

NAUCZYCIEL_KA

2040



Odważ się myśleć inaczej.

Raport przygotowany przez



**TEACH FOR
POLAND**

Realizacja dzięki



we współpracy z



SPIS TREŚCI



1. Słowo wstępu	4
2. O procesie	6
3. Diagnoza "Nauczyciele w Polsce"	10
4. Sondaż "Młodzi o zawodzie nauczyciela"	12
5. Analizy Trendów i Czynników Niepewności	38

SPIS TREŚCI



6. Scenariusze Przyszłości	50
6.1. Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny	52
6.2. Lokalny lider	66
6.3. Przewodnik rozwoju cyfrowego	80
6.4. Architekt rozwoju społecznego	96
7. Bibliografia	110

SŁOWO WSTĘPU



Nie wiemy, jaka czeka nas przyszłość, ale wiemy, że **edukacja to klucz do niej**. Jak często tak naprawdę patrzymy na tych, którzy tę przyszłość tworzą, czyli na **nauczycielki i nauczycieli**?

W Fundacji Teach for Poland głęboko wierzymy, że zawód nauczyciela to nie tylko profesja – to misja, fundament, na którym opiera się rozwój naszego społeczeństwa. Nasz raport „Nauczyciel_ka 2040” powstał, aby spojrzeć na ten zawód z nowej perspektywy – z odwagą, entuzjazmem i wiarą w to, że edukacja w Polsce może być źródłem pozytywnych zmian.

W centrum tej zmiany stawiamy osobę nauczyciela. To profesja, która niesie ze sobą nieograniczony potencjał, sprawczość, moc wpływu oraz możliwość kształtowania i rozwoju nie tylko edukacji, lecz także przyszłych pokoleń. W świecie, gdzie technologie zmieniają edukację, a relacje międzyludzkie stają się coraz bardziej złożone, nauczyciele będą liderami zmiany i gwarantami zaspokojenia najgłębszych potrzeb, wyposażonymi w unikalne umiejętności i zdolności do przewodzenia nowym pokoleniom w tych zmianach, a także gwarantami edukacji wydarzającej się w kontakcie z drugim człowiekiem.

Dlaczego taki raport jest potrzebny? Zbyt często słyszymy o przemęczonych, niedocenionych, zmagających się z codziennymi wyzwaniami nauczycielach. Jednak my widzimy dużo więcej – profesję pełną pasji, przestrzeń do działania i wychowania przyszłych liderów, innowatorów i twórców. Chcemy pokazać, że nauczyciel to zawód z przyszłością, kluczowy dla kształtowania przyszłości Polski – dynamicznej i pełnej wyzwań, ale przede wszystkim możliwości.

Raport i kampania, jaką podejmujemy w tym temacie, ma na celu stworzenie inspirującego środowiska dla młodych ludzi, pobudzenie ich kreatywności w myśleniu o edukacji, a finalnie zachęcenie ich do wyboru ścieżki zawodowej, jaką jest praca nauczyciela, i włączenia się w proces fascynujących zmian, przed jakimi stanie szkoła.

Ten raport nie jest tylko zbiorem danych. To opowieść o możliwościach i marzeniach. To głos młodych ludzi, którzy choć dzisiaj często nie dostrzegają w zawodzie nauczyciela swojej przyszłości, noszą w sobie potencjał i pasję, które mogą zmienić obraz polskiej edukacji.

Ta publikacja jest również próbą zwrócenia uwagi na potrzebę stworzenia spójnej, długofalowej wizji edukacji w Polsce, wykraczającej poza polityczne ramy i kadencje. W świecie pełnym niepewności i szybkich zmian potrzebujemy programu, który w centrum postawi nauczyciela i uczyni z edukacji siłę kształtującą przyszłość naszego kraju. Edukacja nie może być przedmiotem krótkoterminowych działań – musi być zbudowana na solidnych fundamentach i jej sercem zawsze będzie człowiek.

Zachęcamy Was, byście czytali ten raport z otwartą głową i ciekawością. To nie tylko analiza, lecz także zaproszenie do doświadczania nowych idei i spojrzenia na edukację z szerszej, bardziej przyszłościowej perspektywy. Chcielibyśmy, aby ten dokument inspirował do zadawania pytań, prowokował do refleksji i skłaniał do działania.

Wierzymy, że zmienimy postrzeganie tego zawodu – wspólnie uczynimy go bardziej docenianym, atrakcyjnym, szanowanym, pożądanym. To nie jest jedynie wizja – to nasza odpowiedzialność i zobowiązanie.



**Katarzyna
Nabrdalik**

Prezeska
Fundacji Teach for Poland

O PROCESIE

Słowo od Fundacji Stocznia

CEL PROJEKTU

Celem projektu było zainicjowanie konstruktywnej refleksji nad zawodem nauczyciela, wydobyć i podkreślić atrakcyjnych jego cech oraz wypracowanie wizji jego przyszłości (w perspektywie 2040 roku), tak aby zainteresować nim i zainspirować młodych ludzi stojących przed decyzją o wyborze drogi zawodowej.

Aby zrealizować tak postawione cele, postanowiliśmy w dużej mierze czerpać z metod pracy właściwych dla foresightu. **To proces wypracowywania scenariuszy przyszłości, który ma za zadanie pomóc przygotować się do nadchodzącej rzeczywistości.** W jaki sposób? Świat może iść w różnych kierunkach. Dzięki wyobrażeniu sobie przyszłości, zidentyfikowaniu prawdopodobnych zagrożeń i szans oraz analizie bieżących trendów już teraz możemy podjąć pracę nad adekwatną strategią działania – wzmacniać korzystne zjawiska, kreować wytyczne dla polityk publicznych lub przeciwdziałać niekorzystnym zmianom. W przypadku projektu „Nauczyciel_ka 2040” opracowaliśmy materiał, który może posłużyć do:

- zachęcania młodych do podejmowania tego zawodu w przyszłości i odkrycia jego atrakcyjnych cech oraz szans rozwoju z nim związanych;
- motywowania pozostałych zainteresowanych, m.in. dyrekcji szkół, pracowników uczelni wyższych, a także pracowników Ministerstwa Edukacji Narodowej do podejmowania działań przygotowujących szkoły i uczelnie do kształcenia nauczycieli przyszłości oraz stworzenia im adekwatnych warunków pracy i zachęt do podejmowania się tej trudnej roli;
- inspirowania do refleksji i działania wszystkich, którym na sercu leży dobro edukacji i którzy tak jak my uważają, że przyszłość nas wszystkich obecnie „siedzi w ławce”.

Istotnymi filarami procesu, a jednocześnie punktami wyjścia do dalszej pracy, były **diagnoza obecnej sytuacji zawodu nauczyciela w Polsce oraz sondaż opinii na temat zawodu nauczyciela wśród studentów i uczniów ostatnich klas szkół średnich.** Podsumowanie diagnozy, umieszczone w niniejszym raporcie, ma na celu zapoznać czytelników z tym, co „tu i teraz”. Świadomość aktualnej sytuacji umożliwi odbicie się od niej w przyszłość opisaną przez nas w drugiej części raportu.

O WYBORACH JĘZYKOWYCH

Zawód nauczyciela jest w Polsce zawodem sfeminizowanym, to nie ulega wątpliwości. Pomimo to, w celu uproszczenia lektury, zdecydowaliśmy się, aby zgodnie z uzusem językowym stosować w liczbie mnogiej rodzaj męskoosobowy „nauczyciele” zamiast „nauczyciele i nauczycielki” oraz analogicznie – „uczniowie” zamiast „uczniowie i uczennice”. Nie chcemy, by decyzja ta została odczytana jako pomijanie czy niedocenywanie roli kobiet i dziewcząt w polskiej edukacji. Jesteśmy jednak przekonani, że konsekwentne stosowanie podwójnych form w całym opracowaniu bardzo utrudniłoby lekturę.

1.

DIAGNOZA

Opracowując diagnozę, dokonaliśmy przeglądu najświeższych danych na temat sytuacji nauczycielek i nauczycieli w Polsce oraz przeprowadziliśmy wywiady eksperckie. Warto zaznaczyć, że w momencie powstawania tego raportu nie mogliśmy posłużyć się wynikami Międzynarodowego Badania Nauczania i Uczenia się (ang. Teaching and Learning International Survey, TALIS), które jest największą tego typu analizą organizacji, sposobów oraz warunków pracy nauczycieli i dyrektorów szkół. W 2024 roku realizowana była czwarta edycja badania, ale na pierwsze wyniki z uwzględnieniem poszczególnych krajów trzeba jeszcze poczekać. Z kolei w poprzedniej edycji, w 2018 roku, Polska nie brała udziału. Dlatego pracując nad diagnozą, korzystaliśmy m.in. z danych Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz międzynarodowych baz danych (Eurostat/OECD, w tym z raportu „Education at Glance” z września 2024 roku). Sięgaliśmy również do możliwie aktualnych badań opinii nauczycieli, do których zaliczyć należy przede wszystkim „Między pasją a zawodem. Raport o statusie nauczycielek i nauczycieli w Polsce” z 2021 roku Anny Buchner, Katarzyny Fereniec-Błońskiej i Marii Wierzbickiej.

Elementem diagnozy był również realizowany niezależnie od procesu sondaż opinii publicznej wśród studentów i uczniów ostatnich klas szkół średnich w Polsce. To grupa, z której będą rekrutować się przyszli nauczyciele. Badanie „Młodzi o zawodzie nauczyciela” umożliwiło nam oszacowanie popytu na pracę nauczyciela wśród młodzieży oraz określenie dominujących postaw związanych z tym zawodem.

JAK PRACOWAŁIŚMY



2.

ANALIZA TRENDÓW I CZYNNIKÓW NIEPEWNOŚCI

Łącznikiem między częścią diagnostyczną i foresightową procesu była analiza kluczowych trendów i czynników niepewności¹, mających wpływ na przyszłość edukacji, a przede wszystkim zawód nauczyciela. Identyfikację i wybór trendów przeprowadzono z wykorzystaniem map trendów Richarda Watsona oraz Natalii Hatałskiej², w podziale na obszary tematyczne STEEPLE³. Rezultatem podjętych prac była krótka lista trendów i czynników, które zostały poddane dyskusji grupowej na warsztatach foresightowych (piszemy o nich poniżej). Ostateczną listę trendów prezentujemy w dalszej części raportu.

3.

WARSZTATY FORESIGHTOWE

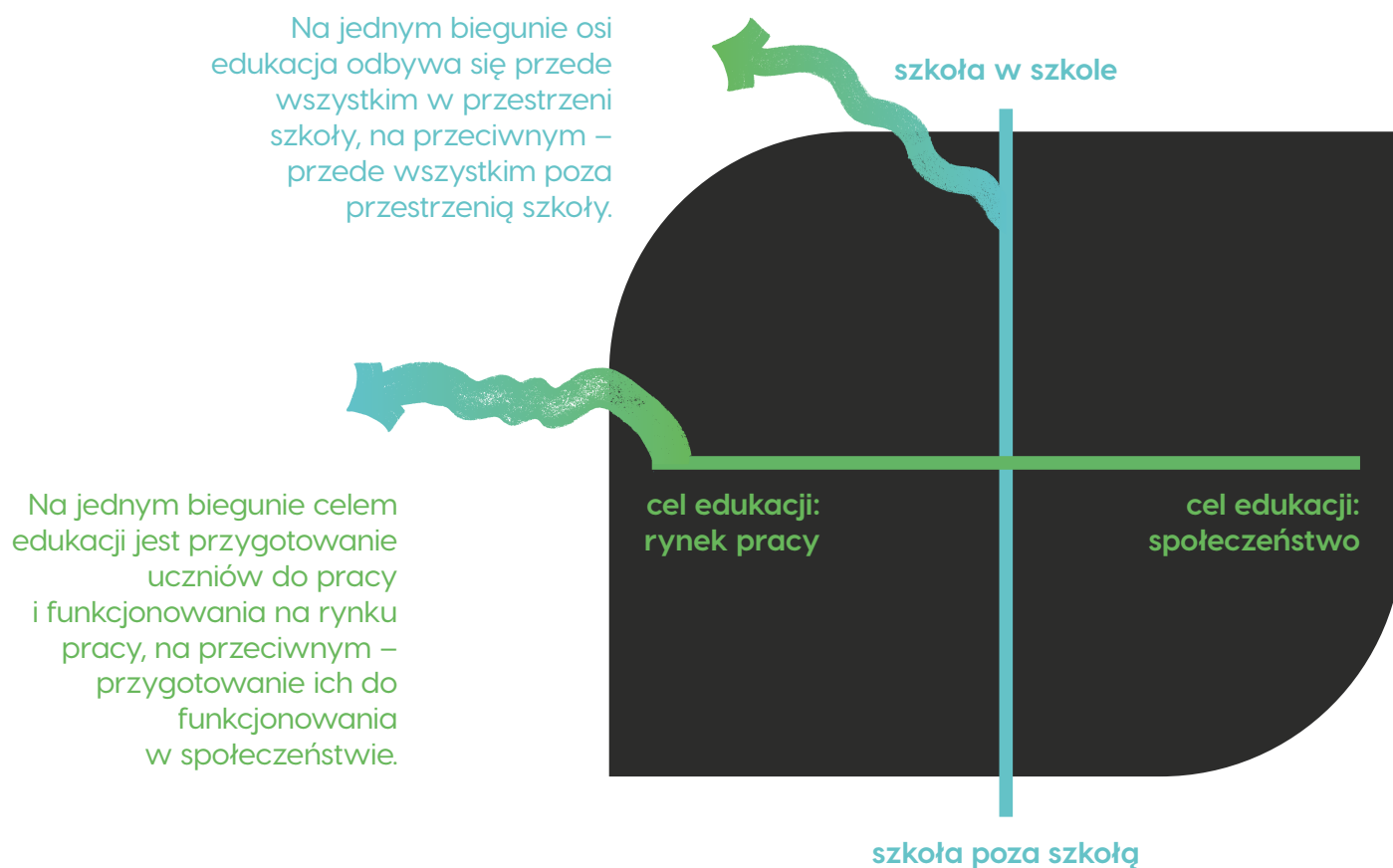
Punktem zwrotnym procesu były dwudniowe warsztaty foresightowe, w których uczestniczyło 12 osób – wybrani eduliderzy i eduliderki (młodzi stażem nauczyciele, którzy biorą udział w Programie Rozwoju Eduliderstwa Fundacji Teach for Poland), studenci i studentki oraz przedstawiciele i przedstawicielki polskich uczelni i organizacji pozarządowych w obszarze edukacji.

Ważnym elementem warsztatów, przygotowującym uczestników do dalszej pracy, był wybór osi niepewności – uznanych za istotne czynników lub trendów, które stoją wobec siebie w opozycji (można umieścić je na przeciwległych biegunach osi), a jednocześnie wydają się równie prawdopodobne w przyszłości.

Wybór osi niepewności to jedna z możliwych metod pracy nad scenariuszami. Wybraliśmy ją, ponieważ dzięki niej powstałe scenariusze tworzą pewną całość (mają wspólny punkt odniesienia – osie), a przy tym różnią się od siebie w konkretnych, kontrolowanych przez nas wymiarach.

Praca nad wyborem osi niepewności rozpoczęła się na długo przed warsztatami, rozważanych było wiele alternatyw. Staraliśmy się zidentyfikować zestawienie, w którym łatwo było wyobrazić sobie wszystkie cztery ćwiartki, a jednocześnie takie, które z punktu widzenia tematu będzie najbardziej przydatne, pojemne i inspirujące dla osób tworzących scenariusze.

Na poniższej grafice prezentujemy ostatecznie wybrane podczas warsztatów osie:



Przyjęty przez uczestników układ osi wyznaczył cztery ćwiartki – cztery wyobrażone przez uczestników warsztatów światy i tym samym głównie kryteria pracy nad scenariuszami.

W kolejnym kroku osoby uczestniczące w warsztatach przypisały się do poszczególnych ćwiartek. Każda z grup miała za zadanie stworzyć zarys jednego scenariusza, odpowiadającego na następujące pytania:

- **Jaka będzie szkoła publiczna w 2040 roku?**
- **Kim i jaki będzie nauczyciel(ka) w 2040 roku?**
- **Jak można zostać nauczycielem/nauczycielką w 2040 roku?**

W wyniku podjętej pracy powstał zarys czterech różnych wizji przyszłości, które rozwijaliśmy na kolejnym etapie procesu.

4.

DALSZA WSPÓŁPRACA Z EKSPERTAMI

Po zakończeniu warsztatów kontynuowaliśmy pracę nad treścią scenariuszy, konsultując dokonywane przez nas wybory z zaproszonymi ekspertami i ekspertkami ds. edukacji, technologii, kształcenia nauczycieli oraz rynku pracy, a także z przedstawicielkami młodego pokolenia. Owocem tej współpracy są również dwa komentarze eksperckie dotyczące roli technologii w scenariuszach i przygotowania uczelni wyższych do kształcenia nauczycieli przyszłości.

Nazwiska wszystkich uczestników projektu i osób konsultujących naszą pracę umieściliśmy na końcu raportu.



NAUCZYCIELE W POLSCE

– PODSTAWOWE DANE

W roku szkolnym 2023/2024 w placówkach oświatowych w Polsce pracowało 525 tysięcy nauczycieli (w całym systemie edukacji jest ich jednak więcej, bo około 736 tysięcy). Pod względem liczby nauczycieli w relacji do liczby uczniów Polska nie odbiega od europejskiej średniej. W praktyce jednak sytuacja jest różna w poszczególnych regionach kraju. We wschodniej i południowo-wschodniej Polsce, gdzie liczba uczniów jest niższa, nauczycieli nie brakuje, a może jest ich nawet za dużo, jednak w zachodniej Polsce oraz dużych aglomeracjach miejskich deficyt nauczycieli jest odczuwalny i wciąż się zwiększa.

Głównym wyzwaniem polskiego systemu edukacji nie jest sama liczba nauczycieli, lecz ich starzenie się. W 2023 roku odsetek nauczycieli powyżej 50. roku życia wzrósł o 6,5 punktu procentowego, z 29% do 36%. Jednocześnie tylko 5% nauczycieli to osoby poniżej 30. roku życia – to jeden z najniższych wyników w Europie. Jeśli obecny trend starzenia się profesji zostanie utrzymany, w 2040 roku nauczyciele powyżej 50. roku życia będą stanowić aż 73% kadry w edukacji wczesnoszkolnej (obecnie to 44%). Zawód ten jest również mocno sfeminizowany – kobiety stanowią aż 82% nauczycieli, a ich udział stale rośnie.



Niski prestiż i słabe zarobki skutecznie zniechęcają młode pokolenie do podjęcia pracy w szkole. Polska znajduje się na 5. miejscu od końca wśród krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pod względem siły nabywczej początkujących nauczycieli, a w ustawowych wynagrodzeniach plasuje się przedostatnia – tuż przed Węgrami. Nawet po podwyżkach z 2024 roku średnie wynagrodzenie nauczycieli jest zaledwie o 2% wyższe niż przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, a wynagrodzenie bazowe nauczycieli wchodzących do zawodu o tyle samo przewyższa wartość płacy minimalnej. Mimo ostatnich podwyżek relacja przeciętnego i minimalnego wynagrodzenia nauczycielskiego do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce i ustawowo gwarantowanej płacy minimalnej jest dziś znacznie niższa niż jeszcze na początku ubiegłej dekady.

Nauczyciele są również w coraz większym stopniu przeciążeni obowiązkami, pracują ponad wymiar swojego etatu, co dodatkowo pogłębia problem wypalenia zawodowego i przyczynia się do niskiej atrakcyjności zawodu w oczach osób wchodzących na rynek pracy.

Liczba nauczycieli powyżej 50. roku życia wzrasta wyraźnie na każdym etapie edukacji poza przedszkolami. Pomimo to pod tym względem Polska plasuje się blisko europejskiej średniej.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Pobierz rozszerzoną diagnozę z danymi dotyczącymi m.in. etatów, populacji nauczycieli wg stopnia awansu, geograficznym zróżnicowaniu, czasie pracy, satysfakcji z pracy, wynagrodzeniach, itd



Według danych Eurostatu i OECD¹ populacja nauczycieli w Polsce szybko się starzeje². W mniejszym stopniu dotyczy to jedynie osób pracujących w placówkach przedszkolnych, wśród których w pierwszej dekadzie XXI wieku rósł udział najmłodszych grup wiekowych. W pozostałych typach placówek, zwłaszcza w szkołach policealnych i średnich, mamy do czynienia ze stałym wzrostem udziału starszych nauczycieli. Między rokiem 2003 a 2022 odsetek nauczycieli powyżej 60. roku życia w tych placówkach wzrósł blisko trzykrotnie³. Jednocześnie udział nauczycieli w wieku poniżej 30 lat zmniejszył się od 2012 roku dwa razy – z 10% do 5% i należy dziś do najniższych wśród krajów OECD⁴.

Gdyby to tempo zmian się utrzymało, do 2040 roku aż 1/4 nauczycieli szkół policealnych stanowiłyby osoby powyżej 60 lat, a blisko 2/3 miałyby więcej niż 50 lat. W przypadku szkół średnich byłoby to odpowiednio 18% i około 51% nauczycieli. Największa zmiana nastąpiłaby jednak w edukacji wczesnoszkolnej, gdzie jeszcze w 2007 roku jedynie 11% nauczycieli przekraczało 50 lat. Obecnie jest to już 44%, a przy utrzymaniu się obecnego tempa starzenia tej grupy do 2040 roku udział ten wzrósłby aż do 73%. W tym samym okresie odsetek nauczycieli poniżej 30. roku życia na każdym z tych etapów edukacji spadłby do około 2–4%.

Podobne procesy obserwujemy w wielu innych krajach. Dlatego według ostatnich dostępnych danych (Eurostat za rok 2022/2023) wyraźnie odstawaliśmy na niekorzyść od europejskiej średniej jedynie, jeśli chodzi o wiek nauczycieli uczących w klasach I–IV szkoły podstawowej (ISCED 1). Pod względem udziału najstarszych grup wiekowych w tej grupie plasowaliśmy się na 25. miejscu na 34 kraje. Na pozostałych etapach edukacji nie jesteśmy jednak daleko od europejskiej średniej (klasy IV–VIII szkoły podstawowej – ISCED 2) lub wręcz dysponujemy wyraźnie młodszą kadrą⁵.

Niezależnie od tego, jeśli opisane wyżej trendy nie ulegną odwróceniu, w dłuższej perspektywie system edukacyjny w Polsce czeka zapaść. Nauczyciele odchodzący na emeryturę, których będzie w każdym roku coraz więcej, nie będą zastępowani odpowiednią liczbą młodych osób wchodzących do zawodu. Na razie deficyt zasobów pracy zaspokajany jest, jak sugerują dane MEN, głównie przez ściąganie osób już będących na emeryturze z powrotem do szkół. Tylko w zeszłym roku szkolnym odsetek nauczycieli mających 50 lat lub więcej wzrósł aż o 6,5 punktu procentowego, z 29% do 36%.

MŁODZI O ZAWODZIE NAUCZYCIELA

SONDAŻ

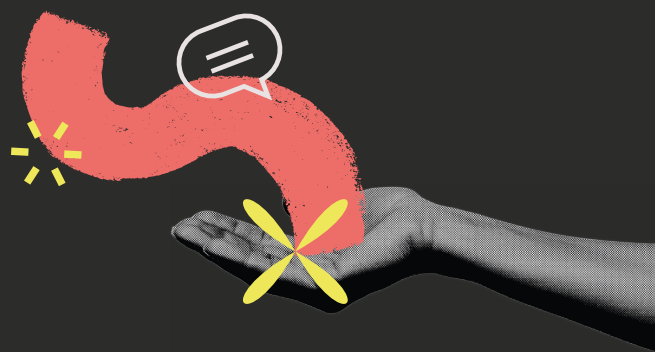


Badanie „Młodzi o zawodzie nauczyciela” zostało przeprowadzone między 10 czerwca a 7 września 2024 roku na reprezentatywnej (kwotowo-warstwowej) próbie 600 uczniów i studentów między 16. a 25. roku życia, dobranych metodą kontaktu z losowo generowanymi numerami telefonów (random digit dialing). W badaniu uwzględniono osoby będące w ostatniej klasie szkoły średniej, studiujące (w tym rozpoczynające studia) lub uczęszczające do szkół policealnych. Dobór próby był proporcjonalny do struktury populacji ze względu na pleć, etap edukacji oraz typ miejsca zamieszkania (wieś lub miasto). Charakter struktury populacji pod wyżej opisanymi względami ustalono, bazując na danych Głównego Urzędu Statystycznego z roku szkolnego 2023/2024. Badanie zostało zrealizowane metodą CATI (wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo), jako dodatkowy moduł badania omnibusowego Opinia 24 (dane łączone z kilku fal badania).



45%

studentów i uczniów ostatnich klas szkół średnich **już wie, jaki będzie ich zawód.**



82%

młodych ludzi ma jakiś wymarzony zawód lub zawody. Wśród tych, którzy już wiedzą, w jakim zawodzie będą pracować, 1/4 młodych ludzi już wie, że nie jest to zawód, o którym marzą.

Nie zależy to istotnie od wyników edukacyjnych. Zarówno najlepsi, jak i najgorsi uczniowie równie często (**w ponad 50%**) wskazują jako wymarzony zawód inny niż ten, o którym myślą jako o swoim przyszłym zajęciu lub który już uprawiają.

Młodzi ludzie w Polsce cenią przede wszystkim twarde kompetencje i umiejętności nauczycieli, ale bardzo istotne są dla nich również wartości związane z ich relacjami z uczniami. Na czele rankingu **cech nauczycielskich** znalazły się:

85%

wykształcenie i dogłębna wiedza zgodna z nauczaniem przedmiotem

82%

zdolność do przekazywania wiedzy w ciekawy sposób

80%

sprawiedliwe i równe traktowanie uczniów

Najbardziej do kluczowych zalet dobrego nauczyciela zaliczono natomiast **bycie w kontakcie z rodzicami.**

Ogólny poziom **dystansu między oczekiwaniami dotyczącymi tych cech a rzeczywistością** zmierzono za pomocą zbiorczej miary nazwanej indeksem resentymentu i awersji do edukacji (IRAЕ). Wskazuje on **przeciętny poziom resentymentu wśród polskich uczniów** (w okolicach połowy skali), zależny – w niewielkim jednak stopniu – od wyników w nauce oraz ich obecnej sytuacji zawodowej i materialnej.

81%

młodych ma doświadczenia związane z nauczaniem.

59%

pomagało w nauce komuś z rodziny.

54%

zdarzało się pełnić funkcję instruktora, animatora lub wychowawcy.

44%

udzielało korepetycji lub pomagało w nauce komuś spoza rodziny.

38%

rozważało kiedyś pracę nauczyciela, a 23% rozważyłoby ten pomysł także obecnie.

23%

5.4%

uważa, że zawód nauczyciela cieszy się szacunkiem społecznym.

4.3%

uważa ten zawód za swój wymarzony.

1.6%

uczy się w tym kierunku.

Najważniejszym bodźcem

do wyboru zawodu nauczyciela (a także przyczyną jego odrzucenia) jest **poczucie powołania** (lub jego brak). Oprócz tego kluczowymi argumentami **za** taką ścieżką kariery według młodych ludzi są: **możliwości rozwoju osobistego i duży wpływ na życie ludzi**, a w mniejszym stopniu także bezpieczeństwo i stabilność pracy. Do największych **demotywatorów** należą **niewystarczające zarobki**, a także zbyt **duże obciążenie pracą i niski prestiż** zawodu w społeczeństwie.



Ponad 2/3

uczestników badania spotkało na swojej drodze nauczycieli, którzy byli dla nich

inspiracją,

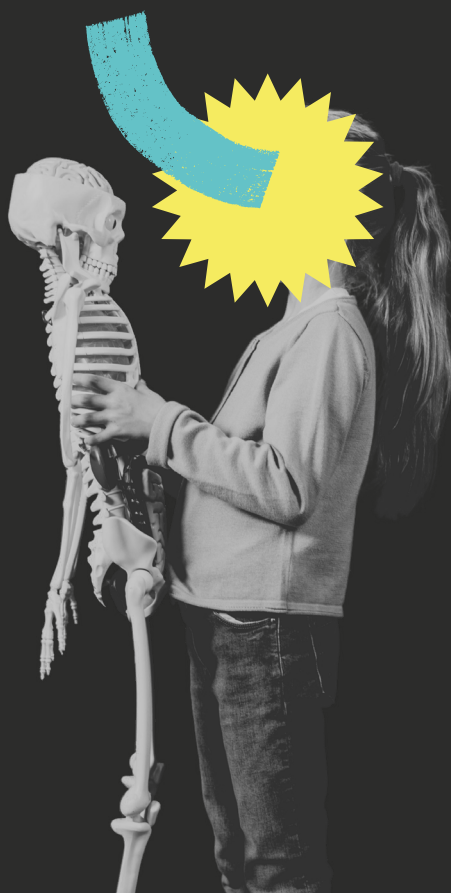
przy czym 14% deklaruje, że spotkało ich wielu, a 55% – jednego lub dwóch.

Doświadczenia z tym związane są istotniejszym predyktorem skłonności do zostania nauczycielem niż wszelkie obiektywne cechy społeczno-demograficzne respondentów.

Dla zdecydowanej większości młodych Polek i Polaków liczy się to, czy zawód zapewnia **ciekawą pracę, daje duże możliwości rozwoju osobistego, zapewnia godziwe wynagrodzenie i umożliwia godzenie pasji z pracą zarobkową.**

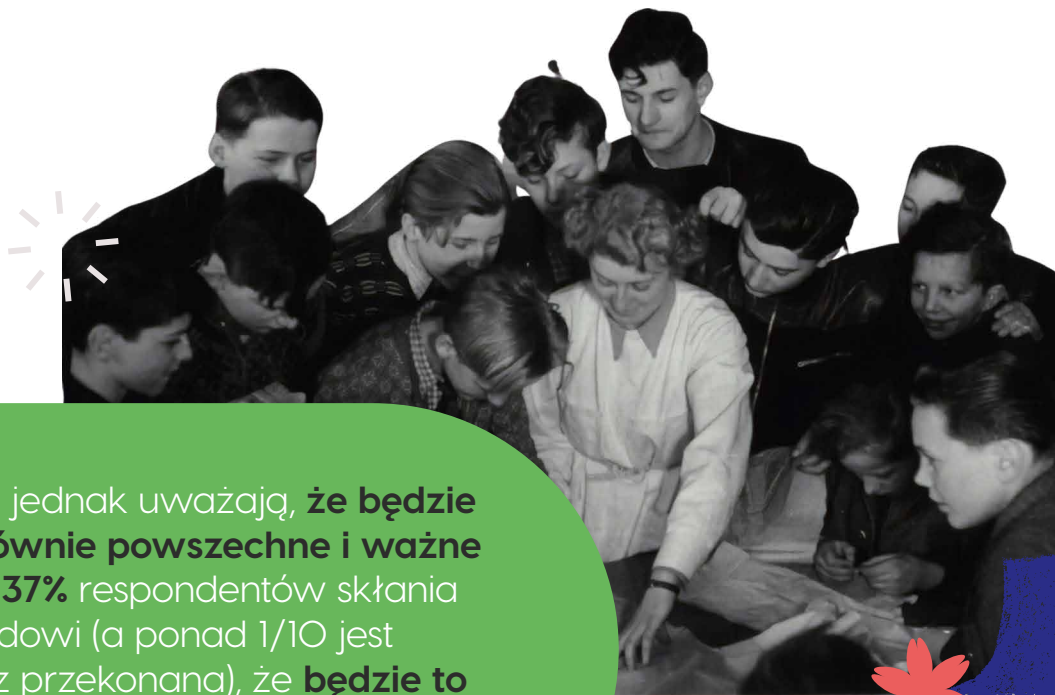
Za najbardziej prestiżowe

młodzi ludzie uważają **zawody lekarskie** oraz związane z szeroko rozumianą **ochroną zdrowia**, a w mniejszym stopniu zawody prawnicze, ratownicze i związane z bezpieczeństwem (np. straż pożarna, policja), **inżynieryjne** lub związane z **zarządzaniem i prowadzeniem biznesu**. Zawody **nauczycielskie** jako cieszące się szacunkiem społecznym spontanicznie wymieniło nieco **ponad 5% respondentów**.



Młodzi ludzie w Polsce mają dość **konserwatywne wyobrażenie** o tym, jak będzie wyglądać edukacja przyszłości – w większości sądzą, że będzie przypominać to, co znamy dziś. Aż **80% uważa, że za około 20 lat** (takiego horyzontu dotyczyły pytania) **edukacja wciąż będzie stacjonarna**. Ponad **3/4** uważa przy tym, że większość nauczycieli **będzie pracować w kilku miejscach naraz**, podobnie jak dziś. Większość (**61%**) jest także zdania, że nauczaniem wciąż będą się zajmować głównie **ludzie**, a tylko (czy może jednak aż?) **30%** skłania się ku wizji, że zastąpi ich w tym **sztuczna inteligencja**.

Z danych tych wyłania się następujący obraz zawodu nauczyciela: **postrzegany jest on jako ważny, ale tracący na znaczeniu i nie cieszący się szacunkiem społecznym.** Warto podkreślić, że opinie te nie stanowią odzwierciedlenia poglądów jedynie młodych ludzi. Jest to raczej ich diagnoza dotycząca pozycji zawodu nauczyciela w społeczeństwie. Ich własny pogląd na temat nauczycieli jest zgoła odmienny. **Trzy czwarte badanych uważa, że jest to jeden z najważniejszych dla przyszłości Polski zawodów, a 72% – że państwo powinno stworzyć zachęty, dzięki którym stanie się on bardziej atrakcyjny. Dwie trzecie są zdania, że zawód ten zasługuje na najwyższy szacunek.** Blisko **połowa** uważa, że nauczyciele w Polsce **pracują zbyt ciężko**, a aż **79%** – że **powinni oni więcej zarabiać.** Jednocześnie jednak ponad **2/3 (69%)** pytanym stwierdziło, że obecnie w Polsce nauczycielami **często zostają osoby, które nie powinny uprawiać tego zawodu.**

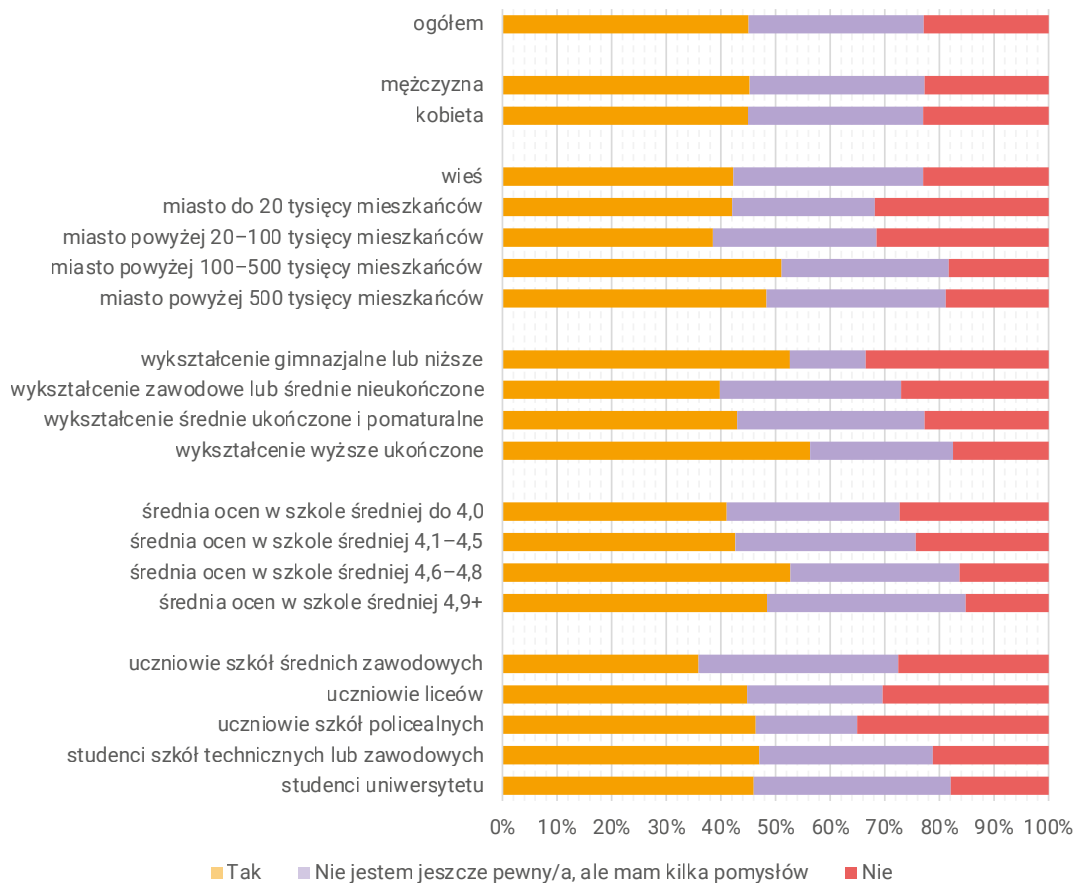


Nie wszyscy jednak uważają, że **będzie to zajęcie równie powszechne i ważne jak dziś.** Aż **37%** respondentów skłania się ku poglądowi (a ponad 1/10 jest o tym wręcz przekonana), że **będzie to tzw. ginący zawód**, a tylko nieco ponad **55%** osób sądzi, że **będzie bardzo potrzebny.**

Omówienie wyników sondażu



Czy wiesz już, jaki będzie Twój zawód?¹



Najważniejszym okresem kształtowania decyzji dotyczących kariery zawodowej jest szkoła średnia. Wśród osób, które już wiedzą, co chcą robić w życiu zawodowym, ponad połowa dokonała tego wyboru na drugim etapie szkoły średniej (33%) lub na jej początku (20%). W mniejszych miejscowościach decyzja ta przychodzi nieco wcześniej niż w największych miastach. Naturalnie, osoby o wyższym poziomie wykształcenia (a więc później wchodzące na rynek pracy) później wybierają ścieżkę kariery. Wśród osób o wykształceniu zawodowym blisko 77% świadomych swoich planów zawodowych wiedziało, co będzie robić już na początku szkoły średniej, a 55% nawet wcześniej. Wśród osób z wykształceniem wyższym ponad 1/3 zdecydowała dopiero na studiach. Wcześniejsza

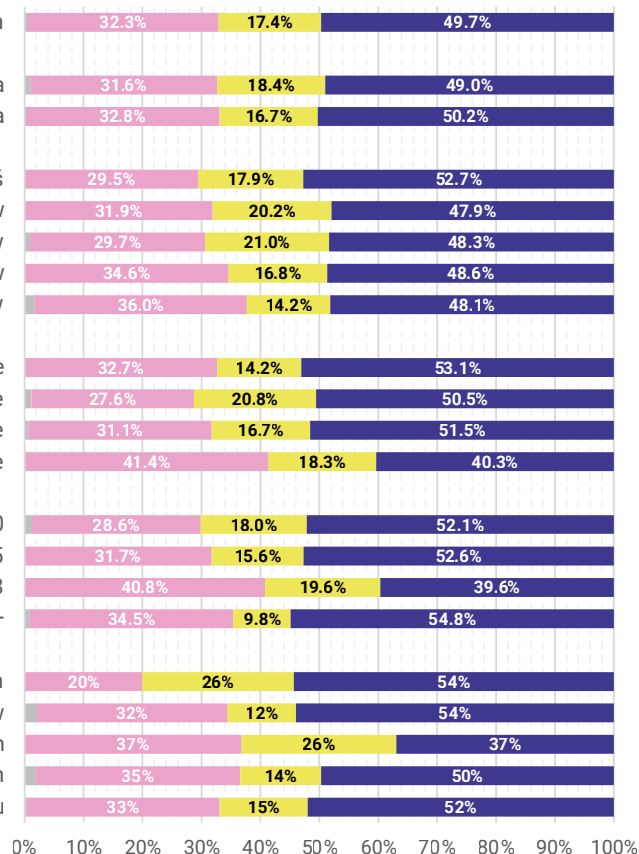
decyzja w tej sprawie, związana zapewne z wcześniejszym zakończeniem edukacji, łączy się z trudniejszą sytuacją ekonomiczną respondentów – 3/4 osób, które deklarują najgorszą sytuację materialną, wiedziało już, co będzie robić na etapie podstawówki, podczas gdy wśród najzamożniejszych połowa podjęła decyzję dopiero w drugiej połowie szkoły średniej lub na studiach.

Niezależnie od tego, czy mają wybrany zawód, czy też nie, aż 82% młodych ludzi ma jakąś wymarzoną profesję, czasem niejedną. Dla 1/3 to ten sam zawód, który już zdecydowali się uprawiać. Jednocześnie 17% osób nie wie, jaki jest ich wymarzony zawód, a 1% deklaruje, że w ogóle nie chciałoby pracować.

Gdybyś miał/a nieograniczone możliwości wyboru, jaki byłby Twój wymarzony zawód?



ogółem	32.3%	17.4%	49.7%
mężczyzna	31.6%	18.4%	49.0%
kobieta	32.8%	16.7%	50.2%
wieś	29.5%	17.9%	52.7%
miasto do 20 tysięcy mieszkańców	31.9%	20.2%	47.9%
miasto powyżej 20–100 tysięcy mieszkańców	29.7%	21.0%	48.3%
miasto powyżej 100–500 tysięcy mieszkańców	34.6%	16.8%	48.6%
miasto powyżej 500 tysięcy mieszkańców	36.0%	14.2%	48.1%
wykształcenie gimnazjalne lub niższe	32.7%	14.2%	53.1%
wykształcenie zawodowe lub średnie nieukończone	27.6%	20.8%	50.5%
wykształcenie średnie ukończone i pomataturalne	31.1%	16.7%	51.5%
wykształcenie wyższe ukończone	41.4%	18.3%	40.3%
średnia ocen w szkole średniej do 4,0	28.6%	18.0%	52.1%
średnia ocen w szkole średniej 4,1–4,5	31.7%	15.6%	52.6%
średnia ocen w szkole średniej 4,6–4,8	40.8%	19.6%	39.6%
średnia ocen w szkole średniej 4,9+	34.5%	9.8%	54.8%
uczniowie szkół średnich zawodowych	20%	26%	54%
uczniowie liceów	32%	12%	54%
uczniowie szkół policealnych	37%	26%	37%
studenci szkół technicznych lub zawodowych	35%	14%	50%
studenci uniwersytetu	33%	15%	52%



■ Żaden, w ogóle bym nie pracował/a ■ Ten sam, który już wybrałem/am
■ Trudno powiedzieć, nie mam takiego zawodu ■ Inny zawód

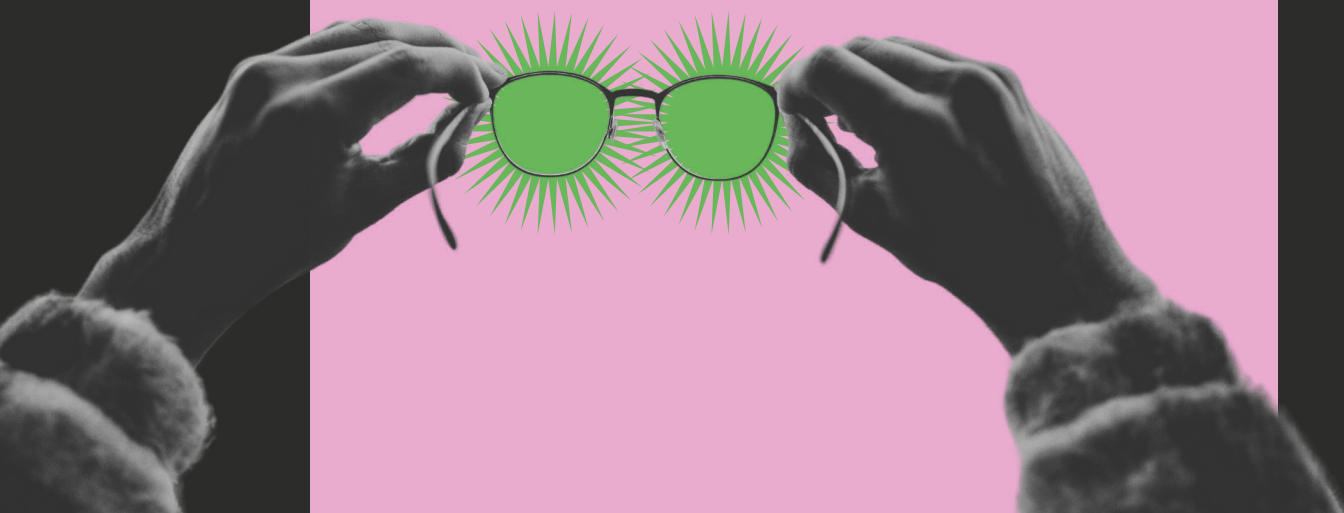
Wśród tych, którzy już wiedzą, w jakim zawodzie będą pracować, 72% właśnie go uważa za swój wymarzony. Oznacza to, że znając już swoją przyszłość na rynku pracy, 1/4 młodych Polek i Polaków wie, że nie jest to zawód, o którym marzą (pozostałe 3% nie ma co do tego pewności). Dotyczy to szczególnie często osób o niższym poziomie wykształcenia (średnim lub niższym). Wśród nich połowa już uprawia inny zawód lub myśli o innym niż wymarzony, w porównaniu do 40% wśród osób z wykształceniem wyższym. Zdecydowanie częściej to także rzeczywistość osób jeszcze studiujących, bezrobotnych lub niepracujących z innych powodów niż tych, które już weszły na rynek pracy. Wśród tych ostatnich to, że pracują w wymarzonym zawodzie (55%),

wyraźnie częściej deklarują osoby pracujące na etacie niż te, które pracują na umowę zlecenie (34%). Co naturalne, częściej dotyczy to także osób będących w najlepszej sytuacji materialnej – tu wymarzony zawód wybrała lub już uprawia blisko połowa (47%) respondentów, podczas gdy wśród tych w najgorszej sytuacji mowa o 1/3 badanych. Co może bardziej ciekawe, różnice w tej kwestii nie są jednoznacznie związane z wynikami edukacyjnymi młodych osób na poziomie szkół średnich. Zarówno najlepsi, jak i najgorsi uczniowie równie często (w ponad 50%) wskazują jako swój wymarzony inny zawód, niż ten, o którym myślą jako o swoim przyszłym zajęciu lub który już uprawiają.

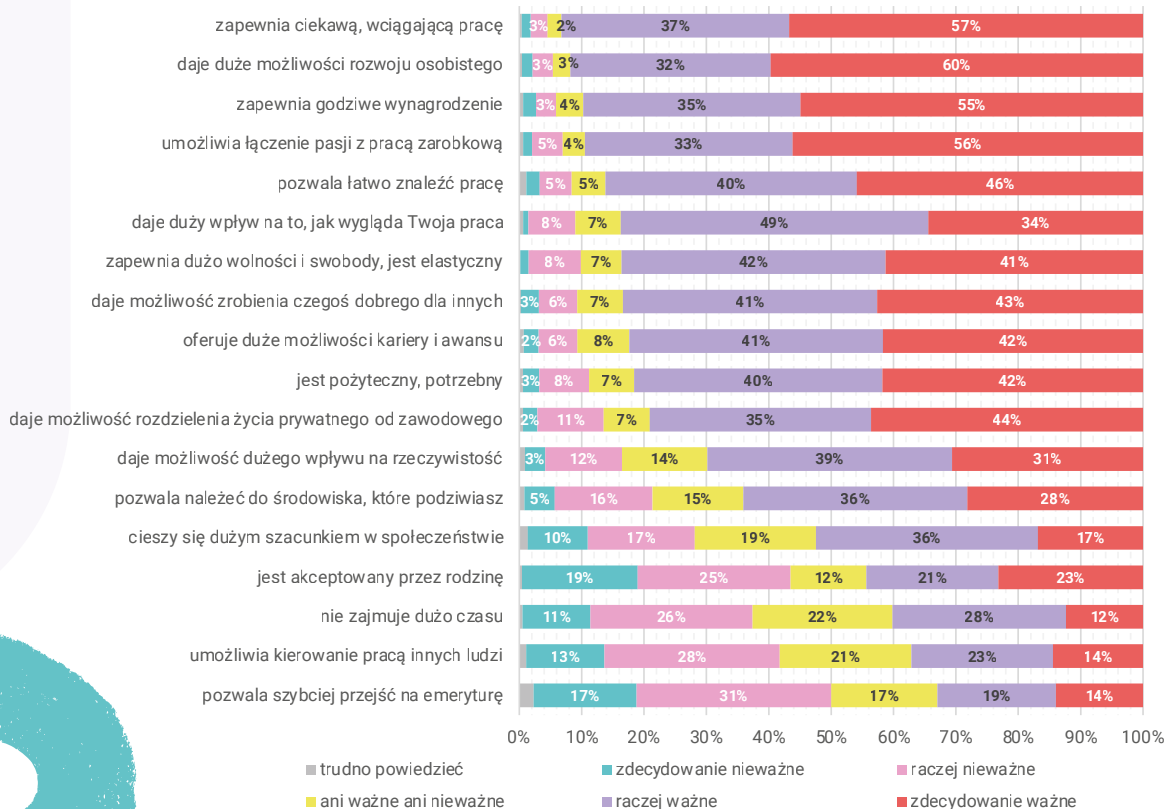
WIZJA POŻĄDANEGO ZAWODU

Uczestników sondażu zapytano o to, co jest dla nich ważne podczas dokonywania wyboru zawodu. Wśród odpowiedzi zdecydowanie dominowały te związane z indywidualnymi korzyściami: dla zdecydowanej większości młodych Polek i Polaków liczy się to, czy zawód zapewnia ciekawą pracę, daje duże możliwości rozwoju osobistego, zapewnia godziwe wynagrodzenie i umożliwia godzenie pasji z pracą zarobkową. O ile pierwsze dwie z tych motywacji z łatwością można połączyć z zawodem nauczyciela, o tyle w przypadku dwóch kolejnych zdecydowanie o to trudniej.

Niemal równie często ważnym argumentem za wyborem zawodu jest to, czy pozwala łatwo znaleźć pracę lub w elastyczny sposób zarządzać jej czasem i oddzielać ją od życia prywatnego, a także to, czy wiąże się z dużą decyzyjnością, jest pożyteczny lub daje możliwość robienia czegoś dla innych. Nieco rzadziej wśród dobrych powodów do wyboru zawodu wymieniano kwestie związane z jego społecznym odbiorem – to, czy cieszy się szacunkiem, pozwala należeć do jakiegoś środowiska lub jest akceptowany przez rodzinę. Najmniej istotne okazują się motywacje związane z obciążeniem pracą (czy wykonywanie zawodu zajmuje dużo czasu, czy umożliwia wcześniejsze przejście na emeryturę), a także tym, czy umożliwia on kierowanie pracą innych.



Powiedz, jak ważne, jeśli w ogóle, jest dla Ciebie osobiście to, czy twój zawód...?



Choć wyniki te są co do zasady podobne we wszystkich segmentach badanej próby, to poszczególne grupy respondentów różnią się istotnie pod względem popularności poszczególnych odpowiedzi. Kobiety wymieniają więcej ważnych dla nich argumentów za wyborem konkretnego zawodu niż mężczyźni. Wydaje się, że w ich przypadku wybór ten jest nieco bardziej zniuansowany. Częściej uważają za istotne motywacje o charakterze społecznym i związane z sensem pracy, np. to, czy zawód umożliwia zrobienie czegoś dobrego dla innych, ma wpływ na rzeczywistość, jest pożyteczny, czy pozwala należeć do określonego środowiska. Istotniejsza jest też dla nich możliwość oddzielenia pracy zawodowej od życia prywatnego. Respondenci z miast dużo częściej niż ci z obszarów wiejskich doceniają zawody, które nie zajmują dużo czasu (46% w porównaniu do 28%), za to wyraźnie rzadziej to, czy zawód jest akceptowany przez rodzinę (41% w porównaniu do 50%, a w największych miastach – tylko 31%).



Osoby najmniej zamożne zwracają mniejszą uwagę na to, czy zawód zapewnia godziwe wynagrodzenie, możliwości awansu i rozwoju osobistego albo czy zajmuje dużo czasu, pozwala łatwo znaleźć pracę oraz należeć do podziwianego przez siebie środowiska, a częściej na to, czy jest pożyteczny, zapewnia ciekawą pracę, daje możliwości łączenia pracy i zainteresowań, dużego wpływu na rzeczywistość itp. Są to te same cechy, które częściej wybierają kobiety – i nie bez przyczyny, ponieważ kobiety w sondażu statystycznie częściej oceniały swoją sytuację materialną jako złą.

Zróżnicowania te znajdują odzwierciedlenie w wyobrażeniach respondentów dotyczących tego, jakie zawody cieszą się społecznym prestiżem. Zwróćmy uwagę, że chodzi tu nie o deklaracje dotyczące tego, jakie zawody oni sami cenią, ale o opinie o tym, które z nich cieszą się poważaniem w polskim społeczeństwie (pytaliśmy o nie w sposób otwarty, a poniższe zestawienia bazują na wypowiedziach zrekodowanych). Prawie 55% wskazuje zawody lekarskie oraz związane z szeroko rozumianą ochroną zdrowia (lekarze różnych specjalności, pielęgniarki, psychologowie itp.), a nieco więcej niż 1/3 (36%) – zawody prawnicze. Około 15% uczestników i uczestniczek badania uznaje za prestiżowe zawody ratownicze i związane z bezpieczeństwem (np. w straży pożarnej, policji), inżynieryjne lub związane z zarządzaniem lub prowadzeniem biznesu. Pozostałe odpowiedzi były zdecydowanie rzadsze, ale przy tym – ze względu na otwarty charakter pytania – było ich wiele. Z naszego punktu widzenia najważniejsze jest to, że **kategoria zawodów nauczycielskich (nauczyciel, pedagog) została spontanicznie wymieniona przez nieco ponad 5% respondentów** (co jest 9. wynikiem na 20 zawodów uwzględnionych w zestawieniu).

Zawody lekarskie i medyczne, a także prawnicze cieszą się większym uznaniem kobiet (60% w przypadku tych pierwszych, 43% – drugich, przy odpowiednio 47% i 27% odpowiedzi wśród mężczyzn), podczas gdy mężczyźni nieco częściej uznają za prestiżowe zajęcia związane z inżynierią, ratownictwem, wojskowością. Prawników ceni się też częściej w dużych miastach. Z kolei praca nauczyciela jest doceniana w podobnym stopniu bez względu na cechy respondentów.

ZAINTERESOWANIE ZAWODEM NAUCZYCIELA I DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z NAUCZANIEM

Zdecydowana większość uczniów i studentów w Polsce (81%) ma jakieś doświadczenia związane z nauczaniem innych, przy czym niecałym 30% zdarzało się uczyć często. Najczęściej doświadczenia te polegały na pomocy w nauce komuś z rodziny (59%, biorąc pod uwagę zarówno osoby, które robiły to często, jak i takie, którym zdarzało się to okazjonalnie) albo na pracy z młodzieżą w roli instruktora, wychowawcy, animatora czy trenera, np. podczas kolonii czy obozów (54%). Nieco rzadziej, choć również często, młodzi udzielali korepetycji osobom spoza swojej rodziny (44%, w tym 12% często), a raczej rzadko (8,7%) tworzyli treści o charakterze instruktażowym lub szkoleniowym w internecie.

Doświadczenia te były nieco częstsze wśród licealistów i studentów politechniki niż wśród osób uczących się w szkołach średnich zawodowych. Oczywiście częściej dotyczyło to osób, które na etapie szkoły średniej uzyskiwały wyższe wyniki w nauce – w różne aktywności związane z nauczaniem angażowało się 88% uczniów ze średnią przekraczającą 4,7, w porównaniu do 77% tych ze średnią nieprzekraczającą 4,0.

Pracę w roli instruktora, wychowawcy, animatora czy trenera częściej podejmowały kobiety (60% przy 45% mężczyzn). Częściej były to też osoby mieszkające w miastach (57% w porównaniu do 47% na wsi) i pracujące dorywczo (na umowę lub zlecenie) niż na etat. Nie odnotowano jednak statystycznie istotnych różnic w częstości tego rodzaju doświadczeń w zależności od wykształcenia badanych czy wyników edukacyjnych. Różnice takie były już jednak widoczne w przypadku klasycznych korepetycji. Pomoc w lekcjach komuś z rodziny częściej deklarowali respondenci i respondentki studiujące na uczelniach technicznych (74%),

wyraźnie rzadziej zaś osoby z wykształceniem niższym niż średnie (50%), a także studenci uniwersytetów (53%). Co nie zaskakuje, częściej były to również osoby osiągające lepsze wyniki w nauce. Z kolei w korepetycjach na rzecz osób spoza rodziny celują studenci uniwersytetów – tego rodzaju doświadczenia deklarowało aż 51% z nich, w porównaniu do niespełna 30% wśród uczących się w szkołach policealnych. Częściej były to też osoby łączące pracę z nauką (53%) niż osoby bezrobotne (21%) i – oczywiście – częściej osoby osiągające bardzo dobre wyniki w nauce niż te o relatywnie słabszych wynikach.

Aż 38% uczniów i studentów rozważało kiedyś wybór zawodu nauczyciela, przy czym 18% robiło to bardzo poważnie. Nieco częściej dotyczyło to kobiet, znacznie częściej osób o wyższym poziomie wykształcenia (47%), a także uznających się za mniej zamożne (56% w porównaniu do 34% wśród tych zamożniejszych). Częściej (51%) były to także osoby z dobrymi ocenami w szkole średniej (4,6–4,8), ale nie ci najlepsi uczniowie.

Osoby, które rozważały karierę nauczyciela, myślały o tym najczęściej na etapie szkoły średniej (41%, z czego 19% w pierwszych latach tego etapu edukacji), jednak niemal równie często miało to miejsce w podstawówce lub wcześniej (39%, z czego 34% w podstawówce). Na ten pomysł już na etapie studiów lub po zakończeniu edukacji wpadło 19% respondentów. W świetle tych wyników nie dziwi, że plany te najczęściej dotyczyły zostania nauczycielem szkoły średniej (47%), podstawowej (36%) lub wykładowcą akademickim (37%), rzadziej, bo w 1/5 przypadków, chodziło o zawód nauczyciela w przedszkolu lub inną profesję związaną z edukacją (np. bycie pedagogiem, psychologiem szkolnym).



Pomysł zostania nauczycielem obecnie rozważyłoby 22,6% uczestników i uczestniczek badania (w tym 6% – zdecydowanie). Co ciekawe, dopuszczają go równie często kobiety jak mężczyźni. Nie zależy to też od miejsca zamieszkania. Częściej jednak zainteresowanie tym zawodem deklarują osoby z wyższym wykształceniem (28% – podobnie jak wśród tych z wykształceniem gimnazjalnym, jednak tu dużo jest osób najmłodszych, będących jeszcze w trakcie edukacji). Przede wszystkim jednak są to głównie osoby, które nie mają jeszcze zapewnionej stabilnej pracy: wśród tych pracujących na etacie jest to 6,7%, podczas gdy wśród łączących pracę z nauką – 31%, a wśród niepracujących – 27%. Relatywnie rzadko są to też osoby o wybitnych osiągnięciach w szkole średniej (18%), a także takie, które miały najgorsze oceny (16%).

Zestawienie deklaracji dotyczących niegdysiejszych i obecnych planów dotyczących zostania nauczycielem ukazuje trwałość przekonań w tej kwestii zwłaszcza w przypadku osób, które tego nie planowały. Wśród nich zdecydowana większość nie jest skłonna

rozważyć zostania nauczycielem także dzisiaj (blisko 98% tych, którzy zdecydowanie nie chcieli być nauczycielami, i 85% osób, które raczej tego nie chciały). Wyraźne przesunięcia widać w grupie osób, które kiedyś miały tego rodzaju pomysły. Spośród tych, które kiedyś o tym marzyły (zdecydowanie chciały być nauczycielami), wycofało się z tych planów 45% osób, zaś wśród rozważających to kiedyś mniej poważnie – 55% osób. Inaczej mówiąc, w mniej więcej połowie przypadków młodzieńcze marzenia o zostaniu nauczycielem są porzucane. Są jednak ważne, aby w ogóle wejść do zawodu. Wśród tych, którzy nigdy nie myśleli o zostaniu nauczycielem, mało kto mógłby to dziś rozważyć.

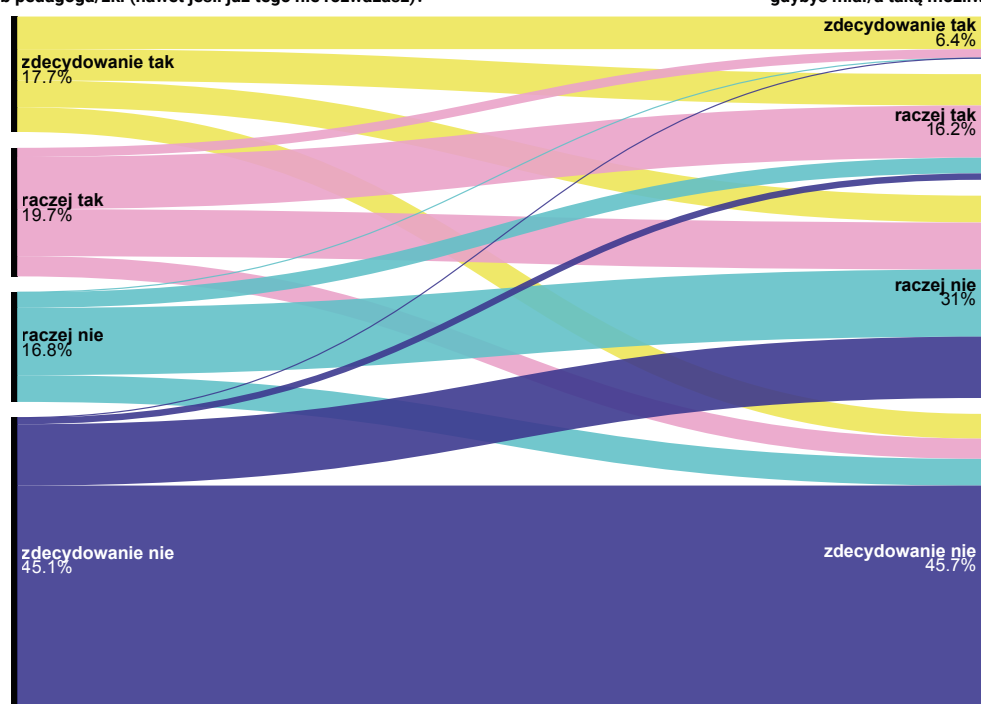
Całą populację młodych osób objętych badaniem możemy podzielić na cztery grupy: ci, którzy rozważali zostanie nauczycielami wcześniej i zrobiliby to obecnie, stanowią około 20% tej populacji. Również blisko 1/5 rozważała to wcześniej, ale nie byłaby do tego skłonna dziś. Jedynie 3% respondentów nigdy nie brało pod uwagę takiego pomysłu, ale byłoby skłonne zrobić to obecnie, a aż 59% nigdy o tym nie myślało i nie byłoby skłonnym myśleć o tym także dziś.

Plany dotyczące zostania nauczycielem/elką w przeszłości i obecnie



Czy kiedykolwiek rozważałeś/aś podjęcie pracy nauczyciela/lki lub pedagoga/żki (nawet jeśli już tego nie rozważasz)?

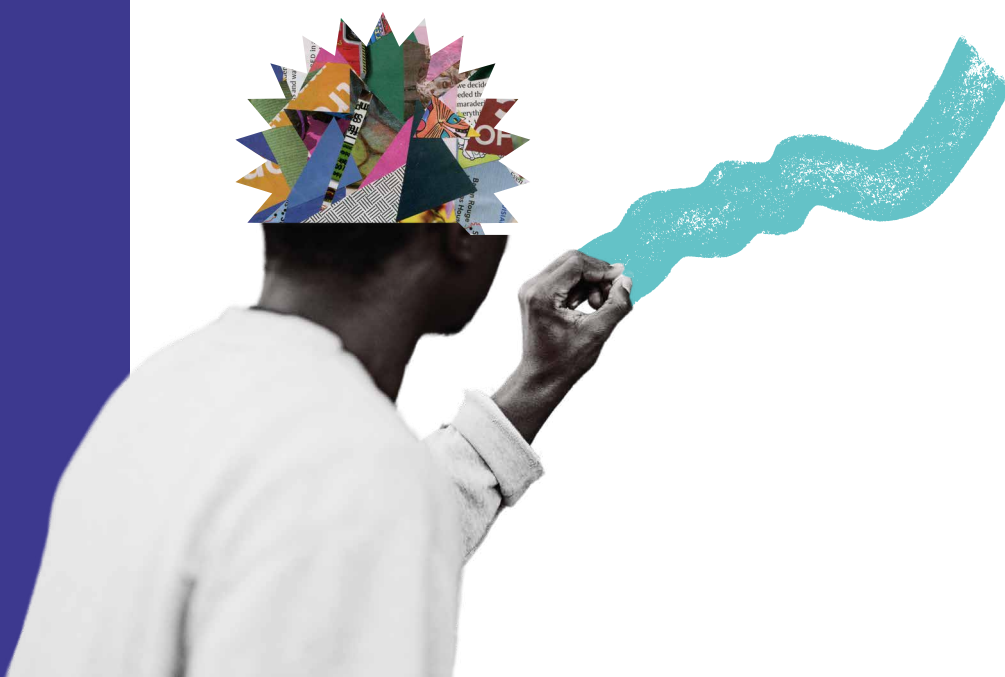
Czy obecnie rozważył/a/bys zostanie nauczycielem/elką, gdybyś miał/a taką możliwość?



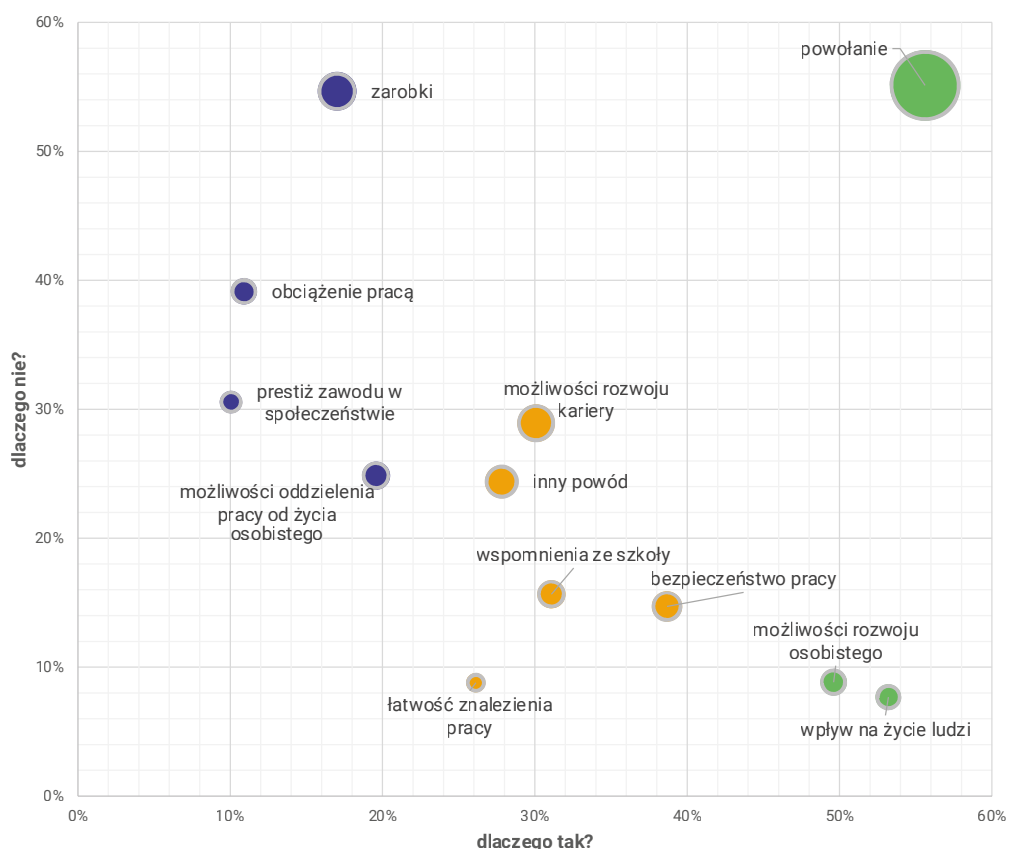
W zależności od odpowiedzi na pytanie o stosunek do pomysłu zostania nauczycielem badanych pytano dodatkowo albo o to, dlaczego by wybrali ten zawód, albo o to, dlaczego by tego nie zrobili. Oprócz kilku kategorii odpowiedzi specyficznych dla każdej z tych dwóch wersji pytania wszystkie kategorie były do siebie podobne. Dzięki temu możemy nie tylko opisać znaczenie różnych czynników jako argumentów za wyborem tego zawodu, lecz także stwierdzić, które z tych czynników można uznać za zachęcające, a które raczej za zniechęcające do wyboru tej ścieżki kariery.

Jedynym argumentem, który wymyka się tej klasyfikacji, jest ten wybierany najczęściej zarówno przez chętnych, jak i niechętnych do zostania nauczycielem. **Jest nim powołanie.** Ma ono większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o wyborze tego zawodu niż wszystkie inne motywy i niemal wszystkie (na równi z aspektem wynagrodzeń) demotywy. W przypadku osób rozważających zostanie nauczycielami 56% robiło to, bo czuje powołanie do tego rodzaju pracy, zaś wśród tych, którzy tego nie rozważali, 55% nie czuła powołania. Taki układ odpowiedzi wynika prawdopodobnie z ugruntowanych w naszej kulturze skojarzeń z rolą nauczyciela jako osoby, która uprawia ten zawód z przekonania czy poczucia misji. Prowadzi to do wniosku, że kategoria powołania jest najistotniejszą kartą przetargową w komunikacji służącej zachęcaniu ludzi do zawodu. Komunikacja ta może iść w dwóch kierunkach – albo w stronę zachęcania młodych do odkrycia w sobie tej pasji, albo w stronę demystyfikacji zawodu nauczyciela i opisanie go jako dobrej, potrzebnej pracy zapewniającej satysfakcję i spełnienie, ale nie jako roli społecznej.

Pomijając ten aspekt (a także możliwości rozwoju kariery, które równie często motywują, co zniechęcają do wyboru zawodu nauczyciela), wszystkie inne motywy i demotywy pozostają ze sobą w odwróconej harmonii – im częściej wskazują je zainteresowani tym zawodem, tym rzadziej robią to ci niezainteresowani (i odwrotnie). Wśród głównych powodów wyboru tego zawodu należy wymienić przede wszystkim oferowane możliwości rozwoju osobistego i duży wpływ na życie ludzi, a w mniejszym stopniu również bezpieczeństwo i stabilność pracy. Do zostania nauczycielką bądź nauczycielem najbardziej zniechęcają niewystarczające zarobki, a także zbyt duże obciążenie pracą i niski prestiż zawodu w społeczeństwie.



Argumenty za i przeciw wyborowi zawodu nauczycielskiego



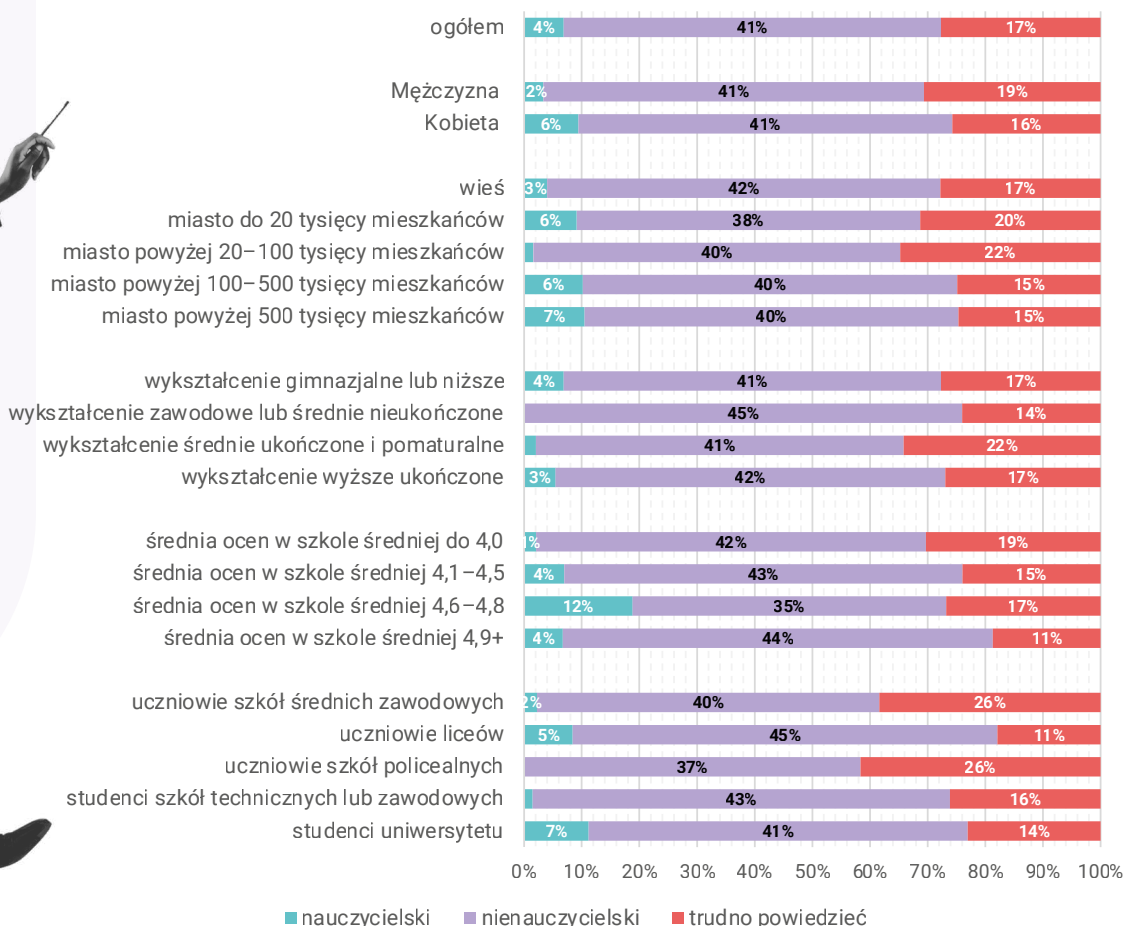
Powołanie, jako zachęta do podjęcia zawodu nauczyciela, jest szczególnie istotne wśród kobiet – do wyboru tej profesji skłaniałoby ono 67% z nich, w porównaniu do 38% mężczyzn. Szczególnie ważne są też dla nich możliwości rozwoju kompetencji i rozwoju osobistego (dla 56% przy 40% mężczyzn), a także bezpieczeństwo i stabilność pracy (47% do 26%) i możliwość oddzielenia pracy od życia osobistego (24% do 13%). Rozwój kompetencji i duży wpływ na życie ludzi to argumenty, które częściej trafiają do mieszkańców miast niż wsi. Kobiety demotywuje za to brak szacunku społecznego dla zawodu nauczyciela (35% przy 24% mężczyzn) oraz duże obciążenie i trudny charakter pracy (44% do 33%). Obciążenie pracą jest także bardziej demotywujące dla osób z większych miejscowości niż dla tych ze wsi i mniejszych miast.

Osoby z wyższym wykształceniem zdecydowanie częściej zniechęcają niskie zarobki (56% w porównaniu do 31% osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, a więc obecnych w tej próbie najmłodszych). Co ciekawe, są one także wyjątkowo często demotywujące dla osób w trudniejszej sytuacji materialnej (63% w porównaniu do 45% wśród najzamożniejszych). Z kolei wśród osób słabiej wykształconych istotnie częściej przeszkodą w wyborze zawodu nauczyciela jest brak szacunku dla tego zawodu w społeczeństwie (39% w porównaniu do 23% osób z wykształceniem wyższym).

Zawód nauczyciela za cieszący się szacunkiem społecznym uważa 5,4% respondentów. Według nich prestiż tego zawodu wynika głównie z jego użyteczności społecznej (wpływu na życie ludzi i rozwój społeczeństwa, a także z faktu, że wiąże się on z poświęceniem i wymaga dużej determinacji). Niekiedy jako argumenty pojawiały się też sprawczość i decyzyjność nauczycieli, a także przekonanie, że zawód ten zawsze będzie potrzebny. Rzadko – i raczej w kontekście wykładowców szkół wyższych – wyrażany był pogląd, że wiąże się z wysokim wynagrodzeniem lub pozwala łatwo znaleźć pracę. O prestiżu zawodu częściej przekonane są także osoby, których przynajmniej jeden rodzic sam był nauczycielem (11% w porównaniu do 4% wśród pozostałych). Poza tym jednak pogląd ten nie jest istotnie powiązany z cechami respondentów.

O zostaniu nauczycielem marzy jedynie 4,3% młodych osób. Częściej są to kobiety (5,9%), a także osoby mieszkające w dużych miastach (ponad 6%), osoby z wyższym wykształceniem (12%), osoby niepracujące (11%) lub pracujące na umowę o dzieło (6%), albo łączące naukę z pracą (7%), osiągające dobre, ale nie najlepsze wyniki w nauce (11%). Co ciekawe, zdecydowanie rzadziej deklaracje takie towarzyszą z kolei studentom politechniki i kierunków technicznych lub zawodowych – przy czym jest to niedomówienie, bo w istocie w próbie nie znalazła się ani jedna taka osoba, która wymieniłaby zawód nauczycielski jako swój wymarzony (podczas gdy wśród studentów uniwersytetów dotyczyło to 7,4% badanych). O zostaniu nauczycielem marzą najczęściej (oprócz oczywiście tych studiujących już pedagogikę, wśród których odsetek ten wynosi 91%) studiumy kierunki humanistyczne (18%).

Wymarzony zawód: zawody nauczycielskie versus inne²

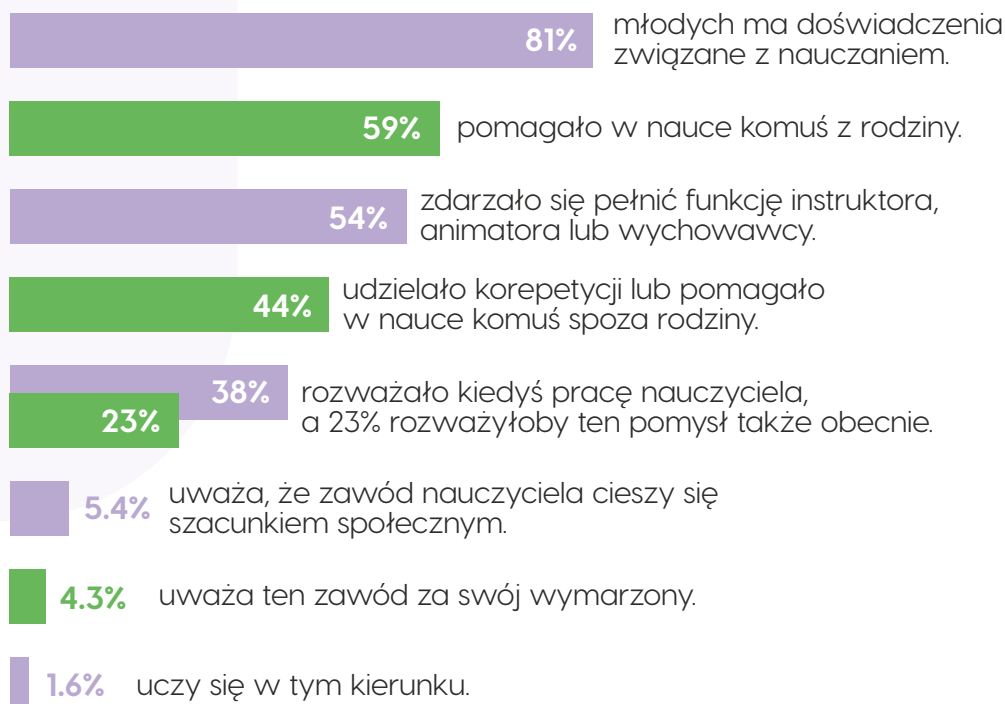


DOŚWIADCZENIA ZE SZKOŁY

Atrakcyjność zawodu nauczyciela zależy nie tylko od możliwości i przekonań potencjalnych kandydatów do tej roli, lecz także od ich doświadczeń szkolnych. Istotnym czynnikiem przyciągającym do tej profesji może być na przykład to, czy młodzi ludzie spotkali wcześniej na swojej drodze nauczycieli, którzy byli dla nich inspiracją (takich, na których mogliby chcieć się wzorować). Jak się okazuje, takie szczęście miało ponad 2/3 uczestników badania, przy czym 14% deklaruje, że spotkało ich wielu, a 55% – jednego lub dwóch.

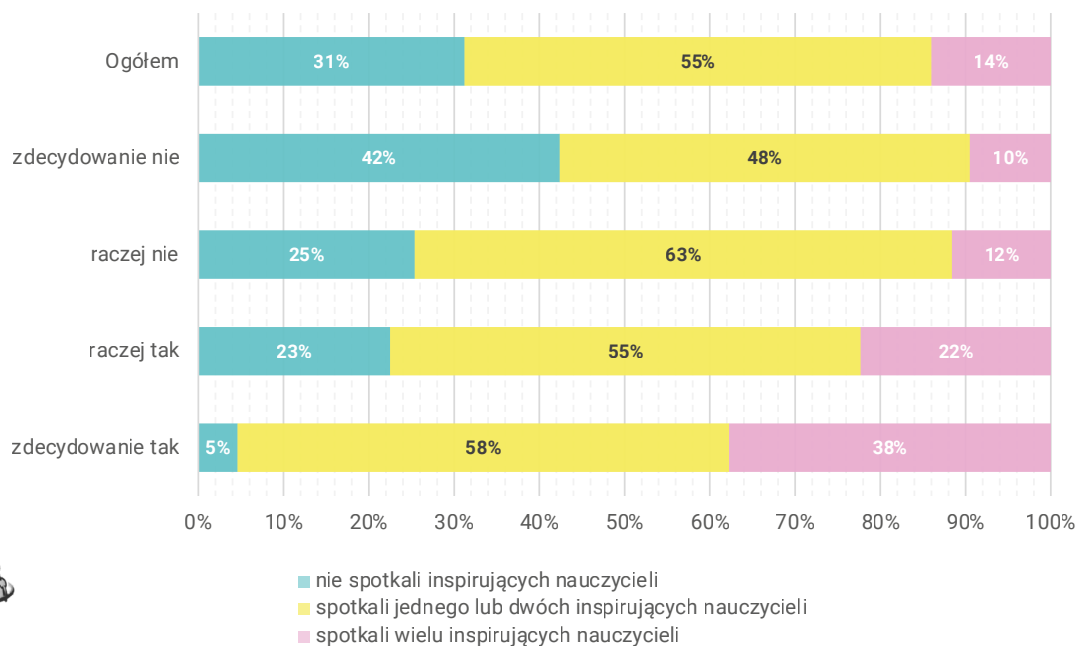
Większą skłonność do takich deklaracji odnotowano wśród osób będących w późniejszej fazie edukacji – uczniów szkół policealnych lub studentów (ale też osoby te miały styczność z większą liczbą nauczycieli). Częściej były to kobiety niż mężczyźni oraz osoby z wykształceniem średnim lub wyższym. Co ciekawe, nie odnotowano zależności pomiędzy skłonnością do tego rodzaju deklaracji a obiektywnymi wynikami w nauce – dobre wspomnienia związane z nauczycielami równie często towarzyszyły uczniom trójkowym, jak piątkowym.

Plany i doświadczenia związane z zawodami nauczycielskimi – podsumowanie



Odnotowano za to wyraźny związek pomiędzy takimi doświadczeniami a skłonnością do wyboru zawodu nauczyciela. Wśród osób, które – gdyby mogły – bez wahania rozważyłyby ten zawód, aż 95% spotkało na swojej drodze inspirującego nauczyciela (w tym 38% spotkało wielu takich nauczycieli). Wśród tych, którzy w ogóle nie rozważałyby takiej kariery, z inspirującymi nauczycielami zetknęło się tylko 59% badanych (a tylko 1 na 10 osób potrafiła przywołać więcej niż jedną czy dwie takie osoby). Podobnie aż 1/3 osób, które wymieniały zawody nauczycielskie wśród swoich wymarzonych profesji, spotkała na swojej drodze wielu inspirujących nauczycieli, podczas gdy wśród pozostałych zdarzało się to ponad dwa razy rzadziej. Doświadczenia ze szkoły są istotniejszym predyktorem skłonności do zostania nauczycielem niż wszelkie obiektywne cechy społeczno-demograficzne respondentów.

Czy rozważył/a/byś zostanie nauczycielem, gdybyś miał/a taką możliwość?

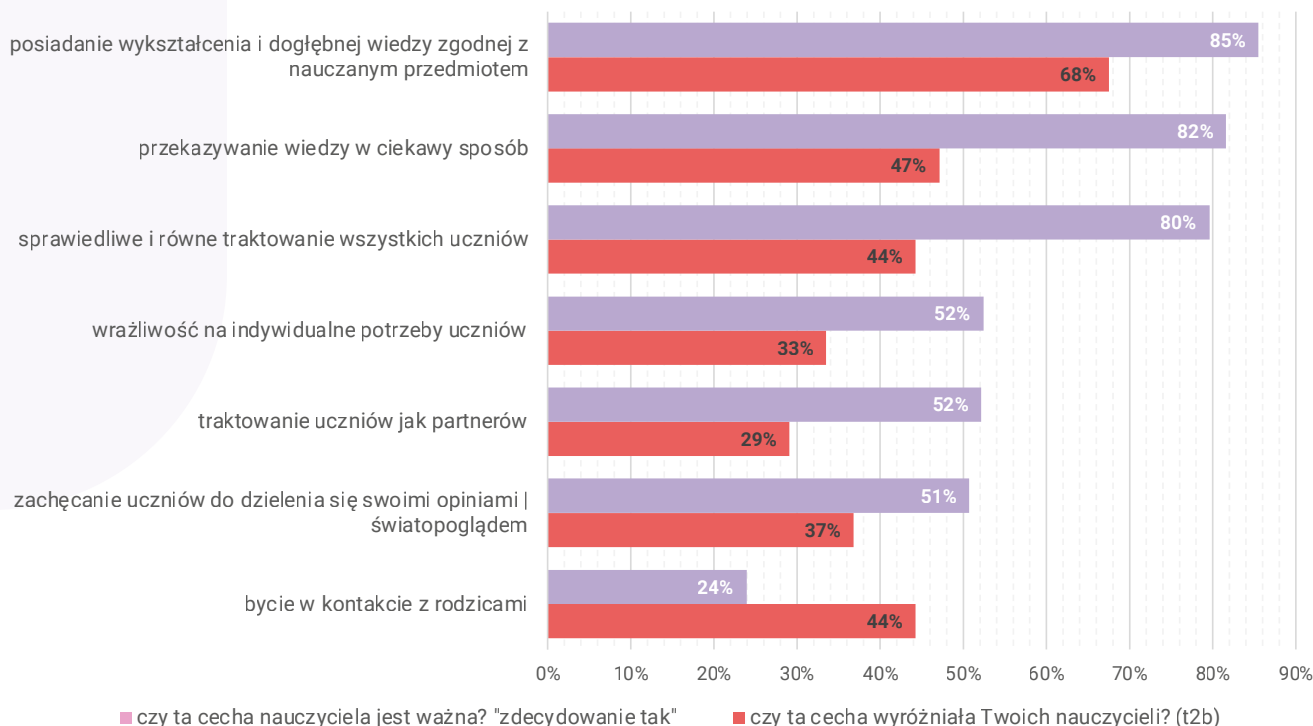


Młodzi ludzie poproszeni zostali o wskazanie, jakie cechy dobrego nauczyciela są dla nich ważne. Ponieważ przy tym pytano o cechy powszechnie uznawane za istotne, trudno się dziwić, że zdecydowana większość respondentów reagowała pozytywnie na każdą z nich. Nie znaczy to, że nie odnotowano żadnych różnic w tym zakresie. Biorąc pod uwagę tylko cechy o najsilniejszym poparciu, można stwierdzić, że młodzi ludzie w Polsce cenią przede wszystkim twarde kompetencje i umiejętności, ale bardzo istotne są dla nich także wartości związane z relacjami między nauczycielami a uczniami. Na czele rankingu cnót nauczycielskich znajdują się wykształcenie oraz dogłębna wiedza zgodna z nauczaniem przedmiotem. Tę cechę za zdecydowanie ważną uznaje blisko 85% respondentów. Podobny poziom poparcia mają: zdolność do przekazywania wiedzy w ciekawy sposób (uznana za kluczową przez 82% respondentów) oraz sprawiedliwe i równe traktowanie uczniów (80%). Inne cechy, choć ogólnie popierane, wywoływały już znacznie mniejszy rezonans. Nieco ponad połowa uczestników badania za bardzo ważne uznaje zwracanie uwagi na indywidualne potrzeby uczniów, traktowanie ich jako partnerów oraz zachęcanie ich do dzielenia się swoimi opiniami i światopoglądem. Najrzadziej do kluczowych zalet dobrego nauczyciela zalicza się natomiast bycie w kontakcie z rodzicami.

Podobnie jak w przypadku innych omawianych tu wyników opinii na temat pożądanych cech rozkładają się nieco inaczej w zależności od charakterystyki uczestników badania. Niemal wszystkie są częściej istotne dla kobiet. W szczególności dotyczy to kwestii dotyczących relacji między uczniami i nauczycielami. Za zdecydowanie ważną tę cechę uznaje aż 60% z nich, podczas gdy wśród mężczyzn było to 40% (o 21 punktów procentowych mniej). Niewiele mniejszą różnicę zanotowano w przypadku innych „relacyjnych” cech, takich jak zachęcanie uczniów do dzielenia się swoimi opiniami (57% do 42% – 15 pp. różnicy), traktowanie ich jak partnerów (58% do 44% – 14 pp. różnicy) czy bycie w kontakcie z rodzicami (29% do 17% – 12 pp. różnicy). Sprawiedliwe traktowanie oraz głęboka wiedza są też szczególnie ważne dla studentów i studentek uniwersytetu, zwłaszcza w porównaniu do uczniów zawodowych szkół średnich (to prawdopodobnie jednak różnice pozorne, związane właśnie z dysproporcjami ze względu na płeć), ale także dla mieszkańców wsi (85% w porównaniu do 77% w miastach) i osób relatywnie zamożniejszych. Natomiast zachęcanie uczniów do dzielenia się swoimi opiniami wywołuje szczególnie silną reakcję wśród uczniów szkół policealnych – jest bardzo ważne aż dla 61% z nich, w porównaniu do 38% wśród studentów uczelni technicznych. Bycie w kontakcie z rodzicami jest znacznie rzadziej cenione przez osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (w domyśle – młodsze, w przypadku których kontakt taki ma częściej miejsce). Partnerskie relacje między nauczycielami i uczniami akcentują zwłaszcza osoby łączące studia z pracą.

Wiedząc, jakie jest znaczenie omówionych wyżej cech dobrego nauczyciela dla uczniów, można zapytać o to, jak te przekonania mają się do ich doświadczeń. Okazuje się, że niemal każda z wspomnianych wyżej cech jest częściej uznawana za bardzo ważną, niż dostrzegana w rzeczywistości. Nie dotyczy to tylko tej najmniej cenionej – bycia w kontakcie z rodzicami. Blisko połowa uczniów i studentów (44%) uważa, że cecha ta w mniejszym lub większym stopniu charakteryzuje ich nauczycieli. Wszystkie inne cechy są częściej uważane za kluczowe niż obecne w doświadczeniu uczniów. Najbardziej problematyczne z tego punktu widzenia okazują się przekazywanie wiedzy w ciekawy sposób oraz sprawiedliwe i równe traktowanie wszystkich uczniów. Odsetek respondentów uznających te cechy za bardzo ważne jest niemal dwukrotnie większy niż tych, którzy uważają, że ich nauczyciele się nimi charakteryzują.

Cechy dobrego nauczyciela według uczniów: oczekiwania a doświadczenie



Wszystkie te wyniki można wykorzystać do stworzenia zbiorczej miary dystansu między oczekiwaniami dotyczącymi edukacji a doświadczeniem – nazwijmy ją indeksem resentymentu i awersji do edukacji (IRAE). Indeks ten przyjmuje wartości od 0 do 100 punktów, tym wyższe, im częściej i w im większym stopniu oczekiwania dotyczące pożądanых cech nauczycieli różnią się ze szkolnymi wspomnieniami respondentów ze szkoły³. Przeciętnie osiąga on wartość 46,5 punktu, co oznacza, że poziom resentymentu badanych wobec ich doświadczeń edukacyjnych jest obecnie mniej więcej w połowie skali. Choć podlega przy tym pewnym wahaniom w badanej próbie, nie są to z reguły wahania znaczące. Inaczej mówiąc, towarzyszy w podobnym stopniu przedstawicielom wszystkich grup społecznych uczestniczących w badaniu.

W nieco mniejszym sopleniu⁴ odczuwają go studenci uniwersytetu (o 5% rzadziej niż uczniowie średnich szkół zawodowych – 45 pkt do 50 pkt) i osoby z wyższym wykształceniem (w porównaniu do tych o najniższym poziomie wykształcenia – 43 pkt do 51 pkt), a w wyrażnie mniejszym – osoby, których oboje rodzice są nauczycielami (36 pkt do 47 pkt wśród pozostałych). Wyższy poziom resentmentu towarzyszy mieszkańcom małych miast (49 pkt w porównaniu do 45 na wsi i w największych miastach), osobom pracującym na umowę zlecenie lub o dzieło (51 pkt w porównaniu do 44 wśród tych pracujących na etacie) oraz oczywiście tym, którzy osiągnęli gorsze wyniki w nauce (50 pkt wśród osób o średniej ocen w ostatniej klasie szkoły średniej nieprzekraczającej 4,0 w porównaniu do 44 pkt wśród tych o średniej powyżej 4,7).

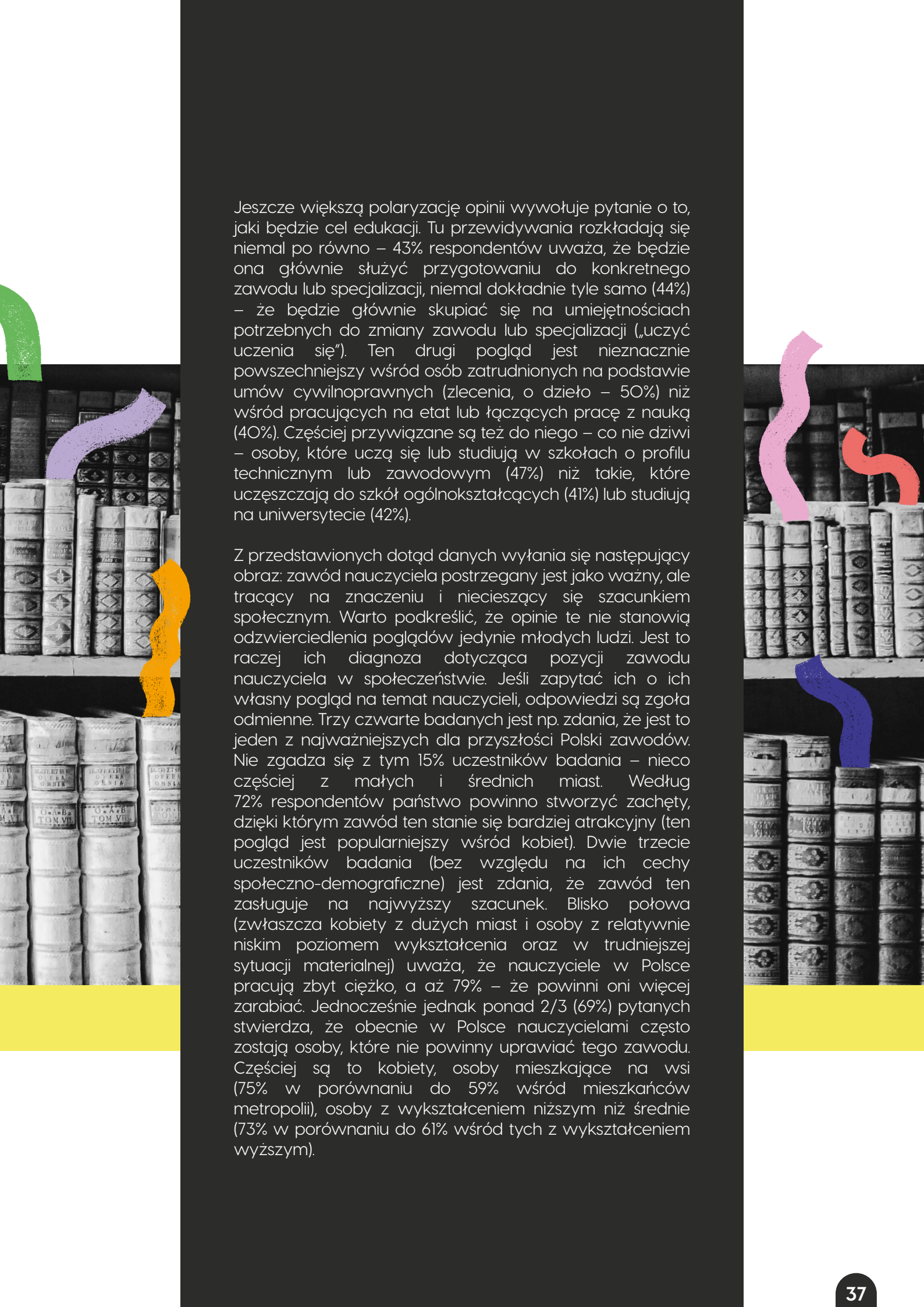


OPINIE O PRZYSZŁOŚCI EDUKACJI

Uczestnicy badania byli proszeni o podzielenie się swoją wizją przyszłości zawodu nauczyciela. Badano ją poprzez przedstawienie im różnych stwierdzeń opisujących przyszłość i poproszeniu o wybór tych, które są ich zdaniem bardziej prawdopodobne. Odpowiedzi sugerują, że młodzi ludzie w Polsce mają dość zachowawcze wyobrażenie o tym, jak będzie wyglądać edukacja przyszłości – w większości sądzą, że będzie przypominać to, co znamy dziś. Nie oznacza to, że tak właśnie powinna ich zdaniem wyglądać. Przedstawione niżej opinie nie mówią o tym, jaką szkołę młodzi chcieliby widzieć, ale raczej o tym, jaka ich zdaniem będzie. Wskazują także, jak oceniają jej zdolność do zmiany.

Przede wszystkim 80% badanych uważa, że za około 20 lat (takiego horyzontu dotyczyły pytania) edukacja wciąż będzie stacjonarna – oparta na systemie placówek, w których będą uczyć nauczyciele. Przeciwnego zdania jest 15% uczestników badania. Według nich w następnych dwóch dekadach szkoły przestaną być potrzebne, a nauczanie będzie miało charakter indywidualny. Co ciekawe, nieco częściej uważają tak mieszkańcy wsi niż miast (być może stanowi to odzwierciedlenie doświadczeń związanych z zamykaniem się małych szkół i konsolidacją sieci szkolnej). Ponad 3/4 respondentów (78%) sądzi, że większość nauczycieli będzie pracować w kilku miejscach naraz, podobnie jak dziś. Większość (61%) jest także zdania, że nauczaniem będą się wciąż zajmować głównie ludzie, a tylko (czy może jednak aż?) 30% skłania się ku wizji, że zastąpi ich w tym sztuczna inteligencja.

Nie wszyscy jednak uważają, że będzie to zajęcie równie powszechne i ważne jak dziś – aż 37% respondentów skłania się ku pogładowi (ponad 1/10 jest o tym wręcz przekonana), że będzie to tzw. ginący zawód, a tylko nieco ponad 55% sądzi, że będzie bardzo potrzebny. Ten pierwszy pogląd jest szczególnie rozpowszechniony wśród młodych o niskim poziomie wykształcenia – popiera go blisko połowa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, w porównaniu do 35% wśród tych z wykształceniem średnim lub wyższym.

The page features a dark background with a repeating image of bookshelves filled with books. Overlaid on this are several thick, wavy, hand-drawn lines in various colors: green, purple, yellow, pink, red, and blue. The text is centered in a white, sans-serif font.

Jeszcze większą polaryzację opinii wywołuje pytanie o to, jaki będzie cel edukacji. Tu przewidywania rozkładają się niemal po równo – 43% respondentów uważa, że będzie ona głównie służyć przygotowaniu do konkretnego zawodu lub specjalizacji, niemal dokładnie tyle samo (44%) – że będzie głównie skupiać się na umiejętnościach potrzebnych do zmiany zawodu lub specjalizacji („uczyć uczenia się”). Ten drugi pogląd jest nieznacznie powszechniejszy wśród osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło – 50%) niż wśród pracujących na etat lub łączących pracę z nauką (40%). Częściej przywiązane są też do niego – co nie dziwi – osoby, które uczą się lub studiują w szkołach o profilu technicznym lub zawodowym (47%) niż takie, które uczęszczają do szkół ogólnokształcących (41%) lub studiują na uniwersytecie (42%).

Z przedstawionych dotąd danych wyłania się następujący obraz: zawód nauczyciela postrzegany jest jako ważny, ale tracący na znaczeniu i niecieszący się szacunkiem społecznym. Warto podkreślić, że opinie te nie stanowią odzwierciedlenia poglądów jedynie młodych ludzi. Jest to raczej ich diagnoza dotycząca pozycji zawodu nauczyciela w społeczeństwie. Jeśli zapytać ich o ich własny pogląd na temat nauczycieli, odpowiedzi są zgoła odmienne. Trzy czwarte badanych jest np. zdania, że jest to jeden z najważniejszych dla przyszłości Polski zawodów. Nie zgadza się z tym 15% uczestników badania – nieco częściej z małych i średnich miast. Według 72% respondentów państwo powinno stworzyć zachęty, dzięki którym zawód ten stanie się bardziej atrakcyjny (ten pogląd jest popularniejszy wśród kobiet). Dwie trzecie uczestników badania (bez względu na ich cechy społeczno-demograficzne) jest zdania, że zawód ten zasługuje na najwyższy szacunek. Blisko połowa (zwłaszcza kobiety z dużych miast i osoby z relatywnie niskim poziomem wykształcenia oraz w trudniejszej sytuacji materialnej) uważa, że nauczyciele w Polsce pracują zbyt ciężko, a aż 79% – że powinni oni więcej zarabiać. Jednocześnie jednak ponad 2/3 (69%) pytanых stwierdza, że obecnie w Polsce nauczycielami często zostają osoby, które nie powinny uprawiać tego zawodu. Częściej są to kobiety, osoby mieszkające na wsi (75% w porównaniu do 59% wśród mieszkańców metropolii), osoby z wykształceniem niższym niż średnie (73% w porównaniu do 61% wśród tych z wykształceniem wyższym).

ANALIZY TRENDÓW I CZYNNIKÓW NIEPEWNOŚCI

Identyfikację i wybór trendów przeprowadziliśmy z wykorzystaniem map trendów Richarda Watsona oraz Natalii Hatałskiej. Jako kryterium wyboru służyła użyteczność poszczególnych trendów dla celów projektu, a więc przede wszystkim ich powiązanie z przedmiotem badania oraz potencjalny wpływ na przyszłość zawodu nauczyciela i przyszłość edukacji. Równoległe do opracowywania listy trendów identyfikowaliśmy czynniki niepewności. Przebieg procesu przedstawia schemat poniżej.



1.

Mapy trendów

- mapa Richarda Watsona
- mapa Natalii Hatalskiej

**2.**

Długa lista trendów i długa lista czynników niepewności

- w podziale na obszary STEEPLE⁴
- 126 trendów, 28 megatrendów⁵
- 70 czynników niepewności⁶

**3.**

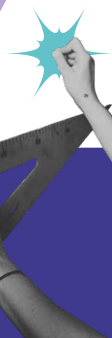
Klastrowanie trendów

- 8 klastrów⁷

**4.**

Krótka lista trendów i krótka lista czynników niepewności

- 9 trendów kluczowych⁸
- 20 czynników niepewności

**5.**

Warsztaty przyszłościowe

- dyskusja nad listą trendów
- weryfikacja listy czynników

**6.**

Ostateczna lista trendów i ostateczna lista czynników niepewności

- 9 trendów kluczowych
- 15 czynników niepewności⁹

Analizę trendów przeprowadziliśmy w podziale na obszary tematyczne STEEPLE.

Trendy podzieliiliśmy na kluczowe (główne) i powiązane (dodatkowe). Klastrowanie polegało na znajdowaniu wspólnego mianownika trendów z różnych kategorii tematycznych oraz grupowanie ich w wiązki (klastry). Propozycję wybranych trendów przedstawiliśmy na warsztacie foresightowym. Ostateczną listę trendów prezentujemy niżej.

Wzrastający wpływ Gen Z i Zalpha

- **Kultura natychmiastowej gratyfikacji**
- **Podwójna tożsamość (cyfrowa i fizyczna)**
- **Płynna tożsamość**
- **FOMO + JOMO**
- **Przejście z „ja” na „my” (Shift from me to we)**
- **Inkluzywność i różnorodność**
- **Nacjonalizm**
- **Kultura WOKE**

Pokolenie Z (GenZ) to osoby urodzone w latach 1997–2012, które dorastały w erze cyfrowej. Pokolenie Alpha, urodzone po roku 2010, jest wychowane w erze cyfrowej. Zalpha (styk Alpha i Z) ma wspólne doświadczenie pandemii COVID-19 i wojny w Ukrainie. Dla tych generacji technologie są wszechobecne, „przezroczyste”, na wyciągnięcie ręki (por. Kultura natychmiastowej gratyfikacji), ale mają też do nich dystans (por. JOMO – Joy of Missing Out). Ich bycie w świecie charakteryzuje podwójna tożsamość i obecność (cyfrowa i fizyczna). Oprócz technologii na młodych ma wpływ sytuacja na świecie (np. kryzys klimatyczny, globalny rynek pracy, kryzys ekonomiczny) oraz funkcjonowanie w bańkach informacyjnych. Gen Z i Alpha są w szczególnym stopniu narażone na ryzyko polaryzacji i radykalizacji, ponieważ nie mają nawyku sprawdzania źródeł i weryfikowania informacji. Niektóre ich indywidualne i grupowe tożsamości są przedmiotem wyboru i mogą się często zmieniać. Rosnące znaczenie mają dla nich wartości wspólnotowe, wspólne (przejście z „ja” na „my”), jednak mogą być to wartości o różnych znakach, czasami opozycyjne – z jednej strony np. inkluzywność i różnorodność, troska o klimat (por. młodzieżowy strajk klimatyczny), z drugiej – nacjonalizm, rasizm, nastroje antyimigranckie i antyislamskie. W szerszym planie (nie tylko w odniesieniu do tych generacji) łączy się to z osłabieniem takich wartości, jak demokracja, empatia czy tolerancja. Jednocześnie młode generacje są szczególnie wyczulone na wszelkie przejawy niesprawiedliwości, w tym kwestie językowe odnoszące się do identyfikacji i tożsamości (Kultura WOKE).



Uzasadnienie wyboru

Wartości, styl życia, potrzeby tych dwóch generacji są kluczowe, ponieważ to oni będą (lub nie będą) przyszłymi nauczycielami. Dodatkowo w Polsce istotną konsekwencją wojny są ukraińscy uczniowie w polskich szkołach.

Coraz większa niestabilność w świecie wojen i kryzysów

- Wzrastająca niestabilność geopolityczna
- Wzrastające migracje
- Zmiany klimatu
- Niepewność

Niestabilność świata jest w dużej mierze konsekwencją działalności człowieka – to my jesteśmy odpowiedzialni za wojny, kryzysy ekonomiczne (bańki spekulacyjne, zadłużenie), zawirowania polityczne, zmiany klimatu. Wyzwaniem stają się rosnące koszty utrzymania i zasilania gwałtownie rozwijającej się technologii. W wielu miejscach globu toczą się wojny, sytuacja polityczno-społeczna jest niestabilna. Przyszłość jawi się jako mglista, zbyt złożona, nieprzewidywalna. W efekcie młodzi ludzie często odcinają się od negatywnych informacji, nie planują przyszłości i wolą myśleć w skróconej perspektywie czasowej. Jednocześnie, wzrastająca liczba migracji i migrantów (przede wszystkim z Globalnego Południa na Północ, ale także w konsekwencji wojny w Ukrainie) to przykłady kryzysów, które z jednej strony budzą lęk, niepokój, niepewność i antagonizmy, a z drugiej – odruchy solidarności i wsparcia.

Uzasadnienie wyboru

Wojny i kryzysy to obiektywne okoliczności, które w największym stopniu mogą wpłynąć na kształt przyszłego świata w skali globalnej i lokalnie. Różne są reakcje na nie – od aktywizmu przez bierność i niechęć do przyjmowania negatywnych informacji, po bagatelizowanie i zaprzeczanie (redukcję dysonansu poznawczego) oraz utratę nadziei na lepsze jutro.



Rosnąca polaryzacja światopoglądowo polityczna i zniekształcona rzeczywistość

Polaryzacja światopoglądowo-polityczna, czyli pogłębianie się różnic w postawach obywateli, jest m.in. konsekwencją takich zjawisk jak bańki informacyjne, deepfakes (realistyczne manipulacje wideo i dźwięku), fake newsy czy algorytmy, które wybiórczo prezentują informacje, podsycając silne, negatywne nastroje społeczne i utrudniając dialog społeczny i wzajemne zrozumienie. Zniekształcona rzeczywistość (będąca wynikiem rozwoju generatywnej sztucznej inteligencji, GAI) utrudnia rozróżnianie tego, co prawdziwe i fałszywe, i prowadzi do polaryzacji, populizmu, a w konsekwencji do ograniczenia zaufania (do rządów, mediów, nauki, współobywateli, ale też innych grup, np. mniejszości) oraz wzrostu poczucia zagrożenia. Polaryzacji sprzyjają bańki informacyjne, ale też działania dezinformacyjne, teorie spiskowe oraz coraz bardziej sceptyczne podejście do nauki i metod naukowych. Zmniejsza się znaczenie krytycznego i analitycznego myślenia, a nauka przestaje być obiektywną dziedziną, która buduje uniwersalne podstawy funkcjonowania w społeczeństwie. Na wielu polach w jej miejsce wkrada się antynauka (trend charakteryzujący się rosnącym społecznym sceptycyzmem wobec nauki, metod i wyników badań naukowych).

- Bańki informacyjne
- Fake news, deepfake
- Regres krytycznego i analitycznego myślenia
- Antynauka
- Zanik zaufania



Uzasadnienie wyboru

Polaryzacja (w tym bańki informacyjne), zniekształcona rzeczywistość oraz antynauka i upadek lub dewaluacja autorytetów to wyzwania dla szkoły, która powinna uczyć odpowiedzialnego i krytycznego korzystania z nieograniczonych strumieni danych i źródeł, a także rozróżniania i oceny informacji (w świecie rosnącej liczby fake newsów, teorii spiskowych i dezinformacji).

Coraz większe znaczenie uczenia się na żądanie (Just-in-time learning)

- Rezyliencja
- Wyparcie umiejętności miękkich
- Uznanie inteligencji emocjonalnej
- Identyfikacja różnorodności poznawczej
- Personalizacja nauki



Uzasadnienie wyboru

Zmieniający się świat wpływa na to, w jaki sposób uczymy (się), ale też, czego uczymy (się), oraz po co uczymy (się).

Wiele z tych zmian wiąże się z nowymi technologiami, które umożliwiają lub ułatwiają korzystanie z innowacyjnych możliwości i rozwiązań, ale też – m.in. zapewniając natychmiastową gratyfikację – przyczyniają się np. do osłabienia tzw. miękkich kompetencji oraz spadającego znaczenia uczenia się tego, co wymaga wysiłku i czasu.

Te uwarunkowania będą miały wpływ na rolę i etos nauczyciela (w edukacji formalnej) i edukatora (w edukacji pozaformalnej) oraz na edukację nieformalną.

W wąskim rozumieniu Just-in-time learning to podejście do rozwoju (jednostki lub organizacji), które zakłada uczenie się w zależności od bieżących potrzeb i dostosowane do czasu, jakim dysponuje osoba ucząca się. W coraz większym stopniu uczymy się przy okazji, w różnych miejscach, wtedy, kiedy potrzebujemy nowej wiedzy czy umiejętności. Za tą zmianą idzie z jednej strony wzrost komfortu uczenia się i możliwość natychmiastowego zastosowania nowo nabytej wiedzy czy umiejętności, ale z drugiej strony – odroczenie gratyfikacji i mniejsza gotowość do uczenia się tego, co nie jest potrzebne tu i teraz (a co może okazać się niezbędne w dłuższej perspektywie). Rośnie też znaczenie nowych form czy technik uczenia się (np. pigułki wiedzy, haptika, gamifikacja) oraz jego personalizacji (np. ze względu na neuroróżnorodność poznawczą).

W szerszym znaczeniu uczenie się na żądanie można powiązać ze wzrostem znaczenia edukacji nieformalnej (w porównaniu do edukacji formalnej i pozaformalnej), a także odnieść do potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji – w tym kompetencji przyszłości. Tutaj istotne jest np. krytyczne myślenie, budowanie rezyliencji, dobrostanu, a także rozwijanie tzw. kompetencji miękkich, umiejętności współpracy czy inteligencji emocjonalnej.

Wzrastająca rola **sztucznej inteligencji**

- **Używanie AI do oceniania egzaminów**
- **Kult sztucznej głupoty (Cult of artificial stupidity)**
- **Algorytmizacja życia**

Wpływ trendów technologicznych na różne dziedziny życia jest niekwestionowany, jednak w ostatnim czasie duże przyspieszenie można zaobserwować, jeśli chodzi o rozwój i coraz powszechniejsze zastosowanie algorytmów i sztucznej inteligencji. Wkraczają do naszej pracy i prywatności (czasami są widoczne, czasami ukryte) za naszą zgodą lub bez niej. Wywołuje to różne reakcje i emocje – od entuzjazmu i nadziei na rozwiązanie dotychczasowych problemów (np. AI oceniająca egzaminy) – po lęk i sprzeciw. Czasami zaufanie do sztucznej inteligencji jest bezkrytyczne i nadmierne (por. Kult „sztucznej głupoty”). Drugą stroną użycia sztucznej inteligencji i algorytmizacji jest masowe wykorzystanie danych, co rodzi napięcia między korzyściami a zagrożeniami związanymi z inwigilacją i utratą prywatności.

Uzasadnienie wyboru

Sztuczna inteligencja to przykład szybko rozwijającej się technologii, wobec którego już teraz system edukacji zajmuje stanowisko. W przyszłości AI, algorytmizacja i inne trendy technologiczne w jeszcze większym stopniu wpłyną na sposób uczenia się, uczenia oraz na rolę nauczyciela. Warto zastanowić się nad relacją między technologią i uczeniem (się).

Coraz większa kompleksowość i przemiany rynku pracy



- **Rozrost Gig-ekonomii** (pracy dorywczej, tymczasowej)
- **Wzrastające bezrobocie**
- **Workation**
- **Wojny międzypokoleniowe** (zwłaszcza między pokoleniami X, Y i Z)

Uzasadnienie wyboru

Niezależnie od zmian systemu edukacji, rynek pracy i praca jako system także się zmieniają. Dodatkowo na edukacyjnym rynku pracy problemem są nieobsadzone wakaty, praca w kilku szkołach, upadek etosu nauczyciela oraz coraz wyższy średni wiek nauczycieli (a dokładnie nauczycielek). To wszystko będzie miało wpływ na szkołę jako miejsce pracy, ale też jako miejsce zdobywania i rozwijania kompetencji przydatnych na rynku pracy. Pytanie, czy przyszła edukacja nadal będzie tak silnie nakierowane na przygotowanie do pracy zawodowej.

Globalny rynek pracy i sama praca zmieniają się dynamicznie w wyniku zmian technologicznych (głównie digitalizacji, automatyzacji i robotyzacji), ale także pod wpływem kryzysów (np. ekonomicznego, migracyjnego, klimatycznego). Zmienia się sposób i miejsce pracy (np. zdalna, hybrydowa, workation – łączenie pracy z wakacyjnym wyjazdem), cel pracy i jej organizacja (np. ludzie zarządzają zespołami robotów lub trenują sztuczną inteligencję), wprowadzane są liczne innowacje (nie tylko technologiczne). Z drugiej strony rośnie bezrobocie (zwłaszcza wśród średnio wykwalifikowanych pracowników), w niektórych obszarach problemem staje się brak wykwalifikowanych pracowników („białe zawody”¹⁰ i nauczyciele). Powiększa się rozdzwitek między warunkami pracy i zarobkami w różnych częściach świata oraz między stanowiskami (por. praca fizyczna a „umysłowa”) i między branżami. Dodatkowo dawny konflikt pokoleń nabiera nowych znaczeń, kiedy na tym samym rynku pracy spotykają się przedstawiciele różnych generacji (X, Y, Z, Alpha). A sama koncepcja pracy jako wartości przestaje być bezdyskusyjna – tym bardziej, że dla różnych pokoleń może znaczyć coś innego. Zmienia się sposób myślenia o tym, czym jest kariera zawodowa i sukces, a także etos pracy i jej znaczenie dla tożsamości jednostki oraz w życiu społecznym. Globalny rynek pracy różni się także w zależności od regionu, branży, charakteru pracy, prestiżu zawodu czy wymaganego wykształcenia. W jednym kraju jakiś segment rynku może być naznaczony bezrobociem, inny mieć cechy rynku pracownika, kolejny – rynku kompetencji, a jeszcze inny może być obsługiwany przez migrantów (również w szarej czy czarnej strefie) lub outsource’owany. Polski rynek pracy podlega trendom globalnym, ale też uwarunkowaniom lokalnym – np. bezrobocie jest bardzo niskie, problemem jest raczej niedobór pracowników (w tym niechęć do wykonywania niektórych prac) oraz luka kompetencyjna (rozbieżność pomiędzy umiejętnościami potrzebnymi do pracy na danym stanowisku, a tymi, które pracownicy rzeczywiście posiadają).

Rosnący analfabetyzm funkcjonalny

• Zbyt dużo informacji

Trend, w ramach którego obserwuje się w społeczeństwie znaczne obniżenie poziomu zdolności czytania, czytania ze zrozumieniem i pisania/jasnego formułowania myśli. Kryzys ten jest wynikiem różnych czynników, w tym m.in. postępującej cyfryzacji, zmiany sposobu komunikowania (szybkie, krótkie informacje) i systemu edukacyjnego niedostosowanego do współczesnych realiów. Jest również konsekwencją życia w świecie, w którym w każdej chwili mamy dostęp do informacji, których jest zbyt dużo (nasz mózg jest nimi przeciążony).

Uzasadnienie wyboru

Analfabetyzm funkcyjalny nie dotyczy tylko najmłodszych pokoleń, ale także tych, które umiejętności czytania ze zrozumieniem zdobywały przed erą cyfrową. Jego konsekwencje dotyczą wielu sfer codziennego życia, w tym pracy i edukacji. Analfabetami funkcyjnymi mogą być zarówno przyszli nauczyciele, jak i uczniowie i uczennice.

Coraz bardziej wypalone społeczeństwo

- Ciągłe zmęczeni ludzie
- Rosnąca nierówność
- Dobrostan psychiczny



Uzasadnienie wyboru

Balansowanie między wypaleniem a dobrostanem dobrze oddaje jedno z głównych napięć współczesności. W ostatnich latach dużo mówi się o kryzysie zdrowia psychicznego młodzieży, ale też o wypaleniu nauczycieli, aktywistów, pracowników. Jednocześnie coraz więcej uwagi poświęca się dobrostanowi – a w kontekście edukacji warto zastanowić się nad tym, co wypala, a co sprzyja dobrostanowi nauczycieli i uczniów (co prowadzi również do pytania o rolę nauczyciela i jego wykształcenie).

Trend, który odnosi się do coraz powszechniejszego występowania w społeczeństwie różnych form wypalenia, np. wypalenia zawodowego, rodzicielskiego, aktywistycznego czy społecznego. Trend związany jest m.in. z presją społeczną dotyczącą konieczności osiągania doskonałości we wszystkich obszarach życia, co jest niemożliwe do spełnienia i prowadzi do frustracji. Dodatkowo przeciążenie pracą i przebudźcowanie powoduje ciągłe zmęczenie, a próba utrzymania wysokiego tempa życia prowadzi do wypalenia. Rewersem wypalenia jest wzrastające znaczenie dobrostanu psychicznego. Celem jest osiągnięcie tzw. mental wellbeingu (dobrostanu psychicznego) w wyniku działań na rzecz szeroko rozumianego zdrowia psychicznego, prowadzonych zarówno online, jak i offline. W jego zakres wchodzi również takie kwestie jak digital wellbeing czy digital detox. Dodatkowym kontekstem dla tych dwóch zjawisk (wypalenia i dobrostanu) jest wpływ czynników ekonomicznych i klasowych, które powodują powstanie dwóch prędkości reakcji na wypalenie. Innymi słowy, te grupy społeczne lub zawodowe, które są bardziej narażone na wypalenie (np. pielęgniarki, nauczyciele), nie są tożsame z tymi, które skutecznie mogą domagać się wspierania dobrostanu w swoim miejscu pracy (np. wysoko wykwalifikowani specjaliści, zwłaszcza w branżach technologicznych, mogą formułować w tym obszarze dużo więcej oczekiwań wobec swoich pracodawców). Te pierwsze grupy mają niewielkie szanse na skuteczną profilaktykę przeciwwypaleniową i wsparcie. Dla tych drugich otworzył się i stale rozwija komercyjny rynek usług dobrostanowych. W skrajnych przypadkach może prowadzić to do błędnego koła – dbanie o dobrostan staje się kolejnym obowiązkiem, rzeczą do zrobienia – kosztem czasu dla siebie, dla rodziny lub odpoczynku.

TREND | **DZIEWIĘĆ**

Zmiany demograficzne

- Spadek płodności
- Starzenie się społeczeństwa
- Niż demograficzny

Globalne zmiany, takie jak starzenie się społeczeństwa czy coraz mniejsza płodność i dzietność, to wyzwania, przed którymi stoi cały świat, chociaż ich tempo jest szybsze w tzw. społeczeństwach zachodnich. W przypadku Polski dodatkową zmienną jest niż demograficzny, który powoduje, że edukacja staje się rynkiem ucznia (kiedyś trudno się było dostać do szkoły, a teraz szkoły zabiegają o ucznia), istnieje ryzyko likwidowania szkół lub klas, co w konsekwencji może zwiększać dysproporcje między szkołami miejskimi a wiejskimi.

Uzasadnienie wyboru

Zmiany demograficzne zwykle przedstawiane są jako zmiany negatywne lub problemy do rozwiązania. Warto jednak przyjrzeć się potencjalnym szansom, jakie mogą z nich wynikać, np. w przypadku niżu demograficznego można akcentować możliwość tworzenia mniejszych klas (a nie tylko konieczność zamykania szkół).

Zmiany w systemie edukacji to **inwestycja w naszą przyszłość** jako społeczeństwa, a także w gospodarkę.

W dynamicznie zmieniającym się świecie, postępującej cyfryzacji życia codziennego i coraz powszechniejszej dostępności technologii, potrzeba natychmiastowych, przemyślanych i strategicznych zmian zarówno w sposobie nauczania dzieci, jak i w samym zawodzie nauczyciela_ki.

Musimy przygotować młode talenty by mogły dziś w pełni gotowe wkraczać w świat, w którym towarzyszy nam ciągła zmiana, a technologia jest nieodłącznym elementem naszego życia i funkcjonowania biznesu. Potrzebujemy wdrożyć zmiany w systemie edukacji, wesprzeć nauczycieli_ki w ich rozwoju, a także redefiniować ich rolę tak by praca w szkole była atrakcyjnym zawodem do wykonywania przez dzisiejszą młodzież, przynoszącą im poczucie stabilności, spełnienia i satysfakcji życiowej.

Raport Nauczyciel_ka 2040 to dodatkowy głos w ważnej dyskusji nt. strategicznych zmian w edukacji oraz przyczyni się do redefinicji statusu i prestiżu zawodu Nauczyciela_ki. Wspólnie możemy napisać scenariusz tego, jak będzie wyglądała przyszłość edukacji.

W PwC korzystając z wiedzy i doświadczenia naszych ekspertów, pomagamy młodym ludziom rozwijać się, przygotowując ich do dorosłości i pracy. Realizujemy programy edukacyjne takie jak Porwani przez ekonomię, InterAkcja czy Wspieramy klimat - Biznes kontra smog. Organizujemy Tech Minds - konkurs grantowy skierowany do młodzieży, mający na celu rozwijanie ich umiejętności technologicznych oraz inspirowanie do aktywności na rzecz szkoły i społeczności lokalnej. Technologia + Edukacja = Równanie Jutra - to hasło przewodnie konkursu, które symbolizuje naszą wizję nowoczesnego nauczania i innowacyjnych rozwiązań. Tech Minds to również inicjowanie pozytywnych zmian w systemie edukacji. Jesteśmy przekonani, że ta inicjatywa wspiera kształtowanie przyszłych liderów w dziedzinie technologii i innowacji. Zachęcamy uczestników do kreatywnego myślenia i podejmowania działań, które mają realny wpływ na ich otoczenie, współpracy w zespołach.



Ewelina Niewińska

Dyrektorka Marketingu,
Komunikacji i Rozwoju Biznesu
PwC Polska

SCENARIUSZE PRZYSZŁOŚCI

- Wprowadzenie

Wszystkie scenariusze tworzyliśmy z myślą o polskiej edukacji publicznej obejmującej dzieci od 10. roku życia. Zakładamy, że ma ona – i będzie miała – charakter systemowy. Będzie obowiązkowa do 18. roku życia, bezpłatna, powszechna i dostępna.

W scenariuszach nie opisujemy przyszłości na wcześniejszych etapach (przedszkole i edukacja wczesnoszkolna), ponieważ przyjmujemy, że w 2040 roku wyglądają one podobnie jak obecnie, tzn. podczas zajęć grupowych prowadzonych przez nauczycieli i wychowawców w instytucji edukacyjnej (przedszkolu i szkole) dzieci uczą się czytać, pisać, liczyć. Na tych etapach odbywa się ich socjalizacja, rozwijanie kompetencji społecznych oraz wiedzy i umiejętności na podstawowym poziomie. Proponujemy natomiast cztery nowe scenariusze przyszłości szkoły na późniejszych etapach edukacji (odpowiadającym obecnym klasom V–VIII szkoły podstawowej oraz obecnej szkole średniej).

Każdy scenariusz to jedna z możliwości. Nie przesądzamy, czy w przyszłości obowiązywać będzie jeden model edukacji, czy wiele modeli. Zdajemy sobie sprawę, że można wyobrazić sobie też inną przyszłość.



Scenariusze to autorskie, wypracowane partycypacyjnie i ekspercko propozycje. Traktujemy je jako pomysły na modernizację lub zmianę współczesnej publicznej szkoły, a zwłaszcza na zobaczenie na nowo roli nauczyciela. Nie są gotową propozycją rozwiązań obecnych problemów, stanowią raczej źródło inspiracji do formułowania kierunków możliwego rozwoju. Przedstawiają nowe role i modele uczenia się, czasami kompleksowo, czasami w ogólnym zarysie. Nasze propozycje mają status pomysłów – punktów wyjścia do dalszej refleksji nad kształtem polskiej szkoły i roli nauczyciela w dłuższej perspektywie, jaką jest rok 2040.

Prezentacja każdego scenariusza składa się z ogólnego opisu oraz części poświęconej szczegółowym zasadom zatrudniania, awansu i warunków pracy nauczycieli.

Poza czterema scenariuszami przyszłości prezentujemy także komentarze ekspertek. Pierwszy, autorstwa prof. Aleksandry Przegalińskiej, analizuje rolę technologii w każdej z proponowanych przyszłości. Drugi, autorstwa prof. Sylwii Jaskulskiej, prezentuje perspektywę uczelni przygotowujących nauczycieli przyszłości do zawodu.



1.

Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny

Odkrywca talentów wspiera rozwój zdolności uczniów pod kątem ich przyszłej kariery – prowadzi spotkania z pracodawcami, konsultacje indywidualne i zajęcia projektowe zapoznające z różnymi zawodami. Nauczyciel tematyczny dzieli się praktyczną i teoretyczną wiedzą, koordynuje pracę w grupie. Uczy według własnej autorskiej wizji w tzw. fab labach, np. w humanistycznym: chińskiej kaligrafii, ale też tworzenia stron internetowych.

cel edukacji:

rynek pracy



3.

Przewodnik rozwoju cyfrowego

Przewodnik rozwoju cyfrowego nadzoruje i koordynuje proces nauki sugerowany przez cyfrową aplikację, ale przede wszystkim jest w osobistym kontakcie z uczniem, którego wspiera w rozwoju. Jest dla niego mentorem. Aplikacja analizuje predyspozycje ucznia, a także proponuje „sytuacje edukacyjne”, uwzględniając jego potrzeby, zdolności i plany. Dzięki aplikacji można uczyć się wszędzie, np. w domu, w podróży, w lokalnych open space'ach edukacyjnych.



2.

Lokalny lider

Lokalny lider jest jednocześnie nauczycielem w szkole i lokalnym aktywistą – zaangażowanym i docenianym członkiem wspólnoty, na której rzecz działa. Ma wsparcie lokalnych władz, społeczności i asystentów. Zajęcia odbywają się w szkole, na świeżym powietrzu, w lokalnych instytucjach (takich jak biblioteka, urząd gminy, urząd pracy, muzeum, ośrodek kultury lub organizacje pozarządowe), a także w świecie wirtualnym.

cel edukacji:

społeczeństwo



4.

Architekt rozwoju społecznego

Architekt rozwoju społecznego prowadzi i koordynuje uczenie się w szkole oraz poza nią. Istotną część nauki stanowią: podróżowanie, edukacja przyrodnicza i obywatelska, rozwijanie zainteresowań oraz omawianie doświadczeń zdobywanych poza szkołą. Uczniowie z różnych szkół biorą udział w wycieczkach edukacyjnych (do miejsc zrzeszonych w akredytowanej sieci) oraz wymianach międzyszkolnych, także międzynarodowych. Praca nauczyciela jest mobilna i inspirująca.



Scenariusz 1

szkoła w szkole
cel edukacji: rynek pracy

Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny

1. Warunki brzegowe

Ten scenariusz **mógłby się wydarzyć, jeżeli zostałyby spełnione** na przykład takie warunki:

Duża liczba wakatów (nieobsadzonych stanowisk) w wielu branżach.

Wzrastające **koszty pozyskania, wykształcenia i utrzymania pracownika** ponoszone przez pracodawcę.

Wzrost **środków przeznaczonych na edukację** dzięki funduszom unijnym oraz podatkom płaconym przez biznes.

Odbudowa i redefinicja szkolnictwa zawodowego (średniego i wyższego) oraz **orientacja zawodowa** od wczesnych etapów edukacji.

2. Kontekst

Szkoła to świat nauki i pasji, który łączy przedmioty oraz integruje je ze sobą. Jest widoczne, jak te światy na siebie wzajemnie wpływają.

CELEM SZKOŁY

jest całościowe podejście do ucznia, aby go ukierunkować oraz przygotować do pracy na bazie **jego osobistych zdolności i możliwości** – tak aby absolwent był atrakcyjny na rynku pracy, elastyczny, szybko uczący się i gotowy do przekwalifikowania się.

Szkoła umożliwia zdobycie podstawowej wiedzy ogólnej, umiejętności i kompetencji społecznych, a także odkrywanie i rozwijanie talentów. Wyposaża w kompetencje zawodowe oraz pozwala na eksperymentowanie i testowanie możliwości przyszłej kariery na wczesnym etapie edukacji, m.in. dzięki zajęciom oraz symulatorom pracy.

3. Przestrzeń uczenia się

Szkoła to **przyjazne i ładne miejsce** – przestronne, widne, nowoczesne, bez barier architektonicznych, estetyczne, wygodne i kolorowe.

Budynek składa się z parteru i piętra. W centrum parteru znajduje się **przestrzeń wspólna** – duży hol z różnej wielkości okrągłymi stołami, przy których mogą pracować uczniowie i nauczyciele. Jest tam wiele puf i wygodnych sof. **To miejsce sprzyja integracji, wymianie, dyskusji, byciu razem.** Z holu wchodzi się do osobnych pomieszczeń, tzw. fab labów poświęconych **blokom przedmiotowym**, np. do przyrodniczego, artystycznego, sportowego.

Każdy fab lab składa się z głównej sali **wykładowo-warsztatowej i pokoju (biura)** nauczycieli, w którym są pomoce naukowe oraz **miejsce do pracy nauczycieli** w zespołach przedmiotowych.



Na piętrze znajdują się mniejsze sale, tzw. **sale talentów**, w których odbywają się spotkania z pracodawcami, zajęcia z ekspertami zewnętrznymi i indywidualne konsultacje z uczniami pod kątem ich zdolności i talentów. Na piętrze są też **pokoje do cichej pracy** dla uczniów, **gabinety specjalistów** (psycholog, terapeuta pedagogiczny). **Psycholog jest do dyspozycji uczniów codziennie** i można do niego przyjść bez umawiania się, terapeuta – co drugi dzień, a sesje są wcześniej umawiane). Na piętrze znajduje się też stołówka.

4. Organizacja zajęć

jest dostosowana do etapu rozwojowego uczniów, zwłaszcza pod kątem rozwoju mózgu.

Zajęcia odbywają się w **grupach złożonych z dwóch–trzech roczników**, wtedy nie ma dużego rozwarstwienia w grupie z punktu widzenia neurobiologii.

Nie ma podziału na lekcje przedmiotowe. Zajęcia są ułożone w bloki: **humanistyczny, przyrodniczy, sportowy, artystyczny, rzemiosła, kulinarny, zdrowotny (również z zakresu zdrowia psychicznego) itd.**

Uczniowie w zespołach **pracują nad projektami, obierając różne role**, w których mogą się sprawdzić, np. lidera grupy, osoby planującej budżet, zajmującej się pracą kreatywną itd. Dzięki wspólnej pracy projektowej rozwijają **kompetencje społeczno-emocjonalne**, np. komunikacji, krytycznego myślenia, radzenia sobie z emocjami.

Każdy dzień dzieli się na dwie części. W pierwszej odbywają się **zajęcia podstawowe, ogólne**, w drugiej – **blok talentów**.

Blok zajęć ogólnych rozpoczyna się o godzinie 10 i trwa trzy godziny. Następnie ma miejsce godzinna przerwa regeneracyjna, podczas której uczniowie jedzą posiłek i mają czas wolny. Mogą go przeznaczyć, np. na drzemkę, zabawę, nicnierobienie.

Po przerwie następuje **blok talentów**, trwający 2-3 godziny. Po zakończeniu obowiązkowych zajęć uczniowie wracają do domów.

Blok
zajęć
ogólnych

Przerwa

Blok
talentów

Do każdego **bloku ogólnego** jest przypisana pracownia tematyczna, tzw. fab lab. Przykładowo:

- W bloku artystycznym jest fab lab analogowo-cyfrowy, w którym można rzeźbić w glinie i drukować w 3D, grać na instrumentach i tworzyć muzykę na komputerze.
- W fab labie humanistycznym jest sala projekcyjna, w której ogląda się filmy, a także biblioteka książek tradycyjnych; można uczyć się chińskiej kaligrafii oraz tworzenia stron internetowych.

Zajęcia w **bloku ogólnym** prowadzą nauczyciele tematyczni.

Zajęcia w **bloku talentów** koordynuje i współprowadzi odkrywca talentów.

- Odkrywca talentów we współpracy z uczniem wspiera go w rozwoju. W toku nauki zdolności w coraz większym stopniu są kształtowane pod kątem rynku pracy. W starszych klasach odkrywca pomaga osobie uczącej się wybrać konkretną drogę zawodową i docelowo odnaleźć się na rynku pracy. Wspólnie obserwują rozwój zainteresowań oraz mocne i słabsze strony ucznia, a także wypracowują i ustalają cele rozwojowe, priorytety i indywidualne plany zajęć w ramach bloku talentów.

W **bloku talentów** część zajęć jest dla wszystkich uczniów, inne – dla wybranych osób.

Na **zajęciach o zawodach** omawiane są różne zawody i stanowiska (także zawody przyszłości), wymagania pracodawców, potrzebne kompetencje, szanse na zatrudnienie, czas nauki, możliwości rozwoju dalszej kariery. Niektóre profesje można poznawać podczas pracy projektowej, a dodatkowo w **symulatorze wirtualnej lub rozszerzonej rzeczywistości (VR lub AR)** uczniowie mogą spróbować, jak to jest pracować na danym stanowisku. Czasami na lekcje zapraszani są przedstawiciele pracodawców. **Zawody do omówienia na lekcjach są wybierane pod kątem zawodów rozważanych przez uczniów i dopasowane do ich zdolności, zgodnie z planami ustalonymi z odkrywcą talentów.**

- Odkrywca talentów i pracodawcy mogą obserwować przebieg projektów realizowanych przez uczniów i dać informację zwrotną na temat tego, jak sprawdzają się w danej roli i jak mogą rozwijać się w kierunkach, które ich interesują.

Ważnym elementem jest edukacja zdrowotna prowadzona przez **psychologów i pedagogów**, obejmująca wsparcie **zdrowia psychicznego**, dbanie o dobrostan fizyczny i psychiczny, profilaktykę problemów psychicznych w ramach zajęć grupowych i konsultacji indywidualnych.

Do szkoły wraca **autorytet nauki i nauczyciela**. Szkoła uczy tego, co jest potwierdzone naukowo – stawia na fakty, dowody, a nie domniemania. **Przewodnikiem w tym świecie jest nauczyciel.**

6. Technologie

są powszechne w szkołach i wykorzystywane do uczenia.

Umożliwiają uczenie przez doświadczenie, np. za pomocą **technologii VR** można wejść do piramidy, wcielić się w postać historyczną, zostać kosmonautą, operatorem drona, fizykiem jądrowym itp.

Technologie **wyręczają nauczycieli w innych zadaniach**, np. analizują postępy uczniów, dostarczają testy kompetencyjne.

W centrum szkoły jest człowiek, a technologia jest narzędziem, którym on zarządza i wykorzystuje na różne sposoby.

5. Przykładowa tematyka zajęć

- Rozpoznawanie fake newsów w przekazach medialnych
- Zachowanie w mediach społecznościowych
- Tworzenie energooszczędnych stron internetowych
- Rozumienie tekstów prawniczych
- Tworzenie muzyki cyfrowej
- Warsztaty rzemiosła
- Zawody i kompetencje przyszłości
- Symulator pracowania (VR, AR)
- Rozmowa kwalifikacyjna
- Przekwalifikowanie się
- Etyka na rynku pracy
- Praca w mieszanym zespole (człowiek–maszyna)



7. Nauczyciel

W szkole pracują:

nauczyciele tematyczni
(specjaliści w swojej dziedzinie)

odkrywczy talentów

ekspertzy zewnętrzni
(prowadzący zajęcia dodatkowe w bloku talentów)



Nauczyciel tematyczny

jest ekspertem w swoim obszarze.

Może nim być osoba starsza, z dużym doświadczeniem, ale również student lub studentka po licencjacie. Ważne, żeby był to ktoś, **kto się zna na danej dziedzinie i kto stale się doskonali**. Takim ekspertem może być np. fizyk, literaturoznawca, ale też kucharz lub fotograf.

Podczas zajęć dzieli się **praktyczną i teoretyczną wiedzą**, robi eksperymenty, koordynuje pracę w grupie.

Weryfikuje śmietnik informacyjny, ale też **uczy krytycznego myślenia, wykorzystywania nowych technologii, zwłaszcza na rynku pracy, oraz higieny cyfrowej**, czyli chroniących zdrowie zachowań związanych z używaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych, zwłaszcza internetu i urządzeń ekranowych.

Odkrywca talentów

jest łącznikiem między dziećmi i młodzieżą a rynkiem pracy.

Organizuje spotkania z pracodawcami, zapewnia obecność ekspertów zewnętrznych na zajęciach w bloku talentów. **Dbą o to, żeby uczniowie realizowali swoje plany rozwoju** pod kątem nabywania kompetencji na bazie swoich talentów.

Z uczniami spotyka się na **indywidualnych konsultacjach**, podczas **zajęć grupowych w bloku talentów** i na **spotkaniach z pracodawcami**.

Spotyka się również z **rodzicami uczniów**, aby rozmawiać o **planach rozwoju zawodowego** ich dzieci.

Prowadzi **zajęcia warsztatowe**, podczas których uczniowie odgrywają scenki i wcielają się w role: przełożonego, pracownika, współpracownika. W kontrolowanych warunkach **uczą się zachowania w trudnych zawodowo sytuacjach**, np. rozmowa rekrutacyjna, negocjacje z przełożonym, konflikt w zespole, awaria sprzętu, zanik zasilania, bunt maszyn.

8. Rola nauczyciela

Odkrywca talentów i/lub nauczyciel tematyczny.

Można łączyć te dwie role, ale na ogół **jedna z nich jest przeważająca**, np. fizyk wspiera rozwój zdolności tylko w odniesieniu do zawodów wymagających wykształcenia ścisłego, a odkrywca talentów w ramach bloku ogólnego prowadzi zajęcia z dziedziny komunikacji niewerbalnej oraz komunikacji biznesowej.

Nauczyciele i eksperci zewnętrzni mają **wysokie kompetencje dziedzinowe**, np. w zakresie biologii, literaturoznawstwa, fizyki, robotyki. Nauczyciele różnych specjalności wspólnie prowadzą bloki przedmiotowe. **Psychologowie i pedagodzy** zajmują się profilaktyką i edukacją zdrowotną, zwłaszcza zdrowia psychicznego.

9. Warunki pracy

Odkrywca talentów opiekuje się maksymalnie **20 osobami**. **Nauczyciel tematyczny** prowadzi zajęcia dla grup liczących **od 5 do 20 osób**. W szkole uczy się średnio **około 500 uczniów**, co daje średnio 25 odkrywców talentów i co najmniej 25 nauczycieli tematycznych. Jeśli liczba uczniów się zwiększa (i pozwalają na to możliwości lokalowe), jest zatrudniany dodatkowy odkrywca talentów.

Nauczyciele mają **dużą elastyczność planowania pracy** własnej i z uczniami.

Mają zapewnione **regularne wsparcie w postaci superwizji koleżeńskiej**.

Nauczyciele w szkole pracują **osiem godzin dziennie** w stałych godzinach. **Nauczyciele tematyczni** zaczynają pracę **o godzinie 9** (godzinę przed przyjściem uczniów o 10), **kończą o 17**.

Odkrywcy talentów zaczynają pracę razem z dziećmi **o 10**, **a kończą godzinę po nich, o 18**.

Nie zabierają pracy do domu, nie są dostępni po godzinach pracy.

Zarabiają na tyle dobrze, że **nie czują konieczności pracy w innym miejscu** (ich wynagrodzenie jest wyższe od średniej krajowej pensji).

10. Typowy dzień nauczyciela

Nauczyciel tematyczny

Przychodzi do szkoły **godzinę przed dziećmi** i zajmuje się **przygotowaniem dzisiejszych zajęć**, w tym odczynników i sprzętu do **eksperymentu** dotyczącego cyfrowego dotyku. Wprowadzenie – jako referat – wygłaszają uczniowie, a nauczyciel uzupełnia informacje. Eksperyment przeprowadzają uczniowie, obecni w szkole oraz uczący się zdalnie. Po zakończeniu eksperymentu wspólnie omawiają wyniki i zastanawiają się nad hipotezami do przetestowania w kolejnych doświadczeniach. Gdy uczniowie idą na kolejne zajęcia z bloku ogólnego, nauczyciel tematyczny ds. technologii **spotyka się z odkrywcą talentów** i omawia postępy uczniów pod kątem ich talentów inżynierskich. Potem ma przerwę obiadową, po której **prowadzi zajęcia grupowe** z fizyki dla zaawansowanych w bloku talentów dla uczniów, którzy chcą zostać inżynierami. Odbywa też **konsultacje indywidualne** projektów technologicznych realizowanych przez uczniów. Pracę kończy o godzinie 17.

Odkrywca talentów

Po przyjeździe do szkoły **razem z uczniami** od godziny 10 **koordynuje popołudniowe zajęcia** w bloku talentów – potwierdza ekspertów zewnętrznych, umawia pracodawców na spotkania w kolejnych dniach, analizuje testy predyspozycji i postępy uczniów, odbywa zdalne spotkania z partnerami biznesowymi. Dziś nie ma zajęć w bloku ogólnym, dlatego wcześniej zaczyna przerwę. Po zakończeniu zajęć w części ogólnej **spotyka się z nauczycielami tematycznymi**, by porozmawiać o postępach uczniów, którymi opiekuje się jako odkrywca talentów. Po przerwie obiadowej (gdy trwają zajęcia grupowe z ekspertami zewnętrznymi) nauczyciel odbywa **konsultacje indywidualne** z uczniami, którzy nie biorą w nich udziału. (Każdy uczeń ma takie spotkanie raz w tygodniu lub w razie potrzeby częściej). Dziś spotyka się z uczennicą planującą pracę korespondentki wojennej i jej rodzicami oraz z uczniem, który chce projektować cyfrowe ubrania. **Część czasu spędza też w holu**, dzięki temu jest do dyspozycji tych uczniów, z którymi nie jest dziś umówiony. Po zakończeniu zajęć w bloku talentów potwierdza jeszcze gości na jutrzejsze zajęcia oraz umawia **spotkanie z rodzicami** jednego z uczniów, który rozważa nowy zawód. Z pracy wychodzi o godzinie 18.

11. Jak zostać nauczycielem?

Odkrywca talentów i/lub nauczyciel tematyczny.

Nauczycielem w 2040 roku może zostać **fachowiec, pasjonat swojej dziedziny**. Taka osoba powinna mieć ukończone **studia kierunkowe** z dziedziny, której zamierza uczyć, np. z fizyki, literatury. **Licencjat** to wymagane minimum merytoryczne, żeby być nauczycielem.

Eksperci z zewnątrz (praktycy) nie muszą mieć wykształcenia wyższego, ale mają **wiedzę i doświadczenie** z danego tematu.

Odkrywca talentów ma **wykształcenie psychologiczne** (preferowana jest specjalizacja z psychologii dziecięcej) lub **pedagogiczne** (z dodatkowym przeszkoleniem z zakresu treningu umiejętności psychospołecznych i doradztwa zawodowego).

Trzeba mieć wysokie **kompetencje pedagogiczne, społeczne** (współpraca, komunikacja, praca w zespole) i **predyspozycje do pracy z dziećmi i młodzieżą**.

12. Co dla młodych jest atrakcyjne w byciu nauczycielem w 2040 roku?

Młodzi ludzie chcą zostać nauczycielami w 2040 roku z kilku powodów:

Nauczyciel jest **zawodem zaufania publicznego** (jak lekarz czy sędzia), opartym na autorytecie nauki.

Ustalone godziny pracy sprzyjają **równowadze między życiem prywatnym a pracą**.

Pracuje w **przyjaznym miejscu** (płaska hierarchia, własna sala lub biuro w szkole).

Ma **elastyczny i zadaniowy** tryb pracy.

Nauczyciel tematyczny

jest **doceniany**, inne osoby szanują go jako eksperta, pracuje w dziedzinie, w której jest **specjalistą**, ma możliwość **wyrażania siebie i rozwijania się**, prowadzi zajęcia według własnej **autorskiej wizji** i realizuje swoje pasje w pracy bez **sztucznych ram**, może podjąć pracę **już po licencjacie**.

Jeśli nauczycielem tematycznym jest **osoba z zewnątrz**, to może: pracować w **kilku szkołach jednocześnie**, pracować **w szkole i poza szkołą** – w swoim zawodzie, zdobyć w szkole **doświadczenie**.

Odkrywca talentów

pracuje na styku **edukacji i biznesu**, wspiera uczniów w **rozwoju osobistym i zawodowym**, wpływa na ich **życie oraz ich kształtuje**, współpracuje z osobami z **różnych środowisk**, ma do dyspozycji wiarygodne, profesjonalne i zwalidowane **testy predyspozycji**, jest **profesjonalistą** (np. psychologiem).

13. Rekrutacja i sprawdzanie kompetencji nauczyciela

W 2040 roku proces rekrutacji nauczycieli jest częściowo zautomatyzowany i odbywa się za pomocą platform cyfrowych wspieranych przez sztuczną inteligencję. Kandydaci na nauczycieli dziedzinowych oraz odkrywców talentów przechodzą przez kompleksowy proces weryfikacji ich kwalifikacji i kompetencji, który obejmuje:

1.

weryfikację merytoryczną

testy wiedzy dziedzinowej

(dla nauczycieli przedmiotowych) lub **psychologii** (dla odkrywców talentów), które są przeprowadzane przez zautomatyzowane systemy

kandydaci uczestniczą w **symulacjach edukacyjnych**, realizowanych zarówno przez **sztuczną inteligencję**, jak i z udziałem **grup testowych**, które sprawdzają ich umiejętności komunikacyjne, współpracę oraz empatię

2.

ocenę kompetencji społecznych

przyszli nauczyciele przygotowują **lekcje próbne**, obserwowane przez ekspertów i analizowane przez oprogramowanie monitorujące **sposób angażowania uczniów** oraz **innowacyjność** podejścia

3.

prezentację praktyczną

w przypadku odkrywców talentów przeprowadza się **testy psychometryczne**, które oceniają ich **zdolności** w zakresie doradztwa zawodowego, psychologii dziecięcej oraz wspierania talentów

4.

ocena predyspozycji psychologicznych

Kompetencje i cechy charakterystyczne nauczyciela to zorientowanie na jednostkę i jej talenty, duże umiejętności motywowania uczniów do podejmowania prób, wrażliwość i uważność przy budowaniu planów rozwoju uczniów, kompetencje psychospołeczne związane z zarządzaniem procesem grupowym i bieżącym kierowaniem rozwojem psychospołecznym podopiecznych. Ważna jest aktualna wiedza dotycząca rynku pracy i możliwości łączenia wiedzy, talentów, pasji i zawodowych możliwości uczniów.

Formy zatrudnienia są elastyczne. Nauczyciele mogą pracować na pełen etat, w systemie kontraktowym lub projektowym. Zewnętrzni eksperci prowadzący zajęcia talentowe często funkcjonują jako freelancerzy, łącząc pracę w szkole z działalnością poza nią. Mogą być zatrudniani w sieci szkół.

14. Możliwości i ścieżki rozwoju

Mentoring i coaching

Nauczyciele mają dostęp do **programów mentoringowych**, które pomagają w rozwijaniu kompetencji pedagogicznych i społecznych. Młodzi nauczyciele mogą liczyć na wsparcie doświadczonych mentorów i na sesje coachingowe z ekspertami.

Personalizowane ścieżki rozwoju

W 2040 roku nauczyciele mają do wyboru kilka ścieżek rozwoju zawodowego, takich jak **ekspercka, innowacyjna, mentoringowa**. Plan rozwoju jest dostosowywany do ich **indywidualnych preferencji i potrzeb**, a jego realizacja wspierana jest dedykowanym budżetem.

Rotacje zawodowe

Nauczyciele mają możliwość pracy w **różnych placówkach edukacyjnych** i zdobywania **doświadczenia** w różnorodnych środowiskach, zarówno ogólnych, jak i specjalistycznych.



Międzynarodowa wymiana wiedzy

Nauczyciele mogą uczestniczyć w **międzynarodowych projektach** edukacyjnych, wymianach i konferencjach, dzięki czemu mają możliwość wdrażania globalnych trendów w swojej szkole.

15. Benefity

● Wsparcie **zdrowotne i wellbeing**

Nauczyciele mają dostęp do **pełnej opieki zdrowotnej**, w tym opieki **psychologicznej**. Mają możliwość korzystania z dni wolnych na regenerację psychiczną. Szkoła kładzie nacisk na **dobrostan nauczycieli**, zapewniając im wsparcie niezbędne do efektywnej pracy.

● **Budżet** na rozwój osobisty i zawodowy

Co roku nauczyciele otrzymują budżet na rozwój, który mogą przeznaczyć na **kursy, szkolenia, certyfikaty, konferencje międzynarodowe lub rozwój swoich pasji**, co zwiększa ich prestiż i kompetencje.

● Program „**sabbatical**”

Po określonym czasie pracy (np. co 5 lat) nauczyciele mogą skorzystać z **płatnego urlopu** w celu przeprowadzenia badań, realizacji projektów edukacyjnych lub mentorowania innych. Mają również możliwość poświęcenia całego okresu na regenerację.

● **Kapsuły regeneracyjne** w miejscu pracy

W związku z coraz większym naciskiem na zdrowie psychiczne i fizyczne szkoła w 2040 roku oferuje specjalne **strefy relaksu**, tzw. kapsuły regeneracyjne, gdzie nauczyciele mogą się zrelaksować, skorzystać z krótkiej drzemki, technik medytacyjnych czy sesji relaksacyjnych w wirtualnej rzeczywistości (VR).



16. Awans zawodowy

W opisywanym scenariuszu awans zawodowy nauczyciela dziedzinowego i odkrywcy talentów można zdefiniować jako proces zależny od kilku kluczowych czynników: **umiejętności, doświadczenia oraz zaangażowania w rozwój uczniów i współpracę z rynkiem pracy**. Awans nauczycieli w 2040 roku jest oparty na trzech modelach:

Model poziomu kompetencji i specjalizacji

Awans zależy od poziomu wiedzy i umiejętności w konkretnej dziedzinie nauczania. Nauczyciel przechodzi przez kolejne poziomy, od początkującego przez zaawansowanego aż do eksperta dziedzinowego i mistrza edukacji.

Model horyzontalny oparty na interdyscyplinarności

Nauczyciel rozwija się, poszerzając swoje kompetencje w różnych dziedzinach. Zaczyna jako specjalista w jednej dyscyplinie, ale z czasem łączy różne obszary nauki, co pozwala na prowadzenie interdyscyplinarnych projektów edukacyjnych.

Model oparty na innowacjach

Awans jest uzależniony od wdrażania nowatorskich metod nauczania i rozwijania innowacyjnych projektów edukacyjnych. Nauczyciel, który wprowadza nowe technologie i globalne trendy w edukacji, może awansować na stanowisko innowatora edukacyjnego.

Odpowiedzialność za awans zawodowy spoczywa na nauczycielu bądź nauczycielce oraz ich mentorze, przy udziale dyrekcji szkoły. Ewaluacja wpływu i rozwoju odbywa się raz do roku. W przypadku odkrywcy talentów towarzyszy jej informacja zwrotna od środowiska zewnętrznego i pracodawców zaangażowanych w projekty – jest to tzw. ocena 360°.



Czas potrzebny na awans na kolejny poziom wynosi od 2 do 5 lat, w zależności od osiągnięć i zaangażowania nauczyciela. **Osiągnięcie poziomu zaawansowanego nauczyciela lub odkrywcy talentów** trwa 10–15 lat. Może on wtedy objąć funkcję lidera w zespole nauczycielskim lub koordynatora projektów między edukacją a biznesem. **Szybsza ścieżka awansu** jest możliwa dla nauczycieli łączących role dydaktyczne z odkrywaniem talentów i współpracą z rynkiem pracy, co może skrócić czas do 7–10 lat.

Ścieżki awansu są zindywidualizowane i nie podążają według jednego, uniwersalnego modelu – zależą od poziomu odpowiedzialności, zaangażowania, a także indywidualnych aspiracji i predyspozycji każdej osoby.

Przykład awansu odkrywcy talentów

1. Nauczyciel – odkrywca talentów

Pracuje nad identyfikacją i rozwijaniem talentów uczniów.

2. Koordynator programu rozwoju talentów

Projektuje programy rozwoju talentów w szkole lub sieci szkół.

3. Mentor odkrywców talentów

Wspiera innych nauczycieli w rozwijaniu ich kompetencji w zakresie odkrywania talentów.

4. Ekspert ds. talentów i rozwoju indywidualnego

Na poziomie systemowym współpracuje z krajowym i międzynarodowymi instytucjami edukacyjnymi nad strategiami wspierania talentów.

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Scenariusz „Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny”

Aleksandra Przegalińska

prof. Akademii Leona Koźmińskiego, badaczka na Harvardzie, naukowa doradczyni w Campus AI

Technologie w edukacji w 2040 roku

W perspektywie roku 2040 scenariusz „Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny” jawi się jako interesujące pole do rozważań nad relacją między technologią a edukacją. W tej wizji przyszłości zaawansowane narzędzia technologiczne, w tym AI, nie tylko wspierają proces kształcenia, lecz także fundamentalnie przekształcają jego paradygmat, oferując uczniom nowe możliwości rozwoju kompetencji kluczowych w obliczu nieustannie ewoluującego krajobrazu zawodowego.

Technologie immersyjne, takie jak rozszerzona rzeczywistość (AR) i wirtualna rzeczywistość (VR), wykraczają daleko poza rolę edukacyjnych gadżetów, stając się integralnymi elementami podejścia do nauki. Oferują uczniom możliwość głębokiego zanurzenia się w symulowanych środowiskach pracy, co pozwala na empiryczne poznanie złożoności różnych profesji. Ta forma edukacyjnej „osmozy” umożliwia nie tylko nabycie praktycznych umiejętności, lecz także rozwój tzw. kompetencji miękkich (warto zauważyć, że samo rozróżnienie na kompetencje twarde i miękkie jest coraz częściej kontestowane), takich jak adaptacyjność czy inteligencja emocjonalna.

Inteligentne systemy zarządzania procesem nauczania, oparte na zaawansowanych algorytmach uczenia maszynowego, w ramach tego scenariusza przyjmują rolę wirtualnych przewodników edukacyjnych. Ten proces zresztą już się dzieje. Poprzez skrupulatną analizę predyspozycji poznawczych, stylów uczenia się oraz indywidualnych zainteresowań, systemy te kreują

spersonalizowane ścieżki edukacyjne. Badania naszego zespołu Human Race (humanrace.edu.pl) na Akademii Leona Koźmińskiego we współpracy z Harvard University oraz Campus AI zresztą już dzisiaj potwierdzają trend takiej formy personalizacji edukacji. Taka kalibracja procesu nauczania pozwoli na optymalizację potencjału każdego ucznia, przy jednoczesnym respektowaniu jego unikalnej tożsamości i aspiracji.

W tym technologicznie nasyconym środowisku edukacyjnym rola nauczyciela ulega znaczącej transformacji. Pedagodzy ewoluują z tradycyjnych transmitterów wiedzy w kierunku mentorów i facylitatorów procesu uczenia się. Ich misja koncentruje się na kultywowaniu krytycznego myślenia, stymulowaniu kreatywności oraz wspieraniu uczniów w nawigowaniu przez skomplikowane meandry etycznych i społecznych implikacji technologicznego postępu.

Jednakże należy z całą stanowczością podkreślić, że technologia, mimo swojej wszechstronności, nie jest panaceum na wiele z wyzwań edukacyjnych. Istnieją sfery, w których ludzki osąd, empatia i mądrość pozostają niezastąpione. Decyzje dotyczące strategicznych kierunków kształcenia, interpretacja etycznych dylematów związanych z wykorzystaniem danych osobowych czy kształtowanie głębokich relacji interpersonalnych wymagają bezpośredniego zaangażowania nauczycieli, którzy pełnią funkcję nie tylko edukatorów, ale przede wszystkim moralnych kompasów dla swoich podopiecznych.



„Odkrywca talentów i nauczyciel tematyczny” to w sumie pozytywny, a także całkiem realistyczny scenariusz, który rysuje przed nami obraz edukacji, w którym technologia i humanizm niekoniecznie stoją w opozycji, lecz raczej tworzą synergiczną całość. To wizja, w której innowacyjne narzędzia technologiczne służą jako katalizatory rozwoju pełni ludzkiego potencjału, przy jednoczesnym zachowaniu szacunku dla fundamentalnych

wartości humanistycznych i etycznych. W tej perspektywie edukacja roku 2040 jawi się jako fascynujący dialog między możliwościami technologii a niezmienną potrzebą kultywowania tego, co najbardziej ludzkie – krytycznego myślenia, empatii i mądrości.

prof. UAM dr hab.

Sylwia Jaskulska

Perspektywa uczelni kształcących nauczycieli przyszłości

Opisana w tym modelu organizacja zajęć szkolnych, a także przestrzeni nauki, bardzo przypomina tak zwane alternatywne modele edukacji, na przykład szkołę waldorfską. Rozpoczynanie dnia od zajęć głównych, a następnie praca warsztatowa, praktyczna nad własnymi projektami to pomysły obecne w tym podejściu. Ucznia traktuje się holistycznie, stawia się na integrację oraz interdyscyplinarność treści i zajęć. Ważne jest też, gdzie odbywa się nauka. Przestrzeń, jej zagospodarowanie i estetyka wspierające proces uczenia się to często filary alternatywnych podejść do szkoły. Nie tylko alternatywne szkoły są kolorowe, mają miejsca do relaksu, doceniają rolę przyrody w otoczeniu, ale na pewno inwestowanie w otoczenie jest tam znaczące. Okazuje się, że radykalnie zmienia to klimat nauki.

Osoby studiujące powinny podczas zajęć przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela analizować krytycznie różne ideologie edukacyjne i ich egzemplifikacje, nie jako pomysły alternatywne, ale jako szerokie spektrum możliwości i inspiracji. Przy tym pytaniem przewodnim nie powinno być „Jak zaprojektowana w jakiś sposób szkoła działa?”, ale „Co jest podstawą danej wizji i jaki jest człowiek, który taką szkołę kończy?”. Odważne myślenie o szkole systemowej jako takiej, która może wcielić różne idee dziś jeszcze alternatywne, to jeden z fundamentów kształcenia nauczyciela przyszłości.

Scenariusz zakłada też bazowanie na talentach i predyspozycjach uczniów i uczennic. To ważne, aby w kształceniu przyszłych nauczycieli bardzo stawiać na pracę z kompetencjami rozumianymi jako wiedza, umiejętności i postawy. Właściwe

postrzeganie kombinacji tych trzech komponentów pozwala zrozumieć, że sama wiedza i umiejętności nie wystarczą. W edukacji trzeba budować postawy, czyli zachęcać do stawiania sobie pytań: Po co się uczymy? Czy towarzyszy nam pasja? Czy dostrzegamy wagę tego, czego się uczymy? Czy jest to dla nas ważne? Czy odczuwamy radość z nauki?

Szkoła przeszłości bazuje na wiedzy. Jej przekazywanie i zdobywanie jest kluczowe. Tyle że bez umiejętności, a co jeszcze ważniejsze – bez postaw, uczenie się zamyka się w procesie zaliczania kolejnych partii materiału. Krytyczny namysł nie jest potrzebny. Szkoła przyszłości bazuje na rozumieniu dynamiki wiedzy, umiejętności i postaw, które muszą współistnieć. Nie ma więc obawy, że osoba ucząca się traci coś, jeśli bazuje na swoich talentach czy zainteresowaniach, nawet jeśli odbiegają one od kanonu wiedzy ogólnej. Takie obawy mogłyby pojawić się w szkole przeszłości (np. jeśli ktoś skupi się na sztuce, przekreśli swoje szanse na bycie lekarzem). Radość z nauki, pasja, doświadczanie własnej sprawczości i podążanie za własnymi talentami to sposób na zadbanie o właściwą, sprzyjającą nauce postawę. Jeśli ktoś od najmłodszych lat doświadcza siebie jako podmiotu w procesie uczenia się i pozytywnych emocji, będzie z taką postawą podchodził do nowych porcji wiedzy i wyzwań. Takie rozumienie szkoły jako miejsca nabywania kompetencji jest kluczowe w tym scenariuszu i wskazuje na potrzebę takiego właśnie kształcenia przyszłych nauczycielek i nauczycieli. Zmiany w modelu kształcenia mogłyby zatem dotyczyć uwzględniania w standardzie kształcenia nauczycieli przedmiotów takich jak psychologia motywacji czy psychologia uczenia się.



Scenariusz 2

szkoła w szkole
cel edukacji: społeczeństwo

Lokalny lider

1. Warunki brzegowe

Ten scenariusz **mógłby się wydarzyć, jeżeli zostałyby spełnione** na przykład takie warunki:

W większych ośrodkach miasto 15-minutowe staje się standardem.

Bycie w domu, bycie „u siebie”, lokalność zostały dowartościowane – rodzina, przyjaciele, sąsiedztwo, lokalna wspólnota, najbliższa okolica stały się głównymi punktami odniesienia, wartościami i czymś, w co warto inwestować (czas, pieniądze, energię i inne zasoby).

Elity władzy także uległy tym nastrojom i oddały ludziom i samorządom lokalnym dużą część decyzyjności, w tym pozwoliły na znaczną decentralizację systemu edukacji.

2. Kontekst

W 2040 roku szkoła to centrum życia lokalnej społeczności. Jest nie tylko miejscem uczenia, lecz także spotkań i dyskusji mieszkańców, gdzie podejmują decyzje na temat swojej dzielnicy. Uczniowie oprócz wiedzy i umiejętności zdobywają w szkole pierwsze doświadczenia zawodowe, angażują się m.in. w akcje społeczne, ekologiczne (np. sadzenie i leczenie drzew), a na co dzień spędzają czas w przestrzeni, która przypomina bardziej oazę spokoju niż tradycyjną szkołę.

CELEM SZKOŁY

jest przygotowanie uczniów do życia w społeczeństwie tak, by mogli dobrze odnaleźć się w szybko zmieniającym się świecie – zarówno w swojej okolicy, jak i globalnie. Szkoła uczy współpracy, zachęca do **angażowania się na rzecz dobra wspólnego**.

To serce lokalnej społeczności, gdzie wszyscy się znają i wspierają; miejsce, w którym każdy czuje się bezpieczny i doceniony. Uczniowie są wypoczęci, mają blisko do szkoły, spędzają czas na świeżym powietrzu, a w szkole jedzą zdrowe, darmowe posiłki. Nauczyciele są liderami, a ich zdanie ma znaczenie. Szkoła otwiera się na sąsiadów, rodziny i mieszkańców, zapraszając ich do **wspólnego działania**. Lokalna społeczność decyduje o tym, jak szkoła wygląda, choć część finansowania pochodzi z budżetu centralnego.

3. Przestrzeń uczenia się

Przestrzeń do nauki to **nie tylko budynek szkoły** – to też lokalne instytucje, takie jak biblioteka, urząd miasta lub gminy, dom kultury, a nawet szpital. Uczniowie uczą się również na świeżym powietrzu.

Szkoła znajduje się w **centrum miejscowości, jest otoczona zielenią**.

W budynku jest duża aula, kilkanaście sal dla poszczególnych klas, stołówka, sala gimnastyczna i pokój relaksu „Pokój-Spokój”. To parterowy budynek, a na jego dachu mieści się **ogród warzywny i pasieka**, o które dbają uczniowie i mieszkańcy. Warzywa trafiają do szkolnych posiłków, a nadwyżki są rozdawane lub sprzedawane.

Obok szkoły rozciąga się **duży park z ogrodem kwiatowym**, sadem, placem zabaw i zbiornikiem retencyjnym. Znajduje się tam także staw hodowlany, kurnik, minizoo i szpital dla zwierząt, gdzie uczniowie, pod okiem weterynarza, zajmują się ptakami, psami i kotami.

Niedaleko szkoły znajduje się **miasteczko ruchu drogowego**, gdzie uczniowie uczą się zasad ruchu drogowego, bezpieczeństwa na drodze, jazdy na hulajnogach elektrycznych, a także stacja ładowania i warsztat naprawy pojazdów.

Zajęcia odbywają się też w parku, ogrodzie społecznym, miejskiej farmie, zoo, na zewnętrznych siłowniach czy stadionie. Wszystkie te miejsca są **monitorowane wizyjnie i z użyciem czujników jakości powietrza** – lekcje na zewnątrz są odwoływane, jeśli powietrze zawiera zbyt dużo smogu lub alergenów.

4. Organizacja zajęć

Zajęcia są dostosowane do każdej grupy uczniów i organizowane zgodnie z planami ich nauczycieli. Każdy **nauczyciel-lider** opiekuje się swoją klasą, planując zajęcia dostosowane do wieku, zainteresowań i etapu rozwoju uczniów. Dodatkowo bierze pod uwagę **lokalne potrzeby i wyzwania**, którymi się zajmuje.

Każdy dzień zawiera dwa typy aktywności: zajęcia o charakterze **edukacyjno-rozwojowym** oraz **odpoczynek w naturze**.

Kolejność i czas trwania zajęć zależy od **pory roku, pogody oraz wspólnych ustaleń** lidera z uczniami. Przed wszystkim jednak są dostosowane do lokalnych zasobów (np. możliwości instytucji), potrzeb oraz bieżących problemów i wyzwań.

Nauka zaczyna się o różnych porach między godziną 8 a 10. Na ogół w poniedziałki zajęcia startują o 9 w szkole i wtedy nauczyciel przedstawia tygodniowy plan zajęć – łącznie z godzinami i miejscami nauki w każdym dniu. **Plan lekcji nie jest stały** dlatego, że np. zwierzęta trzeba nakarmić wcześniej rano, a przygotowanie koncertu w domu kultury może odbyć się dopiero wieczorem. W niektórych dniach aktywności zaczynają się o 8 i kończą o 15–16, w inne dni trwają od 10 do 18.

Stałym punktem dnia jest **przerwa obiadowa** w szkole, która trwa godzinę między 12 a 14. Niektóre klasy mają taką przerwę od 12 do 13, inne o 12.30–13.30 itd.

Treści uczenia się są uzupełnione o lokalne elementy, takie jak **miejscowa kultura i tradycje**. Duży nacisk kładzie się na potrzeby społeczności lokalnej, potrzeby i zainteresowania uczniów, a także na perspektywę uważności i **„bycia tu i teraz”**. Jednocześnie uczniowie muszą pamiętać o konsekwencjach swoich działań dla **przyszłości** – zarówno tej bliższej, jak i dalszej.

Zajęcia **edukacyjno-rozwojowe nie są podzielone na przedmioty**. Ich zakres i plan w praktyce zależy w dużym stopniu od przestrzeni, w jakiej są prowadzone. I tak na przykład, jeśli zajęcia odbywają się:

- w szkole, to uczniowie zajmują się prowadzeniem pomiarów, współpracą z AI, nauką nowych technologii;
- na świeżym powietrzu, to ich aktywnościami mogą być: hydroponiczna uprawa warzyw, opieka nad zwierzętami, sport i ćwiczenia;
- w lokalnych instytucjach, to uczniowie mogą zbierać informacje, naprawiać sprzęt, utrzymywać sprawność technologii – wszystko we współpracy z ekspertami z tych instytucji i asystentami;
- w „Pokoju-Spokoju”, to uczestniczą w zajęciach z psychologiem warsztatach pracy z emocjami, gimnastykują się i tańczą;
- w społeczności lokalnej, to prowadzą akcje ekologiczne, recykling i retencję.

Kontakt z naturą to odpowiedź na przebodźcowanie. Uczniowie biorą udział w wycieczkach po okolicy, spędzają dużo czasu na świeżym powietrzu – w lesie, parku, a także uprawiają ogródek na dachu szkoły.

Tematykę zajęć mogą proponować uczniowie, chociaż nie dzieje się to zupełnie spontanicznie – wcześniej muszą przedstawić pomysł nauczycielowi, który potem uwzględni go w planie zajęć. Takimi zajęciami zaproponowanymi przez uczniów jest np. opieka nad zwierzętami.

Zajęcia prowadzą nauczyciele, asystenci, osoby pracujące w lokalnych instytucjach, a czasami uczniowie lub ich rodzice.

- Szkoła stawia na uczenie przez doświadczenie, realizację projektów interdyscyplinarnych, grupowe osiąganie celów oraz komunikację bez przemocy (NVC).
- Kształtuje i podtrzymuje lokalną tożsamość.
- Uczy empatii i współodpowiedzialności.

6. Technologie

są powszechne w szkołach i wykorzystywane do uczenia.

Technologie odgrywają istotną rolę edukacyjną – pozwalają wyjść poza ramy lokalnej wspólnoty i poszerzyć uczniom horyzonty. Dzięki nim możliwe jest zdobywanie wiedzy w trudno dostępnych miejscach, np. ze względu na bariery geograficzne. Wirtualna rzeczywistość (VR) umożliwia zwiedzanie zabytków, poznawanie planet czy uprawianie sportów zimowych.

5. Przykładowa tematyka zajęć

- Podejmowanie decyzji i partycypacja w praktyce
- Odzyskiwanie surowców z elektroniki
- Badanie gleby i powietrza
- Rolnictwo miejskie
- Gospodarka obiegu zamkniętego
- Tworzenie komiksów (zajęcia w bibliotece)
- Fundraising i budżet obywatelski (zajęcia w urzędzie miasta)
- Lokalna kultura artystyczna (zajęcia w stowarzyszeniu seniorskim)
- Projektowanie oświetlenia scenicznego i scenografii (zajęcia w domu kultury)
- Kalistenika (zajęcia na siłowni plenerowej)
- Psychoedukacja i zdrowie w rodzinie
- Techniki relaksacyjne dla osób z ADHD

Szkoła nie boi się technologii i szeroko je wykorzystuje, jednak **nie są one dominującym elementem żadnych zajęć**. System technologiczny automatycznie pobiera dane dokumentujące aktywności nauczycieli i uczniów, a zadaniem ludzi jest jedynie zatwierdzanie danych. Utrzymaniem technologii oraz wsparciem IT zajmują się uczniowie w ramach lekcji.

7. Nauczyciel

W szkole pracują osoby mieszkające w pobliżu: nauczyciele – **liderzy lokalni**. Każdy lider ma pod opieką klasę, a dodatkowo w pracy wspierają go **asystenci**, którzy pomagają w organizacji zajęć, wyjść, współpracują z lokalnymi instytucjami i prowadzą zajęcia.

Pracownikami szkoły są także **specjaliści**, tacy jak pedagog i psycholog szkolny, logopeda, terapeuta czy trener sportowy.



Szkola jest również **lokalnym pracodawcą** – zatrudnia osoby chcące zdobyć doświadczenie, np. absolwentów szkoły, ale też lokalnych aktywistów, artystów lub osoby mające ciekawe pomysły na aktywność (np. ktoś odnawia meble i może prowadzić zajęcia z młodzieżą w swoim warsztacie).

Osoby ze społeczności mogą być zapraszane na zajęcia jako **dotaddkowi nauczyciele**, jeśli mają nietypowe zawody czy doświadczenia do przekazania.

8. Rola nauczyciela

Nauczyciel – lider lokalny

Lider lokalny pełni funkcję nauczyciela, wychowawcy i osoby zaufanej uczniom. Współpracuje z rodzicami i społecznością lokalną, aktywnie działa na rzecz swojej wspólnoty jako lokalny ekspert. Zarządza pasją i zaangażowaniem, ma wysoką pozycję, jest autorytetem w społeczności i cieszy się zaufaniem rodziców.

Ma wysokie kompetencje specjalistyczne (w zakresie przedmiotu, którego uczy) oraz cyfrowe. Zna języki obce.



9. Warunki pracy

W szkole pracuje około **10–15 nauczycieli-liderów**, w tym liderzy ds. technologii, ekologii, psychologii i dobrostanu oraz innych specjalności, w zależności od specyfiki i potrzeb danej społeczności.

Każdy lider **pracuje z różnymi grupami**, np. całą społecznością szkolną, poszczególnymi klasami, ale jako wychowawca ma pod opieką **nie więcej niż 20 uczniów**.

W szkole uczy się średnio około **400 uczniów**, co daje średnio 20 liderów i co najmniej 25 asystentów. Dodatkowi liderzy są zatrudniani, jeśli pojawia się nowa potrzeba społeczna lub lokalny problem, a jeśli liczba uczniów się zwiększa, to przyjmowani są kolejni asystenci.

Nauczyciel-lider oraz asystent mają **zadaniowy i elastyczny czas pracy** – część zajęć wykonują zdalnie z domu, część stacjonarnie w szkole, w urzędzie miasta i w innych miejscach w okolicy.

Ma zapewnione **regularne wsparcie** przeciwdziałające wypaleniu aktywistycznemu (mentoring oraz konsultacje z psychologiem).

Mają dużą **autonomię, elastyczny czas pracy**, część zadań realizują zdalnie.

Nauczyciel-lider ma wsparcie asystenta (czasami dwóch asystentów) w bieżących zadaniach. **Asystenci** (w jednej szkole może ich być od 20 do 45) pomagają liderom w sprawach **organizacyjnych i bieżących aktywnościach**, a czasami samodzielnie prowadzą zajęcia lub wybrane działania (na prośbę lidera).

Kontrakt jest zawierany na co najmniej **cztery lata** i obejmuje zadania nauczyciela czy asystenta w szkole i jednocześnie na zlecenie lokalnego samorządu.

Codziennie w **stałych godzinach** prowadzą zajęcia szkolne oraz w razie potrzeb realizują inne zadania na rzecz wspólnoty (praca lidera i asystenta rozkłada się **nierównomiernie** – czasami te zadania zajmują większość czasu pracy, czasami parę godzin tygodniowo).

Nauczyciel-lider lub asystent, którzy są z zewnątrz, na czas pracy w szkole mają zapewnione **mieszkanie służbowe** (nie muszą płacić za wynajem, opłacają tylko rachunki).

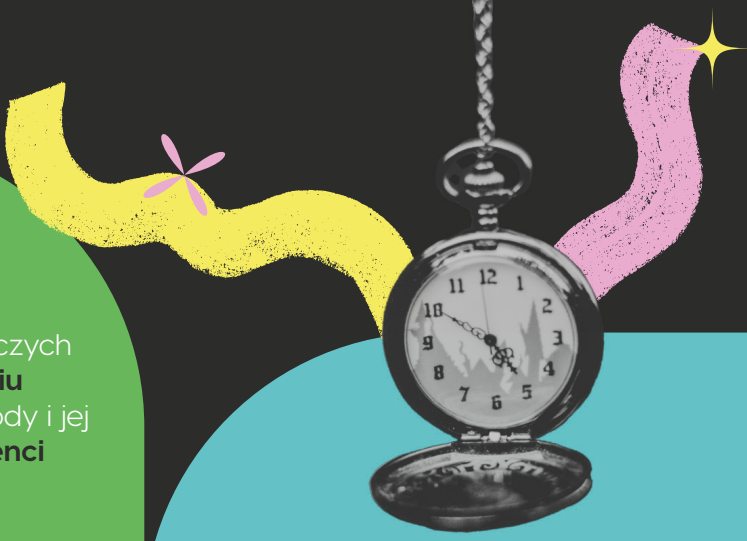
Jego wynagrodzenie jest **wyższe od średniej krajowej pensji**.

10. Typowy dzień nauczyciela

Lider uczyący przedmiotów przyrodniczych rano zdalnie **bierze udział w spotkaniu w ratuszu** na temat oszczędzania wody i jej retencjonowania. W tym czasie **asystenci z uczniami** z dwóch klas biorą udział w **zajęciach w lokalnej organizacji pozarządowej wspierającej migrantów**, podczas których uczą ich języka polskiego. W szkole **stacjonarnie** nauczyciel razem z asystentem prowadzi zajęcia z tematów przyrodniczych (biologia, chemia, ekologia, zero waste) w dwóch klasach.

Przerwę obiadową spędza ze swoją klasą wychowawczą. W czasie posiłku rozmawiają o samopoczuciu, dzisiejszych zajęciach, planach na jutro, wycieczce w przyszłym tygodniu.

Po obiedzie nauczyciel **spotyka się ze wszystkimi klasami w auli**, opowiada o problemie związanym z niedoborem wody w ich miejscowości i omawia przykładowe rozwiązania zaproponowane rano w ratuszu. Wspólnie dyskutują z uczniami i nauczycielami, co może zrobić szkoła, co poszczególne klasy, a co uczniowie i ich rodziny. Postanawiają **zorganizować spotkanie społeczności następnego dnia** wieczorem w szkole. Jego organizacją zajmą się asystenci. Gminny system powiadomień wysłał SMS-y do wszystkich mieszkańców z zaproszeniem.



Po spotkaniu **uczniowie rozchodzą się do klas**, gdzie badają temat niedoborów wody i potencjalnych rozwiązań. Jedna grupa **rozmawia z AI**, żeby zorientować się, jak ten problem rozwiązuje się w innych krajach. Inna grupa łączy się zdalnie ze **szkołą partnerską** ze Zjednoczonych Emiratów Arabskich i ogląda stosowane tam sposoby zatrzymywania oraz odzyskiwania wody. Pozostali uczniowie **przygotowują prezentację** na jutrzejsze spotkanie. Nauczyciel jest do ich dyspozycji – jako przedmiotowiec lub jako wychowawca. W tym czasie nauczyciel **łączy się zdalnie z ratuszem, by przekazać pomysły uczniów**, i ustala z asystentem szczegóły jutrzejszego spotkania wspólnoty w sprawie wody.

Po zajęciach **wszyscy idą do domu**. Wczesnym wieczorem nauczyciel wraca do szkoły na **spotkanie lokalnej wspólnoty** na temat usprawnień zdalnego systemu nawadniania upraw, które prowadzi inny nauczyciel – ekspert lokalny ds. technologicznych. Takie **spotkania odbywają się w zależności od potrzeby** (średnio raz w miesiącu) i należą do jego obowiązków, przy tej okazji spotyka się z sąsiadami, znajomymi, rodzicami swoich uczniów – znajomymi i przyjaciółmi.

11. Jak zostać nauczycielem?

Nauczycielem lub asystentem może zostać **każdy, kto chce uczyć** w szkole i **mieć wpływ** na swoją lokalną społeczność.

Warunkiem jest **bycie członkiem wspólnoty** (mieszkanie w okolicy) oraz **posiadanie wysokich kompetencji pedagogicznych i społecznych** (współpraca, komunikacja, praca w zespole).

- Jeśli w obrębie wspólnoty **nie ma odpowiednich osób** ani kandydatów na to stanowisko, możliwe jest **zatrudnienie lidera lub asystenta z zewnątrz**.

Nauczyciel-lider lub asystent muszą:

- **zarejestrować się** w centralnej bazie nauczycieli (baza skupia nauczycieli, asystentów edukacyjnych, a także aktywistów, pasjonatów z Polski i z zagranicy),
- wskazać **preferowane miejsce pracy**.

O dopuszczeniu do pracy **zewnętrznego lidera** lub asystenta decyduje **rada szkoły** (dyrekcja, rada pedagogiczna, rodzice, uczniowie) na podstawie prezentacji pomysłu na zajęcia zaprezentowanego na forum szkoły (w przypadku lidera) oraz po sprawdzeniu kompetencji kandydata lub kandydatki.

12. Co dla młodych jest atrakcyjne w byciu nauczycielem w 2040 roku?

Młodzi ludzie chcą zostać nauczycielami w 2040 roku z kilku powodów:

Mają **wsparcie** lokalnych władz, społeczności i asystentów

Są **doceniani** za swoje **zaangażowanie i autentyczność** w pracy nauczyciela i aktywności społecznej oraz politycznej (w skali lokalnej)

Jeśli są osobami spoza wspólnoty, mają do dyspozycji **mieszkanie służbowe**

Dbają o **miejsce, w którym żyją**

Mieszkają **blisko** pracy

Mają **realny wpływ** na społeczność lokalną, uczniów i szkołę

Pracują zgodnie z **własnymi wartościami** i kształtują wartości u uczniów

Czują, że ich praca **ma sens i pozytywnie wpływa na rzeczywistość**

Spędzają **dużo czasu na powietrzu** i w przestrzeni fizycznej (a mniej w przestrzeniach wirtualnych)

Liderzy są **agentami zmiany** i współzarządzają lokalnymi zasobami

Angażują się w **działania lokalne**, często z sąsiadami i przyjaciółmi

Praca daje im możliwość dbania o **zrównoważony rozwój oraz lokalne środowisko**

Dbają o **dobrostan** własny i uczniów

13. Rekrutacja i sprawdzanie kompetencji nauczyciela

W 2040 roku proces rekrutacji nauczycieli jest dostosowany do lokalnych realiów. Nauczyciele-liderzy są wybierani przede wszystkim spośród członków lokalnej społeczności. Rekrutacja obejmuje:

1. rejestrację w centralnej bazie nauczycieli

kandydaci muszą zarejestrować się w ogólnopolskiej bazie nauczycieli, asystentów edukacyjnych i aktywistów

potencjalni nauczyciele-liderzy składają propozycję programu, który odzwierciedla lokalne potrzeby, wyzwania i zasoby

2. prezentację planu zajęć i aktywności lokalnych

przyszły nauczyciel musi wykazać się wiedzą specjalistyczną w swoim przedmiocie, a także wysokimi kompetencjami społecznymi i pedagogicznymi; weryfikacja obejmuje symulacje zajęć, które są oceniane przez lokalną społeczność szkolną.

3. weryfikację kompetencji

Kompetencje i cechy charakterystyczne to **duża motywacja i gotowość do podejmowania inicjatyw, kreatywność i holistyczne myślenie oraz przeszłość aktywistyczna**. Pod uwagę brane są: kreatywność oraz zasadność łączenia i przenikania się dziedzin (logika), a także pomysłowość w zaangażowaniu lokalnej społeczności w lekcje.

O dopuszczeniu do pracy zewnętrznego nauczyciela-lidera decyduje **rada szkoły**, która składa się z przedstawicieli dyrekcji, rodziców, uczniów i lokalnych liderów.



14. Możliwości i ścieżki rozwoju

Lokalny mentoring i coaching

Nauczyciele-liderzy otrzymują **wsparcie od lokalnych władz oraz innych liderów**. Programy mentoringowe są ukierunkowane na rozwijanie ich roli nie tylko w szkole, lecz także w społeczności.

Elastyczny czas pracy

Praca nauczyciela jest dostosowana do **lokalnych potrzeb i sezonowości**, co pozwala na większą swobodę w planowaniu zajęć i współpracy z innymi instytucjami.

Rozwój interdyscyplinarny

Nauczyciele-liderzy są zachęceni do **rozwijania interdyscyplinarnych umiejętności** poprzez uczestniczenie w projektach, które łączą edukację z działaniami na rzecz środowiska, technologii i współpracy międzyludzkiej.



Lokalna współpraca

Nauczyciele mają **możliwość współpracy** z lokalnymi instytucjami, organizacjami i przedsiębiorstwami. Dzięki temu uczniowie uczestniczą w praktykach zawodowych i działaniach na rzecz wspólnoty.

15. Benefity

● Mieszkanie służbowe

Osoby zatrudnione z zewnątrz mają zapewnione mieszkanie służbowe, które pomaga im zintegrować się z lokalną wspólnotą.

● Budżet na lokalne projekty

Nauczyciele-liderzy mają dostęp do budżetu przeznaczonego na realizację projektów wspierających społeczność, co pozwala im wprowadzać realne zmiany w lokalnym środowisku.

● Program zielonych inwestycji osobistych

Szkoła i lokalne władze mogą oferować nauczycielom wsparcie finansowe i technologiczne w celu poprawy ich ekologicznego stylu życia. Program zielonych inwestycji obejmowałby np. dotacje na instalację paneli słonecznych, zakup rowerów elektrycznych lub samochodów elektrycznych, a także systemów oszczędzania wody w domach nauczycieli. To nie tylko przyciągnie osoby dbające o środowisko, lecz także wzmocni wizerunek nauczyciela jako agenta zmian ekologicznych.

● Skrócony tydzień pracy z intensywnymi modułami

Nauczyciele-liderzy mogą korzystać z modelu skróconego tygodnia pracy, np. w formie pracy w trybie czterodniowym, ale z intensywnymi, kilkugodzinnymi blokami zajęć. Dzięki temu młodzieńcy nauczyciele lepiej zarządzają swoim czasem, łącząc życie zawodowe z prywatnym, a także realizują inne projekty zawodowe lub edukacyjne. Takie rozwiązanie jest atrakcyjne dla osób, które preferują bardziej elastyczny harmonogram pracy.

● Program rozwoju talentów osobistych

Szkoła wprowadza możliwość wsparcia nauczycieli, którzy chcą rozwijać swoje pasje i talenty poza pracą edukacyjną. Mogą to być kursy z zakresu sztuki, muzyki, sportu czy technologii, które nie są bezpośrednio związane z nauczaniem, ale wspierają indywidualny rozwój i poszerzanie horyzontów. Program obejmuje dofinansowanie takich działań oraz możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami.



16. Awans zawodowy

W scenariuszu „Lokalny lider” awans zawodowy nauczyciela-lidera ma ścisły związek z jego **zaangażowaniem w lokalną społeczność, kompetencjami pedagogicznymi, umiejętnościami organizacyjnymi oraz relacjami, które buduje z uczniami, rodzicami, władzami lokalnymi i innymi instytucjami.**

Awans nauczycieli związany jest z ich zaangażowaniem w rozwój społeczności i pracę edukacyjną.

Model horyzontalny interdyscyplinarny

Awans opiera się na zdobywaniu nowych kompetencji w różnych dziedzinach, co pozwala nauczycielowi pełnić różnorodne funkcje w społeczności i szkole.

Model oparty na innowacjach lokalnych

Nauczyciele-liderzy, którzy wprowadzają innowacyjne projekty wspierające lokalność, zrównoważony rozwój i współpracę społeczną, mogą szybciej awansować na pozycje liderów większych projektów.

Model poziomego kompetencji i specjalizacji

Awans zależy od poziomu wiedzy i umiejętności. Nauczyciel przechodzi przez kolejne poziomy, od początkującego przez zaawansowany po pozwalający na zarządzanie projektami i bycie mentorem.

Odpowiedzialność za awans zawodowy nauczycieli-liderów jest rozdzielona między kilka grup, m.in. radę szkoły, mentorów, dyrekcję, co zapewnia równowagę między lokalnymi potrzebami a standardami edukacyjnymi. Ewaluacja wpływu i rozwoju nauczyciela bądź nauczycielki następuje co roku i jest podstawą decyzji o awansie.

Czas na awans. Standardowa ścieżka kariery przewiduje, że nauczyciel-lider, który rozwija się w przeciętnym tempie, może osiągnąć zaawansowaną pozycję lidera lokalnego w okresie 5–10 lat. Obejmuje to pełnienie funkcji mentora, koordynację projektów lokalnych oraz współpracę z samorządem.



Szybsza ścieżka kariery przewidziana jest dla nauczycieli-liderów, którzy intensywnie angażują się w rozwój lokalnej społeczności, realizują innowacyjne projekty oraz efektywnie współpracują z władzami i instytucjami. Mogą oni awansować w ciągu 3–7 lat i przyjąć odpowiedzialną rolę lidera lokalnych programów edukacyjnych lub strategicznych projektów w skali gminy.

Ścieżki awansu są **zindywidualizowane**, nie ma jednego, uniwersalnego modelu – zależą od poziomu odpowiedzialności, zaangażowania, a także indywidualnych aspiracji i predyspozycji każdej osoby.

Przykład ścieżki awansu lokalnego lidera

1.

Lider lokalny

Nauczyciel zarządza swoją klasą i wspiera uczniów w ich rozwoju społecznym oraz edukacyjnym.

Koordynator projektów lokalnych

2.

Nauczyciel koordynuje większe projekty lokalne, które angażują społeczność i instytucje.

3.

Mentor lokalnych liderów

Nauczyciel pełni funkcję mentora nowych liderów w szkole i społeczności, wspierając ich w realizacji innowacyjnych projektów.

Ekspert lokalny

4.

Najwyższy stopień, na którym nauczyciel jest odpowiedzialny za całościowy rozwój lokalnej społeczności edukacyjnej i współpracuje z lokalnymi władzami i instytucjami.

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Scenariusz „Lokalny lider”

Aleksandra Przegalińska

prof. Akademii Leona Koźmińskiego, badaczka na Harvardzie, naukowa doradczyni w Campus AI

Rola technologii w edukacji społecznościowej 2040

W perspektywie roku 2040 scenariusz „Lokalny lider” jawi się jako paradygmat edukacyjny, w którym technologia staje się katalizatorem bardzo głębokiej transformacji relacji między szkołą a społecznością lokalną. Ten model edukacji wykracza daleko poza tradycyjne ramy instytucjonalne, tworząc ekosystem wzajemnych powiązań i interakcji, gdzie granice między formalną edukacją a życiem społecznym ulegają twórczemu rozmyciu.

W sercu tego scenariusza leży koncepcja technologii jako narzędzia służącego do rewitalizacji i wzmocnienia tkanki społecznej. Cyfrowe platformy i aplikacje, daleko wykraczające poza proste narzędzia komunikacyjne, ewoluują w kierunku kompleksowych systemów wspierających zarządzanie projektami społecznościowymi. Te zaawansowane technologicznie rozwiązania umożliwiają nauczycielom – liderom lokalnym zarządzanie złożonymi przedsięwzięciami edukacyjno-społecznymi, integrującymi młodzież z szerszym kontekstem lokalnych inicjatyw i wyzwań. Szczególnie intrygującym aspektem tego scenariusza jest wykorzystanie technologii immersyjnych – wirtualnej (VR) i rozszerzonej rzeczywistości (AR) – do kreowania symulacji lokalnych problemów. Ta innowacyjna aplikacja technologii pozwala uczniom na głębokie, niemal empiryczne, doświadczenie złożoności takich kwestii jak zarządzanie zasobami naturalnymi czy planowanie przestrzenne. W ten sposób technologia staje się nie tylko narzędziem edukacyjnym, lecz także instrumentem budowania empatii i zrozumienia wielowymiarowych wyzwań stojących przed społecznościami lokalnymi.

Co więcej, technologie te oferują fascynującą możliwość przewyższania ograniczeń czasoprzestrzennych, umożliwiając uczniom wirtualne uczestnictwo w wydarzeniach lokalnych, które w innym przypadku byłyby dla nich niedostępne. Taka „teleobecność” poszerza horyzonty edukacyjne oraz intensyfikuje poczucie przynależności i zaangażowania w życie społeczności, tworząc nową jakość w relacjach między młodym pokoleniem a szerszym kontekstem społecznym.

Jednakże kluczowym aspektem tego scenariusza jest uznanie, że technologia, mimo swojej potęgi i wszechstronności, nie może i nie powinna zastępować bezpośrednich, międzyludzkich interakcji. To bardzo mocny punkt tego scenariusza, czyniący go zresztą bardzo atrakcyjnym. Wręcz przeciwnie, jej rola polega na wzmacnianiu i wzbogacaniu tych relacji poprzez tworzenie nowych platform do dialogu międzypokoleniowego i wymiany doświadczeń. W tym kontekście nauczyciele jako liderzy lokalni przyjmują rolę zarówno edukatorów, jak i mediatorów i interpretatorów technologii, dostosowujących ją do unikalnych potrzeb i wyzwań konkretnych społeczności.

Kreślona jest tu wizja edukacji głęboko zakorzenionej w lokalności, ale jednocześnie otwartej na globalne perspektywy dzięki inteligentnemu wykorzystaniu technologii. To model, w którym edukacja staje się nie tylko procesem nabywania wiedzy, lecz także katalizatorem społecznej transformacji i obywatelskiego zaangażowania. W tej perspektywie



szkoła roku 2040 jawi się jako dynamiczne centrum społeczności, gdzie technologia służy jako narzędzie do budowania mostów między pokoleniami, kulturami i różnorodnymi perspektywami oraz kształtuje świadomych, empatycznych i aktywnych obywateli przyszłości.

Taka wizja edukacji w 2040 roku stawia przed nami rozmaite pytania. Jak zbalansować korzyści płynące z technologicznego wspomagania edukacji z

potrzebą zachowania autentyczności doświadczeń społecznych? W jaki sposób zapewnić, by immersyjne technologie nie prowadziły do eskapizmu, ale służyły jako most między wirtualnym a realnym zaangażowaniem społecznym? Jak kształtować etykę obywatelską w świecie, gdzie granice między rzeczywistością fizyczną a cyfrową stają się coraz płynniejsze?

prof. UAM dr hab.

Sylwia Jaskulska

Perspektywa uczelni kształcących nauczycieli przyszłości

W drugim scenariuszu stawia się na społeczność lokalną (a wraz z nią na lokalną infrastrukturę, zasoby, kulturę), przyrodę oraz na aktywność ucznia i uczennicy, a do wizji edukacji włącza się idee zrównoważonego rozwoju. To właściwie gotowy przepis na szkołę przyszłości. Aby mógł się urzeczywistnić, w edukacji wyższej należałoby postawić na te właśnie wartości i idee, nie w wymiarze postulatywnym, ale praktycznym i opartym na dowodach naukowych. Przykładem może być rola przyrody w edukacji.

Badania medyczne wskazują na rolę kontaktu z naturą w budowaniu zdrowia fizycznego i odporności psychicznej, a badania z zakresu neuronauki poznawczej ujawniają, jakie warunki sprzyjają procesowi uczenia się. Dzięki nim wiemy między innymi, że środowisko miejskie może prowadzić do przecięcia poznawczego i zmniejszenia zdolności do skupienia uwagi, a kontakt z naturą może z kolei przywrócić zdolność uwagi, wyczerpanej przez długotrwałe zadania wymagające skupienia. Dzieci, które uczą się w szkołach z dostępem do zielonych przestrzeni, wykazują wyższe zaangażowanie i lepsze wyniki w nauce w porównaniu z dziećmi z mniej „zielonych” szkół. Wiedza o roli przyrody w procesie uczenia się powinna uzupełniać materiał z zakresu metodyki nauczania przedmiotów. Jest ona niezbędna nauczycielowi przyszłości, którego zadaniem z pewnością nie będzie przekazywanie treści, ale tworzenie warunków do uczenia się.

W programach studiów nauczycielskich warto stawiać też na budowanie kompetencji w zakresie edukacji włączającej. Jej ideą jest tworzenie szkół dla wszystkich – dobrze wyposażonych, zatrudniających zróżnicowaną kadrę specjalistów, pracujących na nowoczesnych, pozwalających na indywidualizację programach, żeby niezależnie od potrzeb każdy uczeń mógł być częścią tej szkoły (zamiast np. uczęszczać do specjalnej). Jedną z zasad takiej edukacji jest to, żeby osoby nie musiały dojeżdżać daleko do szkół i innych placówek specjalistycznych, co wyrывa je z ich lokalnego środowiska. Bycie częścią wspólnoty lokalnej i współodpowiedzialność za nią to filary społeczeństwa obywatelskiego, którego budowanie jest z pewnością zadaniem szkoły przyszłości. Scenariusz stawiający na szkołę mocno osadzoną w środowisku lokalnym wskazuje na wzmacnianie wspólnoty i dawanie w niej miejsca uczniom, którzy dziś są określanymi jako osoby o specjalnych potrzebach. Rolą uczelni będzie więc przygotowywanie specjalistów dziedzinowych, o kompetencjach w zakresie metodyki pracy ze zróżnicowaną grupą, a także menedżerów czy animatorów środowisk lokalnych. Uczelnia powinna realizować projekty pozwalające osobom studiującym na doświadczanie siebie jako takich właśnie lokalnych liderów, by zrozumieć mechanizmy i zasadność szkoły bazującej na zasobach lokalnych. Byłoby to możliwe, gdyby programy kształcenia wzbogacić o przedmioty z zakresu zarządzania edukacją i zarządzania w ogóle.



Scenariusz 3

Szkoła poza szkołą
cel edukacji: rynek pracy

Przewodnik rozwoju cyfrowego

1. Warunki brzegowe

Ten scenariusz **mógłby się wydarzyć, jeżeli zostałyby spełnione** na przykład takie warunki:

Większość dziedzin życia jest zarządzana przez aplikacje. Algorytmy przeniknęły życie, gospodarkę, kulturę, czas wolny. Ludzie im ufają i przyzwyczaili się do tego, że od ręki dostają gotowe decyzje, rozwiązania, podpowiedzi czy gratyfikacje.

Technologie są coraz tańsze i coraz powszechniejsze.

Państwo zmieniło strukturę wydatków na edukację – zainwestowało głównie w cyfryzację. Pozwoliło to stopniowo wygaszać kosztowną w utrzymaniu infrastrukturę szkół, zamieniając ją w sieć wielu innych miejsc przeznaczonych do uczenia się, a także znacznie zmniejszyć liczbę pracowników szkół.

2. Kontekst

- W 2040 roku szkoła powszechnie wykorzystuje zindywidualizowane, cyfrowe narzędzie edukacyjne – aplikację, która na bieżąco monitoruje zdolności, postępy, doświadczenia i samopoczucie każdego ucznia.
- Każdy uczeń otrzymuje bezpłatnie od państwa niewielkie cyfrowe urządzenie, które można nosić na ciele, np. bransoletkę, z zainstalowaną aplikacją edukacyjną. Szkoła w formie aplikacji towarzyszy uczniom cały czas, cokolwiek robią, jednak można ją łatwo zakładać i zdejmować.
- Dane zbierane przez aplikację pozwalają planować, realizować i wspierać rozwój uczniów, jednak za przebieg i rezultaty edukacji odpowiedzialny jest człowiek: nauczyciel – przewodnik rozwoju cyfrowego, a także sam uczeń.
- Edukacja polega na współpracy ucznia, przewodnika (nauczyciela fizycznego) i cyfrowej aplikacji edukacyjnej. Do niektórych konsultacji zapraszani są także rodzice uczniów.



CELEM SZKOŁY

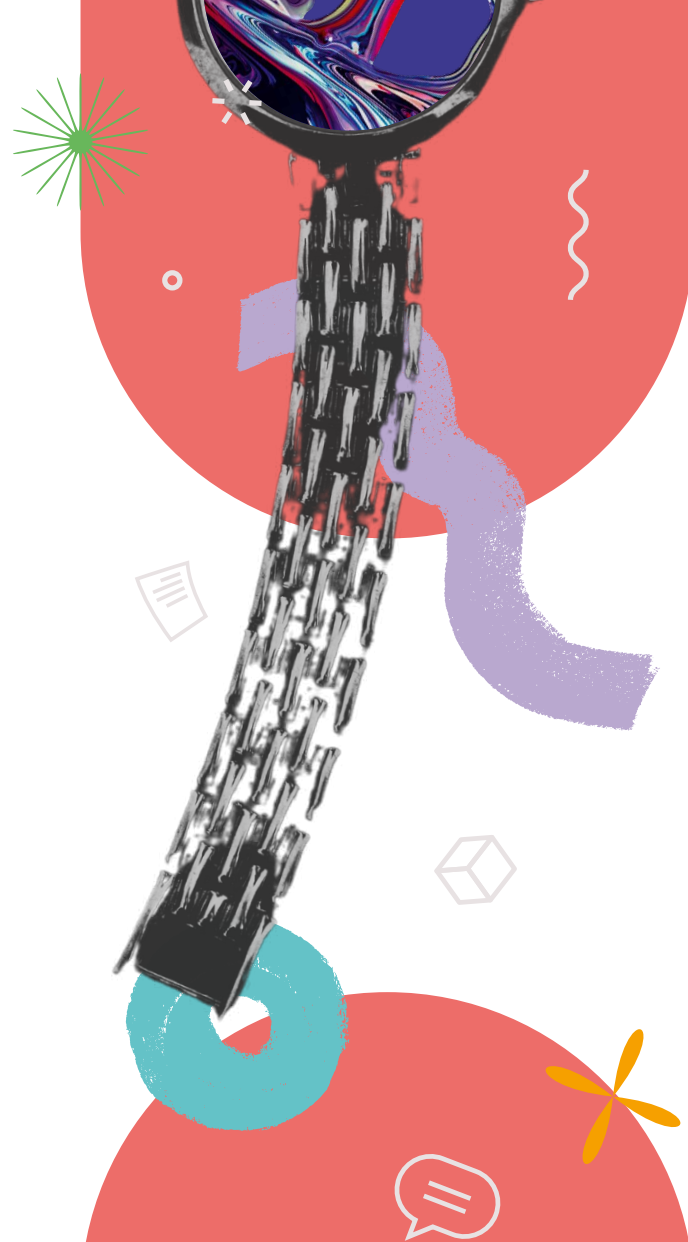
jest rozwijanie krytycznego myślenia i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji, które będą zgodne z ich naturalnymi zdolnościami, żeby przygotować ich do wymarzonej i satysfakcjonującej pracy.

Pierwszym krokiem jest odkrycie zdolności ucznia oraz określenie możliwych zawodów, jakie mógłby wykonywać w przyszłości. Następnie aplikacja pomaga dbać o to, żeby uczniowie rozwijali się zgodnie ze swoimi zdolnościami.

- Aplikacja proponuje organizację dnia ucznia: budzi go, planuje czas na różne czynności, przypomina o terminach, organizuje dojazd, dostarcza materiały edukacyjne, analizuje realizację i wykonanie zadań, a także dba o dobrostan.
- Proponuje aktywności, zadania do wykonania, wskazuje osoby (nauczycieli, specjalistów i innych uczniów), z którymi dany uczeń ma współpracować, uczyć się.
- Sprawdza parametry (funkcje życiowe) i postępy (rozwój umiejętności, wiedzy i postaw). Synchronizuje kalendarze i plany dnia uczniów, przewodników i innych osób zaangażowanych w edukację.



- Pokazuje, z jakimi zawodami łączą się rozwijane zdolności, umiejętności, wiedza i postawy.
- Przedstawia, jakie umiejętności (również psychospołeczne) powinien rozwijać uczeń, w zależności od jego ścieżki rozwoju.
- Informacje z aplikacji mają status sugestii – można je przyjąć lub odrzucić, jednak z zachowaniem ogólnego kierunku, w jakim uczeń ma się rozwijać.
- Na podstawie odczytów podczas różnych doświadczeń edukacyjnych czy pracy w grupie analizuje umiejętności społeczne ucznia i w razie potrzeby sugeruje spotkania związane ze zwiększeniem kompetencji emocjonalno-społecznych lub indywidualny kontakt z psychologiem bądź psychoterapeutą.
- Aplikacja monitoruje samopoczucie użytkownika zarówno przez analizę parametrów życiowych, jak i pytania o samopoczucie, dzienniczek myśli itp. Jeśli wykrywa nieprawidłowości, proponuje (wysyłając sugestię do rodzica) konsultację ze specjalistą z zakresu zdrowia psychicznego.
- Aplikacja ma wbudowany zintegrowany moduł dbania o dobrostan. Przeprowadza użytkownika przez dostosowane do wieku ćwiczenia dobrostanowe, mindfulnessowe, relaksacyjne, poznawczo-behawioralne związane na przykład z pracą z destrukcyjnymi myślami. Uczniowie są zmotywowani bieżącym wykonywaniem zadań, zdobywaniem kolejnych poziomów w grze, rozwijają dzięki niej swoje kompetencje intrapsychiczne.
- Poprzez możliwość weryfikacji poziomu hormonów czy diagnozowania nieprawidłowości biochemicznych we krwi opaska na wczesnym etapie wykrywa anomalie, które mogą skutkować problemami z nastrojem. Aplikacja sugeruje wizyty u specjalistów, w tym u psychologa czy psychiatry. W razie wykrycia nieprawidłowości informuje rodzica.



Przewodnik rozwoju cyfrowego to nauczyciel, który nadzoruje i koordynuje proces nauki zaplanowany przez aplikację.

Jest **mentorem** – osobą, z którą uczniowie mogą omawiać bieżące sprawy, wyzwania i problemy. Zajmuje się **organizacją nauki sugerowanej przez aplikację**, ale przede wszystkim jest w **osobistym kontakcie z uczniem, którego wspiera w rozwoju**.

Konsultuje się także w razie potrzeby z jego **rodzicami lub opiekunami**.

3. Przestrzeń uczenia się

Edukacja nie jest związana z jednym miejscem, ponieważ dzięki aplikacji można uczyć się wszędzie. Szkoła jest zawsze blisko uczniów, w zasięgu aplikacji.

Nauka odbywa się głównie poza szkołą:

w trakcie **codziennych aktywności** w domu, poza domem, w czasie nauki, ale też w **czasie wolnym** – w wakacje, podczas wycieczek, spotkań z przyjaciółmi, grania w gry itd.

w dedykowanych nauce miejscach, tzw. **edukacyjnych open space'ach** rozsianych po całym kraju, gdzie organizowane są spotkania z nauczycielami, specjalistami, innymi uczniami, a czasami też z pracodawcami.

Open space'em sportowym może być basen, stadion, strzelnica; biurowym – pomieszczenie w korporacji, w urzędzie; rzemieślniczym – warsztat przy istniejącym zakładzie.

W miastach jest kilkanaście–kilkadziesiąt lokalnych open space'ów, w mniejszych miejscowościach – kilka. Zawsze jeden z nich jest **główną przestrzenią edukacyjną** – **miejscem do nauki z częścią rekreacyjno-wypoczynkową** (można tam coś zjeść, poleniuchować, skorzystać z masażu wykonywanego przez robota, ale także z konsultacji z psychologiem). Open space często jest zorganizowany **w budynkach, w których wcześniej mieściły się tradycyjne szkoły**, w 2040 roku już nieistniejące.



4. Organizacja zajęć

jest proponowana przez **aplikację, która tworzy plany zajęć i dostosowuje je do każdego ucznia**, a następnie sugeruje grupę uczniów, z którymi może zrealizować daną aktywność (w takim zakresie, w jakim potwierdzą to przewodnik rozwoju cyfrowego i uczeń).

Na przykład, jeśli ktoś jest uzdolniony sportowo, aplikacja zaplanuje dla niego więcej treningów, zawodów i spotkań z innymi rozwijającymi się w tym kierunku uczniami oraz specjalistami, np. psychologiem sportu. Niemniej za każdym razem to **przewodnik rozwoju cyfrowego i uczeń** wybiorą z tych propozycji to, co chcą wprowadzić w życie.

Oprócz tego aplikacja podaje **rekomendacje dietetyczne, porady dotyczące zdrowego stylu życia, higieny zdrowia psychicznego**. W plan każdego ucznia wpisywane są treningi umiejętności społecznych, komunikacji i współpracy w grupie, planowane w grupach dostosowanych do potrzeb danego dziecka.

Zajęcia takie, prowadzone przez **specjalistę z dziedziny wspierania rozwoju osobowości**, mogą być klasycznymi treningami umiejętności społecznych lub zajęciami tematycznymi projektowymi w grupach, które są prowadzone w taki sposób, żeby było na nich dużo przestrzeni na koncentrację na procesie grupowym, rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych itp.

Dla uczniów, którzy mają trudności w niektórych dziedzinach, jak programowanie, **aplikacja sugeruje zadania w formie gier**, które pomagają rozwijać te umiejętności w sposób angażujący.

Szkoła dopasowuje proponowane „**sytuacje edukacyjne**” do aktualnego stanu ucznia, jego potrzeb, zdolności i planowanej kariery. Wspiera także jego **relacje społeczne** – przypomina o spotkaniach z przyjaciółmi i rodziną, o ich urodzinach itp.

Uczniowie przez większość tygodnia **uczą się w miejscach, w których się znajdują**, np. w domu czy w podróży, oraz wspólnie w lokalnych open space'ach. Raz w tygodniu lub co miesiąc (zależnie od lokalizacji i dostępności przestrzeni edukacyjnych) biorą udział w zajęciach grupowych w open space'ach w innych częściach kraju, które pełnią funkcję „kolonii”, oferując miejsca noclegowe i pełne wyżywienie dla uczniów z różnych szkół.

Zajęcia **nie mają stałej pory rozpoczęcia ani zakończenia**, ponieważ w jakimś sensie **nauka trwa cały czas**, ale spotkania indywidualne i grupowe, warsztaty, treningi odbywają się między godziną 11 a 17. Przerwy i czas na odpoczynek są dostosowane do rodzaju aktywności, np. jeśli uczniowie pracują przy komputerach, to mają 15-minutową przerwę co 45 minut. Jeśli trenują sport, to przerwa jest dłuższa i pozwala na prysznic, odpoczynek i posiłek. **Niektóre przerwy są dla wszystkich**, a inne tylko dla pojedynczych uczniów – ze względu na ich indywidualne potrzeby.

Edukacja koncentruje się na **przygotowaniu uczniów do przyszłej kariery**. Aplikacja analizuje naturalne talenty uczniów i dopasowuje je do możliwych zawodów i stanowisk, które mogą ich interesować.

Takie **zapotrzebowanie na zawody** i stanowiska zgłaszają pracodawcy oraz instytucje rynku pracy, które definiują zawody przyszłości.

Cele i wyzwania wyznaczane przez aplikację są omawiane podczas **regularnych spotkań** z przewodnikiem rozwoju cyfrowego, który współpracuje z uczniem, aby dostosować plany nauki i priorytety. Cele i plany są akceptowane także przez rodziców uczniów.

Jeśli uczeń **osiąga wyznaczone cele**, aplikacja podpowiada **nowe obszary do rozwoju**, które przewodnik rozwoju cyfrowego i uczeń mogą wspólnie zatwierdzić lub zmienić. Jeśli uczeń chce rozwijać się w zupełnie innym kierunku niż proponowany przez aplikację, jest to możliwe, ale wymaga zgody rodziców i zaangażowania ich w codzienne konsultacje z przewodnikiem rozwoju cyfrowego.

Aplikacja **nieustannie monitoruje postępy** ucznia, ale **nie wymaga ciągłej pracy**. Proponuje odpoczynek i sen, a także podpowiada, jak przyjemnie i zdrowo spędzić czas wolny. Czasami aplikacja może „**utrudniać życie**”, np. wyłącza się lub proponuje nietypowe aktywności (niepasujące do danej osoby), aby uczniowie nauczyli się krytycznie oceniać sytuację oraz samodzielnie podejmować decyzje.

6. Technologie

są powszechne w szkołach i wykorzystywane do uczenia.

Edukacja opiera się na systemie **monitoringu danych** odczytywanych przez aplikacje zainstalowane na urządzeniach noszonych przez uczniów.

Nauczyciel-przewodnik rozwoju cyfrowego ma do dyspozycji **wysokiej jakości sprzęt komputerowy** wraz z oprogramowaniem pozwalającym na sprawną interpretację dostarczanych przez aplikację danych.

5. Przykładowa tematyka zajęć

- Prezentacja zawodów artystycznych
- Coaching grupowy
- Ścieżki kariery programisty
- Dwudziestobój
- Obsługa dronów wojskowych
- Haptyka dla osób z niepełnosprawnością fizyczną
- Staż w przedsiębiorstwie
- Planowanie strategiczne dla freelancerów
- Praca w zespołach rozproszonych
- Zdrowy kręgosłup – zajęcia wyrównawcze dla gamerów
- Cyberbezpieczeństwo w służbie zdrowia
- Naprawa silników wodorowych

Edukacja wspomagana przez aplikację i przewodnika rozwoju cyfrowego **trwa do pełnoletności**, ale można ją zakończyć wcześniej, np. w 16.–17. roku życia, jeśli uczeń osiągnie główne cele i jest gotowy do podjęcia pracy.



Tworzące **system szkolny** open space'y znajdują się w elektronicznej bazie udostępnianych uczniom przestrzeni, dzięki czemu uczniowie i przewodnicy mogą w łatwy sposób rezerwować je i sprawdzać ich dostępność.

Technologia odgrywa **istotną rolę w edukacji**, ale nie jest tak, że uczniowie i przewodnik rozwoju cyfrowego bezrefleksyjnie realizują jej zalecenia. To ludzie podejmują decyzje na podstawie jej sugestii.

7. Nauczyciel

Szkoła zatrudnia **przewodników**, którzy są wspierani przez **algorytmy i aplikacje**.

Praca aplikacji jest nadzorowana przez przewodnika, który analizuje dane i omawia je z uczniami.

8. Rola nauczyciela

Przewodnik rozwoju cyfrowego: tutor, ale również mentor.

Nauczyciel ma autorytet, ale jego relacja z uczniami jest bliska i serdeczna, odbywa się w atmosferze zaufania – uczniowie mogą swobodnie omawiać z nauczycielem swoje problemy i doświadczenia.

Przewodnik rozwoju cyfrowego spotyka się z uczniami indywidualnie, ale prowadzi także lekcje i spotkania grupowe, które są proponowane przez aplikację.

Przewodnik rozwoju cyfrowego prowadzi zajęcia integracyjne, rozwija kompetencje miękkie, uczy współpracy i komunikacji, ale nie prowadzi zajęć budujących kompetencje zawodowe – robią to zewnętrzni specjaliści z danej dziedziny, zasugerowani przez aplikację.

9. Warunki pracy

Przewodnik rozwoju cyfrowego na pełnym etacie opiekuje się **średnio 30 uczniami**. Prowadzi zajęcia lub spotkania w grupach od kilku do kilkudziesięciu osób. W mniejszych miejscowościach szkoły mają około **90 uczniów** (na których przypada 3 przewodników), w większych nawet do **tysiąca uczniów** (ponad 30 przewodników i aplikacja dla każdego ucznia). Dzięki **indywidualnym planom rozwoju i cyfryzacji edukacji** liczba uczniów w jednej szkole nie jest już istotnym ograniczeniem w organizacji nauki.

Jego wynagrodzenie na pełny etat jest **wyższe od średniej krajowej pensji**.

Przewodnik pracuje **hybrydowo** – część spotkań odbywa się zdalnie, a część stacjonarnie w miejscach wyznaczonych przez aplikację, np. w open space'ach.

Przewodnik pracuje na podstawie **umowy o pracę**, jej warunki ustala się indywidualnie. Praca jest **zadaniowa i elastyczna** – część jest stała, reszta może być dostosowana do nauczyciela. Można pracować na pełen etat lub na część etatu, np. tylko przez część tygodnia (często wybierają to nauczyciele, którzy jeszcze studiują).

Przewodnik ma dostęp do danych uczniów z aplikacji w **dowolnym miejscu i czasie**. Korzysta również z własnej aplikacji, która pomaga mu analizować działania. **Biurokracją** zajmuje się specjalny system informatyczny zbierający i analizujący dane.

Co tydzień bierze udział w zdalnej **grupie wsparcia dla przewodników**, którą superwizuje zewnętrzny ekspert. Jeden dzień w tygodniu przewodnik poświęca na **samorozwój** i za ten dzień otrzymuje wynagrodzenie. W tym czasie jest niedostępny dla uczniów i nie sprawdza ich danych.

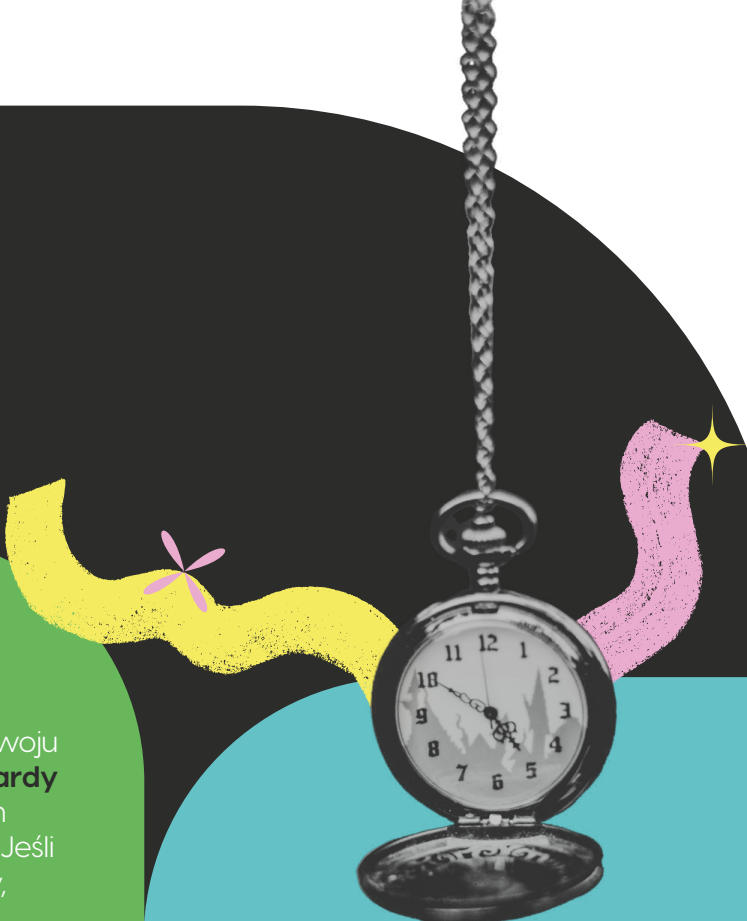


10. Typowy dzień nauczyciela

Po rozpoczęciu dnia przewodnik rozwoju cyfrowego **analizuje dane i dashboardy uczniów zdalnie** – obserwuje ich samopoczucie, emocje i osiągnięcia. Jeśli zauważy, że uczeń ma problemy, natychmiast się z nim kontaktuje.

Po przeglądzie danych zaczyna codzienne **indywidualne spotkania** z uczniami. Spotkania te mogą odbywać się zdalnie lub osobiście (maksymalnie 5 uczniów dziennie). Podczas nich omawia doświadczenia uczniów, ich zdolności i plany rozwoju zawodowego. Wspólnie **ustalają plan działań**, które pomogą w praktycznym sprawdzeniu nabytych umiejętności.

Na przykład dziś spotyka się z uczennicą, która musi zdecydować, czy zacząć pracę, czy kontynuować edukację. W spotkaniu będzie też uczestniczyć jej mama.



W drugiej części dnia przewodnik rozwoju cyfrowego prowadzi **grupowe spotkania** zaproponowane przez aplikację. Spotkania te mogą mieć różne cele: **rozwijanie zainteresowań lub kompetencji społecznych lub odpoczynek i troska o dobrostan uczniów**.

Spotkania mogą odbywać się w jednym z **lokalnych open space'ów szkolnych**, na **świeżym powietrzu** lub **innych przestrzeniach**. Dzisiejsze spotkanie odbędzie się w centrum logistycznym, gdzie uczniowie odbywają staż.

Na koniec dnia przewodnik rozwoju cyfrowego analizuje **dane dotyczące własnego rozwoju i dobrostanu**.

To narzędzie do planowania jego indywidualnego rozwoju, ponieważ nauczyciele-przewodnicy nie przestają się **rozwijać przez całe życie**.

11. Jak zostać nauczycielem?

Nauczycielem mogą zostać osoby, które:

- potrafią dobrze **analizować dane**
- mają wysokie kompetencje **społeczno-emocjonalne** (aby być mentorem, przewodnikiem) oraz **koordynacyjno-organizacyjne** (aby superwizować technologię – cyfrową aplikację)
- ukończyły **interdyscyplinarne studia** łączące pedagogikę, tutoring, zarządzanie oraz digital studies

12. Co dla młodych jest atrakcyjne w byciu nauczycielem w 2040 roku?

Młodzi ludzie chcą zostać nauczycielami w 2040 roku z kilku powodów:

Czerpią satysfakcję z **wpływu na rozwój młodych ludzi**

Pracują **elastycznie i zadaniowo** – na cały etat lub jego część

Budują relacje z ludźmi i sztuczną inteligencją

Pracują w modelu opartym na **danych i dowodach** dzięki danym z aplikacji

Mają realny **wpływ na przyszłość** uczniów i łączą ich z przyszłymi pracodawcami

Mają możliwość **pracy zdalnej** lub z **różnych lokalizacji**

Mają **jasny zakres obowiązków** dzięki indywidualnym umowom i planom ustalonym przez aplikacje, co daje im **poczucie bezpieczeństwa i minimalizuje stres**

Dbają o **dobrostan** uczniów i własny dzięki aplikacjom

Mogą **poznawać siebie i rozwijać swoje umiejętności** w ramach pracy

Cieszą się **szacunkiem i zaufaniem** uczniów, rodziców i pracodawców

Korzystają z **aplikacji i algorytmów**, które wspierają ich pracę

Mają **wpływ na decyzje** w ramach opcji proponowanych przez aplikacje lub na podstawie danych z innych źródeł, co daje poczucie sprawczości

13. Rekrutacja i sprawdzanie kompetencji nauczyciela

W 2040 roku nauczyciel-przewodnik odgrywa kluczową rolę w edukacji zorientowanej na technologię i rozwój indywidualny. Proces rekrutacji obejmuje:

1. weryfikację technologiczną

kandydaci muszą wykazać się umiejętnością obsługi zaawansowanych technologii, analizy danych oraz współpracy z aplikacjami edukacyjnymi

przewodnicy muszą mieć dobrze rozwinięte umiejętności interpersonalne i empatię, ponieważ ich rola obejmuje mentoring i wsparcie uczniów w codziennym życiu

2. ocenę kompetencji społeczno-emocjonalnych

3. prezentację doświadczeń i planów edukacyjnych

każdy kandydat przygotowuje propozycję indywidualnego podejścia do uczniów, dostosowanego do potrzeb danej grupy i opartego na danych dostarczanych przez aplikację

Kluczowe do sprawdzenia są kompetencje i umiejętności technologiczne związane z danym oprogramowaniem, a także sposoby na skuteczne budowanie relacji wśród uczniów oraz społeczności szkolnej i lokalnej.



14. Możliwości i ścieżki rozwoju

Mentoring i coaching technologiczny

Tutorzy mają dostęp do **zaawansowanych narzędzi do analizy** danych uczniów, co pozwala im efektywnie wspierać ich rozwój. Regularnie uczestniczą w **programach coachingowych**, które wspierają ich w pracy z algorytmami i nowymi technologiami.

Elastyczny i zadaniowy czas pracy

Praca przewodnika jest elastyczna. Spotkania z uczniami i ich rodzinami są organizowane w formie **stacjonarnej lub zdalnej**, a harmonogram jest dostosowany do indywidualnych potrzeb nauczyciela i uczniów.

Interdyscyplinarne ścieżki rozwoju

Przewodnicy mogą **rozwijać swoje kompetencje** nie tylko w edukacji, lecz także w zarządzaniu technologią, analizie danych czy cyberbezpieczeństwie. Dostępne są różnorodne kursy, szkolenia oraz warsztaty z nowoczesnych technologii, które pozwalają na **zdobywanie nowych umiejętności**.



Wsparcie w budowaniu kariery

Przewodnicy pełnią **funkcję pośredników** między uczniami a pracodawcami, dzięki czemu rozwijają własne sieci kontaktów i zdobywają cenne doświadczenia, które mogą wykorzystać w pracy poza edukacją.

15. Benefity

- Program **work-life balance** z systemem AI z pakietem biofeedback

Przewodnicy korzystają z aplikacji wspierających ich zdrowie psychiczne i fizyczne, które pomagają zarządzać czasem pracy i odpoczynkiem. System monitoruje ich stan zdrowia i proponuje przerwy, ćwiczenia czy sposoby na regenerację. Dzięki temu mogą efektywnie łączyć życie zawodowe z prywatnym, co minimalizuje stres i wypalenie zawodowe.

- Skrócony tydzień pracy z **dniem na samorozwój**

Każdy przewodnik jeden dzień w tygodniu, za który otrzymuje pełne wynagrodzenie, przeznacza na samorozwój. W tym czasie ma możliwość nauki, uczestnictwa w szkoleniach lub odpoczynku, co sprzyja utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

- Program **równowagi cyfrowej**

W dobie wszechobecnej technologii przewodnicy mają dostęp do programów promujących równowagę między życiem online a offline. Obejmują one warsztaty z mindfulness, retreaty bez technologii czy sesje coachingowe z zakresu zarządzania cyfrowym obciążeniem, co pomaga zapobiegać wypaleniu zawodowemu.

- Budżet na **rozwój zawodowy i technologiczny** oraz udział w projektach **edukacji immersyjnej**

Przewodnicy mogą uczestniczyć w specjalnych projektach edukacji immersyjnej, które polegają na tworzeniu pełnych, angażujących doświadczeń edukacyjnych z wykorzystaniem technologii VR i AR. Dzięki temu mają możliwość współtworzenia i testowania innowacyjnych programów edukacyjnych, które pozwalają uczniom „zanurzać się” w rzeczywistości rozszerzonej w środowiska edukacyjne, takie jak symulacje kosmiczne, projekty ekologiczne czy laboratoria naukowe. Mają coroczny budżet na rozwój zawodowy, który mogą przeznaczyć na kursy z zakresu technologii, zarządzania danymi, cyberbezpieczeństwa czy tutoringu. Program ten obejmuje zarówno kursy online, jak i stacjonarne warsztaty organizowane w open space'ach edukacyjnych.

- **Hybrydowy** model pracy i dostęp do open space'ów

Przewodnicy pracują w elastycznym modelu hybrydowym. Mają do dyspozycji open space'y rozsiane po całym kraju, dzięki temu mogą pracować zdalnie lub spotykać się z uczniami w przestrzeniach dedykowanych nauce, gdzie dostępne są nowoczesne narzędzia edukacyjne i przestrzenie rekreacyjne.



16. Awans zawodowy

Awans w tym modelu edukacyjnym opiera się na kilku ścieżkach:

Model **specjalizacji technologicznej**

Przewodnicy, którzy rozwijają swoje umiejętności w zakresie technologii, mogą awansować na ekspertów od analizy danych, zarządzania aplikacjami edukacyjnymi czy cyberbezpieczeństwa. Z czasem mogą pełnić funkcję konsultantów lub liderów projektów edukacyjno-technologicznych.

Model **mentoringu i rozwoju społecznego**

Przewodnicy, którzy koncentrują się na pracy z uczniami i rozwijaniu ich umiejętności społecznych, mogą awansować na mentorów innych przewodników i prowadzić programy wsparcia i rozwoju dla młodszych kolegów lub zostać liderami zespołów.

Model **interdyscyplinarny**

Przewodnicy mają możliwość rozwijania swoich kompetencji w różnych dziedzinach. Mogą łączyć edukację, mentoring, zarządzanie technologią i cyberbezpieczeństwem, co daje im szansę na awans do roli liderów interdyscyplinarnych projektów edukacyjnych.

Odpowiedzialność za awans zawodowy ponosi przewodnik razem ze swoim mentorem, ze wsparciem aplikacji.

Czas potrzebny na awans wynosi od 2 do 5 lat, w zależności od osiągnięć i zaangażowania nauczyciela. Ewaluacja wpływu i rozwoju przewodnika dokonywana jest na bieżąco przez aplikację, a raz na kwartał dane są analizowane z mentorem przewodników. Roczna ewaluacja jest podstawą decyzji o dalszej karierze, algorytm aplikacji również rekomenduje przewodnikowi ścieżki rozwoju.



Przykład ścieżki awansu

1. Przewodnik-praktyk

Początkowo przewodnik zajmuje się bezpośrednią pracą z uczniami, analizą danych i wsparciem w rozwoju cyfrowym.

2. Specjalista ds. rozwoju technologicznego uczniów

Przewodnik, który rozwija umiejętności technologiczne i zarządzania danymi, staje się specjalistą od analizy wyników edukacyjnych i projektowania rozwoju przy użyciu technologii.

3. Mentor przewodników

Przewodnik zaczyna pełnić funkcję mentora innych nauczycieli, pomaga im w pracy z uczniami i w analizie danych. Organizuje warsztaty i szkolenia dla kolegów.

4. Lider interdyscyplinarny

Przewodnik pełni funkcje lidera, łącząc edukację, technologię i mentoring. Zarządza projektami edukacyjnymi oraz współpracuje z instytucjami zewnętrznymi i pracodawcami.

5. Strateg cyfrowy

Przewodnik staje się strategiem cyfrowej edukacji, który wprowadza na rynek nowe modele zdalnego nauczania, angażuje uczniów i instytucje, dba o higienę cyfrową, stając się ambasadorem cyfrowego bezpieczeństwa.

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Scenariusz „Przewodnik rozwoju cyfrowego”

Aleksandra Przegalińska

prof. Akademii Leona Koźmińskiego, badaczka na Harvardzie, naukowa doradczynie w Campus AI

Symbioza technologii i humanizmu w edukacji w 2040 roku

Scenariusz „Przewodnik rozwoju cyfrowego” to koncepcja edukacji w 2040 roku, w której zaawansowane systemy sztucznej inteligencji, manifestujące się w postaci edukacyjnych asystentów cyfrowych, wchodzą w niemal symbiotyczną relację z nauczycielami ludźmi. Ta bardzo futurystyczna koncepcja stawia przed nami szereg intrygujących pytań natury filozoficznej i etycznej, dotyczących nie tylko przyszłości edukacji, lecz także istoty człowieczeństwa w erze postępującej cyfryzacji.

Mamy tu do czynienia z technologią jako potężnym narzędziem rozszerzenia ludzkiego potencjału. Edukacyjni asystenci cyfrowi, będący produktem daleko zaawansowanej AI, wychodzą poza rolę prostych narzędzi administracyjnych, ewoluując w kierunku kompleksowych systemów poznawczych. Ich zdolność do głębokiej analizy i personalizacji procesu edukacyjnego każdego ucznia z osobna jawi się jako rewolucyjny krok w kierunku prawdziwie inkluzywnej edukacji, respektującej unikalność każdej jednostki.

Sz szczególnie intrygującym aspektem tego scenariusza jest predykcyjna moc asystentów cyfrowych. Ich zdolność do antycypowania przyszłych potrzeb edukacyjnych na podstawie kompleksowej analizy danych otwiera przed nami pole do rozważań nad naturą ludzkiego rozwoju i uczenia się. Czy poprzez zaawansowaną analitykę jesteśmy w stanie rzeczywiście przewidzieć trajektorię rozwoju intelektualnego i emocjonalnego jednostki? A przede wszystkim czy tego właśnie chcemy?



W tym kontekście rola nauczyciela (mamy tu na myśli człowieka) ulega fundamentalnej transformacji. Uwolnieni od ciężaru rutynowych zadań administracyjnych i podstawowej dydaktyki pedagogzy zyskują przestrzeń do skupienia się na tych aspektach edukacji, które wymagają typowo ludzkich atrybutów – empatii, intuicji, kreatywności. To przesunięcie akcentów w stronę rozwijania umiejętności krytycznego myślenia, etyki czy inteligencji emocjonalnej podkreśla niezastąpioną rolę człowieka w procesie kształtowania całościowej osobowości ucznia. Jednakże ten model edukacji rodzi również poważne pytania etyczne. Jak daleko możemy posunąć się w delegowaniu procesu edukacyjnego technologii, by nie stracić przy tym esencji ludzkiego doświadczenia? Czy istnieje ryzyko, że nadmierne poleganie na systemach AI prowadzi do atrofii pewnych ludzkich umiejętności? Jak zapewnić, by technologia pozostała narzędziem wzmacniającym ludzki potencjał, a nie substytutem ludzkiej interakcji?

Kluczowym aspektem tego scenariusza jest uznanie granic technologii. Mimo imponujących możliwości asystenci cyfrowi pozostają narzędziami i nie mogą w pełni zastąpić ludzkiego nauczyciela w sferach wymagających głębokiego zrozumienia ludzkiej kondycji. Moralne i etyczne rozważania, kształtowanie relacji interpersonalnych czy zarządzanie złożonymi emocjami to obszary, które pozostają domeną człowieka i podkreślają niezbędność ludzkiego pierwiastka w holistycznym procesie edukacji.

Scenariusz „Przewodnik rozwoju cyfrowego” rysuje przed nami obraz edukacji przyszłości jako syntezy technologii i humanizmu. To wizja, w której zaawansowane systemy AI nie zastępują, lecz multiplikują ludzki potencjał, tworząc przestrzeń na głębszą, bardziej spersonalizowaną i efektywną edukację. Jednocześnie jest to wizja głęboko

transhumanistyczna, a przez to i problematyczna. Stawia przed nami bardzo poważne wyzwanie ciągłego redefiniowania granic między technologią a człowieczeństwem, zmuszając nas do nieustannej refleksji nad istotą edukacji i rolą człowieka w świecie coraz bardziej zdominowanym przez sztuczną inteligencję.

prof. UAM dr hab.

Sylwia Jaskulska

Perspektywa **uczeln** **kształcących** nauczycieli przyszłości

W dobie dynamicznego rozwoju technologii i sztucznej inteligencji coraz częściej pojawia się pytanie, czy nauczyciele mogą zostać zastąpieni przez technologię. Sztuczna inteligencja już teraz znajduje zastosowanie w wielu dziedzinach, w tym edukacji, gdzie może wspierać procesy nauczania, personalizować programy nauczania, a także wspomagać uczniów w samodzielnym zdobywaniu wiedzy. Jednakże pytanie o to, czy AI jest w stanie w pełni zastąpić nauczycieli, budzi wiele kontrowersji i otwiera szeroką dyskusję na temat roli człowieka w procesie edukacyjnym. Dyskusja ta powinna mieć odbicie w treściach programów studiów nauczycielskich, a praca z asystentem AI w programach studenckich praktyk i realizowanych projektach. Niezależnie od stopnia technicyzacji szkoły przyszłości na pewno można założyć, że postępująca wiedza na temat tego, jak człowiek się uczy, wskaże drogę odejścia od metod podających na rzecz tworzenia środowiska uczenia się. Umiejętność zarządzania procesem uczenia się, czy to w odświeżeniu zaproponowanej w scenariuszu, czyli z bardzo dużym udziałem AI, czy też w innych modelach przyszłości, na pewno będzie kompetencją centralną w zawodach edukacyjnych.

Zarządzanie procesem uczenia się odnosi się do systematycznego podejścia do nauki, planowania, monitorowania, oceny efektywności. Jest to proces, który wymaga zaangażowania, refleksji i adaptacji do zmieniających się warunków, a także umiejętności społecznych pozwalających na budowanie relacji opartej na zaufaniu i motywującej,

a nie deprymującej. Przygotowanie do zawodów, w których pracuje się z ludźmi, z ich emocjami i motywacjami, powinno stawiać na treningi interpersonalne, na opartą na dowodach naukowych i aktualną wiedzę oraz praktyki psychologiczno-pedagogiczne, pozwalające uczyć się przez doświadczenie i obserwacje ekspertów zarządzania grupą, sytuacją i procesem uczenia się.

Umiejętności społeczne i drogi dochodzenia do nich są inne w szkole przeszłości i przyszłości. Wzmacniający się model edukacji domowej czy właśnie obecność asystentów AI w edukacji pozwalają wnioskować, że przeładowana klasa szkolna jako podstawowy kontekst rozwoju umiejętności społecznych może się zmienić. Doświadczenia podczas studiów pracy w zespołach wykraczających poza grupę studencką, współpraca i świadome budowanie własnych celów w grupie i w oderwaniu od niej mogą przyczynić się do rozumienia i wzmacniania rozwoju społecznego adekwatnego do zmieniających się czasów.

Aby ten scenariusz mógł być zrealizowany, należałoby zainwestować w programach kształcenia nauczycieli w przedmioty technologiczne, związane nie tylko z użyciem technologii, lecz także ze społeczną odpowiedzialnością w tym zakresie, z uwzględnieniem cyberbezpieczeństwa.



Scenariusz 4

szkoła poza szkołą
cel edukacji: społeczeństwo

Architekt rozwoju społecznego

1. Warunki brzegowe

Ten scenariusz **mógłby się wydarzyć, jeżeli zostałyby spełnione** na przykład takie warunki:

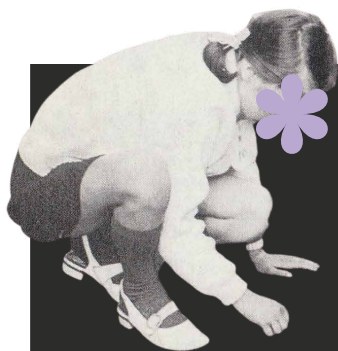
Wzrasta zainteresowanie bogactwem i zróżnicowaniem polskiej kultury i jej regionów.

Rośnie zainteresowanie edukacją mniej instrumentalną i doraźną niż dostępna komercyjnie, czyli wyposażającą w wartości, zwłaszcza wspólnotowe, a także wychowującą i przygotowującą do życia w społeczeństwie.

Wola polityczna umożliwi ewolucyjną zmianę systemu edukacji i jego większą otwartość na świat.

2. Kontekst

Szkoła to centrum edukacyjno-kulturowe, które sprzyja koordynacji doświadczeń, w tym także tych zdobywanych poza nią.



CELEM SZKOŁY

jest przygotowanie do bycia **świadomym, spełnionym obywatelem**, który będzie tworzył odporne, solidarne i wspierające społeczeństwo, dbał o wspólnotę, planetę i dobro wspólne.

Szkoła kształtuje poczucie skuteczności, własnej wartości, znajomości mocnych stron i obszarów do rozwoju.

Istotną część nauki stanowią: podróżowanie, edukacja przyrodnicza, rozwijanie zainteresowań oraz zdobywanie i omawianie doświadczeń nabywanych poza szkołą. Dzięki nauce „poza szkołą” uczniowie poznają i doświadczają różnorodności lokalnych społeczności oraz ich potrzeb.

Nauka jest zorganizowana wokół najważniejszych, palących problemów społecznych, rozpoznawanych na dwóch poziomach: (1) podstawy programowej ustalonej centralnie (weryfikowanej co rok lub co dwa lata), np. w 2040 roku wyzwaniem jest stabilizacja temperatury na kuli ziemskiej; (2) lokalnym – każda szkoła ustala priorytetowe tematy i wokół nich tworzy własny program edukacyjny.



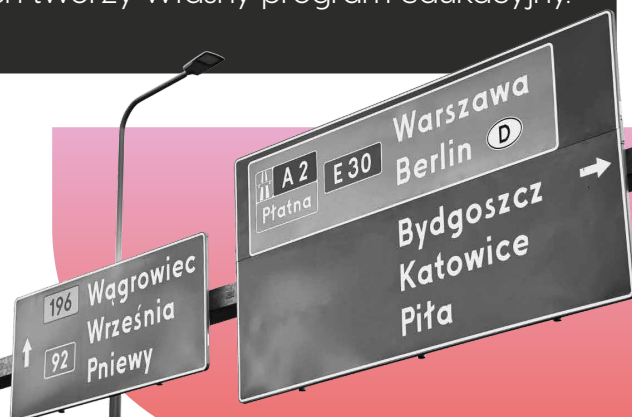
3. Przestrzeń uczenia się

jest nie tylko szkoła. Znacząca część zajęć odbywa się poza budynkiem szkoły – lokalnie lub w całym kraju.

Ogólnopolskie instytucje nauki, edukacji, kultury, centra aktywności społecznej i organizacje pozarządowe tworzą **akredytowaną sieć przyjmującą wycieczki edukacyjne** uczniów z różnych szkół.

Szkoła stacjonarna jest jak dom, do którego się wraca.

Jest to budynek, w którym są sale klasowe, przestrzenie doświadczeń oraz inne pomieszczenia (w tym świetlica oraz piętro pełniące funkcję akademika).



Zajęcia (dla jednej lub kilku klas jednocześnie) odbywają się w tzw. przestrzeniach doświadczeń. Są to odpowiednio wyposażone sale tematyczne (np. chemiczna, geologiczna, robotyczna, kosmiczna) lub sale dedykowane poszczególnym zmysłom (np. dotyku, wzroku, słuchu).

Każda klasa (grupa uczniów) **ma swoją salę**. Sala składa się z dwóch części przedzielonych modułowymi drzwiami. W zależności od potrzeb można pracować w większej przestrzeni albo w dwóch mniejszych salkach. Główna część sali jest wyposażona w ekrany, komputery, stół do doświadczeń. W drugiej **każdy uczeń ma swój kącik**, w którym może trzymać swoje rzeczy. Wygląd sali jest wspólną decyzją osób z klasy (nauczyciela i uczniów). Niektóre są kolorowe, inne stonowane. W niektórych salach jest dużo roślin, w innych dominują ekrany, panele sterujące i inne technologie. Nie ma ławek, są **wygodne sofy oraz pufy**. W salach przede wszystkim odbywają się spotkania przygotowujące do wyjść i wycieczek oraz je podsumowujące.

Całodobowo działa świetlica, która w ciągu dnia jest miejscem cichej pracy lub odpoczynku, a wieczorami można w niej dostać kolację, odpocząć lub nawet przenocować. Jest to rozwiązanie dla dzieci lub rodzin w trudnej sytuacji, które mogą liczyć na wsparcie szkolnych specjalistów.

W szkole oprócz tego są: **biblioteka, gabinet psychologa, gabinet pielęgniarki, bistro, warsztat, kuchnia** do dyspozycji uczniów.

Są także **dodatkowe pomieszczenia**, które pełnią różne funkcje, w zależności od specjalnych potrzeb, np. dla osób z neurotypowością (w tym także nauczycieli, pracowników). Jest sala ciszy, sala głośna (z wygłuszonymi ścianami, w której można głośno się zachowywać, np. krzyczeć, słuchać muzyki), sala do ćwiczeń, sala biała (bez mebli, jasna, bez wizualnych rozpraszaczy), sala kolorowa (z różnymi meblami i sprzętami, zapewniająca wiele bodźców wizualnych), sala bez technologii, sala drzemki.

Szkoła jest **ogrodzona i ma monitoring**. Wokół niej rosną drzewa i krzewy. Na zewnątrz szkoły nie ma innej infrastruktury ani roślin. Edukacja przyrodnicza odbywa się poza szkołą.

4. Organizacja zajęć

poza szkołą jest dostosowana do oferty instytucji zrzeszonych w sieci, w tym instytucji zajmujących się zdrowiem psychicznym i profilaktyką. Każda z instytucji ma własny program edukacyjny, a szkoły mogą bezpłatnie korzystać z tej oferty.

Dzień poza szkołą może wyglądać różnie, w zależności od długości wyjścia i jego rodzaju. Poszczególne szkoły mogą dostosowywać czas trwania wyjścia lub wycieczki do swoich potrzeb i możliwości, ale na ogół jest wiele wyjść na parę godzin (bez nocowania poza domem), a wycieczki poza miejsce zamieszkania najczęściej są trzydniowe, chociaż zdarzają się też wyjazdy na jeden dzień lub dłuższe, np. szkoła zimowa trwa 10 dni, a szkoła letnia 14 dni.

- Jeśli jest to **wyjście lokalne**, trwające parę godzin, to rano jest zbiórka w szkole (około godziny 8), potem przejście lub przejazd na miejsce zajęć, w międzyczasie posiłek i odpoczynek, a później powrót do szkoły (około 16–17). Jeśli uczniowie spędzają na wyjeździe **kilka dni**, to dzień rozpoczyna się wspólnym śniadaniem o godzinie 8, dalszy plan dnia zależy od oferty instytucji przyjmującej uczniów, a wspólna kolacja o 18 jest okazją do omówienia doświadczeń zdobytych tego dnia.

- Każdej klasie w każdej szkole corocznie przysługuje finansowany centralnie **bon edukacyjny**. Jeden bon pozwala odbyć średnio 20–30 wycieczek klasowych rocznie (większość instytucji oferuje zajęcia jednodniowe, niektóre dłuższe – od 3 do 10 dni).
- Po wykorzystaniu bonu pozostałe **zajęcia poza szkołą** są organizowane przez architekta rozwoju społecznego.
- Szkoły mogą również tworzyć **własne programy** – we współpracy z instytucjami lub niezależnie od sieci instytucji, a także w partnerstwie z innymi szkołami.

Odbywają się też liczne **wymiany międzyszkolne**, zwłaszcza pomiędzy szkołami miejskimi a wiejskimi z różnych części Polski, a także wymiany międzynarodowe (zdalne lub stacjonarne).

Zajęcia realizowane w szkole podzielone są na bloki, np. człowiek, woda, klimat, kosmos. Nie ma lekcji, praca odbywa się **metodą projektu**. Uczniowie więc mają możliwość samodzielnego planowania, organizowania i realizowania projektów, co stwarza im okazję do rozwijania umiejętności pracy zespołowej, kreatywnego myślenia, rozwiązywania problemów oraz zdobywania doświadczenia.

6. Technologie

w szkole są **drugoplanowe**. Wspierają proces edukacyjny (są wykorzystywane podczas lekcji, do rekrutacji osób świadczących usługi edukacyjnej lub do cyklicznych spotkań w gronie ekspertów), ale go nie dominują. Technologie są **dostępne, sprawne, bezpieczne**.

5. Przykładowa tematyka zajęć

- Jestem zdrowy
- Jestem szczęśliwy
- Jestem obywatelem
- Rozumienie tekstu pisanego
- Matematyka w codziennym życiu
- Wybory i kampanie wyborcze online
- Sprawiedliwa transformacja energetyczna na przykładzie Śląska – studium przypadku
- Mniejszości etniczne i ich kultura
- Edukacja prawna
- Język ukraiński
- Slow food w podróży
- Prawa osób transpłciowych i LGBTQ+

Zakres przekazywanej wiedzy składa się z **podstawy** (tzw. core curriculum) oraz **zajęć dodatkowych**. Podstawa jest realizowana w klasie z gronem rówieśników). Zajęcia wykraczające poza podstawę mogą odbywać się w grupach mieszanych wiekowo, np. podczas wycieczek oraz w przestrzeniach doświadczeń w szkole.

Dzień w szkole zaczyna się od **bloku ogólnego** (zajęć w klasach) o godzinie 9. Potem następuje dwugodzinna przerwa, podczas której uczniowie i nauczyciele mogą coś zjeść, zdrzemnąć się, poćwiczyć, pobyć w sali ciszy albo posłuchać głośno muzyki. Po przerwie odbywają się zajęcia w **przestrzeniach doświadczeń** oraz **konsultacje indywidualne**, np. z psychologiem, logopedą. Zajęcia kończą się o 18.

Kształtowanie **kompetencji technologicznych** jest zadaniem szkoły. W szkole uczniowie uczą się technologii i ją współtworzą.

7. Nauczyciel

Architekt rozwoju społecznego realizuje **core curriculum** oraz organizuje uczenie się **poza szkołą**.

Zajęcia dodatkowe (poza core curriculum) odbywają się w akredytowanych instytucjach lub mogą być dostarczane zdalnie albo stacjonarnie przez ekspertów w danej dziedzinie, przygotowanych do pracy z dziećmi.

- Takich **ekspertów** można pozyskać (korzystając z bonu edukacyjnego) na specjalnej platformie internetowej zawierającej bazę osób dostarczających usługi edukacyjne dla szkół.

W szkole pracują (lub współpracują z nią zdalnie lub hybrydowo) także **specjaliści**: pedagodzy, psycholodzy, logopedzi, fizjoterapeuci, interwencji kryzysowi. Specjalistów niebędących pracownikami można zamówić przez platformę.

8. Rola nauczyciela

Jego najważniejszym zadaniem jest **koordynacja i organizacja procesu edukacyjnego**. W odniesieniu do core curriculum wie, po co uczniowie biorą udział w danych zajęciach, planuje je i omawia. W przypadku zajęć dodatkowych podąża za potrzebami i intuicją uczniów – to oni projektują doświadczenia i zajęcia, uczą się wzajemnie, a architekt pomaga to zorganizować.

Rozwija w uczniach **umiejętność uczenia się** („uczy, jak się uczyć”).



9. Warunki pracy

Nauczyciel **pracuje na terenie szkoły**, gdzie prowadzi zajęcia obowiązkowe oraz dodatkowe, oraz poza nią – opiekuje się klasą w czasie wyjazdów, wycieczek, wyjść oraz koordynuje całość procesu edukacyjnego. Dba o **rozwój uczniów**.

Architekt na co dzień dba o **doświadczenia i proces edukacji** swojej klasy, która liczy maksymalnie **20 osób**. Niektóre zajęcia prowadzi tylko z jedną klasą, ale na wycieczkach często ma pod opieką większą grupę (nawet do 50 osób). W szkole uczy się średnio około **500 uczniów**, co daje co najmniej 25 architektów rozwoju społecznego.

Jego wynagrodzenie jest **wyższe od średniej krajowej pensji**. Za czas spędzony poza miejscem zamieszkania otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie oraz dodatkowe dni urlopu.

Nauczyciel jest zatrudniony **tylko przez szkołę**. Specjaliści świadczący usługi edukacyjne nie są związani z jednym miejscem pracy i mogą pracować w kilku szkołach.

Ma zapewnione regularne **wsparcie przeciwdziałające wypaleniu** (tutoring koleżeński, mentoring).



10. Typowy dzień nauczyciela

poza szkołą

Priorytetowym tematem tego roku w szkole są prawa pracownicze w kontekście **współpracy ludzi oraz robotów i sztucznej inteligencji**. Trwa wymiana młodzieży z trzech szkół, po kolei każda szkoła odwiedza się na miejscu. Są teraz w trzeciej szkole (drugi dzień pobytu, jutro powrót do domu).

Rano architekt rozwoju społecznego zorganizował krótkie spotkanie, aby zapoznać uczniów z **planem aktywności i ich celem**.

Po spotkaniu wszyscy odbywają **wizytę w lokalnej fabryce**, gdzie pracują roboty, spotykają się tam z przedstawicielami związku zawodowego pracowników (ludzi) i rozmawiają o pracy wykonywanej przez ludzi i roboty.

Po przerwie obiadowej uczniowie z trzech szkół razem z przedstawicielami związku **opracowują program** opisujący dobre praktyki współpracy ludzi i robotów. Potem spotykają się z nauczycielem-architektem, żeby **podsumować dzień i zdobyte doświadczenia**.

Wieczorem uczniowie **rozgrywają mecz** towarzyski, a w tym czasie architektki **planują kolejne spotkanie** w ramach wymiany, które odbędzie się w przyszłym tygodniu u nich w szkole (także będzie trwało trzy dni).

w szkole

Dzień rozpoczyna się spotkaniem w szkole i omówieniem planu dnia. Tego dnia nie ma lokalnych wyjść, dlatego uczniowie w klasie realizują projekt polegający na opisaniu **skutków pracy robotów dla lokalnego rynku** pracy, w tym wzrastającego bezrobocia ludzi.

W czasie przerwy uczniowie i nauczyciele mogą coś zjeść, odpocząć, poćwiczyć, pobyć w ciszy albo posłuchać głośno muzyki. W drugiej części dnia uczniowie mają zajęcia w **przestrzeni sportowej**. W tym czasie nauczyciel zajmuje się **organizacją kolejnej wycieczki** do zabytkowej kopalni węgla – zapoznaje się z materiałami edukacyjnymi, przygotowuje cele do omówienia z uczniami, potwierdza rezerwację podróży i noclegów.

Po zajęciach nauczyciel spotyka się z klasą i omawia **dzisiejsze doświadczenia**. Następnie zdalnie łączy się z gronem specjalistów edukacyjnych, aby zaplanować lub zaktualizować **plany na najbliższy miesiąc** (takie spotkania odbywają się co dwa tygodnie, raz na miesiąc uczestniczą w nich zainteresowani tematem rodzice uczniów). Plany edukacyjne **nie są bowiem stałe** – mogą ulegać zmianie w odpowiedzi na aktualne problemy i wyzwania z obszaru technologii, polityki, społeczeństwa.



11. Jak zostać nauczycielem?

Architektem rozwoju społecznego uczącym z zakresu **core curriculum** mogą zostać osoby, które skończyły dwuletnie studia z **zarządzania procesem edukacji**.

Nauczyciele przedmiotów **dodatkowych** (zaawansowanych, hobbystycznych) to osoby z **doświadczeniem w danej dziedzinie** (biznesowym lub hobbystycznym) albo **absolwenci studiów kierunkowych**, np. biologii, prawa, zarządzania informacją, akustyki, kosmetologii.

Obowiązkowym elementem wszystkich kierunków studiów jest **roczny płatny staż w szkole** na poziomie licencjatu. Staż uzupełniający w szkole muszą odbyć wszystkie osoby, które chcą **się zarejestrować w bazie** osób świadczących usługi edukacyjne. Staż kończy się egzaminem weryfikującym kompetencje i wiedzę psychologiczno-pedagogiczną. Po jego zdaniu osoba dopuszczona zostaje do pracy w szkole.

12. Co dla młodych jest atrakcyjne w byciu nauczycielem w 2040 roku?

Młodzi ludzie chcą zostać nauczycielami w 2040 roku z kilku powodów:

Architekt ma **wpływ na rzeczywistość i kształtuje system wartości i obywatelskie** postawy swoich uczniów

Tworzy **wzory myślenia** o dobrym społeczeństwie i umożliwia ich poznanie

Młody człowiek może stosunkowo **szybko zacząć pracować w szkole** (wystarczy roczny staż zakończony egzaminem)

Poznaje **nowych ludzi i świat**. Podróżuje

Ma dużą **autonomię i decyzyjność** (samodzielnie podejmuje decyzje o procesie edukacyjnym)

Współtworzy **przestrzeń swojej klasy**, zgodnie z własnym stylem i preferencjami

Sprawdzenie się w roli architekta może być ciekawym pomysłem dla **świeżych absolwentów** uczelni wyższych, zwłaszcza jeśli nie są pewni, co chcą robić zawodowo

Może sprawdzić się w **innych rolach zawodowych**

Jego praca jest **mobilna i pełna inspiracji**

Cieszy się **prestżem**, odgrywając wiele ról: nauczyciela, architekta, przewodnika, facylitatora. Dzięki przyjaznemu systemowi pracy nie są one obciążające

Przy okazji wyjazdów i wyjść nauczyciel ma kontakt z **wieloma środowiskami i miejscami pracy**

13. Rekrutacja i sprawdzanie kompetencji nauczyciela

Rekrutacja nauczyciela-architekta jest dostosowana do specyfiki nauczania opartego na doświadczeniach społecznych i pozaformalnych. Proces obejmuje:

1. weryfikację umiejętności organizacyjnych

kandydat musi wykazać się umiejętnościami planowania, koordynowania i realizowania projektów edukacyjnych, zarówno lokalnych, jak i ogólnokrajowych

przyszły nauczyciel musi być zdolny pracować z uczniami nad projektami społecznymi, wspierającymi rozwój obywatelski i solidarność

2. ocena kompetencji społecznych i obywatelskich

3. prezentacja wizji edukacji

każdy kandydat przygotowuje plan projektu, który odzwierciedlałby potrzeby społeczności oraz promowałby zrównoważony rozwój i wartości społeczne

Kluczowe do sprawdzenia są **kompetencje i zdolności organizacyjne** i związane z **aktywnym słuchaniem potrzeb uczniów**. Ważne są również poprzednie **doświadczenia** kandydata i jego **sieć kontaktów** oraz umiejętność definiowania **potrzeb odbiorców** (uczniów i społeczności).

Nauczyciele są wybierani na podstawie **interdyscyplinarnej wiedzy** oraz doświadczenia w **organizacji projektów społecznych i kulturalnych**.



14. Możliwości i ścieżki rozwoju

Mentoring i wsparcie w zakresie projektowania doświadczeń

Nauczyciele mają dostęp do programów mentoringowych, które wspierają ich w projektowaniu i realizacji programów edukacyjnych w kontekście społecznym. Dzięki temu rozwijają umiejętności prowadzenia wieloetapowych projektów angażujących lokalne społeczności.

Elastyczne i mobilne środowisko pracy

Praca nauczyciela-architekta polega na realizacji zajęć zarówno w szkole, jak i poza nią. Nauczyciele mają swobodę w planowaniu projektów edukacyjnych, podróży i wyjazdów, co pozwala im dostosować harmonogram do potrzeb klas i instytucji partnerskich.

Ścieżka interdyscyplinarnego rozwoju

Architekci mogą rozwijać swoje kompetencje w różnych obszarach, od edukacji przyrodniczej przez rozwój społeczny po kulturę. Dzięki współpracy z różnorodnymi instytucjami zdobywają unikalne doświadczenia, które mogą wykorzystać w innych dziedzinach życia zawodowego.



Partnerstwa i wymiany międzyszkolne

Nauczyciele mogą uczestniczyć w wymianach między szkołami, miastami i krajami, co daje im możliwość ciągłego rozwoju i nawiązywania nowych kontaktów zawodowych oraz wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami i instytucjami.

15. Benefity

● Budżet na realizację **projektów edukacyjnych**

Każdy architekt ma dostęp do rocznego budżetu, który może przeznaczyć na realizację projektów edukacyjnych, wycieczek, wymian międzyszkolnych czy współpracę z lokalnymi instytucjami. Ten benefit umożliwia realizowanie kreatywnych i innowacyjnych programów, które angażują uczniów w życie społeczne.

● Program wsparcia **zdrowia psychicznego i zapobiegania wypaleniu**

Nauczyciele-architekci mają regularny dostęp do programów wsparcia, takich jak mentoring i coaching, oraz specjalistycznej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Mają również możliwość skorzystania z dodatkowych dni wolnych w przypadku długotrwałego obciążenia.

● **Skrócony tydzień pracy** z dniami na regenerację

W ramach systemu zapobiegania wypaleniu zawodowemu nauczyciele mają co tydzień dzień przeznaczony wyłącznie na odpoczynek, samorozwój lub uczestnictwo w kursach rozwoju osobistego. Przerwy regeneracyjne pomagają w zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym.

● Udział w międzynarodowych projektach edukacyjnych, **program „nomady edukacyjnego”**

Nauczyciele mają możliwość uczestniczenia w międzynarodowych programach wymiany doświadczeń oraz prowadzenia projektów edukacyjnych z udziałem zagranicznych partnerów. To sprzyja poszerzaniu horyzontów, zdobywaniu nowych umiejętności i nawiązywaniu międzynarodowych kontaktów.

● Program **rezydencji edukacyjnej**

Nauczyciele w jej ramach przez określony czas mogą pracować nad własnym projektem edukacyjnym w wybranej lokalizacji, np. w instytucji kultury, centrum badawczym lub organizacji pozarządowej. Projekt ten może dotyczyć np. rozwoju nowych metod nauczania, badań nad edukacją społeczną czy tworzenia programów dla uczniów z neuronietypowościami. Rezydencja daje możliwość realizacji autorskiej wizji edukacyjnej i zdobycia nowych kompetencji.



16. Awans zawodowy

W scenariuszu „Architekt rozwoju społecznego” rola nauczyciela jest złożona, ponieważ koordynuje on nie tylko **proces edukacyjny, ale także rozwój społeczny uczniów**, co wymaga umiejętności organizacyjnych, komunikacyjnych oraz głębokiego zrozumienia problemów społecznych i ich rozwiązywania. Awans zawodowy w takim systemie opiera się na **umiejętności zarządzania projektami, współpracy z instytucjami zewnętrznymi oraz pracy w dynamicznym, zróżnicowanym środowisku.**

Awans w systemie edukacyjnym opartym na doświadczeniach może odbywać się w kilku kierunkach:

Model specjalizacji w projektowaniu doświadczeń społecznych

Nauczyciele, którzy wyróżniają się w organizowaniu projektów edukacyjnych, mogą awansować na specjalistów ds. projektowania doświadczeń społecznych. Odpowiadają oni za tworzenie programów społecznych dla uczniów i współpracę z instytucjami zewnętrznymi.

Model interdyscyplinarny

Nauczyciele mogą rozwijać swoje umiejętności w różnych obszarach: edukacji, zarządzaniu, kulturze czy technologii. Interdyscyplinarny rozwój otwiera przed nimi możliwość prowadzenia złożonych projektów na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Model mentoringowy

Architekci, którzy osiągnęli sukcesy w pracy z uczniami, mogą awansować na mentorów, by pomagać innym nauczycielom rozwijać ich kompetencje w zakresie projektowania i realizacji edukacyjnych doświadczeń.

Odpowiedzialność za awans zawodowy ponosi nauczyciel razem z tutorem. Proces odbywa się w bliskiej relacji ze środowiskiem lokalnym i akademickim, z którym dany nauczyciel współpracuje.

Czas na awans. System awansu jest oparty na cyklach trwających np. 2–4 lata. Decyzja o awansie zapada na podstawie konkretnych osiągnięć, realizacji projektów społecznych, obywatelskich czy międzynarodowych oraz skuteczności i zasięgowi tych projektów. Ewaluacja wpływu i rozwoju odbywa się raz na pół roku razem z mentorem, jest podstawą wyboru dalszej kariery.



Przykład ścieżki awansu

1. Architekt rozwoju społecznego

Nauczyciel zarządza realizacją core curriculum oraz projektami społecznymi.

2. Specjalista ds. projektów społecznych

Nauczyciel specjalizuje się w tworzeniu i zarządzaniu projektami edukacyjnymi, które mają na celu rozwój społeczny uczniów, i współpracuje z instytucjami.

3. Mentor architektów

Nauczyciel zaczyna pełnić funkcję mentora innych architektów, pomaga im w realizacji projektów oraz wspiera ich rozwój zawodowy.

4. Lider interdyscyplinarny

Lider prowadzi projekty na poziomie krajowym, zarządzając międzyszkolnym i międzynarodowymi inicjatywami edukacyjnymi.

5. Dyrektor ds. rozwoju społeczności lokalnej

To nauczyciel o strategicznych umiejętnościach, który zarządza projektami na rzecz rozwoju lokalnej społeczności, współpracuje z lokalnymi władzami i organizacjami pozarządowymi, zarówno krajowymi, jak i zagranicznymi.

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Scenariusz „Architekt rozwoju społecznego”

Aleksandra Przegalińska

prof. Akademii Leona Koźmińskiego, badaczka na Harvardzie, naukowa doradczyni w Campus AI

Edukacja w 2040 roku jako katalizator społecznej transformacji

Scenariusz „Architekt rozwoju społecznego” to wizja edukacji w 2040 roku, w której granice między szkołą a społeczeństwem ulegają twórczemu rozmyciu, a technologia staje się pomostem łączącym lokalne doświadczenia z globalną perspektywą. Ta koncepcja edukacji wykracza daleko poza tradycyjne ramy instytucjonalne. Zaproponowano tu model, w którym proces uczenia się jest głęboko zintegrowany z tkanką społeczną, a technologia pełni funkcję katalizatora tej integracji.

W sercu tego modelu leży idea edukacji jako procesu holistycznego, ściśle powiązanego z rzeczywistością społeczną. Technologie informacyjne i komunikacyjne, daleko wykraczające poza rolę narzędzi dydaktycznych, ewoluują w kierunku kompleksowych ekosystemów edukacyjnych. Zaawansowane platformy cyfrowe tworzą globalne sieci uczenia się, umożliwiając uczniom zdobywanie wiedzy, a przede wszystkim rozwijanie głębokiego zrozumienia złożoności świata i jego wyzwań.

Wirtualne wymiany, międzynarodowe projekty i warsztaty online nie są tu jedynie dodatkiem do tradycyjnej edukacji, ale integralnym elementem procesu kształtowania globalnej świadomości i kompetencji międzykulturowych. Takie zniesienie barier edukacyjnych daje możliwości rozwoju empatii, zrozumienia różnorodności i budowania mostów między odległymi kulturami.

Wykorzystanie inteligentnych algorytmów do identyfikacji lokalnych problemów społecznych otwiera fascynujące pole do rozważań nad rolą sztucznej inteligencji w kształtowaniu agendy

społecznej. Z jednej strony oferuje to możliwość precyzyjnego adresowania realnych wyzwań społecznych w ramach projektów edukacyjnych, z drugiej – rodzi pytania o potencjalne ograniczenia i bias algorytmiczny. Czy poleganie na AI w identyfikacji problemów społecznych nie prowadzi do pominięcia kwestii trudno kwantyfikowalnych lub niewidocznych dla systemów cyfrowych?

Zauważmy, że technologia wirtualnej rzeczywistości (VR) w tym kontekście jawi się nie tylko jako narzędzie edukacyjne, lecz także jako instrument głębokiej transformacji percepcji i doświadczenia. Możliwość wirtualnego „przeniesienia się” do odległych miejsc i kultur oferuje uczniom doświadczenia niedostępne w tradycyjnym modelu edukacji. Rodzi to jednak pytania natury etycznej i epistemologicznej. Jak zapewnić, by te wirtualne doświadczenia nie prowadziły do powierzchownego lub stereotypowego postrzegania innych kultur? Jak zbalansować wirtualne doświadczenia z autentycznymi interakcjami międzykulturowymi?

Kluczowym aspektem tego scenariusza jest uznanie, że technologia, mimo swojej potęgi, pozostaje narzędziem wspierającym, a nie zastępującym ludzką refleksję i krytyczne myślenie. Ta perspektywa podkreśla fundamentalną rolę nauczyciela jako „architekta rozwoju społecznego” – osoby, która przekazuje wiedzę, ale przede wszystkim stymuluje głęboką refleksję nad złożonością świata i miejscem jednostki w globalnej społeczności.



W tym kontekście model „Architekta rozwoju społecznego” skłania do postawienia pytań, jak kształtować krytyczne myślenie i głęboką refleksję w świecie zdominowanym przez szybki przepływ informacji i wirtualne doświadczenia oraz jak rozwijać autentyczne zaangażowanie społeczne w erze cyfrowej. Jak balansować globalną perspektywę z lokalnym zakorzeniem?

Niniejszy scenariusz przedstawia wizję edukacji jako potężnego narzędzia transformacji społecznej. To model, w którym technologia nie jest celem samym w sobie, ale środkiem do głębszego zrozumienia i zaangażowania w rzeczywistość społeczną. W tej

prof. UAM dr hab.

Sylwia Jaskulska

Perspektywa uczelni kształcących nauczycieli przyszłości

W ramach zrównoważonego rozwoju świata zaspokajają się potrzeby obecne, nie pozbawiając przyszłych pokoleń możliwości zaspokojenia ich potrzeb. W kontekście edukacji można mówić o promowaniu zachowań, które zmierzają do osiągnięcia w zmieniającym się świecie obiektywnego dobrostanu jednostek, społeczności i środowiska. Jednym z możliwych scenariuszy szkoły przyszłości jest traktowanie idei zrównoważonego rozwoju jako warunku koniecznego procesu edukacji. Technologia staje się tu użytecznym wsparciem, ale nie jest narzędziem najważniejszym. Stawia się na edukację obywatelską, rozumienie różnych kultur oraz współpracę ponad granicami państw i ograniczeniami systemu edukacji. W tym jakże elastycznym modelu ważny jest wątek wartości kluczowych, które mają swoją fizyczną reprezentację w budynku szkoły – drugiego domu. Do tego domu się powraca, z niego się też wyrusza w podróż dosłownie, a także w sfery naukowych poszukiwań.

Program akademicki, który przygotowuje nauczycieli do pracy w szkole przyszłości, powinien integrować wartości zrównoważonego rozwoju, umiejętności pracy w zmieniającym się świecie oraz elastyczność i kreatywność w podejściu do nauczania. W edukacji akademickiej przygotowującej do pracy w takiej szkole należałoby postawić w zakresie metodyki nauczania przedmiotowego na integrację kwestii zrównoważonego rozwoju z każdym przedmiotem, od nauk ścisłych po humanistyczne. Ważne byłoby

perspektywie szkoła 2040 roku jawi się nie jako izolowana instytucja, ale jako dynamiczny hub łączący lokalne doświadczenia z globalną świadomością, kształtujący refleksyjnych, empatycznych i aktywnych obywateli świata. Taka wizja edukacji stawia przed nami wyzwanie ciągłego redefiniowania roli technologii w procesie kształcenia i zmusza nas do nieustannej refleksji nad istotą edukacji w kontekście globalnych wyzwań XXI wieku. Jednocześnie podkreśla niezastąpioną rolę ludzkiego pierwiastka – nauczyciela jako mentora, czyli kogoś, kto daje nie tylko wiedzę, ale również perspektywę, a tym samym szansę na głęboką refleksję.

też umiejętności mediacyjne i negocjacyjne, umożliwiające współpracę w zróżnicowanych grupach. Technologia w procesie edukacyjnym powinna wspierać rozwój krytycznego myślenia, a nie rozwiązywać problemy.

Wymiany studenckie i rozmaite formy częściowego realizowania programu studiów za granicą powinny być dostępne i promowane wśród osób studiujących, a może nawet dla nich obowiązkowe. Własne doświadczenie mobilności przygotowuje do promowania tej idei wśród wychowanków. Scenariusz zakłada także podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela. Drogą dojścia do tego stanu z poziomu kształcenia akademickiego może być wzmacnianie prestiżu studiów nauczycielskich przez tworzenie grup badawczych, współpracę z międzynarodowymi ośrodkami akademickimi, z biznesem i przemysłem, a także system mentoringowy z udziałem doświadczonych nauczycieli. Tym samym już w momencie wejścia na rynek pracy ekspercki wzmacniona zostanie rola nauczyciela.

Przypisy

O PROCESIE – SŁOWO OD FUNDACJI STOCZNIA

1. Trend to kierunek zmian, tendencja rozwojowa. Megatrend to zmiana o charakterze globalnym, która przekształca dotychczasowy sposób funkcjonowania. Czynniki niepewności to zjawisko lub proces, które (podobnie jak trend) jest ważne i wpływowe, ale nie ma określonego wektora i wiąże się z dużą niepewnością.

2. „Mega trends and technologies 2017–2050”, [https://nowandnext.com/PDF/Mega%20Trends%20and%20Technologies%202017-2050%20\(Print\).jpg](https://nowandnext.com/PDF/Mega%20Trends%20and%20Technologies%202017-2050%20(Print).jpg); „Mapa trendów 2022”, <https://hatajska.com/2022/02/10/mapa-trendow-2022/>; „Mapa trendów 2024”, <https://infuture.institute/mapa-trendow/#map>.

3. S – trendy społeczne, T – trendy technologiczne, E – trendy ekonomiczne, E – trendy środowiskowe (ang. environment), P – trendy polityczne, L – trendy prawne (legal), E – trendy dotyczące wartości (ethical).

ANALIZA TRENDÓW I CZYNNIKÓW NIEPEWNOŚCI

4. Zob. przypis 3 powyżej.

5. Zob. przypis 1 powyżej.

6. Zob. tamże.

7. 1. Wartości młodych; 2. Nadzieja vs. dystopia + niepokój i brak zaufania; 3. Nauka–antynauka, fake newsy; 4. AI i wpływy technologiczne; 5. Zmiany społeczne, światopoglądowe i demograficzne; 6. Rynek pracy; 7. Kompetencje; 8. Edukacja.

8. 1. Wpływ Gen Z + Zalpha; 2. Świat wojen i kryzysów; 3. Polaryzacja światopoglądowa i zniekształcona rzeczywistość; 4. Uczenie się na żądanie / Nauka na żądanie (ang. just-in-time learning); 5. Wzrastająca rola sztucznej inteligencji; 6. Przemiany rynku pracy; 7. Analfabetyzm funkcjonalny; 8. Społeczeństwo wypalenia; 9. Zmiany demograficzne.

9. Zob. przypis 1 powyżej.

10. Zawody związane ze świadczeniem usług pielęgniarskich, medycznych, fizjoterapeutycznych i opiekuńczych.

NAUCZYCIELE W POLSCE – PODSTAWOWE DANE

1. Dane Eurostatu nie obejmują roku 2023/2024, ale za to sięgają znacznie dalej wstecz niż dane udostępniane przez MEN i bazują na źródłach administracyjnych w poszczególnych krajach, według jednolitej i kontrolowanej metodologii. W analizie użyto dwóch tablic Eurostatu: educ_persId, zawierającej dane nominalne o liczbie nauczycieli do 2012 roku, oraz educ_uoe_perdO1, zawierającej analogiczne dane, ale dla nieco inaczej zdefiniowanych grup jednostek i w postaci procentowej.

2. Być może różnice między zestawieniami MEN oraz danymi Eurostatu mają swoje źródło w wykazywaniu części nauczycieli więcej niż raz w tabelach publikowanych na dane.gov.pl. Przy założeniu, że młodszy nauczyciele są bardziej mobilni (częściej łączą pracę w wielu szkołach), częściej bywają oni „liczeni wielokrotnie”. W takim przypadku wzrost ich udziału w wyliczeniach bazujących na Systemie Informacji Oświatowej (SIO) odzwierciedla nie tyle zmiany w populacji, co wzrost częstotliwości tego rodzaju praktyk. Trudno jednak zweryfikować te hipotezy bez dostępu do dokładnego opisu metodologii obliczeń MEN.

3. W przypadku szkół policealnych z 5% do blisko 15%, w przypadku szkół średnich z 4% do blisko 12%.

4. W 2022 roku 4,3% przy średniej OECD wynoszącej 10,7%. Na podstawie: OECD, „Education at a Glance 2024”, op. cit.

5. Jeśli chodzi o przedszkola, zajmujemy 10. miejsce na 32 kraje, szkoły średnie – 13. miejsce na 31 krajów w szkołach średnich, a szkoły policealne – 5. miejsce na 19 krajów.

SONDAŻ „MŁODZI O ZAWODZIE NAUCZYCIELA”

1. Uwaga: nie wszystkie zróżnicowania przedstawione na wykresach opisujących wyniki sondażu są istotne statystycznie. W tekście omówiono te z nich, które są istotne statystycznie przy poziomie ufności 95%.

2. Na podstawie odpowiedzi otwartych, zrekodowanych.

3. Indeks policzono jako przeskalowaną do wartości 0–100 punktów sumę iloczynów wartości zmiennych określających występowanie danej cechy nauczycieli w doświadczeniu respondentów i znaczenia tej cechy (które tym samym jest tu traktowane jako waga).

4. Omówiono tylko różnice statystycznie istotne przy $p < 0,05$.

Bibliografia

Berman, M. G., Jonides, J., & Kaplan, S. (2008). The cognitive benefits of interacting with nature. *Psychological Science*, 19(12), 1207–1212. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02225.x>.

Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300–314. <https://doi.org/10.1177/0022487105285962>.

Gribble, D. (2005). Edukacja w wolności. W poszukiwaniu idealnego systemu kształcenia. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

Hobson, A., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25, 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>.

Markevych, I., Tiesler, C. M. T., Fuertes, E., Sugiri, D., Berdel, D., Koletzko, S., von Berg, A., & Heinrich, J. (2017). Exploring pathways linking greenspace to health: Theoretical and methodological guidance. *Environmental Research*, 158, 301–317. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2017.06.028>.

Ruszej, Z. (2021). Kompetencje nauczycieli w perspektywie zmian pokoleniowych. *Edukacja Terapia Opieka*, 3, 227–237. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4740816>.

Światowa Komisja ds. Środowiska i Rozwoju. (1991). *Nasza wspólna przyszłość: Raport Światowej Komisji do spraw Środowiska i Rozwoju*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.

Tomanek, R. (2018). Idea zrównoważonego rozwoju jako idea rozwoju harmonijnego. *Studia Ecologiae et Bioethicae*, 16(4), 89–95. <https://doi.org/10.4467/24500440SEB18.015.10183>.

Wells, N. M. (2000). At home with nature: Effects of 'greenness' on children's cognitive functioning. *Environment and Behavior*, 32(6), 775–795. <https://doi.org/10.1177/00139160021972793>.

PODZIĘKOWANIA I AUTORZY



Fundacja Teach for Poland

Katarzyna Nabrdalik
Katarzyna Płaza
Katarzyna Szymańska
Katarzyna Dutkiewicz
Daria Ćwioro

Konsultacje na etapie diagnozy

prof. dr hab. Małgorzata Żytko
Małgorzata Stodulna
prof. UAM dr hab. Sylwia Jaskulska
Marta Florkiewicz Borkowska
Uczestniczki_cy warsztatów
dr Justyna Sarnowska-Wilczyńska
prof. dr hab. Jan Fazlagić
dr Iga Kazimierczyk
Kamila Pendyk
Justyna Łazor
Kalina Beczak
Marcin Papież
Andrzej Strycharczuk
Helena Jasińska
Marta Gosik
Kacper Ćwintal
Magdalena Orłowska

Fundacja Stocznia

Maria Adamowicz, współpraca - Monika Stec
sondaż, analiza danych zastanych: Jan Herbst
moderacja warsztatów: Marta Cwalina, dr Łucja
Krzyżanowska
współpraca przy warsztatach - Martyna
Mrocza

Konsultacje scenariuszy

Prof. ALK dr hab. Aleksandra Przegalińska
Edwin Bendyk
prof. UAM dr hab. Sylwia Jaskulska
dr Marta Bobiatyńska
Dagmara Modrzejewska

Anna Chludzińska
Aleksandra Babiuch
Marcelina Milka

Opracowanie graficzne

Bia Pongelupe
Konrad Krajnik

Raport przygotowany przez



**TEACH FOR
POLAND**

Realizacja dzięki



we współpracy z





TEACH FOR
POLAND