



**UMCS**  
WYDZIAŁ PEDAGOGIKI I PSYCHOLOGII



# Przygotowani na jutro – szkoła jako laboratorium kompetencji

dr Tomasz Knopik  
Instytut Psychologii, UMCS Lublin

# Inspiracje (ze szkolnej pragmatyki)

- *Proszę Pana, a czy mogę o coś zapytać? To jest mega ciekawe...*
- *A nie możesz poczekać do końca lekcji? Nie zdążę z materiałem.*
- *Dziwne. Gdybym chciał pójść do toalety to nie ma problemu. A jak chcę coś lepiej poznać to nie wolno!*
  
- *Proszę Pani, czy my naprawdę musimy się tego uczyć?*
- *Tak, Maćku. Taka jest podstawa programowa i nie mamy wyboru.*
- *Czyli Pani też uważa, że to bez sensu?*
- *Tego przecież nie powiedziałam.*
- *Ale zasugerowała pani... Nie mamy wyboru...*
- *Zamiast filozofowania otwórz lepiej podręcznik.*
- *Ale mnie to nie interesuje! Taki jest mój gust i nie mam wyboru.*

# Szkolne motywacje do przedsiębiorczości

- Nagroda Bookera dla Tokarczuk? To, że tak się z niej cieszymy świadczy o słabości naszej literatury. Rzadko dostajemy – to się cieszymy.
- Kolejna zmiana podstawy? Mówię Wam – szkoła to jednak dom wariatów.
- Tego i tak musicie się nauczyć, choć przecież wszyscy wiemy, że to nie ma sensu.
- Słyszeliście? Znowu remont szkoły! Tego syfu i tak nie da się usunąć.
- Nie pytam Was, czy to jest interesujące, bo od początku musicie zrozumieć, że tutaj w ogóle nie chodzi o to, czy to was interesuje, czy nie.

# Przyszłość w oczach zdolnych...

- Kiedyś myślałam, że mając tyle zdolności mogę wszystko. Okazało się, że ja nie wiem sama, czego jednak chcę.
- Etykieta zdolnego ucznia blokowała mój instynkt samozachowawczy. Wszyscy mi mówili, że nic nie muszę robić, bo samo mi przychodzi. I nagle wszystko minęło... szansa za szansą.
- Talenty są dobre w szkole, a prawdziwe życie oczekuje od nas zupełnie czego innego.
- Świat i szkoła to fabryki, których jedynym sensem jest wydajność liczona statystyką. Ja w to nie idę.
- Nadmiar też jest przeszkodą. Jak tylko na coś zdecyduję się to już mi szkoda tego, co odrzucam.
- Przyszłość? Czy da się w ogóle o niej cokolwiek napisać sensownego?

Bycie kompetentnym = bycie bogatym?



# Przedsiębiorczość – jak zrealizować swój potencjał?

*Wiesz co jest największą tragedią tego świata? Ludzie, którzy nigdy nie odkryli, co naprawdę chcą robić i do czego mają zdolności. Synowie, którzy zostają kowalami, bo ich ojcowie byli kowalami. Ludzie, którzy mogliby fantastycznie grać na flecie, ale starzeją się i umierają, nie widząc żadnego instrumentu muzycznego, więc zostają oraczami. Ludzie obdarzeni talentem, którego nigdy nie poznają. A może nawet nie rodzą się w czasie, w którym mogliby go odkryć.*

Terry Pratchett

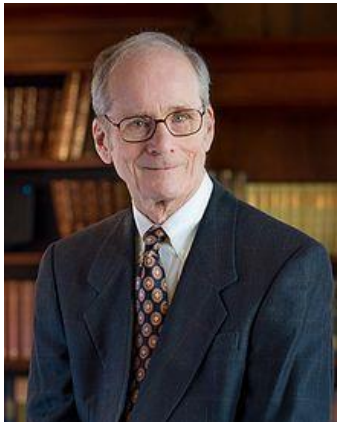
Jak nie marnować kapitału ludzkiego? **ZADANIE DORADZTWA**

# Założenia teoretyczne teorii autodeterminacji, czyli NOWE MOŻLIWOŚCI W DORADZTWIE ZAWODOWYM

- Teoria samodeterminacji/samostanowienia (*Self-Determination Theory* - SDT) dotyczy ludzkiej motywacji i osobowości.
- Stanowi rezultat analizy połączeń między wewnętrznymi tendencjami człowieka do wzrostu oraz jego wrodzonymi potrzebami psychicznymi.
- Koncentruje się na stopniu, w jakim zachowanie jednostki jest samostanowiające oraz motywowane wewnętrznie.

# SDT – E.Deci i R. Ryan

- Przyjmując za punkt wyjścia klasyfikację motywacji na wewnętrzną i zewnętrzną, Edward Deci i Richard Ryan wyróżnili trzy główne wewnętrzne potrzeby człowieka związane z samodeterminacją/samostanowieniem.





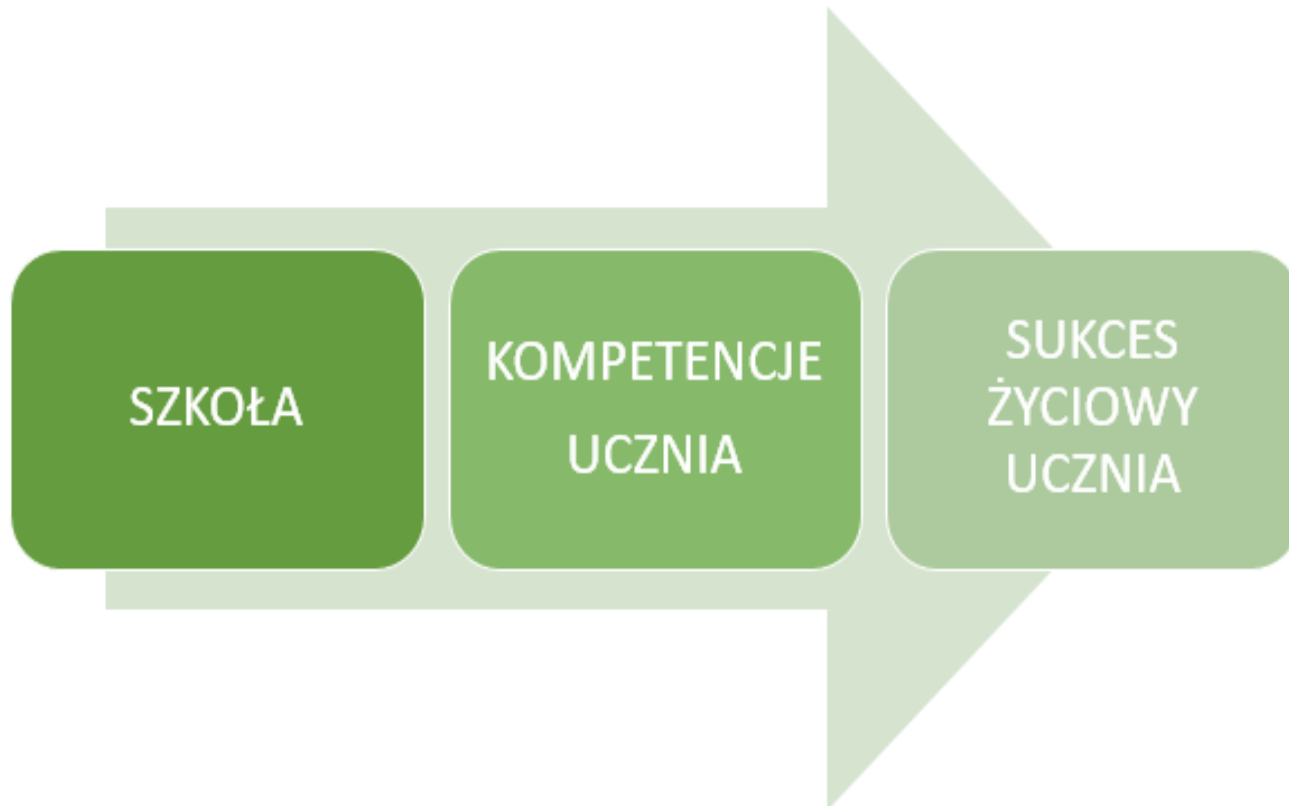
# Komponenty teorii autodeterminacji/samostanowienia

- Są one wrodzone i obejmują:
  - 1) **potrzebę kompetencji** (*competence*) – czyli potrzebę skutecznego radzenia sobie w środowisku,
  - 2) **potrzebę niezależności/autonomii** (*autonomy*) – czyli potrzebę sprawowania kontroli nad własnym życiem,
  - 3) **potrzebę przynależności** (*relatedness*) – czyli potrzebę budowania i trwania w relacjach z innymi ludźmi.

# Autodeterminacja w praktyce szkolnej

<b>POTRZEBA PRZYNALEŻNOŚCI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- okazywanie jednostce życzliwości i zainteresowania</li><li>- utożsamienie się z pewną grupą społeczną np. poprzez wspólne cele do realizacji</li></ul>
<b>POTRZEBA KOMPETENCJI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- wyzwania dostosowane do możliwości</li><li>- Informacje zwrotne na temat postępów</li><li>- możliwość wykorzystanie posiadanego potencjału w praktyce (po co?)</li></ul>
<b>POTRZEBA AUTONOMII</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- brak presji, przymusu</li><li>- możliwość dokonywania wyboru</li><li>- uzasadnienie słuszności działania</li></ul>

# Zasoby transferowalne



# Zasoby transferowalne

**Zasoby transferowalne** są grupowane w trzy kategorie (zob. Gardner, Korth 1997; Pellegrino; Sawin 2004; 2012):

a) *poznawcze* – obejmujące: myślenie krytyczne, rozumowanie, analizowanie i dokonywanie syntezy, przyjmowanie różnych perspektyw spostrzegania zjawisk, itp.

b) *intrapersonalne* – zawierające: samosterowność, niezależność, zarządzanie zasobami osobistymi, stawianie sobie celów i wyznaczanie sposobów ich osiągnięcia, emocjonalne kompetencje i strategie radzenia sobie w sytuacjach trudnych, odporność na porażki, rozumienie własnych emocji, itp.

c) *interpersonalne* - dotyczące relacji społecznych, umiejętności komunikowania się z innymi, współpracy, realizacji zadań w grupie, dynamicznego przyjmowania ról w zespole, negocjowania, rozwiązywania kwestii spornych, itp.

# Profil kompetencyjny

<b>KOMPETENCJE POZNAWCZE I WIEDZOTWÓRCZE (W)</b>	<b>OBRAZ SIEBIE (O)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Podstawowa wiedza o świecie, o charakterze interdyscyplinarnym, zdobywana w ramach realizacji podstawy programowej kształcenia ogólnego zbudowanej w oparciu o społecznie wypracowany KANON</li><li>• Umiejętność poszukiwania informacji i krytycznej oceny źródeł wiedzy, w tym ergonomiczne korzystanie z nowych technologii</li><li>• Umiejętność uczenia się przez całe życie (LLL – <u>lifelong learning</u>), w tym oceny własnych preferencji w zakresie metod zdobywania wiedzy oraz identyfikacji luk w aktualnej wiedzy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Samowiedza (wgląd w siebie) w zakresie: mocnych i słabych stron, zdolności, uzdolnień, zainteresowań, jak i trudności i barier rozwoju, preferencji wartości, cech osobowości, szans i wyzwań rozwojowych</li><li>• Poczucie kompetencji – przekonanie o możliwości oddziaływania na rzeczywistość (radzenia sobie) z wykorzystaniem posiadanych zasobów</li><li>• Ukształtowanie dojrzałej tożsamości (osobowej, kulturowej, narodowej, lokalnej, europejskiej, światowej)</li></ul>
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE (S)</b>	<b>INNOWACYJNOŚĆ (I)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Umiejętność komunikowania się i prowadzenia dialogu z innymi ludźmi z szacunkiem dla ich poglądów, orientacji, pochodzenia, stanu wiedzy i umiejętności</li><li>• Empatia i myślenie dialogiczne (umiejętność uwzględniania wielu perspektyw poznawczych i różnych punktów widzenia)</li><li>• Umiejętność kooperatywnego uczenia się</li><li>• Orientacja <u>proobywatelska</u> – chęć budowania wspólnoty z innymi ludźmi i gotowość do bezinteresownego działania na jej rzecz</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kreatywność (otwartość na nowe doświadczenia, oryginalność myślenia, tolerancja ryzyka poznawczego)</li><li>• Wiara we własne możliwości i umiejętność radzenia sobie z porażkami</li><li>• Determinacja we wdrażaniu własnych pomysłów</li></ul>

# Przetładowanie informacyjne

	Zarządzanie w warunkach niedoboru informacji	Zarządzanie w warunkach nadmiaru ( <i>information overload</i> )
<b>Metafora</b>	„Mgła”	„Pełna widzialność”
<b>Marzenie lidera organizacji</b>	Wiedzieć więcej	Wiedzieć, co jest najważniejsze
<b>Strategiczne wyzwanie</b>	Jak zdobyć więcej informacji?	Jak zdobyć i zidentyfikować kluczowe informacje?
<b>Działania operacyjne</b>	Pozyskiwanie informacji	Filtrowanie informacji, ocena informacji, zamiana informacji na wiedzę
<b>Tryb działania</b>	Poszukiwanie odpowiedzi	zadawanie pytań ( <i>quizzics</i> )
<b>Kluczowe kompetencje</b>	Inteligencja, dyscyplina	Kreatywność, tolerancja dla wieloznaczności, spójny system wartości

# Pakiet TROS-KA jako próba wdrożenia elementów teorii autodeterminacji



# Z praktyki

- Model: test – retest
- Badanie we wrześniu 2017 i czerwcu 2018 (skala R, skala S, skala O)
- Łącznie: 84 uczniów w wieku 10-13 lat
- Zajęcia prowadzone na podstawie materiałów podiagnostycznych opracowanych w ramach pakietu TROS-KA
- Badanie wersją elektroniczną narzędzia

**TR****S-KA**



# Z praktyki... **Potrzeba przynależności:**

- **Budowanie tożsamości klasy jako zespołu**, a nie tylko grupy uczniów (patron klasy, motto, piosenka powitalna, okrzyk „bojowy”, codzienne rytuały: powitanie, pożegnanie, urodziny, zagadka dnia, myśl dnia, itp.)
- **Określenie wspólnych celów do realizacji** (czego się dziś uczymy?; co chcielibyśmy wspólnie osiągnąć w tym tygodniu/miesiącu/roku?; co mamy ze sobą wspólnego – pasje, zdolności, ubrania, zwierzęta domowe, itp.?)
- **Wzajemna życzliwość** (listy do przyjaciela, dziennik dobrych uczynków, minuta „pięknych słów”)

# Z praktyki - **Potrzeba kompetencji:**

- **Wyzwania dostosowane do możliwości**
  - Zadania zbyt trudne – lęk
  - Zadania zbyt łatwe – nuda
- **Zadania wielopoziomowe** – to samo wprowadzenie dla wszystkich uczniów, ale różne poziomy trudności. Sam uczeń decyduje, który poziom (i ile poziomów) wybiera. Każdy uczeń ma poczucie sukcesu: uczeń z trudnościami („poradziłem sobie”), uczeń zdolny („nie nudziłem się”).

# Z praktyki - **Potrzeba autonomii:**

- **Podanie uczniom uzasadnienia omawianych treści** podczas zajęć: *Po co to robimy?*
- **Współdecydowanie uczniów o przebiegu zajęć** (forma uczenia się, zakres tematów, sposób sprawdzenia wiedzy, wykorzystywane środki dydaktyczne)
- **Umożliwienie chwilowego „nieangażowania się” w zajęcia** (sygnalizowane przez wspólnie ustalony gest/znak)
- **Możliwość wyrażenia opinii na temat zajęć aktualnych i oczekiwań dotyczących zajęć przyszłych**

# Wyniki

skala	M1	M2	Istotność różnic (test Wilcoxona)
T	51,06	58,73	p<0,001
R	52,32	61,43	p<0,001
O	54,82	62,12	p<0,001
S	60,78	64,12	p<0,001

# Rozporządzenie MEN w sprawie doradztwa zawodowego

- **Poznawanie własnych zasobów**, m.in.: zainteresowań, zdolności i uzdolnień, mocnych i słabych stron jako potencjalnych obszarów do rozwoju, ograniczeń, kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw), wartości, predyspozycji zawodowych, stanu zdrowia.
- **Świat zawodów i rynek pracy**, m.in.: poznawanie zawodów, wyszukiwanie i przetwarzanie informacji o zawodach i rynku pracy, umiejętność poruszania się po nim, poszukiwanie i utrzymanie pracy.
- **Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie**, m.in.: znajomość systemu edukacji i innych form uczenia się, wyszukiwanie i przetwarzanie informacji o formach i placówkach kształcenia, uczenie się przez całe życie.
- **Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych**, m.in.: planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z przygotowaniem do zdobywania doświadczenia zawodowego i refleksji nad nim, podejmowanie i zmiany decyzji dotyczących edukacji i pracy, korzystanie z całożyciowego poradnictwa kariery.

## Dziękuję za uwagę!

Ps. Doradztwo zawodowe to nie wisienka na torcie, ale chroniczna perspektywa uprawiania edukacyjnego ogródka.

