

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung



UNIA EUROPEJSKA
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



BB-PL
INTERREG V A
2014-2020

"Barrieren reduzieren - gemeinsame Stärken nutzen" / „Redukować bariery – wspólnie wykorzystywać silne strony”

Model transgranicznej orientacji zawodowej

PODSTAWY, PRZYKŁADY Z PRAKTYKI
I MATERIAŁY POMOCNICZE

**Grenzenlos
Bez Granic**
lernen - arbeiten - leben
nauka - praca - życie



Bez granic: nauka – praca – życie.
Orientacja zawodowa na pograniczu polsko-niemieckim – rozwiązanie modelowe na przykładzie Euroregionu Pro Europa Viadrina
(Okres realizacji: 2018-2023)

Autorzy: dr Rebecca Lembke, Izabela Bieda

Wydawca: Institut für Ökonomische Bildung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg [*Institut Kształcenia Ekonomicznego przy Uniwersytecie im. Carla von Ossietzky’ego w Oldenburgu*]

Oldenburg, grudzień 2022

Spis treści

Słowo wstępne	3
1 Wstęp.....	4
2 Orientacja zawodowa jako zadanie rozwojowe młodzieży	6
3 Model transgranicznej orientacji zawodowej	8
3.1 Faza samopoznania	10
3.1.1 Krótki opis	10
3.1.2 Znaczenie kompetencji międzykulturowych.....	11
3.1.3 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę	13
3.2 Faza pozyskiwania informacji.....	15
3.2.1 Krótki opis	15
3.2.2 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę	16
3.3 Faza decyzji	19
3.3.1 Krótki opis	19
3.3.2 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę	20
4 Wnioski i cele przewodnie transgranicznej orientacji zawodowej.....	22
5 Przegląd działań praktycznych	24
5.1 Przykład działań praktycznych nr 1: Tutaj chemia się zgadza	26
5.2 Przykład działań praktycznych nr 2: Rozszerzenie szkolnych koncepcji	28
5.3 Przykład działań praktycznych nr 3: Polsko-Niemieckie Warsztaty Talentów.....	30
5.4 Przykład działań praktycznych nr 4: Oferty online dostępne w Euroregionie PEV ..	31
6 Materiały do wykorzystania w praktyce.....	34
M1 Euroregiony	37
M1.1 Kraje tworzące euroregiony	37
M1.2 Pakuję moją walizkę... ..	39
M2 Kompetencje międzykulturowe.....	40
M2.1 Wzorce kulturowe	40
M2.2 Sytuacje nacechowane wpływami kulturowymi w życiu codziennym.....	42
M2.3 Kultury spotykają się ze sobą w życiu zawodowym	44
M3 Gotowość do mobilności zawodowej.....	47
M3.1 Gotowość do mobilności zawodowej – co to oznacza?	47
M3.2 Przyczyny gotowości do mobilności zawodowej	48
M3.3 Zmiany o charakterze zawodowym w moim otoczeniu (wywiad).....	50

M4	Kontakty ze światem praktyki	52
M4.1	Przygotowanie kontaktu: Motywacja	52
M4.2	Podsumowanie kontaktu praktycznego: Refleksja	53
M4.3	Ocena przez inne osoby i samoocena	55
7	Bibliografia	56

Słowo wstępne



Peter Wölffling (*Prezes
IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg*)

Niniejszy poradnik został opracowany w ramach polsko-niemieckiego projektu „Bez granic: nauka – praca – życie” poświęconego orientacji zawodowej. Ma on za zadanie pomóc brandenburskim i lubuskim szkołom w otwarciu swoich strategii orientacji zawodowej na perspektywę kraju sąsiadów i zidentyfikowaniu wspólnych potencjałów.

Poprzez wyższe kompetencje kulturowe, językowe i zawodowe w temacie „Życie i praca w Euroregionie”, młodemu pokoleniu powinna zostać przekazana zdolność do traktowania regionu przygranicznego jako wspólnej przestrzeni edukacyjnej, gospodarczej i życiowej. Stwarza to szanse

współuczestniczenia w kształtowaniu i poprawie atrakcyjności oraz perspektyw regionu przygranicznego na przyszłość.

Obecny deficyt wykwalifikowanych pracowników wymaga uwzględnienia nowych aspektów i perspektyw, aby pokazać młodym ludziom i ich rodzinom możliwości i mocne strony regionów po obu stronach Odry.

Transgraniczna orientacja zawodowa ma pomóc w zabezpieczeniu dopływu wykwalifikowanego personelu dla przedsiębiorstw z regionu oraz wskazać atrakcyjne możliwości i perspektywy nauki zawodu. Zwłaszcza regiony o charakterze wiejskim umożliwiają rozwój w zakresie połączenia miejsca pracy, zamieszkania i spędzania wolnego czasu oraz oferują na przyszłość atrakcyjne miejsca zamieszkania połączone z perspektywami zawodowymi.

Niniejszy model oraz poradnik na temat jego wdrażania umożliwiają całościowe spojrzenie na gospodarkę i jej oddziaływanie na region oraz na naukę i przygotowanie uczennic i uczniów do kolejnych etapów życia. Inwestowanie w przyszłość naszej młodzieży wymaga z naszej strony zaangażowania w informowanie, aktywizowanie i motywowanie w celu ukazania możliwości i perspektyw.

Od tego zaczynamy i życzymy Państwu powodzenia we wdrażaniu modelu!

1 Wstęp

Orientacja zawodowa jest w Niemczech częścią mandatu edukacyjnego i wychowawczego szkoły i ma na celu przygotowanie uczniów i uczennic do wejścia w świat pracy zawodowej (por.: KMK, 2017, s. 2). W polskich szkołach mandat ten jest znajduje odzwierciedlenie w odrębnym przedmiocie nauczania „Doradztwo zawodowe” (por.: Medvedieva, 2020, s. 42). Główne aspekty orientacji zawodowej wiążą się z tym, że charakteryzuje się ona wczesnym rozpoczęciem, ukierunkowaniem na działania praktyczne i indywidualizacją. Punktem wyjścia do rozważań są przy tym subiektywne pragnienia, zainteresowania i skłonności uczniów i uczennic, z którymi porównuje się, poddaje refleksji i przetwarza obiektywne wymagania i warunki świata pracy i zawodów (por.: Retzmann / Spitzner, 2019, s. 125). Za ustalenie konkretnych programów działań w Niemczech odpowiadają władze krajów związkowych i same szkoły (por.: KMK, 2017, s. 4).

W ramach **projektu „Bez granic: nauka – praca – życie”** siedmiu partnerów połączyło swoje siły, aby rozwijać transgraniczną orientację zawodową na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina, przetestować nowe podejścia i zacieśnić współpracę w tej dziedzinie. W pięcioletnim okresie realizacji projektu (lata 2018-2023), pomimo ograniczeń wynikających z pandemii wirusa Covid-19, przeprowadzono praktyczne zajęcia dla uczniów i uczennic, zajęcia z doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, przygotowano materiały dydaktyczne i inne oferty. Zdobyte doświadczenia zostały uwzględnione w niniejszym **„Modelu**

transgranicznej orientacji zawodowej” i powiązane z odniesieniami teoretycznymi.

Niniejszy poradnik jako punkt wyjścia przyjmuje w **rozdziale 2** spojrzenie z perspektywy młodzieży i nakreśla znaczenie procesu orientacji zawodowej jako zadania rozwojowego. W zależności od wieku dzieci i młodzież uwzględniają w swoich pomysłach na karierę zawodową różne aspekty. Dopiero wraz z postępującym procesem dojrzewania własne zainteresowania nabierają w orientacji zawodowej szczególnego znaczenia.

Proces orientacji zawodowej można w ogólny sposób podzielić na fazy samopoznania, pozyskiwania informacji i podejmowania decyzji, które w dalszym przebiegu procesu prowadzą do realizacji działań. Na takim podziale procesu oparty jest **rozdział 3** rozwinięty w podrozdziałach: 3.1 Faza samopoznania, 3.2 Faza pozyskiwania informacji i 3.3 Faza decyzji. Każdy podrozdział zawiera krótki opis danej fazy procesu, a także typowe pytania zadawane przez młodych ludzi odnośnie tej fazy oraz odniesienia do dostępnych w regionie ofert wspierających tą fazę procesu.

Podsumowanie wyników i cele przewodnie transgranicznej orientacji zawodowej przedstawiono w **rozdziale 4** poradnika.

Następnie, w **rozdziale 5**, przedstawiono praktyczne przykłady z okresu realizacji projektu, w ramach których przetestowano różne podejścia do realizacji transgranicznych działań z zakresu orientacji zawodowej. Przegląd działań praktycznych obok części opisowej zawiera również wskazówki na temat ich wdrażania i warunków osiągnięcia sukcesu.

Zakończenie poradnika stanowi **rozdział 6**, który zawiera materiały dydaktyczne na temat euroregionów, kompetencji międzykulturowych, gotowości do mobilności zawodowej oraz kontaktów ze światem praktyki. Stanowią one uzupełnienie opracowanych w ramach projektu modułów dydaktycznych. Po zgodnym z obowiązującymi programami nauczania przypisaniu do spokrewnionych tematycznie przedmiotów realizowanych w polskich i niemieckich szkołach materiały dydaktyczne są przyporządkowywane do odpowiedniej fazy procesu, którą mają wspierać, i opisywane pod kątem ukierunkowania rozwoju kompetencji. Materiały dydaktyczne zostały zaprojektowane w sposób umożliwiający ich bezpośrednie wykorzystanie podczas zajęć.

2 Orientacja zawodowa jako zadanie rozwojowe młodzieży

Orientacja zawodowa jest procesem wielowymiarowym, który odbywa się „we wzajemnym oddziaływaniu indywidualnej dyspozycyjności i wymagań społecznych” (cyt. za: Oechsle, 2009, s. 56). Z perspektywy psychologii rozwojowej orientacja zawodowa jest procesem trwającym całe życie. Rozpoczyna się on we wczesnym dzieciństwie (w wieku 4-10 lat) i znajduje odzwierciedlenie w wyrażaniu chęci wykonywania często fantazyjnych zawodów. Małe dzieci orientują się na osoby ze swojego otoczenia społecznego lub na bohaterów poznanych opowieści. Bawią się więc w bycie strażakiem, piosenkarką lub piratem czy też astronautą. Dopiero w okresie adolescencji (w wieku 11-17 lat) młodzi ludzie uwzględniają w swoich aspiracjach zawodowych własne zainteresowania i oszacowane przez siebie samych własne możliwości (por.: Oerter / Montada, 2002, s. 270; Piekarski, 2019, s. 46; MEN, 2019, s. 1). Ponadto coraz większego znaczenia nabierają również przypisywane poszczególnym zawodom wartości. Zasadniczo dzieci starają się utrzymać lub podnieść status zawodowy rodziny i preferują zawody, które odpowiadają „oczekiwaniom rodziców i otoczenia oraz chronią je przed krytyką i odrzuceniem” (cyt. za: Ratschinski, 2009, s. 55). Profile zawodowe, które nie wydają się odpowiadać statusowi, byłyby zatem wybierane raczej rzadko, nawet jeśli wystąpiłoby zainteresowanie lub

predyspozycje do ich wykonywania. Oznacza to, że na wybór zawodu przez młodych ludzi wpływa nie tyle ogólne uznanie dla danego zawodu w społeczeństwie, co raczej jego ocena we własnym, bezpośrednim otoczeniu społecznym (por.: Matthes, 2019). To znaczenie postawy otoczenia społecznego nabiera jeszcze większej wagi w regionach przygranicznych, gdyż odnosi się nie tylko do profilu zawodu, ale także do miejsca wykonywania pracy. Przychylny lub nieprzychylny stosunek do pracy w sąsiednim kraju wpływa na perspektywę postrzegania młodzieży. W związku z tym większego znaczenia w procesie orientacji zawodowej nabierają oferty związane z refleksją i informacją, mogące uzmysłowić młodym ludziom strukturę stojących do ich dyspozycji opcji, na które mogą ukierunkować swoje aspiracje zawodowe (por.: Heinz et al., 1987, s. 100).



Źródło ilustracji: [geralt/pixabay](#)

W trakcie procesu wyboru zawodu młodzież jest konfrontowana z różnymi trudnymi sytuacjami, z którymi musi sobie poradzić (por.: Kracke, 2014). Młodzi ludzie nie mogą przy tym przede wszystkim czerpać z własnej, opartej na doświadczeniach wiedzy, ponieważ po raz pierwszy stają przed takim zadaniem. Dlatego też są zdani na wsparcie ze strony domu rodzinnego, szkoły i szerszego otoczenia społecznego. Rodzice, nauczyciele i rówieśnicy wnoszą do procesu refleksji młodych ludzi różne

aspekty, które razem wzięte tworzą kompleksową i szeroką podstawę dla osobistego procesu wyboru zawodu. Wspieranie młodzieży w procesie wyboru zawodu aktywizuje młodych ludzi do samodzielnego działania, a oni sami biorą odpowiedzialność za planowanie swojej przyszłości (por.: Driesel-Lange et al., 2020, s. 57). W tym miejscu pojawia się przestrzeń do opracowania modelu transgranicznej orientacji zawodowej,

który jest ukierunkowany na specyficzne warunki regionu przygranicznego i uwzględnia czynniki związane ze szkołą, domem rodzinnym i środowiskiem społecznym. Bo w procesie orientacji zawodowej od młodych ludzi wymaga się z jednej strony przyjrzenia się własnym zainteresowaniom i zdolnościom, a z drugiej strony skonfrontowania ich z możliwymi opcjami zawodowymi i związanymi z nimi wymaganiami, szansami i ryzykami (por.: Jung, 2013, s. 304; Richter, 2016, od s. 32).

Literatura dla zainteresowanych czytelników i czytelniczek

Bieda, I./ Doliński, A./ Kozłowska, E./ Lembke, R. (2022): Organizacja orientacji zawodowej w szkołach Euroregionu PRO EUROPA VIADRINA, online pod adresem: https://www.eurojob.net/fileadmin/user_upload/eurojob/004_berufliche_Orientierung/PL-Bildungsanalyse_220127-komprimiert.pdf (20.12.2022)

Brüggemann, T./ Rahn, S. (2020): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Münster: Waxmann

Lembke, R./ Friebel-Piechotta, S./ Bieda, I. (2022): Arbeiten und Ausbildung im Nachbarland. Zur Bedeutung einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung und Einblicke in die Sicht von deutschen und polnischen Schüler*innen. w: Zeitschrift für ökonomische Bildung. Sonderausgabe: BOGYO Fachtagung, online pod adresem: <https://zfoeb.de/artikel/view/93> (20.12.2022)

Medvedieva, T./ Vogler-Lipp, S./ Schiwietz, T./ Szydłak, K./ Adamczyk, A./ Karmazyn, E./ Boboryk, P./ Lewandowska, J./ Krieger, J./ Modrzewska Chaciej, M. (2020): Koncepcja edukacyjna Viadrina 21+. Uczenie się przez całe życie w Euroregionie PRO EUROPA VIADRINA, wydane przez: Euroregion PRO EUROPA VIADRINA, online pod adresem: <https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/dokumente/Bildungskonzept-VIADRINA-21+ PL-%20Web.pdf> (20.12.2022)

Paszkowska-Rogacz, A. (2022): Co dzieci w wieku szkolnym wiedzą o wyborze kariery zawodowej? Wyniki badań własnych; in: Polskie Forum Psychologiczne, 2022, tom 27, numer 1, s. 62–80; online pod adresem: https://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.psjd-c5e234a9-cb8e-408d-ba56-983a0f74c8ab/c/PFP202201_04_Paszkowska-Rogacz.pdf (20.12.2022)

Schröder, R. (2020): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS.

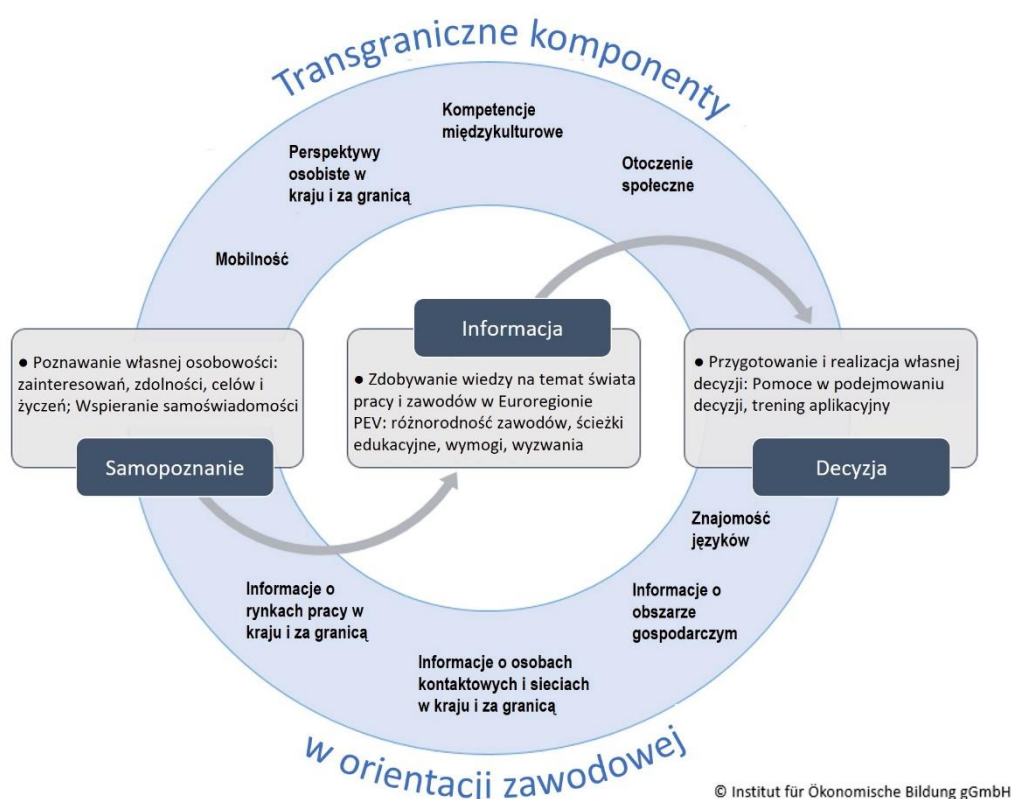
Skałbana, B./ Pietruk, W (2021): Preferencje zawodowe uczniów klas ósmych i ich wybory edukacyjne; in: Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne (39/2021), s. 173-184

Schleer, Ch./ Borchard, I./ Möller-Slawinski, H./ Edwards, J./ Flaig, B./ Calmbach, M. (2020): Sinus-Jugendstudie 2020: Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland, online pod adresem: <https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche/> (20.12.2022)

3 Model transgranicznej orientacji zawodowej

Przedstawiony tu model transgranicznej orientacji zawodowej został opracowany na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina w ramach polsko-niemieckiego projektu „Bez granic: nauka – praca – życie”. Bazuje on na pojmowaniu orientacji zawodowej jako zadania rozwojowego, procesu uczenia się i indywidualnego procesu podejmowania decyzji, który rozciąga się na okres całego życia. Opiera się zatem na przedstawionym przez Berta Butza w roku 2008 rozumieniu orientacji zawodowej. Autor (por.: Butz,

2008, s. 50) rozumie orientację zawodową jako trwający przez całe życie proces wzajemnego zbliżania się i dopasowywania do siebie zainteresowań, pragnień, wiedzy i umiejętności jednostki z jednej strony oraz możliwości, potrzeb i wymagań świata pracy i zawodów z drugiej. Obie strony, a co za tym idzie również proces orientacji zawodowej, kształtowane są zarówno przez wartości, normy i wymagania społeczne, które z kolei same podlegają przemianom, jak i przez przemiany technologiczne i społeczne w gospodarce i systemie zatrudnienia.



© Institut für Ökonomische Bildung gGmbH

Ryc. 1: Model transgranicznej orientacji zawodowej (ilustracja własna)

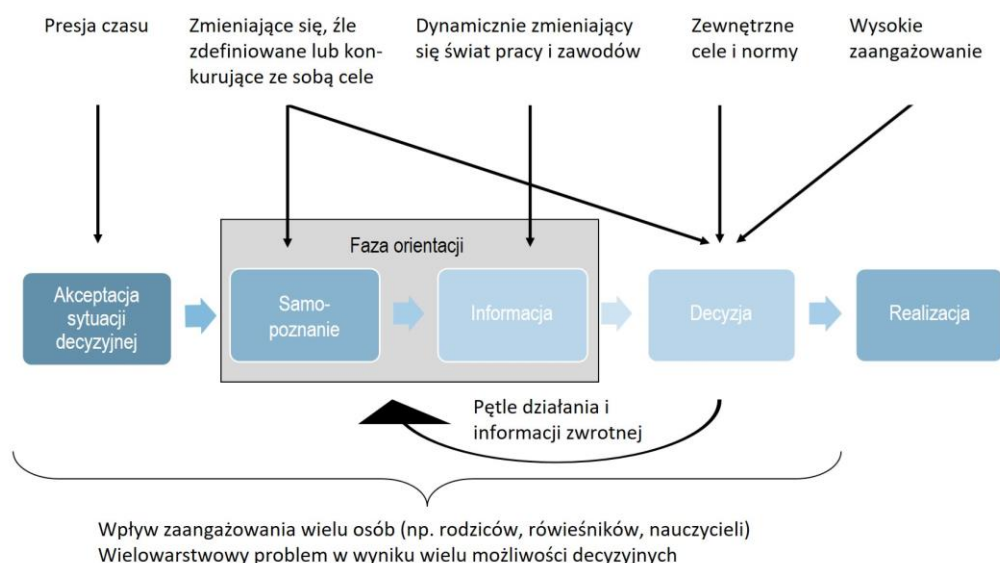
Model koncentruje się na indywidualnym procesie orientacji i podejmowania decyzji przez młodych ludzi. Proces ten dzieli się na trzy fazy, wobec wydzielenia których wśród różnych autorów panuje duża zgodność (m.in.: Driesel-Lange et al., 2010; Bertelsmann Stiftung et al., 2015; MEN, 2019; Schröder et al., 2013). Fazy te to:

1. Samopoznanie
2. Informacja
3. Decyzja

W oparciu o nie skonstruowana jest również forma i merytoryczna treść niniejszego podręcznika. Przedstawiony w tym opracowaniu proces decyzyjny koncentruje się na okresie przed ukończeniem szkoły, w którym następuje przygotowanie do pierwszego przejścia młodych ludzi do świata pracy i życia zawodowego. Nie jest to proces o przebiegu czysto liniowym, ale raczej założyć można, że młodzi ludzie przechodzą przez poszczególne fazy kilkakrotnie, włączają w niego pętle działania i informacji zwrotnej oraz, w razie potrzeby, orientują się również na nowo (por. ryc. 2).

Wpływ na decyzję o wyborze zawodu mogą mieć w tym procesie różnorodne czynniki. Na przykład niejasne cele lub oczekiwania wobec zawodu i własnej przyszłości prowadzą do wystąpienia wątpliwości. Mogą być one również wzmacniane przez brak informacji o świecie pracy i poszczególnych zawodach. Aspekty te nabierają istotnego znaczenia w fazach samopoznania oraz informacji i mogą prowadzić do wystąpienia pętli działania i informacji zwrotnej.

W odróżnieniu do ogólnych podejść do orientacji zawodowej, niniejszy model łączy teoretyczne podejścia do procesu wyboru zawodu z czynnikami, które mają znaczenie transgraniczne. W regionie przygranicznym, takim jak Euroregion Pro Europa Viadrina, nabierają one szczególnego znaczenia, ponieważ młodzi ludzie ze względu na geograficzną bliskość mogą brać pod uwagę również międzynarodowy rynek pracy.



Ryc. 2: Proces orientacji zawodowej i czynniki wywierające na niego wpływ (źródło: Lembke, 2021, s. 90)



Źródło ilustracji: geralt/pixabay

Według aktualnego, wykonanego na zlecenie firmy Shell badania młodzież niemiecka postrzega UE jako szansę i kojarzy ją przede wszystkim ze swobodą przemieszczania się. Możliwość wyjazdu do innych krajów europejskich, ale także pobierania tam nauki, podejmowania pracy zawodowej i życia jest postrzegana w pozytywny sposób (por.: Albert et al., 2019b, s. 15).

W przypadku transgranicznej orientacji zawodowej należy uwzględnić komponenty umiejscowione na różnych poziomach. Z jednej strony są one zlokalizowane w samej osobie, a z drugiej w otoczeniu społecznym, ekonomicznym i socjalnym, w którym dana osoba się porusza i działa.

Na poziomie czynników osobistych, na przykład osobistych pragnień i wyobrażeń o celach, postawy takie jak otwartość na inne kultury lub gotowość do bycia mobilnym mają decydujące znaczenie niezależnie od tego, czy osobiste perspektywy zawodowe związane są z własnym krajem czy z zagranicą. Ważną rolę odgrywa tu również otoczenie społeczne, w tym rodzina, przyjaciele i szkoła.

Na poziomie czynników zewnętrznych można wymienić przede wszystkim istniejącą ofertę związaną z pozyskiwaniem i przetwarzaniem informacji. Nie ogranicza się to jednak do samego procesu dostarczania informacji w jego czystej formie, ale obejmuje także możliwości rzeczywistych spotkań i realizacji osobistych pól działania, takich jak transgraniczne imprezy sportowe, praktyki lub inne zajęcia szkolne, w ramach których można zbierać transgraniczne doświadczenia.

3.1 Faza samopoznania

3.1.1 Krótki opis

Samopoznanie to faza w procesie wyboru zawodu, która ma ogromne znaczenie dla młodych ludzi, zwłaszcza na początku procesu, ale także w jego dalszym toku. Na tym etapie młodzi ludzie muszą zadać sobie kluczowe pytania o to, w czym są dobrzy, jakie mają zainteresowania i co ich określa jako osoby. Jako że poszczególne odpowiedzi mogą się zmieniać w trakcie rozwoju osobowości, w odpowiednim

momencie musi nastąpić rewizja własnych odpowiedzi. W konsekwencji ta faza procesu jest kształtowana przede wszystkim przez własne doświadczenia i autorefleksję.

Na początku procesu wyboru przyszłego zawodu młodzi ludzie stają przed istotnymi i wywierającymi wpływ na późniejszą decyzję pytaniami, jakie aspekty określają ich jako osoby oraz jakie są ich ogólne pragnienia i oczekiwania wobec przyszłości. Konfrontacja z tymi pytaniami wynika z chęci zajęcia się tematem wyboru zawodu i uznania go za istotny z osobistego punktu widzenia. Kluczowymi elementami tej fazy są tematy własnych zainteresowań, zdolności i umiejętności oraz pragnień i oczekiwań wobec przyszłości. Ze strony szkoły ta początkowa faza procesu wyboru zawodu może być inicjowana w sposób motywujący, a uczennice i uczniowie mogą być wspierani w uczeniu się kierowania własnym procesem wyboru zawodu, refleksji nad nim oraz zbierania doświadczeń w zakresie własnych kompetencji.

3.1.2 Znaczenie kompetencji międzykulturowych

W ramach transgranicznej orientacji zawodowej szkoły oferują, np. dzięki współpracy z przedsiębiorstwami lub szkołami z zagranicy, możliwość nawiązania kontaktu z osobami wykonującymi dany zawód lub uczennicami i uczniami z innych krajów. W kontekście szkolnym jest to często realizowane w formie dłuższych pobytów, wspólnych imprez sportowych lub wspólnych projektów tematycznych (również takich, które są poświęcone

orientacji zawodowej) w celu wspólnej pracy i rozwijania w ten sposób umiejętności interdyscyplinarnych.



Źródło ilustracji: geralt/pixabay

W obszarze tym należy umiejscowić również kompetencje międzykulturowe, które zarówno dla nauczycieli, jak i uczniów i uczennic nabierają coraz większego znaczenia, ponieważ nacechowany procesem globalizacji świat znajduje odzwierciedlenie również w różnorodności kulturowej. Ustalone granice kulturowe coraz bardziej się zacierają, a wielokulturowość determinuje środowisko, w którym żyjemy. Może się to również uwidaczniać w kontaktach z firmami z regionalnego obszaru gospodarczego, które niekiedy posiadają własne oddziały za granicą i utrzymują relacje biznesowe ponad granicami państwowymi.

I tak również Stała Konferencja Ministrów Edukacji i Kultury Krajów Związkowych Niemiec [*niem. Kultusministerkonferenz, KMK*] w swoim zaleceniu pt. „Kształcenie i wychowanie międzykulturowe w szkołach” z roku 2013 przedstawiła przekazywanie kompetencji międzykulturowych jako szkolne zadanie ponadprzedmiotowe i wskazała na znaczenie ich przekazywania w funkcjonujących w zglobalizowanym świecie szkołach (por.: KMK, 2013, s. 2). Warunkiem ich przekazywania jest wspólne uczenie się, które może być realizowane na lekcjach przedmiotowych lub w ramach międzynarodowych partnerstw szkół. Komisja rozumie kompetencje międzykulturowe „nie tylko [jako]

umiejętność radzenia sobie z innymi językami i kulturami, ale przede wszystkim [jako] zdolność autorefleksyjnego radzenia sobie z własnymi wyobrażeniami o innych i odniesienia się do nich, a także znajomość społecznych warunków ramowych powstawania takich wyobrażeń i refleksję nad nimi" (tamże, s. 2).

Definicja ta jest zatem zgodna z rozumieniem kompetencji interkulturowych w kontekście naukowym, w którym wyróżnia się przede wszystkim trzy centralne wymiary, które znajdują zgodne uznanie w aktualnych modelach (por.: Göbel/Buchwald, 2017, s. 74):

1. Wymiar kognitywny (poznawczy):
Wiedza o innych kulturach
2. Wymiar afektywny (emocjonalny):
Postawy wobec innych kultur i sterowanie emocjami

3. Wymiar związany z działaniem:
Umiejętność postępowania w kontaktach z innymi kulturami

Kompetencje międzykulturowe obejmują więc wiedzę, emocje oraz działanie i mogą być rozumiane jako umiejętność działania w sytuacjach międzykulturowych (por.: Egbers, 2019, s. 126). Według Bennetta (1993) opierają się one na subiektywnej konstrukcji różnic kulturowych i przejawiają się w sytuacjach komunikacyjnych w codziennym życiu prywatnym i zawodowym.

Fazy etnocentryczne			Fazy etnorelatywne		
Własny światopogląd jest postrzegany jako centralny dla rzeczywistości. W fazie trzeciej różnice kulturowe są negowane z wykorzystaniem podobieństw kulturowych.			Kultury są postrzegane we wzajemnym odniesieniu do siebie. Zachowanie jest interpretowane na tle kontekstu kulturowego. Nie ma absolutnych standardów dla dobrych lub złych zachowań.		
Faza 1	Faza 2	Faza 3	Faza 4	Faza 5	Faza 6
<i>Negacja</i>	<i>Obrona</i>	<i>Minimalizacja</i>	<i>Akceptacja</i>	<i>Adaptacja</i>	<i>Integracja</i>
W rozpatrywaniu sytuacji o kontekście międzykulturowym nie są brane pod uwagę różnice kulturowe	Silny nacisk na różnice kulturowe przy jednoczesnej dewaluacji innej kultury (negatywna stereotypizacja)	Różnice są minimalizowane, własne wartości kulturowe są błędnie rozumiane jako uniwersalne	Różnice kulturowe są akceptowane i respektowane, rośnie świadomość kulturowego podłoża działań	Inne kulturowe ramy odniesienia są uwzględniane, różnorodność kulturowa jest poznawczo przyjmowana i uwzględniana, rozwijają się produktywne interakcje z osobami z innych kultur i empatia	Adaptacja do różnych kultur staje się możliwa, wartości są oceniane w oparciu o różne ramy odniesienia, występuje umiejętność mediacji międzykulturowej

Ryc. 3: Fazy rozwojowego modelu wrażliwości międzykulturowej (ang. *Developmental Model of Intercultural Sensitivity, DMIS*) wg Bennetta (1993); zaczerpnięte w zmodyfikowanej formie z: Göbel/Hesse, 2009, s. 1143)

Wraz ze wzrostem intensywności kontaktów z innymi kulturami pojawiają się różne, wynikające z siebie kolejno fazy. To, w której fazie znajduje się dana osoba w konkretnym momencie, uwidacznia się w jej zachowaniu i wypowiedziach werbalnych. W rozwoju osobistych kompetencji międzykulturowych nie jest konieczne przejście przez każdy etap (por.: Göbel / Buchwald, 2017, s. 79). Również liniowość rozwijania się poszczególnych faz nie musi być w rzeczywistości kategorycznie konieczna, a mimo to model oferuje zróżnicowane spojrzenie na sytuację wyjściową młodych ludzi. W kontekście szkolnym otwierają się w oparciu o ten stan rzeczy konkretne możliwości, aby razem z młodzieżą poddać refleksji i zdefiniować poszczególne kroki na ścieżce rozwoju. Dzięki modelowi Bennetta (1993) i zawartym w nim etapom rozwoju wrażliwości międzykulturowej powstaje możliwość refleksji nad zachowaniami i postawami uczniów i uczennic oraz rozpoczęcia dydaktycznych rozważań dotyczących wsparcia i dalszego rozwoju. W ten sposób bowiem, dzięki wiedzy i doświadczeniu, mogą zostać zredukowane niepewność i błędne wyobrażenia.

W odniesieniu do faz etnocentrycznych Bennett i Allen (2003) wskazują, że podczas zajęć lekcyjnych ważne jest skupienie uwagi i podkreślanie podobieństw kulturowych. Można to na przykład osiągnąć wykorzystując sport, tradycje kulinarne lub wspólne zainteresowania. Podobieństwa kulturowe stoją na pierwszym planie rozważań.

Jeśli jednak młodzież jest bardziej zaawansowana w rozwoju swoich kompetencji międzykulturowych i znajduje się w fazie etnorelatywnej, można również

omówić różnice kulturowe i wspólnie zaplanować opcje działania. Przyczynia się to do zwiększenia poczucia pewności we wzajemnych kontaktach oraz wzmacnia akceptację i tolerancję dla drugiej osoby.

3.1.3 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę

W fazie samopoznania, w której nacisk położony jest na refleksję nad własną osobą, uczniowie i uczennice zajmują się przede wszystkim sobą, swoimi pragnieniami i celami na przyszłość oraz własnymi zawodowymi zainteresowaniami i umiejętnościami.

Sformułowane poniżej pytania odzwierciedlają główne dla znajdujących się w tej fazie młodych ludzi tematy, które poprzez pętle refleksji mogą powtarzać się w procesie podejmowania decyzji o wyborze zawodu:

Kluczowe pytania:

- ✚ W czym jestem szczególnie dobry bądź dobra / niezbyt dobry bądź dobra?
- ✚ Co lubię / niezbyt lubię robić?
- ✚ Jak chciałbym bądź chciałabym żyć w przyszłości?
- ✚ Jakie cele stawiam sobie w życiu?
- ✚ Jakie pragnienia chciałbym bądź chciałabym zrealizować?
- ✚ Jakie mam hobby?
- ✚ Co jest dla mnie ważne w życiu?
- ✚ Jakie role odgrywają praca zawodowa i rodzina?
- ✚ Który zawód mógłby do mnie pasować?
- ✚ Czy jestem otwarty / otwarta wobec innych kultur?

Wsparcia mogą tu udzielić młodzieży przede wszystkim rodziny, przyjaciele, nauczyciele, doradcy zawodowi, a nawet internetowe testy i kwestionariusze.

Na tej podstawie młodzi ludzie mogą rozwijać lub potwierdzać własne wyobrażenie o swoich możliwościach, talentach i mocnych stronach. Również oceny szkolne odgrywają rolę w samoocenie, dlatego też w szkole powinno się dawać impulsy do tego, aby „indywidu-

alne, związane z danym przedmiotem informacje zwrotne [były] przetwarzane z uwzględnieniem osobistej perspektywy w promujący poczucie własnej wartości ogólny profil mocnych stron i potencjału rozwojowego” (cyt. za: Lipowski et al., 2015, s. 11 i nast.).

Wsparcie w tej fazie procesu mogą stanowić różne oferty o charakterze szkolnym i pozaszkolnym:



Oferta	Cel	Wskazówki i linki
<i>Internetowe narzędzie diagnostyczne wspierające decyzję o wyborze zawodu</i>	Kwestionariusz do samooceny młodzieży pod kątem procesu podejmowania przez nią decyzji o wyborze zawodu	Link do kwestionariusza online ze spersonalizowanymi wynikami
<i>Planet.beruf</i>	Strona internetowa niemieckiej Federalnej Agencji ds. Pracy [niem. <i>Bundesagentur für Arbeit</i>] służąca do badania własnych zainteresowań i umiejętności	Planet-beruf.de
<i>Kontakty ze światem praktyki</i>	Podsumowanie zajęć praktycznych nakierowanych na własne zainteresowania i umiejętności uczniów i uczennic	Przykład w załączniku (materiały z posumowaniem zajęć praktycznych Izby Rzemieślniczej z Frankfurtu nad Odrą i Lubuskiej Sieci Innowacji)
<i>Na zajęciach lekcyjnych: ocena przez inne osoby i samoocena</i>	Samoocena i ocena przez inne osoby umiejętności i cech charakteru oraz refleksja nad nimi	Przykład w załączniku (materiały M4.3)
<i>Promocja nauki języka polskiego</i>	Promocja nauki języka polskiego: w projektach szkolnych, jako pierwszy lub drugi język obcy, jako przedmiot do wyboru	Przegląd informacji brandenburskiego Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Sportu [niem. <i>Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, MBJS</i>]
<i>Certyfikaty językowe</i>	Samodzielne zdobywanie międzynarodowych certyfikatów znajomości języków obcych	Informacje brandenburskiego Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Sportu

Tab. 1: Oferty wspierające fazę samopoznania (przykłady)

3.2 Faza pozyskiwania informacji

3.2.1 Krótki opis

Oprócz poznawania własnej osobowości młodzi ludzie muszą także zdobyć konkretną wiedzę na temat świata pracy zawodowej oraz jego wymagań (por.: Jung, 2013, s. 304; Richter, 2016, od s. 32). Szczególną rolę odgrywa tu regionalny obszar gospodarczy, który dla uczniów i uczennic stanowi pierwotną przestrzeń życia i zbierania doświadczeń dającą możliwość poznawania zawodów i zbierania własnych doświadczeń poprzez kontakty ze światem praktyki. Z drugiej strony, dzięki dostępnym ofertom podjęcia nauki zawodu i późniejszego zatrudnienia, wpływa on na decyzje młodych ludzi o wyborze zawodu, ponieważ orientują się oni na dostępne możliwości jako ich osobistą perspektywę (por.: Fletemeyer / Friebel-Piechotta, 2019, s. 144 i nast.; Müller, 2022, s. 180; Dibbern et al., 1974, s. 22 i nast.). W regionach przygranicznych, takich jak Euroregion Pro Europa Viadrina, regionalny obszar gospodarczy i graniczący z nim region gospodarczy sąsiedniego państwa można postrzegać jako całość, ponieważ formułowane są dla nich wspólne cele i perspektywy wzmocnienia regionu. Są one opracowywane i realizowane przede wszystkim przez dwa, działające po obu stronach Odry, stowarzyszenia założycielskie Euroregionu Pro Europa Viadrina (por.: www.euroregion-viadrina.de). Powiązanie orientacji zawodowej z tematem regionalnego obszaru gospodarczego pozwala w niemieckich szkołach na konkretne włączenie tego zagadnienia do zajęć z przedmiotów ekonomicznych (por.: Bieda et al., 2022, od s. 69). W polskich szkołach

podstawowych włączenie tego tematu do programu zajęć jest natomiast możliwe w ramach lekcji doradztwa zawodowego (por. Bieda et. al., 2022, od s. 77).

Podstawowymi elementami tej fazy są tematy świata pracy i zawodów, regionalnego obszaru gospodarczego, ścieżek edukacyjnych po ukończeniu szkoły oraz informacje o konkretnych zawodach. O ile na początku fazy uczniowie i uczennice gromadzą ogólny przegląd wielu informacji, o tyle wraz z postępującym procesem decyzyjnym ich spojrzenie zawęża się do bardziej zogniskowanej perspektywy. Istotne jest tu zapewnienie im możliwości uczenia się, w których otrzymują informacje o zawodach i ścieżkach edukacyjnych odpowiednich dla ich zainteresowań (por.: Lipowski et al., 2015, s. 13), a jednocześnie zdobywają własne doświadczenia związane z typowymi czynnościami i warunkami pracy w określonych zawodach (por.: Fletemeyer / Friebel-Piechotta, 2019, s. 148).



Źródło ilustracji: [wohnblogAt/pixabay](https://www.pixabay.com/)

Dydaktyczny potencjał regionalnych odniesień w orientacji zawodowej polega między innymi na przekazywaniu informacji na temat występujących w regionie zawodów i świata pracy, przekazywaniu zorientowanej na praktyczne zastosowanie wiedzy i tworzeniu przestrzeni do zbierania doświadczeń, które zwłaszcza w orientacji

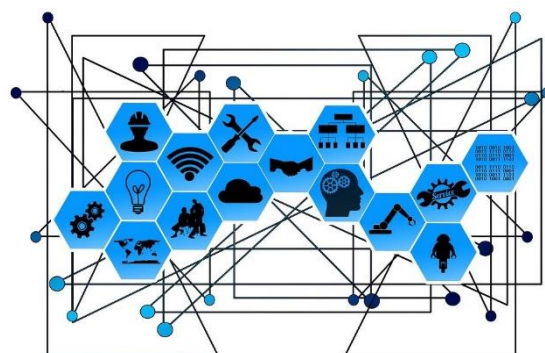
zawodowej mają kluczowe znaczenie (por.: Fletemeyer / Friebel-Piechotta, 2019, s. 146). Wzajemne oddziaływanie faz informacji i refleksji w procesie orientacji zawodowej prowadzi do występowania powtarzających się pętli refleksji. W miarę postępów w gromadzeniu informacji o zawodach i świecie pracy ważne staje się, aby młodzi ludzie w świadomy sposób weryfikowali swoje doświadczenia i ustalenia oraz odnosili je do własnej osoby (por.: Lipowski et al., 2015, s. 12), gdyż błędne wyobrażenia o zawodowej rzeczywistości zwiększają ryzyko późniejszego przerwania nauki wybranego zawodu (por.: Richter, 2016, s. 34). Na tym etapie szkoła może wspierać osobiste kontakty uczniów i uczennic ze światem pracy i zawodów poprzez systematyczne przygotowywanie informacji i realizację kontaktów ze światem praktyki. W wyniku postępującej destandardyzacji biografii zawodowych szczególnego znaczenia nabiera bowiem perspektywa subiektywna: „Czynniki takie jak postępujące zróżnicowanie koncepcji samego siebie i sytuacji życiowych, a także zwiększone wymagania dotyczące działania na własną odpowiedzialność i samodzielnego kształtowania własnej biografii generują złożoność, otwartość sytuacji i niepewność we wszystkich dziedzinach życia.” (cyt. za: Friese, 2019, s. 28).

3.2.2 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę

W fazie pozyskiwania informacji młodzież zbiera i otrzymuje różnorodne informacje o zawodach i świecie pracy. Nacisk kładziony jest tu na zapoznanie się z ogólnymi możliwościami i różnorodnością zawodów, na podstawie których młodzież zawęży swoje wybory zgodnie z osobistymi zainteresowaniami i zdolnościami do

określonej grupy zawodów. Porównywanie osobistych pragnień i celów odbywa się w ciągłej interakcji z otrzymywanymi informacjami.

Ważnym elementem tej fazy są kontakty ze światem praktyki. Jako że nauczyciele nie mogą dysponować wszystkimi istotnymi informacjami o zawodach i świecie pracy, współpraca z podmiotami spoza szkoły w ramach kontaktów praktycznych stanowi ważne uzupełnienie ich możliwości (por.: Lipowski et al., 2015, s. 13).



Źródło ilustracji: [geralt/pixabay](#)

Ważnymi podmiotami są tu np. działające w regionie przedsiębiorstwa, rodzice, urzędy pracy, izby gospodarcze i wyższe uczelnie. Ponadto na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina istnieje rozbudowana sieć inicjatyw i specjalistów, którzy wspierają szkoły w zakresie kształtowania orientacji zawodowej i korzystania z dostępnych ofert (por. przegląd w: Bieda et al., 2022, od s. 73). Głównym warunkiem, aby kontakty ze światem praktyki mogły rozwinąć swój potencjał, jest ich osadzenie w procesie nauczania (por.: Loerwald, 2011, s. 86 i nast.). Pojedyncze, oderwane od większej całości wydarzenia, które nie są związane z tematyką zajęć, raczej nie są w stanie wywołać trwałego efektu. Dotyczy to również orientacji zawodowej, gdzie młodzi ludzie muszą umieć zlokalizować

oferty i ich ukierunkowanie w swoim własnym procesie decyzyjnym.

Na tym etapie lekcje z przedmiotów ekonomicznych realizowane w szkołach niemieckich mogą poprzez zajmowanie się światem gospodarki i pracy przyczynić się do indywidualnej orientacji zawodowej uczniów i uczennic. Dzięki zróżnicowanym tematom tych lekcji (takim jak np. praca, rynek pracy, zawód i kwalifikacje) można w uporządkowany sposób włączyć orientację zawodową do programu zajęć, a także uwzględnić w nich aktualne tematy, takie jak cyfryzacja, uelastycznienie świadczenia pracy, globalizacja czy zrównoważony rozwój (por.: Schröder, 2019, od s. 183).

W polskich szkołach występuje zróżnicowanie na realizowane w klasach I-VI zajęcia z orientacji zawodowej i realizowane w klasach VII i VIII lekcje doradztwa zawodowego (por.: Bieda et al., 2022, s. 78). W fazie orientacji zawodowej uczniowie i uczennice poznają różne zawody. W następującej po niej fazie doradztwa zawodowego nacisk kładziony jest na kompleksowe zajęcie się rynkiem pracy i zawodów, które obejmuje refleksję nad własnymi zainteresowaniami i zdolnościami uczniów i uczennic. Na tym etapie kontakty ze światem praktyki mogą wspierać pozyskiwanie informacji i proces refleksji oraz prowadzić do porównywania własnych wyobrażeń z rzeczywistością zawodową (por.: MEN, 2019, s. 2).

Sformułowane poniżej pytania odzwierciedlają główne dla znajdujących się w tej fazie młodych ludzi tematy, które poprzez pętle refleksji mogą powtarzać się w procesie podejmowania decyzji o wyborze zawodu:

Kluczowe pytania:

- ✚ Jakie ścieżki edukacyjne są dostępne po ukończeniu szkoły i jakie wymagania są z nimi związane?
- ✚ Jakie są różnice pomiędzy nauką zawodu i studiami wyższymi?
- ✚ Gdzie mogę studiować, a gdzie uczyć się zawodu?
- ✚ Jakie kluczowe branże charakteryzują Euroregion Pro Europa Viadrina?
- ✚ Jakie są wymagania w pożądanym przeze mnie zawodzie?
- ✚ Jakie przedmioty szkolne są ważne?
- ✚ Jak wygląda proces rekrutacji?
- ✚ Jakie tendencje rozwojowe i zmiany mają w świecie pracy?

Wsparcia w tym zakresie może udzielić szkoła, zwłaszcza we współpracy z przedsiębiorstwami działającymi w regionie, rodzicami, urzędami pracy, izbami gospodarczymi, uczelniami wyższymi, ale również dostępnych online testów do samodzielnego wykonania i filmów video o poszczególnych zawodach. W regionie przygranicznym współpraca i organizacja kontaktów ze światem praktyki w wymiarze transgranicznym nasuwa się sama, ponieważ zarówno w Niemczech, jak i w Polsce treści związane z orientacją zawodową są włączone do zajęć na poziomie klas siódmych i ósmych. Tym samym w ramach partnerstw szkół lub innych inicjatyw mogą być inicjowane i realizowane działania transgraniczne (por.: Bieda et al., 2022; Medvedieva et al., 2020).

Dzięki temu młodzi ludzie zyskują możliwość autentycznego wglądu w sferę

różnych zawodów, a w rozmowach z przedstawicielami przedsiębiorstw i uczniami pobierającymi w nich naukę zawodu mogą porównywać swoje własne wyobrażenia z rzeczywistością. Zwłaszcza opowiadania o „nietypowych” biografiiach zawodowych oraz uzasadnienie wyboru

własnej kariery przez specjalistów uświadamia młodym ludziom, że istnieją różne drogi, a swoje motywacje i przemyślenia mogą porównać i przedyskutować z motywacjami i przemyśleniami innej osoby.

W szkołach Euroregionu Pro Europa Viadrina wsparcie dla tej fazy procesu mogą stanowić różne oferty o charakterze szkolnym i pozaszkolnym:



Oferta	Cel	Wskazówki i linki
<i>Internetowe narzędzie diagnostyczne wspierające decyzję o wyborze zawodu</i>	Kwestionariusz do samooceny młodzieży pod kątem procesu podejmowania przez nią decyzji o wyborze zawodu	Link do kwestionariusza online ze spersonalizowanymi wynikami
<i>Berufenet.de</i>	Strona internetowa niemieckiej Federalnej Agencji ds. Pracy [niem. Bundesagentur für Arbeit] z informacjami o zawodach i ścieżkach edukacyjnych	www.berufenet.arbeitsagentur.de
<i>Euro-job.net</i>	Informacje na temat zawodów występujących na terenie EPEV i wykonywanych w ich ramach głównych czynnościach	www.euro-job.net/pl/katalog-zawodow
<i>Kontakty ze światem praktyki</i>	Transgraniczne kontakty ze światem praktyki mające na celu poznanie i wypróbowanie swoich sił w różnych zawodach	por. przykłady działań praktycznych nr 1 i 3
<i>Praktyki zagraniczne</i>	Wspieranie indywidualnych praktyk i pobytów większych grup w kraju sąsiadów	www.pnwm.org/dotacja/praktyki
<i>Adresy kontaktowe na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina</i>	Interaktywna mapa adresów kontaktowych na terenie EPEV	www.euro-job.net/pl/doradztwo-zawodowe/interaktywna-mapa
<i>Targi orientacji zawodowej</i>	Wizyta na targach w celu nawiązania kontaktu z przedsiębiorstwami z regionu	www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/bo-messen
<i>Europass</i>	Narzędzie ułatwiające naukę i pracę w Europie (dokumenty aplikacyjne, oferty edukacyjne itp.)	www.europa.eu/europass/pl

Tab. 2: Oferty wspierające fazę pozyskiwania informacji (przykłady)


3.3 Faza decyzji

3.3.1 Krótki opis

Na podstawie poprzedzających je, dokonanych w fazach samopoznania i pozyskiwania informacji, rozważań rozpoczynają się u młodych ludzi procesy decyzyjne. Proces podejmowania decyzji o wyborze zawodu nie jest ograniczony do jednego punktu w czasie, w którym podejmowana jest jedna, konkretna decyzja, ale charakteryzuje się sekwencją różnych momentów decyzyjnych, które ostatecznie prowadzą do podjęcia decyzji o wyborze kierunku kształcenia zawodowego lub studiów (por.: Lembke, 2021, s. 90).


Uwidacznia się tu procesowość tej fazy, w której młodzi ludzie uzyskują informacje, poddają je refleksji, rozważają alternatywy i w aktywny sposób konfrontują je z własnymi zawodowymi wyobrażeniami, celami i pragnieniami. Wiodące znaczenie ma przy tym to, aby doświadczali siebie samych jako osoby skuteczne, będące w stanie podejmować decyzje istotne dla przyszłej kariery zawodowej (por.: Lipowski, 2015, s. 14).

Faza ta jest nacechowana uczeniem się i ćwiczeniem podejmowania decyzji, w czym stosowane mogą być również różne techniki decyzyjne. Techniki te służą refleksyjnemu procesowi decyzyjnemu, w którym w którym można porównywać ze sobą i rozważać różne czynniki.




Za i przeciw

Porównania typu za i przeciw dają dobry przegląd sytuacji i wszystkich argumentów, które należy przedstawić. Argumenty należy traktować i porównywać ze sobą traktując je w sposób równoważny.



Proces eliminacji

Na początku procesu wyboru zawodu dostępna jest ogromna liczba opcji zawodowych. Dzięki tej technice można zminimalizować liczbę stojących do wyboru alternatyw. Skreśla się te, które nie wchodzą w grę, co może m.in. przychodzić łatwiej.



Spojrzenie z zewnątrz

Czasem dobrze jest przyjrzeć się sprawie z dystansu. Można się wtedy zastanowić, co w takiej sytuacji poleciłoby się dobremu przyjacielowi bądź przyjaciółce. Obiektywne podejście może wspierać rzeczową argumentację i uczynić ocenę bardziej przystępną.

Ryc. 4: Techniki podejmowania decyzji (Źródła ilustracji: pixabay – geralt, Alexas_Fotos)

W ogólnym zarysie proces decyzyjny powinien przebiegać w optymalnym przypadku systematycznie i stopniowo. Z tego powodu wiele ofert z zakresu orientacji zawodowej nastawionych jest na planowanie i podejmowanie decyzji (por.: Dreer, 2020, s. 22). W ten sposób podjęcie decyzji staje się głównym celem pedagogicznych starań (por.: Löwenbein et al., 2017). Nie można jednak wykluczyć, że na decyzję o wyborze zawodu mogą wpływać również zbiegi okoliczności, na które młodzież nie ma wpływu. W związku z tym uwagę należy zwracać nie tylko na te czynniki, które są postrzegane jako podlegające wpływowi (por.: Krumboltz, 2009). Również zdarzenia przypadkowe można potraktować poważnie i włączać je w kontekst porad i wsparcia w procesie wyboru zawodu (por.: Dreer, 2020, s. 24).

3.3.2 Główne zagadnienia i oferty wspierające fazę

Podczas zajęć szkolnych można wzmacniać poczucie własnej skuteczności młodzieży, stawiając ją w wymagających, ale dających się opanować sytuacjach decyzyjnych (por.: Lipowski, 2015, s. 15). W przypadku młodszych roczników nie musi to być realizowane w kontekście wyboru zawodu, ale w dużo większym stopniu pod kątem ogólnego planowania, podejmowania decyzji i doświadczania ich konsekwencji. Na przykład poprzez udział w imprezach szkolnych lub w pracach gazetki szkolnej czy firmy uczniowskiej uczniowie i uczennice mogą je współtworzyć i brać odpowiedzialność za podejmowane decyzje. Wraz z postępem procesu włączane są do niego pytania istotne dla wyboru zawodu, które mogą dotyczyć np. wyboru przedmiotów fakultatywnych lub kursów rozszerzonych. Nawet jeśli planowane jest przejście do

szkoły zawodowej, wiąże się to z pytaniami o charakterze zawodowym. W tych sytuacjach decyzyjnych sięga się po ustalenia i wiedzę informacyjną z faz samopoznania i pozyskiwania informacji. Stanowią one podstawę do podejmowania decyzji i umożliwiają zastosowanie technik decyzyjnych.

Sformułowane poniżej pytania odzwierciedlają główne dla znajdujących się w tej fazie młodych ludzi tematy, w których wsparciem może być zastosowanie technik decyzyjnych:

Kluczowe pytania:

- ✚ Co przemawia za i przeciw moim aspiracjom zawodowym?
- ✚ Jakie argumenty przemawiają za podjęciem nauki zawodu lub studiów wyższych?
- ✚ Czy wybranego przeze mnie zawodu mogę się nauczyć również za granicą?
- ✚ Jakiego rodzaju pobyty za granicą mogą mieć podczas kształcenia znaczenie i sens?
- ✚ Jak wyglądałoby uznanie moich kwalifikacji zawodowych w przypadku nauki zawodu za granicą?
- ✚ Czy zapewnione jest finansowanie mojej nauki zawodu bądź moich studiów?
- ✚ Czy muszę zmienić miejsce zamieszkania, czy też mogę nadal mieszkać w domu?
- ✚ Czy posiadam predyspozycje do wykonywania pożądanego przeze mnie zawodu?

Uwzględnianie w procesie orientacji zawodowej zdarzeń nieprzewidywalnych sprzyja także nabywaniu umiejętności radzenia sobie w życiu codziennym i zawodowym z sytuacjami, których nie

można przewidzieć (por.: Dreer, 2020, s. 28; Mitchell et al., 1999; Rogers / Creed, 2000). Sytuacja w świecie pracy i zawodów charakteryzuje się niepewnością i ciągłymi zmianami, jak np. zmiany w stosunkach

zatrudnienia, fragmentacja biografii zawodowych, uczenie się przez całe życie itp.

Ponadto również symulacje lub gry z podziałem na role mogą wywoływać refleksje, w których młodzi ludzie mogą

myśleć o swoich pragnieniach na przyszłość i o tym, w jaki sposób można je zrealizować poprzez pracę w danym zawodzie. Pod uwagę należy przy tym brać również ewentualne przeszkody (por.: Lipowski, 2015, s. 15).

W szkołach Euroregionu Pro Europa Viadrina wsparcie dla tej fazy procesu mogą stanowić różne oferty o charakterze szkolnym i pozaszkolnym:



Oferta	Cel	Wskazówki i linki
<i>Internetowe narzędzie diagnostyczne wspierające decyzję o wyborze zawodu</i>	Kwestionariusz do samooceny młodzieży pod kątem procesu podejmowania przez nią decyzji o wyborze zawodu	Link do kwestionariusza online ze spersonalizowanymi wynikami
<i>Agencja ds. Pracy</i>	Indywidualne doradztwo na temat podejmowania decyzji	www.berufenet.arbeitsagentur.de
<i>Spotkania z rodzicami</i>	Wsparcie rodziców jako najważniejszej dla młodych ludzi grupy osób w dziedzinie orientacji zawodowej	Transgraniczne wydarzenie organizowane przez Euroregion Pro Europa Viadrina
<i>Spotkania z absolwentami</i>	Absolwenci szkoły, którzy przeprowadzili się do kraju sąsiadów, opowiadają o swoich decyzjach dotyczących wyboru zawodu	Wydarzenie organizowane przez szkołę
<i>Kontakty ze światem praktyki</i>	Kontakty ze światem praktyki w celu upewnienia się co do wyboru zawodu	Wywiady z ekspertami, praktyki itp.
<i>Na zajęciach lekcyjnych</i>	Zastosowanie technik podejmowania decyzji	por. z podrozdziałem 3.3.1
<i>Europass</i>	Narzędzie ułatwiające naukę i pracę w Europie (dokumenty aplikacyjne, oferty edukacyjne itp.)	www.europa.eu/europass/pl

Tab. 3: Oferty wspierające fazę decyzji (przykłady)

4 Wnioski i cele przewodnie transgranicznej orientacji zawodowej

OBSZAR GOSPODARCZY EUROREGIONU PRO EUROPA VIADRINA

W transgranicznej orientacji zawodowej młodzieży na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina ważną rolę odgrywa euroregionalny obszar gospodarczy po obu stronach Odry w Polsce i w Niemczech. Wymaga to od uczniów i uczennic znajomości kluczowych sektorów gospodarki, możliwości rozwoju zawodowego oraz wymogów transgranicznego rynku pracy i gospodarki, którą to wiedzę należy im przekazać poprzez włączenie tych tematów do zajęć.

SYSTEMY EDUKACJI

Polscy i niemieccy uczniowie i uczennice uczą się w różnych systemach edukacyjnych, które jednocześnie jednak, choć w różny sposób, umożliwiają orientację zawodową i wspierają wymianę pomiędzy oboma krajami na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina. Na tej podstawie można realizować transgraniczne kontakty ze światem praktyki, w których młodzi ludzie mogą wspólnie odkrywać zawody, poznawać się nawzajem, zdobywać informacje o rynku pracy w kraju sąsiadów i rozwijać swoje kompetencje międzykulturowe.

SYSTEMY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Systemy kształcenia zawodowego w Polsce i Niemczech różnią się od siebie. Podczas gdy w Polsce nauka zawodu odbywa się przeważnie w systemie szkolnictwa zawodowego, w Niemczech dominuje dualny system nauki zawodu. Warunkuje to konieczność transgranicznej informacji dla uczniów i uczennic oraz ich rodziców, która powinna obejmować również kwestie uznawania kwalifikacji.

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE

Kompetencje międzykulturowe stają się coraz ważniejsze w zglobalizowanym i ukierunkowanym na międzynarodową działalność świecie zawodowym i gospodarczym. Znajduje to również odzwierciedlenie w uznaniu kształtowania tych kompetencji w szkole za zadanie przekrojowe, w którego realizację mogą wnieść swój wkład wszystkie przedmioty. W Euroregionie Pro Europa Viadrina, podobnie jak w innych przypadkach, wspieranie rozwijania kompetencji międzykulturowych odbywa się poprzez rzeczywiste kontakty i osobiste doświadczenia. Dzięki współpracy szkół i promowaniu wymian uczniowskich można zniwelować niepewność i doprowadzić do wzajemnego zbliżenia młodych ludzi.

ORGANIZACJA WSPÓŁPRACY

Trwale i oparte na partnerskich zasadach formy współpracy szkół oraz przedsiębiorstw lub instytucji z Polski i z Niemiec przyczyniają się do rozwoju zrównoważonej orientacji zawodowej ponad granicami państw. W początkowej fazie budowy takich transgranicznych sieci współpracy o zbliżenie się do siebie poszczególnych partnerów oraz powodzenie podejmowanych działań dbają doświadczone w tym zakresie jednostki koordynacyjne i organizacyjne.

KSZTAŁCENIE PERSONELU NAUCZYCIELSKIEGO

Orientacja zawodowa młodzieży jest zadaniem szkół zarówno w Polsce jak i w Niemczech. Wymaga to od personelu nauczycielskiego posiadania odpowiednich kwalifikacji w zakresie przekazywania wiedzy oraz projektowania form nauczania i uczenia się, które, zorientowane na Euroregion Pro Europa Viadrina, uwzględniają aspekt transgraniczny. W ramach różnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego oraz kształcenia ustawicznego można przekazywać wiedzę i promować wymianę transgraniczną.

BARIERY JĘZYKOWE

Uczniowie i uczennice potrzebują intensywnego wsparcia ze strony swoich nauczycieli w zakresie transgranicznych ofert dotyczących orientacji zawodowej, ponieważ podczas pracy nad osobistą refleksją mogą się dodatkowo pojawić oznaki niepewności o charakterze językowym i kulturowym. Poprzez oferowanie w polskich i niemieckich szkołach kursów języków obcych w odpowiednim języku kraju sąsiadów, młodzieży oferowana jest możliwość poszerzenia własnych horyzontów osobistych i zawodowych.

PRACA Z RODZICAMI

W proces orientacji zawodowej należy zaangażować rodziców. Doradzają oni swoim dzieciom w sposób nieformalny i towarzyszą im w znaczący sposób w procesie podejmowania decyzji. W ten sposób przyczyniają się również do ich otwartości na przyjrzenie się możliwościom kariery zawodowej w ujęciu transgranicznym.

5 Przegląd działań praktycznych

W Euroregionie Pro Europa Viadrina transgraniczną orientację zawodową młodzieży wspierają liczne oferty. Są one skierowane bezpośrednio do szkół oraz ich uczniów i uczennic, a także nauczycieli i nauczycielek. Podczas wspólnych imprez uczniowie i uczennice z Polski i z Niemiec poznają przykładowo zawody i związane z ich wykonywaniem wymagania oraz wspólnie pracują nad rozwiązywaniem zadań.

Poniższe zestawienie daje wgląd w ofertę działań praktycznych, jak również ocenę możliwości ich dostosowania pod względem organizacji, zakresu czasowego, języka i związanych z nimi kosztów. Podstawową trudność organizacyjną stanowią różne okresy ferii szkolnych w Polsce i w Niemczech. W obu krajach na przestrzeni roku szkolnego obowiązują różne harmonogramy ferii, dlatego przy organizacji imprez należy brać pod uwagę lokalną specyfikę.

**„Dni warsztatowe“ – Wariant 1: kilka dni z noclegami w przypadku większych odległości pomiędzy biorącymi udział szkołami (patrz przykład Izby Rzemieślniczej z Frankfurtu i LSI)
Kontakt: w Niemczech – Izba Przemysłowo-Handlowa, w Polsce – klaustry i inne organizacje**

Organizacja	Czas	Koszty	Język
Należy: z odpowiednim wyprzedzeniem uzgodnić termin ze szkołą partnerską, zaplanować przygotowanie na zajęciach w klasie, uzyskać zgody rodziców	Po obu stronach należy zaplanować 3-4 dni	Koszty transportu, wyżywienia i noclegów powinny zostać pokryte z programów wsparcia (np. PNWM, INTERREG itp.)	Zarezerwowanie tłumacza na kilka dni → koszty można pokryć również z programów wsparcia Do działań włączyć odpowiednie gry językowe w celu redukcji barier

„Dni warsztatowe“ – Wariant 2: jeden dzień na miejscu, np. dla szkół z Frankfurtu i Słubic (patrz przykłady Izby Rzemieślniczej i partnerów ze Słubic lub BBW i szkół z obu krajów)

Organizacja	Czas	Koszty	Język
Wstępne przygotowanie i posumowanie wydarzenia są bardzo ważne – ewentualnie można wykorzystać w tym celu spotkania online lub podobne formy	1 dzień projektowy, możliwość elastycznego uzgodnienia	Jedynie koszty przejazdu lokalnym autobusem liniowym, koszty wyżywienia mogą zostać ewentualnie pokryte przez samych uczniów i uczennice	Zarezerwowanie tłumacza na 1 dzień → koszty lub Zaangażowanie nauczyciela lub nauczycielki języka albo opiekuna z zewnątrz do opieki nad grupą poza szkołą i/lub Uczniowie i uczennice porozumiewają się po angielsku

Wspólny dzień w przedsiębiorstwie na terenie Frankfurtu lub Słubic dla polskich i niemieckich uczniów i uczennic

Organizacja	Czas	Koszty	Język
Wstępne przygotowanie i posumowanie wydarzenia są bardzo ważne – ewentualnie można wykorzystać w tym celu spotkania online lub podobne formy	1 dzień projektowy, możliwość elastycznego uzgodnienia	Jedynie koszty przejazdu lokalnym autobusem, koszty wyżywienia mogą zostać ewentualnie pokryte przez samych uczniów i uczennice	Zarezerwowanie tłumacza na 1 dzień → koszty lub Zaangażowanie nauczyciela lub nauczycielki języka albo opiekuna z zewnątrz do opieki nad grupą poza szkołą i/lub Uczniowie i uczennice porozumiewają się po angielsku

Wspólna wizyta na targach			
Organizacja	Czas	Koszty	Język
Niewielki nakład pracy, jeśli skorzysta się z oferty targów na miejscu	1 dzień projektowy, możliwość elastycznego uzgodnienia	Jedynie koszty przejazdu lokalnym autobusem, koszty wyżywienia mogą zostać ewentualnie pokryte przez samych uczniów i uczennice	Zarezerwowanie tłumacza na 1 dzień → koszty lub Zaangażowanie nauczyciela lub nauczycielki języka albo opiekuna z zewnątrz do opieki nad grupą poza szkołą i/lub Uczniowie i uczennice porozumiewają się po angielsku
Zaliczenie językowego modułu online poświęconego tematom zawodowym, wykorzystanie dostępnej oferty kursów online, brak bezpośredniego kontaktu z krajem sąsiadów, jedynie pobieżny wgląd w świat pracy, język zawodowy			
Organizacja	Czas	Koszty	Język
Przegląd odpowiednich materiałów, np. na portalu www.euro-job.net , i włączenie ich do lekcji języka niemieckiego lub polskiego przy opracowywaniu tematu „Zawody” (Jakie są najważniejsze zawody w kraju sąsiadów? Jak mogą się tam starać o przyjęcie? itp.)	Duża elastyczność możliwości wyboru	Bez kosztów	Forma łatwa pod względem językowym, zajęcia w języku ojczystym lub w języku kraju sąsiadów na poziomie dla początkujących
Uczniowska praktyka w zakładzie pracy, np. w Słubicach dla uczniów i uczennic z Frankfurtu Przy aplikacji jako wzór do naśladowania można wykorzystać poradnik wydany w ramach projektu Euroregionu „Grande région“, ważne jest przekonanie nauczyciela-opiekuna do opieki na terenie Słubic			
Organizacja	Czas	Koszty	Język
Gimnazjum im. Karla Liebknechta z Frankfurtu ma kontakty ze słubickimi przedsiębiorstwami, w innych przypadkach kontakty indywidualne. Konieczna zgoda rodziców.	Dwa tygodnie	W przykładzie Frankfurt - Słubice nie są generowane żadne koszty, poza ewentualnie kosztami przejazdów środkami transportu publicznego. Koszty wyżywienia i organizacji mogą zostać pokryte z programów ERASMUS lub INTERREG.	Podstawowego zasób słownictwa w języku roboczym mile widziany, ale istnieje również skorzystania z pomocy dwujęzycznej opiekuna

Tab. 4: Przegląd transgranicznych ofert kontaktów ze światem praktyki na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina

Na kolejnych stronach znajdują się szczegółowe opisy poszczególnych ofert, które zostały przetestowane i wdrożone w ramach niniejszego projektu.

5.1 Przykład działań praktycznych nr 1: Tutaj chemia się zgadza

Współpracujący partnerzy:

- Izba Rzemieśnicza Regionu Brandenburgii Wschodniej we Frankfurcie nad Odrą [niem. *Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg*]
- Stowarzyszenie Lubuska Sieć Innowacji (LSI) w Gorzowie Wlkp.

KRÓTKI OPIS:

W ramach współpracy Izby Rzemieśniczej Regionu Brandenburgii Wschodniej z Frankfurtu nad Odrą ze Stowarzyszeniem Lubuska Sieć Innowacji (LSI) z Gorzowa Wlkp. realizowana jest tygodniowa oferta transgraniczna dla polskich i niemieckich uczniów i uczennic w wieku od trzynastu do szesnastu lat. Ponieważ obaj partnerzy dysponują możliwością udostępnienia odpowiedniej infrastruktury logistycznej (stołówka i nocleg na miejscu), młodzież może w każdym z krajów spędzić po dwa dni i w ciągu czterech dni zapoznać się w warunkach zbliżonych do praktycznych z czterema dziedzinami zawodowymi. W Centrum Kształcenia Izby Rzemieśniczej nacisk kładzie się na zawody rzemieśnicze, takie jak malarz, lakiernik czy stolarz, a w laboratoriach udostępnionych przez LSI na zawody związane z naukami matematyczno-przyrodniczymi, z takich dziedzin jak np. chemia czy kosmetyka.



Źródło ilustracji: HWK



Źródło ilustracji: HWK

W obu placówkach uczniowie i uczennice pracują w małych grupach, które liczą maksymalnie 10 osób. Każda grupa składa się z niemieckich i polskich uczniów i uczennic i pracuje nad wspólnym zadaniem. W ten sposób wspiera się ciągłą wymianę i wzajemne poznawanie się uczestników.

CELE OFERTY:

- ✓ Poznanie zawodów (w tym umiejętności i kompetencji specyficznych dla danego zawodu oraz wymagań i warunków pracy)
- ✓ Zastanowienie się nad predyspozycjami do określonych zawodów
- ✓ Przetestowanie i określanie osobistych mocnych / słabych stron wzgl. zdolności i umiejętności
- ✓ Wzmocnienie następujących kompetencji: umiejętność pracy w zespole, zdolności komunikacyjne (również w kontekście międzynarodowym), wytrwałość, porządek i dyscyplina
- ✓ Poznanie kraju sąsiadów
- ✓ Promocja kompetencji międzykulturowych
- ✓ Rozbudzenie zainteresowania nauką zawodu w systemie dualnym na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE:

W celu wspierania wymiany pomiędzy młodzieżą stosuje się empiryczne zadania edukacyjne, które są realizowane w zespołach dwunarodowych, a oferta kulturalna ma na celu wspieranie wymiany osobistej i językowej.

Uczniowie i uczennice otrzymują do pomocy dwujęzyczny słowniczek najważniejszych pojęć. Wspólnym językiem komunikacji jest język angielski.

Po zakończeniu kontaktu praktycznego uczniowie i uczennice otrzymują certyfikat, w którym wymienione są odpowiednie dziedziny zawodowe i tematyka dni projektowych.

Co okazało się być ważne?

- ✓ Osoba nauczyciela-opiekuna na miejscu
- ✓ Nadzór wykwalifikowanego instruktora (zarówno w centrum kształcenia jak i laboratoriach)
- ✓ Bieżące konsultacje z nauczycielami w Niemczech i w Polsce (w zakresie kwestii organizacyjnych (także: ustalenia i zgody rodziców) i merytorycznych (włączenie do tematyki zajęć)
- ✓ Tłumacze lub polsko- i niemieckojęzyczny personel/nauczyciele na miejscu
- ✓ Uwzględnienie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (w Niemczech i w Polsce): wielkość grupy maks. 14 osób
- ✓ Planowanie / organizacja przyjazdu i wyjazdu

5.2 Przykład działań praktycznych nr 2: Rozszerzenie szkolnych koncepcji

Współpracujący partnerzy:

- Szkoła Podstawowa nr 1 w Strzelcach Krajeńskich
- Szkoła Podstawowa nr 2 w Strzelcach Krajeńskich
- Szkoła Podstawowa im. Gustava Bruhna w Angermünde [*niem. Grundschule „Gustav Bruhn“ Angermünde*]

KRÓTKI OPIS:

Dużą wartością dodaną kontaktów praktycznych zrealizowanych w ramach projektu były wymiany nauczycieli, które zaowocowały wdrożeniem nowego dla polskich szkół ogólnokształcących podejścia do zagadnienia. Z wyjątkiem firm uczniowskich w polskich szkołach ogólnokształcących nie są realizowane inne kontakty praktyczne, np. w postaci uczniowskich praktyk w zakładach pracy, podczas których uczniowie i uczennice mogliby wypróbować swoje zdolności i umiejętności w warunkach zbliżonych do praktyki i realnych zadań zawodowych.



Źródło ilustracji: Gmina Strzelce Krajeńskie

Zapoznanie się ze zorientowanym na działania praktyczne przygotowaniem niemieckich uczniów i uczennic do wejścia w świat pracy oraz jego organizacja pod względem treści i osadzenia w ogólnej koncepcji orientacji zawodowej stworzyły podstawę do opracowania i realizacji wewnątrzszkolnych warsztatów w dwóch polskich szkołach podstawowych w Strzelcach Krajeńskich. Warsztaty o tematyce krawieckiej, ogrodniczej, architektonicznej, informatycznej, technicznej, laboratoryjnej oraz kursy kulinarne skierowane są do uczniów i uczennic klas V-VIII i odbywają się w formie zajęć pozalekcyjnych w wymiarze 2,5 godziny tygodniowo. Uczniowie i uczennice biorą w nich udział rotacyjnie (ze zmianami co pół roku). Podczas warsztatów, w warunkach zbliżonych do praktycznych, poznają różne dziedziny zawodowe, otrzymują możliwość spróbowania swoich sił w realizacji różnych zakresów zadań, oraz zastanowienia się i krytycznego spojrzenia na własne predyspozycje, umiejętności i zainteresowania zawodowe. Podczas realizacji zadań promowana jest także ich kreatywność i umiejętność pracy w zespole. Ponadto uczniowie i uczennice poznają również specjalistyczne słownictwo.

CELE OFERTY:

Warsztaty są powiązane z innymi działaniami szkół, które umożliwiają uczniom i uczennicom refleksję nad zdobytymi doświadczeniami, spostrzeżeniami i przydatnością nauczanego materiału w życiu zawodowym. Treści merytoryczne są łączone z poznawaniem zakładów i

stanowisk pracy w regionalnych przedsiębiorstwach, dzięki czemu uczniowie i uczennice zapoznają się ze złożonością wymagań zawodowych, jak również możliwościami i szansami rozwoju zawodowego w regionie. Przed każdym kontaktem praktycznym młodzież zbiera wstępnie informacje o zawodach (np. ogrodnika, laboranta chemicznego, architekta, informatyka, krawca i kucharza) i przygotowuje pytania do spotkanych przedstawicieli danego zawodu.

Tym samym warsztaty z orientacji zawodowej wprowadzone i realizowane przez kadre nauczycielską szkół podstawowych nr 1 i nr 2 w Strzelcach Krajeńskich stanowią innowacyjne dla polskich szkół ogólnokształcących podejście do zagadnienia.

Szkoła Podstawowa nr 1 w Strzelcach Krajeńskich współpracuje ze Szkołą Podstawową im. Gustava Bruhna w Angermünde. W ramach tej współpracy odbywają się regularne spotkania uczniów i uczennic, a dla uczniów i uczennic z Angermünde została stworzona również możliwość udziału w wewnątrzszkolnych warsztatach. Polsko-niemieckie zespoły uczniowskie mogły realizować wspólne zadania projektowe z zakresu ogrodnictwa i krawiectwa (budowa szklarni i wykonywanie nadruków na torbach na zakupy)



Źródło ilustracji: Gmina Strzelce Krajeńskie

oraz przeprowadzać wspólne eksperymenty w pracowni chemicznej. W ten sposób uczniowie i uczennice mogli przetestować swoje kompetencje międzykulturowe, znajomość języków obcych oraz zdolność do pracy w zespole przy wspólnej realizacji zadań.

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE:

W szkole podstawowej nr 1 w Strzelcach Krajeńskich realizowana jest nauka języka niemieckiego jako języka obcego. Również w tym kontekście odbywają się spotkania uczniów i uczennic z Polski i z Niemiec, które oprócz wspierania znajomości języka niemieckiego wśród polskich uczestników mają również na celu rozwijanie umiejętności międzykulturowych po obu stronach Odry.

Główne doświadczenia:

- ✓ Ukierunkowane na orientację zawodową warsztaty ze zmieniającymi się i różnorodnymi zadaniami są bardzo dobrze odbierane przez uczniów i uczennice
- ✓ Zasada rotacji bardzo dobrze sprawdza się w praktyce szkolnej
- ✓ Merytoryczne powiązanie treści warsztatów z poznawaniem zawodów i stanowisk pracy stanowi celowy wkład szkoły w orientację zawodową uczniów i uczennic

5.3 Przykład działań praktycznych nr 3: Polsko-Niemieckie Warsztaty Talentów

Projekt „Twoja przyszłość! 1. Polsko-Niemieckie Warsztaty Talentów“ jest wspierany ze środków Funduszu Małych Projektów (FMP) Euroregionu PEV w ramach Programu Współpracy INTERREG V A Brandenburgia – Polska 2014-2020, cel EFRR: „Europejska współpraca terytorialna“ (por.: <https://www bbw-gruppe.de/aktuelles/news/International-praktisch-technisch-Berufsorientierung-fuer-Schueler-innen-in-Ostbrandenburg.html>).

Współpracujący partnerzy:

- „bbw“ Centrum Kształcenia Brandenburgii Wschodniej we Frankfurcie nad Odrą [*niem. bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH, Frankfurt/Oder*]
- Szkoła Średnia im. Bertolda Brechta w Seelow [*niem. Bertolt-Brecht-Oberschule Seelow*]
- Zespół Szkół Samorządowych w Witnicy (liceum i technikum)

KRÓTKI OPIS:

Projekt „Twoja przyszłość! 1. Polsko-Niemieckie Warsztaty Talentów“ to międzynarodowy projekt poświęcony orientacji zawodowej, który jest koordynowany przez spółkę „bbw“ Centrum Kształcenia Brandenburgii Wschodniej i łączy ze sobą uczniów i uczennice ze szkół partnerskich po obu stronach granicy. Z możliwości udziału w projekcie swoich uczniów i uczennic skorzystała Szkoła Średnia im. Bertolda Brechta z Seelow oraz liceum i technikum z Zespołu Szkół Samorządowych z Witnicy. Na przestrzeni jednego tygodnia mieszane, międzynarodowe



Źródło ilustracji: bbw

grupy zmierzyły się z czterema dziedzinami zawodowymi, tj. obróbką drewna, obróbką metali, elektrotechniką oraz technologią CAD i przy pomocy zadań specyficznych dla danego zawodu mogły sprawdzić swoje zdolności i umiejętności techniczne. Efektem były np. roboty z klocków Lego, które uczniowie i uczennice sami zbudowali. Mogli też zapoznać się z podstawami technologii druku CAD/3D i poznać tajniki pracy z nowoczesnymi maszynami. Instruktorzy i instruktorki zawodu ze spółki „bbw“ udzielali również informacji o zawodach związanych z obróbką drewna, metali i elektrotechniką oraz wskazywali na szanse rozwoju zawodowego w Euroregionie Pro Europa Viadrina. Na zakończenie tygodnia projektowego wszyscy uczestnicy otrzymali „Euroregionalne paszporty talentów”.

CELE OFERTY:

Najważniejszym zamierzeniem projektu jest to, aby młodzi ludzie mieli możliwość wspólnego transgranicznego kontaktu z techniką, poznawali się nawzajem, zdobywali nowe doświadczenia, spróbowali swoich sił w wykonywaniu czynności typowych dla zawodów technicznych, a jednocześnie przełamywali bariery międzykulturowe i językowe.

5.4 Przykład działań praktycznych nr 4: Oferty online dostępne w Euroregionie PEV

Wraz z uruchomieniem strony internetowej Eurojob (<https://www.euro-job.net/>) w Euroregionie Pro Europa Viadrina powstał pierwszy polsko-niemiecki portal zawodowy.



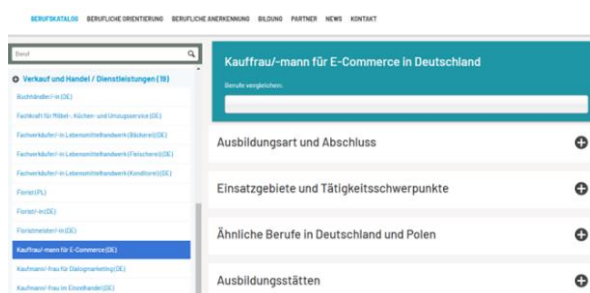
Portal ten jest zorientowany na wspieranie procesu orientacji zawodowej uczniów i uczennic zamieszkujących przygraniczne regiony Polski i Niemiec. Informacje i wskazówki pomocne w podejmowaniu decyzji o charakterze zawodowym znajdują tu jednak także inne, różne grupy docelowe:

- *Uczniowie i uczennice otrzymują informacje o polskich i niemieckich zawodach objętych systemem szkolnictwa zawodowego.*
- *Osoby poszukujące pracy otrzymują informacje o porównywalnych zawodach i ich profilach w Polsce i w Niemczech.*
- *Nauczyciele i nauczycielki otrzymują materiały dydaktyczne do prowadzenia lekcji z zakresu orientacji zawodowej bądź doradztwa zawodowego.*
- *Przedsiębiorstwa i służby zatrudnienia otrzymują informacje uzupełniające.*

PRIORYTETY TEMATYCZNE

1. KATALOG ZAWODÓW

Katalog zawodów zawiera szczegółowe opisy wybranych zawodów w Polsce i w Niemczech. Dostarcza m.in. informacji o programie kształcenia, czasie trwania nauki zawodu, dziedzinach zatrudnienia i najważniejszych wykonywanych w danym zawodzie czynnościach. Katalog oferuje przegląd najważniejszych polskich i niemieckich zawodów z profesjonalnym tłumaczeniem na język kraju sąsiadów.



2. DORADZTWO ZAWODOWE



Punkt menu „Doradztwo zawodowe“ zawiera ofertę różnych materiałów pomocniczych dla nauczycieli i nauczycielek oraz innych podmiotów, które realizują zajęcia z orientacji bądź doradztwa zawodowego w szkołach. Do dyspozycji jest m.in. opracowany przez Instytut Kształcenia Ekonomicznego w Oldenburgu **questionariusz online dla uczniów i uczennic**

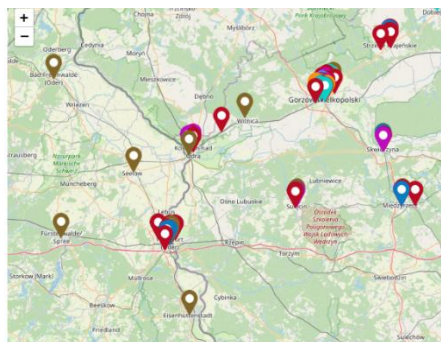
(<http://www.schuelerumfrage.ecedon.de/>), za pomocą którego można sprawdzić swój status w procesie podejmowania decyzji o wyborze zawodu. Po wypełnieniu kwestionariusza uczniowie i uczennice otrzymują swoje indywidualne wyniki, na podstawie których osoba prowadząca zajęcia może wybrać i zaproponować kolejne działania orientacyjne lub doradcze.

Ponadto do dyspozycji nauczycieli i nauczycielek oraz innych zainteresowanych osób jest **transgraniczna analiza** ramowych warunków orientacji zawodowej na polsko-niemieckim pograniczu. Została ona przygotowana przez Instytut Kształcenia Ekonomicznego w Oldenburgu oraz Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wielkopolskim. Opracowanie nosi tytuł „Organizacja orientacji zawodowej w szkołach EUROREGIONU PRO EUROPA VIADRINA” i jest dostępne w obu językach. Analiza prezentuje charakterystyczne dla obu krajów podejścia do tematyki orientacji bądź doradztwa zawodowego i może zostać wykorzystana w koncepcyjnym opracowywaniu ofert o charakterze transgranicznym.



Innego ciekawego spojrzenia dostarczają wyniki **przeprowadzonej wśród uczniów i uczennic ankiety na temat „Praca i nauka w kraju sąsiadów”**. Badanie koncentruje się na gotowości do bycia mobilnym, postawach wobec pracy w obcym (europejskim) kraju oraz kompetencji międzykulturowych uczniów i uczennic z Euroregionu Pro Europa Viadrina i wskazuje na podobieństwa i różnice w postawach, które mogą mieć wpływ na osobiste decyzje o wyborze zawodu. Wyniki zostały opublikowane w specjalnym wydaniu niemieckiego czasopisma fachowego „Zeitschrift für ökonomische Bildung”. Link do niemieckiego tekstu artykułu można znaleźć w bibliografii.

Kolejną oferowaną przez portal usługą jest **Interaktywna mapa** opracowana przez Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wielkopolskim. Obejmuje ona prezentację adresów kontaktowych działających w Euroregionie Pro Europa Viadrina podmiotów, które udzielają porad w dziedzinie kształcenia zawodowego lub oferują kształcenie, takich jak placówki edukacyjne, urzędy pracy, a także pracodawcy, którzy oferują miejsca nauki zawodu.

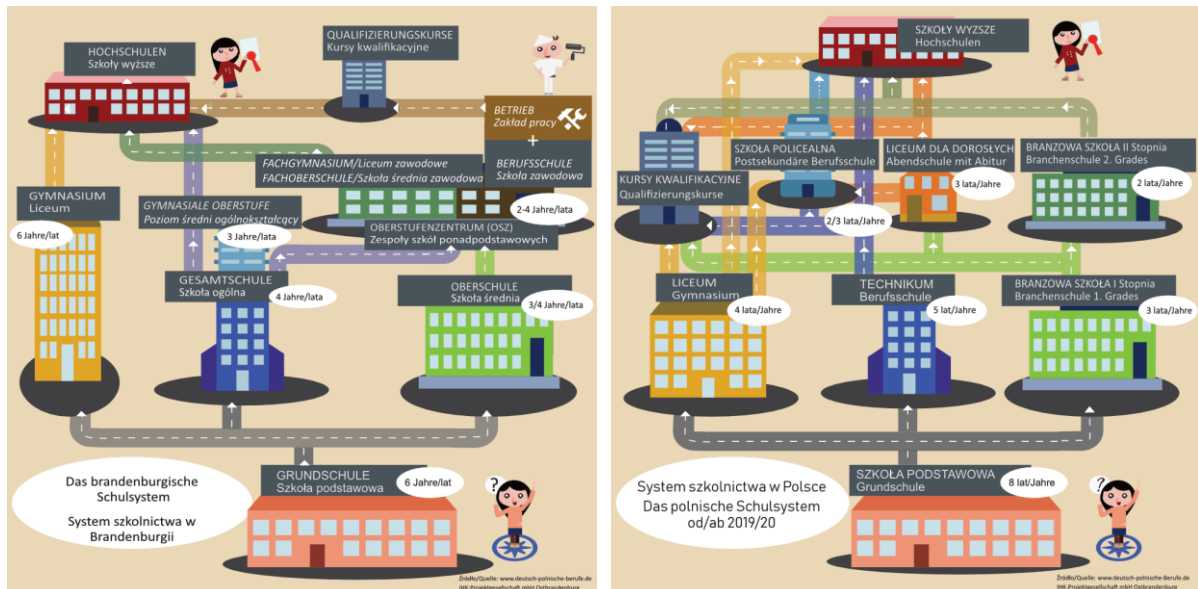


3. UZNAWANIE KWALIFIKACJI

W punkcie menu „Uznawanie kwalifikacji” zamieszczono linki do odpowiednich **placówek zajmujących się doradztwem w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych** zdobytych za granicą. Dostępne są zarówno informacje o odpowiednich terytorialnie adresach kontaktowych, jak i ogólne informacje na temat uznawania kwalifikacji zawodowych. Powinno to pomóc zainteresowanym osobom łatwiej się odnaleźć w obowiązującym systemie i trafić do właściwych osób kontaktowych.

4. EDUKACJA

Punkt menu „Edukacja“ zawiera **porównawcze informacje na temat systemów szkolnictwa i nauki zawodu w Polsce i w Niemczech.**



Źródło ilustracji: <https://www.euro-job.net/bildungausbildung>

W punkcie menu „Aktualności” portal internetowy Eurojob informuje o ciekawych działaniach, konferencjach i spotkaniach partnerskich. W licznych relacjach można przeczytać o imprezach z zakresu orientacji bądź doradztwa zawodowego i wyjazdach dla uczniów i uczennic, podczas których polska i niemiecka młodzież poznawała różne grupy zawodów i wspólnie próbowała swoich sił w rozwiązywaniu zadań o charakterze zawodowym, biorąc m.in. udział w zabawie polegającej na polowaniu na „zawodowe skarby”.

Wszystkie treści na portalu są dostępne w języku niemieckim i polskim.

6 Materiały do wykorzystania w praktyce



Orientacja zawodowa odgrywa w polskich i niemieckich szkołach ogólnokształcących ważną rolę. Odpowiednie ministerstwa w każdym przypadku określają orientację zawodową jako zadanie szkół (por. dla Niemiec: MBS 2018, §4, pkt 6; dla Polski: Prawo Oświatowe 2016, art. 1, pkt 4) i implementują ją w podstawach programowych nauczanych przedmiotów (por. dla Niemiec: Landtag Brandenburg 2015, załącznik 1, ust. 3.1; Polska: MEN 2019, poz. 2).

W zamieszczonej poniżej Tab. przedstawiono obszary tematyczne, które są ważne dla realizacji orientacji zawodowej w odpowiednich podstawach programowych obowiązujących w Niemczech (Brandenburgii) i w Polsce. Ponieważ w Polsce nie ma porównywalnego do niemieckich szkół przedmiotu nauczania (Gospodarka – Praca – Technika), jako merytoryczny punkt wyjścia dla orientacji zawodowej mogą posłużyć różne przedmioty, w ramach których można zająć się istotnymi obszarami tematycznymi.

Kraj	Typ szkoły	Przedmiot nauczania i obszar tematyczny
Niemcy (Brandenburgia)	szkoła średnia [niem. <i>Oberschule</i>] / gimnazjum [niem. <i>Gymnasium</i>] / szkoła ogólna [niem. <i>Gesamtschule</i>] (klasy V-X)	„Gospodarka – Praca – Technika” [niem. <i>Wirtschaft-Arbeit-Technik, W-A-T</i>]: <ul style="list-style-type: none"> Zainteresowania, umiejętności, wymarzone zawody: wprowadzenie do świata zawodów (klasy V-VI) Planowanie kariery zawodowej i drogi życiowej: wprowadzenie i odkrywanie (klasy VII-VIII) Planowanie kariery zawodowej i drogi życiowej: odkrywanie, decydowanie i realizacja (uczniowska praktyka w zakładzie pracy) (klasy IX-X) Przemiany strukturalne w sektorach gospodarki (klasy IX-X) Miejsca pracy w procesie przemian (klasy IX-X)
Polska	Szkoła podstawowa (klasy VII-VIII)	Doradztwo zawodowe Geografia: <ul style="list-style-type: none"> Przemiany strukturalne Przemiany w świecie pracy Wiedza o społeczeństwie (WOS): <ul style="list-style-type: none"> Kompetencje w zawodach Proaktywna postawa w świecie zawodowym

Tab. 5: Możliwości powiązań programowych w orientacji zawodowej na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina

Aby wesprzeć włączenie transgranicznej orientacji zawodowej do zajęć lekcyjnych, opracowano materiały dla czterech obszarów tematycznych. Dostarczają one odpowiednich informacji, dają impuls do autorefleksji i zawierają punkty odniesienia, pomagające w podjęciu osobistej decyzji o wyborze zawodu.

Obszary tematyczne

EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA (M1)

Miejsce zamieszkania młodych ludzi odgrywa główną rolę w ich orientacji zawodowej i odkrywaniu osobistych perspektyw. Z tego powodu Euroregion Pro Europa Viadrina jest rozpatrywany jako jeden obszar gospodarczy. Podobieństwa i różnice pomiędzy polską i niemiecką częścią Euroregionu są włączane w proces orientacji zawodowej.

Kompetencje (i wspieranie procesu)

Przy pomocy materiałów uczniowie i uczennice są w stanie...

...porównać swoje osobiste aspiracje zawodowe z możliwościami w Euroregionie PEV (samopoznanie).

...opisać pojęcie euroregionu (informacja).

...wymienić cechy i cele Euroregionu PEV (informacja).

...omówić znaczenie podobieństw i różnic pomiędzy Polską a Niemcami występujących w świecie pracy (informacja).

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE (M2)

Przykłady wzorców kulturowych i ich przejawów w sytuacjach codziennych uwrażliwiają uczniów i uczennice na obszary, w których mogłyby pojawić się zadrażnienia wynikające z odmiennych standardów kulturowych. Stanowią one punkt wyjścia do sformułowania odniesień do życia zawodowego.

Kompetencje (i wspieranie procesu)

Przy pomocy materiałów uczniowie i uczennice są w stanie...

...wymienić elementy własnego wzorca kulturowego i wzorców kulturowych innych osób (samopoznanie).

...omówić znaczenie różnic wzorców kulturowych w życiu zawodowym (samopoznanie).

...przeanalizować wpływ różnic kulturowych w sytuacjach związanych z pracą zawodową (informacja).

GOTOWOŚĆ DO MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ (M3)

Gotowość do mobilności zawodowej może mieć różne podłoża motywacyjne. Uczniowie i uczennice rozpatrują czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, które zwiększają chęć bycia mobilnym. Czyniąc to, odnoszą się również do swojego otoczenia społecznego. Ponadto uwzględniają konieczność uczenia się przez całe życie.

Kompetencje (i wspieranie procesu)

Przy pomocy materiałów uczniowie i uczennice są w stanie...

- ...opisać pojęcie gotowości do mobilności zawodowej (samopoznanie).
- ...wymienić przyczyny potrzeby mobilności zawodowej (samopoznanie).
- ...wyjaśnić różnicę pomiędzy mobilnością przestrzenną a mobilnością zawodową (informacja).
- ...wskazać przejawy mobilności zawodowej w swoim osobistym otoczeniu (informacja).
- ...omówić zalety i wady mobilności zawodowej (decyzja).

KONTAKTY ZE ŚWIATEM PRAKTYKI (M4)

Uczniowie i uczennice zastanawiają się nad wyborem kontaktu praktycznego i dokonują jego analizy. Poszukuje się przy tym odniesień pomiędzy czynnościami wykonywanymi w ramach kontaktu praktycznego a czynnościami wykonywanymi w ramach określonych zawodów, a zdobyte doświadczenia rozpatruje się w kontekście własnych preferencji zawodowych.

Kompetencje (i wspieranie procesu)

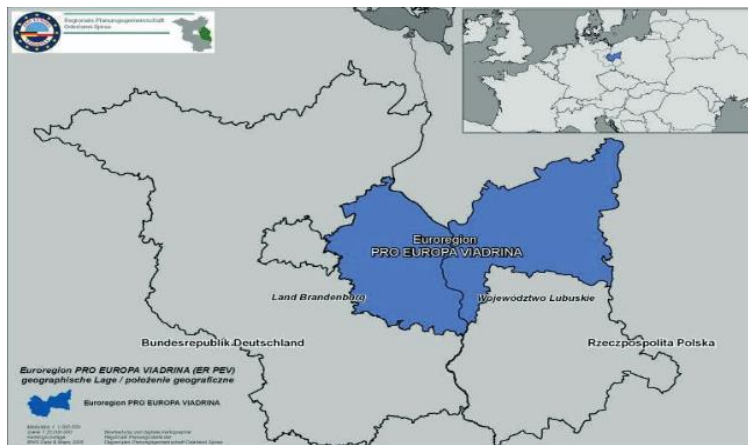
Przy pomocy materiałów uczniowie i uczennice są w stanie...

- ...sprawdzić swoje osobiste zainteresowania i zdolności w kontakcie ze światem praktyki (samopoznanie).
- ...opisać zadania i środki pracy występujące w określonym zawodzie (informacja).
- ...zastanowić się nad swoim osobistym wyborem zawodu na tle doświadczeń praktycznych (decyzja).
- ...sprawdzić swoje osobiste zainteresowania i zdolności (decyzja).

M1 Euroregiony

M1.1 Kraje tworzące euroregiony

Wzdłuż granicy polsko-niemieckiej położone są cztery euroregiony. Jednym z nich jest **Euroregion Pro Europa Viadrina**. Składa się on z dwóch części, z których jedna należy do Rzeczypospolitej Polskiej, a druga do Republiki Federalnej Niemiec (ryc. 5).



Euroregion – definicja

Euroregiony to ponadnarodowe związki regionów położonych wzdłuż jednej lub kilku granic państwowych. Regiony te łączą swoje siły, aby poprzez wspólne działania wzmocnić potencjał całego transgranicznego regionu. Odbywa się to poprzez realizację różnych projektów, które w efekcie współpracy wzmocniają cały region pod względem ekonomicznym, społecznym i kulturowym.

Ryc. 5: Euroregion Pro Europa Viadrina (źródło ilustracji: <https://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/ueber-die-euroregion/> (27.07.2022))

Wspólne działania na terenie euroregionów

W euroregionach prowadzone są wspólne działania, które są ukierunkowane na **poprawę infrastruktury** w ich, należących do różnych krajów, częściach. I tak np. sieć transportu publicznego jest rozbudowywana o połączenia transgraniczne, aby region mógł się równomiernie rozwijać. Do działań takich należy również poprawa stanu dróg łączących sąsiadujące ze sobą kraje, ponieważ ułatwia to na przykład służbom ratowniczym lub policji prowadzenie w regionie przygranicznym wspólnych akcji. Nie tylko infrastruktura, ale także wspólnie realizowane wydarzenia kulturalne czy projekty z zakresu ochrony środowiska i klimatu wspierają integrację i podnoszą jakość życia mieszkańców euroregionów.

Kolejnym ważnym obszarem wspólnych działań jest **rozwój gospodarczy regionu** w celu wspierania stopnia wykorzystania potencjału regionu, a tym samym zwiększenia jego atrakcyjności dla przedsiębiorstw i pracowników. Ma to również na celu zapobieganie migracji pracowników do innych regionów.

Podobieństwa i różnice krajów tworzących Euroregion Pro Europa Viadrina

Euroregion Pro Europa Viadrina obejmuje położone bezpośrednio nad środkową Odrą części obszarów Polski i Niemiec. Ludzie bez przeszkód przekraczają tu granicę pomiędzy oboma krajami, dokonują zakupów, pracują w kraju sąsiadów oraz patrzą na tę samą przyrodę. Ale są też różnice, które sprawiają, że każdy z krajów jest wyjątkowy.

Czynniki, które łączą polską i niemiecką część Euroregionu Europa

Pod względem geograficznym i przyrodniczym region gospodarczy Euroregionu Pro Europa Viadrina charakteryzuje się licznymi jeziorami, lasami i unikalną przyrodą z licznymi obszarami chronionymi. Dlatego też gospodarka po obu stronach Odry cechuje się rozwojem podobnych branż. Zarówno w Niemczech (Brandenburgia), jak i w Polsce (województwo lubuskie) dużą rolę odgrywa **leśnictwo** i **rybołówstwo**. Bardzo dobrze rozwija się również **turystyka**. Z wielu możliwości noclegowych w hotelach i pensjonatach oraz z bogatej oferty **branży gastronomicznej** korzystają nie tylko turyści, ale także mieszkańcy Euroregionu. Większość osób zatrudnionych w Euroregionie pracuje w **sektorze usług**. Najsilniej reprezentowana jest branża turystyczna, ale handel oraz konserwacja i naprawa pojazdów również oferują wiele miejsc pracy.

Różnice pomiędzy Polską a Niemcami

Różnice polegają na wzorcach ekonomicznych, politycznych i kulturowych, które wynikają z przynależności do danego kraju. Niektóre z tych różnic można zauważyć od razu – np. fakt, że mówi się różnymi językami. Inne różnice nie są tak oczywiste i ujawniają się dopiero przy bliższym kontakcie z mieszkańcami sąsiedniego kraju. Różnice kulturowe można dostrzec na przykład w architekturze. Tradycje przejawiają się w sposobie podejścia do świąt religijnych czy przyjętych w danym kraju formach towarzyskich. Dlatego możemy to również zauważyć np. w życiu zawodowym, gdzie sposób zwracania się do drugiej osoby może być różny. W Polsce w odniesieniu do drugiej osoby stosuje się zwrot grzecznościowy „pani” bądź „pan” i nazwisko lub, w określonych przypadkach, imię danej osoby. W Niemczech jest inaczej. Tutaj po zwrocie „pani” bądź „pan” zawsze występuje nazwisko.

Zadania

1. Opisz własnymi słowami, co oznacza pojęcie „euroregion”.
2. Wyjaśnij podobieństwa i różnice pomiędzy Polską a Niemcami. Podaj trzy przykłady z życia codziennego.
3. Przedyskutujcie, jakie znaczenie w życiu zawodowym mogłyby mieć podobieństwa i różnice pomiędzy krajami.

M1.2 Pakuję moją walizkę...

... i zostają jednak w domu!

Oczywiście, i jest to w zupełnie porządku! Nie musisz przecież od razu decydować się na udział w jakiejś dłuższej wymianie międzyszkolnej czy na roczny pobyt za granicą. Ale nawet krótkie transgraniczne kontakty praktyczne ze szkołami lub przedsiębiorstwami wzmocniają i rozwijają Twoją osobowość. Podczas takich kontaktów możesz na przykład nauczyć się lepiej języka obcego używając go w praktyce, ale i pozbyć się swoich obaw przed tym, że zawsze trzeba wszystko robić perfekcyjnie. Dzięki kontaktom z uczniami i uczennicami lub z firmami z innych krajów nabiera się większej pewności siebie w kontaktach z innymi. W przedsiębiorstwach określa się to mianem „kompetencji międzykulturowych”. Stają się one coraz ważniejsze, ponieważ firmy muszą być w stanie działać na rynkach transgranicznych. Wielu ludzi pracuje więc również i komunikuje się ze sobą niezależnie od granic państwowych.

... i wyjeżdżam za granicę!



Kiedy mówi się o „mobilności”, a tym bardziej o „mobilności zawodowej”, myśli się zazwyczaj o osobach, które już wykonują jakiś zawód, a niekoniecznie o ludziach młodych. Jednak mobilność zawodowa wcale nie jest rzadkością wśród nastolatków i młodych osób dorosłych. Przecież w trakcie kształcenia wielu z nich odbywa praktyki zawodowe w innych regionach lub wyjeżdża za granicę na krótsze lub dłuższe staże. Niektóre większe przedsiębiorstwa, w których młodzi ludzie uczą się zawodu, w określonych fazach nauki celowo wysyłają młodych ludzi do innych zakładów w celu odbycia stażu. Również w szkole wymiana uczniów ze szkołą partnerską lub jakąś inną, dowolnie wybraną szkołą, może

umożliwić zdobycie pierwszych doświadczeń w innym otoczeniu i zwykle w innym języku.

Wskazówka: Czy wiedziałeś / wiedziałaś, że...

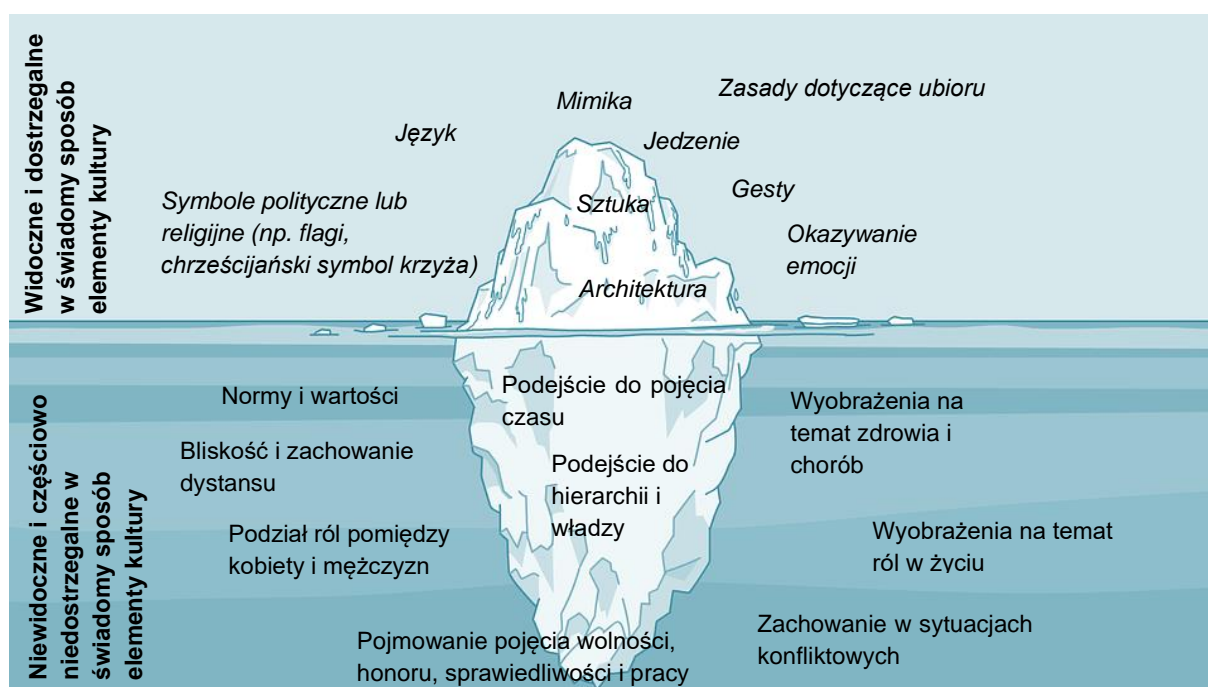
...w Niemczech (Brandenburgii)...	...w Polsce...
<p>...co roku odbywają się targi nauki zawodu? Możesz tam:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zapoznać się z zawodami objętymi dualnym systemem kształcenia zawodowego i firmami z regionu, ▪ znaleźć miejsce, w którym można odbyć praktykę, ▪ uzyskać informacje o określonych zawodach i związanych z nimi wymaganiach, ▪ poprosić o sprawdzenie Twoich dokumentów aplikacyjnych. <p>Terminy i dalsze informacje znajdziesz na stronie internetowej Izby Przemysłowo-Handlowej Brandenburgii Wschodniej pod hasłem „Mitmach-Messe”.</p>	<p>...tuż przy granicy polsko-niemieckiej, w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (KSSSE), ulokowało się wiele międzynarodowych firm z branży elektrotechnicznej i IT?</p> <p>Jeśli interesują Cię zawody elektryczne i informatyczne i szukasz miejsca odbycia praktyki, warto przejrzeć stronę internetową strefy.</p> <p>Więcej informacji na ten temat pod adresem: https://www.kssse.pl/inwestorzy.php?go=inwestorzy_li sta</p>

M2 Kompetencje międzykulturowe

M2.1 Wzorce kulturowe

Kultura często nie jest postrzegana w świadomy sposób, a jednak kształtuje nasze interakcje. Daje nam orientację, jak zachowywać się w odpowiedni sposób w określonych sytuacjach. Przykładami mogą być tu zasady, że na przyjęcie urodzinowe przynosimy prezent lub kwiaty dla solenizanta bądź solenizantki, albo że na wesele nie przychodzimy ubrani na czarno. Kultura to rodzaj niewidzialnego „kodu”, który charakteryzuje dane społeczeństwo i którego znajomość jest w jego obrębie z góry zakładana. Sposobów zachowania i form towarzyskich uczymy się na przykładzie naszych rodzin (rodziców, dziadków itp.) oraz środowiska, w którym żyjemy (np. w szkołach, kościołach, od innych osób w naszym otoczeniu).

Podobnie jak w przypadku góry lodowej, istnieją elementy kultury, które są widoczne lub słyszalne dla nas i innych. Różnice mogą występować w używanym przez nas języku, w tym jak wyglądają nasze nawyki żywieniowe czy nawet w tym, jak się ubieramy. Oprócz tego istnieje jednak również duża część, która nie jest dostrzegalna i funkcjonuje w danym kręgu kulturowym również w sposób nieświadomy. Obejmuje to postawy i wyobrażenia, ale także wzorce zachowań.



Ryc. 6: Lodowa góra widocznych i niewidocznych elementów kultury (por. von Bose/Terpstra 2012, s. 45; źródło ilustracja góry lodowej: pixabay(MoteOo)

Własny wzorec kulturowy zauważa się najpóźniej wtedy, gdy dochodzi do kontaktu z ludźmi z innego kręgu kulturowego i zachowują się oni w niektórych sytuacjach częściowo inaczej, niż jesteśmy do tego przyzwyczajeni. Kultura kształtuje również życie zawodowe, bo tam również ludzie spotykają się ze sobą.

Przykłady różnic kulturowych:

Czy mieliście już kiedyś okazję widzieć, że ludzie w Japonii **witają się** ze sobą inaczej niż w Europie? W Japonii powszechne jest powitanie przez ukłon górnej części, podczas gdy w Europie ludzie najczęściej podają sobie ręce.

Inne widoczne różnice dają się dostrzec w zwyczajowych zachowaniach **podczas jedzenia**. Na przykład posiłki są spożywane bez użycia sztućców (Afryka), przy pomocy pałeczek (Chiny) albo nożem, widelcem lub łyżką (Europa).



Źródło ilustracji: pixabay/ freepsdgraphics

Również w ogólnie przyjętych **gestach** występują różnice – podczas gdy w większości krajów europejskich słowo „tak” towarzyszy skinieniu głową, to np. w Bułgarii kręci się w takiej sytuacji głową.

Zadania

Mieszkacie w Euroregionie Pro Europa Viadrina, który składa się z dwóch różniących się od siebie pod względem wzorców kulturowych części – polskiej i niemieckiej. Ze względu na bliskość sąsiedniego kraju macie na co dzień okazje zetknięcia się z inną kulturą, np. poprzez bezpośrednie spotkania z ludźmi lub poprzez własne obserwacje po przekroczeniu granicy.

1. Wymieńcie podobieństwa i różnice w porównaniu do własnego kraju, które dostrzegacie np. w kontaktach międzyludzkich, w odniesieniu do świąt, architektury itp.
2. Opiszcie różnice, które mają podłoże kulturowe. Wykorzystajcie do tego rycinę przedstawiającą górę lodową.
3. Przedyskutujcie, dlaczego znajomość różnic kulturowych może być ważna w życiu zawodowym.

M2.2 Sytuacje nacechowane wpływami kulturowymi w życiu codziennym

Kiedy język, ubiór czy święta religijne różnią się od tego, do czego jesteśmy przyzwyczajeni, zdajemy sobie sprawę, że możemy mieć do czynienia z różnicami kulturowymi. Zaczynamy wtedy uważnie obserwować i zastanawiać się, na czym właściwie polegają te różnice. Dopiero w konkretnych sytuacjach uświadamiamy sobie, że jesteśmy inaczej ukształtowani kulturowo.

Poniższe przykłady opisują różne sytuacje, które mogą wystąpić w życiu codziennym. Przeczytaj opisy tych sytuacji i zastanów się, jak byś się zachował.



Sytuacja 1

Przed tobą idzie wyraźnie starsza kobieta. Widzisz, że od dłuższego czasu jest czymś rozproszona. Nagle pojawia się przed nią duża przeszkoda. Jeśli nie zauważy jej natychmiast, to upadnie i zrobi sobie krzywdę. Chcesz temu zapobiec i wołasz [zaznacz wybraną odpowiedź]:

- Hej, ty! Uważaj!
- Halo, proszę pani! Niech pani uważa!

Uzasadnij swoją decyzję.

.....

.....

Sytuacja 2

Obchodzisz urodziny i zaprosiłeś kilkoro przyjaciół. Pierwszych troje już przyszło. Przywitałeś się z nimi. Pierwsza osoba przyniosła zapakowany prezent, pozostali mają dla Ciebie kwiaty. Dziękujesz pierwszej osobie za prezent, odkładasz go na bok i przyjmujesz kwiaty. Jak postąpiłbyś z prezentem [zaznacz wybraną odpowiedź]:



- Rozpakowujesz go przy stole, gdy tylko wszyscy usiądą.
- Rozpakowujesz go dopiero po wyjściu gości.

Uzasadnij swoją decyzję.

.....

.....

Wskazówki odnośnie odpowiedzi (dla nauczyciela / nauczycielki):

Na przykładzie obu sytuacji można stwierdzić, że nasze zachowania są ukształtowane kulturowo, ponieważ wiemy, która odpowiedź jest dla nas „właściwa”:

- W sytuacji 1 dla Niemców i Polaków nie ma wątpliwości, że prawidłowa jest druga opcja odpowiedzi. W krajach anglojęzycznych, gdzie nie występuje forma grzecznościowa „Pan / Pani”, decyzja o wyborze jednej z opcji odpowiedzi nie byłaby tak jednoznaczna.
- W sytuacji 2 większość Polaków i Niemców wybierze pierwszą opcję odpowiedzi, ponieważ w naszych krajach otwieranie prezentu dopiero po uroczystości uważa się za niegrzeczne. Dla Indonezyjczyka poprawna byłaby jednak druga opcja odpowiedzi, ponieważ w Indonezji za niegrzeczne jest uważane otwieranie prezentu od razu.

M2.3 Kultury spotykają się ze sobą w życiu zawodowym

Wzorce kulturowe często ujawniają w życiu zawodowym. Zwłaszcza, gdy ma się do czynienia z zagranicznymi klientami lub partnerami albo kiedy pracuje się w wielokulturowych zespołach. Jeśli nie zna się kulturowych standardów drugiej osoby, w może to niektórych sytuacjach wywołać zadrażnienia. Ponieważ istnieje tak wiele różnych kultur i wzorców kulturowych, nie można znać naturalnie wszystkich standardów! Oto kilka przykładów.



Źródło ilustracji: pixabay: geralt

Przykład 1: Oficjalne formy zwracania się do drugiej osoby

Czy zauważyliście podczas wymian uczniowskich lub innych spotkań, że ludzie z Polski i Niemiec zwracają się do siebie inaczej, gdy się nie znają? W Polsce po formie grzecznościowej „Panie” lub „Pani” następuje nazwa zajmowanego przez daną osobę stanowiska lub pełnionej przez nią funkcji, lub jej nazwisko, a czasem imię. Stosowane w naszym kraju zwracanie się do drugiej osoby z użyciem jej imienia w żaden sposób nie sygnalizuje jednak, że jest się z tą osobą na ty. To również jest oficjalna forma zwracania się do drugiej osoby, ale wskazuje ona na większą zażyłość i mniejszy dystans, wynikające z faktu, że rozmówcy już się znają lub mieli okazję częściej się ze sobą spotykać. W Niemczech po formie grzecznościowej „Panie” lub „Pani” następuje nazwisko. W obu naszych krajach użycie na początku formy grzecznościowej „Panie” lub „Pani” sygnalizuje grzeczny dystans.

Polska:	Niemcy:
Panie/Pani + oficjalny tytuł <i>np.: Panie Dyrektorce!</i> lub Panie/Pani + nazwisko <i>np.: Panie Kowalski!</i> lub Panie/Pani + nazwisko <i>np.: Panie Marku!</i>	Pan/Pani + nazwisko <i>np.: Herr Schmidt!</i>

Gdzie możesz się z tym zetknąć?

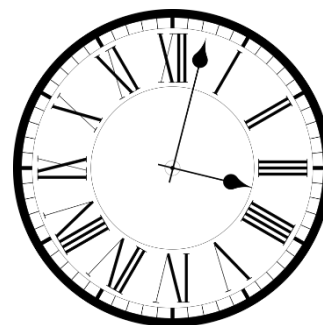
Podczas polsko-niemieckich spotkań, przy okazjach o oficjalnym lub zawodowym charakterze, kiedy uczestniczące w nich osoby się nie znają, oraz w oficjalnej korespondencji, np. w mailach i pismach do urzędów lub firm.

Dlaczego powinieneś / powinnas o tym wiedzieć?

Ponieważ w ten sposób unika się zadrażnień, np. jeśli staracie się o miejsce odbycia nauki zawodu lub praktyki, lub jeśli nie znacie drugiej osoby. Musicie też pamiętać, że inne osoby też będą zwracać się do was w obowiązującej w danym kraju formie.

Przykład 2: Pojmowanie pojęcia czasu

„**Czas to pieniądz**“ – przysłowie to występuje zarówno w języku polskim, jak i w niemieckim. A jednak istnieją pewne różnice w pojmowaniu pojęcia czasu w Polsce i w Niemczech. Pokazuje to poniższy przykład:



Niemcy	Polska
Punktualność	
Punktualność odgrywa w Niemczech dużą rolę i jest traktowana bardzo poważnie .	W Polsce jest ona również ważna, ale nie koniecznie co do minuty .
Terminy	
W życiu zawodowym terminy odgrywają bardzo ważną rolę i są traktowane jako wiążące.	W życiu zawodowym mają one duże znaczenie.
W życiu prywatnym mają one również duże znaczenie. I tak na przykład odwiedziny są zapowiadane z wyprzedzeniem, często również są z góry planowane.	W życiu prywatnym terminy są uzgadniane tylko w przypadku bardzo oficjalnych okazji (np. ślubu) lub spraw związanych z wizytami w instytucjach (np. u lekarza). W kontaktach z rodziną, przyjaciółmi lub znajomymi odgrywają one raczej niewielką rolę. Odwiedziny mają często spontaniczny charakter i są zapowiadane (jeśli w ogóle) na krótko przed spotkaniem.
Planowanie	
W Niemczech planowanie ma raczej charakter długoterminowy. Zaproszenie do udziału w konferencji na miesiąc przed jej terminem jest już traktowane jako bardzo krótkoterminowe. W Polsce tak się tego nie postrzega.	W Polsce planuje się raczej z krótkoterminowo. Terminy uzgadnia się z mniejszym wyprzedzeniem niż w Niemczech.

Zadanie

Przeanalizujcie różnice i odnieście je do świata pracy. Jakie sytuacje mogłyby w polsko-niemieckim zespole prowadzić do wyzwań lub problemów?

Czy wiedziałeś / wiedziałaś, że...

pojmowanie pojęcia czasu w Polsce i w Niemczech także różni się od siebie? Spójrz na tabelę i przeanalizuj, co Polacy i Niemcy rozumieją przez te same zdania.

Słyszac zdanie...	Niemcy rozumieją:	Polacy rozumieją:
„Mamy jeszcze dużo czasu.“	12 miesięcy	4 miesiące
„Jest jeszcze czas.“	4-9 miesięcy	2-3 miesiące
„Właściwie wszystko musiałoby być już uzgodnione.“	3-4 miesiące	1-1,5 miesiąca
„Jest już dość późno.“	2-3 miesiące	1 miesiąc
„Zrobimy to na ostatnią chwilę.“	1-2 miesiące	1-2 tygodni
„Właściwie to już jest za późno.“	3-4 tygodni	mniej niż jeden tydzień

Ilustracja własna w oparciu o: Malchow, E. (2017), s.11

Gdzie możesz się z tym zetknąć?

W Polsce rodziny i przyjaciele bardzo często odwiedzają się spontanicznie, podczas gdy w Niemczech częstsze jest wcześniejsze umawianie się na wizytę. Również w życiu zawodowym ludzie w Niemczech planują długoterminowo i umawiają się na spotkania z dużym wyprzedzeniem. I tak na przykład zaproszenie na imprezę na miesiąc przed jej terminem uważane jest za bardzo krótkoterminowe, podczas gdy w Polsce taki okres wyprzedzenia nie stanowi problemu.

Dlaczego powinieneś / powinnas to wiedzieć?

W kontaktach z innymi osobami należy brać pod uwagę odpowiednie dla danego kraju postrzeganie pojęcia czasu. Należy jednak brać pod uwagę również fakt, że czas potrzebny np. do wyjaśnienia spraw związanych z załatwieniem miejsca odbycia praktyki może różnić się od tego w ojczystym kraju.

W przypadku rozmowy aplikacyjnej należy pamiętać, że w Niemczech dużą wagę przywiązuje się do punktualności. Oznacza to, że w firmie najlepiej zjawić się na 10 minut przed umówionym spotkaniem.

M3 Gotowość do mobilności zawodowej

M3.1 Gotowość do mobilności zawodowej – co to oznacza?

W większości rodzin można zaobserwować przypadki gotowości do bycia mobilnym zawodowo: Matka zmieniła np. właśnie pracę i jednocześnie rozpoczęła zajęcia w ramach kursu doskonalenia zawodowego. Ojciec musi teraz trochę dłużej dojeżdżać do pracy, ale pracuje obecnie w młodej jeszcze firmie, która otwiera przed nim zupełnie nowe możliwości zawodowe. Wszystko to są przejawy gotowości do mobilności zawodowej – ale co to dokładnie znaczy?

Pojęcie **gotowości do mobilności zawodowej** obejmuje różne formy dostosowania się pracowników do warunków świata pracy. Jedną z jej form jest mobilność przestrzenna: w tym przypadku pokonuje się większe odległości dzielące miejsce zamieszkania od miejsca pracy. Dana osoba dojeżdża codziennie do pracy lub jest nawet skłonna ze względu na pracę przeprowadzić się do innego regionu.

Inną formą jest mobilność zawodowa. Obejmuje ona gotowość do zmian w życiu zawodowym. Mówi się o niej, gdy ludzie zmieniają zawód, doksztalcają się lub w wyniku objęcia wyższego stanowiska w firmie zmienia się ich zakres odpowiedzialności.

Z pojęciem gotowości do mobilności zawodowej ludzie stykają się w trakcie swojego życia zawodowego, gdy zmieniają się ich indywidualne potrzeby, zainteresowania lub wyobrażenia o pracy zawodowej.

Gotowość do mobilności zawodowej może stać się konieczna z różnych powodów. Na przykład, gdy zmienia się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy lub własne potrzeby i sytuacja życiowa powodują konieczność zmiany. Ze względu na te zróżnicowane przyczyny mówimy tu o motywacji wewnętrznej i zewnętrznej:

- **motywacja wewnętrzna** – przyczyny leżą po stronie danej osoby (np. zmiana oczekiwań, zainteresowań) lub
- **motywacja zewnętrzna** – przyczyny mają związek ze zmianami w otoczeniu danej osoby (np. niekorzystny rozwój gospodarczy w regionie zamieszkania, brak perspektyw rozwoju w wybranym zawodzie).



Bildquelle: Institut für Ökonomische Bildung

Zadania

1. Opisz własnymi słowami, co rozumie się pod pojęciem gotowości do mobilności zawodowej.
2. Wyjaśnij różnice pomiędzy mobilnością przestrzenną a mobilnością zawodową i znajdź po dwa odpowiednie przykłady.
3. Przedyskutujcie zalety i wady gotowości do mobilności zawodowej.

M3.2 Przyczyny gotowości do mobilności zawodowej

Jan: Jako dobry mechatronik z dużym doświadczeniem zawodowym przeszedłem do pracy w szkole zawodowej. **Praca** z młodymi ludźmi **daje mi spełnienie**, jakiego w poprzedniej pracy nie doświadczyłem. Teraz mogę zachęcać młodych ludzi do nauki mojego zawodu.

Monika: Wykonywany zawód kreślarki technicznej po kilku latach **przestał mnie satysfakcjonować**. Dlatego rozpoczęłam i ukończyłam studia na architekturze. Teraz mogę jeszcze lepiej wykorzystywać swoją kreatywność w pracy zawodowej oraz samodzielnie planować i realizować projekty.

Maja: Już od dłuższego czasu chciałam **spróbować czegoś nowego**. Zawsze interesowały mnie kultury innych krajów i znam kilka języków obcych. Jednak dopiero po zdobyciu doświadczenia zawodowego w zarządzaniu projektami międzynarodowymi zadałam sobie pytanie: Dlaczego nie odważyć się na wyjazd za granicę, zamieszkać tam i pracować?

Stefan: Mój pracodawca musiał zamknąć firmę. Po prostu nie było już zapotrzebowania na produkty, które oferował. Żeby **nie zostać bezrobotnym**, 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.



Źródło ilustracji: Istock (Jacob Wackerhausen)

Tomasz: Zmieniłem pracodawcę, ponieważ w większym przedsiębiorstwie dostaję **wyższe pensje**.

Anna: W życiu zawodowym stało się dla mnie jasne, że chętnie przyjmuję na siebie odpowiedzialność i kieruję zespołami. Jako wykwalifikowana księgowa zaliczyłam wiele szkoleń i kursów. Potem otrzymałam **szansę awansu** i teraz kieruję działem finansowym.

Zadania

1. Wymień przyczyny, które zmotywowały powyższe osoby do bycia mobilnymi zawodowo.

Jan:	Stefan:
Monika:	Anna:
Maja:	Tomasz:

2. Przyporządkuj te przyczyny do odpowiedniej kolumny poniższej tabeli. Zwróć przy tym uwagę, czy jest to przyczyna wynikająca z motywacji wewnętrznej, czy zewnętrznej. Następnie uzupełnij tabelę o inne przyczyny, które znasz z przykładów innych osób (np. członków twojej rodziny, dalszych krewnych, znajomych).

Gotowość do mobilności zawodowej	
Motywacja wewnętrzna <i>(przyczyny leżące po stronie danej osoby)</i>	Motywacja zewnętrzna <i>(przyczyny w otoczeniu danej osoby)</i>

M3.3 Zmiany o charakterze zawodowym w moim otoczeniu (wywiad)

W waszym otoczeniu (w kręgu najbliższej rodziny, dalszych krewnych, znajomych) z całą pewnością są osoby, które w trakcie swojego życia zawodowego doświadczyły zmian związanych z wykonywanym zawodem (np. w wyniku zmiany pracodawcy lub wykonywanego zawodu, awansu w firmie itp.). Możliwe, że znacie też osoby, które dojeżdżają do pracy – być może nawet za granicę? Ciekawie byłoby zapytać je o ich ścieżkę kariery!

Krok 1: Przeprowadzanie wywiadu

Wybierz osobę, której życiorys może być przykładem zmian w życiu zawodowym. Przeprowadź z tą osobą wywiad i zrób notatki. Przy opracowywaniu pytań możesz oprzeć się na słowach kluczowych podanych na rysunku poniżej, a także wykorzystać wyniki z materiałów M1 i M2.

Zapytaj tą osobę:

- Jakie **etapy kariery zawodowej** przeszła do tej pory? (Zapisz kluczowe punkty i umieść je na osi czasu).
- Jakie **motywy** i **powody** skłoniły ją do zmian w jej życiu zawodowym.
- Jakie **umiejętności**, **kompetencje** i **cechy charakteru** były szczególnie pomocne na jej drodze zawodowej.
- Czy **kontynuowała kształcenie** w trakcie swojego życia zawodowego. Jeśli tak, to kiedy i w jaki sposób? (Umieść odpowiedzi na osi czasu i zrób sobie notatki).
- O **zalety** i **wady** mobilności zawodowej.

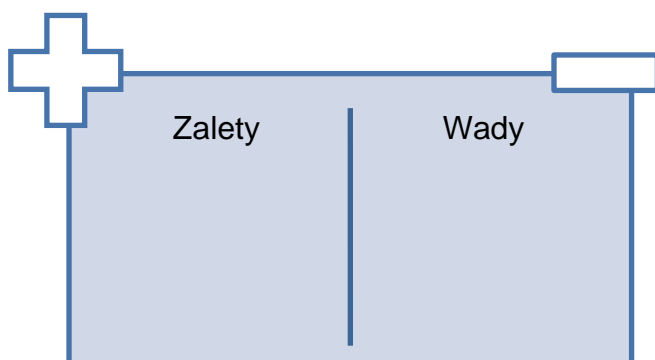
Krok 2: Opracowanie zebranych informacji

1. Uzupełnij oś czasu o etapy kariery zawodowej rozmówcy.
2. Przeanalizuj przyczyny, które skłoniły rozmówcę do zmian w życiu zawodowym. Rozróżnij przy tym motywację wewnętrzną i zewnętrzną.
3. Na koniec zastanów się, w jaki sposób potrzeba uczenia się przez całe życie odnosi się do rozmówcy i uzasadnij swoją opinię.

Krok 3: Prezentacja biografii zawodowej

1. Utwórzcie grupy i krótko przedstawcie osobę swojego rozmówcy i jej biografię zawodową. Dopasujcie słowa kluczowe z waszej osi czasu do ogólnych kategorii na arkuszu roboczym.
2. Wybierzcie w obrębie swojej grupy jedną oś czasu, która zostanie zaprezentowana na forum klasy.
3. Przyporządkujcie słowa kluczowe podane przez inne grupy do odpowiednich kategorii i stwórzcie w ten sposób wspólną ilustrację.

Zmiany w życiu zawodowym



Przyczyny motywacji	
wewnętrzne	zewnętrzne
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

Zadania uzupełniające:

1. Kompetencje, umiejętności i cechy charakteru można rozwijać już w czasie nauki w szkole i w życiu codziennym. Wybierzcie dwa przykłady i uzasadnijcie, dlaczego korzystne jest rozwijanie ich już podczas nauki w szkole.
2. Wyjaśnij znaczenie uczenia się przez całe życie w biografjach zawodowych osób z własnego otoczenia (rodzice, krewni, znajomi).
3. Przeanalizuj, w jakim stopniu w przypadku zalet i wad zmian w życiu zawodowym te same aspekty są oceniane w różny sposób (np. znajomość języka obcego lub odległość do miejsca pracy jest postrzegana jako problem lub nie). Zajmij własne stanowisko w tej sprawie.

M4 Kontakty ze światem praktyki

M4.1 Przygotowanie kontaktu: Motywacja

Zgłosiłem / zgłosiłam się do wzięcia udziału w kontakcie praktycznym / warsztatach:

.....

Opisz zakresu czynności wykonywane w tym zawodzie:

.....

Tą ofertę wybrałem / wybrałam z następujących powodów:

Interesuje mnie ten temat.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Lubię wykonywać podobne zadania w wolnym czasie.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Chcę sprawdzić, czy takie zajęcia sprawią mi przyjemność.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Właściwie nic nie wiem na ten temat. Biorę udział, bo kolega / koleżanka z klasy też to robi.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Znam kogoś, kto wykonuje podobne czynności w ramach pracy zawodowej. Dlatego jestem zainteresowany / zainteresowana tą ofertą.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie
Lubię pracować z używanymi tu narzędziami, komputerami itp.	<input type="radio"/> tak	<input type="radio"/> nie

Inne powody:

M4.2 Podsumowanie kontaktu praktycznego: Refleksja

I Ogólna informacja zwrotna

1. Oceń warsztaty w których brałeś / brałaś udział, przy użyciu szkolnej skali ocen

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
niedostateczny	dopuszczający	dostateczny	dobry	bardzo dobry	celujący

Uzasadnij swoją odpowiedź. Oceniam tą ofertę na _____,

ponieważ

.....

2. Czy udział, ogólnie rzecz biorąc, sprawił Ci przyjemność? tak nie

3. Opisz, co Ci się **podobało w wykonywanych czynnościach i zadaniach:**

.....
.....

4. Opisz, co Ci się **mniej** podobało w wykonywanych czynnościach i zadaniach:

.....
.....

5. Wymień **środki pracy i przedmioty**, z których korzystałeś / korzystałaś:

.....
.....

6. Wyjaśnij, przy użyciu których **środków pracy** pracowałeś / pracowałaś **chętnie**, a przy użyciu których **nie tak chętnie**.

Chętnie:

.....

Niechętnie:

.....

II Umiejętności w pracy zawodowej



1. Wymień umiejętności, które odegrały ważną rolę w kontakcie praktycznym. Uzupełnij listę umiejętności z ilustracji powyżej o inne umiejętności, jeśli nie zostały na niej wymienione.

Podczas kontaktu praktycznego następujące **umiejętności** były szczególnie ważne:

2. Wymień swoje trzy mocne strony, które mogłeś / mogłaś wykorzystać podczas kontaktu praktycznego:

Podczas kontaktu praktycznego wykorzystałem / wykorzystałam z powodzeniem swoje następujące **mocne strony**:

3. Czy możesz sobie wyobrazić, że w przyszłości...

...będziesz wykonywać ten zawód albo jakiś inny zawód, który jest związany z podobnymi zadaniami?

tak nie

ponieważ...

...w codziennej pracy zawodowej będziesz używać tych samych środków pracy?

tak nie

ponieważ...

M4.3 Ocena przez inne osoby i samoocena

W kolumnie przeznaczonyj na samoocenę zaznacz, w czym jesteś dobry / dobra, a w czym nie. Następnie daj arkusz innej osobie, aby ona również mogła Cię ocenić (ocena zewnętrzna). Wcześniej jednak zagnij arkusz w taki sposób, aby ta osoba nie mogła się sugerować Twoimi odpowiedziami.

Samoocena				Umiejętności	Ocena zewnętrzna			
Dotyczy	Dotyczy czasem	Nie dotyczy	Nie wiem		Dotyczy	Dotyczy czasem	Nie dotyczy	Nie wiem
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Logiczne myślenie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Składanie różnych rzeczy w całość i ich demontaż	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Czytanie i pisanie tekstów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rozumienie i objaśnianie procesów chemicznych / fizycznych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierpliwość	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dyscyplina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Schludność	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rozumienie problemów technicznych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wygłaszanie referatów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Komunikatywność	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Praca w zespole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rozwiązywanie konfliktów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Praca z ludźmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wypracowywanie własnych pomysłów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Realizacja pomysłów innych osób	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Praca z roślinami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Praca ze zwierzętami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Przyrządzanie potraw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 Bibliografia

- Albert, M./ Hurrelmann, K./ Quenzel, G. (2019a): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 18. Shell Jugendstudie, Weinheim: Beltz
- Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G. (2019b): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 18. Shell Jugendstudie. Zusammenfassung, online pod adresem: https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie/jcr_content/par/toptasks.stream/1570708341213/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf (stan na: 01.06.2020)
- Bennett, J. M. (1993): Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity, opublikowane w: M. E. Paige (red.): Education for the intercultural experience, Yarmouth, ME: Intercultural Press, s. 21-72
- Bertelsmann Stiftung/ Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT/ MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (red.) (2015): Leitfaden Berufsorientierung: Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen, wyd. 6., Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Bieda, I./ Doliński, A./ Kozłowska, E./ Lembke, R. (2022): Gestaltung der Beruflichen Orientierung in den Schulen der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA, online pod adresem: https://www.euro-job.net/fileadmin/user_upload/eurojob/_004_berufliche_Orientierung/DE-Bildungsanalyse_220120-komprimiert.pdf (stan na: 27.07.2022)
- Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung, opublikowane w: Famulla, G.-E./ Michaelis, U./ Möhle, V./ Butz, B./ Deeken, S. (red.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, s. 42-61
- Dreer, B. (2020): Wer nicht plant, der nicht gewinnt? Die Bedeutung von Zufallsereignissen am Übergang Schule-Beruf für die Berufswahl und Berufsorientierung, opublikowane w: Diesel-Lange, K./ Weyland, U./ Ziegler, B. (red.): Berufsorientierung in Bewegung. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven, Stuttgart: Franz Steiner, s. 21-34
- Diesel-Lange, K./ Hany, E./ Kracke, B./ Schindler, N. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen, opublikowane w: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (red.): Materialien Nr. 165, Bad Berka
- Egbers, J. (2019): Interkulturelle Kompetenzförderung in der Lehrer*innenbildung – Inhalte, Methoden und strukturelle Ausrichtungen, opublikowane w: Baumert, B./ Röhl, S. (red.): Interkulturelle Kompetenz in der Schule. Religionsunterricht als Ort der Kulturbegegnung, Stuttgart: Kohlhammer

- Fletemeyer, T./ Friebel-Piechotta, S. (2019): Regionale Bezüge im Rahmen der Beruflichen Orientierung und des Wirtschaftsunterrichts: Potenziale und Herausforderungen, opublikowane w: Schröder, R. (red.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, s. 143-162
- Heinz, W. R./ Krüger, H./ Rettke, U./ Wachtveitl, E./ Witzel, A. (1987): „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes, Weinheim: Beltz
- Göbel, K./ Buchwald, P. (2017): Interkulturalität und Schule. Migration – Heterogenität – Bildung, Paderborn: Schöningh
- Göbel, K./ Hesse, H.-G. (2009): Interkulturelle Kompetenz – ist sie erlernbar oder lehrbar? Konzepte für die Lehrerbildung, die allgemeine Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung, opublikowane w: Mertens, G./ Frost, U./ Böhm, W./ Ladenthin, V. (red.): Handbuch der Erziehungswissenschaft (tom III/2), Paderborn: Schöningh, s. 1139-1152
- Jung, E. (2013): Didaktische Konzepte der Studien- und Berufsorientierung für die Sekundarstufen I und II, opublikowane w: Brüggemann, T./ Rahn, S. (red.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Münster: Waxmann, s. 298-314
- Kracke, B. (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP 1/2014, s. 16-19
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2013): Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule, online pod adresem:
https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf (stan na: 26.07.2022)
- Lembke, R. (2021): Berufliche Orientierung in der Schule. Bedeutung und Anspruch für die Professionalisierung von Lehrpersonen in gymnasialen Schulformen, Wiesbaden: Springer VS.
- Lembke, R. (2019): Anforderungen an die Kompetenzen von Wirtschaftslehrkräften, opublikowane w: Schröder, R. (red.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, s. 237-248
- Lembke, R./ Friebel-Piechotta, S./ Bieda, I. (2022): Arbeiten und Ausbildung im Nachbarland. Zur Bedeutung einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung und Einblicke in die Sicht von deutschen und polnischen Schüler*innen. w: Zeitschrift für ökonomische Bildung. Sonderausgabe: BOGYO Fachtagung, online pod adresem:
http://www.zfoeb.de/sondernummer_tagungsband_bogyo_2022/2022_10006_184_213_lembke.pdf
- Lipowski, K./ Kaak, S./ Kracke, B./ Holstein, J. (2015): Handbuch schulische Berufsorientierung. Praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf, Bad Berka, online pod adresem:

- https://www.schulportal-thueringen.de/tip/resources/medien/33418?dateiname=Materialien_189_Heft.pdf (stan na: 26.07.2022)
- Loerwald, D. (2011): Praxiskontakte Wirtschaft, opublikowane w: Retzmann, T. (red.): Methodentraining für den Ökonomieunterricht, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, s. 81-100
- Löwenbein, A./ Sauerland, F./ Uhl, S. (2017): Herausforderungen bei der Berufswahl und der Berufsorientierung, opublikowane w: Löwenbein, A./ Sauerland, F./ Uhl, S. (red.): Berufsorientierung in der Krise? Der Übergang von der Schule in den Beruf, Münster: Waxmann, s. 7-12
- Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung, Bonn: Barbara Budrich Verlag
- Medvedieva, T./ Vogler-Lipp, S./ Schiwietz, T./ Szydłak, K./ Adamczyk, A./ Karmazyn, E./ Boboryk, P./ Lewandowska, J./ Krieger, J./ Modrzewska Chaciej, M. (2020): Bildungskonzept Viadrina 21+. Lebenslanges Lernen in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA, wydane przez: Euroregion PRO EUROPA VIADRINA, online pod adresem: <https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/dokumente/Bildungskonzept-VIADRINA-21+ DE-Web.pdf> (stan na: 27.07.2022)
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) (2019): Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. 2019, poz. 325), online pod adresem: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000325/O/D20190325.pdf> (stan na: 07.08.2020)
- Mitchell, K. E./ Lebin, S. A./ Krumboltz, J. D. (1999): Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities Journal of Counseling and Development, 77 (2), s. 115-124
- Oechsle, M. (2009): Berufsorientierungsprozesse unter Bedingungen entgrenzter Arbeit und entstandardisierter Lebensläufe – subjektives Handeln und institutionelle Einfüße. Stand der Forschung und Theorierahmen, opublikowane w: Oechsle, M./ Knauf, H./ Maschetzke, C./ Rosowski, E. (red.): Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern, Wiesbaden: VS Verlag, s. 23-44
- Paszowska-Rogacz, A. (2022): Co dzieci w wieku szkolnym wiedzą o wyborze kariery zawodowej? Wyniki badań własnych; in: Polskie Forum Psychologiczne, 2022, tom 27, numer 1, s. 62–80; online pod adresem: https://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.psjd-c5e234a9-cb8e-408d-ba56-983a0f74c8ab/c/PFP202201_04_Paszowska-Rogacz.pdf (stan na: 20.12.2022)
- Piekarski, M. (2019): Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego jako forma realizacji doradztwa zawodowego w edukacji, online pod adresem:

<https://journals.umcs.pl//article/download/9054/7202> (stan na: 12.08.2020)

- Ratschinski, G. (2009): Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern, Münster [m.in.]: Waxmann
- Richter, M. (2016): Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethischer Herkunft, Wiesbaden: Springer VS
- Schröder, R. (2019): Fachdidaktische Erschließung der Wirtschafts- und Arbeitswelt als Querschnittsthema des Wirtschaftsunterrichts, opublikowane w: Schröder, R. (red.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, s. 179-192
- Schröder, R./ Lembke, R. (2017): Die Berufsorientierung als schulische Gesamtaufgabe: Anforderungen an das fachdidaktische Wissen der Lehrkräfte, opublikowane w: Seelhorst, B./ Taubert, B. (red.): Didaktik und Methodik der Fächer – aktuelle Entwicklungen, SEMINAR – Lehrerbildung und Schule (4/2017), Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, s. 104-115
- Schröder, R./ Lembke, R./ Fletemeyer, T. (2018): Konzeptionelle Gestaltung der Berufs- und Studienorientierung in gymnasialen Schulformen. Eine qualitative Studie zur unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Realisierung, opublikowane w: Wittmann, E./ Frommberger, D./ Ziegler, B. (red.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018, Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich, s. 179-193
- Schröder, R./ Stabbert, R. (2013): Die Bedeutung des Fachunterrichts an allgemeinbildenden Schulen zur Vorbereitung auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt, opublikowane w: bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 14, wydane przez: Driesel-Lange, K./ Dreer, B., s. 1-16
- Skalbania, B./ Pietruk, W (2021): Preferencje zawodowe uczniów klas ósmych i ich wybory edukacyjne; in: Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne (39/2021), s. 173-184