

Projekt realizowany pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej

# VULCAN kompetencji w ŚLĄSKICH SAMORZĄDACH

# Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/powiatu

## Moduł 1

Prezentacje przygotowano na podstawie materiałów z projektu pilotażowego „Wsparcie kadry jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Autor: Marcin Wojtkowiak/ Dorota Tomaszewicz



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



# Czym są kompetencje?

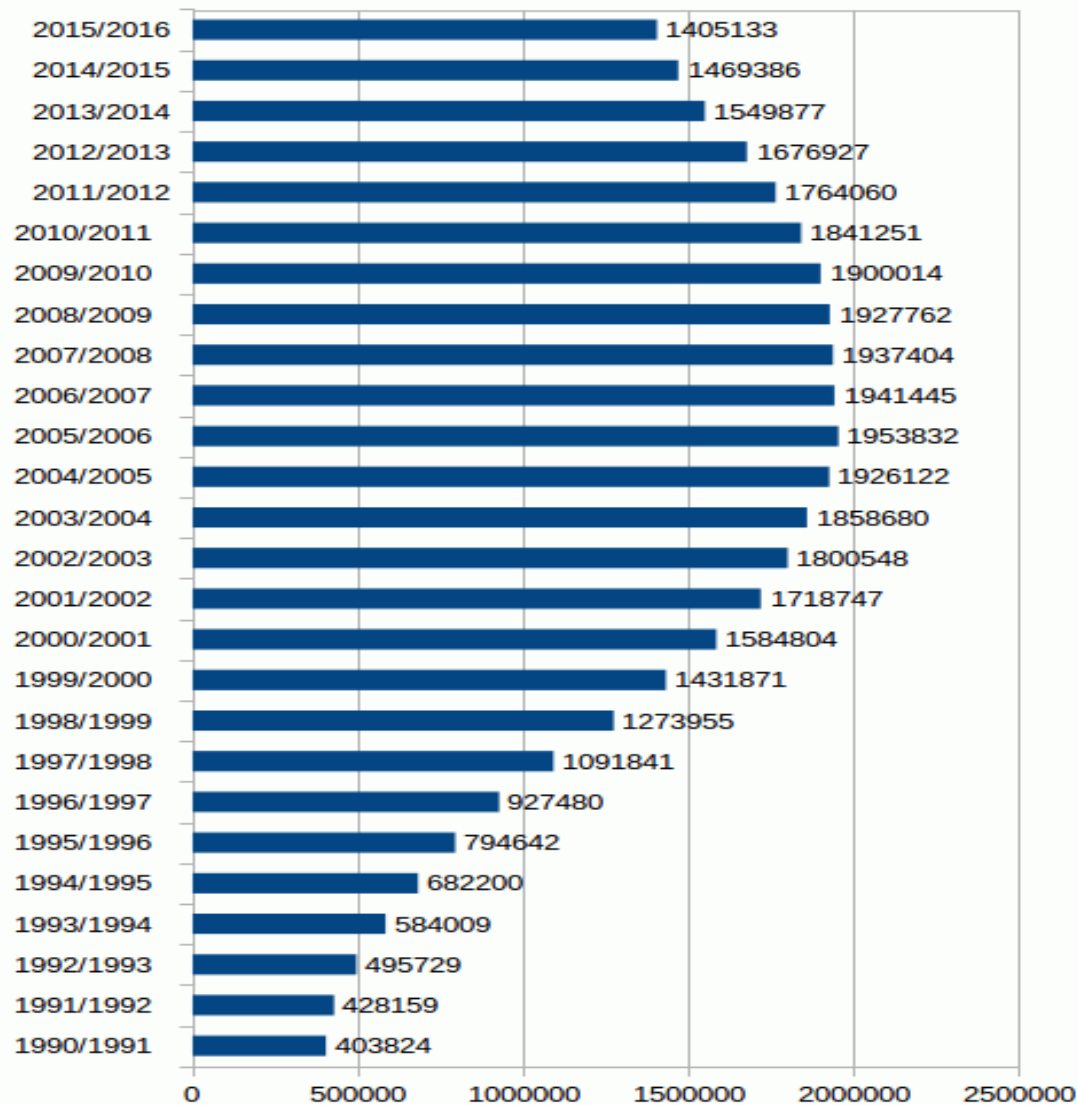
**Wiedza**

**Umiejętności**

**Postawy**

**kompetencje i kwalifikacje = kapitał ludzki**

## Liczba studentów w Polsce



# Studium przypadku



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

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

## Co robić?





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



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



# Kapitał społeczny

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

## **Kapitał społeczny**

**Według Roberta Putnama kapitał społeczny obejmuje obywatelskie nastawienie członków społeczeństwa, normy społeczne wspierające działania wspólne oraz zaufanie interpersonalne i zaufanie obywateli do instytucji publicznych.**



# Wskaźniki kapitału społecznego

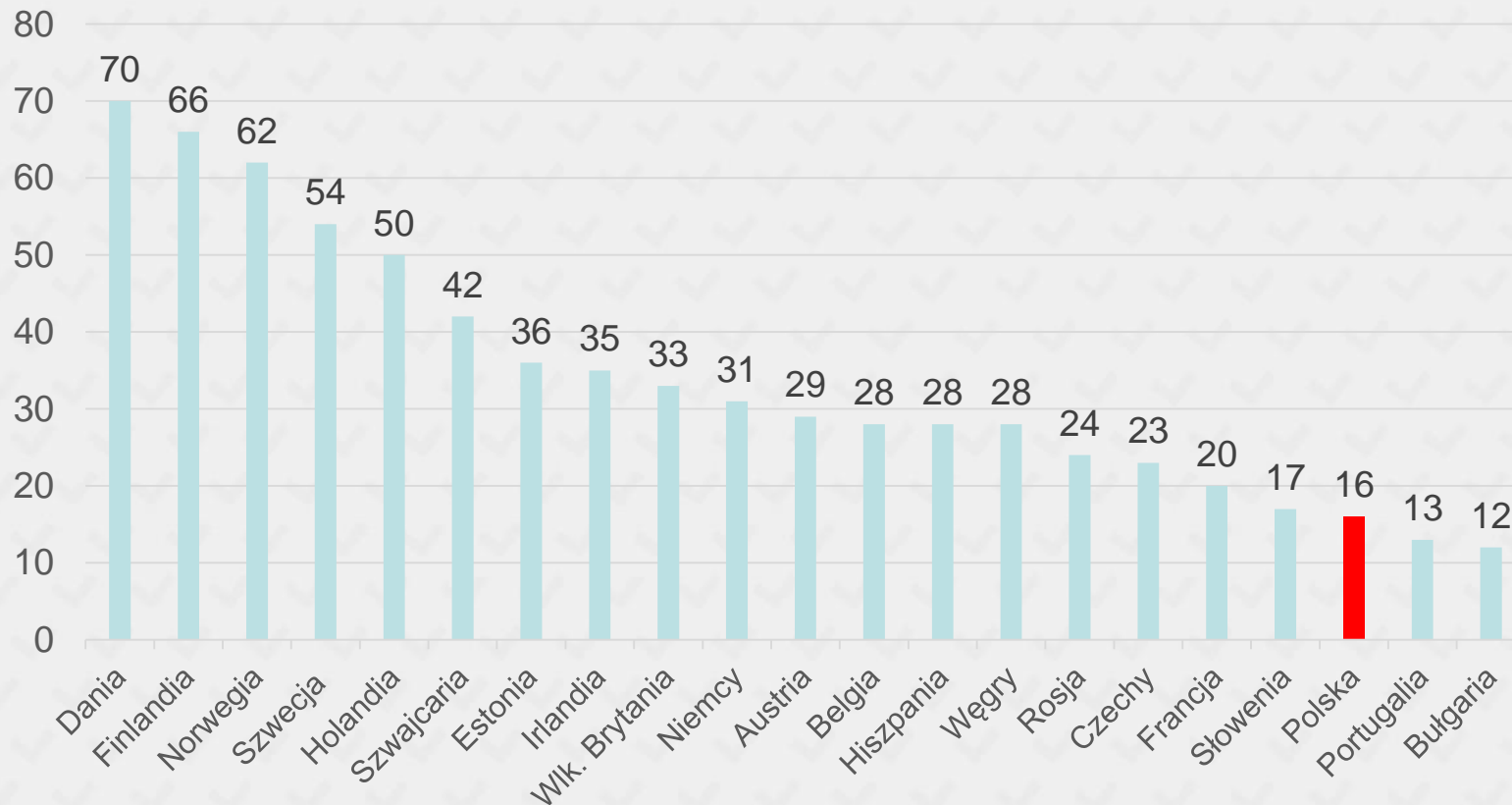
Przykładowe:

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

# Zaufanie do innych ludzi

Odsetek opinii "Większości ludzi można ufać"

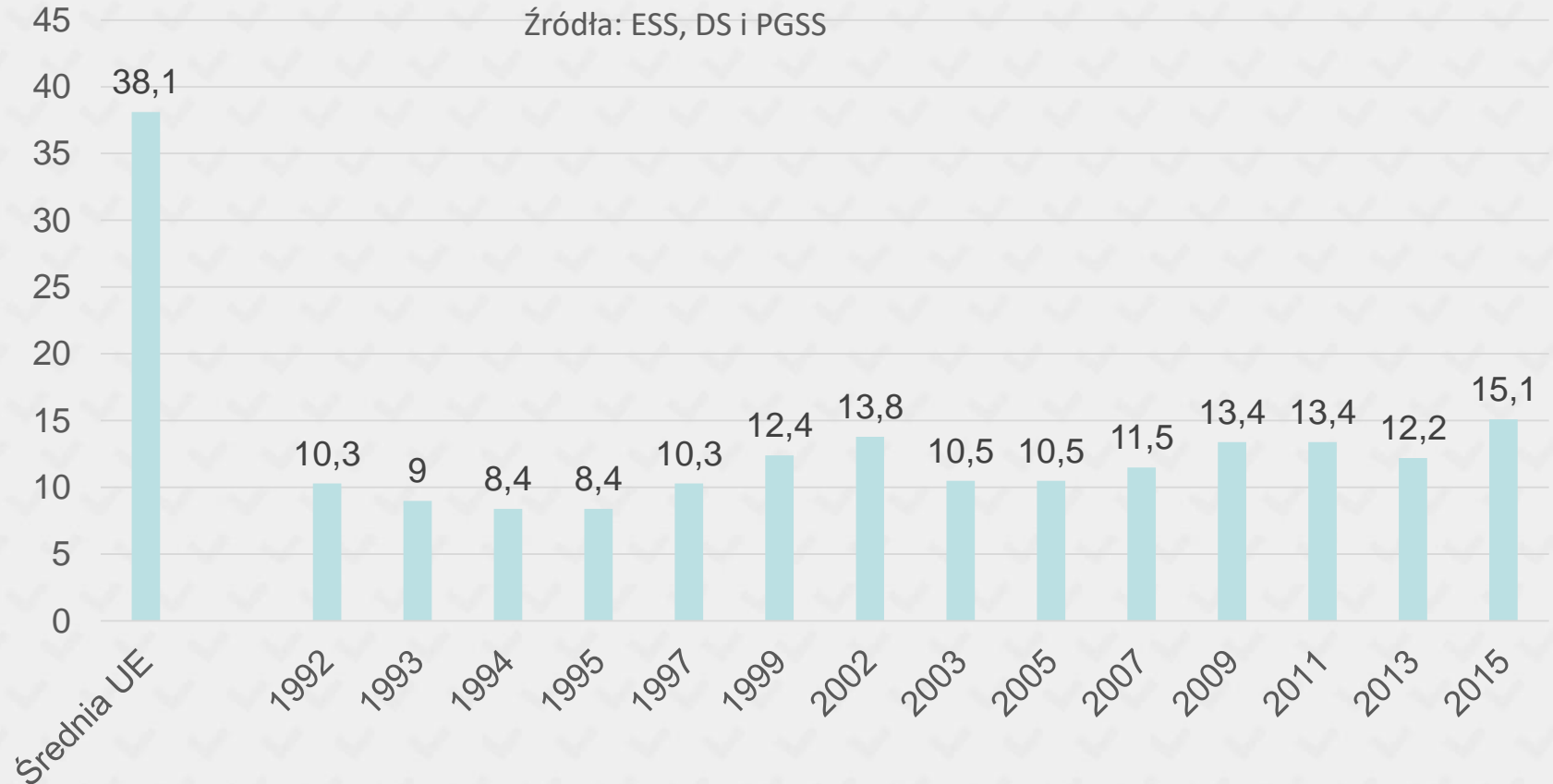
Źródło: European Social Survey 2014



# Zaufanie do innych ludzi

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

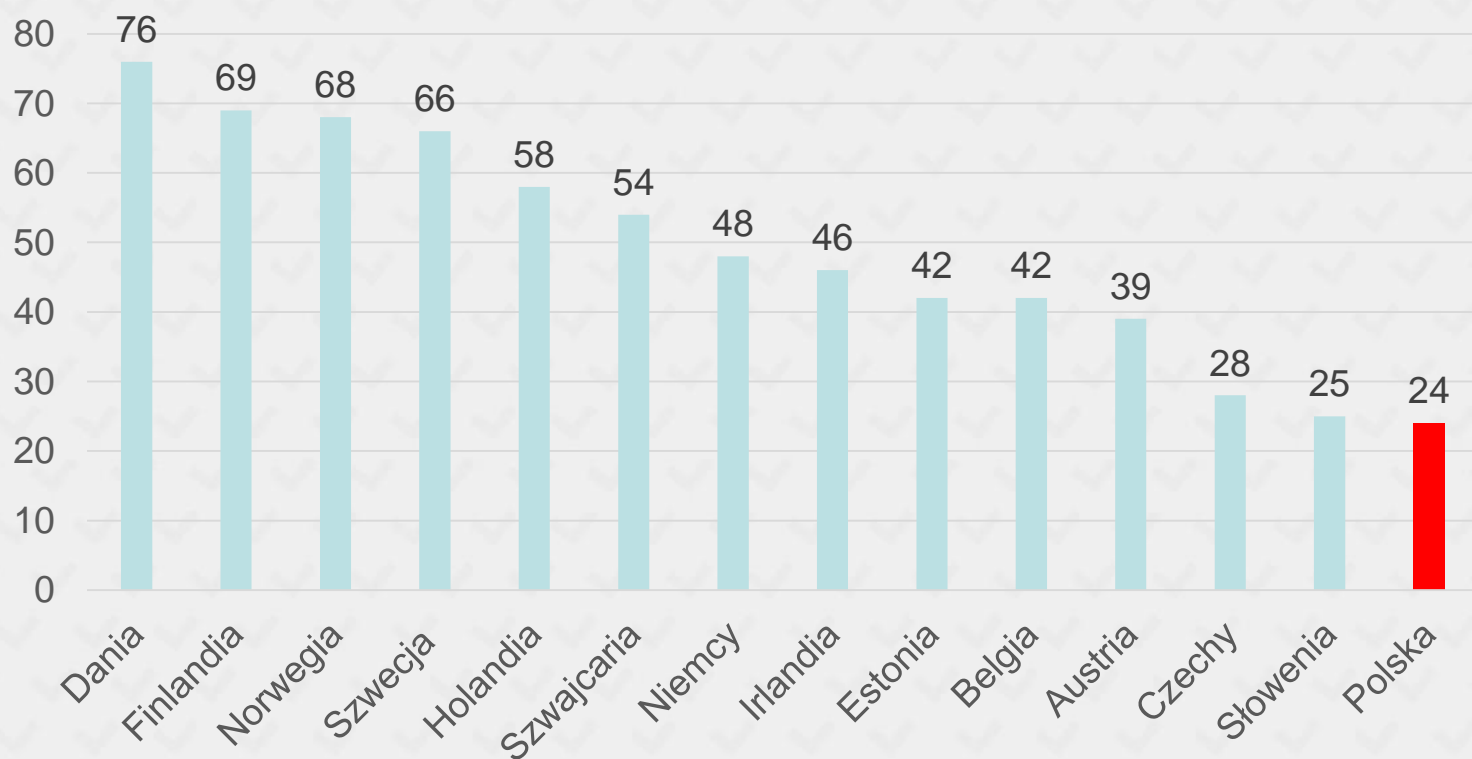
Źródła: ESS, DS i PGSS



# Wiara w dobre intencje innych ludzi

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

Źródło: European Social Survey 2014



# Kapitał społeczny

Najniższy poziom kapitału społecznego w Polsce:

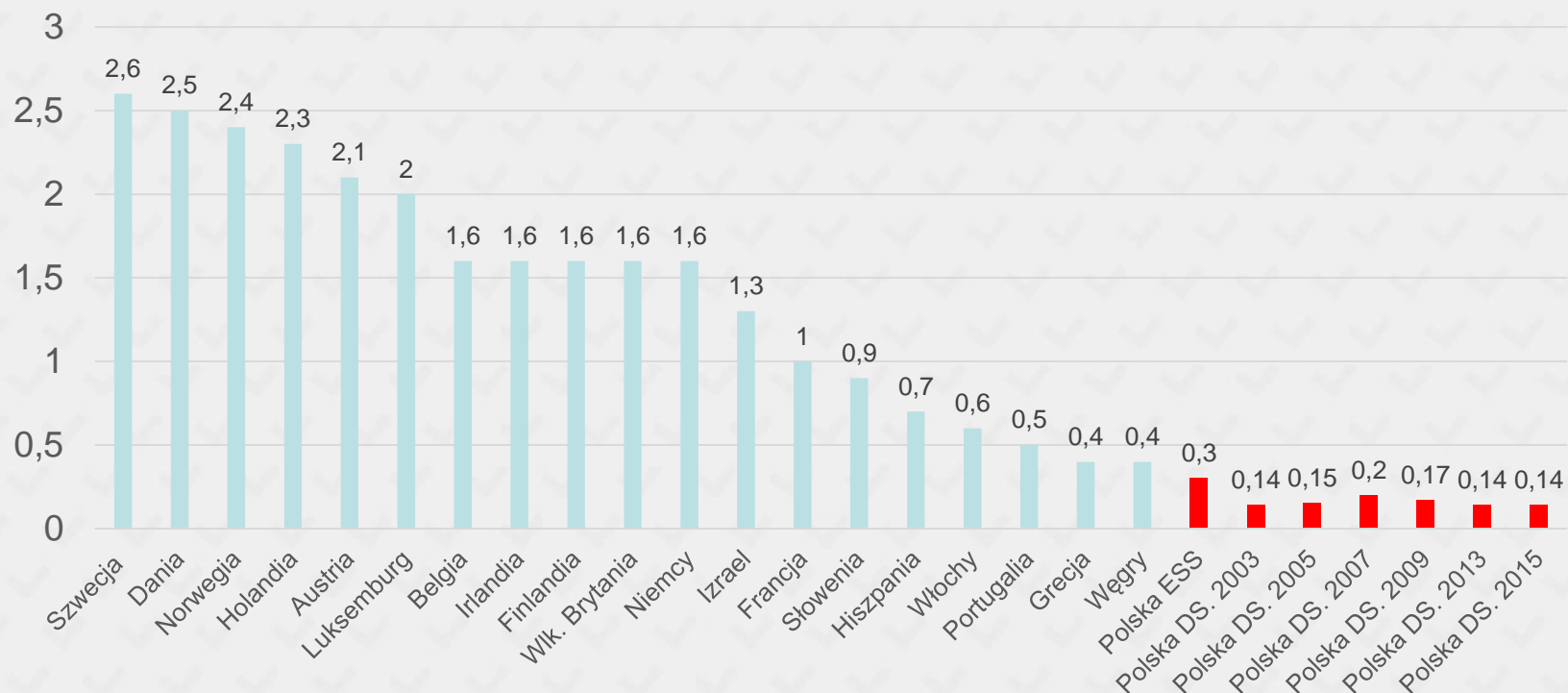
- osoby młode (18-24 lata)
- mieszkańcy wsi
- wykształcenie podstawowe
- robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy, uczniowie, bezrobotni
- najmniej zarabiający
- bez wyraźnych poglądów politycznych.



# Przynależność do organizacji pozarządowych

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

Źródła: ESS 2002, DS 2003-2015



# Przynależność do organizacji pozarządowych

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



# Kapitał społeczny i młodzież

## Młodzież do 25 roku życia:

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

## Z drugiej strony:

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

# Kapitał społeczny



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

*Prof. Józef Czapiński*



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

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

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



## Typy kapitału społecznego

Społeczność imigrantów z krajów arabskich  
w Londynie

VS.

Ulica w amerykańskim miasteczku: powitanie nowych sąsiadów

# Typy (formy) kapitału społecznego

D. Putnam:

Kapitał społeczny - **wiązący**

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

Kapitał społeczny – **pomostowy**

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

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

# Kapitał społeczny a kapitał ludzki



**Kapitał ludzki** zdefiniowany został w OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) jako *„wiedza, umiejętności, kompetencje i inne przymioty, które mają jednostki a które są odpowiednie do danej aktywności gospodarczej”*. **Dotyczy jednostek, odnosi się do cech, umiejętności, wiedzy.**

Według definicji OECD, **kapitał społeczny** to *„normy i relacje społeczne zakorzenione w strukturach społecznych, umożliwiające ludziom koordynację ich działań, by osiągnąć pożądane cele”*. **Dotyczy grup, odnosi się do relacji między ludźmi - jest zarówno zasobem społeczeństwa, jak i jednostek.**



# Kapitał społeczny a kapitał ludzki



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

**Prof. Józef Czapiński**



## Kapitał społeczny a kapitał ludzki

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

Diagnoza Społeczna 2015



# Kapitał społeczny a kapitał ludzki



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

Diagnoza Społeczna 2015



## Kapitał społeczny a kapitał ludzki

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

# Kapitał społeczny a edukacja



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

Prof. Józef Czapiński

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



# Kapitał społeczny a edukacja



W aspekcie zbiorowości:

**Silna społeczność = lepsze średnie wyniki edukacyjne**

W aspekcie indywidualnym:

**Lepsze indywidualne sieci społeczne = lepsze indywidualne wyniki edukacyjne**

W aspekcie zbiorowości:

**Lepsze wyniki = lepsza wspólnota**

W aspekcie indywidualnym:

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

(Piotr Mikiewicz, Dolnośląskie Centrum Innowacji Edukacyjnych, Dolnośląska Szkoła Wyższa)



# Kapitał społeczny – w relacjach JST - szkoła

<https://www.youtube.com/watch?v=qhiGSSvkfvk&index=2&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSv>

# **Rola i zadania samorządu w kształtowaniu obu typów kapitału**

**(edukacja włączająca jako przykład budowania kapitału społecznego w edukacji)**

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



# Kapitał społeczny a edukacja - kompetencje kluczowe



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

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

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



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



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

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



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



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

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



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



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

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



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



**Narzędzia aktywnej polityki rynku pracy to przede wszystkim:**

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



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



## Historia z życia:

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





# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



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

**Gdzie popełniono błędy i kto je popełnił?**



# Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym



## Jakie dobre i złe praktyki w samorządach znamy?



## Przykłady wsparcia polityki edukacyjnej/polityki rynku pracy poprzez działania obywatelskie...

### Ćwiczenie dla 2 grup

→ Problem

→ Rozwiązanie

# Bilans Kapitału Ludzkiego 2015:

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

# Bilans Kapitału Ludzkiego 2015:



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



# Osoby młode na rynku pracy



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





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

# Zmiana modelu ścieżek zawodowych:



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



Aby skutecznie reagować na wyzwania rynku pracy, młodzi ludzie muszą być wyposażeni nie tylko w kapitał społeczny i intelektualny, ale także w **kompetencje kluczowe.**

# Historia jednego dnia z życia Wójta (Starosty) Czy i jak zastosuje 8 kompetencji kluczowych?

-

(przygotowanie historii przez grupy)

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

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

## Wartościowe źródła:

- Robert D. Putnam – „Demokracja w działaniu”
- Agnieszka Stein, Małgorzata Stańczyk – „Potrzebna cała wioska”
- Susan Pinker – „Efekt wioski. Jak kontakty twarzą w twarz mogą uczynić nas zdrowszymi, szczęśliwsi i mądrzejszymi”
- Jacques Delors - „Edukacja – jest w niej ukryty skarb”
- Małgorzata Zakrzewska, *Uwarunkowania rozwoju kapitału społecznego w Polsce* ([http://www.wneiz.pl/nauka\\_wneiz/sip/sip32-2013/SiP-32-t2-79.pdf](http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip32-2013/SiP-32-t2-79.pdf))





**Dziękuję za uwagę**

**Dorota Tomaszewicz**  
Ekspert merytoryczny  
Coach ICC 😊 trener 😊 asesor AC/DC 😊  
ekspert ORE



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny

