

Kompetencje miękkie czy *power skills*?

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

Członkini kolegium redakcyjnego miesięcznika „Dyrektor Szkoły”. Pedagog specjalny, terapeutka pedagogiczna i socjoterapeutka. Jest trenerką kadr zarządzających oświatą i nauczycieli w zakresie umiejętności psychologicznych w zarządzaniu i edukacji.



Wszyscy, bez względu na to, czy urodziliśmy się kilka czy kilkadziesiąt lat temu, żyjemy w świecie VUCA, nieprzewidywalnym i zmiennym. Jakie kompetencje mogą nam pomóc skutecznie funkcjonować w obecnych czasach? Co zrobić, aby zamiast konfliktu pokoleń stworzyć w szkole środowisko, w którym pokolenia korzystają ze swojego potencjału?

A jakie rozwiązania tego problemu proponowali autorzy „Meritum” na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat?

Nasza młodzież usilnie pragnie luksusu, ma złe maniery, pogardza władzą i autorytetem, brak im poszanowania dla starszych. Wolą zajmować się bzdurami zamiast nauką. Młodzież nie wstaje z szanunkiem, gdy starszy wchodzi do pokoju. Sprzeciwiają się rodzicom i zabierają głos w towarzystwie starszych. Tyranizują swoich nauczycieli.

Czytając powyższe zdania, mogliście pomyśleć: cóż za dokładny opis funkcjonowania współczesnej młodzieży. Zdziwicie się więc, że opis ten powstał w V w p.n.e., a jego autorem był Sokrates. Możemy zatem skonstatować, że problemy międzypokoleniowe nie są niczym nowym. O tym zagadnieniu mogliśmy przeczytać w artykule Marii Kazmierczak

„Komunikacja międzypokoleniowa”¹. *Pokolenie definiowane przez M. Ossowską² to określona liczba roczników urodzenia danego społeczeństwa, stanowiąca – ze względu na okres ich socjalizacji w dzieciństwie i młodości – dające się wyodrębnić ogniwo genealogii kulturowej i historycznej danej zbiorowości. Pokolenie jest związane z określonymi datami procesu dziejowego i stanowi określoną zbiorowość o pewnych wspólnych systemach wartości i aspiracji. Każde pokolenie³ – powiada Dilthey – swój charakter duchowy zawdzięcza działaniu dwojakich czynników: najpierw jest to zbiór kulturowych i duchowych form istnienia w czasie, kiedy pokolenie zaczyna się kształcić i formować. Gdy te formy zostaną przyswojone (lub odrzucone), działają na pokolenia społeczne, polityczne, nieskończenie różnorakie warunki otaczającego życia. Te warunki tworzą granice rozwojowe pokolenia, nie wyjaśniając jednakże samego faktu pojawienia się nowego pokolenia ani też wszystkich jego znamion.*

¹ „Meritum” nr 1(48)/2018.

² W. Wrzesień, *Relacje międzypokoleniowe a rodzina*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, XII, Poznań 2000.

³ K. Wyka, *Pokolenia* [w:] E. Karmolińska-Jagodzik, *Komunikacja międzypokoleniowa – rozważania wokół różnic kulturowych*, „Studia Edukacyjne” nr 21/2012, s. 26.

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

CECHY GENERACJI

Opisy pokoleń, często nazywanych „generacjami”, mają źródło w analizie historycznej, socjologicznej i kulturowej. Te kategoryzacje są próbą zrozumienia wspólnych doświadczeń, wartości i postaw ludzi urodzonych w określonych przedziałach czasowych, które kształtowały ich jako jednostki i jako grupę. Poniżej przedstawiam kilka wyróżnionych współcześnie pokoleń i ich charakterystyki. Warto zaznaczyć, że granice między pokoleniami nie są ścisłe i mogą się różnić w zależności od źródła. Ponadto, jak każde generalizacje, definicje pokoleń mają swoje ograniczenia i nie każdy jednostkowo będzie pasować do opisanych charakterystyk.

1. Pokolenie Baby Boomers:

- Czas narodzin: 1946-1964 (choć daty te mogą się różnić w zależności od źródła).
- Urodzeni w okresie prosperity po II wojnie światowej. Doświadczyli rosnącej gospodarki, protestów społecznych lat 60. i 70. oraz zimnej wojny. W Polsce ich aktywność zawodowa przypadła na czas robotniczych protestów, „Solidarności” i stanu wojennego.

2. Pokolenie X:

- Czas narodzin: 1965-1980.
- Uważane za pierwsze pokolenie *latchkey kids* (dzieci wracające po szkole do pustego domu, ponieważ oboje rodzice pracują). Są bardziej samodzielni, sceptycznie nastawieni do instytucji i organizacji oraz przystosowani do zmieniającej się technologii.

3. Pokolenie Y / Millenials:

- Czas narodzin: 1981-1996.
- Pierwsze pokolenie dorastające w erze cyfrowej. Charakteryzuje ich optymizm, otwartość na różnorodność i silne powiązanie z tech-

nologią. Często są krytykowani za bycie „zbyt wrażliwymi” lub „za zbyt przywiązanie do technologii”, ale są również postrzegani jako pokolenie, które chce dokonywać zmian społecznych.

4. Pokolenie Z:

- Czas narodzin: 1997-2012.
- W pełni cyfrowe pokolenie, które dorastało w czasach globalizacji, terroryzmu, kryzysu finansowego i szybkich zmian technologicznych. Mają bardziej globalne podejście do społeczeństwa, są bardziej świadomi kwestii społecznych, takich jak równość płci, prawa człowieka i zmiany klimatyczne.
- *Snowflakes* – płatki śniegu, jestem wyjątkowy, nic na serio.
- *Yummies (Young Urban Men)*, czyli pokolenie wydające pieniądze rodziców.
- *Henrycy (High Earner Not Rich Yet)*, pokolenie, które ceni sobie wystawne życie, zaciągając na ten cel kredyty.

5. Pokolenie Alpha – czas narodzin od 2013.

Jest to pierwsze w pełni XXI-wieczne pokolenie. Przewiduje się, że będą oni najbardziej technologicznie zaawansowanym pokoleniem, które kiedykolwiek istniało. Pomimo że trudno obecnie stwierdzić, jakie będzie pokolenie Alpha, można jednak znaleźć pewne ogólne charakterystyki i cechy przypisywane tej generacji:

- **Technologiczna zręczność:** pokolenie Alpha jest pierwszym pokoleniem, które od najmłodszych lat jest związane z zaawansowanymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja, wirtualna rzeczywistość i rozszerzona rzeczywistość. Dla nich smartfony, tablety, asystenci głosowi i interaktywne zabawki są codziennością.

KOMPETENCJE MIĘKKIE CZY POWER SKILLS?

- **Edukacja:** przewiduje się, że edukacja pokolenia Alpha będzie bardziej spersonalizowana, interaktywna i oparta na technologii. Będą korzystać z technologii nie tylko do nauki, ale także do komunikacji i współpracy.
- **Globalne perspektywy:** dzięki technologii i komunikacji w czasie rzeczywistym pokolenie Alpha ma szansę stać się najbardziej globalnym pokoleniem, mającym przyjaciół, kolegów i współpracowników z całego świata.
- **Różnorodność i inkluzywność:** oczekuje się, że pokolenie Alpha będzie bardziej akceptować różnorodność i będzie miało bardziej płynne podejście do tożsamości, płci i ról społecznych.
- **Świadomość ekologiczna:** wychowując się w świecie, w którym kwestie zmian klimatycznych i ekologii są na pierwszym planie, pokolenie Alpha prawdopodobnie będzie bardzo zaangażowane w działania na rzecz środowiska.
- **Zdrowie i dobrostan:** kwestie zdrowia psychicznego, fizycznego i emocjonalnego będą dla nich ważne, a instytucje i organizacje prawdopodobnie będą bardziej skoncentrowane na wsparciu tych aspektów.

W każdym społeczeństwie, na przestrzeni dziejów, funkcjonowały obok siebie pokolenia dzieci, rodziców, dziadków i pradziadków. Tak jest i teraz. I zawsze określona zbiorowość (...) związana jest z określonymi datami procesu dziejowego (...) i ma wspólne systemy wartości i aspiracji. Obecnie pojawia się coraz więcej publikacji dotyczących funkcjonowania współczesnych pokoleń z punktu widzenia rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi czy też zróżnicowania zespołów pracowniczych. (...) Mają one różne podejście do pracy, inaczej rozumieją rozwój, lojalność, poświęcenie pracy i organizacji. Z braku zrozumienia potrzeb,

podobieństw oraz różnic (...) dochodzi często do konfliktów, nieporozumień⁴.

ŚWIAT VUCA

Bez względu na to, w jakim okresie każdy z nas się urodził, wszyscy żyjemy w tzw. świecie VUCA. Koncepcja świata VUCA została wprowadzona w Akademii Wojskowej Stanów Zjednoczonych w latach 90. XX wieku, aby opisać coraz bardziej złożone i dynamiczne otoczenie, w którym działały amerykańskie siły zbrojne. Pojęcie to zyskało na popularności również w środowisku biznesowym i edukacyjnym. Stało się użytecznym narzędziem do opisu trudności związanych z podejmowaniem decyzji w niepewnym i ciągle zmieniającym się otoczeniu.

Świat VUCA to akronim, który opisuje cztery główne cechy współczesnego świata. Pochodzi z języka angielskiego i oznacza:

- **Volatility** (zmiennosc) – szybkość zmian i niestabilność. W kontekście biznesowym może to oznaczać częste i nieprzewidywalne fluktuacje w gospodarce.
- **Uncertainty** (niepewność) – brak przewidywalności, potencjalne zaskoczenia. Nie jesteśmy pewni co do przyszłości i trudno dokładnie przewidzieć, co się wydarzy.
- **Complexity** (złożoność) – mnogość czynników, które należy wziąć pod uwagę, ich wzajemne powiązania oraz trudność w ich zrozumieniu. Przykładem może być globalna sieć dostaw w biznesie, gdy w grę wchodzi wiele składników.
- **Ambiguity** (niejasność) – trudność w interpretacji zjawisk. Często nie ma jednoznaczności co do tego, co powoduje określone zjawisko lub jakie będą tego konsekwencje.

⁴ J. Wiktorowicz, P. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

Pokolenia różnią się od siebie doświadczeniami, wartościami oraz sposobem adaptacji do świata VUCA, ale ogólnie rzecz biorąc, każde pokolenie musi nauczyć się radzić sobie z niepewnością, zmiennością, złożonością i niejasnością w swoim życiu osobistym i zawodowym.

ZAŻEGNAĆ KONFLIKT

Kontekst wzajemnych oddziaływań ludzi na siebie ma szczególne znaczenie w porozumiewaniu się. Postrzeganie rzeczywistości, sposób wyrażania siebie, a także system wartości może być różny dla osób żyjących w różnych kontekstach społecznych, kulturowych i historycznych. Takie różnice mogą być źródłem trudności w porozumieniu⁵.

Jak zauważa w swoim artykule Olga Mrozowska⁶, rozmowy z młodymi ludźmi są dla nas, dorosłych, często bardzo trudne. Bywają dużym wyzwaniem. W ich trakcie ścierają się różne perspektywy, różne punkty widzenia tego samego zagadnienia. Takie sytuacje mogą mieć miejsce zarówno podczas naszych prywatnych rozmów z dziećmi czy młodzieżą, jak i wtedy, kiedy w rozmowach z uczniami występujemy w roli pedagoga, nauczyciela czy wychowawcy. Dlaczego praca z młodymi ludźmi często jest trudna, a pomoc – nieskuteczna? Nastolatki często nie chcą zwracać się o pomoc do dorosłych, ponieważ widzą – lub mieli okazję doświadczyć tego – że ich świat opiera się na wartościach odmiennych od wartości dorosłych. W związku z tym obawiają się oceny, braku zrozumienia, potępienia czy też zbagatelizowania ich problemu. Nauczeni doświadczeniem, że dorośli często traktują ich z pozycji eksperta, osoby, która z założenia wie lepiej, bywają nieufni. Obawiają się też reakcji dorosłych czy wręcz konkretnych surowych sankcji. Taka relacja nie zachęca do współpracy. Szczególnie trudne bywają rozmowy o zmianie...

⁵ M. Kazimierczak, *Komunikacja międzypokoleniowa*, „Meritum” nr 1(48)/2018.

⁶ O. Mrozowska, *Dialog motywujący w rozmowie z uczniem*, „Meritum” nr 2(37)/2015.

ŚWIAT ZMIANY A DIALOG

A zmiana jest jedną ze zmiennych opisujących świat VUCA, w którym żyjemy. Jak więc możemy my, nauczyciele i nauczycielki, pomóc młodzieży, biorąc pod uwagę wszystkie różnice, które nas dzielą, i wszystkie czynniki, które nas łączą?

Zmiana jest nieodłącznym elementem życia każdego z nas. Młodzi ludzie muszą podejmować różne wyzwania, dokonywać wyborów (Jaką szkołę wybrać? Co dla mnie jest najważniejsze? Czy zachować się zgodnie z oczekiwaniami kolegów, czy też posłuchać rodziców? A może postąpić wg własnego uznania? itp.). Zmiana wiąże się z ryzykiem, niepewnością. Towarzyszą jej różne obawy (Czy sobie poradzę? Jaki będzie efekt? Może lepiej nic nie robić?). To problemy, którym młodzi ludzie muszą stawić czoła.

W.R. Miller i S. Rollnick – twórcy koncepcji dialogu motywującego – podkreślają, że stan ambiwalencji wobec zmiany to stan naturalny, który w swoim życiu przeżywamy wielokrotnie, jeśli jednak utrzymuje się on zbyt długo, najczęściej prowadzi do impasu i braku zmiany. W takich sytuacjach pomocny jest dialog motywujący.

Czym jest dialog motywujący? Na stronach Polskiego Instytutu Dialogu Motywującego (DM) można znaleźć następujące definicje⁷:

- *dialog motywujący to oparty o współpracę styl prowadzenia rozmowy, służący umocnieniu u osoby jej własnej motywacji i zobowiązania do zmiany;*
- *dialog motywujący to skoncentrowany na osobie sposób pomagania w odniesieniu do powszechnego problemu ambiwalencji wobec zmiany;*
- *dialog motywujący to oparty na współpracy, zorientowany na cel sposób komunikacji;*

⁷ <https://pidm.pl/dialog-motywuujacy-definicje>

KOMPETENCJE MIĘKKIE CZY POWER SKILLS?

wania się, zwracający szczególną uwagę na język zmiany. Ma on w zamierzeniu umocnić motywację i zobowiązanie do osiągnięcia konkretnego celu przez wydobycie oraz zbudowanie u osoby jej własnych powodów do zmiany w atmosferze akceptacji i współczucia.

Dialog motywujący (DM) koncentruje się na takim oddziaływaniu na rozmówcę, aby wzmocnić jego efektywne zaangażowanie i wprowadzanie istotnych zmian w życiu.

Wyniki wielu badań naukowych nad skutecznością dialogu motywującego pokazują, że język, jakim postępuje się osoba, sposób, w jaki wyraża swoje myśli, stanowi ważny predyktor wprowadzenia przez nią zmiany zachowania. Z tego względu specjaliści DM ogromną wagę przywiązują właśnie do języka, jakim ich rozmówca postępuje się w odniesieniu do zmiany.

Twórcy DM stworzyli koncept języka zmiany (ang. Change Talk) i języka podtrzymania (ang. Sustain Talk) jako dwóch stron ambiwalencji. Jak mówi prof. William R. Miller: *Za każdym razem, kiedy myślimy o wprowadzeniu zmiany, jedna część nas zmiany chce, a druga jej nie chce.*

Język podtrzymania to głos tej części nas, która zmiany nie chce. Język podtrzymania to wypowiedzi uczniów: „Nie dam rady”, „Jest dobrze tak jak jest i nic nie będę zmieniać”, „To nie takie proste”, „Nie optała mi się więcej uczyć”, „Wagary są fajne” itp.

Drugą stroną ambiwalencji, tę część, która zmiany pragnie, wyraża **język zmiany**. To wszelkie wypowiedzi, które przemawiają za zmianą. Pojawienie się języka zmiany jest oznaką, że ambiwalencja osoby wobec zmiany słabnie. Wypowiedzi te mogą różnić się między sobą stopniem zobowiązania do zmiany, od bardzo słabego do bardzo silnego.

Język zmiany opiera się na wspieraniu i motywowaniu rozmówcy, pomaga mu spojrzeć pozytywnie na swoje cele i zmiany. To także zachęcanie do podejmowania konkretnych działań i budowanie pewności siebie, która może pomóc w osiągnięciu zamierzonych celów. Ważne podkategorie języka zmiany to:

Pragnienie zmiany: wypowiedzi, które mówią o tym, że uczeń czegoś chce, pragnie, o czymś marzy (niezależnie od tego, czy jawi mu się to jako realne, czy pozostaje w sferze marzeń), np. „Chciałbym lepiej się uczyć”, „Chcę dostać się do dobrej szkoły”, „Zależy mi, żeby zdać do następnej klasy”.

Powody: stanowią fundament języka zmiany. To argumenty i przekonania, które pomagają zrozumieć, dlaczego zmiana jest ważna. Ważne jest, aby pomóc uczniowi uświadomić sobie, dlaczego jest to dla niego istotne, co może zyskać lub czego uniknąć, dokonując zmiany. Przykłady pytań, które można zadać, to: „Co sprawia, że myślisz o dokonaniu tej zmiany?” lub „Jakie korzyści widzisz w podjęciu tego kroku?”.

Potrzeby: element języka zmiany, który skupia się na zaspokajaniu potrzeb rozmówcy. Pomaga zrozumieć, co można zyskać, osiągając cele zmiany. Na przykład, jeśli ktoś ma potrzebę zdrowia, można omówić, jak zmiana w diecie lub stylu życia może pomóc zaspokoić tę potrzebę.

Zdolność do zmiany: pomaganie osobie w uwierzeniu w swoją zdolność do dokonania zmiany jest kluczowe. Jest to związane z budowaniem pewności siebie. Pytania takie jak „Czy uważasz, że jesteś zdolny/zdolna do dokonania tej zmiany?” mogą pomóc wydobyć pozytywne przekonania.

Aktywizacja: zachęcanie do działania. Pomaga ono przekształcić myśli i intencje w konkretne kroki. Możesz pytać „Co konkretnie możesz zrobić, aby rozpocząć proces zmiany?” lub „Kiedy możesz rozpocząć?”.

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

Wprowadzenie dialogu motywującego w szkole może poprawić relacje nauczyciel – uczeń i zwiększyć zaangażowanie uczniów w proces edukacyjny. Oto kilka ważnych wskazówek, opartych na metodzie dialogu motywującego, których wykorzystanie pozwoli na tworzenie w szkole środowiska, gdzie głębsze relacje zapobiegają poczuciu osamotnienia i wspierają rozwój uczniów i uczennic.

RELACJA

Od czasu napisania artykułu pani Mrozowskiej minęło 8 lat, w tym czasie metoda dialogu motywującego zdobyła popularność w oświacie. Jak można przeczytać na jednej ze stron przeznaczonych dla nauczycieli⁸: *Obecnie wiele metod pracy z uczniami uległo dezaktualizacji. Stosowane tradycyjne metody pedagogiczne często wzmagają opór i bunt. W dużym tempie zmienia się również nastawienie uczniów i ich rodziców względem szkoły. Wyzwanie, jakie stoi aktualnie przed wychowawcą, nauczycielem to: umiejętność poradzenia sobie z napięciem, stresem i zarazem przekazywaniem wiedzy, jak równie ważnym wychowywaniem i wspieraniem umiejętności społecznych. Warto zatem bliżej przyjrzeć się efektywnemu sposobowi pracy z dziećmi, szczególnie mającymi problemy wychowawcze, problemy w nauce – metodzie dialogu motywującego.*

Rozmowa w szkole z wykorzystaniem dialogu motywującego może być kluczowym narzędziem w budowaniu pozytywnych relacji między uczniami a nauczycielami. W kontekście edukacyjnym relacje te są często napięte z powodu różnic pokoleniowych, różnych oczekiwań czy też presji wynikającej z oceniania. Kiedy nauczyciel podejmuje rozmowę w sposób, który zakłada aktywne słuchanie, empatię i unikanie konfrontacji, powoduje to, że uczniowie czują się bardziej zrozumiani i cenieni. To może zwiększyć ich chęć do współpracy, a także poczucie przynależności do społeczności szkolnej.

Różnice pokoleniowe mogą prowadzić do nieporozumień, zwłaszcza jeśli chodzi o wartości, technologię czy metody nauki. Dialog motywujący pozwala na lepsze zrozumienie tych różnic i budowanie mostów między pokoleniami. Nauczyciel, który słucha swoich uczniów i jest otwarty na ich punkt widzenia, może łatwiej dostosować metody nauczania, aby były bardziej skuteczne i odpowiednie dla danej grupy uczniów. Dodatkowo uczniowie, którzy czują, że ich głos jest słyszany i szanowany, są bardziej skłonni do wyrażania swoich myśli i uczuć. Może to prowadzić do głębszych dyskusji, które wzbogacają proces edukacyjny.

Dzięki tym właściwościom i łatwemu, naturalnemu użyciu metoda dialogu motywującego nadal jest ceniona przez nauczycieli. Nie straciła na swojej aktualności, a można nawet powiedzieć, że zyskała, gdyż dzięki niej można pokonać różnice dzielące pokolenia, dorosły nie występuje w roli przeciwnika czy krytyka, a życzliwej osoby wspierającej proces decyzyjny i pozytywny rozwój młodego człowieka.

ZAANGAŻOWANIE

W obecnych czasach wyzwaniem dla szkoły i nauczycieli może być poziom zaangażowania młodych ludzi w naukę, działania na rzecz innych, szkoły czy środowiska. Jak wskazują wyniki badań przeprowadzonych w 2022 roku na zlecenie Fundacji Dbam o Mój Zasięg – Zdrowa Szkoła. Ocena jakości relacji szkolnych⁹, polska młodzież doświadcza na co dzień wielu problemów. Do najczęściej występujących zaliczyć należy **obniżoną motywację do działania**, symptomy stresu elektronicznego (brak koncentracji uwagi, poczucie uzależnienia od nowych technologii, kłopoty ze snem czy przetadowanie informacją), jak również obniżony nastrój i poczucie samotności życiowej. Oprócz dialogu motywującego, którym nauczyciel, psycholog czy pedagog posługują się w kontaktach indywidualnych z uczniem czy uczennicą, szkoła może

⁸ <https://szkola-podstawowa.edu.pl/dialog-motywujacy/>

⁹ M. Dębski, J. Flis, *Zdrowa Szkoła. Ocena jakości relacji szkolnych w świetle ogólnopolskich wyników badań uczniów i nauczycieli. Raport z badań – część 1*, Gdynia 2022.

KOMPETENCJE MIĘKKIE CZY POWER SKILLS?

tworzyć warunki do aktywnego zaangażowania się młodzieży.

Jak pisze Sylwia Żmijewska-Kwiręg w artykule „ROZUMIEM – CHCĘ – DZIAŁAM. Strategie i dobre praktyki kształcenia kompetencji społecznych w szkole”¹⁰: *Z mojego kilkunastoletniego doświadczenia pracy w Centrum Edukacji Obywatelskiej, wspierającego dyrektorów, nauczycieli i uczniów w doskonaleniu procesów uczenia się i nauczania, wynika, że ze względu na wyzwania współczesności istotne jest przede wszystkim kształtowanie u uczniów tych umiejętności, które są niezbędne dla prawidłowego budowania relacji z innymi. Umiejętności społeczne w różnorodnym i szybko zmieniającym się świecie stanowią bowiem jedną z kluczowych kompetencji warunkujących udane życie osobiste, społeczne i zawodowe. Ich znaczenie podkreślają dokumenty polityki oświatowej na poziomie europejskim¹¹ i krajowym¹². W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady kompetencje społeczne występują łącznie z kompetencjami obywatelskimi, a w podstawie programowej kształcenia ogólnego określone są zarówno jako odrębne umiejętności wymieniane we wstępie, jak i jako szczegółowe treści nauczania realizowane w ramach poszczególnych przedmiotów na różnych etapach edukacyjnych.*

Od napisania artykułu minęło 9 lat, zmieniła się podstawa programowa, jednak nadal kompetencje społeczne są jednymi z najważniejszych, w które szkoła powinna wyposażyć młodych ludzi. Wiele organizacji i instytucji badawczych identyfikuje kluczowe kompetencje, które będą miały duże znaczenie w przyszłości. Jednym z najbardziej rozpoznawalnych źródeł w tej dziedzinie jest Światowe Forum Ekonomiczne (*World Economic Forum*, WEF), które regularnie publikuje raporty na temat przyszłości pracy.

¹⁰ „Meritum” nr 2(33)/2014.

¹¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Dz.U. L 394 z 30.12.2006 r.

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, Dz.U. poz. 977.

Z raportu WEF z 2023 roku, dotyczącego przyszłości pracy, wynika, że kluczowe kompetencje przyszłości to:

1. myślenie analityczne
2. **myślenie kreatywne**
3. **odporność, elastyczność, zwinność**
4. **motywacja i samoświadomość**
5. ciekawość i uczenie się przez całe życie
6. umiejętność korzystania z technologii
7. niezawodność i dbałość o szczegóły
8. **empatia i aktywne słuchanie**
9. **przywództwo (przewodzenie?) i wpływ społeczny**
10. kontrola jakości

Jest to tylko jedno źródło i wskazania mogą się różnić w zależności od instytucji czy regionu. Niemniej jednak te kompetencje są często uznawane za kluczowe w wielu badaniach i raportach na temat przyszłości pracy i edukacji. Zwróćcie Państwo uwagę, ile tych umiejętności łączy się bezpośrednio z kompetencjami społecznymi. Zaznaczyłam je pogrubioną czcionką.

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI

Nikogo nie musimy przekonywać, że wysokie kompetencje społeczne mają wpływ na funkcjonowanie uczniów teraz oraz w życiu dorosłym, w trzech najważniejszych obszarach:

- **zawodowym** – większa umiejętność współpracy w zespole, negocjacji i budowania relacji biznesowych,
- **osobistym** – wzmocnienie więzi rodzinnych i przyjacielskich, łatwość budowania satysfakcjonujących relacji międzyludzkich,
- **zdrowia psychicznego** – rzadsze doświadczanie problemów emocjonalnych i psychicznych ze względu na możliwość i umiejętność poszukiwania społecznego wsparcia.

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

W jaki sposób szkoła może wpływać na rozwój kompetencji społecznych? I tutaj znowu warto odwołać się do artykułu Sylwii Żmijewskiej-Kwiręg.

Kształcenie kompetencji społecznych w szkole może odbywać się jako naturalny trening społeczny (czyli zmaganie się ucznia z naturalnymi trudnymi zadaniami czy problemami) lub jako celowy trening społeczny. W polskich warunkach możliwy wydaje się przede wszystkim mądry, wspierany zewnętrznymi działaniami naturalny trening na każdym etapie edukacyjnym. Szkoła generuje bowiem nieustannie okazje do ćwiczenia zachowań społecznych, które z jednej strony są wynikiem formalnego funkcjonowania szkolnej społeczności (np. samorząd uczniowski), z drugiej – sposobu myślenia o uczeniu się nie tylko jako o procesie poznawczym, ale także jako o procesie społecznym, w którym uczeń ma możliwość prowadzenia aktywności własnej w interakcji z innymi (np. projekt edukacyjny, uczenie się we współpracy, ocena koleżeńska).

Jak szkoła może wspierać kształcenie kompetencji społecznych?

1. *Integrowanie wiedzy o funkcjonowaniu społecznym z istniejącymi programami nauczania (zarówno na poziomie treści nauczania, jak i metod pracy z uczniami).*
2. *Aktywizowanie uczniów podczas zajęć lekcyjnych (np. poprzez systematyczne sięganie po metody takie jak: dyskusje i debaty uczniowskie, gry edukacyjne i symulacje, rozwiązywanie problemów i analiza przypadku, odgrywanie ról i dramy, wywiady i badania terenowe, eksperymenty i obserwacje).*
3. *Umożliwianie uczniom realizacji zespołowych projektów edukacyjnych (metoda ta skłania w sposób szczególny uczniów do aktywności społecznej oraz wymaga nieustannego wchodzenia w interakcje z innymi, dzielenia się własnymi zasobami oraz korzystania z zasobów innych).*

4. *Tworzenie uczniom możliwości budowania relacji i pogłębiania więzi między nimi a społecznością lokalną (udział i współorganizacja wydarzeń lokalnych, działania na rzecz społeczności lokalnej pomagają z jednej strony w realizacji celów osobistych przy wykorzystaniu zasobów innych ludzi, z drugiej – wzmacniają więzi społeczne).*
5. *Tworzenie uczniom warunków do angażowania się w proces uczenia się i nauczania (poprzez odwołanie się do ich wcześniejszych doświadczeń i powiązanie uczenia z pozytywnymi społecznymi przeżyciami na lekcji, gdy budują poczucie własnej wartości i mocy, a nie bezradności i braku kontroli). Tak otrzymane pozytywne wzmocnienie społeczne buduje motywację do dalszego uczenia się i działania.*

NAUCZYCIELKA WZOREM

Aby skutecznie uczyć kompetencji społecznych, nauczyciele również muszą być osobami o wysokich umiejętnościach w tym obszarze. Wspominałam już o tym artykule „Kompetencje społeczne w aspekcie kompetencji kluczowych”, który napisałam razem z Katarzyną Leśniewską w roku 2014¹³. Warto zdawać sobie sprawę, że istotny wpływ na kształtowanie umiejętności społecznych uczniów mają umiejętności społeczne nauczyciela ujawniane w codziennych relacjach z uczniami. Nie wystarczy realizacja dodatkowych zajęć czy oddzielnego przedmiotu. Uczniowie uczą się kompetencji społecznych poprzez wpływ osób mających dla nich znaczenie, którymi są również nauczyciele, na dwa sposoby:

- poprzez modelowanie, czyli naśladowanie cech zewnętrznych,
- poprzez identyfikację, czyli naśladowanie cech wewnętrznych (poglądów).

¹³ „Meritum” nr 2(33)/2014.

KOMPETENCJE MIĘKKIE CZY POWER SKILLS?

Nie możemy również zapominać o „ukrytym” programie szkoły. „Ukryty” program to wszystko, czego uczniowie uczą się, co poznają i czego doświadczają w szkole, a co jest poza oficjalnym programem nauczania, poza oficjalnymi celami nauczania, poza tym, czego świadomie chce nauczyć nauczyciel, a co jest niezmiernie ważne dla efektów uczenia się. Jeśli zgodnie z podstawą programową chcemy u uczniów kształtować wiarygodność, a jednocześnie nauczyciel np. nie dotrzymuje słowa, zapomina, na co się umówił, bez uprzedzenia zmienia zasady zaliczania przedmiotu – czego tak naprawdę uczą się jego uczniowie?

Wysokie kompetencje społeczne nauczycieli mają wpływ na:

- **budowanie relacji.** W wielu badaniach podkreśla się, że zdolność nauczyciela do budowania silnych i pozytywnych relacji z uczniami jest kluczowa dla sukcesu edukacyjnego. Nauczyciele, którzy nawiązują takie relacje, często bardziej angażują uczniów w proces nauczania, co prowadzi do lepszych wyników uczniów.
- **umiejętność komunikacji.** Efektywna komunikacja jest podstawą każdej interakcji w klasie. Nauczyciele, którzy komunikują się jasno, empatycznie i skutecznie, lepiej radzą sobie z zarządzaniem klasą, rozwiązywaniem konfliktów i motywowaniem uczniów.
- **samoregulację emocjonalną.** Zdolność nauczyciela do regulowania własnych emocji, zwłaszcza w stresujących lub trudnych sytuacjach, jest niezwykle ważna. Nauczyciele, którzy potrafią radzić sobie z własnym stresem i emocjami, często tworzą bardziej stabilne i pełne wsparcia środowisko dla uczniów.

Oczywiście kompetencje społeczne są bardzo złożone i obejmują wiele innych aspektów, ale te trzy obszary są często uważane za kluczowe w kontekście pracy nauczycieli.

SUPERWIZJA

Czy coś się zmieniło od tamtego czasu w obszarze doskonalenia kompetencji społecznych nauczycieli? Niestety nie. Nadal nie mamy systemowego rozwiązania w tym zakresie, chociaż w kończącym się właśnie projekcie Ośrodka Rozwoju Edukacji, dotyczącym wdrażania Modelu Funkcjonowania Specjalistycznych Centrów Wspierających Edukację Włączającą (SCWEW), jednym z elementów działania centrów była superwizja edukacyjna, czyli metoda wspierania rozwoju osobistego, zawodowego i warsztatu pracy, polegająca na wymianie doświadczeń, analizie trudności, odnajdywaniu istoty problemu oraz wypracowywaniu nowych rozwiązań. Efektem tego procesu bywa odkrycie barier napotykanych w pracy z ludźmi lub źródeł sukcesów. Superwizja może odbywać się indywidualnie lub w grupie (podlegać jej może kadra pedagogiczna). Gdyby metoda ta na stałe zagościła w polskich szkołach, byłoby to bardzo dobre rozwiązanie, ponieważ taka zewnętrzna ocena przynosi wiele korzyści, a jednym z jej ważniejszych aspektów jest właśnie wpływ na rozwój kompetencji społecznych.

Na co szczególnie mogłaby wpłynąć superwizja?

Na pewno na zwiększenie samoświadomości. Regularne sesje superwizyjne mogą pomóc nauczycielom w głębszym zrozumieniu swoich reakcji emocjonalnych i zachowań w różnych sytuacjach. Dzięki temu będą oni bardziej świadomi swoich kompetencji społecznych i obszarów, które wymagają poprawy. Ma znaczenie również dla rozwoju i doskonalenia umiejętności komunikacyjnych. Superwizja często obejmuje analizę interakcji z uczniami czy współpracownikami. Przez to nauczyciele mogą uczyć się skutecznego komunikowania się, słuchania i dawania informacji zwrotnych. W efekcie wzrasta zdolność do pracy zespołowej, ponieważ nauczyciele uczą się, jak lepiej współpracować z kolegami, jak radzić sobie z konfliktami i jak efektywnie pracować w grupie. Analiza trudnych sytuacji podczas superwizji może pomóc im lepiej rozumieć i wczuwać się w uczucia innych, czyli rozwijać empatię, co jest niezwykle ważne

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

w kontaktach z uczniami i rodzicami oraz współpracownikami. Poprzez refleksję nad własnymi reakcjami i uczuciami nauczyciele mogą uczyć się, jak lepiej kontrolować swoje emocje w trudnych sytuacjach i dawać wsparcie w radzeniu sobie ze stresem.

Podsumowując, superwizja edukacyjna jest ważnym narzędziem, które może znacząco wpłynąć na rozwój kompetencji społecznych nauczycieli. Pomaga im zrozumieć siebie, swoje reakcje i interakcje z innymi, co przekłada się na lepszą jakość nauczania i bardziej efektywną pracę zespołową. Mam nadzieję, że dzięki pozytywnym doświadczeniom związanym z superwizją w trakcie realizacji projektu Specjalistycznych Centrów Wspierających Edukację Włączającą, superwizja edukacyjna znajdzie swoje umocowanie w prawie i dzięki temu pozwoli na systemową realizację.

Ważne jest więc, aby nauczyciele posiadali jak najwięcej kompetencji społecznych oraz celowo je rozwijali, ponieważ jest to jeden z głównych czynników wpływających na uczniów i uczennice. *Możemy stwierdzić, trochę żartobliwie, że kompetencje społeczne są kluczowymi wśród kompetencji kluczowych. Dzieci uczą się ich i rozwijają je w czasie wszelkich działań szkoły. Podstawy programowe zwracają uwagę na kompetencje społeczne, podkreślając rolę szkoły w ich kształtowaniu i rozwijaniu u uczniów. Kompetencje społeczne są rozwijane zarówno w czasie oddzielnych zajęć, jak i w codziennej pracy każdego z nauczycieli, realizującego swój program nauczania. Uczenie kompetencji społecznych w równej mierze zależy od intencjonalnych oddziaływań (warsztatów, pogadanek), jak i od działań każdego z nauczycieli i realizacji „ukrytego” programu szkoły¹⁴.*

Kompetencje społeczne zaczynają być nazywane nie kompetencjami miękkimi, ale *power skills*, czyli kompetencjami mocy, które pozwalają nam z sukcesem żyć w świecie VUCA, w świecie globalizacji.

ŚWIAT XXI WIEKU

Pod koniec XX wieku pojawiła się idea społeczeństwa globalnego. Globalizacja to proces zagęszczenia i intensyfikowania się powiązań i zależności ekonomicznych, finansowych, politycznych, militarnych, kulturowych, ideologicznych między społecznościami ludzkimi, co prowadzi do uniformizacji świata w tych wszystkich zakresach, i odzwierciedla się w pojawieniu się więzi społecznych, solidarności i tożsamości w skali ponadlokalnej i ponadnarodowej. Naukowcy badający zjawisko globalizacji twierdzą, że jest ona źródłem zmian nie tylko systemów społecznych i gospodarczych, ale też codziennego życia pojedynczego człowieka. Socjolog Piotr Sztompka wskazuje, że na funkcjonowanie społeczeństw i jednostek szczególnie wpływ mają następujące skutki procesów globalizacyjnych:

- *nowoczesne technologie – sieć połączeń komunikacyjnych i telekomunikacyjnych – „sieć ogólnoswiatowa”;*
- *sieć zależności ekonomicznych, finansowych, politycznych, strategicznych, kulturalnych. Zdarzenia w jednej części świata wywierają natychmiastowy wpływ na to, co dzieje się w krajach najbardziej odległych;*
- *nowe formy organizacji ekonomicznych, politycznych, kulturalnych o charakterze ponadnarodowym, oderwane od jakiegokolwiek konkretnego kraju czy państwa;*
- *pojawienie się możliwości życia i pracy w odrywaniu od konkretnego miejsca¹⁵.*

W tym świecie globalizacji i VUCA nauczyciele z pokoleń X i Y mają skutecznie uczyć, porozumiewać się i przygotowywać do dorostego życia pokolenia Z i Alpha. Co jest konieczne, abyśmy mieli poczucie sprawczości i sukcesu w tym działaniu?

¹⁴ K. Leśniewska, K. Szczepkowska, *Kompetencje społeczne w aspekcie kompetencji kluczowych*, „Meritum” nr 2(33)/2104.

¹⁵ M. Kazimierzczak, *Komunikacja międzypokoleniowa*, „Meritum” nr 1(48)/2018.

KOMPETENCJE MIĘKKIE CZY POWER SKILLS?

- 1. Zrozumienie różnic międzypokoleniowych:** najważniejszym krokiem jest zrozumienie, jakie wartości, doświadczenia i technologie kształtowały każde pokolenie. Zrozumienie tych różnic może pomóc w dostosowaniu stylu nauczania.
- 2. Zintegrowanie technologii:** pokolenia Z i Alpha są cyfrowymi tubylcami. Wykorzystanie technologii, takich jak multimedia, aplikacje edukacyjne, platformy do nauki online, może ułatwić komunikację i uczynić proces nauczania bardziej angażującym.
- 3. Dostosowanie metod nauczania:** aktywne metody nauczania, takie jak nauka przez działanie, projekty grupowe, gry edukacyjne czy symulacje, mogą być bardziej skuteczne dla młodszych pokoleń niż tradycyjnie prowadzona lekcja.
- 4. Zachęcanie do komunikacji:** budowanie otwartego kanału komunikacji, gdzie uczniowie mogą wyrażać swoje myśli, obawy i sugestie, jest kluczowe.
- 5. Nieustanne szkolenie i rozwój:** nauczyciele powinni być otwarci na uczenie się i adaptację nowych metod czy technologii, które mogą pomóc w nauczaniu młodszych pokoleń.
- 6. Troska o zdrowie psychiczne:** młodsze pokolenia są bardziej świadome problemów zdrowia psychicznego. Nauczyciele powinni być przygotowani do wsparcia uczniów w tym aspekcie i rozumieć, jakie wyzwania mogą napotykać.
- 7. Budowanie relacji:** chociaż technologia jest ważna, osobiście nawiązywane relacje z uczniami mają kluczowe znaczenie. Zrozumienie ich potrzeb, aspiracji i wyzwań pomoże w budowaniu trwałej i pozytywnej relacji.
- 8. Bycie elastycznym:** świat edukacji ciągle się zmienia, a adaptacja i elastyczność są kluczem do skutecznego nauczania. Nauczyciele powinni być otwarci na zmiany w programie nauczania, metodologii czy narzędziach edukacyjnych.
- 9. Promowanie myślenia krytycznego:** zamiast koncentrować się wyłącznie na przekazywaniu wiedzy, należy zadbać, aby uczniowie nauczyli się myślenia krytycznego, rozwiązywania problemów i samodzielnego podejmowania decyzji.
- 10. Korzystanie z informacji zwrotnych:** regularnie proszenie uczniów o opinie i dostosowywanie metod nauczania w oparciu o uzyskane informacje może pomóc w lepszym zrozumieniu ich potrzeb.

NOWE TECHNOLOGIE

Kluczem do współpracy pokoleń jest otwartość na zmiany, adaptacja do nowych technologii i metodyk oraz zrozumienie unikalnych potrzeb młodszych pokoleń uczniów. Nie powinniśmy mieć kompleksów, jeśli chodzi o znajomość najnowszych technologii. W tym świecie przewodnikami mogą być nasi uczniowie, nasza rola jest inna. Jak zauważa Grażyna Gregorczyk w artykule „Wzorzec osobowościowy dorosłych w kształtowaniu postaw warunkujących twórcze i odpowiedzialne funkcjonowanie dzieci i młodzieży w społeczeństwie informacyjnym”¹⁶, *technologia łączy pokolenia. Wprowadzając nasze dzieci w cyfrowy świat, korzystajmy z niego wspólnie. Uczmy się nowych rzeczy razem z nimi. Nie zniechęcajmy się, gdy wiedzą więcej niż my, dzielimy się swoją wiedzą. Najlepsza lekcja, jakiej możemy udzielić naszym dzieciom, to pokazać im, jak sami uczy my się. (...) Przypominajmy dzieciom, że Internet, chociaż jest wirtualny, jest tak samo realny jak inne sfery życia. Nasze nierozważne zachowania w sieci mogą mieć poważne konsekwencje dla nas samych i otoczenia,*

¹⁶ „Meritum” nr 1(48)/2018.

KATARZYNA SZCZEPKOWSKA-SZYSZKO

także w prawdziwym życiu. (...) Uczmy etycznego zachowania, poszanowania opinii i uczuć innych osób. Tłumaczmy, że krzywda wyrządzona w sieci boli nie mniej niż ta wyrządzona w realnym świecie. Uświadamiajmy ryzyko, jakie wiąże się z utratą reputacji, w tym między innymi problemy w szkole, brak akceptacji ze strony rówieśników, utratę zaufania ze strony rodziny aż po negatywne opinie, kiedy za parę lat młody człowiek będzie ubiegał się o przyjęcie na studia, staż czy do pracy. Uczmy nasze dzieci krytycznego podejścia do informacji znalezionych w Internecie. Przypominajmy, że nie wszystko jest takie, jak się wydaje na pierwszy rzut oka: nie każda osoba jest tym, za kogo się podaje, nie każda znaleziona informacja jest prawdziwa.

Jak podkreśla Grażyna Gregorczyk, rolę dorosłych, także w obszarze nowych technologii, jest być aktywnym i kształtować przyszłość – nie działać wyłącznie reakcyjnie, nie skupiać się tylko na narzędziach, szukać przekazu wspólnego dla różnych grup odbiorców, budować mosty komunikacyjne pomiędzy pokoleniami/środowiskami, koncentrować się na generalnych wartościach (edukacja przez wartości)¹⁷.

PODSUMOWANIE

Tematy, które były przez lata poruszane w kwartalniku „Meritum”, nie straciły na aktualności. Możemy w nich znaleźć propozycje rozwiązań dotyczące kwestii, które nadal mają dla nas kluczowe znaczenie. Propozycje te pozwalają czerpać wiedzę, analizować zagadnienia, budować bazę dla przemyśleń. „Meritum” stanowi ważne źródło informacji i inspiracji dla współczesnych badaczy oraz nauczycieli praktyków. Jego archiwalne numery oferują nie tylko przegląd tematów, które kiedyś były ważne, ale również przedstawiają perspektywę, która często jest nadal aktualna. Wartość takiego przeglądu jest nieoceniona w czasach szybko zmieniającej się rzeczywistości i nowych wyzwań. Daje on możliwość zrozumienia korzeni wielu współczesnych kwestii i problemów, jednocześnie wskazując na potencjalne ścieżki ich rozwiązania. W ten sposób „Meritum” inspiruje do refleksji i działań odpowiadających na nowe wyzwania przyszłości. ●

¹⁷ G. Gregorczyk, *Wzorzec osobowościowy dorosłych w kształtowaniu postaw warunkujących twórcze i odpowiedzialne funkcjonowanie dzieci i młodzieży w społeczeństwie informacyjnym*, „Meritum” nr 1(48)/2018.