

# 2

# Poradnik

Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli oraz innych specjalistów realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego

Małgorzata Mitura-Cegłowska



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# 2

# Poradnik

Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli oraz innych specjalistów realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego

Autor: Małgorzata Mitura-Cegłowska

Publikacja powstała jako rezultat projektu „Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych”.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wyłączne prawa autorskie i majątkowe przysługują Skarbowi Państwa – Ministrowi Edukacji Narodowej.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie i nie może być sprzedawana.

Projekt realizowany przez:  
Copyright © Euro-Forum, Lublin 2015

## Spis treści

Wstęp .....	4
Rozdział I Założenia projektu i jego produkty .....	5
Rozdział II Koncepcja uczenia się przez całe życie – Lifelong Learning .....	50
Rozdział III Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych .....	68
Rozdział IV Współpraca z rodzicami w procesie poradnictwa zawodowego w szkole .....	85
Rozdział V Rola doradcy zawodowego w szkole .....	90
Rozdział VI Rola motywacji w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych w pracy doradczej z uczniem.....	94
Rozdział VII Rola komunikacji w procesie doradczym.....	101
Rozdział VIII Scenariusze zajęć doradczych z wykorzystaniem materiałów metodyczno-informacyjnych.....	108
Rozdział IX Propozycje ćwiczeń .....	123
Bibliografia.....	135

## Wstęp

Szanowny Czytelniku,

Poradnik powstał, żebyście Państwo mogli w pełni korzystać w swojej pracy z uczniem z materiałów metodyczno-informacyjnych, jakie powstały w ramach projektu [Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#). Dzięki pomocom, jakie Państwo otrzymujecie, warsztat pracy wzbogaci się o następujące narzędzia:

1. Katalog Kwalifikacji Zawodowych zawierający Karty Kwalifikacji
2. Karty Pracy przygotowane do każdej Karty Kwalifikacji
3. Multimedialny Katalog Zawodów, w skład którego wchodzi:
  - Prezentacje multimedialne dotyczące 194 zawodów
  - Wywiady z przedstawicielami każdego zawodu w formie tekstowej, dźwiękowej lub filmowej
  - Quizy interaktywne
  - Galerie zdjęć

Poradnik zawiera IX rozdziałów.

Rozdział pierwszy przedstawia założenia projektu i produkty, jakie w ramach niego powstały.

Z rozdziału drugiego dowiedziecie się Państwo o roli poradnictwa zawodowego w szkole zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej z 2010 r. „Europa 2020

Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. W Polsce także powstał dokument strategiczny pt. „Perspektywa uczenia się przez całe życie” (Warszawa, 2013), nakreślający główne cele i kierunki interwencji na rzecz uczenia się.

W rozdziale trzecim prezentuję zagadnienia związane z procesem doradczym w pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, głównie koncentruję się tu na pracy z uczniem zdolnym oraz uczniem niepełnosprawnym.

Rozdział czwarty dotyczy roli rodziców w procesie poradnictwa zawodowego. Zamieszczam w nim praktyczne informacje dotyczące postaw rodzicielskich oraz przykłady na zaangażowanie rodziców w proces doradczy.

W rozdziale piątym koncentruję się na roli, jaką ma do zrealizowania osoba doradcy w szkole. Dowiedziecie się Państwo z niego, m.in. dlaczego warto być Doradcą towarzyszącym.

Rozdział szósty dotyczy roli motywacji w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Z rozdziału siódmego dowiedziecie się Państwo o roli komunikacji w pracy z uczniami. Rozdział ósmy to praktyczne scenariusze zajęć doradczych z wykorzystaniem narzędzi, jakie powstały w ramach projektu. Ostatni, dziewiąty rozdział zawiera propozycje ćwiczeń, o które możecie Państwo wzbogacić swój warsztat pracy.

Zachęcam do lektury i mam nadzieję, że dzięki poradnikowi korzystanie z narzędzi będzie bardziej efektywne i przyczyni się do wzbogacenia Państwa warsztatu pracy.

Małgorzata Mitura-Cegłowska

# Rozdział

1

**Założenia projektu  
i jego produkty**

## Informacje ogólne dotyczące projektu

Materiały metodyczno-informacyjne powstałe podczas realizacji projektu „Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych” zostały opracowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie.

Materiały powstały z myślą o:

1. Uczniach gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych.
2. Słuchaczach centrów kształcenia ustawicznego i centrów kształcenia zawodowego.
3. Osobach niepełnosprawnych.
4. Uczniach o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Dzięki narzędziom, jakie powstały w projekcie, jako osoba realizująca zadania związane z doradztwem zawodowym znacznie wzbogacie Państwo swój warsztat pracy.

Po zapoznaniu się z poradnikami swoje wiadomości na temat m.in. kształcenia zawodowego i rynku pracy wzbogacą także rodzice uczniów stojących przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia.

W ramach projektu powstały następujące produkty metodyczno-edukacyjne:

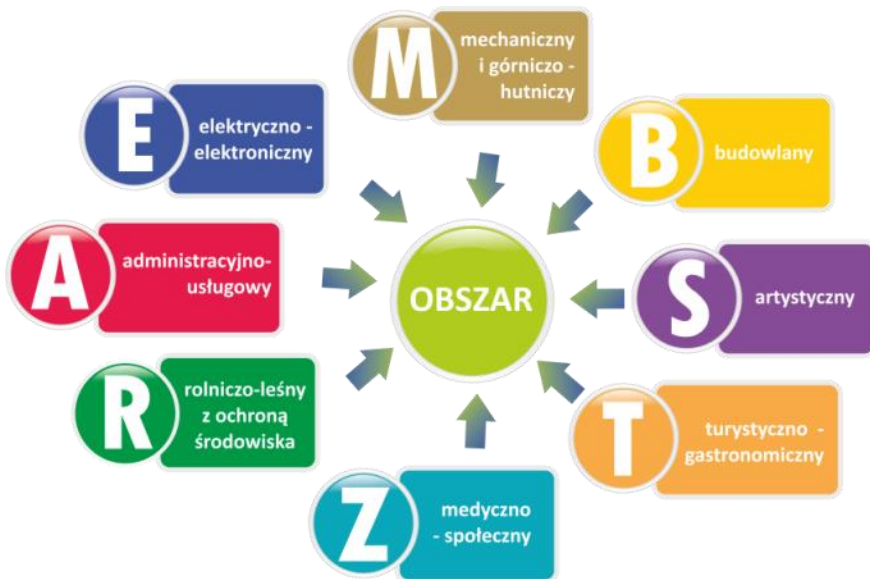


**Rysunek. Produkty projektu.**

Źródło: Opracowanie własne.

# Karty kwalifikacji

W ramach projektu powstało 255 Kart Kwalifikacji w ośmiu obszarach:



Rysunek. Obszary Kart Kwalifikacji.

Źródło: Opracowanie własne.

Karty kwalifikacji przygotowane zostały w atrakcyjnej formie graficznej. Do każdego z ośmiu obszarów przypisany jest jeden z kolorów:

- *Obszar rolniczo – leśny z ochroną środowiska R: karty koloru zielonego*

### R.8 PLANOWANIE I REALIZACJA ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z OCHRONĄ ŚRODOWISKA

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- planowania i wykonywania zadań dotyczących ochrony wód, powietrza atmosferycznego i gleby
- rozpoznawania źródeł zanieczyszczeń środowiska
- planowania czynności służących ograniczeniu emisji gazów, usuwania już powstałych zanieczyszczeń oraz doboru odpowiednich metod ochrony przed hałasem i drganiem w środowisku
- korzystania z branżowej dokumentacji, dokumentacji projektowej sieci wodociągowych i kanalizacyjnych

**CZYNNOŚĆ ZAWODOWA**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- doboru metod uzdatniania wody, ochrony powietrza atmosferycznego oraz składowania odpadów
- doboru i obsługi specjalistycznych urządzeń do uzdatniania wody, oczyszczania ścieków mających i przemysłowych
- prowadzenia prac związanych z zagospodarowaniem osadów ściekowych
- podtrzymywania działań mających na celu ochronę przed drganiem i hałasem w środowisku
- wykonywania działań służących ochronie gleb przed degradacją i dewastacją

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: zazwyczaj 8 godzin dziennie
- strój roboczy/służbowy: wymagany strój ochronny (buty, rękawiczki, gogle do pracy w laboratorium)
- środowisko pracy: praca indywidualna i zespołowa
- charakter pracy: praca umysłowa, fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: na otwartej przestrzeni, w zmiennych warunkach atmosferycznych (praca pobierania próbek), praca biurowa (sporządzanie raportów i dokumentacji), w laboratorium
- czynności obciążające: praca na wysokościach, w hałasie, pod piwnią, zagrożenie pyłami i gazami
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: komputer, aparatura pomiarowa, przyrządy meteorologiczne

**MÓŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

stacja balast / kontrol środowiska, terenowe sądownictwo administracji państwowej w zakresie ochrony środowiska, placze sortowania odpadów, zakłady przemysłowe i działki ochrony środowiska, miejsce zatrudnienia w energetyce i kopalnictwie, zakłady obróbki odpadów, nowoczesne zakłady i stacje uzdatniania wody, firmy zajmujące się produkcją urządzeń do ochrony środowiska

**MÓŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

stacja balast / kontrol środowiska, terenowe sądownictwo administracji państwowej w zakresie ochrony środowiska, placze sortowania odpadów, zakłady przemysłowe i działki ochrony środowiska, miejsce zatrudnienia w energetyce i kopalnictwie, zakłady obróbki odpadów, nowoczesne zakłady i stacje uzdatniania wody, firmy zajmujące się produkcją urządzeń do ochrony środowiska

**CECI DOBREGO PRACOWNIKA:**

- przebiegłość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiarkowanie organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- spokojność, koncentracja
- podporządkowanie się regulom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- zainteresowanie ekologią, przyrodą
- umiejętności matematyczne i techniczne
- dokładność, precyzja
- gotowość do pracy w trudnych warunkach środowiskowych
- znajomość języków obcych

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- przebiegła koordynacja wzrokowo-ruchowa
- wysoka sprawność fizyczna

**PRZECIWSKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia sprawności kończyn górnych i kończyn dolnych
- zaburzenia dużego stopnia sprawności narządów zmysłu
- klaustrrofobia
- zawroty głowy
- zaburzenia dużego stopnia w rozróżnianiu barw
- zaburzenia sprawności układów fizjologicznych

**ŚCIEKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚĆ DALSZEGO KSZTAŁCENIA**

Gimnazjum → Technikum - 4 lata (Egzamin potwierdzający kwalifikacje R.7, R.8) → Technik ochrony środowiska

Kwalifikację R.8 można uzyskać na kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (KZD 3)

**PO ZDANIU EGZAMINU NATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUACJI NAUKI I WIEDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ:**  
Ochrona środowiska, Przemysł, Oceanografia, Biologia, Geografia, Geologia, Analiza chemiczna, Chemia, Chemia inżynierska, Biochemia, Biofizyka, Geografia morska i wybrzeża, Gospodarka wodna i ochrona zasobów wód, Ichtiologia morska

➤ **Obszar elektryczno-elektroniczny E: karty koloru granatowego**

### E.10 MONTAŻ, URUCHAMIANIE I UTRZYMANIE SIECI TRANSMISYJNYCH

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- montażu, uruchamiania oraz utrzymywania sieci transmisyjnych
- stosowania odpowiedniego okablowania sieciowego i testowania go
- dokonywania pomiarów i testów sieci
- konfigurowania urządzeń sieciowych
- utrzymywania bezpieczeństwa informacji
- przewodzenia monitoringu bieżącego działania sieci transmisyjnych

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- przewodzenia archiwizacji danych
- testowania zamontowanego okablowania sieciowego
- dobierania odpowiednich parametrów konfiguracyjnych
- tworzenia specjalistycznego oprogramowania potrzebnego do sprawdzania prawidłowości działania sieci transmisyjnych
- zarządzania sieciami transmisyjnymi
- tworzenia sieci telefonii mobilnej

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: zazwyczaj 8 godzin dziennie
- strój roboczy/służbowy: wymagany - strój ochronny
- środowisko pracy: współpraca z innymi monterami, praca z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu
- charakter pracy: praca umysłowa i fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: w pomieszczeniu
- czynniki szkodliwe: długotrwała praca przy komputerze w wymuszonej pozycji
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: komputer, kable, routery, modemy

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

firmy telekomunikacyjne, sieci telefonii, firmy montażowe i instalatorskie mediów (telefonii i Internetu), firmy zajmujące się serwisowaniem sieci telekomunikacyjnych



**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- spostępowanie, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- zainteresowania matematyczne i informatyczne
- znajomość nowoczesnych technologii
- znajomość języków obcych

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- sprawność rąk
- ogólnie dobry stan zdrowia
- dobry wzrok i słuch

**PRZECIWKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia dużego stopnia kończyn dolnych
- zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia kończyn górnych
- zaburzenia dużego stopnia układu fizjologicznego
- umiarkowane oraz lekkie upośledzenie umysłowe
- znaczne wady wzroku i słuchu

*„Czasami uczestniczę w kursach, na które wysłała nas firma. Wchodzą jakieś nowości technologiczne, chcąc nie chcąc, trzeba się dokształcać. Jeśli zaczynamy pracować na jakichś komponentach innego producenta, to dobrze jest się zapoznać z nowym sprzętem. Jeśli ktoś ma solidne podstawy elektroniczne, to podstawowe zasady działania, podłączenie, czy nawet naprawa nie będzie stanowiła problemu. Ale już odpowiednie skonfigurowanie wymaga konkretnej wiedzy.”*  
Technik telekomunikacji

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**



Kwalifikację E.10 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (350 h)

**PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ:** Informatyka, Informatyka i ekonometria, Elektrotechnika, Mechatronika

KAPITAŁ LUDZKI

EuroForum

ORE

UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Obszar administracyjno-usługowy A: karty koloru różowego**

### A.20 REJESTRACJA I OBRÓBKĄ OBRAZU

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- organizacji wszelkich prac fotograficznych
- metod i technik rejestracji obrazów
- dopasowywania sprzętu i materiałów wykorzystywanych podczas realizacji prac fotograficznych
- technik światłociemnych
- zasad kompozycji oraz estetyki obrazu
- zasad i technik rejestracji obrazów
- prawidłowego przygotowania się sprzętem fotograficznym oraz oświetleniowym niezbędnym podczas rejestracji obrazów
- przygotowywania konserwacji sprzętu oraz wszelkich urządzeń służących do powielania/obrobki zarejestrowanych obrazów

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- przeprowadzania konserwacji sprzętu oświetleniowego i zdjęciowego
- przygotowywania dokumentacji dotyczącej planowania i organizacji prac fotograficznych
- wyboru i przygotowywania miejsc na potrzeby planu
- wykonywania zdjęć plenerowych, studyjnych i technicznych
- koplowania, skanowania oraz obróbki danych obrazów
- opracowywania kopii obrazów
- wykonywania obróbki chemicznej i cyfrowej zarejestrowanych obrazów
- archiwizacji oraz drukowania obrazów

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: elastycznie normowany czas pracy
- środkowość pracy: praca w biurze
- charakter pracy: praca umysłowa i fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: w pomieszczeniach samodzielnego studia fotograficznego, ciemni, praca w plenerze (w miejscu ważnego wydarzenia, koncertu, sprawozdania wojenne)
- czynniki szkodliwe: praca w warunkach stresowych, zmienne warunki atmosferyczne, kontakt z substancjami toksycznymi
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: aparat fotograficzny, suszarka fotograficzna, filtry, wężyk spustowy, lampka fotograficzna, parasolki, statyw, projektor multimedialny, projektor do obróbki materiałów fotograficznych, korekta, menuzłuki, termometry, lampy ciemniowe, profesjonalne oprogramowanie wykorzystywane do obróbki grafiki rastrowej i wektorowej

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

szkółki fotograficzne, agencje reklamowe, wydawnictwa i studia filmowe, redakcje i wydawnictwa, szkoły prowadzące dokumentację fotograficzną, telewizja



**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- spostępowanie, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- kreatywność
- cierpliwość oraz wytrwałość
- skłóki/refleksja
- dyktando
- dyktacja
- systemy oceniania techniczne, zdolności negocjacyjne, udziałownia plastyczne, umiejętność wyciągnięcia wniosków i analizy, prawo jazdy

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- prawidłowa koordynacja wzrokowo-ruchowa
- poprawne widzenie i rozróżnianie barw
- widzenie szerszokątowe, widzenie w ciemnościach
- wytrzymałość fizyczna przy długotrwałym wysiłku

**PRZECIWKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia równowagi
- zaburzenia psychiczne
- zaburzenia układu kostno-stawowego i mięśniowego
- skłonność do wysokociężności
- wady wzroku nie dotyczące się słowem wadami

*„Zaletą zawodu jest praca z ludźmi, fotografujemy ich piękno i ważne momenty ich życia. Fotografis jest świetnym narzędziem do przekazywania obrazu i dzięki temu mam możliwość przekazywania moich spostrzeżeń innym.”*  
Andrzej, fototechnik

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**



Kwalifikację A.20 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (750 h)

**PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ:** Fotografia i multimedia, Fotografia, Architektura krajobrazu, Architektura wnętrz, Grafika, Kierunki operatorskie – obrazy multimedialne, montaż filmowy, Projektowanie graficzne

KAPITAŁ LUDZKI

EuroForum

ORE

UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



➤ **Obszar mechaniczny i górniczno – hutniczy M: karty koloru brązowego**

### M.15 MONTAŻ I NAPRAWA MASZYN I URZĄDZEŃ PRECYZYJNYCH

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- podługowania się dokumentacją techniczną
- rodzajów części zamiennych
- sposobów napraw maszyn i urządzeń precyzyjnych
- symboli i oznaczeń poszczególnych elementów urządzeń precyzyjnych
- narzędzi stosowanych do napraw
- rodzajów mechanizmów maszyn i urządzeń precyzyjnych
- regulowania naprawianych urządzeń i maszyn

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: zazwyczaj 8 godzin dziennie
- strój roboczy/służbowy: wymagany - ubranie ochronne
- środowisko pracy: praca indywidualna z wykorzystaniem specjalistycznych narzędzi
- charakter pracy: fizyczna, umysłowa
- miejsce wykonywania pracy: wewnątrz pomieszczeń
- czynniki szkodliwe: brak znaczących czynników szkodliwych
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: frezarki, szlifarki, automaty tokarskie, klucze

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- wykonywania prac montażowych urządzeń precyzyjnych i automatyki przemysłowej
- dobierania odpowiednich elementów do montowanego zestawu automatyki przemysłowej
- sprawdzania montowanych części
- oceny funkcjonowania montowanych elementów
- konserwacji układów automatyki przemysłowej
- sporządzania harmonogramu prac inwestycyjnych
- dobierania stosownych narzędzi pomiarowych, prowadzenia prac konserwacyjnych i drobnych napraw



**MÓŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

firmy zajmujące się naprawą maszyn i urządzeń precyzyjnych, sklepy i hurtownie ze sprzętem precyzyjnym, fabryki i zakłady przetwórcze stosujące automatyki przemysłowe, punkty serwisowe



**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumiennosc, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- sportliwosc, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- zainteresowania mechaniczne i techniczne
- umiejętność wyłączonej pracy w skupieniu
- precyzja i sportliwosc

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- dobry wzrok
- sprawność rąk
- ogólnie dobry stan zdrowia

**PRZECIWSKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia dużego stopnia kończyn dolnych
- zaburzenia średniego i dużego stopnia kończyn górnych
- choroby kręgosłupa
- omdlenia
- zaburzenia funkcjonowania układu fizjologicznego
- zaburzenia psychiczne
- upośledzenie umiarkowane i lekkie

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**



Kwalifikację M.15 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (750 h)

PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWO KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ: Robotyka, Inżynieria Lotnicza, Budownictwo, Elektrotechnika, Mechatyka, Mechanika, Architektura, Inżynieria

KAPITAŁ LUDZKI

Forum

ORE

UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Obszar medyczno-społeczny Z: karty koloru niebieskiego**

### Z.17 WYKONYWANIE I NAPRAWA WYROBÓW MEDYCZYNYCH Z ZAKRESU PROTETYKI DENTYSTYCZNEJ, ORTODONCJI ORAZ EPITEZ TWARZY

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- budowy funkcji układu stomatologicznego
- przyczyn zaburzeń i chorób układu stomatologicznego
- metod i technologii wykorzystywanych przy wykonywaniu protéz ruchomych, aparatów ortodontycznych, szyn protez
- wykonywania aparatów ortodontycznych stosowanych w profilaktyce oraz w leczeniu ortodontycznym
- rodzajów błędnów przy wykonywaniu aparatów, protéz dentystycznych oraz szyn i aparatów twarzą
- norm jakościowych wykonywanych aparatów, napraw i rekonstrukcji, prac protetycznych, szyn i aparatów twarzą
- prawidłowego wykonania wyrobków ortodontycznych
- budowy i zasad oraz zastosowania aparatów ortodontycznych oraz protéz

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- wykonywania ruchomych i stałych protéz dentystycznych (klubów materiałów i urządzeń, wykonywania i montowania modeli, oceny jakości protéz)
- przygotowywania i doboru aparatów ortodontycznych
- wykonywania szyn terapeutycznych, pourazowych, ochronnych oraz nakładek do wybielania zębów
- wykonywania protéz pozagębnych i szyn twarzą
- przygotowywania rekonstrukcji oraz napraw protéz ruchomych i kooperacyjnych, szyn i stałych aparatów ortodontycznych
- wykonywania protéz całkowitych
- przygotowywania aparatu retencyjnych oraz dziecięcych

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: od 3 do 6 godzin dziennie, w zależności od ilości pacjentów
- strój roboczy/służbowy: wymagany - strój ochronny, rękawiczki lateksowe, okulary ochronne, fartuch
- środowisko pracy: samodzielna praca z pacjentami
- charakter pracy: praca umysłowa oraz fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: w pomieszczeniach zamkniętych (gabinet)
- czynniki szkodliwe: hałas, stres, pył, naruszenie na działanie bieryli oraz kadmów, kwasu siarkowego i fluorowego, praca w jednej pozycji przez dłuższy czas
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: aparat do topienia metali, klejacz protetyczny, wiertarka protetyczna, szlifarka, pilarka, obrabarka precyzyjna

**MÓŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

poradnie stomatologiczne, poradnie protetyczne i ortodontyczne



**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumiennosc, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- sportliwosc, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- ścisłość manualna
- ścisłość techniczna
- wrażliwość estetyczna
- skrupulatność
- chęć poznawania nowych technologii

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- dobry wzrok
- sprawność rąk i palców
- sprawność zmysłu dotyku
- dobra odporność organizmu

**PRZECIWSKAZANIA ZDROWOTNE:**

- wada wzroku
- choroby układu oddechowego
- zaburzenia orientacji
- abscje skłonne
- nieprawidłowa koordynacja wzrokowo-ruchowa

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**



\* kształcenie wyłącznie w szkole dla młodzieży

PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWO KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ: Kierunki lekarsko-dentystyczne, Stomatologia, Higiena dentystyczna

KAPITAŁ LUDZKI

Forum

ORE

UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Obszar budowlany B: karty koloru żółtego**

**B.20 MONTAŻ KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH**

B

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- używania konstrukcji stalowych, żelbetonowych i drewnianych w budownictwie
- dokonywania pomiarów jakości łączenia elementów konstrukcji
- wyboru narzędzi oraz sposobów montażu elementów konstrukcji
- dokonywania napraw remontowych i demontażu elementów konstrukcyjnych
- zabezpieczania montowanych elementów

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- konserwacji maszyn, na których się pracuje
- zabezpieczania miejsca montażu konstrukcji
- dokonywania napraw i robótnek istniejących konstrukcji budowlanych
- wykonywania rozliczeń finansowych związanych ze zrealizowaną pracą
- decydowania o doborze odpowiednich elementów konstrukcyjnych
- dokonywania ocen jakości wykonanej pracy

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: szeszczyg 8 godzin dziennie
- strój roboczy/skubkowy: wymagany – ubranie ochronne, kask, rękawice
- środowisko pracy: praca z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu, współpraca z innymi specjalistami z zakresu budownictwa
- charakter pracy: praca fizyczna i umysłowa
- miejsce wykonywania pracy: na otwartej przestrzeni, na wysokościach
- czynniki szkodliwe: zmienne warunki atmosferyczne, ryzyko upadku z wysokości
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: elementy konstrukcyjne, dźwig, zawieszka montażowa

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

firmy budowlane, firmy architektoniczne, urzędy sprzątu budowlanego

**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- sportywegawość, koncentracja
- podporządkowanie się regulom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- sprawność kończyn górnych i dolnych
- ogólnie dobrej star zdrowia
- ogólna sprawność fizyczna
- siła fizyczna

**PRZECIWKAZANIA ZDROWOTNE:**

- upośledzenie umysłowe – umiarkowane
- zaburzenia niewielkiego i dużego stopnia kończyn dolnych
- zaburzenia dużego stopnia zgrzeczności pałców
- zaburzenia dużego stopnia wzroku i sluchu
- zaburzenia koordynacji wzrokowo-ruchowej

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- posadanie prawa jazdy
- znajomość nowoczesnych technologii
- znajomość języków obcych
- zdolności konstrukcyjne

„W czasie, gdy wybierałem szkołę, zawody budowlane były bardzo popularne. Bardzo dobrze się w nich również zarabiało. Mój starszy brat pracował na budowie i często brał mnie tam, do wykonywania lekkich prac. Spodobało mi się to. Nauzycałem ze szkoły podstawowej polski mi stał montaż konstrukcji budowlanych. Powiedział, że to przyszłościowy i atrakcyjny kierunek. Posłuchałem go.”

Marek, monter konstrukcji budowlanych

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**

Kwalifikację B.20 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (600 h)

PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ: Budownictwo, Inżynieria materiałowa, Mechanika i Budowa maszyn

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Obszar turystyczno-gastronomiczny T: karty koloru pomarańczowego**

**T.17 ORGANIZACJA I NADZOROWANIE PRODUKCJI WYROBÓW MLECZARSKICH**

T

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- znajomości norm i zasad produkcji wyrobów mleczarskich, obrotowania linii produkcyjnej
- pobierania próbek, przeprowadzania badań laboratoryjnych, interpretowania otrzymanych wyników
- obsługi maszyn i urządzeń wykorzystywanych do przetworstwa mleka i produkcji wyrobów mleczarskich
- znajomości przepisów sanitarno-epidemiologicznych i przepisów BHP związanych ze środowiskiem pracy
- zarządzania odpadami poprodukcyjnymi

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- wykonywania badań laboratoryjnych składu mleka oraz produktów mleczarskich
- analizowania otrzymanych wyników badań laboratoryjnych
- oceniania przydatności mleka do produkcji i jakości wytworzonych wyrobów mleczarskich
- doborzenia surowców oraz odpowiednich substancji wspomagających wyrób produktów mleczarskich
- organizowania i nadzorowania procesów przetworstwa mleka oraz produkcji wyrobów mleczarskich
- prowadzenia dokumentacji procesów produkcji

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: stałe godziny pracy, szeszczyg 8 godzin dziennie
- strój roboczy/skubkowy: wymagany – strój ochronny (fartsch, nakrycie głowy)
- środowisko pracy: praca szarowo indywidualna, jako w zespole
- charakter pracy: praca umysłowa i fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: pomieszczenia produkcyjne, laboratoria
- czynniki szkodliwe: ostre światło, trujące substancje chemiczne, hałas urządzeń, promieniowanie jonizujące
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: komputer, waga elektroniczna, mikroskop, wirówka do mleka, klarifikator do mleka, homogenizatory

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

zakłady przetwórstwa mleczarskiego i przetwórstwa sypkiego, firmy zajmujące się przechowywaniem i dystrybucją żywności, dystrybucję produkty mleczarskie, laboratoria zajmujące się analizą i wyrobów mleczarskich, instytucje prowadzące badania i ocenę żywności

**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- sportywegawość, koncentracja
- podporządkowanie się regulom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- sprawność kończyn dolnych
- sprawność rąk i pałców
- zmyśl węchu i smaku
- ogólna sprawność fizyczna
- prawidłowa koordynacja wzrokowo-ruchowa

**PRZECIWKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia dużego stopnia składów: kręgosłupa, nerwowego, oddechowego, kręgosłupa, mięśniowego kontrolno-stawowego.
- upośledzenie umysłowe
- nowicelstwo chorób zakaźnych
- epilepsja

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- uodolenienia techniczne
- zainteresowania związane z produkcją żywności

„W czasie, gdy wybierałem szkołę, zawody gastronomiczne były bardzo popularne. Bardzo dobrze się w nich również zarabiało. Mój starszy brat pracował w gastronomii i często brał mnie tam, do wykonywania prostych prac. Spodobało mi się to. Nauzycałem ze szkoły podstawowej polski mi stał organizacja i nadzór nad produkcją żywności. Powiedział, że to przyszłościowy i atrakcyjny kierunek. Posłuchałem go.”

Anna, techniczka przetwórstwa mleczarskiego

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**

Kwalifikację T.17 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (170 h)

PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ: Agrotechnika, Analiza żywności i żywienia człowieka, Bezpieczeństwo i produkcja żywności, Biotechnologia, Biostymulacja produkcji żywności, Dietetyka, Technologia żywności i żywienia człowieka, Żywność człowieka

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

➤ **Obszar artystyczny S: karty koloru fioletowego**

### S.5 REALIZACJA NAGRAŃ STUDYJNYCH

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzę i umiejętności z zakresu:

- zasad tworzących realizowaniu nagrań studyjnych
- wykorzystywania systemu MIDI w realizacji pracy studyjnej
- rodzajów i modeli mikrofonów, znaczników dźwięku, rejestratorów dźwięku
- zasad oceny zgromadzonego materiału
- sporządzania harmonogramu prac w studiu
- rodzajów i zastosowań urządzeń do nagrywania

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- wykonywania nagrań w warunkach studyjnych
- opracowywania harmonogramu prac
- subiektywnej oceny zgromadzonego materiału
- korzystania z systemu MIDI podczas pracy
- obróbki zgromadzonego materiału
- doborzenia odpowiedniego sprzętu do warunków nagrania
- konserwacji urządzeń wykorzystywanych w pracy
- posługiwania się fachową terminologią
- konfiguracji i obsługi sprzętu w studiu
- rejestracji określonych ścieżek dźwiękowych

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: zazwyczaj 8 godzin dziennie, praca w systemie zmianowym
- strój roboczy/służbowy: niewymagany
- środowisko pracy: praca indywidualna
- charakter pracy: praca umysłowa, praca siedząca
- miejsce wykonywania pracy: wewnątrz pomieszczeń
- czynniki szkodliwe: brak znaczących czynników szkodliwych
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: komputer, nagrywarka, mikrofon, rejestrator dźwięków, konsolyta mikserskie, wmacniacze

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

agencje prasowe, studia nagrań, stacje radiowe i telewizyjne, firmy organizujące imprezy i event'y, redakcje gazet

**CECHY DOBRZEGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- spostrzegawczość, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- ogólnie dobry stan zdrowia
- ogólna sprawność fizyczna
- dobry słuch i wzrok
- prawidłowa dykcja

**PRZECIWWSKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia dużego stopnia kończyn dolnych i górnych
- niepełnosprawność intelektualna w stopniu głębokim
- zaburzenia psychiczne, stany depresyjne

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- uzdolnienia muzyczne
- zainteresowania techniczne
- zdolność koncentracji i podzielności uwagi
- kreatywność

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**

\*Kształcenie włączane dla rezydentów i obywateli zagranicy

Kwalifikację 5.5 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (520 h)

**PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ:**  
Technika dźwięku, Studia artystyczne, Dziennikarstwo, Filologia polska, Muzyka, Realizacja nagrań, Studia filmowe, Logopedia

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Każda z 255 Kart kwalifikacji zawiera następujące informacje:

- opis kwalifikacji
- czynności zawodowe
- warunki pracy:
  - ✓ czas pracy
  - ✓ strój roboczy/służbowy
  - ✓ środowisko pracy
  - ✓ charakter pracy
  - ✓ miejsce wykonywania pracy
  - ✓ czynniki szkodliwe
  - ✓ narzędzia/urządzenia wykorzystywane w czasie pracy
- możliwe miejsca zatrudnienia
- cechy wymagane w danym zawodzie
- dodatkowe przydatne umiejętności
- informacje dotyczące wymagań i przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia kształcenia w ramach danej kwalifikacji
- możliwości zdobycia kwalifikacji w szkołach zawodowych i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych
- możliwości rozwoju na studiach wyższych, w tym przykładowe kierunki

Wszystkie karty są zilustrowane zdjęciami adekwatnymi dla danej kwalifikacji. Zdjęcia przedstawiają osoby wykonujące daną kwalifikację, a także maszyny, narzędzia i miejsca pracy. Ponadto na każdej z kart znajduje się fragment wywiadu z osobą wykonującą daną kwalifikację lub informacja, gdzie można zapoznać się z wywiadem dźwiękowym lub filmowym.

*Karty kwalifikacji* opracowano w formie segregatora w formacie A4.

Do segregatora dołączone są dodatkowe karty zawierające informacje dla osób z niepełnosprawnością zawierające:

- informacje dotyczące korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- przykładowe możliwości zatrudnienia osób z różnymi niepełnosprawnościami

## Karty Pracy

W ramach projektu powstało 255 zdyktowanych *Kart Pracy (w dalszej części tekstu będzie używana nazwa skrócona Karty Pracy)*. Każda z kart odnosi się do konkretnej kwalifikacji zawodowej. Karty to wszechstronne narzędzie pomocne w aktywizacji uczniów. Można je wykorzystać podczas warsztatów z poradnictwa zawodowego, lekcji wychowawczych, a także indywidualnych zajęć doradczych. Karty są przejrzyste i zawierają informacje w takiej formie, że uczniowie mogą je wykorzystywać do samodzielnej pracy w domu.

W ramach każdej *Karty Pracy* znajdują się różne rodzaje ćwiczeń:



**Rysunek. Rodzaje ćwiczeń w kartach pracy.**

Źródło: Opracowanie własne.

## Rodzaje ćwiczeń w Kartach Pracy

### Rekomendacja:

- ✓ Wszystkie karty pracy są przygotowane w taki sposób, że mogą być wykorzystane do pracy z uczniami w różnym wieku i na różnym etapie ścieżki kształcenia, w zależności od potrzeb diagnostycznych.
- ✓ Z kart pracy uczniowie powinni korzystać wspierani wiedzą doradcy zawodowego lub nauczyciela.
- ✓ Karty pracy mogą być wykorzystywane na zajęciach grupowych, jak i na spotkaniach indywidualnych.
- ✓ Ćwiczenia w kartach pracy zaprojektowane są w taki sposób, że mogą być wykorzystywane indywidualnie.

### I. ĆWICZENIA NA ROZPOZNAWANIE PREDYSPOZYCJI I PRZEKONAŃ UCZNIĄ NA TEMAT DANEJ KWALIFIKACJI:

1. Burza mózgów (zawsze); *Rekomendacja-do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.*

**Cel:** Zapoznanie się z aktualnym stanem wiedzy uczniów na temat danej kwalifikacji.

**Pomoce:** tablica, kreda/marker, kartka, długopis.

**Czas:** 15 minut.

**Instrukcja:** Nauczyciel podaje i zapisuje na tablicy nazwę kwalifikacji. Wskazuje, aby uczniowie zanotowali jak najwięcej skojarzeń związanych z daną kwalifikacją. Następnie uczniowie zostają podzieleni na grupy 4-5 osobowe i mają za zadanie wspólnie wypisać skojarzenia – od tych, które pojawiły się najczęściej do tych, które pojawiły się najrzadziej. Nauczyciel losowo wybiera jedną grupę, której przedstawiciel wypisuje na tablicy skojarzenia. Pozostałe grupy uzupełniają spis o hasła, które nie zostały wcześniej wymienione. Nauczyciel wraz z uczniami łączy skojarzenia w grupy. Na ostatnim etapie nauczyciel dokonuje zwięzłego podsumowania, wskazując na zakres wiedzy uczniów w zakresie omawianej kwalifikacji.

2. Sortowanie (zawsze), *Rekomendacja-do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.*

**Cel:** Przypisanie przez ucznia wartości poszczególnym czynnikom istotnym w omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 30-45 minut.

**Instrukcja:** Nauczyciel rozdaje uczniom tabelę zawierającą listę stwierdzeń dotyczących danej kwalifikacji. Stwierdzenia obejmują cztery obszary: Cechy Charakteru, Zainteresowania, Warunki Pracy i Warunki Zdrowotne. Zadaniem ucznia jest wskazanie, na ile kolejne stwierdzenia są zgodne

z rzeczywistością. Uczeń ma do dyspozycji zakres punktowy od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „nie zgadzam się”, a 5 – „zgadzam się”. Nauczyciel pozostawia uczniom czas na uzupełnienie tabeli (5 minut) oraz zsumowanie punktacji w poszczególnych obszarach ćwiczenia (CC, Z, WP, WZ oraz całkowita liczba punktów ze wszystkich obszarów). Istnieją dwie możliwości przeprowadzenia dalszego etapu:

➤ wybrane osoby zostają poproszone o przeanalizowanie uzyskanych wyników w kolejnych stwierdzeniach – np. cztery osoby na forum przedstawiają po pięć kolejnych stwierdzeń próbując wyjaśnić, dlaczego przyznały konkretną liczbę punktów. Nauczyciel wskazuje na konkretne zainteresowania, cechy charakteru, warunki pracy i warunki zdrowotne w przypadku omawianej kwalifikacji,

lub

➤ uczniowie wraz z nauczycielem analizują swoje wyniki na podstawie zbiorczej tabeli punktowej zamieszczonej w rozdziale „Wyniki i interpretacja”. Wybrane/chętne osoby wypowiadają się na forum klasy, czy zgadzają się z danym wynikiem i dlaczego tak/nie. Następnym krokiem jest wspólna analiza obszarów, które wymagałyby pracy, aby w przyszłości móc wykonywać daną kwalifikację.

**Instrukcja dla ucznia:** Przeczytaj kolejne stwierdzenia w tabeli i przypisz im konkretne wartości od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „Nie zgadzam się”, a 5 – „Zgadzam się”. Nie sugeruj się tym, jak powinno być, tylko jak jest w Twoim przypadku. Wybraną liczbę punktów otocz kółkiem, a następnie zlicz wyniki w poszczególnych obszarach oraz całkowitą liczbę punktów.

**Przykład:**

Obszar	Stwierdzenie	Punkty					Razem
		1	2	3	4	5	
CC	Jestem osobą precyzyjną i dokładną.	1	2	3	4	5	
	Potrafię przewidzieć skutki podejmowanych przez siebie działań.	1	2	3	4	5	
	Nie mam problemów z komunikowaniem się z otoczeniem.	1	2	3	4	5	
	Odpowiedzialnie podchodzę do wykonywanych przez siebie zadań.	1	2	3	4	5	
	W sposób kreatywny podchodzę do zadań i wyzwań. Potrafię znaleźć kilka rozwiązań jednego problemu.	1	2	3	4	5	
	Jestem osobą dociekliwą.	1	2	3	4	5	
WP	Praca na wysokości nie stanowi dla mnie problemu.	1	2	3	4	5	
	Jestem gotowy/gotowa do podjęcia pracy w systemie zmianowym, w weekendy i święta.	1	2	3	4	5	
	Jestem zmotywowany/zmotywowana do stałego podnoszenia kwalifikacji z zakresu nowoczesnych technologii.	1	2	3	4	5	
	Umiem współpracować z innymi, pracować w zespole.	1	2	3	4	5	
	Prace, w których potrzebna jest zręczność rąk, nie stanowią dla mnie problemu.	1	2	3	4	5	

Z	Lubię spędzać wolny czas w sposób ciekawy i aktywny.	1	2	3	4	5
	Lubię poznawać przyczyny określonego stanu rzeczy i przewidywać jego konsekwencje.	1	2	3	4	5
	Jestem osobą, która fascynuje się nowymi technologiami.	1	2	3	4	5
	Mam zainteresowania techniczne i informatyczne.	1	2	3	4	5
	Lubię uczyć się matematyki, fizyki i informatyki.	1	2	3	4	5
	Od zawsze interesował mnie proces produkcyjny różnych urządzeń: od projektu po jego wykonanie.	1	2	3	4	5
WZ	Nie mam poważnych problemów ze wzrokiem.	1	2	3	4	5
	Nie mam problemu z potliwością rąk.	1	2	3	4	5
	Nie jestem alergikiem.	1	2	3	4	5
Razem						

## II. ĆWICZENIE NA KSZTAŁTOWANIE UMIEJĘTNOŚCI WYSZUKIWANIA INFORMACJI W KATALOGU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

1. **Plus i minus** (zawsze); *Rekomendacja-do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.*

**Cel:** Wzrost wiedzy i refleksyjności uczniów na temat omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis, karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.

**Czas:** 30-40 minut.

**Instrukcja:** Nauczyciel (Moderator) dokonuje podziału klasy na trzy grupy: Zwolenników (G1), Przeciwników (G2) i Publiczności (G3). Uczniowie z G1 i G2 otrzymują zwroty do dyskusji. G1 (*Zwolennicy*) – wspólnie ustalają i zapisują zalety wykonywania pracy w ramach danej kwalifikacji. G2 (*Przeciwnicy*) wskazują wady. Następnie przedstawiciele obydwu grup prezentują swoje stanowiska. Moderatorem dyskusji jest nauczyciel. W ostatnim etapie grupa Publiczności decyduje, które argumenty – za czy przeciw, były najbardziej przekonujące. Ten etap może się odbyć w formie głosowania.

Rola Moderatora: ustalenie reguł wspólnej pracy, motywowanie, zachęcanie do zadawania pytań, wyrażania opinii, kontrolowanie czasu dyskusji, zakończenie dyskusji podsumowaniem.

Zwroty do dyskusji		
Wyrażenie opinii	Kontrargumentacja	Podsumowanie
Sądzę, że...	Mój punkt widzenia różni się od...	Ogólnie mówiąc...
Uważam, że...	Nie zgadzam się z Tobą, bo...	Reasumując...
Moim zdaniem...	Różnimy się zdecydowanie, jeśli chodzi o...	Biorąc pod uwagę nasze dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że...
Jeśli chodzi o mnie...	Inaczej się na to zapatruję...	Podsumowując trzeba podkreślić...

2. Wiem wszystko (zawsze); Rekomendacja - do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.

**Cel:** Kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.

**Pomoce:** kartka, długopis, karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.

**Czas:** 15-20 minut.

**Instrukcja:** Praca w grupach. Uczniowie zostają przydzieleni do czterech grup. Grupa pierwsza (G1) ma za zadanie wyszukać w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych informacje, jakie są możliwości zdobycia omawianej kwalifikacji, Grupa druga (G2) – wskazać szanse rozwoju, Grupa trzecia (G3) – omówić warunki pracy, Grupa czwarta (G4) – wymienić wymagane kompetencje społeczne. Następnie na forum prezentowane są wyniki pracy – mogą przybierać różnorodną formę: plakatu, wypowiedzi ustnej, notatki na tablicy.

III. ĆWICZENIA SYTUACYJNE (wybrać z ćwiczeń 1-3 jedno ćwiczenie i je opracować); Rekomendacja-do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.

1. Metaplan

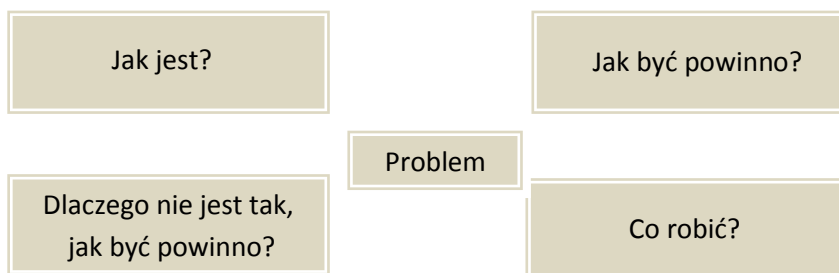
**Cel:** Poszerzenie wiedzy uczniów na temat specyfiki wykonywania pracy w ramach danej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 30-40 minut.

**Instrukcja:** Uczniowie dzieleni są na grupy 4-5 osobowe. Nauczyciel (lub jeden ze wskazanych uczniów) czyta na forum klasy krótką historię osoby, która prezentuje negatywny obraz kariery zawodowej. Na podstawie schematu metaplanu (Rys.1) uczniowie w grupach mają za zadanie przygotować krótką notatkę: Jak jest? Jak być powinno? Dlaczego nie jest tak, jak być powinno? Co robić? Następnie grupy po kolei przedstawiają wyniki swojej pracy. Ostatecznym etapem jest wspólne sporządzenie notatki na tablicy (zgodnie z graficzną formą schematu metaplanu), która będzie stanowiła zwięzłe podsumowanie i wskazywała możliwości rozwiązania omawianego problemu.

Rys 1. Schemat metaplanu.





## 2. Sąd – ćwiczenie sytuacyjne

**Cel:** Wzrost wiedzy na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w ramach omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 30-45 minut.

**Instrukcja:** Pierwszym etapem jest przeprowadzenie podziału ról- jedna osoba jest „Oskarżonym” – osobą, która podczas wykonywania pracy popełniła jakiś błąd. Druga osoba jest „Prokuratorem” – oskarżającym daną osobę, trzecia „Adwokatem” mającym na celu obronę oskarżonego. Reszta grupy to ława przysięgłych. Na forum klasy Nauczyciel przedstawia krótką historię, która ukazuje skrajną/niebezpieczną sytuację, która zdarzyć się może przy wykonywaniu obowiązków zawodowych w ramach danej kwalifikacji. Kolejnym etapem jest przeprowadzenie sądu nad Oskarżonym. Zarzuty przedstawia Prokurator, kolejno mowę wygłasza obrońca, a jako ostatnia - osoba oskarżona. Końcowym rezultatem jest przeprowadzenie przez ławę przysięgłych głosowania i ogłoszenie werdyktu z krótkim uzasadnieniem, które argumenty były bardziej przekonujące. Ważną rolę pełni nauczyciel, którego zadaniem jest moderowanie ćwiczenia, wyznaczanie pełnionych ról oraz dokonanie podsumowania wskazującego, jakie ekstremalne sytuacje mogą się wydarzyć w czasie wypełniania obowiązków zawodowych.

## 3. Ja jako ... (wejście w rolę)

**Cel:** Zwiększenie refleksyjności na temat danej kwalifikacji i konfrontacja z własnymi przekonaniem na jej temat.

**Pomoce:** kartka, długopis, karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.

**Czas:** 30 minut.

**Instrukcja:** Uczniowie łączą się w pary. Jedna osoba z pary wciela się w postać dziennikarza przeprowadzającego wywiad z osobą wykonującą pracę w zakresie omawianej kwalifikacji. Od drugiej osoby z pary ma za zadanie uzyskać informacje dotyczące:

- miejsca pracy,
- dnia pracy,
- zalet i wad wykonywanej pracy,
- warunków pracy, zarobków.

Następnie wybrane osoby przedstawiają na forum grupy informacje, jakie uzyskały podczas wywiadu. Wspólnie z prowadzącym należy przeanalizować, które z pytań sprawiały trudność, a które były łatwe oraz jak wyglądają wyobrażenia uczniów na temat danej kwalifikacji.

## 4. Szanse/zagrożenia (SWOT) (zawsze)

**Cel:** Zwiększenie wiedzy uczniów na temat szans i zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w ramach omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 20-30 minut.

**Instrukcja:** Uczniowie zostają podzieleni na czteroosobowe grupy. Nauczyciel czyta krótką historię. Zadaniem uczniów jest przeanalizowanie i zanotowanie, jakie szanse, a jakie zagrożenia mogą

spotkać osobę będącą bohaterem historii. Nauczyciel na tablicy sporządza tabelę. Wskazana przez nauczyciela grupa przedstawia na forum klasy wyniki swojej pracy, a poszczególne wypowiedzi są zapisywane na tablicy. Następnie kolejne grupy dodają swoje spostrzeżenia, które nie pojawiły się wcześniej. Efektem końcowym jest kompletna tabela wskazująca zarówno na szanse, jak i zagrożenia (zewnętrzne i wewnętrzne), które dotyczą omawianej historii. Nauczyciel ma za zadanie podsumować ćwiczenie wskazując, w jakich sytuacjach wskazane jest przeprowadzenie analizy SWOT (wybór ścieżki kształcenia, podjęcie pracy zawodowej).

#### PRZYKŁAD

*Sławek właśnie kończy gimnazjum. Postanowił zostać mechatronikiem. Waha się, jaką wybrać ścieżkę kształcenia: zostać uczniem zasadniczej szkoły zawodowej czy technikum. Rozważa za i przeciw każdej z możliwości. Chciałby się szybko usamodzielnić i zacząć zarabiać pieniądze. Jest jednak świadomy, że zdobywając wyższe kwalifikacje, może liczyć na wyższe uposażenie. Koledzy namawiają go na zawodówkę „Nad czym ty się chłopie zastanawiasz? Szybciej skończysz, może wyjedziesz do pracy za granicę. Wystarczy podszkolić język”. Rodzice woleliby, żeby syn poszedł do technikum „Jeszcze zdążysz się w życiu napracować, zainwestuj w wykształcenie, może zdecydujesz się pójść na studia? Jeden rok nie robi różnicy. Jesteś młody, wszystko przed tobą, nie musisz się spieszyć”. Co powinien zrobić Sławek? Jakie są konsekwencje każdej z jego decyzji? Przeanalizuj, jakie szanse, a jakie zagrożenia może na swojej drodze spotkać Sławek.*

SWOT	Pozytywne (pomocne w osiągnięciu celu)	Negatywne (szkodliwe w osiągnięciu celu)
Wewnętrzne (cechy jednostki)	Mocne strony	Słabe strony
Zewnętrzne (cechy otoczenia)	Szanse	Zagrożenia

**IV. KRÓTKI TEST WIEDZY NA TEMAT DANEJ KWALIFIKACJI** (do wyboru 2 ćwiczenia z ćw. 1-5);  
Rekomendacja-do wykorzystania na zajęciach grupowych prowadzonych przez nauczyciela lub doradcę zawodowego.

**1. Prawda/Falsz**

**Cel:** Sprawdzenie stanu wiedzy uczniów z zakresu omawianej kwalifikacji, uzyskanej na podstawie wcześniejszej pracy z Katalogiem Kwalifikacji Zawodowych.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 15 minut.

**Instrukcja:** Uczniowie łączą się w pary, podpisują i rozwiązują test Prawda/Falsz. Następnie w parach wymieniają się testami i sprawdzają sobie nawzajem poprawność odpowiedzi. Kolejnym etapem jest wspólne omówienie wyników - na forum klasy kolejne osoby czytają stwierdzenie i prawidłową odpowiedź. Rolą nauczyciela jest nadzorowanie ćwiczenia tak, aby nie były powielane nieprawidłowe odpowiedzi.

**Przykład:**

Nr	Stwierdzenie	Prawda	Falsz
1.	Monterem mechatronikiem może zostać osoba, która ma lęk wysokości.		
2.	Praca w zawodzie mechatronika wymaga łączenia wiedzy z zakresu matematyki, fizyki oraz informatyki.		
3.	Typowe miejsca pracy mechatronika to hale produkcyjne, warsztaty naprawcze i laboratoria.		
4.	Po zdobyciu dodatkowych kwalifikacji oraz uzyskaniu wykształcenia średniego monter mechatronik może kontynuować naukę na studiach wyższych.		
5.	Przeciwwskazaniem do wykonywania tego zawodu są wzmożona potliwość dłoni oraz choroby przewlekłe skóry i rąk.		
6.	W pracy mechatronika bardzo ważna jest gotowość do stałego podnoszenia kwalifikacji i aktualizowania wiedzy.		
7.	Swoją pracę monter mechatronik często wykonuje w zmiennych warunkach atmosferycznych.		
8.	Pracę w zawodzie może podjąć nawet osobą z alergią.		

**2. Połącz zdania**

**Cel:** Utrwalenie wiedzy na temat omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 10 minut.

**Instrukcja:** Uczniowie dobierają się w pary. Nauczyciel rozdaje lub zapisuje na tablicy fragmenty zdań. Uczniowie wspólnie starają się połączyć zdania tak, aby stanowiły sensowną całość. Następnie wyznaczeni uczniowie przedstawiają po jednym prawidłowo połączonym zdaniem.

**Przykład:**

1. Montaż i eksploatacja urządzeń do przesyłania energii cieplnej	a. znaleźć zatrudnienie między innymi w elektrowniach i elektrociepłowniach.
2. Technik energetyk to zawód	b. to zadanie technika energetyka.
3. Zdobywając kwalifikację E.22 można	c. kształcenie w ramach kwalifikacji E.22 wynosi 450.
4. Minimalna liczba godzin przeznaczonych na	d. kursie zawodowym lub w zasadniczej szkole zawodowej.
5. Kwalifikację E.22 można uzyskać na kwalifikacyjnym	e. dwukwalifikacyjny (E.22 i E.23)

### 3. Czego się nauczyłem/am?

**Cel:** Zwiększenie wiedzy na temat danej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 10 minut.

**Instrukcja:** Nauczyciel zapisuje na tablicy pytania. Uczniowie mają kilka minut, aby się nad nimi zastanowić i zapisać krótką odpowiedź. Nauczyciel wskazuje uczniów, którzy mają przedstawić swoje stanowisko.

Uczniowie mają za zadanie sporządzić krótką notatkę będącą odpowiedzią na poniższe pytania:

1. Jaka informacja na temat danej kwalifikacji wydała Ci się najważniejsza?
2. Czy możesz sobie wyobrazić, że w przyszłości pracujesz w danym zawodzie?
3. Jakie informacje chciałabyś/byś jeszcze uzyskać?

### 4. Cechy niezbędne w kwalifikacji

**Cel:** Analiza poziomu natężenia cech niezbędnych w omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 5 minut.

**Instrukcja:** Nauczyciel rozdaje uczniom tabelę – psychogram kwalifikacji. Po zapoznaniu się z informacjami na temat danej kwalifikacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych oraz wykonaniu ćwiczeń z Karty Pracy, uczeń ma za zadanie zastanowić się i zakreślić, w jakim stopniu cechy niezbędne przy wykonywaniu danej kwalifikacji go dotyczą. 1 – oznacza niskie natężenie danej cechy, 5 – wysokie natężenie danej cechy. Następnie uczniowie mają za zadanie zsumować wszystkie

punkty. Nauczyciel wspólnie z uczniami omawia uzyskane wyniki na podstawie zakresu punktowego (zamieszczonego w cz. V – Wyniki i interpretacja).

nr	Psychologiczne cechy	Skala					Suma
		1	2	3	4	5	
1.	Dokładność						
2.	Poczucie odpowiedzialności						
3.	Podzielność uwagi						
4.	Wytrzymałość						
5.	Zdolność koncentracji						
6.	Sumienność						
7.	Cierpliwość						
8.	Wyobraźnia przestrzenna						
9.	Gotowość do pracy w trudnych warunkach						
Razem							

## 5. Portfolio kwalifikacyjne (zawsze)

**Cel:** Konfrontacja uzyskanej przez ucznia wiedzy dotyczącej omawianej kwalifikacji z indywidualnymi predyspozycjami do jej wykonywania.

**Pomoce:** kartka, długopis.

**Czas:** 5 minut.

**Instrukcja:** Uczeń ma za zadanie zastanowić się i wypełnić tabelę „Portfolio kwalifikacyjne”, w której ocenia, na ile poszczególne aspekty wykonywania kwalifikacji są zgodne z jego indywidualnymi predyspozycjami i oczekiwaniami. W odpowiednim miejscu należy postawić x – 1 oznacza „całkowicie mi nie odpowiada”, „całkowicie mnie nie dotyczy”, a 5 – „całkowicie mi odpowiada”, „całkowicie mnie dotyczy”. Następnie uczniowie sumują punkty i wspólnie z nauczycielem analizują uzyskane wyniki (cz. V – Wyniki i interpretacja).

Lp.	Portfolio kwalifikacyjne	Zakres punktów					Suma
		1	2	3	4	5	
1.	Zakres obowiązków						
2.	Możliwe ścieżki zdobycia kwalifikacji						
3.	Możliwe ścieżki rozwoju kariery						
4.	Miejsca pracy						
5.	Cechy dobrego pracownika						
6.	Wymagania i przeciwwskazania zdrowotne						
7.	Dodatkowe przydatne umiejętności						
Razem							

Elementem składowym każdej Karty Kwalifikacji jest tabela zawierająca wyniki i ich interpretację w odniesieniu do poszczególnych ćwiczeń.

W tabeli opisane są poszczególne typy ćwiczeń i ich prawidłowy sposób wykonania. W zależności od ilości uzyskanych globalnie przez ucznia punktów :

- wynik może być informacją, że jego predyspozycje i przekonania w dużym stopniu odpowiadają wymaganiom stawianym osobom wykonującym pracę w ramach danej kwalifikacji.
- wynik może wskazywać, że dana kwalifikacja po części jest zgodna z jego osobistymi przekonaniem i predyspozycjami. Należy dokładnie przeanalizować wyniki częściowe i określić obszar wymagający większego zaangażowania ucznia, aby w przyszłości mógł wykonywać pracę w ramach danej kwalifikacji.
- wynik może sugerować, iż dana kwalifikacja nie jest zgodna z jego predyspozycjami i przekonaniem. Należy zastanowić się jeszcze raz nad tym wyborem lub znaleźć kwalifikację/zawód bardziej zbliżony do cech i zainteresowań ucznia. Powinien on zbierać informacje o różnych zawodach, zapoznać się dokładnie z Katalogiem Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnym Katalogiem Zawodów. Może również poprosić o konsultację szkolnego doradcę zawodowego.

Jeżeli uczeń udzielił wszystkich poprawnych odpowiedzi to znaczy, że dokładnie zapoznał się z kartą danej kwalifikacji i uważnie śledził kolejne ćwiczenia aktywnie w nich uczestnicząc. Jeżeli jednak niektóre pytania stanowiły dla ucznia trudność i udzielił niepoprawnych odpowiedzi – powinien jeszcze raz przeanalizować treści zawarte w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, gdzie dana kwalifikacja jest opisana lub poszukać szerszych informacji w innych źródłach.

# A

## A.1 WYTWARZANIE WYROBÓW ZE SZKŁA

### Karta Pracy nr KP/A.1



Interesuję się sztuką użytkową. Pasjonuje mnie szkło i wszystko co jest z niego zrobione. To taki delikatny, a zarazem trwały materiał. Postanowiłam, że w przyszłości chcę, by to co jest moją pasją, było też moją pracą. Dlatego wybrałam technikum, gdzie będę zdobywać wiedzę w zakresie wytwarzania wyrobów ze szkła. W przyszłości chciałabym otworzyć małą pracownię artystyczną szkła.

#### I. ĆWICZENIA NA ROZPOZNAWANIE SWOICH PREDYSPOZYCJI/PRZEKONAŃ DOT. DANEJ KWALIFIKACJI

##### 1. Burza mózgów

**Cel:** Zapoznanie się z aktualnym stanem wiedzy uczniów na temat danej kwalifikacji.

**Pomoce:** tablica, kreda/marker, kartka, długopis

**Czas:** 15 minut

W ciekawej formie dostarczasz i weryfikujesz informacje na temat danej kwalifikacji zawodowej! Wyształcasz i wzmacniasz umiejętność współpracy między uczniami !

**Instrukcja:** Nauczyciel podaje i zapisuje na tablicy nazwę kwalifikacji. Wskazuje, aby uczniowie zanotowali jak najwięcej skojarzeń związanych z daną kwalifikacją. Następnie uczniowie zostają podzieleni na grupy 4-5 osobowe i mają za zadanie wspólnie wypisać skojarzenia – od tych, które pojawiły się najczęściej do tych, które pojawiły się najrzadziej. Nauczyciel losowo wybiera jedną grupę, której przedstawiciel wypisuje na tablicy skojarzenia. Pozostałe grupy uzupełniają spis o hasła, które nie zostały wcześniej wymienione. Nauczyciel wraz z uczniami łączy skojarzenia w grupy. W ostatnim etapie nauczyciel dokonuje zwięzłego podsumowania wskazując na zakres wiedzy uczniów w zakresie omawianej kwalifikacji.

## 2. Sortowanie

**Cel:** Przepisanie przez ucznia wartości poszczególnym czynnikom istotnym w omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 30-45 minut

Wprowadzasz zagadnienia związane z 4 istotnymi obszarami w poradnictwie zawodowym!  
Uczysz uczniów poprawnej komunikacji!  
Sprawdzasz zakres wiedzy przyswojonej przez ucznia z obszaru danej kwalifikacji!

**Instrukcja:** Nauczyciel rozdaje uczniom tabelę zawierającą listę stwierdzeń dotyczących danej kwalifikacji. Stwierdzenia obejmują cztery obszary: Cechy Charakteru, Zainteresowania, Warunki Pracy i Warunki Zdrowotne. Zadaniem ucznia jest wskazanie, na ile kolejne stwierdzenia są zgodne z rzeczywistością. Uczeń ma do dyspozycji zakres punktowy od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „nie zgadzam się”, a 5 – „zgadzam się”. Nauczyciel pozostawia uczniom czas na uzupełnienie tabeli (5 minut) oraz zsumowanie punktacji w poszczególnych obszarach ćwiczenia (CC, Z, WP, WZ oraz całkowita liczba punktów ze wszystkich obszarów). Istnieją dwie możliwości przeprowadzenia dalszego etapu:

➤ wybrane osoby zostają poproszone o przeanalizowanie uzyskanych wyników w kolejnych stwierdzeniach – np. cztery osoby na forum przedstawiają po pięć kolejnych stwierdzeń próbując wyjaśnić, dlaczego przyznały konkretną liczbę punktów. Nauczyciel wskazuje na konkretne zainteresowania, cechy charakteru, warunki pracy i warunki zdrowotne w przypadku omawianej kwalifikacji,

lub

➤ uczniowie wraz z nauczycielem analizują swoje wyniki na podstawie zbiorczej tabeli punktowej zamieszczonej w rozdziale „Wyniki i interpretacja”. Wybrane/chętne osoby wypowiadają się na forum klasy, czy zgadzają się z danym wynikiem i dlaczego tak/nie. Następnym krokiem jest wspólna analiza obszarów, które wymagałyby pracy, aby w przyszłości móc wykonywać daną kwalifikację.

**Instrukcja dla ucznia:** Przeczytaj kolejne stwierdzenia w tabeli i przypisz im konkretne wartości od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „Nie zgadzam się” a 5 – „Zgadzam się”. Nie sugeruj się tym, jak powinno być, tylko jak jest w Twoim przypadku. Wybraną liczbę punktów otocz kółkiem, a następnie zlicz wyniki w poszczególnych obszarach oraz całkowitą liczbę punktów.

Obszar	Stwierdzenie	Punkty					Razem
CC	Jestem osobą wytrwałą.	1	2	3	4	5	
	Cechuje mnie spokój.	1	2	3	4	5	
	Należę do osób sumiennych.	1	2	3	4	5	
	Kreatywność to moja mocna strona.	1	2	3	4	5	
	Nie poddaję się.	1	2	3	4	5	
	Cenię u siebie i innych pracowitość.	1	2	3	4	5	
WP	Mogę długi czas pracować nad jednym projektem.	1	2	3	4	5	
	Nie zniechęcą mnie kolejne próby, wykonywania tego samego przedmiotu.	1	2	3	4	5	



	Mogę pracować po godzinach.	1	2	3	4	5	
	Mogę pracować w weekendy.	1	2	3	4	5	
	Praca w pozycji siedzącej nie stanowi dla mnie problemu.	1	2	3	4	5	
Z	Interesuję się sztuką użytkową.	1	2	3	4	5	
	Lubię chodzić na wystawy do galerii.	1	2	3	4	5	
	W czasie wolnym zajmuję się rękodziełem artystycznym.	1	2	3	4	5	
	Lubię układać puzzle.	1	2	3	4	5	
	Moją pasją jest tworzenie bibelotów, ozdób.	1	2	3	4	5	
	Chętnie czytam czasopisma o tematyce artystycznej.	1	2	3	4	5	
WZ	Nie mam problemów z kręgosłupem.	1	2	3	4	5	
	Cieszę się dobrym zdrowiem.	1	2	3	4	5	
	Nie mam problemów z układem oddechowym.	1	2	3	4	5	
Razem							

## II. ĆWICZENIA NA KSZTAŁTOWANIE UMIEJĘTNOŚCI WYSZUKIWANIA INFORMACJI W KATALOGU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

### 1. Plus i minus

**Cel:** Wzrost wiedzy i refleksyjności uczniów na temat omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis, karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych

**Czas:** 30-40 minut

Uczniowie uzyskują informacje na temat danej kwalifikacji zawodowej!  
Uczniowie uczą się zasad konstruktywnej dyskusji i autoprezentacji!  
Weryfikujesz wiedzę uczniów!

**Instrukcja:** Nauczyciel (Moderator) dokonuje podziału klasy na trzy grupy: Zwolenników (G1), Przeciwników (G2) i Publiczności (G3). Uczniowie z G1 i G2 otrzymują zwroty do dyskusji. G1 (*Zwolennicy*) – wspólnie ustalają i zapisują zalety wykonywania pracy w ramach danej kwalifikacji. G2 (*Przeciwnicy*) wskazują wady. Następnie przedstawiciele obydwu grup prezentują swoje stanowiska. Moderatorem dyskusji jest nauczyciel. W ostatnim etapie grupa Publiczności decyduje, które argumenty – za czy przeciw, były najbardziej przekonujące. Ten etap może się odbyć w formie głosowania.

Rola Moderatora: ustalenie reguł wspólnej pracy, motywowanie, zachęcanie do zadawania pytań, wyrażania opinii, kontrolowanie czasu dyskusji, zakończenie dyskusji podsumowaniem.

Zwroty do dyskusji		
Wyrażenie opinii	Kontrargumentacja	Podsumowanie
Sądzę, że...	Mój punkt widzenia różni się od...	Ogólnie mówiąc...
Uważam, że...	Nie zgadzam się z Tobą, bo...	Reasumując...
Moim zdaniem...	Różnimy się zdecydowanie, jeśli chodzi o...	Biorąc pod uwagę nasze dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że...
Jeśli chodzi o mnie...	Inaczej się na to zapatruję...	Podsumowując trzeba podkreślić...

## 2. Wiem wszystko

**Cel:** Kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.

**Pomoce:** kartka, długopis, karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych

**Czas:** 15-20 minut

Uczniowie weryfikują i uzyskują wiedzę na temat danej kwalifikacji!  
Uczą się współpracy w grupach!  
Uczą się korzystać z Kart Kwalifikacji!

**Instrukcja:** Praca w grupach. Uczniowie zostają przydzieleni do czterech grup. Grupa pierwsza (G1) ma za zadanie wyszukać w KKZ informacje, jakie są możliwości zdobycia omawianej kwalifikacji, Grupa druga (G2) – wskazać szanse rozwoju, Grupa trzecia (G3) – omówić warunki pracy, Grupa czwarta (G4) – wymienić wymagane kompetencje społeczne. Następnie na forum prezentowane są wyniki pracy – mogą przybierać różnorodną formę: plakatu, wypowiedzi ustnej, notatki na tablicy.

## III. ĆWICZENIA SYTUACYJNE

### 1. Sąd – ćwiczenie sytuacyjne

**Cel:** Wzrost wiedzy na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w ramach omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 30-45 minut

Uczeń uzyskuje wiedzę na temat zagrożeń związanych z danym zawodem!  
Uczeń uczy się odgrywania ról!  
Uczeń uczy się zasad dyskusji moderowanej!  
Weryfikujesz wiedzę uczniów na temat danej kwalifikacji!

**Instrukcja:** Pierwszym etapem jest przeprowadzenie podziału ról - jedna osoba jest „Oskarżonym” – osobą, która podczas wykonywania pracy popełniła jakiś błąd. Druga osoba jest „Prokuratorem” – oskarżającym daną osobę, trzecia „Adwokatem” mającym na celu obronę oskarżonego. Reszta grupy to ława przysięgłych. Na forum klasy nauczyciel przedstawia krótką historię, która ukazuje skrajną/niebezpieczną sytuację, która zdarzyć się może przy wykonywaniu obowiązków zawodowych w ramach danej kwalifikacji. Kolejnym etapem jest przeprowadzenie sądu nad Oskarżonym. Zarzuty przedstawia Prokurator, kolejno mowę wygłasza obrońca, a jako ostatnia - osoba oskarżona. Końcowym rezultatem jest przeprowadzenie przez ławę przysięgłych głosowania i ogłoszenie werdyktu z krótkim uzasadnieniem, które argumenty były bardziej przekonujące. Ważną rolę pełni nauczyciel, którego zadaniem jest moderowanie ćwiczenia, wyznaczanie pełnionych ról oraz dokonanie podsumowania wskazującego, jakie ekstremalne sytuacje mogą się wydarzyć w czasie wypełniania obowiązków zawodowych.

### Przykład:

Martyna pracuje w hucie szkła. Zajmuje się wykonywaniem ozdób na szklanych przedmiotach wykonywanych na specjalne zamówienie. Ostatnio do ich zakładu zgłosił się pewien klub piłkarski z prośbą, by przygotowali puchary dla najlepszych zawodników sezonu. Pracownicy huty od razu zabrali się do pracy, by przygotować całe zamówienie na czas. Udało się. Wszystko było gotowe i kurier zawiózł puchary do klubu. Po rozpakowaniu okazało się, że część z nich jest uszkodzona. Prezes klubu zadzwonił i oskarżył pracowników huty o złe zabezpieczenie pucharów. Oni jednak nie mają sobie nic do zarzucenia. Uważają, że wszystko było zrobione tak, jak należy. Twierdzą, że być może kurier nie obchodził się z przesyłką ostrożnie. Prezes klubu żąda zwrotu pieniędzy za wszystkie puchary, ponieważ chce kupić je w innym miejscu. Właściciel huty nie chce się na to zgodzić - poniósł przecież wydatki związane z produkcją przedmiotów i musi uregulować rachunki. Prezes klubu sprawę zamierza skierować do sądu.

## 2. Szanse/zagrożenia (SWOT)

**Cel:** Zwiększenie wiedzy uczniów na temat szans i zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w ramach omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 20-30 minut

Weryfikujesz wiedzę uczniów na temat danej kwalifikacji!  
Wprowadzasz w sposób praktyczny interesujące narzędzie, które uczeń będzie mógł zastosować również w innych sytuacjach!  
Wspierasz rozwój kompetencji społecznych uczniów!

**Instrukcja:** Uczniowie zostają podzieleni na czteroosobowe grupy. Nauczyciel czyta krótką historię. Zadaniem uczniów jest przeanalizowanie i zanotowanie, jakie szanse, a jakie zagrożenia mogą spotkać osobę będącą bohaterem historii. Nauczyciel na tablicy sporządza tabelę. Wskazana przez nauczyciela grupa przedstawia na forum klasy wyniki swojej pracy, a poszczególne wypowiedzi są zapisywane na tablicy. Następnie kolejne grupy dodają swoje spostrzeżenia, które nie pojawiły się wcześniej. Efektem końcowym jest kompletna tabela wskazująca zarówno na szanse, jak i zagrożenia (zewnątrzne i wewnętrzne), które dotyczą omawianej historii. Nauczyciel ma za zadanie podsumować ćwiczenie wskazując, w jakich sytuacjach wskazane jest przeprowadzenie analizy SWOT (wybór ścieżki kształcenia, podjęcie pracy zawodowej).

### Przykład:

Kasia kończy gimnazjum. Chce w przyszłości pracować w hucie szkła – tak jak jej mama i siostra. Bliscy odradzają Kasi ten pomysł. Mama mówi, że w hucie źle się dzieje i nie wiadomo, czy znajdzie w niej zatrudnienie. Kasia jednak marzy o takiej pracy, interesuje się sztuką i wzornictwem. Mówi też, że wcale nie musi pracować w tym samym zakładzie, co jej mama. Rodzice woleliby, aby Kasia postawiła na naukę języków obcych i w przyszłości była nauczycielką. Ona jednak uważa, że nie ma do tego zdolności i woli pracować fizycznie. Kasia jest zdeterminowana i właściwie podjęła już decyzję o wyborze technikum, jednak w obliczu uwag bliskich coraz częściej zastanawia się, czy to dobry pomysł.

SWOT	Pozytywne (pomocne w osiągnięciu celu)	Negatywne (szkodliwe w osiągnięciu celu)
Wewnętrzne (cechy jednostki)	Mocne strony	Słabe strony
Zewnętrzne (cechy otoczenia)	Szanse	Zagrożenia

#### IV. KRÓTKI TEST WIEDZY NA TEMAT DANEJ KWALIFIKACJI

##### 1. Czego się nauczyłem/am?

**Cel:** Zwiększenie wiedzy na temat danej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 10 minut

Weryfikujesz wiedzę uczniów!  
Uczeń zyskuje większą samoświadomość na temat swoich własnych oczekiwań co do możliwości pracy w danym zawodzie!

**Instrukcja:** Nauczyciel zapisuje na tablicy pytania. Uczniowie mają kilka minut, aby się nad nimi zastanowić i zapisać krótką odpowiedź. Nauczyciel wskazuje uczniów, którzy mają przedstawić swoje stanowisko.

Uczniowie mają za zadanie sporządzić krótką notatkę będącą odpowiedzią na poniższe pytania:

1. Jaka informacja na temat danej kwalifikacji wydała Ci się najważniejsza?
2. Czy możesz sobie wyobrazić, że w przyszłości pracujesz w danym zawodzie?
3. Jakie informacje chciałabyś/łbyś jeszcze uzyskać?

##### 2. Cechy niezbędne w kwalifikacji

**Cel:** Analiza poziomu natężenia cech niezbędnych w omawianej kwalifikacji.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 5 minut

Weryfikujesz wiedzę uczniów na temat danej kwalifikacji zawodowej! Uczeń weryfikuje obraz siebie względem danej kwalifikacji zawodowej!

**Instrukcja:** Nauczyciel rozdaje uczniom tabelę – psychogram kwalifikacji. Po zapoznaniu się z informacjami na temat danej kwalifikacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych oraz wykonaniu ćwiczeń z Karty Pracy, uczeń ma za zadanie zastanowić się i zakreślić, w jakim stopniu cechy niezbędne przy wykonywaniu danej kwalifikacji go dotyczą. 1 – oznacza niskie natężenie danej cechy, 5 – wysokie natężenie danej cechy. Następnie uczniowie mają za zadanie zsumować wszystkie

punkty. Nauczyciel wspólnie z uczniami omawia uzyskane wyniki na podstawie zakresu punktowego (zamieszczonego w cz. V – Wyniki i interpretacja).

Nr	Psychologiczne cechy	Skala					Suma
		1	2	3	4	5	
1.	Wyrwałość						
2.	Kreatywność						
3.	Zaradność						
4.	Cierpliwość						
5.	Uczciwość						
6.	Odpowiedzialność						
7.	Roztropność						
8.	Delikatność						
9.	Pracowitość						
Razem							

### 3. Portfolio kwalifikacyjne

**Cel:** Konfrontacja uzyskanej przez ucznia wiedzy dotyczącej omawianej kwalifikacji z indywidualnymi predyspozycjami do jej wykonywania.

**Pomoce:** kartka, długopis

**Czas:** 5 minut

Weryfikujesz wiedzę ucznia na temat danej kwalifikacji zawodowej!  
Uczeń konfrontuje swoje postrzeganie danego zawodu ze swoimi zainteresowaniami!

**Instrukcja:** Uczeń ma za zadanie zastanowić się i wypełnić tabelę „Portfolio kwalifikacyjne”, w której ocenia, na ile poszczególne aspekty wykonywania danej kwalifikacji są zgodne z jego indywidualnymi predyspozycjami i oczekiwaniami. W odpowiednim miejscu należy postawić x, aspekty oceniane są w skali od 1 do 5, gdzie 1 – oznacza „całkowicie mi nie odpowiada”, „całkowicie mnie nie dotyczy”, a 5 – „całkowicie mi odpowiada”, „całkowicie mnie dotyczy”. Następnie uczniowie sumują punkty i wspólnie z nauczycielem analizują uzyskane wyniki (cz. V – Wyniki i interpretacja).

Lp.	Portfolio kwalifikacyjne	Zakres punktów					Suma
		1	2	3	4	5	
1.	Zakres obowiązków						
2.	Możliwe ścieżki zdobycia kwalifikacji						
3.	Możliwe ścieżki rozwoju kariery						
4.	Miejsca pracy						
5.	Cechy dobrego pracownika						
6.	Wymagania i przeciwwskazania zdrowotne						
7.	Dodatkowe przydatne umiejętności						
Razem							

Poniższe wyniki ułatwią Ci weryfikację wiedzy, jaką uczeń zdobył pracując z daną Kartą Kwalifikacji!

## V. WYNIKI I INTERPRETACJA

Wyniki i interpretacja			
Nr i nazwa kwalifikacji	A.1 Wytwarzanie wyrobów ze szkła		
I. Ćwiczenia na rozpoznawanie swoich predyspozycji/przekonań dotyczących danej kwalifikacji			
1. Burza mózgów			
Instrukcja	Ucniowie mają za zadanie wymienić jak najwięcej skojarzeń związanych z daną kwalifikacją. Należy powstrzymać się od krytyki i oceniania. Każdy ma prawo mieć inne skojarzenia. Uczniów należy inspirować do tego, by chcieli się otworzyć i jak najszerzej spojrzeć na daną kwalifikację.		
Przykładowe skojarzenia	szkło, kieliszki, huta, ozdoby, bombki, szklanki, puchary, statuetki, piec, ciężka praca, Krosno		
2. Sortowanie			
Instrukcja	Należy zliczyć punkty, jakie uczeń przypisał każdemu stwierdzeniu w skali od 1 do 5. Pierwszy uzyskany wynik to wynik globalny. Istnieje też możliwość przeanalizowania uzyskanych wyników w poszczególnych obszarach (wyniki cząstkowe).		
Wynik	Zakres punktów	Interpretacja	
Wynik globalny	≤39 pkt	wynik niski	Uzyskany przez ucznia wynik może sugerować, iż dana kwalifikacja nie jest zgodna z jego predyspozycjami i przekonaniem. Należy zastanowić się jeszcze raz nad tym wyborem lub znaleźć kwalifikację/zawód bardziej zbliżony do cech i zainteresowań ucznia. Powinien on zbierać informacje o różnych zawodach, zapoznać się dokładnie z Katalogiem Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnym Katalogiem Zawodów. Może również poprosić o konsultację szkolnego doradcę zawodowego.
	40-59 pkt	wynik przeciętny	Uzyskany przez ucznia wynik może wskazywać, że dana kwalifikacja po części jest zgodna z jego osobistymi przekonaniem i predyspozycjami. Należy dokładnie przeanalizować wyniki cząstkowe i określić obszar wymagający większego zaangażowania ucznia, aby w przyszłości mógł wykonywać pracę w ramach danej kwalifikacji.
	60-100 pkt	wynik wysoki	Uzyskany przez ucznia wynik może stanowić przesłankę do stwierdzenia, że jego predyspozycje i przekonania w dużym stopniu odpowiadają wymaganiom stawianym osobom wykonującym pracę w ramach danej kwalifikacji.
Wyniki cząstkowe			
Cechy charakteru (CC)	≤11 pkt	wynik niski	Uzyskany przez ucznia wynik może stanowić przesłankę do stwierdzenia, że wskazany przez niego poziom natężenia cech niezbędnych w danej kwalifikacji jest niewystarczający.
	12-18 pkt	wynik przeciętny	Cechy charakteru ucznia po części odpowiadają profilowi osoby pracującej w ramach danej kwalifikacji. Należałoby popracować nad niektórymi z nich, aby wzmocnić zasoby osobiste ucznia, jeśli chciałby w przyszłości wykonywać zadania zawodowe w ramach danej kwalifikacji.
	19-30 pkt	wynik wysoki	Uzyskany przez ucznia wynik może stanowić przesłankę do stwierdzenia, iż jego cechy charakteru w dużym stopniu odpowiadają wymaganiom stawianym osobom wykonującym pracę w ramach danej kwalifikacji.
Zainteresowania (Z)	≤11 pkt	wynik niski	Uzyskany przez ucznia wynik może sugerować, iż dana kwalifikacja nie jest zgodna z jego zainteresowaniami.
	12-18 pkt	wynik przeciętny	Zainteresowania ucznia po części są zgodne z zainteresowaniami, jakie prezentować powinna osoba wiążąca swoją przyszłość z daną kwalifikacją.
	19-30 pkt	wynik wysoki	Uzyskany przez ucznia wynik może stanowić przesłankę do stwierdzenia, iż jego zainteresowania w dużym stopniu odpowiadają zainteresowaniom, jakie powinna prezentować osoba wiążąca swoją przyszłość z daną kwalifikacją.
Warunki Pracy (WP)	≤10 pkt	wynik niski	Wynik uzyskany przez ucznia może sugerować, że jego przekonania na temat danej kwalifikacji nie są zgodne z zakresem obowiązków, które wykonuje się w jej ramach.

	11-15 pkt	wynik przeciętny	Prezentowane przez ucznia przekonania na temat danej kwalifikacji w pewnym stopniu są zgodne z warunkami pracy w jej zakresie. Niezbędne jest uzupełnienie wiedzy na jej temat. Można w tym celu skorzystać z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, Multimedialnego Katalogu Zawodów i/lub skonsultować się ze szkolnym doradcą zawodowym.
	16-25 pkt	wynik wysoki	Uzyskany przez ucznia wynik daje podstawę do stwierdzenia, że jego przekonania na temat danej kwalifikacji są zgodne z warunkami pracy w jej zakresie. Aby poszerzyć swoją wiedzę na temat danej kwalifikacji można w tym celu skorzystać z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, Multimedialnego Katalogu Zawodów i/lub skonsultować się ze szkolnym doradcą zawodowym.
<b>Warunki Zdrowotne (WZ)</b>	≤6 pkt	wynik niski	Uzyskany przez ucznia wynik może wskazywać, iż wymogi zdrowotne w danej kwalifikacji nie pokrywają się z jego warunkami zdrowotnymi.
	7-9 pkt	wynik przeciętny	Uzyskana liczba punktów może świadczyć, że niektóre z warunków zdrowotnych ucznia nie są wystarczające podczas wykonywania zadań zawodowych w ramach danej kwalifikacji.
	10-15 pkt	wynik wysoki	Uzyskany wynik sugeruje, że uczeń nie ma większych przeszkód zdrowotnych do wykonywania zadań zawodowych w ramach danej kwalifikacji.
<b>II. Ćwiczenia na kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych</b>			
<b>1. Plus i minus</b>			
Plusy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- realizacja ciekawych projektów</li> <li>- różnorodność zleceń</li> <li>- produkowanie „małych dzieł sztuki”</li> </ul>		
Minusy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ciężka praca</li> <li>- często trzeba kilkakrotnie poprawiać daną rzecz</li> <li>- przy pracy na linii produkcyjnej – powtarza się ciągle te same czynności</li> </ul>		
<b>2. Wiem wszystko</b>			
Jak uzyskać daną kwalifikację?	<p>1. Gimnazjum – Zasadnicza Szkoła Zawodowa (3 lata, kwalifikacje A.1) – egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie operator urządzeń przemysłu szklarskiego (OKE)</p> <p>2. Gimnazjum – Technikum (4 lata, kwalifikacje A.1 + A.47) – egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technik technologii szkła (OKE)</p> <p>* Istnieje możliwość uzyskania kwalifikacji na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym</p>		
Jakie są szanse rozwoju w danej kwalifikacji/danym zawodzie?	Po zdaniu matury można kontynuować naukę na studiach tj.: Wzornictwo, Hutnictwo, Mechanika, projektowanie, Architektura, Studia plastyczne		
Jakie są warunki pracy podczas wykonywania danej kwalifikacji/zawodu?	To trudna i wymagająca praca. Trzeba być skupionym i oddanym temu co się robi. Pracuje się po 8 godzin, często w systemie zmianowym. Praca odbywa się wewnątrz pomieszczeń.		
Jakimi cechami powinna odznaczać się osoba wykonująca daną kwalifikację/zawód?	Osoba taka powinna być: sumienna, kreatywna, cierpliwa, delikatna, staranna, odpowiedzialna, pracowita i rozsądna.		
<b>III. Ćwiczenia sytuacyjne</b>			
<b>1. Sąd</b>			
Instrukcja	Ćwiczenie ma na celu uświadomienie uczniom różnorodnych sytuacji zawodowych, które mogą mieć miejsce podczas wykonywania pracy w ramach danej kwalifikacji.		
<b>2. Analiza SWOT</b>			
Instrukcja	Na podstawie krótkiej historii uczeń ma za zadanie dokonać analizy SWOT.		
<b>SWOT</b>	<b>Pozytywne (pomocne w osiągnięciu celu)</b>	<b>Negatywne (szkodliwe w osiągnięciu celu)</b>	
<b>Wewnętrzne (cechy jednostki)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sztuka jest jej pasją</li> <li>- wie na czym polega praca w hucie</li> <li>- marzy o takiej pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- obawia się że zawiedzie rodziców</li> <li>- nie wie czy będzie miała gdzie pracować</li> </ul>	
<b>Zewnętrzne (cechy otoczenia)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jest szkoła gdzie może kształcić się na takim kierunku</li> <li>- jest potencjalne miejsce pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- brak akceptacji rodziców</li> <li>- inne plany rodziców na przyszłość Kasi</li> <li>- coraz gorsza sytuacja huty</li> </ul>	
<b>IV. Krótki test wiedzy na temat danej kwalifikacji</b>			
<b>1. Czego się nauczyłem/am?</b>			
Instrukcja	Uczeń ma za zadanie wypełnić tabelkę krótkimi, konkretnymi odpowiedziami. Następnie uzyskane odpowiedzi należy wspólnie przeanalizować na forum grupy/klassy.		

<b>2. Cechy niezbędne w kwalifikacji</b>		
Instrukcja	Uczeń ma za zadanie określić poziom natężenia cech niezbędnych w danej kwalifikacji na kontinuum od 1 do 5.	
Wynik	Zakres punktów	Interpretacja
Niski	≤18 pkt	Odpowiedzi ucznia mogą wskazywać na brak predyspozycji osobowościowych do pracy w ramach danej kwalifikacji. Należy zastanowić się jeszcze raz nad tym wyborem lub znaleźć kwalifikację/zawód bardziej zbliżony do cech osobowościowych ucznia. Powinien on zbierać informacje o różnych zawodach, zapoznać się dokładnie z Katalogiem Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnym Katalogiem Zawodów. Może również poprosić o konsultację szkolnego doradcę zawodowego.
Przeciętny	19-27 pkt	Wynik, który uzyskał uczeń może sugerować, że dana kwalifikacja/zawód jest po części zgodny z wymaganymi cechami osobowościowymi niezbędnymi przy wykonywaniu pracy w ramach danej kwalifikacji. Należy jednak przeanalizować, czy inne kwalifikacje/zawody nie będą bardziej dopasowane do cech i zainteresowań ucznia. Pomocny w tym będzie Katalog Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialny Katalog Zawodów oraz konsultacja ze szkolnym doradcą zawodowym.
Wysoki	28-45 pkt	Wynik wskazuje, iż cechy ucznia pokrywają się z cechami niezbędnymi w danej kwalifikacji/danym zawodzie. Uczeń powinien poszerzyć swoją wiedzę na temat danej kwalifikacji/zawodu korzystając z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnego Katalogu Zawodów. Może także skonsultować się ze szkolnym doradcą zawodowym.
<b>3. Portfolio kwalifikacyjne</b>		
Instrukcja	Uczeń ma za zadanie ocenić w skali od 1 do 5, na ile poszczególne aspekty danej kwalifikacji są zgodne z jego oczekiwaniami wobec przyszłości zawodowej.	
Wynik	Zakres punktów	Interpretacja
Niski	≤14 pkt	Odpowiedzi ucznia mogą wskazywać, że poszczególne aspekty wykonywania danej kwalifikacji nie są zgodne z wyobrażeniem ucznia. Należy zastanowić się jeszcze raz nad tym wyborem lub znaleźć zawód bardziej zbliżony do cech i zainteresowań ucznia. Powinien on zbierać informacje o różnych zawodach, zapoznać się dokładnie z Katalogiem Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnym Katalogiem Zawodów. Może również poprosić o konsultację szkolnego doradcę zawodowego.
Przeciętny	15-21 pkt	Wynik, który uzyskał uczeń może sugerować, że zawód ten jest po części zgodny z jego predyspozycjami osobowościowymi. Należy jednak przeanalizować, czy inne zawody nie będą w większym stopniu dopasowane do cech i zainteresowań ucznia. Pomocny w tym będzie Katalog Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialny Katalog Zawodów oraz konsultacja ze szkolnym doradcą zawodowym.
Wysoki	22-35 pkt	Uzyskane przez ucznia punkty stanowią przesłankę do stwierdzenia, że ten zawód może brać pod uwagę w swoich wyborach edukacyjnych. Wynik wskazuje, iż większość odpowiedzi ucznia pokrywa się z wymaganiami stawianymi w danej kwalifikacji/danym zawodzie. Uczeń powinien poszerzyć swoją wiedzę na jego temat korzystając z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych i Multimedialnego Katalogu Zawodów. Może także skonsultować się ze szkolnym doradcą zawodowym.

## Multimedialny Katalog Zawodów

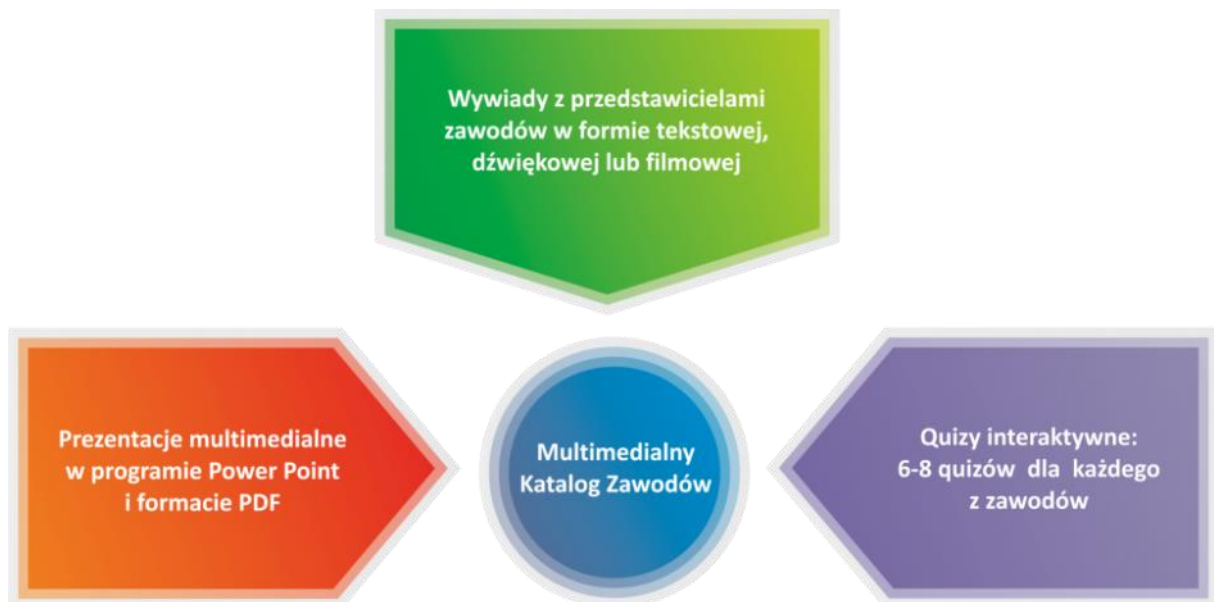
Rekomendacja:

- Wszystkie interaktywne narzędzia zawarte w Multimedialnym Katalogu Zawodów są przygotowane w taki sposób, że mogą być wykorzystane do pracy z uczniami w różnym wieku i na różnym etapie ścieżki kształcenia, w zależności od potrzeb diagnostycznych.
- Z Multimedialnego Katalogu Zawodów uczniowie mogą korzystać samodzielnie, np. w domu, przygotowując się do zajęć doradczych.
- Multimedialny Katalog Zawodów może być wykorzystywany na zajęciach grupowych, jak i na spotkaniach indywidualnych.
- Quizy zaprojektowane są w taki sposób, że stanowią bardzo różnorodne i atrakcyjne źródło informacji o zawodach dla różnych grup wiekowych uczniów, w tym dla gimnazjalistów.



- Wywiady z przedstawicielami zawodów w trzech formach: tekstowej, dźwiękowej i filmowej stanowią nowoczesną formę dydaktyczną i skarbnicę informacji z tzw. pierwszej ręki (od osób wykonujących dany zawód), zarówno do wykorzystania indywidualnego przez ucznia, jak i na zajęciach grupowych, jako atrakcyjna forma dydaktyczna.

Multimedialny Katalog Zawodów prezentuje 194 zawody i składają się na niego następujące elementy:



**Rysunek. Multimedialny Katalog Zawodów.**

Źródło: Opracowanie własne.

## Prezentacja Multimedialna

Wszystkie prezentacje multimedialne zostały opracowane w programie Power Point. Każda prezentacja zawiera następujące elementy:

- zadania zawodowe
- środowisko pracy
- maszyny i narzędzia
- predyspozycje osobowościowe
- warunki fizyczne
- karierę zawodową
- ciekawostki
- literaturę i bibliografię

Przykład poniżej:



## Wywiad Tekstowy

W Multimedialnym Katalogu Zawodów umieszczono 114 wywiady tekstowe z przedstawicielami zawodów lub pracodawcami, zamieszczone są one w prezentacji multimedialnej:

Wywiad z *ślusarzem*.

1. Proszę powiedzieć jaki zawód Pan wykonuje?

Jestem ślusarzem. Właściwie jednym z ostatnich w Lublinie. Jako jedyny w Lublinie, a jeden z ostatnich w Polsce, zajmuję się w swoim zakładzie ostrzeniem brzytwy.

2. Co Pana skłoniło do wyboru tego zawodu?

To były inne czasy. Wtedy słowo rodzica było najważniejsze. Ojciec powiedział mi, że mam zdobyć ten zawód, więc go posłuchałem. Całe życie mówił mi, że jeżeli będę miał zawód to sobie poradzę. W mojej rodzinie od początku wszyscy byli w rzemiośle. To piękna tradycja. Mój ojciec miał zakład fryzjerski i ostrzył brzytwy. Nauczyłem się tego od niego. Jak spróbowałem tego zawodu, spodobało mi się. I zostałem do tej pory, mimo że mogłem już przejść na emeryturę.

3. Jak wyglądała Pana ścieżka edukacyjna, którą należało przejść, by móc pracować w zawodzie?

Byłem uczniem przez trzy lata w zakładzie ślusarskim u Popiołka, na Krakowskim Przedmieściu w Lublinie. Przez trzy lata chodziłem do szkoły i pracowałem w zakładzie. Tam kierownik uczył mnie od podstaw, jak trzymać piłę lub młotek i pokazywał mi po kolei każdą pracę. Na egzaminie czeladniczym trzeba pokazać, że umie się wykonać jakąś sztukę czeladniczą, np. młotek albo cyrkiel. Musiałem się tego nauczyć. Uzyskałem tytuł czeladnika, a potem po trzech latach tytuł mistrza. Tytuł mistrzowski upoważniał do uczenia innych. Miałem wielu uczniów. Z czasem byłem też w komisjach czeladniczo-mistrzowskich. Uczestniczyłem też w wielu kursach doszkalających. W ślusarstwie wchodziły różne nowe narzędzia i trzeba było je poznawać na szkoleniach. Ja otrzymałem złotą odznakę rzemiosła, to moja najważniejsza nagroda. Oprócz tego można się oczywiście kształcić dalej na studiach.

4. Jakie umiejętności są przydatne w zawodzie ślusarza?

Ślusarz powinien się uczyć i tę naukę połączyć z praktyką. Musi bardzo dobrze poznać podstawy i potem wcielać je w życie. Uczeń musi przede wszystkim chcieć pracować i się uczyć. Niektórzy z moich uczniów nie nadawali się zupełnie, a inni mieli tę smykałkę. Pamiętam jednego z moich uczniów. Przyszedł do mnie i powiedział, że chce u mnie pracować. Powiedział, że nie widzi sensu pracy w szkole, bo gdy coś już wykona, to jego nauczyciel potem wyrzuca to do kosza. On chciał robić coś, co będzie potrzebne i będzie służyło innym. To jest bardzo ważne. Taka chęć rozwoju.

5. Jak długo pracuje Pan w zawodzie?

Wykonuję ten zawód od 1957 r. Najpierw dwa lata pracowałem w Fabryce Samochodów Ciężarowych na ostrzarni, przy ostrzeniu narzędzi. Potem otworzyłem zakład i przez cały ten czas tu pracuję. Wliczając czas nauki, to już prawie sześćdziesiąt lat w zawodzie.

6. Jak wygląda praca ślusarza?

Zawód ślusarza jest bardzo szeroki. Ślusarz musi umieć frezować, toczyć i spawać. Fakt, że może te umiejętności opanować w różnym stopniu. Ale zazwyczaj prace te łączą się i ważne jest, by ślusarz to umiał. Każdy dzień pracy wygląda inaczej, w zależności od zamówienia. Klienci przyjeżdżają do mnie z całej Polski, bo takich zakładów brakuje. Ślusarze mogą specjalizować się w różnych obszarach. Ja najczęściej zajmuję się ostrzeniem narzędzi. By wykonać narzędzia trzeba zachować idealną proporcję między grzbietem a szerokością brzytwy. Przy szlifowaniu narzędzi trzeba uważnie je wypolerować, żeby nie rdzewiały. Trzeba także umiejętnie konserwować maszyny. W pracy ślusarza trzeba dużo stać i trzeba uważać na narzędzia. Tu wszystko jest ostre i czasem po pracy widzę, że gdzieś się zraniłem. Ważne jest dla tego by być ostrożnym i spokojnym.

7. Co Pan najbardziej lubi w swojej pracy?

Cieszy mnie, gdy dobrze wykonam swoją pracę i klienci są zadowoleni, a potem wracają i polecają mnie innym. Mam dużo stałych klientów, często to również rzemieślnicy. Krawcowe przychodzą by naostrzyć nożyczki, stolarz by naostrzył mu piłę, manikiurzystki chcą by naostrzyć im cążki, a ogrodnicy ostrzą sekatory i nożyce. Ja wykonuję swoją pracę i umożliwiam im, by wykonywali swoją. Taka jest praca w usługach. Każdy swoją pracą służy innym. Klienci przychodzą do mnie od lat, bo wiedzą, że zrobię im to porządnie. To daje satysfakcję.

8. Czy Pańskie oczekiwania względem zawodu zostały spełnione?

Gdyby moje oczekiwania względem zawodu się nie spełniły, to bym nie pracował do tej pory. Gdy się lubi swoją pracę, to każdy dzień będzie w niej wspaniały. Oczywiście, że czasem były chwile gdy coś nie wychodziło, ale to wszystko przeminęło z czasem. Gdy człowiek się stara przy pracy, to i jej efekty będą dobre. Z perspektywy czasu uważam, że decyzja o wyborze zawodu była bardzo dobra. Jak otwierałem zakład w Lublinie, było sześć zakładów. W tym momencie jestem właściwie jedynym w Lublinie i jednym z nielicznych w Polsce. Niektórzy klienci przyjeżdżają do mnie z całej Polski, a nawet z zagranicy. Dawno nikt nie pytał u mnie o możliwość nauki. To przykre.

## Wywiad dźwiękowy z przedstawicielem zawodu Technik transportu kolejowego.



## Wywiad filmowy z przedstawicielami zawodu Krawiec.



30 wywiadów filmowych stanowi jeden z elementów Multimedialnego Katalogu Zawodów. Każdy wywiad stanowi całość z prezentacją, quizami i galerią zdjęć do konkretnego zawodu.

### Galeria zdjęć

**MULTIMEDIALNY KATALOG ZAWODÓW** zawiera zestawy fotografii dotyczących prezentowanych zawodów. Jest to element dodatkowy zwiększający atrakcyjność produktu. Dzięki zdjęciom uczestnik poznaje realia wykonywania danego zawodu, przez co uzyskuje wyobrażenie i wiedzę na temat pracy w danym zawodzie.



## Quizy Interaktywne

W ramach projektu powstało ok. 1387 quizów i 50 gier interaktywnych. Są one uzupełnieniem, jednocześnie stanowiąc spójną całość z pozostałymi składowymi *Multimedialnego Katalogu Zawodów*. Dzięki quizom osoba korzystająca z katalogu systematyzuje i utrwala wiedzę na temat zawodów.

Quizy to świetne narzędzie do wykorzystania zarówno na zajęciach indywidualnych, jak i grupowych. W ramach projektu powstały różne typy quizów.



**Rysunek. Rodzaje quizów.**

Źródło: Opracowanie własne.

## Quiz 1 ŚCIEŻKA KARIERY

Quiz służy zapoznaniu się z możliwościami uzyskania zawodu w konkretnym typie szkoły: zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, szkoła policealna. W quizie należy prawidłowo ułożyć ścieżkę kariery zgodną z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23.12.2011 r. „w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z późniejszymi zmianami”.

**A** Technik transportu kolejowego (311928)  
Quiz nr 1: Ścieżka kariery  
A/311928/Q/SK/1

Zapoznałeś/aś się ze ścieżką kształcenia w danym zawodzie. Sprawdź swoją wiedzę!

Uzpełnij luki, przesuwając sformułowania w odpowiednie miejsca, żeby powstała ścieżka kształcenia w danym zawodzie.

1 ETAP  Zawód:  
 4 lata, kwalifikacje: A.44 | A.45

2 ETAP  Technikum:  
 Technik transportu kolejowego

3 ETAP Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie:  
 3 lata  
 Okręgowa Komisja Egzaminacyjna

4 ETAP  Gimnazjum:

**SPRAWDŹ**

Nie udało Ci się ułożyć poprawnie ścieżki uzyskania zawodu. Jeśli bierzesz pod uwagę ten zawód w swoich wyborach edukacyjnych, zapoznaj się dokładnie z jego charakterystyką. Możesz skorzystać w tym celu z Multimedialnego Katalogu Zawodów.

Kliknij i sprawdź, jak wygląda ścieżka kształcenia w zawodzie.

Uzpełnij luki, przesuwając sformułowania w odpowiednie miejsca, żeby powstała ścieżka kształcenia w danym zawodzie.

1 ETAP Gimnazjum:  
 3 lata

2 ETAP Technikum:  
 4 lata, kwalifikacje: A.44 | A.45

3 ETAP Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie:  
 Okręgowa Komisja Egzaminacyjna

4 ETAP Zawód:  
 Technik transportu kolejowego

**Feedback:** W przypadku, kiedy użytkownik poprawnie wykona quiz, pojawia się informacja, żeby zapoznać się dokładnie z charakterystyką danego zawodu, jeśli użytkownik jest zainteresowany danym zawodem. W przypadku, kiedy quiz jest rozwiązany niepoprawnie – pojawia się możliwość zapoznania z poprawną ścieżką uzyskania zawodu.

## Quiz 2 ANKIETA

Quiz służy określeniu predyspozycji użytkownika do konkretnego zawodu w oparciu o cechy osobowości, przekonania dotyczące przyszłej pracy, zainteresowania, warunki zdrowotne. Informacja zwrotna, jaką uzyskuje osoba, jest zróżnicowana na podstawie udzielonych odpowiedzi, przy założeniu, że dana osoba posiada, częściowo posiada lub nie posiada predyspozycji do wykonywania danego zawodu.

The image displays four screenshots of an interactive quiz interface for the profession of 'Technik awionik' (Aircraft Technician). The interface is in Polish and features a blue and white color scheme.

- Top Left Screenshot:** Shows the quiz title 'Technik awionik (315316) Quiz nr 2: Ankieta'. The main text reads: 'Wybór zawodu nie jest prosty. Pod uwagę należy wziąć wiele czynników - własne zainteresowania, cechy charakteru czy warunki zdrowotne.' Below this is an image of a person working at a computer. A callout box asks: 'Sprawdź, na ile ten zawód jest zgodny z Twoimi indywidualnymi predyspozycjami.' There is a 'TAK' button and a progress indicator.
- Top Right Screenshot:** Shows the question: 'Przeczytaj stwierdzenie i wskaż, czy się z nim zgadzasz, czy nie.' The statement is: 'Interesują mnie ciekawostki dotyczące elektroniki i mechatroniki.' Below the statement are 'TAK' and 'NIE' buttons, and a large green checkmark icon.
- Bottom Left Screenshot:** Shows the results section titled 'Twój wynik ankiety'. It includes the same image of the person at the computer. The text says: 'Można założyć, że nie posiadasz predyspozycji do wykonywania danego zawodu. Może warto przyrzeć się dokładniej zawodom bliższym Twoim predyspozycjom lub popracować nad cechami, w których została udzielona odpowiedź przecząca.' A callout box at the bottom left provides advice: 'Dokonując wyborów zawodowych należy pamiętać, aby dokładnie zapoznać się z charakterystyką zawodu, skonsultować swój wybór z rodzicami i szkolnym doradcą zawodowym. Ostateczną decyzję o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania danego zawodu podejmuje zawsze lekarz medycyny pracy.' A 'Zobacz swoje odpowiedzi' button is also present.
- Bottom Right Screenshot:** Shows the results section titled 'Twoje odpowiedzi'. It lists the statements from the previous screenshot with corresponding 'TAK' or 'NIE' responses: 'Interesują mnie ciekawostki dotyczące elektroniki i mechatroniki.' (TAK), 'Nie mam lęku wysokości ani klaustrofobia.' (NIE), 'Jestem dokładny/a i trudno rozprościć moją uwagę.' (NIE), 'Umiem pracować w stresie i nie poddaję się presji czasu.' (NIE), 'Umiem współpracować z innymi, ale gdy jest potrzeba potrafię samodzielnie podejmować decyzje.' (NIE), 'Potrafię się skupić na wykonywanym zadaniu pomimo trudnych warunków.' (NIE), 'Łatwo uczyć się języków.' (NIE), 'Mam dobrą pamięć.' (NIE), 'Moje zainteresowania związane są z fizyką i matematyką.' (NIE).

### Feedback:

**0-3 punkty** Można założyć, że użytkownik nie posiada predyspozycji do wykonywania danego zawodu. Jeśli jest zainteresowany danym zawodem, należy popracować nad cechami, w których udzielił odpowiedzi przeczącej.

**4-6 punktów** Można założyć, iż użytkownik częściowo posiada predyspozycje do wykonywania danego zawodu. Jeśli jest zainteresowany danym zawodem, należy popracować nad cechami, w których udzielił odpowiedzi przeczącej.

**7-9 punktów** Wynik ankiety pozwala na stwierdzenie, iż użytkownik posiada predyspozycje niezbędne do wykonywania danego zawodu. Powinien zapoznać się dokładnie ze specyfiką tego zawodu i skonsultować swój wybór z doradcą zawodowym.

## Quiz 3 PRAWDA/FALSZ

Quiz służy sprawdzeniu wiedzy użytkownika na temat danego zawodu po zapoznaniu się z prezentacją multimedialną i wywiadem.

The image displays four sequential screenshots of a quiz interface for the profession 'Monter konstrukcji budowlanych' (Building Construction Worker).

- Top Left Screenshot (1/10):** Shows the quiz title 'Monter konstrukcji budowlanych (711102) Quiz nr 3: Prawda/Falsz'. It includes a photo of a construction worker and a call to action: 'Sprawdź swoją wiedzę związaną z danym zawodem!'. There are 'PRAWDA' and 'FAŁSZ' buttons.
- Top Right Screenshot (2/10):** Instructs the user to read the statement and mark it as true or false. The statement is: '1. Monter konstrukcji budowlanych pracuje z użyciem specjalistycznego sprzętu.' It features a colorful question mark icon and 'PRAWDA' and 'FAŁSZ' buttons.
- Bottom Left Screenshot (8/10):** Shows the user's result. The text reads: 'Nie udzieliłeś/aś wystarczającej liczby poprawnych odpowiedzi. Jeśli jesteś zainteresowany/a tym zawodem, zapoznaj się z jego charakterystyką, aby móc określić, czy posiadasz do niego odpowiednie predyspozycje.' A 'Zobacz swoje odpowiedzi' button is visible.
- Bottom Right Screenshot (9/10):** Displays the results for all four questions. A table summarizes the user's answers and the correct ones.

Pytanie	Użytkownik	Poprawna
1. Monter konstrukcji budowlanych pracuje z użyciem specjalistycznego sprzętu.	P	F
2. W zawodzie montera konstrukcji budowlanych wymagana jest sprawność kończyn górnych i dolnych.	F	F
3. Monter konstrukcji budowlanych to osoba pracująca w pomieszczeniu.	P	F
4. Montera konstrukcji budowlanych powinny cechować dokładność i precyzja.	P	F

**Feedback:** Użytkownik dostaje informację, czy udało mu się udzielić wszystkich poprawnych odpowiedzi oraz możliwość podglądu wszystkich odpowiedzi wraz z ich prawidłowym rozwiązaniem.



## Quiz 4 SUWAK

Quiz służy wskazaniu przez użytkownika stopnia zgodności z zainteresowaniami związanymi z konkretnym zawodem. Odpowiedzi należy zaznaczać na skali, za pomocą której zliczane są punkty. Po ich zsumowaniu wyświetlana jest odpowiednia, zróżnicowana, w zależności od liczby uzyskanych punktów informacja zwrotna.

The interface consists of four sequential screens:

- Screen 1:** Title "Złotnik - jubiler", "Quiz nr 4: Suwak", ID "5/731305/Q/5/4". Question: "Sprawdź swoje predyspozycje do wykonywania tego zawodu." Includes logos for "KAPITAŁ LUDZKI", "Europejski Fundusz Społeczny", and "OPERA".
- Screen 2:** "Kliknij na suwak i zaznacz, w jakim stopniu poniższe stwierdzenie dotyczy Ciebie." Question: "1. Interesuję się zagadnieniami związanymi z pięknymi i drogocennymi przedmiotami." Slider scale from 0% to 100%.
- Screen 3:** "Kliknij na suwak i zaznacz, w jakim stopniu poniższe stwierdzenie dotyczy Ciebie." Question: "4. Potrafię rozmawiać z ludźmi tak, by dostrzegać ich potrzeby." Slider scale from 0% to 100%. Includes instructions: "Przejdź do następnej strony jeśli chcesz zakończyć." and "Jeżeli chcesz zmienić swoje odpowiedzi cofnij się do poprzednich ekranów."
- Screen 4:** Feedback text: "Uzyskany przez Ciebie wynik wskazuje dość wysoki poziom zainteresowań związanych z złotnik-jubiler. W zawodzie tym niezbędne jest zainteresowanie przedmiotami, które mają na celu budowania atmosfery piękna. Zainteresowanie to powinno dotyczyć nie tylko kwestii związanych z ich podziwianiem, ale także stylem, metodą wykonania itp. Złotnik-jubiler wykonuje precjoza w sposób niebywale dokładny i precyzyjny. Stąd niezbędne jest zamiłowanie do tego typu czynności. Ponadto czynności te by przynieść sukces powinny być wykonane według własnego pomysłu i projektu, ponieważ wtedy mogą zachwycić odbiorców. Ponadto ważna jest także w tym zawodzie umiejętność rozmowy z drugim człowiekiem, ponieważ od tego zależy możliwość sprzedaży produktu." Button: "Przejdź do kolejnego quizu!"


**Feedback:** Użytkownik, w zależności od tego, jakich udzielił odpowiedzi, dostaje jeden z czterech feedbacków.

## Quiz 5 MEMORY

W quizie Memory użytkownik ćwiczy spostrzegawczość, odkrywając karty związane z narzędziami, przedmiotami, urządzeniami wykorzystywanymi w danym zawodzie. Jednocześnie nabywa i utrwala wiedzę dotyczącą przedmiotów niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

**R** Technik rolnik (314207)  
Quiz nr 6: Memory

R/314207/Q/M/6



Zagraj w MEMORY i powtórz nazwy narzędzi używanych w tym zawodzie.

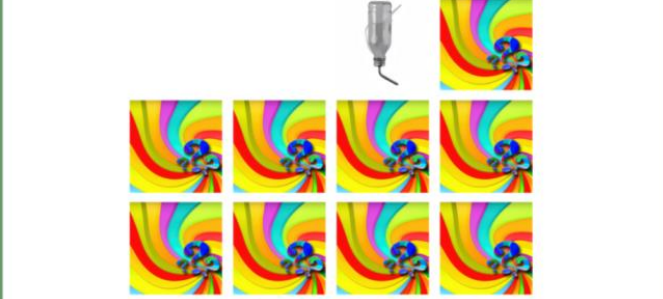
KAPITAŁ LUDZKI  
EURO Forum  
ORE  
UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1/4

**R** Klikaj na karty, zapamiętaj ich położenie i znajdź wszystkie pary w 60 sekund.

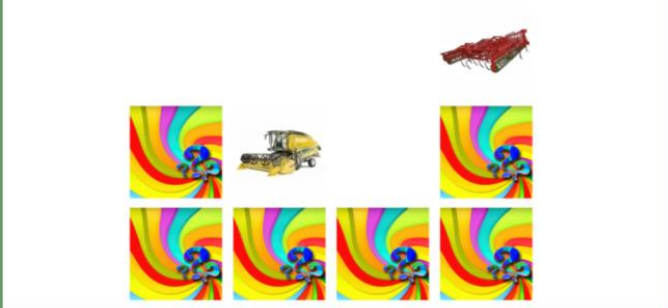
Quiz nr: 6




2/4

**R** Klikaj na karty, zapamiętaj ich położenie i znajdź wszystkie pary w 60 sekund.

Quiz nr: 6



2/4



Gratulacje!  
Spostrzegawczość jest cechą ważną w każdym zawodzie.

4/4

## Quiz 6 CO (NIE)PASUJE?

W tym quizie użytkownik sprawdza swój zasób wiedzy na temat danego zawodu. Quiz Co (nie) pasuje? posiada wyższy stopień trudności, gdyż zawiera 4 możliwe odpowiedzi, z których tylko jedna jest prawdziwa.

**A** Technik technologii ceramicznej (311921)  
Quiz nr 5: Co (nie) pasuje? A/311921/Q/Cnp/5



Sprawdź swoją wiedzę na temat tego zawodu.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**A** Zaznacz prawidłową odpowiedź. Quiz nr 5

1. Wskaż miejsce, w którym technik technologii ceramicznej może znaleźć zatrudnienie:



KUŹNIA    **CEGIELNIA**    BIURO RACHUNKOWE    ARCHIWUM

**Twój wynik**



Niestety, nie udało Ci się wskazać wszystkich (nie)pasujących odpowiedzi. Jeśli interesujesz się tym zawodem, utrwal swoją wiedzę. Wykorzystaj w tym celu Multimediałny Katalog Zawodów.

Zobacz swoje odpowiedzi

**Twoje odpowiedzi**

- Wskaż miejsce, w którym technik technologii ceramicznej może znaleźć zatrudnienie:  
 KUŹNIA    **CEGIELNIA**    BIURO RACHUNKOWE    ARCHIWUM
- Wskaż cechę, która nie jest niezbędna w zawodzie technika technologii ceramicznej:  
 DOKŁADNOŚĆ    PODZIELNOŚĆ UWAGI    PRECYZYJNOŚĆ    **ASERTYWNOŚĆ**
- Czynnik zagrażający zdrowiu i/lub życiu, który nie występuje w zawodzie technika technologii ceramicznej to:  
 DUŻE ZAPYLENIE POWIETRZA    HAŁAS MASZYN I URZĄDZEŃ    **WIRUSY**    DUŻA WILGOTNOŚĆ POWIETRZA
- Wskaż, która z podanych czynności, nie należy do obowiązków technika technologii ceramicznej:  
 OBSŁUGIWANIE MASZYN INTROIGATORSKICH    PRZEPROWADZANIE BADAŃ SUROWCÓW CERAMICZNYCH    ORGANIZOWANIE PRODUKCJI CERAMIKI    PRZYGOTOWYWANIE MAS CERAMICZNYCH

**Feedback:** Użytkownik dostaje informację, które z udzielonych przez niego odpowiedzi są poprawne, a które nie. Może więc zweryfikować swoją dotychczasową wiedzę na temat danego zawodu.

## Quiz 7 POŁĄCZ LINIAMI

W tym quizie użytkownik ma za zadanie połączyć liniami nazwę narzędzia, urządzenia, przedmiotu związanego z zawodem z przedstawiającym go obrazkiem.

**A** Technik transportu kolejowego (311928)  
Quiz nr 7: Połącz liniami

A/311928/Q/PL/7

Sprawdź, czy znasz nazwy narzędzi używanych w tym zawodzie.

TELEFONICZNA CENTRALKA TYPU KTE

URZĄDZENIE MIKROFONOWE

APARAT BLOKOWY

SPRAWDŹ

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2/4

**A** Połącz liniami narzędzia z ich nazwami.

Quiz nr: 7

TELEFONICZNA CENTRALKA TYPU KTE

URZĄDZENIE MIKROFONOWE

APARAT BLOKOWY

SPRAWDŹ

2/4

**A** Połącz liniami narzędzia z ich nazwami.

Quiz nr: 7

Gratulacje, znasz narzędzia używane w tym zawodzie!

TELEFONICZNA CENTRALKA TYPU KTE

URZĄDZENIE MIKROFONOWE

APARAT BLOKOWY

SPRAWDŹ

4/4

## Quiz 8 KRZYŻÓWKA

W Krzyżówce użytkownik sprawdza swoją wiedzę związaną z danym zawodem. Wszystkie hasła dotyczą słownictwa związanego z danym zawodem.

**Z** Technik farmaceutyczny (321301)  
Quiz nr 6: Krzyżówka  
Z/321301/Q/K/6

Rozwiąż  
KRZYŻÓWKĘ  
i sprawdź swoje  
wiadomości  
związane  
z tym zawodem.

Klikaj na cyferki, żeby przeczytać pytania  
i wpisz hasła do krzyżówki.  
Quiz nr: 6

Klikaj na cyferki, żeby przeczytać pytania  
i wpisz hasła do krzyżówki.  
Quiz nr: 6


Gratulacje!  
Cierpliwość  
jest często kluczem  
do zawodowego  
sukcesu.

## Quiz 9 WYKREŚLANKA

W quizie Wykreślanka użytkownik wyszukuje słowa, które są związane z wykorzystywanymi w nim maszynami, narzędziami oraz warunkami pracy, czy cechami niezbędnymi do wykonywania danego zawodu.

**B** Monter konstrukcji budowlanych (711102)  
Quiz nr 8: Wykreślanka

B/711102/Q/W/8



Zagraj  
w WYKREŚLANKĘ  
i sprawdź swoje  
wiadomości  
związane  
z tym zawodem.

KAPITAŁ LUDZKI  
KONKURENCYJNOŚĆ I WYKRESZLANKA  
OPERA  
ORE  
UNIA EUROPEJSKA  
Europejski Fundusz Społeczny

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1/3

**B** Znajdź ukryte wyrazy związane z tym zawodem.

3 / 5 Quiz nr: 8

Y	S	E	R	W	I	S	A	N	C	I	R
E	A	C	E	D	J	D	Ż	W	I	G	H
K	U	P	P	D	N	M	L	T	J	I	P
P	I	O	N	Y	W	T	Y	O	F	O	O
N	W	D	A	I	O	G	J	F	A	T	T
G	B	E	T	O	N	I	A	R	K	A	B
Y	U	N	B	A	I	C	B	J	T	R	P
P	O	Z	I	O	M	N	I	C	A	C	O


2/3

**B** Znajdź ukryte wyrazy związane z tym zawodem.

4 / 5 Quiz nr: 8

Y	S	E	R	W	I	S	A	N	C	I	R
E	A	C	E	D	J	D	Ż	W	I	G	H
K	U	P	P	D	N	M	L	T	J	I	P
P	I	O	N	Y	W	T	Y	O	F	O	O
N	W	D	A	I	O	G	J	F	A	T	T
G	B	E	T	O	N	I	A	R	K	A	B
Y	U	N	B	A	I	C	B	J	T	R	P
P	O	Z	I	O	M	N	I	C	A	C	O

2/3



Wiesz, jakich narzędzi używa się w tym zawodzie! To dobrze, ponieważ przed wyborem zawodu trzeba się o nim jak najwięcej dowiedzieć.

3/3

## Quiz 10 POŁĄCZ ZDANIA

Quiz służy sprawdzeniu wiedzy związanej z konkretnym zawodem. Uczestnik ma za zadanie dopasowanie do siebie części treści. Trudność polega na tym, że do pierwszej części zdania gramatycznie pasują dwa zakończenia, jednak tylko jedno jest poprawne merytorycznie.

**Technik technologii ceramicznej (311921)**  
Quiz nr 8: Połącz zdania  
A/311921/Q/PZ/8

Połącz zdania i sprawdź swoją wiedzę związaną z tym zawodem!

**Technik technologii ceramicznej (311921)**  
Quiz nr: 8

Połącz zdania. Zwróć uwagę na poprawność merytoryczną i gramatyczną.

Dobieranie surowców do sporządzania określonej masy ceramicznej

Obsługa urządzeń i maszyn używanych do produkcji ceramiki

nie należy do obowiązków technika technologii ceramicznej.

wymaga od osoby zajmującej się tym dużej odwagi i ołtarności.

należy do obowiązków technika technologii ceramicznej.

wymaga wiedzy na temat zużywania się ich części eksploatacyjnych.

**SPRAWDŹ**

**Technik technologii ceramicznej (311921)**  
Quiz nr: 8

Połącz części zdań. Zwróć uwagę na poprawność merytoryczną i gramatyczną.

Praca technika technologii ceramicznej wykonywana jest

Technik technologii ceramicznej powinien

wykazywać uzdolnienia manualne i techniczne.

wykazywać się dużą empatią i zrozumieniem.

głównie w pomieszczeniach.

głównie pod gołym niebem.

**SPRAWDŹ**

**Technik technologii ceramicznej (311921)**  
Quiz nr: 8

Gratulacje!  
Udało Ci się utworzyć wszystkie zdania.



**SPRAWDŹ**

## Quiz 11 REBUS

W quizie Rebus użytkownik, poprzez łączenie nauki i zabawy, poznaje i utrwała słownictwo związane z konkretnym zawodem.

**E** Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym (311407)  
Quiz nr 5: Rebus

E/311407/Q/R/5



Rozwiąż rebusy i powtórz słownictwo związane z tym zawodem.



KAPITAŁ LUDZKI  
Parasol  
ORE  
UNIA EUROPEJSKA

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1/12

**E** Rozwiąż rebus. Wpisz hasło w puste pole i kliknij na "sprawdź". Masz 3 próby.

Quiz nr 5

BA +  + A +  + OWA

wpisz tutaj

SPRAWDŹ


2/12

**E** Zapoznaj się z definicją hasła.

Quiz nr 5


BALISA TOROWA

Antena przekazująca sygnał do lokomotywy.



3/12

Brawo!  
Jak widzisz,  
zabawa i nauka  
idą w parze.



12/12



## Quiz 12 KOŁO FORTUNY

Użytkownik ma za zadanie wpisać wyraz, który związany jest z konkretnym zawodem. Otrzymuje również podpowiedź graficzną i tekstową.

**E** Technik mechatronik (311410)  
Quiz nr 5: Koło fortuny

E/311410/Q/KF/5

W tym quizie musisz odgadnąć słowo związane z zawodem.

Klikaj na literki i zgadnij wyraz, zanim wybuchnie bomba. Przed przedostatnią nieudaną próbą otrzymasz podpowiedź.

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

L O C

KAPITAŁ LUDZKI  
Forum  
ORE  
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Klikaj na literki i zgadnij wyraz, zanim wybuchnie bomba. Przed przedostatnią nieudaną próbą otrzymasz podpowiedź.

A A B C C D E E F G H I J  
K L Świetnie sobie poradziłeś. S S T  
L U T O W N I C A

Wykazałeś/aś się cierpliwością i spostrzegawczością wykonując to zadanie.

2/4

2

# Rozdział

Rozdział II Koncepcja edukacji przez całe życie – Lifelong Learning

## **Koncepcja uczenia się przez całe życie - Lifelong Learning**

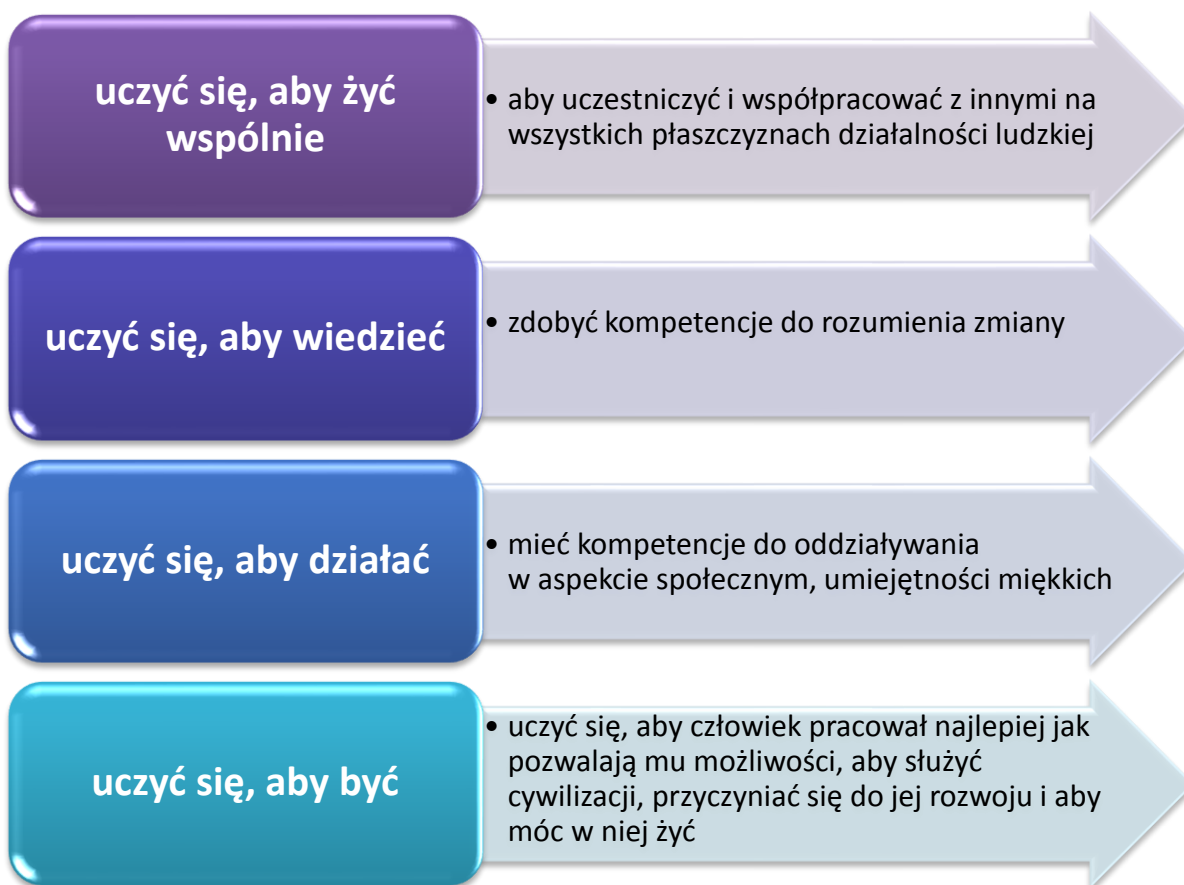
## KONCEPCJA UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - LIFELONG LEARNING

Współczesny europejski model edukacji zakłada, że nauka trwa przez całe życie - od wczesnego dzieciństwa, aż po koniec naszego życia. Według tego modelu wszystkie rodzaje wiedzy przenikają się, jednocześnie wzajemnie się wzbogacając.

Koncepcja **uczenia się przez całe życie** jest odpowiedzią na dynamicznie zmieniający się świat. Koncepcja ta pokazuje, że ciągły rozwój oraz aktywność to zwiększanie szans na rynku pracy.

W koncepcji **uczenia się przez całe życie** istotne jest, by w sposób świadomy wykorzystać wszystkie okazje do aktualizowania, pogłębiania i wzbogacania wiedzy, którą każdy człowiek posiada oraz by umieć dostosowywać się do zmieniającego się świata.

Edukacja to misja, która aby się powiodła, musi koncentrować się na czterech aspektach kształcenia, na tzw. **Filarach wiedzy**:



**Rysunek. Filary wiedzy.**

Źródło: Opracowanie własne.

**Filary wiedzy**, ponieważ mają wiele punktów zbieżnych, przecinających się i uzupełniających, tworzą spójną całość.

Ważnym aspektem w koncepcji uczenia się przez całe życie, obok nauczania formalnego, jest idea edukacji pozaformalnej, która – oprócz wiedzy pozwala zdobyć umiejętności praktyczne. Na edukację pozaformalną w koncepcji uczenia się przez całe życie kładzie się bardzo duży nacisk, ponieważ obecny rynek pracy wymaga od pracowników nie tylko konkretnych umiejętności, ale także ciągłej gotowości do uczenia się i podnoszenia kwalifikacji.

Obecnie proces uczenia się jest dużo bardziej złożony niż kiedyś, a na jego przebieg wpływ mają różne czynniki. Przemiany we współczesnym świecie, głównie globalizacja technologii i rozwój cywilizacji informacyjnej, zwiększają możliwości człowieka do zdobywania wiedzy. Sprzyjają również jego wzrostowi mobilności, także w celach zatrudnienia. Jednocześnie mogą stanowić czynnik, który wyklucza osoby bez odpowiedniego wykształcenia z wymagającego rynku pracy.

**Każdy doradca zawodowy powinien zdawać sobie sprawę, że w procesie edukacyjnym powinny być uwzględnione następujące obszary:**

- **wiedza,**
- **umiejętności**
- **postawy.**

Koncentrowanie się tylko na jednym z obszarów np. obszarze umiejętności, spowoduje, że osoby będą uczyć się mechanicznie, tzn. ćwiczyć umiejętność bez refleksji nad nią, gdyż będzie im brakowało wiedzy, lub całkiem zrezygnują z nauki, nie dostrzegając jej sensu, bo zabraknie im potrzebnych postaw.

Na etapie nauczania należy pamiętać, by umiejętnie, w zależności od stylu uczenia się, przekazywać treści szkoleniowe, rozbudzać pasję i zainteresowania oraz uzasadniać potrzebę nabywania konkretnych umiejętności.

Zatrzymajmy się teraz na bardzo istotnym zagadnieniu, jakim są **tw. style uczenia się**.

Jako osoby pracujące z ludźmi, musicie Państwo zdawać sobie sprawę, że każdy z nas jest inny i inaczej postrzega świat, w tym inaczej przyswaja wiedzę.

Jeśli chcemy szybko się czegoś nauczyć, materiał musi zostać nam podany w taki sposób, by trafił do naszego mózgu najlepszą z możliwych dróg – odpowiadającą naszemu stylowi uczenia się.

Na **styl uczenia się** składają się dwa komponenty:



**Rysunek. Składowe stylu uczenia się.**

Źródło: Opracowanie własne.

## Czym jest dominacja półkulowa?

Jak wszyscy wiedzą, mamy dwie półkule mózgu, każda z nich odpowiada za inne obszary naszego życia.

# L + P = SYNERGIA

**Tabela. Lewa i prawa półkula - charakterystyka**

Lewa półkula - logiczna	Prawa półkula - kreatywna
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Odpowiedzialna za myślenie logiczno-racjonalne, liczby, mowę, itp.</li> <li>✓ Przetwarza dane w sposób symboliczny w formie liter, cyfr, słów.</li> <li>✓ Pomaga analizować i organizować doświadczenia, podporządkowywać je poszczególnym kategoriom.</li> <li>✓ Bez niej nie moglibyśmy mówić, docierałoby do nas tylko to, co widzimy, słyszymy, smakujemy, wączamy i dotykamy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ułatwia nam zrozumieć świat poprzez obrazy, fantazję, wyobraźnię, intuicję.</li> <li>✓ Przetwarza informacje w sposób sensoryczny, za pośrednictwem zmysłów, bez udziału słów.</li> <li>✓ Dzięki niej mamy świadomość przestrzeni, możemy dokonywać syntezy wrażeń, rozpoznawać twarze, wzory, oceniać rozmiary, trafiać do domu.</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne.

## Czym jest modalność?

Każdy człowiek w odmienny sposób odbiera i przekazuje impulsy z otaczającego świata. W procesie zapamiętywania posługujemy się wszystkimi swoimi zmysłami, jednak z niektórymi radzimy sobie lepiej, niż z innymi.

## Badania prowadzone nad stylami przetwarzania informacji wykazują, że:

- około 40% ludzi lepiej zapamiętuje to, co zobaczy lub przeczyta,
- około 30% ludzi lepiej zapamiętuje to, co usłyszy,
- około 30% ludzi lepiej zapamiętuje to, co zrobi.

Determinuje to różne style uczenia się.



**Rysunek. Style uczenia się.**

Źródło: Opracowanie własne.

Inaczej przedstawiał style uczenia się Dawid Kolb.

Kolb doszedł do wniosku, że proces uczenia się to cykl, w którym najważniejsze jest doświadczenie osoby, a później jego analiza.

Poniżej schemat przedstawiający tzw. **Cykl Kolba**

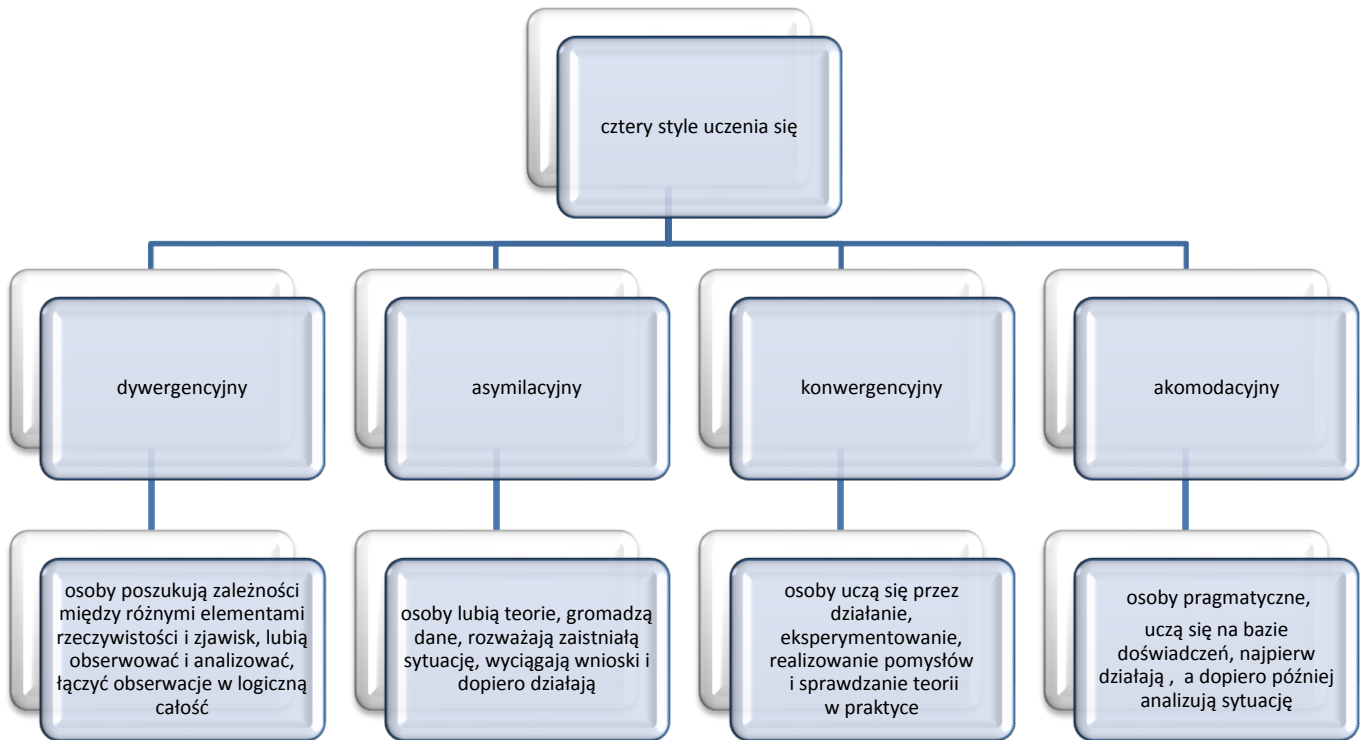


**Rysunek. Cykl Kolba.**

Źródło: Opracowanie własne.

Według Kolba, w zależności od tego, jak dana osoba się uczy, zaczyna ona proces edukacyjny na różnym, charakterystycznym dla siebie etapie. Niezależnie od stadium początkowego, efektywne uczenie się, wymaga przejścia przez wszystkie stadia cyklu.

Kolb uważał, że każdy z nas rozwija indywidualny styl uczenia się skoncentrowany na jednym z wyżej wymienionych elementów cyklu. Na tej podstawie Kolb wyróżnił cztery style uczenia się.



**Rysunek. Cztery style uczenia się wg Kolba.**

Źródło: Opracowanie własne.

Inaczej uczenie postrzega Peter M. Senge. To właśnie ta teoria bezpośrednio wpisuje się w [Koncepcję uczenia się przez całe życie](#). Edukacji opartej zarówno o uczenie się indywidualnie, jak i współdziałanie z innymi.

Aby skutecznie funkcjonować we współczesnym świecie, Senge mówi o praktykowaniu tzw. [pięciu dyscyplin](#).

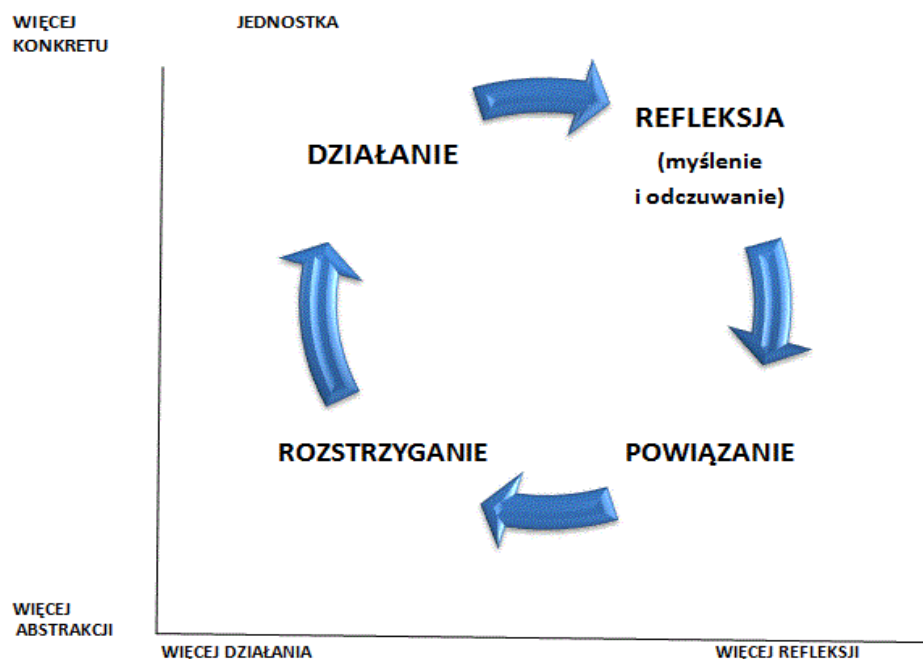




**Rysunek. Pięć dyscyplin.**

Źródło: Opracowanie własne za Senge 1998.

Uczenie się wg P. M. Senge jest nieodzownym procesem, jaki towarzyszy nam przez całe życie. Bardzo ważne jest, aby wiedzieć jak taki proces przebiega. Autor teorii przedstawia go w następujący sposób.



**Rysunek. Koło uczenia się wg P. M. Senge.**

Źródło: Opracowanie własne za Bazan, Mitura-Cegłowska 2014

Uczenie każdego człowieka przebiega w cykliczny sposób. Występują tu dynamiczne przejścia od działania do refleksji, a także od aktywności do bierności. Według M. Senge, aby proces uczenia był skuteczny, należy zawsze rozpoczynać go od **refleksji** i pamiętać, aby zawsze także na niej kończyć.

### Refleksja:

- dotyczy stanu obecnego, jako wyniku naszego wcześniejszego działania,
- należy stać się obserwatorem samego siebie, tego co się myśli i jak działa,
- pytania pomocnicze skłaniające do refleksji:
  - ✓ *Jak sobie poradziłem w tej sytuacji?*
  - ✓ *Co myślałem podczas działania?*
  - ✓ *Jakie przekonania, co wpływało na mój sposób działania?*
  - ✓ *Jak obecnie postrzegam tę daną sytuację?*
  - ✓ *Czy jestem w stanie wyciągnąć z niej wnioski?*
  - ✓ *Jakie to są wnioski?*

### Powiązanie:

- powstają nowe idee i możliwości działania,
- poszukiwanie związku pomiędzy działaniem, a schematami zachowań w systemie, który nas otacza,

- powstają hipotezy na temat tego, jak funkcjonuje świat.
- Pytania pomocnicze:
  - ✓ *Czego nowego dowiedziałam/em się o otaczającej mnie rzeczywistości działając w ten sposób?*
  - ✓ *Na co powinnam/powinienem zwrócić uwagę w następnej kolejności?*
  - ✓ *W którą stronę warto podążać?*
  - ✓ *Co nowego mogę wprowadzić w moje działanie?*

### Rozstrzygnięcie:

- Ustalamy, jak będziemy działać,
- Etap jest ściśle powiązany z etapem powiązania, to jego następstwo, dzięki niemu możemy teraz rozstrzygnąć, dokonywać wyborów i podejmować decyzje, jak teraz będziemy działać.
- Pytania pomocnicze:
  - ✓ *Jakie mamy alternatywy?*
  - ✓ *Jakie argumenty przemawiają za naszym wyborem?*
  - ✓ *Do czego może doprowadzić nas podjęcie właśnie takiej decyzji?*

### Działanie:

- końcowy z etapów,
- realizacja zadania, działanie,
- działanie ukierunkowane na konkretny cel i efekt, jaki chcemy osiągnąć, gdyż poprzedziły go inne etapy; wszystko, co robimy, jest dokładnie przemyślane.

### Refleksja:

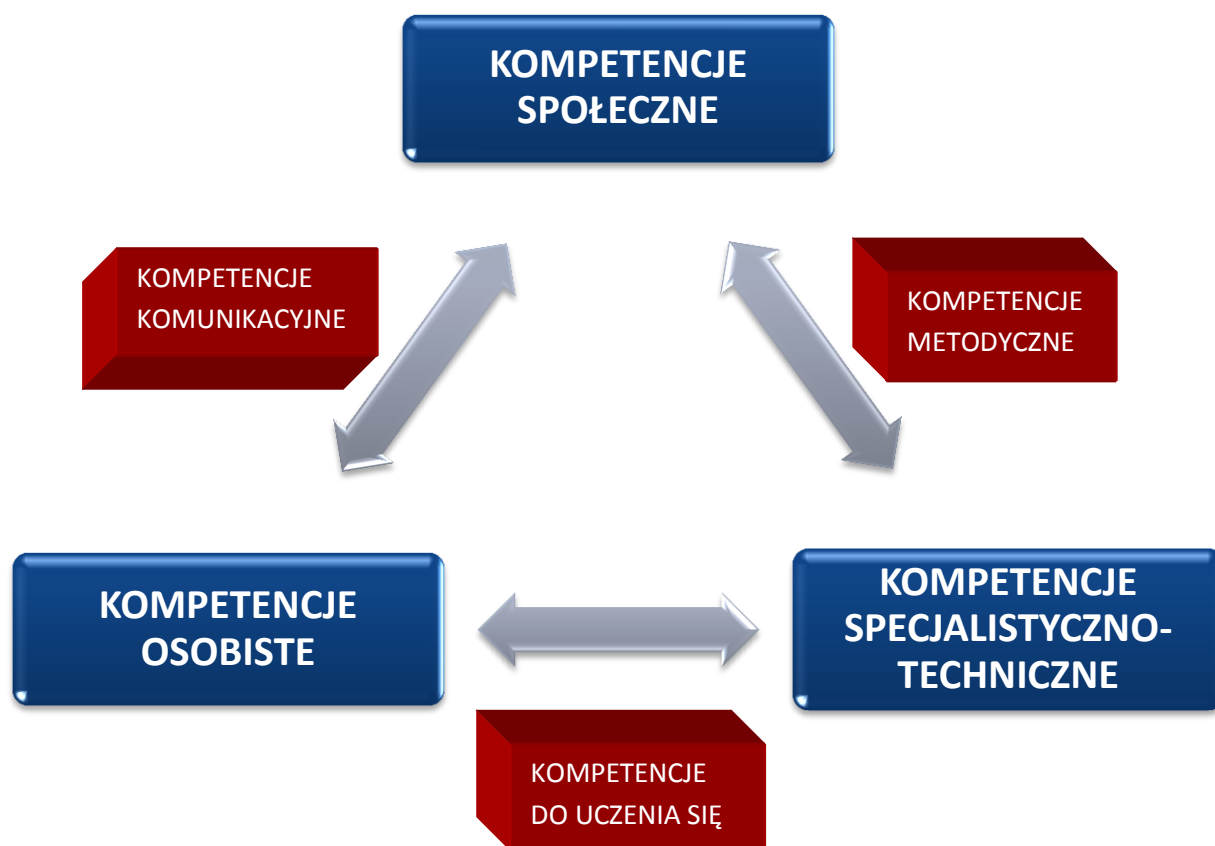
- patrząc wstecz zadajemy sobie pytanie:
  - ✓ *Jak sobie poradziłem w tej sytuacji?*
  - ✓ *Jaki jest efekt mojego działania?*

Zalety stosowania koła uczenia się według P. M. Senge to przede wszystkim czas na refleksję i twórcze myślenie. Ustrzegamy się chaotycznego i nieprzemyślanego podejmowania decyzji.

Systematyczne stosowanie koła uczenia się, może przyczynić się do znacznego usprawnienia naszego życia (Senge, 1998).

Aby funkcjonować zgodnie z [Europejskim modelem edukacji](#), czyli wyrobić w sobie chęć i nawyk uczenia się przez całe życie, potrzebne jest wsparcie już na wczesnym etapie edukacji. WYROBIENIE W UCZNIACH NAWYKU UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE, TO JEDNO Z ZADAŃ WSPÓŁCZESNEJ EDUKACJI, A W DALSZEJ PERSPEKTYWIE PORADNICTWA ZAWODOWEGO.

Koncepcję uczenia się przez całe życie można przełożyć na tzw. kompetencje działania zawodowego, które są niezbędne do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy.



Rysunek. Kompetencje działania zawodowego według koncepcji uczenia się przez całe życie (*Lifelong Learning*).

Źródło: Opracowanie własne.

## KOMPETENCJE, UZDOLNIENIA I ZAINTERESOWANIA - KONSTRUOWANIE ŚCIEŻKI KARIERY PRZEZ UCZNIĄ

Termin **kompetencji** odgrywa ważną rolę w kontekście rynku pracy, jak i edukacji. W dokumencie Unii Europejskiej kompetencje kluczowe zdefiniowano jako „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia”<sup>1</sup>.

Kompetencje rozwijamy przez całe swoje życie, gromadząc doświadczenia zdobywane zarówno w procesie rozwojowym, edukacyjnym, jak i zawodowym. Kompetencje są więc rezultatem doświadczeń życiowych człowieka.

<sup>1</sup> Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy Odniesienia, protokół dostępu: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_pl.pdf), [21.05.2012], s. 3.

Wiadomo również, że ich poziom i rozwój jest związany z posiadanymi zdolnościami i predyspozycjami osobowościowymi. Najczęściej spotykamy podział na kompetencje ogólne, osobowościowe oraz związane z wykonywanym zawodem.

Opis kompetencji, do wykorzystania w pracy z uczniami, przedstawia Model Kompetencji Zawodowych składający się z sześciu podstawowych grup kompetencji.

**Tabela. Model Kompetencji Zawodowych.**

L.P.	GRUPA KOMPETENCJI	CHARAKTERYSTYKA KOMPETENCJI	PRZYKŁADY
1.	<b>POTENCJAŁ:</b> W jaki sposób analizuję?	<ul style="list-style-type: none"> <li>opisują przede wszystkim sposób myślenia, poszukiwania i gromadzenia danych, analizowania informacji, wyciągania wniosków, a także komunikowania ich do otoczenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kreatywność</li> <li>Myślenie analityczne</li> <li>Elastyczność</li> <li>Komunikatywność</li> </ul>
2.	<b>MOTYWACJA:</b> Dlaczego działam?	<ul style="list-style-type: none"> <li>odnoszą się do czynników motywujących do działania oraz do stopnia zaangażowania w realizowane zadania</li> <li>determinują, dlaczego i z jaką „intensywnością” człowiek jest skłonny pracować</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dążenie do rozwoju</li> <li>Zaangażowanie</li> <li>Mobilizowanie innych</li> <li>Profesjonalizm i etyka</li> </ul>
3.	<b>ODPORNOŚĆ:</b> Jak sobie radzę z trudnościami?	<ul style="list-style-type: none"> <li>określają zdolność jednostki do pracy w trudnych warunkach pod wpływem stresu, związanego zarówno z czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi, w tym z relacjami społecznymi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wytrwałość i konsekwencja</li> <li>Asertywność</li> <li>Odporność na stres</li> <li>Branie odpowiedzialności</li> </ul>
4.	<b>NARZĘDZIA:</b> W jaki sposób działam?	<ul style="list-style-type: none"> <li>koncentrują się na stopniu wykorzystania pewnych metod i narzędzi, służących podniesieniu sprawności pracy: planowaniu czasu, zorganizowaniu pracy, skoordynowaniu zadań i osiągnięciu złożonych celów przy pomocy zespołu np. delegowanie, zarządzanie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planowanie i koordynowanie</li> <li>Delegowanie</li> <li>Zarządzanie zespołem</li> <li>Organizacja pracy</li> </ul>
5.	<b>ZADANIA:</b> Jak realizuję zadania / cele?	<ul style="list-style-type: none"> <li>opisują sposób realizacji powierzonych zadań,</li> <li>orientacja na osiąganie celów i jakość efektów pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientacja na cel</li> <li>Sumienność i dokładność</li> <li>Samodzielność</li> <li>Nastawienie biznesowe</li> </ul>
6.	<b>LUDZIE:</b> Jak współpracuję?	<ul style="list-style-type: none"> <li>mówią o tym, jak człowiek współpracuje z innymi, buduje i korzysta z relacji międzyludzkich w trakcie realizacji celów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praca zespołowa</li> <li>Budowanie relacji szkolenie i uczenie się</li> <li>Orientacja na klienta</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <https://www.biurokarier.umk.pl/model-kompetencji-zawodowych>.

## ISTOTNE KOMPETENCJE W PROCESIE POSZUKIWANIA ZATRUDNIENIA

W tej części poradnika przedstawię kompetencje z perspektywy procesu poszukiwania zatrudnienia i z perspektywy pracodawcy.

**Kompetencje** - wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać odpowiednio do sytuacji. (Perspektywa uczenia się przez całe życie. Projekt dokumentu opracowany przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, Warszawa 04.02.2011).

Termin „kompetencja” stosuje się obecnie do określenia tzw. umiejętności:

- **„miękkich” (kompetencje behawioralne)**, określają sposób, w jaki ludzie mają się zachować, by dobrze wykonać swoją pracę,
- **„twardych” (kompetencje funkcjonalne)**, które informują o tym, co ludzie muszą wiedzieć, aby dobrze wykonać swoją pracę. (Por. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi).

**Biorąc pod uwagę powyższe, na kompetencje składają się następujące elementy:**

- motywacja
- osobowość
- rola społeczna
- umiejętności

**Kompetencje**, są to więc wszystkie cechy jakie powinien posiadać przyszły pracownik, takie jak:

- **wiedza,**
- **umiejętności,**
- **zdolności,**
- **ambicje,**
- **wyznawane wartości,**
- **style działania.**

Ich posiadanie, rozwijanie i wykorzystywanie przez jednostki umożliwia realizację strategii firmy, w której taka osoba będzie zatrudniona.

Dlaczego kompetencje są tak istotne z perspektywy polityki firmy, pokazuje poniższy schemat:



**Rysunek. Istota kompetencji.**

Źródło: Opracowanie własne.

Jak widać powyżej kompetentny pracownik to zadowolony pracodawca, ale przede wszystkim świetnie prosperująca firma, więc to przede wszystkim, jeśli chodzi o rynek pracy, kompetencje są tak ważnym aspektem.

Warto pamiętać, że najbardziej kontrowersyjnym składnikiem kompetencji są cechy osobowości, gdyż są one względnie stałe. Kompetencje natomiast cechują się zmiennością i potencjalnym rozwojem. Stąd względnie stałych, niezmiennych cech charakteru i osobowości nie powinno uznawać się za elementy składowe kompetencji.

Jednocześnie istnieje wiele badań wskazujących na związek cech osobowości z efektywnością zawodową. Oczywistym jest, że cechy osobowości wpływają na zachowanie, stąd należy je uwzględnić w ocenie efektywności działania, a co za tym idzie w wywiązywaniu się przez pracownika ze swoich obowiązków zawodowych.

Jakie są więc istotne kompetencje w poszukiwaniu zatrudnienia, na których kształtowanie i rozwój u młodych ludzi powinno się zwracać uwagę?

Z badań wynika, że pracodawcy wskazują przede wszystkim na: **komunikatywność** jako kompetencję kluczową w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Można wyróżnić trzy grupy kompetencji niezwykle istotnych i cenionych przez pracodawców, są to:

- **kompetencje związane z procesem myślenia (rozumowania)** - np. myślenie analityczne, myślenie twórcze, możliwość i chęć uczenia się;
- **kompetencje związane z procesem odczuwania** - np. umiejętność wpływania na inne jednostki, zdolności interpersonalne;
- **kompetencje związane z procesem działania** – np. zmysł organizacyjny, planowanie osobiste.

Inne kompetencje cenione przez pracodawców u potencjalnych pracowników to w kolejności:

- Praca zespołowa i współpraca
- Elastyczność
- Nawiązywanie relacji
- Umiejętność obsługi komputera
- Myślenie twórcze, kreatywność
- Biegłość techniczna
- Zmysł organizacyjny
- Troska o porządek, zapewnienie jakości, precyzyjność
- Umiejętność wpływania na inne jednostki
- Wykazywanie inicjatywy
- Orientacja na klienta
- Stymulowanie rozwoju innych ludzi
- Kierowanie
- Przywództwo w grupie
- Myślenie analityczne
- Samokontrola
- Zaangażowanie organizacyjne
- Możliwość i chęć uczenia się
- Zdolności interpersonalne
- Pewność siebie
- Planowanie osobiste i zdolności organizacyjne
- Zdolność do komunikacji pisemnej
- Poszukiwanie informacji
- Orientacja na wyniki

Jak widać, jest tych istotnych kompetencji dużo i ważne jest, aby uczniowie jak najwcześniej mieli możliwości ich rozwijania.

Inną grupę kompetencji stanowią tzw. **kompetencje specyficzne** związane z procesem poszukiwania zatrudnienia. Wymienia się tutaj w kolejności:

- Autoprezentacja w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej
- Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych
- Znajomość rynku pracy
- Samoświadomość
- Planowanie i zorganizowanie w poszukiwaniu zatrudnienia



- Inicjatywa i zaangażowanie w poszukiwaniu zatrudnienia

Dzięki materiałom powstałym w ramach projektu „Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych” doradca zawodowy, nauczyciel zdobywa szereg informacji, dzięki którym może pomóc podjąć decyzję co do dalszego planowania ścieżki edukacji swoich uczniów, ale również skoncentrować się na kształtowaniu i rozwoju istotnych kompetencji, które uczeń będzie mógł w przyszłości wykorzystać, aby stać się konkurencyjnym na rynku pracy.

Bardzo ważną kwestią na każdym etapie edukacji, jeśli chodzi o poradnictwo zawodowe, jest wzrost samoświadomości ucznia. Ważne jest więc zdobywanie na tym etapie tzw. umiejętności kluczowych, wskazywanych przez Mark L. Savickasa.

Dokonuje on podziału kompetencji pod kątem potrzeb i wymagań świata pracy. Savickas uważa, że przygotowując młodzież do samodzielnego kreowania i przekształcania swojego życia oraz konstruowania własnej kariery, należy pokazywać jej, jakie umiejętności posiadają osoby aktywne zawodowo, które, odnajdują się i utrzymują na rynku pracy<sup>2</sup>.

**Mark L. Savickas, jako kluczowe umiejętności, niezbędne do prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy wymienia:**

- **adaptacyjność** – umiejętność radzenia sobie ze zmianą,
- **konstruowanie własnej tożsamości** – kompetencje związane z nadawaniem znaczeń, oraz akceptacja siebie,
- **refleksyjność** – umiejętność rozumienia siebie i określania swojego potencjału,
- **balansowanie i równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym,**
- **narracyjność** – postrzeganie kariery jako ścieżki życia i uwzględnienie zmian zachodzących wokół nas,
- **zatrudnialność** – umiejętność podejmowania adekwatnego zatrudnienia.

Według Marka L. Savickasa, aby młodzi ludzie zaczęli stawać się świadomymi autorami własnej historii życia, warto zachęcać ich do tworzenia opowieści o karierze, w których coraz bardziej widoczne byłoby zintegrowanie odgrywania poznanych ról i świadomie podejmowane działanie.<sup>3</sup>

Jednak aby to nastąpiło, młody człowiek musi mieć możliwość poznania wielu obszarów i usystematyzowanie ich:

- rynku pracy,
- kwalifikacji zawodowych,
- swoich predyspozycji i zainteresowań.

---

<sup>2</sup>M. L. Savickas, *Career counseling...; Constructing Careers: Actor...*; por. J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻIU, Warszawa 2012.

<sup>3</sup>M. L. Savickas, *Career counseling...; Constructing Careers: Actor...*; por. J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻIU, Warszawa 2012.

Uwaga! Na tym etapie bardzo ważne jest zachęcanie uczniów:

- do podejmowania samodzielnych decyzji,
- oraz rozwoju zainteresowań i predyspozycji.

Poradnictwo zawodowe powinno być tak zorganizowane na poziomie szkoły, aby zapewnić uczniowi swobodne poznanie i dostęp do każdego z tych obszarów, aby uczeń podejmował w sposób świadomy decyzję co do dalszego kształcenia.



Rysunek. Możliwości rozwoju edukacyjno-zawodowego dla ucznia szkoły ponadgimnazjalnej.

Źródło: Opracowanie własne.

Materiały metodyczno-informacyjne powstałe w ramach projektu **EDUKACYJNE FORUM KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH** pozwalają w sposób interesujący przekazać uczniowi wszechstronną wiedzę, dotyczącą obszarów kształcenia, ale także wymagań, jakie stawia dany zawód, w obszarze kwalifikacji oraz w kwestii np. wymagań zdrowotnych, czy możliwości pracy w danym zawodzie osób z niepełnosprawnościami.

Są to niezwykle istotne informacje, gdyż na różnym etapie edukacji wykształcają się zainteresowania i predyspozycje, tym samym uczeń podejmuje decyzję co do dalszej ścieżki kształcenia.

3

# Rozdział

**Praca z uczniem o specjalnych  
potrzebach edukacyjnych**

Niezwykle istotnym zagadnieniem związanym ze wspieraniem młodzieży w procesie planowania swojej przyszłej kariery zawodowej jest [orientacja zawodowa](#). Istotą tego procesu, jak słusznie zwraca uwagę Krystyna Lelińska, „*jest przygotowanie uczniów do konstruowania planu swojej kariery zawodowej, kształtowania umiejętności podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz umiejętności dostosowywania się do zmian zachodzących na rynku pracy*”<sup>4</sup>.

Proces ten składa się z wielu różnorodnych elementów:

- „*przekazywania uczniom informacji o możliwościach kształcenia na różnych etapach rozwoju zawodowego oraz możliwościach zatrudnienia po ukończeniu nauki i zdobyciu zawodu;*
- *kształtowania umiejętności samopoznania i samooceny posiadanych cech psychofizycznych;*
- *kształtowania aktywnej postawy wobec własnej kariery zawodowej: uczenie planowania kariery i wspomaganie aspiracji edukacyjnych i zawodowych poprzez rozwój motywacji do osiągnięcia sukcesów*”<sup>5</sup>.

Wobec powyższego [Orientacja zawodowa](#) jest więc różnego rodzaju działaniami wychowawczymi, których celem jest pomoc młodzieży w odpowiednim i samodzielny wyborze drogi zawodowej.

Szkoła to niezwykle ważny etap, jeśli chodzi o orientację i poradnictwo edukacyjno-zawodowe. To na tym etapie bardzo ważną rolę odgrywają wychowawcy, nauczyciele i szkolni doradcy zawodowi. Na tym etapie ważny jest także dostęp do odpowiednio przygotowanych materiałów dydaktycznych, w tym programów nauczania, opisów zawodów, klasyfikacji zawodów, itp.

Materiały metodyczno-informacyjne dostępne w ramach projektu „[Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#)” w sposób profesjonalny i bardzo ciekawy wspierają rozwój umiejętności podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych młodzieży. Dzięki poszczególnym produktom np. [Multimedialnemu Katalogowi Zawodów](#) uczeń ma możliwość zapoznania się z konkretnymi interesującymi go zawodami.

Dzięki powstałym w ramach projektu materiałom doradca zawodowy, nauczyciel może pracować z uczniami na różnym etapie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Może wspierać ucznia, który ma jeszcze wątpliwości co do własnej przyszłości zawodowej.

Dzięki wsparciu doradcy zawodowego, nauczyciela i umiejętnie wykorzystanym produktom metodycznym projektu uczeń ma możliwość poznawania:

- siebie,
- swoich zainteresowań,
- talentów, predyspozycji,
- preferencji zawodowych.

---

<sup>4</sup> Krystyna Lelińska ZAWODOZNAWSTWO W PLANOWANIU KARIERY Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna; Warszawa 2006; strona 25.

<sup>5</sup> Tamże.

Jest to wiedza na temat własnych zasobów i niezwykle ważnego potencjału w podejmowaniu kolejnych etapów edukacji.

Pracując m.in. z [Kartami Pracy](#), przy wsparciu osób dorosłych, uczeń buduje własny obraz siebie, poznając i odnosząc się do realiów obecnego rynku pracy.

Pracując z [Kartami Kwalifikacji](#) poznaje interesujące go zawody, ścieżki edukacyjne, niezbędne predyspozycje, ale też ograniczenia np. zdrowotne, które nie pozwolą na wykonywanie danego zawodu.

Jak widać, na każdym etapie edukacji niezwykle ważną rolę odgrywają dobrze przygotowane materiały, zawierające informacje edukacyjno-zawodowe. Niewątpliwie projekt „[Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#)” spełnia te warunki, a tym samym wzbogaca wachlarz już dostępnych narzędzi wykorzystywanych w pracy z młodzieżą.

Zadania poradnictwa zawodowego w pracy z uczniem - słuchaczem CKU/CKZ, wskazywane przez Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP) to:

- umożliwianie obywatelom planowania własnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz kierowania nimi zgodnie z własnymi celami życiowymi, podnoszenia swoich kompetencji, zainteresowań do istniejących możliwości w zakresie edukacji, szkoleń, rynku pracy oraz samozatrudnienia, przyczyniając się w ten sposób do zwiększenia ich satysfakcji z życia i poczucia osobistego spełnienia
- wspieranie instytucji edukacyjnych i szkoleniowych przez zwiększanie motywacji uczniów, studentów i uczestników szkoleń tak, aby brali na siebie odpowiedzialność za własne kształcenie oraz wyznaczali swoje własne cele do realizacji
- wspieranie przedsiębiorstw i organizacji poprzez zwiększanie motywacji pracowników, poprawę ich zdolności do zatrudnienia oraz umiejętności adaptacji, aby potrafili korzystać z możliwości kształcenia się, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim
- dostarczanie osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki ważnych narzędzi do realizacji szerokiego spektrum celów polityki publicznej
- wspieranie gospodarki na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i ogólnoeuropejskim przez rozwój zawodowy pracowników oraz kształtowanie umiejętności przystosowania się do zmieniających się wymogów gospodarczych i uwarunkowań społecznych
- wspomaganie kształtowania takiego społeczeństwa, w którym obywatele aktywnie przyczyniają się do jego społecznego, demokratycznego i trwałego rozwoju<sup>6</sup>.

**Dzięki materiałom powstałym w projekcie „[Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#)” pracując ze słuchaczem CKU/CKZ doradca zawodowy, nauczyciel ma możliwość uzyskania informacji o kwalifikacjach zawodowych i konkretnych zawodach, co jest niezwykle istotne w procesie dokształcania lub przekwalifikowywania się przez osoby dorosłe.**

---

<sup>6</sup> *Doskonalenie polityki i systemów poradnictwa przez całe życie – Stosowanie wspólnych europejskich narzędzi referencyjnych – CEDEFOP 2006.*

## Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych:

### Praca z uczniem zdolnym

W ramach pracy z uczniem zdolnym, szkoła powinna stwarzać odpowiednie warunki do ujawniania, pobudzania i rozwijania jego zdolności. Szkoła powinna zapewniać każdemu uczniowi szanse dostosowania do jego możliwości, poprzez rozwój ofert zróżnicowanego kształcenia lekcyjnego i pozalekcyjnego, w tym wielu olimpiad i konkursów stymulujących samokształcenie. Również zajęcia związane z poradnictwem zawodowym powinny umożliwić uczniowi m.in. pomoc w diagnozie jego zdolności. W ramach warsztatów z poradnictwa zawodowego oraz indywidualnych zajęć doradczych uczeń powinien uzyskać informacje niezbędne do dalszego rozwijania swoich zdolności.

O uczniach zdolnych mówimy w odniesieniu do osób przejawiających wysoki poziom zdolności ogólnych, czyli inteligencji przewyższającej swoich rówieśników, bądź posiadających jakąś zdolność specjalną w sferze działalności umysłowej, np. w odniesieniu do matematyki i nauk ścisłych, do języków, humanistyki itp. lub w innych zakresach, np. artystycznych, technicznych, sportowych i motorycznych, społecznych.

Zdolności można zdefiniować jako różnice indywidualne, które sprawiają, że przy jednakowej motywacji i uprzednim przygotowaniu poszczególni ludzie osiągają w porównywalnych warunkach zewnętrznych niejednakowe rezultaty w uczeniu się i działaniu.<sup>7</sup> Zdolności mogą być rozumiane jako sprawniejsze wykonywanie określonych czynności w stosunku do innych, wrodzone predyspozycje do wykonywania określonych działań lub jako uwarunkowane wewnętrznie i najczęściej wrodzone możliwości sprawnego działania – w sensie określonych predyspozycji i postawy<sup>8</sup>.

Najprostszy podział wyróżnia: zdolności ogólne, których wyznacznikiem jest przede wszystkim inteligencja i myślenie, a także spostrzeganie, zapamiętywanie (wyuczalność), wyobraźnia, sprawność ruchowa (zręczność), wrażliwość emocjonalna oraz zdolności specjalne, związane z określoną dziedziną (lub dziedzinami).

Przykładowy podział zdolności specjalnych jest następujący: organizacyjne, poznawcze, produkcyjne, artystyczne, wychowawcze, opiekuńcze, usługowe, porządkowe, sportowe, przy czym w ich obrębie również występuje duże zróżnicowanie<sup>9</sup>, lub według innego podziału: muzyczne, plastyczne, techniczne, językowe i literackie, matematyczne, przyrodnicze i twórcze.

Uczniów zdolnych charakteryzują dwie podstawowe cechy:

- ponadprzeciętne osiągnięcia
- potencjalne zdolności do ponadprzeciętnych osiągnięć

---

<sup>7</sup> T. Tomaszewski, (red.), Psychologia. Warszawa 1977.

<sup>8</sup> D. Czelakowska, Inteligencja i zdolności twórcze dzieci w początkowym okresie edukacji. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007.

<sup>9</sup> W. Szewczuk, Psychologia. WSiP, Warszawa 1990.

Oprócz zdolności wpływ na ponadprzeciętne osiągnięcia ma także:

- osobowość
- motywacja i stopień zaangażowania w różnego rodzaju działania
- warunki życia
- aktywność ucznia
- rodzina

Za ogromnym wpływem otoczenia, rodziny, szkoły, rówieśników na rozwój uzdolnień opowiada się Franz J. Mönks. Proponuje on tzw. [Wieloczynnikowy model zdolności](#).



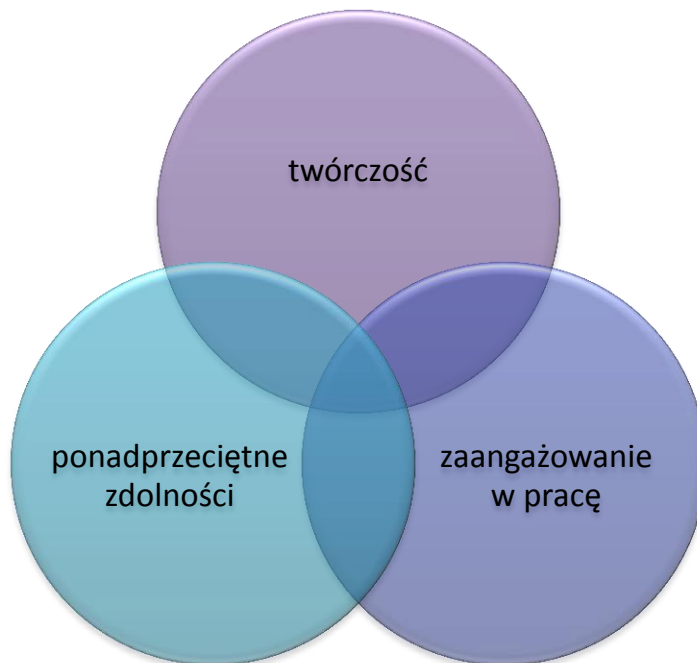
**Rysunek. Wieloczynnikowy model zdolności według F. Mönksa.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Limont „Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować, GWP, Gdańsk 2010.

Motywacja, twórczość i wybitne zdolności intelektualne wg. Mönksa są jednakowo ważne i współdecydują o rozwoju ucznia zdolnego. Natomiast szczególną rolę przypisuje Mönks cechom ucznia odpowiadającym za jego zaangażowanie w zadania jakie podejmuje się wykonać. To właśnie zaangażowanie osobiste, przy wysokiej inteligencji i poziomie uzdolnień twórczych, dają w całości wysokie, ponadprzeciętne rezultaty działalności takiego ucznia.

Inną bardzo ciekawą koncepcją zdolności jest [tzw. Trójpierścieniowy model zdolności Josepha S. Renzulliego](#).





**Rysunek. Model zdolności J. Renzulliego.**

Źródło: opracowanie własne.

J. S. Renzulli dopatruje się ścisłej interakcji i powiązań pomiędzy trzema zespołami cech:

- ponadprzeciętną inteligencją lub ponadprzeciętnymi zdolnościami kierunkowymi, np. naukowe, muzyczne
- bardzo wysokim zaangażowaniem w zadanie
- wysokim poziomem zdolności twórczych (dywergencyjnych)

**Uzdolnienia kierunkowe** – dają specjalny rodzaj aktywności, można je podzielić na zdolności jeszcze bardziej specyficzne.

**Zaangażowanie** – wykonywanie zadań związane jest z takimi właściwościami osobowości jak:

- ✓ motywacja
- ✓ fascynacja
- ✓ ciężka praca
- ✓ samozaparcie
- ✓ pewność siebie
- ✓ wiara we własne możliwości

**Zdolności twórcze**, czyli:

- ✓ płynność
- ✓ giętkość
- ✓ oryginalność myślenia
- ✓ ciekawość badacza

- ✓ uważność na szczegóły
- ✓ tworzenie własnych idei
- ✓ poszukiwanie przygód

Za jakość i poziom wytworów działania odpowiadają inteligencja, uzdolnienia kierunkowe i twórczość. Dzięki zaangażowaniu w pracę pojawia się twórcze działanie.

Jak widać z powyższych modeli, uczniowie zdolni mają bardzo złożoną i bogatą osobowość, niestety może to być przyczyną ich problemów osobistych, zarówno z rówieśnikami jak i osobami dorosłymi, np. nauczycielami.

**Pracując z uczniami zdolnymi doradca zawodowy może zaobserwować w ich zachowaniu negatywne aspekty:**

- **brak tolerancji wobec mniej zdolnych rówieśników,**
- **niechęć do okazywania swoich zdolności i możliwości, związana z bojaźnią przed odrzuceniem grupy,**
- **negatywna, lekceważąca postawa wobec norm społecznych obowiązujących w szkole,**
- **brak akceptacji wobec opinii i uwag innych osób,**
- **demonstrowanie dezaprobaty wobec mało wymagających zadań,**
- **zachowania egocentryczne i egoistyczne,**
- **duża wrażliwość emocjonalna,**
- **załamania i obniżone nastroje,**
- **nadmierna niezależność.**

Według W. Limont około 50% uczniów zdolnych nie wykorzystuje swoich możliwości, jest to **tzw. syndrom nieadekwatnych osiągnięć**, charakteryzujący się osiąganiem niskich wyników w uczeniu się uczniów o wysokim potencjale zdolności.

**Jako przyczyny niskich wyników uczniów zdolnych można podać:**

- **złe funkcjonowanie w środowisku szklonym, związane z nauczycielami, samym uczniem, jego kolegami, ale także z atmosferą i organizacją procesu kształcenia,**
- **trudną sytuację rodzinną.**

**Uwaga! Wobec powyższego doradca zawodowy pełni bardzo ważną rolę, nie tylko jako diagnosta potencjału ucznia, ale także musi uświadomić otoczeniu, że ma do czynienia z uczniem zdolnym i że jak najszybciej powinna nastąpić identyfikacja jego deficytów i praca nad nimi.**

**Wszystko po to, aby uruchomić ukryty potencjał drzemący w uczniu i pomóc mu w osiągnięciu mistrzostwa osobistego.**

Wykorzystując materiały opracowane w projekcie „**EDUKACYJNE FORUM KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH**” do pracy z uczniem zdolnym, należy zwrócić szczególną uwagę na możliwość dookreślenia jego zainteresowań zawodowych, a tym samym pomoc w obraniu właściwej ścieżki edukacji w przyszłości. Warto zwrócić uwagę, że dzięki narzędziom jakie powstały w ramach projektu,

Uczeń zdolny uzyska informacje na temat dalszego, wszechstronnego rozwoju. Wykorzystując różne narzędzia i techniki pracy, pozwalające na optymalizację działań ucznia, wskazujemy mu dalsze możliwości rozwoju zgodne z jego zdolnościami.

## Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych:

### Praca z uczniem z niepełnosprawnościami

Definicję osoby niepełnosprawnej, zawierającą kryteria zawodowe określiła i przyjęła Międzynarodowa Organizacja Pracy w swojej *Konwencji i Zaleceniu dotyczącym rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* z 1983 roku. Brzmi ona następująco: *Osobą zawodowo niepełnosprawną jest jednostka, której szanse uzyskania, utrzymania i awansu we właściwym zatrudnieniu są poważnie ograniczone na skutek fizycznej lub psychicznej niepełnosprawności oficjalnie orzeczonej.*<sup>10</sup>

W literaturze najczęściej uwzględnia się trojaki rodzaj kryteriów uznawania kogoś za osobę niepełnosprawną, rozpatrując istotę niepełnosprawności, w odchyleniu od normalnego poziomu funkcjonowania na tych trzech poziomach. Podaje je też *Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy* z 1983 roku:

- **biologiczne** (stan zdrowia), czyli uszkodzenie anatomiczne jak i czynnościowe struktury narządów, powodujące naruszenie lub obniżenie sprawności funkcjonowania tychże narządów oraz całego organizmu, z uwagi na to, że wszystkie jego czynności są wzajemnie uwarunkowane i skoordynowane,
- **zawodowe** – ocena zdolności do podjęcia i wykonywania zatrudnienia, na podstawie której dokonywana jest diagnoza, czy dana jednostka dysponuje potencjalnymi możliwościami i sprawnościami, niezbędnymi do zaangażowania się w proces pracy,
- **społeczne** – (zdolność do samodzielnej egzystencji i pełnienia ról społecznych), wskazując na konsekwencje tego uszkodzenia i obniżenie sprawności w różnych sferach życia oraz na relacje danej osoby ze środowiskiem, w którym żyje i działa.<sup>11</sup>

Poradnictwo zawodowe w pracy z uczniem niepełnosprawnym powinno koncentrować się na dwóch obszarach:

- pomoc w uświadomieniu sobie przez osobę niepełnosprawną ograniczeń, które wynikają z funkcjonowania jego organizmu,
- skoncentrowanie się na mocnych stronach osobowości, zasobach i na możliwościach osiągnięcia sukcesów w obszarach, w których osoba radzi sobie dobrze, a które są być może zgodne z jej zainteresowaniami.

---

<sup>10</sup> Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego Grażyna Sołtysińska; Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2010

<sup>11</sup> Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego Grażyna Sołtysińska; Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2010

Bardzo często akceptacja własnej niepełnosprawności, jako czegoś nieodwracalnego, jest poważnym problemem dla wielu chorych osób i może znacznie utrudniać pracę w zakresie poradnictwa zawodowego.

Uczeń niepełnosprawny to uczeń z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, wydanym z racji niepełnosprawności. Przepisy podają katalog dziewięciu niepełnosprawności, uprawniających do uzyskania orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego.

#### **Są to uczniowie:**

1. Niestyszący
2. Słabostyszący
3. Niewidomi
4. Słabowidzący
5. Z niepełnosprawnością ruchową w tym z afazją
6. Z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim
7. Z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym
8. Z autyzmem w tym z zespołem Aspergera
9. Z niepełnosprawnościami sprzężonymi

***Podstawa prawna rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1113);***

Możliwości i ograniczenia osób niepełnosprawnych o różnych rodzajach i stopniach niepełnosprawności warunkują, jakimi mogą być uczniami, a potem pracownikami. Uwarunkowania te zależą od niepełnosprawności, które cytowana wyżej ustawa dzieli na grupy:

#### **I. Osoby z niepełnosprawnością motoryczną:**

- osoby niewidome i słabowidzące,
- osoby niesłyszące i słabostyszące,
- osoby głuchoniewidome.

## II. Osoby z niepełnosprawnością fizyczną:

- osoby z uszkodzonym narządem ruchu,
- osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych.

## III. Osoby z niepełnosprawnością sprzężoną i osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- osoby umysłowo upośledzone z niepełnosprawnością intelektualną,

## IV. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną:

- osoby psychicznie chore z zaburzeniami osobowości i zachowania

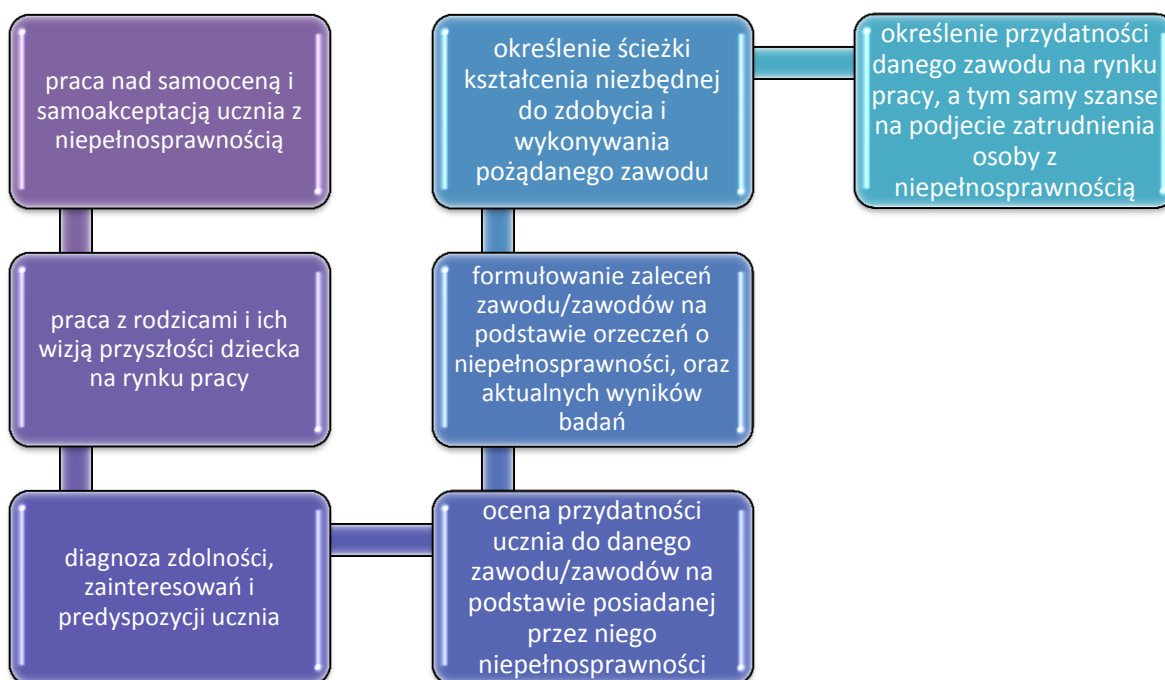
W 1968 r. Światowa Organizacja Zdrowia przyjęła klasyfikację, obowiązującą także w Polsce, która za kryterium podziału upośledzenia umysłowego uznaje iloraz inteligencji (I.I.). Klasyfikacja ta wprowadziła podział na cztery stopnie upośledzenia:

- lekki (iloraz inteligencji 50 – 75)
- umiarkowany (iloraz inteligencji 35 – 50)
- znaczny (iloraz inteligencji 20 – 35)
- głęboki (iloraz inteligencji 0 – 20)

## V. Osoby z niepełnosprawnością złożoną:

- objęte więcej niż jedną niepełnosprawnością.
- Wystąpić tu mogą połączenia (współwystępowanie) różnych wymienionych wyżej niepełnosprawności, np.: osoba niedowidząca z upośledzeniem umysłowym, osoba z uszkodzonym narządem ruchu i z zaburzeniami słuchu.

Zadania poradnictwa zawodowego w odniesieniu do uczniów niepełnosprawnych to:



**Rysunek. Zadania poradnictwa zawodowego w pracy z uczniem z niepełnosprawnością.**

Źródło: Opracowanie własne.

Według rozporządzenia w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie uczniowi niepełnosprawnemu szkoła jest zobowiązana zapewnić:

- obowiązkowe zajęcia edukacyjne
- dodatkowe zajęcia edukacyjne
- zajęcia specjalistyczne wspomagające rozwój
- realizację zaleceń zawartych w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego
- odpowiednie warunki do nauki, w tym sprzęt specjalistyczny i środki dydaktyczne
- realizację programu nauczania i wychowania z wykorzystaniem odpowiednich form i metod pracy
- zajęcia rewalidacyjne
- integrację ze środowiskiem rówieśniczym
- pomoc rodzicom w zakresie doskonalenia umiejętności niezbędnych we wspieraniu dziecka niepełnosprawnego<sup>12</sup>

Materiały metodyczne w ramach projektu [Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#) spełniają najwyższe standardy, jeśli chodzi o wykorzystanie zarówno do pracy indywidualnej, jak i grupowej z uczniem niepełnosprawnym.

Każda [Karta Kwalifikacji](#) zawiera szczegółowe informacje o danym zawodzie, które w sposób bezpośredni dają informację osobie niepełnosprawnej na temat środowiska pracy, wymagań i przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania danego zawodu. Poniżej przykładowa [Karta Kwalifikacji](#), np. [Obszar budowlany B.32](#).

---

<sup>12</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i ośrodkach (ze zmianami z 28 sierpnia 2012r.)

### B.32 ORGANIZACJA ROBÓT ZWIĄZANYCH Z BUDOWĄ I UTRZYMANIEM DRÓG I OBIEKTÓW

**OPIS KWALIFIKACJI**  
W toku kształcenia uzyskuje się wiedzy i umiejętności z zakresu:

- rodzajów materiałów budowlanych i maszyn
- bezpieczeństwa pracy
- posługiwania się dokumentacją projektową
- podstaw geologii
- prowadzenia książki dróg i obiektów mostowych oraz dokumentacji ewidencyjnej
- kolejnych czynności wykonywanych podczas budowy dróg
- posługiwania się planami zagospodarowania przestrzennego

**CZYNNOŚCI ZAWODOWE**  
Zdobycie kwalifikacji uprawnia do:

- doboru materiałów i maszyn budowlanych
- dostarczenia maszyn na teren inwestycji oraz zabezpieczenia go
- organizowania i nadzorowania prac budowlanych
- wynoszenia obciążdów i zabezpieczania ich dla użytkowników
- kontroli oraz oceny stanu nawierzchni
- kwalifikacji inwestycji do remontu, doboru materiałów oraz koordynacji prac
- transportu materiałów i urządzeń
- zabezpieczenia terenu i sporządzenia planu prac

**WARUNKI PRACY**

- czas pracy: szczytów 8 godzin dziennie
- stroj roboczy/międzybry: wymagany - ubranie ochronne
- środowisko pracy: praca w zespole, obsługa specjalistycznego sprzętu
- charakter pracy: praca fizyczna
- miejsce wykonywania pracy: na otwartej przestrzeni
- czynniki szkodliwe: hałas, narażenie na zmienne warunki atmosferyczne
- narzędzia, urządzenia wykorzystywane w pracy: koparki, drągwi, walce drogowe, profilarki tłuczni, pługi czołowe i boczne

**MOŻLIWE MIEJSCA ZATRUDNIENIA**

majskie spółki budowlane, firmy budowlane, biura projektowe, firmy zajmujące się remontami i konserwacją dróg i obiektów mostowych

**CECHY DOBREGO PRACOWNIKA:**

- pracowitość, sumienność, punktualność
- odpowiedzialność za powierzone obowiązki
- samodzielność, umiejętność organizacji pracy
- umiejętność pracy w zespole, komunikatywność
- zaangażowanie, konsekwencja, zdecydowanie
- spostrożliwość, koncentracja
- podporządkowanie się regułom i normom
- odporność na stres
- ambicja, chęć zdobywania wiedzy

**DODATKOWE PRZYDATNE UMIEJĘTNOŚCI:**

- posiadanie prawa jazdy na samochody ciężarowe i maszyny drogowe
- dbałość o bezpieczeństwo pracy
- zainteresowania techniczne i mechaniczne
- wyobraźnia przestrzenna

**WYMAGANIA ZDROWOTNE:**

- ogólnie dobry stan zdrowia
- sila fizyczna

**PRZECIWSKAZANIA ZDROWOTNE:**

- zaburzenia równowagi
- łęk wysokości
- zaburzenia dużego stopnia kończyn dolnych i średniego lub dużego stopnia kończyn górnych
- choroby układu krążenia
- ogólna niska sprawność fizyczna
- upośledzenie umiarkowane i lekkie

**ŚCIEŻKI UZYSKANIA I POTWIERDZANIA KWALIFIKACJI ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEGO KSZTAŁCENIA**

Gimnazjum

→

Technikum - 4 lata  
Egzaminy potwierdzające kwalifikacje B.2, B.32, B.30

→

Technik drogownictwa

Kwalifikację B.32 można uzyskać na Kwalifikacyjnym Kursie Zawodowym (260 h)

PO ZDANIU EGZAMINU MATURALNEGO ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ KONTYNUOWANIA NAUKI MIĘDZY INNYMI NA STUDIACH WYŻSZYCH. PRZYKŁADOWE KIERUNKI ZWIĄZANE Z KWALIFIKACJĄ: Budownictwo, Architektura, Urbanistyka, Inżynieria środowiska, Projektowanie, Zarządzanie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Każdy quiz zawiera informację dla osób korzystających z czytnika ekranu NVDA, czy dany quiz jest dostosowany zgodnie z normą WCAG.

NVDA to czytnik ekranu (ang. screenreader) dla systemu Microsoft Windows. Dzięki wbudowanej obsłudze syntezy mowy oraz brajla, pozwala osobom niewidomym i niedowidzącym korzystać z komputera pracującego w oparciu o systemy operacyjne Windows bez konieczności ponoszenia większych kosztów niż te, które ponoszą osoby widzące. Program jest dostępny za darmo. Można go pobrać z oficjalnej strony internetowej [www.nvda.pl](http://www.nvda.pl). Można tam również znaleźć więcej szczegółowych informacji na temat produktu. Norma WCAG2.0 (Web Content Accessibility Guidelines) (w tłumaczeniu na język polski: Wytyczne dotyczące ułatwień w dostępie do treści publikowanych w Internecie) to dokument, który zawiera wskazówki na temat tego, jak budować serwisy internetowe dostępne dla wszystkich. W WCAG szczególnie ważna jest dostępność informacji dla osób z niepełnosprawnościami, ze szczególnym uwzględnieniem osób niewidomych i niedowidzących. Norma WCAG jest również zbiorem zasad, którymi powinni kierować się twórcy serwisów internetowych, aby były one maksymalnie dostępne.

Od 15 października 2012 roku wytyczne WCAG w wersji 2.0 zyskały status międzynarodowej normy ISO/IEC 40500:2012.

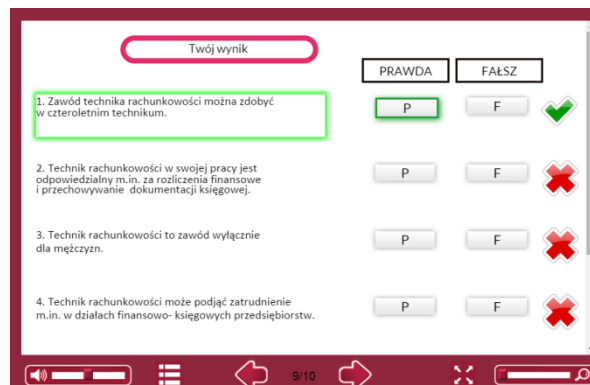
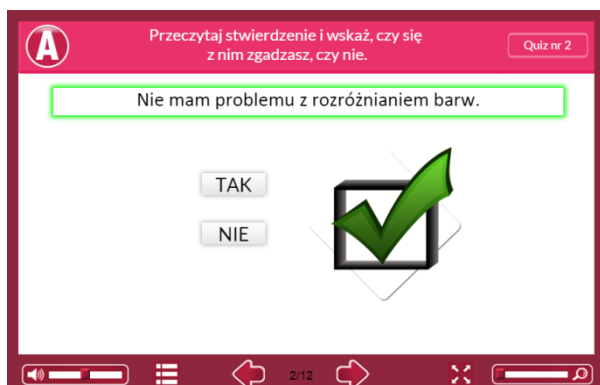
Uzyskujemy następujące rodzaje informacji:

- 1) Gdy quiz nie jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, otrzymujemy informację o braku możliwości rozwiązania go za pomocą klawiatury i czytnika ekranu,
- 2) Gdy quiz jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, istnieje możliwość odsłuchania nagrania audio z instrukcją, w jaki sposób za pomocą klawiatury i czytnika ekranu NVDA możemy poruszać się po danym ćwiczeniu.

W quizach, które są dostosowane do normy WCAG, każdy element quizu niezbędny do jego prawidłowego zrozumienia i wykonania, ma przypisany tekst alternatywny, który po najechaniu na dany element klawiszem TAB jest automatycznie czytany przez czytnik ekranu. Kolejność elementów podświetlanych i czytanych przez czytnik jest ustawiona w taki sposób, aby logicznie można było poruszać się po elementach ekranu i stronach quizu. Uwzględnione są elementy wewnątrz quizu, jak również przyciski nawigacji pozwalające poruszać się między poszczególnymi ekranami.

Projekty, które zostały dostosowane do normy WCAG to:

- 1) Ankieta (194 quizy)
- 2) Prawda/fałsz (194 quizy)
- 3) Co (nie)pasuje (154 quizy)







Poradnictwo zawodowe uczniów niepełnosprawnych, uwzględniające problematykę medyczną, jest bardzo trudne z uwagi na dużą dynamikę zmian w stanie zdrowia w wieku młodzieńczym. Ważna jest tu stała współpraca doradcy/ nauczycieli z ośrodkiem medycyny pracy, z lekarzem orzecznikiem na każdym z etapów podejmowania decyzji co do dalszej ścieżki edukacyjnej ucznia.


O przydatności zdrowotnej do danego zawodu decyduje umiejętna:


- **Diagnoza** , czyli ocena aktualnego stanu zdrowia
- **Prognoza**, czyli przewidywanie ewentualnych pozytywnych lub negatywnych zmian w funkcjonowaniu organizmu

Poniższa tabela prezentuje możliwości podjęcia zatrudnienia w zależności od typu posiadanej niepełnosprawności.

**Tabela 5. Możliwości podjęcia zatrudnienia w zależności od typu posiadanej niepełnosprawności.**

Rodzaj niepełnosprawności	Przykładowe możliwości zatrudnienia
<b>Osoby niepełnosprawne ruchowo</b> 	<b>Z uszkodzeniem kończyn górnych</b> Prace i zawody o charakterze umysłowym (pod warunkiem posiadania odpowiednich kwalifikacji i przystosowania miejsca pracy). Prace fizyczne muszą być starannie dobrane pod kątem możliwości wykonywania ich przez daną osobę oraz możliwości odpowiedniej adaptacji stanowiska pracy.
	<b>Z uszkodzeniem kończyn dolnych</b> Zawody, które wymagają wykonywania czynności manipulacyjnych, tradycyjnie wykonywanych w pozycji siedzącej, ale nie wymagające częstego przemieszczania się, przenoszenia przedmiotów lub wykonywania czynności w pozycji stojącej. Ze względu na z reguły niski stopień tolerancji na wysiłek fizyczny, osoby te nie powinny wykonywać tzw. prac ciężkich.
	<b>Osoby z równoczesnym uszkodzeniem kończyn górnych i dolnych</b> Osoby z hemiplegią: z uwagi na to, że ten rodzaj schorzenia powstaje na skutek zmian neurologicznych, często też powodujących zmiany w mózgu, może to wpływać na możliwości zawodowe. Zwiększone możliwości zawodowe mogą mieć osoby, które dotknięte są jedynie niedowładem czynności manipulacyjnych lub lokomocyjnych po jednej stronie ciała. Osoby z tetraplegią ( <i>kwadraplegią</i> ): ze względu na fakt, że osoby te mogą mieć całkowicie zniesione czynności manipulacyjne i lokomocyjne, możliwości tych osób należy oceniać bardzo indywidualnie. Największe możliwości pracy dotyczą zawodów o charakterze umysłowym. Ogólnie można powiedzieć, mimo że przy zaburzeniach narządu ruchu przeciwwskazane są prace ciężkie fizycznie, to nie ma przeciwwskazań do pracy lekkiej. Najbardziej odpowiednimi pracami, dla osób z uszkodzonym narządem ruchu, są zajęcia niewymagające chodzenia i stania, dużego wysiłku fizycznego, wykonywane w temperaturze pokojowej, wewnątrz pomieszczeń, bez pyłu i wilgoci.
	<b>Niestyszący</b>  Trudności w słyszeniu i mówieniu mogą utrudniać lub całkiem uniemożliwiać przekazywanie informacji i komunikowanie się w środowisku pracy, szczególnie kłopotliwe jest to w pracy zespołowej, gdzie wymagana jest ścisła współpraca. Te ograniczenia da się jednak rozwiązać np. za pomocą dobrania odpowiedniego systemu komunikowania (np. przekaz informacji na piśmie, komputerowo). Prostsza sytuacja jest wówczas, gdy osoba niesłysząca ma opanowaną

	<p>umiejętność odczytywania mowy z ust. Pewne ograniczenie stwarzają zawody, w których istotnym elementem jest wykorzystywanie sygnałów dźwiękowych</p> <p>W przypadku, gdy u osób niesłyszących występują równocześnie zaburzenia równowagi, należy dokładnie przeanalizować możliwości zawodowe. Dla takich pracowników przeciwwskazane są zawody, w których pracuje się na wysokościach, drabinach, rusztowaniach.</p> <p>Dla osób niesłyszących nie są wskazane prace wymagające: ustnego porozumiewania się, prace z wykorzystaniem słuchu przy obsłudze i kontroli maszyn o sygnalizacji dźwiękowej, prace na wysokościach, w ruchu ulicznym, prace wykonywane w pyłe, słabym oświetleniu i otoczeniu narażającym organ wzroku, który w przypadku wad słuchu pełni funkcję podstawowego zmysłu orientacyjnego człowieka.</p>
<p><b>Słabosłyszący</b></p>	<p>Dobrze dobrany aparat słuchowy oraz – najczęściej zdolność mowy w dużym stopniu poszerzają możliwości zawodowe osób słabosłyszących, są one zatem mniej ograniczone. Mogą wystąpić pewne trudności komunikacyjne, gdyż wszelkiego rodzaju szumy i hałasy mogą wpływać na rozumienie mowy innych osób. Wykorzystywanie urządzeń wzmacniających dźwięk może jednak wyeliminować ten problem.</p> <p>Generalnie upośledzenie słuchu jest przeciwwskazaniem do zawodów, gdzie występują stałe kontakty z innymi ludźmi (szczególnie zawody wymagające stałej publicznej ekspozycji), np. usługowych i do pracy w hałasie (niebezpieczeństwo pogłębienia się istniejącego defektu), np. w przemyśle maszynowym, metalurgicznym, włókienniczym, w pracach na wysokości, rusztowaniach i wzniesieniach.</p>
<p><b>Niewidomy</b></p> 	<p>Ze względu na trudności i ograniczenia w orientowaniu się na miejscu pracy osoby niewidome mogą mieć znaczne trudności w wykonywaniu skomplikowanych zadań zawodowych, w których wzrok odgrywa rolę dominującą. Pokonanie tych barier za pomocą możliwości kompensacyjnych pozostałych zmysłów oraz wykorzystywania nowoczesnych technologii wspierających osoby niewidome, dają zwiększone możliwości zatrudnienia oraz redukują trudności w wykonywaniu zadań zawodowych. W przypadku dokładnego zapoznania osoby niewidomej z topografią zakładu pracy oraz możliwością dojazdu do niej – czynniki te nie są szczególnie kłopotliwe dla niewidomego pracownika. Ze względu na dużą mechanizację i automatyzację przy pracach produkcyjnych, osoby niewidome znajdują zatrudnienie najczęściej w pracach o charakterze umysłowym i usługowym.</p> <p>Najbardziej dostępne dla osób niewidomych i słabowidzących są m.in. takie zawody, jak: masażysta, muzyk, prawnik, instruktor rehabilitacji, szczotkarz, tkacz.</p>
<p><b>Słabowidzący</b></p>	<p>W zależności od stopnia uszkodzenia wzroku, wiele osób słabowidzących ma możliwość radzenia sobie w sytuacjach zawodowych. Przy wyborze ścieżki kształcenia należy jednak wziąć pod uwagę, czy stan wzorku ma charakter ustabilizowany, czy też nie. Należy również przeanalizować możliwość pracy na stanowiskach, gdzie wymagana jest zdolność spostrzegania małych przedmiotów, przedmiotów znajdujących się w dalszej odległości, w słabych warunkach oświetleniowych, na tle słabego kontrastu, przeszkód na drogach komunikacyjnych. W przypadku, gdy osoba słabowidząca jest zaopatrzona w specjalistyczne pomoce optyczne, a stanowisko pracy jest odpowiednio dostosowane np. poprzez zastosowanie właściwego oświetlenia i zapewnienia barwnych kontrastów, możliwe jest wykonywanie wielu zadań zawodowych.</p> <p>W zawodach, w których wymaga się precyzyjnego rozróżniania szczegółów (np. monter urządzeń elektronicznych) przeciwwskazane są nawet małe krótkowzroczności. Średnie krótkowzroczności dopuszczalne są np. w zawodach: chemika, elektromechanika, krawca. Przy dużych krótkowzrocznościach (powyżej -8 D) przeciwwskazany jest znaczny wysiłek fizyczny, z uwagi na niebezpieczeństwo odwarstwienia i odklejenia się siatkówki, prace na wysokości, rusztowaniach i wzniesieniach.</p>

<p><b>Niepełnosprawność intelektualna w stopniu lekkim</b></p> 	<p>Najczęściej wybraną formą zdobycia zawodu są specjalne szkoły zawodowe, w których zdobywane są kwalifikacje w zawodach o charakterze fizycznym – np. stolarz, ślusarz, mechanik maszyn rolniczych, krawiec, murarz. Osoby z lekką niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć problem m.in. z interpretowaniem bardziej skomplikowanych zadań zawodowych, komunikowaniu się z innymi osobami, opanowania trudniejszych czynności, samodzielnością w planowaniu i decyzyjnością w sytuacjach niezaplanowanych. W przypadku umiejętnego dobrania zadań zawodowych osoby z lekką niepełnosprawnością intelektualną są zdolne do wykonywania wielu prac o charakterze wykonawczym.</p>
<p><b>Niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym/ Niepełnosprawność intelektualna w stopniu znacznym</b></p>	<p>Istnieje możliwość kształcenia w zawodzie dla osób, które: opanowały podstawowe umiejętności wykonywania różnych czynności zawodowych (czynności te mogą stanowić podstawę do przyuczenia do wykonywania konkretnych zadań zawodowych w zakładzie pracy); są zmotywowane do pracy i potrafią przez określony czas systematycznie pracować; opanowały formy zachowania się w sytuacjach zawodowych, a więc umiejętność przestrzegania ogólnych zasad obowiązujących pracowników, określonych w regulaminie pracy, jak systematyczna praca, dokładność wykonywania zadań, utrzymanie porządku na stanowisku pracy, punktualność przychodzenia do pracy itp.; potrafią właściwie zachowywać się w sytuacjach społecznych, a więc nie reagować agresywnie w kontaktach z innymi pracownikami oraz reagować na uwagi, polecenia i prośby przełożonych; są samodzielne w wykonywaniu czynności samoobsługowych i radzeniu sobie z problemami pojawiającymi się w codziennych sytuacjach życiowych.</p>
<p><b>Zaburzenia psychiczne</b></p>	<p>Możliwość zatrudnienia musi być oceniana indywidualnie ze względu na różnorodność zaburzeń psychicznych. Pracę w wielu zawodach może znaleźć osoba, u której ustąpiły ostre objawy chorobowe, ma ona dłuższe okresy względnie normalnego funkcjonowania i zachowania, objawy chorobowe nie występują często i są kontrolowane przez proces rehabilitacyjno-liczniczy, nie występują zachowania agresywne uniemożliwiające normalne kontakty interpersonalne (Majewski, Jak zatrudniać, s.79).</p>
<p><b>Padaczka/epilepsja</b></p>	<p>Uniemożliwia pracę w zawodach, w których konieczne jest stałe natężenie uwagi, a nawet sekundowe zaburzenia świadomości mogą prowadzić do zagrożenia zdrowia lub życia chorego, czy innych osób (Jakubowski, s. 168). Osoby chore na padaczkę – w zależności od rodzaju częstotliwości oraz pory występowania ataku, a także występowania innych objawów (np. charakteropatii) – mogą wykonywać bardzo wiele zawodów. Praca dla tych osób powinna być spokojna, niewywołująca stresów i napięć.</p>
<p><b>Autyzm, w tym zespół Aspergera</b></p>	<p>Przywiązanie do szczegółów i działanie zgodnie z ustalonymi zasadami, co charakteryzuje osoby z autyzmem, może umożliwić wykonywanie zadań zawodowych wymagających dokładności, precyzji, skrupulatności i kalkulacji, np. przy wprowadzaniu danych do baz, edycji tekstu, katalogowaniu i archiwizowaniu. Ze względu na preferowanie wykonywania czynności rutynowych i powtarzalnych osoby z autyzmem mogą np. wykonywać takie czynności jak kopiowanie, skanowanie, rozsyłanie informacji, itp. łatwo odnajdują się również w pracach z liczbami, statystykami, np. w pracach biurowych, IT, działaniach z zakresu rachunkowości i finansów.</p>
<p><b>Z niepełnosprawnością sprzężoną</b></p>	<p>Ze względu na złożoność problemu, należy indywidualnie oceniać możliwości osoby z niepełnosprawnością sprzężoną. Istotne jest dokładne określenie czynności zawodowych wykonywanych przez osobę niepełnosprawną z uwzględnieniem faktycznych możliwości psychofizycznych oraz dostosowaniem stanowiska pracy do jej psychofizycznych ograniczeń.</p>

Źródło: opracowanie własne M. Boczkowska; M. Mitura-Cegłowska na podstawie T. Majewski (2011), *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa*; oraz ABC doradcy

zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego Grażyna Sołtysińska Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2010.

Pomocna w pracy doradczej może być także znajomość symboli przyczyn niepełnosprawności.

#### Tabela. Symbole przyczyn niepełnosprawności.

01-U	• upośledzenie umysłowe
02-P	• choroby psychiczne
03-L	• zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
04-O	• choroby narządu wzroku
05-R	• upośledzenie narządu ruchu
06-E	• epilepsja
07-S	• choroby układu oddechowego i krążenia
08-T	• choroby układu pokarmowego
09-M	• choroby układu moczowo-płciowego
10-N	• choroby neurologiczne
11-I	• inne, w tym schorzenia: <ul style="list-style-type: none"><li>✓ endokrynologiczne</li><li>✓ metaboliczne</li><li>✓ zaburzenia enzymatyczne</li><li>✓ choroby zakaźne i odzwierzęce</li><li>✓ zeszpecenia</li><li>✓ choroby układu krwiotwórczego</li></ul>
12-C	• całościowe zaburzenia rozwojowe

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>).

**Symbol** przyczyny niepełnosprawności zawarty w orzeczeniu odzwierciedla rozpoznanie uszkodzenia lub choroby, która niezależnie od przyczyny jej powstania powoduje zaburzenia funkcji organizmu oraz ograniczenia w wykonywaniu czynności życiowych i aktywności społecznej ucznia.

**Orzeczenie** może zawierać więcej niż jeden symbol przyczyny niepełnosprawności, nie więcej niż trzy symbole schorzeń, które w porównywalnym stopniu wpływają na zaburzenie funkcji organizmu. Ustawodawca ograniczył liczbę symboli przyczyn niepełnosprawności na każdym z orzeczeń do trzech, wymagając jednocześnie, aby w przypadku orzeczenia stopnia niepełnosprawności albo niepełnosprawności, każdy z symboli zawartych w orzeczeniu niezależnie od pozostałych stanowił samodzielną przyczynę niepełnosprawności lub jej stopnia.  
(<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>)

# Rozdział

# 4

**Współpraca z rodzicami  
w procesie poradnictwa  
zawodowego w szkole**

Rodzina jest dla młodego człowieka pierwszym i najważniejszym miejscem rozwoju i wychowania. To rodzina wpływa na osobowość, zaspokaja potrzeby, kształtuje normy, postawy i wartości.

Bardzo często w sposób nieformalny wpływa na przyszłe plany edukacyjno-zawodowe.

Wybór zawodu to bardzo trudne wyzwanie dla młodego człowieka, dlatego często podejmowany jest w oparciu o opinie najbliższego środowiska.

Osobami, które mają największy wpływ na wybory edukacyjno-zawodowe, są rodzice. To ich rolą jest wspieranie dziecka w podejmowaniu decyzji co do dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Niestety nie jest tak zawsze.

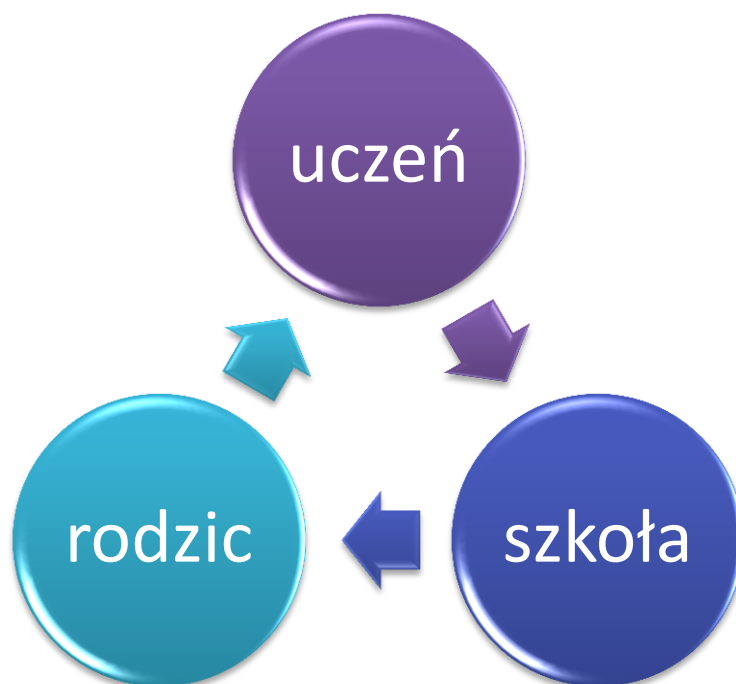


**Rysunek. Rodzice w procesie pomocy podejmowania decyzji, wyboru zawodu przez dziecko.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Białas J., Pilszek A., Czynniki warunkujące wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży, [w:] Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami. Wybory edukacyjno-zawodowe a problemy rynku pracy, red. K. Szczepańska-Woszczyzna, G. Wieczorek, Dąbrowa Górnicza 2009.

Bardzo ważny jest zatem wzrost świadomości rodziców co do ich wpływu na dokonywanie wyborów dziecka, oraz ścisła współpraca szkoły w tym zakresie.

Model współpracy [Uczeń-Szkoła-Rodzice](#) ilustruje poniższy schemat:



**Rysunek. Model współpracy**

Źródło: Opracowanie własne

Ważne jest świadome zaangażowanie rodziców w proces doradczy, można tego dokonać na kilka sposobów:

- Udział rodziców w spotkaniach doradczych ucznia, szczególnie dotyczących diagnozy zainteresowań i predyspozycji zawodowych
- Zapoznanie rodziców z wynikami diagnozy doradczej dotyczącej ich dziecka
- Organizacja spotkań dla rodziców dotyczących informacji z zakresu możliwości edukacyjnych, jakie są dostępne dla ich dziecka po ukończeniu szkoły średniej.

Warto pamiętać, aby działania były tak samo przydatne dla rodziców, jak i ucznia, i aby były skierowane indywidualnie, z uwzględnieniem zaangażowania rodziców w projektowanie dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej ucznia.

Korzyścią z wykorzystywania materiałów metodycznych w ramach projektu [Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#) dla rodziców jest:

- nawiązanie dialogu między nimi, a dziećmi w obszarze rynku pracy i szkolnictwa zawodowego
- uzyskanie większej wiedzy w kwestii wyboru ścieżki zawodowej zgodnej z predyspozycjami i zainteresowaniami dziecka
- wspólne spędzanie czasu poprzez oglądanie prezentacji, rozwiązywanie quizów

Innego podejścia wymaga współpraca z rodzicami dziecka niepełnosprawnego.

Wszystko zależy od tego jaką postawę wobec choroby dziecka reprezentują rodzice.

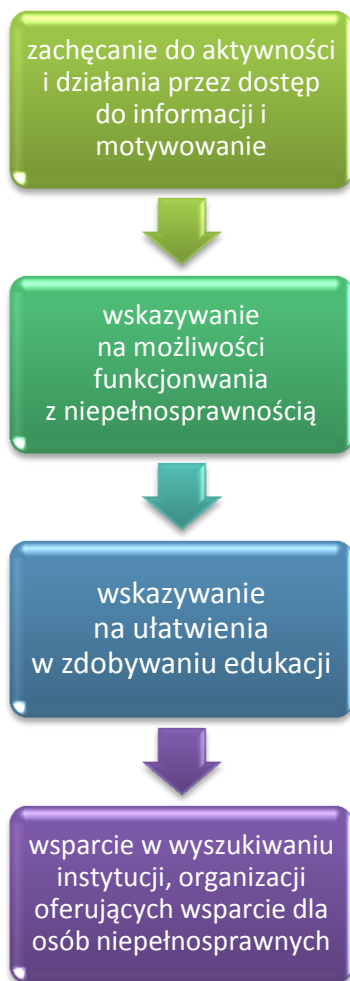
**Tabela. Przekrój postaw rodzicielskich wobec niepełnosprawności dziecka.**

POSTAWA	CHARAKTERYSTYKA POSTAWY RODZIELSKIEJ	POSTAWA DZIECKA
KRZYWDY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uważają, że są pokrzywdzeni przez los</li> <li>• są żądający, wymagający, drażliwi, natrętni, rozczarowani</li> <li>• mniej lub bardziej wprost odrzucają swoje dziecko</li> <li>• poczucie niespełnienia - nie mogą realizować własnych planów jakie mieli wobec przyszłości dziecka</li> <li>• częściej zgadzają się na umieszczenie dziecka w specjalnych placówkach kształcenia, co nie zawsze jest z korzyścią dla dziecka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pesymistyczne nastawienie do życia</li> <li>• niska samoocena i poczucie własnej wartości</li> <li>• apatia, wycofanie, sceptycyzm</li> <li>• nie zna swoich mocnych stron</li> <li>• nie potrafi korzystać ze swoich zasobów</li> <li>• osiąga słabe wyniki w nauce</li> <li>• obwinia siebie za niepowodzenia, konflikty itp.</li> </ul>
ZAGROŻENIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nadmiernie wyręczają dziecko, ograniczając je przez to</li> <li>• towarzyszy im napięcie, niepokój, nadopiekuńczość</li> <li>• nadmiernie izolują dziecko</li> <li>• boją się przyszłości, nie potrafią jej adekwatnie do sytuacji planować, nie widzą rozwiązań, są skoncentrowani na zagrożeniach</li> <li>• postawa roszczeniowa i wszechwiedząca wobec szkoły</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poczucie bezsilności, braku nadziei i sensu życia</li> <li>• nadwrażliwość, niecierpliwość i nieumiejętność funkcjonowania w sytuacjach trudnych</li> <li>• niska samoocena, niesamodzielność, niezadowolenie</li> <li>• nieumiejętność funkcjonowania w sytuacjach społecznych</li> <li>• zachowania agresywne</li> <li>• zachowania roszczeniowe</li> </ul>
WYZWANIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szukają konstruktywnych rozwiązań</li> <li>• akceptacja inności dziecka</li> <li>• poszukiwanie możliwości aktywności, a tym samym rozwoju dla dziecka</li> <li>• współpracują ze szkołą uwzględniając realia zdrowotne i możliwości intelektualne dziecka</li> <li>• decyzje podejmują wspólnie z dzieckiem, wykorzystując przy tym opinię szkoły</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wysoka samoocena i wiara we własne możliwości</li> <li>• umiejętność funkcjonowania społecznego, w tym w relacjach z rówieśnikami</li> <li>• akceptacja swoich ograniczeń</li> <li>• świadomość swoich mocnych stron</li> <li>• chęć usamodzielniania się pomimo choroby</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Góralczyk E., *Choroba dziecka w twoim domu. O dzieciach ciężko i przewlekle chorych i ich rodzicach*. Warszawa, CMPPP MEN 1996



Głównym celem kontaktu doradcy zawodowego, nauczyciela z rodzicami dziecka niepełnosprawnego i samym dzieckiem, powinno być przede wszystkim:



**Rysunek. Cele kontaktu doradcy z uczniem i rodzicem.**

Źródło: Opracowanie własne.

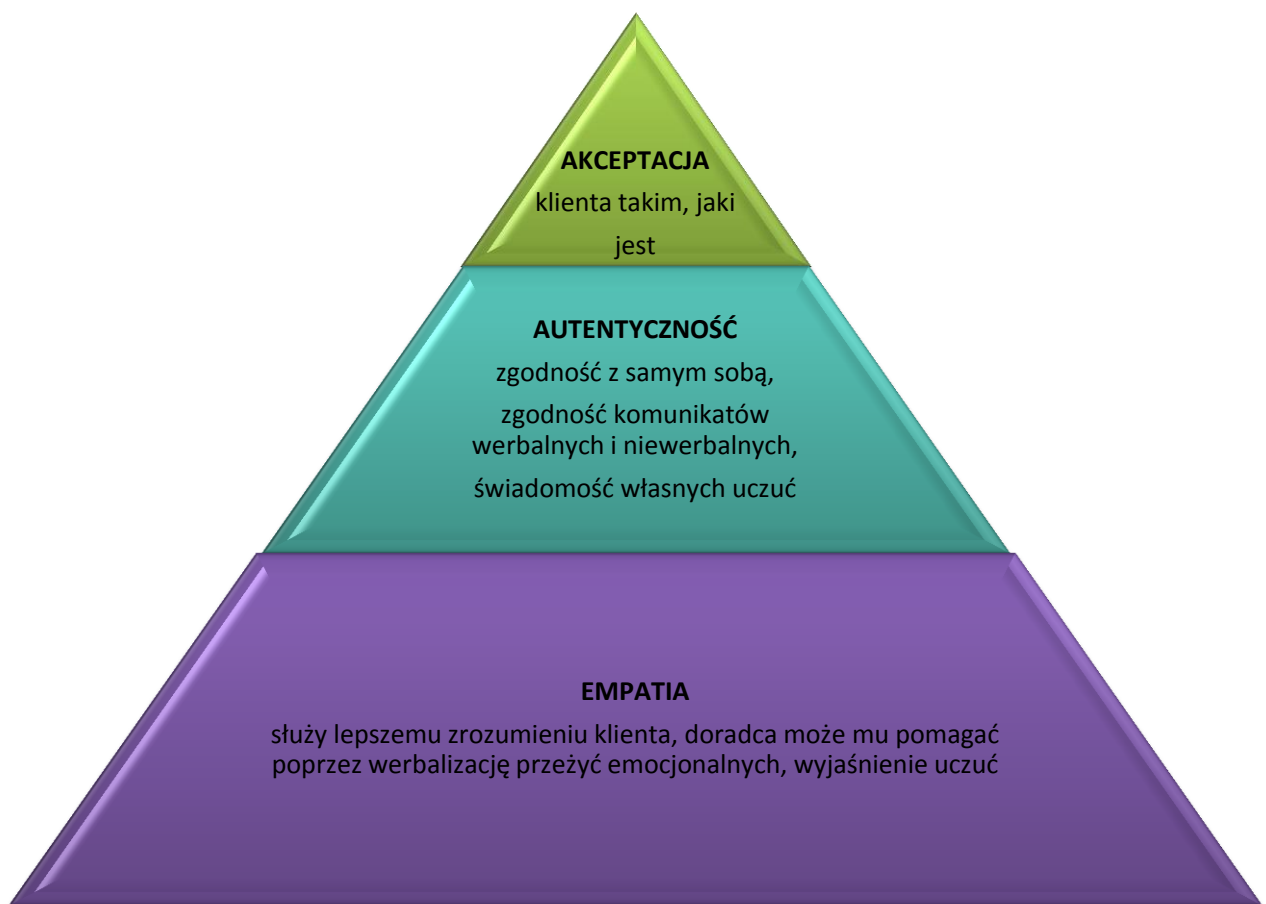
# Rozdział

51

**Rola doradcy zawodowego  
w szkole**

Rolą współczesnego doradcy nie jest zmienianie młodego człowieka, ale jak najlepsze zrozumienie i pobudzanie jego refleksyjności, aby ten, przy wsparciu doradcy, mógł sam kształtować swoją tożsamość<sup>13</sup>.

Praca, zarówno indywidualna, jak i grupowa, z uczniem wymaga uzupełniania wiedzy nie tylko z zakresu doradztwa zawodowego, ale także o informacje dotyczące rynku pracy, formy edukacji, oraz wzbogacenie warsztatu o umiejętności, np. komunikacyjne. Wiedza i informacje to jednak nie wszystko. Przeprowadzanie zajęć doradczych z uczniami wymaga wypracowania własnego, niepowtarzalnego stylu pracy, na który składa się wiele umiejętności, w tym m.in. umiejętność budowania relacji, komunikatywność, czy autentyczne dawanie wsparcia.



**Rysunek. Triada Rogersa.**

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>13</sup> B. Wojtasik, *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w społeczeństwie ryzyka*, [w:], *Młodzież wobec niegościnniej przyszłości*, R. Leppert, red. Z. Melosik, B. Wojtasik Wydawnictwo Naukowe DSWE TWP, Wrocław 2005.

**Pytania, jakie powinna zadać sobie osoba pełniąca rolę doradcy:**

- ✓ Jaka jest moja relacja z klientem/ucznikiem?
- ✓ Jaki typ doradztwa jest mi najbliższy?
  - ✓ Jaki jest mój styl pracy?
- ✓ Któremu z typów doradców jestem najbliższy?
  - ✓ Jaka jest moja rola jako doradcy?
- ✓ Które elementy roli doradcy chciałbym/chciałabym rozwinąć?
- ✓ Czego nie powinienem/nie powinnam robić będąc doradcą?

Szczególnie trudne zadanie spoczywa na nauczycielach oddelegowanych do pełnienia funkcji doradcy. Znaleźli się oni obecnie w podwójnej roli: nauczyciela przedmiotu i doradcy.

Ta podwójna rola może być pomocna w procesie doradczym, jednak może też przeszkadzać.

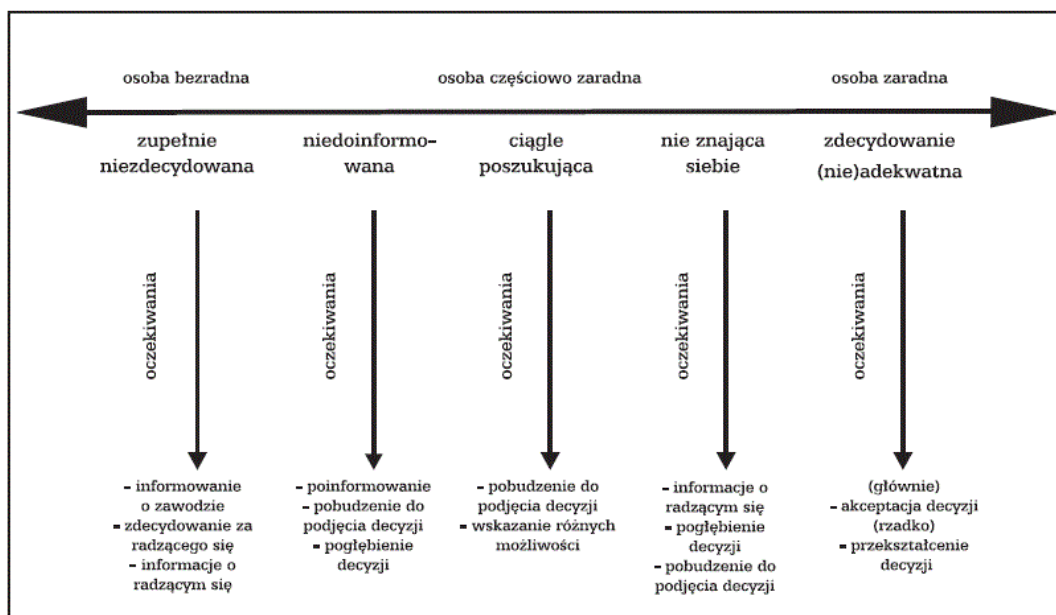
**Tabela. Nauczyciel w roli doradcy. Szanse i zagrożenia.**

SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"><li>• zna swoich uczniów</li><li>• posiada wiedzę na temat ich zainteresowań i predyspozycji</li><li>• jeśli często spotyka się z nimi na lekcjach, to wie też, jakie role grupowe pełnią</li><li>• pracując z uczniem często zna jego system wartości i motywacji</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• uczeń postrzega takiego doradcę przez pryzmat bycia nauczycielem</li><li>• uczeń może czuć się oceniany</li><li>• uczeń nie do końca może chcieć się otworzyć</li><li>• prawdopodobieństwo, że nauczyciel będzie oceniał ucznia</li><li>• postrzeganie ucznia przez pryzmat jego ról i zachowań na tle klasy</li></ul>

Źródło: Opracowanie własne.

Dlatego tak ważny jest rozwój samoświadomości doradcy, nauczyciela - doradcy, i innych osób pełniących funkcje związane z doradztwem edukacyjno-zawodowym. Dzięki zwiększaniu samoświadomości każda z tych osób może sobie odpowiedzieć na pytanie: *Jakim jestem doradcą?*

W pracy doradczej bardzo ważne jest indywidualne podejście do ucznia/klienta. Poniższy schemat przedstawia oczekiwania różnych typów uczniów wobec doradcy w procesie podejmowania decyzji związanej z wyborem zawodu.

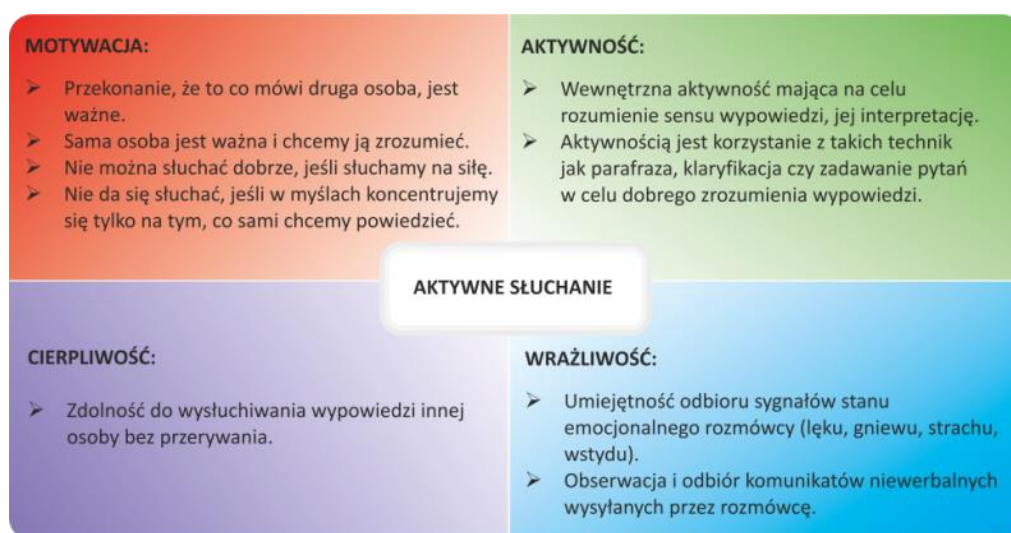


**Rysunek. Oczekiwania klienta wobec doradcy.**

Źródło: Wojtasik B., Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu paradoznawstwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.

Jak widać na rysunku, decyzję optymalną jest w stanie podjąć tylko uczeń zdecydowany. Pozostałe typy uczniów będą miały mniejsze lub większe trudności związane z podjęciem decyzji (są to osoby częściowo zaradne). Największe problemy będzie miał uczeń bezradny i zupełnie niezdecydowany.<sup>14</sup>

Jedną z najważniejszych umiejętności, jakie powinien posiadać doradca jest aktywne słuchanie. W następnych rozdziałach więcej uwagi poświęcam komunikacji i motywacji w pracy doradczej.



**Rysunek. Aktywne słuchanie.**

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>14</sup> ABC doradcy zawodowego Rozmowa doradcza, Pisula D., Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Warszawa 2010.

# Rozdział

# 6

**Rola motywacji w procesie  
podejmowania decyzji  
edukacyjno-zawodowych  
w pracy doradczej z uczniem**

## Motywacja działa jak ognisko – nie dorzucasz drewna – zgaśnie!

Siłą napędową każdego człowieka jest motywacja. Jest to „coś”, co skłania nas do działania, a czasem odbiera nam wszelką chęć ku niemu.

Termin „motyw” pochodzi od łacińskiego słowa „*movere*” – *popychać, poruszać*

Pojęcie motywacji można rozpatrywać w dwóch znaczeniach:

- jako czynniki, które nadają energię zachowaniu człowieka i uwarunkowują je, albo stan gotowości do podjęcia określonego działania np. motywacja do uprawiania sportu, do pracy, do działalności społecznej
- jako przeżycia psychiczne człowieka od których zależy możliwość i kierunek jego aktywności oraz stanowi proces, steruje czynnościami tak, aby doprowadziły do osiągnięcia określonego celu

## Teorie motywacji - przegląd

Podejście do motywacji:

- **BEHAWIORALNE** - decydujące znaczenie w wyjaśnieniu zachowań człowieka mają czynniki zewnętrzne:
  - ✓ opiera się na przekonaniu, że zachowanie, które doprowadziło do np. osiągnięcia dobrej oceny będzie powtarzane, zakłada także, że zachowanie które spowodowało np. obniżenie wyników będzie rzadziej powtarzane.
- **SEKWENCYJNE** - podkreśla sposób i przyczynę rozpoczęcia, zmiany lub zatrzymania działań prowadzących do osiągnięcia osobistych celów człowieka np. zdobycie wykształcenia.
- **ZWIĄZANE Z SATYSFAKCJĄ** – podejście, które stara się wyjaśnić, co budzi i ożywia zachowanie człowieka, tzn. jakie czynniki motywują ludzi i jakie potrzeby pragną oni zrealizować w miejscu pracy. W podejściu tym satysfakcja uzależniona jest od realizacji odczuwanej potrzeby.

Ciekawym zagadnieniem jest tzw. Krzywa motywacji.

„Im silniejsza jest motywacja, tym energiczniejszą aktywność przejawia osoba motywowana i tym większą wykazuje uporczywość w dążeniu pożądanego rezultatu, naturalnie w zależności od tego, jakie stawia sobie cele i jak ocenia możliwości ich urzeczywistnienia w sytuacji swego działania”.<sup>15</sup>

Nie oznacza to, że nadmierne natężenie motywacji jest dla jakości jego działania korzystne, a zwłaszcza dla jakości rezultatu tego działania. Zbyt silna motywacja, bowiem pogarsza działanie, a nawet je paraliżuje, gdyż silne stany uczuciowe (nadmierne napięcie emocjonalne) zakłócają i wypaczają działanie i powodują dezorganizację.

---

<sup>15</sup> J. Penc, *Motywowanie w zarządzaniu*, Kraków 2000.

Przy silnej motywacji „pojawiają się liczne błędy, zahamowania, zawęża się pole uwagi, zmniejsza się zakres dostępnych skojarzeń (pustka w głowie), pewne teorie rozwiązań utrwalają się, mimo że nie prowadzą do pożądanych rezultatów. Należy podkreślić, że zmiany sprawności zależą od intensywności, a nie od siły motywacji. Nawet silna motywacja, jeśli nie pociąga za sobą znacznego wzrostu intensywności, nie wpływa pogarszająco na poziom wykonania.

***Przy silnej motywacji sprawność działania – naturalnie czynności złożonych – spada, a wydajność pracy ulega obniżeniu.***

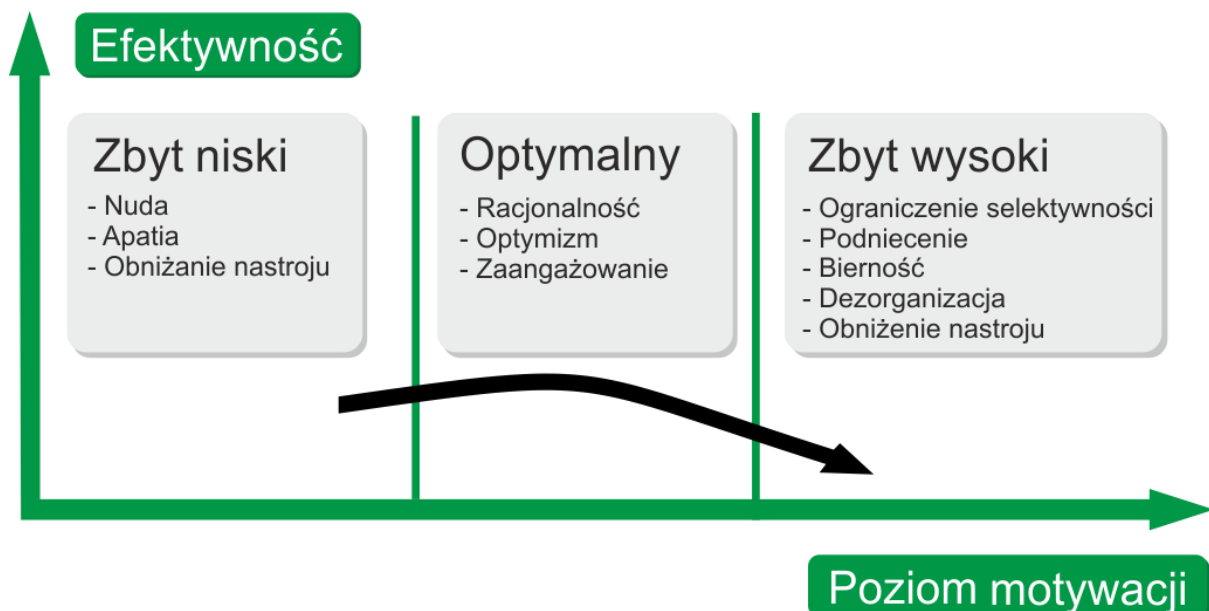
Wpływ mają na to następujące czynniki:

- zbyt silna motywacja powoduje niepokój, człowiek pełen niepokoju staje się mniej sprawny, uczeń tak się przejmuje śledzeniem wyników bezpośrednich i czynników, które na nie wpływają, że traci świadomość tych elementów sytuacji, których oddziaływanie jest bardziej długi falowe, a w ostatecznym rachunku musi się to odbić ujemnie na jego wydajności,
- przy silnym napięciu i niepokoju ludzie tracą zdolności rozwiązywania problemów uruchamiają mechanizmy obronne.<sup>16</sup>

Jak wynika z powyższego najlepsza jest motywacja tzw. przeciętna.

Mówi o tym PRAWO BIRCHA:

***„Człowiek najsprawniej rozwiązuje swoje problemy przy średniej motywacji, gorzej przy zbyt słabej lub zbyt wysokiej”***



**Rysunek. Krzywa motywacji.**

Źródło: Opracowanie własne.

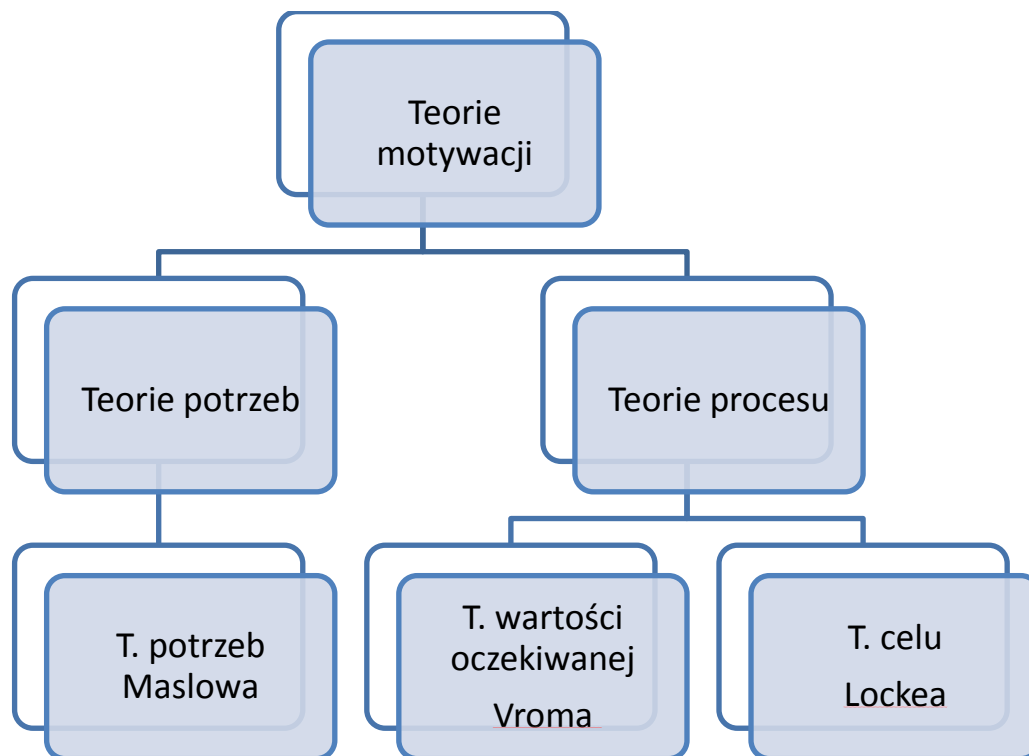
<sup>16</sup> K. obuchowski, *Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa 1983.



Inne podejście do motywacji prezentuje jej podział na:

- **wewnętrzną**- skłania do osiągnięcia wartości samych w sobie. Pobudza ona do działania, które ma wartość samo w sobie, jej przykładem jest zainteresowanie lub zamiłowanie do czegoś.
- **zewnętrzną**- wartości instrumentalne stanowią tylko środek do osiągnięcia wartości ostatecznych (celów). Stwarza zachętę do działania, które jest w jakiś sposób nagradzane, lub pozwala uniknąć kary. Takiej motywacji sprzyja system nagród i kar.
- **pozytywną**- polega na stworzeniu uczniowi perspektyw coraz lepszego urzeczywistniania jego celów w miarę spełniania oczekiwań otoczenia np. większa samodzielność w działaniu.
- **negatywną**- opiera się na strachu i lęku, który pobudza do pracy przez stwarzanie poczucia zagrożenia np. złe oceny.

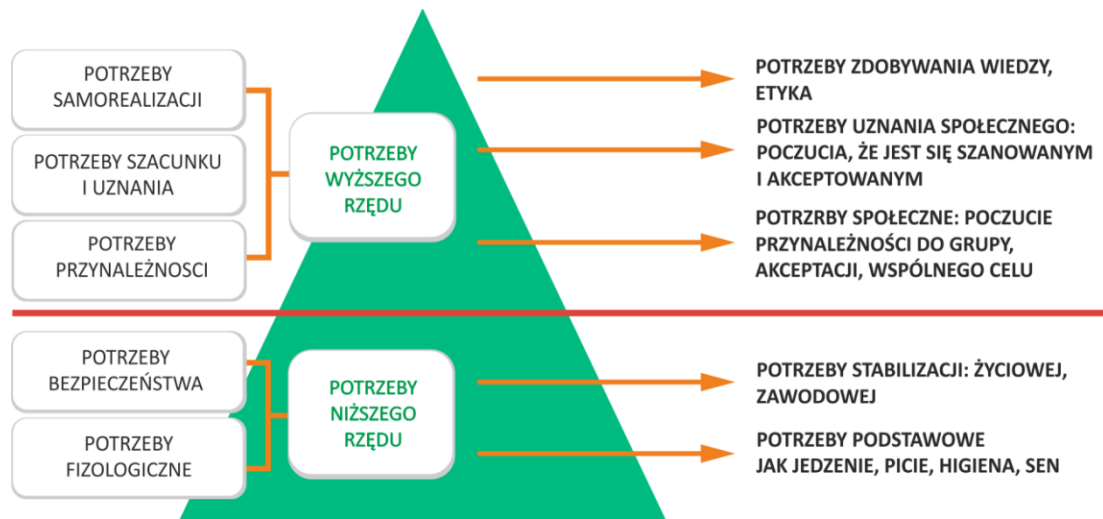
Poniżej prezentuję przegląd teorii motywacji:



**Rysunek. Teorie motywacji.**

Źródło: Opracowanie własne.

## Teoria potrzeb MASLOWA



**Rysunek. Teoria potrzeb wg. Masłowa.**

Źródło.: Opracowanie własne.

Według teorii Masłowa ludzie kierują się w działaniu dwoma zasadami:

- Deficytu - ludzie dążą do tego aby zaspokoić potrzeby niezaspokojone
- Rozwoju - zachowanie ludzi będzie motywowane przez najniższą niezaspokojoną w hierarchii potrzebę.

Dominujące i najważniejsze z punktu widzenia ucznia, pracownika i organizacji są:

- Potrzeby uznania
- Potrzeby samorealizacji

Wynika to z konieczności ciągłego doskonalenia się celem sprostania wyzwaniom rynkowym jakie stają przed każdym człowiekiem.

Zachowanie człowieka określane jest przez dwa prawa:

- Prawo homeostazy – dążenie do równowagi potrzeb niższego rzędu – nie zaspakajanie potrzeb narusza równowagę organizmu, zaspakajanie równowagę przywraca - napięcie znika.
- Prawo wzmacniania – potrzeby wyższego rzędu - zaspakajanie tych potrzeb nie powoduje ich zaniku, człowiek odczuwa je jako przyjemne i będzie dążył do ich wzmacniania.

## Teoria motywacji tzw. wartości oczekiwanej Vrooma

Poniżej prezentuję schemat motywacyjny wg teorii wartości oczekiwanej Vrooma



**Rysunek. Teoria Vrooma.**

Źródło: Opracowanie własne.

Według tej teorii ludzie wybierają określone zachowanie spośród możliwych w zależności od oczekiwanych korzyści z tym związanych. Proces ten jest zdeterminowany czynnikami osobowościowymi i środowiskowymi.

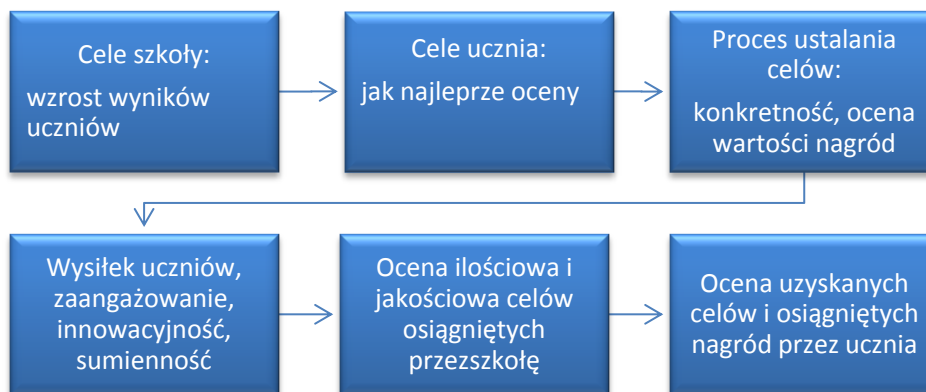
Motywacja według powyższego to proces podejmowania decyzji między alternatywnymi aktywnościami, a każde zachowanie jednostki zdeterminowane jest przez czynniki jakie panują wewnątrz organizacji np. szkoła w jakiej jednostka funkcjonuje.

Istotne są tu:

- zdolności indywidualne np. cechy osobowości, uzdolnienia,
- postrzeganie roli np. zadania jakie jednostka chce wykonywać lub uważa, że oczekuje się od niej ich wykonywania.

**Teoria ustalania celów Locke’a.**

Poniżej prezentuję schemat ustalania celów Locke’a.



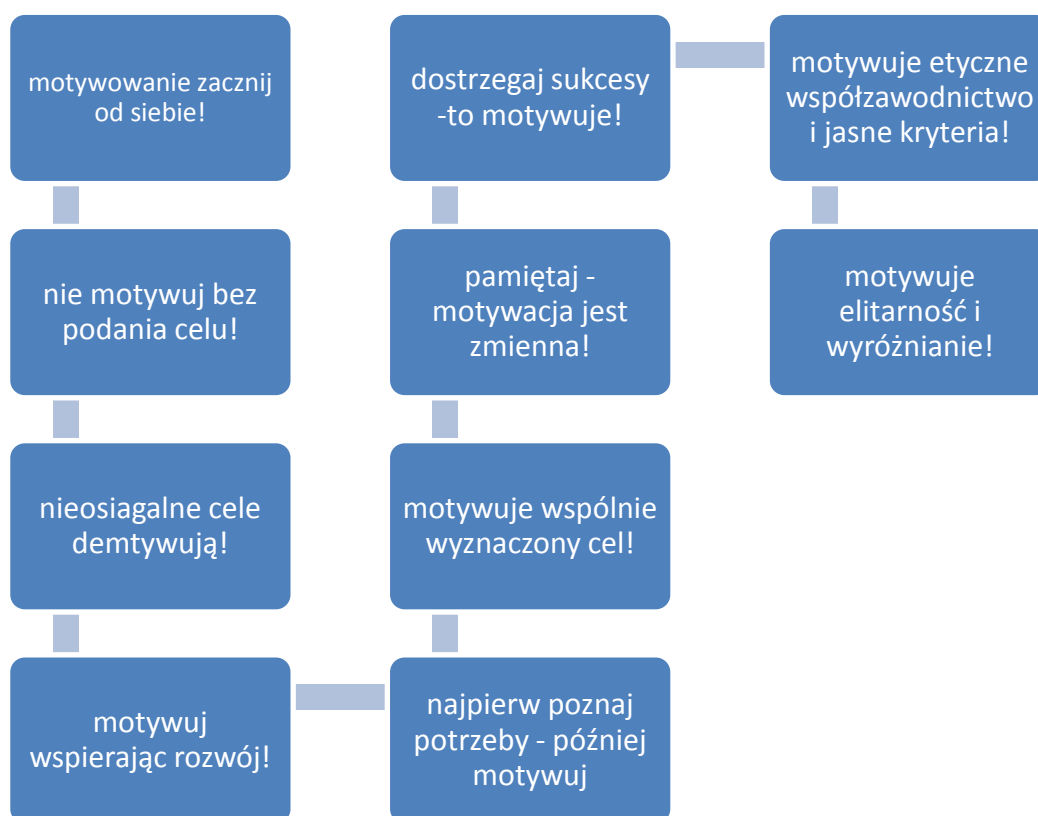
**Rysunek. Teoria Locke’a.**

Źródło: opracowanie własne.

Założenia teorii:

- Główne założenie- takie stworzenie warunków uczniom, aby mogli uczestniczyć w ustalaniu celów jakie im się stawia, aby przez to utożsamiali się z wykonywanymi zadaniami i widzieli w nich korzyści dla siebie.
- Szkoła powinna kształtować własne cele biorąc pod uwagę cele uczniów. Dzięki takiemu podejściu uczeń uczestnicząc w kształtowaniu celów szkoły, akceptuje je, lepiej utożsamia się ze szkołą.

Na koniec 10 przykazań skutecznej motywacji:



**Rysunek. 10 zasad skutecznego motywowania.**

Źródło: Opracowanie własne.

7

# Rozdział

**Rola komunikacji  
w procesie doradczym**

W relacji między ludźmi komunikacja to przekaz pewnej informacji (komunikatu) i zdolność do odbioru i rozumienia tego przekazu. Przekazywanie komunikatów odbywa się za pomocą umownych znaków, takich jak: słowa, gesty, dźwięki, litery, liczby, symbole.

Umowny schemat procesu komunikacji poniżej:



**Rysunek. Schemat komunikacji.**

Źródło: Opracowanie własne.

Jak widać powyżej w procesie komunikacji mamy:

Nadawcę, który przekazuje konkretny komunikat.

Kodowanie następuje wtedy, gdy nadawca przekształca informację w wiele symboli.

Komunikat zostaje zakodowany według uznania nadawcy, według tego co nadawca uważa za zrozumiałe. Komunikat jest fizyczną formą zakodowania informacji. Ma postać komunikatu werbalnego lub niewerbalnego.

Kanał jest środkiem przekazywania informacji. Aby komunikacja była sprawna, kanał musi być adekwatny do komunikatu.

Odbiorca, dekoduje komunikat według swojego uznania. Dekodowanie polega na interpretowaniu przez odbiorcę komunikatu i przetwarzaniu go w zrozumiałą informację. Na dekodowanie wpływ wywiera doświadczenie odbiorcy, własna ocena użytych symboli i gestów, oczekiwania (ludzie słyszą to, co chcą usłyszeć) i wzajemność znaczeń z nadawcą.

Odbiorca udziela informacji zwrotnej na podstawie, której nadawca stwierdza czy został zrozumiany.

Filtry: osobowość, myśli, zamiary, uczucia, postawy, przekonania, uprzedzenia, profil historyczny (czyli doświadczenia), kulturalny, wykształcenie, zaburzenia mowy, inne rozumienie pojęć, itp.

Zakłócenia (inaczej szum komunikacyjny): traktowane dosłownie, ale również np. kontekst sytuacyjny.

Warto pamiętać w pracy z ludźmi, że tzw. *Sygnaty niewerbalne* odzwierciedlają Twoje nastawienie do osoby z którą się kontaktujesz i są to:

- Gesty
- Mimika
- Postawa
- Odległości
- Ubranie.

## Sygnaty niewerbalne odzwierciedlają Twoje nastawienie do osoby z którą się komunikujesz!

Komunikując się niewerbalnie należy:

1. Uświadomić sobie swoje niewerbalne komunikaty.
2. Uświadomić sobie niespójności w komunikatach niewerbalnych.
3. Zwracać uwagę na kontekst komunikacyjny.

Sygnaty ciepłe	Sygnaty zimne
bezpośredni kontakt wzrokowy	rzucanie zimnych spojrzeń lub unikanie ich wymiany
postawa swobodna, odprężona	nieruchoma pozycja, nieruchome lub założone ręce, często zaciśnięte dłonie
przysłuchiwanie głową (aprobata)	zaprzeczające ruchy głowy (nerwowe)
częste uśmiechy	powaga; uśmiech – z politowaniem
otwarta pozycja ciała	napięcie, zaciśnięcie warg
żywa gestykulacja	zamknięta pozycja ciała
zadowolenie, spokój	podniesiony głos

### Rysunek . komunikaty niewerbalne.

Źródło: opracowanie własne.

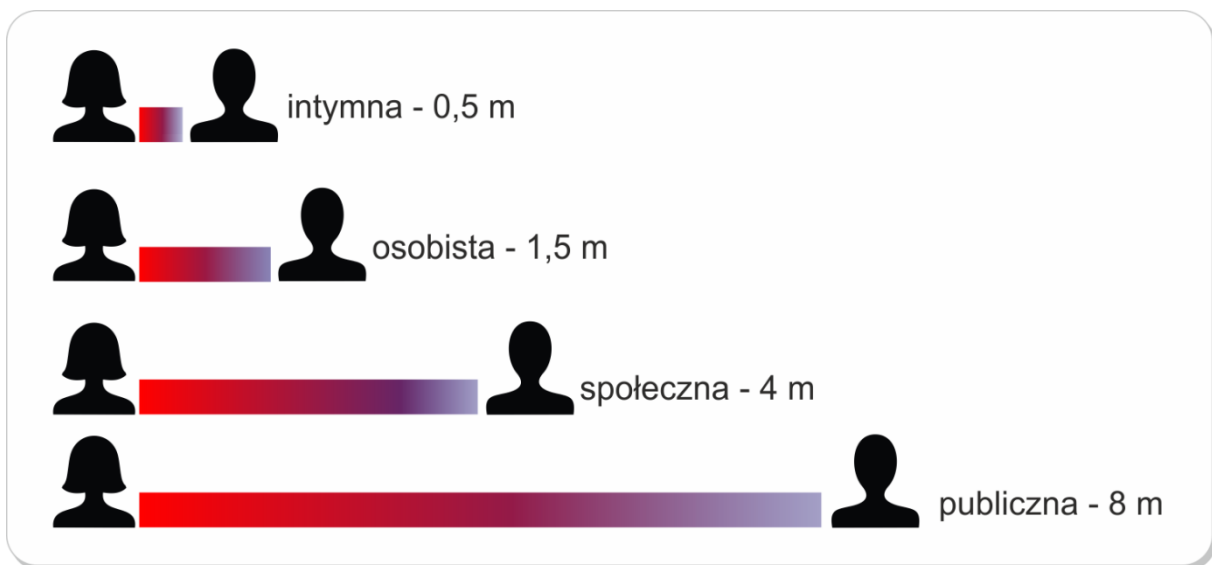
Aby komunikacja była skuteczna, i przyniosła zamierzony efekt w każdym z komunikatów muszą pojawić się poniższe elementy:



**Rysunek. Skuteczna komunikacja.**

Źródło: Opracowanie własne.

Istotnym elementem w komunikacji niewerbalnej jest tzw. *zachowanie przestrzeni/ odległości*.



**Rysunek. Przestrzeń.**

Źródło: Opracowanie własne.

Warto wiedzieć, że pracując z ludźmi należy budować ich poczucie bezpieczeństwa m.in. poprzez zachowywanie komfortowej dla nich odległości pomiędzy rozmówcami. W naszej kulturze jest to strefa *tzw. osobista*.

Zmniejszanie tego dystansu może spowodować Duży dyskomfort u naszego rozmówcy, wydłużanie go natomiast może spowodować np. poczucie lekceważenia.



## Jeśli chodzi o komunikację werbalną to najistotniejsza jest koncentracja na rozmówcy i na tym co ma nam do powiedzenia!

### 4 kluczowe techniki komunikacji werbalnej:

- Parafraza
- Klaryfikacja
- Zadawanie pytań
- Odzwierciedlenie

#### Parafraza

##### Definicja

Powtórzenie własnymi słowami kluczowych sformułowań klienta.

##### Cel

Pozwala sprawdzić, czy dobrze rozumiemy intencję i treść wypowiedzi.

##### Przykłady

- *Czy dobrze rozumiem, że ...*
- *Z tego co mówisz, zrozumiałem, że ...*
- *ile dobrze Cię zrozumiałem, twierdzisz (sądzisz), że*

#### Klaryfikacja

##### Definicja

Uporządkowanie i uogólnienie istotnych elementów wypowiedzi klienta.

##### Cel

Często pełni rolę podsumowania. Pozwala usystematyzować przebieg rozmowy.

##### Przykłady

- *Czy to znaczy, że..*
- *Z tego co mówisz mam wnioskować , że...*

#### Pytania

##### Cel:

- Informacyjny

- Psychologiczny
- Kontrola nad procesem

### Przykłady

- *Co jest dla Ciebie najważniejsze, jeśli chodzi o...*
- *Jakie masz plany w związku z tym.....*

### Pytania otwarte

- **Jak** realizujesz ten cel?
- **W jakim** okresie masz zamiar to zrealizować?

### Pytania zamknięte

- **Czy** interesuje Cię to zagadnienie?
- **Czy** chciałbyś się zapoznać ze szczegółami naszego rozwiązania?

Do zastosowania w pracy z ludźmi jeśli chodzi o zadawanie pytań jest tzw. *strategia lejka*



### Rysunek. Strategia lejka.

Źródło: Opracowanie własne.

### Odzwierciedlanie

#### Definicja:

Odzwierciedlamy uczucia rozmówcy.

**Cel:**

Przekazanie rozmówcy, że rozumiemy jego odczucia i nastrój.

**Przykłady**

- *Wygląda na to, że nie jesteś niezadowolony z tej sytuacji.*

Pracując z osobami dorosłymi, słuchaczami CKU/CKZ doradca zawodowy może napotkać na opór i niechęć wynikające z:

- niskiego poziomu wykształcenia
- braków w zakresie kompetencji kluczowych:
  - ✓ posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, komunikowanie się w językach obcych itp.
- małej gotowości i motywacji do podejmowania kształcenia ustawicznego
- problemów zdrowotnych
- niskiej komunikatywności
- słabo rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi
- wielokrotnych porażek na rynku pracy, związanych z:
  - ✓ nieefektywnym poszukiwaniem zatrudnienia
  - ✓ brakiem adekwatnych ofert
  - ✓ brakiem kwalifikacji i kompetencji zawodowych

∞

# Rozdział

**Scenariusze zajęć doradczych  
z wykorzystaniem materiałów  
metodyczno-informacyjnych**

Proponowane scenariusze zajęć są zgodne z wytycznymi Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej i mają na celu wsparcie młodzieży w podejmowaniu różnorodnych decyzji, które są niezbędne w konstruowaniu przyszłej kariery zawodowej. Scenariusze wykorzystują materiały metodyczne [Edukacyjne Forum Kwalifikacji Zawodowych](#) i stanowią propozycję pokazującą przykładowe rozwiązania do wykorzystania, bądź też do inspiracji w pracy doradczej.

## Warsztat I

Czas trwania: 6 godzin

Poruszane zagadnienia:

- Zasoby własne ucznia - podsumowanie wiedzy zdobytej na ten temat w gimnazjum
- Pobudzenie i uruchomienie refleksji nad różnorodnością możliwości dróg edukacyjnych i zawodowych
- Odpowiedzialności za optymalne wykorzystanie swoich talentów w realizacji kariery zawodowej
- Rynek pracy i zapotrzebowanie na pracowników ze strony pracodawców
- Samoocena i możliwości rozwoju własnych kompetencji
- Procedury rekrutacyjne
- Wyznaczanie celów i umiejętność planowania przyszłości
- Budowanie marki osobistej

Cel warsztatów:

- Bilansowania przez uczniów własnych zasobów.
- Wskazanie na znaczenie na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji.
- Wskazanie szans na rynku pracy: perspektywy zatrudnienia w oparciu o planowane kwalifikacje zawodowe.

L.P.	CELE	TEMATYKA  SPOSÓB REALIZACJI CELU <i>/opis metody, ćwiczenia itp./</i>	METODA	ZASOBY,  POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzenie pojęcia kompetencje</li> <li>• Rozwijanie umiejętności identyfikowania własnych kompetencji</li> <li>• Zwiększenie świadomości znaczenia kompetencji w planowaniu kariery</li> </ul>	<p>Ćwiczenie <i>Moje kompetencje</i></p> <p>Trener dzieli uczniów na grupy po max 4 osoby</p> <p>Prosi uczniów, aby w grupach zastanowili się nad następującym zagadnieniem</p> <p>Jakie posiadają zasoby, cechy, umiejętności , i czym mogą być ich zdaniem przydatne w pracy?</p> <p>Na forum trener prosi o dzielenie się refleksjami</p> <p>Następnie trener wprowadza pojęcie kompetencji zał. nr 1</p> <p>Trener prezentuje wcześniej przygotowaną listę istotnych kompetencji w procesie poszukiwania zatrudnienia. Jeśli trzeba wyjaśnia uczniom znaczenie poszczególnych kompetencji.</p>	<p>Praca w grupach</p> <p>Dyskusja moderowana</p> <p>Mini wykład</p>	<p>Kartki papieru, długopisy</p> <p>Plansza z wypisanymi kompetencjami zał. nr 1 (lista kompetencji)</p>	45 min



2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zapoznanie się uczniów z aktualnym stanem wiedzy na temat danej kwalifikacji</li> <li>• Przypisanie przez ucznia danej wartości poszczególnym czynnikom istotnym w omawianej kwalifikacji</li> </ul>	<p>Wprowadzenie pojęcia kwalifikacji zawodowych</p> <p>Uczniowie wybierają interesujące ich karty kwalifikacji z obszarów, jakie ich interesują, maksymalnie grupa pracuje z 4 kartami</p> <p>Praca z kartami pracy:</p> <p>I Ćwiczenia na rozpoznanie swoich predyspozycji /przekonań dotyczących danej kwalifikacji</p> <p>1. <i>Burza mózgów</i>: Patrz instrukcja karta pracy</p>	<p>Mini wykład</p> <p>Karty Kwalifikacji</p> <p>Karty pracy</p> <p>Burza mózgów/ listowanie</p>	<p>Karty Kwalifikacji</p> <p>Karty pracy odpowiadające Kartom Kwalifikacji</p> <p>Tablica/flipchart</p> <p>Kreda/markery</p> <p>Kartki, długopisy</p>	<p>5 min</p> <p>15 min</p> <p>30 -45 min</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzrost wiedzy i refleksyjności uczniów na temat omawianej kwalifikacji</li> <li>• Kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych</li> </ul>	<p>II Ćwiczenie na kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w katalogu Kwalifikacji zawodowych.</p> <p>1. <i>Plus i minus</i> Patrz instrukcja karta pracy</p>	<p>Praca w grupach</p>	<p>Karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, Kartki, długopisy</p>	<p>30-40 min</p>



4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zwiększenie refleksyjności na temat danej kwalifikacji i konfrontacja z własnymi przekonaniami na jej temat</li> </ul>	<p>III Ćwiczenia sytuacyjne.</p> <p>Praca z interesującymi ucznia kwalifikacjami</p> <p>1. Ja jako....( wejście w rolę) Patrz instrukcja karta pracy.</p>	Praca w parach	Karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, Kartki, długopisy	30 min
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utrwalenie/poszerzenie wiedzy na temat danej Kwalifikacji Zawodowej</li> </ul>	<p>Praca z wykorzystaniem Multimedialnego Katalogu Zawodów</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Każdy uczeń pracuje indywidualnie przy swoim stanowisku komputerowym .</li> <li>Z Multimedialnego Katalogu Zawodów uczeń wybiera daną Kwalifikację Zawodową jaka go interesuje obecnie.</li> <li>Zapoznaje się z <i>Wywiadem z przedstawicielem zawodu</i></li> <li>Następnie sprawdza swoją dotychczasową wiedzę poprzez pracę indywidualną z wybranymi quizami. (Uwaga! Quizy może wybierać sam uczeń, bądź też nauczyciel może moderować pracę uczniów poprzez wybór i zalecenie wykonania konkretnych quizów)</li> </ul> <p>Wykorzystując pierwszą część ćwiczenia uczniowie w parach dokonują swojej autoprezentacji, tak jakby starali się o pracę w danym zawodzie.</p>	Praca indywidualna	<p>Stanowiska komputerowe z zainstalowanym Multimedialnym Katalogiem Zawodów lub opcjonalnie dostęp do:</p> <p><a href="http://www.efkz.moodle.euro-forum.com.pl">www.efkz.moodle.euro-forum.com.pl</a></p>	45 min

6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zebranie i podsumowanie informacji dotyczących konkretnych Kwalifikacji Zawodowych</li> <li>• Zakończenie zajęć</li> </ul>	<p>Uczniowie w grupach zastanawiają się nad możliwością wykorzystania danej Kwalifikacji Zawodowej na lokalnym rynku pracy.</p> <p>Dyskusja moderowana na forum podsumowująca efekty pracy grupowej</p> <p>Podsumowanie i zakończenie zajęć</p> <p><i>Ćwiczenie: SMS do przyjaciela</i></p> <p>Trener prosi uczniów, aby w jednym zdaniu (jakby to miał być sms do przyjaciela) każdy z nich powiedział czego dowiedzieli się o danej Kwalifikacji Zawodowej, bądź o sobie w kontekście tej kwalifikacji .</p>	<p>Praca grupowa</p> <p>Dyskusja moderowana</p>		<p>30 min</p> <p>5 min</p>
---	---	--	---	--	----------------------------

## Definicja kompetencji:

*Kompetencje to potencjał istniejący w człowieku prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy, w ramach otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki (Boyatzis).*

**Kompetencje można mierzyć, rozwijać i doskonalić.**

### **Podział kompetencji:**

- **Kompetencje ogólne** – przejawiają się w różnych zadaniach i obszarach funkcjonowania (zawodowych, rodzinnych, społecznych).
- **Kompetencje specyficzne** – związane z zadaniami wykonywanymi na stanowisku pracy lub w realizacji wyspecjalizowanych zadań.

**Kompetencje ogólne (miękkie)**, oczekiwane od kandydatów do pracy przez pracodawców:

- Motywacja i chęć do pracy
- Odpowiedzialność
- Komunikacja
- Zarządzanie czasem
- Zorganizowanie
- Planowanie
- Otwartość
- Współpraca
- Kreatywność i innowacyjność
- Radzenie sobie ze stresem
- Inicjatywa
- Wytrwałość
- Adaptacyjność<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje Wiesław Talik, Michał Wiechetek. Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”, Lublin 2014.

## Warsztat II

Czas trwania: 6 godzin

Poruszane zagadnienia:

- Zasoby własne ucznia - podsumowanie wiedzy zdobytej na ten temat w gimnazjum
- Pobudzenie i uruchomienie refleksji nad różnorodnością możliwości dróg edukacyjnych i zawodowych
- Odpowiedzialność za optymalne wykorzystanie swoich talentów w realizacji kariery zawodowej
- Rynek pracy i zapotrzebowanie na pracowników ze strony pracodawców
- Samoocena i możliwości rozwoju własnych kompetencji
- Procedury rekrutacyjne
- Wyznaczanie celów i umiejętność planowania przyszłości
- Budowanie marki osobistej

Cel warsztatów:

- Bilansowanie przez uczniów własnych zasobów
- Wskazanie na znaczenie na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji
- Wskazanie szans na rynku pracy: perspektywy zatrudnienia w oparciu o planowane kwalifikacje zawodowe



		<p>Przydziela każdej grupie 1 kwalifikację.</p> <p>Każda grupa otrzymuje Kartę Kwalifikacji z którą się zapoznaje.</p>			
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zapoznanie się uczniów z aktualnym stanem wiedzy na temat danej kwalifikacji</li> <li>• Przypisanie przez ucznia danej wartości poszczególnym czynnikom istotnym w omawianej kwalifikacji</li> </ul>	<p>Wprowadzenie pojęcia kwalifikacji zawodowych.</p> <p>Praca z kartami pracy:</p> <p>I Ćwiczenia na rozpoznanie swoich predyspozycji /przekonań dotyczących danej kwalifikacji.</p> <p><i>1. Sortowanie</i> Patrz instrukcja karta pracy</p>	<p>Mini wykład</p> <p>Karty Kwalifikacji</p> <p>Karty pracy</p>	<p>Karty Kwalifikacji .</p> <p>Karty pracy odpowiadające Kartom Kwalifikacji</p> <p>Tablica/flipchart</p> <p>Kreda/markery</p> <p>Kartki, długopisy</p>	<p>5 min</p> <p>40 min</p>
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzrost wiedzy i refleksyjności uczniów na temat omawianej kwalifikacji</li> <li>• Kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych</li> </ul>	<p>Praca z kartami pracy:</p> <p>II Ćwiczenie na kształtowanie umiejętności wyszukiwania informacji w Katalogu Kwalifikacji Zawodowych.</p> <p><i>2. Wiem wszystko</i> Patrz instrukcja karta pracy</p>	<p>Praca w grupach</p>	<p>Karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych, Kartki, długopisy</p>	45 min

4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększenie wiedzy uczniów na temat szans i zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w ramach omawianych kwalifikacji</li> </ul>	<p>Praca z kartami pracy:</p> <p>III Ćwiczenia sytuacyjne.</p> <p>2. Szanse/zagrożenia (SWOT)</p>	Praca w parach	Karta z Katalogu Kwalifikacji Zawodowych Kartki, długopisy	45 min
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utrwalenie/poszerzenie wiedzy na temat danej Kwalifikacji Zawodowej</li> <li>• Wprowadzenie pojęcia rozmowy kwalifikacyjnej</li> </ul>	<p>Praca z wykorzystaniem Multimedialnego Katalogu Zawodów</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Każdy uczeń pracuje indywidualnie przy swoim stanowisku komputerowym.</li> <li>• Z Multimedialnego Katalogu Zawodów uczeń wybiera daną Kwalifikację Zawodową, jaka go obecnie interesuje</li> <li>• Zapoznaje się z <i>Wywiadem z przedstawicielem zawodu</i></li> <li>• Następnie sprawdza swoją dotychczasową wiedzę poprzez pracę indywidualną z wybranymi quizami. (Uwaga! Quizy może wybierać sam uczeń, bądź też nauczyciel może moderować pracę uczniów poprzez wybór i zalecenie wykonania konkretnych quizów)</li> </ul> <p>Na podstawie poprzedniego ćwiczenia uczeń przygotowuje odpowiedzi na pytania, tak jakby przygotowywał się do rozmowy kwalifikacyjnej (propozycje pytań do wyboru załącznik nr 2)</p>	Praca indywidualna	<p>Stanowiska komputerowe z zainstalowanym Multimedialnym Katalogiem Zawodów lub opcjonalnie dostęp do:</p> <p><a href="http://www.efkz.moodle.euroforum.com.pl">www.efkz.moodle.euroforum.com.pl</a></p>	45 min

6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zebranie i podsumowanie informacji dotyczących konkretnych Kwalifikacji Zawodowych</li> <li>• Zakończenie zajęć</li> </ul>	<p>Praca z kartami pracy:</p> <p>IV Krótki test wiedzy na temat danej kwalifikacji (Karta Pracy).</p> <p>1. <i>Porfolio kwalifikacyjne</i></p> <p>Dyskusja moderowana na forum, podsumowująca efekty pracy indywidualnej.</p> <p>Podsumowanie i zakończenie zajęć</p> <p><i>Ćwiczenie: SMS do przyjaciela</i></p> <p>Trener prosi uczniów aby w jednym zdaniu (jakby to miał być sms do przyjaciela) każdy z nich powiedział czego dowiedzieli się o sobie w kontekście tej kwalifikacji.</p>	Praca indywidualna		40 min
					5 min



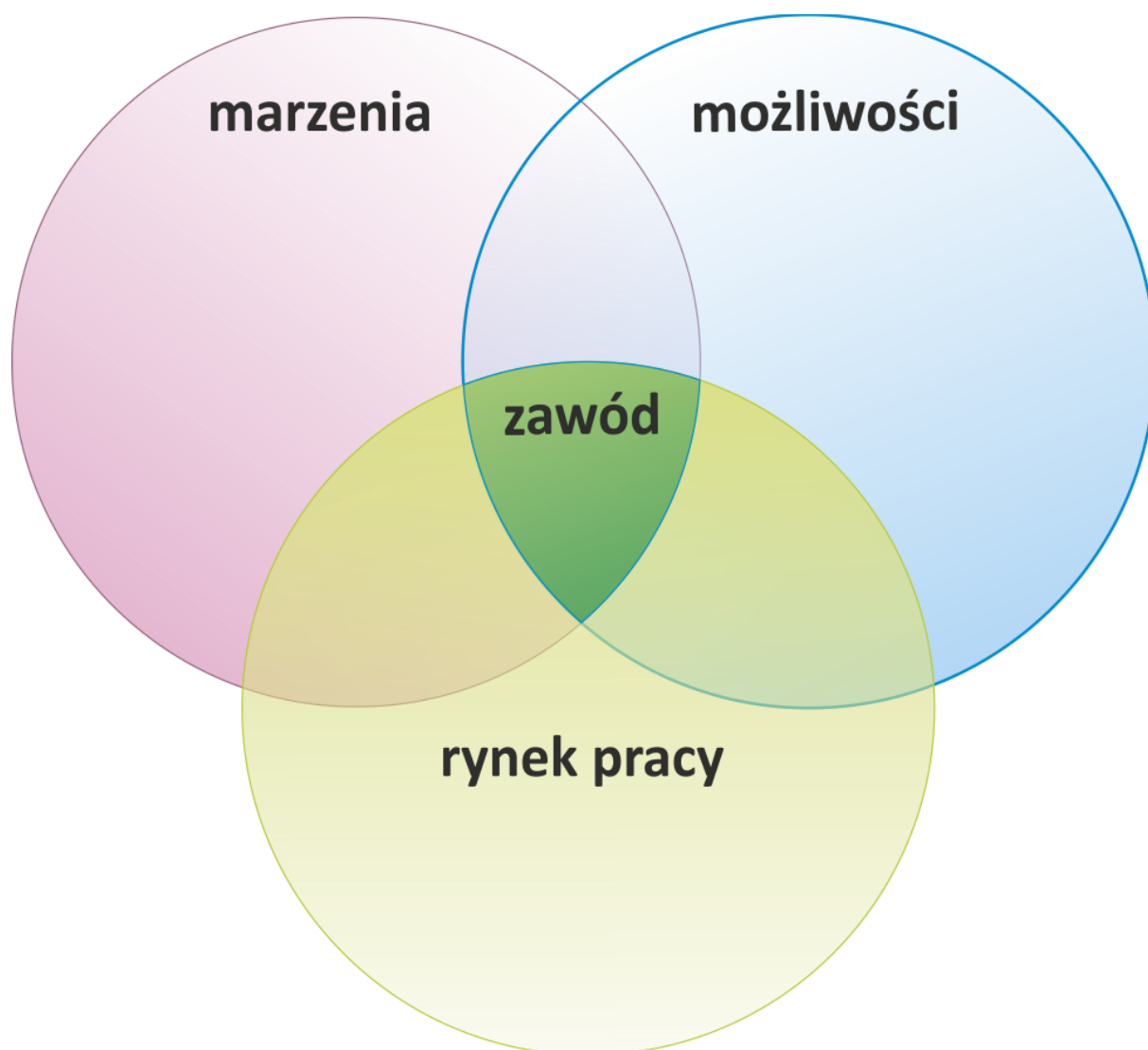
Załącznik nr 1

## Autoprezentacja

Karta dla ucznia.

Zachęcam Cię do refleksji i wglądu w siebie!

Zastanów się i wpisz w poniższe obszary informacje na swój temat.



## Rozmowa kwalifikacyjna - przykładowe pytania:

### Wykształcenie:

- Jaki masz zawód wyuczony?
- Jakie są Twoje dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia?
- Wymień pięć umiejętności jakie posiadasz.
- Czy zamierzasz kontynuować naukę?
- Czy uważasz, że masz wystarczające kwalifikacje i umiejętności do podjęcia danej pracy?

### Doświadczenie zawodowe:

- Czym dotychczas się zajmowałeś?
- Co uważasz za swoje największe zawodowe osiągnięcie?
- Jak wyobrażasz sobie swój dzień pracy?
- Czy kierowałeś kiedyś pracą zespołu ludzi?
- Czy masz doświadczenie w pracy na stanowisku o jakie się starasz?

### Motywacja do pracy:

- Dlaczego interesuje Cię praca na tym stanowisku?
- Dlaczego uważasz że właśnie Ty jesteś najlepszym kandydatem do tej pracy?
- Ile według Ciebie powinien zarabiać pracownik na tym stanowisku?
- Co chciałabyś robić za pięć lat?

### Osobowość:

- Opowiedz coś o sobie.
- Jakie są Twoje mocne strony?
- Jakie są Twoje wady?
- Jak spędzasz swój wolny czas?
- Czym się interesujesz?
- Jakie lubisz czytać książki?

Źródło: opracowanie własne.

9

# Rozdział

**Propozycje ćwiczeń**

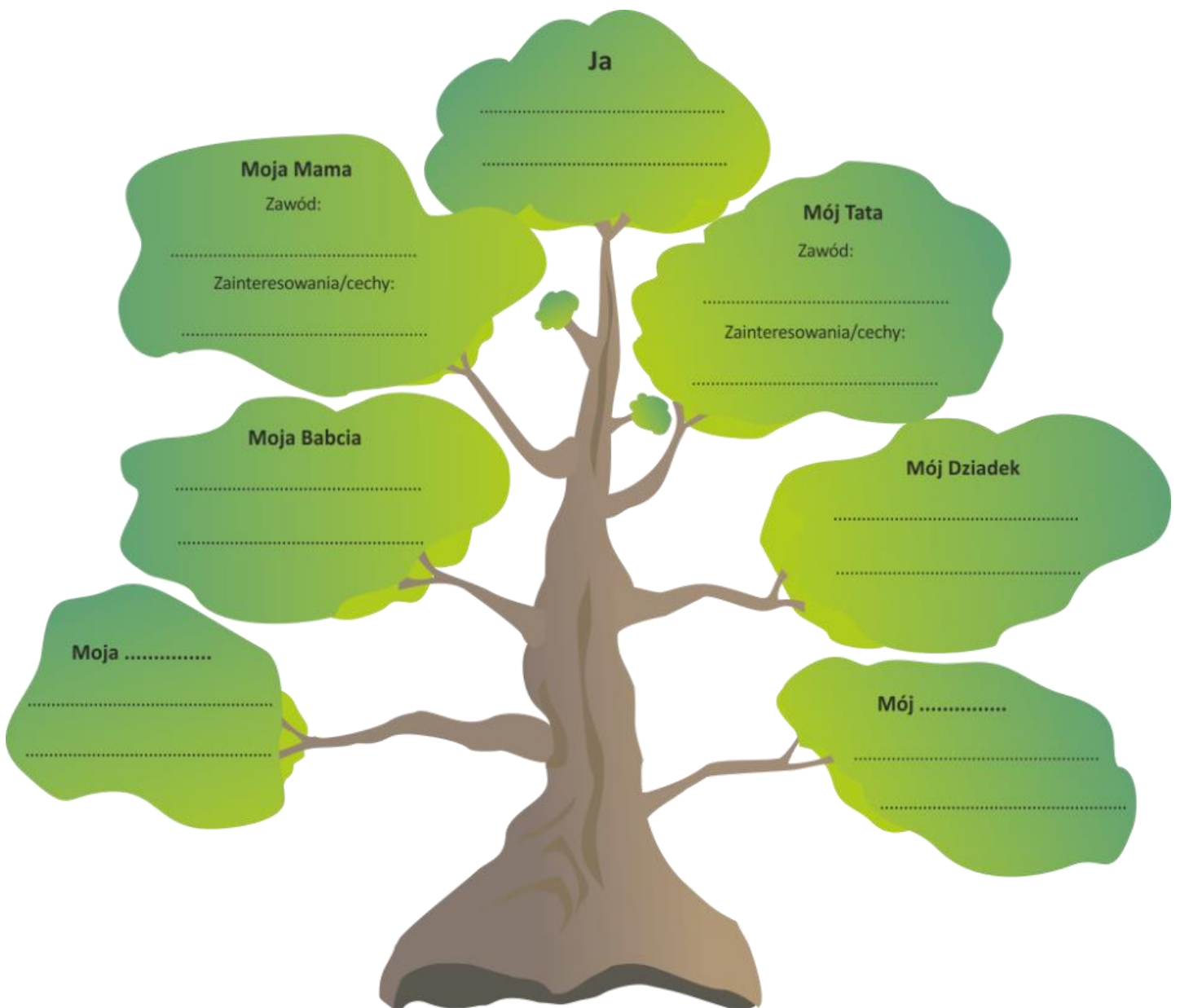
W tej części prezentuję przykładowe ćwiczenia do wykorzystania w pracy indywidualnej z uczniem, jak i grupowej w trakcie warsztatów, np. jako urozmaicenie scenariuszy.

### Ćwiczenie 1

## Drzewo zawodów w mojej rodzinie

Poniżej widzisz rysunek drzewa, pomyśl o nim jako symbolu Twojej rodziny i zawodach jakie się w niej wykonuje. W wolne miejsca wpisz zawody osób z Twojej rodziny i cech jakie im odpowiadają

Zastanów się czy chciałbyś/chciałabyś wykonywać któryś z tych zawodów?



## Ćwiczenie 2

### GROW

Poniżej znajdują się pytania do wykorzystania w pracy z uczniem według coachingowego schematu GROW.

Możesz w ciągu jednego spotkania doradczego przeprowadzić ucznia przez problem zadając mu tego typu pytania. Pytania tego typu, zadawane według schematu GROW są bardzo pomocne w szukaniu rozwiązań.

#### PYTANIA „GROW”



- O czym chcesz dzisiaj porozmawiać?
- Dlaczego ten temat jest dla Ciebie istotny?
- Jaki cel chcesz osiągnąć?
- Jakie są oczekiwane rezultaty w zakresie jakości, ilości, kosztów, czasu?
- Po czym rozpoznasz, że osiągnąłeś cel?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# R

- Jakie zmiany są konieczne, aby osiągnąć cel?
- Jakie korzyści przewidujesz dla siebie, zespołu, klasy, innych osób w to zaangażowanych?
- Jak wygląda aktualna sytuacja związana z rozważaną kwestią?
- Jakie bariery możesz napotkać? W jaki sposób możesz odkryć nieprzewidziane przeszkody?
- Jaki jest Twój obszar wpływu związany z tą sytuacją?
- Jakie mogą być Twoje wewnętrzne ograniczenia w tej sprawie?
- Jak możesz je pokonać?
- Jakie działania podjąłeś do tej pory?
- Jakie zasoby są dostępne?
- Jakie umiejętności musisz rozwinąć, nabyć?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

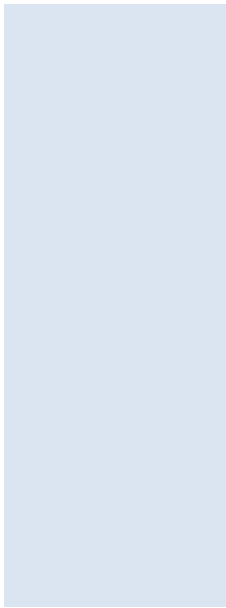
.....

.....

# O

- Jakie działania planujesz, kiedy, kto będzie zaangażowany?
- Jakie kroki podejmiesz, aby pokonać przeszkody?
- Jakie są wady i zalety różnych rozwiązań?
- Co mógłbyś zrobić w tej sprawie, gdybyś nie miał żadnych ograniczeń?
- Które rozwiązanie przyniesie najlepszy wynik?
- Jaki masz plan awaryjny?
- Co by się stało gdybyś nic nie zrobił?
- Czy znasz kogoś, kto mógłby być wzorem dla Ciebie w tej sprawie, jak działa ta osoba?

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**W**

- Jakie rozwiązanie wybierasz i dlaczego?
- Jakie to będzie miało konsekwencje dla Ciebie, pozytywne i negatywne?
- Jaki ustalasz harmonogram czasowy?
- Jaki będzie Twój pierwszy krok?
- Jaki masz plan komunikacji, jak zaangażujesz innych w swoje działania?
- Czy chcesz się kontaktować ze mną w trakcie realizacji celu, w jaki sposób?
- Co mogę zrobić aby Cię wesprzeć?
- W jakim stopniu czujesz się zmobilizowany do podjęcia uzgodnionych działań w skali od 1-10?
- Co mógłbyś zrobić, żeby zbliżyć swoją motywację do 10?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Ćwiczenie 3

### MALOWANY DIALOG

Uczestnicy współpracują bez werbalnego porozumiewania się!

**Celem ćwiczenia jest rozwijanie** umiejętności współpracy

**Materiały:** kredki, arkusze papieru, ewentualnie kamera video

**Procedura:** uczestnicy wybierają sobie jedna kredkę w kolorze, który wyraża jakiś aspekt ich osobowości. Dobierają się w pary z kimś, kto wybrał inny kolor, siadają na podłodze i lewa (lub prawa dla leworęcznych) ręką rysują jeden, wspólny obrazek. Nie wolno dzielić kartki, rysować oddzielnych obrazków, konsultować się werbalnie lub niewerbalnie. Powinni natomiast obserwować pojawiające się w trakcie pracy odczucia i emocje.

Mają na to ok. 10 minut i po upływie tego czasu rozmawiają przez 5 minut o swoich doświadczeniach. Następnie pary pokazują grupie swoje rysunki, a grupa zgaduje, która osoba rysowała którym kolorem. Dyskusja na temat procesu komunikowania się.

**Zadania do omówienia:** jak pracowały grupy z „ładnymi” rysunkami, jak grupy z “brzydkimi”; co w zachowaniu partnera pomagało nam, a co przeszkadzało; jak można przełożyć doświadczenia z tego ćwiczenia na współpracę w firmie.



## Ćwiczenie 4

### Klimat porozumienia i klimat konfliktu

Zastanów się samodzielnie lub wspólnie z partnerami w grupie, jakie wyrażenia pomagają stworzyć klimat porozumienia, a jakie wyrażenia pogłębiają konflikt i powodują eskalację emocji.

Klimat porozumienia	Klimat konfliktu

## Gdybym był bogaty!

Pierwszym krokiem prowadzącym do organizacji czasu nie jest prowadzenie terminarza ani harmonogramu zadań, ale ustalenie, na co chcesz poświęcić czas!

To ćwiczenie pomoże Ci w określeniu twoich pragnień.

***Wyobraź sobie, że stałeś się posiadaczem wielkiej sumy pieniędzy. Nigdy więcej nie będziesz już musiał pracować. Ciesz się tą myślą i tym, co z tego wynika dla Ciebie.***

Teraz zanotuj najważniejsze działania, jakie podejmiesz – ma ich być od 10 do 20.

Weź pod uwagę wszystkie obecne istotne dla Ciebie sfery Twojego życia– uwzględnij na liście wszystko to, co jest dla Ciebie ważne!

### MOJE DZIAŁANIA:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....
- 11.....
- 12.....
- 13.....
- 14.....

- 15.....
- 16.....
- 17.....
- 18.....
- 19.....
- 20.....

Następnie przejdź do strony, gdzie znajdują się trzy kolumny: **TAK, NIE, NOWE**

Umieść wszystkie działania w jednej z pierwszych dwóch kolumn.

***Co byś zrobił niezależnie od wszystkiego? Co byś natychmiast pominął?***

Kiedy już wypełnisz pierwsze dwie kolumny, zastanów się nad trzecią.

***Zakładając, że bogactwo zapewni Ci swobodę wyboru, co jeszcze byś zrobił?***

Spróbuj myśleć realistycznie, uwzględniając swoje talenty, ale weź pod uwagę więcej możliwości.

TAK	NIE	NOWE

Teraz posługując się wypełnioną tabelą, wypełnij tabelę poniżej.

<b>CO Z TEGO JUŻ ROBIĘ?</b>	<b>CO BYM ZROBIŁ</b>	<b>CO BYM ZROBIŁ W PIERWSZEJ KOLEJNOŚCI</b>

## To co najważniejsze!

### ETAP PIERWSZY:

1. Pomyśl przez 2 – 3 minuty o swoich życiowych celach i sposobie, w jaki możesz je osiągnąć.
2. Zastanów się teraz, na jakiej podstawie podejmujesz decyzje dotyczące nie tylko najważniejszych spraw osobistych i zawodowych, ale także np. wyjazdu na wakacje.
3. Poniżej masz arkusz z przykładową listą najważniejszych wartości. Do tej listy możesz dopisać własne przykłady.
4. Wszystkie pozycje łącznie z dopisanymi, należy ocenić w skali od 0 do 5, gdzie: **0 oznacza najmniej ważne, natomiast 5 oznacz najważniejsze.**

### LISTA NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI:

<i>NAJWAŻNIEJSZE WARTOŚCI</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.URODA						
2.SPRAWNOŚĆ FIZYCZNA						
3.ROZWÓJ DUCHOWY						
4.UTRZYMANIE SIĘ PRZY ŻYCIU ZA WSZELKĄ CENĘ						
5.RELIGIA						
6.MIŁOŚĆ						
7.PRZYJAŹŃ						
8.WŁADZA						
9.NIEZALEŻNOŚĆ MATERIALNA						
10.KREATYWNOŚĆ						
11.ŻYCIE RODZINNE						
12.ROZWÓJ INTELEKTUALNY						
13.ŻYCIE TOWARZYSKIE I AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA						
14.KARIERA ZAWODOWA						
15.SPORT						
16.UCZCIWOŚĆ						
17.WOLNOŚĆ MYŚLENIA						
18.POLITYKA						
19.DOBRO LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI						
20.DOSTOSOWANIE SIĘ DO OTOCZENIA						
21. SAMOREALIZACJA						
22.						
23.						
24.						



## Bibliografia

Bazan, K., Mitura-Cegłowska, M., Poradnik dla Doradcy. Lublin 2014.

Białas J., Pilszek A., Czynniki warunkujące wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży, [w:] Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami. Wybory edukacyjno-zawodowe a problemy rynku pracy, red. K. Szczepańska-Woszczyna, G. Wieczorek, Dąbrowa Górnicza 2009.

Biłko J., Kruk-Krymula E., Piekarski M., Weyssenhoff A., Poradnik. Zanim podejmiesz decyzję. Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011.

Corey G., M. Schneider-Corey, Mamy wybór, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2005.

Covey S., R., 7 nawyków skutecznego działania. Inspirujące lekcje doskonalenia wewnętrznego i twórczych relacji z innymi. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis. 2003

Czelakowska D., Inteligencja i zdolności twórcze dzieci w początkowym okresie edukacji. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007.

Druczak K., Minta J., Poradnictwo zawodowe w gimnazjum Poradnik dla nauczycieli przedmiotu, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2012

Góralczyk E., Choroba dziecka w twoim domu. O dzieciach ciężko i przewlekle chorych i ich rodzicach. Warszawa, CMPPP MEN 1996.

Lelińska K., ZAWODOZNAWSTWO W PLANOWANIU KARIERY Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna; Warszawa 2006;

Limont W., „Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować, GWP, Gdańsk 2010.

Majewski T. (2011), Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa. 2011,

Mandrzejewska-Smól I., Edukacyjno-zawodowe wybory młodzieży gimnazjalnej, Bydgoszcz 2010.

Pfeiffer A., Doradztwo edukacyjno-zawodowe Przykładowe rozwiązania. Praca zbiorowa. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Warszawa 2014.

Pisula D., ABC doradcy zawodowego Rozmowa doradcza, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Warszawa 2010.

Rosalska M., Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego, KOWEZIU, Warszawa 2012.

Savickas M. L, Career counseling...; Constructing Careers: Actor...; por. J. Minta, Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, KOWEziU, Warszawa 2012.

Sołtysińska G. ; Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2010.

Sołtysińska G., ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego; Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej Warszawa 2010.

Sterwart, J. (red.), Mosty zamiast murów Podręcznik komunikacji interpersonalnej. Warszawa 2003, PWN.

Szewczuk W., Psychologia. WSiP, Warszawa 1990.

Talik W., Wiechetek M., Kwestionariusz Istotnych Kompetencji w Poszukiwaniu Zatrudnienia (KIK-PZ) Metoda pomiaru istotnych kompetencji w poszukiwaniu zatrudnienia dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz programy szkoleń rozwijających te kompetencje, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”, Lublin 2014.

Tarkowska, M. , Rozmowa doradcza. Wspólne poszukiwanie rozwiązań. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.2006

Tomaszewski T., (red.), Psychologia. Warszawa 1977.

Turski R., Mapa kwalifikacji zawodowych Lublin EPE 2014

Wojtasik B., Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.

Wojtasik B., Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”, [w:], Młodzież wobec niegościnniej przyszłości, R. Leppert, red. Z. Melosik, B. Wojtasik Wydawnictwo Naukowe DSWE TWP, Wrocław 2005.

Wojtasik B., Warsztat doradcy zawodu. Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1997.

Ziółkowska B. Okres dorastania. Jak rozpoznać ryzyko i jak pomagać?, [w:] Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa, (red.) A. I. Brzezińska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.

Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy Odniesienia, protokół dostępu: [http:// ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/II-learning/ keycomp\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/II-learning/keycomp_pl.pdf), [21.05.2012].



Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i ośrodkach (ze zmianami z 28 sierpnia 2012r.).

<https://www.biurokarier.umk.pl/model-kompetencji-zawodowych>.

Poradnik doradców zawodowych, nauczycieli oraz  
innych specjalistów realizujących zadania  
z zakresu poradnictwa zawodowego

Lublin 2015

Projekt realizowany przez:



**EURO-FORUM**  
20-010 Lublin  
ul. Graniczna 4/7,8  
tel./fax: 81 534 95 72

# 2 Poradnik



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**ORE** OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

