



euro | guidance

II miejsce

w kategorii „Innowacyjne podejście do poradnictwa zawodowego w zróżnicowanych kulturowo grupach”

Autor : Katarzyna Mielcarek



„Twój Euroguidance – pasja w praktyce”

Inspiruj innych swoim doświadczeniem!

Scenariusz zajęć z doradztwa zawodowego

Kariera bez granic: Odkrywamy ścieżki zawodowe

Autor: Katarzyna Mielcarek
Akademia Nauk Stosowanych
im. Stanisława Staszica w Pile



Aspekt/blok tematyczny doradztwa zawodowego realizujący scenariusz

Scenariusz dotyczy doradztwa w zakresie planowania ścieżki zawodowej z uwzględnieniem różnorodnych doświadczeń kulturowych i perspektyw uczestników.

Aktywności mają na celu stworzenie przestrzeni do integracji uczestników oraz promowanie świadomości wielokulturowości w kontekście kariery zawodowej.

Cele

- *Rozwój kompetencji międzykulturowych uczestników, niezbędnych w środowisku zawodowym.*
- *Uświadomienie uczestnikom, jak różnorodność kulturowa wpływa na wybór ścieżek kariery.*
- *Wzmacnianie integracji grup z różnych środowisk i budowanie wzajemnego zrozumienia.*
- *Przekazanie praktycznych narzędzi do planowania kariery zawodowej w zróżnicowanych grupach.*

Spodziewane efekty

- *Uczestnicy lepiej rozumieją, jak ich kontekst kulturowy może wpływać na ścieżkę zawodową.*
- *Zwiększenie świadomości na temat różnorodności i jej roli w miejscu pracy.*
- *Wzrost zaufania i współpracy w grupach zróżnicowanych kulturowo.*
- *Umiejętność opracowywania planu kariery uwzględniającego indywidualne i kulturowe potrzeby.*

Czas trwania Zajęć

3 godziny zegarowe

Opis grupy docelowej

Grupę docelową stanowią młode osoby w wieku 18–30 lat, reprezentujące różnorodne środowiska kulturowe i etniczne. Są to osoby stojące przed wyborem ścieżki zawodowej, które potrzebują wsparcia w planowaniu swojej kariery.

Liczebność minimalna i maksymalna grupy

Minimalna liczba uczestników: 8 osób

Maksymalna liczba uczestników: 16 osób

Potrzebne instrukcje/narzędzia/technologie

- materiały papierowe: arkusze do tworzenia mapy i kart metafor.
- pisaki, markery, kolorowe długopisy.
- projektor i ekran do prezentacji wprowadzającej (opcjonalnie).
- tablica lub flipchart do notowania wspólnych wniosków (opcjonalnie).
- pomocne technologie: platforma online (opcjonalnie) do dalszej komunikacji między uczestnikami, komputer, drukarka, program Canva, dostęp do internetu.

Przebieg scenariusza

Wstęp (15 min.)

Prezentacja usług, możliwości doradztwa indywidualnego oraz oferty skierowanej do osób z różnych środowisk kulturowych. Krótkie przedstawienie zespołu doradców.

Przedstawienie jednostki stanowi kluczowy element spotkania, który ma na celu wprowadzenie uczestników w szeroki wachlarz usług doradczych, uwzględniających potrzeby osób z różnych środowisk kulturowych i etnicznych.

Innowacyjne podejście opiera się na zrozumieniu, że kariera zawodowa to nie tylko zestaw umiejętności technicznych, ale także głębsza świadomość osobista, kulturowa i społeczna.

W kontekście wielokulturowym, usługi są dodatkowo dostosowane tak, aby pomagały w przełamywaniu barier wynikających z różnic kulturowych i wspierały integrację osób z różnych środowisk na rynku pracy.

Wielokulturowość nie jest przeszkodą, ale zasobem, który może wzmocnić szanse zawodowe każdej osoby.

Icebreaker (20 minut)

Zadanie ma na celu przełamanie barier kulturowych, ułatwienie wzajemnego poznania się i stworzenie przyjaznej atmosfery do dalszej współpracy.

Wprowadzenie:

Prowadzący wprowadza uczestników, wyjaśniając cel ćwiczenia – stworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń zawodowych, które są kształtowane przez różne kultury. Podkreśla, że każda odpowiedź, niezależnie od jej kontekstu kulturowego, jest cenna i wnosi nową perspektywę do grupy.

Rozdanie kartek z pytaniami:

Każdy uczestnik otrzymuje kartkę z pytaniem dotyczącym kariery, które uwzględnia różne aspekty przyszłości zawodowej.

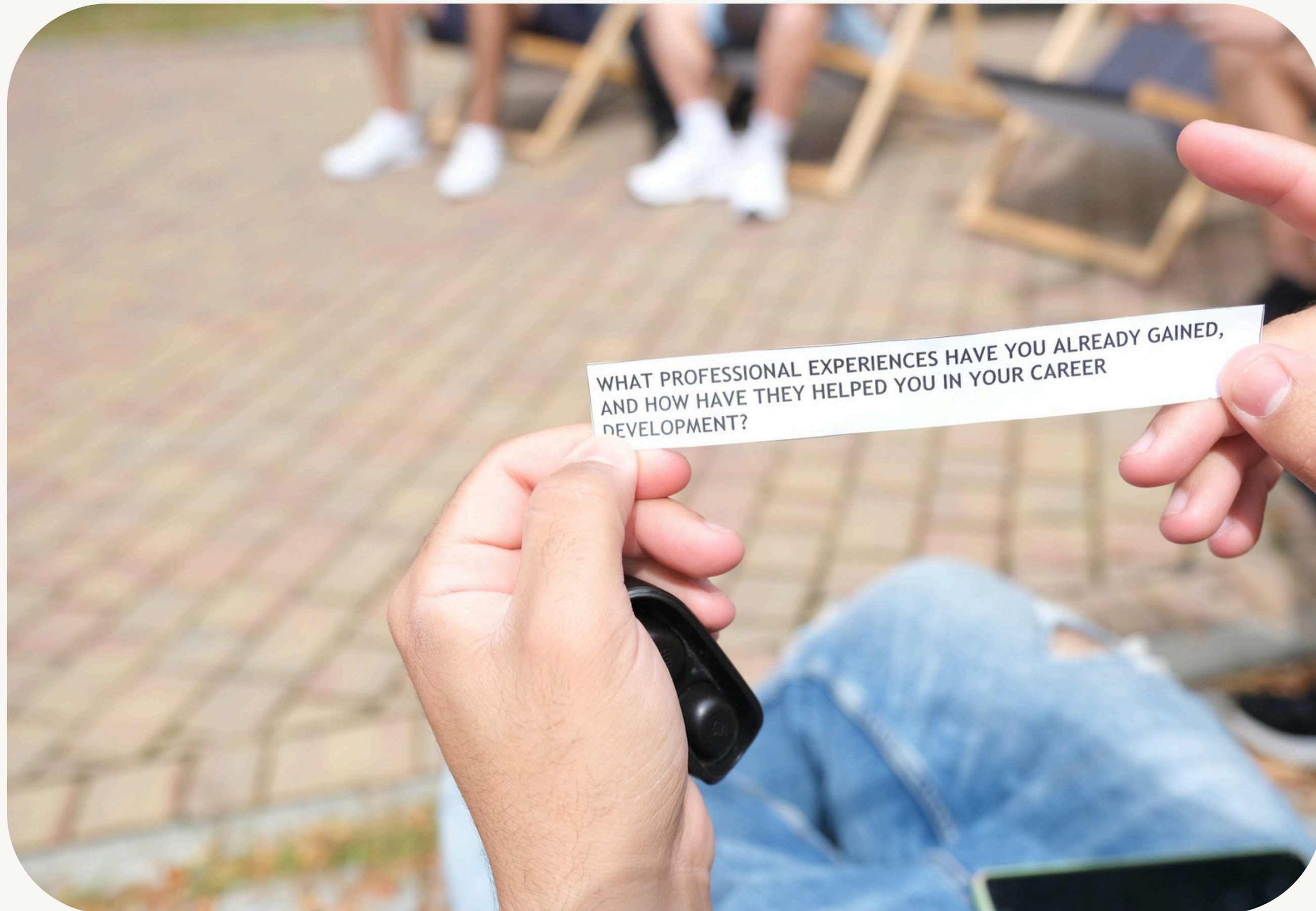
Przykładowe pytania mogą brzmieć:

- Jakie wyzwania możesz napotykać, szukając pracy w obcym kraju lub środowisku?
- Jak Twoja kultura postrzega sukces zawodowy i jak to wpływa na Twoje cele?

Pytania te są starannie dobrane, aby były otwarte i angażujące, ale jednocześnie nie narzucały uczestnikom konieczności poruszania się w wąsko zdefiniowanych ramach kariery.

Przedstawienie się i odpowiedzi:

Uczestnicy przedstawiają się imieniem i odpowiadają na wybrane pytanie. Ważne jest, aby podkreślić, że celem tego ćwiczenia nie jest tylko wymiana informacji na temat planów zawodowych, ale także dzielenie się perspektywami kulturowymi, które wpływają na te plany.



Autor zdjęcia: Katarzyna Mielcarek

Skarby kariery (60 minut)

W zadaniu wykorzystujemy metaforę mapy skarbów do wspierania uczestników w zrozumieniu ścieżki kariery, uwzględniając ich różnorodne doświadczenia kulturowe. Zadanie oparte jest na rozwiązywaniu zagadek i odkrywaniu kolejnych etapów kariery zawodowej. Ćwiczenie zostało zaprojektowane tak, aby w sposób inkluzywny pozwalało każdej osobie lub grupie na przypisanie znaczeń, które są bliskie ich perspektywom.

Wprowadzenie (5 minut):

Prowadzący wprowadza uczestników do gry, tłumacząc, że każdy zespół otrzyma pustą mapę kariery z zaznaczonymi, ale jeszcze nieopisanymi etapami. Wyjaśnia, że zadaniem grupy jest rozwiązanie serii zagadek, które pomogą odkryć, jakie etapy znajdują się na mapie. Następnie każda grupa przypisuje symboliczny obrazek do każdego z etapów, odzwierciedlający to, jak dany etap kariery jest postrzegany w ich kulturach.

Tworzenie zespołów i rozdanie map (15 minut):

Uczestnicy są dzieleni na zespoły, które mogą składać się z osób z różnych kultur i środowisk. Każdy zespół otrzymuje pustą mapę z wyznaczonymi punktami odpowiadającymi etapom kariery (np. wybór ścieżki zawodowej, zdobycie pierwszej pracy, awans, zmiana kierunku kariery). Na mapie znajdują się miejsca na symbole i opisy, które uczestnicy będą tworzyć w miarę rozwiązywania zagadek. Każda zagadka prowadzi do odkrycia jednego z etapów kariery, które następnie uczestnicy dopasowują do przypisanego im znaczenia i symbolu. Dzięki temu, w zależności od grupy, etapy te mogą być różnie nazwane i przedstawione. Jeden etap może symbolizować „sukces”, podczas gdy w innej grupie może oznaczać „osiągnięcie równowagi życiowej”.

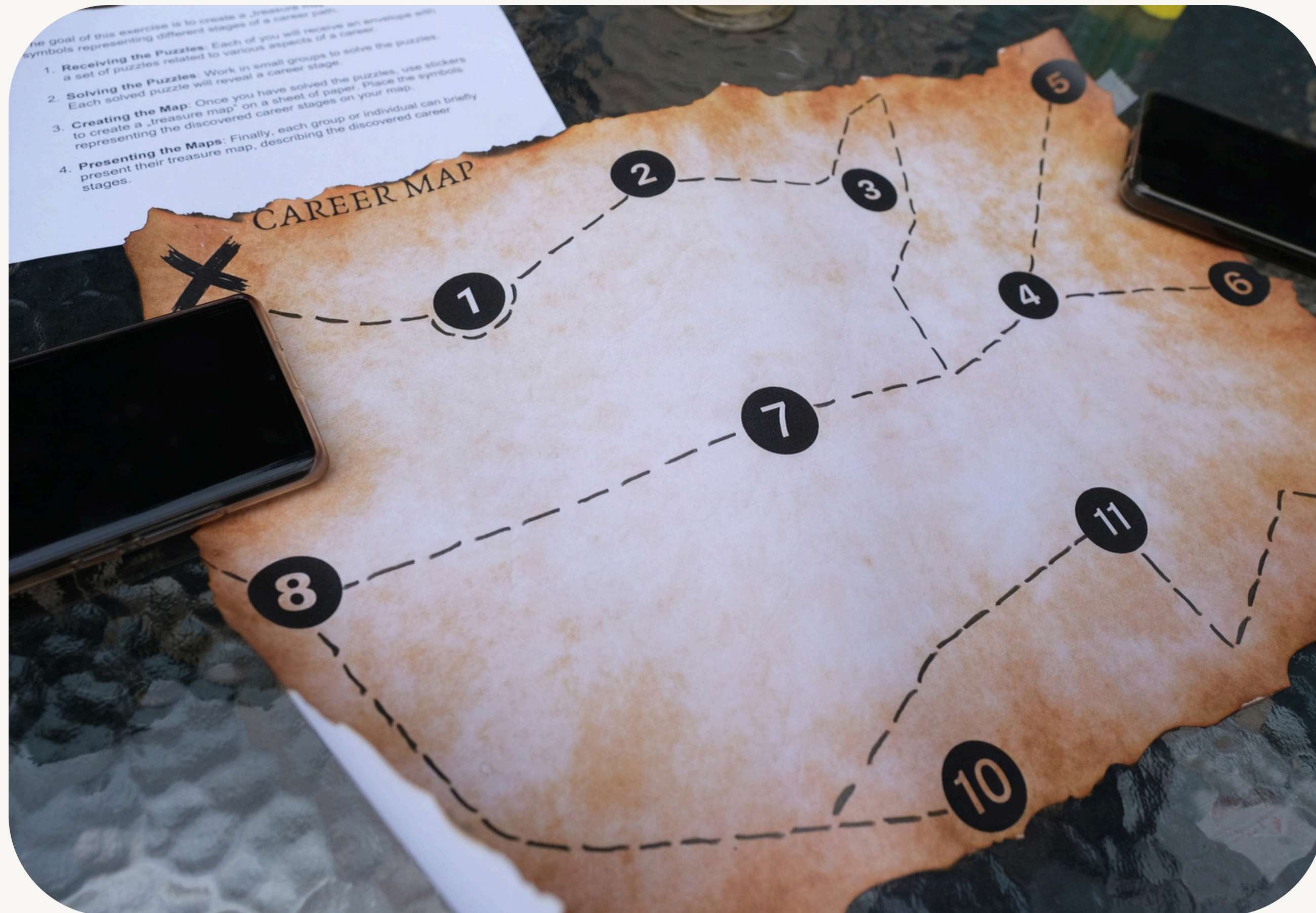
Mapa skarbów kariery (60 minut) c.d.

Tworzenie mapy (15 minut):

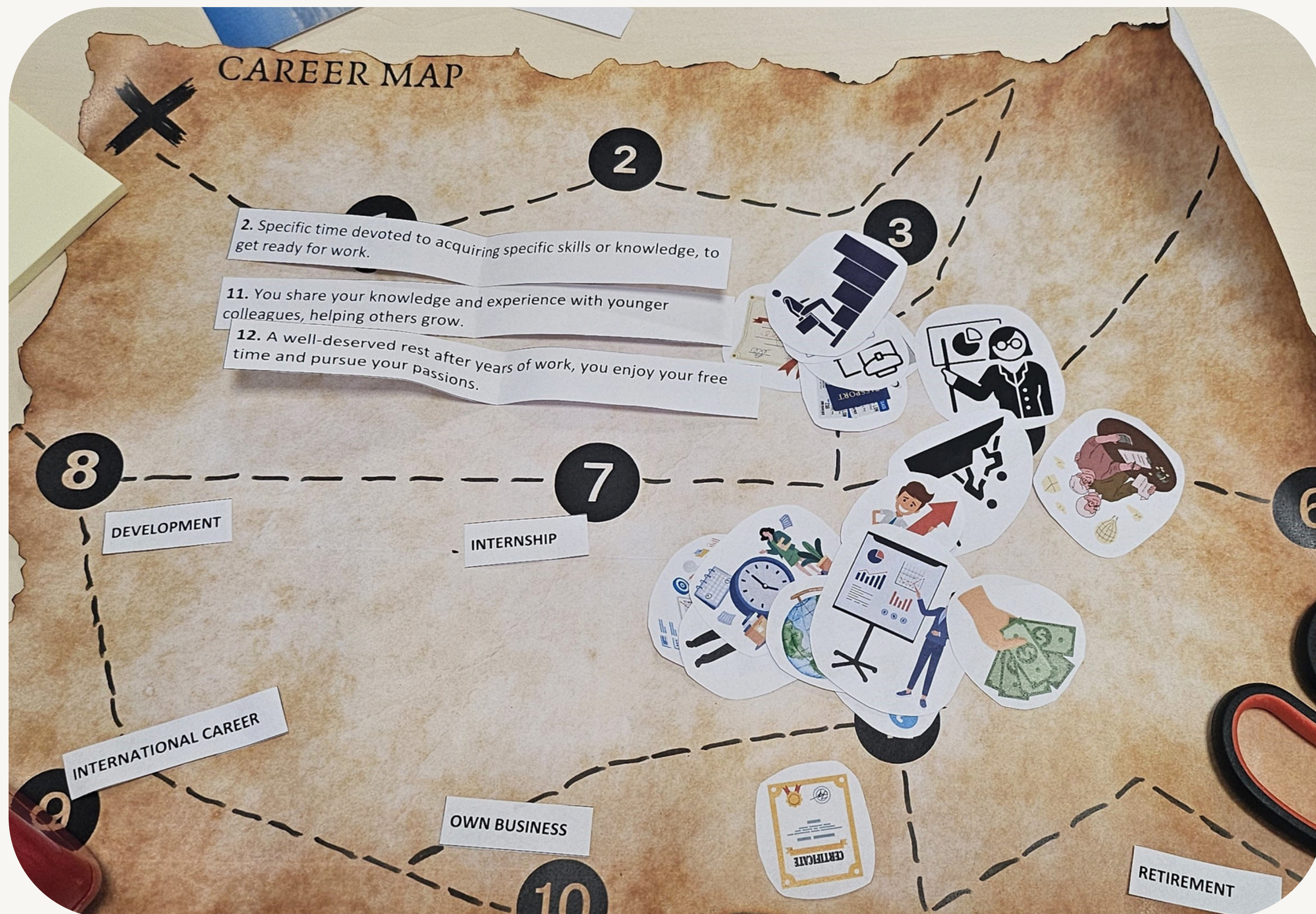
Po rozwiązaniu zagadek, każda grupa wybiera symbole, które będą odpowiadały odkrytym przez nich etapom kariery. Te symbole mogą być inspirowane różnymi tradycjami, kulturami lub osobistymi doświadczeniami. Może to być np. symbol drzewa, który oznacza wzrost i rozwój w jednej kulturze, a w innej – stabilność i korzenie.

Prezentacja map (25 minut):

Każda grupa prezentuje swoją mapę i opowiada, jaką symbolikę przypisała do poszczególnych etapów kariery. Prezentacja jest okazją do dyskusji na temat tego, jak różnorodne kulturowe doświadczenia wpływają na podejście do planowania zawodowego i jakie wartości są szczególnie cenione w różnych społecznościach. Każdy symbol i opis staje się punktem wyjścia do rozmowy o różnorodności podejść do kariery i zawodowych celów.



Autor zdjęcia: Katarzyna Mielcarek



Autor zdjęcia: Katarzyna Mielcarek

Karty metafor (35 minut)

Wprowadzenie (5 minut):

Prowadzący wyjaśnia uczestnikom cel ćwiczenia oraz wprowadza do użycia karty metafor. Każda karta zawiera symbol związany z karierą (np. most, droga, bagaż, drzewo, kompas), który uczestnicy będą interpretować w kontekście własnych celów i doświadczeń zawodowych. Doradca zachęca uczestników do zastanowienia się nad tym, jakie znaczenie mają dla nich te symbole, biorąc pod uwagę ich indywidualne ścieżki kariery oraz pochodzenie kulturowe.

Wybór kart (5 minut):

Każdy uczestnik wybiera jedną kartę z dostępnej puli, której symbol najbardziej przemawia do niego w kontekście jego kariery zawodowej. Uczestnicy mogą wybierać karty na podstawie intuicji lub refleksji nad tym, jak dany symbol odnosi się do ich doświadczeń.

Przykłady kart i ich potencjalne znaczenia to:

- Most: symbol przejścia między dwoma etapami kariery lub kulturami.
- Droga: metafora podróży zawodowej, pełnej wyzwań i odkryć.
- Bagaż: odnosi się do doświadczeń życiowych, umiejętności i wartości wyniesionych z przeszłości.
- Drzewo: symbol rozwoju, korzeni kulturowych i stabilności.
- Kompas: oznacza kierunek, który uczestnik chce obrać w swojej karierze.

Karty metafory (35 minut) c.d.

Refleksja nad kartą (10 minut):

Po wyborze kart, uczestnicy zostają poproszeni o zapisanie na odwrocie swoich celów zawodowych oraz kroków, które chcą podjąć, aby te cele osiągnąć. Kluczowe jest, aby podczas refleksji uwzględnili swoje osobiste doświadczenia oraz kulturowe wartości, które mają wpływ na ich podejście do kariery.

Praca w małych grupach (10 minut):

Uczestnicy są dzieleni na małe, wielokulturowe grupy, w których mają za zadanie zaprezentować swoje karty i wyjaśnić, dlaczego wybrali dany symbol oraz jak odnosi się on do ich ścieżki kariery. To moment, w którym uczestnicy mogą wymieniać się doświadczeniami i perspektywami dotyczącymi kariery w kontekście kulturowym. Każdy z uczestników przedstawia swoje cele zawodowe oraz opisuje, jakie kroki planuje podjąć, aby te cele osiągnąć.

Wspólna refleksja i podsumowanie (5 minut):

Na zakończenie ćwiczenia prowadzący podsumowuje dyskusje z grup, zwracając uwagę na różnorodność interpretacji symboli i dróg zawodowych. Zwraca uwagę na to, że każdy z uczestników, niezależnie od swojego pochodzenia, wnosi unikalne wartości i doświadczenia, które mogą pomóc w kształtowaniu przyszłości zawodowej. Ważnym elementem jest podkreślenie, że rozwój kariery to nie tylko indywidualna podróż, ale również proces współdzielenia wiedzy i inspiracji w zróżnicowanym środowisku kulturowym.



Autor zdjęcia: Katarzyna Mielcarek

Sieciowanie (pozostały czas)

Przerwa na sieciowanie podczas tego spotkania została zaprojektowana z myślą o stworzeniu przestrzeni, w której uczestnicy mogą poznawać się w sposób, który respektuje różnorodne normy kulturowe.. Niezobowiązujące rozmowy przy przekąskach pomagają przełamać bariery komunikacyjne i umożliwiają każdemu uczestnikowi swobodne wyrażanie siebie w sposób, który jest dla niego komfortowy.

Nieformalne rozmowy z doradcami umożliwiają także zbudowanie relacji opartej na zaufaniu, co jest kluczowe w procesie doradztwa zawodowego. Dla osób z kultur, w których relacje zawodowe wymagają dłuższego budowania zaufania, taki czas na swobodną rozmowę może być szczególnie istotny.

Informacje dodatkowe:

Mapa skarbów, stworzona przez prowadzącego w programie Canva, została zaprojektowana w sposób umożliwiający jej elastyczną modyfikację i dostosowanie do specyficznych potrzeb grupy. Wykorzystanie nowoczesnych technologii zapewnia nie tylko estetyczną oprawę graficzną, ale także większą personalizację i interaktywność narzędzia.

Symbole i karty metafor zostały zaczerpnięte z darmowych zasobów graficznych, co pozwala na precyzyjny dobór elementów wizualnych odpowiednich dla danej grupy. Dzięki temu można dostosować treści do zróżnicowanych kontekstów kulturowych, tworząc spójne i angażujące doświadczenie dla uczestników.

Krajowe Centrum Europass & Euroguidance

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

ul. Aleje Jerozolimskie 142 A

euroguidance@frse.org.pl



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Dofinansowane przez
Unię Europejską



euro | guidance



europass