



**WYZWANIA DLA SYSTEMU EDUKACJI
WYNIKAJĄCE Z UWARUNKOWAŃ KSZTAŁTUJĄCYCH
STRUKTURĘ GOSPODARKI I RYNEK PRACY
POWIATU STAROGARDZKIEGO DO ROKU 2020**

**RAPORT POD REDAKCJĄ MARCINA NOWICKIEGO
ANNA HILDEBRANDT
PRZEMYSŁAW SUSMARSKI
MACIEJ TARKOWSKI**

**RAPORT JEST ELEMENTEM PROJEKTU PT.:
„POWIAT STAROGARDZKI 2020 - PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU”,
REALIZOWANEGO W RAMACH
POKL 2007-2013 PRIORYTET VIII - REGIONALNE KADRY GOSPODARKI**

GDAŃSK 2010

Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp – uwarunkowania globalne | 5 |
| Uwarunkowania lokalne | 13 |
| Jakość kapitału ludzkiego w powiecie starogardzkim..... | 17 |
| Oferta edukacyjna | 25 |
| Trendy i zjawiska kształtujące strukturę gospodarki i rynek pracy powiatu starogardzkiego do roku 2020 i ich wpływ na system edukacji | 31 |
| Ocena przydatności funkcjonujących obecnie ram instytucjonalnych systemu edukacji w kontekście zmian opisywanych przez trendy | 51 |
| Rekomendacje działań w zakresie dostosowania systemu edukacji w powiecie starogardzkim do nadchodzących zmian..... | 59 |

WSTĘP – UWARUNKOWANIA GLOBALNE

Rzeczywistość, w której szkoła funkcjonuje, ulega dynamicznym zmianom. Wynika to zarówno z uwarunkowań zewnętrznych jak i z przeobrażeń systemowych. Dziś zmiany dotyczą każdej sfery życia i w szczególny sposób wpływają one na proces edukacji.

Możemy określić pewne trendy globalne, które dzisiejszą i przyszłą rzeczywistość kształtują i będą kształtować¹:

CORAZ WIĘCEJ INFORMACJI I WIEDZY

Dynamiczny wzrost generowanych i przetwarzanych zasobów informacji jest trendem, który będzie wymuszał zasadnicze zmiany zarówno w procesach edukacyjnych jak i w wymaganiach kompetencyjnych i kwalifikacyjnych wobec przyszłych pracowników. Pojawią się nowe zawody oraz wzrośnie znaczenie już istniejących związanych z szeroko rozumianym gromadzeniem i przetwarzaniem informacji. Trend ten będzie miał także wpływ na zmiany strukturalne: wewnątrz wszystkich branż (konieczność przetwarzania danych i informacji) oraz między branżami (wzrost znaczenia działalności związanej z przetwarzaniem informacji: ICT, media, consulting itp.). Dla konkurencyjności firm i całego regionu ważne

¹ „Prognozy i scenariusze do 2020 r.” Raport podsumowujący II etap badania pt.: „Stan obecny i prognoza zmian oraz kierunków rozwoju gospodarki i rynku pracy w województwie pomorskim”, IBnGR.

jest, iż samo posiadanie informacji przestaje być atutem, gdyż jest ona coraz łatwiej dostępna (także bezpłatnie). Sukces zapewnia umiejętność selekcji, syntezy i zastosowania informacji w praktyce, czyli wiedza. Na tym polu także panuje silna konkurencja – aby mieć przewagę, wiedza musi być efektywnie tworzona i wykorzystywana, co wymaga odpowiednich struktur i procedur. Zalew informacji i dynamiczny przyrost wiedzy wywołują konieczność specjalizacji i korzystania z zasobów wiedzy rozrzuconych po całym świecie – odpowiedzią jest zmiana charakteru tworzenia i zarządzania wiedzą: powstają globalne sieci i okręgi wiedzy. Zmienia się także charakter innowacji i znaczenie różnych „rodzajów” wiedzy – skoro wyrównuje się dostęp do informacji i wiedzy podstawowej (inżynierskiej i syntetycznej) znaczenia w wyścigu rozwojowym nabiera wiedza symboliczna – czyli umiejętność nadawania wartości kolejnym odkryciom naukowym (pomysł na wykorzystanie/zastosowanie istniejących technologii, materiałów itp.). Konsekwencją rosnących zasobów wiedzy i informacji są przeciwstawne choć współzależne procesy – z jednej strony coraz głębsza specjalizacja, z drugiej zaś interdyscyplinarność i uniwersalność. Konieczność specjalizacji wynika z szybko rosnącego zasobu wiedzy (nikt nie jest w stanie objąć całości wiedzy w danej dziedzinie). Z kolei interdyscyplinarność i uniwersalność konieczna jest do międzybranżowej, międzykulturowej i międzyśrodowiskowej współpracy – aby te rosnące zasoby wiedzy móc wykorzystywać. Coraz bardziej dynamiczny przyrost informacji i wiedzy stwarza nie tylko oczywistą konieczność permanentnego uczenia ale także oduczania starych nawyków, co często okazuje się trudniejsze.

CORAZ BARDZIEJ SIECIOWA I PROJEKTOWA GOSPODARKA

Coraz bardziej sieciowy i projektowy charakter gospodarki jest kolejnym trendem istotnym dla kształtowania struktury gospodarki i rynku pracy województwa pomorskiego. Elastyczna, projektowa i sieciowa współpraca (dla określonego celu) między wyspecjalizowanymi firmami a także między biznesem a nauką staje się najbardziej efektywnym modelem funkcjonowania. Wymusza ona zmianę modelu organizacji pracy – rośnie rola świadomego, elastycznego, odpowiedzialnego pracownika. Jednocześnie pracodawca przestaje być zarządcą i kontrolerem, a zaczyna być partnerem w projekcie. Rosnąca sieciowość i projektowość rozmywa granicę między sektorami i branżami. Dobrym przykładem tego zjawiska jest serwicyzacja przemysłu i rolnictwa. Rośnie „wieloaspektowość” produktów i usług, a to wymaga współpracy specjalistów wielu dziedzin – do procesu produkcji trzeba włączyć np. socjologów, kulturoznawców, grafików, lekarzy itd.

POSTĘP GLOBALIZACJI

Postępująca globalizacja jest trendem, który pośrednio wywierać będzie istotny wpływ na pomorską gospodarkę. Niewątpliwie dalej będzie rosło znaczenie międzynarodowych korporacji oraz międzynarodowej wymiany gospodarczej i migracji, co sprzyjać będzie zarówno multikulturowości jak i homogenizacji kulturowej. Omawiane procesy będą najprawdopodobniej poddane silniejszej regulacji. Poważnym wyzwaniem dla gospodarki Pomorza (jak i dla innych regionów krajów rozwiniętych) będzie dalszy wzrost znaczenia dużych krajów takich jak Brazylia, Chiny czy Indie. Postępująca globalizacja niesie ze sobą także problemy w postaci globalnych zagrożeń (pandemie, terroryzm, konflikty polityczne, kryzysy ekologiczne i klęski naturalne – w skutek wzrostu znaczenia globalnych powiązań nawet lokalne zdarzenia mogą mieć teraz globalne znaczenie) oraz dalszego wzrostu różnicowań dochodowych.

SZYBKA TECHNOLOGIZACJA

Rozwój bio-, nano- i neurotechnologii, technologizacja życia z jednej strony i wykluczenie technologiczne z drugiej oraz kreatywna destrukcja i realokacja, z uwagi na słabo rozpoznane potencjalne efekty wprowadzają dużo niepewności, co do możliwego kierunku wpływu na strukturę gospodarki i rynku pracy. Omawiany trend może doprowadzić do zaniku pewnych branż i zawodów oraz przesuwania zasobów do innych, nowych dziedzin.

PĘDZĄCA DIGITALIZACJA

Kolejnym ważnym trendem jest digitalizacja. Jest ona możliwa dzięki powszechnej obecności komputerów w coraz większej liczbie dziedzin życia społeczno-gospodarczego. W związku z tym kompetencje komputerowe przestają mieć charakter specjalistyczny nabierając uniwersalnego znaczenia. Wszegobecność komputerów jest bodźcem dla integracji systemów, rozwoju e-działalności (e-branże i e-zawody). Towarzyszy jej zmiana postaw społecznych. Potrzeba bycia on-line oraz rosnąca interaktywność stwarzają nowe uwarunkowania funkcjonowania gospodarki i rynku pracy. Pędząca digitalizacja niesie jednak za sobą także niebezpieczeństwa w postaci e-wykluczenia czy cyber-przestępczości. Rozwój sztucznej inteligencji także zmienia strukturę popytu na umiejętności i kompetencje. Niektóre stają się zbędne a rola innych rośnie.

DŁUŻSZE I LEPSZE ŻYCIE

Wydłużanie się życia oraz polepszenie jego jakości stanowi trend, szczególnie widoczny w krajach, które przeszły transformację ustrojową. Odczuwalny jest on w Polsce, w tym w województwie pomorskim. Coraz dłuższe życie to przede wszystkim efekt coraz zdrowszego trybu życia, który stał się modny i stwarza popyt (obecnie i w przyszłości) na usługi pozwalające aktywnie spędzać czas wolny (sport, rekreacja, bioregeneracja, wellness & spa) oraz na „zdrowe” produkty (głównie żywność). Wraz z rosnącą długością życia zwiększać będzie się także popyt na usługi medyczne i okołomedyczne. Przy niekorzystnych zmianach demograficznych i w efekcie rosnących napięć w funkcjonowaniu systemu zabezpieczeń społecznych i służby zdrowia, coraz powszechniejsza będzie komercjalizacja usług medycznych. Wybitnie horyzontalny charakter będzie miał natomiast rozwój „srebrnej” gospodarki. Coraz większa liczba produktów i usług, skierowana do tej pory głównie do ludzi młodych i w średnim wieku, będzie profilowana pod kątem specyficznych potrzeb osób starszych.

NOWE SPOŁECZEŃSTWO

Struktura gospodarki oraz rynku pracy poddana będzie oddziaływaniu procesów oznaczających rozwój nowego społeczeństwa. Dominujące znaczenie w tym zakresie ma wzrost świadomości obywatelskiej, konsumenckiej oraz społecznej a także dalszy rozwój klasy średniej. Pierwszy z wymienionych procesów oznacza większą partycypację obywateli w sprawowaniu władzy oraz zaangażowanie na rzecz lokalnego środowiska (np. dzięki technologiom informatycznym). Drugi oznacza rosnącą rolę świadomego konsumenta, który jest zaangażowany, poszukujący i wybierający – poświęca jednak danemu produktowi coraz krótsze chwile uwagi. Dzięki rozwojowi technologii informacyjnych coraz częściej wchodzi w partnerskie i bezpośrednie relacje z wytwórcami dóbr i usług stając się prosumentem. Rozwój klasy średniej (jako konsekwencja rozwoju gospodarczego) zmienia strukturę popytu (i oczekiwań), zachowania konsumenckie i postawy obywatelskie, stopień samoświadomości i modele życia (np. spędzania wolnego czasu).

OTWARTY I WYMAGAJĄCY RYNEK PRACY

Z punktu widzenia rynku pracy bardzo duże znaczenie ma trend polegający na jego rosnącej otwartości i coraz większych wymagań, jakie stawia uczestnikom. Oznakami tych zmian są: rosnąca mobilność (zarówno zawodowa jak i przestrzenna), wchodzenie na rynek pracy tzw. pokolenia Y (nieznającego świata bez Internetu, telefonów komórkowych, komunikatorów, e-maili wraz ze wszystkimi – pozytywnymi i negatywnymi – konsekwencjami tego faktu), coraz

powszechniejsza konieczność współpracy przedstawicieli różnych pokoleń i różnych kultur w ramach jednej organizacji, rosnące znaczenie kompetencji i konieczność ich stałego uaktualniania oraz coraz większe znaczenie kobiet na rynku pracy. W związku z tymi wyzwaniami nasilać się będzie walka o talenty, a zmniejszać się będzie przywiązanie do tradycyjnych, formalnych i mało elastycznych form zatrudnienia.

OSZCZĘDZANIE ENERGII

Poważnym wyzwaniem o charakterze globalnym, którego skutki odczuwalne będą także na Pomorzu, jest pogłębiający się deficyt obecnie wykorzystywanych zasobów energetycznych. Skutkiem tego zjawiska jest poszukiwanie alternatywnych źródeł energii (np. gaz łupkowy) i konieczność jej oszczędzania, wynajdywanie i doskonalenie nowych technologii, wzrost świadomości ekologicznej oraz działania regulacyjne np. w postaci pakietu klimatycznego.

WYZWANIA WYNIKAJĄCE Z UWARUNKOWAŃ GLOBALNYCH

Poznanie i zrozumienie istoty powyższych zjawisk będzie możliwe tylko dzięki głębokim zmianom w podejściu do wiedzy i podejściu do edukacji. To edukacja tworzy podwaliny dla rozwoju świata pracy, który z kolei determinuje rozwój całej gospodarki. To poprzez edukację – jej narzędzia – będzie możliwa adaptacja do zmieniających się, pod wpływem zmian demograficznych i technologicznych, relacji w miejscu pracy, relacji w rodzinie, relacji w całym otoczeniu.

Jesteśmy wszyscy uczestnikami tworzącego się społeczeństwa informacyjnego, które przedstawia się w literaturze jako kolejny etap rozwoju społecznego, po społeczeństwie przemysłowym. Towarem w nim staje się informacja, traktowana jako szczególne dobro niematerialne, równoważne lub cenniejsze nawet od dóbr materialnych, zwłaszcza wówczas, gdy może być przetworzona w wiedzę i sprzedana.

Aby szkoła w 2020 roku nie była anachronizmem i mogła pełnić swoje funkcje, muszą szybko modernizować się całe systemy edukacji. Na poziomie państwa ale i regionu, powiatu opracowywane są strategie, przygotowywane programy modernizacji systemu edukacji tak, aby sprostał wyzwaniom przyszłości.

Prowadzone i firmowane przez OECD badania PISA i TALIS dostarczają niezwykle cennych danych na temat obecnych systemów edukacji w 30 krajach członkowskich i pozwalają formułować prognozy i rekomendacje pod kątem modernizacji i rozwoju systemów edukacji, aby były one w stanie nadążać

za rozwojem gospodarczym (i technologicznym) świata. Wg OECD² przed systemami edukacji stoją trzy ważne wyzwania:

- Podnoszenie kompetencji - edukacja jest kluczem do rozwiązania społecznych i gospodarczych wyzwań naszych czasów. Jest też drogą do szybszego wychodzenia z kryzysów. Możemy zaobserwować wiele ekonomicznych i społecznych korzyści, które uzyskują osoby posiadające wyższe kwalifikacje, jak też i zmniejszające się stale możliwości dla tych, którzy nie mają odpowiedniego wykształcenia. Szkoła musi przygotowywać do funkcjonowania w złożonej i dynamicznej rzeczywistości osoby wysoce kompetentne i zdolne adaptować się do zmieniających się warunków.
- Kształcenie umiejętności XXI wieku – szkoły muszą zerwać z nauczaniem polegającym na zapamiętywaniu faktów i odtwarzaniu zapamiętanej wiedzy. Innowacyjni i produktywni ludzie, jakich potrzebuje społeczeństwo przyszłości, powinni być wyposażeni w szeroki katalog specjalistycznych kompetencji. Wśród nich są takie, na których rozwijanie system edukacji musi zwrócić szczególną uwagę: współpraca w zespole, interdyscyplinarność, wyszukiwanie i przetwarzanie informacji oraz jej komunikowanie.
- Wprowadzanie zmian w edukacji – uczenie się jeden od drugiego – państwo i jego szkoły nie działają w wyizolowanej przestrzeni, ale są częścią zglobalizowanego i integrującego się świata. Musimy wyposażać przyszłe generacje w nowe narzędzia, dzięki którym będą mogły tworzyć lepszy świat. Powinniśmy dopasować polityki edukacyjne do nowej, bardziej konkurencyjnej i zglobalizowanej rzeczywistości. Musimy znać zalety i wady rozwiązań wykorzystywanych w różnych krajach, porównywać know-how i uczyć się od siebie wzajemnie w ramach współpracy wielostronnej. Ta ostatnia uwaga może dotyczyć zarówno poziomu polityki edukacyjnej (wymiana wiedzy i współpraca pomiędzy systemami edukacji), jak i poziomu szkolnego (współpraca międzynarodowa i projekty realizowane przez szkoły w różnych krajach i różnych regionach).

Celem niniejszego raportu jest wskazanie trendów, które w najbliższych latach będą mieć największy wpływ na edukację w powiecie starogardzkim – ukazanie przyczyn pojawiania się pewnych zjawisk i mechanizmów ich oddziaływania na edukację.

Identyfikacja trendów kształtujących system edukacji powiatu starogardzkiego pozwoli na ustalenie, jakie szanse i zagrożenia stoją przed instytucjami

² http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en_2649_37455_43880354_1_1_1_1,00.html

tworzącymi system edukacji powiatu. Jest to o tyle istotne, że pozwala już dziś opracować takie narzędzia w edukacji, które pozwolą stawić czoła negatywnym konsekwencjom trendów. Zgodnie z zasadą subsydiarności najbardziej efektywne są narzędzia, które wdrażane są na jak najniższym szczeblu. Trendy, które wydają się być trendami o wymiarze globalnym, mają swój realny, lokalny wymiar.

UWARUNKOWANIA LOKALNE

LUDNOŚĆ

Populacja powiatu przekracza 124 tys. mieszkańców (2009 r.), plasując powiat na 4. pozycji pod względem liczby mieszkańców w województwie (za Gdańskiem, Gdynią oraz powiatem wejherowskim).

Gęstość zaludnienia kształtuje się na poziomie 90,8 os./km² i jest niższa od średniej wojewódzkiej (120 os./km²). Połowa mieszkańców powiatu starogardzkiego zamieszkuje w miastach. Poziom urbanizacji jest zatem niższy od średniej wartości wskaźnika w województwie pomorskim, która wynosi około 66 procent.

Stosunkowo niska gęstość zaludnienia jak również niższy niż przeciętnie w województwie poziom urbanizacji stanowi dodatkową barierę dla systemu edukacyjnego. Z punktu widzenia rynku pracy utrudnia to przyciąganie dużych (pod względem liczby zatrudnionych) inwestycji a także rozwój dziedzin gospodarki wymagających znacznej koncentracji przestrzennej klientów/ odbiorców (dotyczy to szczególnie usług rynkowych).

STRUKTURA GOSPODARKI I RYNKU PRACY

Z punktu widzenia rynku pracy najistotniejszym rodzajem działalności gospodarczej jest przemysł, zatrudniający pod koniec 2009 r. ponad 8,5 tys. pracowników czyli 38,4 proc. pracujących ogółem. Odsetek ten jest

zdecydowanie wyższy od udziału tego sektora w zatrudnieniu w województwie pomorskim. Cechą charakterystyczną struktury pracujących powiatu jest również prawie dwukrotnie wyższy niż przeciętnie w regionie odsetek pracujących w rolnictwie (20 proc.) oraz stosunkowo niski udział pracujących w usługach rynkowych (21,4 proc.).

Tabela 1. Struktura pracujących w powiecie starogardzkim oraz w województwie pomorskim w 2009 r.

| | Powiat starogardzki | | Województwo pomorskie | |
|---|---------------------|-------|-----------------------|-------|
| | tys. | proc. | tys. | proc. |
| Ogółem | 22,2 | 100,0 | 494,2 | 100,0 |
| Przemysł | 8,5 | 38,4 | 142,2 | 28,8 |
| Budownictwo | 1,4 | 6,2 | 34,0 | 6,9 |
| Handel i naprawa pojazdów | 3,1 | 13,9 | 70,0 | 14,2 |
| Transport i gospodarka magazynowa | 0,9 | 4,2 | 33,0 | 6,7 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa | 1,4 | 6,3 | 35,2 | 7,1 |
| Edukacja | 2,6 | 11,8 | 60,7 | 12,3 |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 2,0 | 9,2 | 32,7 | 6,6 |

Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych US w Gdańsku

Analiza struktury pracujących ujawnia istotną rolę ochrony zdrowia. Warto podkreślić, że ten rodzaj działalności gospodarczej zalicza się do kategorii usług wyższego rzędu cechujących się stosunkowo wysoką wartością dodaną. W przetwórstwie przemysłowym zwraca natomiast uwagę, zaliczana do sektorów wysokich technologii, branża farmaceutyczna.

Struktura gospodarki powiatu jest odmienna od struktury gospodarki województwa. Uwagę zwraca dwukrotnie wyższy udział pracujących w rolnictwie oraz istotne znaczenie przemysłu. Cechą charakterystyczną jest specjalizacja w zakresie produkcji farmaceutyków oraz ponadprzeciętne znaczenie ochrony zdrowia i opieki społecznej w strukturze pracujących.

Zmian struktury pracujących wskazują, iż najdynamiczniej rozwijającą się branżą jest budownictwo oraz handel i naprawy.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Na koniec 2009 r. w powiecie starogardzkim prowadziło działalność gospodarczą około 10,8 tys. podmiotów gospodarczych. Prawie 95 proc. z nich to podmioty zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników. W 10 przedsiębiorstwach zatrudnienie przekroczyło 250 osób, z czego w jednym było wyższe niż 1000 pracujących.

W strukturze sektorowej dominują przedsiębiorstwa prowadzące działalność w handlu detalicznym i hurtowym (32,7 proc.), budownictwie (15,3 proc.) oraz obsłudze nieruchomości, wynajmie nauce i usługach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (10,6 proc.).

Liczba przedsiębiorstw dynamicznie rośnie. W latach 2005-2009 w powiecie starogardzkim zwiększyła się ona 19,5 proc., przy wzroście w województwie pomorskim sięgającym 10,1 proc. Do najbardziej dynamicznych branż należy rozwijające się również szybciej niż przeciętnie w województwie: budownictwo (wzrost liczby przedsiębiorstw sięgający 52,6 proc.), ochrona zdrowia (38,9 proc.) oraz obsługa nieruchomości i firm³ (+22,8 proc.). Wzrost liczby podmiotów odnotowano również w handlu detalicznym i hurtowym (+11,8 proc.), przy nieznacznym spadku w regionie (-0,3 proc.).

Poziom przedsiębiorczości jest nadal wyraźnie niższy niż przeciętnie w województwie. Niemniej jednak liczba osób cechujących się inicjatywą, samodzielnością, gotowością do podejmowania wyzwań związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej rośnie. Tym samym rośnie jakość lokalnych zasobów pracy.

Zróżnicowana dynamika sprzyja przekształcaniu struktury gospodarczej. Szczególnie istotny jest wzrost liczby podmiotów prowadzących działalność w zakresie usług rynkowych.

Dynamiczny rozwój przedsiębiorczości wskazuje, iż w powiecie istnieją możliwości tworzenia nowych miejsc pracy we własnym zakresie. Wyzwaniem dla systemu edukacji jest wyposażenie osób wkraczających na rynek pracy w zasób kompetencji, umiejętności, który mógłby stanowić podstawę dla rozpoczęcia działalności gospodarczej.

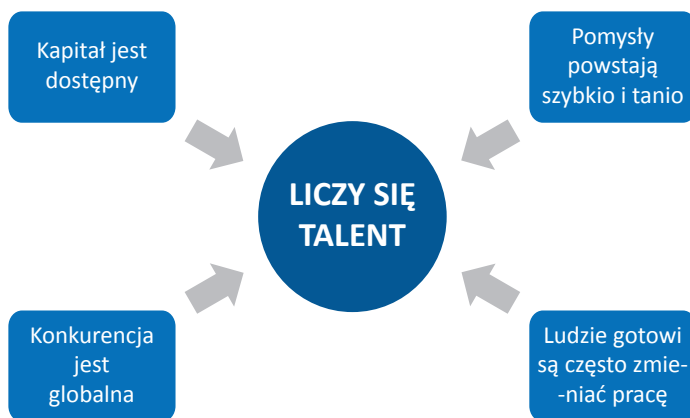
³ Sekcja K wg PKD 2004 r.

JAKOŚĆ KAPITAŁU LUDZKIEGO W POWIECIE STAROGARDZKIM

Kapitał ludzki jako czynnik produkcji odgrywa coraz większą rolę w gospodarce. Wynika to z szeregu trendów obserwowanych w gospodarce globalnej, w tym przede wszystkim z coraz większego znaczenia wiedzy jako czynnika stymulującego rozwój gospodarczy. Wśród procesów towarzyszących obserwuje się również wzrost znaczenia sektora usługowego w tworzeniu wartości dodanej oraz zatrudnienia, rozwój społeczeństwa informacyjnego, wzrost roli (także wartości) wiedzy i informacji w relacji do pozostałych czynników produkcji.

Przedstawione procesy tworzące nowe kombinacje czynników wzrostu mają szereg implikacji dla rozwoju regionalnego. Przewartościowaniu ulega rola czynników lokalizacji zakładów produkcyjnych: na znaczeniu tracą tradycyjne (np. bliskość geograficzna dostawców czy rynku zbytu), rośnie natomiast rola kapitału ludzkiego (coraz częściej mówi się o talencie, jako najważniejszym czynniku rozwoju – zob. Rysunek 1), którego poprawa wymaga stosunkowo długiego czasu jak i wysokich nakładów inwestycyjnych. Proces ten dodatkowo komplikuje fakt, że jego realizacja odbywa się w złożonym systemie społecznym, w znacznym stopniu niezależnym od pojedynczych przedsiębiorstw.

Rysunek 1. Wojna o talenty – czyli o najcenniejszy zasób w dzisiejszym świecie



Źródło: The War for Talent, Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, Beth Axelrod, Harvard Business School Press, November 2001

CZĄSTKOWA OCENA JAKOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO

Ocena jakości kapitału ludzkiego jest trudna i wymaga wieloaspektowego podejścia⁴. W celu zobrazowania bieżącej sytuacji przeprowadzono również analizę aktualnych danych statystycznych. Jakość kapitału ludzkiego, rozumianego jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i inicjatywy, oceniona została przy pomocy wieloszczeblowego wskaźnika uwzględniającego prężność demograficzną, poziom wiedzy funkcjonalnej, stan zdrowia, mobilność przestrzenną, aktywność gospodarczą i aktywność społeczną.

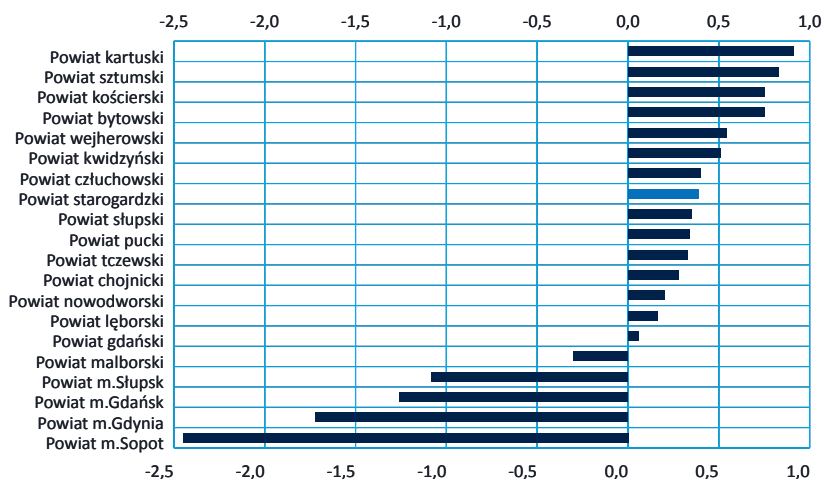
Prężność demograficzna

Struktura demograficzna ludności należy do najistotniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego. W odniesieniu do powiatów województwa pomorskiego prężność demograficzna scharakteryzowana została wskaźnikiem obciążenia demograficznego, poziomem mobilności zawodowej i wskaźnikiem

⁴ Dla potrzeb niniejszego opracowania wykorzystano podejście metodologiczne oraz wyniki badań przeprowadzonych przez zespół ZBSE GUS i PAN (A. B. Czyżewski, M. Góralczyk-Modzelewska, E. Saganowska, M. Wojciechowska, 2001).

plodności ogólnej⁵. Powiat starogardzki cechuje się ponadprzeciętnym poziomem wskaźnika prężności demograficznej. Wpłynęła na to wysoka mobilność zawodowa (4. pozycja w rankingu powiatów), przeciętna plodność ogólna (10. pozycja) oraz stosunkowo wysoki wskaźnik obciążenia demograficznego (13. pozycja wśród powiatów województwa pomorskiego)⁶.

Rysunek 2. Prężność demograficzna w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: opracowanie IBnGR

Poziom wiedzy funkcjonalnej

Ocena poziomu wiedzy jaką charakteryzują się społeczności jest dość trudna. Dane dotyczące wiedzy formalnej (wykształcenia) są rejestrowane nieregularnie. Ponadto wykształcenie nie oddaje dokładnie poziomu wiedzy ze względu na różnice w procesie nauczania obserwowane w różnych regionach i typach obszarów. Poziom wiedzy funkcjonalnej określa zatem, oprócz poziomu

⁵ Wskaźnik obciążenia demograficznego określa stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym (nie uwzględnia liczby osób w wieku przedprodukcyjnym, co różni go od klasycznej formy wskaźnika). Poziom mobilności zawodowej określony został przez udział osób w wieku 20–44 lata w ogólnej liczbie osób w wieku produkcyjnym. Plodność ogólna jest parametrem informującym o średniej liczbie dzieci żywo urodzonych w przeliczeniu na tysiąc kobiet w wieku 15–49 lat.

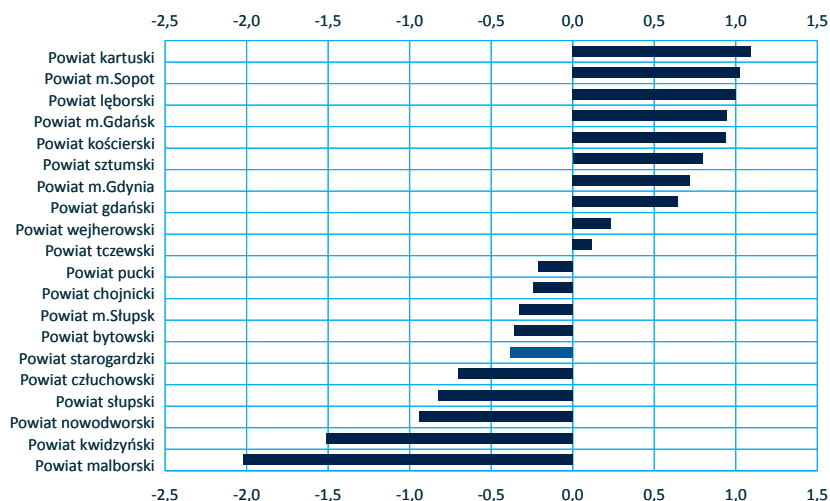
⁶ Choć wyższy od średniej wyliczonej z wartości dla wszystkich powiatów, przyjmuje wartość niższą od średniej wojewódzkiej.

wykształcenia formalnego, zdolność zastosowania w praktyce zdobytych wiadomości.

Ze względu na powyższe uwarunkowania dla oceny poziomu wiedzy funkcjonalnej zastosowano wskaźniki pośrednie⁷: standaryzowaną przedwczesną umieralność mężczyzn (w wieku 35–49 lat), poziom czytelnictwa i współczynnik skolaryzacji na poziomie średnim.

Pierwszy z wymienionych czynników w największym stopniu wpłynął na gorszą niż przeciętna pozycję powiatu starogardzkiego (13.). Nieco lepiej oceniono natomiast skolaryzację na poziomie ponadgimnazjalnym (12. miejsce), gorzej zaś poziom czytelnictwa (16. wśród powiatów województwa pomorskiego).

Rysunek 3. Poziom wiedzy funkcjonalnej w powiatach województwa pomorskiego

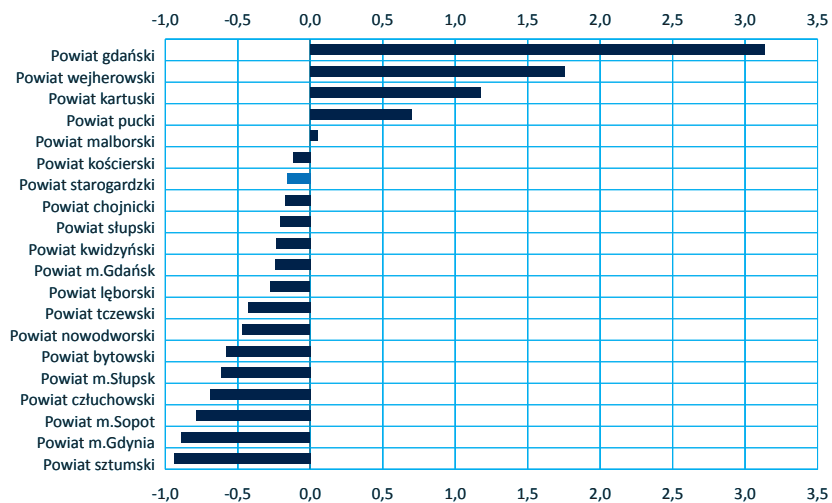


Źródło: opracowanie IBnGR

⁷ Standaryzowana przedwczesna umieralność mężczyzn określona jest jako liczba zmarłych mężczyzn w wieku 35–49 lat na 100 tys. mężczyzn z tej grupy wiekowej. Poziom czytelnictwa określa liczba zarejestrowanych w bibliotekach czytelników w przeliczeniu na tysiąc osób w wieku od 10 lat i więcej. Współczynnik skolaryzacji na poziomie średnim określony został jako relacja liczby uczniów szkół średnich dla młodzieży w przeliczeniu na tysiąc osób w wieku 16–18 lat.

Mobilność przestrzenna

Rysunek 4. Mobilność przestrzenna w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: opracowanie IBnGR

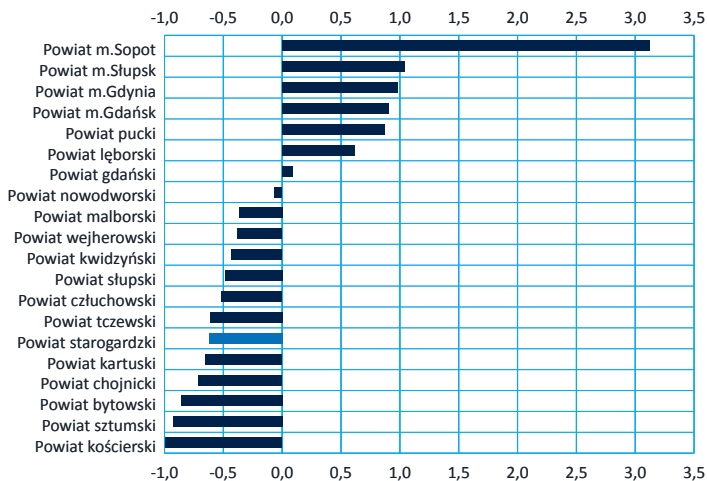
Kolejną istotną cechą warunkującą poziom kapitału ludzkiego jest mobilność przestrzenna. Jej pomiaru dokonano posługując się saldem migracji wewnętrznych. Obszary, cechujące się dodatnim saldem migracji, które z różnych powodów są atrakcyjne osiedleńczo, dodatkowo zasilane są przez najbardziej mobilnych mieszkańców terenów odpływowych. Są to najczęściej ludzie młodzi, wykształceni, wykazujący się inicjatywą.

Średnie saldo migracji plasuje powiat starogardzki na 7. pozycji wśród powiatów województwa. Jednocześnie jest to druga (po powiecie malborskim) pozycja wśród powiatów, usytuowanych poza zasięgiem oddziaływania Trójmiasta i korzystających de facto z procesów suburbanizacyjnych.

Aktywność gospodarcza

Wzrost wagi informacji i relatywny spadek znaczenia tradycyjnych czynników produkcji ułatwiły rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, które stają się coraz ważniejszym elementem gospodarki. W takich warunkach jednym z podstawowych czynników rozwoju gospodarczego jest poziom przedsiębiorczości. Za wysoką aktywnością gospodarczą kryje się skłonność do ponoszenia ryzyka, podejmowania inicjatywy a także doświadczenie związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Rysunek 5. Aktywność gospodarcza w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: opracowanie IBnGR

Powiat starogardzki zalicza się do grupy powiatów o niższym niż przeciętnie poziomie aktywności gospodarczej. Odległa pozycja (15.) w rankingu zaburza nieco postrzeganie rzeczywistego poziomu przedsiębiorczości w powiecie. O ile bowiem, jest on zdecydowanie niższy niż w powiatach grodzkich oraz sąsiadujących z Trójmiastem, o tyle dystans do 12. powiatu (słupskiego) czy nawet 9. powiatu (malborskiego) w rankingu nie jest duży.

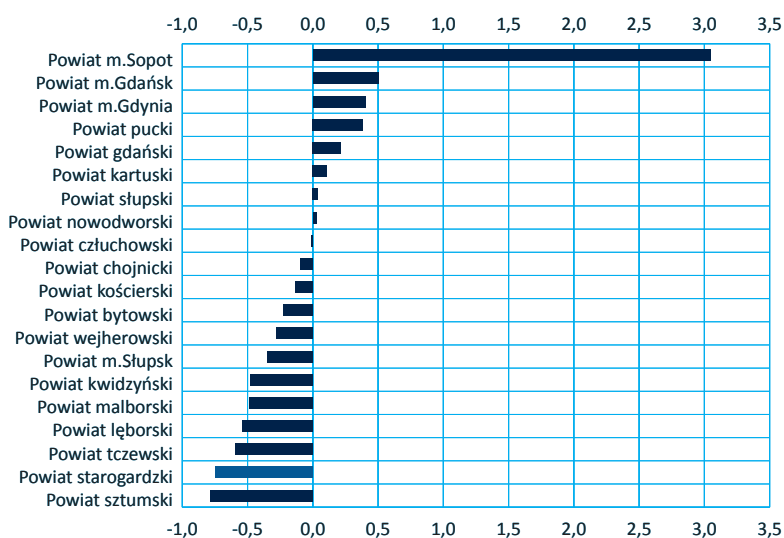
Aktywność społeczna

Aktywność społeczna stanowi dopełnienie aktywności gospodarczej. Wpływa ona na jakość władz samorządowych, gęstość instytucji społecznych, przyczynia się do zmniejszania dysproporcji społecznych i poczucia wykluczenia z życia społecznego. Powoduje wzrost tożsamości regionalnej i wpływa na proces kształtowania jakości życia.

Poziom aktywności społecznej określony został przy pomocy trzech parametrów: gęstości instytucji społecznych, frekwencji wyborczej i aktywności inwestycyjnej władz lokalnych⁸.

Powiat starogardzki cechuje się niskim poziomem aktywności społecznej. W rankingu powiatów zajął przedostatnią pozycję. Spośród trzech czynników warunkujących poziom aktywności społecznej najlepiej oceniono frekwencję wyborczą (13. pozycja).

Rysunek 6. Aktywność społeczna w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: opracowanie IBnGR

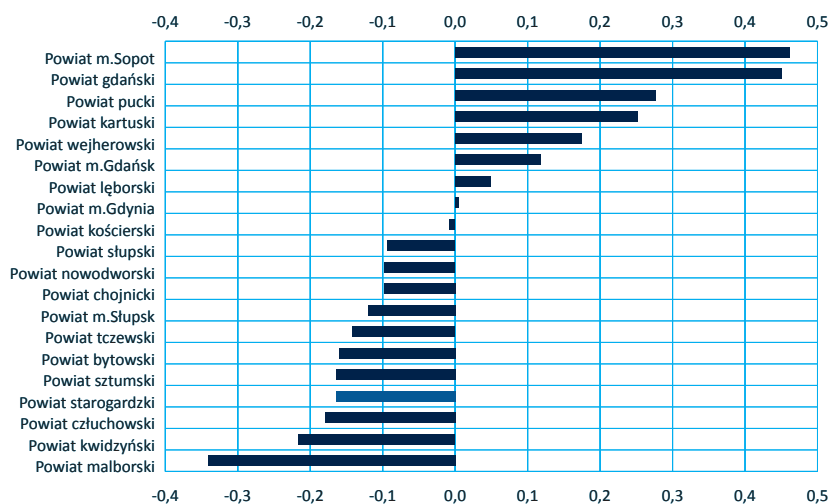
SYNTETYCZNA OCENA JAKOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO

Syntetyczny wskaźnik jakości kapitału ludzkiego skonstruowany został w oparciu o pięć wskaźników cząstkowych. Powiat starogardzki cechuje się niskim jego poziomem za sprawą słabej aktywności gospodarczej i społecznej oraz niskiego poziomu wiedzy funkcjonalnej. Z drugiej jednak strony zarówno prężność

⁸ Gęstość instytucjonalna rozumiana jest jako liczba fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych w przeliczeniu na tysiąc mieszkańców. Frekwencja wyborcza dotyczy wyborów na Prezydenta RP z 2010 r. Aktywność inwestycyjna władz lokalnych rozumiana jest jako udział wydatków inwestycyjnych w wydatkach ogółem z budżetów gmin.

demograficzna jak i mobilność przestrzenna mieszkańców to cechy oceniane lepiej niż przeciętnie w powiatach województwa pomorskiego. Wartość wskaźnika syntetycznego, choć zdecydowanie odbiega od not w powiatach aglomeracyjnych jest zbliżona do ocen cechujących powiaty: bytowski, sztumski czy też człuchowski.

Rysunek 7. Syntetyczny wskaźnik jakości kapitału ludzkiego w powiatach województwa pomorskiego



Źródło: opracowanie IBnGR

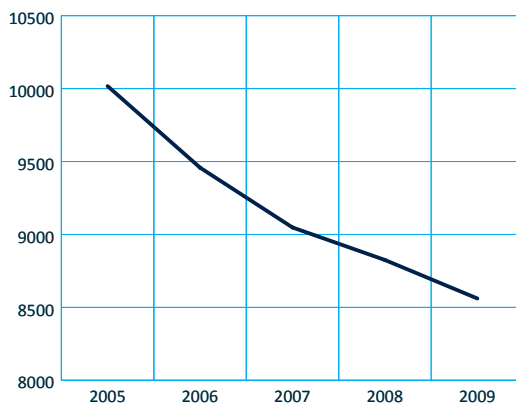
Niska jakość kapitału ludzkiego w powiecie starogardzkim nie jest dobrym prognostykiem na przyszłość. Wydaje się bowiem, że spośród czynników opisujących uwarunkowania rozwojowe, to właśnie kapitał ludzki będzie tym, który w największym stopniu umożliwi wykorzystanie szans i uniknięcie zagrożeń płynących ze zidentyfikowanych trendów. Z drugiej jednak strony wyzwania przed jakimi stoi powiat starogardzki są tożsame dla całego kraju. Raport o kapitale intelektualnym Polski przygotowany pod nadzorem Szefa Zespołu Doradców Strategicznych Premiera Michała Boniego wskazuje, iż dystans dzielący w tym zakresie Polskę od bardziej rozwiniętych państw europejskich jest znaczący.

OFERTA EDUKACYJNA

SZKOLNICTWO PODSTAWOWE

Powiat starogardzki charakteryzuje dobrze rozwinięta sieć szkolnictwa podstawowego. W 2009 r. w 44 placówkach uczyło się 8,6 tys. uczniów. To aż około 1,5 tys. mniej niż w 2005 r. (85,5 proc. wartości z 2006 r.). Wynikający z procesów demograficznych spadek liczby uczniów jest obserwowany w całym województwie pomorskim.

Rysunek 8. Liczba uczniów szkół podstawowych w powiecie starogardzkim



Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

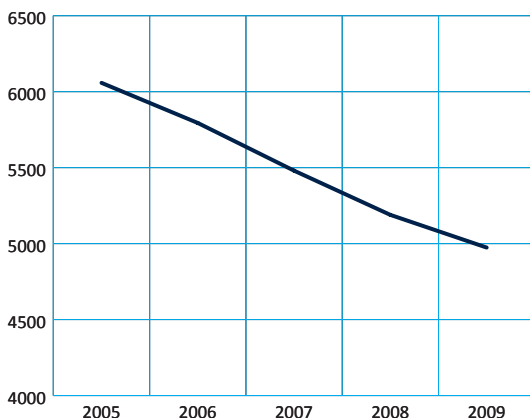
W długim okresie tendencja ta będzie nie tylko się utrzymywała, lecz nawet narastała. W krótszej 10 - letniej perspektywie można się jednak spodziewać nie tylko zatrzymania spadku, lecz także powrotu do stanu z roku 2005 .

Formalnym miernikiem jakości kształcenia na poziomie podstawowym są wyniki sprawdzianu szóstoklasisty przeprowadzanego corocznie w szkołach podstawowych. W 2010 r. oceny uzyskane w powiecie starogardzkim (58 proc.) były niższe od średnich not jakie otrzymały szkoły publiczne w całym województwie pomorskim (60 proc.). Z drugiej jednak strony powiat starogardzki wraz z chojnickim, gdańskim, kartuskim, kościerskim oraz sztumskim uplasowały się *ex aequo* na 9. pozycji w rankingu powiatów.

SZKOLNICTWO GIMNAZJALNE

Tendencja w zakresie spadku liczby uczniów obserwowana w szkołach podstawowych jest również obecna w gimnazjach. W 2009 r. do szkół gimnazjalnych powiatu starogardzkiego uczęszczało niespełna 5 tys. uczniów. Stanowili oni około 82 proc. liczby uczniów z 2005 r. Podobny zakres zmian jest obserwowany w szkołach całego województwa pomorskiego. Trendy dotyczące liczby uczniów w najbliższej przyszłości są tożsame z prognozami dla szkół podstawowych.

Rysunek 9. Liczba uczniów gimnazjów w powiecie starogardzkim w latach 2005-2009

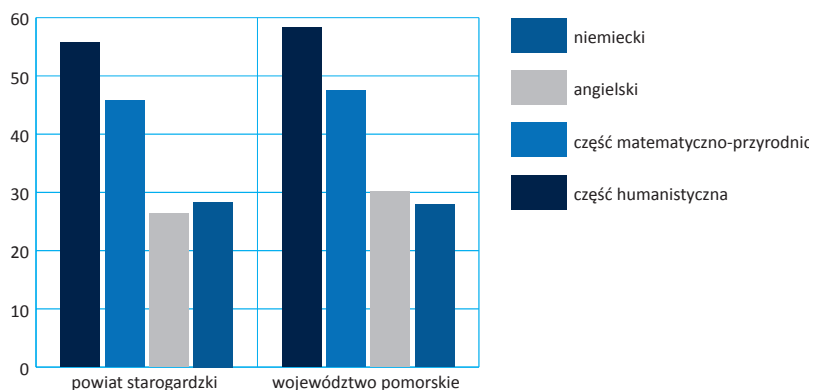


Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Formalnym miernikiem jakości kształcenia jest realizowany w klasach trzecich gimnazjum egzamin. Wyniki edycji przeprowadzonej w 2010 r. plasują powiat

starogardzki poniżej przeciętnej dla województwa. Dotyczy to zarówno części humanistycznej (16. miejsce wśród powiatów województwa pomorskiego) jak i lepiej ocenionej części matematyczno-przyrodniczej (10. pozycja). Gorzej niż przeciętnie oceniono znajomość języka angielskiego, natomiast średnia ocena z egzaminu z języka niemieckiego była wyższa od przeciętnej w województwie, plasując powiat starogardzki na 9. miejscu w rankingu powiatów.

Rysunek 10. Wyniki egzaminu gimnazjalnego w powiecie starogardzkim oraz województwie pomorskim w 2010 r.



Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

SZKOLNICTWO PONADGIMNAZJALNE

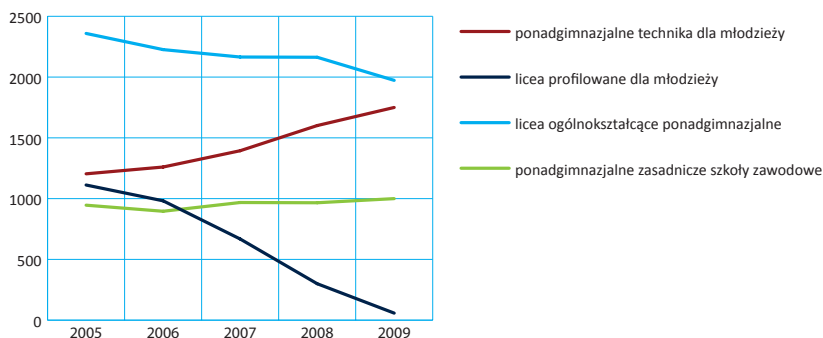
W przeciwieństwie do zmian liczby uczniów szkół podstawowych oraz gimnazjalnych liczba uczniów szkół zawodowych w okresie 4 lat utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie. Na koniec 2009 r. w zasadniczych szkołach zawodowych w powiecie starogardzkim naukę pobierało 1000 uczniów.

Coraz większą popularnością cieszy się kształcenie w technikach, które pod względem liczby uczniów w 2009 r. zaczęły niemal dorównywać, tracącym popularność liceom ogólnokształcącym.

Analiza struktury kształcenia na poziomie ponadpodstawowym i ponadgimnazjalnym ujawnia jednak, iż spadek ten jest proporcjonalny do spadku liczby uczniów ogółem. Bowiem zarówno w 2005 r. jak i 2009 r. naukę w liceach ogólnokształcących pobierało 41-42 proc. uczniów kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych. Dynamiczny wzrost udziału odnotowały natomiast technika (z 21,4 proc. w 2005 r. do 36,6 proc.

w 2009 r.). Nieznacznie mniejszy wzrost zainteresowania wystąpił natomiast w szkołach zawodowych (z 16,8 proc. do 20,9 proc. w 2009 r.).

Rysunek 11. Liczba uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych w powiecie starogardzkim w latach 2005-2009



Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych GUS

Struktura kształcenia w powiecie starogardzkim nie różni się znacząco od struktury obserwowanej w całym województwie pomorskim. Cechą charakterystyczną jest nieco wyższy niż przeciętnie w województwie udział uczniów szkół zawodowych, co w pewnym stopniu odpowiada ponadprzeciętnemu udziałowi przemysłu w strukturze zatrudnienia.

Miernikiem jakości kształcenia na poziomie średnim jest egzamin maturalny. Powiat starogardzki zajął 9. pozycję wśród powiatów województwa pomorskiego w zakresie zdawalności egzaminu maturalnego. Niemniej jednak średnie oceny z egzaminów na poziomie podstawowym były nieco niższe od not wojewódzkich. Wyjątkiem okazał się jedynie język niemiecki oceniony wyżej od średniej regionalnej.

O ile w przypadku szkół średnich jakość kształcenia jest weryfikowana za pomocą testu, o tyle w przypadku szkół zawodowych lepszym miernikiem sprawdzającym umiejętności zawodowe są informacje pochodzące z rynku pracy. Zakładając, iż absolwenci szkół zasadniczych są gotowi do podjęcia pracy wartościowe jest zestawienie informacji o strukturze kształcenia z informacjami o strukturze zawodowej bezrobotnych. Na pierwszych miejscach listy bezrobotnych według zawodów pojawiają się: sprzedawcy (2. pozycja), ślusarze (7. pozycja), stolarze (11. pozycja), czy też kucharze (14. pozycja). Te zawody dominują również w strukturze absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. O ile w przypadku sprzedawców powyższą zbieżność można tłumaczyć w pewnym stopniu wysoką rotacją zatrudnienia, czy też istotnym znaczeniem

handlu w strukturze rynku pracy, o tyle w przypadku pozostałych zawodów widać wyraźne niedopasowanie oferty szkolnictwa do potrzeb rynkowych.

Tabela 2. Wybrane grupy zawodowe absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w powiecie starogardzkim w roku szkolnym 2009/2010

| Zawód | Liczba absolwentów | Udział w liczbie absolwentów |
|---------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Sprzedawca | 84 | 27,0% |
| Kucharz małej gastronomii | 47 | 15,1% |
| Mechanik pojazdów samochodowych | 41 | 13,2% |
| Stolarz | 30 | 9,6% |
| Ślusarz | 17 | 5,5% |
| Razem | 219 | 70,4 % |

Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Gdańsku

Podobna sytuacja, choć co należy podkreślić w zdecydowanie mniejszej skali, występuje na poziomie technikum. Zawód technika ekonomisty w 2009 r. plasował się na 13. pozycji w rankingu bezrobotnych w powiecie starogardzkim w 2009 r. W przypadku technika żywienia i gospodarstwa domowego było to miejsce 22., handlowca zaś 23.

Tabela 3. Wybrane grupy zawodowe absolwentów techników w powiecie starogardzkim w roku szkolnym 2009/2010

| Zawód | Liczba absolwentów | Udział w liczbie absolwentów |
|--|--------------------|------------------------------|
| Technik żywienia i gospodarstwa domowego | 82 | 28,9% |
| Technik ekonomista | 69 | 24,3% |
| Technik agrobiznesu | 27 | 9,5% |
| Technik handlowiec | 26 | 9,2% |
| Technik mechanik | 25 | 8,8% |
| Razem | 229 | 80,6 |

Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Gdańsku

TRENDY I ZJAWISKA KSZTAŁTUJĄCE STRUKTURĘ GOSPODARKI I RYNEK PRACY POWIATU STAROGARDZKIEGO DO ROKU 2020 I ICH WPŁYW NA SYSTEM EDUKACJI

Jednym z największych wyzwań rozwoju społecznego i gospodarczego jest właściwe odczytywanie zjawisk i trendów zmieniających otaczającą nas rzeczywistość (sposoby działania i ich uwarunkowania, systemy wartości, struktura kosztów itd.). Analiza tych zjawisk jest konieczna, aby móc adekwatnie na nie reagować (najlepiej z wyprzedzeniem) w postaci właściwej polityki rozwojowej (szczególnie edukacyjnej). Takie podejście jest szczególnie ważne w dzisiejszym świecie, który zmienia się tak szybko, jak nigdy dotychczas. Powstało bardzo wiele różnych zestawień zjawisk i trendów, które uważane są za najważniejsze czynniki przeobrażeń społecznych i gospodarczych – od globalizacji, starzenia się społeczeństwa, poprzez zmiany globalnego układu gospodarczego (Chiny jako nowa potęga gospodarcza), kulturową homogenizację, kryzysy energetyczne a na zmianach klimatycznych kończąc. W zależności od celu takiej analizy i poziomu odniesienia, dobór wag (znaczenia) poszczególnych trendów będzie bardzo różny. Poniżej przedstawiamy wybór zjawisk, które z punktu widzenia systemu edukacji w powiecie starogardzkim wydają się najistotniejsze:

- **Szybki przyrost wiedzy** – wręcz stale przyspieszająca spirala wiedzy – jako główny trend, który pociąga za sobą szereg konsekwencji i który będzie miał decydujący wpływ na edukację. Im więcej wiedzy, tym węższa specjalizacja – bez współpracy specjalistów z różnych dziedzin przyrost

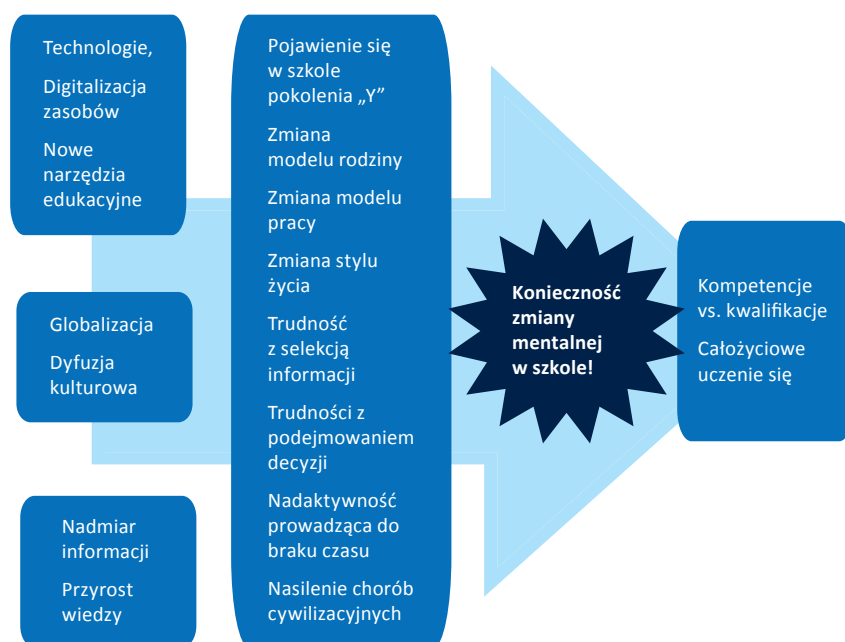
wiedzy będzie bezużyteczny (przykładem jest dzisiejsza medycyna, która wskutek wymuszonej przyrostem wiedzy coraz głębszej i węższej specjalizacji, zatraciła swój pierwotny holistyczny aspekt – konieczny dla poprawnego diagnozowania i leczenia). Dzięki globalnej sieci informatycznej i telekomunikacyjnej powstają „okręgi wiedzy” – jednostki (osoby lub instytucje) rozrzucone po całym świecie mogą ze sobą „bezpośrednio” i na bieżąco współpracować tworząc nową wiedzę. W takim świecie nauczanie encyklopedyczne nie ma racji bytu, a nauczyciel przestaje być źródłem wiedzy, a staje się przewodnikiem po skomplikowanym świecie różnych źródeł wiedzy – uczy jak z nich korzystać, jak selekcjonować, gdzie szukać, jak weryfikować. Uczy więc mądrości – umiejętności wykorzystania wiedzy.

- **Od zawodu i miejsca pracy do kompetencji modułowych i pracy projektowej** – szybki przyrost wiedzy prowadzi do szybkiej zmiany na rynku pracy. Większość dzieci dziś uczęszczających do przedszkoli będzie zatrudnionych na stanowiskach i w profesjach, które obecnie jeszcze nie istnieją. Nauczyciele, zatem muszą być przygotowani na to, aby przekazywać dzieciom w przedszkolach i szkołach sposób myślenia, który rozwija zdolności adaptacyjne, elastyczność – sposób myślenia, który zawiera w sobie gotowość do ciągłej, nieustannej zmiany. Pracownicy przyszłości będą zmieniać swoje miejsca pracy (a raczej projekty, przy których będą pracować) wielokrotnie w ciągu całego życia; normą staje się praca równoległa, w różnych „profesjach”. Przewiduje się, że w niedalekiej przyszłości dominującą formą zatrudnienia będzie praca projektowa – konsekwencją będzie jednoczesna praca dla kilku „pracodawców” i dużo większa jej wieloaspektowość (wymagająca łączenia różnych kompetencji – stąd konieczność kształcenia modułowego, a nie tradycyjnie zawodowego).
- **Konieczność dostarczenia wiedzy na czas** – w coraz szybciej zmieniającym się świecie, będzie coraz mniej czasu na czekanie na odpowiednie kompetencje i kwalifikacje (np. szkolenia pracowników). W relacjach projektowych na rynku pracy, dzięki technologiom informatycznym i wysokiej mobilności przestrzennej, specjaliści zatrudniani będą „do zadania” – mają być dostępni w momencie, kiedy pojawi się na nich zapotrzebowanie i tylko na tak długo, jak to zapotrzebowanie (projekt) trwa.
- **Przemiany demograficzne** – starzenie się społeczeństw, wejście na rynek pracy pokolenia „Y”, rosnąca mobilność przestrzenna (mieszanie się kultur, modeli rodziny, sposobów wychowania itp.).

- **Przemiany społeczno-kulturowe** – od wzrostu samoświadomości jednostki, po wzrost samoświadomości całych społeczeństw⁹.
- **Rozwój ICT (technologii informatyczno-komunikacyjnych)** – który pociąga za sobą między innymi: konieczność zmiany „technologii” nauczania, przenikanie się sfery życia prywatnego i zawodowego, realnego i życia w sieci.

KANAŁY (MECHANIZMY) DZIAŁANIA TRENDÓW I ICH KONSEKWENCJE DLA POWIATOWEGO SYSTEMU EDUKACJI

Rysunek 12. Trendy wpływające na system edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

⁹ F. Fukuyama w: S. Griffiths, 1999, Predictions: 30 great minus on the future, Oxford University Press

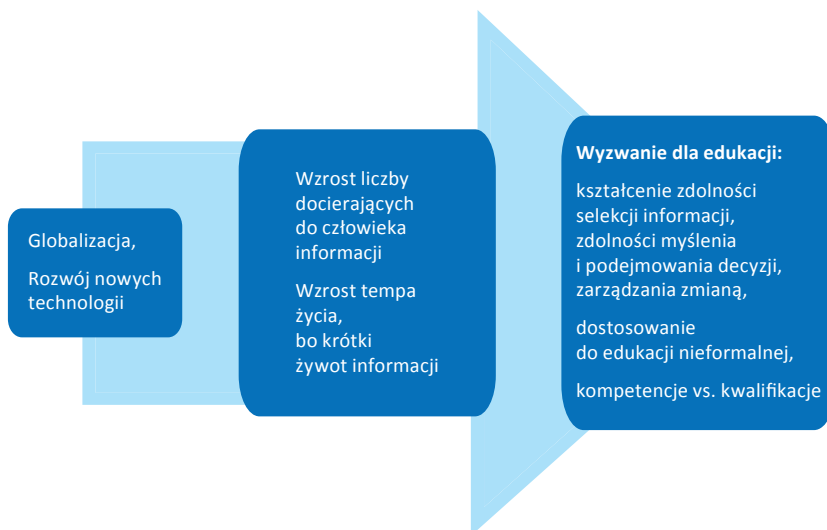
NADMIAR INFORMACJI

Postępująca globalizacja i rozwój nowych technologii informacyjnych powodują przyspieszenie życia i wzrost liczby docierających do nas informacji. Żyjemy szybciej, przez co musimy się szybko zmieniać. Charakterystyczną cechą współczesnego życia jest chaos informacyjny, a w związku z tym utrudniony dostęp do informacji dla nas ważnych.

W związku z powyższym samo posiadanie informacji przestaje mieć kluczowe znaczenie i ustępuje pola umiejętności jej wykorzystania. Samo „wiem” nie oznacza już, że „jestem”.

Powszechność i dostępność informacji przekłada się na powszechność i dostępność wiedzy, a to z kolei wpływa na mnogość kanałów jej dystrybucji. Wiedza zinstytucjonalizowana, przekazywana w tradycyjnej, „szkolnej” formie traci na popularności na rzecz innych form edukacji: edukacji on-line, edukacji praktycznej, doświadczalnej, projektowej – coraz częściej nieformalnej.

Rysunek 13. Trend: nadmiar informacji i wyzwania dla edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

Kluczowym zasobem staje się mądrość definiowana jako umiejętność wykorzystania wiedzy w taki sposób, aby miało to przełożenie na rozwój (jednostki, grupy, regionu, kraju). Ważniejsze, bowiem, od „jak?” jest znalezienie odpowiedzi na pytania: kto? gdzie? kiedy? dlaczego i po co?

Dlatego kluczowa dla rozwoju będzie zdolność łączenia różnych elementów wiedzy (zasobów będących w posiadaniu różnych osób, instytucji) dla rozwiązywania konkretnych problemów (projektów) rozwojowych. Dlatego przewagę konkurencyjną uzyskają sieci współpracy. Szczególnie istotne jest kształtowanie takich sieci współpracy w wymiarze lokalnym, powiatowym.

Coraz większa konieczność wykorzystywania różnych elementów wiedzy powoduje otwieranie się dziedzin nauki i branż – interdyscyplinarność. Jest ona wynikiem wymogu współpracy specjalistów z bardzo różnych dziedzin i przenikania się zasobów wiedzy przy rozwiązywaniu konkretnych problemów (np. tworzeniu nowych rozwiązań, produktów).

Odpowiedzią systemu edukacyjnego na ten trend musi być m.in. wprowadzenie edukacji modułowej czyli możliwość dobierania sobie na ścieżce edukacyjnej zestawów kompetencji i kwalifikacji zamiast „zamkniętego” zestawu przedmiotów przypisanych do jednego zawodu czy kierunku studiów.

Dynamicznie zmieniające się warunki funkcjonowania na globalnym rynku pracy, interdyscyplinarność powoduje potrzebę nowych kompetencji, które będą stanowić połączenie specjalizacji ze zdolnościami do współpracy w szerokim tego słowa znaczeniu. Wymaga to zmiany całej filozofii kształcenia w kierunku, z jednej strony, wąskiej specjalizacji, ale przy równoczesnym rozwijaniu podstaw w postaci umiejętności uniwersalnych (interpersonalnych, osobowościowych, społecznych i kulturowych).

Kompetencje:

- Istotna staje się umiejętność wyszukiwania wiarygodnych źródeł informacji/ wiedzy, efektywnej selekcji, podejmowania decyzji; zdolność oceniania, co jest ważne, a co nieistotne, umiejętność dokonywania wyboru spośród różnych opcji.
- Umiejętność zarządzania zmianami, działania projektowego i sieciowego, ciągłego uzupełniania i weryfikowania posiadanych informacji i wiedzy.

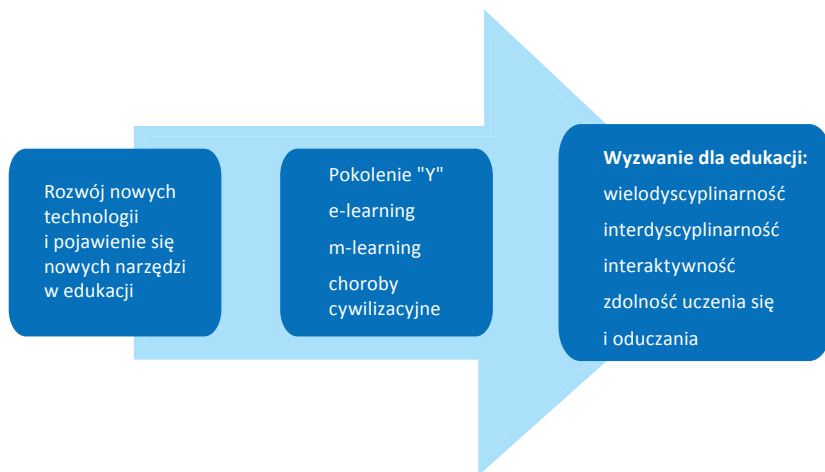
Wyzwania dla systemu edukacji:

- Wprowadzenie prawdziwie modułowego systemu kształcenia.
- Zmiana modelu relacji nauczyciel-uczeń: nauczyciel staje się przewodnikiem lub trenerem a nie omnibusem, czy też „mistrzem” w tradycyjnym rozumieniu.
- Otwarcie systemu edukacji na proces uczenia się przez całe życie (ang. life-long learning).

Konsekwencje dla powiatu:

- Koncentracja na jak najszerszym objęciu dzieci edukacją wczesnodziecięcą kształtującą kluczowe kompetencje: zdolności myślenia, podejmowania decyzji, selekcji informacji.
- Nowe doradztwo zawodowe oparte na wsparciu psychologicznym przygotowujące do funkcjonowania w świecie, w którym trzeba szybko i często podejmować istotne decyzje/zmiany.
- Wyzwaniem dla powiatowego rynku pracy będzie stworzenie osobom kreatywnym warunków do tego, aby chciały się w powiecie rozwijać, mieszkać, żyć. Aby temu sprostać, należy przede wszystkim zadbać o klimat przyjazny nie tyle samemu biznesowi (właściwa infrastruktura okołobiznesowa) ale przede wszystkim ludziom (jak wynika z analiz z części diagnostycznej raportu, jakość kapitału ludzkiego jest słabą stroną powiatu starogardzkiego).

Rysunek 14. Trend: nowoczesne technologie i wyzwania dla edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

ROZWÓJ NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Pojawienie się nowych narzędzi (e-learning, m-learning – czyli mobile learning) spowodowało zmiany w świadomości młodzieży. Nowe technologie i digitalizacja zasobów, otwarte przestrzenie edukacyjne, pojawienie się komunikatorów – to atrybuty świata, w którym żyje pokolenie „Y”. To pokolenie interaktywne,

często nadaktywne, bo otoczone wieloma bodźcami, wobec których wchodzi w interakcje. Badania pokazują, że nadmiar bodźców, z którymi mają do czynienia ci młodzi ludzie prowadzi do tego, że muszą być zmienione metody ich nauczania. Są to osoby, którym trudno się skoncentrować tylko na jednej rzeczy, trudno im przez 45 minut siedzieć nieruchomo w ławce. One uczą się i dobrze pracują, wykonując kilka rzeczy jednocześnie, np. słuchając muzyki, pisząc wypracowanie i rozmawiając z kimś.

Nowe narzędzia edukacyjne usprawniają proces kształcenia, jednakże nadal są tylko elementem wspomagającym. Tylko umiejętne korzystanie z nowoczesnych technologii w edukacji przyniesie pozytywne efekty. Niewłaściwe ich wykorzystanie może zaszkodzić.

Kompetencje:

- Umiejętność znalezienia się w środowisku nowoczesnych technologii, ciekawość, postawa krytycznego rozumienia ale jednocześnie świadomość zagrożeń cyberprzestrzeni.
- Konieczna będzie umiejętność uczenia się i oduczania (zdezaktualizowanej wiedzy) – którą najpierw trzeba zacząć kształtować wśród nauczycieli.

Wyzwania:

Wyzwania dla edukacji związane z pokoleniem Y¹⁰:

- Dla przedstawicieli pokolenia Y wspólnota jest niezwykle ważna. To grupa przyjaciół, znajomych. W wielu krajach i regionach organizuje się programy polecyjne dla dzieci i młodzieży. Jest to inicjatywa niedroga, subsydiowana przez państwo, która może też być realizowana na poziomie powiatowym.
- Każdemu typowemu przedstawicielowi pokolenia Y wydaje się, że jest wybitny. Zatem zróżnicowanie poziomów edukacji, które opiera się na rzetelnej, profesjonalnej ocenie potencjału uczniów, sprzyja wyławianiu talentów.
- Aby przemówić do pokolenia Y, należy na każdym kroku podkreślać wychodzenie naprzeciw ich indywidualnym potrzebom. Sposoby oceniania poprzez testy, które stosują takie same kryteria wobec wszystkich uczniów, nie wystarczają. Mierzalność umiejętności i zdolności w edukacji musi uwzględniać indywidualność, różnorodność uczniów. Warto rozważyć,

¹⁰ Na podstawie tekstów Zuzy Scherer, <http://www.zuza.co.nz>

co jest rzeczywistym dowodem efektywności nauczania: punkty w teście na zakończenie szkoły czy np. zakwalifikowanie się do grona finalistów prestiżowego konkursu.

- Kształcenie nieformalne dla pokolenia Y ma wielką wartość. Każde doświadczenie jest warte odnotowania w CV. To kolekcjonowanie tzw. kapitału doświadczalnego, tak istotnego w świetle całościowego uczenia się.
- Dla pokolenia Y możliwość edukacji w wielokulturowych grupach będzie zaletą i jest nie do uniknięcia. Igreki są ciekawe świata. Wielokulturowość w edukacji to czynnik, który wraz z postępującą globalizacją będzie nabierał znaczenia. Decyzja o wyjeździe do pracy za granicę przychodzi im bowiem łatwo.
- Przedstawiciele pokolenia Y nie lubią rutynowej pracy, każdy chce być kreatywny i pracować według swojego rytmu. Może się to negatywnie odbić na jakości edukacji dostarczanej przez młodych nauczycieli z pokolenia Y. Konieczne będzie określenie wymaganych od uczniów efektów. Niezbędne jest, realizowane już w wielu krajach, nauczanie technik sprzyjających kreatywności. Młodzi lubią wiedzieć, jaki cel mają osiągnąć ale ważne, aby zostawić im pełną dowolność w wybieraniu sposobów dochodzenia do tego celu. To ogromne wyzwanie dla lokalnego systemu edukacji. Potrzeba kreatywności w edukacji powinna z jednej strony określać zdolność ale z drugiej – postawę pro-kreatywną wśród wszystkich uczestników systemu (dyrektorów, rodziców, nauczycieli, samych uczniów).
- Młodzi z pokolenia Y komunikują się między sobą cały czas wysyłając SMS-y, emaile, będąc aktywnym na portalach społecznościowych typu Facebook itd. Mają jednak ograniczone doświadczenie w kontakcie z innymi pokoleniami, którym starają się narzucić młodzieżowy ton komunikacji. To ma bardzo niekorzystny wpływ na profesjonalizm młodego pokolenia w komunikacji interpersonalnej (i nie tylko). Igreki spoufalają się, kiedy jest to nie na miejscu, nie znają etykiety. Może to spotęgować konflikt międzypokoleniowy. Dlatego konieczne jest zadbanie o te aspekty w edukacji.
- Pokolenie Y udowodniło, że technologia ułatwia życie, naukę, pracę. Teraz edukacja musi stworzyć programy nauczania, które będą w pełni wykorzystywały dobrodziejstwa technologii oraz entuzjazm młodych użytkowników ale także bardzo wyraźnie odpowiedzą na zagrożenia wynikające z „wirtualizacji” życia (szczególnie relacji społecznych).

- Dla pokolenia Y wielopokoleniowe rodziny to już przeszłość, młodzi nie będą troszczyć się o swoich rodziców – rodzice muszą się zatroszczyć o siebie sami. Światowe tendencje wskazują na konieczność kształcenia w nowych zawodach – do opieki nad starszymi. Starzenie się społeczeństwa i inne aspekty demograficzne obrazują, jak znaczący jest to czynnik.
- Dla pokolenia Y ważne będą nowe autorytety, ludzie bezstronni z praktycznym doświadczeniem, którzy będą mogli zweryfikować informacje napływające w nadmiarze.
- Młodzi z pokolenia Y idą do pracy z tzw. kompleksem wyższości. Według pracodawców mają zbyt wysokie mniemanie o sobie, co nie zawsze znajduje potwierdzenie w kompetencjach.
- Przedstawiciele pokolenia Y nie lubią hierarchii, tradycyjnie rozumiany autorytet do nich nie przemawia. Starają się zniwelować dystans, gdzie tylko mogą: w służbowej korespondencji i w bezpośrednim kontakcie. Nie zostali nauczeni szacunku dla starszych rozumianego jako szacunek należny z racji wieku. Umiejętne radzenie sobie z uczniami oparte jest na szacunku uczniów. Młodzi nauczyciele często nie potrafią zbudować odpowiedniej konwencji interakcji między sobą a swoimi podopiecznymi (zbytnie spoufalenie), z kolei starsi nauczyciele próbują budować autorytet formalny (który nie przemawia do pokolenia Y).
- Wielu młodych traci zainteresowanie edukacją, jeśli nie mają poczucia, że to, czego się uczą, ma praktyczne zastosowanie i do tego jest ciekawie przekazane. Jest to jedno z najważniejszych wyzwań stojących przed edukacją. Dla młodego przedstawiciela pokolenia Y tak samo ważna jest zdobyta wiedza, jak i umiejętności (np. interpersonalne), które pozwolą tę wiedzę w pełni wykorzystać.
- Młodych nowej generacji cechuje niedojrzałość emocjonalna jako efekt sztucznie przedłużanego dzieciństwa, karykaturalnego rozpieszczania itp. Mają oni często dobry związek z rodzicami, którzy – bezstresowo wychowując – jednocześnie odebrali im możliwość ponoszenia konsekwencji za swoje decyzje (zawodowe i w życiu osobistym). Dlatego zetknięcie się z rzeczywistością często jest dla nich szokiem. Młodzi dorośli nie mogą się odnaleźć. Stąd tak ważne w procesie edukacji jest przygotowywanie do bycia dorosłym, odpowiedzialnym człowiekiem: edukacja o relacjach, odpowiedzialności, etyce, życiu wspólnotowym. Rozwój emocjonalny – jako jeden z elementów rozwoju osobowego będzie miał niebagatelne znaczenie dla efektów edukacji, o czym należy pamiętać przygotowując programy nauczania.

- Przedstawiciele pokolenia Y nie boją się wyjeżdżać. Młodzi ludzie chcą doświadczyć innej kultury, innego stylu życia, więcej zarobić. Globalne międzynarodowe koncerty temu sprzyjają. Kwestią zasadniczą nie będzie to, jak zatrzymać tych, którzy wyjeżdżają. Ważniejsze staje się, już teraz, jak przyciągnąć do powiatu tych najlepszych, z zewnątrz.
- Przedstawiciele pokolenia Y lubią pracę zespołową. Aby praca zespołowa była efektywna, wymaga dokładnego określenia zasad i ram współpracy: na jakiej zasadzie tworzone są zespoły, kto w nich uczestniczy, jak zespół jest oceniany, a jak oceniane są poszczególne osoby itd.
- Młodzi z pokolenia Y nie lubią się ograniczać, być zaszufładowani do jednej roli, funkcji, zawodu. Lubią mieć jak najwięcej możliwości. Jako pracownicy oczekują od pracodawców, że ci dadzą im możliwość zdobycia wielu nowych doświadczeń. Jeśli im się spodoba, to wtedy może za jakiś czas doszkoła się w danej dziedzinie (o ile nowy, kolejny certyfikat da im możliwość większych zarobków i autopromocji). Szkolnictwo zawodowe w tradycyjnej formule, oferujące 1 zawód, straci na znaczeniu.
- Przedstawiciele pokolenia Y cenią sprawdzone i oryginalne programy autorskie. Nacisk kładą na skuteczność w osiąganiu przez dany program wyznaczonego celu edukacyjnego. Indywidualizm pracy nauczyciela – czynnik niezwykle istotny, jeśli rozumiany jako podporządkowanie stylu i metod dążeniu do założonych efektów, z uwzględnieniem specyfiki klasy i poszczególnych uczniów. Zasada, że jeden „rozmiar” nie będzie dobry dla każdego, powinna mieć odzwierciedlenie w ofercie edukacyjnej. Pokolenie Y już niedługo będzie posyłać swoje dzieci do szkoły. Można się spodziewać, że będą poszukiwać oferty, która wyjdzie im naprzeciw, czyli zaspokoi ich potrzebę indywidualnego traktowania.
- Młodzi nowej generacji uwielbiają być w centrum uwagi, ponieważ wtedy czują się ważni, niepowtarzalni, a na tym im zależy. To ma decydujący wpływ na to, jak uczniowie pokolenia Y chcą być nauczani i oceniani.
- Wysokie poczucie własnej wartości, pewność siebie oraz obycie w świecie powodują, że jeśli przedstawicielowi pokolenia Y w jakimś miejscu się nie podoba, to nie będzie czekał, nie będzie „przetrzymywał”. Wystarczy wejść do Internetu i poszukać szkoły/uczelni bardziej odpowiedniej dla siebie (nawet jeśli ta szkoła jest na drugim końcu świata). Już jest oczywiste, że wiele firm ubiega się o młodych wykształconych pracowników (i szuka ich poza granicami kraju). Tak samo wiele szkół ubiega się o studentów i ich czesne.

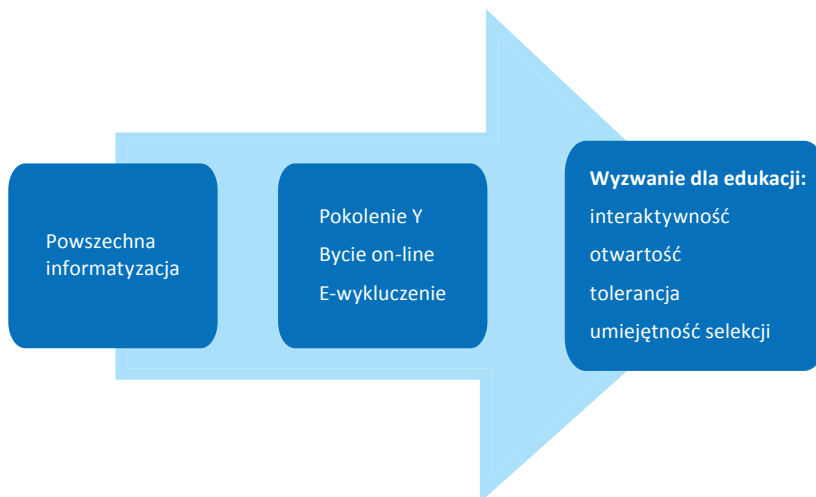
Konsekwencje dla powiatu:

- Konieczność dostosowania oferty edukacyjnej oraz metod dydaktycznych do cech pokolenia Y, konieczność zrozumienia ich potrzeb, predyspozycji, talentów ale i problemów, które mogą skutkować konfliktem w szkole. To także oznacza uznanie przez nauczyciela, że uczeń może wiedzieć (np. o nowych technologiach) więcej, zatem właściwe kształcenie nauczycieli, którzy mają być przewodnikami, a nie omnibusami.
- Brak zrozumienia potrzeb pokolenia Y może skutkować alienacją uczniów i nauczycieli, coraz większym rozdzwieniem między szkołą a rzeczywistością. Otoczenie stanie się ciekawsze od szkoły.
- Możliwość zorganizowania w powiecie Międzyszkolnego Centrum Multimedialnego (Centrum Kreatywności), w którym zarówno młodzi jak i seniorzy mogliby korzystać z różnych nowoczesnych narzędzi edukacji. Następuje wówczas, poza edukacją, naturalny przepływ poglądów, w konsekwencji mogą zawiązać się sieci współpracy itd.
- Konieczność popularyzacji e-edukacji, szczególnie na terenach o niskiej gęstości zaludnienia; dofinansowanie kształcenia na odległość dla osób w trudnej sytuacji materialnej, życiowej.
- Profilaktyka chorób cywilizacyjnych (otyłość, depresja), wynikających w głównej mierze z długiego przebywania młodych przed komputerem. Edukacja dzieci, młodzieży i rodziców w tym kierunku.

POWSZECHNA INFORMATYZACJA

Trend powszechnej informatyzacji oznacza, że coraz więcej osób funkcjonuje w sieci, jest on-line. Ułatwia to zdobywanie i przekazywanie wiedzy, wyszukiwanie informacji. Powszechność komputerów sprzyja podnoszeniu efektywności – pewne rzeczy, zadania można zrobić na komputerze, w sieci (np. e-dziennik). Należy jednak zwrócić uwagę, że wraz z popularyzacją metod i technik komputerowych nie maleje wcale liczba wykorzystywanych podręczników, ćwiczeń. Wręcz przeciwnie. W edukacji najważniejszą kwestią jest umiar. Umysł nie pomieści zbyt wielu informacji przekazywanych jednocześnie. A jeśli jest poddany wielorakim bodźcom, wybiera te istotne. Dlatego tak ważną kwestią w dobie komputeryzacji jest selekcja informacji ważnych ale i dobór materiałów do pracy z uczniami tak, aby ich nie „zalewać” nadmiarem zbędnych spraw.

Rysunek 15. Trend: powszechna informatyzacja i wyzwania dla edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

Powszechna informatyzacja daje szansę grupom i obszarom peryferyjnym na integrację. Wraz ze wzrostem popularności e-kształcenia rośnie zaufanie do tego rodzaju edukacji.

Dziś mieszkaniec Czarnej Wody może korzystać z biblioteki w Waszyngtonie, studiować na odległość w Brukseli i robić e-zakupy w Warszawie. Dostępność on-line oznacza większą dostępność usług, które kiedyś nie były dostępne, o których się nie wiedziało. Tworzą się sieci społecznościowe, sieci konsumenckie, sieci edukacyjne. Komputer i Internet stają się „oknem na świat”. Rośnie samoświadomość i rola samokształcenia.

Kompetencje:

- Umiejętność selekcji, otwartość na nowości, krytyczna i refleksyjna postawa w stosunku do docierających przez sieć informacji.
- Ważna staje się świadomość bycia częścią globalnej wioski internetowej. Daje to możliwość samoorganizowania się, bycia aktywnym e-obywatelem, e-klientem, e-konsumentem, e-pacjentem, e-ucznem, e-nauczycielem itd.

Wyzwania:

- Również w przypadku powszechnej informatyzacji ważne będzie dostosowanie oferty edukacyjnej do młodych ludzi pokolenia Y, którzy nie znają świata bez komputerów – często sprzęt, oprogramowanie i program nauczania informatycznego w szkołach nie nadąża za umiejętnościami i doświadczeniami „wyniesionymi” z domu.
- Jednak jeszcze większym wyzwaniem będzie kształcenie informatyczne starszych osób.

Konsekwencje dla powiatu:

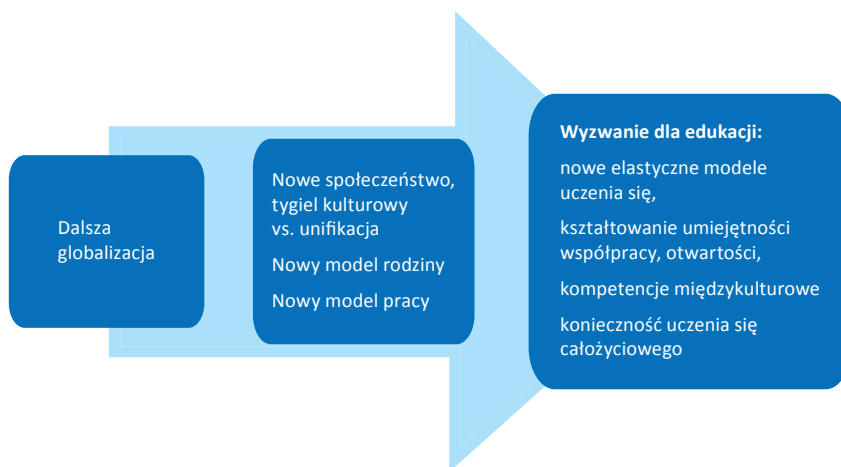
- Konieczność ciągłej modernizacji infrastruktury informatycznej w przedszkolach i szkołach.
- Brak odpowiedniej infrastruktury i specjalnych programów informatyzacji na obszarach najbardziej dotkniętych problemami społecznymi może doprowadzić do dalszej peryferyzacji tych obszarów, alienacji; e-wykluczenie w przyszłości będzie przyczyną wykluczenia z życia społecznego i gospodarczego.
- Wyzwania dla nauczycieli: sprostanie wyzwaniu utraty autorytetu w sferze informatycznej – trudne, gdyż tradycyjnie nauczyciele nie są gotowi na „odwrócenie ról”, na uczenie się od siebie nawzajem w czasie lekcji, na prawdziwy dialog z uczniem.
- Wspieranie postaw prospołnotowych. Organizacja zajęć popołudniowych dla wszystkich zainteresowanych w myśl realizacji strategii całościowego uczenia się. Umożliwianie korzystania z pracowni komputerowych zainteresowanym osobom w różnym wieku tak, aby mogły rozwijać swoje kompetencje, umiejętności.

DALSZA GLOBALIZACJA

Żyjemy w globalnej wiosce. Niemal wszystkie sfery naszego życia ulegają globalizacji. I choć myślimy globalnie, działamy jednak lokalnie: tu i teraz.

Globalizacja wraz z rozwojem nowych technologii informatycznych oznacza interdyscyplinarność, zacierają się granice między tym, co lokalne, a tym, co globalne. Coraz częściej na rynku funkcjonują firmy wielonarodowe, mające siedzibę w jednym kraju, rejestrację w drugim, zatrudniające pracowników z wielu państw, specjalistów z wielu dziedzin. Takie przenikanie się dziedzin wpływa na zmianę modelu pracy i modelu życia.

Rysunek 16. Trend: dalsza globalizacja i wyzwania dla edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

Praca staje się coraz bardziej wymagająca, bo nowa gospodarka wymaga szybkiego działania. Konieczne jest ciągłe poszukiwanie nowych rynków, outsourcing, konieczność konkurowania z rynkiem nie tylko lokalnym ale i globalnym (dzięki różnym narzędziom technologicznym można się komunikować ze światem i być dostawcą usług globalnych mieszkając w Starogardzie). Praca ma coraz bardziej sieciowy i projektowy charakter. Aktualnie pracownik jest przypisany do 1 firmy, 1 pokoju, 1 biurka. Nowa globalna gospodarka wymaga elastyczności, zdolności realizacji kilku projektów jednocześnie. Powszechne staje się partnerstwo (działamy wspólnie, co daje korzyści w postaci cyrkulacji idei, wymiany doświadczenia).

Otwarty i wymagający rynek pracy powoduje, że to kompetencje, a nie kwalifikacje stają się kluczowe. Umiejętność odnalezienia się w trudnej sytuacji zawodowej, zdolność podjęcia ryzyka, odpowiedzialność, gotowość do zmiany, adaptacyjność – to cechy, które nie są przypisane do jednego zawodu. Zawód klasycznie zdefiniowany traci dziś na znaczeniu. Znaczenia nabierają kompetencje uniwersalne, kompetencje kluczowe, szlifowane od jak najwcześniejszych lat. Tylko dzięki nim człowiek będzie w stanie funkcjonować na dynamicznym rynku pracy. Kwalifikacje dotyczą wąskiego, finalnego etapu kształcenia w tradycyjnie pojmowanym systemie edukacji (w systemie zamkniętym). Kompetencje, natomiast to pojęcie zdecydowanie szersze. To zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, kwalifikacji, talentów, cech osobowych do konkretnego działania (w domu, w szkole, w pracy). Człowiek

wzbogaca swoje kompetencje zawodowe przez całe życie ale najważniejszym etapem kształcenia cech osobowych i rozpoznawania talentów jest dzieciństwo (etap edukacji wczesnodziecięcej – przedszkole, szkoła podstawowa). Dlatego kluczowa staje się edukacja na tym właśnie etapie. Tak naprawdę kształtowanie wszystkich kompetencji kluczowych powinno być wówczas realizowane. Są to kompetencje związane z wyrażaniem siebie, socjalizacją, zdolnością adaptacji.

Globalizacja powoduje, że pracujemy długo, często w nienormowanym czasie, zatem życie zawodowe i życie prywatne się przenikają. W związku z tym rodzina spotyka się rzadko ze sobą, na celebracji wspólnych obrzędów (posiłki, wspólnie spędzany czas wolny). Wraz z globalizacją, otwarciem granic, integracją z UE rośnie zamożność obywateli. Rośnie więc zainteresowanie spędzaniem wolnego czasu na fitness, w kinie, innych rozrywkach. Rozluźnienie więzi rodzinnych skutkuje zmianą modelu rodziny. Coraz częściej spotyka się rodziców samotnie wychowujących dzieci czy rodziny „patchworkowe”. Coraz częściej też, wraz ze wzrostem zamożności, maleje dzietność oraz popularne staje się późne rodzicielstwo (macierzyństwo).

Wszystkie te zjawiska wywołane globalizacją, przeobrażeniem mentalnym i społecznym wywierają ogromny wpływ na edukację. Coraz dłużej pracujemy, dlatego dzieci coraz więcej czasu spędzają w szkołach. Zmienia się też rola rodzica w szkole. Wcześniej bierny, dziś staje się bardziej aktywny. Rośnie świadomość rodziców, rosną też ich oczekiwania wobec szkoły. Dlatego możliwe stają się tarcia, konflikty na linii: rodzic-nauczyciel-uczeń.

Rodzice przerzucają gros obowiązków na szkołę, z jednej strony realizując swoje ambicje, z drugiej – z konieczności wynikającej z realiów życia zawodowego i rodzinnego. Wzrasta w związku z tym oferta różnych dodatkowych usług edukacyjnych, rośnie potrzeba organizacji czasu dzieciom, których rodzice pracują długo, nawet do późna. Ale wzrasta też obciążenie dzieci. Dzieci mają coraz mniejszy kontakt z rodzicami – zarówno jedni, jak i drudzy są bardzo zajęci w dzisiejszych czasach. Dlatego coraz częściej pojawiają się choroby cywilizacyjne – depresje, dysleksje, choroby psychosomatyczne, alergie. Szkoła przyszłości ma ogromne zadanie, gdyż z jednej strony musi sprostać wyzwaniom nowoczesności, z drugiej – wychować dzieci, które od najwcześniejszych lat są włączane w globalną maszynę zadaniowości.

Nowe technologie umożliwiają coraz dłuższe i coraz lepsze życie, z kolei opóźnianie decyzji o rodzicielstwie bądź rezygnacja z rodzicielstwa powoduje, że społeczeństwo się starzeje. Wydłużenie życia i wchodzenie w fazę wieku emerytalnego kolejnych pokoleń wyżu demograficznego jeszcze się nasili. Doprowadzi to w konsekwencji do rozwoju modelu organizacji pracy, gdzie

młodzi i seniorzy będą potrafili najpierw nawiązać kontakt, a w rezultacie skutecznie współpracować. W świetle starzenia się społeczeństwa istotnego znaczenia nabierze zarządzanie wiekiem. Zarządzanie wiekiem wykorzystuje prawie wszystkie elementy i procesy zarządzania zasobami ludzkimi: planowanie zatrudnienia, rekrutację, dobór form zatrudnienia i organizacji pracy, długość i organizację czasu pracy, politykę płac, ocenianie, motywowanie i zarządzanie rozwojem pracownika.

Jako narzędzie, z jednej strony wymaga od pracodawcy spojrzenia na pracownika z uwzględnieniem także jego wieku, lecz nie jako elementu dyskryminującego, ale niosącego pewne cechy, wartości, jak również potrzeby. W odniesieniu do osób 50+, zarządzanie wiekiem to również umiejętność planowania elastycznego procesu przechodzenia na emeryturę poprzez zmniejszanie zakresu obowiązków pracownika, czy prace w niepełnym wymiarze.

Ważnym elementem zarządzania wiekiem jest umiejętność kierowania zespołem biorąc pod uwagę różnice wiekowe poszczególnych pracowników. Kształtowanie komunikacji międzypokoleniowej powinno mieć na celu połączenie potencjału osób młodszych i osób dojrzałych. Ekspertki z OECD zwracają uwagę na to, że młodszy pracownicy mogą być potencjalnym źródłem nowych idei i inspiracji, natomiast starsi powinni być fundamentem wiarygodności organizacji. Pomiędzy grupami pokoleniowymi powinien zachodzić ciągły transfer wiedzy i umiejętności, co prowadzi do równowagi pokoleniowej a więc i zrównoważonego rozwoju firmy.

Wszystkie powyższe zjawiska powodują, że uczenie się całe życie staje się koniecznością. Edukacja staje się procesem rozwoju człowieka przez całe jego życie. Uczymy się wszędzie – w domu, w pracy, w szkole. Budujemy w ten sposób kapitał doświadczalny – doświadczenia zdobywane przez całe życie.

Kompetencje:

- Trend ten wymaga w szczególności elastyczności, otwartości na innych, tolerancji ułatwiającej współpracę w ramach sieci i w ramach grup wielokulturowych, wielopokoleniowych; cierpliwości i odpowiedzialności, umiejętności podejmowania dialogu, rozwiązywania konfliktów, zdolność adaptacji.
- Zdolność uczenia się całe życie, otwartości na naukę – czerpanie ze swoich doświadczeń, z doświadczeń innych; umiejętność wyciągania wniosków; zdolność budowania swojej ścieżki rozwoju.

Wyzwania:

- Wyzwanie związane z zarządzaniem zmianą. O ile łatwo będzie dzieciom i młodym ludziom (dziś pokolenie Y, jutro...?) dostosować się do ciągle zmieniających się warunków życia, o tyle trudniej będzie osobom dorosłym i starszym, które nie były wcześniej do zmian przygotowane.
- Konieczność uznania w środowiskach szkolnych filozofii uczenia się przez całe życie. Wiąże się to z koniecznością przebudowy systemu edukacji tak, aby uwzględnić różne formy i miejsca zdobywania wiedzy, doświadczenia, kompetencji. Ważna stanie się certyfikacja umiejętności zdobytych w sposób nieformalny i pozaformalny, ważna stanie się indywidualizacja potrzeb.
- Konieczność zmiany metodyki nauczania tak, aby dostosować proces do indywidualnych potrzeb uczniów, czy to w wieku 15 czy 50 lat. Wprowadzanie metod nauki zgodnych z naturalnymi zdolnościami, powiązanie nauki z emocjami tak, aby możliwe było doświadczenie danego zagadnienia. Wówczas o wiele łatwiejsze stanie się jego zrozumienie.
- Pytania o sens: uczenia się danych zagadnień, poznawania konkretnych rzeczy. Otwartość na zadawanie pytań.

Konsekwencje dla powiatu:

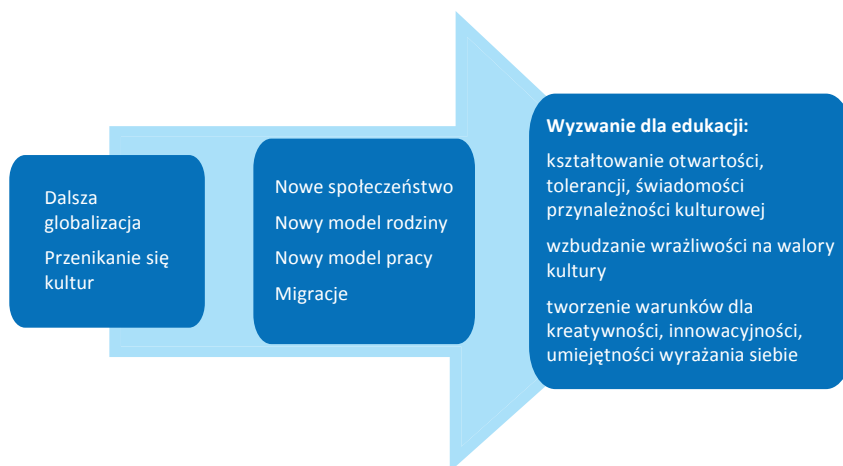
- W świetle starzenia się ludności niezwykle istotny jest spadek liczby uczniów w szkołach – już obecnie wynika z tego konieczność dostosowywania liczby szkół i liczebności klas do zmian demograficznych. Warto, aby bodziec demograficzny (oczywisty, mierzalny) stał się jednocześnie przyczynkiem do dyskusji i zmian jakościowych w edukacji – jeżeli konieczne np. będzie zamykanie klas/szkół to trzeba jasno i rzetelnie określić kryteria (niech zostaną najlepsze szkoły, najlepsi nauczyciele, najlepszy sprzęt itd.).
- Powiatowa Strategia Zarządzania Wiekiem. Można rozpocząć od powiatowego forum wymiany doświadczeń nt. zarządzania wiekiem. Efektem strategii będzie opracowanie narzędzi skutecznego zarządzania wiekiem, również w placówkach szkolnych i oświatowych ale przede wszystkim edukacja na temat konieczności dostrzeżenia tego problemu. Zarządzanie wiekiem nie opiera się na skomplikowanych procedurach. Raczej na osobistym zaangażowaniu stron. Wymaga wycucia, cierpliwości i zaufania. Bardzo często, bowiem, w relacjach starszy pracownik-młody pracownik może dojść do konfliktu. Obie strony muszą znać swoje potrzeby, oczekiwania i możliwości, w ramach których mogą się uzupełniać. W tym wzajemnym poznaniu należy ich wspierać. Chodzi, bowiem o to, aby pracownicy (także w placówkach szkolnych i oświatowych) się uzupełniali, wzbogacając w ten sposób

dorobek swój i dorobek organizacji, dla której pracują. Oczywiście, że starszy pracownik nie będzie tak biegły w wykorzystywaniu nowych technologii, jak przedstawiciel pokolenia Y. Wnosi, jednak doświadczenie, pewną dojrzałość życiową, nie wynikającą nawet z wykształcenia formalnego, przygotowania zawodowego. To, co wnosi, to cały bagaż doświadczeń nabytych w ciągu całego życia. Na rynku pracy w przyszłości trudno będzie określić zadania, trudno będzie włożyć w ramy to, co mało przewidywalne. Stąd powtarzana jak mantra potrzeba nowych kompetencji – nowych, co nie oznacza przekreślających zdobyty dorobek życiowy, szczególnie na drodze edukacji nieformalnej, pozaformalnej, zdobywania wiedzy, umiejętności (różnych) w życiu, nie tylko na stanowisku pracy.

- Konieczność uwzględnienia całej historii życia danej osoby w procesie edukacji, w procesie zatrudniania to ogromne wyzwanie. Wiąże się, bowiem z przebudową dotychczasowych metod – rekrutacji (na studia, do pracy), nauczania (indywidualne podejście do osoby, „wysłuchanie” jej historii życia, dopasowanie odpowiednich metod edukacji i pracy, uwzględnienie talentów), sposobów oceniania.
- Możliwe, że w przyszłości w powiecie powstanie Instytucja Certyfikująca, uznająca doświadczenie i kompetencje zdobyte poza formalnym systemem edukacji – być może taki wymóg formalny pojawi się w procesie reformowania edukacji w przyszłości. Jednak już dziś warto elementy takiej oceny kompetencji wprowadzać do pracy PUP i innych instytucji rynku pracy.
- Stworzenie Powiatowego Centrum Kulturowego, w którym organizowane byłyby wieczory filmowe, kółka teatralne, kółka sportowe itp. Szkoła powinna pełnić rolę ośrodka skupiającego życie wspólnotowe lokalnej społeczności. Życie wspólnotowe jako czynnik istotny dla edukacji będzie coraz ważniejsze – w miarę rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.
- Polityka prorodzinna w powiecie – wchodzenie w dorosłe życie pokolenia Y wymaga zmiany działań w zakresie szeroko rozumianej polityki prorodzinnej (żłobki, przedszkola, zajęcia pozalekcyjne itd.)
- Konieczność nieustannego dialogu wszystkich aktorów uczestniczących w procesie edukacji, tak uczniów, nauczycieli, rodziców, zarządców, władz powiatowych, przedstawicieli przedsiębiorstw. W otwartej edukacji wszyscy obywatele regionu są jednocześnie uczestnikami procesu edukacji. Konieczność osobistej odpowiedzialności każdego z osobna.

PRZENIKANIE SIĘ KULTUR

Rysunek 17. Trend: przenikanie się kultur i wyzwania dla edukacji



Źródło: opracowanie IBnGR

Globalizacja powoduje przenikanie się kultur. Dziś dzięki Internetowi możemy mieć bezpośredni kontakt z przedstawicielami innych kultur, nawet tych najbardziej odległych, egzotycznych. Globalna gospodarka umożliwia lokalizację w regionie firmy chińskiej czy indyjskiej i pojawienie się przedstawicieli tych kultur w codziennym życiu lokalnej społeczności, w sklepach, szkołach, szpitalach itd. Coraz bardziej popularne stają się małżeństwa wielokulturowe, dwujęzyczność dzieci. Niezrozumienie innych kultur, religii czy obyczajów może stać się istotną barierą w przyciąganiu nowych inwestycji.

Kompetencje:

- Świadomość i ekspresja kulturalna - rozumienie własnej kultury oraz poczucie przynależności do niej będące punktem wyjścia do rozumienia innych kultur.
- Otwartość na zmiany, na nowe wyzwania, tolerancja dla innych kultur, zwyczajów, znajomość języków obcych, kulturoznawstwo jako kompetencja XXI w.
- Wrażliwość na różne formy kultury.
- Kreatywność i umiejętność wyrażania siebie poprzez różne formy wyrazu artystycznego: słowo, obraz, ruch itd.

Wyzwania:

- Konieczność otwierania się społeczności lokalnej na nowe kultury, nowe wpływy, gdyż brak tolerancji może skutkować peryferyzacją regionu.

Konsekwencje dla powiatowego systemu edukacji:

- Edukacja do bycia członkiem wielokulturowej społeczności, edukacja do otwartości, do budowania wzajemnego zaufania
- Kształcenie języków obcych
- Wymiany młodzieży
- Pogadanki na temat innych kultur, religii, zapraszanie na lekcje przedstawicieli innych kultur.

OCENA PRZYDATNOŚCI FUNKCJONUJĄCYCH OBECNIE RAM INSTYTUCJONALNYCH SYSTEMU EDUKACJI W KONTEKŚCIE ZMIAN OPISYWANYCH PRZEZ TRENDY

WNIOSKI Z KONSULTACJI Z PRZEDSTAWICIELAMI SYSTEMU EDUKACJI POWIATU STAROGARDZKIEGO

W opinii nauczycieli i dyrektorów placówek szkolnych powiatu starogardzkiego system edukacji szczebla średniego w powiecie jest dobrze przygotowany na wyzwania stojące przed edukacją.

NADMIAR INFORMACJI

Cel edukacji: przedstawiciele szkół zlokalizowanych w powiecie mają świadomość, że nie da się dostosować programów nauczania do coraz to nowszych informacji napływających z każdej strony. To nie jest cel edukacji. Edukacja ma przygotowywać do życia, a to oznacza kształtowanie pewnych postaw, umiejętności radzenia sobie w życiu, nie tylko zdobywania wiedzy encyklopedycznej.

Bariery: według przedstawicieli oświaty istnieją pewne ramy instytucjonalne i pewne mechanizmy systemu ustalane na szczeblu centralnym, na które szczebel powiatu ma niewielki wpływ:

- corocznie wprowadzane reformy; szkoła musi mieć swój rytm, porządek, podstawy, a te podstawy są ciągle zmieniane,

- niedostarczenie odpowiednich materiałów, podręczników do nauki (szczególnie w edukacji zawodowej) – cedowanie odpowiedzialności za przygotowanie podręczników na szczebel najniższy, czyli nauczycieli,
- brak przepływu informacji, często chaos informacyjny,
- niejasne wytyczne dotyczące nauczania modułowego w szkołach zawodowych,
- niejasne kryteria wynagradzania nauczycieli.

Rysunek 18. Kompetencje kluczowe



Źródło: opracowanie IBnGR

Kuleje szczebel najniższy: bolączką jest szczebel edukacji przedszkolnej i podstawowej, który nie kształtuje w dzieciach kompetencji kluczowych. Bez nich dzieci trafiają na kolejny etap nauki mając istotne braki, które muszą być „łatané” w szkole średniej, a niejednokrotnie i wyższej. Tragicznym rozwiązaniem dla systemu, w opinii nauczycieli, było wprowadzenie gimnazjum, szkoły, na którą przypada najtrudniejszy etap dziecka – dojrzewanie. Prawdopodobnie

przeżyte, daje dziecku możliwość wejścia w dorosłość. A w gimnazjum dziecko nie doświadcza ani akceptacji, ani zrozumienia (za krótko na integrację z grupą i nauczycielami).

Kompetencje kluczowe powinny być kształcone na jak najwcześniejszym etapie edukacji. W czym przejawiają się kompetencje kluczowe?

- Znajomość j. ojczystego: skłonność do krytycznego i konstruktywnego dialogu, wrażliwość na walory estetyczne, zainteresowanie kontaktami z innymi ludźmi.
- Znajomość j. obcych: świadomość różnorodności kulturowej, a także zainteresowanie i ciekawość języków i komunikacji międzykulturowej.
- Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne: szacunek dla prawdy i chęć szukania przyczyn i oceniania ich zasadności; postawy krytycznego rozumienia i ciekawości, zainteresowanie kwestiami etycznymi.
- Kompetencje informatyczne: komputer jako interfejs nieograniczonego zasobu informacji i wiedzy, krytyczna i refleksyjna postawa w stosunku do dostępnych informacji.
- Umiejętność uczenia się: motywacja i wiara we własne możliwości w uczeniu się i osiąganiu sukcesów w tym procesie przez całe życie. Nastawienie na rozwiązywanie problemów. Chęć wykorzystania doświadczeń z życia.
- Kompetencje społeczne i obywatelskie: współpraca, asertywność i prawość; Pełne poszanowanie praw człowieka, w tym równości, jako podstawy demokracji, uznanie i zrozumienie różnic w systemach wartości różnych religii i grup etnicznych.
- Inicjatywa i przedsiębiorczość: aktywność, niezależność i innowacyjność zarówno w życiu osobistym i społecznym, jak i w pracy.
- Świadomość i ekspresja kulturalna: zrozumienie własnej kultury oraz poczucie tożsamości, kreatywność oraz chęć pielęgnowania zdolności estetycznych poprzez wyrażanie siebie środkami artystycznymi¹¹.

¹¹ Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy Odniesienia, 2007, Dyrekcja Generalna Edukacja i Kultura, Wspólnoty Europejskie, Luksemburg.

Edukacja w swym podwójnym – społecznym i ekonomicznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez uczniów kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do opisywanych zmian. W szczególności, opierając się na wielorakich kompetencjach indywidualnych, system edukacji musi sprostać zróżnicowanym potrzebom osób uczących się (całe życie) poprzez zapewnienie równości i dostępu dla tych grup, które ze względu na trudności edukacyjne, spowodowane okolicznościami osobistymi, społecznymi, kulturowymi lub ekonomicznymi, wymagają szczególnego wsparcia w realizacji swojego potencjału edukacyjnego. Przykładami takich grup są osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, w szczególności osoby o niskiej sprawności w zakresie czytania i pisania, osoby przedwcześnie kończące naukę szkolną, długotrwanie bezrobotni, powracający do pracy po długotrwałym urlopie, osoby starsze, migranci oraz osoby niepełnosprawne. Takich osób w powiecie starogardzkim jest sporo.

Finansowanie nauczycieli: problemem jest niesprawiedliwy mechanizm wynagradzania nauczycieli w Polsce, powodujący ogromne różnicowania w wynagradzaniu nauczycieli posiadających te same kwalifikacje, ten sam staż pracy i ten sam tytuł (nauczyciel mianowany, dyplomowany). Nie zawsze bierze się pod uwagę motywację do pracy oraz zakres obowiązków. Nauczyciele w większych szkołach mają więcej uczniów w klasie, więcej obowiązków wynikających np. z wychowawstwa, konieczności przygotowania egzaminów itd. W mniejszych szkołach liczba uczniów jest mniejsza, zatem i często zakres obowiązków mniejszy. Te różnice nie znajdują jednak odzwierciedlenia w wynagrodzeniu.

Nie jest regułą, że szkoły w mniejszych lokalizacjach są gorsze, nauka jest na niższym poziomie. To zależy przede wszystkim od kadry, od motywacji. Nauczyciele w szkołach wiejskich dostają często lepsze wyposażenie, dodatek wiejski.

NOWOCZESNE TECHNOLOGIE

Nauczyciele rozumieją wyzwania pokolenia Y: w szkołach z reguły uczą nauczyciele o średniej stażu 10-13 lat. Są to młodzi nauczyciele, kształceni w nowym systemie, gotowi do wykonywania wielu zadań. Realizują swoje programy i cele zgodnie z wytycznymi Ministerstwa, jednak rozsądnie, gdyż nadrzędnym celem edukacji jest wychowanie.

Korzystanie z narzędzi: narzędzia nowych technologii są wykorzystywane w miarę potrzeb. W niektórych szkołach wprowadzono e-dzienniki, które

usprawniły pracę. Ta transparentność doprowadziła do lepszego kontaktu nauczycieli z rodzicami – rodzice na bieżąco poznają oceny swoich dzieci, zatem spotkanie z nauczycielem nie jest już zaskoczeniem. Przedstawiciele szkół zgadzają się, iż nowoczesne technologie stanowią narzędzia sprzyjające edukacji, nie są celem samym w sobie.

KOMPUTERYZACJA

Zawsze w sieci, zawsze on-line: komputeryzacja i wprowadzenie nowych technologii doprowadziły do tego, że dużo materiałów przydatnych do lekcji jest dostępnych w sieci. Dlatego nauczyciele muszą się skupić raczej na kształceniu postaw, sposobu myślenia, niż powielaniu tego, co jest już dostępne. To duże wyzwanie dla nauczycieli, którzy obok przygotowań do zajęć muszą realizować szereg zadań i wytycznych wyznaczonych przez Ministerstwo. Nadmierna biurokratyzacja zawodu nauczyciela utrudnia pracę wychowawczą. Właśnie wprowadzenie nowych technologii mogłoby (powinno) odciążać nauczycieli.

GLOBALIZACJA – KONFLIKTY W SZKOLE, NOWA ROLA RODZICÓW, KOMPETENCJE

Konieczność przeprofilowania: szkoły powoli dostrzegają skutki niżu demograficznego. Co roku maleje liczba uczniów rozpoczynających naukę. Niektóre szkoły zawodowe zamykają część oddziałów.

Kompetencje nauczycieli: system musi być nastawiony na weryfikację predyspozycji nauczycieli do podjęcia pracy w tak szczególnym zawodzie. Powinien być elastyczny, aby pomóc młodym ludziom zmienić zawód, jeśli minęli się z powołaniem. Jest bowiem część osób, które trafiły do zawodu nie mając predyspozycji a niestety nie zmieniają zawodu, bo nadal blokuje to Karta Nauczyciela.

Problem wypalenia zawodowego zależy tak naprawdę od nauczyciela i od dyrekcji. Od wzajemnego zaufania, od umiejętności prowadzenia dialogu. Dyrektorzy są w stanie pomóc nauczycielom.

Na poziomie państwa – barierą jest mianowanie, nie do końca jasny i jednolity jest mechanizm przyznawania stopni awansu zawodowego, nauczyciele o tym samym stopniu mają różne uposażenia. Tak naprawdę w pracy nauczyciela różnicować powinno doświadczenie oraz motywacja mierzona stopniem satysfakcji uczniów. A jest inaczej, np. na wsi nauczyciel otrzymuje dodatek wiejski. A tak naprawdę pracuje w spokojniejszych i lepszych warunkach: mniejsze klasy, lepszy kontakt z uczniem. Im większa szkoła, tym większa rywalizacja między nauczycielami, większa konfliktowość w środowisku

nauczycielskim; na wsi tego nie ma. Niestety, ogromne dysproporcje w wynagrodzeniach nauczycieli przekładają się na jakość pracy, poziom frustracji, a dalej – wptywają na poziom wykształcenia dzieci.

Problem wykluczenia: nie wszystkie szkoły wiejskie osiągają gorsze wyniki. Wiele szkół zawodowych w powiecie, zlokalizowanych na terenach wiejskich, ma bardzo dobrą renomę, osiąga wysokie wskaźniki zdawalności trudnych egzaminów zawodowych, a absolwenci znajdują pracę. Tak jest np. w przypadku Zespołu Szkół Gospodarczych w Smętowie Granicznym, gdzie uczą się uczniowie z 3 powiatów. Szkoła jest niewielka. Zdarzają się bardzo utalentowani uczniowie, którzy ze względów finansowych nie kontynuują nauki w mieście. Większość rekrutuje się ze środowisk po PGR-owskich, więc problemem jest możliwość ale także chęć (motywacja) do kontynuowania edukacji. Szkoła stara się aktywizować młodzież, zmieniać nastawienie do życia, rozszerzać horyzonty myślowe organizując np. wycieczki, wyjazdy do teatru. Średniorocznie kilkoro absolwentów podejmuje studia dzienne (głównie na kierunkach: turystyka, hotelarstwo i ochrona środowiska). Większość jednak podejmuje pracę zawodową. Szkoła dobrze współpracuje z pracodawcami, głównie restauracjami i hotelami. Innym przykładem jest Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Czarnej Wodzie, gdzie uczy się 180 osób. Jest to mała szkoła, w której już widocznie zarysowują się trendy starzenia się społeczeństwa. Systematycznie bowiem maleje liczba oddziałów, teraz 7 (wcześniej było 12). Od 2 lat szkoła prowadzi technikum, zaś zawodówka działa nieprzerwanie od 1963 r. Środowisko jest trudne ale szkoła osiąga 100-proc. zdawalność egzaminu zawodowego. Z zatrudnieniem jest różnie, najczęściej młodzi wyjeżdżają po szkole.

Współpraca z rodzicami w środowiskach wiejskich: na terenach wiejskich nie obserwuje się wysokiej aktywności rodziców w kontaktach ze szkołą; widoczna jest tendencja, że rodzice po ukończeniu przez dziecko gimnazjum preferują ograniczenie kontaktów ze szkołą. Nie przeszkadzają, uznają za słuszną filozofię szkoły. Zdaniem przedstawicieli szkół nie ma sytuacji konfliktowych, których nie można by rozwiązać. Rodzice starają się „nie przeszkadzać”, wierzą nauczycielom, dyrektorom. Nawet jeśli są podejmowane trudne decyzje, rodzice to respektują, bo szkoła potrafi właściwie uzasadnić daną decyzję. Jeśli nie ma gwałtownej potrzeby, nie ingerują na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Na wcześniejszych etapach kontakt jest bardziej potrzebny.

Zdaniem nauczycieli, teoretyczne modele współpracy nauczyciel-rodzic nie zawsze się sprawdzają. Trzeba o tym pamiętać. Szczególnie młodzież kilkunastoletnia nie chce, aby rodzic zbyt mocno się angażował. W Polsce, na razie w fazie embrionalnej, występuje prawdziwe zaangażowanie obywatelskie

w sprawy szkoły, skutkujące powstaniem efektywnych ciał społecznych. Uczymy się wciąż zaufania do siebie nawzajem, uczymy się odpowiedzialności.

Talenty, kompetencje, gotowość do zmiany: nadal uczniowie szczególnie pochodzący z terenów wiejskich borykają się z poczuciem niższej wartości – pojawia się więc konieczność wsparcia, uświadamiania. Absolwenci szkół zawodowych jak znajdują pracę, to już jej nie zmieniają. Miejsce praktyki staje się często miejscem pracy.

Większość jednak młodych ludzi stara się usamodzielniać ale często jest to trudne, gdyż system edukacji nie daje wielu możliwości, szczególnie uniezależnienia finansowego; na początku to rodzice utrzymują dzieci na studiach, potem młodzi podejmują różne wyzwania; zdarzają się jednak sytuacje, gdy rodziny nie stać na kształcenie dziecka; często utalentowany młody człowiek musi podjąć studia zaoczne.

Kwalifikacje: według nauczycieli niefortunnym było wprowadzenie podstawy programowej do techników i szkół zawodowych. Kształcenie zawodowe to kształcenie trudne, kosztowne, trudno dopasować się do potrzeb pracodawcy, bo branże się coraz bardziej przenikają. W tradycyjnym szkolnictwie zawodowym trudno wprowadzić interdyscyplinarność. Kształcenie modułowe to odejście od zawodów na rzecz pewnych pakietów kompetencji zawodowych. Casus modelu brytyjskiego: szeroki profil uniwersalny i dobieranie sobie wąskich specjalizacji. Polskie kształcenie modułowe to nie to samo co kształcenie modułowe w Wielkiej Brytanii. W Polsce programy 5-letnie zamieniono na programy 4-letnie. Niewiele więcej się zmieniło. Problemem jest niedostatek materiałów, narzędzi do edukacji modułowej, brak podręczników językowych. W opinii rozmówców, Ministerstwo wydaje rozporządzenie ale nie daje narzędzi, nie przygotowuje, nie wyjaśnia.

Kontakty z biznesem: zdaniem nauczycieli kontakty szkół z biznesem są dobre; młodzież ze szkół zawodowych korzysta z praktyk w firmach; inicjatywa najczęściej wychodzi ze strony szkoły; pracodawcy spoza powiatu cenią sobie praktykantów z terenów wiejskich, gdyż są mniej roszczeniowi. Młodzież korzysta również z praktyk zagranicznych. Ważne, że szkoła dba, aby młodzi na praktykach kształcili swoje umiejętności, a nie byli wykorzystywani jako tania siła robocza. Często więc to szkoła decyduje o wyborze pracodawcy cieszącego się dobrą opinią. Od pracodawcy niestety nie dociera informacja, jakich ludzi potrzebuje. Pracodawca potrzebuje głównie osoby posiadające prawo jazdy, komputer, znające 1 język obcy. Rozmijają się oczekiwania pracodawców i wyzwania współczesnej i przyszłej gospodarki. Nauczyciele w powiecie mają

tego świadomość, dlatego tym bardziej są zdania, że nie można kształcić na potrzeby zawodu. Potrzebna jest bardziej efektywna współpraca obu stron.

Specyfika powiatu szansą: szkoły w powiecie mają swoją specyfikę i taka jest polityka powiatu. Ważne, aby tę specyfikę mądrze wykorzystać, poprzez ściślejszą współpracę na rzecz powiatu, wspólne realizowanie przedsięwzięć na rzecz integracji młodzieży i dorosłych wykluczonych, na rzecz wdrażania nowych technologii, na rzecz budowania koalicji dla edukacji przez całe życie, na rzecz przyciągania inwestorów dających dobre miejsca pracy tak, aby młodzi ludzie chcieli w powiecie pozostać lub wrócić.

PRZENIKANIE SIĘ KULTUR

Zdaniem przedstawicieli powiatowych placówek edukacyjnych socjologia, filozofia, psychologia, antropologia, etnografia to właśnie kierunki przyszłości umożliwiające funkcjonowanie w tyglu kulturowym. Każde studia dają pewien „podkład” intelektualny, dający pewien zasób wiedzy ogólnej, której zabrakło na szczeblach niższych. Wykształcenie ogólne daje podstawy i daje możliwości zmiany, ale ważne, jakiego typu wiedza jest w ramach tego wykształcenia ogólnego przekazywana. Jeśli nadal jest to wiedza encyklopedyczna, „produkowane” są rzesze późniejszych bezrobotnych. Jeśli są to zagadnienia pozwalające zrozumieć współczesny, bardzo skomplikowany świat, kształcony jest człowiek, który dziś mieszka w Starogardzie, a jutro w Warszawie czy Londynie.

Zdaniem przedstawicieli szkół niezwykle istotna jest edukacja kulturowa. W świetle zbliżających się Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej Euro 2012 czy możliwości pojawienia się inwestora zagranicznego w powiecie, nie można czekać z kształceniem języków obcych, czy z pomysłami na promocję powiatu wśród turystów zagranicznych, którzy pojawią się w regionie pomorskim ze względu na rozgrywki piłkarskie.

REKOMENDACJE DZIAŁAŃ W ZAKRESIE DOSTOSOWANIA SYSTEMU EDUKACJI W POWIECIE STAROGARDZKIM DO NADCHODZĄCYCH ZMIAN

Powiatowy system edukacji w jak największym stopniu musi przygotować się do nadchodzących zmian tak w sferze mentalnej, metodycznej i instytucjonalnej. Najtrudniejsze jest przygotowanie mentalne. Wraz z nim mocy nabiera metodyka, następnie kształtują się instytucje.

Rysunek 19. Priorytety w edukacji i obszary koniecznych działań



Źródło: opracowanie IBnGR

Procesu zmian nie można zacząć od samych instytucji, jeśli nie pójdzie za tym osobiste zaangażowanie wszystkich aktorów procesu edukacyjnego, zarówno nauczycieli, menedżerów, urzędników ds. oświaty i edukacji, osób odpowiedzialnych za fundusze unijne przeznaczone na edukację, wreszcie uczniów, rodziców. To nieprawda, że na poziomie powiatu nic nie można zrobić, że wszystko zależy od szczebla centralnego. Nauczyciel spędza 45 minut godziny lekcyjnej z uczniami. To jego czas. I od niego samego zależy, jak go spożytkuje. Kluczem jest człowiek, nauczyciel, uczeń, rodzic ale i dyrektor, który musi wyjść naprzeciw oczekiwaniom wszystkich.

W SFERZE OSOBOWEJ

- kształtowanie świadomości rodziców, uczniów, nauczycieli, menedżerów
- lepsza informacja o potrzebach i wymaganiach rynku pracy, o zależności między poziomem kompetencji zawodowych a jakością życia
- edukacja do uczenia się całościowego – organizacja warsztatów, pogadarek, mających na celu zmianę sposobu myślenia o edukacji całościowej tylko przez pryzmat edukacji formalnej
- zaangażowanie psychologów w szkołach, zakładach pracy, urzędach pracy
- wdrażanie metod zarządzania wiekiem – w przedszkolu, szkole, w pracy

W SFERZE METODYCZNEJ

- zmiana programów nauczania w szkołach, wprowadzenie na szerszą skalę nauczania na odległość, nauczania poprzez niezależne działania uczniów, poprzez doświadczenia, pracę interaktywną, pracę zespołową tak, aby wykształcać pewne umiejętności, kompetencje – uczyć preskryptywnie zamiast tylko deskryptywnie; uczyć relacji, scenariuszy działań, uczyć, jak zdobyć informacje i od kogo
- zwiększenie oferty dla uczniów, która umożliwiałaby im uzyskanie tego, czego nie dostarcza im często (szczególnie na po PGR-owskich obszarach wiejskich) dom rodzinny – większej liczby kontaktów z kulturą, zaangażowanie w różnego typu organizacje uświadamiające możliwość osiągnięcia celów przy planowaniu kariery, budujące poczucie własnej wartości u uczniów, rozwijające postawy obywatelskie, przedsiębiorczość, pracę zespołową itp.
- rozpoznawanie talentów, rozwijanie indywidualnych kompetencji

- różne formy kształcenia osób, które mają wykształcenie zawodowe i podstawowe w powiecie, które są obciążone biernością – wsparcie psychologa i doradcy zawodowego tak, aby uświadamiać konieczność uczenia się przez całe życie
- zapobieganie dziedziczeniu bierności – różne formy szkolenia, dobre praktyki odnośnie potrzeby uczenia się od najmłodszych lat i uczenia się przez całe życie
- upowszechnianie nauki języków obcych – ich znajomość w dzisiejszej rzeczywistości jak i w przyszłej gospodarce opartej na wiedzy jest i będzie bezdyskusyjna; nauczanie w małych grupach
- szeroki dostęp do systemu uzupełniania kompetencji zawodowych – propagowanie szkoleń, dokształcania i przekwalifikowań wśród dorosłych ale w ścisłej koordynacji z wymogami nowego rynku pracy (np. wymogami kwalifikacyjnymi inwestorów)
- upowszechnienie profesjonalnego doradztwa zawodowego
- upowszechnienie rzetelnej informacji gospodarczej
- zatrudnienie w szkołach dla dorosłych nauczycieli z kompetencjami i kwalifikacjami do nauczania osób dorosłych (andragogów)
- upowszechnienie kształcenia modułowego

W SFERZE INSTYTUCJONALNEJ

- zmiana modelu nauczania (relacji nauczyciel-uczeń) – nauczyciel powinien być mentorem, „trenerem” i autorytetem dla ucznia; nauczanie ma odbywać się w sposób aktywujący tak ucznia jak i nauczyciela (odejście od schematycznego myślenia tak ucznia jak i nauczyciela); na szczeblu powiatowym: wykorzystanie dostępnych funduszy gminnych, powiatowych na przekształcanie, dokształcanie nauczycieli, uświadamianie ich bardziej niż dostarczanie narzędzi, których potem i tak nie są w stanie właściwie wykorzystać i opierają się na utartych, swoich schematach
- jak najszersze wprowadzenie edukacji przedszkolnej w różnych formach, co jest ściśle związane z wyrównywaniem szans edukacyjnych
- zaangażowanie jak największej liczby różnych instytucji w proces całościowego uczenia się; opracowanie Powiatowej Strategii Całościowego Uczenia się (Partnerstwa na Rzecz Całościowego Uczenia się)

- propagowanie partnerstwa różnych organizacji z całego regionu, tworzenie *charters schools*¹²
- zaangażowanie pracodawców w dostosowanie programu kształcenia do potrzeb rynku pracy, polepszanie jakości zajęć praktycznych
- dialog z rodzicami
- małe przedsiębiorstwa mają ograniczone możliwości szkolenia/dokształcania kadr; tym samym istotną rolę odgrywają usługi zewnętrznych instytucji rynku pracy

Szybkie zmiany w każdej dziedzinie oznaczają ogromną lukę adaptacyjną, jaka dotyka lub dotknie wiele grup dziś funkcjonujących na rynku pracy. Oznacza to już dziś konieczność przededefiniowania roli wielu instytucji powiatowych zaangażowanych w proces edukacji i proces integracji na rynku pracy.

Zmiany są często natychmiastowe. Następne pokolenie myśli z prędkością gry komputerowej. Dla nich większość „newsów” starzeje się w przeciągu kilku godzin. Oznacza to nową filozofię organizacji i zarządzania w edukacji i w pracy.

Nowa gospodarka będzie wymagała szybkości działania – na szybko zmieniających się rynkach wymagane są zdolności pozwalające na szybkie reakcje.

Nowa gospodarka będzie wymagała nowego – empirycznego kapitału – szybkie zmiany wymagają stałego douczania się, redefiniowania wielu aspektów życia; wartością firmy będą przede wszystkim skumulowane doświadczenie i wiedza zespołowa oraz efektywnie wykorzystywane (zarządzane) talenty poszczególnych pracowników.

Nowa gospodarka będzie wymagała kombinacji umiejętności – dotyczy to znalezienia sposobu na to, aby zaangażować talenty różnych ludzi. Oznacza to zmianę sposobu myślenia w kierunku zaangażowania do wspólnej pracy ludzi różnych pokoleń, różnych światopoglądów.

Sprostanie wyzwaniom nowej gospodarki i nowego społeczeństwa jest przede wszystkim wyzwaniem dla edukacji.

Im wcześniej czynione będą działania na rzecz sprostania wyzwaniom edukacji w powiecie, tym większa będzie szansa, aby w powiecie lokowali działalność

¹² Zob.: <http://www.nea.org/home/16332.htm>, http://www.edreform.com/Issues/Charter_Connection/

poważni inwestorzy tworzący dobre miejsca pracy. Im lepsza edukacja, tym lepsze społeczeństwo – świadomość i aktywność obywatelska, poczucie współodpowiedzialności za przyszłość lokalnej społeczności, możliwości radzenia sobie w dynamicznie zmieniającym się świecie.



Rzeczywistość starej szkoły:

- Uczenie się „pod testy” wyłącza myślenie, raczej wywołuje bezmyślny „wyścig szczurów”
- Szkoła nie przygotowuje do samodzielnego podejmowania decyzji
- Dzieci coraz dłużej przebywają w szkole, bo zmienia się model pracy, są przemęczone, przeciążone
- Wzrost liczby dzieci z dysfunkcjami, nerwicami, depresjami, którym przemęczony nauczyciel również nie jest w stanie pomóc
- Nauczyciel przestaje być głównym źródłem wiedzy, zanik autorytetu szkoły
- Nauczyciel bardzo szybko się „wypala”, gdyż na studiach nie dostaje pakietu narzędzi ułatwiających mu walkę z wypaleniem zawodowym, pojawia się frustracja
- Łatwo o konflikt z pokoleniem Y oraz z rodzicami
- Niezrozumienie może prowadzić do alienacji uczniów, nauczycieli, w skrajnym przypadku – do marginalizacji szkoły

Szkoła 2020:

- Kształcenie kompetencji vs. kwalifikacji
- Praca w sieciach: międzyklasowych, międzyszkolnych, nauka pracy projektowej, zadaniowej
- Szkoła jako otwarta instytucja, współpracująca z szeregiem instytucji (nie tylko oświatowych) w powiecie
- Uczenie się jako proces nieustanny
- Szkoła jako placówka wychowawcza, przekazująca nie tylko informacje ale umiejętności podejmowania decyzji (także „życiowych”)
- Nauczyciel mentorem, osobą wspierającą
- Szkoła jako miejsce integracji, nie podziałów (także w pokoju nauczycielskim)
- Dialog wszystkich uczestników procesu edukacyjnego: uczniów, nauczycieli, rodziców, menedżerów

Szkoła dziś vs. szkoła 2020 wymaga przejścia:

- Od edukacji zamkniętej w cyklu kształcenia do uczenia się całościowego
- Od masowej edukacji do edukacji uwzględniającej indywidualne potrzeby edukacyjne
- Od modelu szkoły przekazującej informację/wiedzę do szkoły jako miejsca kształcenia kompetencji
- Od nauczania przez nauczycieli przedmiotów do kształcenia przez ekspertów ds. uczenia się
- Od edukacji systemu klasowo-lekcyjnego do edukacji hybrydowej (łączenia tradycyjnych zajęć z zajęciami w przestrzeni wirtualnej, transmisje online) i holistycznej
- Od modelu klasycznej dydaktyki do wykorzystania różnych form i różnych przestrzeni pozaszkolnych w uczeniu się
- Od zarządzania hierarchicznego do kierowania zespołowego i projektowego, działania w sieci łączącej różne instytucje
- Od edukacji formalnej do wzrostu udziału edukacji pozaformalnej i nieformalnej.