

Kompetencje kluczowe w rozwoju przyszłej kariery zawodowej pokolenia Z a edukacja

Key competences for the future career development of generation Z and education

Key words: competences of the future, generation Z, labour market, education, careers.

Abstract: Today's labour market is governed by uncertainty and randomness. It is difficult to predict how the demand for workers in particular industries will change and what competences will be required of employees. Current reports indicate that only 10 per cent of people have an occupation that will not change, 20 per cent have an occupation that will disappear and 70 per cent will need to retrain. One of the competences of the future will therefore be the competence of lifelong learning. The ability to analyse data, creativity, critical thinking, stress management and others will also be necessary. This article presents the example of the Catholic Montessori Secondary School in Kraków which prepares students to function freely on the labour market. The research was conducted in a qualitative paradigm between 2020 and 2022. The case study method was used. The aim of the research was to identify whether the school's working methods are related to the development of key competences necessary in the contemporary labour market. The main research problem was centred around the question of which working methods used at the school are most effective in shaping those competences? The analysis presents the school's concept of work in relation to the formation of competences of the future.

Słowa kluczowe: kompetencje przyszłości, pokolenie Z, rynek pracy, edukacja, kariery zawodowe.

Streszczenie: Współczesnym rynkiem pracy rządzi niepewność i przypadkowość. Trudno przewidzieć, jak będzie zmieniało się zapotrzebowanie na pracowników poszczególnych branż i jakie kompetencje będą wymagane od pracowników. Obecne raporty wskazują na fakt, że tylko 10% osób wykonuje zawód, który nie ulegnie zmianie, 20% osób wykonuje zawód, który zniknie, natomiast 70% osób będzie musiało się przekwalifikować. Jedną z kompetencji przyszłości będzie zatem kompetencja uczenia się przez całe życie. Innymi kompetencjami będą umiejętność analizy danych, kreatywność, krytyczne myślenie, zarządzanie stresem i in. W niniejszym artykule przedstawiono przykład Katolickiego Liceum Montessori w Krakowie jako szkoły, której wypracowana koncepcja pracy przygotowuje uczniów do swobodnego funkcjonowania na rynku pracy. Badania zostały przeprowadzone w paradygmacie jakościowym. Wykorzystano metodę *case study*. Badanie zostało przeprowadzone w latach 2020–2022. Celem prowadzonych badań było rozpoznanie w jaki sposób metody pracy szkoły są powiązane z kształtowaniem kompetencji kluczowych niezbędnych na współczesnym rynku pracy. Główny problem badawczy koncentrował się wokół pytania: które z metod pracy stosowanych w szkole są najbardziej efektywne w kształtowaniu kompetencji niezbędnych na współczesnym rynku pracy? W analizie przedstawiono koncepcję pracy szkoły w odniesieniu do kształtowania kompetencji przyszłości.

Wprowadzenie

Globalizacja i postęp technologiczny to dwie kluczowe siły, które wpływają na kształt współczesnego świata, wpływają na wiele aspektów ludzkiego życia, w tym na to, jak kształtuje się rynek pracy, co stanowi poważne wyzwania w sferze społeczno-ekonomicznej (OECD, 2017). Nie pozostaje to bez wpływu na projektowanie karier edukacyjno-zawodowych, które dla młodych są obecnie wielkim wyzwaniem. Obranie konkretnego, zgodnego z zainteresowaniami kierunku kształcenia nie gwarantuje sukcesu na rynku pracy. Wynika to z niepewności, jaką obarczony jest wybór ścieżek edukacyjnych. W świecie szybkiej zmiany wywołanej m.in. przez postęp technologiczny nie mamy gwarancji pracy po ukończeniu szkoły. Nie wiadomo czy zawód, do którego przygotowują się młodzi, nadal będzie istniał lub czy nie ulegnie kluczowym przeobrażeniom.

Jesteśmy świadkami czwartej rewolucji przemysłowej (Schwab, 2016). Jak pisze Klaus Schwab, „Słowo «rewolucja» oznacza nagłą i radykalną zmianę. Rewolucje zdarzały się na przestrzeni dziejów, gdy nowe technologie i nowe sposoby postrzegania świata wyzwały głębokie zmiany w systemach ekonomicznych i strukturach społecznych” (Schwab, 2016, p. 11). Czwarta rewolucja przemysłowa rozpoczęła się na początku tego stulecia i oparta jest mocno na technologiach cyfrowych, sztucznej inteligencji, uczeniu maszynowym (Schwab, 2016). Postęp technologiczny, jakiego doświadczamy, łączenie technologii, ich elastyczne wykorzystywanie przyczynia się do personalizacji produktów i usług. W bardzo skomplikowanym świecie, dzięki zaawansowanym technologiom jesteśmy w stanie odpowiedzieć na potrzeby poszczególnych jednostek. Zmiany, których doświadczamy, charakteryzuje elastyczność i dopasowanie. Czwarta rewolucja przemysłowa tworzy inteligentne rozwiązania. Przyczyniła się również do licznych przełomowych badań naukowych. Jest to czas, w którym innowacje i nowe technologie rozprzestrzeniają się szybciej niż w poprzednich latach (Schwab, 2016). Generuje również wiele nierówności. Polaryzuje społeczeństwa, sprawia, że współczesny rynek pracy obciążony jest dużą niepewnością zatrudnienia. Obserwuje się również polaryzację pracy w literaturze przedmiotu definiowaną jako „rosnące zatrudnienie zarówno w zawodach wymagających wysokich, jak i niskich kwalifikacji przy jednoczesnym spadku zatrudnienia w zawodach wymagających średnich kwalifikacji, ogólnie charakteryzuje rynki pracy w krajach rozwiniętych” (Lopes & Calapez, 2021, p. 1, por. OECD, 2017). Według niektórych badaczy polaryzacja jest napędzana postępem technologicznym (Autor, 2015). Przyczyn polaryzacji pracy upatruje się również w deindustrializacji, czyli przeniesieniu zatrudniania z produkcji do usług (OECD, 2017). Czynnikiem polaryzacji pracy może być jednak znacznie więcej i mają one bardziej złożoną genezę (Lopes & Calapez, 2021). W literaturze przedmiotu można również znaleźć rozważania dotyczące zastępowania niektórych, łatwych do skodyfikowania, rutynowych zadań przez maszyny. Jednakże zastępowanie prostych, rutynowych zadań, daje nowe możliwości do tworzenia zadań, które może wykonać tylko człowiek. Algorytmy uczenia maszynowego są tak zaprojektowane, żeby móc wy-

konywać pracę predykcyjną i mogą zastąpić pracę ludzką. W podejmowaniu decyzji ważne są jednak prognozy, które nadal muszą być wykonywane przez ludzi. Rysuje się tu zatem zakres kompetencji, które będą niezbędne na rynku pracy, łącznie z tymi, które pojawią się w miarę dalszego postępu technologicznego (Lassébie & Quintini, 2022). Bycie świadkiem obecnej rewolucji przyczynia się do zmian związanych z realizacją karier edukacyjno-zawodowych. Samo zagadnienie karier zawodowych jest szeroko dyskutowane w literaturze przedmiotu. Istnieje wiele definicji pojęcia kariera zawodowa. W niniejszym opracowaniu przytoczę tylko jedną z definicji. Augustyn Bańka (2016, s. 23) stwierdza, że karierę można rozpatrywać w dwóch aspektach: (1) tradycyjnym, według którego kariera jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji oraz (2) współczesnym, które ujmuje karierę jako „własność jednostki” a nie zawodu lub organizacji. Zgodnie z drugim ujęciem kariera „jest zgromadzeniem przez jednostkę serii unikalnych stanowisk, prac, pozycji i doświadczeń zawodowych. Ujęcie to w konsekwencji zakłada, że każda jednostka podejmuje niepowtarzalną karierę” (Bańka, 2016, s. 23). Samo pojęcie kariery jest pojęciem dynamicznym, zawiera w sobie zmienność, która wpisana jest nie tylko w osiąganie poszczególnych szczebli awansów, ale realizowanie karier w różnych instytucjach, zdobywanie nowych kompetencji, rozwoju. Zmienność i rozwój jednostki są wpisane w realizację współczesnych karier. Obecnie realizowanie karier liniowych zostało zastąpione realizowaniem nieliniowych modeli karier. W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele modeli, które w swojej konstrukcji uwzględniają zmienność rynku pracy. Zaliczyć do nich można modele: kariery proteańskiej, kariery bez granic, kariery portfolio, kariery hybrydowe, kariery kalejdoskopowe, samozarządzanie karierą (Sullivan & Baruch, 2009). Zawsze jednak punktem wyjścia realizacji każdej kariery jest edukacja i zdobyte dzięki niej wiedza i umiejętności. Rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi nowe wyzwania. Pracodawcy poszukują pracowników o określonym profilu kompetencji.

Zmiany wywołane globalizacją i technologizacją przyczyniają się również do tego, że zmieniają się oczekiwania pracodawców co do umiejętności przyszłych pracowników. Według raportu opracowanego przez World Economic Forum do 2025 roku najbardziej pożądanymi umiejętnościami na rynku pracy będą: (1) analityczne myślenie i innowacyjność, (2) aktywne uczenie się i strategię uczenia się, (3) kompleksowe rozwiązywanie problemów, (4) krytyczne myślenie i analiza, (5) Kreatywność, oryginalność, przedsiębiorczość/inicjowanie działań, (6) przywództwo i wpływ społeczny, (7) wykorzystanie technologii, monitoring i kontrola, (8) projektowanie i programowanie technologii, (9) odporność/prężność, odporność na stres i elastyczność, (10) myślenie, rozwiązywanie problemów i tworzenie pomysłów, (11) inteligencja emocjonalna, (12) rozwiązywanie problemów i doświadczeń użytkowników, (13) orientacja na usługi, (14) analiza i ocena systemów, (15) perswazja i negocjacje (The Future of Jobs Report, 2020, s. 36). Z raportu „Future of Skills. Employment in 2030” (2020) wynika, że do najbardziej pożądanym umiejętności na rynku pracy będą się zaliczać: (1) uczenie siebie oraz innych, (2) aktywna nauka i słuchanie, (3) współdziałanie, (4) sztuka dedukcji, (5) kompleksowe rozwiązywanie

problemów, (6) koordynacja, (7) myślenie logiczne i krytyczne, (8) ocena i podejmowanie decyzji, (9) zarządzanie zasobami finansowymi, (10) zarządzanie zasobami ludzkimi, (11) monitorowanie i ocena wyników, (12) negocjowanie i perswazja, (13) jasne komunikowanie się, (14) programowanie, (15) szybkie reagowanie, (16) percepcja społeczna, (17) ocena systemów i procesów, (18) projektowanie technologii, (19) zarządzanie czasem, (20) wizualizowanie, (21) instruowanie. Przegląd literatury przedmiotu wskazuje na to, że do najważniejszych kompetencji na rynku pracy zalicza się: praca zespołowa i współpraca, elastyczność, nawiązywanie relacji, umiejętność obsługi komputera, zarządzanie informacją, myślenie twórcze, kreatywność, umiejętności techniczne, zmysł organizacyjny, troska o porządek, zapewnienie jakości, precyzyjność, umiejętność wpływania na jednostki, wykazywanie inicjatywy, stymulowanie rozwoju innych ludzi, kierowanie, przywództwo w grupie, myślenie analityczne, samokontrola, zaangażowanie organizacyjne, zdolności interpersonalne, możliwości i chęć uczenia się, pewność siebie, planowanie osobiste i zdolności organizacyjne, zdolność do komunikacji pisemnej, poszukiwanie informacji, orientacja na wyniki (Marszałek, 2011, zob. Minta, 2012). Wymienione wyżej kompetencje można według Anny Marszałek (2011) pogrupować na kompetencje związane z procesem myślenia, tj. myślenie twórcze, myślenie analityczne, umiejętność uczenia się, kompetencje osobiste, tj. kompetencje interpersonalne, pewność siebie, decyzyjność, poczucie własnej wartości, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, odpowiedzialność, umiejętność wpływania na innych, czy kompetencje związane z organizacją pracy, tj. zmysł organizacyjny, umiejętność planowania, zarządzania sobą w czasie, umiejętność hierarchizowania ważności zadań itp. (Marszałek, 2011). Jednostka nabywa i rozwija kompetencje od urodzenia. Istotny wpływ na kształtowanie kompetencji ma edukacja. Szkoła to miejsce, w której człowiek spędza 12 lub 13 lat. Jest to miejsce nie tylko zdobywania wiedzy. Umiejętne pokierowanie procesem edukacji i wychowania daje możliwości osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Wydaje się jednak, że współczesna edukacja koncentruje się na osiąganiu wyników w testach. Brakuje w niej miejsca na wychowanie. Praca w szkole jest bardziej pracą odtwórczą, polegającą na zapamiętaniu materiału. Właściwie nie ma w niej miejsca na zarządzanie informacją, łączenie jej, pracę z projektami. Są szkoły, które łamią te standardy. Zalicza się do nich szkoły alternatywne. Jedną z takich szkół jest Katolickie Liceum Montessori w Krakowie. W szkole tej uczniowie zdobywając wiedzę, kształtują jednocześnie kompetencje niezbędne do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie koncepcji pracy Katolickiego Liceum Montessori w Krakowie w kontekście kształcenia u uczniów kompetencji przyszłości.

Metodologiczne założenia badań własnych

Badania zostały przeprowadzone w paradygmacie jakościowym. W badaniu wykorzystano strategię studium przypadku. Zgodnie z definicją zaproponowaną przez

Simons (2009, s. 21) „studium przypadku jest, uwzględniającą wiele perspektyw teoretycznych, pogłębioną eksploracją złożoności oraz unikatowości konkretnego projektu, polityki, instytucji programu lub systemu funkcjonującego w naturalnym kontekście «realnego życia» (*real life*). Jest strategią badawczą odwołującą się do danych empirycznych oraz dowodów naukowych gromadzonych z zastosowaniem wielu metod” (za: Mizerek, 2017). Strategia studium przypadku „jest rodzajem postępowania badawczego prowadzącego do odkrycia niepowtarzalnego, zrelatywowanego do miejsca i czasu porządku kierującego procesami społecznymi. Cechą odróżniającą studium przypadku od innych strategii badawczych (np. badań etnograficznych, biograficznych, badań w działaniu) jest fakt kierowania uwagi badacza na to, co w badanym przypadku (może być nim program, instytucja lub osoba lub grupa osób) jest szczególne, wyjątkowe i niepowtarzalne. Prowadząc badania, zwraca się uwagę nie tylko na to, co łączy dany przypadek z innymi. Ważniejszy jest tu opis i wyjaśnienie tego, co jest dla badanego przypadku specyficzne, swoiste. Celem bywa również odkrycie czynników, które decydują o niepowtarzalności i swoistości badanego przypadku. Badane przypadki analizuje się w ich naturalnym kontekście społecznym, kulturowym, historycznym i politycznym” (Mizerek, 2017, s. 13). W studium przypadku opracowany „przypadek może być prosty lub złożony. Może nim być dziecko, cała klasa lub określone wydarzenie. W każdym studium nasza uwaga będzie skierowana ku danemu, jednemu zjawisku (przypadkowi), wybranemu spośród wielu (...) Za przypadek można uznać zjawisko, które daje się łatwo wyspecyfikować (...) będzie jednostką funkcjonalną” (Stake, 2010, s. 624–625, za: Ciechowska, Szymańska, 2018). Można zatem powiedzieć, że „studium przypadku to metoda badawcza, która pozwala na dogłębne poznanie poszczególnego przypadku/przypadków poprzez holistyczne i wielostronne jego/ich przedstawienie. Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że nie można przedstawić wszystkiego, co jest związane z danym przypadkiem. Każdy przypadek jest wpłątany w wiele uwarunkowań, którego tak, a nie inaczej ukształtowały. Stąd też konieczność ograniczenia ram poznania badawczego” (Ciechowska, Szymańska, 2018, s. 170). Według Erla Babbiego „ograniczenie uwagi do konkretnego przykładu czegoś jest zasadniczą cechą studium przypadku” (Babbie, 2001, s. 320).

Na potrzeby prowadzonych badań opracowano studium przypadku szkoły średniej – Katolickiego Liceum Montessori w Krakowie. Badania prowadzone były w latach 2021–2023. Dokonano analizy dokumentów, przeprowadzono obserwację zajęć i pracy własnej uczniów, przeprowadzono rozmowy z nauczycielami. Celem prowadzonych badań było rozpoznanie w jaki sposób metody pracy szkoły są powiązane z kształtowaniem kompetencji kluczowych niezbędnych na współczesnym rynku pracy. Główny problem badawczy koncentrował się wokół pytania: które z metod pracy stosowanych w szkole są najbardziej efektywne w kształtowaniu kompetencji niezbędnych na współczesnym rynku pracy?

Opis pracy szkoły

Katolickie Liceum Montessori im. Sprawiedliwych wśród Narodów Świata w Krakowie powstało w roku 2017 i jest pierwszym liceum Montessori powstałym w Polsce. Podstawą działalności szkoły jest statut. Szkoła jest szkołą prywatną prowadzoną przez Fundację Ziarno Maku.

W swoich założeniach szkoła ma na celu przekazywanie wiedzy i kształcenie umiejętności w oparciu o najwyższe standardy nauczania. Wykorzystuje w tym celu szeroki wachlarz metod pracy opartych na osiągnięciach współczesnej neurodydaktyki. Praca z uczniem opiera się na pedagogice dialogu. Zgodnie z założeniami praca w szkole jest głęboko zakorzeniona w koncepcji pedagogiki Marii Montessori, zgodnie z którą uczniowie są współodpowiedzialni za swoje wykształcenie. Dzięki stosowanym zróżnicowanym metodom pracy uczniowie mają zróżnicowane możliwości wyboru ścieżek i sposobów realizacji programów kształcenia oraz rozwijania zainteresowań.

Uczniowie mają określony rozkład zajęć w ciągu tygodnia. Nie jest on taki jak w tradycyjnej szkole, w której w plan zajęć wpisuje się poszczególne przedmioty, a godzina lekcyjna trwa 45 min. W szkole Montessori zajęcia rozpoczynają się od prezentacji materiału. Służą one wprowadzeniu do tematu, dają podstawę do realizacji zadań podczas pracy własnej. Prezentacje trwają 20 – 30 min. Jest to czas na dyskusję, słuchanie i robienie notatek. Podejmowane aktywności zależą od rodzaju zajęć, którym dedykowana jest prezentacja. Podczas tych zajęć nauczyciele stosują zróżnicowane metody pracy. Do jednej z ciekawszych należy metoda myślących klas opracowana przez kanadyjskiego naukowca Petera Liljedahla. Po części związanej z prezentacjami uczniowie mają czas na pracę własną. Czas ten najczęściej jest poświęcony na wykonywanie zadań lub naukę. W szkole wyznaczone są miejsca na pracę własną. Praca własna umożliwia uczniowi podjęcie decyzji w jakiej kolejności będzie realizował w danym dniu materiał. W zależności od wybranej aktywności uczniowie wybierają miejsce, w którym się uczą. Jest to czas zdobywania wiedzy, czytania, robienia notatek, rozwiązywania zadań, konsultacje z nauczycielami. Podczas pracy własnej to właśnie uczeń podejmuje decyzje dotyczące tego, nad jakim materiałem pracuje. Wybiera przedmiot, z którego zgłębia wiedzę. Po pracy własnej uczniowie mają kolejne zajęcia. W ramach tygodniowego rozkładu zajęć uczniowie mają też wpisane do planu zajęć inspiratory (czwartki), czyli krótkie prezentacje poświęcone pasjom zarówno uczniów, jak i nauczycieli oraz spotkania z ciekawymi ludźmi (środy). Zajęcia te odbywają się przed lekcjami. Inspiratory są czasem, podczas którego uczniowie i nauczyciele opowiadają o sobie, swoich pasjach i dzięki temu mogą lepiej się poznać. Jest to również czas, który rozwija w uczniach umiejętność autoprezentacji. W środy o godzinie 8.00 odbywają się krótkie wykłady, na które zapraszani są ludzie ze świata nauki, sztuki, literaci, przedsiębiorcy itp. W czwartki (co drugi tydzień) uczniowie wraz z wychowawcami odwiedzają przedsiębiorców oraz różne instytucje w celu uzyskania informacji do-

tyczących funkcjonowania organizacji, które odwiedzają. Uczniowie w trakcie roku szkolnego realizują trzy projekty. W każdym trymestrze realizowany jest projekt. Pierwszy projekt jest projektem danego oddziału. Cała klasa opracowuje jeden projekt. Drugi projekt wykonuje się w małych grupach, trzeci indywidualnie. Tematyka projektów jest bardzo zróżnicowana.

Efekty pracy prezentują podczas zajęć (projekty przedmiotowe) lub podczas Białej szkoły (projekty klasowe). Tematyka projektów jest bardzo zróżnicowana. Uczniowie dostają temat przewodni projektu, a sposób opracowania zagadnienia zależy od ich kreatywności. Podczas Białej szkoły uczniowie uczestniczą w warsztatach, które mogą wybierać sami, zgodnie ze swoimi zainteresowaniami. Warsztaty dotyczą różnych dziedzin. Jest to czas spędzony na wspólnych rozmowach, wycieczkach, grach, karaoke, oglądaniu ciekawych filmów itp. Również ciekawą formą pracy z uczniami jest realizacja wspólnych wyjazdów. Klasy wybierają sobie cel podróży i opracowują cały jej plan. Jednym z ciekawszych projektów tego typu był projekt Koleją dookoła Polski, który trwał dwa tygodnie. W tym czasie uczniowie objechali Polskę. W trakcie wycieczki realizowane były również zajęcia z nauczycielami, którzy byli opiekunami grupy. Szkoła realizuje również pielgrzymki wyjazdowe do miejsc w Polsce i za granicą. W czasie tych podróży uczniowie mają za zadanie opracować prezentacje związane z celem podróży. Uczniowie samodzielnie opracowują plan podróży, sprawdzają miejsca, w których mogą zjeść posiłki. Mogą również opracowywać gry terenowe, które mają na celu lepsze zapoznanie się z miejscem, do którego wyjeżdżają. Raz w roku, w ramach działalności wolontaryjnej, uczniowie wyjeżdżają do różnych instytucji, które zajmują się udzielaniem pomocy osobom narażonym na wykluczenie społeczne. W tym czasie ich zadaniem jest wykonywanie różnego rodzaju prac.

Organizacja roku szkolnego jest nieco inna niż w szkołach publicznych. Podzielona jest na trymestry. Każdy trymestr rozpoczyna się przekazaniem uczniom informacji dotyczących aktywności, czyli zakresu materiału i zadań, jakie mają do wykonania. Zadania są podzielone na różne poziomy. Pod koniec każdego trymestru uczniowie rozliczają się z tych zadań, które mieli wskazane przez nauczycieli. Na wykonanie zadań mają cały trymestr. Aktywności skonstruowane są tak, żeby nie tylko zapamiętać określony materiał, ale umieć stosować, analizować, oceniać i tworzyć. Proces nauczania w szkole jest oparty o założenia najnowszych osiągnięć neuro-nauk. W szkole nie ma ocen. Ocena jest udzielana w postaci informacji zwrotnej. Wykonane aktywności odnotowywane są w indeksach uczniowskich. Uczniowie rozliczają się z zadań podczas rozmów z nauczycielami. Koniec trymestru jest też czasem negocjowania z nauczycielami ocen. Podczas rozmów nauczyciele ustalają ocenę uczniowi. Mają wystawianą tylko jedną obowiązkową ocenę – ocenę końcoworoczną. W ocenie kształtującej stawia się główny nacisk na wskazywanie uczniom, co już wypracowali, a nad czym powinni jeszcze popracować. Pod koniec roku w szkole organizowany jest również Festiwal Talentów.

Praca w szkole oparta jest o następujące zasady:

- masz prawo do wolności wyborów,
- czujesz się bezpiecznie,
- jesteś szanowany,
- twoje zdanie jest słuchane i brane pod uwagę,
- umiemy zauważyć Twoje mocne strony,
- razem realizujemy nawet niezwykle pomysły,
- mamy do siebie nawzajem zaufanie,
- dużo rozmawiamy: o planach, pasjach, problemach,
- rozwiązujemy konflikty,
- szanujemy zasady,
- dbamy o dobre relacje w grupie,
- każdy pracuje nad swoim charakterem i postawami,
- gdy potrzebujesz pomocy, otrzymujesz ją,
- w rozwijaniu mocnych stron towarzyszy Ci tutor¹.

Praca szkoły oparta jest na systemie tutorskim. Każdy uczeń może wybrać sobie tutora, z którym będzie pracował przez cały okres szkoły.

Zgodnie z informacjami zawartymi na stronie szkoły podczas pracy uczeń:

- pomaga innym swoją pracą,
- ma prawo mieć inny pomysł na siebie niż wszyscy – my pomagamy go realizować,
- planuje naukę zgodnie ze swoim stylem uczenia się i rytmem pracy,
- ustala indywidualną ścieżkę nauki,
- pracuje twórczo,
- tworzy i współtworzy projekty,
- podejmuje ciekawe wyzwania,
- sam decyduje z czym, z kim i gdzie w danym momencie pracuje,
- pracuje efektywnie i ma czas na rozwijanie swoich pasji,
- zdobywa trwałą wiedzę,
- uczy się metod uczenia się i zapamiętywania,
- sam decyduje, kiedy jest gotowy, by przedstawić zdobytą wiedzę,
- nikt go nie ocenia – wraz z nauczycielem określa poziom swojej wiedzy,
- uczy się nie tylko w szkole: podróżujesz, odwiedzasz ludzi i miejsca².

W szkole uczniowie mają możliwość rozwoju swoich pasji i zainteresowań. Najważniejsze jest to, że sami decydują o aktywnościach, które podejmują. Ciekawym pomysłem na zajęcia dodatkowe jest praca na rzecz MonTV. Fajną ideą jest stworzenie przez grupę pasjonatów Dyskusyjnego Klubu Literackiego. Co tydzień w ramach spotkań uczniowie wraz z nauczycielami dyskutują o innych książkach. Książki wybierane są z wyprzedzeniem. Decyzję o wyborze lektury podejmuje osoba, która pierwsza przeczyta lekturę zadaną na konkretny tydzień. Sam klub

¹ <https://liceum.ziarnko-maku.pl/>

² <https://liceum.ziarnko-maku.pl/>

dyskusyjny czy kreowanie treści do mediów społecznościowych dają możliwości rozwoju kolejnych kompetencji, m.in. krytycznego myślenia, umiejętności dyskusowania, czy też wykorzystywania narzędzie technologiczno-informatycznych.

Na pewno to, co jest warte podkreślenia i uwagi, to atmosfera, jaka panuje w szkole. Edukacja w szkole oparta jest na relacjach, otwartości, życzliwości i empatii. Uczniowie podczas zajęć otwarci są na dyskusje, nie boją się zadawać pytań, nie boją się również otwarcie powiedzieć, że jakaś metoda pracy na lekcji im nie odpowiadała. Nauczyciele są otwarci na informację zwrotną, bo dzięki niej mogą udoskonalać swój warsztat pracy. Praca nauczycieli wpisuje się mocno w pracę refleksyjną, twórczą, opartą na empatii i otwartości na nowe pomysły. Katolickie Liceum Montessori w Krakowie jest doskonałym przykładem organizacji uczącej się.

Dyskusja i wnioski

Zaprezentowane w przedstawionym studium przypadku metody pracy szkoły wpisują się w kształcenie u uczniów kompetencji przyszłości. Dzięki przyjętemu modelowi uczniowie przygotowani są do pracy projektowej, tworzenia i zarządzania pracą zespołową. Umożliwia im to praca polegająca na opracowywaniu projektów indywidualnych i grupowych. Opracowanie projektów wymaga od uczniów bazowania na wiedzy, krytycznego myślenia oraz selekcji danych. Prezentacja projektów przygotowuje ich również do umiejętności wystąpień publicznych i autoprezentacji. Jeszcze ciekawszą formą kształcenie kompetencji autoprezentacji są inspiratory, podczas których uczniowie opowiadają o swoich pasjach i mają przeznaczony na to określony czas. Nie tylko kształtują w nich to umiejętność tworzenia ciekawych narracji dotyczących określonego zagadnienia, ale również pozwala uczniom nauczyć się zarządzać stresem. Podczas opracowania projektów liczy się kreatywność i ciekawe opracowanie. Prezentacje nie ograniczają się do prezentacji slajdów, wręcz przeciwnie: są one niejednokrotnie opracowane w bardzo nieszablonowy sposób. Edukacja w szkole Montessori jest mocno oparta na wartościach. Uczniowie są wychowywani nie tylko do szacunku, wyrozumiałości, ale również do odpowiedzialności i wolności. Przyjęty model nauczania pozwala im decydować, co i kiedy będą robić podczas pracy własnej oraz innych aktywności, które podejmują w trakcie nauki. Działania są również nakierowane na wychowanie uczniów do odpowiedzialności. Oni są odpowiedzialni za swój rozwój, naukę, organizację nauki. Przyjęty model nauczania i wychowania kształtuje osoby wewnętrznie sterowane, odpowiedzialne za swoje życie i osiągnięcia. Sama idea pracy własnej wymusza na młodych osobach umiejętność zarządzania czasem pracy. To kolejna bardzo ważna kompetencja na rynku pracy. Kolejnym wartym podkreślenia pomysłem na organizację zajęć i kształcenie kompetencji przyszłości jest odwiedzanie przedsiębiorców i rozmowy z nimi o tym, jak prowadzić biznes. W ramach czwartkowych wyjść uczniowie odwiedzają nie tylko instytucje prywatne, ale również instytucje państwowe. Dzięki tym lekcjom uczą się nie tylko zagadnień z zakresu przedsiębiorczości, ale mają również możliwość zapoznania się z całą gamą ciekawych zawodów. Na pewno jest to aktywność, która

umożliwia uczniom zapoznanie się z wyzwaniami rynku pracy. Zajęcia w ramach tutoringu kształtują kolejne kompetencje – nie tylko pozwalają uczniom odkrywać potencjał, ale również umożliwiają pracę nad słabymi stronami, rozwojem. Zajęcia te uczą ich m.in., jak zarządzać sobą w czasie. Metody pracy szkoły, wychowanie do odpowiedzialności za siebie i swój rozwój przygotowuje również uczniów do umiejętności kształcenia się przez całe życie.

Patrząc całościowo na pracę szkoły można odważnie stwierdzić, że koncepcja pracy tej szkoły powinna być rozpowszechniana. Jest to szkoła, która uczy i wychowuje. Szkoła, która przygotowuje młodzież do funkcjonowania we współczesnym świecie. Uczniowie nie boją się otrzymywać informacji zwrotnych. Dla nich jest to codzienność. Ocenienie i otrzymywanie informacji zwrotnej służy nie krytyce, ale temu, żeby uczniowie wiedzieli, jakie są ich realne osiągnięcia i nad czym powinni pracować.

Warto byłoby, aby koncepcja pracy tej szkoły była przeniesiona na grunt edukacji publicznej, która silnie wpisana jest w strategię „nie da się”. Przykład wypracowanego modelu w szkole Montessori pokazuje, że jednak da się stworzyć coś nowego i wartościowego w edukacji.

Bibliografia

1. Autor D. (2015), *Why are there still so many jobs?*, Journal of Economic Perspectives, nr 29(3), 3–30.
2. Babbie E. (2001), *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Bańka A. (2016), *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Stowarzyszenie Psychologia i Architektury, Poznań – Warszawa.
4. Ciechowska M., Szymańska M. (2018), *Wybrane metody jakościowe w badaniach pedagogicznych*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków.
5. Lassébie J., Quintini G. (2022), *What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers?: New evidence*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 282, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/646aad77-en>.
6. Lopes H., Calapez T. (2021), *Job polarisation: Capturing the effects of work organization*, The Economic and Labour Relations Review, nr 32(4), 594–613. <https://doi.org/10.1177/1035304621996064>
7. Marszałek A. (2011), *Doskonalenie kluczowych kompetencji jako wymóg współczesnego rynku pracy*, E-mentor, nr 3, 67–73.
8. Minta J. (2012), *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
9. Mizerek H. (2017), *Studium przypadku w badaniach nad edukacją. Istota i paleta zastosowań*, Przegląd Pedagogiczny, nr 1, 9–22.
10. OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
11. Salvatori A., Manfredi T. (2019), *Job polarisation and the middle class: New evidence on the changing relationship between skill levels and household income levels from 18 OECD countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 232, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4bf722db-en>.

12. Simons H. (2009), *Case Study Research in Practice*. Sage Publications Inc., London – New York.
13. Stake R.E. (2010)., *Jakościowe studium przypadku*, [w:] *Metody badań jakościowych t. 1* (red.) N K Denzin, Y S Lincoln Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
14. Sullivan S. E., Baruch Y. (2009), *Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration*, *Journal of Management*, nr 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>.
15. *World Economic Forum 2020, The future of jobs report 2020*, World Economic Forum, Geneva, viewed 24 Feb 2023, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

dr Katarzyna Jagielska

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie