

Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/powiatu

Część I: Wprowadzenie

Opracowanie: Marcin Wojtkowiak



Czym są kompetencje?

Wiedza

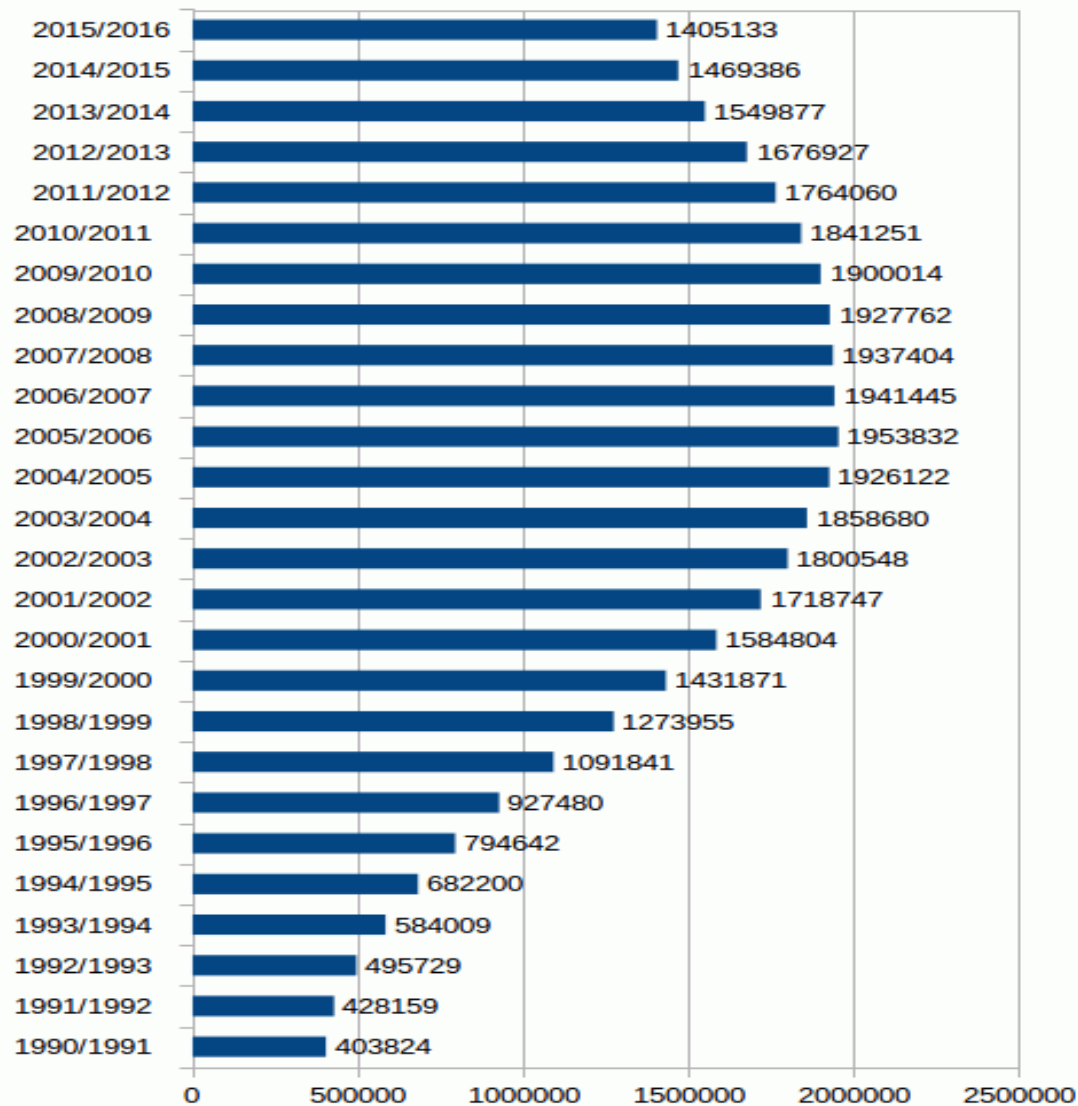
Umiejętności

Postawy

kompetencje i kwalifikacje = kapitał ludzki



Liczba studentów w Polsce



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

Ale lokalna szkoła podstawowa nie należy do wyróżniających się: nauczyciele są mało zaangażowani, farba schodzi ze ścian i nie ma pieniędzy na dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i nowe komputery.

Martwiąc się o warunki do nauki dla swojego syna, Marta i Sebastian mają wybór. Mogą zabrać swoje dziecko z publicznej szkoły i posłać do prywatnej, lub też zostać i postarać się poprawić sytuację w szkole publicznej.

Co robić?



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

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



Kapitał społeczny

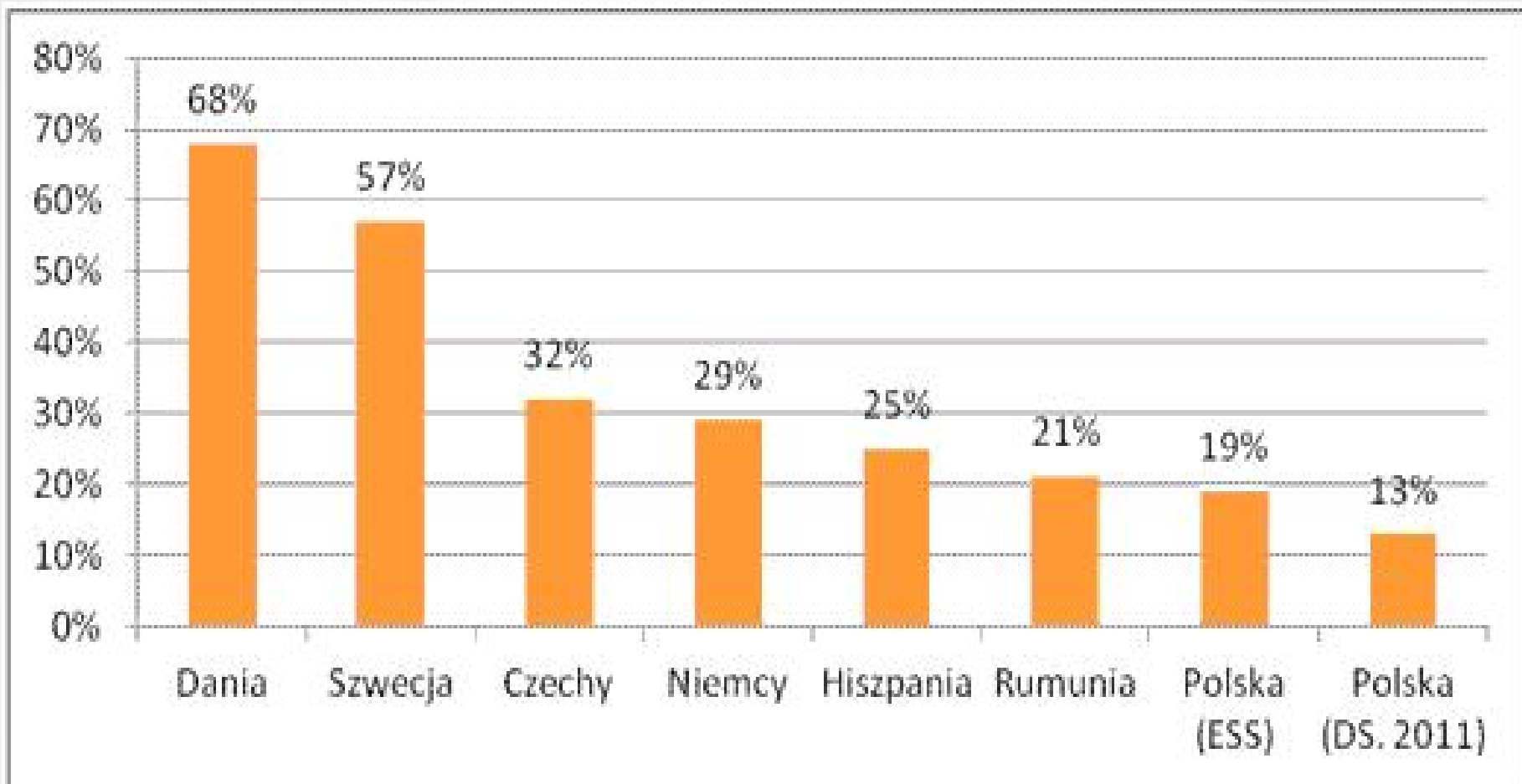
Potencjał współdziałania osadzony w powiązaniach międzyludzkich i normach społecznych, który może przynieść korzyści osobom, grupom i społeczeństwom.

Wskaźniki kapitału społecznego

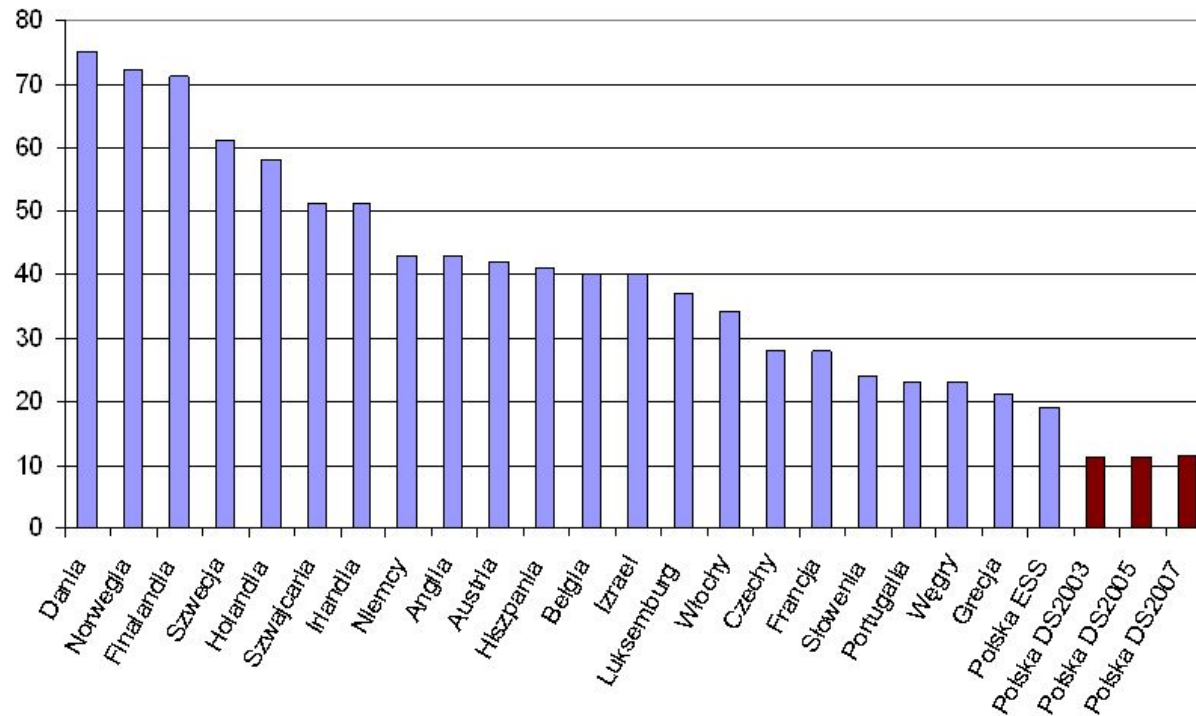
Przykładowe:

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

Odsetek osób ufających innym ludziom



Odsetek osób ufających innym ludziom



Źródło danych: dla wszystkich krajów, włącznie z Polską ESS — *European Social Survey* 2002, dla Polski DS – *Diagnoza społeczna* z 2003-2005 r.

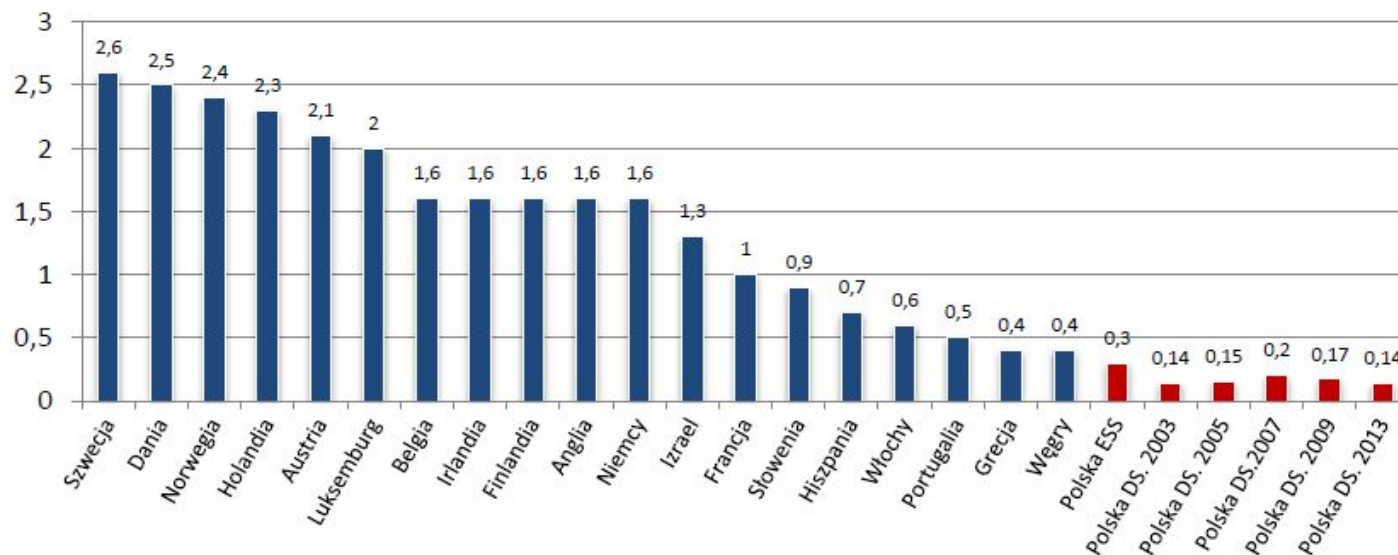
Odsetek osób ufających innym ludziom

Kapitał społeczny

Najniższy poziom kapitału społecznego w Polsce:

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

Przeciętna liczba organizacji do których należą respondenci w wieku 16 lat i więcej lat



Źródło: dla wszystkich krajów, włącznie z Polską ESS - *European Social Survey 2002*, dla Polski DS – *Diagnoza Społeczna* z lat 2003-2013.

Diagnoza społeczna 2013

Kapitał społeczny i młodzież

Młodzież do 25 roku życia:

- niski poziom zaufania społecznego
- niski poziom dialogu społecznego
- niski poziom zaangażowania w działalność trzeciego sektora
 - niska frekwencja wyborcza

Z drugiej strony:

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

Kapitał społeczny

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

Prof. Józef Czapiński



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

- wzrost i konkurencyjność,
 - sytuacja demograficzna,
 - gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego,
 - sprawne państwo,
 - **wzrost kapitału społecznego,**
- bez którego nie będzie wzrostu gospodarczego tworzonego przez elastycznych i łatwo dostosowujących się do zmieniających się warunków ekonomiczno-społecznych podmiotów gospodarczych.

Typy kapitału społecznego

Społeczność imigrantów z krajów arabskich
w Londynie

vs.

Ulica w amerykańskim miasteczku: powitanie
nowych sąsiadów

Typy (formy) kapitału społecznego

D. Putnam:

Kapitał społeczny - **wiązący**

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

Kapitał społeczny – **pomostowy**

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

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

Kapitał społeczny a kapitał ludzki

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

Dotyczy jednostek, odnosi się do cech, umiejętności, wiedzy.

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



Kapitał społeczny a kapitał ludzki

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

Prof. Józef Czapiński



Kapitał społeczny a kapitał ludzki

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



Kapitał społeczny a edukacja

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

Prof. Józef Czapiński

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



Kapitał społeczny a edukacja

W aspekcie zbiorowości: **Silna społeczność = lepsze średnie wyniki edukacyjne**

W aspekcie indywidualnym: **Lepsze indywidualne sieci społeczne = lepsze indywidualne wyniki edukacyjne**

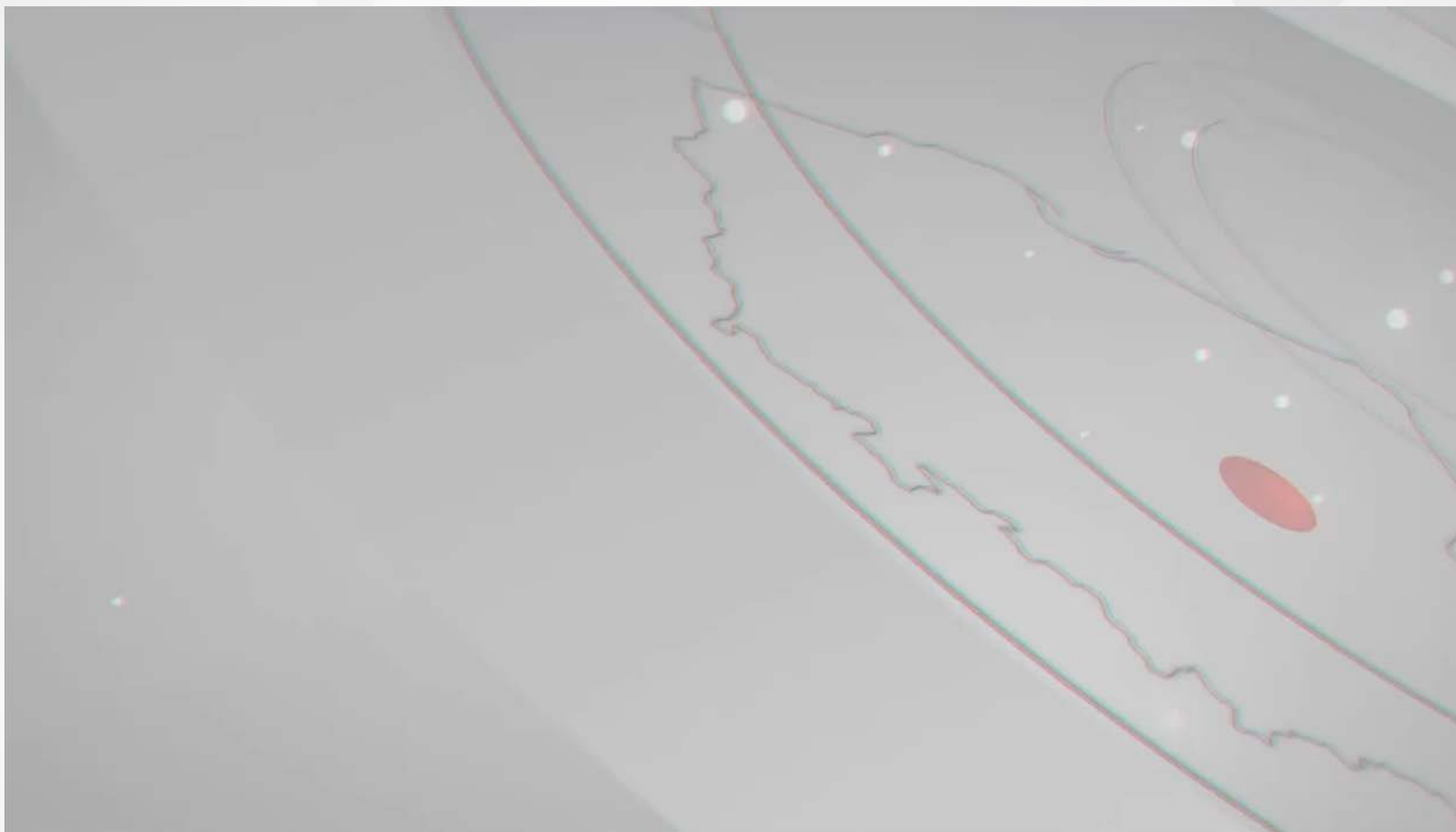
W aspekcie zbiorowości **Lepsze wyniki = lepsza wspólnota**

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

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



Kapitał społeczny – w relacjach JST - szkoła



<https://www.youtube.com/watch?v=qhiGSSvkfvk&index=2&list=PLSHlqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>



Rola i zadania samorządu w kształtowaniu obu typów kapitału (edukacja włączająca jako przykład budowania kapitału społecznego w edukacji)

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



Kapitał społeczny a edukacja - kompetencje kluczowe

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

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

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

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

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

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

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

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

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Narzędzia aktywnej polityki rynku pracy to przede wszystkim:

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Historia z życia:

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



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

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

Gdzie popełniono błędy?



Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym/powiatowym

Jakie dobre i złe praktyki w samorządach znamy?



Podsumowanie



Edukacja siłą napędową rozwoju gminy

Część II: Znaczenie kompetencji kluczowych dla rozwoju lokalnego.



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

Ćwiczenie dla 2 grup

→ Problem

→ Rozwiązanie

Bilans Kapitału Ludzkiego 2015:

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

Bilans Kapitału Ludzkiego 2015:

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

Osoby młode na rynku pracy

- w Unii Europejskiej stopa bezrobocia – mimo spadku – przekracza 21%,
- Polska sytuuje się w połowie stawki (20,8%) – trend korzystny dzięki rozwojowi gospodarczemu, ale bardzo duże zróżnicowanie regionalne,
- w Polsce rośnie odsetek NEET's, czyli skrajnie biernych między 18 a 24 r. ż. (z 13,8% do 16,4% między 2009 a 2013),
- migracje zdolnych z prowincji do ośrodków rozwoju (wysysanie kapitału ludzkiego) – efekt Św. Mateusza.

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

Zmiana modelu ścieżek zawodowych:

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

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



**Historia jednego dnia
z życia Wójta (Starosty)...**
**- czy i jak zastosuje 8 kompetencji
kluczowych?**
(stworzenie historii przez grupy)





Źródło: <http://www.se.pl>



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

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



Wartościowe źródła:

- Robert D. Putnam – „Demokracja w działaniu”
- Agnieszka Stein, Małgorzata Stańczyk – „Potrzebna cała wioska”
- Susan Pinker – „*Efekt wioski*. Jak kontakty twarzą w twarz mogą uczynić nas zdrowszymi, szczęśliwszymi i mądrzejszymi”
- Jacques Delors - „Edukacja – jest w niej ukryty skarb”
- http://www.dcie.pl/dokumenty/Kapital_spol.pdf
- Małgorzata Zakrzewska, *Uwarunkowania rozwoju kapitału społecznego w Polsce* (http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip32-2013/SiP-32-t2-79.pdf)
- <https://www.ore.edu.pl/dla-samorzadow/4394-lokalny-kapital-spoeczny>



Przykłady wykorzystania zasobów/produktów wypracowanych w ramach POKL i POWER:

<https://www.ore.edu.pl/dla-samorzadow/4394-lokalny-kapital-spoeczny>

<https://bkl.parp.gov.pl/publikacje-142-artykul.html>

Przykłady dobrych praktyk samorządowych:

<https://www.youtube.com/watch?v=qhiGSSvkfvk&index=2&list=PLSHlqPC SNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv>

