

Kompetencje przyszłości vs. kompetencje uczniów a potrzeby współczesnego rynku pracy

dr Joanna Kalejta

Ambasador Europass & Euroguidance

Ekspert w zakresie współczesnych trendów i kompetencji przyszłości na rynku pracy w kontekście doradztwa zawodowego

KOMPETENCJE KLUCZOWE



Rozumienie i tworzenie informacji



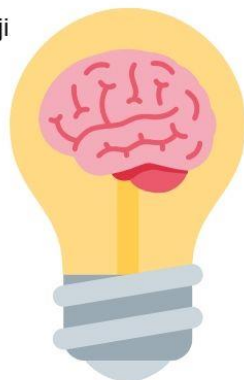
Kompetencje w zakresie wielojęzyczności



Kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii



Kompetencje cyfrowe



Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się



Kompetencje obywatelskie



Przedsiębiorczość



Świadomość i ekspresja kulturalna

www.blogedukacyjny.pl

<https://dagmarakubiak.pl/2019/09/05/kompetencje-kluczowe/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=en), data dostępu: 18.09.2023 r.

KOMPETENCJE

Wiedza

w potocznym znaczeniu:

- wiem co

Umiejętności

wiedza proceduralna:

- wiem jak,

- umiem, potrafię

Postawy

pozytywne zachowania:

- jestem gotów,

- chcę wykorzystać moją
wiedzę oraz umiejętności

<https://efektywnyrozwoj.pl/czym-sa-kompetencje-miekkie-i-czy-warto-je-rozwijac/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

KOMPETENCJE MIĘKKE	KOMPETENCJE TWARDE
wszelkie umiejętności społeczne	wiedza merytoryczna
pomagające nam współpracować z innymi ludźmi	potrzebne do wykonywania konkretnego zawodu
umiejętności uniwersalne	umiejętności specjalistyczne
przydające się w każdym zawodzie	wiedza szczegółowa z danej dziedziny
trudne do zweryfikowania, podlegają subiektywnej ocenie	łatwe do zweryfikowania/mierzalne

<https://itncons.pl/czym-sa-kompetencje-miekkie-i-twarde/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

„umiejętności umożliwiające podejmowanie i realizowanie zadań w środowisku pracy, które jest z gruntu elastyczne, rozproszone geograficznie, podatne na częste i szybkie zmiany, zakłada konieczność operowania technologiami cyfrowymi i współpracę ze zautomatyzowanymi systemami i maszynami wykorzystującymi sztuczną inteligencję”

<https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/05/Kompetencje-pracow-17.05.2022-B.pdf>, data dostępu: 18.09.2023

POKOLENIA NA RYNKU PRACY

Nazwa pokolenia	Krótka charakterystyka
BB Baby Boomers	osoby urodzone w latach 1946–1964, część z tych osób przeszła na emeryturę, część pozostaje aktywna zawodowo
X	osoby urodzone w latach 1965–1979, pokolenie obecnie najliczniejsze na rynku pracy
Y (Millenialsi)	osoby urodzone w latach 1979–1995, pokolenie najbardziej wykształcone na rynku pracy
Z (zwane też C LUB pokolenie Płatków Śniegu)	osoby urodzone po 1995 roku, duży wpływ na ich życie mają nowe technologie

POKOLENIE Z (GEN Z)

- świat nowoczesnych technologii, doskonale wykorzystują ją do wykonywanej pracy
- mogą mieć problemy w kontaktach międzyludzkich w rzeczywistości, ale bez problemu podejmują pracę zdalną,
- są kreatywni, otwarci na nowe rozwiązania

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z>, data dostępu: 16.08.2023 r.

POKOLENIE Z

- pokolenie Z cechuje się wielozadaniowością i podzielnością uwagi,
- poświęcają czas na świadome zakupy w Internecie, analizują i czytają opinie,
- od pracodawcy oczekują wyzwań, które będą wspierać ich rozwój,
- łatwo ulegają trendom, nawiązują kontakty międzynarodowe, zatem ich praca może opierać się o branże IT, e-marketingu czy PR-u.

- cenią sobie swoją niezależność, nie przywiązują się na długo od pracodawcy, łączą pracę z pasją.
- chętnie podejmują samozatrudnienie, są elastyczni, eksperymentują
- rodzice pokolenia Z inwestują w ich rozwój kulturalny, wykształcenie, wyjazdy zagraniczne
- może występować opinia, że to osoby rozpieszczone czy wychowane bezstresowo

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z>, data dostępu: 16.08.2023 r.

M. Sury zauważa, że pokolenie Z ma wysokie wymagania wobec pracodawców, przy czym brakuje im kompetencji zawodowych. Wiele młodych osób wchodzących na rynek pracy będzie podejmowało zawody związane z nowoczesnymi technologiami, wirtualną rzeczywistością lub ze światem mediów społecznościowych.

<https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/pokolenie-z>, data dostępu: 17.08.2023 r.

Pokolenie Płatków Śniegu, które dotyczy osób urodzonych w latach 90. dwudziestego wieku i na początku lat 2000. Określenie to zostało zaczerpnięte z książki Fight Club amerykańskiego pisarza Chucka Palahniuka.

Zwraca się uwagę, że przedstawiciele tej generacji (czyli pokolenie Y i Z) są skoncentrowani **na swoich potrzebach, nie chcą brać odpowiedzialności, co wiąże się z nieumiejętnością przyjmowania krytyki, przerostem ambicji, trudnościami z emocjami.** Jednocześnie są to osoby aktywne społecznie, technologicznie, światopoglądowo.



<https://treningsukcesu.pl/pokolenie-platkow-sniegu/>, data dostępu: 17.08.2023 r.

Kompetencje zawodowe przyszłości 2020

zaprogramowany świat

Ogromny wzrost czujników i mocy obliczeniowej czynią ze świata programowalny system

superstruktury organizacyjne

Technologie społecznościowe dają impuls do powstawania nowych form tworzenia i kreowania wartości

globalnie połączony świat

Dzięki tak silnym wzajemnym zależnościom i łączności w skali globu, do rdzenia funkcjonowania organizacji musiały przeniknąć zdolności adaptacyjne i różnorodność

nowa ekologia mediów

Nowe narzędzia komunikacyjne wymagają nowych umiejętności korzystania z mediów, wychodzących poza tekst

Kompetencje pracowników przyszłości do 2020:

1. Odkrywanie sensu i nadawanie znaczenia
2. Inteligencja społeczna
3. Niekonwencjonalne i adaptacyjne myślenie
4. Kompetencje międzykulturowe
5. Myślenie obliczeniowe
6. Umiejętność korzystania z nowych mediów
7. Transdyscyplinarność
8. Myślenie projektowe
9. Zarządzanie obciążeniem kognitywnym
10. Wirtualna współpraca

<https://mik.krakow.pl/wspolpraca/kompetencje-zawodowe-przyszlosci-mapa-dla-poczatkujacych/>, data dostępu: 20.09.2023 r.



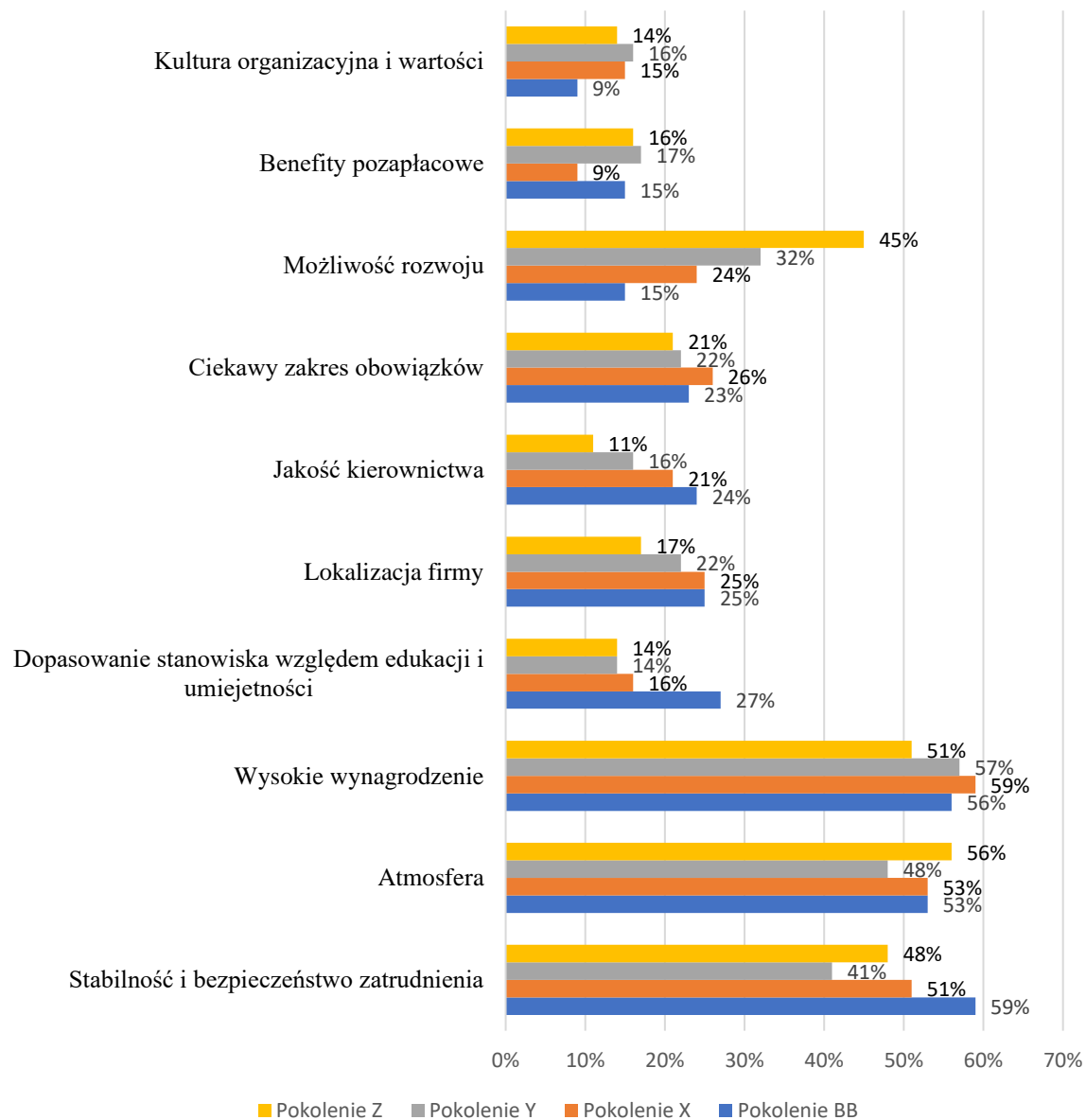
6 czynników warunkujących zmiany (stymulatory) - przemiany zakłócające statu quo, które na nowo ukształtują obraz zatrudnienia



kluczowe umiejętności pracowników w przyszłości

Copyright: Mikołajczyk, J. & J. (2019). Kompetencje zawodowe przyszłości. Autor: J. Bartłomiej Makulski

Wartości w życiu prywatnym i zawodowym wg pokoleń



Badanie: Grafton Gi Group Holding pn. „Pokolenia na polskim rynku pracy” (2022)

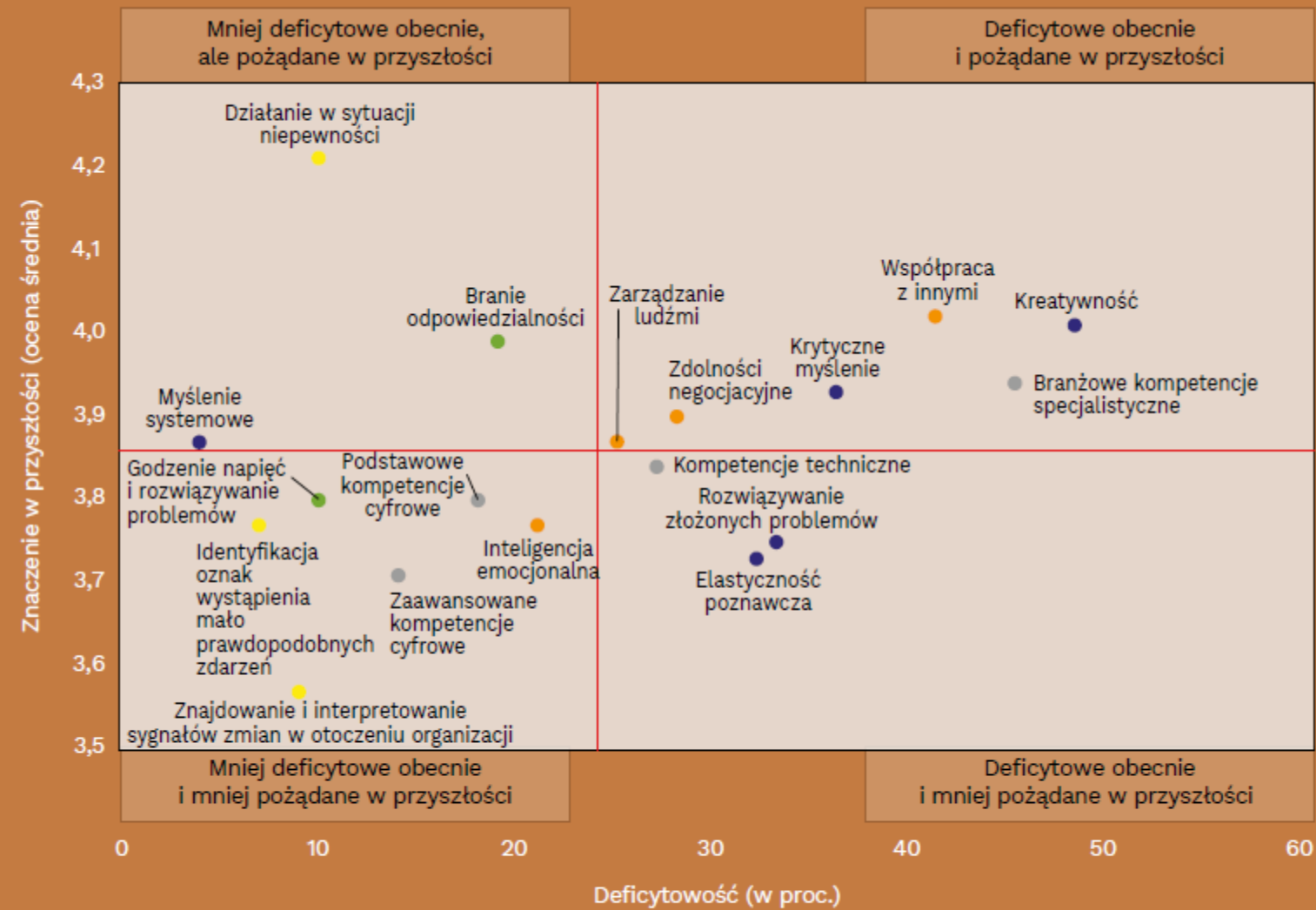
Opinia badanych firm:

Kompetencje deficytowe obecnie i pożądane w przyszłości:

- kompetencje poznawcze pracowników,
- kreatywność,
- krytyczne myślenie.
- Przedsiębiorcy zauważają też braki w kompetencjach społecznych, takich jak współpraca z innymi, zdolności negocjacyjne czy zarządzanie ludźmi. Deficyt branżowych kompetencji specjalistycznych
- Za najważniejszą **kompetencję przyszłości** uznano **umiejętność działania w sytuacji niepewności, kompetencja transformatywna** (odpowiedzialność) – dojrzałość intelektualna i moralna oraz **kompetencja poznawcza** (zdolność do myślenia systemowego)
- **Kompetencje deficytowe - kompetencje poznawcze:** rozwiązywanie złożonych problemów oraz elastyczność poznawcza, czyli łatwość spojrzenia na problem lub zdarzenie z wielu różnych perspektyw w celu podjęcia odpowiednich działań i **kompetencje techniczne**

Badanie Polskiego
Instytutu Ekonomicznego
*pn. Kompetencje
pracowników dziś i jutro*

K. Dębowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybertowicz,
Kompetencje pracowników dziś i jutro, Polski
Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień
2022 r., s. 5.



Kompetencje według przedsiębiorców – deficytowe obecnie i pożądane w przyszłości

Uwaga: kolor niebieski oznacza kompetencje poznawcze, pomarańczowy – społeczne, szary – cyfrowe i specjalistyczne, zielony – transformatywne, żółty – adaptacyjne.

Przyszłe oczekiwania pracodawców

- Rośnie znaczenie kompetencji związanych z obsługą coraz bardziej złożonych maszyn i urządzeń
- Rośnie zapotrzebowanie na wiedzę o danym sektorze oraz nabierają znaczenia umiejętności w zakresie komunikacji z klientem
- Powstają nowe stanowiska, jak np. *Digitalent*, *Customer Help Desk*, które będą potrzebowały pracowników wspierających klientów w korzystaniu z nowoczesnych technologii, a to wymaga szczególnych kompetencji społecznych
- Rośnie znaczenie kompetencji z obszaru *business intelligence*
- Rośnie znaczenie kompetencji społecznych pracownika, w tym przede wszystkim takich jak: budowa relacji z klientami, komunikatywność, otwartość, zaangażowanie i przejawianie inicjatywy, łatwość nawiązywania kontaktów, panowanie nad emocjami i reakcjami, umiejętność negocjacji
- Coraz częściej pożądane są kompetencje z obszaru: analiza danych, *customer experience*, *customer journey*
- Coraz istotniejsze są kompetencje związane ze świadomością i wrażliwością w zakresie wykorzystania rozwiązań proekologicznych i prospołecznych

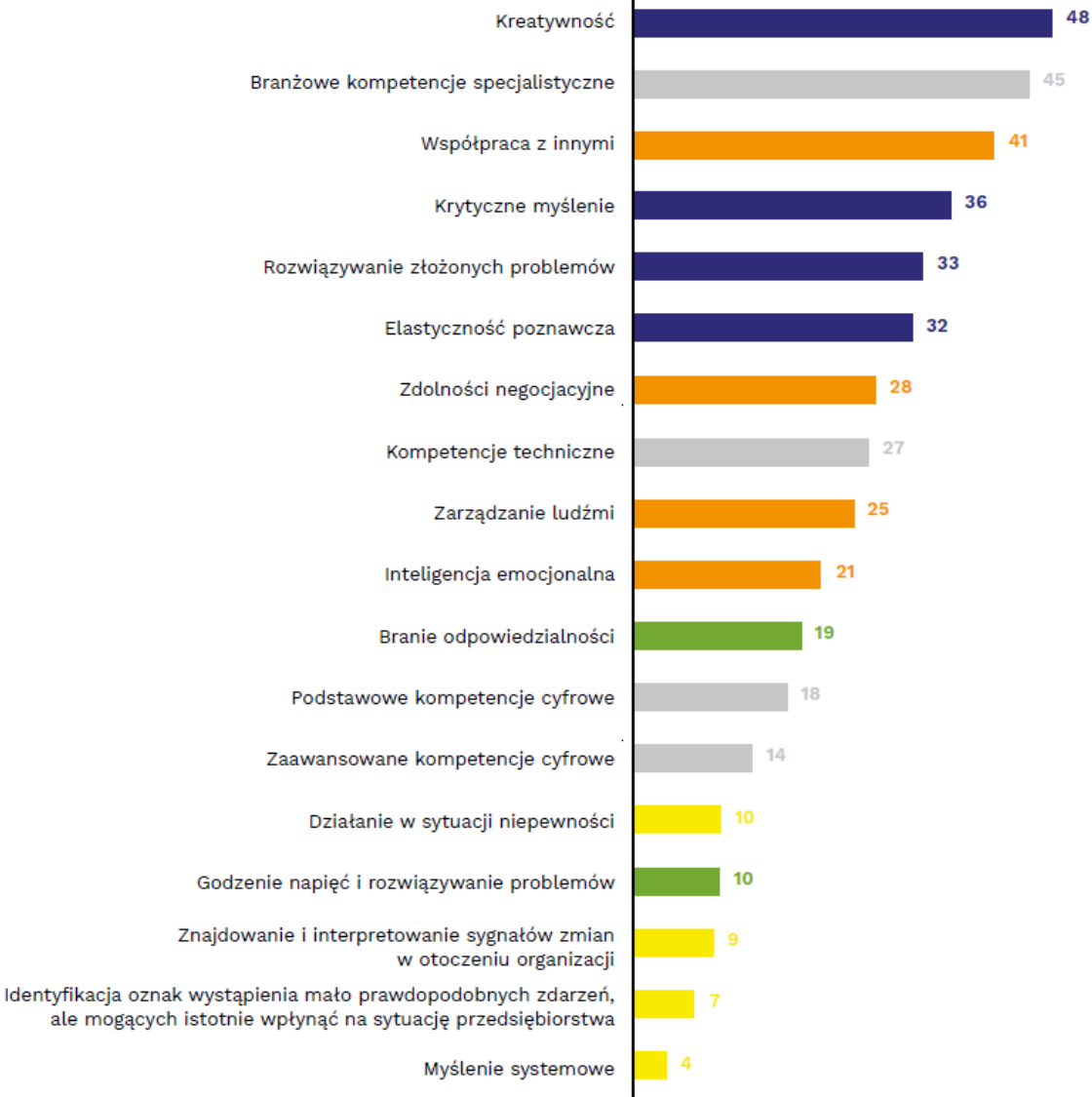
Aż 91 proc. badanych firm wskazuje, że trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach są barierą w ich działalności.

Co trzecie przedsiębiorstwo ocenia trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach jako barierę o dużym lub bardzo dużym znaczeniu dla funkcjonowania firmy.

K. Dębowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybertowicz, *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień 2022 r., s. 16.

Ponad 60 proc. osób będących obecnie dziećmi będzie w przyszłości pracować w zawodach, które jeszcze nie powstały, a 47 proc. Obecnych profesji w związku z rozwojem technologicznym zniknie z rynku pracy w ciągu następnych 20 lat (Frey, Osborne, 2013).

Deficytowość kompetencji w opiniach przedsiębiorstw (w proc.)



Uwaga: kolor niebieski oznacza kompetencje poznawcze, pomarańczowy – społeczne, szary – cyfrowe i specjalistyczne, zielony – transformatywne, żółty – adaptacyjne.

Deficyty kompetencyjne w branżach

Branża	Cecha	Cecha	Cecha
przetwórstwo przemysłowe	kreatywność 48%	krytyczne myślenie 48%	rozwiązywanie problemów 44%
branża budowlana	kompetencje specjalistyczne 56%	kreatywność 49%	umiejętność współpracy z innymi 43%
firmy handlowe	kompetencje specjalistyczne 55%	kreatywność 41%	umiejętność współpracy z innymi 41%
sektor TSL	kompetencje specjalistyczne 71%	kompetencje techniczne 46%	rozwiązywanie złożonych problemów 45%
zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	współpraca z innymi 57%	kreatywność 52%	branżowe kompetencje specjalistyczne 41%
informacja i komunikacja	umiejętności współpracy z innymi 61%	kreatywność 58%	współpraca z innymi 61%

K. Dębowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybortowicz, *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień 2022 r., s. 24.

Kompetencje pożądane w przyszłości

Blisko 60 proc. przedsiębiorców uznało , że w perspektywie 2035 r. jest prawdopodobne, że niezależnie od oczywistych kompetencji zawodowych w procesie rekrutacji będą zyskiwać kompetencje społeczne kandydatów.

Dotyczy to:

- umiejętności współpracy w turbulentnym otoczeniu i budowania relacji z pracownikami i klientami oraz radzenia sobie ze stresem pracowników.
- **Dla ponad 1/4 firm zaistnienie takiej sytuacji w perspektywie 2035 r., wydaje się raczej nieprawdopodobne**
- Najwięcej firm przewidujących duże prawdopodobieństwo, że w perspektywie 2035 r. kompetencje społeczne będą równie ważne jak zawodowe, jest w sekcji **informacja i komunikacja** (81 proc.) oraz **transporcie i gospodarce magazynowej** (64 proc.), w których docenia się znaczenie kontaktu z drugim człowiekiem, pracy zespołowej i dostosowywania działań w odniesieniu do działań innych. Kompetencje społeczne mają mniejsze znaczenie w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego.

K. Dębowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybortowicz, *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień 2022 r., s. 33.

Czy absolwenci szkół, wchodząc na rynek pracy, będą charakteryzować się wysokim poziomem kompetencji poznawczych?

Ponad połowa przedsiębiorców (53 proc.) jest zdania, że w perspektywie 2035 r. jest prawdopodobne, iż absolwenci szkół – wchodząc na rynek pracy – będą charakteryzować się wysokim poziomem kompetencji poznawczych.

Rekomendacje skierowane do pracodawców

- promowanie postaw *coachingowych* przedsiębiorstwach;
- rozwój nowych umiejętności związanych z zadaniami wykonywanymi przez pracownika, wynikającymi z postępu technicznego;
- rozwijanie twardych kompetencji cyfrowych, związanych m.in. z obsługą i wykorzystaniem
- różnego rodzaju narzędzi do komunikacji oraz współpracy, pozyskiwania i analizy informacji oraz zarządzania projektami;
- uczenie umiejętności pracy w zespołach, w tym rozproszonych oraz działania w sytuacji niepewności, a także umiejętności godzenia napięć i rozwiązywania problemów;
- upowszechnianie wiedzy na temat rosnącego znaczenia kompetencji miękkich pracowników

w

Rekomendacje skierowane do pracowników

- pracownicy, przy wyborze miejsca pracy, powinni brać pod uwagę, oferowane przez firmę możliwości doskonalenia nie tylko umiejętności branżowych, ale również rozwijania kompetencji miękkich, których znaczenie – jak wynika z badań – będzie rosnąć;
- szkolenia oraz ścieżki rozwoju pracownika obowiązujące w firmie, powinny być traktowane przez poszukujących pracy jako czynniki równie ważne, jak oferowane wynagrodzenia.

K. Dębkowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybortowicz, *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień 2022 r., s. 37-39.

Rekomendacje skierowane do firm szkoleniowych

- popularyzację kursów z obszaru informatyki i telekomunikacji wspierających nabywanie praktycznych umiejętności analizy danych, projektowania, nowoczesnych narzędzi komunikowania się
- ukierunkowanie szkoleń na zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach niepewności i podwyższonego ryzyka działania;
- oferowanie szkoleń z zakresu psychologii i rozwoju osobistego
- oferowanie szkoleń w zakresie inteligencji emocjonalnej, rozpoznawania emocji własnych i innych osób
- przygotowanie kursów skrojonych pod potrzeby konkretnej firmy i jej pracowników

Rekomendacje skierowane do sfery edukacji

- upowszechnienie kształcenia promującego postawy przedsiębiorcze od wczesnych etapów edukacji;
- promowanie i wspieranie mikroprzedsiębiorczości;
- promowanie szkolnictwa branżowego, umożliwiającego rozwój specjalistycznych kompetencji branżowych;
- rozwój kompetencji technicznych i cyfrowych przygotowujących do podejmowania współpracy z maszynami i systemami algorytmicznymi;
- upracticznienie kształcenia na wszystkich szczeblach edukacji, czego wyrazem powinno być wzmocnienie współpracy instytucji edukacyjnych z biznesem (rozwój szkolnictwa dualnego).

K. Dębowska, U. Kłosiewicz-Górecka, A. Szymańska, P. Ważniewski, K. Zybortowicz, *Kompetencje pracowników dziś i jutro*, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa, kwiecień 2022 r., s. 37-39.

**Wyniki badań empirycznych w zakresie kompetencji
i zawodów przyszłości - Obserwatorium Kompetencji
Przyszłości Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości**

Badanie odnosiło się do zapotrzebowania na te zdolności w dwóch perspektywach czasowych – obecnie (tj. w 2021 r., kiedy to przeprowadzono badanie) oraz w perspektywie do 2030 roku



kognitywne



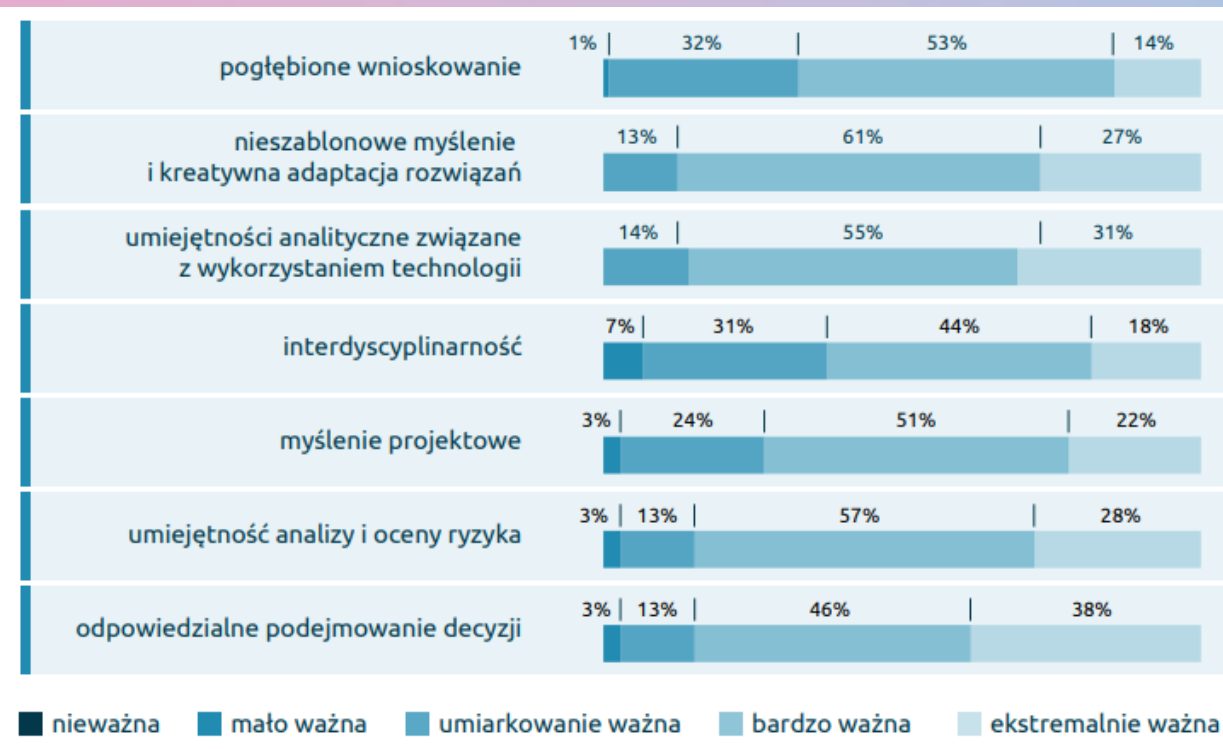
**techniczne oraz
w zakresie posługiwania
się i zarządzania wiedzą
i informacją**



społeczne

<https://www.gov.pl/web/ai/raport-z-badan-empirycznych-w-zakresie-kompetencji-i-zawodow-przyszlosci>, data dostępu: 20.09.2023 r.

Ocena znaczenia kompetencji kognitywnych w badanych przedsiębiorstwach w 2021 roku

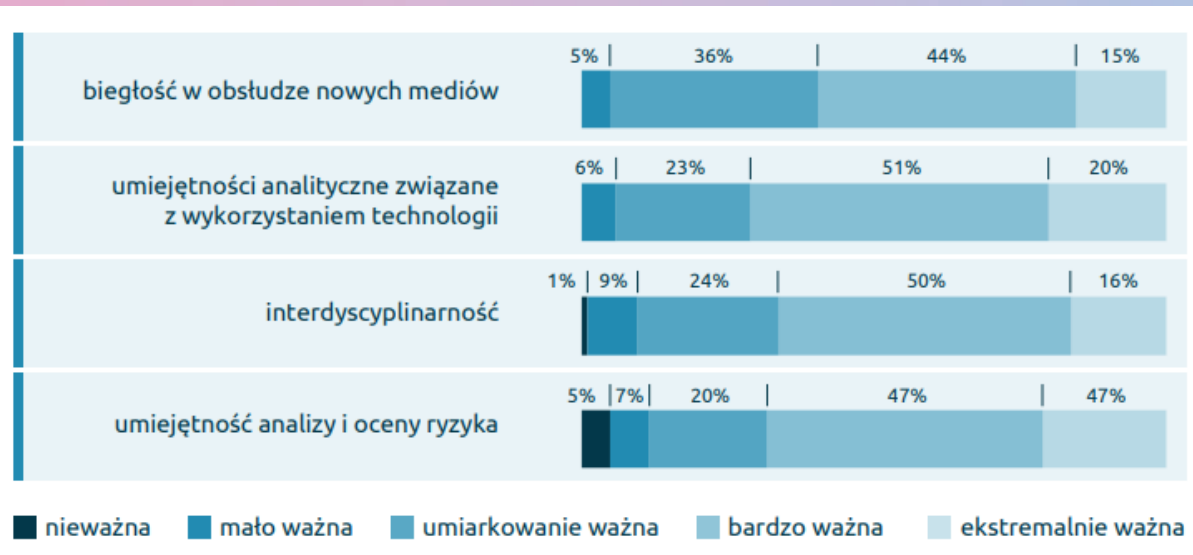


Projekcja znaczenia kompetencji kognitywnych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2030 roku

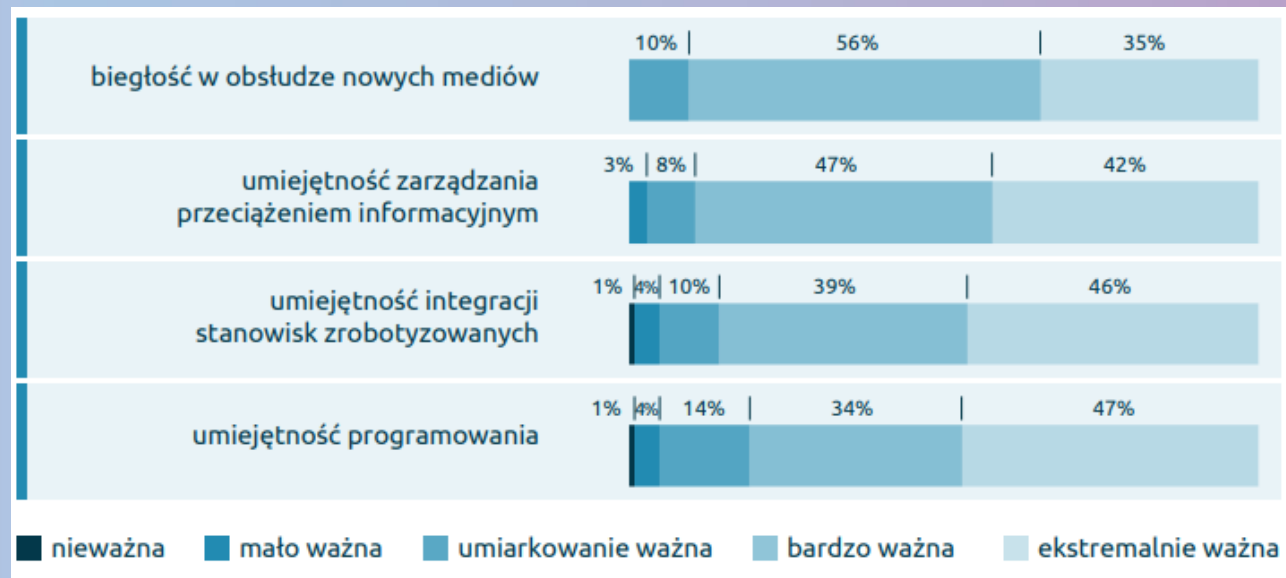


<https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/uploads/2022/07/Raport-z-badan-empirycznych-w-zakresie-kompetencji-i-zawodow-przyszlosci.pdf>, data dostępu: 20.09.2023 r.

Ocena znaczenia kompetencji technicznych w badanych przedsiębiorstwach w 2021 roku

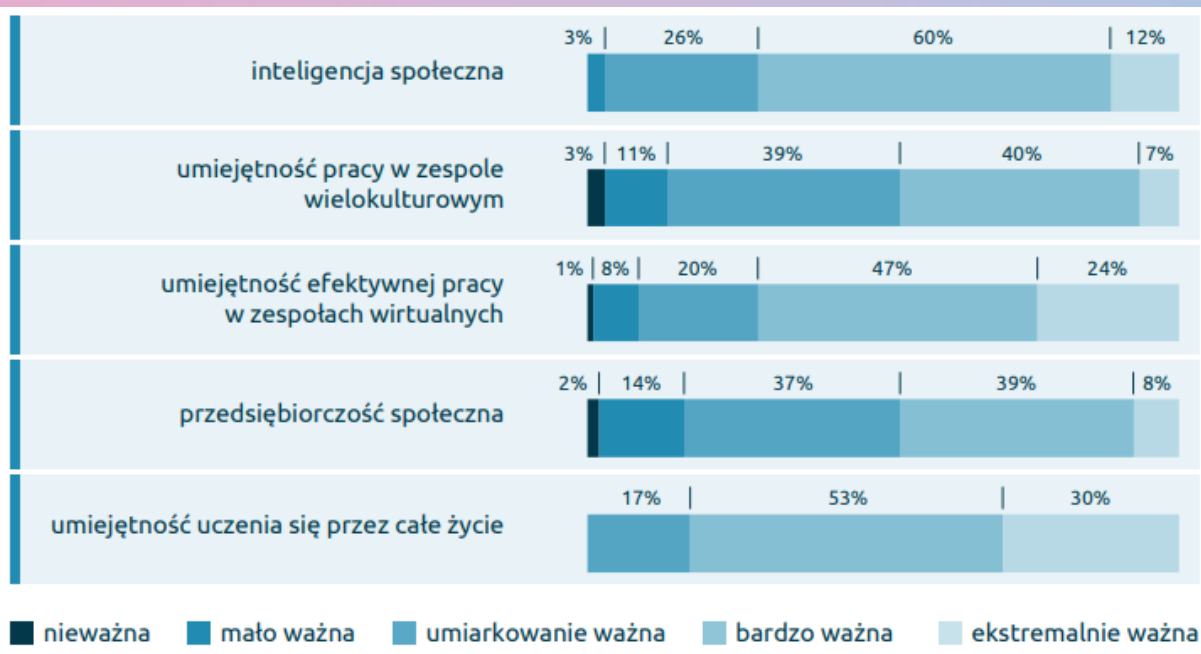


Projekcja znaczenia kompetencji technicznych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2030 roku

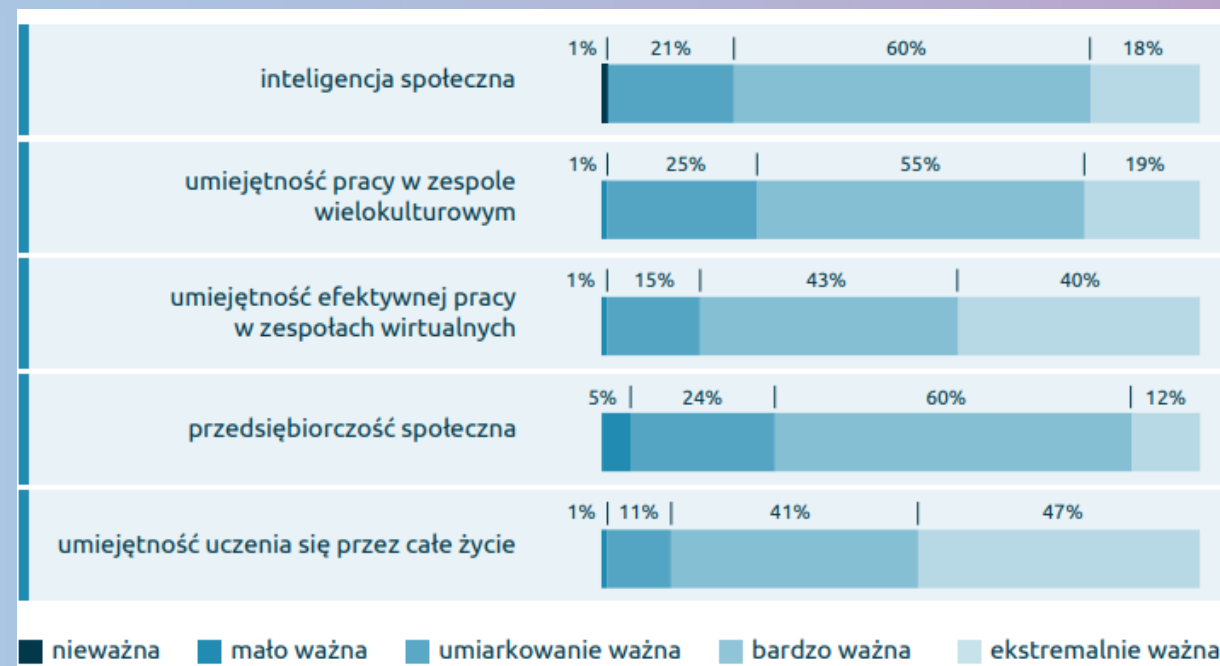


<https://przemyslprzyszosci.gov.pl/uploads/2022/07/Raport-z-badan-empirycznych-w-zakresie-kompetencji-i-zawodow-przyszosci.pdf>, data dostępu: 20.09.2023 r.

Ocena znaczenia kompetencji społecznych w badanych przedsiębiorstwach w 2021 roku



Projekcja znaczenia kompetencji społecznych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie do 2030 roku



<https://przemyslprzyszlosci.gov.pl/uploads/2022/07/Raport-z-badan-empirycznych-w-zakresie-kompetencji-i-zawodow-przyszlosci.pdf>, data dostępu: 20.09.2023 r.

Badanie: KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI JAK JE KSZTAŁTOWAĆ W ELASTYCZNYM EKOSYSTEMIE EDUKACYJNYM?



Wskazówki Ekspertów World Economic Forum w zakresie istotnych kompetencji przyszłości:

ZARZĄDZANIE LUDŹMI – motywowanie, rozwijanie i kierowanie ludźmi podczas pracy, identyfikowanie najlepszych osób do wykonywania konkretnych zadań

ZDOLNOŚCI NEGOCJACYJNE – łączenie ludzi i godzenie różnic, zdolność przekonywania ludzi do zmiany

INTELIGENCJA EMOCJONALNA – umiejętność rozpoznawania emocji własnych i innych ludzi, zarządzania nimi i wykorzystywania w procesie dokonywania oceny i podejmowania decyzji

WSPÓŁPRACA Z INNYMI – dostosowywanie działań w odniesieniu do działań innych

ELASTYCZNOŚĆ POZNAWCZA – zdolność do elastycznego przełączania myślenia między różnymi problemami

ROZWIĄZYWANIE ZŁOŻONYCH PROBLEMÓW – rozwinięte zdolności wykorzystywane do rozwiązywania nieoczywistych problemów

KRYTYCZNE MYŚLENIE – wykorzystanie logiki i rozumowania do zidentyfikowania mocnych i słabych stron alternatywnych rozwiązań

KREATYWNOŚĆ – zdolność do wymyślania niezwykłych lub nieoczywistych pomysłów na dany temat

https://stsw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/12/Kompetencje_przyszlosci_Raport.pdf, data dostępu: 20.09.2023 r.



#Erasmus+
#Europejski Korpus Solidarności



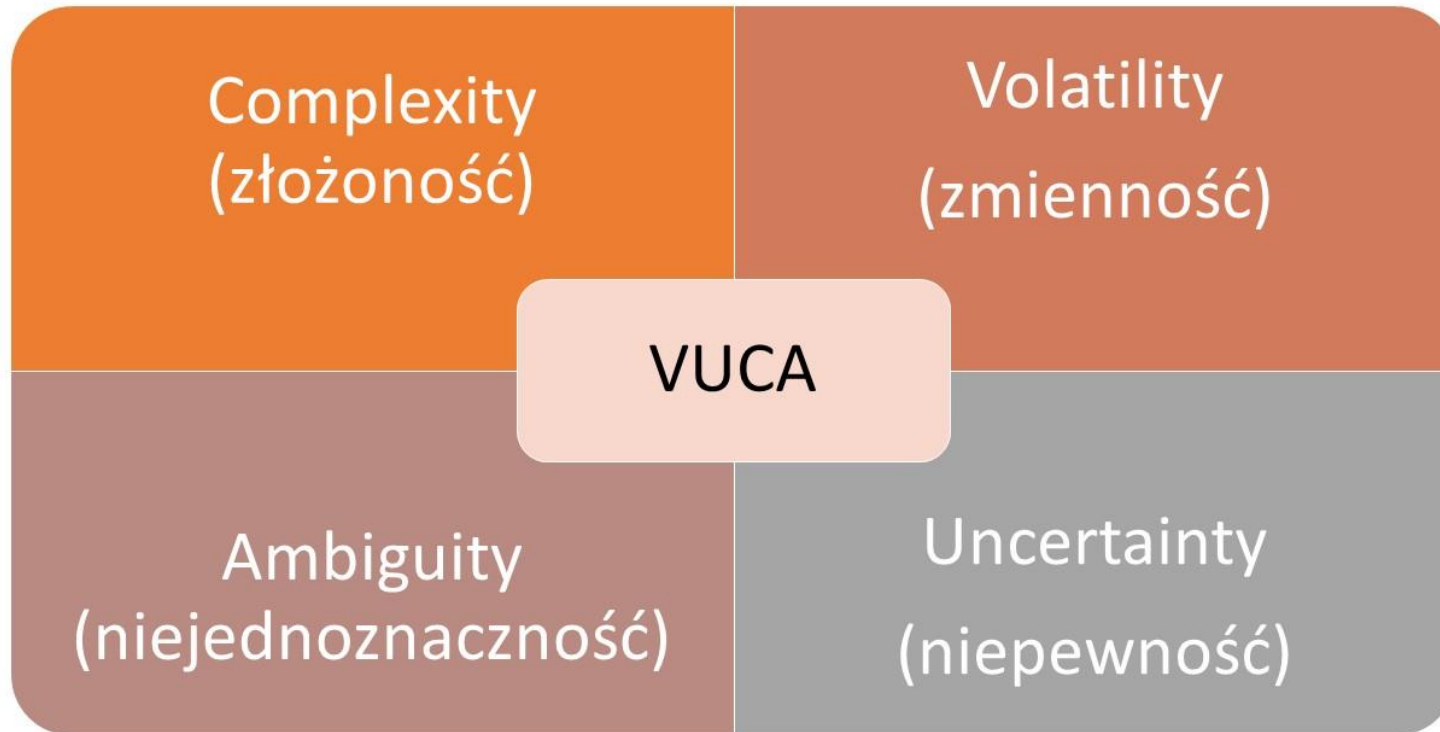
Dofinansowane przez
Unię Europejską



europass



Cztery wyzwania – Świat VUCA



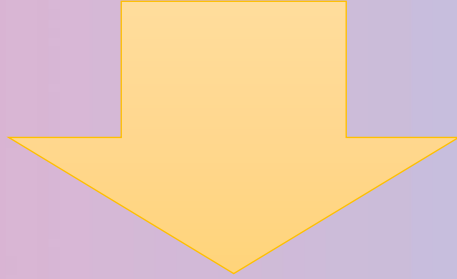
<https://zmiana.edu.pl/4-sposoby-zarzadzanie-swiecie-vuca/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

Czynnik VUCA	Reakcja VUCA Prime
Volatility (zmienność)	Vision (Wizja). Zamiast szczegółowych planów warto zadbać o wizję firmy lub wizję konkretnego przedsięwzięcia (np. wizję wejścia na nowy rynek), czyli opis stanu docelowego. Wizja taka pozwala na wyznaczenie kierunku w warunkach zmienności i jest dla menedżerów latarnią morską w czasie burzy.
Uncertainty (niepewność)	Understanding (Zrozumienie). Reakcją na niepewność jest zdolność menedżera do pozyskiwania informacji zwrotnej z otoczenia – od pracowników, klientów czy dostawców. Efektywne zarządzanie w świecie VUCA wymaga kompetencji komunikacyjnych od menedżera oraz stworzenia warunków do otwartej komunikacji na wszystkich szczeblach firmy po to, aby zdobywane informacje płynęły jak najszybciej do osób podejmujących decyzje.
Complexity (złożoność)	Clarity (Jasność). W odpowiedzi na złożoność menedżerowie opracowują jasny system zarządzania w firmie. Dzięki niemu pracownicy otrzymują rzetelnie opisane zadania i procesy. Ponadto, ukierunkowane na realizację wizji, decyzje menedżerów dają pracownikom poczucie zmierzania w odpowiednim kierunku, pomimo pojawiającego się chaosu w otoczeniu. Tam, gdzie nie pomogą procedury, ważny jest rozwój pracowników, aby byli przygotowani na działania w złożonej sytuacji.
Ambiguity (niejednoznaczność)	Agility (Zwinność). Kompetencją, która pomaga menedżerom w warunkach niejednoznaczności jest zwinność. Oznacza ona umiejętność rozpoznawania sytuacji za pomocą eksperymentów. Postawienie hipotezy, a następnie przeprowadzenie testu, pozwala na sprawdzenie czy dane działanie przynosi zakładany rezultat. Zamiast prowadzić długie dyskusje, lepiej jest przetestować dane rozwiązanie i zobaczyć, jaki będzie jego efekt.

<https://pl.linkedin.com/pulse/4-sposoby-na-radzenie-sobie-w-%C5%9Bwiecie-vuca-jaroslaw-rubin>

Carol Dweck

fixed mindset – nastawienie na trwałość



Organizacje przejawiające **fixed mindset** tworzą środowisko sprzyjające pojawianiu się negatywnych zjawisk społecznych, takich jak nadmierna rywalizacja, wyścig talentów, lub przeciwnie – oszukiwanie i ograniczanie wysiłku do minimum.

growth mindset – nastawienie na rozwój



Najlepsze efekty osiąga się wtedy, kiedy cała organizacja tworzy przestrzeń do rozwijania **growth mindsetu**. Jeżeli w organizacji promowane jest nastawienie rozwojowe, pracownicy czują się silniej zmotywowani do działania, bardziej zaangażowani, chętni do współpracy i twórczego projektowania nowych rozwiązań.

<https://www.gowork.pl/blog/growth-mindset/>, data dostępu: 18.09.2023r.

Przykład:

Szykuje się naprawdę intensywny dzień w szkole.

- fixed mindset: Nigdzie się nie wybieram, zostaję w domu. Nie mam ochoty ruszać się z łóżka.
- growth mindset: Idę w to w ciemno. Przynajmniej nie będę żałować, że nie spróbowałem/-am i mogę się czegoś nauczyć.

<https://bethink.space/czy-wierzysz-w-talent-growth-mindset/>, data dostępu; 18.09.2023 r.

Kolejne wyzwania – Świat BANI

Akronim BANI odnosi się do świata:

- B (Brittle) – kruchego,
- A (Anxious) – niespokojnego,
- N (Non-linear) – nieliniowego,
- I (Incomprehensible) – niezrozumiałego.

Świat BANI opisuje przyszłość, która maluje się w szarych barwach. W celu sprostania tym wyzwaniom konieczne jest podjęcie określonych aktywności i rozwiązań, dzięki którym życie pod wieloma aspektami będzie łatwiejsze i mniej chaotyczne.

https://www.ey.com/pl_pl/workforce/swiat-bani-co-to-jest, data dostępu: 18.09.2023r.

Cechy Świata BANI	Charakterystyka
B (Brittle)	Kruchość odnosi się do gospodarki, niestabilności energetycznej, współczesnych systemów politycznych i środowiska. Uszczerbek jednego elementu powoduje dalsze zaburzenia i nierzadko katastrofalne skutki. Kruchość ta wynika głównie z braku skutecznych rozwiązań.
A (Anxious)	Przytłaczająca ilość danych i docierających do ludzi informacji bardzo obciąża procesy poznawcze. Wraz z nimi dochodzą fake newsy, które utrudniają sortowanie i organizowanie faktów, a tym samym racjonalne planowanie działań. Taka sytuacja wzmaga niepokój w niemalże każdej strefie życia, co doprowadza do nieprzyjemnego uczucia bierności i braku sprawczości.
N (Non-linear)	Współczesna rzeczywistość i nadchodząca przyszłość nijako zaburzają logikę łańcucha przyczynowo-skutkowego. Często nawet niewielkie i pozornie nieznaczące decyzje pociągają za sobą falę szerokich, nierzadko globalnych (pozytywnych i negatywnych) skutków.
I (Incomprehensible) niezrozumiały	nieprzewidywalność, brak liniowości, kruchość i niezdolność przewidywania skutków wydarzeń czy decyzji prowadzą do braku zrozumienia. Coraz trudniej jest argumentować i logicznie uzasadniać dane obszary. Wiele rzeczy i wydarzeń traci sens. Brakuje schematów i zasobów.

https://www.ey.com/pl_pl/workforce/swiat-bani-co-to-jest, data dostępu: 18.09.2023 r.



KOMPETENCJE 4 K

Krytyczne myślenie

Umiejętna selekcja informacji z Internetu, umożliwiająca rozwiązywanie pojawiających się problemów.

Krytyczne myślenie umożliwia rozwiązywanie problemów za pomocą dostępnej wiedzy, znanych faktów, dostępnych danych i logiki

Lamri wyróżnia cztery zdolności, powiązane z krytycznym myśleniem:

- **obserwacja** - gromadzenie i analiza danych, dostrzeganie różnic i podobieństw między faktami.
- **identyfikacja** - wyciąganie wniosków i odkrywanie związków przyczynowo-skutkowych
- **trafność** - ocena prawdziwości i użyteczności danych oraz ocenę ich konsekwencji
- **umiejętność dokonywania wyboru**



<https://pixabay.com/pl/vectors/g%C5%82%C4%99boka-my%C5%9B-umys%C5%82-pytanie-pytaj%C4%85cy-1296377/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

<https://szynkowski.eu/kompetencje-xxi-wieku-koncepcja-4k/>, data dostępu: 18.09.2023 r.



<https://pixabay.com/pl/illustrations/m%C3%B3zg-umys%C5%82-psychologia-pomys%C5%82-2062057/>, data dostępu: 18.09.2023r.

Kreatywność

Kreatywność to *proces, który ma na celu albo przekształcenie w sposób oryginalny tego, co już istnieje, albo wytworzenie czegoś nowego*

Lamri wymienia trzy główne zdolności, bezpośrednio składające się na kreatywność

- **oryginalność i pomysłowość**, oznaczające koncentrację na poszukiwaniu nowych rozwiązań dla byłych, obecnych lub przyszłych problemów
- **rozbieżne i innowacyjne myślenie**, umożliwiające tworzenie niespotykanych wcześniej powiązań i pojęć
- **zdolność postrzegania porażki jako szansy na poprawę**, powiązana z wnikliwą obserwacją otaczającego świata

<https://szynkowski.eu/kompetencje-xxi-wieku-koncepcja-4k/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

Komunikacja

- **przekazywanie wiadomości**,
uwzględniające dostosowanie się
nadawcy do odbiorcy i pewność, że
adresat komunikatu rzeczywiście go
zrozumie

- **odbieranie wiadomości**,
wymagające od odbiorcy usunięcia
ewentualnych zakłóceń
i zniekształceń, wpływających na
poprawne zrozumienie wiadomości.

- **przekazanie feedbacku**, który Lamri
odnosi zarówno do nadawcy, jak
i odbiorcy, którzy wykorzystują
informację zwrotną dla uniknięcia
nieporozumień

Umiejętności skutecznej komunikacji z innymi:

1. otwartość
2. empatia
3. ochrona (tworzenie środowiska
zapewniającego bezpieczeństwo)
4. pozytywne nastawienie
5. zdolności do adaptacji społecznej
6. Inspiracja
7. stymulacja (zdolność zainteresowania
innych i rzucanie wyzwań)



<https://pixabay.com/pl/illustrations/puzzle-wsp%C3%B3l%C5%82praca-razem-zesp%C3%B3l%C5%82-1019769/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

Kooperacja

łączy w sobie umiejętności komunikacyjne, zdolność do rozwiązywania konfliktów, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów i umiejętności negocjacyjne. Za chęć podjęcia kooperacji odpowiada

- **świadomość wspólnych celów**
- **prawdziwa wymiana poglądów na temat wspólnych celów**
- **wrażliwość na siebie, na innych i na kontekst**

<https://szynkowski.eu/kompetencje-xxi-wieku-koncepcja-4k/>, data dostępu: 18.09.2023 r.

1. Problemy stwarzają możliwości – spraw by były dla Ciebie wyzwaniem
2. Nie szukaj wymówek – odrzucaj ustalony stan rzeczy.
3. Myśl nieszablonowo – wykraczaj poza schematy.
4. Szukaj prostych rozwiązań możliwych do wdrożenia od zaraz
5. Pomyłki i błędy koryguj na bieżąco
6. Zastanów się, jak coś zrobić, a nie dlaczego się nie da – pytaj i bądź dociekliwy
7. Bierz pomysły od wszystkich – pracuj zespołowo
8. Myśl głową – użyj sprytu nie pieniędzy
9. Szukaj przyczyn źródłowych problemu
10. Pamiętaj ciągle doskonalenie nie ma końca a jego możliwości są nieograniczone

koncepcja Lean Thinking (KAIZEN)

- system produkcyjny Toyoty.
- głównym punktem odniesienia w koncepcji Lean jest klient
- eliminowanie tzw. **mudy** – marnotrawstwa
- doskonalenie każdego procesu polega na eliminowaniu tych jego elementów, które nie przynoszą wartości

Oficjalny partner programu
Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli
w Gdańsku w roku 2023/2024
Program **Młody Lean Lider**

<https://sigmology.com/10-zasad-kaizen/>, data dostępu: 20.09.2023 r.

Koncepcja KAIZEN dla szkoły

- ciągłe udoskonalanie i usprawnienie.
- angażowanie wszystkich uczniów szkoły, w stałe poszukiwanie pomysłów udoskonalenia wszystkich obszarów placówki

Rola nauczyciela w KAIZEN:

przygotowanie ucznia do roli absolwenta gotowego wkroczyć w dorosłe, zawodowe życie.

wspieranie i wspomaganie go w rozwoju, stwarzanie jak najkorzystniejszych warunków do ich samorealizacji i samodoskonalenia.

Dziękuję za uwagę

joanna.kalejta@o2.pl