



***pozarządownik***

***szkolny*** 2.0

**o WARTOŚCIACH, NAUCZANIU PRZYSZŁOŚCI,  
SCENARIUSZACH I ALTERNATYWACH**

## ORGANIZACJE SPOŁECZNE – CO ZA TYM STOI? W POSZUKIWANIU WARTOŚCI SEKTORA

W projekcie Pozarządownik szkolny 2.0 już po raz drugi rozmawialiśmy o organizacjach społecznych z młodzieżą oraz nauczycielami i nauczycielkami warszawskich szkół ponadpodstawowych. To, na co szczególnie zwracaliśmy uwagę to różnorodność tego sektora – szeroki wachlarz spraw, którymi organizacje społeczne się zajmują oraz grup, które na co dzień wspierają.

Celowo używamy sformułowania organizacje społeczne na określenie podmiotów sektora pozarządowego, choć nie są to pojęcia tożsame. Zależy nam na tym, żeby podkreślać przede wszystkim ich społeczny charakter, oddolność i dbanie o te obszary życia społecznego, którymi w wystarczający sposób nie zajmuje się ani tzw. „państwo”, czyli administracja publiczna (pierwszy sektor), ani biznes (drugi sektor).

W całej Polsce działa obecnie ponad 100 tysięcy organizacji społecznych, dla których różne wartości są szczególnie ważne. Cytując za portalem organizacje społeczne [todziała.org](http://todziała.org):

### Co dokładnie robią ludzie organizacji społecznych?

*Rozwiązują problemy dnia codziennego.*

*Otaczają opieką tych, którzy potrzebują pomocy.*

*Ratują życie, kiedy jest zagrożone.*

*Pomagają rozwijać talenty i realizować pasje.*

*Prowadzą szkoły, teatry, centra kultury.*

*Dbają o przyrodę i zwierzęta.*

*Wspierają rozwój wspólnot lokalnych.*

*Patrzą władzy na ręce.*

*Bronią naszych praw.*

*Łączą ludzi wokół wspólnych spraw i celów.*

*Otwierają oczy na potrzeby i problemy innych.*

*Tworzą przestrzeń, gdzie uczą samoorganizacji, samopomocy i współdziałania.*

*Budują solidarność i wspólnotę.*

*Inspirują do działania.*

*I tak by można jeszcze długo wymieniać.*

Innymi słowy organizacje społecznych jest bardzo dużo, działają w przeróżnych obszarach (kultura, sport, pomoc społeczna, zdrowie, edukacja, polityka, gospodarka, rolnictwo, ekologia itd.), mogą mieć różną formę prawną (najbardziej powszechne to fundacje i stowarzyszenia) i zakres działania (lokalny, regionalny lub ogólnopolski), mają różne cele, misje i prowadzą różne działania.

Różnorodność jako taka nie jest jednak unikalna dla sektora pozarządowego – to samo bowiem można powiedzieć o firmach komercyjnych oraz organach i instytucjach administracji publicznej.

Czy jest jednak jakaś wartość napędzająca sektor pozarządowy, która byłaby odpowiednikiem zysku w działalności gospodarczej? Coś, co sprawia, że ludziom chce się angażować i działać? Czy coś ich łączy w tej różnorodności słusznych spraw, na rzecz których działają?

## WARTOŚCI WAŻNE DLA ORGANIZACJI – WYNIKI BADANIA

Stowarzyszenie Klon/Jawor, które już od 17 lat prowadzi cykliczne badania kondycji sektora monitorując różne aspekty jego działań. W 2018 badacze wrócili po 10 latach do tematu wartości, którymi kieruje się sektor. Spośród listy 19 wartości najważniejszymi dla organizacji, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu okazały się uczciwość i profesjonalizm (po 44% wskazań, każdy mógł wskazać do 5 wartości), a tuż za nimi poczucie misji (38%), zapał i zaangażowanie (36%) oraz zaufanie, troska o dobro wspólne i bezinteresowność (po 31%). Nie było więc jednej kluczowej wartości, która okazała się ważna dla przeważającej liczby organizacji. Dla porównania w 2008 uczciwość była wskazana przez 69% badanych, a kolejnymi były – skuteczność (48%) i profesjonalizm (40%).

W porównaniu z 2008 wyraźnie zyskało na znaczeniu dla organizacji poczucie misji (o 18 pp z 20% w 2008), a także o 14 pp w dalszej części rankingu: przejrzystość i jawność (z 15 do 29%) oraz niezależność i samorządność (z 6 do 20%).

Badacze i badaczki dodatkowo podkreślali różnice w tym, jakie wartości wybierali respondenci w zależności od miejsca działania swoich organizacji (wielkomiejskie czy z mniejszych miast i wsi), skali działania (lokalnej, ogólnopolskiej), czy formy prawnej (stowarzyszenia, fundacje), a wręcz tego, czy organizacja ma zespół stałych pracowników, czy nie.

Z badania wyłania się więc obraz sektora, w którym z jednej strony mamy organizacje wiejskie i z małych miast, które są napędzane poszukiwaniem bardzo użytecznych rozwiązań dla dostrzeganych lokalnie problemów. Opierają się przy tym na samopomocy, zaangażowaniu i zapale do działania. W mniejszym stopniu odwołują się do poczucia misji, bo tym, co je spaja, jest po prostu troska o dobro wspólne. Na drugim krańcu są organizacje z dużych ośrodków miejskich, o szerokim zasięgu działania. Te, ze względu na skalę funkcjonowania, nie mogą już tak łatwo polegać na samopomocy

czy spontanicznym zapale i zaangażowaniu.

W ich przypadku kluczowe znaczenie rzadziej ma także powoływanie się na dobro wspólne – które może być mniej jednoznacznie rozumiane, za to częściej posługują się bardziej abstrakcyjną wartością, jaką jest poczucie misji. A w swoich codziennych działaniach stawiają w pierwszej kolejności na profesjonalizm, transparentność i niezależność.

## SPOŁECZEŃSTWO OBYWATELSKIE JAKO WARTOŚĆ?

Jako sektor organizacje społeczne stanowią ważny przejaw społeczeństwa obywatelskiego – czyli społeczeństwa, które ma zdolność samoorganizacji oraz potrafi określać i osiągać wyznaczone cele bez impulsu ze strony władzy państwowej. Podstawową cechą takiego społeczeństwa jest świadomość potrzeb wspólnoty oraz dążenie do ich zaspokajania, czyli inaczej mówiąc zainteresowanie sprawami społeczeństwa jako całości oraz poczucie odpowiedzialności za jego dobro. Niezależnie więc od tego, czy organizacje bardziej troszczą się o dobro wspólne, czy działają z poczucia misji – wspierają społeczeństwo obywatelskie. Nawet jeśli organizacja wspiera jakąś konkretną grupę lub sprawę, to stanowi to część szerszego działania na rzecz włączania danej grupy do społeczności czy danej sprawy do szerokiej dyskusji z korzyścią dla wspólnoty i z uwagą na potrzeby różnych zaangażowanych stron.

## WARTOŚCI SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO – I UNIWERSALNE WARTOŚCI SEKTORA

Temat wartości sektora jest podejmowany nie tylko w badaniach, ale i w wydarzeniach branżowych. Przyświecał VIII Ogólnopolskiemu Forum Inicjatyw Pozarządowych we wrześniu 2017. Podczas emocjonującej debaty Więcej kochać i rozumieć... wolność+ prelegenci i prelegentki próbowali wyłuskać i nazwać te wartości, które leżą u podstaw społeczeństwa obywatelskiego i działań organizacji społecznych. Szukali odpowiedzi na pytania, po co właściwie angażować się społecznie?

O **patriotyzmie**, który łączy, a nie dzieli Polaków mówiła wówczas Anna Jakubowska „Paulinka”, która jest weteranką powstania warszawskiego, a obecnie członkinią Rady Społecznej Rzecznika Praw Obywatelskich: „Patriotyzm jest to przedkładanie dobra narodu nad indywidualny interes obywateli. Podstawową przesłanką patriotyzmu jest silne poczucie wspólnoty, łączące obywateli, stanowiących jeden naród.”

Takie rozumienie patriotyzmu łączy się ściśle z pojęciem dobra wspólnego – jako dobra wszystkich obywateli i obywaterek przedkładanego nad indywidualne korzyści. Dla mnie bliską jest tutaj metafora domu, jako miejsca, w którym mieszkają różni ludzie, nie wszyscy są tu od zawsze i każdy swój „pokój” urządza po swojemu. Nadal jednak nasze „pokoje” nie mogą istnieć bez solidnych fundamentów i dachu, także to dom i troska o niego staje się wartością nadrzędną dla indywidualnych przestrzeni zajmowanych przez mieszkańców.

Inne wartości, które wybrzmiały podczas wystąpień w trakcie debaty, to **szacunek dla prawa**, którego ważną rolą jest m.in. ochrona godności i wolności obywateli. Wśród tych praw jako niezwykle ważne prof. Ewa Łętowska (pierwsza Rzecznik Praw Obywatelskich) wskazywała **prawa człowieka** podkreślając, że „nie ma demokracji bez właściwego zabezpieczenia **praw mniejszości**. Prawa człowieka są tym, co chroni demokrację przed wyrodzeniem się ku opresjonowaniu mniejszości najrozmaitszego typu. [...] Wolność kończy się tam, gdzie zaczyna się wolność drugiej osoby.”

Ochrona praw różnych grup i stanie na straży jego przestrzegania mieści się w obszarze działań wielu organizacji społecznych. Wspierają one obywateli i obywatelki, by wszyscy mogli czuć się bezpiecznie i być równoprawnymi członkami społeczności, a także dbają o to, by prawo samo w sobie było szanowane i stanowiło ważną wartość w społeczeństwie.

Ignacy Dudkiewicz ze Wspólnoty Sant’Egidio i redaktor portalu ngo.pl odniósł się również do **solidarności dnia codziennego** rozumianej wówczas, jako „bycie z tymi, którzy tego potrzebują: z bezdomnymi, chorymi, uchodźcami, dyskryminowanymi mniejszościami, osobami zastraszanymi i upokarzonymi. Tych ludzi nie trzeba szukać daleko”. Dbanie o najsłabsze ogniwa społeczeństwa, o te jednostki, które potrzebują wsparcia, opieki, zauważenia i docenienia to jednocześnie dbanie o wspólnotę.

O ogromnej wadze solidarności dnia codziennego mieliśmy się przekonać już półtora roku później, w marcu 2020, kiedy wybuchła pandemia COVID-19. Nabrała innego wymiaru i znaczenia. Akcje wolontariuszy przygotowujących i roznoszących posiłki dla osób starszych, robiących im zakupy, wspieranie służb medycznych na pierwszej linii frontu w walce z epidemią, pisanie listów do zamkniętych domów pomocy społecznej – te opowieści i ich cisi bohaterowie przywracali nam wiarę w ludzi i wspólnotę pokazując nowe odsłony solidarności dnia codziennego w wyjątkowych okolicznościach.

Współdziałania na rzecz szerokiej wspólnoty ludzkiej, a nawet szerzej na rzecz życia na ziemi - życzyłabym też sobie i nam wszystkim w obliczu nieustannie przyspieszającej katastrofy klimatycznej. To nasza solidarność z przyszłymi pokoleniami i odpowiedzialność za to, jaki świat im zostawiamy.

I jeszcze **wrażliwość** – o niej opowiadała Waja Jabłonowska z Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek w Gdańsku (sama pochodząca z rodziny uchodźczej) uczulając, że każdy człowiek ma prawo do równości i godności (...): „Marzy mi się dzień, kiedy wrażliwość na drugiego człowieka nie

zamknie się w dobroczynności, ale będzie wspólnym staniem na granicy praw i godności uchodźców, którym obecnie się tego odmawia”. Bez wrażliwości nie ma solidarności – ani z uchodźcami, ani z osobami w kryzysie, czy potrzebującymi pomocy. To wrażliwość otwiera przestrzeń na dialog i zrozumienie, a także pozwala nam dostrzegać potrzeby drugiego człowieka i wspólnoty jako całości – również z tymi, którzy przyjdą tu po nas. Żeby jednak ten świat, który zostawimy naszym dzieciom był choć trochę lepszy od tego, jaki zastaliśmy. Na to pracują ludzie działający w organizacjach społecznych.

Na koniec jeszcze podsumowanie z Deklaracji VIII Ogólnopolskiego Forum Inicjatyw Pozarządowych, z września 2017 – wciąż aktualne – a może znowu aktualne? Wierzmy, że dziś szczególnie potrzebujemy powrotu do wartości, które towarzyszyły nam od początku budowania etosu społecznego zaangażowania. Po raz kolejny, wraz z młodym pokoleniem działaczy i działaczek społecznych, wolontariuszek i wolontariuszy, musimy przypomnieć sobie, co znaczą takie pojęcia jak solidarność, sprawiedliwość, demokracja, godność, otwartość, tolerancja... Musimy o tym rozmawiać, musimy uczyć się od siebie nawzajem rozumienia, jaką siłą i wsparciem jesteśmy dla siebie w różnorodności pielęgnowanych przez nas wartości.

## O AUTORCE

**Agnieszka Pędzich** - koordynatorka projektu Pozarządownik szkolny 2.0 z ramienia Fundacji Pole Dialogu, członkini zarządu Fundacji, badaczka, trenerka. Głęboko wierzy w dialog, moc płynącą ze SPOTKANIA z drugim człowiekiem i sens budowania wspólnoty. I tańczy, bo lubi.

Kiedy myślę o nauczaniu przyszłości, mam przed sobą nie tylko odległą perspektywę, ale również to, co już dzieje się w tym zakresie. Obszarem refleksji staje się to, jaką szkołę / jaki świat możemy razem budować. W tym tekście chcę nakreślić perspektywę uwzględniającą współpracę nauczycieli i organizacji pozarządowych na rzecz budowania nauczania przyszłości, które obejmuje zarówno uczniów jak i nauczycieli. Poruszać będę się w dwóch wymiarach – pierwszym dotyczącym kompetencji, a drugim nauczania przyszłości, traktując pierwsze jako konieczną, ale niewystarczającą bazę do drugiego.

Aby mówić o kompetencjach, warto przyjrzeć się perspektywom różnych nauk. Jak pisze o tym Dominika Walczak w tekście „Prestiż zawodu a kompetencje nauczycieli”: Dla **psychologów** kompetencje oznaczają zdolność do wykonania jakiegoś zadania lub dokonania czegoś (Reber, Reber, 2005). Są zatem definiowane w kategorii sprawczości, dzięki której jednostka może oddziaływać na innych (Wojciszke, 2016). W **zarządzaniu** kompetencje to taka dyspozycja danej osoby, która prowadzi do zachowań zgodnych z wymogami stanowiska pracy, określonymi przez parametry środowiska organizacyjnego, co z kolei przynosi pożądane wyniki (Boyatzis, 2008). To zestaw wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności, który ma wpływ na przebieg pracy i pozostaje w korelacji z osiąganiem wyników w pracy (Parry, Proctor-Thomson, 2003). **Pedagodzy** podkreślają, że kompetencje są wynikiem procesu kształcenia, który pozwala na wykonywanie określonych czynności zawodowych na oczekiwanym poziomie, który wynika z integracji wiedzy, umiejętności czy sprawności (Kwiatkowska, 2008). Kompetencje wyrażają się w demonstrowaniu na wyznaczonym przez społeczne standardy poziomie umiejętności adekwatnego zachowania się, w świadomości potrzeby i konsekwencji takiego właśnie zachowania oraz w przyjmowaniu na siebie odpowiedzialności za nie (Czerepaniak-Walczak, 1999). A zatem, co podkreślają **socjologodzy**, kompetencje dotyczą zintegrowanego wykorzystania w obszarze życia osobistego i zawodowego zdolności, cech osobowości, a także nabytej wiedzy i umiejętności (Levy-Leboyer, 1997). Kompetencje indywidualne to także uświadamianie sobie przez jednostkę posiadanych zdolności, wiedzy i umiejętności. Stanowią zarówno kapitał przypisany, jak i osiągnięty w procesie socjalizacji pierwotnej oraz socjalizacji wtórnej, w tym socjalizacji do pracy, a także doświadczenia nabytego w czasie pracy (Spencer, Spencer, 1993).” Podsumowując można by powiedzieć, że kompetencje to zdolność do wykonania zadania na oczekiwanym poziomie, łącząca w sobie wiedzę, umiejętności, odpowiedzialność, cechy osobowe i sprawczość. Kompetencje odnoszą się do życia osobistego, zawodowego i społecznego. Patrząc w ten sposób pojęcie kompetencji jest bardzo użyteczne do myślenia w kategoriach kształcenia instytucjonalnego, jak i szerzej uwzględniającego perspektywę całego życia.

Traktuję kompetencje jako bazę dwuwymiarową, która z jednej strony dotyczy nauczycieli, a z drugiej – uczniów. To kompetencje rozumiane jako to, co nauczyciele już posiadają, wykorzystują i chcieliby rozwijać u siebie, ale też to, co mogą wzmacniać i rozwijać u swoich uczniów.

Mówiąc o kompetencjach nauczycieli warto odnieść się do tego, co piszą Liliana Budkowska i Paweł Poszytek w publikacji „Kompetentny nauczyciel – przyszłość czy rzeczywistość” w odniesieniu do filarów pracy nauczyciela opisanych przez profesor Joannę Madalińską-Michalak. Wyróżnia się 3 takie filary:

**„1. Profesjonalna wiedza zawodowa, a w niej:** kompetencje przedmiotowe (merytoryczne), prawno-organizacyjne, z zakresu bezpieczeństwa (BHP), z zakresu wiedzy psychologiczno-pedagogicznej, wiedzy diagnostyczno-badawczej, znajomości instytucji wspierających i działających na rzecz systemu edukacji, źródeł wiedzy (merytorycznej/przedmiotowej).

**2. Profesjonalna praktyka, a w niej:** kompetencje dydaktyczne, wychowawcze/ opiekuńcze/ profilaktyczne, badawcze, cyfrowe, komunikacyjne (językoznawcze), poznawcze (kognitywne), przywódcze, adaptacyjne.

**3. Tożsamość zawodowa i zaangażowanie, a w niej:** kompetencje z zakresu etyki zawodowej, doskonalenia i własnego rozwoju, emocjonalno-społeczne oraz kulturowe i wielokulturowe.”

I tu pojawia się perspektywa współpracy z organizacjami. Kiedy zastanawiałam się, jakie kompetencje nauczycieli mogą być użyteczne w pracy/współpracy w/z NGO-sach (non-governmental organisations – NGO) powyższe stało się bardzo wyraźne. Omówię to na przykładzie działań, które prowadziłam wraz z Fundacją Pole Dialogu w ramach projektów „Edukacja o budżecie partycypacyjnym w szkołach” współfinansowanego ze środków m.st. Warszawy i realizowanego w ramach miejskiego Programu „Młoda Warszawa. Miasto z klimatem dla młodych 2016-2020” oraz „Szkołe budżety partycypacyjne” finansowanym ze środków m.st. Warszawy i realizowanego w ramach ww. projektu. Pierwszy z nich dotyczył zapoznania uczniów z budżetem partycypacyjnym i włączenia ich w udział, zarówno poprzez przygotowywanie i zgłaszanie swoich projektów jak i/lub wzięcie udziału w głosowaniu. Drugi zakładał, iż uczniowie zgodnie z opracowanymi przez siebie zasadami szkolnego budżetu partycypacyjnego dysponują określoną kwotą budżetu szkolnego; podobnie jak w projekcie miejskim zgłaszali wnioski i/lub głosowali. Pełniłam rolę mentorki wspierającą nauczycieli i uczniów.

Może to się wydawać oczywiste, ale warto podkreślić, że nauczyciele posiadają wiedzę przedmiotową, która w wielu projektach wymagających specyficznej wiedzy jest kluczowa. Przykładem mogą być coraz częściej realizowane projekty ekologiczne. Czy jak w trakcie pracy nad budżetem partycypacyjnym w warszawskiej szkole realizowanym w ramach Projektu Pola Dialogu, jedna z grup chciała zorganizować zajęcia przygotowujące do certyfikacji z języka – bez wiedzy ich rusycystki byłoby im dużo trudniej.



To co mniej oczywiste to to, że każda praca z organizacją zawiera zasady prawno-organizacyjne – nauczyciele znając przepisy prawa oświatowego z łatwością uczą się obowiązujących przepisów, potrafią też nadać im znaczenie. Co więcej uwzględnianie przepisów BHP jest dla większości nauczycieli naturalnym sposobem pracy, co ułatwia działania.

To, co łączy edukację i działalność w organizacjach, jest też niewątpliwie praca z ludźmi. Tutaj z kolei bardzo przydatne są kompetencje psychologiczno-pedagogiczne, które moim zdaniem są nie dość mocno uwzględnione w ścieżce kształcenia nauczycieli, ale często stanowią naturalne predyspozycje osób wybierających zawód nauczyciela, nierzadko dodatkowo rozwijane w ramach własnego samokształcenia. Tu mój ogromny podziw wzbudzały nauczycielki, z którymi współpracowałam w ramach obu projektów – potrafiły przeprowadzać uczniów nie tylko przez warstwę merytoryczną projektów, ale również towarzyszyć im w tym, co dla nich trudne w warstwie emocjonalnej i relacyjnej.

Wiedza diagnostyczno-badawcza pozwala diagnozować potrzeby i prowadzić ewaluację działań. Znajomość instytucji i umiejętność współpracy pozwala działać systemowo. A z kolei znajomość źródeł wiedzy pozwala na selekcjonowanie nadmiaru informacji w trakcie realizacji projektu.

Kompetencje dydaktyczne są nieocenione w pracy warsztatowej, a nauczyciele są jedną z nielicznych grup zawodowych, która je posiada. Wiele projektów na głębszym poziomie działa również w obszarach kompetencji wychowawczych, opiekuńczych, profilaktycznych - nawet jeśli nie jest to wyrażone wprost w ich celach. Kompetencje badawcze związane z analizą i obserwacją to kolejny duży obszar pracy nauczycieli również obecny i potrzebny w działaniach organizacji, podobnie jak kompetencje cyfrowe – platformy, komunikatory, media społecznościowe to tylko niektóre elementy obecne w NGO-sach. Z kolei kompetencje z zakresu komunikacji (językoznawcze) – w świecie skrótów i „nowomowy” – pozwalają na budowanie relacji i ocalanie języka. Kompetencje poznawcze (kognitywne) – nauczyciele to grupa ucząca się całe życie, rozwijająca te kompetencje co nie tylko pozwala na ich wykorzystanie ale także na długofalowe (i wieloletnie) działanie. Kompetencje przywódcze – zdolność do poprowadzenia grupy, pomimo uczenia w pierwszym odbiorze nieinteresujących treści, staje się w organizacjach ogromnym potencjałem. Kompetencje adaptacyjne – codzienna praca w szkole tego wymaga, wie to każdy kto stanął przed klasą, a to co pokazały ostatnie miesiące związane z nauczaniem zdalnym w trakcie pandemii wymagało ponadprzeciętnych zdolności, które tak wielu nauczycieli miało.

I ostatni wymieniany w literaturze obszar – w mojej opinii kluczowy, zarówno do pracy szkolnej jak w organizacjach, związany z tym, kim nauczyciele są i jak bardzo się angażują. To co mnie zawsze ujmuje w pracy z tą grupą zawodową to właśnie zaangażowanie, czyli godziny spędzone na myśleniu o uczniach, na przygotowaniach, poszukiwaniach, czy też często wieczorne i nocne tworzenie materiałów, doskonalenie, samoświadomość, rozwój, samodzielne poszukiwania w zakresie kompetencji

emocjonalno-społecznych; i coraz liczniejsza grupa nauczycieli odkrywająca świat wielokulturowy. A to wszystko w oparciu o etykę zawodową (obszar w postmodernistycznym świecie wymagający szczególnej uważności). Chciałabym, aby nauczyciele mogli spojrzeć na siebie przez pryzmat swoich zasobów – tego, co jest ich siłą, zauważyć je, podkreślić to z czym się identyfikują i na tym budować. Nie tylko skupiać się na tym, co powinni zmienić i poprawić, a właśnie na tym, co jest w nich/Was dobre, mocne, ważne dla uczniów, za co ich cenią, co w nich lubią. Praca przez pryzmat wad czy trudności powoduje ciągłe napięcie, które nie służy ani samym nauczycielom ani w dalszej perspektywie ich uczniom. A w oparciu o zasoby – tak, pozwala czuć się dobrze ze sobą, a tym samym dawać więcej. I nie chodzi tu o narcystyczny samozachwyty, tylko aby być dla siebie życzliwym. Bo dawać można z nadmiaru, a nie braku.

Użytecznym może też być spojrzenie w ten sposób, iż kompetencje mogą być rozwinięte na trzech poziomach bazowym, koniecznym i pożądanym (Dylak, 1995), a to tworzy unikalny potencjał każdego nauczyciela, który ma swoje zasoby i zdolność do rozwoju.

I w tym miejscu należy odwrócić perspektywę, by spojrzeć, że zasoby nauczycieli mogą nie tylko być użyteczne w organizacjach, ale jednocześnie te same (albo inne) zasoby mogą być tu rozwijane. A tym samym ta współpraca staje się przestrzenią wzajemnej wymiany.

## ŚWIAT UCZNIÓW

Kompetentni nauczyciele będący w procesie własnego rozwoju spotykają uczniów i niezależnie, czy realizują zapisy podstawy programowej czy dodatkowe działania z organizacjami pozarządowymi, mają możliwość kształtowania ich kompetencji – ważne, by robili to świadomie. Pomocne mogą być listy kluczowych kompetencji europejska i amerykańska, które wskazują to, czego wykształcenie potrzebne jest „dla dzisiaj” i „dla jutra”. Zestawiam je poniżej.

### Kompetencje kluczowe – lista europejska

- Porozumiewanie się w języku ojczystym
- Porozumiewanie się w językach obcych
- Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- Kompetencje informatyczne
- Umiejętność uczenia się
- Kompetencje społeczne i obywatelskie
- Inicjatywność i przedsiębiorczość
- Świadomość i ekspresja kulturalna

## **Kompetencje XXI wieku - lista amerykańska**

1. Umiejętność samodzielnego uczenia się i innowacyjność:
  - krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów, komunikowanie się i współpraca, kreatywność i twórczość;
2. Umiejętność posługiwania się technologiami:
  - wyszukiwanie informacji, korzystanie z mediów, technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT – Information and Communications Technology), kompetencje cyfrowe;
3. Umiejętności zawodowe i życiowe:
  - elastyczność i zdolność adaptacji, inicjatywa i umiejętność wybierania własnego kierunku, zdolność do wchodzenia w interakcje społeczne i międzykulturowe, wydajność i odpowiedzialność

Cytowana powyżej (a szerzej omawiana poniżej) lista europejska powstała w ramach działań Parlamentu Europejskiego i Rady Europy w których „określono osiem kompetencji kluczowych, które stanowią połączenie wiedzy, umiejętności i postaw uważanych za niezbędne dla potrzeb samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, integracji społecznej oraz zatrudnienia”. Na gruncie polskiej edukacji uwzględniane są one w ramach podstawy programowej, nie tylko poprzez treści, ale przede wszystkim sposoby uczenia.

Każdy nauczyciel ma swój styl pracy i z tej unikalności powinien korzystać. Chciałabym dodać do tego parę inspiracji dotyczących właśnie sposobów pracy. Korzystać będę z doświadczeń z opisywanych już w tym tekście projektów realizowanych w ramach Budżetu Partycypacyjnego w Warszawie i pilotażu Szkolnych Budżetów Partycypacyjnych w ramach których uczniowie przygotowywali wnioski, które potem brały udział w procesie wyboru do realizacji (w pierwszym przypadku na szczeblu miasta, w drugim w szkole), a tym samym nie była to tylko praca koncepcyjna, a realna mająca swoje efekty.

### **Porozumiewanie się w języku ojczystym (1)**

Definicja: Porozumiewanie się w języku ojczystym to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.

Przygotowania wniosków do budżetu, ich konsultowanie i prezentowanie pozwoliło młodym ludziom ćwiczyć tę kompetencję. Musieli o swoim pomysle dyskutować z koleżankami i kolegami, opisać go słowami, zaprezentować przed różnymi grupami – przed różnymi klasami w swojej szkole, a także w trakcie publicznych prezentacji dla mieszkańców. Konsultowali też projekty w urzędach.

To tworzyło wiele możliwości uczenia się w różnych sytuacjach.

### **Porozumiewanie się w językach obcych (2)**

Definicja: Porozumiewanie się w obcych językach opiera się w znacznej mierze na tych samych wymiarach umiejętności, co porozumiewanie się w języku ojczystym – (...) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych (w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym) w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. **Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności, jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych.(...).**

Wspomniany już wyżej projekt rosyjski dawał możliwość ćwiczenia kompetencji porozumiewania się w języku obcym nie tylko jako efekt jego realizacji, ale już w trakcie przygotowań. A sam wybór tematu pokazał zapotrzebowanie uczniów na rozwój w tym obszarze. Wśród pomysłów zgłaszanych pojawiały się też często te związane z wymianami zagranicznymi – to jest też droga uczenia się, która sprawia młodzieży wiele przyjemności, a tym samym pozwala ćwiczyć kompetencje w sposób naturalny, istotą staje się porozumienie z rówieśnikami, a kompetencje językowe budują się bez wysiłku.

### **Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne (3)**

Definicja: A. **Kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji.** Istotne są zarówno proces i czynność, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności liczenia. Kompetencje matematyczne obejmują – w różnym stopniu – zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia (myślenie logiczne i przestrzenne) oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).

Wszystkie prace wokół wniosków ćwiczyły umiejętność logicznego myślenia, a niektóre też przestrzennego, jak np. zaplanowanie toru crossowego do jazdy m.in. na deskorolce czy kortów tenisowych. W trakcie prac uczniowie byli zaskoczeni różnymi trudnościami po drodze i tym, że wielokrotnie musieli szukać nowych rozwiązań, bo coś co pozornie wydawało się prostym pomysłem, takim nie było. To był jeden z trudniejszych fragmentów – rozmowy wokół „Jaki jest cel?”, „Co jest istotą, a co jest niepotrzebne?”, „A jak można to zrobić inaczej?” i często powtarzane przeze mnie „A co jeszcze? Jak jeszcze?” pozwalały im trenować myślenie i wychodzić poza schematy. Tak powstawał np. projekt „Łuków różanych” w parku, który wymagał przeanalizowania różnych dziedzin, by stać się konkretnym wnioskiem. Początkowe hasło „łuki kwietne” okazało się niewystarczające. Grupa dzielnie szukała konkretnego i sensownego rozwiązania swojej wizji. Dodatkowo wszystkie wnioski

wymagały przygotowania budżetu, co niektórym po raz pierwszy pokazało możliwość realnego wykorzystania kompetencji matematycznych.

Definicja: B. Kompetencje naukowe odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Za kompetencje techniczne uznaje się stosowanie tej wiedzy i metodologii w odpowiedzi na postrzegane potrzeby lub pragnienia ludzi. Kompetencje w zakresie nauki i techniki obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialność poszczególnych obywateli.

Oba budżety zakładały, że projekty mają służyć całej społeczności - to było wyzwanie z tego obszaru. Dobrym przykładem jest projekt „Kotobudki” – rozmieszczenia w parku budek dla bezdomnych kotów i umieszczenia tam jedzenia, który po pierwszym entuzjazmie całej klasy (i moim) przeszedł do fazy opracowywania i dopiero po namyśle uzupełnionym o konsultacje eksperckie okazał się prawdopodobnie szkodliwy, gdyż taka pomoc dla kotów mogłaby nie tylko zwiększyć ich populację, ale również przyciągnąć inne mniej akceptowane zwierzęta jak np. szczury.

#### **Kompetencje informatyczne (4)**

Definicja: Kompetencje informatyczne obejmują umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie TIK (technologii informacyjno-komunikacyjnej): wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu.

W obu projektach większość informacji uczniowie znajdowali w Internecie i musieli z jego zasobów krytycznie korzystać. Dzięki temu, że tych danych potrzebowali oraz że projekty były realizowane, a nie tylko hipotetycznie planowane w praktyce dowiadywali się, gdzie szukać informacji oraz o ich rzetelności tak, aby tworzyć wnioski możliwe do wykonania. Jeden z wniosków zakładających zakup puf opierał się tylko o propozycje znajdujące się w sklepach wirtualnych – to były wbrew pozorom bardzo wymagające zakupy. Poza tym wnioski warszawskie mogły być składane przez Internet. A także w tej wirtualnej drodze odbywało się głosowanie – to też było doświadczenie, w którym mogli mieć udział wszyscy beneficjenci projektu (bez konieczności składania swojego wniosku). Dodatkową przestrzenią do ćwiczenia kompetencji informatycznych był kontakt z nauczycielami-opiekunami i ze mną za pośrednictwem różnych form (maila, komunikatorów).

### **Umiejętność uczenia się (5)**

Definicja: „Umiejętność uczenia się” to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości.”

Działania wokół budżetów były tak naprawdę procesem uczenia się – uczniowie spotykali się z czymś dla nich nowym i w toku warsztatów, konsultacji i swoich działań uczyli się nie tylko jak napisać i zaprezentować wniosek, ale równocześnie rozwijali wszystkie swoje kompetencje związane z uczeniem się. Dla wielu z nich, to wyjęcie na chwilę z tradycyjnie rozumianej nauki, dawało szansę osiągnięcia sukcesu, doświadczenia sytuacji, w której mogli być sprawczy, a na koniec powiedzieć „Udało mi się!”. Mieli też możliwość śledzenia swojego procesu i omawiania go, także po to by wyciągać wnioski o sobie. Robili tzw. dorosłe rzeczy i właśnie to poważne ich potraktowanie wzmacniało ich poczucie własnej wartości. Uczyli się szukać i sięgać po wsparcie, również to wzajemne. Ich motywacja i wiara w siebie rosła, co przełożyło się (mam nadzieję) na ich dalsze procesy uczenia się.

### **Kompetencje społeczne i obywatelskie (6)**

Definicja: Są to kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby. Kompetencje obywatelskie przygotowują osoby do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur

Uczestnictwo w projekcie miejskim czy szkolnym z samej swojej istoty kształtowało kompetencje społeczne i obywatelskie. Młodzi poznawali swoją okolicę, patrzyli dokładnie i krytycznie, diagnozowali potrzeby, dyskutowali o kontekście społecznym, a przede wszystkim mieli realny wpływ na to, co ich otacza. Ćwiczyli komunikację, współpracę, negocjacje, asertywność, autoprezentację,

rozwijali własne cechy i zasoby. Osobiste zaangażowanie było nie tylko drogą, ale i skutkiem. Jeden z projektów młodzieży zakładał cykl warsztatów prawnych dla seniorów a drugi kurs języka migowego – takie propozycje wskazują na to, że zrozumieli oni istotę działań budżetu partycypacyjnego.

### **Inicjatywność i przedsiębiorczość (7)**

Definicja: Inicjatywność i przedsiębiorczość oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie. Tu należy jeszcze raz podkreślić, że ci młodzi ludzie - gimnazjaliści i licealiści - nie przechodzili symulacji, oni naprawdę przeszli cały proces od wymyślenia pomysłu po jego realizację (dotyczyło to wszystkich wniosków, czyli samego złożenia, a także już konkretną realizację wybranych projektów). To doświadczenie „wcielania pomysłów w czyn” stało się ich realnym udziałem. Byłam pełna podziwu patrząc na ich działania i na to, jak bardzo są kreatywni i otwarci.

### **Świadomość i ekspresja kulturalna (8)**

Definicja: Docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych.”

W zgłaszanych projektach estetyka i ekspresja były ważnymi elementami. I działało się to zarówno w wymiarze pomysłów np. „Kolorowo i wygodnie” – projekt zagospodarowania szkolnych korytarzy czy „Odlotowa klasa” – wystrój pracowni, jak i wymiarze przygotowań do prezentacji projektów i tworzenia ich wizualizacji.

## **ŚWIAT WSPÓLNY**

I na koniec wracamy do początku, czyli do tego czym jest nauczanie przyszłości – tego jaką szkołę / jaki świat możemy razem budować. Dużo pisałam o kompetencjach po to, by pokazać, że nauczanie jest wielowymiarowe i wielowarstwowe. Ale to nie wszystko. Świat nauczycieli i świat uczniów muszą się spotkać, przenikać, mieć sporą część wspólną. I tu chciałabym wskazać na coś co w nauczaniu przyszłości wydaje mi się najważniejsze, czyli relacje. Życie jest relacjami, ze sobą

i z innymi i ono się w tych relacjach wydarza. W nauczaniu nie można tego pominąć, oddzielić wiedzy merytorycznej i kompetencji od życia czyli relacji. Uczniowie jej ich potrzebują, nie tylko po to, aby mogli się uczyć, ale przede wszystkim, by mogli wzrastać, a sam proces już był ważny (szkoła to nie jest przygotowanie do życia, to już jest życie). Do tego dołożyłabym świadomość i samoświadomość, komunikację emocjonalną, uważność, współpracę, wartości jako elementy niezbędne. Jeszcze integralność (umysłu, emocji, ciała, ducha/systemu wartości) – nauczanie przyszłości musi być holistyczne, nie może opierać się tylko o umysł i tylko do niego być kierowane, musi uwzględniać całego człowieka, zarówno tego dorosłego jak i dorastającego. I ostatnie – nauczanie przyszłości musi być wrażliwe, ale o tym to już najpiękniej mówi Brene Brown.: „Oto co odkryłam: trzeba pozwolić sobie samym być widzianym, dogłębnie widzianym jako ktoś wrażliwy; kochać całym sercem nawet jeśli nie ma żadnych gwarancji – a to jest naprawdę trudne, mogę Wam powiedzieć jako rodzic, że to jest potwornie trudne; praktykować wdzięczność i radość w tych chwilach trwogi kiedy zastanawiamy się „Czy mogę aż tak Cię kochać? Czy mogę wierzyć w to, aż tak namiętnie? Czy mogę być aż tak niezłomny w tej kwestii?”



### **Bibliografia:**

1. Kompetencje przyszłości. Redakcja naukowa Stefan M. Kwiatkowski Wydawnictwo FRSE Warszawa 2018
2. Dominika Walczak „Prestiż zawodu a kompetencje nauczycieli” w Kompetencje przyszłości red. Stefan M. Kwiatkowski
3. Liliana Budkowska Paweł Poszytek Kompetentny nauczyciel – przyszłość czy rzeczywistość w Kompetencje przyszłości red. Stefan M. Kwiatkowski

### **Netografia:**

1. [https://www.ore.edu.pl/images/files/POWER/zarzadzanie\\_oswiata/Kompetencje%20kluczowe%20-%20definicje%20i%20opis.pdf](https://www.ore.edu.pl/images/files/POWER/zarzadzanie_oswiata/Kompetencje%20kluczowe%20-%20definicje%20i%20opis.pdf)
2. <http://www.kopernik.org.pl/ppk/kompetencje-xxi-wieku/lista-kluczowych-kompetencji/>
3. [https://www.ore.edu.pl/images/files/POWER/zarzadzanie\\_oswiata/Prezentacja%20-Kompetencje%20kluczowe%20w%20edukacji.pdf](https://www.ore.edu.pl/images/files/POWER/zarzadzanie_oswiata/Prezentacja%20-Kompetencje%20kluczowe%20w%20edukacji.pdf)
4. [http://czytelnia.frse.org.pl/media/Kompetencje\\_przyszlosci.pdf](http://czytelnia.frse.org.pl/media/Kompetencje_przyszlosci.pdf)
5. [https://www.ted.com/talks/brene\\_brown\\_the\\_power\\_of\\_vulnerability#t-133165](https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability#t-133165)

### **O AUTORCE**

**Katarzyna Świątek** - pedagog, trenerka i psychoterapeutka Gestalt, od 12 lat związana ze szkołami jako pedagog szkolna, socjoterapeutka i wychowawczyni klas. Uwielbia tańczyć i kiedy jest lato. Zawodowo i prywatnie buduje relacje.

## ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA „GRY W ZMIANĘ”

### Uwagi:

Materiał dodatkowy nr 1

Karty efektu (kolorowe tła, rewers fioletowy)

Karty działania (białe tła, rewers żółty)

Podstawa programowa – Wiedza o społeczeństwie dla liceum i technikum,

Źródło: <https://podstawaprogramowa.pl/Liceum-technikum/Wiedza-o-spoleszenstwie>

### 1

**Tytuł:** Nasze NGO

**Czas realizacji:** 30 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie, VI.4, VI.5 Społeczeństwo obywatelskie i kultura polityczna

**Polecenie:** Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzy- lub czteroosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 5 kart efektu. Przedstaw polecenie: „Jesteście przyszłymi założycielami organizacji pozarządowej, która zastanawia się nad zakresem działań do realizacji. Na podstawie otrzymanych kart wymyślcie nazwę organizacji, jej główne cele działalności oraz co najmniej 5 przykładowych działań, która mogłaby podjąć”. Po zakończeniu pracy zespołowej zaprosz chętnie zespoły do zaprezentowania wypracowanych przez siebie pomysłów.

**Dodatkowe warianty:** Możesz kontynuować ćwiczenie, prosząc uczniów o określenie w kolejnym etapie, jaką formę mogłaby mieć stworzona organizacja (np. fundacja, stowarzyszenia). W tym celu warto wykorzystać Materiał dodatkowy nr 1. Po zakończeniu pracy warto omówić z młodzieżą różnice pomiędzy wskazanymi rodzajami organizacji.

## 2

**Tytuł:** Działania i rezultaty. Dlaczego NGO działają?

**Czas realizacji:** 25 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Podstawa programowa:** m.in. III.2 Rozumienie siebie oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów

**Polecenie:** Rozłóż na stoliku wszystkie karty efektu. Poproś uczniów o ich przeczytanie (jedna chętna osoba może odczytać wszystkie stwierdzenia na głos). Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzy- lub czteroosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 4 karty działania.

**Przedstaw polecenie:** „Otrzymaliście karty działania, na których przedstawione zostały przedsięwzięcia realizowane przez warszawskie organizacje pozarządowe. Zastanówcie, jakie są rezultaty (efekty) tych działań. Przy każdej z organizacji wskaźcie co najmniej 5 rezultatów (efektów)”. W trakcie zadania uczniowie mogą wspierać się rozłożonymi na stoliku kartami efektu. Po zakończeniu pracy zespołowej zaprosz chętnie zespoły do zaprezentowania swoich odpowiedzi. W omówieniu zadania warto dopytać się o główne powody funkcjonowania organizacji pozarządowych.

## 3

**Tytuł:** Działania i efekty

**Czas realizacji:** 15 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Podstawa programowa:** m.in. III.2 Rozumienie siebie oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów

**Polecenie:** Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzyosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 4 karty efektu oraz 5 kart działania. Przedstaw polecenie: „Zapoznajcie się z opisami przedstawionymi na kartach, a następnie wspólnie ustalcie, któremu z zaprezentowanych działań (karty działania) najbardziej odpowiadają wszystkie otrzymane efekty (karty efektu)”. Po zakończeniu pracy zespołowej zaprosz chętnie zespoły do zaprezentowania swoich odpowiedzi.

## 4

**Tytuł:** Fundacja i stowarzyszenie

**Czas realizacji:** 40 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy, materiał dodatkowy nr 1

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie, VI.4 Społeczeństwo obywatelskie i kultura polityczna

**Polecenie:** Karty działania podziel na dwa stosy – w jednym umieść karty działania (stowarzyszenia), w drugim karty działania (fundacje). Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być cztero- lub pięcioosobowe), a następnie rozdaj zespołom 3 karty działania (stowarzyszenia) oraz 3 karty działania (fundacje). Przedstaw polecenie: „Otrzymaliście 6 kart z opisami działań podejmowanych przez organizacje pozarządowe, spośród których 3 zostały zorganizowane przez stowarzyszenia, a kolejne 3 przez fundacje. Wybierzcie to działanie, które zrobiło na Was największe wrażenie. Ponadto zastanówcie się, jakie mogą być różnice w sposobie funkcjonowania obu rodzajów organizacji – stowarzyszeń i fundacji. Zapiszcie swoje odpowiedzi na kartce”. Aby ułatwić uczniom realizację zadania możesz rozdać materiał dodatkowy nr 1. Po zakończeniu pracy zespołowej zaprosz chętne zespoły do zaprezentowania swoich odpowiedzi. Odpowiedzi (podobieństwa i różnice w sposobie funkcjonowania stowarzyszeń i fundacji) możesz zapisać na tablicy.

## 5

**Tytuł:** Społeczna odpowiedzialność biznesu

**Czas realizacji:** 45 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Informacje dodatkowe:** Wyjaśnienie terminu społeczna odpowiedzialność biznesu ([CSR](#))

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie, m.in. III.2, III.3 Rozumienie siebie oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów

**Polecenie:** Zapoznaj się ze znaczeniem terminu społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR). W tym celu możesz skorzystać z zaproponowanego artykułu. Wyjaśnij uczniom znaczenie tego terminu.

Podziel młodzież na kilka równych zespołów (mogą być cztero- lub pięcioosobowe). Rozdaj każdej osobie w zespole po jednej karcie efektu, która stanowić będzie dla uczestnika jej lub jego osobistą wartość (i powinna później odzwierciedlać stanowisko uczestnika w trakcie gry). Powiedz, aby uczniowie nie pokazywali sobie nawzajem tej karty. Każdemu zespołowi przydziel 5 kart działania, które leżą na stole dostępne dla wszystkich.

Po rozdaniu kart przedstaw instrukcję: Jesteście przedstawicielami zarządu firmy X, który zdecydował o przekazaniu 100 000 zł na działania realizowane przez organizacje pozarządowe. Do ogłoszonego przez Was konkursu zgłosiło się 5 organizacji ze swoimi pomysłami (odkryte karty działania). Waszym zadaniem jest podzielenie między przedstawione organizacje kwoty 100 000 zł, przyjmując jako główne kryterium – wpływ na społeczność lokalną. Dodatkowo, każda z osób w zespole ma swoją kartę efektu oznaczającą Waszą osobistą nadrzędną wartość lub cel, którym powinniście się kierować przydzielając fundusze wskazanym organizacjom. Zaproś uczniów do dyskusji i wspólnego ustalenia zasad przydzielania środków i wyboru spośród zgłoszonych inicjatyw.

**Do rozważenia:** Karty efektów i działań można wybrać losowo dla uczniów i zespołu, albo przygotować je przed lekcją. Można też wprowadzić dodatkowe zasady przyznawania środków – np. najwyżej ocenione przedsięwzięcie otrzymuje 35% całej puli, a kolejne po 25%. Można też zastrzec, że rozdać trzeba wszystkie środki, albo wszystkie szczegóły zostawić uczniom do uzgodnienia w ramach Zespołu.

Po zakończeniu pracy zespołowej zaproś chętne zespoły do zaprezentowania efektów swojej pracy. W trakcie omawiania ćwiczenia dopytaj się, jak uczniowie czuli się w roli przedstawicieli zarządu oraz co, przede wszystkim, wpływało na ich decyzje dotyczące podziału środków, a także jak przebiegał sam proces wyboru i oceny projektów pod kątem wartości.

## 6

**Tytuł:** Badacze

**Czas realizacji:** 30 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy, dostęp do Internetu, dostęp do telefonów

komórkowych i/lub komputerów

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie

**Polecenie:** Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być czteroosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 5 kart działania. Przedstaw polecenie: „Zapoznajcie się z opisami przedstawionymi na kartach, a następnie wybierzcie jedną organizację, która jest dla Was najbardziej interesująca. Poszukajcie w Internecie (np. strona internetowa i media społecznościowe organizacji) dodatkowych informacji na jej temat, a w szczególności wskażcie:

- rok powstania,
- trzy najważniejsze Waszym działania zrealizowane w ciągu roku,
- możliwość włączenia się w działania wolontariackie organizacji,
- partnerów organizacji”.

Po zakończeniu pracy w zespołach zaprosz uczniów do zaprezentowania wybranych przez siebie organizacji oraz informacji, które uzyskali. Zapytaj się wszystkich uczniów, czy byliby zainteresowani włączeniem się (np. jako wolontariusz) w przedsięwzięcia podejmowane przez przedstawiane organizacje.

**Dodatkowo:** można zachęcić uczniów do wskazania, jakie efekty (karty efektu) realizuje dana organizacja i sprawdzenie, na ile realizowane przez nią projekty są spójne i/lub różnorodne, zgodnie z misją organizacji, a także na ile projekt przedstawiony na karcie działania dobrze oddaje ducha organizacji. Zaprosić do dyskusji.

7

**Tytuł:** Praca w organizacji pozarządowej

**Czas realizacji:** 25 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy, dostęp do Internetu, dostęp do telefonów komórkowych i/lub komputerów

**Informacje dodatkowe:** ZaTRUDnienie. Problemy personelu NGO 2020 - <https://fakty.ngo.pl/raporty/zatrudnienie-problemy-personelu-ngo-2020>

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie

**Polecenie:** Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzy- lub czteroosobowe), rozłóż karty efektu, rozdaj zespołom po 6 kart działania. Przedstaw polecenie: „Zapoznajcie się z opisami przedstawionymi na kartach, a następnie wskażcie indywidualnie organizację, w której chcielibyście pracować lub której działania chcielibyście wesprzeć, np. jako wolontariusze. Spośród kart efektów rozłożonych na stoliku wybierzcie do trzech, które najbardziej w Waszej ocenie charakteryzują efekty działań wybranej organizacji, które są dla Was ważne. Aby poznać dodatkowe działania realizowane przez wybraną organizację możecie skorzystać z internetu (np. sprawdźcie stronę internetową i media społecznościowe organizacji). Omówcie wspólnie, dlaczego wybraliście właśnie tę organizację oraz czym konkretnie chcielibyście się w niej zajmować”. Po zakończeniu pracy w zespołach zaprosz chętnie osoby do podzielenia się swoimi odpowiedziami. W celu pogłębienia tematu oraz przedstawienia dodatkowych informacji na temat zatrudnienia w organizacjach pozarządowych możesz skorzystać z raportu ZaTRUDnienie. Problemy personelu NGO 2020.

## 8

**Tytuł:** Diagnoza potrzeb

**Czas realizacji:** 30 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Informacje dodatkowe:**

[Jak rozpoznać potrzeby](#)

[Kondycja organizacji pozarządowych w Polsce 2018](#)

**Podstawa programowa:** m.in. III.2, III.7 Rozumienie siebie oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów

**Polecenie:** Wyjaśnij uczniom termin diagnoza potrzeb, a następnie opisz dlaczego dobrze przeprowadzona diagnoza ułatwia skuteczną realizację działań na rzecz odbiorców. Wskaż kluczowe terminy – potrzeby/problemy i zasoby. Możesz skorzystać z zaproponowanego artykułu. Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzy- lub czteroosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 5 kart działania. Przedstaw polecenie: „Zapoznajcie się z opisami przedstawionymi na kartach, a następnie wskażcie, na jaki problem/problemy odpowiadają poszczególne organizacje pozarządowe.

Porozmawiajcie o skali tych problemów. Możecie odnieść je do swojego najbliższego otoczenia”. Po zakończeniu pracy w zespołach zaprosz chętnie osoby do podzielenia się swoimi odpowiedziami. Zapisz na tablicy wskazywane problemy/potrzeby. Na ich podstawie główne obszary, w których działają organizacje pozarządowe w Polsce. W tym celu możesz wykorzystać informacje zawarte w raporcie Kondycja organizacji pozarządowych w Polsce 2018.

9

**Tytuł:** Szukamy pracowników do organizacji pozarządowej

**Czas realizacji:** 40 min.

**Uczestnicy:** klasa podzielona na mniejsze zespoły

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy, dostęp do internetu, dostęp do telefonów komórkowych i/lub komputerów

**Informacje dodatkowe:** [ZaTRUDnienie. Problemy personelu NGO 2020](#)

**Podstawa programowa:** m.in. III.4 Rozumienie siebie oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów, II.1 Społeczeństwo obywatelskie

**Polecenie:** Podziel uczniów na równe zespoły (mogą być trzy- lub czteroosobowe), a następnie rozdaj zespołom po 4 karty działania. Powiedz uczniom, aby zapoznali się z opisami przedstawionymi na kartach, a następnie wybrali jedną organizację, która realizuje działania w ważnych dla nich obszarach. Przedstaw polecenie: „Jesteście przedstawicielami organizacji pozarządowej, którą wybraliście. Za dwa miesiące rozpoczynacie nowy projekt (zgodny z opisem zamieszczonym na wybranej karcie działania), na którego realizację otrzymaliście dofinansowanie ze środków m.st. Warszawy. Potrzebujecie nowego pracownika do swojego zespołu. Na podstawie opisu z karty oraz wyszukanych przez Was informacji na temat organizacji pozarządowej (np. na stronie internetowej i mediach społecznościowych organizacji) przygotujecie ogłoszenie o pracę, w którym określicie zakres obowiązków, wymagania (np. ukończone studia, kursy, znajomość języków obcych, kompetencje) oraz oferowane wynagrodzenie i benefity. Forma ogłoszenia jest dowolna. Ogłoszenie zapiszcie na kartce”. Po zakończeniu pracy w zespołach zaprosz chętnych do podzielenia się efektami swojej pracy. W celu pogłębienia tematu oraz przedstawienia dodatkowych informacji na temat zatrudnienia w organizacjach pozarządowych możesz skorzystać z raportu ZaTRUDnienie. Problemy personelu NGO 2020.



**Tytuł:** Zebranie członków stowarzyszenia

**Czas realizacji:** 45 min.

**Uczestnicy:** cała klasa, przy czym pięciu uczniów pełni funkcję przedstawicieli zarządu stowarzyszenia (mogą to być chętni uczniowie)

**Niezbędne materiały:** „Gra w zmianę”, kartki, długopisy

**Informacje dodatkowe:** Materiał dodatkowy nr 1

**Podstawa programowa:** m.in. II.1 Społeczeństwo obywatelskie, VI.4 Społeczeństwo obywatelskie i kultura polityczna

**Polecenie:** Spośród kart działania wybierz te, które Twoim zdaniem w największym stopniu odpowiadają potrzebom młodzieży (wykorzystasz je w dalszej części zadania). Powiedz uczniom, że jako klasa pełnić będą rolę członków stowarzyszenia X, które zajmuje się aktywizowaniem młodzieży, w szczególności uczniów szkół ponadpodstawowych. Zaproś chętnych 5 uczniów do pełnienia członków zarządu stowarzyszenia, a jednocześnie prowadzących zebranie. Wskaż miejsce, w którym zasiądzie zarząd. Przydziel uczniom po jednej karcie – albo karcie efektu, albo karcie działania (które wcześniej zostały przez Ciebie wybrane). Przedstaw polecenie: „Jesteście członkami stowarzyszenia, którego głównym celem jest aktywizacja młodzieży. Podczas dzisiejszego zebrania ustalicie plan działania na kolejny rok Waszej działalności. Ważnym etapem jest wygenerowanie nowych pomysłów na projekty, które wpierać będą rozwój młodzieży. Każdy z Was otrzymał jedną kartę, która stanowić będzie jego wartość/cel (karty efektu – fioletowe) lub propozycję działania do zgłoszenia (karty działania – żółte). Możecie zgłaszać pomysły zapisane na kartach lub propozycje przez Was wymyślone. Dzisiejsze zebranie prowadzi pięcioosobowy zarząd. Waszym zadaniem jest wygenerowanie co najmniej 6 pomysłów, które otrzymają akceptację co najmniej 3/5 członków stowarzyszenia (należy przeprowadzić głosowania). Powodzenia!”. Po zakończeniu pracy zaproś uczniów do podzielenia się swoimi refleksjami. Dopytaj się, jak czuli się w roli członków stowarzyszenia. Na podstawie zebranych informacji możesz opisać, jak wygląda podejmowanie decyzji w wybranych organizacjach pozarządowych (np. stowarzyszeniach). W tym celu wykorzystaj Materiał dodatkowy nr 1.

## O AUTORZE

**Mateusz Konieczny** - socjolog, trener umiejętności społecznych, doradca zawodowy, mentor.

Założyciel Manufaktury Przyszłości. Od ponad 10 lat wspiera młodzież w rozwoju ścieżek edukacyjnych i zawodowych.

Z zaangażowaniem pobudza do realizacji indywidualnych i zespołowych przedsięwzięć.

# SCENARIUSZE DO WYKORZYSTANIA PODCZAS LEKCJI

## TEMAT: STASIA BOZOWSKA XXI WIEKU? PRACA W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH W WYOBRAŻENIACH I FAKTACH.

Lekcja dla szkół ponadpodstawowych

**Przedmiot:** lekcja wychowawcza

**Czas:** 45 minut

**CEL:** Poznanie organizacji pozarządowych jako potencjalnego miejsca pracy.

### Przebieg zajęć:

#### Część I

**Czas:** 10 minut

**Metoda pracy:** rozmowa

Zebranie informacji od grupy. Nauczyciel/ka zadaje pytanie o to, czym są organizacje pozarządowe i jak uczniowie i uczennice wyobrażają sobie pracę w nich. Jeśli jest taka konieczność, przypomina, czym są organizacje pozarządowe i wspólnie z grupą wymienia kilka najbardziej znanych.

Pytania do grupy: Ile, szacunkowo, można w nich zarobić? Czym się zajmują pracownicy? Jakie umiejętności są potrzebne? Nauczyciel/ka nie wskazuje dobrych odpowiedzi, jedynie zbiera wyobrażenia na temat tych organizacji.

#### Część II

**Czas:** 15 minut

**Metoda pracy:** praca z materiałami źródłowymi

Nauczyciel/ka rozdaje materiały źródłowe do pracy w parach. Uczniowie i uczennice czytają materiały i odpowiadają na pytania w tekście.

**Część A)** krótki quiz – nauczyciel/ka podaje odpowiedzi i inicjuje rozmowę, czy pokrywają się one z wyobrażeniami z początkowej dyskusji? Czy po poznaniu faktów praca wydaje się im mniej lub bardziej atrakcyjna. Pytanie kluczowe na koniec – co przyciąga ludzi do pracy w organizacji pozarządowej?

**Część B)** – po przeczytaniu nauczyciel/ka moderuje krótką rozmowę wg dwóch pytań z polecenia.

### Część III

**Czas:** 10 minut

**Metoda pracy:** praca z internetem. Jeśli nie ma takiej możliwości, można skorzystać z materiału pomocniczego. Rozmowa.

Co można robić w organizacji pozarządowej? Uczniowie, korzystając z telefonów, wchodzi na stronę z ogłoszeniami o pracę w organizacjach pozarządowych - <https://ogloszenia.ngo.pl/praca-staz/dam-prace> i przeglądają dowolne 2 ogłoszenia. Każdy może wybrać takie, na jakie zwrócił uwagę. Uczniowie i uczennice wymieniają, kogo organizacje poszukują do pracy – na jakie stanowiska lub jakie umiejętności są potrzebne. Nauczyciel/ka moderuje rozmowę tak, by uczniowie i uczennice mogli powiedzieć, na ile te zawody wydają się im atrakcyjne (lub nie), czy oferta jest szeroka, czy raczej mało zróżnicowana.

### Część IV

**Czas:** 5 minut

**Podsumowanie:** czy lekcja zmieniła ich wyobrażenia na temat pracy w NGO czy potwierdziła je? Czy są organizacje lub obszary działań NGO, które wydają się atrakcyjne? Czym różni się praca w organizacji pozarządowej od pracy w firmie lub urzędzie?

### Materiał źródłowy do pracy w parach

Kim jest Stasia Bozowska z tematu lekcji? To bohaterka „Siłaczki” – noweli Stefana Żeromskiego. Przywołuje się ją zawsze wtedy, gdy mówi się o ludziach, którzy pracują „dla idei”, zaniedbując własne zdrowie i życie, poświęcając się pomaganiu innym.

Wielu osobom tak właśnie kojarzy się praca w organizacjach pozarządowych. A jaka jest prawda?

A. W parach wypełnijcie krótki quiz na temat organizacji pozarządowych. Przy każdym zdaniu zaznaczcie, czy uznajecie je za prawdę czy fałsz. Po wypełnieniu odpowiedzi skonfrontujcie je z danymi statystycznymi.

	Zdanie	P	F
1.			
2.			
3.			
4.			

B. Przeczytajcie krótki tekst na temat pracy w organizacjach pozarządowych. Po przeczytaniu porozmawiajcie, jakie cechy, waszym zdaniem, przydają się w pracy w fundacji lub stowarzyszeniu? Jakie widzicie zalety a jakie zagrożenia dla pracowników przy takim stylu pracy?

### **Tekst:**

Jak już wiecie, raczej niewiele osób zbiło majątki na pracy w organizacjach pozarządowych. Co więc sprawia, że ludzie chcą w nich pracować?

W organizacjach często pracują osoby, które z powodzeniem rozwijałyby swoją karierę w sektorze prywatnym lub w urzędach państwowych. Decydują się jednak na pracę w NGO ze względów pozafinansowych. Jakie to względy?

- Można działać na rzecz innych. Dla wielu osób to bardzo ważne, by ich praca była zgodna z ich wartościami i pozwalała działać na rzecz ludzi lub środowiska.
- Poza umiejętnościami specjalistycznymi często ważne są kompetencje miękkie, takie jak inteligencja emocjonalna, kreatywność czy komunikatywność.
- Praca w NGO jest na ogół różnorodna. Często, zwłaszcza w mniejszych organizacjach, jedna osoba wykonuje różne zadania np. merytoryczne i administracyjne. Z jednej strony bywa to męczące, z drugiej, pozwala pracownikom wpływać na istotne decyzje dotyczące działań danej organizacji.
- Część projektów pozwala na pewną elastyczność i większe nastawienie na rezultaty niż na procedury. Umożliwia to kreatywność w działaniu i sprzyja demokratycznemu stylowi współpracy.

### **Odpowiedzi do quizu (dla nauczyciela/ki)**

Na podstawie raportu Kondycja Organizacji Pozarządowych 2018, Klon Jawor

1. **FAŁSZ** – 34% organizacji pozarządowych mieści się w dużych miastach. 42% ma swoje siedziby w małych i średnich miastach a 25% działa na wsiach.
2. **FAŁSZ** – większość obecnie działających organizacji pozarządowych zajmuje się szeroko pojętymi sportem, rekreacją, turystyką i hobby – to 35% wszystkich organizacji. Ochroną zdrowia zajmuje się jedynie 8% organizacji.
3. **PRAWDA** – dużym zespołem mogą szczycić się największe organizacje. Wiele organizacji (63%) korzysta z pracy wolontariuszy, dzięki czemu mogą działać nawet przy bardzo skromnym budżecie (średnio 28 tys. rocznie). Zaledwie 37% organizacji zatrudnia stałych, regularnych pracowników, a 27% współpracuje z szeregiem osób podpisując z nimi zlecenie lub o dzieło.

4. **FAŁSZ** – zarobki w organizacjach pozarządowych są zróżnicowane, ale średnio wynoszą ok. 3 tys. zł brutto. Niższe są w małych organizacjach, które działają głównie dzięki dotacjom samorządowym, wyższe w dużych stowarzyszeniach i fundacjach, które pozyskują środki z grantów i darowizn.

Materiał dodatkowy do pracy z internetem (fragmenty autentycznych ogłoszeń o pracę)

<p>Fundacja poszukuje <b>specjalisty do spraw komunikacji.</b></p> <p><b>Zadania:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Budowanie oraz zarządzanie relacjami z mediami, utrzymywanie stałych relacji z dziennikarzami i influencerami;</li> <li>· Zarządzanie komunikacją w mediach społecznościowych, tworzenie i weryfikacja treści publikowanych w kanałach komunikacyjnych (również materiałów graficznych), czuwanie nad ich spójnością;</li> <li>· Prowadzenie kampanii promocyjnych związanych z realizowanymi programami fundacji w Polsce;</li> </ul>	<p><b>Stanowisko:</b> Fundraiser</p> <p>Doświadczenie w pracy związanej z fundraisingiem lub dziedzinach pokrewnych tj. marketing, public relations, pozyskiwanie klientów, sprzedaż.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Wykształcenie wyższe</li> <li>· Znajomość oraz umiejętne wykorzystywanie narzędzi fundraisingowych (szczególnie w zakresie online fundraisingu: newsletter, organizacja eventów, direct mailing, współpraca z mediami)</li> </ul>
<p>Stowarzyszenie poszukuje kandydatów/ kandydatek na stanowisko: <b>Specjalista ds. obsługi finansowej-księgowej.</b></p> <p><b>GŁÓWNE ZADANIA REALIZOWANE NA STANOWISKU PRACY:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– prowadzenie dokumentacji finansowej projektów,</li> <li>– współpraca z partnerami uczestniczącymi w realizacji projektów w zakresie rozliczania ponoszonych przez nich wydatków,</li> <li>– współpraca z instytucjami pośredniczącymi w kwestiach związanych z rozliczaniem wydatków w ramach projektów,</li> <li>– bieżąca współpraca z zespołem.</li> </ul>	<p>Poszukujemy prawniczek zainteresowanych świadczeniem poradnictwa prawnego w kontakcie bezpośrednim oraz zdalnym ( dyżur telefoniczny, poradnia mailowa)</p> <p><b>Umiejętności</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diagnozowanie potrzeb i oczekiwań kobiet zgłaszających się po pomoc</li> <li>• umiejętność interdyscyplinarnego podejścia do rozwiązywania problemów klientek Fundacji</li> <li>• umiejętność zastosowania odpowiednich przepisów prawnych, zarówno krajowych jak i międzynarodowych</li> <li>• umiejętność radzenia sobie ze stresem</li> </ul>

<p>Fundacja z siedzibą we Wrocławiu poszukuje nauczycieli, studentów i emerytów do prowadzenia kół naukowych z eksperymentów w szkołach podstawowych na terenie Wrocławia.</p> <p><b>Oczekujemy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zaświadczenia o niekaralności,</li> <li>• pozytywnego i cierpliwego nastawienia do dzieci</li> <li>• odpowiedzialnego podejścia do pracy</li> <li>• energii :)</li> </ul>	<p>Poszukujemy kandydatów na stanowisko: pracownika socjalnego, starszego pracownika socjalnego lub specjalisty pracy socjalnej w Dziale ds. usług opiekuńczych.</p> <p>Pracujemy w modelu oddzielenia pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. Poszukujemy osób z dużą dozą empatii i jednocześnie znajomością k.p.a oraz chęcią, a wręcz miłością do prowadzenia postępowań administracyjnych wobec mieszkańców miasta Marki i klientów którzy objęci są usługami opiekuńczymi oraz specjalistycznymi usługami opiekuńczymi dla osób z zaburzeniami psychicznymi. Mile widziane osoby, które nie boją się kontaktu z widokiem cierpienia oraz są na tyle zaradne i chętne aby współtowarzyszyć klientom w załatwianiu ich spraw. Ważne i pomocne będzie prawo jazdy. Uwaga - warunki mieszkalno - bytowe klientów bardzo trudne.</p>
<p><b>Szukamy psychologa lub pedagoga – Specjalistę ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.</b></p> <p><b>Zakres obowiązków:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• współprowadzenie grupy wsparcia dla osób starszych doświadczających przemocy</li> <li>• udzielanie konsultacji psychologicznych (stacjonarnie lub zdalnie) jednorazowo lub cykliczne osobom starszym doświadczającym przemocy</li> <li>• prowadzenie odpowiedniej dokumentacji wymaganej w projekcie</li> <li>• współpraca z zespołem pracującym w programie pomocy i z zespołem fundacji</li> </ul>	<p><b>Specjalista/ka ds. Ekorozwoju współpraca przy wprowadzaniu rozwiązań proekologicznych,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• współpraca przy wprowadzaniu rozwiązań proekologicznych,</li> <li>• współkształtowanie prac zespołu ds. ekologii w Fundacji,</li> <li>• wnioskowanie o granty na projekty związane z ekologią (w tym w języku angielskim i niemieckim),</li> <li>• koordynowanie projektów ekologicznych (w tym międzynarodowych),</li> <li>• rozwijanie oferty edukacyjnej (tworzenie materiałów edukacyjnych, wypracowywanie nowych metod pracy),</li> <li>• prowadzenie działań edukacyjnych z młodzieżą i nauczycielami/kami,</li> <li>• pozyskiwanie nowych partnerów oraz utrzymywanie dobrych relacji z dotychczasowymi,</li> <li>• reprezentowanie Fundacji na zewnątrz (na konferencjach, wykładach).</li> </ul>

<p>Poszukujemy <b>nauczyciela języka angielskiego</b> w grupach wiekowych od 7 do 16 lat w niepublicznej placówce oświatowo-wychowawczej prowadzonej przez Fundację.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zajęcia w grupach wielonarodowych.</li> <li>• Język wykładowy placówki - angielski.</li> <li>• Wymagane kwalifikacje pedagogiczne.</li> <li>• Zatrudnienie na umowę o pracę - pełen etat.</li> </ul>	<p><b>SPECJALISTA DS. PERSONALNYCH</b></p> <p><b>Do Twoich zadań będzie należało:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prowadzenie akt osobowych i dokumentacji pracowniczej zgodnie z obowiązującymi przepisami,</li> <li>• Obsługa procesów związanych z zatrudnianiem oraz rozwiązaniem umów o pracę,</li> <li>• Rozliczanie czasu pracy pracowników, administrowanie i rozliczanie urlopów i zwolnień lekarskich,</li> <li>• Koordynacja w zakresie ważności terminów badań lekarskich pracowników,</li> </ul>
<p><b>Młodszy/a Specjalista/ka ds. Ochrony Gatunków</b></p> <p><b>Do głównych zadań na tym stanowisku należeć będą:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wsparcie w utrzymywaniu dialogu i kontaktów z partnerami i interesariuszami projektu</li> <li>• Wsparcie organizacji wydarzeń komunikacyjnych, edukacyjnych i promocyjnych</li> <li>• Udział w sporządzaniu i opiniowaniu dokumentacji i raportów</li> <li>• Udział w tworzeniu projektów i strategii działań WWF dla ochrony przyrody na terenach rolnych</li> </ul>	<p><b>Koordinator/ka projektu</b></p> <p><b>Podstawowe obowiązki:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• odpowiedzialność za prawidłową realizację projektów prowadzonych przez Dział Zbiorów w ramach programu, w tym m.in.:</li> <li>• zarządzanie pracami zespołów realizujących zadania w ramach programu, w tym dbanie o prawidłową komunikację wewnętrzną, przydzielanie i rozliczanie zadań zgodnie z przyjętym harmonogramem i budżetem, nadzór nad opracowywaniem założeń merytorycznych prowadzonych działań;</li> <li>• aktualizowanie dokumentów, przygotowywanie raportów i sprawozdań z realizowanych działań i prawidłowa archiwizacja dokumentacji;</li> </ul>

**TEMAT: GŁÓWNE KIERUNKI DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI  
POZARZĄDOWYCH W POLSCE**

**Przedmiot:** Wiedza o społeczeństwie, szkoła ponadpodstawowa zakres rozszerzony

**Cel zajęć:** określenie kierunków działania organizacji pożytku publicznego.

**Czas:** 45 minut

**Przebieg**

Czas:	Co robi uczeń/uczennica	Co robi nauczyciel/ka
10 min	Wymienia, czym wg niego/niej zajmują się organizacje pozarządowe w Polsce. Przypomina, czym jest organizacja pozarządowa pożytku publicznego.	- Moderuje wstęp – czym są organizacje pozarządowe, a wśród nich czym są organizacje pożytku publicznego. - inicjuje rozmowę – czym głównie zajmują się organizacje pozarządowe pożytku publicznego w Polsce. Moderuje krótką rozmowę.
15 min	Czyta zał. 1. W grupie do każdej z działalności próbuje dopasować z pamięci lub za pomocą internetu (za zgodą nauczyciela/ki) organizacje, które zajmują się danym obszarem. Uzupełnia załącznik.	Dzieli klasę na grupy. Rozdaje załącznik 1. – tabelkę z danymi, czym najczęściej zajmują się polskie NGO.
10 min	Każda z grup krótko relacjonuje efekty pracy. Pozostałe osoby uzupełniają swoje dane o przykłady innych grup.	Zbiera na forum odpowiedzi z poszczególnych grup. Weryfikuje odpowiedzi.
5 min	Wybrani uczniowie podsumowują temat.	



## Załącznik 1.

Fragment raportu Kondycja Organizacji Pozarządowych 2018, Klon Jawor



Na podstawie powyższych danych i własnej wiedzy, uzupełnij tabelę. Dodaj nazwę dowolnej jednej organizacji pozarządowej pożytku publicznego zajmującej się danym obszarem oraz krótko opisz jej działalność. Spróbuj uwzględnić nie tylko fundacje i stowarzyszenie.

Obszar działania:	Nazwa organizacji:	Krótki opis działalności:
Sport, turystyka, rekreacja, hobby		
Kultura i sztuka		
Edukacja i wychowanie		

## **Materiał uzupełniający:**

Do wstępnej definicji organizacji pozarządowej.

### **Dz.U. z 2020 r. poz. 1057 (ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie)**

Art.3.1. Działalnością pożytku publicznego jest działalność społecznie użyteczna, prowadzona przez organizacje pozarządowe w sferze zadań publicznych określonych w ustawie.

2. Organizacjami pozarządowymi są:

- 1) niebędące jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych lub przedsiębiorstwami, instytucjami badawczymi, bankami i spółkami prawa handlowego będącymi państwowymi lub samorządowymi osobami prawnymi,
- 2) niedziałające w celu osiągnięcia zysku – osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia, z zastrzeżeniem ust. 4

## **Komentarz:**

*W wąskim rozumieniu do organizacji pozarządowych zaliczamy przede wszystkim stowarzyszenia i fundacje, definicję tę spełniają także Ochotnicze Straże Pożarne. Jako jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej rozumie się także takie organizacje jak uczelniane koła studenckie czy koła gospodyń wiejskich.*

## TEMAT: PO CO NAM TRZECI SEKTOR?

**Przedmiot:** Wiedza o społeczeństwie, szkoła ponadpodstawowa, zakres podstawowy i rozszerzony

**Cele:** Przypomnienie, czym są organizacje pozarządowe. Określenie, jaką rolę 3 sektor spełnia w państwie.

**Kryteria sukcesu:** Potrafię wytłumaczyć, jaką rolę pełnią organizacje pozarządowe w państwie. Podaję 3 przykłady ich działań.

**Czas:** 45 minut

Czas	Co robi uczeń/uczennica?	Co robi nauczyciel/ka?
5 minut	Odpowiada na pytania: <ul style="list-style-type: none"> <li>co to jest organizacja pozarządowa?</li> <li>czym jest 3 sektor i czym są 1 i 2?</li> </ul>	Moderuje wstęp, zadając pytania pomocnicze. W razie potrzeby rozdaje uczniom materiał pomocniczy zał. 1.
5 minut	Dyskutuje najpierw w parach (2 minuty), potem na forum.	Zadaje pytanie, dlaczego w państwie istnieje 3 sektor? Czy rząd lub biznes nie mogą rozwiązywać tych problemów? Zbiera odpowiedzi na forum.
10 minut	Wykonuje ćwiczenie z zał. 2. (praca w grupach). Jeśli grupy nie są w stanie wskazać możliwych działań danego sektora, za zgodą nauczyciela mogą skorzystać z internetu (opcjonalnie).	Rozdaje ćwiczenie.
15 minut	Grupy prezentują swoje odpowiedzi i omawiają skuteczność możliwych działań. Kto może wpłynąć na działania poszczególnych sektorów i zachęcić je do podjęcia się zadania? Jakie inne problemy i sytuacje są rozwiązywane przez organizacje pozarządowe? Dlaczego one się tym zajmują? Jaką rolę organizacje pozarządowe spełniają w państwie?	Zbiera odpowiedzi i moderuje rozmowę, zadając pytania pomocnicze i pogłębiające.
5 minut	Wybrani uczniowie podsumowują temat.	

## Załącznik 1. Podstawowe definicje

### Organizacja pozarządowa

W potocznym rozumieniu organizacje pozarządowe to podmioty niezależne od administracji publicznej. Ustawa o działalności pożytku i o wolontariacie zawiera definicję organizacji pozarządowej. Zgodnie ze wspomnianą regulacją organizacjami pozarządowymi są, niebędące jednostkami sektora finansów publicznych i niedziałające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia z wyłączeniem m.in. partii politycznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, samorządów zawodowych, fundacji, których jednym fundatorem jest Skarb Państwa. Organizacje pozarządowe zwykle działają jako stowarzyszenia lub fundacje. Zakres i formy ich działania są bardzo różne. Najczęściej zajmują się kulturą, ekologią, prawami człowieka, nauką i techniką.

#### **Inne terminy, uważane za równoznaczne z terminem organizacja pozarządowa to:**

- organizacja non-profit, ponieważ nie działa dla zysku;
- organizacja wolontarystyczna (ochotnicza), ponieważ w większości opiera swą działalność na pracy ochotników;
- organizacja społeczna (obywatelska), ponieważ obszarem aktywności tych organizacji jest najczęściej szeroko rozumiana pomoc społeczna, ochrona zdrowia i edukacja, czyli działania dla dobra publicznego.
- trzeci sektor, ponieważ nie są tożsame z administracją publiczną (I sektor), ani biznesem (II sektor).

W użyciu jest także skrót NGO, od non-governmental organization (organizacja pozarządowa po angielsku).

### Trzeci sektor

Trzeci sektor to zbiorcza nazwa organizacji pozarządowych. To określenie pochodzi z języka angielskiego i nawiązuje do podziału aktywności społeczno-gospodarczej nowoczesnych państw demokratycznych na trzy sektory. Według tej typologii pierwszy sektor to administracja publiczna, określana też niekiedy jako sektor państwowy. Drugi sektor to sfera biznesu, czyli wszelkie instytucje

i organizacje, których działalność jest nastawiona na zysk, nazywany też sektorem prywatnym. Trzeci sektor to ogół prywatnych organizacji, i działających społecznie i nie dla zysku, czyli organizacje pozarządowe (organizacje non-profit).

## Załącznik 2.

Poniżej przedstawiliśmy kilka problemów, którymi zajmują się wybrane organizacje pozarządowe w Polsce. Zastanów się i zapisz, jak ten problem mogłoby rozwiązać państwo (I sektor) lub firmy (II sektor) prywatne. Dlaczego tak się nie dzieje? Dlaczego organizacje pozarządowe (III sektor) decydują się na ingerowanie w rozwiązanie danego problemu? W jaki sposób to robią lub mogą zrobić?

<b>Problem: Puszcza Karpacka podlega wycince, chronione jest tylko 3% jej obszaru. Na jej terenie żyje wiele gatunków chronionych, m.in. rysie. Jest to jeden z najcenniejszych obszarów leśnych w Europie.</b>		
I sektor:	II sektor:	III sektor:
<b>Problem: Aktywistki rozwiesiły na przystankach autobusowych plakaty oskarżające rząd o zakłamywanie statystyk dotyczących Covid-19. Postawiono im zarzut „kradzieży z włamaniem” i grozi im do 10 lat więzienia.</b>		
I sektor:	II sektor:	III sektor:
<b>Problem: Powoli znikają stare budynki miasteczka, zastępowane nowoczesnymi budowlami. Wraz z najstarszymi mieszkańcami znika historia miasteczka, pamiątki i wspomnienia. Zabytki nie są dostatecznie chronione, a większość cennych miejsc nie jest wpisana na listę zabytków.</b>		
I sektor:	II sektor:	III sektor:

## TEMAT: PRACA CZY WARTOŚCI?

**Przedmiot:** Lekcja wychowawcza, szkoły ponadpodstawowe

**Czas:** 45 minut

**Cel lekcji:** Zapoznanie się z pracą w organizacjach pozarządowych.

### Przebieg lekcji:

#### Część I

**Czas:** 10 minut

Krótką rozmowa – nauczyciel/ka inicjuje rozmowę o wartościach – czym są, jakie uczniowie i uczennice potrafią wymienić, czy są one ważne w życiu i w pracy.

**Materiały:** karteczki post-it.

Na tablicy nauczyciel/ka pisze 3 zawody: nauczyciel/ka, lekarz/lekarka, prawnik/prawniczka. Rozdaje uczniom i uczennicom po 3 karteczki post-it i prosi ich, by wypisali na każdej po jednej wartości jaką wg nich kierują się przedstawiciele wypisanych zawodów. Po skończeniu każdy/a podchodzi i przykleja karteczki z wartościami pod odpowiednim zawodem.

Nauczyciel z pomocą uczniów/uczennic czyta i grupuje przyklejone karteczki. Wspólnie sprawdzają, które się powtarzają najczęściej, które są wspólne dla różnych zawodów. Zadaje pytanie kluczowe – czy są jeszcze inne zawody, w których te wartości są szczególnie ważne i dlaczego.

#### Część II

**Czas:** 5 minut

**Materiał:** załącznik nr 1

Nauczyciel/ka rozdaje materiał – listę wartości. Prosi, by każdy sam przeczytał tę listę i zaznaczył te wartości, które są dla niej/niego szczególnie ważne. Chętne osoby mogą podzielić się swoim wyborem lub skomentować tę listę.

### Część III

**Czas:** 15 minut

Nauczyciel/ka rozdaje listę organizacji pozarządowych, które działają w Polsce. Uczniowie i uczennice czytają listę i starają się dopasować do niej te wartości, którymi, wg nich, te organizacje się kierują. Po dopasowaniu uczniowie i uczennice:

A. Omawiają na forum swoje dopasowanie,

B. Wymieniają inne organizacje, które znają i dopasowują do nich wartości

Nauczyciel/ka pogłębia temat, pytając, dla jakich osób może być szczególnie ważna praca w organizacji pozarządowej, w jakich innych zawodach można pracować realizując jednocześnie swoje wartości, także w I i II sektorze. Czy łatwiej jest realizować wartości w określonych organizacjach czy w biznesie i od czego to może zależeć.

### Część IV

**Czas:** 5 minut

Wspólne podsumowanie tematu.

### Załącznik nr 1

akceptacja	rodzina	zaangażowanie
bezpieczeństwo	przyjaźń	piękno
kreatywność	tożsamość	ciekawość
pomoc innym	pamięć	współpraca
prawda	mądrość	patriotyzm
empatia	szacunek	wolność
wiedza	wiara	pasja

## Załącznik nr 2

**Amnesty International** - międzynarodowa organizacja pozarządowa, której celem jest zapobieganie naruszeniom praw człowieka poprzez wszelkie pokojowe akcje obywatelskie – od organizowania pisania listów do rządów krajów łamiących te prawa, poprzez publikowanie informacji o takich naruszeniach, po realną pomoc finansową i prawną poszkodowanym osobom.

**Stowarzyszenie „Polski Sport”** - Celem stowarzyszenia jest prowadzenie działalności sportowej wśród dzieci, młodzieży i dorosłych mieszkańców całego kraju oraz upowszechnianie aktywnego stylu życia i czynnego wypoczynku.

**Fundacja Ochrony Zabytków Architektury i Sztuki** - celem Fundacji jest prowadzenie działalności w zakresie ochrony i rewitalizacji zabytkowych zespołów pałacowo-parkowych, zamków, budowli rezydencjonalnych oraz innych obiektów zabytkowych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, a w szczególności Dolnego Śląska.

**Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej** – jej głównym celem jest poprawa jakości systemu oświaty, upowszechnianie wiedzy obywatelskiej oraz promowanie praktycznych umiejętności i postaw niezbędnych do budowania demokratycznego państwa prawa i społeczeństwa obywatelskiego

**Fundacja Daj Herbatę** – wspiera osoby bezdomne, organizuje ciepłe posiłki i ubrania dla potrzebujących.

**Polski Czerwony Krzyż (członek Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy)** - Organizacja niosąca pomoc wszystkim potrzebującym. M.in. pozyskuje honorowych dawców krwi, prowadzi Krajowe Biuro Informacji i Poszukiwań, zapobiega chorobom zakaźnym i cywilizacyjnym, bierze udział w rehabilitacji terenów dotkniętych klęską lub katastrofą, bierze udział w międzynarodowych akcjach pomocy humanitarnej.

### O AUTORCE

**Aneta Derda** - Od 2019 roku koordynatorka programu PoczytajMy i Solidarna Szkoła, współpracuje też przy programie Oby Młodzież! Autorka scenariuszy zajęć i współautorka publikacji programowych. Pasjonatka nieformalnych metod nauczania, literatury dziecięcej i aktywizmu



**„Pozarządownik szkolny 2.0.”** to program skierowany do warszawskich szkół ponadpodstawowych, w którym wspieramy placówki edukacyjne w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi.

### Organizatorzy:



**Fundacja Pole Dialogu** powstała w 2011 roku, aby wspierać udział obywateli i obywaterek w życiu publicznym oraz tworzyć narzędzia ułatwiające prowadzenie dialogu. Napęd do działania dają nam ważne społecznie cele oraz radość wynikająca ze wspólnej pracy. Tworzymy pole do prawdziwego dialogu, w którym spotykają się różne punkty widzenia. Projektujemy i prowadzimy konsultacje społeczne i inne procesy partycypacyjne, warsztaty, facylitacje, gry dyskusyjne, spotkania i debaty. Docieramy do wspólnie wyznaczonego celu. Więcej na: [poledialogu.org.pl](http://poledialogu.org.pl)



**CENTRUM EDUKACJI  
OBYWATELSKIEJ**

**Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej** to niezależna instytucja edukacyjna, działająca od 1994 roku. Upowszechniamy wiedzę, umiejętności i postawy kluczowe dla społeczeństwa obywatelskiego. Wprowadzamy do szkół programy, które pozwalają nauczycielkom i nauczycielom lepiej i skuteczniej uczyć, a młodym ludziom pomagają zrozumieć świat, rozwijają krytyczne myślenie, dają wiarę we własne możliwości, zachęcają do angażowania się w życie publiczne i działania na rzecz innych. Więcej na: [ceo.org.pl](http://ceo.org.pl)

Projekt współfinansuje m.st. Warszawa



ISBN: 978-83-66150-69-0

**Wydawca:**  
Centrum Edukacji Obywatelskiej  
ul. Noakowskiego 10  
00-666 Warszawa  
Warszawa 2019

**Autorzy:** Agnieszka Pędzich, Katarzyna Świątek,  
Mateusz Konieczny, Aneta Derda, Zespół projektu  
**„Pozarządownik szkolny 2.0”**  
**Korekta i redakcja:** Anna Wuls  
**Projekt i skład graficzny:** Paweł Perła