

Konferencje, recenzje, informacje

XI Ogólnopolski Zjazd Pedagogiczny – podziękowanie Organizatorów

Szanowni Państwo,

Cieszymy się, że przez trzy dni, od 20 do 22 września b.r., w Auli Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu odbył się XI Ogólnopolski Zjazd Pedagogiczny, organizowany przez środowisko Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego oraz Wydział Studiów Edukacyjnych UAM, i mieliśmy możliwość goszczenia uczonych z licznych ośrodków akademickich w Polsce i podejmowania wspólnego namysłu nad aktualnym stanem kultury, a w jej ramach szczególnie edukacji, w wymiarze globalnym, europejskim, krajowym, a także indywidualnym. Zjazd był również okazją do integracji środowiska. Pozytywna atmosfera była wyraźnie wyczuwalna w trakcie całego Zjazdu, towarzyszyła w każdym punkcie jego bogatego programu.

Zjazd był kontynuacją tradycji organizowania regularnych spotkań naukowych polskiego środowiska pedagogicznego. Podczas przygotowywania koncepcji Zjazdu organizatorzy kierowali się dwoma ważnymi dla pedagogikami założeniami. Pierwszym z nich jest przekonanie o trwałym osadzeniu edukacji we współczesnej kulturze. Osadzenie to sprawia, że teoretyczny namysł i empiryczne badania pedagogiczne muszą brać pod uwagę aktualny stan kultury w jej wymiarach globalnym, państwowym, lokalnym, a także w świecie życia każdej osoby i relacji międzyosobowych. Po drugie, organizatorzy pamiętali o społecznej misji pedagożek i pedagogów, wyrażającej się w zaangażowaniu na rzecz jednostek oraz grup stojących wobec rozmaitych kulturowych wyzwań. Zaangażowanie to – w przypadku pedagogów – oznacza nic innego, jak zajęcie takiego stanowiska, które chroni godność człowieka, przyczynia się do jego rozwoju, a także buduje lepsze życie w nim i jego otoczeniu.

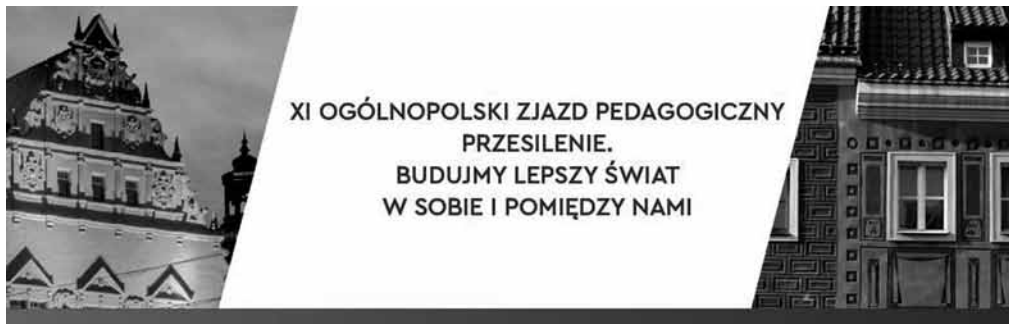
Zjazd się zakończył, ale nie zakończyła się naukowa debata. Kwestia budowania lepszego świata w sobie i pomiędzy nami wciąż domaga się edukacyjnego urealniania, które z kolei wymaga pedagogicznej mądrości i wrażliwości.

Uprzejmie prosimy o zapoznanie się z załącznikiem – podziękowaniem organizatorów Zjazdu oraz prezentacjami multimedialnymi:

- Prezentację multimedialną z wydarzenia: <https://youtu.be/r5DuQ5eubUI>.
- Prezentacja wydarzenia przygotowana przez Uniwersyteckie Studio Filmowe: <https://www.youtube.com/watch?v=90zwscu5wek>.
- Prezentacje wystąpień z panelu dyskusyjnego „Edukacja w czasie wojny” wraz z przygotowanymi tłumaczeniami: <https://bit.ly/3RMGept>.

Z wyrazami głębokiego szacunku

Prof. dr hab. Agnieszka Cybal-Michalska
Prof. dr hab. Piotr Kostyło



XI OGÓLNOPOLSKI ZJAZD PEDAGOGICZNY PRZESILENIE. BUDUJMY LEPSZY ŚWIAT W SOBIE I POMIĘDZY NAMI

Szanowni Państwo! Uczestniczki i Uczestnicy XI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego!

W imieniu Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego oraz Wydziału Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza – Organizatorów XI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego – zwracamy się do Państwa z podziękowaniami za udział w tym ważnym naukowym i społecznym wydarzeniu. Cieszymy się, że przez trzy dni, od 20 do 22 września b.r., mieliśmy możliwość goszczenia Państwa w Poznaniu i podejmowania wspólnego namysłu nad aktualnym stanem kultury, a w jej ramach szczególnie edukacji, w wymiarze globalnym, europejskim, krajowym, a także indywidualnym. Dziękujemy za dobrą energię i twórcze koncepcje, którymi dzieliłi się Państwo z nami oraz ze sobą nawzajem. Ta pozytywna atmosfera była wyraźnie wyczuwalna w trakcie całego Zjazdu, towarzyszyła nam wszystkim na każdym jego etapie, w każdym punkcie jego bogatego programu.

Pozytywnej atmosferze towarzyszyła również powaga. Spotkaliśmy się bowiem w wyjątkowym momencie historii Europy i świata, w momencie dramatycznym, który w trafny sposób został określony w zjazdowym hasle jako przesilenie. W wielu wystąpieniach pojawiała się tematyka wojny, niemal nieobecna na poprzednich Zjazdach. Zorganizowaliśmy odrębny panel dyskusyjny poświęcony problemom edukacyjnym w dzisiejszej Ukrainie, a także w Polsce w związku z obecnością w naszym kraju licznych ukraińskich uchodźców, w tym dzieci i młodzieży. Byliśmy pod wrażeniem zaangażowania Państwa w tę problematykę, a także jednoznacznego poparcia, jakiego na każdym kroku udzielali Państwo naszym Gościom z Ukrainy. Wiemy, że poparcie to wiele znaczyło dla naszych Gości, że wrócili do Kijowa i innych ukraińskich miast wzmocnieni i wdzięczni za polską solidarność.

Zjazd się zakończył, ale nie zakończyła się naukowa debata, którą prowadziliśmy w trakcie jego trwania. Intelktualne i moralne impulsy, które zostały wzbudzone przez wystąpienia oraz dyskusje prowadzone przez Państwa, wciąż ozywają wyobraźnię wielu z nas i zachęcają do podejmowania kolejnych lektur i badań. Kwestia budowania lepszego świata w sobie i pomiędzy nami wciąż domaga się edukacyjnego urealniania, które z kolei wymaga pedagogicznej mądrości i wrażliwości. Życzymy Państwu, aby dobra zjazdowa energia towarzyszyła Państwu na kolejnych etapach Państwa pracy naukowej, kontaktów ze studentami i uczniami, a także w codziennym życiu. W Poznaniu mogliśmy doświadczyć naszej siły, której źródła tkwią nie w jednolitości, ale w różnorodności. Aby móc rozwijać tak rozumianą siłę, potrzebna jest wolność we wszystkich jej wymiarach. Z głębi serca życzymy Państwu doświadczania takiej wolności.

Dziękujemy uprzejmie za przyjęcie Apelu Uczestniczek i Uczestników XI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego w którym jako wychowawcy, nauczyciele, edukatorzy, zadeklarowaliśmy wykorzystywanie wszelkich możliwości zwiększania lokalnego i globalnego zaangażowania obywatelskiego w dążeniu do sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju światów jednostkowego i zbiorowego życia. Apelujemy o podejmowanie wysiłków by zastąpić myślenie o władzy i kontroli nad innymi myśleniem o prawach człowieka i o sprawiedliwości, o odpowiedzialności za siebie, za innych i za środowisko, o edukacji wolnej od indoktrynacji bowiem każda osoba i każda społeczność ma prawo do rzetelnej wiedzy i autonomicznego wyznaczania wartości i sposobów własnego życia.

Stworzyli Państwo wspaniały klimat w trakcie Zjazdu, za co jesteśmy szczerze wdzięczni. Liczymy, że ten klimat zostanie z nami wszystkimi przez kolejne miesiące i lata, i będzie nam towarzyszył również w przygotowaniach kolejnego Zjazdu w Olsztynie. Jako pedagodki i pedagodzy możemy być dumni z naszych dokonań, tych naukowych oraz tych społecznych.

Z wyrazami szacunku,

Prof. dr hab. Piotr Kostyło

Przewodniczący
XI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego

Prof. dr hab. Agnieszka Cybał-Michalska

Przewodnicząca
XI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego

I Świętokrzyski Kongres Uniwersytetów Trzeciego wieku, 8 września 2022, Kielce

W 1973 roku na uniwersytecie we francuskiej Tuluzie prof. Pierre Vellas stworzył pierwszy w dziejach Uniwersytet Trzeciego Wiek. Dwa lata później z inicjatywy Heleny Szwarz powstała podobna instytucja w Polsce. Polska instytucja była trzecim Uniwersytetem Trzeciego Wiek na świecie. Obecnie UTW działają niemal we wszystkich krajach. W Kielcach pierwszy UTW powstał w 1985 roku w ówczesnej Wyższej Szkole Pedagogicznej. Inicjatorami powołania pierwszego UTW w regionie była prof. Elżbieta Trafiałek oraz prof. Andrzej Jopkiewicz.

W Polsce z danych na rok 2018 wynika, że funkcjonowało 640 uniwersytetów. Na dzień dzisiejszy nieznana jest dokładna liczba funkcjonujących UTW ze względu na to, iż są różne formy prawne tych instytucji i nie wszystkie widnieją w rejestrze stowarzyszeń.

Najczęstszą formą prawną dzisiejszych UTW jest stowarzyszenie, na drugim miejscu JST, natomiast najmniej UTW jest prowadzonych przez uczelnie wyższe.

W województwie świętokrzyskim istnieje 17 Uniwersytetów Trzeciego Wiek, których słuchaczami/studentami jest blisko 1800 seniorów.

8 września 2022 roku na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UJK odbył się I Świętokrzyski Kongres Uniwersytetów Trzeciego Wiek.

W Kongresie wzięło udział 114 seniorów z 17 Uniwersytetów Trzeciego Wiek z województwa. Obecni byli słuchacze UTW w Skarżysku-Kamiennej, w Starachowicach, w Łopusznie, w Busku-Zdroju, w Końskich, w Staszowie, w Opatowie, w Łagowie, w Masłowie, w Morawicy, w Pińczowie, a także „studenci” Bodzentyńskiego UTW, Jędrzejowskiego UTW, Świętokrzyskiego UTW, Chęcińskiego UTW, Ostrowieckiego UTW i Kieleckiego UTW Ponad Czasem.

Patronat honorowy nad wydarzeniem objął Jego Magnificencja Rektor Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach prof. dr hab. n.med. Stanisław Głuszek.

Gościem honorowym Kongresu była prof. Elżbieta Trafiałek, współzałożycielka pierwszego UTW w Kielcach, która w swoim wystąpieniu wspominała pierwsze lata funkcjonowania tej instytucji.

Organizatorem Kongresu była Fundacja RESTART, Zakład Edukacji Dorosłych UJK Kielce, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej oddział Kraków. Patronat na wydarzeniem objęli: Polskie Towarzystwo Gerontologiczne oddział Kielce oraz Głos Seniora. Wydarzenie było współfinansowane ze środków pochodzących z budżetu województwa świętokrzyskiego w ramach zadania publicznego z zakresu nauki, edukacji, oświaty i wychowania.

Celem głównym podjętych działań było szerzenie idei kształcenia osób starszych, promowanie wysokich standardów działania Uniwersytetów Trzeciego Wiek, wzmocnienie współpracy z samorządami i uczelniami, nawiązanie kontaktów międ-

dzy Uniwersytetami, zapoznanie się z osiągnięciami poszczególnych jednostek oraz omówienie występujących trudności.

Program Kongresu ukierunkowany był na pokaz potencjału, integrację środowiska, wymianę poglądów i ustalenie wspólnych celów i strategii.

Spotkanie podzielone było na dwie części – sekcję plenarną oraz tzw. Open Space – panele dyskusyjne.

I tak w części plenarnej omówione zostały między innymi zmiany demograficzne w województwie świętokrzyskim, mechanizmy równowagi i współpracy międzypokoleniowej. Zaprezentowany został rys historyczny UTW oraz ich działalność w czasach współczesnych. Poruszone były zagadnienia związane z rolą aktywności edukacyjnej osób starszych, a także sprawności funkcjonalnej seniorów w codziennym funkcjonowaniu. Prezentowane referaty w pierwszej części kongresu poruszały również tematykę przemocy wobec seniorów oraz zagadnienia związane z chorobami senioralnymi. Ostatnim poruszonym zagadnieniem była dyskusja nad wspólnymi działaniami, które pomogą w lepszym funkcjonowaniu świętokrzyskich UTW – to jest powołaniem Świętokrzyskiego Klastra Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

Druga część kongresu to 3 Open Spacy, do których zostali zaproszeni przedstawiciele wybranych Uniwersytetów Trzeciego Wieku z województwa świętokrzyskiego, pracownicy naukowcy Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, a także przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, aby wspólnie omówić stan obecny instytucji senioralnych oraz spróbować na razie wstępnie wypracować rekomendacje do dalszych działań.

Drugą część otworzył Open Space – Panel Standardy Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Zostały zaprezentowane ogólne standardy wypracowane w latach 2018–2019 przez Ogólnopolską Federację Uniwersytetów Trzeciego Wieku, a następnie świętokrzyskie UTW dokonały porównania, czy owe standardy są u nich spełniane. Spośród trzech głównych standardów, a mianowicie – akademickości, programów studiów i programów współpracy najwięcej świętokrzyskich UTW spełnia pierwszy z nich. Podczas omawiania standardów bardzo dokładnie wybrzmiał problem finansowania tych instytucji, który to problem jest według prelegentów główną przyczyną niezachowywania standardów.

Drugi Open Space dotyczył dobrych praktyk. W panelu omówione zostały sposoby wykorzystania potencjału Uniwersytetów, ich doświadczenie, wiedza i umiejętności, jakie nabywają podczas zajęć. Podsumowując to forum można stwierdzić, że istnieje duża potrzeba wymiany dobrych praktyk pomiędzy różnymi Uniwersytetami. Działalność jest tak różna, że prezentacja tych „inności” każdego UTW stawała się inspiracją do planowania nowych działań już na najbliższy rok akademicki. W panelu tym zostało również poruszone zagadnienie „trudności”, jakie napotykają Uniwersytety. Większość boryka się z problemem finansowym, lokalowym i braku wykładawców.

Ostatnim Open Space – najbardziej wyczekiwany przez uczestników – był panel Finansowanie Uniwersytetów Trzeciego Wieku. Do tej grupy zaproszeni byli przedstawiciele różnych instytucji, które mogą w ramach swoich działalności wspomóc zarówno w pozyskaniu środków na działania UTW, jak i tych, które w swoich zadaniach statutowych mają możliwość wsparcia finansowego bieżących działań UTW. Słuchacze UTW potrzebują wiedzy w temacie pozyskiwania funduszy. Braki w tych obszarach sygnalizowane były już nie raz na spotkaniach seniorów z samorządowcami i przedstawicielami organizacji pozarządowych, w związku z czym występuje potrzeba podjęcia inicjatyw w tym kierunku.

Kongres miał charakter historyczny i jako taki wpisze się w dzieje działalności świętokrzyskich Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

Był to początek kolejnych działań zmierzających do ich rozwoju w każdym z możliwych obszarów, tak aby poprzez zachowanie idei akademickości ich słuchacze mogli z dumą obnosić się z przynależnością do swoich Alma Mater. Działalność UTW wpisuje się w koncepcje kształcenia ustawicznego oraz całościowego uczenia się. Ogromna popularność, jaką się cieszą UTW, pokazuje rangę tych placówek i ich rolę w życiu seniorów oraz aktywnym starzeniu się.

Na zakończenie kongresu nastąpiło zgłoszenie intencji przez UTW przystąpienia do Świętokrzyskiego Klastra Uniwersytetów Trzeciego Wieku.

Dodatkowe źródła informacji:

- <http://www.fundacjarestart.org.pl/index.php/aktualnosc>
- <https://wpp.ujk.edu.pl/site/?id=more&item=220908>
- https://kielce.tvp.pl/62526125/powstanie-swietokrzyski-klaster-universytetow-trzeciego-wieku?fbclid=IwAR13mDI81BvMyQyCLR7bcM3HDO91H5zsc2h_5CVj7nUIKI5M97vhFjZsl1A
- <https://radiokielce.pl/955637/kongres-studentow-z-universytetow-trzeciego-wieku?fbclid=IwAR3-bxI6uO8X5fZBaRsZVYP6t3zAnU5xf0LDhREeH-liChDpaos7nltrR8Rw>

dr Renata Miszczuk
Zakład Edukacji Dorosłych
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Schemat zmiany. Inspiracje z lektury książki: Chip Heath, Dan Heath, *Pstryk. Jak zmieniać, żeby zmienić*, tłum. Anna Gralak, Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak”, Kraków 2022, wyd. III, s. 346.

Słowa kluczowe: zmiana, schemat zmiany, zmiana w organizacji.

Wprowadzenie

Dynamicznie zmieniający się świat powoduje, że ciągłe adaptowanie się ludzi do zmian jest już elementem stylu życia. Zmiana warunków edukacji, pracy i innych sfer funkcjonowania wywołana pandemią Covid-19 szczególnie uwidoczniła, że żyjemy w świecie o niebywałej skali niepewności i ryzyka¹, w którym poradzenie sobie z trudnościami wymaga szybkiego dostosowania się do nowych sytuacji. Jednak umiejętność przyswajania zmian to tylko jeden z wymiarów kompetencji potrzebnej obecnie każdemu człowiekowi, by w zmiennym, nasyconym niepewnością świecie dostrzegać zagrożenia, ale i szanse, móc projektować swój rozwój inicjując zmiany.

Terminem „zmiana” można objąć wiele różnorodnych sytuacji. Definicje zmian, ich rodzaje i treści, modele i uwarunkowania, zachowania uczestników, a także style wdrażania, znajdują się w wielu dostępnych publikacjach². Gotowość na zmiany, połączona z niezbędną refleksją wobec nich, jest również ważnym aspektem profesjonalizmu nauczyciela. „Zmiany nie mogą być przyjmowane i postrzegane bezkrytycznie – potrzebny jest namysł, refleksja, sceptycyzm, krytyczny ogląd, świadomość potencjalnych negatywnych doświadczeń, wyobrażenia możliwych zagrożeń. Dopiero wówczas można będzie mówić o rozumieniu zmiany, rozumieniu, które przekształcić może adaptację do rzeczywistości w krytyczną, refleksyjną kreację tejsze”³.

Takie rozumienie zmiany, jako sytuacji prowadzącej do nowych jakości, będącej przejawem twórczej postawy wobec rzeczywistości jest założeniem, na którym oparty jest model organizacji uczącej się, odpowiadającej współczesnym warunkom⁴. W związku z tak dużą zmiennością otoczenia wyczerpuje się paradygmat odgórnego zarządzania zmianą w organizacjach, uprzedmiotawiający uczestników, niewykorzystujący ich potencjału, a w zamian propagowane jest podmiotowe podejście, przewodzenie zmianą lub kierowanie nią, zmierzające do uzyskania zaangażowania poprzez odczucie wpływu uczestników na kształt rozwiązań i przyszłość, co nie oznacza, że uda się w pełni zrealizować cele wszystkich osób⁵. W teorii organizacji

¹ U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, tłum. S. Cieśla, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.

² M.in. J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, tłum. A. Ehrlich, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997; M.J. Hatch, *Teoria organizacji*, tłum. P. Łuków, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002; W. Daniecki, *Strategie zmian. Refleksje nad praktyką*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2004; B. Czarniawska, *Trochę inna teoria organizacji. Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*, Poltext, Warszawa 2010; K. Gawroński, R. Otręba, *Zarządzanie strategiczne i zmiana w organizacji szkolnej*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.

³ M. Nowak-Dziemianowicz, *Oblicza edukacji. Między pozorami a refleksyjną zmianą*, DSW, Wrocław 2014, s. 136.

⁴ P.M. Senge, *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, tłum. Korolewska-Mróż, Wydanie V, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

⁵ W. Daniecki, *Strategie zmian. Refleksje...*, op. cit.

i zarządzania, w myśl podejścia konstruktywistycznego, promowany jest model organizacji uczących się, które potrafią adaptować i inicjować zmiany, umożliwiające takie kształtowanie organizacji, by stawały się coraz lepszymi miejscami rozwoju kadry, jednocześnie skuteczniej osiągając organizacyjne cele. Zgodnie z założeniami tego modelu, kierowanie zmianą polega na włączaniu uczestników nie tylko na etapie jej realizacji (jak ma to miejsce w tradycyjnych organizacjach), ale w całym procesie, od momentu projektowania zmiany (współautorstwo)⁶. Taki obraz organizacji (metafora organizacji uczącej się) ma pomagać praktykom tworzyć środowiska pracy lepiej radzące sobie z rosnącym tempem zmian, doskonalące się w wyniku zespołowego kwestionowania dotychczasowych założeń i praktyk, inicjujące zmiany, które wynikają z „wewnętrznej dynamiki, a nie z rozkazu kierownictwa najwyższego szczebla”⁷. W związku z tym rozwijanie kompetencji kierowania zmianą jest priorytetowym zadaniem liderów w każdej organizacji, w tym w placówkach edukacyjnych, które chciałyby stawać się organizacjami uczącymi się.

Zmiany są różnorodne, bywają bardzo trudne, gdy cele uczestników są odmienne, nie zawsze też prowadzą do zaplanowanych efektów, bywają też „podróżą”, której przebieg i rezultaty są imponujące. Proponowana lektura może dodać odwagi do ich inicjowania, ułatwić dostrzeżenie, że możliwości zmiany są w każdym miejscu i nawet „wielkie zmiany są możliwe”⁸, gdy ludzie sami odczują taką potrzebę, co więcej, już niewielki krok może być ich początkiem. Takie założenia są spójne z zasadami uczących się organizacji.

Pstryk. Jak zmieniać, żeby zmienić

Książka braci Chipa i Dana Heathów jest jedną z kilku znanych na całym świecie, bestsellerowych publikacji. W Polsce oprócz *Pstryk* ukazały się *Przyczepne historie, Decyduj! Jak podejmować lepsze decyzje w życiu i pracy, Decydujące momenty. Jak budować doświadczenia, które mogą zmieniać, poruszać i motywować*.

Obaj Autorzy pracują na prestiżowych amerykańskich uczelniach. Chip Heath jest profesorem w Stanford Graduate School of Business, prowadzi zajęcia na temat strategii biznesu i teorii organizacji. **Dan Heath** jest starszym wykładowcą w Uniwersytecie Duke’a w Center for the Advancement of Social Entrepreneurship (CASE), które wspiera przedsiębiorców społecznie zaangażowanych.

Jest to książka, która może zainteresować szerokie grono Czytelników ze względu na prezentowaną tematykę zmian, sytuacji wszechobecnej w życiu każdego człowieka, towarzyszącej mu zarówno w pracy, jak i w życiu osobistym. Chip i Dan Heathowie inspirują do zmian oraz, opisują techniki, które okazały się efektywne w wielu sytuacjach ich przeprowadzania. Zastosowanie ich spowodowało udane

⁶ P.M. Senge, *Pięta dyscyplina. Teoria i praktyka...*, op. cit.

⁷ M.J. Hatch, *Teoria organizacji...*, op. cit., s. 365.

⁸ Ch. Heath, D. Heath, *Pstryk. Jak zmieniać, żeby zmienić*, tłum. Anna Gralak, Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak”, Kraków 2022, s. 31.

i trwałe zmiany w życiu jednostek, grup i organizacji. Autorzy proponują spojrzenie na zmiany, potocznie jednostronnie kojarzone z trudnościami, jak na długą podróż. Używając tej metafory, podkreślają, że zmiana nie jest zdarzeniem, lecz procesem, w czasie którego, szczególnie liderom, potrzebna jest cecha wytrwałości, cierpliwości, skupienia na uczestnikach, umiejętności dostrzegania i wzmacniania każdego sukcesu oraz obserwacji otoczenia w celu eliminowania utrudnień⁹.

Być może dla części Czytelników pewnym mankamentem omawianej książki będzie jej poradnikowy styl, a część uzna to za jej zaletę. Nie ma ona charakteru typowej naukowej publikacji, z dużą liczbą przypisów i specyficznym stylem pisarskim, lecz charakter poradnika, co nie oznacza, że nie posiada naukowej wartości. Wręcz przeciwnie, jak przyznają Autorzy, „pisząc *Pstryk* przeczytaliśmy tony książek poświęconych zmianom”. Czytelnik widzi to w tekście, zarówno wielość wykorzystanych koncepcji z różnych dyscyplin, jak też dane z wieloletnich badań Autorów oraz wielu innych naukowców, wykorzystane do opracowania schematu zmiany. Jednak koncepcje te nie są przytaczane wprost, lecz występują wyłącznie jako interpretacja do zamieszczanych przykładów z życia. Dodatkowo Czytelnicy otrzymują listę podstawowych dla tej problematyki lektur, które m.in. zostały wykorzystane do przygotowania książki wraz z krótkimi pomocnymi wskazówkami o ich zawartości.

Książka prezentuje model zmiany złożony z trzech elementów.

1. Jasno wyznaczony kierunek – uświadomienie, dokąd zmierzamy i dlaczego warto tam iść – „Pocztówka ze stacji docelowej”

Ten etap polega na połączeniu wizji przyszłości, z konkretnymi aktywnościami podejmowanymi w teraźniejszości. W jego ramach należy poszukać występujących w danej społeczności skutecznych działań godnych naśladowania, nazwanych przez Autorów jasnymi punktami. Warto je odkryć, gdyż dzięki nim uczestnicy nie tyle stosują się do zewnętrznych zaleceń, co stają się współautorami zmiany. Rozwiązania pochodzą z wewnątrz, z praktyk realizowanych przez społeczność. Jasne punkty są przejawami sukcesów i poprzez upowszechnienie mogą stać się podstawą codziennych działań. Siła dobrej praktyki (wynikającej z odpowiedzi na pytanie, jakie rozwiązania sprawdzają się, co powoduje, że wszystko dobrze się układa, jakie praktyki działają lepiej niż inne i jak można je upowszechnić) jest tu wykorzystana do zmiany nastawienia – zamiast skupiania się na źródłach problemu, dostrzeganie dobrych rozwiązań. Tę myśl ilustruje poniższy cytat: „(...) każdemu z nas zdarzyło się rozmawiać z przyjacielem, który godzinami roztrząsał jakiś problem w swoim związku – ale czy ktoś pamięta sytuację, kiedy ów przyjaciel poświęcił choćby kilka minut, by się zastanowić, dlaczego wszystko doskonale się układa?”¹⁰. Działania te prowadzą do zrozumienia, co należy robić inaczej niż zwykle. Następnie trzeba wskazać pożądane zachowania i precyzyjnie opisać czynności, aby jak najbardziej wyeliminować niejednoznaczność i rozpocząć ćwiczenie ich w drodze do wyznaczonego celu.

⁹ Ibidem, s. 302–303.

¹⁰ Ibidem, s. 43.

2. Zmotywowanie do zmiany jej uczestników poprzez odwołanie się do uczuć i emocji, wzbudzenie entuzjazmu, by obudzić w nich potrzebę zmiany

Warto tu posłużyć się nie tylko wiedzą i racjonalnymi argumentami, lecz nawiązać do emocji, w czym pomocne są różnorodne dowody, przykłady, pokazy, ćwiczenia, zgodnie z sekwencją: „zobacz – odczuj – zmień”. Szczególnie ważne znaczenie w procesie zmiany ma wywoływanie przez lidera emocji pozytywnych, np. zainteresowania, optymizmu, nadziei, dumy. W przeciwieństwie do emocji negatywnych, które wywołują efekt „zawężenia myśli”, te pozytywne „poszerzają” repertuar myśli i działań. Pozytywne nastawienie do zmiany powinno być podtrzymywane, co może się udać dzięki dzieleniu większych zadań na mniejsze („zmniejszanie wyzwania”) i podkreślaniu nawet drobnych osiągnięć (uwidocznianie „małych zwycięstw”). Poczucie robienia postępu ułatwi zaplanowanie kamieni milowych. Inną drogą podtrzymywania motywacji do zmiany jest wzmacnianie uczestników, budowanie ich pewności, że potrafią sprostać nowym zadaniom i wdrożyć zmianę.

3. Ulepszanie otoczenia – „wyrównanie ścieżki”

Podstawą tego etapu jest założenie, że proste ulepszenia otoczenia mogą prowadzić do znaczących zmian w zachowaniu osób. W dobrze zorganizowanym otoczeniu pożądane zachowania stają się łatwiejsze, a złe trudniejsze, a nawet niemożliwe. Niektórym problemom przypisujemy źródła w charakterze osób, tymczasem po zmianie otoczenia przestają one istnieć. Jednym ze sposobów ulepszania otoczenia polecanych przez Autorów książki jest budowanie nawyków sprzyjających zmianie. Służą one utrwalaniu nowo wypracowanych działań i zapobiegają przerwaniu wdrożenia. Bardzo ważnym aspektem tworzenia otoczenia sprzyjającego wdrożeniu zmiany jest zwracanie uwagi na sygnały płynące od uczestników. W nowej lub wieloznacznej sytuacji, gdy osoba nie wie, jak się zachować, patrzy, co robią inni. Jeśli więc część grupy przyjmie nowe działania, wspierające cele zmiany, warto je upublicznić. Sygnały płynące od innych osób są „zaraźliwe” i mogą sprzyjać osiągnięciu sukcesów. Niestety, działa to również w przeciwnym kierunku – sygnały negatywne mogą udaremnić wysiłki i skazać wdrożenie zmiany na porażkę. „Jako osoby wprowadzające zmiany możemy wspierać powstawanie takiego języka (rozmowy o pożądanych wartościach), poszukiwanie sposobów wyrażenia różnic i zalet zmiany, do której dążymy”¹¹.

Podsumowanie

Rozwijanie siebie, grupy czy organizacji dokonuje się poprzez wprowadzanie zmian. Ten cel jest wpisany w rolę lidera, ale również Czytelnicy, którzy nie pełnią takiej roli formalnie, np. pedagodzy, mogą skorzystać z tej publikacji w kształtowaniu międzyludzkich relacji w świecie, w którym potrzebna jest umiejętność nie tylko adoptowania się do zmian otoczenia, ale również ich inicjowania. „Duże zmiany mogą się rozpocząć od bardzo małych kroków. Małe zmiany nabierają rozpędu. Nie oznacza to jednak, że wprowadzanie zmian jest łatwe”. „(...) Zmiany nie zawsze

¹¹ Ibidem, s. 297.

są łatwe, ale też nie zawsze są trudne¹². Ważne jest zauważanie i docenianie nawet drobnych zmian, gdyż mogą one wyrzucić wielki skutek i rozwiązać poważny problem. Pomiędzy skalą złożoności problemu a złożonością rozwiązania występuje asymetria. Skomplikowane problemy rzadko wymagają takiej samej skali rozwiązań, a często wielu, ale drobnych zmian¹³.

W książce został zaprezentowany model zmiany zbudowany w oparciu o dane pochodzące z wielu przypadków ich wdrażania i jest to ważny argument za jego poznaniem. Mogą się nim posłużyć liderzy zmian. Zastosowanie go nie zawsze gwarantuje sukces, lecz może sprawić, że niejednokrotnie wdrażanie zmian będzie łatwiejsze dzięki wykorzystaniu opisanych sposobów pracy. Odwołują się one do dwóch źródeł – charakteru człowieka oraz uwarunkowań, w jakich ludzie się znajdują. Podczas wdrażania zmiany Autorzy proponują liderom budowanie nowej tożsamości uczestników, będącej źródłem dumy i siły. Jednocześnie, aby mogli temu sprostać, warto ułatwić im „podróż” nie ignorując sytuacji, w jakiej się znajdują, a która kształtuje ich zachowanie. „Zrzucanie starej skóry” stopniowo prowadzi do nowych zachowań.

Szczególną wartość w procesie zmiany stanowi odkrywanie i przewyżnianie ukrytych, powielanych założeń, które często stanowią blokadę działań. Jednym z nich, często powtarzanym jest powiedzenie: „Sukces rodzi się w bólach”. Zmiana w sposobie myślenia – od koncentracji na problemach do poszukiwania sytuacji, które przyniosły sukces, powoduje rozprzestrzenianie innowacyjnych rozwiązań („Co działa i jak możemy to naśladować?”, s. 52, zamiast pytania „Co się popsło i jak można to naprawić?”, s. 57). Czas poświęcony na analizę sukcesów jest bardzo owocny, ponieważ rozbudza nadzieję oraz nadaje kierunek przyszłym działaniom. Jednakże nie oznacza to zachęty do bagatelizowania niepowodzeń, wręcz przeciwnie, ich akceptację i rozumienie potrzeby przygotowania na nie uczestników zmiany. Uznanie przez lidera, że są naturalnym elementem procesu, daje możliwość uczenia się.

Liczne przykłady zmian opisane w książce są jej dodatkowym atutem. Czytelnicy mogą poznać historie liderów zmian, podejmowane przez nich działania zmieniające życie innych osób i społeczności, pomimo ograniczonych zasobów oraz podejrzeć ich sposób pracy z zespołem. Charakterystyczne w nim było to, że nie mieli oni gotowych odpowiedzi na problem, szukali dobrych praktyk w społeczności, osiągając w ten sposób poczucie współautorstwa, czyniąc ją aktywną stroną procesu zmiany. Byli wytrwali i współtworzyli wizję miejsca, w którym chcą się znaleźć. Przykłady te mogą więc inspirować inne osoby zgodnie z myślą: „zadbajmy o dobry start, spójrzmy na upragnioną metę, a potem ruszajmy w drogę¹⁴”.

Bożena Totwińska

¹² Ibidem, s. 305

¹³ Ibidem, s. 56.

¹⁴ Ibidem, s. 115.

Konferencja *Nowe kompetencje na nowe czasy*, 15 września 2022 r.

W dniu 15.09.2022 r. odbyła się kolejna ogólnopolska konferencja z cyklu „Nowe kompetencje na nowe czasy”. To już piąta edycja wydarzenia upowszechniającego działania Sektorowej Rady ds. Kompetencji w sektorze motoryzacyjnym ze szczególnym uwzględnieniem elektromobilności – tym razem przeprowadzona w formule hybrydowej. Organizatorem był Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych przy Konfederacji Lewiatan, a wydarzenie zostało zrealizowane w ramach projektu: „Sektorowa Rada ds. kompetencji – motoryzacja i elektromobilność” (POWR.02.12.00-00-SR01/17).

Tegoroczna konferencja odbyła się pod patronatem European Vocational Skills Week. Patronat honorowy objął Minister Edukacji i Nauki oraz Ministerstwo Rozwoju i Technologii. Celem konferencji było pokazanie najlepszych praktyk firm z sektora motoryzacji w obszarze szkolnictwa zawodowego oraz kontynuacja dialogu dotyczącego wyzwań, przed jakimi stoi system nauczania zawodowego w sektorze motoryzacyjnym w Polsce.

Istotnym aspektem tego eventu było również uwypuklenie kontekstu europejskiego i branżowego w aspekcie obszaru działalności Sektorowej Rady ds. Kompetencji oraz określenie ram, w których branża będzie się poruszać w okresie najbliższych lat. Pomocnym w tym zakresie było m.in. wystąpienie Director for Jobs and Skills, European Commission Pani Manueli Geleng, która przedstawiła wyzwania i nowe podejście Komisji Europejskiej w zakresie FIT for 55, a także zaproponowała związane z tym rozwiązania dedykowane dla sektora motoryzacyjnego.

Podczas tegorocznej konferencji skupiono się również na cyfrowej transformacji przemysłu motoryzacyjnego oraz przedstawieniu europejskiego podejścia do kształcenia zawodowego na przykładzie Niemiec, Włoszech i Francji.

Dodatkowe informacje:

<https://lewiatan.org/wydarzenia/v-ogolnopolska-konferencja-nowe-kompetencje-na-nowe-czasy/>

*mgr inż. Jarosław Sitek
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom*

XXXII Konferencja Szkoleniowa Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP *Razem można więcej – osieciowani w doradztwie*, Warszawa 23–24 września 2022 – komunikat

W dniach 23–24 września 2022 roku w Warszawie odbyła się w formie stacjonarnej XXXII Konferencja Szkoleniowa Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP ***Razem można więcej – osieciowani w doradztwie***.

Organizatorem konferencji było Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. W roli partnerów wystąpili: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Progra Sp. z o.o.(Gdańsk), Akademia Webinaru, Mapa Karier, Katalys Education, Experience Corner, Competence Game.

Głównym celem konferencji było pokazanie efektów współpracy, tzw. dobrych praktyk, doradców zawodowych w różnych regionach kraju i prezentacja efektów oraz dobrych praktyk stąd wynikających.

Wydarzenie podzielone było na dwie części. Pierwsza część miała charakter wykładowy i była prowadzona w formie prelekcji i prezentacji. Druga część miała formę szkoleniową, praktyczną, która pozwalała na zapoznanie się z nowymi podejściami i narzędziami w pracy doradczej.

XXXII Konferencja Szkoleniowa poprowadził Tomasz Magnowski Przewodniczący Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP. W konferencji udział wzięło ponad 60 doradców zawodowych reprezentujących różnego typu szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, urzędy pracy, uczelnie wyższe i instytuty naukowe.



Fot. 1. Uczestnicy XXXII Konferencja Szkoleniowa Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP
Razem można więcej – osieciowani w doradztwie

Konferencję rozpoczęły prezentacje laureatów Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery (OTK 2021) i konkursu „Niebanalnie o doradztwie 2022” – kluczowych inicjatyw organizowanych przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

Merytoryczną część konferencji zainicjowała prezentacja przygotowana przez przedstawicieli Zarządu Głównego SDSiZ RP: dr Ewę Dębską, Martę Koch-Kozioł, dr Monikę Mazur-Mitrowską, dr. Mirosława Żurka, w trakcie której przedstawiono wyniki pilotażowych badań ankietowych: *Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych i stan realizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych w Polsce*.

Agnieszka Dobbek-Szuta z PPP nr 24 w Warszawie w swoim wystąpieniu pt.: *Siła networkingu – dlaczego warto tworzyć grupy rozwojowe dla specjalistów?* opowiedziała o procesie tworzenia sieci współpracy, dzieląc się w trakcie wystąpienia swoimi doświadczeniami w zakresie planowania i organizowania spotkań sieciowych oraz gromadzenia bazy zasobów doradczych.

Kolejna prelegentka – **Anna Skrzydłowska** – podjęła się omówienia zagadnienia projektowania kariery w kontekście burzliwych zmian współczesnego świata w oparciu o doświadczenia Jaworznickiego Forum Doradztwa Zawodowego.

Dwie doradczyńie metodyczne: **Urszula Zblewska i Maria Eiselt** opowiedziały o *Sopockim „know-how” na doradztwo zawodowe* oraz podały ciekawe przykłady i sposoby realizacji zagadnień z zakresu doradztwa zawodowego na lekcjach przedmiotowych historii i wiedzy o społeczeństwie.

O nowych rozwiązaniach w doradztwie zawodowym opartym na pozytywnym myśleniu, rozwoju i motywacji w kontekście doświadczeń Gdyńskiej Sieci Doradztwa Zawodowego opowiedziały: **Katarzyna Abramowicz** z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 1 w Gdyni i **Agata Szymeja** z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 2 w Gdyni.

Panie **Bogna Frąszczak i Natalia Kaszkowiak** z Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu w swoim wystąpieniu pt.: *O doradztwie zawodowym nie-co inaczej* omówiły działania swojej placówki w kontekście przedsięwzięć opartych na współpracy i nowatorskich projektach, przedstawiły inicjatywy i pomysły odnoszące się do wspierania młodzieży stojącej przed wyborem dalszego kształcenia.

Nowe podejście do diagnozowania kompetencji zaprezentował **Filip Tomaszewski** z Competence Game w wystąpieniu: *Rozegraj to inaczej – możliwości gier w badaniu kompetencji*, który podczas swojej prelekcji omówił zasady innowacyjnego badania kompetencji, podstawy metodologii oraz sposoby wykorzystania raportów kompetencyjnych.

Wnioski płynące ze spotkania w 2021 r. ekspertów ze szkół, samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych w postaci praktycznego planu inicjatyw lokalnych, opartych na współpracy, mających inicjować zmiany w polskiej edukacji, dzięki właściwie prowadzonemu doradztwu przedstawili **Marta Wrzosek i Andrzej Pieńkowski** z Katalyst Education, który realizuje projekt Mapa Karier w wystąpieniu: *Szkoła jako lokalne centrum doradztwa zawodowego – rekomendacje PowerED*.

Pani **Magdalena Kamieniecka** z Instytutu Badań Edukacyjnych w swoim wystąpieniu poruszyła problematykę sztucznej inteligencji, zjawiska przeciążenia informacyjnego poprzez poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: *Czy zastąpią nas chatboty?*.

Drugi dzień konferencji miał charakter warsztatowy. Uczestnicy mogli przetestować nowe rozwiązania wspomagające pracę doradcy zawodowego, w bezpośredniej interakcji wymienić się poglądami i inspiracjami. Narzędzia coachingowe, pobudzające motywację do działania zaprezentowały: **Katarzyna Abramowicz i Agata Szejma** z Gdynińskiej Sieci Doradztwa Zawodowego pod hasłem. *W kierunku rozwiązań*.

Zagadnienie networkingu, będącego zarówno narzędziem wspierającym działalność i rozwój doradcy zawodowego, jak i sposobem ograniczającym niepokój u naszych odbiorców co do przyszłości poruszyła w trakcie warsztatu **Ewa Rostańska-Ciach**.

O wyzwaniach zmiennego, nieprzezroczystego, pełnego meandrów świata opowiedziała podczas warsztatu szkoleniowego *Świat się zmienia i Ty się zmieniasz – jak ważna jest zmiana w rozwoju osobistym i zawodowym* **Magdalena Paluch** z Jaworznickiego Forum Doradztwa Zawodowego, proponując aktywne działania w kierunku rozwijania talentów i realizacji swoich marzeń.

Podczas kolejnego warsztatu poprowadzonego przez przedstawicielki Instytutu Badań Edukacyjnych, **dr Kamilę Pawłowską i Irminę Sokulską**, uczestnicy zapoznali się z zagadnieniami związanymi ze Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK) w kontekście idei uczenia się przez całe życie i rozwoju kompetencji doradcy zawodowego.

Maria Eiselt, Urszula Zblewska z kolei zaprezentowały praktycznie wybrane metody pracy odnoszące się do realizacji doradztwa zawodowego na przykładach z zakresu podstawy programowej historii i wiedzy o społeczeństwie w szkołach podstawowych.

Przedstawiciele Competence Game – **Filip Tomaszewski i Tobiasz Naryniecki** zaproponowali ćwiczenia opierające się na raportach z gier kompetencyjnych.

Wydarzenie dostarczyło uczestnikom wiedzy o nowych metodach pracy i narzędziach doradczych, stanowiło sposobność przećwiczenia nowych umiejętności w trakcie praktycznych warsztatów, a co bardzo istotne – uświadomiło siłę współpracy w oparciu o sieci, dzięki którym można się wzajemnie inspirować, dzielić dobrymi praktykami i wzmacniać motywację.

Więcej informacji na stronie SDSiZ RP:
<https://sdsiz.com.pl/>

dr Monika Mazur-Mitrowska
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP

Ogólnopolska konferencja *Innowacje w edukacji. Rozwój – Bezpieczeństwo – Efektywność*, 30 września 2022 r.

Grupa Kapitałowa JSW wspiera podnoszenie kwalifikacji przez pracowników. O roli pracodawcy w procesie edukacji dyskutowano podczas konferencji zorganizowanej 30 września 2022 r. w kopalni Pniówek przez JSW oraz JSW Szkolenie i Górnictwo.



Partnerami wydarzenia była Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Główny Instytut Górnictwa, Przemysłowa Akademia Rozwoju oraz JSW Nowe Projekty S.A. Patronat honorowy nad konferencją objął prof. Jerzy Lis, rektor Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie oraz Tomasz Cudny, prezes zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.

W konferencji uczestniczyli również przedstawiciele Centrum Badań Edukacji Zawodowej Zarządzania Innowacjami Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu, którzy wspólnie z JSW Szkolenie i Górnictwo realizowali projekt POWER pn. *Opracowanie programów nauczania do umiejętności dodatkowych dla zawodów (DUZ) dla branży górniczo-wiertniczej*, w ramach którego opracowano 19 programów DUZ dla 7 zawodów.

Podczas konferencji dyskutowano m.in. na temat doświadczeń związanych z realizacją projektów badawczych i badawczo-rozwojowych dotyczących wykorzystania najnowszej technologii VR w procesie szkoleniowym, o roli pracodawcy w procesie edukacji oraz potrzebie uczenia się przez całe życie.

Więcej informacji:

<https://www.jsw.pl/biuro-prasowe/aktualnosci/artukul/innowacje-w-edukacji>

mgr Edyta Kozieł
Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom