

Z prof. Markiem Frankowiczem i Honoratą Fajgą-Żurańską

Jakich kompetencji potrzebuje człowiek, by działać w organizacji opartej na autonomii, odpowiedzialności i samoorganizacji?

Idea

Punktem wyjścia nie jest „organizacja turkusowa” jako model, lecz człowiek zdolny w niej funkcjonować. Metafora osi warsztatu: „Inni mówią o grocie dzidy (co to jest turkus) i o jej ostrzu praktycznym (jak wdrażać). My zajmujemy się drzewcem – ludźmi i ich kompetencjami. Bo bez niego grot nigdzie nie polecą.” Warsztat celowo NIE rozstrzyga, czy turkus jest dobry, czym „naprawdę” jest, ani jak go wdrażać – jest o ludziach i ich gotowości do autonomii, odpowiedzialności i współpracy.

Cele i grupa docelowa

- Wspólnie z uczestnikami wypracować mapę kompetencji i postaw potrzebnych w warunkach autonomii i samoorganizacji.
- Pokazać, że te potrzeby opisują już europejskie ramy: EntreComp, GreenComp, LifeComp, DigComp, PRK/EQF.
- Wprowadzić narzędzie diagnostyczne – Czworoscian Sprawczości (CHCĘ–POTRAFIĘ–RAZEM–MOGĘ) – do odróżniania realnej luki kompetencyjnej od barier motywacyjnych, relacyjnych i systemowych.
- Zaprosić do dalszej pracy w ramach Community of Practice.

Grupa docelowa: liderzy, praktycy HR i osoby wdrażające zwinne/turkusowe modele zarządzania – oraz każdy, kto oczekuje od ludzi samodzielności, odpowiedzialności i współpracy, niezależnie od tego, czy „turkus” jest jego językiem.

Struktura warsztatu (70–80 minut)

Część / czas	Pytanie przewodnie i przebieg (skrót)	Czas	Rezultat
AKT I Turkusowy ludek	Czego potrzebuje człowiek, kiedy dajemy mu autonomię? Praca w grupach (bez słowa „kompetencja”): co musi wiedzieć, co potrafić, jaki być, czego chcieć → post-ity na wspólną tablicę → „Czy to wszystko jest kompetencją?” → Nie. Wyłania się CHCĘ i POTRAFIĘ.	30/2 5'	Autorska mapa potrzeb uczestników
AKT II Nihil novi sub sole	Czy odkryliśmy nowe kompetencje? Nie – inni już to uporządkowali. Krótkie omówienie LifeComp, EntreComp, GreenComp, DigComp (+PRK/EQF) i „żywe” mapowanie listy uczestników na te ramy na oczach sali.	15/1 0'	Mapa odniesiona do ram UE
AKT III Od POTRAFIĘ do DZIAŁAMY	Czy same kompetencje wystarczą? Nie. Wprowadzenie pełnego Czworoscianu Sprawczości: CHCĘ–POTRAFIĘ–RAZEM–MOGĘ → DZIAŁAMY. Praca na 4 case'ach (grupy diagnozują brakujący element) + pytanie: „Ile «luk kompetencyjnych» naprawdę nimi jest?”	30/2 5'	Narzędzie diagnostyczne przećwiczone na przykładach
EPILOG Eksperyment 0	A gdyby zrobić to samo poza turkusem? Ta sama ścieżka działa dla transformacji energetycznej, AI, kompetencji badaczy, szkolnictwa wyższego. Zaproszenie do Community of Practice („Eksperyment 1”, QR).	5'	Zaproszenie do CoP

Kluczowy model i pozycjonowanie

Czworoscian Sprawczości wprowadzany jest dopiero jako odpowiedź na problem odkryty przez samą salę (nie jako teoria na starcie): posiadanie kompetencji (POTRAFIĘ) i chęci (CHCĘ) nie wystarcza – potrzeba jeszcze środowiska współpracy (RAZEM) i realnych możliwości działania w organizacji (MOGĘ). Przewaga warsztatu nad pozostałymi punktami programu: inni mówią o turkusie jako modelu organizacji, my pytamy o człowieka zdolnego funkcjonować w organizacji, która oczekuje więcej niż wykonywania poleceń.

Materiały i efekty

- Materiały: post-ity (min. 4 kolory), markery, tablica/flipchart, rzutnik, wydrukowane 4 case'y, kod QR do CoP.
- Efekty dla uczestników: własna mapa kompetencji, znajomość ram UE, gotowe narzędzie diagnostyczne, zaproszenie do dalszej współpracy.
- Efekty dla organizatorów: warsztat wyraźnie odróżniający się formułą, wysokie zaangażowanie (praca w grupach, case study), rezultat przenaszalny poza kontekst turkusu.