

# Moduł IV Doradztwo zawodowe w Europie

MATERIAŁY DYDAKTYCZNE WSPIERAJĄCE  
DORADZTWO ZAWODOWE W SZKOŁACH  
EUROREGIONU PRO EUROPA VIADRINA



**Niniejszy 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)**

w kooperacji Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego w Gorzowie Wielkopolskim i Instytutu Kształcenia Ekonomicznego w Oldenburgu

Autorzy: Ewelina Borucka, dr Artur Doliński, dr Krzysztof Dziadkiewicz

Wydawca: Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wlkp.

Copyright: Powielanie i przedruk, również we fragmentach, w celu ich publikowania przez osoby trzecie wyłącznie za zgodą wydawców.

Gorzów Wielkopolski, maj 2022

## Spis treści

Wstęp .....	4
1. Transgraniczność .....	5
1.1. Scenariusz S1: Euroregiony polsko-niemieckie .....	6
K1: Euroregiony polsko-niemieckie i materiał video .....	7
1.2. Scenariusz S2: Transgraniczność.....	9
K2: Lokalnie czy globalnie?.....	10
1.3. Scenariusz S3: Poznając zasoby euroregionu, w którym mieszkam.....	12
K3: Kogo przypomina mi to zwierzę?.....	13
2. Kształcenie ustawiczne .....	14
2.1. Scenariusz S4: Mobilność zawodowa – co to znaczy? .....	15
K4a: Różne motywy mobilności zawodowej.....	16
K4b: Mobilność zawodowa – różne motywacje .....	17
2.2. Scenariusz S5: Kształcenie ustawiczne .....	19
K5: Fragmentaryzacja biografii zawodowych.....	20
3. Kompetencje w zglobalizowanym świecie pracy .....	21
3.1. Scenariusz S6: Kompetencje miękkie i twarde .....	22
K6: Kompetencje miękkie i twarde.....	23
4. Autopoznanie w kontekście wyboru przyszłego zawodu .....	24
4.1. Scenariusz S7: Mój GPS – skąd jestem i dokąd zmierzam? .....	25
K7: Moje korzenie zawodowe .....	26
4.2. Scenariusz S8: Droga zawodowa .....	27
K8: Droga zawodowa.....	28
5. Analiza perspektywy zawodowej .....	29
5.1. Scenariusz S9: Budowanie perspektywy zawodowej.....	31
K9: Buduję perspektywę zawodową, studia przypadków .....	32
5.2. Scenariusz S10: Mój typ kariery zawodowej .....	35
K10: Mój typ kariery zawodowej .....	36
Bibliografia:.....	37

## Wstęp

Opracowanie, które trzymasz w dłoniach jest czwartą i ostatnią częścią zbioru materiałów metodycznych dla nauczycieli z zakresu programu orientacji zawodowej. Euroregion PRO EUROPA VIADRINA jest miejscem, w którym prowadzonych jest wiele działań 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, dają się prawdopodobnie zauważyć po obu stronach granicy. Należy temu przeciwdziałać. Efektem pracy zespołu projektowego, który ma udzielić wsparcia w tym zakresie, jest niniejszy poradnik metodyczny.

Podobnie jak w poprzednich modułach treści zawarte w poradniku zostały podzielone na 3 zasadnicze części i są oparte na tzw. triadzie egzystencjalnej: JESTM – MYŚLĘ – DZIAŁAM. Opracowanie zawiera scenariusze zajęć (por. S1, S2 itd.) i odpowiednie karty pracy (oznaczone literą „K”) oraz wskazówki metodyczne do wykorzystania w pracy z uczniami i uczennicami.

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. Jest to ten obszar, który odnosi się do umiejętności operowania zdobytą wiedzą, jak również pozyskiwania jej.

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

Poniższa część podręcznika przedstawia informacje na temat wzajemnego powiązania uwarunkowań Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA i doradztwa zawodowego na jego terenie oraz na terenie UE. Stanowi teoretyczno-praktyczną wskazówkę do pracy z uczniami i uczennicami i umożliwi kompleksowe zaznajomienie się z tematyką doradztwa zawodowego zarówno dla nauczyciela jak i dla ucznia/uczennicy.

## 1. Transgraniczność

Już w XIX wieku koncepcja przedstawiona przez F. Tönniesa wyróżniała dwa przeciwstawne rodzaje zbiorowości – wspólnotę [*niem. Gemeinschaft*] i społeczeństwo [*niem. Gesellschaft*]. Współcześnie można porównać w rozumieniu ogólnym: wspólnotę – do społeczności lokalnej, a społeczeństwo – do zbiorowości globalnej. Obecnie zauważalna jest także coraz większa rola wymiaru lokalnego w odniesieniu do wymiaru globalnego. Chcąc zgłębić tematykę transgraniczności warto sięgnąć do literatury z dziedziny socjologii – nauki o życiu społeczeństw. Przykładowo, A. Majer<sup>1</sup> (2011) przyjmuje stanowisko, że działania lokalne tworzą rzeczywistość, która przekłada się na rzeczywistość globalną oraz podejmuje rozważania nad obustronnym związkiem działań lokalnych (mikro) i globalnych (makro). Dostrzega również znaczenie społeczno-gospodarcze oddziałujących na siebie systemów gospodarczych oraz współpracy międzynarodowej.

Podobne stanowisko przyjmuje A. Giddens<sup>2</sup> (2003) w teorii strukturalizmu. Dostrzega zacieranie się granic dotyczących kultury lokalnej i związanych z nią światopoglądów. M. Castells<sup>3</sup> (2007) swoją wizję przedstawił z kolei za pomocą pojęcia społeczeństwa sieci. Wyjaśnia on zależności między państwami, określając je jako zbiór połączonych obwodów.

Niezależnie od przyjmowanego stanowiska nie ulega wątpliwości, że państwa mają możliwość działania poza politycznymi i administracyjnymi granicami. W wyniku współpracy międzynarodowej, w tym transgranicznej, dostrzec można bowiem ścisłą integrację państw i zamieszkujących je obywateli. To samo dotyczy działań kulturowych i gospodarczych (Hannerz 2006)<sup>4</sup>.

Na przykładzie Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA uczniowie/uczennice zapoznają się z przykładami transgraniczności w ich otoczeniu (na przykładach przepływu siły roboczej, osiedlania się firm z kapitałem zagranicznym). Uczniowie/uczennice dostrzegają związek między transgranicznością i możliwościami rozwijania różnych kompetencji (np. kompetencji interkulturowych, języków obcych) oraz wiedzy w Euroregionie. Transgraniczność w Euroregionie tematyzowana jest również w kontekście dostępu do rynku pracy kraju sąsiadującego, możliwości odbywania tam praktyk zawodowych i nawiązywania kontaktów.

---

<sup>1</sup> Majer, A. (2011): Lokalność w cieniu globalizacji, w: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, vol. XXXVI, s. 2

<sup>2</sup> Giddens, A. (2003): *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturalizmu*, tłum.: Amsterdamski, S., Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań

<sup>3</sup> Castells, M. (2007): *Spółczesność sieci*, przeł.: Marody, M. [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

<sup>4</sup> Hannerz, U. (2006): *Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca*, tłum.: Franek, K., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków

## 1.1. Scenariusz S1: Euroregiony polsko-niemieckie

**Cel:** Uczniowie/uczennice wiedzą, czym jest euroregion, dostrzegają związek między Unią Europejską a euroregionami. Wiedzą, że Euroregion PEV jest jednym z 4 euroregionów na pograniczu polsko-niemieckim i potrafią wskazać jego obszar na mapie. Znają cele euroregionów i potrafią podać wspólne sektory gospodarcze Euroregionu Pro Europa Viadrina.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy zapoznaje się z materiałem dydaktycznym wprowadzającym do zadania i przygotowuje się do przedstawienia materiału video.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy rozpoczyna dyskusję, zadając pytanie: <ul style="list-style-type: none"> <li>„Czym jest euroregion i jakie ma cechy wspólne z Unią Europejską?”</li> </ul> Nauczyciel/doradca zawodowy uzupełnia wypowiedzi uczniów definicją z materiału dydaktycznego.
<b>Etap 2</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy wręcza uczniom/uczennicom karty pracy K1 „Euroregiony polsko-niemieckie”, a następnie przedstawia przygotowany materiał video. Uczniowie/uczennice uzupełniają karty pracy indywidualnie lub w grupach. Na zakończenie prowadzący prosi o podzielenie się wynikami pracy.
<b>Podsumowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy podsumowuje przedstawione informacje. Docenia pracę uczennic/uczniów i dziękuje im za współpracę.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Wydrukowane karty pracy K1 „Euroregiony polsko-niemieckie”, dostęp do Internetu i odtwarzacza materiału video.

## K1: Euroregiony polsko-niemieckie i materiał video

Link do materiału video:

<https://www.youtube.com/watch?v=AOu-sNKewTc>

**EUROREGIONY POLSKO-NIEMIECKIE**

Proszę dopasować nazwy Euroregionów do przypisanych im numerów

NYSA    PRO EUROPA VIADRINA    SPREWA-NYSA-BÓBR    POMERANIA

The map shows the border between Germany (Niemcy) and Poland (Polska). Four Euroregions are marked with numbers 1, 2, 3, and 4. Region 1 is orange, 2 is blue, 3 is yellow, and 4 is green. A legend at the bottom right shows four colored bars corresponding to the numbers: 1 - orange, 2 - blue, 3 - yellow, 4 - green.





Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania:

1. Jakie są cele Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA?

2. Ilu mieszkańców ma Euroregion?

3. Jakie wspólne sektory gospodarcze występują w polskiej i niemieckiej części Euroregionu?

4. Co stanowi blisko 40% powierzchni Euroregionu?

5. W co inwestują coraz częściej mieszkańcy i przedsiębiorcy Euroregionu?

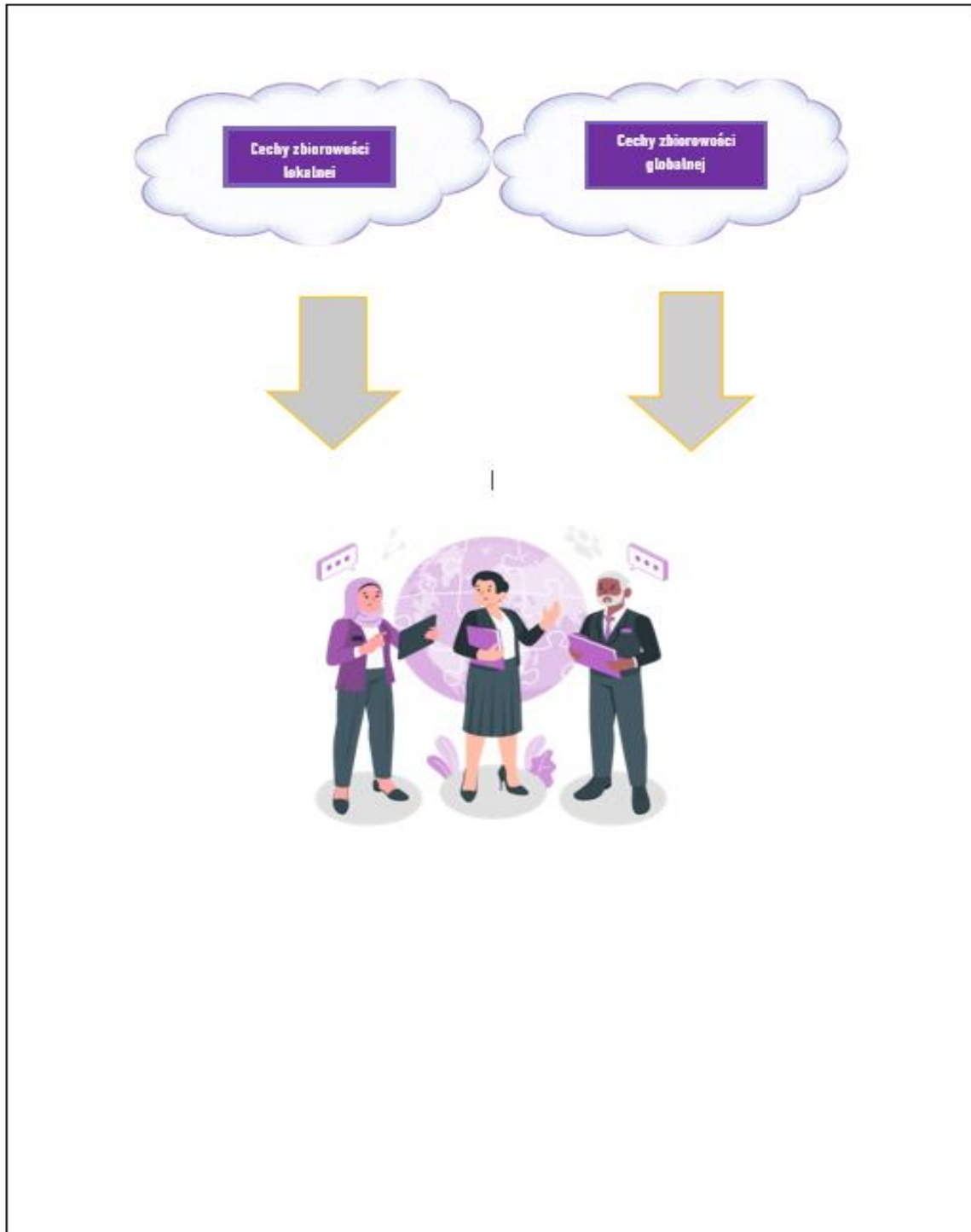


## 1.2. Scenariusz S2: Transgraniczność

**Cel:** Zapoznanie uczniów/uczennic z pojęciem transgraniczności, ukazanie współzależności pomiędzy zbiorowością lokalną a zbiorowością globalną.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	W pierwszej kolejności zadaniem nauczyciela/doradcy zawodowego jest zapoznanie się z informacjami na temat transgraniczności, które zawarte zostały powyżej, a następnie przedstawienie ich klasie.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy rozdaje uczniom/uczennicom wydrukowane wcześniej karty pracy K2 „Lokalnie czy globalnie?”. Zadaniem uczniów/uczennic jest wypisanie cech zbiorowości lokalnej i zbiorowości globalnej.
<b>Etap 2</b>	<p>W ramach dyskusji z klasą nauczyciel/doradca zawodowy pyta, czy uczniowie/uczennice dostrzegają współzależności pomiędzy społecznością lokalną a społecznością globalną.</p> <p>Nauczyciel/doradca zawodowy wskazuje związek tematu transgraniczności z Euroregionem PRO EUROPA VIADRINA. Podając przykłady związane z wyborem miejsca pracy poza granicami kraju bądź w firmach prowadzących działalność międzynarodową na terytorium Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA przedstawia możliwości zdobywania w Euroregionie kompetencji społeczeństwa globalnego, np. w zakresie posługiwania się językami obcymi w życiu codziennym lub zawodowym, oraz kompetencji interkulturowych.</p> <p>Zwraca uwagę uczniów na różne przejawy społeczeństwa globalnego i lokalnego, które można zaobserwować w rodzimym Euroregionie.</p>
<b>Podsumowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy podaje przykłady takich współzależności i dziękuje uczniom/uczennicom za wykonane zadanie.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Wydrukowane karty pracy K2 „Lokalnie czy globalnie?”

## K2: Lokalnie czy globalnie?



## Materiał dydaktyczny dla prowadzącego

Euroregionem nazwać można obszar, na którym odbywa się forma współpracy pomiędzy co najmniej dwoma państwami członkowskimi Unii Europejskiej, państwami ubiegającymi się o członkostwo lub państwami sąsiadującymi. Tworzeniem nowych euroregionów najczęściej zajmują się przedstawiciele władz regionalnych i lokalnych samorządów.

Celem euroregionów jest zwiększenie swobody przekraczania granic państwowych, wzmocnienie siły gospodarczej regionu, poszerzenie kultury i integracja mieszkańców państw sąsiadujących. Dzięki tworzeniu euroregionów zmniejszane są nierówności ekonomiczne oraz tworzone są metody rozwiązywania problemów typowych dla obszarów peryferyjnych. Zwiększa się również poziom zaufania, współpracy i efektywności pomiędzy instytucjami europejskimi.

Do przykładowych cech wspólnych Unii Europejskiej i euroregionów zaliczyć można:

- zwiększenie integralności państw członkowskich,
- budowanie więzi,
- wzajemne wsparcie w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów,
- ułatwienie tworzenia projektów międzynarodowych,
- współpracę w zmniejszaniu nierówności gospodarczych.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Źródło: <http://www.euroregion-nysa.eu/euroregiony-w-polsce> [dostęp: 21.11.2021]

### 1.3. Scenariusz S3: Poznaję zasoby euroregionu, w którym mieszkam

**Cel:** Poznanie przez uczniów/uczennice obszarów Euroregionu PEV objętych ochroną krajobrazu; doskonalenie umiejętności prezentacji oraz wypowiedzania się na forum grupy, nauka tworzenia konstruktywnej opinii.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy inicjuje rozmowę z wychowawcą klasy na temat możliwości zorganizowania wycieczki krajoznawczej po terenie Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, a ten z kolei uzgadnia możliwości finansowe z dyrektorem szkoły lub rodzicami uczennic/uczniów.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy wprowadza uczniów/uczennice w temat związany z przyrodą i krajobrazem Euroregionu. Zadaniem uczniów jest wybór jednego miejsca, które najbardziej im się podoba. W dalszej części uczniowie przygotowują plakat na temat interesującego miejsca. Następnie każde z uczniów/uczennic przyjmuje rolę przewodnika turystycznego i stara się opowiedzieć grupie o tym, co najciekawsze.
<b>Etap 2</b>	<p>W dalszej części zadaniem uczniów/uczennic jest zebranie informacji na temat zwierząt, jakie żyją na wybranym obszarze chronionym, a następnie zastanowienie się i uzasadnienie wyboru, kto z klasy swoim zachowaniem lub wyglądem przypomina im to zwierzę.</p> <p>Na przykład: informacje na temat Gorzowskiego Parku Krajobrazowego można znaleźć przykładowo, pod adresem: <a href="https://zpkwl.gorzow.pl/index.php/o-nas/parki-krajobrazowe/barlinecko-gorzowski-park-krajobrazowy-old">https://zpkwl.gorzow.pl/index.php/o-nas/parki-krajobrazowe/barlinecko-gorzowski-park-krajobrazowy-old</a></p> <p>Prowadzący podkreśla ważność odnoszenia się do siebie z szacunkiem podczas wykonywania tego ćwiczenia oraz, że wypowiedzi mają zostać przemyślane i skonstruowane w sposób nieurazający innych. Uczniowie/uczennice mogą gromadzić notatki w zaproponowanej karcie pracy K3 „Kogo przypomina mi to zwierzę?”.</p>
<b>Podsumowanie</b>	Prowadzący podsumowuje zajęcia. Pyta uczniów/uczennice, co ich zaskoczyło na zajęciach i jakie są ich refleksje.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Rulony papieru, flamastry, dostęp do Internetu, wydrukowane karty pracy K3 „Kogo przypomina mi to zwierzę?”



### K3: Kogo przypomina mi to zwierzę?

## Kogo przypomina mi to zwierzę?



.....  
.....  
.....  
np. przyjazny, pomocny, wrażliwy, spokojny, ostrożny, skłonny do pomyłek



.....  
.....  
.....  
np. pracowity, wytrwały, szybki, sumienny, zorganizowany



.....  
.....  
.....  
np. delikatny, energiczny, czujny, zdeterminowany,



.....  
.....  
.....  
np. zaradny, spostrzegawczy, opiekuńczy, rodzinny



.....  
.....  
.....  
np. sprytny, sprawny, przezorny, lubi spać



## 2. Kształcenie ustawiczne

W obecnych czasach w Europie zauważalna jest silna tendencja do starzenia się społeczeństw. Biorąc pod uwagę systemy edukacyjne funkcjonujące na terenie Unii Europejskiej fakt ten ma niebagatelne znaczenie. Wraz z postępującą cyfryzacją i rozwojem technologicznym dostępni na rynku pracownicy z dłuższym stażem mogą w odpowiedzi na te zmiany, chcieć poszukiwać rozwiązań, które umożliwią im podnoszenie kompetencji i bycie atrakcyjnymi z punktu widzenia pracodawców pracownikami.

Naprzeciw takim oczekiwaniom wychodzi kształcenie dorosłych, które określa się inaczej mianem „kształcenia ustawicznego”. Międzynarodowa Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju definiuje je jako: „kształcenie, które obejmuje wszelkie aspekty rozwoju indywidualnego i społecznego we wszystkich możliwych konfiguracjach – nauczanie sformalizowane (szkoły, uczelnie, instytucje kształcenia zawodowego dorosłych) i nauczanie niesformalizowane (dom, praca, społeczności lokalne)” (Kukier 2019)<sup>6</sup>.

Jednym z najważniejszych autorów, w których kręgu zainteresowań znalazło się kształcenie ustawiczne był Robert J. Kidd, który wysunął pogląd, że odbywa się ono w ramach trzech podstawowych wymiarów: pionowego, poziomego i w głąb. Kształcenie pionowe charakteryzuje się osiąganiem w ramach procesu edukacji kolejnych szczebli edukacyjnych (od przedszkola aż do studiów podyplomowych). Z kolei kształcenie poziome przebiega na płaszczyźnie nauki i kultury i ma na celu zdobycie wiedzy z różnych dziedzin życia, niezależnie od kształcenia pionowego. Kształcenie „w głąb” wiąże się z edukacyjną jakością i motywacją do podnoszenia własnych kwalifikacji, z umiejętnością samokształcenia, z bogatymi zainteresowaniami naukowymi, ze zgodnym z ideą kształcenia ustawicznego stylem życia i ze spędzaniem czasu wolnego z wykorzystaniem instytucji kulturalnych (Pólturzycki 2004)<sup>7</sup>.

Ważność rozwoju kształcenia ustawicznego w krajach Europy podkreśla także Unia Europejska, która umożliwia swoim państwom członkowskim uzyskanie dofinansowania w tym zakresie w ramach środków pozyskanych z Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Kukier, J. (2019): Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, w: Kognitywistyka i Media w Edukacji, nr 1/2019, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, s. 41

<sup>7</sup> Pólturzycki, J. (2004): Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, w: E-mentor, nr 5(7), s. 48

<sup>8</sup> Źródło: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [dostęp: 26.11.2021]

## 2.1. Scenariusz S4: Mobilność zawodowa – co to znaczy?

„Mobilność zawodowa” odnosi się do różnych form indywidualnego przystosowania się do świata pracy lub do indywidualnych potrzeb i aspiracji zawodowych. Taka adaptacja może być konieczna lub pożądana ze względu na różne sytuacje życiowe.

Z pewnością znasz osoby ze swojego otoczenia, które zmieniły pracodawcę. Zmiana pracodawcy jest jedną z form mobilności zawodowej - ale ma ona wiele innych form.

Opis zadania:

1. Przeczytaj poniższe stwierdzenia dotyczące mobilności zawodowej (K4a).
2. Opracuj arkusz zadań (K4b).



#### K4a: Różne motywy mobilności zawodowej

**Jan:** Pracowałem w dużej firmie wykonując zawód inżyniera. Dzięki kursom pedagogicznym rozszerzyłem swoje kwalifikacje. Bardzo lubię pracę z młodymi ludźmi i w pracy z nimi zachęcam ich do nauki mojego zawodu.

**Monika:** Wykonywany zawód kreślarki technicznej przestał mnie satysfakcjonować. Dlatego rozpoczęłam studia na architekturze. Teraz mogę wykorzystywać swoją kreatywność w pracy zawodowej i samodzielnie realizować projekty.

**Maja:** Zawsze interesowały mnie kultury innych krajów, znam języki obce, mam już doświadczenie zawodowe w zarządzaniu projektami. Dlaczego więc nie zamieszkać i nie pracować za granicą?

**Klaudia:** Zawsze chciałam pracować w sposób samodzielny i realizować własne pomysły. Ale dopiero po kilku latach pracy zdałam sobie sprawę, że jest to dla mnie tak ważne. Nie wahałam się więc z otwarciem własnej działalności gospodarczej – pomysł, czym będę się zajmować, podsunął mi kolega.



Źródło obrazu: Istock (Jacob Wackerhausen)

**Anna:** Przez wiele lat pracowałam jako księgowa. Po wielu szkoleniach jestem kierownikiem działu finansowego.

**Tomek:** Zmieniłem pracodawcę, ponieważ w większej firmie mogę więcej zarabiać.

**Stefan:** Mój pracodawca musiał zamknąć firmę, w której pracowałem od kilkunastu lat. Po prostu nie było już zapotrzebowania na produkty, które oferował. Postanowiłem zmienić zawód. Jako świeżo upieczony inżynier elektryk w dziedzinie energii słonecznej przeprowadziłem się do regionu, w którym osiedliło się wielu pracodawców z tej przyszłościowej branży.

## K4b: Mobilność zawodowa – różne motywacje

1. Wymień, co motywowało badane osoby (materiał K4a) do mobilności zawodowej.

Jan:

.....

Monika:

.....

Maja:

.....

Klaudia:

.....

Anna:

.....

Tomek:

.....

Stefan:

.....

2. Przyjrzyj się motywacjom osób wymienionych w materiale K4a: Co było głównym powodem zmian w ich życiu zawodowym? Które z nich same dążyły do zmiany zawodu („motywacja wewnętrzna”), a które zmusiła do tego sytuacja („motywacja zewnętrzna”) ? Przyporządkuj przykłady motywacji wewnętrznej i zewnętrznej do odpowiedniej kolumny poniższej tabeli.

## Mobilność zawodowa

### Motywacja wewnętrzna

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

### Motywacja zewnętrzna

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

3. Zastanów się, czy znasz inne powody mobilności zawodowej (z rodziny, wśród krewnych czy znajomych itp.), które nie zostały wymienione w materiale K4 i przyporządkuj je odpowiedniej rubryce.
4. Czy znasz osoby w Twoim środowisku, które podejmowały pracę lub pracują za granicą? Jeśli tak, to czy przy podejmowaniu decyzji kierowały się motywacją wewnętrzną, czy zewnętrzną?

## 2.2. Scenariusz S5: Kształcenie ustawiczne

**Cel:** Zapoznanie uczniów/uczennic z pojęciem kształcenia ustawicznego i jego specyfiką.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	<p>Nauczyciel/doradca zawodowy przedstawia uczniom motywy oraz konieczność rozwijania kompetencji w życiu zawodowym, które są rezultatem zmian na rynku pracy (np. związanych z globalizacją, postępowaniem technicznym, bezrobociem) lub są wynikiem zmieniających się osobistych potrzeb czy możliwości (np. kariera zawodowa, rozwój nowych zainteresowań zawodowych itd.). Wskazuje, że zmiany pracy i wykonywanych zawodów w życiu zawodowym jednostek są na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat obserwowane coraz częściej, natomiast pracę u jednego pracodawcy od ukończenia szkoły do emerytury obserwuje się coraz rzadziej („fragmentaryzacja biografii zawodowych”).</p> <p>Nauczyciel/ doradca zawodowy prosi uczniów/uczennice o zapoznanie z kartą pracy K5.</p> <p>Następnie przygotowuje tablicę typu flipchart z powieszonymi na niej arkuszami papieru i zapisuje na niej pojęcie „Kształcenie ustawiczne”.</p>
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy pyta uczniów/uczennice o to, z czym kojarzy im się zapisane na tablicy pojęcie.
<b>Etap 2</b>	Uczniowie/uczennice podchodzą kolejno do tablicy i zapisują swoje pomysły na arkuszach papieru. W wyniku ich pracy powstaje mapa myśli, która stanowi wprowadzenie do tematu kształcenia ustawicznego.
<b>Podsumowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy wyjaśnia, czym jest kształcenie ustawiczne i zestawia to z informacjami uzyskanymi od uczniów/uczennic.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Tablica typu flipchart z arkuszami papieru, flamastry

## K5: Fragmentaryzacja biografii zawodowych

Świat pracy stale się zmienia. W ostatnich dekadach globalizacja i cyfryzacja przyczyniły się do umiędzynarodowienia i usieciowienia gospodarki, co wpływa na zmiany w różnych sektorach gospodarki i wymaga od pracodawców dostosowania się do nowych warunków.



Zmiany w gospodarce wywierają wpływ na świat pracy:

Pojawiają się nowe zawody, takie jak menedżer ds. mediów społecznościowych czy specjalista ds. sztucznej inteligencji, które jeszcze kilka lat temu nie istniały. Inne zawody z kolei tracą na znaczeniu, stają się zawodami niszowymi (jak czapnik) lub całkowicie wymierają (np. kaletnik). Przede wszystkim dotyczy to zawodów, w których ludzie wykonują standardowe i rutynowe zadania i mogą być coraz łatwiej zastępowani przez maszyny. Być może wkrótce zmniejszy się zapotrzebowanie na kierowców autobusów, jeśli upowszechni się jazda autonomiczna? A może kupowanie biletów kolejowych online czy samodzielne płacenie za produkty w sklepach spowoduje, że zawód kasjerki stanie się kiedyś niszowym?

Zmieniają się nie tylko zawody - również biografie zawodowe coraz bardziej różnią się od tych, które jeszcze dwie-trzy dekady temu uważano za typowe. Podczas gdy w przeszłości po wyuczeniu zawodu większość ludzi pracowała u tego samego pracodawcy aż do emerytury, dzisiejsze biografie zawodowe charakteryzują się częstymi zmianami. Zmiana pracodawcy, przerwy w zatrudnieniu, np. z powodu planowania rodziny lub bezrobocia, reorientacja zawodowa i przebranżowienia coraz rzadziej należą do wyjątków. W tym kontekście mówi się o „fragmentarycznych historiach zawodowych”.



Zmiany zachodzące na rynku pracy wymagają od pracowników większej elastyczności zawodowej, ale także mobilności zawodowej. Z tego powodu rośnie znaczenie staży zawodowych, dalszego kształcenia i szkoleń, które ułatwiają lub wręcz umożliwiają zmiany w życiu zawodowym poprzez zdobywanie dodatkowych umiejętności lub przekwalifikowanie się. Uczenie się przez całe życie już dawno stało się rzeczywistością zawodową. Również emeryci częściej korzystają z możliwości doksztalcania się i szkoleń, gdyż przejście na emeryturę nie koniecznie musi się wiązać z zaprzestaniem pracy.

Źródła ilustracji: <https://www.karriere.at/blog/arbeitsmarkt-q2-2017.html> (1) i [CanStockPhoto.com - csp54556845](https://www.canstockphoto.com/csp54556845) (2)

### 3. Kompetencje w zglobalizowanym świecie pracy

Świat rynku pracy i pożądane na nim kompetencje zawodowe na przestrzeni lat ulegają ciągłym zmianom i przeobrażeniom. Gdyby jeszcze kilka lat temu zapytać pracodawców o to, na jakie kompetencje zawodowe zwracają uwagę w procesie rekrutacji pracownika, z pewnością udzieliliby odpowiedzi potwierdzającej kluczową rolę kompetencji twardych, udokumentowanych za pomocą certyfikatów, szkoleń czy ukończonych kursów. Obecnie odpowiedź ta wyglądałaby zgoła odmiennie. Jak wynika z badań przeprowadzonych w roku 2012 przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce oraz Ernst&Young Polska kluczowymi kompetencjami branżowymi pod uwagę przez pracodawców w procesie rekrutacji są kompetencje miękkie, które cenione są znacznie bardziej od tych nabytych w procesie edukacji czy kształcenia.

Aby zrozumieć różnicę pomiędzy oboma rodzajami kompetencji należy opisać ich specyfikę. Kompetencje twarde to, najogólniej rzecz ujmując, całość wiedzy, umiejętności i doświadczeń, które umożliwiają pracownikowi efektywną pracę na zajmowanym przez niego stanowisku, udokumentowanych zazwyczaj w postaci certyfikatów, dyplomów czy uzyskanych przez niego zaświadczeń. Zaliczyć do nich można na przykład: prawo jazdy, certyfikat potwierdzający znajomość języka obcego czy dyplom ukończenia uczelni wyższej. Kompetencje miękkie natomiast to, z grubsza ujmując, zdolności komunikacyjne i interpersonalne, którymi dysponuje jednostka. Należą do nich na przykład: asertywność, komunikacyjność czy umiejętność aktywnego słuchania.

Istotne jest zwrócenie uwagi uczniom i uczennicom mieszkającym w Euroregionie na takie kompetencje miękkie, jak znajomość języka obcego i kompetencje interkulturowe oraz podkreślenie związku tychże kompetencji z życiem zawodowym oraz wyborem zawodu. Jest to o tyle wskazane, że obydwie kompetencje stają się coraz ważniejsze w pracy zawodowej – niezależnie od tego, czy podejmuje się pracę w kraju ojczystym, czy poza granicami kraju. Kompetencje te są szczególnie ważne w Euroregionie, gdzie osiedlają się firmy z kapitałem zagranicznym, firmy rodzime współpracują z zagranicą, a podejmowanie pracy za granicą niekoniecznie musi się wiązać ze zmianą miejsca zamieszkania.

Uczniowie i uczennice mieszkający w Euroregionie mają większą styczność z tematyką transgraniczności w środowisku, w którym mieszkają – ułatwia to podjęcie tego wątku na zajęciach. Przekraczanie granicy państwa w celach zarobkowych czy prywatnych, udział w projektach polsko-niemieckich realizowanych w pasie przygranicznym, czy inne formy i płaszczyzny kontaktów z krajem sąsiadów lub jego przedstawicielami mogą być wykorzystywane przez uczniów i uczennice również w celu wzmocnienia i pogłębiania kompetencji potrzebnych w życiu zawodowym.

Dydaktycznym punktem wyjścia może być tu podjęcie wątku mobilności zawodowej i analizy jej przyczyn.

### 3.1. Scenariusz S6: Kompetencje miękkie i twarde

**Cel:** Zapoznanie uczniów/uczennic z tematyką kompetencji, zaznajomienie ich z dynamiką zmian w kontekście rozwoju rynku pracy i ich znaczeniem w procesie rekrutacyjnym.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	W pierwszej kolejności zadaniem nauczyciela/doradcy zawodowego jest zapoznanie uczniów/uczennic z przytoczonym wyżej fragmentem tekstu na temat różnic między kompetencjami miękkimi i twardymi oraz wydrukowanie kart pracy K6 „Kompetencje miękkie i twarde”.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy rozdaje uczniom/uczennicom wydrukowane karty pracy K6.
<b>Etap 2</b>	<p>Zadaniem uczniów/uczennic jest znalezienie w wykreślanie 7 kompetencji miękkich i 7 kompetencji twardych, a następnie wpisanie ich do odpowiedniej rubryki znajdującej się na karcie pracy.</p> <p>Prowadzący wskazuje uczniom/uczennicom szczególne znaczenie w Euroregionie, w którym mieszkają, takich kompetencji miękkich jak kompetencje interkulturowe oraz znajomość języków obcych. Zbiera i porządkuje odpowiedzi uczniów na temat możliwości:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozwijania tych kompetencji podczas nauki w szkole (np. praktyki za granicą, praca w projektach międzynarodowych, praca charytatywna, wyjazdy studyjne, programy europejskie),</li> <li>• poznawania zawodów (np. targi edukacyjne vocatium Oderregion we Frankfurcie nad Odrą).</li> </ul> <p>Przedstawia również uczniom/uczennicom możliwość korzystania z dokumentu Europass.</p>
<b>Podsumowanie</b>	<p>Nauczyciel/doradca zawodowy służy pomocą i wyjaśnia niejasności pojawiające się uczniom i uczennicom. Na podsumowanie zadaje na forum grupy pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Które z rodzajów kompetencji są Waszym zdaniem ważniejsze w procesie rekrutacji?</i></li> </ul>

K6: Kompetencje miękkie i twarde

**Kompetencje miękkie i kompetencje twarde**

N	A	Ć	Ć	W	K	Ę	L	F	I	Y	T	G	H	U	X	T	A	Ę	N
E	K	C	I	N	Y	E	C	V	B	Z	C	P	N	C	S	V	D	Ć	D
S	T	U	Y	D	O	Ś	W	I	A	D	C	Z	E	N	I	E	Q	W	M
A	Y	U	K	B	A	X	U	E	O	Q	L	W	C	Ł	M	U	J	C	Ś
M	W	U	Ć	Ć	S	Ś	Ł	C	Ę	Q	I	D	L	K	U	R	S	Y	A
O	N	J	H	G	E	E	W	D	Q	L	Ć	G	R	X	V	L	D	Ł	S
D	E	X	H	P	R	J	Ę	Z	Y	K	O	B	C	Y	W	N	Ę	E	H
Z	S	X	F	R	T	Y	J	C	E	E	T	K	R	R	G	M	D	C	J
I	Ł	G	B	X	Y	M	Z	M	Z	T	F	M	S	D	Ś	U	Z	J	F
E	U	J	S	V	W	U	T	J	P	F	S	D	X	W	Ę	U	L	D	E
L	C	U	S	E	N	Ć	O	N	K	R	E	A	T	Y	W	N	O	Ś	Ć
N	H	D	M	I	O	V	R	D	G	D	A	Q	A	C	X	H	E	P	R
O	A	U	D	E	Ś	P	R	A	W	O	J	A	Z	D	Y	G	D	C	P
Ś	N	Z	D	T	Ć	B	U	S	Z	K	O	L	E	N	I	E	F	F	Ę
Ć	I	O	G	Ł	E	Ś	A	Z	R	R	X	G	S	U	N	V	N	T	H
H	E	W	J	K	O	M	U	N	I	K	A	T	Y	W	N	O	Ś	Ć	S
Ś	W	I	A	D	E	C	T	W	O	M	A	T	U	R	A	L	N	E	E
Q	Ł	E	W	Ś	M	Ś	Y	S	U	C	E	R	T	Y	F	I	K	A	T
C	E	M	P	A	T	I	A	I	Ł	F	Ć	M	Ł	W	Z	H	S	E	Ć
Q	I	Q	O	B	S	Ł	U	G	A	K	O	M	P	U	T	E	R	A	T

Kompetencje miękkie

Kompetencje twarde





## 4. Autopoznanie w kontekście wyboru przyszłego zawodu

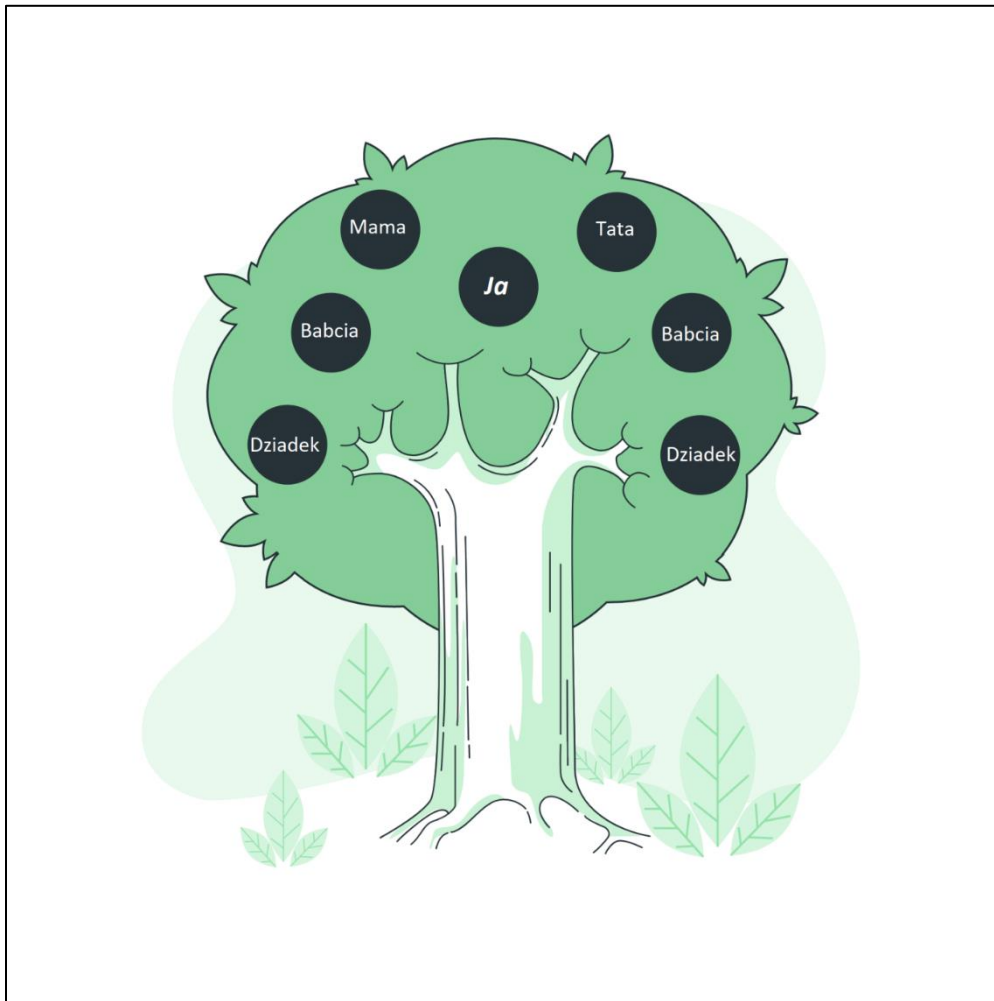
Naukowcy od lat spierają się o to, co tak naprawdę ma wpływ na to kim jesteśmy – geny czy może wychowanie? Geny warunkują jak wiadomo nasz temperament, wygląd czy nawet choroby, na jakie zapadamy. Z drugiej strony każdy z nas kształtowany jest przecież przez wydarzenia życiowe, które czynią nas takimi, jakimi jesteśmy. Można zatem stwierdzić, że środowisko w jakim żyjemy również nie pozostaje bez echa w kontekście wpływu na nasze zachowanie. Poniższy rozdział ma na celu przedstawienie uczniom/uczennicom ich potencjału oraz możliwości, stwarzanych przez środowisko Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA. Zaproponowane poniżej scenariusze zajęć i karty pracy stanowią okazję do rozmów z bliskimi osobami czy dogłębnego poznania ich doświadczeń zawodowych. W dalszej części rozdziału uwaga skupi się na dostępnych zasobach: Na tym, jakie branże w okolicy mogą stanowić potencjalne miejsce pracy i na tym, jakie możliwości rozwojowe oferują. Następnie refleksji poddana zostanie charakterystyka społeczności lokalnej, a także możliwości Euroregionu.

#### 4.1. Scenariusz S7: Mój GPS – skąd jestem i dokąd zmierzam?

**Cel:** Zaznajomienie uczniów/uczennic z tematyką ścieżek zawodowych w rodzinie i uzmysłowienie im znaczenia tradycji rodzinnych w ich kontekście.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Na lekcji poprzedzającej nauczyciel/ doradca zawodowy prosi swoich uczniów/uczennice o to, aby przeprowadzili ze swoją rodziną rozmowę na temat swojego pochodzenia i tzw. korzeni (w tym zawodowych). Ich zadaniem jest również przygotowanie grafik, które przedstawiają profesje uprawiane przez ich bliskich (mamę, tatę oraz dziadków ze strony mamy i taty). Jeśli uczeń/uczennica nie posiada któregoś z członków rodziny uwzględnionych w karcie pracy, może zmodyfikować kartę umieszczając w brakującym miejscu grafikę obrazującą zawód innej bliskiej osoby (np. wujka lub cioci).
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy pyta uczniów/uczennice o to, jak im mija dzień, a następnie informuje, co będą robili na zajęciach.
<b>Etap 2</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy rozdaje uczniom/uczennicom wydrukowane karty pracy K7 „Moje korzenie zawodowe”. Zadaniem uczniów/uczennic jest ich wypełnienie. W wyznaczonych do tego miejscach przyklejają grafiki przedstawiające profesje ich bliskich. Dla przykładu: Jeśli mama ucznia/uczennicy jest fryzjerką, uczeń/uczennica w polu „Mama” przykleja grafikę przedstawiającą fryzjerkę.  Następnie każdy uczeń/uczennica analizuje przy pomocy nauczyciela/doradcy zawodowego ścieżki zawodowe członków swojej rodziny.
<b>Podsumowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy podkreśla znaczenie rodziny i kultywowanych w niej tradycji zawodowych w kontekście wyboru ścieżki kariery zawodowej ucznia/uczennicy.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Przygotowane przez uczniów/uczennice grafiki przedstawiające profesje rodzinne, wydrukowane karty pracy K7 „Moje korzenie zawodowe”, klej, nożyczki.

## K7: Moje korzenie zawodowe

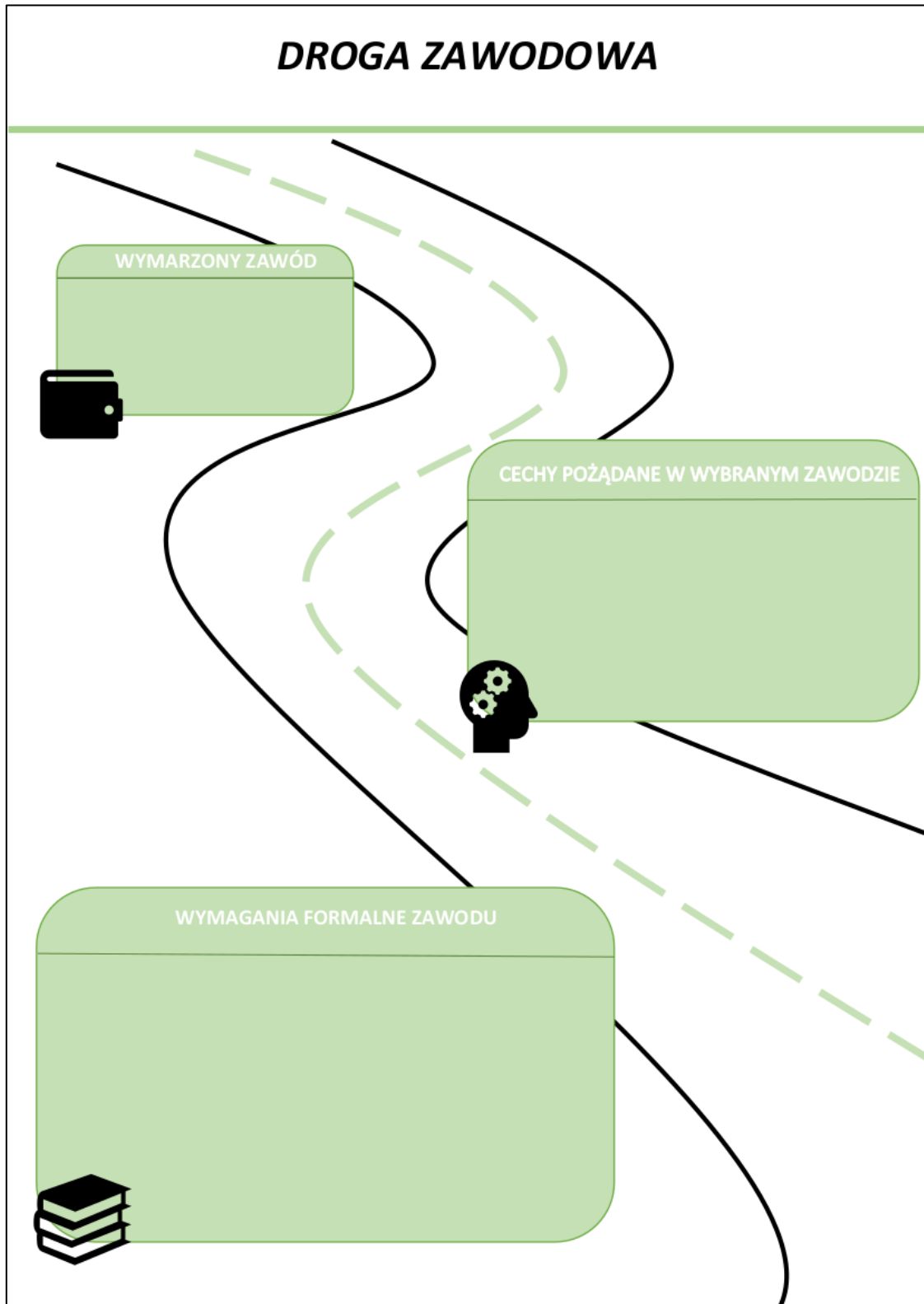


## 4.2. Scenariusz S8: Droga zawodowa

**Cel:** Nauka umiejętności planowania własnej drogi zawodowej, dostrzeganie korzystnych cech i kompetencji wymaganych w danym zawodzie. Budowanie zdolności wyszukiwania informacji niezbędnych do kreowania ścieżki zawodowej, uzmysłowienie uczniom/uczennicom kolejności etapów, które muszą przejść, by osiągnąć założony przez siebie cel w postaci obranej przez siebie profesji.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Nauczyciel/ doradca zawodowy drukuje i rozdaje karty pracy K8 „Droga zawodowa”. W razie potrzeby wyjaśnia także ewentualnie niezrozumiałe dla uczniów/uczennic terminy, np. „wymagania formalne”.
<b>Etap 1</b>	Zadaniem uczniów/uczennic jest wypełnienie oznaczonych na kartach pracy kolorem zielonym pól. Uczniowie wypełniają pola karty pracy w następującej kolejności: Wymarzony zawód - Cechy pożądane w danym zawodzie - Wymagania formalne zawodu.
<b>Etap 2</b>	W kolejnym etapie nauczyciel/doradca zawodowy prosi uczniów/uczennice o zaprezentowanie własnych kart pracy.
<b>Podsumowanie</b>	Na zakończenie nauczyciel/ doradca zawodowy wraz z uczniem/uczennicą poddaje refleksji jego/jej drogę zawodową.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Wydrukowane karty pracy K8 „Droga zawodowa”

K8: Droga zawodowa



## 5. Analiza perspektywy zawodowej

Naturalną drogą życiową każdego człowieka jest droga edukacji, która w cyklu życia poszerza się w miarę zdobywania przez niego kolejnych etapów wykształcenia. W pewnym momencie swojego życia każdy z nas staje przed przymusem dokonania wyboru dotyczącego swojej przyszłej drogi życiowej i koniecznością odpowiedzenia sobie na pytania: Kim chciałbym/chciałabym być w przyszłości? Co chciałbym/chciałabym robić? Z psychologicznego punktu widzenia wybór profesji z uwzględnieniem własnych mocnych stron, predyspozycji oraz warunków formalnych jest niezwykle istotny. Takie podejście przeciwdziała bowiem występowaniu syndromu wypalenia zawodowego, dzięki czemu jednostka wykonuje powierzone jej obowiązki z radością, chęcią i motywacją. Zaprezentowane w tej części propozycje scenariuszy zajęć pozwolą uczniowi/uczennicy przeanalizować formalne warunki, które musi spełnić, aby zaplanować swoją ścieżkę kariery zawodowej.

Z punktu widzenia uczniów/uczennic wchodzących za kilka lat na rynek pracy niemniej ważną kwestię stanowią typy kariery zawodowej. Jedną z najbardziej interesujących typologii kariery zawodowej wprowadził w swoim modelu Larry E. Greiner, który wyróżnia 4 podstawowe typy kariery zawodowej: wspinanie się, specjalizację, różnorodność i autonomię. Charakterystykę wymienionych typów kariery przedstawia poniższa tabela:

Typologia karier według Larry'ego E. Greinera				
	Wspinanie się	Specjalizacja	Różnorodność	Autonomia
Kierunek zmian	Ku górze	Nieco w górę	Równoległy	Zmienny: raz w górę raz w dół
Źródło motywacji	Poczucie kontroli i odpowiedzialności za zadanie	Zdobywanie wiedzy eksperckiej, pozostawanie w strefie komfortu	Chęć nieustannego rozwoju, zdobywanie nowej wiedzy	Posiadanie niezależności
Główny cel	Objęcie wysokiego stanowiska kierowniczego np.: CEO w dużej firmie	Zostanie ekspertem we własnej dziedzinie	Pełnienie znaczącej roli w grupach projektowych, rozwijanie różnych działów firmy	Stworzenie własnej firmy

Źródło: Opracowanie własne autorów



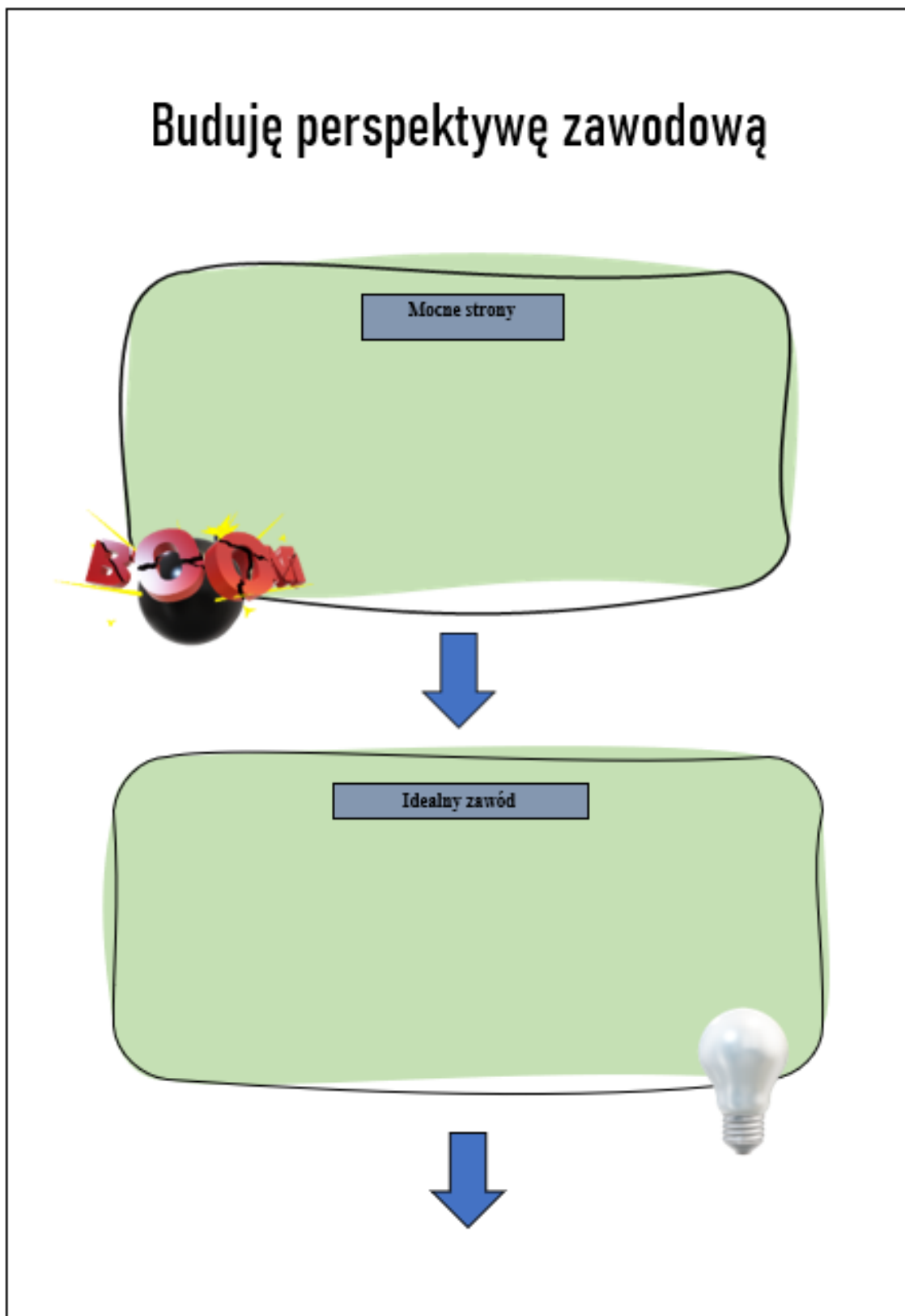
## 5.1. Scenariusz S9: Budowanie perspektywy zawodowej

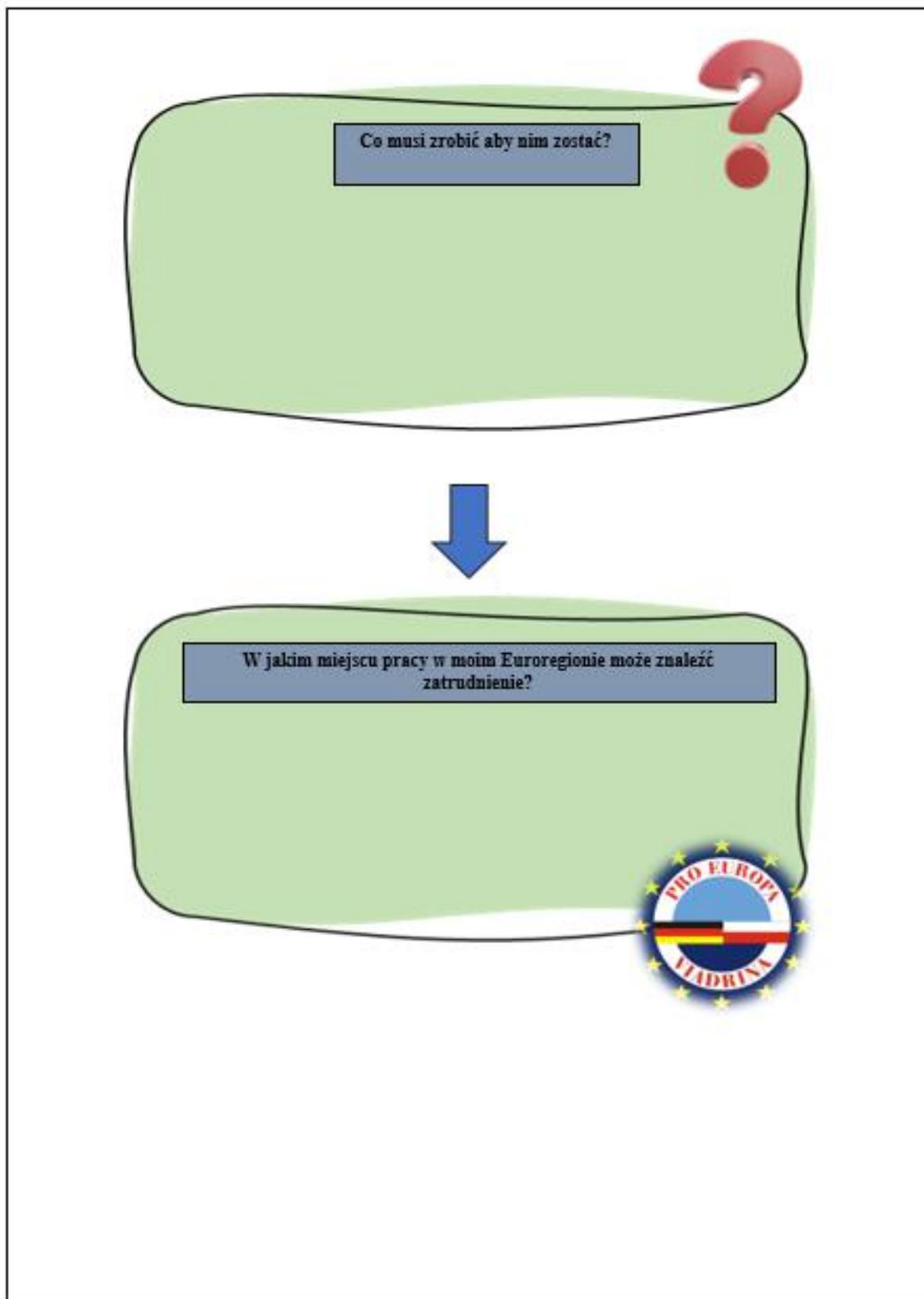
**Cel:** Nauka budowania ścieżki zawodowej, rozwój kreatywności, rozwój współpracy w grupie, dostrzeganie współzależności pomiędzy mocnymi stronami, a wyborem zawodu oraz dostrzeżenie perspektyw zawodowych płynących z zamieszkiwania w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy ma za zadanie wydrukować karty pracy K9 „Buduję perspektywę zawodową” oraz załączniki zawierające studia przypadków do opracowania.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy dzieli klasę na kilka zespołów. Następnie daje każdemu z zespołów po jednym opisie studium przypadku.
<b>Etap 2</b>	Zadaniem uczniów/uczennic na tym etapie jest zapoznanie się z otrzymanym studium przypadku, a następnie na jego bazie wspólne wypełnienie otrzymanej karty pracy.
<b>Etap 3</b>	Po wypełnieniu kart pracy każdy z zespołów przedstawia swoją koncepcję perspektywy zawodowej dla danego studium przypadku.
<b>Podsumowanie</b>	Na zakończenie prowadzący dziękuje uczniom/uczennicom za wykonaną pracę.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Wydrukowane karty pracy K9 „Buduję perspektywę zawodową” i załączniki zawierające studia przypadków



K9: Buduję perspektywę zawodową, studia przypadków





#### Studium przypadku

Artur ma 12 lat i mieszka w małej wiosce niedaleko Gorzowa Wielkopolskiego. Lubi się uczyć, a jego ulubionym przedmiotem szkolnym jest matematyka. Trzy lata z rzędu zajmował pierwsze miejsce w szkolnym konkursie na najlepszy domek dla ptaków. Wolny czas poświęca na majsterkowanie i naprawę starego motocykla swojego taty. Kiedyś wraz z siostrą zbudowali domek na drzewie i ocieplaną budę dla ich psa Burka. Od miesiąca Artur chodzi na spotkania szkolnego koła technicznego, gdzie uczy się budowania i programowania maszyn z klocków lego.



#### Studium przypadku

Stephen ma 12 lat. Od dziecka lubi zabawy na świeżym powietrzu. Jego ulubionym przedmiotem w szkole jest WF. Swoją wolny czas spędza z kolegami uprawiając koszykówkę, piłkę nożną i tenis. Interesuje się też zdrowym odżywianiem. Raz w tygodniu rozpisuje sobie plan żywieniowy, obliczając z uwzględnieniem planowanego wysiłku fizycznego niezbędną mu do prawidłowego funkcjonowania ilość kalorii. Nie wie jeszcze, kim chciałby zostać w przyszłości, ale wie na pewno, że nigdy nie chciałby, aby w jego życiu zabrakło wyzwalanej przez sport adrenaliny.



#### Studium przypadku

Hania ma 13 lat. Odkąd pamięta, uwielbia czytać książki. Od czasu do czasu zagląda na strony internetowe z nowinkami technologicznymi. W szkole lubi ćwiczyć na WF-ie, zwłaszcza gdy klasa gra w gry zespołowe. Hania jest raczej samotnikiem, choć posiada garstkę naprawdę bliskich znajomych, z którymi uwielbia grać na konsoli. W wolnym czasie Hania udziela się na forum związanym z książkami science fiction i zdarza się jej pisać wiersze. Marzy o napisaniu sagi książek o końcu świata.



#### Studium przypadku

Sophie jest uczennicą szkoły podstawowej. Jej ulubionym zajęciem jest oglądanie nocą gwiazd za pomocą teleskopu, który dostała od rodziców jako prezent gwiazdkowy i odszukiwanie gwiazdozbiorów na mapie nieba. Jak nikt inny potrafi od razu powiedzieć, jak się nazywa i gdzie się znajduje określona konstelacja. Jej wielkim marzeniem jest podróż w kosmos. Z wielkim zainteresowaniem śledzi informacje na temat pierwszego komercyjnego lotu w kosmos Elona Muska. Ponadto lubi także rozwiązywać równania fizyczne, matematyczne i chemiczne – sprawia jej to przyjemność.



#### Studium przypadku

Marek to sympatyczny 14-latek. Potrafi o siebie zadbać, kiedyś nawet udało mu się kupić w pobliskim sklepiku dużą ilość limitowanych gum do żucia, a następnie z zyskiem sprzedać je kolegom z klasy. Marek ma również wielu przyjaciół, z którymi uwielbia spędzać czas. Po lekcjach chodzi do swojej babci, której pomaga w codziennych obowiązkach, a przy okazji wypytuje ją o jej przeżycia z lat młodości. Nauczyciele w szkole zawsze wychwalają go za jego pracowitość i dokładność. Prowadzi wszystkie apele i założył szkolne koło dyskusyjne.

## 5.2. Scenariusz S10: Mój typ kariery zawodowej

**Cel:** Przygotowanie ucznia/uczennicy do wejścia na rynek pracy, wzbudzenie refleksji dotyczącej wybranego przez ucznia/uczennicę zawodu, udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy realia i specyfika wymarzonego przez nich zawodu faktycznie im odpowiada.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
<b>Przygotowanie</b>	Nauczyciel/doradca zawodowy ma za zadanie wydrukować karty pracy K10 „Mój typ kariery zawodowej”.
<b>Etap 1</b>	Nauczyciel/ doradca zawodowy rozdaje uczniom/uczennicom wydrukowane wcześniej karty pracy i zachęca do ich wypełnienia.
<b>Etap 2</b>	Uczniowie/uczennice wypełniają karty pracy „Mój typ kariery zawodowej”. Zadaniem każdego z nich jest wyobrażenie sobie, że właśnie kończą szkołę i rozpoczynają pracę w danym zawodzie. Następnie udzielają oni odpowiedzi na pytania znajdujące się w karcie pracy.
<b>Etap 3</b>	Po ich wypełnieniu kart pracy chętni uczniowie/uczennice dzielą się informacjami zawartymi w swoich kartach z innymi uczniami na forum klasy.
<b>Podsumowanie</b>	Na zakończenie prowadzący dziękuje uczniom za wykonaną pracę.
<b>Niezbędne materiały i narzędzia</b>	Wydrukowane karty pracy K10 „Mój typ kariery zawodowej”

## K10: Mój typ kariery zawodowej

### MÓJ TYP KARERY ZAWODOWEJ



W jakiej branży pracujesz?



Na podstawie dostępnych źródeł, wskaż wynagrodzenie w wybranym zawodzie



Kiedy będzie można powiedzieć, że Twoja praca jest stabilna?



Wskaż zawód jaki wykonujesz



Gdzie w najbliższym oddalonym od Ciebie miejscu jest możliwość zdobycia wymaganych kwalifikacji?



Jakie jest zapotrzebowanie w regionie na wykonywany przez Ciebie zawód?



Jaką ścieżkę edukacyjną musisz przejść?



## Bibliografia:

- Castells, M. (2007): Społeczeństwo sieci, przeł.: Marody, M. [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Giddens, A. (2003): Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji, tłum.: Amsterdamski, S., Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań
- Hannerz, U. (2006): Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca, tłum.: Franek, K., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
- Kukier, J. (2019): Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, w: Kognitywistyka i Media w Edukacji, nr 1/2019, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, s. 41
- Majer, A. (2011): Lokalność w cieniu globalizacji, w: Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia, vol. XXXVI, s. 2
- Półturzycki, J. (2004): Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, w: E-mentor, nr 5(7), s. 48
- Studzińska, E. (2010): Europejskie drogowskazy – wybrane elementy doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej i w Polsce, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli/Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Wałbrzych/Olsztyn
- Urząd Statystyczny w Zielonej Górze (2012): Stadt Frankfurt (Oder) (2011), Landkreis Oder-Spree (2010), Landkreis Märkisch-Oderland (2012)

## Dokumenty elektroniczne:

- <http://www.euroregion-nysa.eu/euroregiony-w-polsce> [dostęp: 21.11.2021]
- <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [dostęp: 26.11.2021]
- [https://www.euroregion-viadrina.pl/files/euroregion\\_wersja\\_polska.pdf](https://www.euroregion-viadrina.pl/files/euroregion_wersja_polska.pdf) [dostęp: 26.11.2021]
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/-viva-40-rekrutacja-przedsiębiorstw.html?sSort=date> [dostęp: 26.11.2021]
- <https://www.ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=18390> [dostęp: 26.11.2021]