



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Rozwijanie kompetencji kluczowych uczniów - szkolenia i doradztwo dla JST w województwie pomorskim

prowadząca – Ewa Halska

Program dnia - moduł 1 – dzień 1

- ⇒ Wprowadzenie do realizacji programu szkoleniowo-doradczego dla kadry JST
- ⇒ Wzajemne poznanie i integracja uczestników
- ⇒ Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/miasta/powiatu
- ⇒ Szkoła jako organizacja ucząca się

Cz. I. Szkoła na miarę XXI wieku

Cz. II. Jak możemy wspierać nasze szkoły przedszkola w stawaniu się organizacjami uczącymi się?

Przedstawione podczas szkolenia prezentacje przygotowano na podstawie materiałów z projektu pilotażowego „Wsparcie kadry jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji. <https://www.ore.edu.pl/2017/10/pilotaz-dla-samorzadow-materialy-szkoleniowe/>



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Dzień dobry Państwu 😊

1. Wzajemne poznanie i integracja uczestników
2. Potrzeby, zasoby, obawy uczestników
3. Określenie zasad pracy grupy

Zadanie dla uczestników:

Proszę przedstawić w formie graficznej plakat informacyjny o swojej gminie/ mieście/ powiecie - *np. liczby mieszkańców, liczby szkół i placówek oświatowych, powody do dumy, atrakcje turystyczne, itp.*



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Czego potrzebuję, aby czuć się bezpiecznie i efektywnie uczyć się w tej grupie?

Jakie mam zasoby, które mogą wspierać proces uczenia się podczas szkolenia?

Jakie mam obawy związane ze szkoleniem?



Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/miasta/powiatu

Część I: Wprowadzenie



Czym są kompetencje?

Wiedza

Umiejętności

Postawy

kompetencje i kwalifikacje = kapitał ludzki

Jak kształtujemy kompetencje?

1. Świadomie:

⇒ nieświadoma niekompetencja - *nie wiem, że nie wiem/umiem*

⇒ świadoma niekompetencja - *wiem, że nie wiem/umiem*

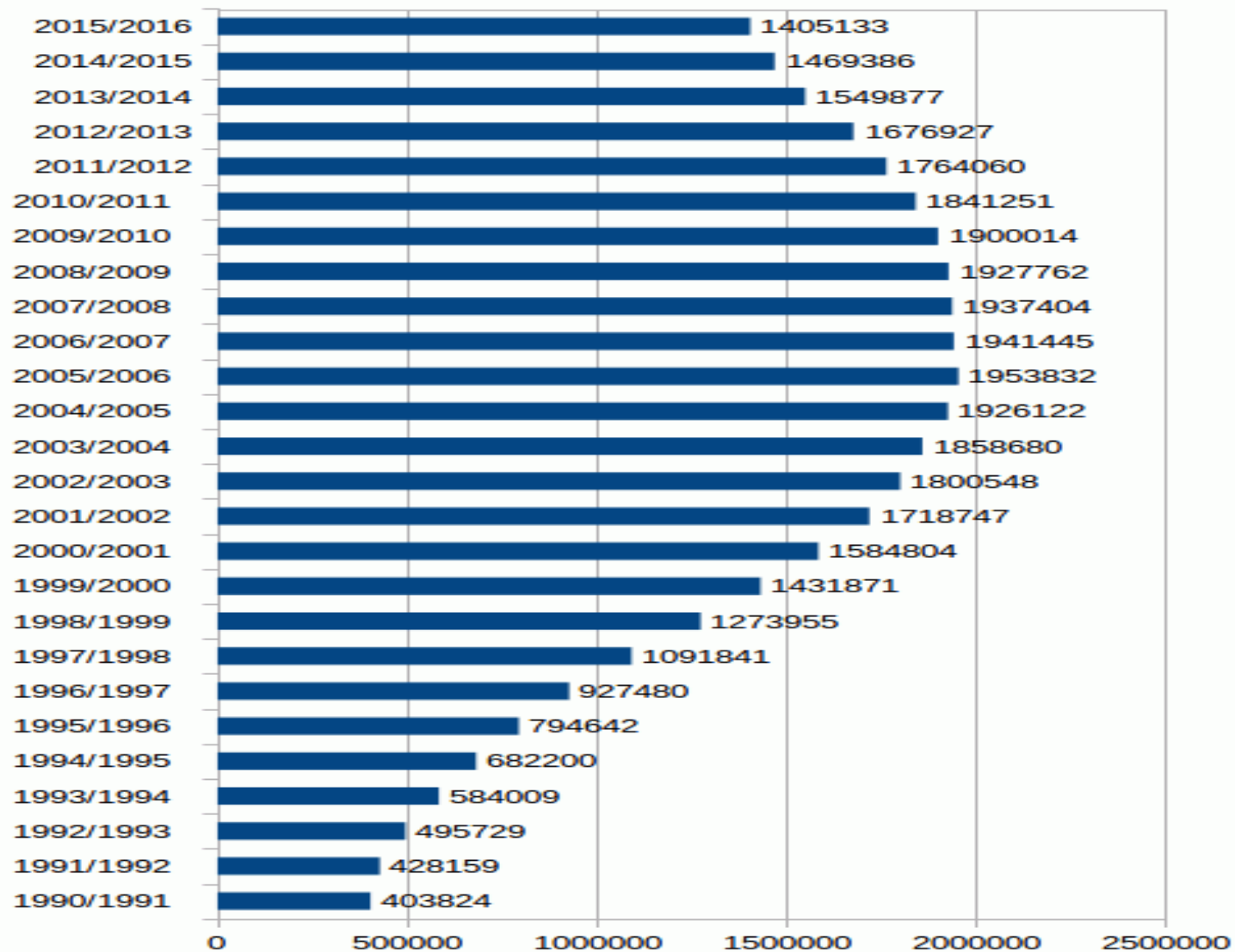
⇒ świadoma kompetencja - *wiem, że wiem/umiem*

⇒ nieświadoma kompetencja - *nie wiem, że wiem/umiem*

2. Poprzez obserwację i naśladowanie – modelowanie

Nieświadomie nabywamy jakieś kompetencje

Liczba studentów w Polsce



Marta i Sebastian Adamscy, rodzice sześciolatniego Jasia, żyją w miejskiej społeczności, w której istnieje tylko dobre, co i złe zjawiska. Marta i Sebastian wspierają ideę publicznej edukacji i chcieliby, by ich sześciolatnie dziecko miało kontakty z dziećmi z różnych środowisk społecznych, na co jest szansa w szkole publicznej.

Ale lokalna szkoła podstawowa to obraz bałaganu: nauczyciele są zdemoralizowani, farba schodzi ze ścian i nie ma pieniędzy na dodatkowe zajęcia pozalekcyjne lub nowe komputery. Martwiąc się o warunki do nauki dla swojego syna, Marta i Sebastian mają wybór. Mogą zabrać swoje dziecko z publicznej szkoły i posłać do prywatnej, lub też zostać i postarać się poprawić sytuację w szkole publicznej.

Co robić?



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Rozwiązaniem jest np. zaangażowanie się w zorganizowanie stowarzyszenia nauczycieli i rodziców:

- ⇒ Pozytywna presja na samorząd
- ⇒ Możliwość pozyskania środków finansowych od członków społeczności
- ⇒ Możliwość zaangażowania społeczności w działanie obywatelskie np. *remont we własnym zakresie, projekt w budżecie obywatelskim*
- ⇒ Stworzenie formy wzajemnej pomocy - np. *korepetycje w ramach wolontariatu*

Kapitał społeczny

Potencjał współdziałania osadzony
w powiązaniach międzyludzkich
i normach społecznych, który może przynieść
korzyści osobom, grupom
i społeczeństwom



Kapitał społeczny

Według Roberta Putnama kapitał społeczny obejmuje:

obywatelskie nastawienie członków społeczeństwa,

normy społeczne wspierające działania wspólne

oraz zaufanie interpersonalne

i zaufanie obywateli do instytucji publicznych

Wskaźniki kapitału społecznego

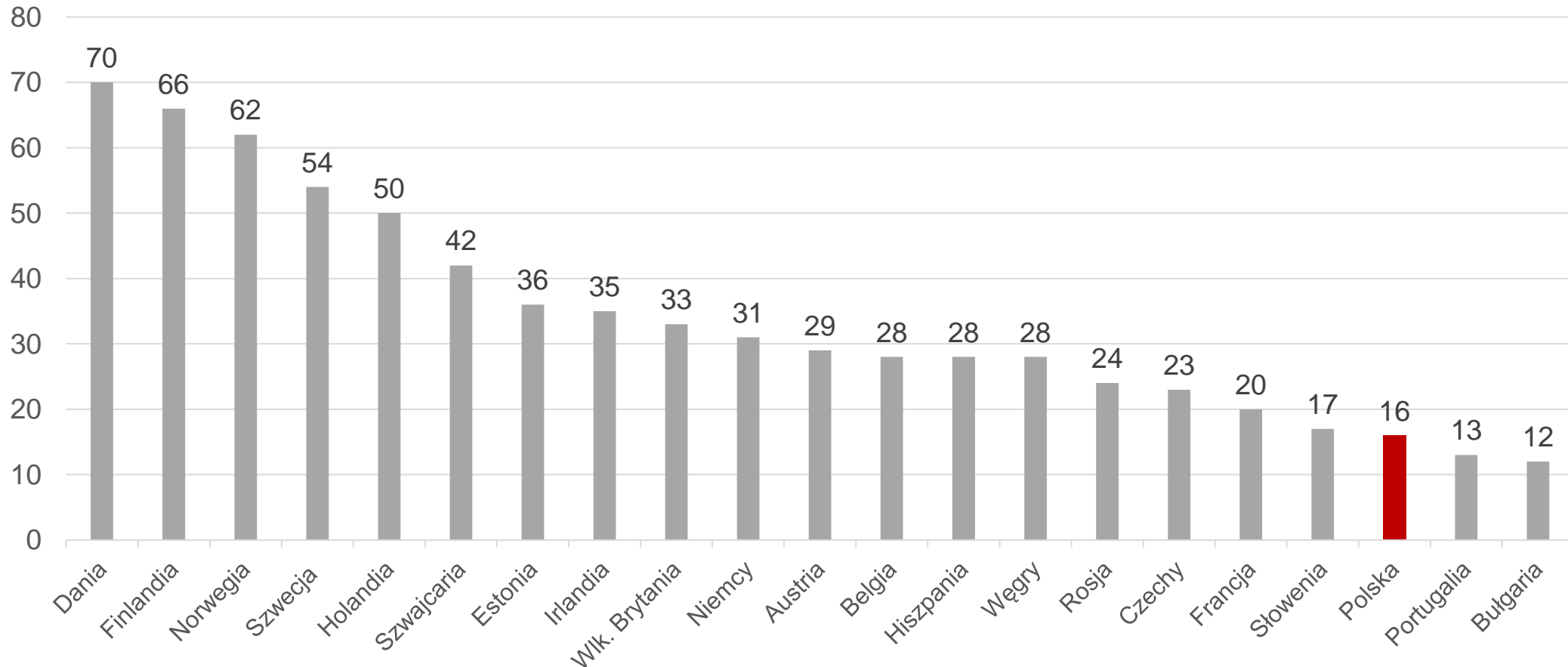
Przykładowe:

- ⇒ poziom zaufania do innych osób
- ⇒ liczba i różnorodność kontaktów społecznych (liczba znajomych)
- ⇒ podzielane normy i wartości
- ⇒ udział w inicjatywach społecznych
- ⇒ poziom frekwencji wyborczej
- ⇒ aktywne członkostwo w organizacjach pozarządowych
- ⇒ liczba organizacji pozarządowych



Zaufanie do innych ludzi

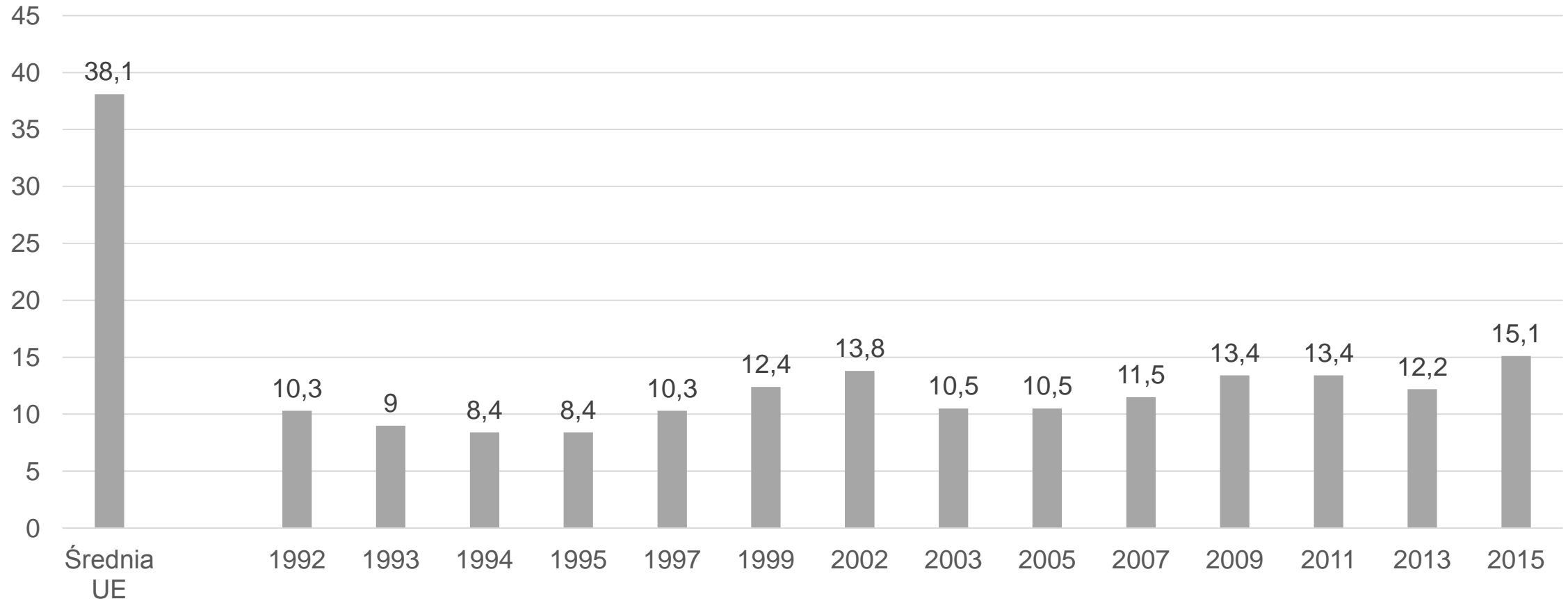
Odsetek opinii "Większości ludzi można ufać"
Źródło: European Social Survey 2014



Zaufanie do innych ludzi

Odsetek osób ufających innym ludziom w Polsce w latach 1992-2015 i średni poziom zaufania w 15 krajach europejskich w 2014 r.

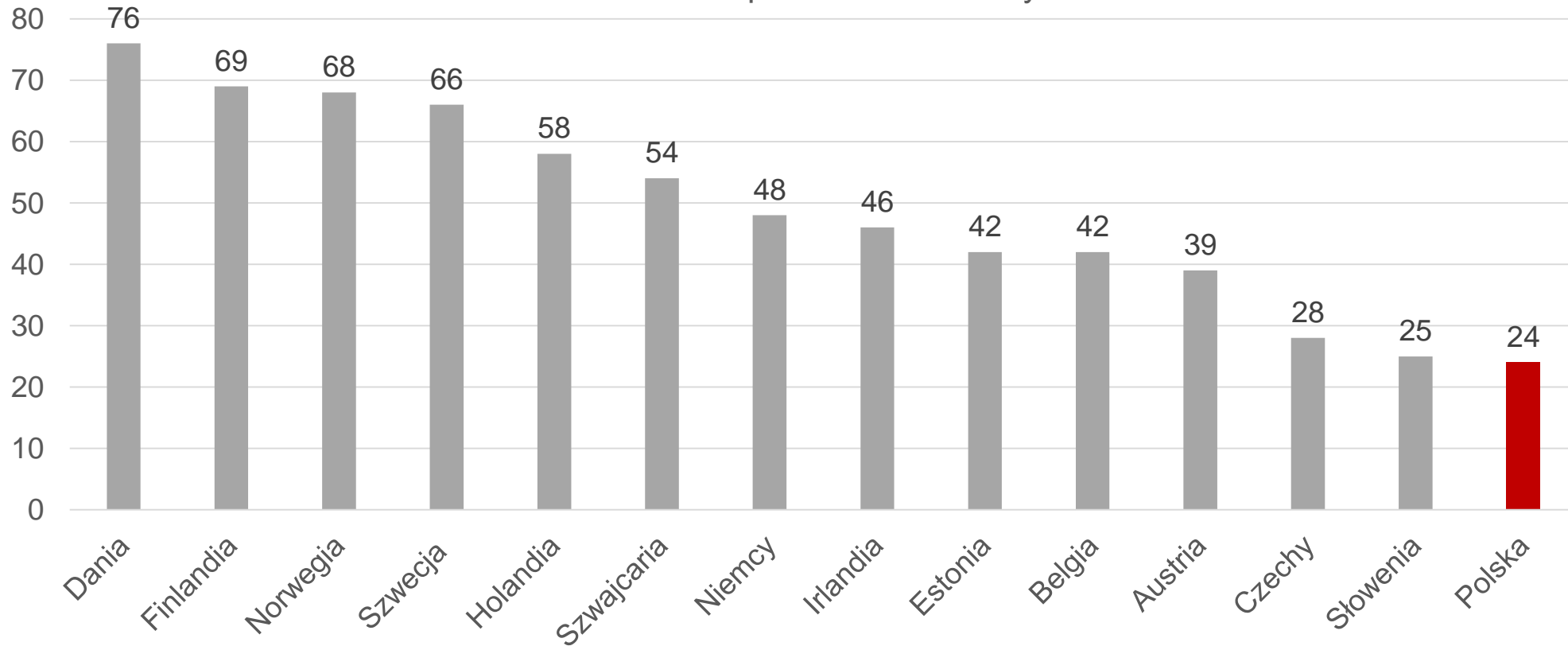
Źródła: ESS, DS i PGSS



Wiara w dobre intencje innych ludzi

Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat przekonanych, że ludzie najczęściej starają się postępować uczciwie

Źródło: European Social Survey 2014



Kapitał społeczny

Najniższy poziom kapitału społecznego w Polsce:

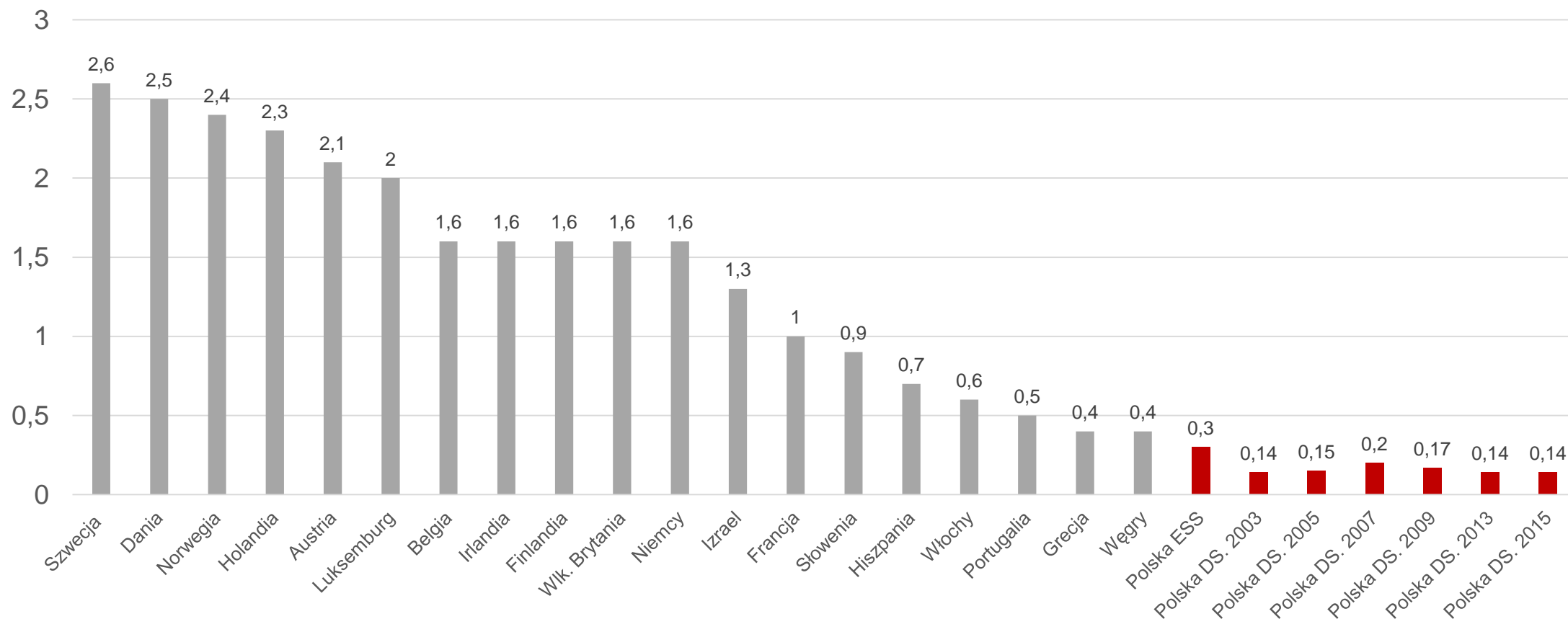
- ⇒ osoby młode (18-24 lata)
- ⇒ mieszkańcy wsi
- ⇒ wykształcenie podstawowe
- ⇒ robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy, uczniowie, bezrobotni
- ⇒ najmniej zarabiający
- ⇒ bez wyraźnych poglądów politycznych



Przynależność do organizacji pozarządowych

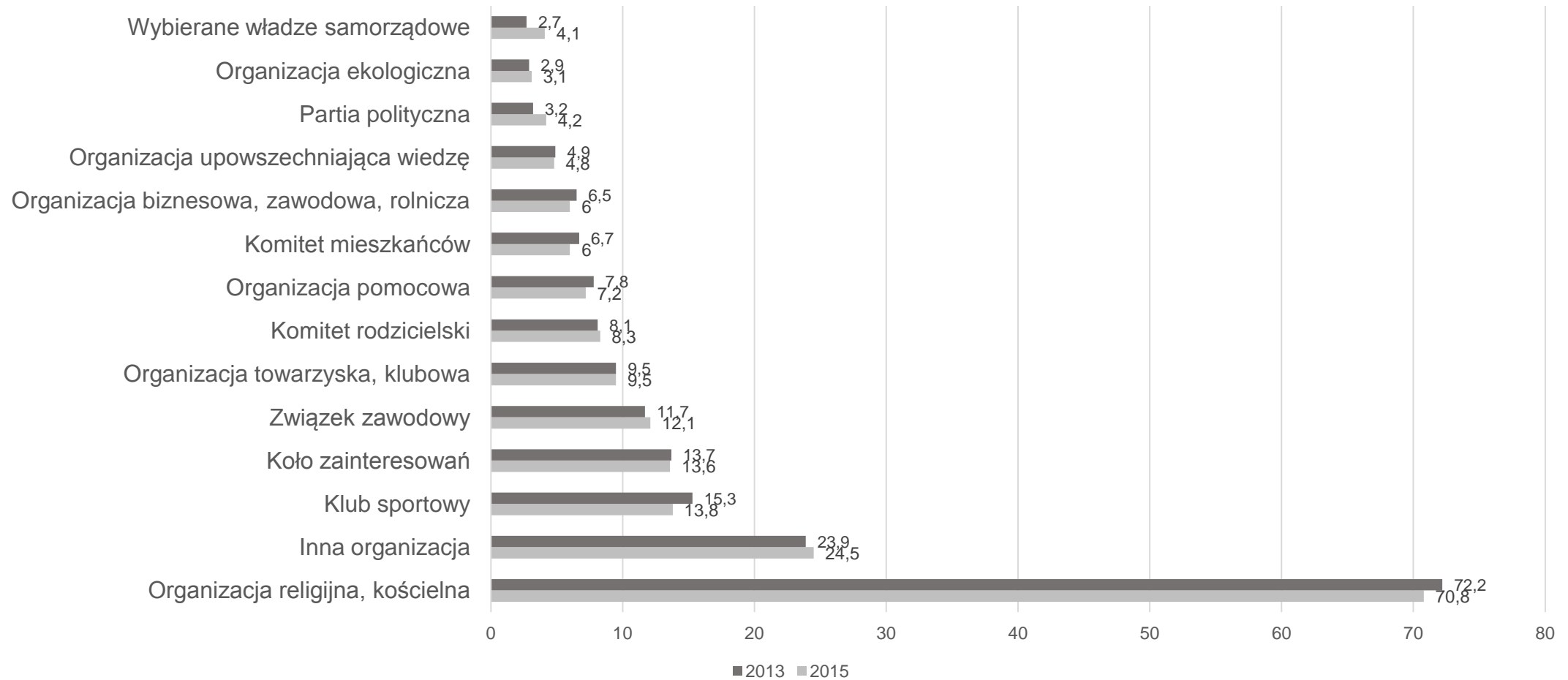
Przeciętna liczba organizacji, do których należą osoby
w wieku 16 lat i więcej.

Źródła: ESS 2002, DS 2003-2015



Przynależność do organizacji pozarządowych

Typ organizacji, do której należą Polacy. Źródło: Diagnoza Społeczna



Kapitał społeczny i młodzież

Młodzież do 25 roku życia:

- niski poziom zaufania społecznego
- niski poziom dialogu społecznego
- niski poziom zaangażowania w działalność trzeciego sektora (ok. 11%)
- niska frekwencja wyborcza

Z drugiej strony:

- grupa o wysokim poziomie formalnego wykształcenia
- korzystająca z nowoczesnych technologii
- dynamizm, pozytywne nastawienie do zmian i podejmowania ryzyka

Kapitał społeczny

„Słabość więzi społecznych - brak zaufania, korupcja, nepotyzm, brak nieformalnych kontaktów, zamknięcie we własnych małych światach - stanie się przeszkodą o niezwykłej sile hamowania. **Rosną koszty transakcyjne**, bo w relacjach z obcymi trzeba stosować bezlik zabezpieczeń. **Maleje kreatywność, bo ludzie są mniej otwarci i słabiej się nawzajem inspirują**. Im silniejsze są więzi w takiej zamkniętej grupie, tym **gorsze są relacje jej członków z potencjalnymi klientami czy kooperantami**”.

Prof. Józef Czapiński



Strategia „Polska 2030”, transformacja ustrojowa uległa wyczerpaniu, a Polska stoi przed kolejnymi nowymi wyzwaniami:

- ⇒ wzrost i konkurencyjność
- ⇒ sytuacja demograficzna
- ⇒ gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego
- ⇒ sprawne państwo
- ⇒ **wzrost kapitału społecznego**

bez którego nie będzie wzrostu gospodarczego tworzonego przez elastycznych i łatwo dostosowujących się do zmieniających się warunków ekonomiczno-społecznych podmiotów gospodarczych

Typy kapitału społecznego

Społeczność imigrantów z krajów arabskich w Londynie

VS.

Ulica w amerykańskim miasteczku: powitanie nowych sąsiadów

Typy (formy) kapitału społecznego

D. Putnam:

Kapitał społeczny - **wiązący**

- ⇒ dotyczy więzi pomiędzy członkami jednej grupy społecznej
- ⇒ charakter ochronny - wzrost poczucia przynależności do wąskich grup osób, zwykle rodziny lub najbliższych przyjaciół

Kapitał społeczny – **pomostowy**

- ⇒ dotyczy więzi pomiędzy osobami należącymi do różnych społeczności
- ⇒ związki o zasięgu międzygrupowym

Oba typy w całkowicie odmienny sposób wpływają na rozwój społeczny i gospodarczy w układzie lokalnym

Kapitał społeczny a kapitał ludzki

Ka-pi-tał ludz-ki zde-fi-nio-wa-ny zo-stał w OECD (Or-ga-ni-za-cji Współ-pra-cy Go-spo-dar-czej i Roz-wo-ju) jako „wie-dza, umie-jęt-no-ści, kom-pe-ten-cje i inne przy-mio-ty, któ-re mają jed-nost-ki a któ-re są od-po-wied-nie do da-nej ak-tyw-no-ści go-spo-dar-czej”. Dotyczy jednostek, odnosi się do cech, umiejętności, wiedzy

We-dług de-fi-ni-cji OECD, **ka-pi-tał spo-łecz-ny** to „nor-my i re-la-cje spo-łecz-ne za-ko-rze-nio-ne w struk-tu-rach spo-łecz-nych, umoż-li-wia-ją-ce lu-dziom ko-or-dy-na-cję ich dzia-łań, by osią-gnąć po-żą-da-ne cele”. Dotyczy grup, odnosi się do relacji między ludźmi - jest zarówno zasobem społeczeństwa, jak i jednostek

Kapitał społeczny a kapitał ludzki

„Wszystkie porównania wskazują, że im niżej rozwinięty kraj, tym większe znaczenie ma wzrost poziomu wykształcenia. Przez dwie ostatnie dekady Polacy wyprodukowali ogromne ilości tego kapitału. Ponad dwukrotnie zwiększyliśmy udział osób z wyższym wykształceniem wśród dorosłych Polaków. A pod względem odsetka studiującej młodzieży zbliżamy się do Stanów Zjednoczonych (...) Polacy w okresie transformacji zainwestowali bardzo dużo w kapitał ludzki. Kapitał społeczny pozostał natomiast w tym okresie na bardzo niskim, najniższym w Europie poziomie. Głównym zatem źródłem rozwoju ekonomicznego Polski w minionych 20 latach był kapitał ludzki. Bez inwestycji w kapitał społeczny szanse dalszego rozwoju ekonomicznego Polski są bardzo małe”.

Prof. Józef Czapiński



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Kapitał społeczny a kapitał ludzki

„Dla powodzenia przedsięwzięć zbiorowych, wymagających efektywnej współpracy władz centralnych i samorządowych, oraz lokalnych społeczności i poszczególnych obywateli, **niezbędny jest kapitał społeczny; wiedza i zdrowie przestają wystarczać**”

Diagnoza Społeczna 2015

Kapitał społeczny a kapitał ludzki

„Badania międzynarodowe dowodzą, że **kapitał ludzki jest ważniejszą niż kapitał społeczny przesłanką rozwoju w krajach uboższych**, do których ciągle jeszcze zaliczyć można także Polskę. Po przekroczeniu jednak pewnego progu zamożności decydującego znaczenia dla dalszego rozwoju nabiera kapitał społeczny. To wyjaśnia, **dlaczego do tej pory rozwijaliśmy się gospodarczo w niezłym tempie pomimo bardzo niskiego poziomu kapitału społecznego**. Polska przekroczy próg zamożności, powyżej którego dalsze inwestowanie w kapitał ludzki przestanie wystarczać do podtrzymania rozwoju, prawdopodobnie ok. 2023 r.”

Diagnoza Społeczna 2015



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Kapitał społeczny a kapitał ludzki

Bardzo ważne jest wzajemne oddziaływanie
obu typów kapitału na siebie,
które powinno polegać na
wzajemnym stymulowaniu do rozwoju



Kapitał społeczny a edukacja

„Dziś polska szkoła funkcjonuje w sposób utrwalający nasz patologiczny indywidualizm. Wszystkie zadania zlecane są pojedynczym uczniom. Tak się hoduje patologicznych indywidualistów niezdolnych do kooperowania”

Prof. Józef Czapiński

Obecni uczniowie gimnazjów za 3-5 lat będą głosować w wyborach, a wielu z nich będzie szukać pierwszej pracy...

Kapitał społeczny a edukacja

W aspekcie zbiorowości:

Silna społeczność = lepsze średnie wyniki edukacyjne

W aspekcie indywidualnym:

Lepsze indywidualne sieci społeczne = lepsze indywidualne wyniki edukacyjne

W aspekcie zbiorowości:

Lepsze wyniki = lepsza wspólnota

W aspekcie indywidualnym:

Lepsze wyniki indywidualne = większa szansa na zbudowanie efektywnych indywidualnych sieci społecznych

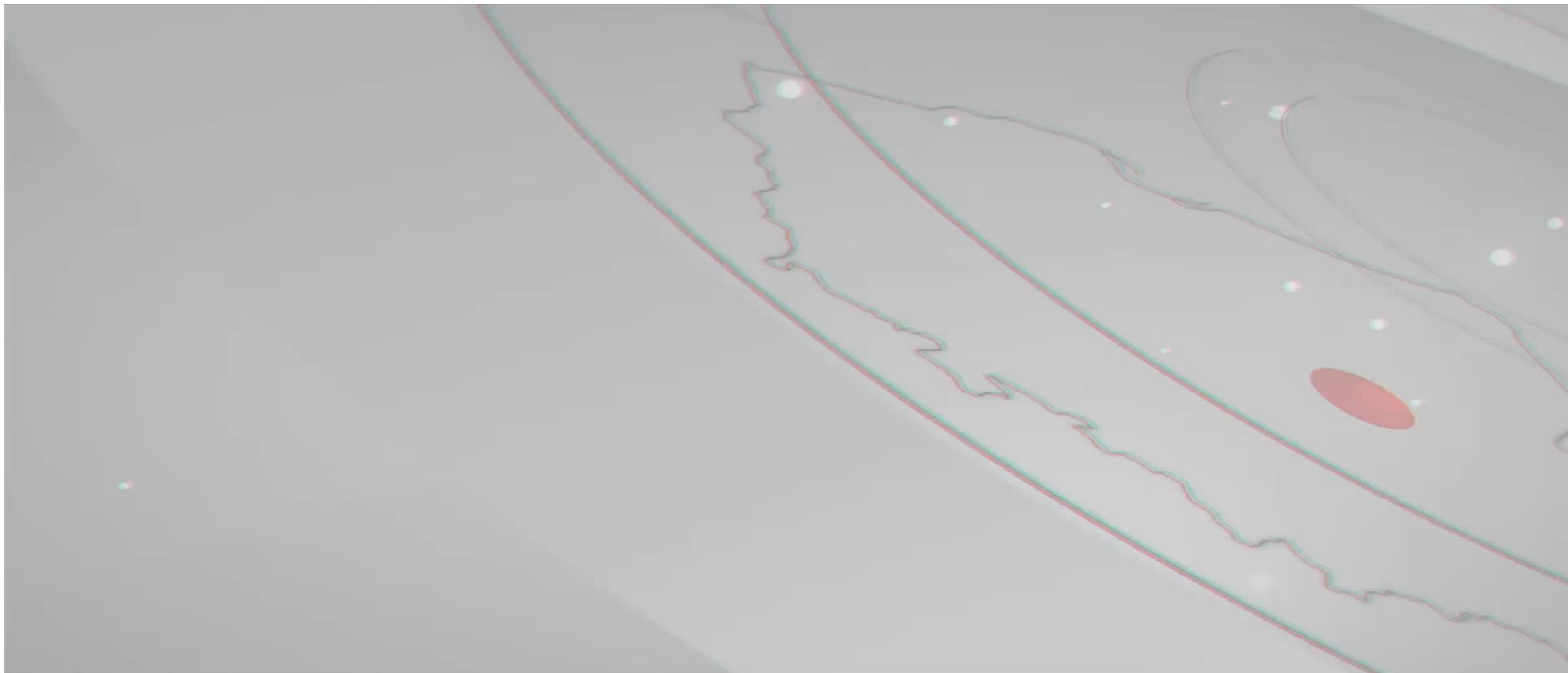
Piotr Mikiewicz, Dolnośląskie Centrum Innowacji Edukacyjnych, Dolnośląska Szkoła Wyższa



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Kapitał społeczny – w relacjach JST - szkoła



<https://www.youtube.com/watch?v=qhiGSSvkfvk&index=2&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Rola i zadania samorządu w kształtowaniu obu typów kapitału - edukacja włączająca jako przykład budowania kapitału społecznego w edukacji

Tworzenie inicjatyw edukacyjnych otwartych na społeczność – uczynienie ze szkoły przestrzeni zdarzeń społecznych, dzięki czemu możliwe jest budowanie więzi społecznych między rodzicami i innymi osobami z zaangażowanymi w procesy okołopedagogiczne



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Kapitał społeczny a edukacja

- kompetencje kluczowe

Kompetencje kluczowe - połączenie **wiedzy, umiejętności i postaw** odpowiednich do sytuacji:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym,
2. porozumiewanie się w językach obcych,
3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
4. kompetencje informatyczne,
5. umiejętność uczenia się,
6. kompetencje społeczne i obywatelskie,
7. poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość,
8. świadomość i ekspresja kulturowa.

Rada i Parlament Europejski (18 grudnia 2006 r.) - europejskie ramy kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Polityka edukacyjna – odpowiedzialność za jej realizację spoczywa na różnych organach i instytucjach władzy publicznej, zarówno samorządu, jak i Państwa, a także jednostek niepublicznych

- ⇒ Szkoły, Uczelnie – publiczne, prywatne...
- ⇒ Gminy
- ⇒ Powiaty
- ⇒ Województwa
- ⇒ Kuratoria oświaty
- ⇒ ODN-y
- ⇒ ORE
- ⇒ MEN
- ⇒



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Polityka rynku pracy – odpowiedzialność za jej realizację spoczywa głównie na organach i instytucjach władzy publicznej, zarówno samorządu, jak i Państwa

- ⇒ (Gminy)
- ⇒ Powiaty (PUP, rady zatrudnienia, ...)
- ⇒ Województwa (WUP, rady zatrudnienia...)
- ⇒ Organizacje pracodawców
- ⇒ Związki zawodowe
- ⇒ MRPiPS i agencje rządowe
- ⇒



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Polityka rynku pracy - zestawy działań korygujących mechanizmy rynkowe, zmierzających do poprawy sytuacji nierównowagi na tym rynku

Aktywna polityka rynku pracy - działania mające na celu zwiększanie zatrudnienia i redukcję bezrobocia poprzez poprawę szans znalezienia pracy przez osoby nimi objęte w drodze zwiększania popytu na pracę (subsydiowanie zatrudnienia, roboty publiczne), poprawę cech osób poszukujących pracy (szkolenia), a także usprawnienie przepływu informacji na rynku pracy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe)



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Narzędzia aktywnej polityki rynku pracy to przede wszystkim:

- ⇒ pośrednictwo pracy
- ⇒ informacja - *w tym analizy rynku pracy*
- ⇒ poradnictwo, doradztwo zawodowe
- ⇒ szkolenia i wszelkie inne formy podnoszenia kwalifikacji
- ⇒ subsydiowanie zatrudnienia
- ⇒ staże
- ⇒ dotacje/pożyczki na uruchamianie działalności gospodarczej
- ⇒ stymulowanie mobilności przestrzennej
- ⇒ asystowanie w poszukiwaniu pracy i w pierwszym okresie zatrudnienia



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Historia z życia:

- ⇒ 2010 rok: Staś kończy szkołę podstawową i rozpoczyna naukę w gminnym gimnazjum
- ⇒ 2013 rok: Stachu kończy naukę w gimnazjum i wybiera technikum ekonomiczne w najbliższej szkole prowadzonej przez powiat
- w gminnym gimnazjum nie było doradcy zawodowego, więc Stachu wybrał tę samą szkołę, którą wybrali jego koledzy z klasy
- do szkoły będzie miał blisko, choć mógł pójść do dobrego liceum w mieście oddalonym o 50 km – ale: po pierwsze trzeba się uczyć, a po drugie daleko do mamy i kolegów...*
- mógł zostać jeszcze mechanikiem po technikum, albo fryzjerem lub sprzedawcą po szkole zawodowej
- w ofercie powiatowej szkoły innych opcji już brakowało...



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

- ⇒ 2016 rok: Stanisław zdaje maturę, ale wyniki ma słabe, więc dostaje się jedynie na studia w lokalnej szkole wyższej (publicznej) na kierunek „marketing i zarządzanie”
- ⇒ 2019 rok: Stanisław kończy licencjat...
- ⇒ ... 2022 rok, a Stachu wciąż nie znajduje pracy w wyuczonej profesji... ma już dość pracy dorywczej na czarno... a poza tym nie opłaca się pracować, bo zasiłek z GOPS-u przepadnie

Gdzie popełniono błędy i kto je popełnił?

Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Jakie dobre i złe praktyki w samorządach znamy?



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Edukacja siłą napędową rozwoju gminy

Część II:

Znaczenie kompetencji kluczowych
dla rozwoju lokalnego



Bilans Kapitału Ludzkiego 2015

- ⇒ ok. 75% pracodawców ma problem z rekrutacją pracowników,
- ⇒ pracodawcy wskazują na 3 kategorie kompetencji, których oczekują od pracowników:
 - **samoorganizacyjne** - *zarządzanie czasem, samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy*
 - **zawodowe** - *ściśle związane z zadaniami na danym stanowisku*
 - **interpersonalne** - *umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich*



Bilans Kapitału Ludzkiego 2015

- ⇒ niemożliwe jest idealne dopasowanie popytu i podaży na pracowników
- ⇒ na polskim rynku pracy brakuje zarówno wykwalifikowanych pracowników umysłowych (specjalistów), jak i fizycznych (robotników, operatorów i monterów)
- ⇒ w przypadku specjalistów problemem są koszty i czas potrzebny na kształcenie (np. lekarzy, informatyków); niewiele korzystniej jest w przypadku pracowników fizycznych

Osoby młode na rynku pracy

- ⇒ w UE stopa bezrobocia wśród osób 15-24 lata– mimo spadku – przekraczała w 2016 r. **18%**,
- ⇒ Polska sytuuje się poniżej średniej (**14,7%** - VII 2017, w 2016 – ponad **16%**) – trend korzystny dzięki rozwojowi gospodarczemu, ale bardzo duże zróżnicowanie regionalne (bezrobocie ogółem **7,1%** - BAEL)
- ⇒ w Polsce **rośnie odsetek NEET's**, czyli skrajnie biernych między 15 a 29 r. ż. (z 13,8% do **17,6%** między 2009 a 2015); **śr. UE = 17%**
- ⇒ migracje zdolnych z prowincji do ośrodków rozwoju (wysysanie kapitału ludzkiego) – efekt Św. Mateusza

Organizacja pracy wczoraj	Organizacja pracy dzisiaj
Zadania wyznaczone poprzez stanowisko	Potrzeba łączenia różnych kompetencji, niezależnie od stanowiska
Struktura pionowa (hierarchiczna)	Struktura pozioma (sieć)
Lider - decydent	Lider – coach
Polecenia, dyrektywy	Własna inicjatywa, przedsiębiorczość
Motywacja zewnętrzna (kary i nagrody, oceny)	Motywacja wewnętrzna - samorealizacja, pasja, satysfakcja z pracy
Podporządkowanie	Samodzielność
Rywalizacja	Współpraca
Plan, schemat	Elastyczność

Zmiana modelu ścieżek zawodowych

- ⇒ **destandaryzacja** -zmiany coraz bardziej różnorodne i nieprzewidywalne
- ⇒ **dynamizacja** - większa liczba wyzwań, znaczących zmian i zwrotów biograficznych: zmiany pracodawcy, zawodu lub miejsca zamieszkania
- ⇒ **biografizacja** -bardziej świadome kierowanie swoim życiem, podejmowanie decyzji na podstawie rozpoznania swoich preferencji, marzeń i możliwości, nie zaś na podstawie norm i standardowych ścieżek
- ⇒ **przejście do modelu otwartego kariery** - wolność i rozwój zamiast awansu oraz sukces i satysfakcja w aspekcie psychologicznym zamiast sukcesu finansowego



Kompetencje kluczowe - połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym
2. porozumiewanie się w językach obcych
3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
4. kompetencje informatyczne
5. umiejętność uczenia się
6. kompetencje społeczne i obywatelskie,
7. poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
8. świadomość i ekspresja kulturowa



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Wartościowe źródła:

- ⇒ Robert D. Putnam – „Demokracja w działaniu”
- ⇒ Agnieszka Stein, Małgorzata Stańczyk – „Potrzebna cała wioska”
- ⇒ Susan Pinker – „*Efekt wioski*. Jak kontakty twarzą w twarz mogą uczynić nas zdrowszymi, szczęśliwszymi i mądrzejszymi”
- ⇒ Jacques Delors - „Edukacja – jest w niej ukryty skarb”
- ⇒ http://www.dcie.pl/dokumenty/Kapital_spol.pdf
- ⇒ Małgorzata Zakrzewska, *Uwarunkowania rozwoju kapitału społecznego w Polsce* (http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip32-2013/SiP-32-t2-79.pdf)
- ⇒ <https://www.ore.edu.pl/dla-samorzadow/4394-lokalny-kapital-spoeczny>



Przykłady wykorzystania zasobów/produktów wypracowanych w ramach POKL i POWER:

<https://www.ore.edu.pl/dla-samorzadow/4394-lokalny-kapital-spoeczny>

<https://bkl.parp.gov.pl/publikacje-142-artykul.html>

Przykłady dobrych praktyk samorządowych:

<https://www.youtube.com/watch?v=qhiGSSvkfvk&index=2&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zapraszam na przerwę 😊



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Szkoła jako organizacja ucząca się

Część I: Szkoła na miarę XXI wieku



Cel ogólny

Rozbudzenie myślenia o szkole jako organizacji uczącej się. Uświadomienie istoty organizacji uczących się i jego związku z budowaniem efektywnych organizacji

Cele szczegółowe:

Uczestnik szkolenia:

- ⇒ definiuje pojęcie organizacji uczącej się
- ⇒ wyjaśnia związek założeń modelu organizacji uczącej się z rozwojem i funkcjonowaniem szkoły
- ⇒ podaje przykłady działań i ich efektów na rzecz rozwoju szkoły jako organizacji uczącej się

Wymagania Państwa

Wymaganie 1: Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się.

Wymaganie 2: Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności określone w podstawie programowej.

Wymaganie 3: Uczniowie są aktywni.

Wymaganie 4: Kształtowane są postawy i respektowane normy społeczne.

Wymaganie 5: Szkoła lub placówka wspomaga rozwój uczniów z uwzględnieniem ich indywidualnej sytuacji.

Wymaganie 6: Rodzice są partnerami szkoły lub placówki.

Wymaganie 7: Szkoła lub placówka współpracuje ze środowiskiem lokalnym na rzecz wzajemnego rozwoju.

Wymaganie 8: Szkoła lub placówka organizując procesy edukacyjne uwzględnia wnioski z analizy wyników egzaminów ósmoklasisty, egzaminu maturalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz innych badań zewnętrznych i wewnętrznych.

Wymaganie 9: Zarządzanie szkołą lub placówką służy jej rozwojowi.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Organizacja ucząca się (OUS) wg. P. Senge

Zdaniem P. Senge we współczesnym świecie, aby zapewnić organizacji zdolność do bycia efektywną oraz dać jej członkom możliwość osobistego rozwoju, organizacja jako całość musi stale się zmieniać – uczyć się wraz ze wszystkimi osobami, które ją tworzą

Organizacja OUS pracuje zgodnie z tylko jedną zasadą:

ciągłe weryfikuje swoje doświadczenia i przekształca je w wiedzę istotną z punktu zasadniczych celów istnienia tej organizacji i dostępną dla całej organizacji

Cechy wyróżniające organizację uczącą się wg. P. Senge

Mistrzostwo osobiste

Modele myślowe

Wspólna wizja

Zespołowe uczenie się

Myślenie systemowe



Mistrzostwo osobiste (MO)

Mistrzostwo osobiste - uczenie się, w jaki sposób należy rozwijać osobiste zdolności, aby osiągać najbardziej pożądane rezultaty, a także tworzenie środowiska organizacyjnego zachęcającego wszystkich członków organizacji do rozwoju, który zmierzałby do osiągnięcia ich celów i urzeczywistnienia zamierzeń.

Organizacja rozwija się wraz z rozwojem osób, które ją tworzą.

Jednym z elementów tego rozwoju jest osobista, twórcza postawa życiowa, na którą składają się 3 elementy:

- ⇒ Uświadomiona, osobista wizja celu
- ⇒ Jasny i rzetelny obraz obecnego stanu
- ⇒ Zdolność do stałego dokonywania wyborów pozwalających na zbliżanie rzeczywistości do tego, czego pragniemy

Mistrzostwo w tej postawie polega na tym, że nie tylko osiągamy planowane wyniki, ale dzieje się to z poczuciem lekkości i radości.

Mistrzostwo osobiste (MO) – rozwój relacji "ja – otaczający świat"

W tradycyjnym podejściu relacja ta ma dwie podstawowe formy:

- ⇒ Orientację reaktywną: *"świat ciągle czegoś ode mnie chce" – "rzeczy dzieją się wokół mnie"*
- ⇒ Orientację proaktywną: *"ja ciągle zmieniam świat" – "sam tworzę moją przyszłość"*

MO proponuje trzecią drogę: **orientację wzajemnej zależności**. Jest to podejście, które akceptuje fakt, że jesteśmy częścią większej całości. Polega ona na rozpoznawaniu relacji pomiędzy nami a resztą systemu, na ocenie, kiedy nasze działania odpowiadają zmianom w nim zachodzącym. Widząc, jak współtworzymy świat innych, rozwijamy w sobie silniejsze poczucie odpowiedzialności.

Modele myślowe (MM)

Myślenie systemowe – refleksja nad własnym obrazem świata, stałe jego porządkowanie i udoskonalanie, dostrzeganie jego wpływu na nasze działania i decyzje.

Modele myślowe (MM) to obrazy, założenia i historie, które tkwią w naszym umyśle i za pomocą, których interpretujemy samych siebie, innych ludzi i otaczający świat. Tych "*map myśliwych*" nie możemy porzucić w trakcje racjonalnego rozumowania, ale możemy je osobie uświadamiać i weryfikować ich zgodność z obiektywną rzeczywistością. One mogą powodować, że te same zjawiska są przez dwie osoby interpretowane inaczej, – co jest przyczyną konfliktów i nieporozumień.

W pracy z MM wykorzystywane są dwie umiejętności:

- ⇒ zdolność refleksji nad własnymi MM
- ⇒ zdolność dociekania, pozwalająca na wymianę informacji o MM innych

Wspólna wizja

Wspólna wizja – budowanie w grupie zaangażowania poprzez rozwijanie wspólnych obrazów przyszłości, którą chce się kształtować, a także zasad i przewodnich praktyk postępowania, którymi mamy się kierować w drodze ku przyszłości.

Jedną z podstawowych decyzji dotyczących budowy wspólnej wizji jest określenie strategii realizacji tego zadania. Tradycyjne strategie polegają na:

- ⇒ **Mówieniu** - *szeef wie, jaka powinna być firma* – organizacja musi zrealizować jego wizję
- ⇒ **Sprzedawaniu** - *szeef wie, jaka powinna być firma* – organizacja powinna "kupić" tę wizję
- ⇒ **Testowaniu** - *szeef ma pewne wyobrażenie, jaka powinna być firma* – jednak przed podjęciem decyzji chce poznać reakcję organizacji na swoje propozycje
- ⇒ **Konsultowaniu** - *szeef sam, buduje wizję firmy* – jednak/ale przedtem chce uzyskać od organizacji informacje po to, aby wizja ta była lepsza

OUS proponuje inną strategię: **współtworzenie** - szef i członkowie organizacji w **procesie współpracy** budują jej wizję.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Wspólna wizja

Tryb "**współtworzenia**" jest bardziej skuteczny, jeśli korzystać się będzie z następujących wskazówek:

- ⇒ Zacząć od wizji osobistej
- ⇒ Traktować wszystkich jednakowo
- ⇒ Poszukiwać porozumienia, a nie zgody
- ⇒ Zachęcać zespoły do wspólnego polegania na sobie – i do zróżnicowania
- ⇒ Unikać "*prób reprezentatywnych*" zamiast pełnych konsultacji
- ⇒ Pilnować, aby uczestnicy mówili tylko za siebie
- ⇒ Oczekiwać wzajemnego poszanowania i pielęgnować je
- ⇒ Przemyśleć możliwość zastosowania "*wizji przejściowej*"
- ⇒ Koncentrować się na dialogu, a nie na opracowaniu dokumentu



Zespołowe uczenie się (ZUS)

Zespołowe uczenie się – przekształcenia zdolności porozumiewania się i kolektywnego myślenia w taki sposób, aby grupa ludzi mogła rzeczywiście osiągnąć inteligencję i kwalifikacje przewyższające sumę talentów poszczególnych ich członków.

Punktem wyjścia ZUS jest samoopanowanie i samowiedza, lecz obejmuje ono także spojrzenie na zewnątrz w celu uzyskania wiedzy o innych członkach zespołu i ustalenia wspólnego "ukierunkowania" – co oznacza "funkcjonowanie, jako całość".

Zespołowe uczenie się prowadzi do synergicznego myślenia i działania na nowe sposoby, z pełną koordynacją i poczuciem jedności wynikającą z tego, że każdy w zespole wie, co czują i myślą wszyscy pozostali.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Zespołowe uczenie się (ZUS)

Podstawą ZUS jest dialog!

Jest to proces, który pozwala na uczenie się jak razem myśleć – nie tylko w sensie analizy wspólnego problemu czy dodawania nowych elementów do wspólnej wiedzy - ale w sensie zdobywania zbiorowej wrażliwości, w której myśli, emocje i wynikające z tego działania są myślami, emocjami i działaniami wszystkich razem wziętych uczestników dialogu, a nie poszczególnych osób.

Zespołowe uczenie się będzie przebiegało sprawniej, jeśli w zespole będzie uczestniczyła osoba z zewnątrz, przeszkolona w tych technikach, określona jako Rozjemca.

Myślenie systemowe

Myślenie systemowe – sposób myślenia i język opisu oraz rozumienia sił i wzajemnych uwarunkowań kształtujących zachowanie się systemów. Dyscyplina ta pomaga nam dostrzec, w jaki sposób możemy bardziej efektywnie zmieniać systemy, a także działać w pełniejszej harmonii z zasadniczymi procesami świata i gospodarki.

We współczesnym świecie coraz częściej analizujemy i podejmujemy decyzje w odniesieniu do systemów: zbiorów wzajemnie na siebie oddziaływujących elementów, o dużej złożoności.

Te wzajemne zależności powodują, że w odniesieniu do każdego działania musimy zarówno rozważyć wyniki pożądane, jak i skutki uboczne, najczęściej niezamierzone i trudne do przewidzenia.

Sztuka myślenia systemowego (MS) obejmuje uczenie się, w jaki sposób rozpoznawać konsekwencje wybranych przez nas działań oraz porównywać je ze sobą.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

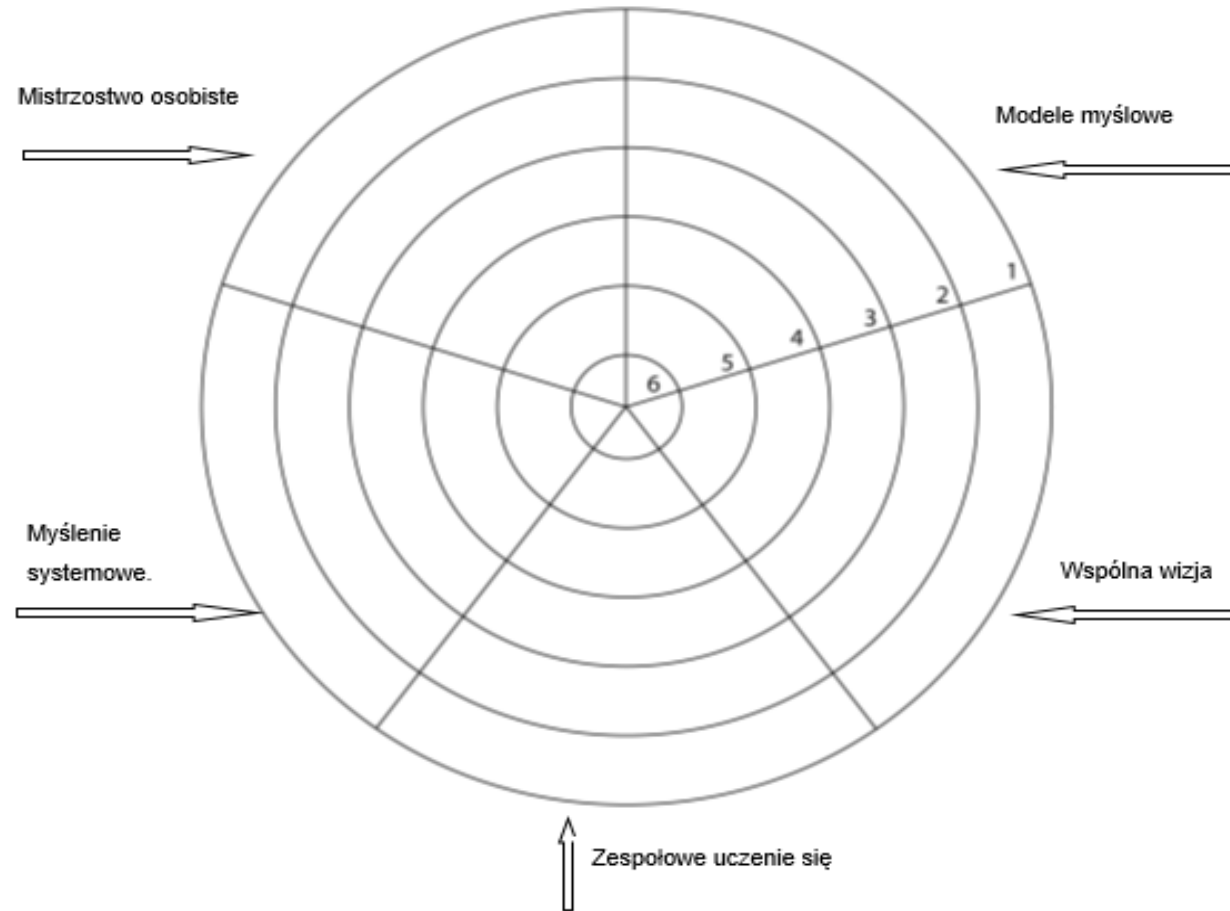


Szkoła jako organizacja ucząca się

Część II: Jak możemy wspierać nasze szkoły/ przedszkola w stawaniu się organizacjami uczącymi się?

*Nasze szkoły / przedszkola przez pryzmat organizacji uczących się
- refleksja indywidualna*

W jakim stopniu szkoły/przedszkola spełniają warunki organizacji uczących się w odniesieniu do poszczególnych czynników?



Dyskusja zogniskowana w oparciu o cykl Kolba

1. FAKTY

Jak jest?

2. Refleksja

Z czego jesteście zadowoleni i daliście wysoką notę?
Co konkretnie powoduje to zadowolenie
(przykłady)?
Co się nie udaje?
Z czego nie jesteście zadowoleni i daliście niską
notę?
Z czego to wynika?

4. Rekomendacja zmiany - planowanie

Pięć pytań Jona Scherera (5Q)

3. Generalizacja - wnioski

Co to oznacza dla JST?
Jakie wnioski z tego płyną?

Metoda 5Q

- ⇒ Opiera się ona na założeniach inspirującego poradnika Dr. Johna Scherera, pt. „Pięć pytań, które zmieniają wszystko” („Five Questions That Change Everything”)
- ⇒ Metoda 5Q to zaproszenie do podróży od stanu obecnego do stanu pożądanego, w celu odkrycia nowych działań przybliżających do celu.

1. Czego jako samorządy możemy robić **więcej**, aby szkoły/przedszkola stawały się OUS?
2. Czego jako samorządy możemy robić **mniej**, aby szkoły/przedszkola stawały się OUS?
3. Co jako samorządy możemy zrobić **inaczej**, aby szkoły/przedszkola stawały się OUS?
4. Co jako samorządy możemy **przestać** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się OUS?
5. Co jako samorządy możemy **zacząć** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się OUS?

* - OUS – organizacja ucząca się



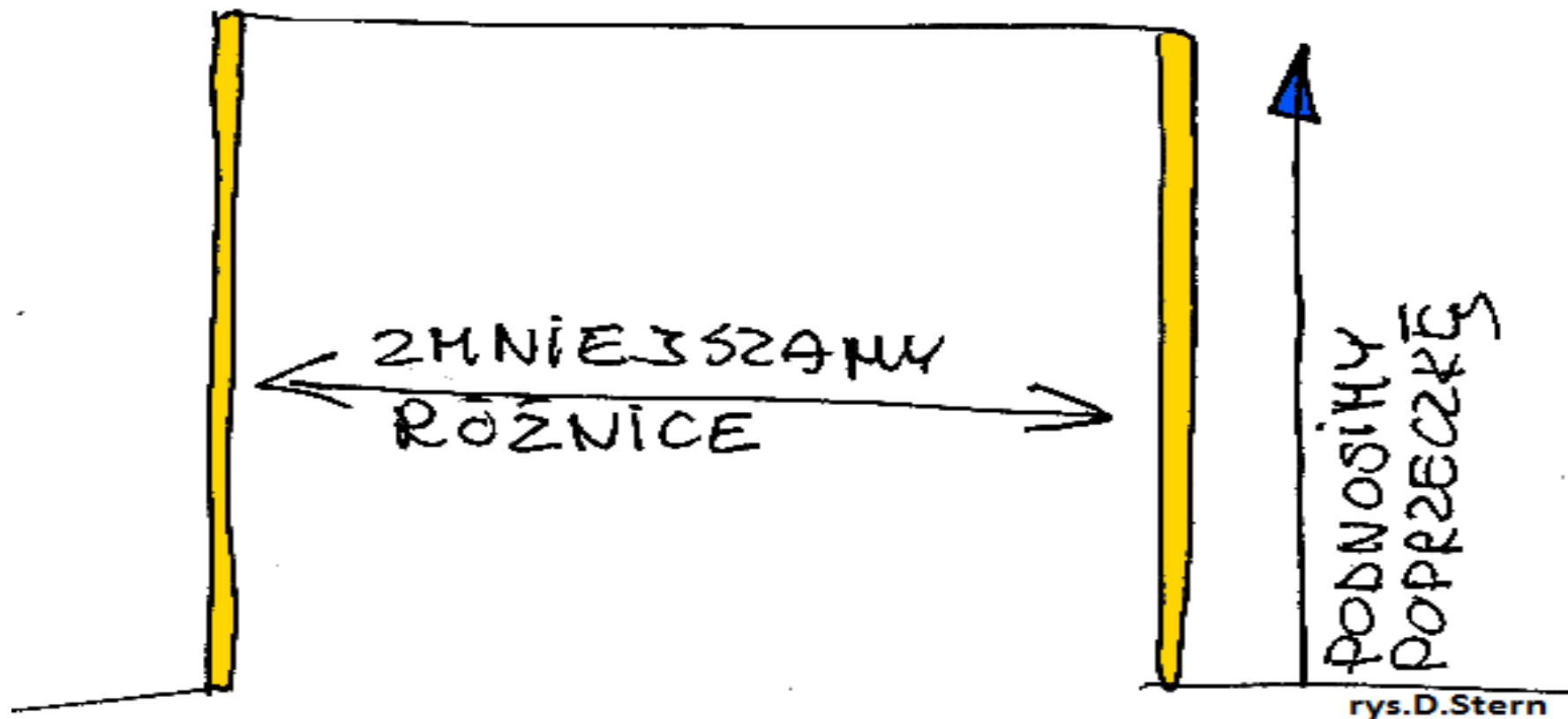
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Pytanie kluczowe:

**Jak możemy wspierać nasze szkoły/przedszkola
w stawaniu się
organizacjami uczącymi się?**

Przykłady praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom/ przedszkolom



Do wyboru przykłady adekwatne do odbiorcy

→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST gminy wiejskie:

Mała gmina – duże możliwości (Miasto i Gmina Murowana Goślina) / https://www.youtube.com/watch?v=zhl_YAuPMnw

Jak wpływać na gminę? – <https://www.youtube.com/watch?v=-qRBmafy8M0> /

→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - miasta

Dobre rozwiązania edukacyjne – gwarancją sukcesu (samorząd województwa pomorskiego)/
<https://www.youtube.com/watch?v=PJksSsJLE4k>

→ Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - powiaty

Liczą się fakty, a nie intuicja (powiat Poznań) / <https://www.youtube.com/watch?v=TKgv-gjMR2o&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv&index=29>

Inwestycja w uczniów to inwestycja w przyszłość Powiatu Kwidzyńskiego. Cz. I /

<https://www.youtube.com/watch?v=CbOsBk3HQU&index=30&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>

https://www.youtube.com/watch?v=r_rfbH8aMzY&index=31&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Dziękuję Państwu za uwagę 😊

Ewa Halska