

Moduł III

Dydaktyczne formy kontaktów szkół z praktyką gospodarczą

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: dr Artur Doliński, dr Krzysztof Dziadkiewicz

Wydawca: Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wielkopolskim,

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	5
1. Jestem – autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopoznanie	6
1.1. O Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA	6
1.1.1 Scenariusz 1: Uczeń poznaje swój Euroregion	8
1.2. Struktura Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA	9
1.2.1 Członkowie Euroregionu na obszarze Polski i Niemiec	9
1.2.2. Scenariusz 2: Puzzle wiedzy	10
K1: Puzzle wiedzy	11
1.3. Współpraca transgraniczna w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA	13
1.4. Wybrane walory turystyczne pogranicza polsko-niemieckiego	14
K2: Ciekawe miejsca w moim Euroregionie	15
1.5. Strefa ucznia: Sektory gospodarki	16
1.5.1. Scenariusz 3: Sektory gospodarcze	16
K3: Przykłady sektorów w mojej okolicy	17
K4: Moja wymarzona wycieczka	18
1.6. Strefa doradcy: Jak przygotować organizacyjnie wycieczkę, jak ją podsumować?	19
1.7. Strefa ucznia: Obszary rozwoju potencjału z uwzględnieniem przedsiębiorstw funkcjonujących w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA	20
1.7.1 Scenariusz 4: Czym jest branża?	21
K5: Czym jest branża?	22
1.7.2 Scenariusz 5: Zawody w Euroregionie	23
K6: Zawody w Euroregionie, część I	24
K7: Zawody w Euroregionie, część II	25
1.8. Strefa ucznia: Ja jako pracownik	26
1.8.1 Scenariusz 6: Poznanie siebie – cechy	26
K8: Poznanie siebie - cechy	27
1.8.2 Scenariusz 7: Jakie branże mnie interesują?	28
K9: Jakie branże mnie interesują?	29
1.9. Strefa doradcy: Możliwości włączenia przedsiębiorstw z Euroregionu PEV w szkolne działania z zakresu doradztwa zawodowego	30
2. Myślę – procesy poznawcze (wiedza)	33
2.1. Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa lubuskiego w okresie 2020-2021	33
2.2. Barometr zawodów	34
2.2.1 Scenariusz 8: Poszukuję w Internecie, poszukuję w prasie	34

2.3. Potrzeby człowieka a motywacja – wybrane zagadnienia z teorii motywacji w aspekcie zaangażowania młodych ludzi w nabywanie doświadczeń zawodowych.	35
2.3.1 Scenariusz 9: Pamięć	36
2.3.2 Motywacja uczennicy/ucznia	37
2.3.3 Scenariusz 10: Odkrywam swoje potrzeby	41
K10: Odkrywam swoje potrzeby	42
3. Działam – umiejętności, zachowania, kompetencje.....	43
3.1. Propozycje ścieżek zawodowych w zależności od typu osobowości i predyspozycji z uwzględnieniem specyfiki Euroregionu	44
3.1.1 Scenariusz 11: Wykonuję test osobowości.....	45
Bibliografia	46

Wstęp

Podobnie jak w poprzednich częściach również Moduł III został opracowany w oparciu o trzy obszary tzw. triady egzystencjalnej: *Jestem, Myślę, Działam*. Tematyka ma na celu uświadomienie uczennicom/uczniom obszarów, które pozwolą na rozwój ich własnego potencjału z wykorzystaniem przedsiębiorstw funkcjonujących w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA. Poszczególne rozdziały zawierają informacje o miejscach, gdzie można je odnaleźć oraz opis wymagań, które należy spełnić, aby zająć wybrane stanowisko. Propozycje zadań pozwalają uczennicy/uczniowi na poznanie własnych możliwości i predyspozycji zawodowych, jak również mają nauczyć dokonywania analiz obowiązków na danym stanowisku w zestawieniu z własnymi zasobami wewnętrznymi. Poznanie swoich potrzeb i pogłębienie wiedzy z zakresu orientacji zawodowej sprzyja dopasowaniu obszaru rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Moduł III zawiera także propozycje ścieżek zawodowych w zależności od typu osobowości i dostępnych w Euroregionie form współpracy.

1. Jestem – autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopoznanie

Uczeń jest świadomy tego, w jakich obszarach może rozwijać swój potencjał z wykorzystaniem przedsiębiorstw funkcjonujących w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA.

1.1. O Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA

Euroregion jest jednostką położoną na obszarze co najmniej dwóch państw, których sąsiadujące regiony ze sobą współpracują. Kraje te należą do Unii Europejskiej, są państwami kandydującymi, a także ich sąsiadami¹. Euroregiony powstają z udziałem przedstawicieli regionalnych i lokalnych władz samorządowych, a niekiedy także innych gremiów społecznych i ekonomicznych z regionów przygranicznych.

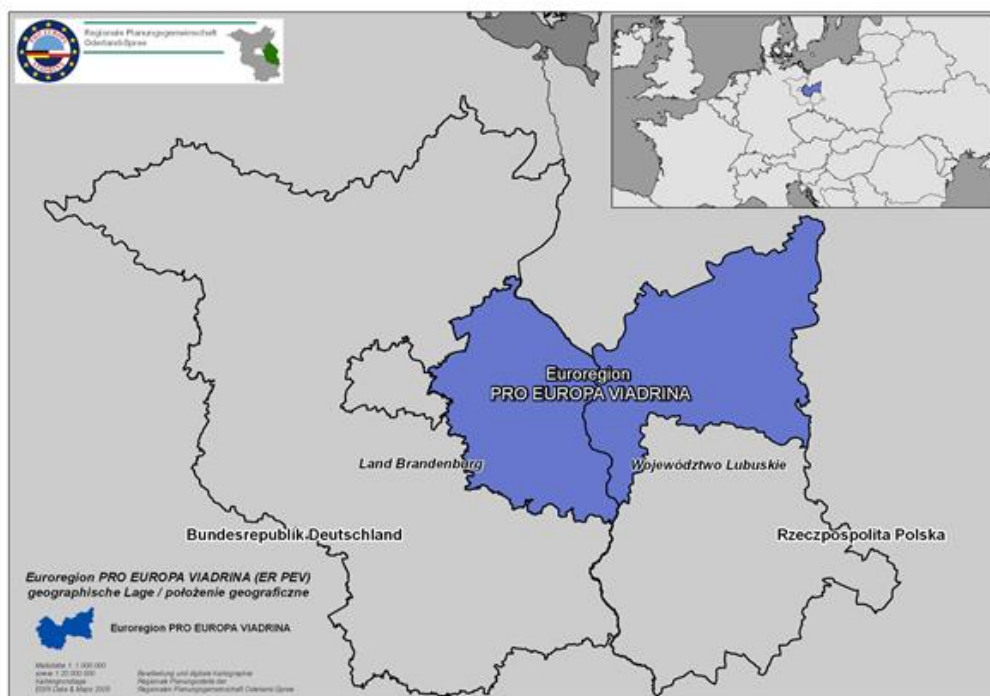
Jednostki te powstają w celach tworzenia i wzmacniania wzajemnych relacji między regionami, kreowania ufności, rozwoju przy pomocy połączonych sił terenów peryferyjnych. Ponadto ważnym aspektem działań euroregionów jest walka z dysproporcjami w sferze ekonomicznej i infrastrukturalnej. Dzięki przynależności do jednostki zrealizowanie europejskiej polityki zagospodarowania przestrzennego jest łatwiejsze, poszerza się wzajemna wiedza o kulturze społeczeństw regionów sąsiadujących, a nadrzędny cel to zwalczenie stereotypu zamkniętych granic poprzez współpracę i pomoc.

Euroregion PRO EUROPA VIADRINA został powołany do życia 21.12.1993 roku w pałacu Rogi, położonym niedaleko Gorzowa Wielkopolskiego². Nazwa Euroregionu pochodzi z języka łacińskiego i oznacza „do Europy przez Odrę”. Jego lokalizacja obejmuje tereny pomiędzy dużymi ośrodkami miejskimi takimi jak: Berlin, Poznań, Szczecin. Po stronie polskiej jest to północna część województwa lubuskiego, natomiast po stronie niemieckiej wschodni obszar kraju związkowego Brandenburgia. Elementem charakterystycznym tego obszaru jest rzeka Odra, która oddziela od siebie, a zarazem łączy ze sobą, obie części Euroregionu. Euroregion PRO EUROPA VIADRINA obejmuje powierzchnię około 10 200 km². Po stronie polskiej Euroregion obejmuje 28 gmin województwa lubuskiego. Po stronie niemieckiej w jego skład wchodzi miasto na prawach powiatu Frankfurt nad Odrą oraz powiaty Märkisch-Oderland i Oder-Spree. W skład tych powiatów wchodzi łącznie 13 administracyjnych związków gmin, 12 gmin samodzielnych i 12 miast.

Dzięki powstaniu jednostki, jaką jest Euroregion PRO EUROPA VIADRINA, można mówić o rozwoju współpracy transgranicznej, kooperacji instytucji samorządowych, administracyjnych oraz organizacji pozarządowych. W ostatnich latach powstało wiele wspólnych projektów i inicjatyw, co zaowocowało pozytywnymi relacjami sąsiedzkimi Polski i Niemiec.

¹ Słownik języka polskiego PWN online (www.sjp.pwn.pl) [dostęp z dnia 21.11.2021]

² EPEV (2013): Koncepcja Rozwoju i Działania Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, Viadrina 2014, Gorzów Wielkopolski/Frankfurt (Oder): Stowarzyszenie Gmin Polskich Euroregionu „Pro Europa Viadrina, Mittlere Oder e.V.



Ryc. 1: Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Źródło ilustracji: www.euroregionviadrina.de/wpcontent/uploads/euroregion_viadrina_geogr_lge_europa.jpg

Na podstawie Drzewa celów Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA³ przedstawiono poniżej najważniejsze założenia kooperacji partnerów, korzystających z możliwości transgranicznych.

- **Wspieranie wspólnej tożsamości i myśli europejskiej** poprzez organizację wzajemnych spotkań, projektów, wymianę doświadczeń, skupianie się na poprawie warunków małych grup docelowych. Istotnym celem jest również szeroko pojęte wspieranie ekologii, edukacji i służby zdrowia na terenie całego Euroregionu. Praca nad porozumieniem z wykorzystaniem znajomości języka.
- **Wspieranie turystycznych i gospodarczych czynników lokalizacji.** Na mocy tego postulatu dąży się do współpracy, ujednoliciu struktury i strategii w celu spójności działań, ponadto rozwija się infrastrukturę turystyczną, zachęca do wzajemnych odwiedzin miejsc atrakcyjnych pod względem kultury i krajobrazu.
- **Wzmocnienie wspólnej infrastruktury i usług publicznych.** Aby tego dokonać podejmowane są działania polegające na rozbudowie już istniejących sieci kontaktów, jak i na tworzeniu nowych. Pracuje się nad innowacjami, organizuje targi, udoskonala się transport. W tym założeniu kładzie się nacisk na działania proekologiczne.
- **Wspieranie innowacyjności i edukacji** ma na celu wszelkiego rodzaju działania nastawione na przyszłość. Dzięki rozwijaniu szkolnictwa i wiedzy warunki Euroregionu

³ EPEV (2013): Koncepcja Rozwoju i Działania Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, Viadrina 2014, Gorzów Wielkopolski/Frankfurt (Oder): Stowarzyszenie Gmin Polskich Euroregionu „Pro Europa Viadrina, Mittlere Oder e.V., ss. 47-52

będą coraz wyższe. Istotnym elementem tego postulatu jest rozwój umiejętności językowych.

1.1.1 Scenariusz 1: Uczeń poznaje swój Euroregion

Cel: Poszerzenie wiedzy uczniów na temat miejsca ich zamieszkania – Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA. Poznanie preferencji uczniów, ich potrzeb, możliwości i aspiracji oraz wsparcie w rozwoju umiejętności określania preferencji zawodowych wynikających z typu osobowości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Zapoznanie się z definicją Euroregionu oraz informacjami o Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA, zwłaszcza jego celami, aby poprowadzić zajęcia wprowadzające dla uczniów. Opcjonalnie przygotowanie prezentacji multimedialnej/notatki do rozdania.
Etap 1	Nauczyciel/doradca zapisuje na tablicy słowo „Euroregion” i pyta: • <i>Czy słyszeliście o Euroregionie?</i> • <i>Jakie macie z nim skojarzenia?</i> (spostrzeżenia uczniów zapisuje na tablicy, naprowadza ich na trafne wnioski, poprzez nawiązanie do Unii Europejskiej). Po wspólnym ustaleniu, czym jest Euroregion nauczyciel reasumuje ustalenia, uzupełnia je o informacje których zabrakło, sprawdza zrozumienie tematu poprzez pytania wprost: • <i>Czy wszystko jest jasne?</i> Gdy pojawiają się pytania, przy pomocy powyższego wprowadzenia jest w stanie na nie odpowiedzieć.
Etap 2	Lekcja Historii Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA – W formie wykładu lub prezentacji multimedialnej. Po jej zakończeniu uczeń wie, że: zamieszkuje ten Euroregion (nauczyciel może zaprezentować mapę w celu wizualizacji – mapa załączona powyżej), zna datę jego założenia, genezę nazwy, a także potrafi wskazać tereny przynależne.
Etap 3	Prowadzący pyta uczniów o cele założenia Euroregionu: • <i>Jak myślicie, po co taka współpraca powstała?</i> • <i>Co możemy zyskać dzięki współpracy Polski i Niemiec?</i> (Gdy uczniowie mogą mieć problem ze znalezieniem celów współpracy nauczyciel/doradca przejmuje inicjatywę, zadając pytania dodatkowe, naprowadzające na konkretne cele np. – turystyka, języki obce, wymiany i targi międzynarodowe,

	możliwości pracy, czerpanie od siebie wiedzy i doświadczenia itp.)
Podsumowanie	Prowadzący reasumuje informacje przekazane uczniom podczas zajęć, prosi o informacje zwrotne, pyta, czy wszystko jest zrozumiałe i czy chcieliby dowiedzieć się więcej. Jeśli tak, warto przygotować notatkę do rozdania uczniom na podstawie materiałów z rozdziału wprowadzającego do tematyki Euroregionu i polecić stronę: euroregion-viadrina.pl Propozycja: Podczas następnych zajęć prowadzący wraca do tematu, poświęca kilka minut na przypomnienie uczniom podstawowych informacji o Euroregionie PEV w celu usystematyzowania wiedzy. Zostawia miejsce na ewentualne pytania pozwalające uczniom na przyswojenie większej ilości informacji.

1.2. Struktura Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA

Organizacja transgraniczna, jaką jest Euroregion Pro Europa Viadrina nie posiada własnej osobowości prawnej i potrzebuje w związku z tym po obu stronach granicy podmiotu prowadzącego, który działa na miejscu jako osoba prawna. Po stronie polskiej w swoim biurze w Gorzowie Wielkopolskim zajmuje się tym **Stowarzyszenie Gmin Polskich Euroregionu „Pro Europa Viadrina”**, a po stronie niemieckiej **Stowarzyszenie Mittlere Oder e.V.**, którego siedziba znajduje się we Frankfurcie nad Odrą. Nad stowarzyszeniami sprawują kontrolę przewodniczący oraz zarządy. Oprócz comiesięcznych posiedzeń zarządów oba stowarzyszenia organizują również spotkania polskich i niemieckich członków stowarzyszeń. Dokładniejsze informacje na temat struktury organizacyjnej, gremiów i członków Euroregionu można znaleźć na stronie internetowej: www.euroregion-viadrina.pl.

1.2.1 Członkowie Euroregionu na obszarze Polski i Niemiec

W celu zapoznania uczniów i uczennic z Euroregionem i jego atrakcjami turystycznymi po obu stronach Odry, wykorzystując m.in. informacje z oficjalnej strony internetowej Euroregionu, przygotowano poniższy scenariusz zajęć.

Wskazówka:

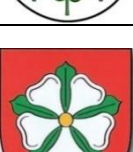
W celu uzupełnienia informacji względnie rozszerzenia karty pracy o dodatkowe jednostki administracyjne prowadzący może skorzystać z oficjalnej strony Euroregionu Pro Europa Viadrina.

1.2.2. Scenariusz 2: Puzzle wiedzy

Cel: Zapoznanie uczniów z miastami, gminami i powiatami Euroregionu oraz ich atrakcjami.
Praca grupowa – poprawa kompetencji w dziedzinach poszukiwania informacji i komunikacji.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Należy przeprowadzić zajęcia w sali lekcyjnej z dostępem do stanowisk komputerowych oraz Internetu. Poniższą kartę pracy należy wydrukować i rozciąć we wskazanych miejscach.
Etap 1	Prowadzący dzieli klasę na kilkusobowe grupy, wyjaśnia uczniom przebieg zajęć. Ćwiczenie polegać będzie na stworzeniu z puzzli kompletnej informacji o danym regionie, należy dopasować herb danej gminy lub miasta do jego nazwy oraz znajdujących się na jego terenie atrakcji. W tym celu uczniowie mogą korzystać z Internetu. Czas przeznaczony na zadanie powinien być dopasowany do możliwości uczniów. Podczas poszukiwania informacji przez podopiecznych nauczyciel/doradca cały czas jest obecny, obchodzi salę, pyta czy nie potrzeba pomocy i na jakim etapie pracy jest grupa.
Etap 2	Uczniowie prezentują efekty swojej pracy
Etap 3	Czas na pytania ze strony prowadzącego. • <i>Co było dla was najtrudniejsze w tym zadaniu?</i> • <i>Czy znacie miejsca, których szukaliście, może ktoś z was miał okazję je odwiedzić?</i> • <i>Czy któreś z miejsc wydało się na tyle interesujące, żeby zorganizować tam wycieczkę szkolną?</i> • <i>Może w miastach lub gminach prezentowanych na kartach pracy pojawiły się miejsca, których nie wymieniono, a są warte zainteresowania i wzbudziły ciekawość?</i> • <i>Czy pojawiły się jakieś problemy w trakcie zadania, jeśli tak, to jakie?</i>
Podsumowanie	Uczniowie po ćwiczeniach poszerzyli swoją wiedzę na temat sąsiednich regionów, wyrazili opinię o ciekawych miejscach wartych odwiedzenia w przyszłości, mieli okazję działać w grupie i współpracować w celu ukończenia zadania. Rozwijali umiejętności komunikacji, poszukiwania danych i selekcji informacji.

K1: Puzzle wiedzy

	Gmina Bledzew	Elektrownia wodna nad zalewem, jez. Chyckińskie z plażą wiejską, Ośrodek Dydaktyczno-Socjalny AWF Poznań, kąpielisko nad jez. Czystym, Struga Jeziorna, most obrotowy w Starym Dworcu
	Gmina Bogdaniec	Młyn Górny w Bogdańcu, Gmina zabytkowych kościołów, np. kościół we Włostowie (pierwotnie konstrukcja szkieletowa z drewnianą dzwonnica), neogotycki kościół w Podjeninie
	Miasto i Gmina Cybinka	Rezerwat przyrody „Młodno”, rzeka Pliszka z możliwością spływu kajakowego, Krzesiński Park Krajobrazowy, występowanie żółwi błotnych, hala sportowa
	Gmina Deszczno	Złóża żwiru, jez. Glinik, rezerwat przyrody „Santockie Zakole”, zalew w Karninie, trzy szlaki turystyczne
	Miasto i Gmina Dobiegniew	Fragmenty XV-wiecznych murów obronnych z basztą, zespół pałacowy w Mierzęcinie, ruiny kościoła i cmentarz w miejscowości Ostrowite, zabudowania folwarku i dworu w Chomętowie, elektrownia wodna Kamienna z przełomu XIX i XX w., budynki i Muzeum Obozu Oflag II C Woldenberg
	Miasto i Gmina Drezdenko	Fortyfikacje, Pojezierze Dobiegniewskie, kościół parafialny p.w. Przemienienia Pańskiego
	Gmina Górzycza	Rezerwat przyrody „Pamięcin”, drużyna harcerska im. Zawiszy Czarnego, Klub Rolnika, fort Żabice
	Miasto Gorzów Wielkopolski	Stary rynek, spichlerz, pawilon widokowy na Kozaczej Górze, Most Staromiejski, Łaźnia Miejska, pomnik żużlowego mistrza, Ławeczka Nelly
	Miasto Kostrzyn nad Odrą	Pozostałości twierdzy pruskiej, położenie nad Odrą i Wartą, Muzeum Twierdzy Kostrzyn, Festiwal Pol'and'Rock

	Miasto i Gmina Międzyrzecz	Rezerwat przyrody „Nietoperek”, kąpielisko nad jez. Głębokie, średniowieczny zamek
	Miasto i Gmina Słubice	Centrum kooperacji z Frankfurtem, pomnik Wikipedii, fabryka jedwabiu, budynek „Czerwonego Folwarku”, cmentarz żydowski
	Miasto i Gmina Rzepin	Rezerwat przyrody „Mokradła Sułowskie”, dolina Ilanki, Technikum Leśne w Staroście, gospodarstwo agroturystyczne „Dereniówka”, pomnikowy dąb Piast
	Powiat Märkisch-Oderland	Pomnik hugenotów koło Vevais, jez. Ruhlsdorfer See, zespół parkowo-pałacowy Neuhardenberg, szlaki turystyki konnej
	Stadt Frankfurt (Oder)	Ratusz i kościół mariacki, Dzwon Pokoju, wyspa Ziegenwerder, Forum Kleista, park „Am Anger”
	Powiat Oder-Spree	Park pałacowy Hubertushöhe, zamek Diedersdorf, zamek Freienwalde – dawny pruski zamek królewski i pomnik Walthera Rathenau, Park Przyrody „Märkische Schweiz”, obserwatorium astronomiczne, Szlak Nadodrzański [niem. Oderlandweg]
	Miasto Seelow	Kamienna szachownica regionu Warty i Odry, ceglany wiadukt kolejowy nad linią Wriezen-Frankfurt nad Odrą, Miejsce Pamięci Wzgórz Seelowskich, stadion Sparkassen-Arena
	Gmina Letschin	Izba regionalna, wieża Schinkla, pomnik Fryderyka Wielkiego i Muzeum Kolei w Letschin, park w Wollup, wiatrak typu koźlak w Wilhelmsaue

Źródła herbów podano w stopce⁴

⁴ <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/400/bledzew.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/bogdaniec.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/cybinka.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/400/cybinka.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/dobiegnew.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/drezdenko.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/gorzyca.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/gorzow-wielkopolski.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/kostrzyn.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/miedzyrzecz.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/rzepin.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/slubice.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/maerkisch-oderland.jpg>, [https://de.wikipedia.org/wiki/Frankfurt_\(Oder\)#/media/Datei:DEU_Frankfurt_\(Oder\)_COA.svg](https://de.wikipedia.org/wiki/Frankfurt_(Oder)#/media/Datei:DEU_Frankfurt_(Oder)_COA.svg), <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/oder-spree.jpg>, <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/seelow.jpg>, https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/a/a8/DEU_Letschin_COA.svg/411px-DEU_Letschin_COA.svg.png

1.3. Współpraca transgraniczna w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA

Przy współpracy polsko-niemieckiej zostało zrealizowanych wiele projektów. Inwestycje te były możliwe dzięki środkom finansowanym z programu Unii Europejskiej, np. dzięki środkom otrzymanym z programu „PHARE CBC” możliwe były działania infrastrukturalne, które przyczyniły się do rozbudowy infrastruktury granicznej a tym samym również do poprawy drożności przejść granicznych drogowych (Kostrzyn – Küstrin-Kietz, Słubice – Frankfurt nad Odrą, Most Miejski, Świecko – Frankfurt nad Odrą, autostrada) i kolejowych (Kunowice – Frankfurt nad Odrą, Kostrzyn – Küstrin-Kietz).

Budownictwo drogowe również skorzystało ze wsparcia programu „PHARE CBC”. Po polskiej stronie dotyczyło to np. budowy obwodnicy Lemierzyc oraz modernizacji dróg wojewódzkich nr 132 i 133 w pobliżu Gorzowa Wlkp.

Dzięki wsparciu z programu „PHARE CBC” w wielu miejscowościach zostały wybudowane komunalne sieci kanalizacyjne i oczyszczalnie ścieków, co przyniosło poprawę jakości i czystości wód.

W celu zintegrowania polskiej i niemieckiej młodzieży na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina powstały Jednostki Centralne Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży (PNWM). Na stronie internetowej PNWM można znaleźć zarówno płatne, jak i bezpłatne materiały dydaktyczne oraz wskazówki organizacyjne związane z wymianą młodzieży.

Duże znaczenie dla rynku gospodarczego posiada według I. Kozy (2011) dostępny kapitał ludzki, który kształtowany jest poprzez system edukacyjny i jego przebiegający w sposób skoordynowany z potrzebami rynku rozwój⁵. Rozumiane jest przez to także kształcenie profesjonalistów i zadbanie o jakość przekazywanej im wiedzy oraz możliwość praktycznego doświadczania.

Według P. Klatty (2011) kluczowe we współpracy transgranicznej jest zaangażowanie społeczeństwa w poznanie kultury, a zwłaszcza języka państw sąsiadujących⁶. Zwiększa to szansę na pomyślną współpracę między państwami. Jako przykłady współpracy autor wskazuje na: pracę niemieckich pracowników na budowach w okolicach Szczecina, instalowanie przez polskie firmy urządzeń geotermalnych w Brandenburgii albo działania mające na celu reaktywację stoczni rzecznej w Gorzowie Wlkp.

Z kolei M. Chojnacka (2011) podjęła próbę zidentyfikowania oczekiwań Pokolenia Milenium (określanego zamiennie jako Pokolenie Y) względem turystyki na pograniczu polsko-niemieckim na przykładzie Euroregionu Pro Europa Viadrina⁷. Zwraca ona przy tym również uwagę

⁵ Koza, I. (2017): Potencjał społeczno-gospodarczy makroregionów Polski: Case study: makroregion północny, północno-zachodni i południowo-zachodni, w: *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, nr 1 (85) 2017, ss. 647-657

⁶ Klatta, P. (2011): Pogranicze polsko-niemieckie jako źródło innowacji w gospodarce, w: Kaczmarek, A. (red.): *Skuteczność w biznesie. Współpraca terytorialna w Euroregionie Pro Europa Viadrina*, Tom 1: Partnerstwo w biznesie w Euroregionie Pro Europa Viadrina, Gorzów Wielkopolski

⁷ Chojnacka, M. (2011): Rozwój zrównoważony turystyki pogranicza polsko-niemieckiego w kontekście oczekiwań generowanych przez Pokolenie Y, w: Kaczmarek, A. (red.): *Partnerstwo w biznesie. Współpraca przedsiębiorstw na pograniczu polsko-niemieckim w Euroregionie Pro Europa Viadrina* (doświadczenia polskich przedsiębiorstw), Gorzów Wielkopolski

na znaczenie koncepcji zrównoważonego rozwoju w relacji społeczeństwo-gospodarka-środowisko naturalne. Założenia opracowania skupiają uwagę nie tylko na aktualnej sytuacji (obecne potrzeby), ale także na konsekwencjach działań dla przyszłych pokoleń, tj. zadbanie o szansę na zaspokojenie potrzeb w przyszłości.

Analizując potencjał rozwojowy Euroregionu warto również zwrócić uwagę na jego walory turystyczne, które mogą stanowić konkretną wartość dla istniejących już lub przyszłych przedsiębiorstw.

1.4. Wybrane walory turystyczne pogranicza polsko-niemieckiego

Cel: Zapoznanie uczniów ze specyfiką Euroregionu.

Wybrane walory turystyczne pogranicza polsko-niemieckiego	
Przyroda	Dla miłośników przyrody, turystyki pieszej i rowerowej, wodniaków i wędkarzy: • rzeki: Odra, Nysa, Warta • jeziora: np. Pojezierze Dobiegniewskie, jez. Scharmützelsee • lasy: np. Puszcza Drawska, Sonnenburski Las koło Bad Freienwalde • szlaki wodne: m.in. Szlak Papieski po Drawie, spływy Odrą, Wartą, Obrą, Notecią, Postomią, Sprewą, Starą Odrą i wieloma mniejszymi rzekami • szlaki piesze i rowerowe: Międzynarodowy Szlak Pieszy E11, Europejski Szlak Rowerowy R1, Szlak Rowerowy Odra-Nysa, Szlak Rowerowy Beeskow-Sulęcín i Rowerowy Szlak Królewski • źródła lecznicze: Bad Freienwalde
Kultura i historia	• Gorzów Wielkopolski: mury obronne, Muzeum Lubuskie, pałacyk – willa Pauckscha, spichlerz, Teatr im. Juliusza Osterwy, kościoły (w tym katedra), rejsy po Warcie statkiem muzealno-edukacyjnym Kuna • Międzyrzecz: średniowieczny zamek i Muzeum Regionalne, w pobliżu Międzyrzecki Rejon Umocniony (bunkry i podziemne korytarze) • Lubniewice: kościół gotycki z wieżą neogotycką z XIX w., park i pałac z 1793 r. • Bogdaniec: Muzeum Kultury i Techniki Wiejskiej • Szydłów (gm. Cybinka): grodzisko wczesnośredniowieczne, ścieżka przyrodniczo-edukacyjna, w pobliżu Muzeum Bociana Białego we wsi Kłopot • Szlaki historyczne: Międzynarodowy Szlak Zakonów Rycerskich na Ziemi Lubuskiej; • Seelow: Otwarty Warsztat Ceramiczny i sporty motorowe • Bad Freienwalde: miejski kościół parafialny pw. św. Mikołaja, Wieża Bismarcka, Muzeum Nadodrza, Dom Ochrony Przyrody • Strausberg: miejska kolejka przypominająca tramwaj i prom przez jezioro zasilany napowietrznym przewodem elektrycznym

1.5. Strefa ucznia: Sektory gospodarki

Sektor gospodarki jest to zbiór przedsiębiorstw, które zajmują się produkcją bądź świadczeniem porównywalnych wyrobów i usług. Dzięki takim badaczom jak Allan G. B. Fisher, Colin G. Clark i Jean Fourastié już od lat trzydziestych XX wieku rozwijała się trójsektorowa teoria gospodarki znana pod nazwą „Teorii trzech czynników”. Przewiduje ona stopniowe zmniejszanie się znaczenia sektora pierwszego oraz drugiego, a następnie ponowny ich wzrost. W sektorze trzecim występuje ciągły wzrost znaczenia. Te trzy, wymienione w teorii, główne sektory gospodarcze to:

1. **sektor rolniczy**, w którego skład wchodzi: rolnictwo, leśnictwo, myślistwo, rybołówstwo i przemysł wydobywczy;
2. **sektor przemysłowy**, składający się z: przemysłu przetwórczego, budownictwa i górnictwa;
3. **sektor usługowy**, obejmujący różne usługi, w tym materialne (związane z produkcją i naprawą) i niematerialne, które są świadczone przez jedną osobę (np. lekarza lub prawnika) na rzecz innej osoby.

W niektórych materiałach można również znaleźć dodatkowy, czwarty sektor:

4. **sektor usług zaawansowanych**, w skład którego wchodzi różne usługi nastawione na potrzeby przedsiębiorstw; mogą to być np. usługi reklamowe, informatyczne, bankowe, finansowe, ubezpieczeniowe, a także szkolnictwo wyższe i doradztwo.

1.5.1. Scenariusz 3: Sektory gospodarcze

Cel: Zapoznanie uczniów z sektorami gospodarki. Uczniowie/uczennice potrafią wskazać główne sektory gospodarki tj.: rolnictwo, usługi i przemysł.

K3: Przykłady sektorów w mojej okolicy

PRZYKŁADY SEKTORÓW W MOJEJ OKOLICY

IMIĘ I NAZWISKO:

DATA:

ROLNICTWO:

-
-
-

PRZEMYSŁ:

-
-
-

USŁUGI:

-
-
-

K4: Moja wymarzona wycieczka

Moja wymarzona wycieczka

Imię:

Nazwisko:

Klasa:

Gdzie chciałbyś pojechać?

Dlaczego akurat tam?

Co chciałbyś zobaczyć na wycieczce?

Czy ktoś z moich bliskich lub znajomych tam był?

1.6. Strefa doradcy: Jak przygotować organizacyjnie wycieczkę, jak ją podsumować?

W przedstawionej poniżej tabeli na przykładzie procedur obowiązujących w polskich szkołach zebrano czynności, jakie nauczyciele muszą wykonać w ramach przygotowania, realizacji i końcowego opracowania takiej wycieczki od względem czysto organizacyjnym.

Przygotowanie	Bezpośrednie planowanie i realizacja	Podsumowanie i opracowanie końcowe
• Przed przystąpieniem do organizacji wycieczki niezbędne jest uzyskanie pozwolenia od dyrektora placówki na organizację wycieczki • Dyrektor: - wyznacza kierownika wycieczki, - określa liczbę uczestników przypadających na jednego opiekuna, - podpisuje niezbędne dokumenty związane z podróżą (wynajem autokaru, zatwierdzenie karty i programu wycieczki), - do momentu zakończenia wycieczki jest w kontakcie z jej organizatorami, • Kierownik wycieczki zapoznaje się z procedurami dotyczącymi wycieczek oraz: - zbiera podpisane przez rodziców bądź prawnych opiekunów zgody na uczestniczenie w wycieczce i przedkłada je wraz z aktualną listą uczestników dyrektorowi, - opracowuje program wycieczki, który wzbogaci uczestników o nową wiedzę, - opracowuje dokładny harmonogram wycieczki z podaniem dat i godzin przyjazdów i odjazdów, przybliżonych odległości w km, odwiedzanych miejscowości, atrakcji turystycznych, miejsc zakwaterowania i wyżywienia.	• Kierownik wycieczki: - zapewnia transport, zakwaterowanie i wyżywienie uczestników (wcześniejsze planowanie i rezerwacje pozwalają zwiększyć wybór i dostępność atrakcyjniejszych miejsc, rezerwacje online pozwalają zaoszczędzić koszty), - przedstawia uczniom regulamin wycieczki, - przedstawia opiekunom ich zakres obowiązków, - przydziela uczniom zadania do wykonania podczas wycieczki, - zapoznaje wszystkich z obowiązującymi zasadami bezpieczeństwa i zapewnia ich przestrzeganie, - zgłasza policji potrzebę dokonania inspekcji autokaru i kierowcy.	• Kierownik wycieczki podsumowuje wszystkie koszty • Zdaje dyrektorowi szkoły sprawozdanie z wycieczki • Zbiera od uczniów feedback na temat odbytej wycieczki: - Co im się podobało? - Co im się nie podobało? - Co można poprawić w przyszłości? - Na co zwrócić większą uwagę?

1.7. Strefa ucznia: Obszary rozwoju potencjału z uwzględnieniem przedsiębiorstw funkcjonujących w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA

W tym miejscu zaproponowana zostanie strona internetowa pozwalająca na wprowadzenie ucznia w obszar konkretnych profesji, które naprowadzić mogą na orientację zawodową. Strona EuroJob-Viadrina⁸ jest witryną, na której znaleźć można informacje odnośnie: form kształcenia, dziedzin zatrudnienia, warunków przyjęcia (jakie są wymagania), czasu i zakresu nauki, kosztów i wynagrodzeń. Ponadto można wyszukać podobne zawody w Polsce i Niemczech oraz porównywać konkretne specjalności między sobą. Strona EuroJob-Viadrina zawiera również informacje o giełdach pracy, przedstawicielach pracodawców, pośrednikach, jak i urzędach pracy. Dzięki witrynie uczeń/uczennica może poznać perspektywy zawodowe.

Na stronie EuroJob-Viadrina można również znaleźć test na orientację zawodową, stworzony przez Instytut Kształcenia Ekonomicznego [niem.: *Institut für Ökonomische Bildung*]. Wypełniony online kwestionariusz pozwala na natychmiastowe wygenerowanie wyników, które uczeń/uczennica może pobrać w postaci pliku pdf oraz wydrukować. Informacja wynikająca z wypełnionego kwestionariusza może pomóc w podjęciu decyzji na temat wyboru dalszej ścieżki kształcenia i/lub wyboru zawodu. Uczeń/uczennica dokona przemyśleń w zakresie osobistych zainteresowań i umiejętności, wymagań w świecie pracy oraz nabierze pewności, co do osobistej decyzji. Ponadto może dowiedzieć się więcej i zastanowić nad swoimi postawami w procesie wyboru zawodu: odnośnie realizmu dokonywania ocen (nierealistyczne/realistyczne), własnego zaangażowania (bierne/aktywne) oraz przywiązania do konkretnego zawodu (elastyczne/skupione).

W trakcie wypełniania kwestionariusza przez ucznia/uczennicę prowadzący jest gotowy na wyjaśnienie pojawiających się wątpliwości, zachęca klasę do zgłębiania znaczeń słów, które mogą być nie do końca jasne.

Dostęp do strony z kwestionariuszem: Strona EuroJob-Viadrina www.euro-job.net → Zakładka „Doradztwo zawodowe” → Podpunkt „Instrument do wyboru zawodu”

Po wypełnieniu kwestionariusza prowadzący zajęcia omawia jego wyniki z uczniami, pozwala im na wyrażenie opinii odnośnie uzyskanych rezultatów i odpowiada na pytania dotyczące wszelkich niejasności, które mogły się pojawić.

⁸ EUROJOB-Viadrina (euro-job.net) [dostęp z dnia 22.11.2021]

1.7.1 Scenariusz 4: Czym jest branża?

Cel: Wprowadzenie uczniów w tematykę branż zawodowych, poszerzenie wiedzy z tego zakresu, stworzenie okazji do pracy grupowej.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Poniższą kartę pracy należy wydrukować i przeciąć we wskazanych miejscach.
Etap 1	Prowadzący przedstawia grupie definicję: „Branża – gałąź produkcji lub handlu obejmująca towary lub usługi jednego rodzaju”⁹. Posługuje się przy tym przykładami zawodów typowych dla poszczególnych branż, np. zawody typowe dla budownictwa to malarz, wykończeniowiec itd.
Etap 2	W zależności od liczebności klasy uczniowie/uczennice zostają podzieleni na grupy od 3 do 5 osób.
Etap 3	Prowadzący przedstawia zadanie do wykonania: grupy proszone są o wylosowanie branż i podanie co najmniej trzech przykładów zawodów, które są wykonywane w tej kategorii. Czas powinien być uzależniony od indywidualnego zapotrzebowania uczniów/uczennic.
Etap 4	Prezentacja wyników.
Etap 5	Po każdej z branż prowadzący koryguje ewentualne błędy, prosi resztę grupy o dodatkowe zawody, które nie zostały wymienione. Pyta, czy uczniowie znają osoby zajmujące się wymienianymi przez nie specjalnościami, czy sami chcieliby w przyszłości wykonywać którąś z omawianych profesji?
Podsumowanie	W ramach ćwiczenia uczniowie poznali branże funkcjonujące w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA, zapoznali się z konkretnymi zawodami w tych sektorach, mieli okazję rozwijać umiejętności komunikacyjne poprzez pracę w grupie, jak i umiejętności werbalne.

⁹ Słownik języka polskiego PWN online (www.sjp.pwn.pl) [dostęp z dnia 22.11.2021]

K5: Czym jest branża?

Budowa i obsługa serwisowa pojazdów mechanicznych	Budownictwo	Elektronika / elektrotechnika / mechatronika	Gospodarka żywnościowa, przemysł spożywczy
Gospodarka, zarządzanie, administracja (45)	Hotelarstwo i gastronomia	Informatyka / technologie informacyjne – programowanie i opracowywanie / komunikacja	Komunikacja (transport) / logistyka / bezpieczeństwo
Mechanika i budowa maszyn	Media / Poligrafia / Grafika	Obróbka i przetwórstwo drewna	Ochrona środowiska, rolnictwo i leśnictwo
Opieka i pielęgnowanie osób, wykonywanie prac domowych, praca służb socjalnych	Przemysł chemiczny, farmaceutyczny, papierniczy i tworzyw sztucznych	Przemysł tekstylny i odzieżowy	Sprzedaż/handel i usługi
Służba zdrowia i medycyna	Usługi salonów piękności i odnowy biologicznej	Wychowanie, edukacja, doradztwo i coaching	

Przedsiębiorstwa z branż wymienionych w tej karcie pracy działają na terenie Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA. Źródło: Witryna internetowa EuroJob-Viadrina (www.euro-job.net)¹⁰

¹⁰ EuroJob-Viadrina (www.euro-job.net) | KATALOG ZAWODÓW [dostęp z dnia 22.11.2021]

1.7.2 Scenariusz 5: Zawody w Euroregionie

Cel: Wzbogacenie wiedzy uczniów o rynku zawodowym.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Poniższą kartę pracy „Zawody w Euroregionie” (część I, II) należy wydrukować i wyciąć. Wzorując się na poniższej pomocy dydaktycznej prowadzący może stworzyć własną kartę pracy, będącą alternatywą dla propozycji lub jej uzupełnieniem o dodatkowe specjalności.
Etap 1	Prowadzący informuje grupę, że jest to zadanie indywidualne. Następnie zawody z karty pracy są losowane. Każdy z uczestników może otrzymać do opisanie dowolną ilość zawodów.
Etap 2	Opiekun grupy prezentuje kartę pracy nr II, omawia ją na zaprezentowanym w niej przykładzie. Pytanie o zrozumienie zadania.
Etap 3	Prezentacja wyników pracy uczniów.
Etap 4	Na tym etapie pojawić się mogą dodatkowe pytania, prowadzący może dociec, co uczeń miał na myśli, opisując, czym zajmuje się w pracy przedstawiciel danego zawodu, dlaczego siebie w nim widzi/nie widzi. Czy znajoma osoba wskazana jako reprezentant zawodu lubi swoją pracę, jeśli czasem o niej opowiada.
Podsumowanie	Uczniowie mieli okazję wykazać się samodzielnością, wyrażać własną opinię, poznać alternatywę zawodową. Wysłuchać się wzajemnie, dzięki czemu ich obraz rynku pracy znacznie się poszerzył.

K6: Zawody w Euroregionie, część I

DJ	Weterynarz	Urzędnik podatkowy	Treser psów	Trener sportowy
Dyplomata	Tłumacz	Terapeuta	Telemarketer	Tatuażysta
Tancerz	Farmaceuta	Śpiewak operowy	Doradca zawodowy	Żołnierz
Streamer	Strażnik miejski	Strażak	Stomatolog	Stolarz
Steward/ Stewardesa	Sprzedawca	Scenograf	Sprzątacze	Cukiernik
Specjalista reklamy	Kontroler jakości	Architekt	Sędzia	Sekretarz/ Sekretarka
Sadownik	Rzecznik prasowy	Barman	Reżyser	Rekruter
Recepcjonista	Ratownik	Psycholog	Psychiatra	Przewodnik
Prokurator	Projektant mody	Programista	Prezenter telewizyjny	Pracownik socjalny
Położna	Policjant	Pisarz	Polityk	Portier
Pielęgniarka	Piekarz	Optyk	Aktor	Ogrodnik
Ochroniarz	Nauczyciel	Budowlaniec	Monter	Model
Meteorolog	Menadżer	Mechanik	Marynarz	Magazynier
Grafik	Kurier	Kierowca	Kucharz	Księgowy
Kryminolog	Krawiec	Dietetyk	Elektryk	Hydraulik

K7: Zawody w Euroregionie, część II

ZAWÓD

np. lekarz

Gdzie ten zawód może być wykonywany?

np. szpital, przychodnia, prywatny gabinet itp.

Czym zajmuje się osoba wykonująca zawód?

np. leczy ludzi, pomaga chorym, wypisuje lekarstwa itd.

Czy to zawód dla Ciebie?

Jeśli tak, to dlaczego?

Jeśli nie, to dlaczego?

Czy znasz kogoś kto pracuje w tym zawodzie? Kogo?

NA ILE WIDZISZ SIEBIE W TYM ZAWODZIE?
Twoja ocena od 1 do 5

☆ ☆ ☆ ☆ ☆

1.8. Strefa ucznia: Ja jako pracownik

W Module I, w rozdziale „Jestem – autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopoznanie” zostały zaproponowane karty pracy oraz scenariusze zajęć, które umożliwiają uczniom/uczniowi poznanie swoich mocnych i słabych stron, odkrycie swojego potencjału i zasobów, które mogą być w cenie na rynku pracy z uwzględnieniem aspektu transgraniczności w obszarze kształcenia zawodowego (zniesienie różnic i bariery w swobodnym poruszaniu się).

Według literatury¹¹ idealny pracownik powinien być odpowiedzialny, sumienny, otwarty na doświadczenia, zmotywowany do pracy, solidny, uczciwy, zaangażowany, komunikatywny, przedsiębiorczy, samodzielny, odporny na stres i warunki fizyczne środowiska pracy¹². Są to tylko niektóre wymagania stawiane przez pracodawców, warto je u siebie rozwijać i nad nimi pracować w celu zwiększenia swojej szansy na rynku zawodowym.

1.8.1 Scenariusz 6: Poznanie siebie – cechy

Cel: Poznanie własnych umiejętności ucznia/uczennicy, utrwalenie pozytywnej wiedzy na swój temat. Analiza zachowań pod względem wiodących cech. Zgromadzenie dowodów na swoje pozytywne cechy.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Wydrukowanie karty pracy „Poznanie siebie”, zapoznanie się z cechami w niej zaprezentowanymi.
Etap 1	Prowadzący rozdaje uczniom karty pracy, instruuje na temat sposobu wypełnienia arkusza, pyta o zrozumienie przekazanych informacji.
Etap 2	Uczniowie i uczennice prezentują swoje wiodące cechy, odczytują lub opowiadają o sytuacjach, kiedy wspomniane atrybuty ujawniły się w codziennych doświadczeniach.
Etap 3	Na tym etapie opiekun grupy zadaje pytania uzupełniające wypowiedzi, daje pozytywną informację zwrotną dotyczącą cech prezentowanych przez podopiecznych. Jest to też miejsce na dyskusję pomiędzy uczniami. Prowadzący zadaje pytanie: <i>Które z tych cech będą interesowały przyszłego pracodawcę?</i>
Podsumowanie	Uczeń potrafi wskazać swoje pozytywne cechy, poprzeć je argumentami z życia, zaprezentować je na forum.

¹¹ Horyń, E./ Mączyński, M./ Zmuda, E. (2018): W kręgu dawnej polszczyzny, Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum

¹² Kloc, J. (2019): Oczekiwania Menadżerów wobec pracowników a zarządzanie zasobami ludzkimi w sferze logistyki, Wrocław: Zeszyty Naukowe KSW, ss. 123-141

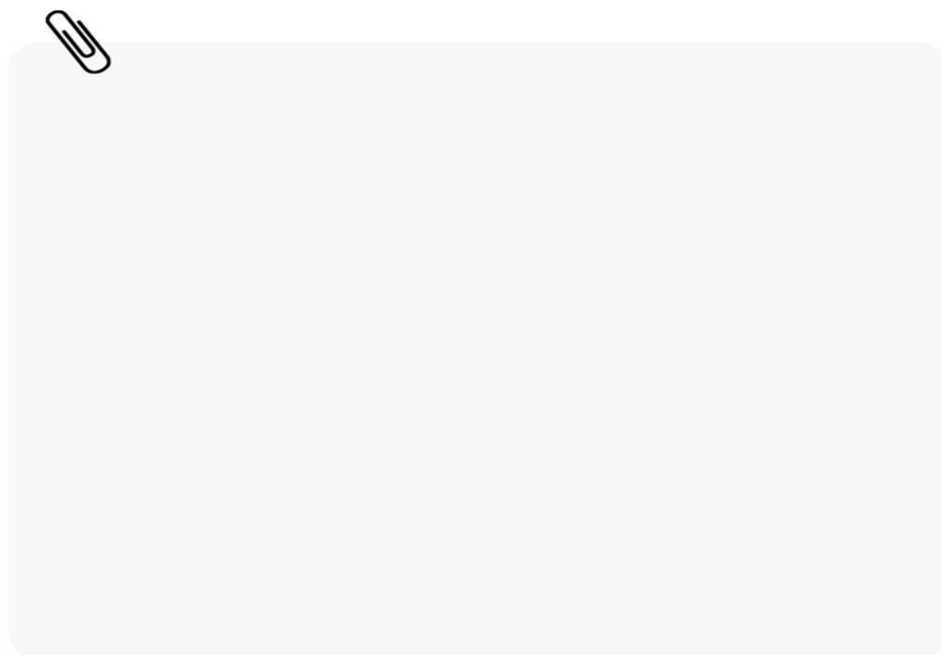
K8: Poznanie siebie - cechy

Poznanie siebie – cechy

Zaznacz cechy, które odnoszą się do Ciebie – wstawiając „X”

☐ moralny	☐ cierpliwy	☐ inteligentny	☐ asertywny
☐ zaradny	☐ hardy	☐ prawdomówny	☐ dojrzały
☐ odważny	☐ dumny	☐ szczerzy	☐ dowcipny
☐ zawzięty	☐ pewny siebie	☐ przezorny	☐ empatyczny
☐ ugodowy	☐ dociekliwy	☐ sumienny	☐ optymistyczny
☐ indywidualista	☐ uczciwy	☐ spokojny	☐ lojalny
☐ przekonujący	☐ sprytny	☐ pomocny	☐ kompetentny
☐ wytrwały	☐ mądry	☐ ambitny	☐ niezależny
☐ ryzykujący	☐ otwarty	☐ ostrożny	☐ opanowany
☐ towarzyski	☐ pracowity	☐ punktualny	☐ pomysłowy
☐ tolerancyjny	☐ ufny	☐ uprzejmy	☐ wrażliwy
☐ zabawny	☐ wesoły	☐ zmotywowany	☐ wszechstronny

Wskaż 5 najbardziej charakterystycznych dla Ciebie cech i podaj przykłady sytuacji, kiedy zostały one wykorzystane.



1.8.2 Scenariusz 7: Jakie branże mnie interesują?

Cel: Poznanie zainteresowań podopiecznych, rozwijanie umiejętności poszukiwania informacji w Internecie oraz planowanie własnej przyszłości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Zajęcia powinny odbywać się w sali z dostępem do komputerów i Internetu. Kartę pracy „ <i>Jakie branże mnie interesują?</i> ” należy wydrukować. Prowadzący przygotowuje krótką prezentację o swoich zainteresowaniach.
Etap 1	Opiekun grupy rozpoczyna temat zajęć od omówienia własnych zainteresowań, by nawiązać kontakt z uczniami, zachęcić ich do podzielenia się swoimi hobby na forum.
Etap 2	W tym etapie nauczyciel/doradca omawia zadanie do wykonania w ramach karty pracy. Podopieczni uzupełniają kartkę następującymi informacjami: • <i>O jakim zawodzie myślą w przyszłości?</i> • <i>Jaką szkołę pragną skończyć?</i> • <i>Jakie są ich zainteresowania?</i> W drugiej części ćwiczenia uczniowie wybierają dwie interesujące ich branże, przy pomocy Internetu lub własnej wiedzy uzupełniają wymagania z nimi związane (można polecić witrynę internetową EuroJob-Viadrina).
Etap 3	Wspólna refleksja z uczniami na temat ich planów na przyszłość. Prezentacja przez uczniów uzupełnionych kart pracy. Prowadzący może zadać pytania uzupełniające wypowiedzi: • <i>Czy Twoje zainteresowania pomogą Ci w przyszłej pracy?</i> • <i>Czy Twoje zainteresowania związane są z branżami, które Cię interesują?</i> • <i>Jak rozwijasz swoje hobby?</i> • <i>Co interesuje Cię w szkole, którą wybrałeś?</i> • <i>Co podoba Ci się w zawodzie, który pojawił się w Twoich odpowiedziach?</i> • <i>Czy wymagania, które odszukałeś są zrozumiałe i zgodne z Twoimi oczekiwaniami?</i> • <i>Czy odnalezienie wymagań sprawiło Ci jakąś trudność?</i>
Podsumowanie	Prowadzący podsumowuje przebieg zajęć; uczniowie mieli okazję podzielić się swoimi zainteresowaniami, planami na przyszłość, poznać wymagania interesujących ich branż, a także, w niektórych przypadkach, popracować nad umiejętnościami poszukiwania potrzebnych danych.

K9: Jakie branże mnie interesują?

JAKIE BRANŻE MNIE INTERESUJĄ ?

W JAKIM ZAWODZIE CHCĘ PRACOWAĆ ?

JAKĄ SZKOŁĘ PLANUJĘ SKOŃCZYĆ?

JAKIE SĄ MOJE ZAINTERESOWANIA?

BRANŻA 1.	WYMAGANIA
BRANŻA 2.	WYMAGANIA

1.9. Strefa doradcy: Możliwości włączenia przedsiębiorstw z Euroregionu PEV w szkolne działania z zakresu doradztwa zawodowego

Cel: Uczniowie/uczenice poznają w praktyce świat pracy i zawodów w Euroregionie

Przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu przez młodych ludzi znajdujących się na etapie przejścia ze szkoły do pracy zawodowej szczególnie ważne są możliwości rzeczywistego wglądu w świat pracy. Umożliwiają one uczniom/uczennicom zebranie praktycznych doświadczeń ze świata pracy, a jednocześnie stanowią dla nich płaszczyznę refleksji do porównania ich własnych życzeń odnośnie przyszłego zawodu, zainteresowań i umiejętności z codziennością zawodową i środowiskiem pracy, a także z czynnościami i umiejętnościami, które odgrywają kluczową rolę w poszczególnych zawodach. Możliwości wglądu w świat zawodów i praktyczne kontakty mogą być pod względem metodycznym i dydaktycznym organizowane i realizowane w różny sposób, m.in. jako:

- Zapoznavanie się z poszczególnymi zawodami skoncentrowane na danym zawodzie (lub grupie zawodowej) i jego typowych codziennych czynnościach, środowisku i warunkach pracy oraz wymaganych kompetencjach i możliwościach rozwoju.
- Zwiedzanie zakładów pracy, podczas których uczniowie/uczenice poznają firmy z regionu pod kątem wybranego aspektu tematycznego. W kontekście doradztwa zawodowego szczególne znaczenie ma zapoznavanie się z konkretnymi stanowiskami lub zwiedzanie zakładów pracy z regionu, które mogą być przedstawiane jako reprezentatywne dla danej branży i dają możliwość poznania większej liczby charakterystycznych dla tego sektora zawodów.
- Wywiady z ekspertami, które mogą być przeprowadzane w zakładach pracy lub włączone w zajęcia w klasie. Przedstawiciele zakładów pracy z regionu mogą posługując się przykładem własnej kariery zawodowej w autentyczny i praktyczny sposób przedstawić uczniom/uczennicom własny proces podejmowania decyzji zawodowych i wykonywany przez siebie zawód, lub wybrać jako główny temat proces składania aplikacji w swoim przedsiębiorstwie.
- Aktywne włączanie przedstawicieli przedsiębiorstw do pracy z uczniami/uczennicami, np. w formie warsztatów, podczas których symuluje się rozmowy kwalifikacyjne lub analizuje portfolio aplikacyjne.

W celu uzyskania wartości dodanej dla uczniów/uczenic poprzez wykorzystanie kontaktów praktycznych, bardzo ważne jest ich włączenie do zajęć na lekcjach, podczas których odbywa się merytoryczne przygotowanie i opracowanie oraz ustala się centralne tematy kontaktu. I tak na przykład do merytorycznego przygotowania planowanego kontaktu praktycznego przydatne jest uwzględnienie poniższych aspektów, które należy włączyć do zajęć przygotowawczych:

- Zdefiniowanie celu kontaktu praktycznego (jakie priorytety obserwacji i wywiadu mają znaleźć się w centrum uwagi?)
- W jaki sposób odbywa się przygotowanie uczniów/uczennic do kontaktu praktycznego? (jakie informacje uczniowie/uczennice mają przygotować przed kontaktem praktycznym, aby osiągnąć wyznaczony cel?)
- W jaki sposób zebrać, ocenić i zaprezentować zgromadzone informacje i obserwacje?
- W jaki sposób temat zajęć ma być kontynuowany po dokonaniu oceny kontaktu praktycznego?

W fazie kontynuacji należy przy ocenie kontaktu praktycznego zwrócić szczególną uwagę na uniknięcie mylnych i błędnych wniosków ze strony uczniów/uczennic, które mogą wynikać z kontaktu praktycznego (por. Krol 2004, s. 4) ¹³. W odniesieniu do orientacji zawodowej mogą one wynikać z faktu, że uczniowie/uczennice nie mogą wiedzieć, iż wykonywanie tego samego zawodu w zależności od wielkości zakładu pracy może się różnić pod względem zakresu obowiązków. Ponadto należy przedyskutować z uczniami/uczennicami, czy informacje uzyskane od partnera reprezentującego praktykę gospodarczą są obiektywne czy subiektywne i w jakim stopniu należy je poddać krytycznej ocenie.

Niewielkie odległości od kraju sąsiadów można również wykorzystać jako atut lokalizacyjny w kontekście szkolnych działań z zakresu doradztwa zawodowego, w celu poszerzenia perspektywy młodych ludzi na euroregionalnym rynku pracy. Można przy tym realizować różne cele i przyjmować różne punkty widzenia na rynek pracy w Euroregionie, np.:

- **Perspektywa regionalna:**

Jakie jest znaczenie ma przygraniczne położenie dla rozwoju regionu macierzystego i jak się ono przejawia? W jaki sposób bliskość granicy kształtuje branże w regionie i jaki ma wpływ na rynek pracy lub zapotrzebowanie na określone kompetencje pracowników?

- **Perspektywa ponadregionalna/euroregionalna:**

Jakie sieci, punkty kontaktowe, przedsiębiorstwa, projekty lub regularne oferty w Euroregionie i/lub regionie sąsiednim można włączyć do treści zajęć, aby pokazać uczniom/uczennicom podobieństwa i różnice między polską i niemiecką częścią rynku pracy w Euroregionie?

¹³ Krol, G.-J. (2004): Praxiskontakte für die ökonomische Bildung – Potenziale, Grenzen, Herausforderungen, w: edut@in, Tagungsdokumentation 2003 (CD-ROM), Frankfurt a. M.

- **Perspektywa europejska/międzynarodowa:**

Które kompetencje stają się coraz ważniejsze na regionalnym (w region macierzystym), ponadregionalnym (w Euroregionie) i międzynarodowym (w Unii Europejskiej i na świecie) rynku pracy i na przykładzie jakich kontaktów praktycznych można je najlepiej przedstawić lub promować wśród uczniów?

Nawiązanie do rzeczywistości, w której uczniowie/uczennice w życiu codziennym stykają się z przepływem przez granicę osób dojeżdżających do pracy i przekraczających granicę w celach służbowych lub prywatnych, oferuje ponadto dydaktyczną możliwość odniesienia się do czterech swobód Unii Europejskiej w aspekcie doradztwa zawodowego i omówienia ich znaczenia dla euroregionu, świata zawodowego i możliwości zawodowych młodych ludzi podczas zajęć z udziałem partnerów ze świata praktyki gospodarczej.

Nie należy również pomijać projektów realizowanych na terenie Euroregionu, które są skierowane do uczniów/uczennic i wspierają transgraniczną współpracę pomiędzy szkołami. W kontekście doradztwa zawodowego szczególne znaczenie mają tu ze względu na doświadczenia zdobyte podczas realizacji projektów szkolnych w polsko-niemieckim Euroregionie następujące podmioty:

- Wschodniobrandenburska Izba Przemysłowo-Handlowa z Frankfurtu nad Odrą
- Izba Rzemieślnicza z Frankfurtu nad Odrą oraz
- Stowarzyszenie Lubuska Sieć Innowacji z Gorzowa Wlkp.

Wsparcie w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami lub innymi podmiotami z regionu sąsiadów można także uzyskać za pośrednictwem następujących partnerów:

- Słubicko-Frankfurckie Centrum Kooperacji i
- Centrum Edukacji i Spotkań Zamek Trebnitz.

Na wsparcie transgranicznych spotkań młodych ludzi z Polski i Niemiec nakierowane są już 1991 roku działania Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży (PNWM) [*niem. Deutsch-Polnisches Jugendwerk, DPJW*]. Zasady partnerskiej współpracy polegają na wyborze wiodącego tematu kooperacji pomiędzy szkołami z Polski i Niemiec, a następnie naszkicowaniu programu jego realizacji, któremu ma zostać udzielone wsparcie. Realizowane w ramach PNWM projekty mogą dotyczyć również doradztwa zawodowego.

Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW) Friedhofsgasse 2 14473 Potsdam Tel.: +49 (0)331 28 47 90 E-Mail: buero@dpjw.org	Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży (PNWM) ul. Alzacka 18 03-972 Warszawa Tel.: +48 22 518 89 10 E-Mail: biuro@pnwm.org
--	--

2. Myślę – procesy poznawcze (wiedza)

Cel: Uczeń potrafi dokonać analizy wymagań, które przedsiębiorstwa stawiają przed pracownikiem i zestawić je ze swoimi możliwościami i predyspozycjami.

Poznanie jest zdolnością człowieka i innych gatunków do odbioru informacji z otoczenia oraz przetwarzania ich w celu skutecznej kontroli własnego działania, a także lepszego przystosowania się do warunków środowiska. Poznaniem nazywamy też ogół procesów i struktur psychicznych biorących udział w przetwarzaniu informacji¹⁴.

Na wiedzę składa się bardzo wiele elementów. Zaliczyć do nich możemy: umysł, poznanie, różnego rodzaju formy reprezentacji umysłowej, pamięć, schematy poznawcze, uwagę, świadomość, kontrolę, percepcję, myślenie oraz rozwiązywanie problemów.

2.1. Sytuacja społeczno-gospodarcza województwa lubuskiego w okresie 2020-2021

Jako że niemal cała północna część województwa lubuskiego znajduje się na terenie Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, z euroregionalnego punktu widzenia zasadne jest zapoznanie się z sytuacją wspomnianego województwa. Zgodnie z informacją przedstawioną w komunikacie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubuskiego (wrzesień 2020 r.) Urząd Statystyczny w Zielonej Górze na podstawie analizy danych dostrzegł spadek koniunktury: „Produkcja sprzedana przemysłu spadła w relacji rok do roku, o 6,3%. Wartość produkcji sprzedanej budownictwa była mniejsza o odpowiednio 4,1%, zaś sprzedaż detaliczna spadła o 2,6%”. Szczegółowe informacje na temat czynników wpływających na sytuację lubuskiego rynku pracy można uzyskać zapoznając się z raportem podsumowującym badanie w województwie lubuskim (Barometr Zawodów, 2021)¹⁵.

Po drugiej stronie Odry, w niemieckiej części Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, która obejmuje wschodnie tereny kraju związkowego Brandenburgia, sytuacja gospodarcza, m.in. ze względu na nieustający rozwój branży technologii informatyczno-telekomunikacyjnej TIK¹⁶, zapowiada się obiecująco. Zapewnia to miejsca pracy nie tylko mieszkańcom tego regionu, ale również polskim sąsiadom.

¹⁴ Nęcka, E., Orzechowski, J., Szymura, B. (2006) Psychologia poznawcza. Academica. Wydawnictwo SWPS. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa. ss. 22

¹⁵ www.barometrzawodow.eu [dostęp z dnia 26.11.2021]

¹⁶ Gruchman, B., Huskoba, G., Kötzle, A., Nowińska-Łaźniewska, E., Osiecka, A., Parowicz, I. (2002) Współpraca transgraniczna przedsiębiorstw na pograniczu Polsko-Niemieckim na przykładzie województw zachodniopomorskiego i lubuskiego oraz landu Brandenburgii. Studia Regionalne i Lokalne nr 4(10) ss. 23-48

2.2. Barometr zawodów

Dostępna w języku polskim i angielskim witryna Barometr zawodów pozwala na uzyskanie informacji na temat prognoz sytuacji w poszczególnych zawodach w trzech kategoriach: pierwsza to zawody deficytowe (brak kadry pracowniczej), następnie zawody zrównoważone (sytuacja równowagi, w której poszukujący pracy odpowiadają liczbie potencjalnych pracodawców), ostatnia kategoria to zawody nadwyżkowe (brak ofert pracy, silna konkurencja o zatrudnienie).

2.2.1 Scenariusz 8: Poszukuję w Internecie, poszukuję w prasie

Cel: Wprowadzenie ucznia w samodzielny analizę rynku pracy. W tym zadaniu chłopcy i dziewczęta rozwijają swoje umiejętności poszukiwania i selekcji danych.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Sala lekcyjna z dostępem do komputerów oraz Internetu. Podział grupy na 2-3 osobowe zespoły.
Etap 1	Prowadzący wyjaśnia przebieg lekcji. Zadaniem jest wyszukanie na portalach internetowych oferujących zatrudnienie w tych zawodach, które pojawiają się tam najczęściej. Dodatkowo można poprosić o informacje: jak zróżnicowane są oferty pracy pod względem wymagań i proponowanego wynagrodzenia.
Etap 2	Prezentacja wyników, porównanie informacji zdobytych przez każdą z grup. Miejsce na pytania: <i>Czy wyszukane zawody zdają się być interesujące przy wyborze własnej ścieżki kariery?</i>
Podsumowanie	Prowadzący podsumowuje przebieg zajęć. Podopieczni nauczyli się poszukiwania i selekcji danych, mieli okazję odnieść się do planowanej przez siebie przyszłej ścieżki zawodowej.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Zakup kilkunastu gazet z regionu, które zamieszczają ogłoszenia o pracę. Przybory do pisania, zaznaczania, nożyczki i duży arkusz papieru. Podział grupy na mniejsze zespoły.
Etap 1	Zadaniem podopiecznych jest zapoznanie się z ofertami pracy w prasie lokalnej, zaznaczenie lub wycięcie i umieszczenie na plakacie

	najczęściej pojawiających się zawodów. Jak w wariantcie pierwszym można poprosić o dodatkowe informacje.
Etap 2	Prezentacja wyników i porównanie zdobytych danych. Dyskusja.
Podsumowanie	Osiągnięcie założonych celów.

2.3. Potrzeby człowieka a motywacja – wybrane zagadnienia z teorii motywacji w aspekcie zaangażowania młodych ludzi w nabywanie doświadczeń zawodowych.

Motywacja jest jednym z czynników, które zaliczają się do procesów składowych uczenia się przez modelowanie. Twórcą teorii, zakładającej konieczność obserwacji, by móc kolejno odtworzyć cudze zachowania, jest Albert Bandura. Według niego, aby zdarzenie modelowało i skutkowało odwzorowaniem zachowania, występują następujące po sobie cztery procesy: **uwagi, przechowywania, odtwarzania motorycznego, motywacyjne.**

Wszystko to, co nas otacza ma wpływ na nas i nasze decyzje. Bodźce ze świata zewnętrznego są bardzo różnorodne i często nagromadzone w danej chwili. Mózg musi selektywnie wybierać, interpretować i odpowiadać na te najistotniejsze. Procesy uwagi polegają na rejestrowaniu istotnych sytuacji, a następnie określeniu znaczenia obserwacyjnych doświadczeń. Człowiek dokonuje selekcji napływających bodźców, które uaktywniają jego cechy, sprzyjają określonej reakcji na daną aktywność lub oddziałują na przebieg komunikowania się i tworzenie relacji. Doświadczane i obserwowane sytuacje przyczyniają się do rozwoju przede wszystkim tych zachowań, które ta osoba ma okazję najczęściej doświadczać. W procesie uwagi znaczenie odgrywa bodziec oraz cechy.

Procesy przechowywania (zapamiętywania) obejmują funkcje poznawcze, które wskazują na doświadczenia istotne dla danego ucznia/uczenicy. Rozumiane są przez to zachowania, które zostały przechowane w pamięci. Są to doświadczane zdarzenia, które mają miejsce w teraźniejszości, a następnie zapamiętane zachowania utrwalone zostają jako wzorzec. Dzięki utrwalom w pamięci długotrwałej symbolicznym wspomnieniom, osoba ma możliwość uczenia się poprzez obserwację. Mogą to być obserwacje wyobrażeniowe – wzrokowe, powstające w wyniku wielokrotnej ekspozycji, pozwalające na odtworzenie zdarzeń fizycznie niewystępujących w danym momencie. Drugim systemem – werbalnym sposobem kodowania zdarzeń – są pewnego rodzaju skróty pamięciowe i odpowiadają za szybkie reagowanie.

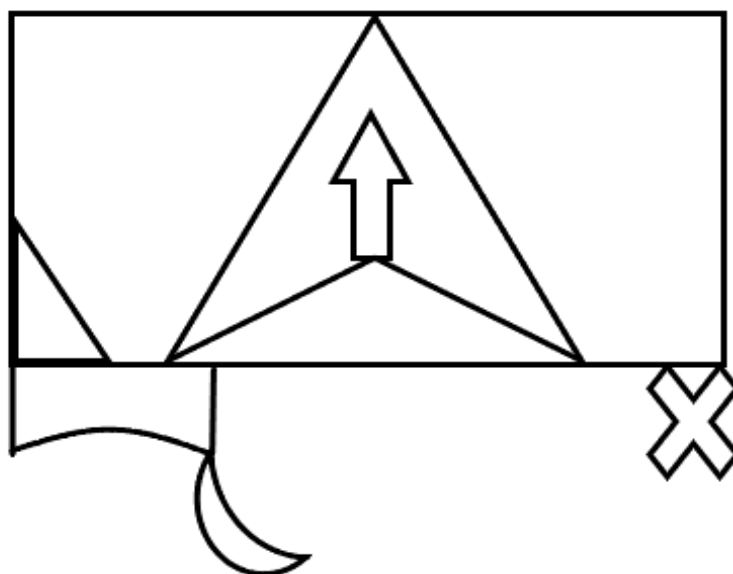
Hierarchia potrzeb i wartości dzieci i młodzieży niejednokrotnie jest tematem aktualnym zarówno dla rodziców, nauczycieli, jak i przyszłych pracodawców¹⁷. Poniżej zostaną przedstawione aktualne teorie motywowania: A. Masłowa oraz teorii potrzeb F. Herzberga oraz wymienione zostaną aktualne potrzeby młodych ludzi.

¹⁷ Młodzianowska, P./ Olszyńska, P. (2019): Potrzeby młodych osób w świetle wybranych teorii motywowania, w: Akademia Zarządzania, nr 3(1)/2019

2.3.1 Scenariusz 9: Pamięć

Cel: Ćwiczenie pamięci uczniów poprzez odwzorowywanie przykładu z pamięci.

Procedura: Nauczyciel eksponuje wzór, następnie uczniowie patrzą na ten wzór przez 10 sekund, Po tym czasie muszą go odwzorować z pamięci. Istotne jest, ile elementów zdołali odtworzyć identycznie, następnie wspólnie analizują swoje prace.



Ryc. 2: Rysunek testowy do Scenariusza 9.

2.3.2 Motywacja uczennicy/ucznia

Cel: Zapoznanie uczniów z pojęciem motywacji, wskazanie głównych teorii motywacji.



Ryc.3: Motywacja. Źródło ilustracji: <https://storyset.com>

Istnieje wiele definicji wyjaśniających pojęcie motywacji. Stanisława Borkowska podaje, że jest to stała, nigdy niezanikająca, podlegająca wahaniom i złożona oraz uniwersalna właściwość praktycznie każdego stanu organizmu¹⁸. Według Masłowa, twórcy hierarchii potrzeb, jest to aktywizowanie i realizowanie zamierzonych celów, które związane są z potrzebami i wartościami (por. Masłow, 1986). Czynniki motywujące człowieka mogą wynikać z wewnętrznych przymusów będących wartością samą w sobie lub istnieją bodźce zachęcające z zewnątrz.

Motywację można podzielić według nacechowania emocjonalnego: pozytywnie lub negatywnie. Motywacja pozytywna występuje wówczas, gdy polepszone warunki lub spełniony cel przyczynią się do zaspokojenia określonych potrzeb, natomiast motywacja negatywna występuje w przypadku poczucia lęku oraz działania pod presją. Praca w takich warunkach jest dla człowieka ograniczająca i zmniejsza szansę na wykorzystanie posiadanych umiejętności.

P. Młodzianowska (2019) wyróżnia 4 składowe, które są istotne w motywacji:

1. **Kierunek motywacji** – wskazanie, co stanowi pragnienie, jaki jest cel i dążenia.
2. **Natężenie** – stopień, w jakim intensywność pragnień osiągnięcia czegoś jest silne – stanowi o trwałości dążenia do tego oraz skłonności do poświęceń.
3. **Uwarunkowanie od emocji** – ewentualność występowania czynników, które mogą być przeszkodą w zaspokojeniu potrzeby. W konsekwencji istnieje ryzyko wystąpienia negatywnych emocji np. frustracji lub niemożności zaspokojenia.
4. **Motyw** – odpowiada za kierowanie działaniami człowieka. Można go dostrzec np. w wyrażanych chęciach lub odczuwanych pragnieniach.

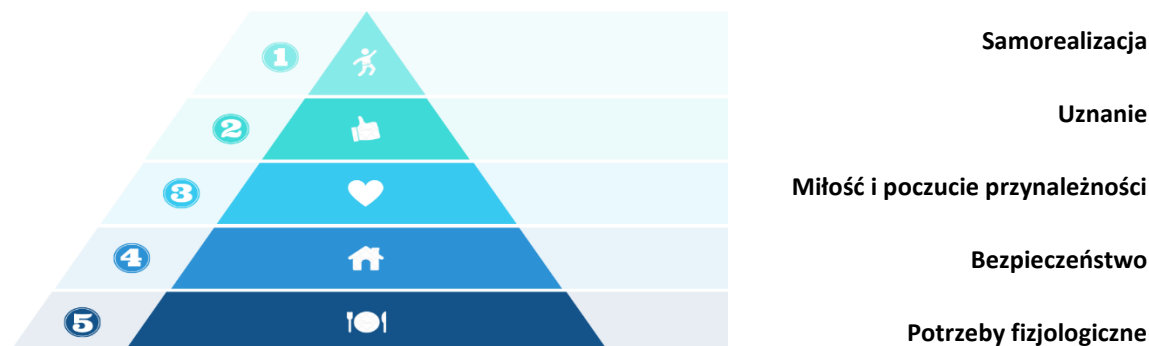
Do współczesnych i najbardziej popularnych obecnie teorii motywacji dotyczących potrzeb (treści) należą: Piramida Potrzeb Masłowa, teoria dwuczynnikowa Herzberga, teoria trzech kategorii potrzeb Alderfera (ERG), teoria X i Y McGregora oraz teoria potrzeb wyższego rzędu McClelland.

Wartą wyszczególnienia teorią wyjaśniającą źródła motywacji jest **Piramida Potrzeb Masłowa**. Twórca zakłada, że potrzeby człowieka dzielą się na kategorie, które mają określony poziom ważności. Zgodnie z teorią, aby potrzeby wyższego rzędu zostały zaspokojone – najpierw muszą zostać zaspokojone potrzeby bardziej podstawowe¹⁹. Stanowisko Masłowa zakłada zmienność potrzeb w czasie poprzez zmienność osobowości, jak również stwierdza, że im wyższego rzędu jest potrzeba, tym mniej jest uświadomiona.

¹⁸ Borkowska, S. (1985): System motywowania w przedsiębiorstwie, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

¹⁹ Miler-Zawodniak, A. (2012): Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji, w: Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej, nr 4/2012, ss.101-116

Hierarchia potrzeb wg Masłowa



Ryc. 4: Piramida Potrzeb Masłowa. Źródło ilustracji: <https://www.canva.com>

Teoria dwuczynnikowa Herzberga wyjaśnia zadowolenie lub niezadowolenie z wykonywanej pracy, wynikające z czynników środowiskowych. Autor teorii wyróżnia dwie kategorie: czynniki higieny psychicznej oraz satysfakcji, tj. motywatory. Brak lub niewystarczające zapewnienie czynników higieny, np. wynagrodzenie, zarządzanie, warunki pracy, życie osobiste – wywołuje niezadowolenie pracownika. Z kolei motywatory, np. awans, uznanie, odpowiedzialność – przyczyniają się do odczuwania zadowolenia. Jednak wyeliminowanie niezadowolenia nie jest równoznaczne z osiągnięciem satysfakcji. Aby osiągnąć poziom zadowolenia, ważne jest stworzenie warunków umożliwiających rozwój osobisty. Nauczyciel/doradca zawodowy może zwrócić uczniom/uczennicom uwagę na fakt, że znaczną część dorosłego życia stanowi praca, która jest jednym z podstawowych wyznaczników jakości życia. Satysfakcja człowieka jest subiektywnym odbiorem każdego człowieka, który zależy od jego indywidualnego sposobu percepcji otoczenia. Ludzie mają swoje sprecyzowane oczekiwania, przez co ich systemy wartości, ze względu na zróżnicowanie, powodują, że nie mogą zostać odniesione do uniwersalnych sposobów działania.

Teoria potrzeb ERG – zainspirowana teorią potrzeb Masłowa – wyjaśnia motywację poprzez oddziaływanie na człowieka jego niezaspokojonych potrzeb. Intensywność występujących potrzeb wpływa na motywację człowieka. Autor podkreśla znaczenie trzech składników: egzystencji (E - existence), kontaktu (R - relatedness), rozwoju (G - growth). Pierwszy z nich dotyczy potrzeb fizjologicznych oraz materialnych. Drugi dotyczy potrzeb dotyczących poczucia związanego z byciem w grupie, a trzeci zwraca uwagę na aspekt rozwoju osobowości poprzez rozwój i doskonalenie.

Teoria X i Y McGregora również koncentruje się na potrzebach i wyjaśnia w kontekście pracy dwa typy ludzi. Osoby typu X należą do grona osób unikających odpowiedzialności, przemęczenia i wysiłku wkładanego w powierzone obowiązki. Z tego względu założenia sugerują konieczność kontrolowania ich pracy; osoby te pracują ze względu na konieczność zaspokojenia potrzeb tzw. pierwszego rzędu (podstawowych). Natomiast osoby należące do typu Y są przeciwieństwem typu X, to ludzie ambitni, zdolni do poświęceń i podejmowania ryzyka. Zależy im na rozwoju osobistym, dążą do profesjonalizmu.

Teoria potrzeb McClellanda wyróżnia trzy potrzeby, które motywują człowieka do działania:

1. **osiągnięcia** – stawianie wyzwań i dążenie do nich;
2. **przynależność** (afiliacja) – dbanie o atmosferę, potrzeba akceptacji i bycia w grupie;
3. **władza** – wynikająca z potrzeby władzy i kontroli.

Zadaniem nauczyciela/doradcy zawodowego jest między innymi zaangażowanie uczniów/uczennic w samopoznanie ich własnych potrzeb, co zgodnie z teoriami, jest kluczowe w kontekście przyszłości zawodowej.

Przedstawione wyżej reguły sugerują, że zaspokojone potrzeby zwiększają szansę na osiągnięcie sukcesu zarówno życiowego, jak i zawodowego. W przypadku młodych ludzi i poszukiwania przez nich preferencji zawodowych - warunkami sprzyjającymi odkrywaniu potrzeb może być możliwość nabywania doświadczenia poprzez wykonywanie pracy (praktyki, staże). Ich znajomość może stanowić korzyść dla obu stron tj. pracownika i pracodawcy.

2.3.3 Scenariusz 10: Odkrywam swoje potrzeby

Cel: Poznanie przez uczniów swoich potrzeb, dzielenie się na forum spostrzeżeniami, wzmacnianie zdolności komunikacyjnych poprzez czynny udział w dyskusji, wprowadzenie ucznia w samodzielną analizę rynku pracy (w tym zadaniu chłopcy i dziewczęta rozwijają swoje umiejętności poszukiwania i selekcji danych).

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Przygotowanie kart pracy „Odkrywam swoje potrzeby”.
Etap 1	Prowadzący pyta grupę o samopoczucie i jak spędzili wcześniejszy dzień. Kieruje do uczniów/uczennic pytania: • <i>Czym jest potrzeba?</i> • <i>Jakie można mieć potrzeby?</i>
Etap 2	Prowadzący prosi grupę o wypełnienie karty pracy „Odkrywam swoje potrzeby”. Oferuje grupie swoją dostępność i możliwość zadawania pytań podczas jej wypełniania. Następnie zachęca uczennice/uczniów do przedstawienia tego, co zapisali. Odnosząc się do odpowiedzi grupy prowadzący wyjaśnia Piramidę Masłowa (teoria została opisana powyżej w rozdziale).
Podsumowanie	Prowadzący otwiera dyskusję, zadając pytanie: „Co ma wspólnego znak drogowy i wewnętrzne sygnały człowieka, informujące go o potrzebach?” oraz umożliwia grupie wypowiedzianie się i opowiedzenie, czego dowiedzieli się na zajęciach. Na zakończenie podkreśla, że każdy człowiek odczuwa potrzeby, które mogą się zmieniać. Zachęca uczennice/uczniów do sprawdzenia, czy za jakiś czas (np. po miesiącu, roku) wypełnili kartę pracy w ten sam sposób.

K10: Odkrywam swoje potrzeby

Odkrywam moje potrzeby

W JAKIEJ SYTUACJI MYŚLĘ, ŻE COŚ MI SIĘ UDAŁO I MNIE USZCZĘSLIWIŁO?
CZUJĘ, ŻE ODNOSZĘ SUKCES, KIEDY...

KTO MNIE CHWALI I MÓWI MI, ŻE SIĘ STARAM, KIEDY COŚ MI
WYCHODZI?

Z KIM NAJCHĘTNIEJ SPĘDZAM CZAS?
KTO SPRAWIA, ŻE SIĘ UŚMIECHAM?

DZIĘKI KOMU CZUJĘ SIĘ BEZPIECZNIE?

CO LUBIĘ JEŚĆ?
PRZED CZYM CZASAMI NIE MOGĘ SIĘ POWSTRZYMAĆ?

3. Działam – umiejętności, zachowania, kompetencje

Cel: Uczeń potrafi zbudować katalog różnych form współpracy przedsiębiorstw Euroregionu i wybrać optymalne dla siebie działania praktyczne.

Przemiany, które można obecnie zaobserwować w społeczeństwie, rozwój technologii oraz wyzwania związane z aktualną sytuacją, tworzą podstawę wyzwań dla młodych ludzi. Możliwość otrzymywania praktycznej wiedzy sprzyja sprostaniu wymaganiom, wynikającym ze środowiska, w jakim żyją. Warto zaznaczyć, że szkoła stanowi ważną rolę w ukierunkowaniu ucznia/uczenicy w wyborze ścieżki kariery zawodowej, niemniej jednak kluczowe dopełnienie stanowi możliwość edukacji nieformalnej tj. odbycia praktyki lub innych form pozaszkolnych²⁰.

Edukacja formalna: umożliwienie uczennicom/uczniom uczęszczania na zajęcia z doradztwa zawodowego. Zadania szkoły w kontekście orientacji zawodowej to m. in. uznane za priorytety – rozpoznanie predyspozycji, samopoznanie/rozwój umiejętności związanych z rozpoznawaniem własnych potrzeb, wsparcie w ukierunkowaniu myślenia związanego z świadomym planowaniem ścieżki kariery zawodowej, wskazanie możliwości działania i możliwości zawodowych. Nauczyciel/doradca zawodowy może odgrywać znaczącą rolę w rozwoju umiejętności związanych z odnalezieniem predyspozycji praktycznych. Jego styl pracy powinien stanowić metodyczny i zorganizowany proces. Przydatne mogą okazać się działania mające na celu poszukiwanie kreatywnych rozwiązań w przekazywaniu wiedzy, zadbanie o urozmaicone formy zajęć oraz indywidualne podejście do uczennicy/ucznia.

Edukacja nieformalna: korzyści dla uczennicy/ucznia w wyniku podejmowania aktywności pozaszkolnych tj. zajęcia dodatkowe, warsztaty, treningi, seminaria, praktyki, wizyt studyjne. Zadania wykonywane w tym rozumieniu dotyczą przedstawienia propozycji form spędzania czasu wolnego. Głównym celem jest dążenie do odkrycia oraz rozwijania pasji i zainteresowań „kultury, sztuki, zdrowia, rozwoju fizycznego, ekologii, kompetencji matematycznych, komunikacyjnych, przedsiębiorczość i kreatywności, postaw proobywatelskich”²¹. Im bardziej forma zaprezentowana jest w atrakcyjny i urozmaicony sposób, tym większa szansa na zainteresowanie daną dziedziną. Korzyści: zwiększenie aktywności uczennicy/uczniów, pokazanie produktywnych form spędzania czasu wolnego, forma zapobiegania wykluczeniu społecznemu, uzależnieniom.

Kolejnym czynnikiem mającym znaczenie w kontekście orientacji zawodowej jest podejmowanie aktywności społecznej i obywatelskiej. Do takich działań można przypisać grupy/organizacje uczniów nawiązujących współpracę w kraju i za granicą. Angażowanie związane ze społecznością lokalną, podejmowanie nowych przedsięwzięć oraz aktywne uczestniczenie w życiu społeczności – kształtują kompetencje społeczne oraz rozwijają umiejętności organizacyjne. Zbieranie doświadczenia w ramach wolontariatu niewątpliwie przyczynia się do kształtowania postaw oraz przygotowuje do pracy zawodowej.

²⁰ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014): Aktywna Młodzież, Rządowy Program Aktywności Społecznej Młodzieży na lata 2015-2016, Warszawa

²¹ tamże, s. 19

Powiązany i równie ważnym aspektem związanym z omawianym tematem jest rozwijanie u uczennicy/uczniów takich umiejętności i kompetencji, które są pożądane na rynku pracy. W szczególności znaczenie ma ustalenie indywidualnych preferencji zawodowych osoby oraz wskazanie adekwatnych do niej zawodów. W znacznym stopniu na postawę uczennicy/ucznia może oddziaływać tzw. Infrastruktura wsparcia. Opracowany przez kadre system wsparcia dzieci i młodzieży sprzyja podjęciu przez nie aktywności, a bogata oferta atrakcyjnych zajęć sprzyja rozwojowi zainteresowań dzieci i młodzieży. Do sprzyjających warunków, w kontekście orientacji zawodowej można zaliczyć współpracę instytucji edukacyjnych z pracodawcami, dotyczy to również praktyk i stażów w przedsiębiorstwach społecznych.

3.1. Propozycje ścieżek zawodowych w zależności od typu osobowości i predyspozycji z uwzględnieniem specyfiki Euroregionu

Propozycje ścieżek zawodowych w zależności od osobowości i predyspozycji zostały zawarte w Module I, w rozdziale „Jestem – *autoanaliza, zasoby, samoświadomość, autopożnanie*”. Dla przypomnienia: przedstawiono m. in. 16 typów osobowości według Meyers-Briggs z uwzględnieniem propozycji obszarów zawodowych/stanowisk oraz scenariusze zajęć pozwalających na określenie orientacji zawodowej. Na stronie internetowej: www.16personalities.com²² można wykonać darmowy Test Osobowości, którego wykonanie zajmuje w przybliżeniu 12 minut. W górnym prawym rogu strony (symbol) istnieje możliwość wyboru języka – test można wykonać zarówno w języku polskim, jak i niemieckim. Po zakończeniu udzielenia odpowiedzi na pytania testowe osoba otrzymuje interpretację w wersji diagramu procentowego oraz szczegółowego opisu. Jako ciekawostkę można otrzymać też informację, kto ze znanych osób ma taki sam typ osobowości.

Jak pisze Jolanta Wlisz, do wyboru zawodu nie wystarcza jedynie znajomość rynku pracy, istotne są także predyspozycje osobowościowe jednostek²³. Wykonywanie profesji zgodnej z dyspozycjami stałych cech wiąże się z samozadowoleniem i poczuciem rozwoju.

²² Free personality test, type descriptions, relationship, and career advice | www.16Personalities.com [dostęp z dnia 27.11.2021]

²³ Wlisz, J. (2009): Plany edukacyjno-zawodowe uczniów w kontekście ich stałych indywidualnych cech osobowości, in: Problemy Profesjologii, nr 1, ss.13-20

3.1.1 Scenariusz 11: Wykonuję test osobowości

Cel: Poznanie definicji osobowości i jej znaczenia w kontekście wykonywania konkretnego zawodu; poznanie i wykonanie testu osobowości (uczniowie/uczennice dowiedzą się, jaki typ osobowości reprezentują); poznanie osób o tym samym typie osobowości.

Przebieg zajęć lekcyjnych	
Przygotowanie	Sala lekcyjna z dostępem do komputerów oraz Internetu.
Etap 1	Prowadzący przy pomocy Uczniów tworzy wspólną definicję osobowości, następnie zwraca uwagę na znaczenie profilu osobowościowego w kontekście wykonywania konkretnego zawodu.
Etap 2	Uczniowie/uczennice wykonują test osobowości online dostępny pod adresem www.16personalities.com . Należy poinformować uczniów, że wykonanie zajmuje od 10 do 15 minut.
Etap 3	Prowadzący zachęca, aby wszyscy usiedli w kole i prosi każdego po kolei o podanie wyników i streszczenie grupie, na podstawie interpretacji – czego się o sobie dowiedzieli.
Etap 4	Następnie uczniowie wracają do komputerów i poszukują danych o osobie popularnej, o tym samym typie osobowości, którą wskazał test. Zadaniem jest odnalezienie informacji na temat tych osób: • <i>W jakim zawodzie pracują?</i> • <i>Jakie są ich zainteresowania?</i> • <i>Co je wyróżnia oraz jakie mają cechy wspólne?</i> Nauczyciel/doradca proponuje, żeby osoby o tym samym typie osobowości stworzyły grupę i wspólnie opracowały opisy znanych osób. Jeśli jakiś typ osobowości nie powtórzył się, dana osoba wykonuje zadanie samodzielnie. Uczniowie/uczennice prezentują na forum to, co przygotowali.
Podsumowanie	Prowadzący otwiera dyskusję, zadając na forum pytania: • <i>Czego dowiedzieliście się z dzisiejszych zajęć?</i> • <i>Czym mogą różnić się omówione dzisiaj typy osobowości?</i> • <i>Jakie dostrzegacie podobieństwo w porównaniu do opracowanych postaci?</i> Nauczyciel/doradca zawodowy podkreśla, że informacje uzyskane na zajęciach stanowią wskazówkę przy wyborze ścieżki zawodowej w

	zależności od osobowości. Ponadto uczniowie mieli okazję działania w grupie i rozwoju swoich umiejętności poszukiwania i selekcji informacji.
--	---

Bibliografia

- Borkowska, S. (1985): System motywowania w przedsiębiorstwie, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Chojnacka, M. (2011): Rozwój zrównoważony turystyki pogranicza polsko-niemieckiego w kontekście oczekiwań generowanych przez Pokolenie Y, w: Kaczmarek, A. (red.): Partnerstwo w biznesie. Współpraca przedsiębiorstw na pograniczu polsko-niemieckim w Euroregionie Pro Europa Viadrina (doświadczenia polskich przedsiębiorstw), Gorzów Wielkopolski
- EPEV (2013): Koncepcja Rozwoju i Działania Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, Viadrina 2014, Gorzów Wielkopolski/Frankfurt (Oder): Stowarzyszenie Gmin Polskich Euroregionu „Pro Europa Viadrina“, Mittlere Oder e.V.
- Gruchman, B./ Huskobra, G./ Kötzle, A./ Nowińska-Łaźniewska, E./ Osiecka, A./ Parowicz, I. (2002): Współpraca transgraniczna przedsiębiorstw na pograniczu polsko-niemieckim na przykładzie województw zachodniopomorskiego i lubuskiego oraz landu Brandenburgii, w: Studia Regionalne i Lokalne nr 4(10), ss. 23-48
- Horyń, E./ Mączyński, M./ Zmuda, E. (2018): W kręgu dawnej polszczyzny, Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum
- Klatta, P. (2011): Pogranicze polsko-niemieckie jako źródło innowacji w gospodarce, w: Kaczmarek, A. (red.): Skuteczność w biznesie. Współpraca terytorialna w Euroregionie Pro Europa Viadrina, Tom 1: Partnerstwo w biznesie w Euroregionie Pro Europa Viadrina, Gorzów Wielkopolski
- Kloc, J. (2019): Oczekiwania Menadżerów wobec pracowników a zarządzanie zasobami ludzkimi w sferze logistyki, w: Zeszyty Naukowe KSW, Wrocław, ss. 123-141
- Koza, I. (2017): Potencjał społeczno-gospodarczy makroregionów Polski: case study: makroregion północny, północno-zachodni i południowo-zachodni, w: Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 1 (85) 2017, ss. 647-657
- Krol, G.-J. (2004): Praxiskontakte für die ökonomische Bildung – Potenziale, Grenzen, Herausforderungen, w: edut@in, Tagungsdokumentation 2003 (CD-ROM), Frankfurt a. M.
- Młodzianowska, P./ Olszyńska, P. (2019): Potrzeby młodych osób w świetle wybranych teorii motywowania, w: Akademia Zarządzania nr 3(1)/2019
- Miler-Zawodniak, A. (2012): Teorie potrzeb jako współczesne teorie motywacji, w: Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej, nr 4/2012, ss. 101-116

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014): Aktywna Młodzież, Rządowy Program Aktywności Społecznej Młodzieży na lata 2015-2016, Warszawa

Nęcka, E./ Orzechowski, J./ Szymura, B. (2006): Psychologia poznawcza, Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica, Wydawnictwo Naukowe PWN, ss. 22

Wlisz, J. (2009): Plany edukacyjno-zawodowe uczniów w kontekście ich stałych indywidualnych cech osobowości, w: Problemy Profesjologii nr 1, ss. 13-20

Dokumenty elektroniczne:

- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/400/bledzew.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/bogdaniec.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/cybinka.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/400/cybinka.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/dobiegniew.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/drezdenko.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/gorzyca.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/gorzow-wielkopolski.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/kostrzyn.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/miedzyrzecz.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/rzepin.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/slubice.jpg>,
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/maerkisch-oderland.jpg>
- [https://de.wikipedia.org/wiki/Frankfurt_\(Oder\)##media/Datei:DEU_Frankfurt_\(Oder\)_C_OA.svg](https://de.wikipedia.org/wiki/Frankfurt_(Oder)##media/Datei:DEU_Frankfurt_(Oder)_C_OA.svg)
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/oder-spree.jpg>
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/files/200/seelow.jpg>
- Słownik języka polskiego PWN online: <https://www.sjp.pwn.pl>
- https://www.euroregionviadrina.de/wpcontent/uploads/euroregion_viadrina_geogr_lge_europa.jpg
- EuroJob-Viadrina | BERUFSKATALOG: <https://www.euro-job.net/berufskatalog>
- Barometr Zawodów: www.barometrzawodow.en
- Motywacja: <https://storyset.com>
- Free personality test, type descriptions, relationship, and career advice: <https://www.16Personalities.com>