
Podsumowanie	1. Podsumowanie zachowań kulturowo-językowych. Dokończ zdanie: Na dzisiejszych zajęciach nauczyłam/-em się...

M21: Kultura polska i niemiecka



M22: Kanon treści międzykulturowych



KANON TREŚCI MIĘDZYKULTUROWYCH	
	
ŻYCIE CODZIENNE	ŻYCIE CODZIENNE
STANDARDY/WARUNKI ŻYCIA	STANDARDY/WARUNKI ŻYCIA
SYSTEM WARTOŚCI (POGLĄDÓW I POSTAW)	SYSTEM WARTOŚCI (POGLĄDÓW I POSTAW)
KONWENCJE SPOŁECZNE	KONWENCJE SPOŁECZNE
ZACHOWANIA RYTUALNE	ZACHOWANIA RYTUALNE

4. Działam – umiejętności, zachowania, kompetencje

Niniejszy rozdział został poświęcony perspektywie, która z dotychczas omawianych jest najbardziej dostrzegalna przez społeczeństwo. W ramach wprowadzenia warto zwrócić uwagę na fakt, iż działania człowieka podlegają ocenie zarówno wewnętrznej, jak i obserwowania przez osoby w otoczeniu. Treść rozdziału stwarza możliwość przyjrzenia się posiadanym kompetencjom i możliwości skorzystania z nich w życiu zawodowym. Ponadto, zostały także uwzględnione wskazówki merytoryczne dotyczące funkcjonowania uczennicy/ucznia jako pracownika na terenach Euroregionu. *Więcej treści przedstawiających możliwości rozwoju potencjału z wykorzystaniem przedsiębiorstw funkcjonujących w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA zostanie przedstawione w Module 3: Formy dydaktyczne kontaktów szkół z praktyką gospodarczą (materiały dydaktyczne dla uczniów i nauczycieli)*

3.1 Kompetencje

Po przerobieniu tego rozdziału uczeń potrafi:

- zaprezentować swoje zainteresowania powiązać je z obszarem zawodowym i zainteresować opisem swoich kompetencji,
- dotrzeć do informacji dotyczącej kwestii zawodowych z obszaru Euroregionu,
- korzystać z doświadczeń zdobywanych wcześniej i uwzględniać je podczas planowania kariery zawodowej,
- korzystać z możliwości które daje m.in. Europass, CV, Europass Mobilność, Paszport językowy.

3.2 Wskazówki merytoryczne

W kontekście funkcjonowania na rynku pracy w Euroregionie - szczególne znaczenie odgrywa dostrzeganie różnic kulturowych. Posiadane kompetencje międzynarodowe mogą być wykorzystywane w codziennym funkcjonowaniu człowieka. Natomiast pracując w miastach przygranicznych w organizacji nieunikniona jest wzrastająca potrzeba wykorzystywania znajomości innych kultur. Wynika to z następującej zależności: im otoczenie jest bardziej zróżnicowane pod względem kulturowym lub stanowi ponadnarodowy zasięg działania, tym większa potrzeba stosowania kompetencji międzynarodowych.

W przypadku Polski i Niemiec w celu rozwoju transgranicznego na obszarach polsko-niemieckich istnieją od lat 90. cztery euroregiony. Należą do nich:

- Euroregion POMERANIA www.pomerania.org.pl
- Euroregion PRO EUROPA VIADRINA www.euroregion-viadrina.pl

- Euroregion Sprewa-Nysa-Bóbr www.euroregion-snb.pl
- Euroregion Nisse-Nisa-Nysa www.euroregion-nysa.eu

Ponadto w ramach zajęć z doradztwa zawodowego warto zaznaczyć uczniów z możliwościami jakie daje m.in. Europass, CV, Europass Mobilność, Paszport językowy

- Europass – charakterystyczny i uniwersalny dla danego kraju wzór dokumentu CV. Stosowany w celu zaprezentowania kompetencji zagranicznemu pracodawcy. Na stronie internetowej <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/pl/cv/compose> można wypełnić formularz, który jest dostępny w językach UE.
- CV – dokument zawierający chronologiczny przebieg pracy zawodowej.
- Europass Mobilność – przedstawia ścieżkę kariery zawodowej pracownika, dokument monitorują organizacje w dwóch krajach (ojczystym i zagranicznym). Potwierdzeniem Europass-Mobilność zajmuje się Krajowe Centrum Europass.
- Paszport językowy – zawiera tabelę samooceny stworzony przez Radę Europy. Pozwala na precyzyjne określenie poziomu umiejętności językowych w celu przedstawienia rzetelnej informacji pracodawcy. Zawiera odbyte kursy, szkolenia oraz egzaminy. Dokument można wypełnić na stronie:

<https://europass.cedefop.europa.eu/editors/pl/lp/compose>

Indywidualny Plan Działania (IPD) poprzedzony jest grupowymi zajęciami w zakresie doradztwa zawodowego. Dotyczy kreowania ścieżki kariery zawodowej oraz wymaga wsparcia ze strony doradcy zawodowego w szkole. Dzięki niemu uczeń ma możliwość odpowiedniego doboru procesu edukacyjno-zawodowego. Istotnym aspektem jest rozpoznanie w pierwszej kolejności aktualnej sytuacji ucznia oraz jego oczekiwań względem konsultacji. Aktywna współpraca ucznia z doradcą zawodowym skutkuje wyznaczeniem realnych do zrealizowania celów. Ponadto stworzony wspólnie plan działania posiada właściwą kolejność etapów oraz jest dostosowany do możliwości. Konstruowanie IPD prowadzi do określenia kompetencji ucznia oraz dopasowanie ich do zawodów na rynku pracy. Częstotliwość konsultacji indywidualnych z doradcą zawodowym powinna być adekwatna do potrzeb ucznia. Systematyczne spotkania przyczyniają się do efektywnej pracy ucznia. Wykorzystanie wiedzy zdobytej podczas zajęć grupowych ma na celu usystematyzowanie informacji na temat potencjału oraz wykształcenie samoświadomości i samodzielności uczniów. Niniejszy moduł zawiera 3 rozdziały, które można wykorzystać zarówno w pracach grupowych jak i indywidualnych z uczniami. Pierwszy „jestem” – dotyczy autoanalizy, zasobów, samoświadomości, autopoznania; drugi „myślę” – wiedzy na temat procesów poznawczych oraz trzeci „działam” – umiejętności, zachowań, kompetencji. W zależności od informacji

uzyskanych na pierwszej konsultacji (autoanaliza ucznia) doradca zawodowy określa cel, a następnie ustala plan działania i dobiera odpowiednie narzędzia. Na kolejnej stronie został przedstawiony ogólny zarys przebiegu indywidualnych konsultacji z uczniem:

Struktura rozmowy doradczej
Sfera doradcy
1. Wstępna rozmowa, przedstawienie się doradcy zawodowego (czym się zajmuje). 2. Określenie zainteresowań, zdolności i umiejętności ucznia. 3. Określenie cech charakteru i stanu zdrowia ucznia. 4. Określenie potrzeb, sytuacji i możliwości ucznia. 5. Poznanie stanowiska pracy, zapoznanie z wymaganymi kwalifikacjami. 6. Określenie celu oraz stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD), uwzględnienie nabycia nowych kompetencji i rozbudowy posiadanego doświadczenia zawodowego. 7. Monitorowanie otrzymanych rezultatów. 8. Podejmowanie kolejnych działań, które są rozwijające zawodowo.

Źródło: Opracowanie własne.

W odniesieniu do zaproponowanej struktury rozmowy doradcy zawodowego należy pamiętać o nawiązaniu odpowiedniego kontaktu z uczniem/ami. Polega na stworzeniu atmosfery dającej poczucie bezpieczeństwa oraz sprzyjającej otwartej relacji. O aktywnym słuchaniu można przeczytać w teorii aktywnego słuchania T. Gordon'a, natomiast na temat komunikacji warto zapoznać się np. z koncepcją implikacji konwersacyjnej H. P. Grice'a³. Dotyczy szerokiego omówienia zasad i nadawania znaczeń wypowiedzi. Przykładowe metody pracy odnoszące się do punktów 2-5 zostały zamieszczone w tym rozdziale. Z kolei konstruowanie IPD wymaga współpracy doradcy z uczniem w celu dostosowania do występujących potrzeb. Po wdrożeniu IPD zadaniem doradcy zawodowego jest monitorowanie przebiegu realizacji oraz planowanie dalszego rozwoju zawodowego ucznia.

³ H P. Grice: Logic and Conversation, [w:] P. Cole, L. Morgan (red.): Syntax and Semantics, vol. 3: Speech Acts. New York 1975.

3.2.1 Scenariusz: Spotkanie z doradcą zawodowym

Celem zajęć jest wprowadzenie uczniów do zagadnień związanych z rynkiem pracy w Euroregionie oraz zapoznanie ich z charakterystyką rynku pracy w miastach przygranicznych. Nawiązanie do różnic polsko-niemieckiego rynku pracy ma na celu uwrażliwienie ich na odmienne zachowania i standardy w Polsce i Niemczech.

Uczniowie poznają narzędzie Europass, uczą się korzystania z Europass i poddają refleksji jego zastosowanie w porównaniu do klasycznego CV.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Do realizacji zajęć potrzebne będą: - Kartka, zeszyt Załącznik 6: Mapa Euroregionu Pro Europa Viadrina <i>Zajęcia prowadzone w sali umożliwiającej uczniom dostęp do komputera oraz internetu</i> - Pracownia komputerowa, - projektor, tablica
Etap 1	- Nauczyciel przedstawia Euroregion Pro Europa Viadrina (załącznik 7), wskazuje na zasadność zapoznania się z Euroregionem w kontekście DZ - Uczniowie zbierają w internecie informacje i zapisują: <i>Czym jest Euroregion? Podaj przykłady.</i> <i>Co szczególnie wyróżnia rynek pracy w miastach przygranicznych w porównaniu do innych miast?</i> - Podsumowanie zebranych informacji: <i>Jakie dostrzegasz wady i zalety mieszkania w Euroregionie?</i> <i>Zaprezentuj przygotowaną treść, Omów porównania w grupie.</i>
Etap 2	<i>Czym się różni CV od narzędzi Europass? Zapisz na tablicy zauważone różnice.</i> <i>Jakie możliwości i szanse daje nam stworzenie CV w języku obcym?</i> <i>Skorzystaj z narzędzi Europass, wypełnij formularz na stronie https://europass.cedefop.europa.eu/documents</i> <i>Dobierz się w parę. Jedna osoba charakteryzuje obywatela Polski pracującego w Niemczech a druga osoba obywatela Niemiec pracującego w Polsce. Poinformujcie się wzajemnie o tym, z jakimi różnicami kulturowymi zetkniecie się w sąsiadującym kraju.</i> <i>Czym różni się rynek pracy w Polsce od rynku pracy w Niemczech?</i>
Podsumowanie	- Omówienie spostrzeżeń w grupie. Wyciągnięcie wniosków. - Dokończ zdanie: Na dzisiejszych zajęciach dowiedziałam/-em się...

4 Strefa doradcy

Załącznik 1: Propozycja narzędzi do diagnozy w doradztwie

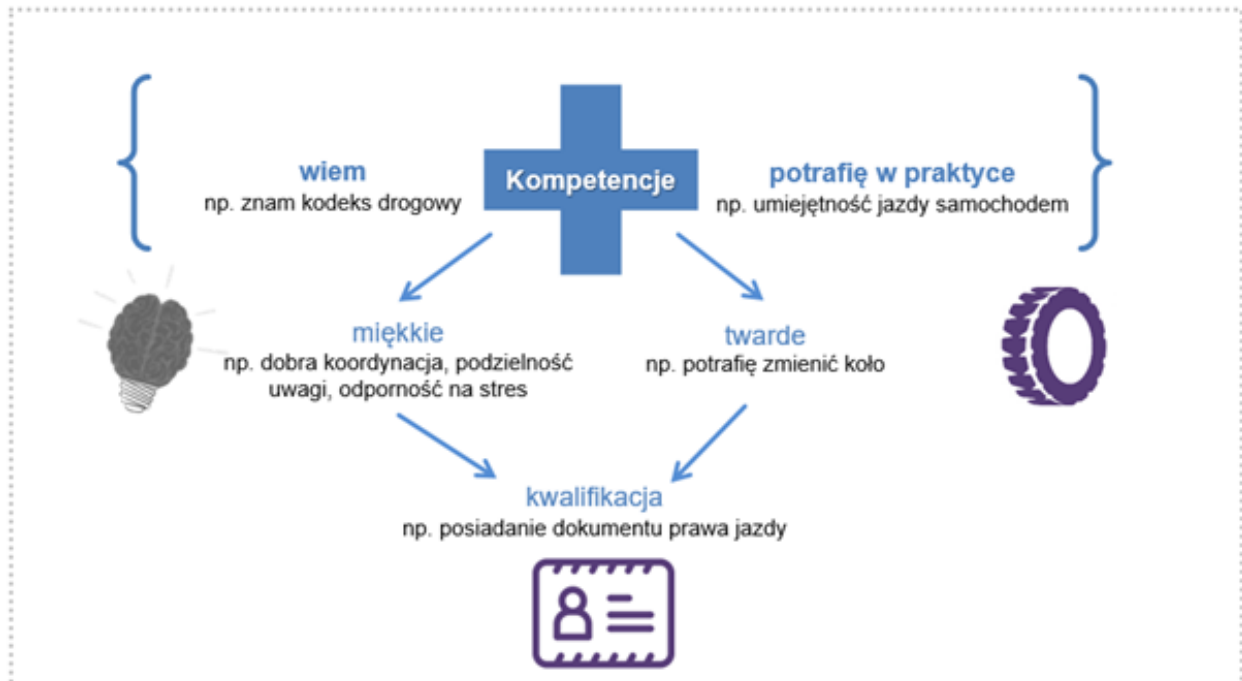
- Ankieta Skłonności Zawodowych, Test zainteresowań zawodowych
- Barwy Preferencji Zawodowych
- Bateria Testów – APIS-Z
- Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych – BTUO
- Drzewo Kariery (CAT)
- Formalna Charakterystyka Zachowania, Kwestionariusz Temperamentu FCZ-KT
- IDS-2 Skale Inteligencji i Rozwoju dla Dzieci i Młodzieży
- Inwentarz Osobowości NEO-FFI
- Kotwice Kariery Scheina
- Kwestionariusz Nastawień Intrapersonalnych i Nastawień wobec Świata
- Kwestionariusz Postaw Życiowych – KPŻ
- Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ
- Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Trudnych
- Kwestionariusz Rozwój i Zatrudnienie Hussona
- Kwestionariusz Stylu Komunikowania się Russo
- Kwestionariusz Stylu Rozwiązywania Konfliktów Thomasa Kilmanna
- Kwestionariusz Stylu Ucznia się Kolba
- Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych Noworola
- Kwestionariusz wielorakiej inteligencji, H. Gardnera
- Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – KZZ
- Lista Wartości Osobistych – LWO
- Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych –MŁOKOZZ
- Skala Ekspresji Gniewu – SEG
- Skala Inteligencji Wechslera
- Skala Kompetencji Osobistej – KompOs
- Skala Mój Temperament J. Strelaua
- Skala Postaw Twórczych versus Odtwórczych
- Skala Wartości Rokeacha – RVS
- Test Osobowości i Zainteresowań – TO-Z
- Test Porównywania Znanych Kształtów – MFF
- Test Sortowania Kart z Wisconsin – WCST
- Test Zainteresowań – TZ
- Test Zdolności Językowych –TZJ
- Testy Uwagi i Spostrzegawczości – TUS
- Testy zainteresowań Hollanda
- Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji – WKP
- Wstępna Orientacja Zawodowa WOZ - program komputerowy
- Zestaw do Samobadania – ZDs

Załącznik 2: Wartości pracy

1. Praca indywidualna 2. Praca w zespole 3. Praca z dziećmi 4. Praca z dorosłymi 5. Praca z osobami w różnym wieku 6. Praca w różnych miejscach 7. Praca w jednym miejscu 8. Częste wyjazdy służbowe 9. Brak wyjazdów służbowych 10. Praca w budynku 11. Praca na zewnątrz 12. Praca w ruchu 13. Wymagająca aktywności fizycznej 14. Przeważnie w pozycji siedzącej 15. Praca stabilna 16. Praca bezpieczna 17. Praca wymagająca narażenia swojego bezpieczeństwa 18. Praca wymagająca rywalizacji i podejmowania ryzyka 19. Praca związana z rozwiązywaniem trudnych problemów 20. Praca o stałych godzinach 21. Zmienne godziny pracy 22. Możliwość decydowania o codziennym czasie pracy 23. Noszenie charakterystycznego uniformu 24. Obowiązek stosowanie dress-code 25. Stały schemat wykonywania zadań 26. Zmienny schemat wykonywania zadań 27. Możliwość decydowania o sposobie wykonywania obowiązków 28. Współudział w decydowaniu o planach firmy 29. Chęć innowacyjnego tworzenia 30. Benefity dla pracowników 31. Stanowisko kierownicze	32. Stanowisko specjalistyczne 33. Stanowisko wymagające odpowiedzialności za innych 34. Stanowisko niosące pomoc innym 35. Praca zgodna z moimi wartościami 36. Wykonywanie zadań wymagających twórczego myślenia 37. Pewność zatrudnienia 38. Pewność zarobków 39. Wysokie zarobki 40. Stałe wynagrodzenie 41. Zmienne miesięczne wynagrodzenie 42. Praca zgodna z moimi zainteresowaniami 43. Praca zgodna z moim stylem życia 44. Wysoka pozycja społeczna 45. Nie ma dla mnie znaczenia dla kogo pracuję 46. Ważne żeby praca miała głębszy sens, wartości wyższe 47. Uwzględniam w swojej pracy akcje społeczne 48. Chęć prowadzenia własnej firmy 49. Docenienie za posiadanie wiedzy eksperckiej 50. Praca nieingerująca w życie prywatne 51. Praca wpływająca na życie prywatne 52. Liczą się jak najwyższe osiągnięcia zawodowe 53. Możliwość awansowania 54. Możliwość rozwoju osobistego w pracy 55. Możliwość brania udziału w szkoleniach 56. Przyjazna atmosfera w pracy 57. Natura obecna w otoczeniu 58. Nowe technologie 59. Praca na wsi 60. Praca w mieście
--	---

Źródło: Opracowanie własne

Załącznik 3: Kompetencje i kwalifikacje



Obraz 1: Źródło: opracowanie własne

Załącznik 4: Profil kompetencji

Opracowanie profilu kompetencji polega na ustaleniu kompetencji kluczowych do objęcia danego stanowiska. Określenie poziomu minimalnego i stworzenie pełnej charakterystyki wybranych kompetencji stanowi punkt odniesienia. Stosowany do analizy potencjału zawodowego a także przydatny do zestawienia ich po ówczesnym określeniu zasobów ucznia. Zajęcia dotyczące kompetencji zawodowych warto poprzedzić zajęciami związanymi z określeniem zainteresowań oraz umiejętności ucznia.

Kompetencje i poziomy ich spełnienia	
Wybrane stanowisko: np. Copywriter	
Wymagane kompetencje	Wymagany poziom minimalny w skali 0-5
np. kreatywność	4
np. sumienność	3
np. fluencja	4
np. komunikatywność	4
np. radzenie sobie w sytuacjach trudnych	4
np. planowanie i organizowanie	4

Źródło: opracowanie własne

Charakterystyka stopnia kompetencji	
np. kreatywność na poziomie 4	np. Myśli nieszablonowo, chętnie tworzy nowe projekty. Wiedza i doświadczenie pozwalają na rozwijanie swoich pomysłów i koncepcji. Wytrwale dąży do zadowalającego wyniku pracy. Pisząc w interesujący sposób potrafi zaciekać czytelnika. Posiada umiejętność pracy zespołowej, podczas której może wykazać się swoimi zdolnościami.
np. sumienność na poziomie 3	np. Pracownik stara się wypełnić swoje obowiązki skrupulatnie i na czas, zdarzają się niekiedy opóźnienia, projekty są wykonywane w miarę dokładnie - sporadyczne i drobne błędy w projekcie, przeważnie uwzględnione są ważne aspekty dotyczące rynku, zapotrzebowania, sugestii klienta; umiarkowane zaangażowanie, mające na celu wykonanie swojej pracy rzetelnie - próba wykonania projektu w sposób innowacyjny, pracownik współpracuje z innymi pracownikami, aby wywiązać się ze swoich obowiązków jak najlepiej, choć zdarzają się sytuacje, w których nie dochodzi do konsultacji albo zignorowanie opinii innych
np. fluencja na poziomie 4	np. Pracownik posiada dużą umiejętność płynnego oraz zrozumiałego wypowiadania wyrazów/zdań i pisanie tekstów. Posiada duży zasób słownictwa, zna wiele synonimów. Potrafi szybko przypomnieć sobie zapomniany wyraz i raczej nie zdarzają mu się duże przerwy w wypowiedziach. W sytuacjach nowych lub stresowych wymiana zdań nie przysparza mu większych problemów. Pracownik nie ma problemu z koncentracją uwagi, potrafi zachować skupienie w różnych sytuacjach.
np. komunikatywność na poziomie 4	np. Wyraża się zrozumiale i precyzyjnie zarówno w mowie, jak i w piśmie; stosuje zrozumiałe dla większości osób słownictwo, unika „żargonu”; uważnie słucha tego, co ma do powiedzenia rozmówca; upewnia się, czy dobrze zrozumiał/-a komunikat, docieka, czy faktycznie to miał na myśli rozmówca, rzadko dopuszcza do nieporozumień; jeśli przerywa wypowiedź rozmówcy, to taktownie, np.: „przepraszam, że ci przerwę, ale...”, stara się jak najbardziej skrócić swoją wypowiedź; dostosowuje ton głosu do komunikatu; interpunkcja w korespondencji mailowej niemal bezbłędna oraz adekwatna do komunikatu; mimika twarzy i ekspresja emocji naturalna oraz odpowiednia dla komunikatu.
np. radzenie sobie w sytuacjach	np. kompetentne poradzenie sobie z pojawieniem się trudności oraz pracą pod presją wielu zadań i krótkiego czasu ich wykonania;

trudnych na poziomie 4	umiejętność wyznaczania priorytetów; umiejętne radzenie sobie w rozmowie z nieprzychylną osobą (klient, współpracownicy); gotowość do podejmowania ważnych decyzji; posiadanie sposobów na odreagowanie napięcia i zmęczenia związanego z pracą; wykonywanie wielu zadań jednocześnie nie pogarsza jakości pracy; występuje optymizm co do oceny przez zwierzchników.
np. planowanie i organizowanie na poziomie 4	np. Potrafi zaplanować i skutecznie wypełnić zadania jakie sobie zaplanuje. Trzyma się terminów, umie wyznaczyć priorytety i stawia je na pierwszym miejscu podczas wykonywania zadań. Nie odkłada nic na później. Jest w stanie przewidzieć, że coś może zakłócić pracę i ma w zapasie plan B. Nie robi wszystkiego na raz, jest zorganizowany i nie naraża się na pracę pod presją czasu.

Źródło: opracowanie własne

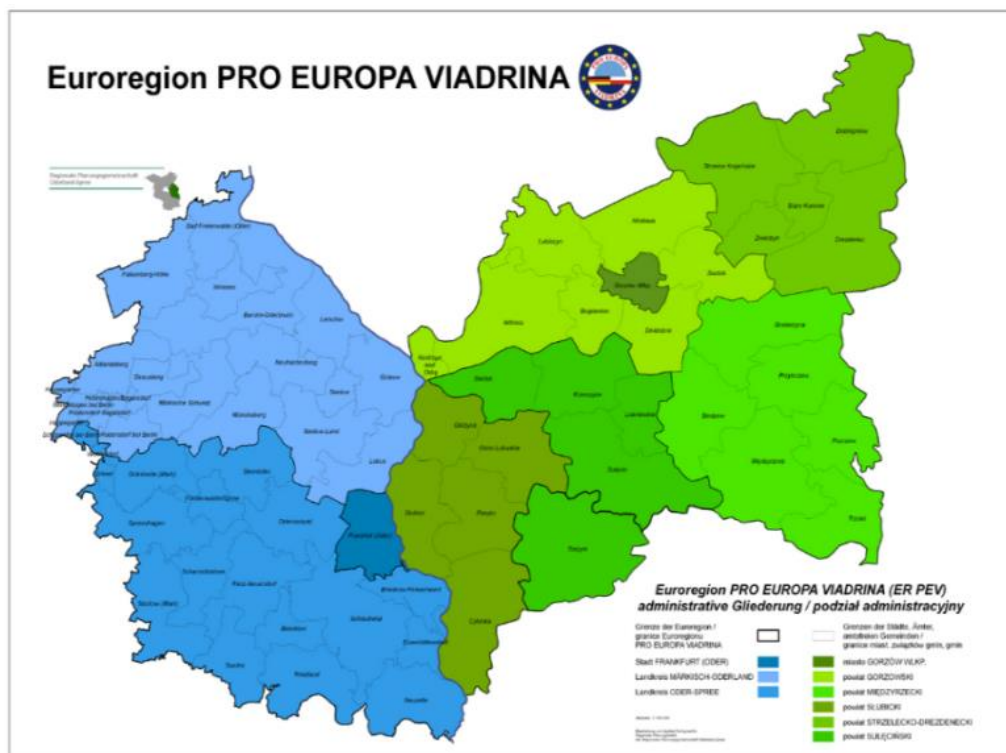
Załącznik 5: Zbiór artykułów na temat indywidualnego doradztwa zawodowego

1. Pisula, D. (2010). *ABC Doradztwa zawodowego. Rozmowa doradcza*, KONWEZiU
2. Stemplewska-Żakowicz, K. (2005). *Wywiad psychologiczny*. t. 3. PTP
3. Wykorzystanie gry towarzyskiej „Mafia” w doradztwie zawodowym: <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/969/wykorzystanie-gry-towarzyskiej-mafia-w-doradztwie-zawodowym.html>
4. Diagnoza potencjału edukacyjno – zawodowego uczniów klas VII i VIII szkoły podstawowej: <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/801/diagnoza-potencjalu-edukacyjno---zawodowego-uczniow-klas-vii-i-viii-szkoly-podstawowej.html>
5. Kęsek, N. *Rozmowa doradcza*. <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/773/rozmowa-doradcza-natalia-kesek.html>
6. Wojciechowska, E. *Z dziećmi w świat zawodów*. <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/593/z-dziecmi-w-swiat-zawodow-ewa-wojciechowska.html>
7. Barczak, M. Praktyczne podejście do wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego - Kwartalnik DORADCA KARIERY 2/2018. <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/375/praktyczne-podejscie-do-wewnatrzszkolnych-systemow-doradztwa-zawodowego-maciej-barczak-kwartalnik-doradca-kariery-22018.html>
8. Rosalska, M. Kompetencja wyróżniająca, czyli o odpowiedzialności za własne zasoby karierowe - Kwartalnik DORADCA KARIERY 2/2018. <http://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/374/kompetencja-wyrozniajaca-czyli-o-odpowiedzialnosci-za-wlasne-zasoby-karierowe-malgorzata-rosalska-kwartalnik-doradca-kariery-22018.html>
9. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy. *Testy w poradnictwie zawodowym*, Warszawa 2006: <http://www.irp-fundacja.pl/know-how-portal/publikacje/grzechnik-testy-w-poradnictwie-zawodowym-zdz.pdf>
10. Metody pracy doradcy http://uranos.cto.us.edu.pl/~ip/?fo_id=6160&faction=binary
11. Karaszewski, N. Kierowanie klasą. <http://www.programnaukizachowania.pl/otoczenie-pnz/kierowanie-klasa>
12. Kurs Inspiracji, Zeszyty informacyjno – metodyczne doradcy zawodowego
13. Jak pracować z uczniem który nie jest zmotywowany do nauki <https://szkolnictwo.pl/index.php?id=PU9284>
14. Niemierko, B. (2007) *Kształcenie szkolne*, Warszawa <http://waip.com.pl>
15. Eurodoradztwo Polska <http://eurodoradztwo.praca.gov.pl/publikacje/spis-publicacji>

Załącznik 6: Mapa Euroregionu Pro Europa Viadrina



Ryc. 1: Polsko-niemiecki Euroregion PRO EUROPA VIADRINA (źródła: ryc. po lewej – <http://www.euroregion-viadrina.eu/>; ryc. po prawej – fragment ze strony <http://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/eigene-projekte-erpev/projekt-moro/moro-ueber-das-projekt/>, stan z 18.02.2020)



Ryc.2: Euroregion Pro Europa Viadrina (źródło ilustracji:

<https://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/ueber-die-euroregion/>)

Bibliografia

- Aftański, A. (2007). *Nauczyciele przedmiotów zawodowych w społeczeństwie wiedzy – między wynikami badań lokalnych a perspektywą globalną*. [w:] red. nauk. Baraniak, B. Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Baraniak, B. (2007). *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanymi kategoriami współczesnej pracy zawodowej*. [w:] red. nauk. Baraniak, B. Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Cierniak-Piotrowska, M., Franecka, A., Stańczak, J., Stelmach, K., Znajewska, A. (2019). Sytuacja demograficzna Polski do 2018 roku. Tworzenie i rozpad rodzin. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Europejski System Opisu Kształcenia Językowego (ESOKJ). (2003). Centralny Ośrodek Kształcenia Nauczycieli, Warszawa: Języki Obce w Szkole.
- Ferenz, K. (2017). Rytuał i ceremonia jako sytuacja doświadczania przez dzieci przynależności kulturowej.
- Gralczyk-Sobczyk, K. (2013). Praca doktorska. Zakłócenia w polsko-niemieckiej komunikacji biznesowej. Sosnowiec: Uniwersytet Śląski Wydział Filologiczny.
- Grice, H. P (1974) *Logic and Conversation*, [w:] P. Cole, L. Morgan (red.): *Syntax and Semantics*, vol. 3: *Speech Acts*. New York
- Gros, U. (2003). *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*. Warszawa: PWN.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS) 2019: Sytuacja demograficzna Polski do 2018 roku. Tworzenie i rozpad rodzin, Online: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-2018-roku-tworzenie-i-rozpad-rodzin,33,2.html> (dostęp: 29.06.2021)
- Hüther, G., Hauser, U. (2016). *Wszystkie dzieci są zdolne. Jak marnujemy wrodzone talenty*. Słupsk: Dobra Literatura.
- Jelonkiewicz, Kosińska-Dec. Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności. *PRZEGLĄD PSYCHOLOGICZNY*, 2001, TOM 44, Nr 3, 337-347
- Kochanowska, E. (2017). Przekonanie nauczycieli o potencjale uczenia się dziecka w młodszym wieku szkolnym. W: (red. nauk.) Malinowska, J., Jezierska-Wiejak, E. *Dziecko w sytuacjach uczenia się. Codziennosc w poznawaniu świata i siebie*. Wrocław: Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Nosal, C. S. (1997). *Psychologia decyzji kadrowych*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Obuchowski, K. (2000). *Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*. Poznań: Zys i S-ka Wydawnictwo.

- Pocztowski, A. (1993). Rozwój potencjału pracy jako problem zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Kraków: Seria Specjalna Monografie. AE w Krakowie, s. 25.
- Reber, A. S., Reber, E. S. (2008). Słownik psychologii. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Ronginska, T., Doliński, A. (2019). Relational styles for solving difficult situations in an employee team. Management Vol. 23, 1, s. 174-187.
- Rudnik, A. (2014). Relacje międzypokoleniowe w rodzinie – perspektywa gerontologiczna, 23. [w:] P. Szukalski (red.), Relacje międzypokoleniowe we współczesnych polskich rodzinach, Łódź: Uniwersytet Łódzki, s. 41-55
- Sobieraj, I. (2012). Kompetencja międzyludzkie jako kapitał na rynku pracy.[w:] red. nauk. Sadowski, A., Niziołek, K. Pogranicze. Studia społeczne, tom XX. Wielokulturowość w warunkach społeczeństwa polskiego – kapitał czy obciążenie? Białystok: Uniwersytet w Białymstoku.
- Suchanek, L. (2019). Wstęp. Słowianie jako obiekt badań naukowych. Kultura Słowian. Rocznik Komisji Kultury Słowian PAU, Tom XV, s. 5-12
- Tarkowska, E. (1992). Czas w życiu Polaków. Wyniki badań, hipotezy, impresje. Warszawa: Polska Akademia Nauk Instytut Filozofii i Socjologii.
- Zwoliński, M. (2000). Kontrowersje dotyczące struktury czynnikowej Kwestionariusza Orientacji Życiowej (skali SOC) A. Antonovsky'ego. TOM 43, Nr 3, 291-308.
- Żydek-Bednarczuk, U. (2012). Kompetencja interkulturowa w dydaktyce nauczania języka polskiego jako obcego. Postscriptum Polonistyczne nr 2(10), s. 19-30.

DOKUMENTY ELEKTRONICZNE:

- Datev: <http://www.killa.vot.pl/datev-panel/polsko-niemieckie-roznice-kulturowe-w-biznesie/> [20.02.2020]
- Datev: <https://datev.pl/jak-wyglada-i-jakie-korzysci-niesie-za-soba-wspolpraca-polsko-niemieckich-miast/> [20.02.2020]
- Kantar TNS Polska – Warszawa badanie 06.2016 r. Czy lubimy dowcipy? Poczucie humoru Polaków: <http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/2016/07/01/czy-lubimy-dowcipy-poczucie-humoru-polakow-2/> [21.02.2020]
- Pokolenia, relacje międzypokoleniowe, polityka relacji międzypokoleniowych. Wielojęzyczne kompendium - Edition 2017: https://www.researchgate.net/publication/323168134_Pokolenia_relacje_miedzypokoleniowe_polityka_relacji_miedzypokoleniowych_Wielojezyczne_kompendium_-_Edition_2017 [21.02.2020].
- PolishWorld: <http://www.polish-world.pl/warto-wiedziec.html> [21.02.2020].
- Polska Agencja Informacji i Inwestycji zagranicznych: https://www.paih.gov.pl/polska_w_liczbach/inwestycje_zagraniczne [18.02.2020]

polsko-niemiecki Portal Gospodarki Przestrzennej: <https://www.kooperation-ohne-grenzen.de/pl/instrumenty-wspolpracy/euroregiony/> [18.02.2020]

Portal Frigga <https://www.friggawork.pl/roznice-kulturowe> [21.02.2020]

Portal MyPolacy.de: <https://www.mypolacy.de/niemcy,0/s/artykuly/co-rozni-a-co-laczy-polakow-z-niemcami> [20.02.2020]