



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 przebudźcowanie. 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).

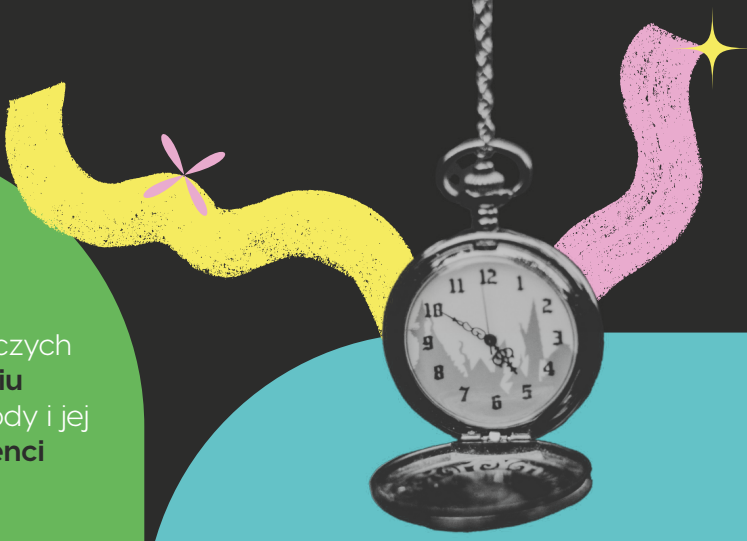
Jego wynagrodzenie jest **wyższe od średniej krajowej pensji**.

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 poziomu 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.

Koordinator 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



szkola 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.

Raport przygotowany przez



**TEACH FOR
POLAND**

Realizacja dzięki



we współpracy z

