

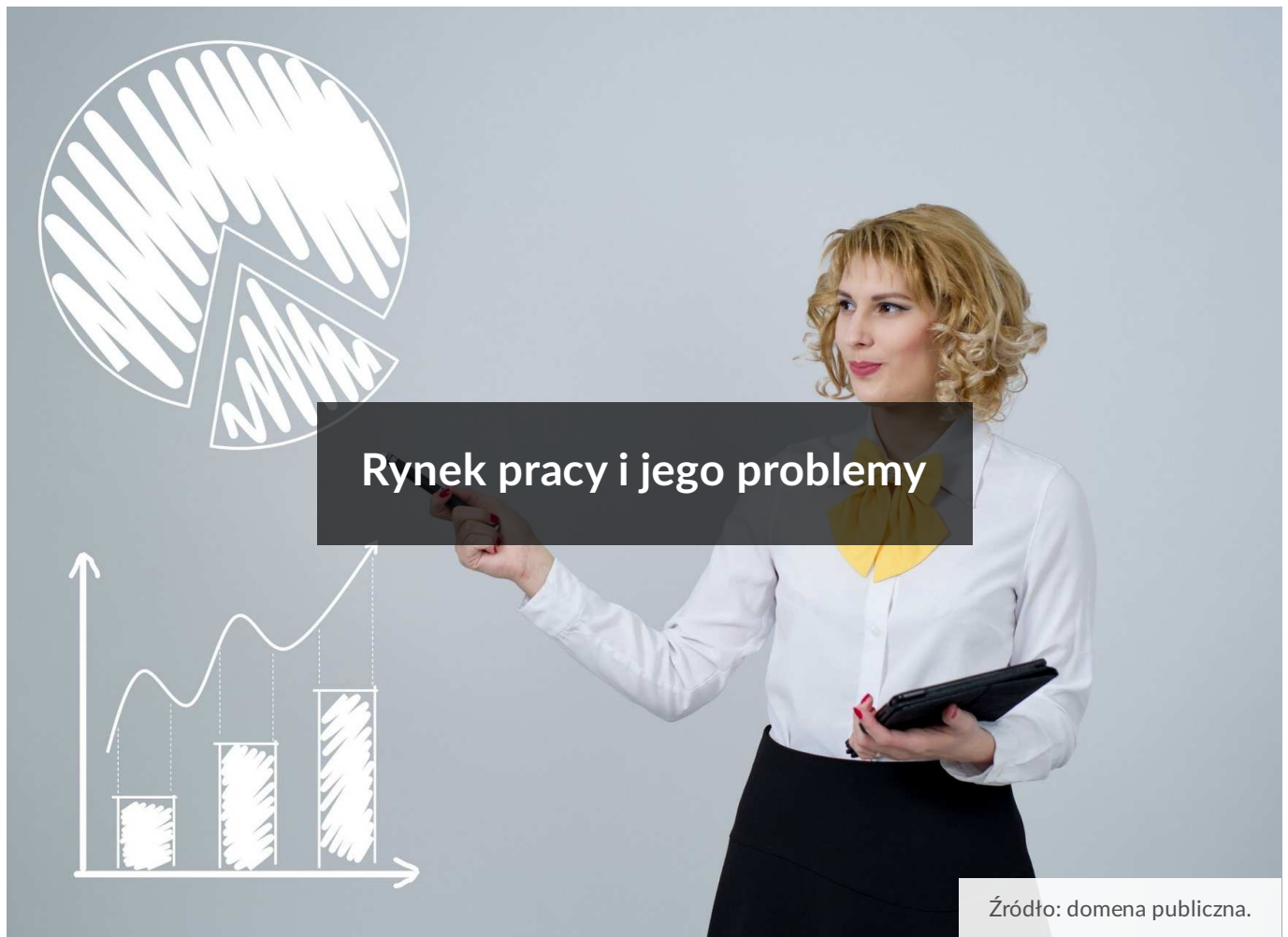


Rynek pracy i jego problemy

- Wprowadzenie
- Przeczytaj
- Schemat
- Sprawdź się
- Dla nauczyciela

Bibliografia:

-
- Źródło: AB, *Pokolenie Z wyznacza nowe standardy na rynku pracy. Czego młodzi oczekują od pracodawców?*, 4.02.2020 r., dostępny w internecie: alebank.pl.
 - Źródło: *Aktywizacja zawodowa osób starszych – korzyści zatrudniania*, 4.02.2020 r., dostępny w internecie: praca.pl.



Źródło: domena publiczna.

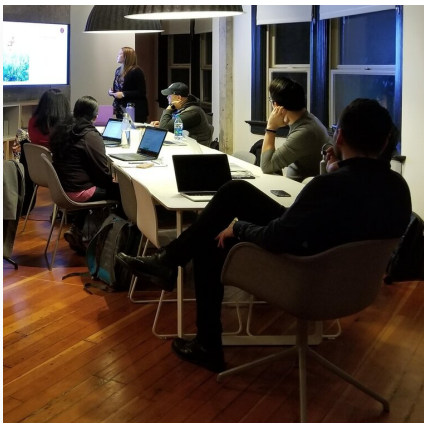
Zastanawiasz się, kim będziesz lub co będziesz w życiu robić? A może już masz konkretne plany? Czy jednak bierzesz pod uwagę to, co dzieje się na rynku pracy?

Rynek pracy ciągle się zmienia. Zawody, w których dzisiaj występuje deficyt pracowników, po jakimś czasie mogą charakteryzować się przerostem zatrudnienia. Postępująca mechanizacja i cyfryzacja, rozwój nowych technologii powodują redukcję zatrudnienia w wielu miejscach pracy. Brak specjalistów może występować w całkiem nowych profesjach. Jakich? Jeśli to przewidzisz, to konkurencję zostawisz z tyłu.

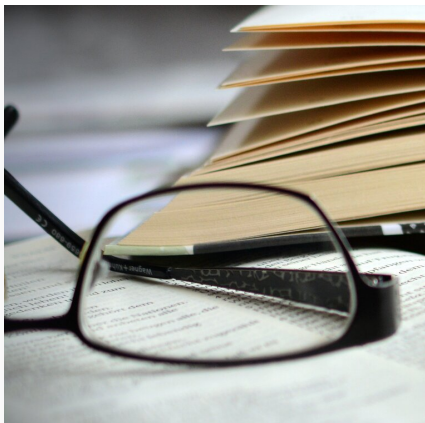
Twoje cele

- Zdefiniujesz, czym jest rynek pracy.
- Przeanalizujesz tendencje na rynku pracy.
- Ocenisz oczekiwania osób starszych i młodych względem rynku pracy.

Dla zainteresowanych



**Zaburzenia na rynku
pracy jako jeden
z problemów Polski**



Edukacja a rynek pracy



Nauka i praca w UE

Przeczytaj

Podstawowe pojęcia

Rynek pracy jest rynkiem specyficznym. Dochodzi na nim do transakcji kupna – sprzedaży usługi, jaką jest praca (siła robocza). Cechą szczególną jest to, że każda transakcja jest unikatowa, ponieważ za każdym razem pracownik sprzedaje pracodawcy swoje niepowtarzalne umiejętności, wiedzę, doświadczenie, zdolności, a nawet predyspozycje fizyczne.

Na rynku pracy to kandydaci i pracownicy sprzedają swoje usługi (tworzą podaż), a pracodawcy je kupują (tworzą popyt).

Podaż pracy zależy m.in. od:

- kwalifikacji pracowników;
- mobilności pracowników;
- poziomu płac;
- zasobów siły roboczej;
- preferencji pracowników dotyczącej stosunku czasu pracy do czasu wolnego.

Popyt na pracę zależy w głównej mierze od:

- sytuacji gospodarczej w danym regionie, kraju, a czasem nawet na świecie (wynik globalizacji);
- postępu technologicznego, w tym automatyzacji produkcji;
- działalności związków zawodowych, organizacji pracodawców i polityki rządu.

Zasoby siły roboczej

Zasobami siły roboczej, według badań BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) prowadzonych zgodnie z międzynarodowymi standardami (w tym z uwzględnieniem rekomendacji Międzynarodowej Organizacji Pracy) są ludzie aktywni – czynni zawodowo. Są to osoby w wieku produkcyjnym, zdolne do pracy i chcące podjąć pracę w określonych warunkach istniejących w danej gospodarce. Innymi słowy, zasoby siły roboczej określają zależność pomiędzy liczbą chętnych do pracy a poziomem płac realnych w danej sytuacji gospodarczej państwa. Jeśli płace są za niskie, to ludzie raczej zostaną w domu, niż będą chcieli podjąć proponowaną pracę. Z kolei przy wysokich wynagrodzeniach można spotkać wielu chętnych do pracy, nawet jeśli nie mają wymaganych kwalifikacji.

Ludność aktywna zawodowo to osoby w wieku 15 lat i więcej, które mogą być uznane za osoby pracujące albo bezrobotne.

Osobami pracującymi według BAEL są:

- pracodawcy i pracujący na własny rachunek;
- zatrudnieni, także sezonowo i poza granicami kraju na rzecz krajowego pracodawcy, na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru lub na podstawie stosunku służbowego;
- osoby wykonujące pracę nakładczą;
- agenci;
- duchowni pełniący obowiązki duszpasterskie;
- wykonujący pracę w ramach spółdzielni produkcji rolnej.

Bezrobotni natomiast to osoby, które **jednocześnie**:

- ukończyły 18 lat, ale nie ukończyły lat 60 (kobiety) lub 65 (mężczyźni);
- nie uczą się;
- nie mają prawa do emerytury, renty, zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego lub chorobowego;
- nie są tymczasowo aresztowane ani nie przebywają w więzieniu;
- nie odbywają szkolenia lub stażu;
- nie uzyskują miesięcznie dochodu przekraczającego ½ płacy minimalnej;
- nie są właścicielami gospodarstwa rolnego o powierzchni powyżej 2 ha.

Z kolei **ludność bierna zawodowo** to ludzie, którzy ani nie pracują, ani nie są bezrobotni (np. uczniowie, emeryci, renciści, niemający, ale i nieposzukujący pracy).

Bezrobocie

Jest to zjawisko społeczne występujące w gospodarce, w wyniku którego część osób zdolnych do pracy i pragnących podjąć zatrudnienie nie może tego zrobić z powodu braku możliwości zatrudnienia.

- bezrobocie {color=#18336B}
 - ukryte {color=#3366cc}
 - jawne {color=#3366cc}
 - naturalne {color=#3366cc}
 - sezonowe {color=#3366cc}
 - technologiczne {color=#3366cc}
 - strukturalne {color=#3366cc}
 - frykcyjne (płynne) {color=#3366cc}
 - krótkookresowe {color=#3366cc}
 - średniookresowe {color=#3366cc}
 - długookresowe {color=#3366cc}
 - chroniczne {color=#3366cc}

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

W przypadku Polski [bezrobocie](#) powoli przestaje być problemem, choć wiele osób jeszcze pozostaje bez pracy. Problemem jest raczej niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Rynek pracy w przyszłości

W 2017 roku w Davos w czasie Światowego Forum Gospodarczego przedstawiono raport *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution* (tłum: *Przyszłość pracy: zatrudnianie, umiejętności i strategia siły roboczej w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej*).

Wskazano w nim **umiejętności, które w przyszłości mogą być poszukiwane na rynku pracy**. Wśród nich znajdują się:

- kreatywność;
- empatia/inteligencja emocjonalna;
- myślenie analityczne;
- aktywne uczenie się i rozwijanie swojej wiedzy;
- umiejętność podejmowania decyzji;
- umiejętność podejmowania właściwych sądów;
- umiejętności interpersonalne;
- umiejętności kierownicze;

- umiejętność pracy w środowisku wielokulturowym;
- umiejętność adaptacji nowych technologii;
- umiejętność dostosowania się do zmian.

Są to więc przede wszystkim umiejętności miękkie. Już teraz pracodawcy są częściej skłonni przyjmować osoby mające mniejsze doświadczenie lub nawet bez doświadczenia, jeżeli osobowościowo bardziej odpowiadają ich wymaganiom. Uważają bowiem, że wiedzy i zawodu zawsze daną osobę można nauczyć, charakter natomiast zmienić trudniej.

Liczba osób pozostających bez pracy w Polsce w latach 2005–2019 (dane na IV kwartał) – bezrobocie rejestrowane

rok : 2005

liczba_zarejestrowanych : 2773000

rok : 2006

liczba_zarejestrowanych : 2309410

rok : 2007

liczba_zarejestrowanych : 1746573

rok : 2008

liczba_zarejestrowanych : 1473752

rok : 2009

liczba_zarejestrowanych : 1892680

rok : 2010

liczba_zarejestrowanych : 1954706

rok : 2011

liczba_zarejestrowanych : 1982676

rok : 2012

liczba_zarejestrowanych : 2136815

rok : 2013

liczba_zarejestrowanych : 2157883

rok : 2014

liczba_zarejestrowanych : 1825180

rok : 2015

liczba_zarejestrowanych : 1563339

rok : 2016

liczba_zarejestrowanych : 1335155

rok : 2017

liczba_zarejestrowanych : 1081746

rok : 2018

liczba_zarejestrowanych : 968888

rok : 2019

liczba_zarejestrowanych : 866374

Słownik

bezrobocie

zjawisko społeczne występujące w gospodarce, w wyniku którego część osób zdolnych do pracy i pragnących podjąć zatrudnienie nie może tego zrobić z powodu braku możliwości zatrudnienia

rynek pracy

jeden z rynków funkcjonujących w gospodarce, na którym pracodawcy zgłaszają popyt na pracę, pracownicy oferują pracę, natomiast towarem jest praca, a ceną – wynagrodzenie

zasoby siły roboczej

ludzie aktywni, czynni zawodowo, osoby w wieku produkcyjnym zdolne do pracy i chcące podjąć pracę w określonych warunkach istniejących w danej gospodarce

Schemat

Polecenie 1

Zapoznaj się ze schematem i wykonaj ćwiczenia.

Tendencje na rynku pracy

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Ćwiczenie 1

Wyobraź sobie, że masz 40 lat. Uzupełnij kwestionariusz.

1. Na jakim stanowisku pracujesz?

2. Jakie kwalifikacje trzeba mieć, aby na tym stanowisku pracować?

3. W jaki sposób nabyłeś/nabyłaś te kwalifikacje?

Ćwiczenie 2

Wyjaśnij, na co, twoim zdaniem, młody człowiek powinien zwrócić uwagę, aby jak najlepiej przygotować się do wejścia na rynek pracy.

Sprawdź się

Pokaż ćwiczenia:   

Ćwiczenie 1



Zaznacz, kto tworzy popyt na rynku pracy.

☐ pracownicy.

☐ bierni zawodowo.

☐ bezrobotni.

☐ pracodawcy.

Ćwiczenie 2



Zaznacz, jakie osoby są zaliczane do aktywnych zawodowo.

☐ pracujący

☐ skazani prawomocnym wyrokiem

☐ bezrobotni

☐ bierni zawodowo

Ćwiczenie 3



Zaznacz, które stwierdzenia są prawdziwe, a które fałszywe.

Stwierdzenie	Prawda	Fałsz
Poziom bezrobocie w Polsce w latach 2013–2018 systematycznie wzrastał.	☐	☐
Bezrobocie jest zjawiskiem naturalnym w gospodarce.	☐	☐
Rynek pracy zmienia się z czasem.	☐	☐
Pracodawcy szukają u kandydatów do pracy tylko kompetencji twardych.	☐	☐

Ćwiczenie 4



Wyjaśnij pojęcia związane z rynkiem pracy oraz wyjaśnij, z jakiego powodu są one ważne.

zasoby siły roboczej

wskaźnik zatrudnienia

stopa bezrobocia

Ćwiczenie 5



Zapoznaj się z mapą i wykonaj ćwiczenia.

Wskaźnik zatrudnienia ogółem w 2018 r.

Kraj: 53,8–54,6

Wartość: 0

Kraj: 52,0–52,8

Wartość: 0

Kraj: 51,0–51,9

Wartość: 0

Kraj: 52,9–53,7

Wartość: 0

Kraj: 54,7–56,5

Wartość: 0

Kraj: 53,8–54,6

Wartość: 0

Kraj: 56,6–58,1

Wartość: 0

Kraj: 53,8–54,6

Wartość: 0

Kraj: 51,0–51,9

Wartość: 0

Kraj: 53,8–54,6

Wartość: 0

Kraj: 54,7–56,5

Wartość: 0

Kraj: 51,0–51,9

Wartość: 0

Kraj: 45,2–50,9

Wartość: 0

Kraj: 45,2–50,9

Wartość: 0

Kraj: 56,6–58,1

Wartość: 0

Kraj: 52,0–52,8

Wartość: 0

Oprac. na podst.: Wskaźnik zatrudnienia ogółem w 2018 r., swaid.stat.gov.pl [online, dostęp: 4.02.2020].

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

1. Podaj, w których województwach wskaźnik zatrudnienia w 2018 r. był najniższy.

2. Podaj, w których województwach wskaźnik zatrudnienia w 2018 r. był najwyższy.

3. Wyjaśnij, co wpłynęło na wysoki wskaźnik zatrudnienia w województwach z punktu 2.



Przeanalizuj wykres i wykonaj polecenia.

województwo : dolnośląskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 47.6

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 17.6

województwo : kujawsko-pomorskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 51.2

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 13

województwo : lubelskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 28.2

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 13.2

województwo : lubuskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 11.2

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 6.8

województwo : łódzkie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 39.5

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 17.4

województwo : małopolskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 68.9

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 21.8

województwo : mazowieckie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 151.7

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 55.9

województwo : opolskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 14

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 5.3

województwo : podkarpackie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 30.5

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 14.3

województwo : podlaskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 11.6

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 4.7

województwo : pomorskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 43.5

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 19.1

województwo : śląskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 96.1

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 46.9

województwo : świętokrzyskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 18.5

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 8.8

województwo : warmińsko-mazurskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 16.8

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 11.2

województwo : wielkopolskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 79.4

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 28.2

województwo : zachodniopomorskie

liczba_utworzonych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 29.1

liczba_zlikwidowanych_miejsc_pracy_(w_tys.) : 16.3

Oprac. na podst.: Liczba utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w 2018 r., bdl. stat.gov.pl [online, dostęp: 4.02.2020].

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

1. Podaj, które województwo przoduje pod względem liczby tworzonych miejsc pracy i wyjaśnij, dlaczego. Przedstaw przyczyny takiego stanu rzeczy.

2. Podaj, w którym województwie różnica pomiędzy liczbą tworzonych i likwidowanych miejsc pracy jest najmniejsza.

3. Opisz, jaką tendencję na rynku pracy pokazuje powyższy wykres.



Zapoznaj się z tekstem i wykonaj polecenia.

“ Aktywizacja zawodowa osób starszych – korzyści zatrudniania

Osoby starsze na rynku pracy

Obecnie często porusza się temat: aktywizacja zawodowa 50+. Osobom w tym wieku trudniej jest znaleźć zatrudnienie ze względu na niedopasowanie kompetencji do szybko zmieniających się potrzeb pracodawców. Ograniczona znajomość współczesnej technologii czy języków obcych wykluczają seniorów praktycznie już na samym starcie w poszukiwaniu zatrudnienia w wielu zawodach. Często też rezygnują z już posiadanej pracy, by pomóc w opiece nad wnukami (np. ze względu na ograniczoną liczbę miejsc w przedszkolach).

Aktywność zawodowa osób starszych

Mimo że stereotypowo aktywność zawodowa osób starszych wydaje się bezcelowa (mają mniej sił, są bardziej ograniczeni), to jednak, jak się okazuje, przynosi przedsiębiorcom wymierne korzyści pod wieloma względami.

Co osoba starsza może oferować przedsiębiorstwu? Pracując kilkanaście lub kilkadziesiąt lat w jednym miejscu, bardzo dobrze je zna. Doświadczenie to przydaje się w najróżniejszych sytuacjach. Z pewnością taki długoletni pracownik przetrwał niejedną firmowy kryzys – wie, jak się zachować, jakie mogą być konsekwencje cięższego okresu w przedsiębiorstwie. Z jednej strony służy więc wiedzą i doradztwem, a jego opanowana postawa pozwala zredukować stres u reszty zespołu. Dla nowo zatrudnionych, w obliczu kryzysu,

informacja, że takie sytuacje się zdarzały, ale tak naprawdę nie przyniosły pracownikom strat, uspokaja atmosferę. Długotrwała działalność w jednej firmie sprawia także, że osoba jest odpowiednio rozeznana w jej strukturze.

To są jednak sytuacje, kiedy mówimy o pracowniku zatrudnionym przez długi czas w jednej firmie. A co z tymi, którzy z jakichś przyczyn opuścili rynek pracy, ale chcą na niego wrócić?

Oczywiście nowe przedsiębiorstwa mogą zyskać na doświadczeniu takiej osoby, zdobywanym w innych firmach. Będą widziały, co działa lepiej, a co gorzej w nowym miejscu (w porównaniu do poprzednio zajmowanego stanowiska). Osoby starsze są z reguły bardziej lojalne. Bardziej zależy im na stabilizacji, pracy w jednej firmie, niż zmienianiu jej co pół roku. Dodatkowo firmy, które decydują się na zatrudnienie osób po 50. roku życia, mogą ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia takiego pracownika.

Źródło: Aktywizacja zawodowa osób starszych – korzyści zatrudniania, 4.02.2020 r., dostępny w internecie: praca.pl.

1. Podaj, jakie cechy osób 50+ sprawiają, że mogą być cennymi pracownikami dla firm.

2. Wyjaśnij, jak pracodawcy postrzegają osoby starsze jako pracowników.



Zapoznaj się z tekstem i wykonaj ćwiczenia.

((AB

Pokolenie Z wyznacza nowe standardy na rynku pracy. Czego młodzi oczekują od pracodawców?

Pracownicy jeszcze nigdy nie byli bardziej wymagający wobec swoich pracodawców. Dostęp do najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych, zoptymalizowane procesy i respektowanie niestandardowych godzin pracy coraz częściej stanowią standardowe oczekiwania.

Firmy, które chcą zatrudnić najlepszych kandydatów na rynku, muszą wykazać się dużą elastycznością. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do najmłodszych pokoleń, które już funkcjonują bądź dopiero wkraczają na rynek pracy. Nowoczesne technologie to ich naturalne środowisko, bez którego nie będą w stanie dobrze funkcjonować w organizacji. Takie wnioski wynikają z badań zrealizowanych na zlecenie Ricoh. (...)

Pokolenie Z na rynku pracy

Najmłodsze pokolenie ma bardzo dobrze sprecyzowane oczekiwania dotyczące swojego miejsca pracy. Wyniki badań „4 pokolenia w jednym miejscu pracy” zrealizowanych na zlecenie Ricoh pokazują, że dla generacji Z poza kwestiami finansowymi najważniejsze znaczenie ma: równowaga między życiem prywatnym a pracą (48%), możliwość pracy w zgranym zespole (47%), elastyczne godziny pracy (42%) oraz bezpieczeństwo zatrudnienia (42%). Dla porównania przedstawiciele baby boomers na pierwszym miejscu stawiają bezpieczeństwo zatrudnienia, a milenialsi i pokolenie X – równowagę między życiem

prywatnym a pracą. Dla najmłodszego pokolenia ogromne znaczenie ma również sens ich pracy – aż 34% wskazało, że znacznie bardziej atrakcyjne są dla nich firmy, w których praca pozwoli im zmieniać świat. Wśród baby boomers ten aspekt miał znaczenie dla 13%, a dla pokolenia X oraz milenialsów odpowiednio 14% i 15%. Generacja Z przykłada dużo większą wagę do dostępu do nowoczesnych narzędzi technologicznych – 28%. Przedstawiciele starszych generacji wskazywali ten czynnik niemal 3-krotnie rzadziej (10%).

Źródło: AB, Pokolenie Z wyznacza nowe standardy na rynku pracy. Czego młodzi oczekują od pracodawców?, 4.02.2020 r., dostępny w internecie: alebank.pl.

1. Wyjaśnij, dlaczego występują różnice w podejściu do rynku pracy między ludźmi.

2. Wyjaśnij, jakie są oczekiwania pokolenia Z na rynku pracy.

Dla nauczyciela

Autorka: Małgorzata Krzeszowska

Przedmiot: wiedza o społeczeństwie

Temat: Przyszłość rynku pracy

Grupa docelowa: III etap edukacyjny, liceum, technikum, zakres podstawowy, zakres rozszerzony

Podstawa programowa:

Zakres podstawowy

VI. Wybrane problemy polityki publicznej w Rzeczypospolitej Polskiej.

Uczeń:

3) przedstawia działania w celu ograniczenia bezrobocia i wykluczenia społecznego na przykładzie działalności urzędu pracy w swoim powiecie.

Zakres rozszerzony

IX. Sprawowanie władzy w Rzeczypospolitej Polskiej.

Uczeń:

9) przedstawia politykę państwa na rynku pracy w Rzeczypospolitej Polskiej; rozróżnia formy polityki aktywnej oraz świadczeń socjalnych dla bezrobotnych.

Kształtowane kompetencje kluczowe:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji;
- kompetencje cyfrowe;
- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się;
- kompetencje obywatelskie;
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości.

Cele operacyjne:

Uczeń:

- wyjaśnia, czym jest rynek pracy;
- charakteryzuje trendy na rynku pracy;
- ocenia przydatność swoich kompetencji na rynku pracy.

Strategie nauczania:

- konstruktywizm.

Metody i techniki nauczania:

- metoda burzy mózgów;
- metoda kuli śnieżnej;
- debata za i przeciw.

Formy zajęć:

- praca indywidualna;
- praca w parach;
- praca w grupach;
- praca całego zespołu klasowego.

Środki dydaktyczne:

- komputery z głośnikami i dostępem do internetu, słuchawki;
- zasoby multimedialne zawarte w e-materiale;
- tablica interaktywna/tablica, pisak/kreda.

Przebieg zajęć:**Faza wstępna**

1. Podanie tematu i celów lekcji.
2. Uczniowie poznają definicję rynku pracy – metoda kuli śnieżnej.
3. Uczniowie w parach ustalają definicję rynku pracy, zapisują na karteczce, potem łączą się w czwórki i ósemki pracujące dalej nad definicją. Na koniec wspólnie decydują i wybierają definicję spośród zaproponowanych.

Faza realizacyjna

1. Uczniowie na tablicy zapisują swoje skojarzenia z tematem: „Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w Polsce?”.
2. Następnie uczniowie zapoznają się ze schematem i wykonują ćwiczenia 7 i 8 z sekcji „Sprawdź się”.
3. Na podstawie powyższej wiedzy (pkt 1 i 2) uczniowie przystępują do debaty na temat trendów oraz sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. Na koniec wybrana osoba podsumowuje debatę.

4. Uczniowie wykonują ćwiczenia 1 i 2 do schematu. Następnie na ich podstawie kończą ustnie zdanie: „Moje kompetencje, które mogą mi ułatwić wejście na rynek pracy, to...”.

Faza podsumowująca

1. Każdy z uczniów przygotowuje jedno pytanie na temat lekcji. Następnie uczniowie dobierają się w pary i zadają to pytanie drugiej osobie, a ona ma na nie odpowiedzieć, po czym zamieniają się rolami.

Praca domowa:

Wykonaj pozostałe e-ćwiczenia.

Materiały pomocnicze:

The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, www3.weforum.org (aktualne informacje GUS, EUROSTAT oraz prasowe na temat rynku pracy).

Wskazówki metodyczne opisujące różne zastosowania multimedium:

Na podstawie multimedium uczniowie mogą przygotować referaty dotyczące poszczególnych wymienionych tam zjawisk.