



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

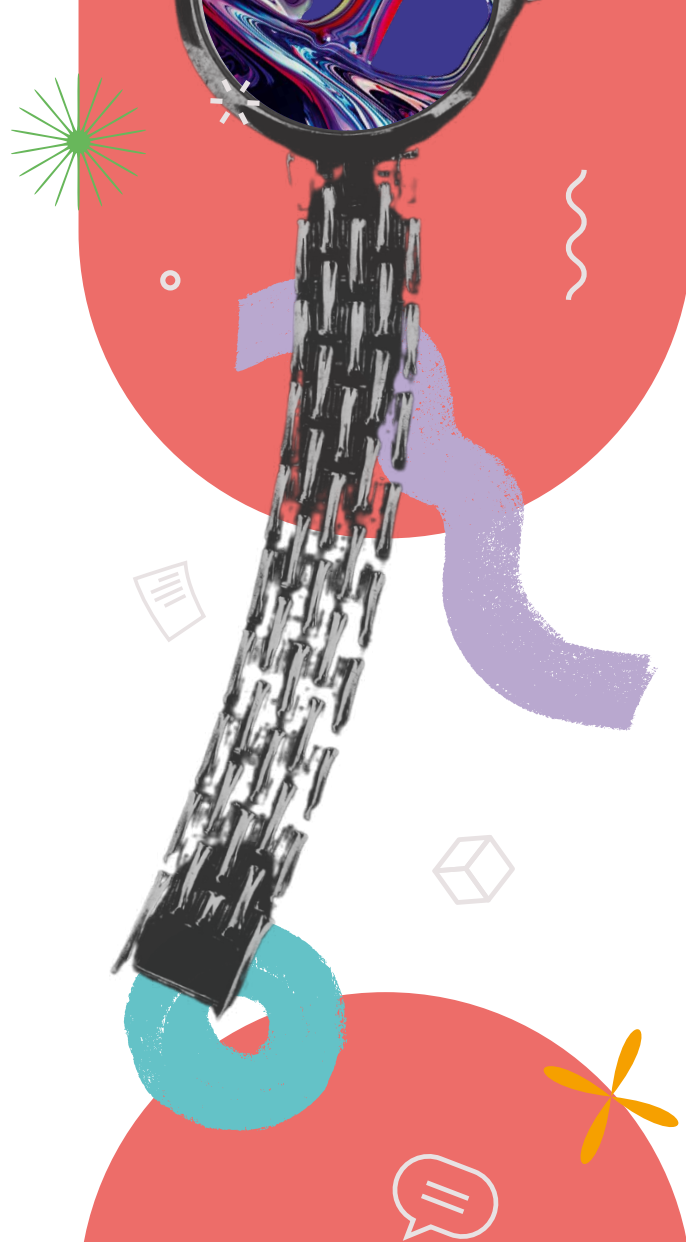
jest rozwijanie krytycznego myślenia i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji, które będą zgodne z ich naturalnymi zdolnościami, żeby przygotować ich do wymarzonej i satysfakcjonującej pracy.

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 zgrywalizowany 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.

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.

6. Technologie

są powszechne w szkołach i wykorzystywane do uczenia.

Edukacja opiera się na systemie **monitoringu danych** odczytywanych przez aplikację 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.

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 supervizować 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 aplikację, 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 aplikację 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. Benefits

- 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**

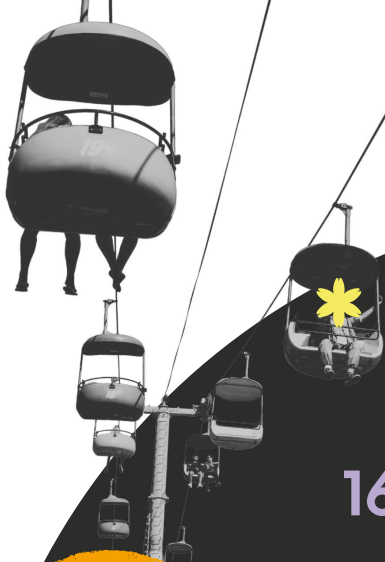
W dobie wszechobecnej technologii przewodnicy mają dostęp do programów promujących równowagę między życiem online a offline. Obejmują one warsztaty z mindfulness, retreaty bez technologii czy sesje coachingowe z zakresu zarządzania cyfrowym obciążeniem, co pomaga zapobiegać wypaleniu zawodowemu.

- 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.

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.

2.

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.

Lider interdyscyplinarny

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

4.

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 doradczyni 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.

Szczególnie intrygującym aspektem tego scenariusza jest predyktywna 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 technycyzacji szkoły przyszłości na pewno można założyć, że postępująca wiedza na temat tego, jak człowiek się uczy, wskaże drogę odejścia od metod podających na rzeź tworzenia środowiska uczenia się. Umiejętność zarządzania procesem uczenia się, czy to w odślonie 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:

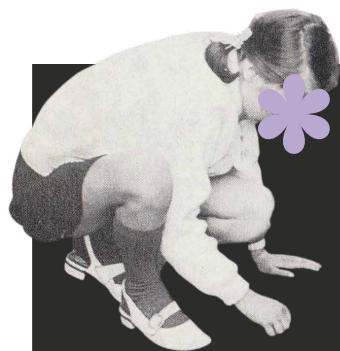
Wzrasta zainteresowanie bogactwem i zróżnicowaniem polskiej kultury i jej regionów.

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 umożliwia 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.



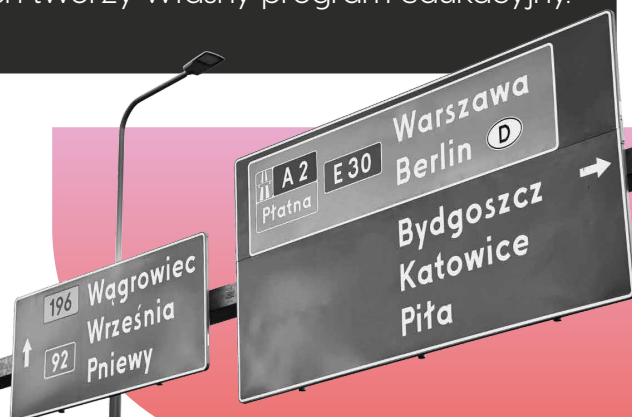
3. Przestrzeń uczenia się

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.

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.

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+

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**.

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, interwenci 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. Dbą 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 opisanu **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. Benefits

● 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

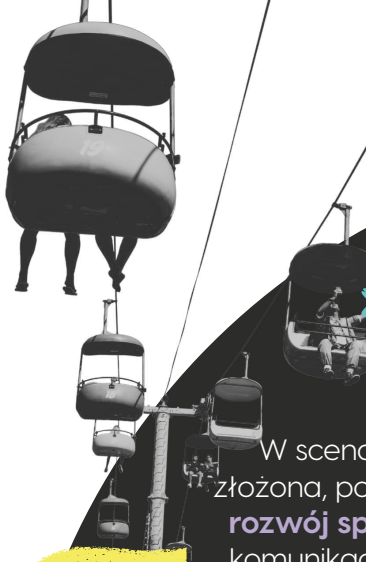
W ramach systemu zapobiegania wypaleniu zawodowemu nauczyciele mają co tydzień dzień przeznaczony wyłącznie na odpoczynek, samorozwój lub uczestnictwo w kursach rozwoju osobistego. Przerwy regeneracyjne pomagają w zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym.

● 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 neurotypowościami. 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.

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.

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.

2.

4.

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 zakorzenieniem?

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 także 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 szkoły 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 wzmocniona zostanie rola nauczyciela.

Raport przygotowany przez



**TEACH FOR
POLAND**

Realizacja dzięki



we współpracy z

