

Aneta Gawlas
Aleksandra Karlik

*Perspektywa edukacyjna i zawodowa na transgranicznym
rynku pracy Euroregionu Śląska Cieszyńskiego*

Akademia WSB
Dąbrowa Górnicza, Cieszyn, Otkusz, Żywiec, Kraków

INSTITUT
EUROSCHOLA



PŘEKRAČUJEME HRANICE
PRZEKRACZAMY GRANICE
2014–2020



EVROPSKÁ UNIE / UNIA EUROPEJSKA
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO



Publikacja finansowana jest z projektu pn.: „EDUMARK: Orientacja zawodowa jako element procesu edukacji na transgranicznym rynku pracy Euroregionu Śląska Cieszyńskiego” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Interreg V-A Republika Czeska – Polska za pośrednictwem Euroregionu Śląsk Cieszyński.

ISBN 978-83-66794-36-8

ebook ISBN 978-83-66794-37-5

Wyłącznie odpowiedzialność za zawartość niniejszej publikacji ponoszą jej autorzy i nie może być ona utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Unii Europejskiej.

Wydawca

Akademia WSB
ul. Ciepłaka 1c
41-300 Dąbrowa Górnicza
tel. 32 295 93 59
e-mail: wydawnictwo@wsb.edu.pl
www.wsb.edu.pl

© **Copyright by Akademia WSB**

Kopiowanie w całości lub we fragmentach zabronione

Projekt okładki / DTP publikacji / Korekta tekstu
Patrycja Krzemień

Druk

Drukarnia Wydawnictwa Nowiny
ul. Azotowa 21
41-503 Chorzów
www.drukarnianowiny.pl

Spis treści

Wprowadzenie	5
Cieszyński region transgraniczny w aspekcie pracy i edukacji	8
<i>Co oznacza transgraniczność?</i>	9
<i>Sytuacja na rynku pracy</i>	10
<i>Kompetencje poszukiwane na transgranicznym rynku pracy</i>	11
Kim jestem? Co może pomóc mi osiągnąć sukces?	14
<i>Wybór zawodu zgodny z wartościami</i>	15
<i>Talenty – dlaczego warto je znać?</i>	17
<i>Otwartość – warto budować dobre relacje</i>	18
<i>Kim jestem? Przykładowe scenariusze lekcji dla młodzieży szkół średnich</i>	22
Long Life Learning – czyli całe życie jest rozwojem	26
<i>Zmiana – jak sobie poradzić?</i>	26
<i>Warto się dokształcać – czy umiem się uczyć?</i>	29
<i>Planowanie swojego czasu</i>	32
<i>Stawianie celów</i>	34
<i>Podejmowanie decyzji</i>	35
<i>Przykładowy scenariusz zajęć dotyczących konieczności long life learning i radzenia sobie ze zmianą</i>	37
Kompetencje przyszłości	40
<i>Wyzwania edukacji</i>	41
<i>Kompetencje i umiejętności w opinii polskich i czeskich nauczycieli</i>	42
Zakończenie	44

Wprowadzenie

Żyjemy w czasie permanentnych zmian, wpisanych w obraz współczesności, a tym samym w czasie zmieniających się wyzwań życiowych i zawodowych. Pociąga to za sobą konieczność zwiększenia mobilności i elastyczności w decyzjach oraz wyborach. Pociąga również gotowość do podjęcia zmiany i do całożyciowego uczenia się. Zmiany cywilizacyjne, technologiczne, gospodarcze i społeczne, w coraz szybszym i nieprzewidywalnym tempie destabilizują i różnicują wzory życia i ludzką aktywność, wnosząc przeobrażenia myślenia o drodze zawodowej i społecznej aktywności. Wynika to z faktu, iż powszechnym kontekstem tych przeobrażeń jest środowisko pracy i warunki do ponadlokalnej aktywności¹. Jest ono jedną z cech przestrzeni międzyludzkiej i stanowi warunek do tworzenia nowych form aktywności, bądź do zmieniania tych, które stanowią kotwicę do tworzenia potencjału podmiotowego, innowacyjnego w działaniach ludzkich.

W zrozumieniu roli ponadlokalnej aktywności w tworzeniu kapitału ludzkiego, w kontekście dynamiki zmian kulturowo-cywilizacyjnych niezbędne są przekształcenia w sferach edukacji zawodowej, w rozumieniu jej składników, mobilności, uwarunkowań i perspektyw. Sytuacja wyboru przez młodego człowieka zawodu, rodzaju i miejsca aktywności, to sytuacja decyzji edukacyjnej, indywidualnej, na którą wpływają czynniki społeczne, schematy postępowania i osobiste przekonania, oparte na doświadczeniach, opiniach postronnych, przyzwoleniach i tradycji. Są one częstokroć nieodpowiednie do możliwości i perspektyw rozwoju, opierając się na potocznych opiniach, modach czy ukrytych intencjach opiniodawców. Nie mają związku z możliwościami rzeczywistymi i planowanymi zmianami w gospodarce regionu. Stąd priorytetowa potrzeba informacji i wyjaśnień, dotyczących kierunków edukacji, niezbędnych dla przyszłych obszarów pracy kierowanych do uczniów szkół ponadpodstawowych, do młodzieży w sytuacji decyzji. Adolescencja jest tym czasem, w którym młodzi ludzie

¹ Por. Sztopka P.: Kapitał Społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej. Kraków. 2016, s. 275.

wybierają kierunek swojego rozwoju i aktywności w dorosłym życiu. Tym samym niezbędne stają się działania szkół, w których młodzież powinna otrzymać informacje, by poznać cechy rynku pracy, planowanych jego przeobrażeń, w aspekcie cech regionu i możliwości ponadregionalnych. Możliwa jest wówczas świadomość wymagań edukacyjnych, ich konsekwencji oraz możliwości przekształcenia własnego kierunku uczenia się, w zależności od planowanych ścieżek rozwoju zawodowego, aż do uzyskania kwalifikacji pracowniczych. A w konsekwencji tego, podjęcie decyzji wartościowych i korzystnych dla przyszłości młodego człowieka, ale i dla rozwoju regionu, w którym jako dorosły będzie żył.

Przedstawione w publikacji materiały badawcze i propozycje dydaktyczne odpowiadają tak wyznaczonemu celowi. Są one rezultatem Projektu **EDUMARK – Orientacja zawodowa jako element procesu edukacji na transgranicznym rynku pracy Euroregionu Śląska Cieszyńskiego**, realizowanego przez Akademię WSB w Dąbrowie Górniczej i czeskiego partnera Institut EuroSchola.

Ze względu na tematykę projektu, kluczowe działania zaplanowane w projekcie EDUMARK, skierowane zostały do polskich i czeskich nauczycieli szkół ponadpodstawowych, tak aby w konsekwencji mogli, przez nawiązanie kontaktów z pracodawcami, samorządami, klastrami, innymi podmiotami gospodarczymi, zwiększyć swoje kompetencje w zakresie kształcenia orientacji zawodowej, a przez to wzmocnić młodych ludzi, mieszkających w Euroregionie, w decyzjach i wyborach w zakresie kształcenia zawodowego i możliwości znalezienia pracy na w regionie. Stąd w rozdziale **1. Cieszyński region transgraniczny w aspekcie pracy i edukacji** przedstawione zostały informacje o specyfice regionu. Rozdział **2. Kim jestem? Co i kto może pomóc mi osiągnąć sukces?**, to analiza sytuacji decyzji o aktywności zawodowej. Tekst rozdziału **3. Long Life Learning – czyli całe życie jest rozwojem**, to wskazania współczesnego rozumienia roli edukacji.

Interesującym uzupełnieniem przedstawionych propozycji podstaw działań orientacji edukacyjno-zawodowej Euroregionu Śląska Cieszyńskiego jest analiza dotycząca wyzwań edukacji w kontekście globalnym i jej odniesienie do realiów edukacji zawodowej w opinii zarówno polskich, jak i czeskich nauczycieli szkół pogranicza, zawarta w rozdziale **4. Kompetencje przyszłości**. To zestawienie wskazuje, jak bardzo potrzebne są wzmocnienia mechanizmów edukacyjnych, tworzących wsparcie młodzieży w sytuacji decyzji o przyszłości. Stąd w rozdziałach 2 i 3 przedstawiono przykładowe scenariusze lekcji dla młodzieży szkół średnich, do wykorzystania i jako inspiracje do

własnych, nauczycielskich, odpowiadających sytuacji młodzieży, propozycji działań orientacji zawodowej. Stanowią one mogą wartościowy asumpt dla edukacyjnej praktyki orientacji zawodowej jak również popularyzacji kształcenia dotyczącego orientacji zawodowej w szkołach ponadpodstawowych.

dr hab. Eugenia Rostańska

prof. Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej,
przewodnicząca Komisji Edukacji Zawodowej
Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach

Cieszyński region transgraniczny w aspekcie pracy i edukacji

Cieszyn jest miastem położonym na granicy Polski i Czech, w południowej części śląskiego nad rzeką Olzą, która wyznacza także granicę państwa z Republiką Czeską. Jest stolicą powiatu cieszyńskiego oraz Euroregionu „Śląsk Cieszyński – Tešinske Slezko”. Według danych GUS na 1 stycznia 2019 Cieszyn liczył 33 485 mieszkańców.

W 1971 roku założono tutaj filię Uniwersytetu Śląskiego, natomiast w 2010 roku powstał Wydział zamiejscowy Wyższej Szkoły Biznesu, obecnie Akademii WSB. Aktualnie Cieszyn, pomimo niewielkich rozmiarów, jest ważnym ośrodkiem kulturalnym, administracyjnym i oświatowym, a także ważnym punktem na transportowej mapie Europy.

W Strategii rozwoju miasta na lata 2010-2020² edukacja zajmowała w działaniach bardzo ważne miejsce. Zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych jest jednym z głównych celów strategicznych. W ramach tego celu kierujący miastem starają się:

- prowadzić zajęcia przygotowujące młodzież do życia w warunkach globalizacji i konkurencyjnego rynku pracy,
- podnosić standardy techniczne i wyposażenia placówek edukacyjnych,
- intensyfikować nauczanie języków obcych w szkołach miejskich,
- remontować i rozbudowywać placówki oświatowe na terenie miasta,
- rozwijać klasy sportowe w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych³.

Istotnym celem zaznaczonym w Strategii rozwoju miasta jest aktywne uczestnictwo w działaniach na rzecz poszerzania oferty edukacyjnej i dostosowywania profili nauczania do potrzeb rynku pracy. W ramach tego celu rządzący miastem deklarują, że analizują zawody deficytowe i nadwyżkowe na terenie miasta Cieszyna, współpracują oraz działają w kie-

² Najnowsza Strategia Rozwoju Miasta jest na etapie tworzenia.

³ STRATEGIA ROZWOJU MIASTA CIESZYNA NA LATA 2010-2020, Załącznik nr 1 do uchwały nr LII/539/10 Rady Miejskiej Cieszyna z dnia 28 października 2010, s. 48. W chwili przygotowywania podręcznika miasto nie ma jeszcze uchwalonej nowej strategii na lata 2021-2031.

runku tworzenia nowych profili kształcenia, a także wdrażają profesje rzadkie, np.: nauka podstaw regionalnej kuchni, sztukatorstwo, inne zawody związane z odnową zabytków⁴.

Co oznacza transgraniczność?

Zgodnie z definicją słownika **języka polskiego termin transgraniczny** oznacza przekraczający granice państw, istniejący ponad granicami państw⁵. Zdaniem badaczy współpraca transgraniczna jest szczególną formą współpracy między narodami, czemu niewątpliwie sprzyja przyległość poszczególnych obszarów pogranicza, a także regionalny lub lokalny charakter. Ewa Machej, opisując polsko-czeski rynek transgraniczny, powołuje się na „Europejską Kartę Regionów Granicznych i Transgranicznych”, w której współpracę transgraniczną określa się współdziałanie władz szczebla regionalnego lub lokalnego instytucji reprezentujących obszary graniczne na rzecz łagodzenia niekorzystnych skutków istnienia granic i przewyższania skutków położenia terenów przygranicznych na narodowych obrzeżach państw⁶. Działania te mają prowadzić do poprawy warunków życia ludności po obu stronach granicy.

Na polsko-czeskim pograniczu przenikanie się kultur, nacji, ustrojów, poszczególnych sposobów podejścia do spraw społecznych nieustannie kształtuje Śląsk Cieszyński i nadaje mu wielokulturowy charakter. Kontekst pogranicza od zawsze kształtował się także na płaszczyźnie religijnej, gdzie od XVI wieku egzystują ze sobą dwie duże chrześcijańskie religie: katolicka i ewangelicka.

Polsko-czeski obszar transgraniczny ma swój niewątpliwy potencjał:

- częściowo wspólna historia czeskiego i polskiego Cieszyna, co może być podstawą integracji społeczności i budowaniu na tym, co łączy oba narody,
- dobra komunikacja przy przejściu granicznym – co może być motorem do rozwoju wspólnej oferty turystyki, kultury, edukacji i handlu,
- bogata oferta edukacyjna po obu stronach granicy, w tym sieć szkół z językiem polskim po stronie czeskiej,
- różnorodna i bogata oferta kulturalna: aktywna działalność ośrodków kultury i sztuki, muzeów, drukarni, bibliotek i organizacji pozarządowych – integrująca społeczność lokalną po obu stronach granicy,

4 tamże, s. 49.

5 Słownik Języka Polskiego online, <https://sjp.pl/transgraniczny>.

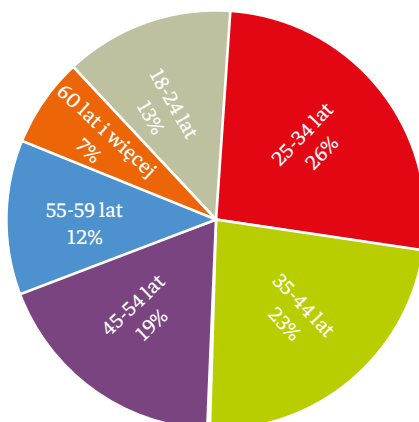
6 E. Machej, Współpraca transgraniczna Polska-Czechy na przykładzie działalności Euroregionu Śląsk Cieszyński, Czasopismo „Ekonomia i Zarządzanie”, 2014 | nr 5 | 32-37.

- mobilność i przedsiębiorczość mieszkańców miasta – liczne małe i średnie działalności gospodarcze na terenie przygranicznym,
- współpraca organizacji pozarządowych po obu stronach rzeki Olzy – realizacja wspólnych projektów kulturalnych, sportowych i edukacyjnych.

Sytuacja na rynku pracy

Przed laty powiat cieszyński zmagał się z rosnącym bezrobociem, ale rozwój gospodarki i dostęp do czeskiego rynku pracy sprawiły, że w ostatnich dziesięciu latach notowano spadki bezrobocia. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w styczniu 2020 roku bezrobocie w powiecie cieszyńskim wynosiło 4,5%, natomiast bezrobocie w Polsce wyniosło 5,5%, co oznacza wzrost z 5,2% odnotowanych w grudniu 2019 roku⁷. Sytuacja epidemiologiczna związana z rozprzestrzenianiem się koronawirusa mocno dotknęła rynek pracy. Negatywne efekty odczuwa cały kraj, kolejne firmy redukują zatrudnienie. Przez pandemię zostały ograniczone swobody prowadzenia działalności gospodarczej oraz swobody przemieszczania się. Lockdown miał realny wpływ na zmniejszenie ilości tworzonych miejsc pracy. Analiza zarejestrowanych osób bezrobotnych wykazała, że najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 25-34 lata, czyli te, które powinny być najbardziej aktywne zawodowo.

Wykres 1. Struktura bezrobocia według wieku w 2020 roku w Cieszynie.



źródło: Meldunek Roczny 2020 – Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie

⁷ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoleszno-gospodarczej/biuletyn-statystyczny-nr-32021,4,110.html>.

Jednocześnie od 2017 roku do Powiatowego Urzędu Rynku pracy wpływa co roku około 5000 ofert pracy. Poniższa tabela ilustruje najczęściej poszukiwane zawody na podstawie ofert pracy, złożonych w 2020 r.

Najczęściej poszukiwane zawody w 2020 roku	
Nazwa zawodu	Liczba stanowisk pracy
pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	786
pracownik linii produkcyjnej automotive	782
pakowacz ręczny	394
pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	236
operator maszyn	261
kierowca	214
pracownik restauracji przygotowujący posiłki typu fast food	170
monter pojazdów i urządzeń transportowych	130
szlifierz metali	123
pomocniczy robotnik budowlany	122

źródło: Meldunek Roczny 2020 – Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie

Zgodnie z Barometrem zawodów – czyli jednoroczną prognozą dotyczącą tego, jakie zawody będą poszukiwane, a jakie są nadwyżkowymi – przewiduje się deficyty w takich zawodach jak: magazynierzy, lekarze, pielęgniarki i położne, pracownicy fizyczni w produkcji, pracownicy robót wykończeniowych.

Kompetencje poszukiwane na transgranicznym rynku pracy

Badania przeprowadzone w ramach projektu Edumark pokazały mobilność w obszarze poszukiwania pracy przez mieszkańców zamieszkujących tereny przygraniczne. Wykazano, że większa jest mobilność ze strony Polaków, którzy chętnie poszukują pracy po stronie czeskiej. Podstawowymi motywatorami są lepsze warunki wynagrodzenia oraz wsparcie socjalne a także bliskość zamieszkania⁸:

... Myślę, że w podobnej pracy zarobki w Czechach są wyższe niż w Polsce, szczególnie w pracy w zakładach, fabrykach. Życie jest droższe w Cechach więc i zarobki są wyższe (pracownik);

⁸ Na podstawie przeprowadzonych wywiadów.

... Podjęłam decyzję o wyprowadzce z Polski do Czech - więc automatycznie także o miejscu pracy w Czechach (pracownik);

... Myślę, że przy stosunku korony do złotówki, w tych samych branżach w Czechach zarabia się lepiej niż w Polsce (pracownik branży turystycznej).

Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie nie posiada danych na temat liczby mieszkańców Cieszyna, którzy podejmują pracę za granicą, czyli na terenie Czech⁹. Jednym z zadań działalności PUP w Cieszynie jest jednak wsparcie w przygotowaniu młodzieży z cieszyńskich szkół średnich do wejścia na transgraniczny rynek pracy. W badaniach wykazano, że pracownicy przekazują informacje o rynku pracy – jakie zawody są poszukiwane, jakie zawody są bardziej deficytowe na transgranicznym rynku. Ważnym wsparciem jest również pomoc dotycząca wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej, informacje na temat sposobów poszukiwania przez młodych ludzi kierunku rozwoju dla siebie, czy możliwość wykonania testu indywidualnych predyspozycji i mocnych stron.

Współcześnie najważniejsze umiejętności rozwijane w ramach kształcenia ogólnego w szkole podstawowej to:

- sprawne komunikowanie się w języku polskim oraz w językach obcych nowożytnych;
- sprawne wykorzystywanie narzędzi matematyki w życiu codziennym, a także kształcenie myślenia matematycznego;
- poszukiwanie, porządkowanie, krytyczna analiza oraz wykorzystanie informacji z różnych źródeł;
- kreatywne rozwiązywanie problemów z różnych dziedzin ze świadomym wykorzystaniem metod i narzędzi wywodzących się z informatyki, w tym programowanie;
- rozwiązywanie problemów, również z wykorzystaniem technik mediacyjnych;
- praca w zespole i społeczna aktywność;
- aktywny udział w życiu kulturalnym szkoły, środowiska lokalnego oraz kraju¹⁰.

Analiza danych z badań focusowych oraz wywiadów z pracownikami różnych branż na terenach przygranicznych pozwoliła na sformułowanie listy umiejętności i kompetencji niezbędnych na polsko-czeskim rynku pracy. Wśród tych kompetencji wyróżniamy:

- kreatywność,
- elastyczność (jako otwartość na zmiany),
- kompetencje ściśle związane z IT (korzystanie z różnego rodzaju aplikacji, programy do analizy danych czy nowoczesnych rozwiązań w komunikacji),

⁹ Na podstawie wywiadu z Panią Dorotą Bizoń, z-cą dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 lutego 2017 roku w sprawie podstawy programowej (Dz.U. 2017, poz. 356).

- komunikatywność i związana z nią postawa współpracy, a także *umiejętność rozmowy „twarzą w twarz” aby uniknąć stresu związanego z koniecznością podejścia do drugiej osoby i rozwiązania jakiejś sytuacji, dopytania o pewne kwestie* (ekspert rynku pracy),
- otwartość w relacjach – *pokazać podobieństwa, kulturę, geografię, otwartość na sąsiada, chcemy odejść od stereotypów, uczyć tego co podobne, ważne by pokazywać pracę na podobieństwie* (nauczyciel),
- znajomość języka sąsiada – *orientacja podparta możliwością kształcenia językowego* (nauczyciel); *każdy musi się liczyć z tym że języka trzeba się będzie uczyć* (pracownik),
- pracowitość,
- odpowiedzialność,
- umiejętność uczenia się, *żeby każdy potrafił z jakiejś dziedziny samodzielnie zdobywać wiedzę, czy poszukiwać wiedzy potrzebnej w danym momencie* (ekspert rynku pracy),
- determinacja – *trzeba chcieć, po miesiącu pracownik jest nauczony, dostaje drugą osobę, która szkoli, myślę że wystarczy chęć do pracy* (pracownik),
- asertywność – *...Ja sobie nie dałam wejść na głowę, jestem mała i pyskata, jak przyszłam to byłam najmłodsza, najgorsze były pierwsze miesiące i było tak: ty zrób to, ty tamto, a ja mówiłam: a dlaczego ja mam to robić - ty masz takie same pieniądze; na początku się to nie podobało, a potem mnie polubili, zauważyli że nie dam sobie wejść na głowę, mam spokój* (pracownik).

Zdaniem respondentów naszych badań na rynku pracy na pewno cenni będą specjaliści, warto więc młodzież kierunkować, aby sprawdzili w czym są dobrzy, jakie mają predyspozycje, w jakich warunkach otoczenia i w jakich sytuacjach czują się lepiej – w jakich warunkach będzie się im lepiej pracować, w jakich warunkach ta praca będzie wydajniejsza (ekspert rynku pracy).

Kim jestem? Co może pomóc mi osiągnąć sukces?

Kim jestem i dokąd zmierzam? – pytania te znane były już w czasach starożytnych. W czasach współczesnych, w których obserwujemy potężny dostęp do informacji, szybko ewoluującą wiedzę i śledzące nas algorytmy, wydaje się, że nie tylko coraz trudniej na nie odpowiedzieć, ale też coraz rzadziej takie pytania sobie stawiamy. Żyjąc w szumie informacji i przebodźcowaniu mamy mało czasu i skupienia by myśleć o sobie. Kiedy czujemy się chwilowo zagubieni to portale społecznościowe podpowiadają nam jak wyglądać, co jeść, co robić, jak żyć. Respondenci naszych badań sugerują, że aby dzisiaj osiągnąć sukces na rynku pracy warto się nie bać, wierzyć w siebie i umieć się porozumiewać z innymi. Czy każdy z nas czuje się w tym pewnie? Czy znamy siebie w obszarach naszych psychospołecznych umiejętności? Czy dajemy sobie prawo do odrębności i indywidualizmu? To trudne zagadnienia, ale refleksja nad nimi bardzo pomaga w określeniu swojej życiowej misji i odnalezieniu się w gąszczu współczesnych możliwości i szans.

Respondenci naszych badań wydają się potwierdzać, że większość osób chce osiągnąć sukces, robić coś znaczącego, wykorzystując przy tym swoje talenty i umiejętności. Znajomość siebie (swoich talentów, systemu wartości, mocnych stron) pozwala na spójne życie, ustalanie swoich życiowych celów i optymalną ich realizację. Znajomość siebie i swoich wartości pozwala także na lepszą komunikację z innymi, zrozumienie odmienności oraz asertywną, dojrzałą postawę w sytuacjach nieporozumień. Wyniki naszych badań potwierdzają, że to istotne kompetencje, które są oczekiwane w pracy, szczególnie w środowiskach wielokulturowych. Samo podjęcie decyzji o pracy w takim środowisku wymaga odwagi i wiary w siebie. Ważne, życiowe wybory warto oprzeć na swoich prawdziwych wartościach, pozwoli to na spójny, mniej stresujący rozwój¹¹.

11 Na końcu rozdziału proponujemy ćwiczenie na wyznaczanie swoich wartości.

Respondenci badań twierdzą, że warto *wiedzieć czego się chce* (pracownik), warto konkretnie stawiać sobie cele, wiedzieć, w którym kierunku się rozwijać. W takiej sytuacji coachowie i trenerzy rozwoju osobistego sugerują by rozważyć kilka obszarów życiowych, które mogą być istotne, np.:

- obszar zdrowia i fizycznej sprawności – na ile w tym aspekcie warto się rozwijać i co konkretnie ze sobą zrobić?
- obszar relacji – z kim warto budować trwałe więzi, a z kim warto je ograniczyć. Ludzie są ogromnym czynnikiem motywacyjnym, od dziecka uczymy się w relacjach i od innych – to bogactwo ale i ograniczenie – warto dokonać refleksji czy relacje, którymi się otaczam są dla mnie budujące, czy osłabiające;
- rozwój osobisty – jaką osobą chcę być, jakiej cechy mi brakuje, co chcę w sobie zmienić. Przykładem cechy osobistej jest pewność siebie, respondentka badań stwierdziła *...warto być asertywnym* (pracownik);
- rozwój zawodowy – jaki zawód jest dla mnie interesujący, jaką wiedzę warto pogłębić by realizować się w tym zawodzie;
- talenty – co umiem lepiej niż inni, jakie są moje mocne strony, co pozwala mi realizować swoje cele.

Znajomość siebie, swoich mocnych i słabych stron pomaga skutecznie dokonywać wyborów i ważnych zmian. Przykładem jest respondent naszych badań, Polak, który po 17 latach pracy w handlu postanawia zmienić zawód i przenosi się do czeskiej drukarni: *chciałem mieć więcej czasu dla rodziny, chciałem mieć mniej stresującą pracę i mieć do niej blisko* (pracownik). Mężczyzna dokonuje ważnych zmian sugerując się swoimi wartościami (rodzina, więcej czasu, zdrowie psychiczne, czytanie książek). Takich wyborów dokonuje się w stanie samoświadomości, kiedy znam siebie, wiem, że sobie poradzę, mam zasoby by odnaleźć się w nowym zawodzie i środowisku wielokulturowym. W takiej sytuacji wspierającymi talentami są: komunikatywność, elastyczność, łatwość uczenia się, zdolność obserwacji i wyciągania wniosków, a także wytrwałość.

Wybór zawodu zgodny z wartościami

Praca zajmuje człowiekowi ok 40 godzin tygodniowo, w skali całego życia to spora jego część. Powszechnie twierdzi się, że praca powinna przynosić nam satysfakcję, zadowolenie i zabezpieczać nasze potrzeby. Rodzaj wykonywanej pracy powinien być spójny z naszymi przekonaniami i wartościami. Wybór zawodu w obszarze

niezgodnym z hierarchią wartości człowieka, może doprowadzić do negatywnych skutków: np. brak zadowolenia z pracy, szybkie zniechęcenie i rutynowe wykonywanie obowiązków, a nawet wypalenie zawodowe.

Znaczenie wartości w orientacji zawodowej człowieka:

- są drogowskazem w momencie podejmowania decyzji zawodowej – są pomocne w selekcjonowaniu potencjalnych kierunków rozwoju,
- są motywatorem w rozwoju zawodowym, wpływają na poziom zainteresowania pracą – a nawet poczucie pasji i misji zawodowej,
- wpływają na oczekiwania związane z pracą oraz karierą zawodową,
- wpływają na aspiracje i cele jakie stawia sobie człowiek,
- wpływają na działalność pozazawodową np. hobby,
- człowiek, który wybierze zawód zgodny z preferowanymi wartościami zawodowymi, ma szansę osiągnąć wyższą pozycję zawodową oraz ogólne zadowolenie z pracy.

Według psychologa Edgara Schein'a każdy człowiek ma tzw. „kotwice” – kluczowe wartości, które wpływają na motywację do wyboru zawodu i rozwoju w ramach tego zawodu.

Wśród tych wartości autor wymienia:

- profesjonalizm (dążenie do bycia ekspertem w danej dziedzinie) – motywacją jest możliwość ciągłego doskonalenia,
- przywództwo (satisfakcja z przewodzenia innym) – motywatorem jest zwiększanie odpowiedzialności i poczucia wpływu na rzeczywistość,
- autonomia i niezależność – motywatorem jest swoboda, własne organizowanie obowiązków i zadań,
- bezpieczeństwo i stabilizacja – ważne jest poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji rozumianej jako przywiązanie do jednej firmy albo stabilność obowiązków,
- kreatywność i przedsiębiorczość – motywatorem jest zmiana i proaktywne szukanie rozwiązań,
- usługi i poświęcenie dla innych – ważna jest praca zgodna z wartościami, pomaganie innym, rozwiązywanie problemów, uczenie innych,
- wyzwanie – pokonywanie trudności, podejmowanie ryzyka,
- styl życia – motywacją jest balans między pracą a życiem, zachowanie proporcji i harmonii między różnymi częściami życia, pracą i życiem osobistym¹².

¹² Schein Edgar H., *Pomoc jak ją oferować, dawać i akceptować*, Marcin Bajda Management & Coaching, Warszawa 2012.

Talenty – dlaczego warto je znać?

Talent to naturalnie powtarzający się wzorzec myślenia, odczuwania i reagowania, który może być produktywnie wykorzystany¹³. Badacze zajmujący się tym tematem twierdzą, że o sukcesie decyduje talent, umiejętności i wiedza. Talenty są cechami wrodzonymi i niezmiennymi, umiejętności zaś nie są wrodzone, można się ich wyuczyć. Połączenie talentu, umiejętności i wiedzy tworzy „silną stronę”¹⁴. Ta wiedza jest o tyle istotna, że zdaniem badaczy prawdziwy sukces jesteśmy w stanie osiągnąć właśnie w tym, w czym jesteśmy mocni.

Wydaje się, że od dziecka naturalnie czujemy co jest dla nas interesujące, a co nie, jakie przedmioty lubimy, a jakie uznajemy za nudne, jakich ludzi lubimy bardziej, a jakich mniej. Dokonując wyboru szkoły czy zawodu, warto znać siebie w tym obszarze i kierować się w swoich wyborach także talentami. Rozeznanie swoich talentów z pewnością nie jest proste. Jednym ze sposobów jest wgląd w siebie, czyli przyglądanie się, w czym jest się dobrym, a w czym słabszym, pozwala to realnie ocenić szanse i możliwości. Listę talentów czy umiejętności pomaga także ustalić doradca zawodowy, pedagog, psycholog lub coach. Eksperti pomagają rozpoznać talenty m.in. poprzez testy i rozmowy.

Kolejnym sposobem na rozeznanie mocnych stron jest informacja zwrotna od osób, które dobrze znamy i którym ufamy, np. rodzice, rodzeństwo, przyjaciele, koledzy i koleżanki ze szkoły czy z koła zainteresowań, a także wychowawca czy inni nauczyciele. To bardzo ciekawa sytuacja, kiedy nasze przekonania i wiedza o sobie zostają skonfrontowane z osobami, które widzą nas i oceniają zgodnie ze swoim sposobem widzenia i rozumienia spraw.

Można także dokonać samooceny – czyli samemu zastanowić się co tak naprawdę lubię robić, przy jakiej czynności tracę poczucie czasu, jaka czynność bardzo mnie wciąga. Pierwszym krokiem w kierunku odkrycia talentu jest wiara w to, że talent ma każdy a sposobów na jego odkrycie jest wiele. Oto niektóre z nich:

- testy, które określają mocne strony i predyspozycje – takie testy są wykonywane przez psychologa lub doradcę zawodowego,
- obserwacja swoich działań – refleksja nad tym, co jest źródłem zainteresowań, jakie konkretne czynności sprawiają przyjemność, jakie czynności wykonywane są łatwiej i lepiej od innych osób,

¹³ Według Instytutu Gallupa, <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/home.aspx>.

¹⁴ Na podstawie M. Buckingham, *Wykorzystaj swoje silne strony*, MT Biznes, Warszawa 2017, s. 72.

- informacja otoczenia – źródłem wiedzy o talencie może być rodzic, nauczyciel, kolega czy pracodawca,
- obserwacja otoczenia – eksperymentowanie z nowymi czynnościami, próba wykonania czegoś, czego nigdy nie robiłem. Nowe doświadczenia są drogą do odkrycia talentu,
- udział w specjalistycznych zajęciach prowadzonych przez trenera, coacha, doradcę, gdzie uczestnik wykonując ćwiczenia samodzielnie lub w grupie odkrywa siebie i swoje możliwości.

Analiza przeprowadzonych wywiadów pokazuje, że często nie wiemy, jaki jest nasz talent, dopóki nie pozwolimy sobie na doświadczenie sytuacji, w której może on się ujawnić. Jeden z naszych respondentów twierdzi, że od dziecka chciał pracować z komputerami, być informatykiem. Po szkole podstawowej, pod wpływem kolegów, wybrał jednak szkołę gastronomiczną, gdzie przypadkowo odkrył swój kolejny talent: *wtedy bardzo się zaangażowałem, szczególnie interesowało mnie bycie barmanem – zrobiłem kurs barmański, startowałem w konkursach barmańskich, wyjechałem nawet do Londynu, żeby pracować za barem (pracownik)*. Wartości, czyli chęć założenia rodziny, były motywatorem powrotu do Polski po 6 latach. Bardzo dobra znajomość angielskiego przyczyniła się do decyzji o wyborze pracy w czeskiej firmie komputerowej przy obsłudze brytyjskich klientów: *ostatecznie zacząłem swoją karierę w IT z nieco innej strony...* Zdaniem respondenta, aby odnieść sukces, obok ewidentnych talentów ważne są cechy charakteru: *wyjeżdżając do pracy za granicą trzeba być pokornym i gotowym na zmiany, posiadać szybką umiejętność zarówno adaptacji jak i gotowości na nieprzewidywalne sytuacje*.

Na znajomości siebie nie warto poprzestać, ważna jest praca nad mocnymi stronami i budowanie potencjału. Świadomość własnych ograniczeń pozwoli niewątpliwie lepiej zrozumieć siebie.

Otwartość – warto budować dobre relacje

Beneficjenci zwracają uwagę w badaniach, że w obszarze orientacji zawodowej niezwykle istotnym tematem jest postawa otwartości na relacje z drugim człowiekiem, umiejętność rozmawiania twarzą w twarz:

... Mam wrażenie, że coraz częściej boimy się kontaktu twarzą w twarz, chowając się za ekranem komputera – o to na pewno trzeba zadbać, aby ci młodzi ludzie potrafili się swobodnie komunikować między sobą, ale i z potencjalnym pracodawcą. Myślę, że to jest coś, co trzeba wzmacniać (nauczyciel – badanie focusowe);

... Z moich rozmów z młodzieżą, ale również z dorosłymi ludźmi na rynku pracy wynika, że problemem jest w tej chwili umiejętność współpracy, ludzie nie potrafią pracować ze sobą. Często obserwuję tzw. granie na siebie, nie współpracują zespołowo, tylko dbają o swoje interesy. Dlatego myślę, że warto pracować nad doskonaleniem współpracy w grupie, ponieważ wtedy młodzi ludzie uczą się też budowania relacji, odpowiedzialności za terminowe wykonywanie zadań, dotrzymywania słowa (nauczyciel – badanie focusowe);

... Tak zwane kompetencje społeczne są ważne – zrozumienie grupy, zasad działania – wiadomo, że w różnych krajach są różne przepisy, więc potrzebne jest ćwiczenie z uczniami takiej otwartości na inne rozwiązania, gotowości do podejmowania ryzyka i szukania rozwiązań nieoczywistych. To może im bardzo pomóc w sytuacji odnalezienia się w innym kraju, według innych zasad, reguł (nauczyciel – badanie focusowe).

Komunikacja międzyludzka to porozumiewanie się co najmniej dwóch osób, polegające na wzajemnym wysyłaniu i odbieraniu komunikatów słownych i pozasłownych. Celem komunikacji jest nawiązanie interakcji pozwalającej na wymianę informacji, myśli i emocji. W dialogu biorą udział dwie strony: nadawca i odbiorca, którzy tworzą i analizują komunikaty, przygotowane w zrozumiałym dla obu stron kodzie i przesłane specjalnym kanałem.

Umiejętność właściwego komunikowania się jest współcześnie jedną z podstawowych i najważniejszych cech każdego dobrego pracownika. Samo słowo komunikacja, jest jednym z najważniejszych pojęć dla filozofów, socjologów, psychologów i pedagogów. Porozumiewanie się jest podstawą funkcjonowania w społeczeństwie i głównym mechanizmem rozwoju społecznego. Szybkie i efektywne budowanie relacji wydaje się być konieczne w pracy zawodowej. Konflikty międzyludzkie, choć naturalne w zespołach ludzkich, bywają skutecznym hamulcem rozwoju organizacji.

W literaturze przedmiotu spotykamy się z wieloma definicjami komunikacji. Termin komunikacja oznacza porozumiewanie się, przekazywanie myśli, udzielanie wiadomości. Komunikowanie się jest więc podstawą interakcji, ma charakter sprzężenia zwrotnego – polegającego na wzajemnej wymianie informacji przez partnerów interakcji. Komunikację międzyludzką i jej zakłócenia badał Paul Watzlawik¹⁵. Jego zdaniem dwoje ludzi, którzy pozostają ze sobą w kontakcie nie mogą się nie komunikować. Każde zachowanie, według Watzlawika, jest formą komunikacji. Termin komunikacja najczęściej ujmowany jest jako przekazywanie informacji, zakładające istnienie co najmniej jednego nadawcy oraz jednego,

¹⁵ Paul Watzlawik (1921-2007) był austriacko-amerykańskim terapeutą rodzinnym, psychologiem, teoretykiem komunikacji i filozofem.

bądź wielu adresatów informacji. Porozumiewanie międzyludzkie to także wymiana symboli językowych.

Efektywna komunikacja międzyludzka to proces nie łatwy. Na zdolność do budowania satysfakcjonujących relacji człowieka wpływ ma wychowanie, temperament, dobre lub złe doświadczenia w kontakcie z innymi a także otwartość i związana z nią pewność i wiara w siebie. Zdaniem psychologa Carla Rogersa warunkiem głębokiego kontaktu z drugim człowiekiem jest:

- bezwarunkowa akceptacja drugiej osoby oraz dostrzeganie jej wartości i tkwiących w niej możliwości,
- empatyczne rozumienie drugiej osoby – to jest zdolności do przyjmowania jej punktu widzenia na różne sprawy,
- bycie autentycznym z drugą osobą – zachowanie się zgodnie z tym, jakim się jest i z własnymi przekonaniem. Ten autentyczny kontakt wyrażony jest również poprzez poszanowanie indywidualności i niepowtarzalności innej osoby, docenienie wartości i problemów uczestnika¹⁶.

W literaturze przedmiotu w ramach kompetencji komunikacyjnych wyróżnia się najczęściej aktywne słuchanie, prowadzenie dialogu i przemawianie. Aktywne słuchanie to po prostu słuchanie uważne, czynne, zaangażowane. Człowiek, który aktywnie słucha, jest skoncentrowany na partnerze rozmowy i nie przerywa mu wypowiedzi, ponadto jest otwarty na jego punkt widzenia, nawet gdyby ten punkt widzenia okazał się dla niego dziwny czy nieprawdziwy. Cechy dobrego słuchacza:

- motywacja do słuchania – otwarcie na relację – przekonanie, że od innych można dowiedzieć się rzeczy istotnych, wartościowych,
- obiektywizm – powstrzymanie się od szybkiej oceny i oddzielanie własnych interpretacji i poglądów od tego co rzeczywiście przekazał rozmówca,
- cierpliwość – słuchanie całej wypowiedzi rozmówcy, bez przerywania,
- wnikliwość – dążenie do uchwycenia istoty wypowiedzi, ale także najważniejszych intencji rozmówcy,
- otwartość – dążenie do poznania opinii rozmówcy bez własnych uprzedzeń,
- wrażliwość – współodczuwanie rozmówcy,
- wsparcie – okazywanie rozmówcy zainteresowania i aprobaty.

Słuchanie to ważna składowa kompetencji komunikacyjnych. Doświadczenia psychologiczne ostatnich lat dowodzą, że ta umiejętność nie jest prosta, a na dodatek nie jest wro-

¹⁶ C.G.Rogers, *O stawianiu się osobą*, Rebis, Warszawa 2018.

dzona. Aktywny słuchacz powinien być zaangażowany w próbę zrozumienia interpretacji świata swojego rozmówcy. Oznacza to wyzbycie się swoich uprzedzeń i przekonań. Pożądaną kompetencją każdego dojrzałego człowieka jest umiejętność postrzegania rzeczywistości z perspektywy rozmówcy. Taka postawa pozwala na empatyczne zrozumienie rozmówcy, sprzyja opanowaniu emocji i szukaniu korzystnych dla obu stron rozwiązań. Taka postawa wydaje się być bardzo istotna w sytuacji życia i pracy na polsko-czeskim terenie transgranicznym, na styku dwóch narodów – a co za tym idzie – różnych kultur i doświadczeń. Respondenci naszych badań wspominają o stereotypach we wzajemnych relacjach:

... Polacy postrzegani są jako bardziej impulsywni, aktywni (pracownik);

... Czech musi Panią polubić by się Pani miała dobrze w firmie, Czeszki same eliminują ludzi, potrafią być tak wredne, że człowiek sam odchodzi, myślę, że chodzi im o to, że my zabieramy im pracę, mamy lepsze zarobki, Polak pokazuje że chce, Czechom się to nie podoba, pokazujemy że da się zrobić coś, czego oni twierdzili że się nie da... (pracownik).

Kompetencje komunikacyjne w relacjach zawodowych na rynku pracy to także umiejętność pracy zespołowej, negocjacji oraz współpracy z osobami zajmującymi wyższe i niższe stanowiska. Współcześnie w edukacji promuje się zajęcia oparte na pracy w grupach, a także projekty zespołowe. Takie zajęcia są konieczne, uczą współpracy, podziału obowiązków i efektywnej realizacji zadań, a wszystko to w oparciu o określenie mocnych i słabych stron każdego z członków grupy. Jest to niejako symulacja realnej sytuacji pracy, gdzie pracownicy w zespołach muszą samodzielnie zorganizować zadania i efektywnie podzielić obowiązki.

Respondenci naszych badań wspominają o potrzebie efektywnych relacji „twarzą w twarz” ale jak dodają, często pracują zdalnie, zatem istotne jest także kształcenie skutecznej komunikacji online i wykorzystania nowoczesnej technologii dla sprawnego przepływu informacji. Lepszy poziom porozumiewania się, to większe szanse na sukces rynkowy, gdyż organizacja traci mniej czasu i środków na błędy wynikające z „niedogadywania się pracowników”. Nowe technologie zmieniają nasz sposób komunikacji, jednak warto zauważyć, że komunikacja zdalna ma swoje wyzwania, np.: trudniej zbudować zaufanie z odbiorcą „na odległość”, częściej pojawiają się nieporozumienia, ale także łatwiej jest ukrywać rzeczywiste intencje i manipulować, gdy brak jest kontaktu bezpośredniego i nie widzimy rozmówcy.

Otwartość w relacjach zawodowych, szczególnie na transgranicznym polsko-czeskim rynku wydaje się być konieczna dla efektywnej współpracy. Ujawnienie siebie, wyrażanie osobistych treści w formie przekazu werbalnego lub poprzez przekaz niewerbalny,

manifestacja emocji, które towarzyszą człowiekowi w konkretnej sytuacji, postawa otwarta – wszystko to powinno wzbogacać wiedzę partnerów o sobie, w celu rozszerzenia wzajemnych kontaktów i własnego poznania się.

Kim jestem? Przykładowe scenariusze lekcji dla młodzieży szkół średnich

Autor: mgr Aneta Gawlas

Lekcja pt. **Kim jestem?**

Cele:

- stworzenie okazji do samopoznania,
- refleksja na temat tego jaki jestem, jak postrzegają mnie inni,
- przyjrzenie się różnym aspektom własnej osobowości,
- budowanie samooceny,
- stworzenie okazji do refleksji na temat cenionych wartości.

Metody pracy:

- mini wykład,
- praca samodzielna,
- praca w grupie,
- dyskusja,
- ćwiczenia aktywizujące,

Pomoce dydaktyczne:

- lista przysłów,
- kartki,
- przybory do pisania,
- szpileczki.

Czas trwania zajęć: 45 minut

Rozpoczęcie zajęć – przywitanie uczniów. Nauczyciel przedstawia cele zajęć i wprowadza uczniów w temat zadając pytanie:

- Ile wiesz o sobie?
- Czy wiesz w czym jesteś mocny a w czym słaby?
- Na ile lubisz siebie? Jak o sobie myślisz?
- Po co nam wiedza o sobie?

Ewentualne wnioski:

- rzadko się zastanawiamy nad sobą,
- wiedza o nas samych bywa fragmentaryczna,
- bywamy niesubiektywni w ocenie własnej,
- jesteśmy w stanie poznać i polubić innych, gdy bardziej znamy i lubimy siebie,
- nasze wartości są często nieuświadomione,
- wiedza o sobie to punkt wyjścia do decyzji, którą drogę w życiu wybrać.

ĆWICZENIA DO WYBORU**ĆWICZENIE 1: „Kwiat świadomości”**

Jeśli klasa jest mała (do 15 osób) wówczas ćwiczenie może odbywać się w całej grupie. Jeśli klasa liczy powyżej 20 osób warto podzielić grupę na 4 zespoły.

Polecenie dla każdego ucznia:

Narysuj kwiat, który ma okrągły środek i 5 płatków. Na środku kwiatu napisz swoje imię i nazwisko. Następnie w poszczególnych płatkach napisz co umiesz robić dobrze, może nawet lepiej niż inni (mogą to być drobne sprawy). Przykładowe odpowiedzi:

- umiem upiec sernik,
- umiem funkcje z matematyki,
- umiem grać w koszykówkę,

Kiedy uczniowie uzupełnią swoje płatki zaczyna się przejście kartek – każdy uczeń posyła swój kwiat do kolejnych uczniów w grupie, a oni patrząc kogo dotyczy ćwiczenie, dopisują dookoła kwiatu to, co ich zdaniem autor kwiatu potrafi i w czym jest dobry. Kiedy ćwiczenie wróci do autora dajemy uczniom kilka minut na refleksję.

Rozmowa podsumowująca:

- Na ile mieliście problem by wypisać swoje umiejętności – z czego to wynika?
- Co was zaskoczyło?
- Jakie umiejętności widzą w was inni a wy ich nie wskazaliście? Dlaczego?
- Z jakimi umiejętnościami się zgadzasz a z jakimi nie?
- W jaki sposób opisujemy siebie?
- Jak możesz wykorzystać tą wiedzę o sobie?

ĆWICZENIE 2: „Ja w przysłowiaach”

Nauczyciel rozdaje każdemu uczniowi kartkę z kilkunastoma przysłowiami. Zadaniem każdego ucznia jest wybrać z listy około 3 przysłów, które go charakteryzują. Uczniowie

kolejno odczytują swoje wybrane przysłowia i komentują wybór powołując się na ewentualne swoje doświadczenia życiowe, ale i przyszłe preferencje zawodowe.

Przykładowa lista przysłów:

- lepiej późno niż wcale,
- nie mów hop zanim nie przeskoczysz,
- nie ma tego złego, co by na dobre nie wyszło,
- cicha woda brzegi rwie,
- nie szata zdobi człowieka,
- lepszy wróbel w garści niż kanarek na dachu,
- grosz do grosza a zbierze się kokosza,
- z małej chmury duży deszcz,
- bez pracy nie ma kołaczy.

Rozmowa podsumowująca:

- Na ile było ci trudno określić siebie w przysłowiach?
- Czego się o sobie dowiedziałeś?
- Czego dowiedziałeś się o innych?

ĆWICZENIE 3: „Moje wartości”

Nauczyciel pyta grupę: Jakie znacie wartości? Prowadzący wypisuje te, które podają uczniowie a następnie dopisuje te, o których uczniowie nie wspomnieli – na tablicy powinna znaleźć się lista kilkudziesięciu wartości. Następnie nauczyciel prosi, by każdy z uczniów wypisał na swojej kartce 10 wartości (z tablicy), z którymi się identyfikuje. Kolejny etap to wykreślenie 5 wartości – tak, aby pozostało 5, które dany uczeń uważa za najważniejsze w swoim życiu. Ostatni etap to uszeregowanie tych wartości od najważniejszej do najmniej ważnej.

Rozmowa podsumowująca:

- Na ile było ci trudno określić swoje wartości?
- Czego się o sobie dowiedziałeś?
- Jak możesz wykorzystać wiedzę o swoich wartościach?

Mini-wykład na temat kierowania się wartościami w podejmowaniu ważnych decyzji życiowych, także w wyborze zawodu i szkoły.

ĆWICZENIE 4: „Jestem ok”

Grupa siedzi w okręgu. Nauczyciel wprowadza w temat postrzegania siebie i innych (analiza transakcyjna wg Eryka Berne'a – postawa ja jestem ok – ty jesteś ok). Prowadzący mówi

o tym, jak ważne jest myślenie dobrze – o sobie i o innych. Celem tego ćwiczenia jest wzmocnienie każdego ucznia, by dowiedział się dobrych rzeczy o sobie i tym samym polubił siebie.

Każdy uczeń na kartce pisze swoje imię i nazwisko, a następnie podaje kartkę w prawą stronę. Każdy kto otrzyma tą kartkę ma za zadanie napisać coś dobrego (i prawdziwego) o autorze, jedną dobrą cechę, np:

- *lubię twój uśmiech,*
- *lubię cię, bo dzielisz się swoimi rzeczami,*
- *lubię twoje poczucie humoru,*
- *jestes̄ życzliwy,*
- *itd...*

Rozmowa podsumowująca:

- Na ile było ci trudno określić dobre strony innych?
- Czego się o sobie dowiedziałeś? Co cię zaskoczyło?
- Jak się czujesz z tym, czego się o sobie dowiedziałeś?

ĆWICZENIE 5: „Wyzwania komunikacji”

Nauczyciel robi wprowadzenie na temat komunikacji. Pytania na wstępie:

- Czy trudno jest nam się porozumieć?
- Jaki wpływ na porozumienie ma dobór słów, a także emocje?
- Jakie znasz źródła konfliktów i nieporozumień – przykłady.

Nauczyciel dzieli klasę na dwuosobowe zespoły, w każdej parze wskazuje osobę A i osobę B. Każdej osobie A nauczyciel daje kartkę z rysunkiem – osoba B siedzi naprzeciwko osoby A i nie widzi rysunku. Zadaniem osoby A jest opowiedzieć co widzi na rysunku, tak by osoba B narysowała ten rysunek jak najwierniej. Ćwiczenie wykonujemy dwa razy – za pierwszym razem osoba B nie może zadawać pytań – rysuje to, co słyszy i tak, jak rozumie. Po skończeniu rysunku nadal nie widzi wzoru, odwraca kartkę i rysuje drugi raz, ale tym razem może zadać tyle pytań, ile potrzebuje. Po skończeniu drugiego rysunku osoba A i B porównuje pierwszy rysunek z drugim, a następnie ze wzorem. Następuje dyskusja w parach nad źródłami rozbieżności.

Rozmowa podsumowująca:

- pytanie do osoby A – na ile trudno było przedstawić słowami to, co widzisz na rysunku?
- pytanie do osoby B – za którym razem było ci łatwiej? Wtedy, kiedy mogłeś pytać lub nie?
- Co było barierą w porozumieniu? Co pomagało?
- Kiedy emocje nam przeszkadzają? Kiedy wspierają/pomagają?

Long Life Learning – czyli całe życie jest rozwojem

Kompetencje i kwalifikacje to dzisiaj bardzo istotny kapitał, szczególnie w warunkach globalnej konkurencji. Współczesny człowiek jest zatem zmuszony by swoje kwalifikacje stale doskonalić i być na bieżąco z nowinkami technologii. Tradycyjny model kariery edukacyjnej i zawodowej, polegający na intensywnym uczeniu się formalnym tylko w młodości, już nie istnieje. Współcześnie, by utrzymać się w zawodzie, trzeba ciągle się doksztalać i reagować na rozwój w wielu obszarach. Podążając za szybko zmieniającą się rzeczywistością człowiek bywa zmuszany do adoptowania się do zmiany. Te zmiany dotyczą naszych obszarów prywatnych, jak i zawodowych, np. zmiana miejsca pracy, zmiana charakteru pracy a nawet zmiana dotychczasowego modelu życia.

Zmiana – jak sobie poradzić?

Beneficjenci naszych badań to osoby, które przebranżowiły się lub zmieniły swój zawód z powodu zmian w ich życiu osobistym:

...Szukałam pracy, a mieszkam przy granicy, teraz do pracy w Czechach mam 7 km... Praca jest na 3 zmiany, ale wolne weekendy – więc spokojnie mogę studiować... (pracownik);

...Wszystkie prace dotychczasowo wykonywałam w Czechach, gdzie też kończę studia. Pracowałam jako pracownik w centrum informacji dla młodzieży, co też obejmowało samodzielne organizowanie imprez dla młodzieży; pracowałam w kawiarni pomagając z dramaturgią eventów oraz jako animator i lektor edukacji nieformalnej w ramach samodzielnej działalności przedsiębiorczej (nauczyciel);

...Nadmiar biurokracji i wypalenie w pracy pozarządowej było powodem mojego odejścia. Następnie pracowałam jako wolny strzelec po przeprowadzeniu się do Czech, głównie jako graficzka czy prowadząc warsztaty w polskich i czeskich projektach młodzieżowych. Brak stabilizacji

spowodował, że zaczęłam szukać pracy na etat. Było to trudne, ponieważ nie znałam dobrze języka czeskiego, po kilku miesiącach poszukiwań min. w Brnie, nauczyłam się na tyle języka, że po czasie znalazłam pracę (pracownik).

Futurologzy twierdzą, że za 10 lat, osoby, które dzisiaj są w szkole średniej, będą miały możliwość pracować w zawodach, których jeszcze nie znamy. Oto przykład 10 zawodów, które jeszcze kilkanaście lat temu nie były znane:

- *mobile app developer,*
- *chief happiness officer,*
- *cloud computing specialist,*
- *sustainability manager,*
- *cryptocurrency analyst,*
- *podcast producer,*
- *growth hacker (marketing, targetowanie reklam),*
- *operator drona,*
- *vlogger,*
- *TikTok influencer.*¹⁷

Dyplomy ukończenia szkół zawsze będą się liczyć, ale ważniejsza stanie się adaptacja i umiejętność szybkiego przystosowania się do zmieniających się warunków i możliwości na rynku pracy. Kompetencją kluczową staje się szybkie uczenie się, podejmowanie nowych wyzwań i wychodzenie poza utarte schematy - to idea long life learning. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w rozmowach przeprowadzonych na potrzeby badań:

...Jestem etnologką, więc ciężko znaleźć pracę 100% zgodną z moim wykształceniem. Ale wykorzystuję umiejętności zdobyte na studiach (pracownik);

...Obecna praca nie jest zgodna z moim wykształceniem. Z wykształcenia jestem archeologiem i poza niewielkimi zleceniami w czasie studiów, nie pracowałam w zawodzie (pracownik);

...Moje dotychczasowe prace zazwyczaj nie korespondowały z dziedziną, którą studiowałam, ale na pewno wykorzystywałam tam nabytą wiedzę i przede wszystkim miękkie umiejętności (pracownik).

Zmiana pracy, zmiana charakteru wykonywanych czynności zwykle wymaga nowej wiedzy i umiejętności. Zmieniająca się rzeczywistość wymusza więc na czynnych zawodowo pracownikach dokończanie się przez całe niemal życie. Proces ten nazywa się z języka angielskiego *long life learning* (uczenie się przez całe życie).

¹⁷ Na podstawie badania i raportu – „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046” – opracowane przez Infuture Institute we współpracy z Collegium da Vinci, 2021 r.

Korzyści *long life learning*:

- ciągły rozwój i doskonalenie pozycji na rynku pracy,
- wzrastające perspektywy rozwoju zawodowego oraz wyższe dochody,
- możliwość awansu społecznego oraz jakości życia,
- podniesienie satysfakcji życiowej poprzez zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności,
- możliwość aktywności zawodowej osób niezależnie od wieku,
- możliwości szybkiego przebranżowienia, zdobywania nowych kwalifikacji i rozwijania nowych kompetencji.

Nie można dziś wyobrazić sobie lekarza, nauczyciela czy sprzedawcy, który kończy swoją edukację wraz z zakończeniem szkoły, czy studiów i przestaje się rozwijać, szkolić, czytać w swoim obszarze zawodowym. Taka osoba bardzo szybko przestaje być konkurencyjna, a w końcu i kompetentna. Szybko zmieniająca się rzeczywistość wymusza zmianę i potrzebę doksztalcenia się. By *long life learning* nie był torturą i udręką, warto rozwijać się w kierunku, w którym mamy potencjał – wówczas jesteśmy w stanie się zainteresować nową wiedzą.

Zmiana nie jest jednak łatwa. Bywa przyczyną niepokoju, stresu a nawet stanów lękowych. Zmiana wymusza konieczność przystosowania się do nowych warunków. Współczesny świat jest wielką zmianą, czas pandemii pokazał, że zmiany mogą być bardzo poważne i bardzo nieprzewidywalne. Na wiele zdarzeń, które wymuszają naszą zmianę nawyków, zachowań – po prostu nie mamy wpływu. Jedyną drogą przeżycia jest akceptacja i przystosowanie się do zmiany.

W życiu każdego człowieka z całą pewnością następują zmiany, większe i mniejsze, często nieuchronne. Zmiany są źródłem stresu, niektórzy nie lubią zmian, a nawet boją się ich. Zmiana szkoły, pracy, miejsca zamieszkania, małżeństwo czy narodziny dziecka – to przykłady zmian, przez które przechodzi większość osób. Psychologowie radzą, by to czego nie możemy uniknąć – po prostu polubić. Oto wskazówki:

1. **Warto pracować nad pewnością i lubieniem siebie** – to wzmacnia i dodaje odwagi w procesie opierania się negatywnym wpływom zmian.
2. **Warto być proaktywnym** – uczyć się decydować i świadomie zmieniać rzeczywistość wokół siebie. Czuć, że mam siłę i realizuję zadania – nawet jeśli są to małe rzeczy. Warto samodzielnie inicjować zmiany wokół siebie i czuć swoją sprawczość (przykładem może być przemeblowanie pokoju według własnego pomysłu, tak by nowy układ był korzystniejszy).
3. **Bądź kowalem swojego losu** – ucz się, że masz wpływ na wiele spraw – to podnosi moc sprawczą i sprzyja pewności siebie w radzeniu sobie ze zmianą.

4. **Znajdź mentora zmiany** – taką osobę w otoczeniu, która jest kreatywna i znakomicie radzi sobie z wprowadzaniem zmian. Taka osoba mogłaby być wsparciem i wzorem jak adoptować się do zmian.
5. **Zmiana bywa źródłem stresu, ponieważ oddziałuje na podstawową wartość człowieka – bezpieczeństwo.** By w adoptowaniu się zmian czuć się bezpiecznie, staraj się uzyskać maksimum wiedzy w obszarze zmiany, np. jeśli zmieniasz szkołę, dowiedz się o niej wszystkiego, co możesz; zanim zaczniesz rok szkolny odwiedź szkołę i porozmawiaj z kimś, kto do niej uczęszcza. Dobrze by uzyskane opinie były obiektywne. Komplet informacji pozwoli na większe poczucie bezpieczeństwa.
6. **„Przegadaj” stres związany ze zmianą.** Jeśli mamy dobre relacje z otoczeniem, choć kilka życzliwych i wspierających osób – warto otworzyć się przed nimi, opowiedzieć o wątpliwościach i niepewności. Każdy człowiek ma inne doświadczenia i inną perspektywę widzenia rzeczywistości. Skonfrontowanie się z cudzymi doświadczeniami może być pomocne, może bowiem usadzić nasze wątpliwości w nowych ramach, czyli spowodować, że zaczniemy widzieć nasze sprawy w nowym, korzystniejszym świetle. Psychologowie radzą by postrzegać zmianę jako szansę na „lepszy los”, szansę na rozwój, na nowe możliwości wyboru. Takie postrzeganie zmiany może napędzać do działania i motywować do pracy nad sobą:

... chciałem się oderwać od korporacji (kierownik stacji benzynowej), chciałem spróbować czegoś nowego... (pracownik drukarni).

Warto się dokształcać – czy umiem się uczyć?

Kompetencja szybkiego i efektywnego uczenia się jest współcześnie wymieniana w każdym raporcie dotyczącym kompetencji przyszłości. Niektórzy autorzy twierdzą, że będziemy zmuszeni szybko się oduczać tego, co dotychczas wiedzieliśmy i błyskawicznie zastępować to nową wiedzą¹⁸. Autorzy podręcznika, bazując na własnych doświadczeniach w pracy dydaktycznej, zauważają, że uczniowie rzadko mają poczucie, że umieją się uczyć. Raczej bazują na metodach, których nauczyli ich rodzice, na ich doświadczeniach. Wachlarz metod samodzielnego uczenia się w domu ogranicza się często do „wkuwania” notatki z zeszytu lub przeczytania rozdziału z książki. Uczniom często towarzyszy przekonanie, że uczenie się poszczególnych przedmiotów przychodzi z trudem, a nawet jest niemożliwe w takim zakresie, jakby tego oczekiwali.

¹⁸ Słowa Jacka Santorskiego, psychologa biznesu.

Uczymy się różnymi drogami: w sposób zamierzony a także mimowolnie. Uczymy się także mechanicznie, przez naśladownictwo oraz rozwiązując problemy. Psychologowie często polecają uniwersalne metody i sposoby, które warto zastosować, ale każdy z nas ma swój indywidualny sposób nauki i warto go w sobie rozpoznać. Uniwersalne wskazówki wspomagające proces przyswajania wiedzy to:

1. **Systematyczność i powtórki** – częsty, czasami codzienny trening. Mózg uczy się przez powtarzanie, ważna jest liczba powtórzeń i ich jakość. Pewien szwedzki psycholog Anders Ericsson twierdzi, że nie chodzi tutaj o jakiegokolwiek powtarzanie ale o ćwiczenia celowe¹⁹, czyli bardzo świadome i zawierające jakiś element progresu wraz z każdą powtórką. Ćwiczenia celowe zawierają w sobie następujące aspekty:

- zaplanuj konkretny cel,
- skoncentruj się,
- wyjdź poza strefę komfortu – zwiększaj trudność,
- monitoruj postępy²⁰.

Nadrzędna zasada uczenia się, np. języków obcych, brzmi: krótko, ale często. Dlatego lepiej uczyć się 20 minut dziennie niż raz w tygodniu 1,5 h.

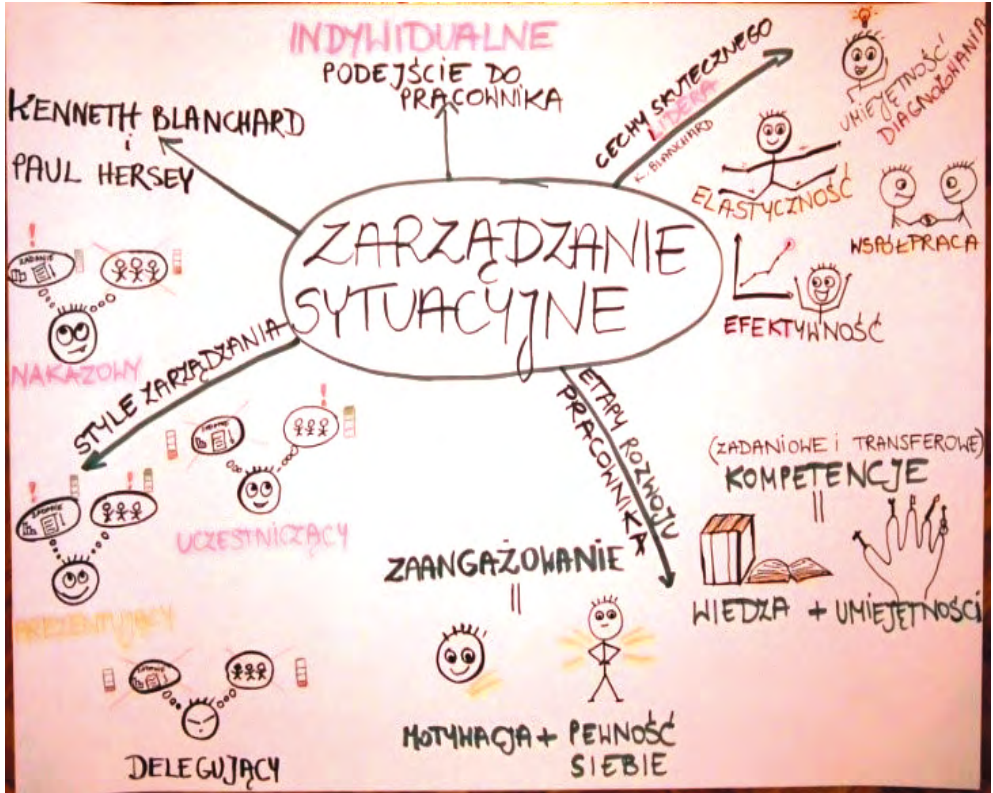
2. **Dopasuj metodę nauki:** niektórzy lubią rysować, inni słuchać nagranych głosów, jeszcze inni najlepiej uczą się chodząc po pokoju z zeszytem w ręku – rozpoznaj, która metoda jest dla Ciebie najlepsza.

3. **Mądrze notuj treści:** dobre notatki to niewątpliwie czynnik sukcesu. Ważne by były subiektywne i autorskie. Analiza rozdziału z książki np. historii i wykonanie własnej notatki to możliwość aktywnego uczenia się poprzez przetworzenie treści, które dodatkowo powinno poprzedzić dokładne zrozumienie. W literaturze przedmiotu, na stronach internetowych dotyczących sposobów nauki, a nawet na YouTube możemy poznać kilka rodzajów notatek:

- pisane – w formie streszczenia każdego akapitu z danego rozdziału. Taka notatka wymaga kompetencji analizy tekstu pod kątem najistotniejszych kwestii.
- mapa myśli – notatka rysowana, kolorowa, gdzie stosuje się proste rysunki – skojarzenia z wiedzą (którą poznajemy) oraz znaki i symbole. To notatka, którą każdy powinien wykonać własnoręcznie, niezależnie od talentu rysownika, gdyż użyte skojarzenia będą osobistym obrazem zrozumienia tekstu. Poniżej przykład mapy myśli wykonanej przez studentkę w Akademii WSB – mapa dotyczy artykułu na temat stylów zarządzania.

19 A.Ericsson, R.Pool, *Droga na szczyt*, Fijorr Publishing, Wrocław 2020, 22-72.

20 tamże.



- Notatka Cornella²¹ – notatka pisana, polegająca na wykonaniu tabeli, w którą wpisujemy najważniejsze kwestie i pytania do treści.
 - *Sketchnoting* – notatka rysowana (ang.: sketch – szkic, noting – notowanie) to zapamiętywanie i prezentowanie treści w formie wizualnej, z wykorzystaniem rysunków. *Sketchnoting* bazuje na skłonności ludzkiego mózgu do myślenia obrazami.
4. **Zadbaj o porządek w miejscu nauki** – to ważne by przedmioty nie rozpraszały twojej uwagi. Posprzątaj otoczenie, a na biurku pozostaw tylko materiały, z których masz zamiar się uczyć.
 5. **Zadbaj o koncentrację** – współczesne życie, w szumie informacji i ogromnym przebiegowaniu, nie sprzyja uważności i skupieniu się na wybranej treści. Niektórzy umieją skupić się tylko kilka minut, inni kilkanaście. Ważne by ograniczyć wszystkie „rozpraszacze” z otoczenia. Nasze rady:
 - zapewnij ciszę – wyłącz telewizor, odtwarzacz muzyki i jeśli możesz to także komputer (jeśli nie wykorzystujesz go do nauki),

²¹ autor: Walter Pauk, prof. Uniwersytetu Cornella w USA.

- zostaw telefon komórkowy w innym pomieszczeniu (z wyłączonym głosem, by dobiegający dźwięk nie rozpraszał cię),
 - podziel planowany czas nauki na 15 lub 20 minut próby pełnego skupienia na treści i ok. 5 minut odpoczynku (budzikiem możesz odmierzać czas),
 - w przerwach między skupianiem się możesz sprawdzić swój telefon, warto wywietrzyć pokój i napić się wody mineralnej (mózg zbudowany jest w dużej mierze z wody – potrzebuje płynów),
 - odżywiaj się zdrowo – warzywa, owoce i produkty zawierające magnez będą sprzyjały umiejętności skupiania się,
 - wysypiaj się (8-9 godzin na dobę) – to ważne dla pracy mózgu i skupiania uwagi.
6. **Zrób mądry plan** tego, co w danym dniu jest najważniejsze do nauki. Taki plan możesz spisać na małej, żółtej karteczce i sukcesywnie odkreślać wykonane zadania.

Planowanie swojego czasu

Każdy z nas ma taką samą ilość czasu – 24 godziny na dobę – a jednak niektórzy do 7 rano potrafią zrobić więcej niż inni przez cały dzień. To, co nas różni od siebie, to sposób wykorzystania czasu, który mamy. Dokonaj refleksji – jeśli wracasz ze szkoły około godziny 15.00, zjadasz obiad i od 16.00 do 22.00 (pora spania) masz do dyspozycji 7 h. Co robisz w tym czasie? Na jakie aktywności przeznaczasz kolejne godziny? Ile czasu zajmuje ci realne uczenie się (nie myl z bezproduktywnym siedzeniem nad książką i marzeniem na jawie), ile czasu zajmują multimedia (FB, TikTok, Instagram, YouTube ...itp.), jaką ilość czasu przeznaczasz na budowanie relacji z rodziną i znajomymi a jaką ilość na sport lub pasje?

Bywa, że mamy poczucie niedoczasu, poczucie, że sporo chcielibyśmy zrobić a ciągle nam czasu brakuje. Aby temu podołać psychologowie polecają nam dobre zaplanowanie czasu. Uniwersalne wskazówki, polecane przez psychologów, a wspomagające proces zarządzania sobą w czasie są następujące:

- planuj nie więcej niż 60-70% procent wolnych godzin, resztę zostaw na zdarzenia nieprzewidywalne, spontaniczne. Jeśli danego popołudnia nic cię nie zaskoczy, wówczas masz możliwość zrobić coś więcej, niż to, co zaplanowałeś – masz wtedy poczucie sprawstwa. Jeśli jednak wydarzy się coś nieoczekiwanego, czego nie przewidziałeś – masz bufor czasowy i nie musisz się stresować, że nie zdążysz z ważnymi sprawami;
- ustal, co masz do zrobienia i koniecznie spisz to na kartce – to, co spisane ma większą moc niż to, co pomyślane. Oceń czas trwania poszczególnych zadań;

- ustal priorytety – ułóż listę zadań od spraw najpilniejszych i najważniejszych do tych, które mogą jeszcze poczekać;
- zaplanuj dane zadania w dostępnym czasie, pamiętając o czasie na przerwy, by odpocząć;
- wyeliminuj „pożeracze” czasu (pisaliśmy o tym wyżej);
- deleguj zadania, których nie musisz zrobić sam lub poproś kogoś o pomoc w obowiązkach domowych, rozdziel różne obowiązki np. na rodzeństwo;
- realizację zadań zaczynaj od najważniejszego, ale i najtrudniejszego. Wykonanie trudnego zadania na początku sprzyja motywacji do realizacji pozostałych zadań;
- pamiętaj by w każdym dniu zaplanować czas na „ostrzenie piły”²². To metaforyczne stwierdzenie sugeruje porównanie człowieka do narzędzia, by człowiek był sprawny musi o siebie zadbać. Każdego dnia potrzebujemy zrelaksować się i zająć też czymś, co nazywamy swoją pasją, zainteresowaniem.

Skuteczną techniką zarządzania czasem jest macierz Eisenhower’a, dość dobrze opisana przez Stevena Coveya²³. Polega ona na tym, aby określić, w jakiej kolejności zadania zostaną wykonane biorąc pod uwagę ich pilność lub/ i ważność. Chodzi zatem o sprecyzowanie spraw najważniejszych – priorytetów. Metoda ta nadaje się zarówno do planowania pracy, która wykonana zostanie np. w poniedziałek rano i dotyczy całego, rozpoczynającego się tygodnia. Metoda służy także do diagnozowania na co poświęcam najwięcej czasu i co mogę zmienić – jeśli wykonana jest po zakończonym tygodniu, np. w sobotę.



Rys. Opracowanie własne na podstawie S. Coveya.

²² Tak o odpoczynku i zadbaniu o siebie pisze Steven Covey w książce „7 nawyków skutecznego działania” Rebis, Poznań 2007.
²³ tamże, s. 152-184.

Steven Covey twierdzi, że najbardziej efektywne osoby to te, które najwięcej zadań mają w drugiej ćwiartce. To oznacza, że nie działają na ostatnią chwilę, w dużym napięciu i stresie – gdyby tak było, wówczas mieliby najwięcej zadań w pierwszej ćwiartce. To także oznacza, że nie tracą swojego czasu na rzeczy nieważne – wówczas mieliby dużo zadań w czwartej ćwiartce. Planowanie w drugiej ćwiartce oznacza, że przewidujesz to, co się da i przygotowujesz na to bez napięcia. Przykładem może być sprawdzian z historii za tydzień. Możesz uczyć się dzień przed sprawdzianem (1 ćwiartka), ale w takiej sytuacji występuje zagrożenie niewystarczającej ilości czasu, zmęczenia, nagłej niedyspozycji i innych nie przewidzianych okoliczności – a to wszystko może sprawić, że przygotowanie do sprawdzianu będzie niskiej jakości. Jeśli planujesz w drugiej ćwiartce, to rozłóżysz pracę w czasie i już dziś opracujesz część materiału.

Wspieraj swoje uczenie się dobrymi nawykami – to pomoże uniknąć zniechęcenia i spadku motywacji. Planowanie czasu to także nawyk, zależy on od naszej świadomości i decyzji.

Stawianie celów

Planowanie kolejnych kroków do celu, niewątpliwie przyczynia się do sukcesu. Ważne zatem jest by stawiać sobie cele, stawiać je odpowiednio. Proces ten zaczyna się od uświadomienia sobie czego chcę. Oto kilka pytań pomocnych w ustanowieniu swoich celów zawodowych i prywatnych:

- Czego chcę?
- Co chciałbym osiągnąć np. do roku od tego momentu?
- Po co chcę to osiągnąć?
- Co mi da to osiągnięcie?
- Jak mogę to osiągnąć?
- Jakie mam doświadczenia? Co mi dotąd pomagało a co przeszkadzało w realizacji celów?
- Jakie kroki doprowadzą mnie do tego celu?
- Co konkretnie zrobię od dzisiaj i jak rozłożę działania w czasie?
- Kto lub co może mi pomóc?
- Po czym poznam, że cel został osiągnięty?

Kiedy już wiesz, czego chcesz sformułuj cel najlepiej metodą SMART – ten wzór pozwoli na poprawne dookreślenie celu. SMART to powszechnie znana i stosowana koncepcja wyznaczania celów – nazwa pochodzi od pierwszych liter pięciu podstawowych zasad:

S – Simple (prosty)

M – Measurable (mierzalny)

A – Achievable (osiągalny)

R – Relevant (istotny)

T – Timely defined (określony w czasie)²⁴

Przykład celu dotyczącego nauki języka angielskiego:

Luźne określenie celu	Określenie celu metodą SMART
Chcę się poprawić w języku angielskim....	Za 10 miesięcy (można wpisać dokładną datę) chcę znać 3 podstawowe czasy z języka angielskiego (zmierzone testem) oraz 300 nowych słówek.

Cel niedookreślony metodą SMART nie jest ani konkretny, ani mierzalny. Nigdy nie stwierdzę jednoznacznie czy na pewno się poprawiłam (nie ma kryteriów). Cel określony metodą SMART jest konkretny, dokładnie określony w czasie, realny (10 miesięcy powinno wystarczyć) oraz mierzalny. Wykonując testy i prosząc kogoś by mnie przepytał z listy moich 300 słówek jestem w stanie dokładnie określić, czy cel został zrealizowany.

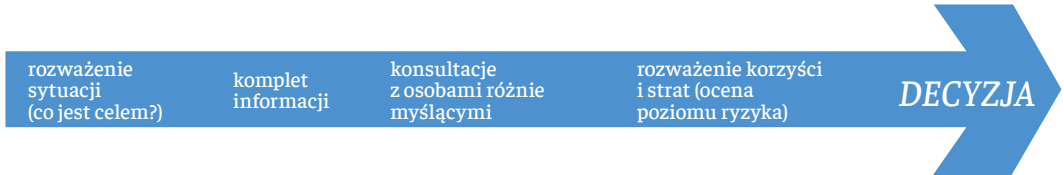
Podejmowanie decyzji

Umiejętność określania celów i planowanie ich realizacji wspomaga proces podejmowania decyzji. Podejmując decyzję powinniśmy posiadać co najmniej dwie, a najlepiej więcej możliwości wyboru. Wybór kolejnej szkoły czy zmiana zawodu to przykład decyzji podejmowanej w sytuacji trudnej i niepewnej. Dowodem na to jest szybko zmieniająca się rzeczywistość i nieprzewidywalne wydarzenia w kraju i na świecie (pandemia), które zmieniają szkolnictwo, sprawy społeczne i ekonomiczne globalnie. Bywa, że podejmujemy decyzje intuicyjnie, bez oparcia się na konkretnych informacjach i faktach oraz realnej ocenie rzeczywistości. Teoretycy zarządzania twierdzą, że współcześnie proces podejmowania decyzji powinien być oparty na głębokiej analizie problemów, rzetelnym poszukiwaniu i uzupełnieniu informacji oraz znalezieniu alternatywnych rozwiązań. Decyzja powinna być oparta na głębokim zrozumieniu sytuacji i poprzedzona konsultacjami z osobami, którym ufam, ale jednocześnie mają one inne spojrzenie na życie i otaczający świat. Taka postawa pozwala nam uniknąć ułudy jedności, tego, co naukowcy nazywają polaryzacją myślenia lub jedno-myślicielstwem. Stawianie celów i tworzenie planu pozwala na dopracowanie i uszczegółowienie wybranego sposobu postępowania. Przy podejmowaniu decyzji np. o zmianie szkoły czy wyborze zawodu, zawsze istnieje ryzyko, ale dobrze podjęta decyzja,

²⁴ Metoda opisana w wielu podręcznikach dotyczących stawiania celów i planowania czasu.

na podstawie rzetelnych, pełnych informacji i konsultacji, pozawala na minimalizowanie tegoż ryzyka.

Nasza propozycja pomocna w procesie podejmowania decyzji:



Warto zauważyć, że miewamy problem z właściwym podejmowaniem decyzji, gdyż boimy się zmiany, którą ta decyzja zapoczątkuje. Wolimy, by wszystko pozostało jak dawniej lub było jak najbardziej zbliżone do stanu obecnego. Takie myślenie blokuje przed twórczym rozwiązaniem problemów, szukaniem lepszych możliwości i dokonywaniem znaczących zmian.

Decyzję o wyborze zawodu pomaga podjąć doradca zawodowy na podstawie spotkań z klientem, na którym klient identyfikuje swoje zasoby – mocne i słabe strony oraz wartości i cele zawodowe i prywatne. Doradca pomaga także nabyć umiejętności poszukiwania zatrudnienia, a także wspomaga działania przedsiębiorcze, związane z utworzeniem własnej działalności. R.N. Bolles opracował narzędzie wspierające planowanie kariery, często stosowane przez doradców zawodowych. Narzędzie służy do określenia środowiska rozwoju i samorealizacji. W tym celu należy przeanalizować następujące obszary:

- otoczenie fizyczne w którym chcesz pracować (warunki pracy, lokalizacja),
- duchowy i emocjonalny klimat, w którym chcesz pracować (zgodność z wartościami i zasadami życia),
- umiejętności, zdolności oraz styl w jakim są one wykorzystywane (twój styl działania),
- ludzie, z którymi chciałbyś pracować (klienci, współpracownicy, przełożeni i podwładni, partnerzy – ich cechy i rodzaj problemów do rozwiązania),
- informacje, z jakimi chciałbyś pracować (dziedziny zainteresowań),
- rzeczy (przedmioty) z jakimi chciałbyś mieć do czynienia, jakimi chciałbyś się posługiwać lub jakie chciałbyś wytwarzać,
- rezultaty, jakie chciałbyś osiągnąć w perspektywie krótko- i długoterminowej,
- korzyści (wymierne aspekty) jakie chciałbyś uzyskiwać ze swojej pracy (wynagrodzenie finansowe i inne profity)²⁵.

Taki proces decyzyjny pomaga zawęzić możliwości, które są na rynku i określić obszar, w którym warto się rozwijać.

²⁵ Na podstawie R.N. Bolles, *Spadochron*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1993, s. 100.

Przykładowy scenariusz zajęć dotyczących konieczności long life learning i radzenia sobie ze zmianą.

Autor: mgr Aneta Gawlas

Lekcja pt. *Całe życie jest szkołą*²⁶

Cele:

- stworzenie okazji do samopoznania,
- refleksja na temat na ile lubię zmiany i na ile je inicjuję,
- przyjrzenie się różnym aspektom własnej osobowości w kontekście radzenia sobie ze zmianą, planowaniem czasu i efektywnym uczeniem się,
- stworzenie okazji do refleksji na temat priorytetów we własnym działaniu i stawianiu sobie celi prywatnych i zawodowych.

Metody pracy:

- mini wykład,
- praca samodzielna,
- praca w grupie,
- dyskusja,
- ćwiczenia aktywizujące.

Pomoce dydaktyczne:

- kartki,
- przybory do pisania,
- szpileczki/gumki do przyklejania flipczartów.

Czas trwania zajęć: 45 minut.

Rozpoczęcie zajęć – przywitanie uczestników. Nauczyciel przedstawia cele zajęć i wprowadza uczniów w temat zadając pytanie:

- Co zmieniłeś ostatnio w swoim życiu? (bez nacisku uczniowie mogą podzielić się swoją drobną lub dużą zmianą)
- Czy lubisz zmiany? Dlaczego?
- Czy planujesz sobie swoje obowiązki w czasie?
- Kto chciałby się podzielić swoim celem, który ma w planie zrealizować po ukończeniu szkoły?

²⁶ Autorem sloganu jest Jan Amos Komeński - ojciec nowożytnej pedagogiki.

Ewentualne wnioski:

- rzadko się zastanawiamy nad tym, na ile stresuje nas zmiana i jak się do niej adoptować,
- rzadko bywamy świadomi swoich własnych sposobów nauki i mamy małe doświadczenie w eksperymentowaniu z innymi metodami,
- bywamy niewolnikami różnych „rozpraszaczy „ i nie mamy świadomości, że to okrada nas z czasu,
- nasze cele i priorytety są często nieuświadomione,
- wiedza o sobie to punkt wyjścia do decyzji, którą drogę w życiu wybrać.

ĆWICZENIA DO WYBORU

ĆWICZENIE 1: „Odczuwanie czasu”

Czas trwania z omówieniem ok. 10 min.

Dzielimy grupę na dwuosobowe zespoły. Każda osoba powinna mieć telefon komórkowy ze stoperem do odmierzania czasu. Każda para dostaje tekst na całą stronę A 4 (np. fragment artykułu). Na hasło START jedna osoba z pary mierzy czas a druga zaczyna czytać tekst w myślach i kiedy ma poczucie, że minęła minuta mówi STOP. Teraz uczestnicy zamieniają się rolami. Ćwiczenie pokazuje jak odczuwamy czas – często wydaje nam się, że dobrze odczuwamy jego przemijanie, a tymczasem mówimy stop już po 30 sekundach (odczuwamy czas szybciej – jesteśmy narażeni na większy stres), lub po 1,5 minucie (odczuwamy czas wolniej i możemy żyć ciągle się spóźniając lub w poczuciu niedoczasu).

ĆWICZENIE 2: „Cele życiowe”

Czas trwania z omówieniem ok. 30 minut.

- uczestnicy określają jakie role pełnią obecnie w swoim życiu, czym się zajmują : np. rola ucznia, syna, wnuczka, kolegi, fana YouTube, początkującego gitarzysty...itp.
- patrząc na te role lub zajęcia zastanawiamy się co chcielibyśmy osiągnąć w każdej z tych ról lub wybranej (np. jako uczeń chciałbym być lepszy w matematyce i zdać maturę itd...),
- nauczyciel przedstawia metodologię SMART i następnie uczniowie mają za zadanie określić swoje marzenia i zamierzenia w formie konkretnego celu w każdej roli, którą sobie przypisali,
- ochotnicy mogą przeczytać swoje „smartowe” cele a reszta opiniuje czy na pewno są one określone zgodnie z metodologią SMART.

ĆWICZENIE 3: „Inwentaryzacja czasu”

Czas trwania z omówieniem ok. 30 minut.

- uczestnicy dostają kartkę, na której wypisują czynności swojego przeciętnego dnia w tygodniu – co robią i w jakich godzinach,
- następnie uczestnicy zaznaczają co w ciągu dnia zajmuje im najwięcej czasu, a co najmniej,
- określają sprawy ważne w życiu i analizują, czy w ciągu opisanego dnia te sprawy się pojawiły (cele z poprzedniego ćwiczenia),
- określają, które czynności chcieliby wyeliminować, bo zajmują im dużo czasu, a nie przynoszą korzyści,
- zastanawiamy się wspólnie jaki korzystny nawyk chcą wprowadzić by usprawnić swój sposób zarządzania czasem.

ĆWICZENIE 4: „Metody i sposoby uczenia się”

Czas trwania z omówieniem ok. 45 minut.

- uczestnicy siadają w zespole i na zasadzie burzy mózgów określają jakie znają metody i techniki szybkiego uczenia się,
- każdy zespół omawia na forum swoje pomysły,
- nauczyciel rozdaje notatkę np. z lekcji historii i uczniowie w zespołach wymyślają najlepsze sposoby przyswojenia treści (wraz z datami historycznymi),
- zespoły otrzymują kartki z flipcharta i kolorowe mazaki – mogą dowolnie rozpisać swoje pomysły i pokazać zastosowanie metody na tym, konkretnym tekście,
- nauczyciel w podsumowaniu mówi o indywidualnych sposobach nauki, ale także przedstawia inne znane metody np. sposoby notowania treści.

Kompetencje przyszłości

Globalizacja, błyskawiczny rozwój technologiczny, sztuczna inteligencja – to hasła, które najczęściej czytamy w raportach dotyczących kompetencji i zawodów przyszłości. Analizując raporty i śledząc zmiany w otaczającej rzeczywistości można zauważyć następujące trendy:

- szybki rozwój portali społecznościowych jako nowych kanałów dystrybucji informacji i tworzenia wartości oraz trendów,
- rozwój inteligentnych systemów, a co za tym idzie uczenie maszynowe i analiza zwiększającej się liczby danych,
- globalnie połączony świat i zależność od bardzo odległych rynków,
- rozwój robotyzacji i automatyzacji,
- dłuższy okres aktywności zawodowej a jednocześnie niska liczba urodzeń,
- potrzeba kształtowania postawy otwartości na zmiany i elastyczności,
- otwartość na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań.

Zdaniem twórców raportu OECD *Globalizacja, cyfryzacja i zmiany demograficzne powodują, że potrzeba coraz więcej i coraz to nowych umiejętności, by odnieść sukces w miejscu pracy i w społeczeństwie. Konieczne stanie się wyposażenie ludzi w solidniejsze, lepiej skomponowane zestawy różnorodnych umiejętności: poznawczych, społecznych i emocjonalnych oraz zawodowych, aby mogli rozwijać się w życiu – zarówno w pracy, jak i poza nią. Polska będzie musiała również lepiej wykorzystywać umiejętności ludzi na rynku pracy i w poszczególnych miejscach pracy*²⁷. Twórcy raportu dodają, że zmiana powinna dotyczyć min. polskiej szkoły, tak by dzięki edukacji uczniowie byli wyposażeni w umiejętności praktyczne, a jednocześnie umieli się szybko przekwalifikowywać oraz douczać. Istotny stał się rozwój kultury uczenia się przez całe życie.

Kompetencję otwartości na doksztalcanie się podkreślają także beneficjenci naszych badań, jako kompetencję niezbędną na rynku transgranicznym:

²⁷ Strategia umiejętności OECD Polska WNIOSKI I REKOMENDACJ, pełny raport dostępny <https://www.oecd.org/employment/emp/Skills-strategy-poland-report-summary-PL.pdf>.

...17 lat nie zmieniałem pracy, obawiałem się komunikacji i pracy fizycznej, to był spory stres, ale półtorej miesiąca wystarczyło, wszystkiego się nauczyłem; myślę, że warto być otwartym na ludzi, myślę że wystarczy chęć do pracy... (pracownik).

Twórcy raportu z firmy Adecco wskazują, że w przyszłości ważną kompetencją będzie także wzajemne rozumienie kulturowe. Kluczowe kompetencje miękkie w Europie Wschodniej wg raportu to:

- kreatywność,
- przywództwo i zarządzanie kryzysowe,
- wytrwałość i odporność,
- elastyczne rozwiązywanie problemów,
- wzajemne rozumienie kulturowe,
- przedsiębiorczość,
- umiejętność analizowania danych,
- zręczność i szybkie uczenie się²⁸.

Wyzwania edukacji

Współczesna szkoła stawia przed pracownikami oświaty szereg wyzwań. Społeczeństwo oczekuje, że programy nauczania zapewnią uczniom umiejętności radzenia sobie w dynamicznie zmieniającym się środowisku. Tym zmianom ma sprostać nauczyciel, który powinien być elastyczny i łatwo adaptować się do nowych warunków. Nauczyciel powinien rozumieć zmiany i potrzeby ucznia. Naukowcy z Instytutu Infuture we współpracy z Collegium da Vinci 2021r. na podstawie własnych badań opracowali raport dotyczący przyszłości edukacji – oto, co będzie najistotniejsze w programach nauczania i podejściu do edukacji w przyszłych latach:

- aktualność i istotność treści,
- utrzymywanie motywacji i pasji w dobie kultury nanosekundy,
- redefinicja tego, kim jest/ będzie „uczeń” – jak się uczyć?
- wiedza przydatna – aplikowanie natychmiastowe,
- indywidualne podejście do uczących się,
- nacisk na kompetencje miękkie (samoświadomość),
- wykorzystanie nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań w edukacji (korzystanie ze strumieni danych, self- study),

²⁸ <http://www.outsourcingportal.eu/pl/kompetencje-przyszlosci-czwarta-rewolucja-przemyslowa-w-europie-wschodniej>.

- umiejętność wzbudzania zainteresowania nauczanyimi przedmiotami (umiejętność i możliwość improwizacji),
- budowanie rzeczywistych relacji (zapobieganie depresji),
- skuteczna weryfikacja umiejętności i przyswojonej wiedzy (wartościowy feedback, bez skali)²⁹.

Jak pokazują twórcy raportu, obecne systemy edukacyjne stoją przed wielkim wyzwaniem: jak przygotować uczniów i studentów na nieznaną przyszłość. Dynamiczne zmiany powodują, że nie potrafimy jeszcze przewidzieć zawodów przyszłości.

Kompetencje i umiejętności w opinii polskich i czeskich nauczycieli

Rynek pracy XXI wieku cechują m.in. takie zjawiska, jak: wzrastająca liczba osób mających dostęp do wykształcenia, a jednocześnie niedobór osób wykwalifikowanych w pożądanym kompetencjach i umiejętnościach. Od kandydatów oczekuje się doświadczenia, umiejętności oraz dyplomów i certyfikatów z dobrych kursów i uczelni.

Temat kompetencji i umiejętności, które powinno się rozwijać we współczesnej szkole był tematem konferencji, która odbyła się w ramach projektu Edumark w Jabłonkowie we wrześniu 2021 roku. Na konferencji spotkali się nauczyciele z polskich i czeskich szkół średnich pracujących w szkołach na pograniczu polsko-czeskim. Nauczyciele przedmiotów doradztwa zawodowego, pedagogowie szkolni i wychowawcy wypracowali szereg kompetencji i umiejętności, które rozwijane na etapie szkół średnich wspomogłyby proces orientacji zawodowej młodzieży po obu stronach granicy. Wśród tych umiejętności znalazły się:

- umiejętność współpracy w zespole,
- wiedza (co chcę robić) + umiejętności (w jaki sposób) + wartości (dlaczego chcę to robić),
- otwartość na „inność”, na nowości,
- otwartość i zgoda na uczenie się przez całe życie,
- znajomość języka sąsiada,
- elastyczność – otwartość na adaptację do nowych warunków,
- optymizm i otwartość na pracę,
- znajomość przepisów prawa,
- kompetencje cyfrowe – otwartość na ciągły rozwój nowych technologii,
- kompetencje społeczne: komunikatywność i postawa asertywna,
- wiedza o autoprezentacji,

²⁹ <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>.

- umiejętność wyszukiwania informacji (umiejętność krytycznej analizy prawdziwości informacji),
- kreatywność,
- wiedza w obszarze przedsiębiorczości.

Zdaniem nauczycieli zgromadzonych na konferencji w szkołach przygranicznych warto organizować praktyki transgraniczne, by umożliwić młodzieży kontakt z pracodawcami. W ramach poszczególnych przedmiotów młodzież po obu stronach granicy mogłaby ze sobą współpracować w projektach naukowych, to pozwoliłoby na lepsze poznanie się i walkę z uprzedzeniami.

Zakończenie

Skrypt powstał w ramach projektu Edumark „Orientacja zawodowa jako element procesu edukacji na transgranicznym rynku pracy Euroregionu Śląska Cieszyńskiego”. Cel projektu to przygotowanie nauczycieli szkół ponadpodstawowych polskich i czeskich do kształcenia w zakresie orientacji zawodowej w szkole ponadpodstawowej. Przeprowadzone działania w zakresie projektu mają umożliwić nauczycielom orientacji zawodowej przygotować uczniów do świadomego i samodzielnego wyboru kolejnego etapu kształcenia zawodowego, miejsca pracy, z uwzględnieniem oczekiwań rynku pracy, zdolności i predyspozycji uczniów w Euroregionie Śląsk Cieszyński. Przedstawione w publikacji materiały badawcze i propozycje dydaktyczne odpowiadają tak wyznaczonemu celowi.

Zgodnie z metodologią projektu przeprowadzono badania (wywiady, fokus) po stronie polskiej i czeskiej służące przygotowaniu materiałów edukacyjnych wspierających nauczycieli kształtujących preferencje zawodowe u młodzieży. Przeprowadzono wywiady po stronie polskiej i czeskiej z ekspertami rynku, pracodawcami, pracownikami, doradcami zawodowymi; nauczycielami. Zorganizowano także spotkania polskich i czeskich nauczycieli by w zespole omówić wyzwania kształcenia w obszarze orientacji zawodowej na rynku polsko-czeskim, a także wypracować wspólne pomysły i kierunki rozwoju.

Uzupełnieniem przedstawionych wyników jest analiza dotycząca wyzwań edukacji w kontekście globalnym i jej odniesienie do realiów edukacji zawodowej w opinii zarówno polskich, jak i czeskich nauczycieli szkół pogranicza. Zestawienie kompetencji przyszłości pokazuje, jak bardzo potrzebne są wzmocnienia mechanizmów edukacyjnych, tworzących wsparcie młodzieży w sytuacji decyzji o przyszłym zawodzie. Autorzy mają nadzieję, że przedstawione przykładowe scenariusze lekcji dla młodzieży szkół średnich zostaną wykorzystane jako inspiracje do nauczycielskich propozycji działań w obszarze orientacji zawodowej. Stanowią one mogą wartościowy wkład dla edukacyjnej praktyki orientacji zawodowej na polsko-czeskim pograniczu.

Akademia WSB

Dąbrowa Górnicza, Cieszyń, Olkusz, Żywiec, Kraków



Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB

41-300 Dąbrowa Górnicza | ul. Ciepłaka 1c | www.wsb.edu.pl