RAPORT PODSUMOWUJĄCY

X Konferencję dla Liderów Biznesu – Spójne Przywództwo™

Człowiek i Technologia



23 marca 2023

tryb stacjonarny i online

Chałubińskiego 8, Warszawa

EKLEKTYZM. POŁĄCZENIE RÓŻNYCH ŚWIATÓW:
FILOZOFII, NAUKI, TECHNOLOGII, EDUKACJI I SZTUKI

www.humanites.pl

ORGANIZATOR humanites

PATRON MEDIALNY Forbes

PARTNERZY BNP PARIBAS, IMPEL GROUP, iTWIZ, LEITZ, PFR Polski Fundusz Rozwoju, pracuj.pl, THINKTANK

Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

Nasze projekty i akcje są odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata.

Jesteśmy **Think&DO tankiem systemowego** podejścia do rozwoju kapitału społecznego i Spójnego przywództwa™.

Model Spójnego Przywództwa™



©Zofia Dzik

Instytut powstał w 2010 roku w odpowiedzi na potrzebę rozwoju **nowych kompetencji** na skutek zachodzących zmian społecznych, w szczególności w kontekście **transformacji technologicznej**. Ale także w odpowiedzi na zjawiska społeczne związane z **kryzysem więzi rodzinnych i międzyludzkich, brakiem poczucia sensu, samotności** i ich wpływem na zdrowie fizyczne i psychiczne ludzi (dobrostan/wellbeing).

Naszą misją jest rozwój świadomego, wewnątrzsterownego, otwartego poznawczo oraz wrażliwego społecznie człowieka, i w efekcie dojrzałego społeczeństwa.

Społeczeństwa, które sprosta wyzwaniom nowej, cyfrowej gospodarki i wyzwaniom współczesnego zmiennego i złożonego świata. Drogą do tego w naszej ocenie jest **łamanie silosowego podejścia do rozwiązywania problemów**, oparcie się na uniwersalnych wartościach i rozwój Spójnego Przywództwa™ we wszystkich obszarach ekosystemu społecznego.

Działamy systemowo, łamiąc silosowe podejście do rozwiązywania problemów, w oparciu o autorski Model „Wioski”

Rozwoju Ekosystemu Społecznego. W 4 głównych obszarach ekosystemu, „siedliskach wioski”, w których człowiek rodzi się, uczy, dojrzewa i realizuje. To: Rodzina, Środowisko Biznesu i Pracy, Edukacja oraz świat Kultury i Mediów. Zobacz film o działalności Instytutu.

„Wioska”

Humanites™ Model Rozwoju Ekosystemu Społecznego



©Zofia Dzik



Nasze konferencje od lat wymykają się typowej konwencji wydarzeń biznesowych...

Instytut Humanites - Człowiek i Technologia

Co roku Konferencja eklektycznie łączy właścicieli firm i osoby z najwyższej kadry zarządzającej z biznesu z szerokim gronem ekspertów z różnych dziedzin.

Wyznacza trendy, porusza ważne dla liderów tematy łączące różne perspektywy wokół przywództwa, człowieka i technologii.

Zwraca uwagę na potrzebę poszukiwania odpowiedzi poza silosami, w obszarach niepowiązanych bezpośrednio z biznesem czy technologią.

Cztery Bloki tematyczne konferencji:

LIDER - CZŁOWIEK

- Liderzy wobec inwazji Lęku.
- Czy potrzebujemy dziś więcej stoików, czy pozytywnych rebeliantów?

LIDER W RELACJI

- Jak budować nowy deal damsko-męski?
- Co robią najlepsi, by realizować cele i dawać ludziom poczucie sensu w pracy?
- Family And Human Wellbeing Humanites Award 2022.

LIDER W BIZNESIE, GOSPODARCE I TECHNOLOGII

- Technologie kosmiczne – szansa dla biznesu, gwiezdne wojny czy Plan „B" dla ludzkości?
- Polski przemysł kosmiczny.
- Technologie kosmiczne oczyma młodych.
- Nie ma zaufania bez spójności - Dlaczego najwyższy czas przestać lekceważyć etykę technologii?
- Trendy: Świat, Biznes, Technologia, Człowiek.
- Szanse dla Polski? Dokąd chcemy zmierzać? Co może być nowym spoiwem?
- Czy może o(s)calić nas Śmiech. Jak bronić się przed światem?
- Panel główny: Czy możemy ocalić świat w starym paradygmacie?
- KAIROS. W poszukiwaniu nowego porządku. Co jest ważniejsze niż Wszechświat?

LIDER DLA SPOŁECZEŃSTWA

- Słowa mają znaczenie.
- Spójne Przywództwo™ - Lider 6. Poziomu
- Słowo na koniec.

Instytut Humanites - Spójne Przywództwo™ Człowiek i Technologia #2023

500 UCZESTNIKÓW

>30 PRELEGENTÓW I PANELISTÓW

17 WYKŁADÓW I PANELI

4 BLOKI TEMATYCZNE





Preludium - 16 marca

Antykruchość

prof. Bogdan de Barbaro

Delikatność i wrażliwość to cechy, które cenimy. Kruchość, mimo że zawiera je w sobie, jest skłonnością do nieodwracalnych zmian, którym towarzyszy cierpienie. W psychiatrii nazywane jest to podatnością na zranienie.

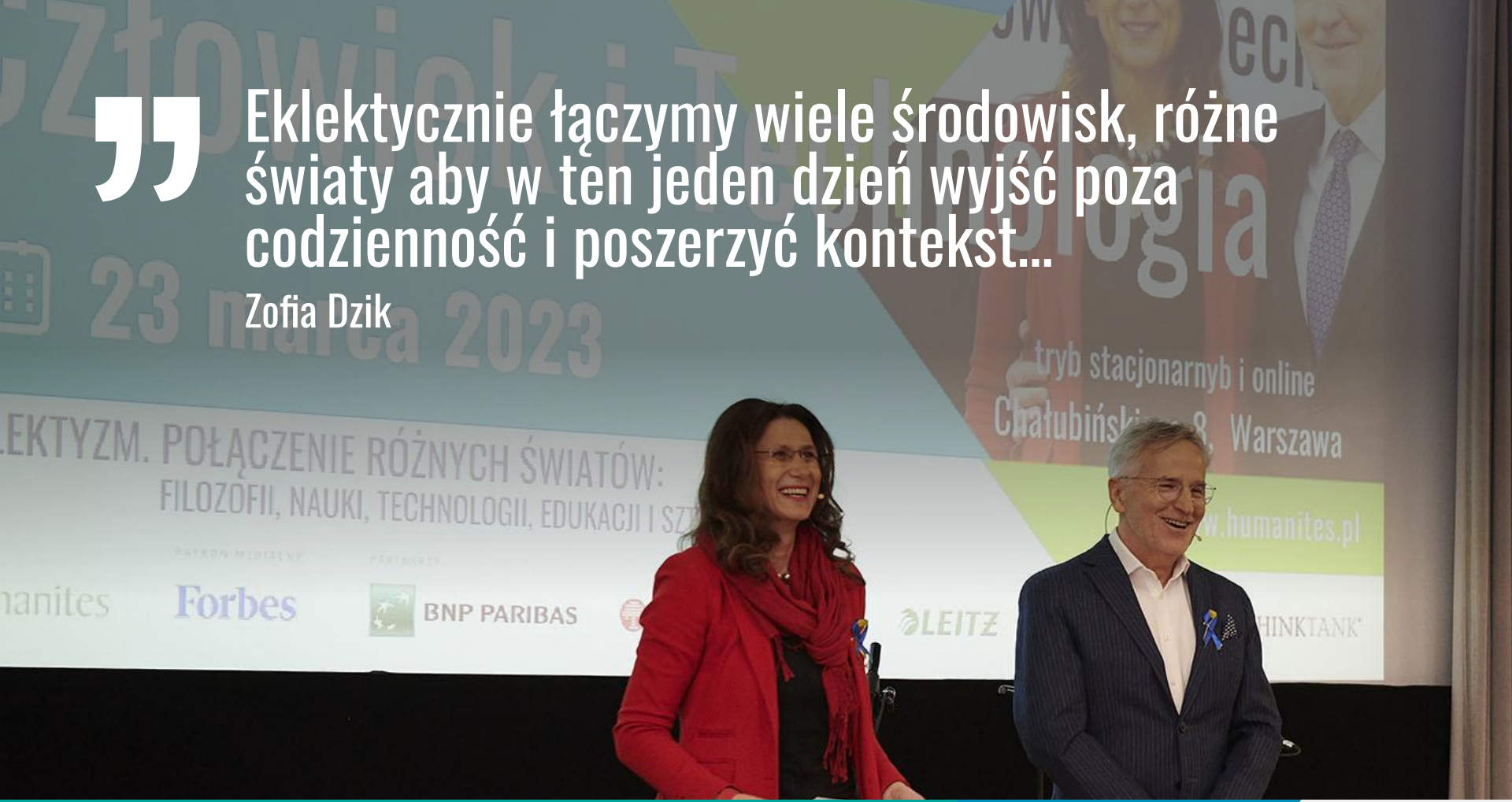
Nasza psychika jest coraz bardziej narażona na kruchość. Żyjemy w czasach, w których bezkarnie możemy nienawidzić. Doprowadziło do tego przyzwolenie na postprawdę oraz prawo do anonimowej wypowiedzi. **Maniakalne dążenie do rozwoju za wszelką cenę oraz zwodnicze hasło „nic nie musisz, wszystko możesz" powodują narcyzm grupowy, brak gotowości do współpracy, ubywanie empatii i zacieranie rozróżnienia między dobrem a złem. Krucha staje się również rodzina.**

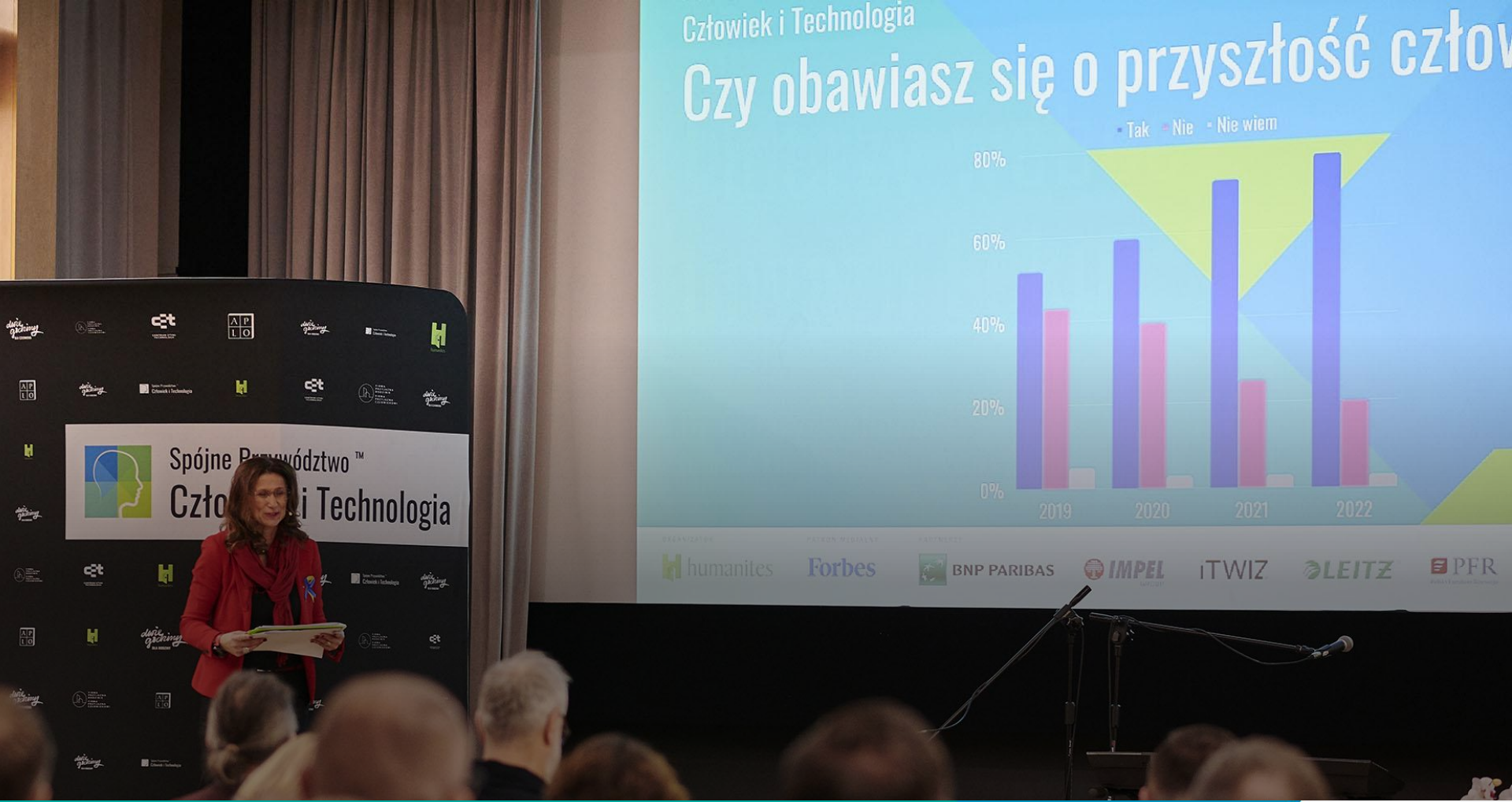
W dzisiejszych czasach ludzie są bardziej skłonni zgłosić się do specjalisty o pomoc. Dzięki temu dostrzegamy więcej kruchych osób. Antykruchość to odporność i wytrzymałość na to, co nas spotyka.

Poczucie sprawczości i sieć społeczna przekładają się bezpośrednio na nasze zdrowie. Współczesność pozwala nam zagwarantować sobie poczucie sprawczości dzięki naciskowi na samorozwój, jednak aby nawiązać więzi z innymi ludźmi, musimy zainwestować swój czas, którego ciągle nam brakuje.

Wyzwaniem stojącym przed każdym rodzicem jest wyposażenie dziecka w umiejętność miłości i wolności. Trzeba zbudować z nim więź, która pozwoli mu czuć się bezpiecznie, gdy będzie chciało eksperymentować. Ważne jest bycie przy dziecku i wsparcie przy pokonywaniu jego słabości. Wolność musi być dostosowana do wieku – opiekun powinien umieć stawiać granice adekwatne do potrzeb dziecka. Wizja "wychowania bez porażek" poległa. Problem pojawia się, gdy dziecko dorasta i napotyka porażki, z którymi nie jest w stanie sobie poradzić. Młody człowiek powinien być zachęcany do własnego myślenia, co inspiruje go do poszukiwań i sięgania do własnych zasobów.

> Mamy całą gamę możliwości w sobie, ale kontekst społeczny wyzwoli coś konkretnego.


Eklektycznie łączymy wiele środowisk, różne światy aby w ten jeden dzień wyjść poza codzienność i poszerzyć kontekst...
Zofia Dzik
23 marca 2023
tryb stacjonarnyb i online
Warszawa
EKTYZM. POŁĄCZENIE RÓŻNYCH ŚWIATÓW:
FILOZOFII, NAUKI, TECHNOLOGII, EDUKACJI I SZ
www.humanites.pl
Forbes
BNP PARIBAS
LEITZ
HINKTANK


Człowiek i Technologia
Czy obawiasz się o przyszłość człow
Tak
Nie
Nie wiem
80%
60%
40%
20%
0%
2019
2020
2021
2022
humanites
Forbes
BNP PARIBAS
IMPEL
iTWIZ
LEITZ
PFR
Spójne Przywództwo ™
Człowiek i Technologia

Liderzy wobec inwazji Lęku

Cezary Żechowski

Lęk jest jedną z najbardziej pierwotnych emocji – sygnalizuje zagrożenie. Aby przeżyć, człowiek od zawsze starał się przewidywać grożące mu niebezpieczeństwa. Również dziś mamy do czynienia z podobnym mechanizmem. Dokonujemy predykcji, aby się zabezpieczyć. **Lęk jest więc niejako ceną, którą płacimy za przeżycie.** Problem pojawia się wtedy, gdy towarzyszy on nam niemal bezustannie.

Nasze lęki utrwalają się poprzez modele rzeczywistości, które tworzymy sobie w głowach. Tylko częściowo są one aktualizowane. W dużej mierze żyjemy bowiem wedle dawno wypracowanych schematów. Stąd też stare lęki czy traumy często długo nie chcą nas opuścić, wpływając na nasze aktualne postępowanie.

Współczesna samotność w tłumie to nierzadko także przejaw lęku. Co gorsza, skłonność do izolowania się wzmaga w człowieku atawistyczną reakcję wytworzoną w okresach epidemii: lęk przed zarażeniem, który sprawia, że organizm szuka ucieczki przed innymi ludźmi. Nasila się wtedy instynkt przetrwania, czyli wzrost samolubstwa i niechęć do bliźnich. Dzieje się tak z wieloma **osobami cierpiącymi na samotność. Dlatego jest je tak trudno przywrócić do życia we wspólnocie, bo ich organizm jakby zaadaptował się do życia w ekstremalnych warunkach.**

Dziś znamy aż nazbyt dobrze stan izolacji wymuszony przez pandemię. Jego pokłosiem jest wielki wzrost zaburzeń psychicznych – szczególnie w przypadku młodzieży. Ratunkiem może być tutaj przede wszystkim otwarcie na drugiego i postawienie w centrum uwagi takich kwestii, jak dialogiczność i wielogłosowość.



> Zwykłe wyciągnięcie ręki do osoby samotnej nie zawsze wystarczy. Ludzie żyjący w izolacji często postrzegają innych jako zagrożenie.



Czy potrzebujemy dziś więcej stoików, czy pozytywnych rebeliantów?

Tomasz Mazur

Istotą żmudnego treningu stoickiego jest wykształcenie w człowieku nowych emocjonalnych i behawioralnych algorytmów, czyli sposobów reagowania na świat.

Niemal trzy czwarte problemów występujących w organizacjach ma związek z komunikacją. U ich podłoża bardzo często tkwią wartości. Kłopot w tym, że ludzie nie zawsze wiedzą, jakie wartości nimi kierują. Dlatego w pracy zespołowej tak ważne jest właściwe rozpoznanie wartości. Ludzie bowiem, jak zauważył Platon, zawsze działają ze względu na pewne dobro. Trzeba zatem odkryć to, co jest dla nich naprawdę ważne.

Istotą świata wartości jest wybór. Nie możemy mieć wszystkiego – trzeba decydować, które wartości są dla nas ważniejsze od innych. Zespół, aby móc dobrze działać, musi wiedzieć, pomiędzy jakimi wartościami wybiera. Czasem te decyzje są trudne. Współczesna edukacja musi np. często wybierać pomiędzy dobrostanem ucznia a wynikami.

W takiej sytuacji kluczowego znaczenia nabiera refleksyjność i świadomość naszych ograniczeń. Biorąc za wzór Sokratesa, możemy powiedzieć, że mądrość polega na świadomości tego, czego nie wiemy. **Na tym właśnie opiera się stoicyzm. Jego istotą jest codzienny żmudny trening refleksyjności wynikający z przyjęcia na wiarę ideału człowieka myślącego, czyli zdolnego do zmiany przekonań.**

Gotowość do zmiany jest kluczowa, bo ewolucyjnie jesteśmy zaprogramowani do życia w warunkach, które już nie istnieją. Dlatego potrzeba nam nowych mechanizmów adaptacyjnych, które pozwolą nam mierzyć się tak z realnymi wyzwaniami, które niesie z sobą życie, jak i z lękami mogącymi sparaliżować naszą zdolność działania. We współczesnym świecie mamy bowiem nie tylko wielką mnogość wyborów, ale jesteśmy również zdezorientowani poznawczo. **Świat straszy nas coraz to nowymi zagrożeniami, a my musimy radzić sobie z konfliktami wartości i wybierać między różnymi modelami człowieczeństwa.**



Współczesny lider w środowisku pracy boryka się z problemem wyboru, bo funkcjonujemy w świecie konfliktów wartości i różnych modeli człowieczeństwa

Tomasz Mazur

Jak budować nowy deal damsko-męski?

Prof. Tomasz Szlendak

W drodze ewolucji staliśmy się dobrze funkcjonują „maszyną" do międzypłciowej współpracy. To efekt konieczności sprawowania długiej opieki nad potomstwem. W większości kultur funkcjonował też podział obowiązków na „kobiece" i „męskie".

Procesy emancypacyjne kobiet, trudność pogodzenia starego paradygmatu z wolnością jednostki, nowy podział obowiązków domowych między kobiety i mężczyzn – wszystkie te czynniki spowodowały tarcia w dotychczas sprawnie działającym mechanizmie. Ewolucyjna „maszyna" zaczęła się zacinać. Efektem tego jest kryzys damsko-męski i rozpad związków.

Jesteśmy świadkami fałszywej świadomości interesów płci i epidemii wzajemnych oskarżeń: mężczyźni uważają, że kobiety przestały zwracać na nich uwagę, bo wyemancypowały się, zaś kobiety wskazują, że mężczyźni nie uczą się i są agresywni. Widać rozdźwięk interesów i postaw społecznych obu płci.

Kobiety stają się progresywne, liberalno-lewicowe. Mężczyźni są zagubieni, wzrasta u nich konserwatyzm, mizoginia, poszukują retro-utopii. Ponieważ kobiety mają umiejętność lepszego dostosowania się do zmian, dzisiejsza sytuacja jest mniej korzystna dla mężczyzn.

Destabilizacja damsko-męskiej współpracy i rozbrat płci powodują destabilizację społeczną i polityczną, co widać w populistycznych ruchach i radykalnych postulatach. Brak więzi i samotność, którą odczuwają obie płcie, powodują niższą jakość życia i słabsze zdrowie. Do tej pory rodzina oparta na parze była konstruktem stabilizującym tożsamość dorosłych, zwłaszcza mężczyzn, socjalizowała od najmłodszych lat dzieci. Warto mieć to wszystko na uwadze, dopóki nie znajdziemy innego, lepszego rozwiązania. Jesteśmy jako gatunek kreatywni i elastyczni, a patrząc na procesy ewolucyjne – można dać wiarę, że i z tymi przeciwnościami sobie poradzimy ustanawiając nowy model współpracy - nowy deal damsko - męski.



> Destabilizacja damsko-męskiej współpracy i rozbrat płci powodują destabilizację społeczną i polityczną.



Co robią najlepsi by realizować cele i dawać ludziom poczucie sensu w pracy?

Zofia Rogala

Raport Instytutu Humanites Dobrych Praktyk Pracodawców powstał jako podsumowanie trzeciej edycji Konkursu na Firmę Przyjazną Rodzinie i Człowiekowi. Wyniki zebrano na podstawie 3-etapowego procesu oceny 360° w firmach uczestniczących w Konkursie, w tym badania ankietowego pracowników, w którym wzięło udział 1330 osób.

Firmy coraz częściej deklarują prowadzenie badań potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących łączenia przez nich pracy z życiem rodzinnym (85,7% vs 80% rok do roku). Rośnie również poziom wsparcia psychologicznego ze strony pracodawców dla osób w trudnych sytuacjach życiowych (85,7% vs 70%).

W zakresie wsparcia pracowników rodziców firmy nieco rzadziej deklarowały możliwość stopniowego powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim (71,4% vs 80%). Powoli rośnie natomiast liczba firm, które prowadzą ewidencję ojców uprawnionych do urlopu ojcowskiego (ok. ⅓). Dwie na trzy firmy zadeklarowały, że informują i zachęcają ojców do korzystania z tego świadczenia. Istotnym trendem jest dostrzeżenie różnic między-pokoleniowych, co przejawia się w organizacji szkoleń dot. różnorodności pokoleniowej oraz międzypokoleniowych programów mentoring-owych.

Z ankiety pracowników wynika, że kluczowe dla nich wartości to: dobra atmosfera w zespole, możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, możliwość rozwoju i wpływu na decyzje w firmie, elastyczność, stabilność zatrudnienia, dobry kontakt z przełożonym oraz poczucie sensu w pracy.

”

Najważniejsze wartości dla pracowników to dobra atmosfera w zespole, możliwość łączenia pracy z życiem prywatnym, możliwości rozwoju i wpływ na decyzje w firmie, elastyczność, stabilność zatrudnienia, dobry kontakt z przełożonym oraz poczucie sensu w pracy.



Jeśli tylko 37% pracowników widzi sens w pracy, to znaczy jest jeszcze dużo do zrobienia

Roman Wieczorek

Wręczenie statuetek Family And Human Wellbeing Humanites Award 2022

Zdzisława Cwalińska-Weychert, Jolanta Jakóbczyk, Adrianna Lewandowska, Aleksandra Sierakowska, Maciej Witucki

FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE

FIRMA PRZYJAZNA CZŁOWIEKOWI

Kultura feedbacku i doceniania, wspieranie rozwoju osobistego pracowników oraz możliwość zaangażowania się na rzecz społeczeństwa i przyrody to przykłady praktyk docenionych przez kapitułę Konkursu Instytutu Humanites „Firma Przyjazna Rodzinie / Człowiekowi".

Przedstawiciele kapituły konkursowej wręczyli statuetki Firmy Przyjaznej Rodzinie/ Człowiekowi 2023. W tym roku zwycięzcami zostały firmy:

w kategorii firm małych: **E&C Consultants**
w kategorii firm średnich: **Bibby Financial Services**
w kategorii firm dużych: **Polpharma S.A.**

Ta nagroda to świetna okazja do pokazania rezultatu prawdziwego oddolnego podejścia. Nie tylko dlatego, że pokazuje wysiłki, jakie firma podejmowała przez lata, aby stworzyć pozytywną kulturę, ale ze względu na naszych kolegów, naszych ludzi, którzy naprawdę przyjęli tę kulturę, uczynili ją swoją własną i codziennie ją ulepszają – powiedziała Siobhan Fitzgerald, koordynatorka CSR w firmie E&C Consultants.

Dla nas jest najważniejszą cechą Spójnego Przywództwa, to to jak tworzymy środowisko, gdzie wszyscy mogą być autentyczni – skomentował otrzymanie nagrody prezes Bibby Financial Services, Tomasz Kukulski.

Oprócz nagród za całokształt spójnej strategii zatrudnienia jury przyznało również wyróżnienia za konkretne praktyki firmom: Appsilon, ETISOFT Sp. z o.o., EY Polska, Global Lift Polska Sp. z o.o., Intrum Sp. z o.o., Jamalex Sp. z o.o., KGHM Polska Miedź S.A., MMC GS Group Services Sp. z o.o., i Santander Bank Polska S.A.

> Najważniejszą cechą Spójnego Przywództwa, to to jak tworzymy środowisko, gdzie wszyscy mogą być autentyczni, Tomasz Kukulski






Firmy małe:
Firmy średnie:
Firmy duże:
DYPLOM
DYPLOM
DYPLOM



Technologie kosmiczne – szansa dla biznesu, gwiezdne wojny, czy Plan „B” dla ludzkości?

John F. Hall

Dlaczego przestrzeń kosmiczna jest dla nas ważna? W praktyce, przekłada się to na pytanie, dlaczego ma sens wydawać tyle pieniędzy na eksplorację kosmosu, podczas gdy jako ludzkość wciąż mamy tyle potrzeb na Ziemi. Przemawia za tym wiele ważnych argumentów. Podbój kosmosu umożliwił precyzyjną obserwacją pogody, monitorowanie klimatu i zarządzanie zasobami, takimi jak świeża woda lub łowiska. Ponadto, zmienił zupełnie naszą codzienną komunikację i nawigację w terenie.

Przemysł kosmiczny to również znaczący pracodawca, ponieważ dostarcza zapotrzebowania na wiele wysokotechnologicznych produktów, a zatem również na specjalistów w tym zakresie. Ponadto sektor kosmiczny ma ogromną siłę inspirowania ludzi do przekraczania granic i odkrywania nowych obszarów, a także sprzyja zainteresowaniu dyscyplinami STEAM (nauka, technologia, inżynieria, sztuka i matematyka) - pomagając w tworzeniu społeczeństwa opartego na wiedzy naukowej.

> Sektor kosmiczny inspiruje do przekraczania granic i nowych odkryć sprzyja zainteresowaniu dyscyplinami STEAM.

Polski przemysł kosmiczny

Kinga Gruszecka

Sektor kosmiczny to wszystkie podmioty zaangażowane w eksplorację i wykorzystanie przestrzeni kosmicznej. Nie wszyscy zdają sobie sprawę, jak dużą wartość wnoszą do tego sektora Polacy. W 2014 roku powstała Polska Agencja Kosmiczna (POLSA), a. od 2012 r. Polska jest członkiem Europejskiej Agencji Kosmicznej (ESA), która koordynuje misje eksploracyjne i badawcze oraz współpracuje m.in. z NASA. Polskie firmy realizują również projekty dla Europejskiego Obserwatorium Południowego (ESO), Europejskiej Organizacja Eksploatacji Satelitów Meteorologicznych (EUMETSAT) oraz Agencji Unii Europejskiej ds. Programu Kosmicznego (EUSPA).

W ramach zamówień w ESA polskie przedsiębiorstwa muszą mierzyć się z pozostałymi dwudziestoma innymi krajami – niektóre z nich rozwijają swój przemysł kosmiczny od ponad 40 lat. **Największą wartość Polacy wnoszą w projektach związanych z mechanizmami, aplikacjami wykorzystującymi zdjęcia satelitarne, rozwiązaniami chmurowymi i napędami.**

Polskie instytuty badawcze i przedsiębiorstwa realizowały projekty, które m.in. pomagają badać słońce (Solar Orbiter). Nasze rozwiązania inżynieryjne znalazły się na Merkurym (BepiColombo), Wenus (Venus Express), Marsie (Mars Express) oraz orbitują wokół Ziemi (Earth Care). Byliśmy również w okolicach Saturna (Cassini/Huygens). Jako jedni z pierwszych - wylądowaliśmy na komecie (Rosetta), co jest jednym z większych wyzwań dla technologii kosmicznych. Lada dzień polskie instrumenty badawcze polecą w kierunku Jowisza.

Zajmujemy się także bezpieczeństwem kosmicznym. W Polsce istnieją firmy zajmujące się informowaniem o pozycji danego obiektu na orbicie, tak aby nie doszło do jego zderzenia z Ziemią.

W Pile działa jedna z misji, w której astronauci NASA trenują życie w zamknięciu, bez dostępu światła słonecznego. Testowany jest też wpływ tych warunków na organizm człowieka. **Wśród osób wytypowanych do misji znalazł się m.in. Sławosz Uznański jako astronauta rezerwowy.**



> Rywalizujemy z krajami, w których przemysł kosmiczny rozwija się od ponad 40 lat.






nasza STRATEGIA nie ZAKŁADA LOTU na KSIĘŻYC
ALE MÓWI o KONKURENCYJNOŚCI
ZDJĘCIA SATELITARNE
ROZWIĄZANIA CHMUROWE
NAPĘDY
MECHANIZMY
RYWALIZUJEMY z BARDZIEJ DOŚWIADCZONYMI krajami
PRODUKT
POLSKA: realizujemy PROJEKTY związane ze
SŁOŃCEM
JOWISZEM
BADANIEM innych GALAKTYK
BUDOWANIEM RAKIET SATELITÓW elektroniki
BADANIA
WSZYSCY KORZYSTAMY
WSZYSCY FINANSUJEMY
BĘDZIEMY


Biznes, Technologia, Człowiek
humanites








jesteśmy ewolucyjnymi MASZYNAMI do międzypłciowej WSPÓŁPRACY
w opiece
WSZYSTKO opiera się na zasadzie MONOGAMII SPOŁECZNEJ
masterplot MIŁOŚCI romantycznej WIĄŻE nas w PARY
jesteśmy SUPER-elastycznym GATUNKIEM
DZIŚ ta MASZYNA" przestaje działać
nowe modele życia
emancypacja Kobiet
CHAOS MIŁOSNY
WIDZIMY NOWY MODEL kom-rom
CHCĘ BYĆ NIEZALEŻNA!
APKA nie NAPRAWI masterplotu
12% skuteczności





Technologie kosmiczne oczyma młodych

Daria Geleta

Przyszłość dotyczy młodych – to oni będą funkcjonować w świecie, który dziś tworzymy. 3 LAB – Laboratorium Innowacji III Liceum Ogólnokształcącego im. Marynarki Wojennej w Gdyni – to grupa kreatywnych uczniów i nauczycieli, których łączy pasja i chęć pomagania. Uczniowie starają się tworzyć innowacyjne na światową skalę rozwiązania. Mają również swój pierwszy patent.

Pierwszym projektem z branży kosmicznej, w którym uczniowie wzięli udział, był “Youth for moon”, czyli pionierska na europejskim gruncie edukacyjna misja analogowa, w której uczniowie uczestniczyli w symulacji bycia astronautą na księżycu. Inny zespół wykonał drona stratosferycznego, który osiągnął pułap 20 kilometrów i wylądował autonomicznie. Na jego pokładzie znajdowały się próbki z ekstremofilami, które zbadano po jego powrocie. Zespół pracuje już nad nową wersją, który ma sięgnąć 30 kilometrów, czyli trzy razy wyżej niż standardowa podróż samolotem.

W 3 LAB zbudowano również rakietę z kontrolą wektora ciągu Stardust E, która obecnie służy jako pomoc dydaktyczna dla uczniów poznających prawa i tajniki fizyki. Z kolei mikrosatelita Bubble służy do badania przekroju aerozoli w niższych partiach atmosfery. **Najmłodszym uczestnikiem 3 LAB’u jest 13-letni Paweł, który wraz ze swoim zespołem buduje drona, którego misją będzie zmierzenie grubości pokrywy lodowej.** Ma to ułatwić m.in. pomiar tempa topnienia lodowców.

Podczas wyjazdu z pomocą humanitarną do ukraińskiej Winnicy członkowie Laboratorium stworzyli mobilny mural do schronów szkolnych, który ma odstresowywać uczniów.

> ”
>
> Mobilny mural do schronów w szkołach to jeden z naszych projektów dla Ukrainy.


człowiek
humanites
Think&DO tank rozwoju Kapitału Społecznego
i Spójnego Przywództwa™
PRACA

Nie ma zaufania bez spójności

Maciej Chojnowski

CENTRUM ETYKI TECHNOLOGII
INSTYTUTU HUMANITES

Na ustach wszystkich jest dziś tzw. generatywna AI. Entuzjazm wobec takich narzędzi jak ChatGPT nie powinien jednak przysłaniać problemów, które się z nimi wiążą, np. ryzyka wykorzystania ich do manipulacji opinią publiczną. To narzędzia wymagające intensywnej refleksji etycznej. Tym bardziej niepokoi, że firma, która zdecydowała o komercjalizacji ChatGPT, postanowiła też rozwiązać działający w niej zespół etyków.

W Centrum Etyki Technologii takie posunięcia ze strony gigantów technologicznych nie są dla nas niczym nowym. Znamy przykłady instrumentalnego wykorzystywania etyki AI. Dziwi nas to, że firmy nie rezygnują z tego, nawet gdy w UE wielkimi krokami zbliża się nowe prawo dot. sztucznej inteligencji. Wypracowane przez etyków standardy, metody i narzędzia będą niezbędne, aby wdrożyć wymogi zapisane w prawie i pozytywnie przejść audyty AI. Najwyższy więc czas wziąć etykę na poważnie.

CET opracowało kompleksowe autorskie podejście do realizacji wymogów etyki i prawa AI, które obejmuje zarówno kwestie operacyjne, jak i organizacyjne. **Kluczową rolę mają tu do odegrania liderzy organizacji. Aby były skuteczne, wymogi etyki i prawa AI wymagają bowiem globalnej implementacji, a nie wybiórczego zastosowania.**

Realizacja etyki AI nie jest zadaniem jakiejś pojedynczej grupy (np. programistów czy etyków), ale wymaga wpisania w DNA organizacji. To właśnie zadanie odpowiedzialnych liderów, którzy muszą spoglądać dalej niż na wyniki kwartalne. Jest to ściśle połączone z wypracowaną w Humanites wizją zintegrowanego rozwoju.



> Koncepcja godnej zaufania AI nie polega na tworzeniu moralnych maszyn, ale na takim wykorzystaniu technologii przez daną organizację, która wzmacnia jej wiarygodność.

Trendy: Świat, Biznes, Technologia, Człowiek

Zofia Dzik, Sebastian Ptak, Zuzanna Skalska

> Największą bolączką jest krótkowzroczność.



> Doceńmy osoby o backgroundzie humanistycznym.

Czy uznane liderki i innowatorki doświadczały szyderstwa, gdy po raz pierwszy mówiły o ideach, które dziś są popularne? Zofia Dzik miała z tym do czynienia bardzo często. Gdy zakładała Instytut „Humanites" albo mówiła o Modelu "Wioski" Rozwoju Ekosystemu Społecznego™, pytano ją, dlaczego zajmuje się takimi niepoważnymi tematami, jak „człowiek" czy „rodzina", i ostrzegano, że może zepsuć sobie wizerunek.

Podobne doświadczenia ma Zuzanna Skalska, która często spotyka się z powątpiewaniem, gdy mówi o nowych ideach. Wiele lat temu zaproponowała jednej z firm zmianę modelu biznesowego ze sprzedaży na popularny dziś abonament za sprzęt. Pomysł odrzucono, bo oznaczał długofalowe zmiany, a menadżerowie chcieli mieć efekty już za rok. Największą bolączką jest krótkowzroczność i kult agile – wyjaśniała Zofia Dzik. Dlatego model "Wioski" Humanites służy firmom i regionom do budowy długoterminowej strategii.

zrównoważonego rozwoju. Pocieszające jest to, że w akcji łączącej obszar rodziny i biznesu uczestniczą już pracownicy z co 3 kraju na świecie. Dowodzi to, że dziś coraz lepiej rozumiemy wagę kapitału społecznego.

Najważniejsze rady dla prezesów i prezesek? Zdaniem Zofii Dzik kluczowe jest przemyślenie globalnych łańcuchów dostaw, poszukanie alternatywy wobec Big Techów, które nasilają obecnie walkę konkurencyjną, zwrócenie uwagi na kwestie etyki technologii. Inny ważny trend to konwergencja, czyli zdolność łączenia różnych dziedzin, które w wielu sektorach zaczynają się coraz mocniej przenikać. Widać odradzający się trend związany z docenieniem osób o backgroundzie humanistycznym. Zuzanna Skalska przestrzegała przed bezrefleksyjnym kopiowaniem zachodnich trendów w Polsce. Warto myśleć niezależnie. Gdybyśmy wiele lat temu postawili na szkoły zawodowe, dziś mielibyśmy poszukiwanych na rynku specjalistów, których nie zastąpi sztuczna inteligencja.

DYSKUSJA W GRUPACH

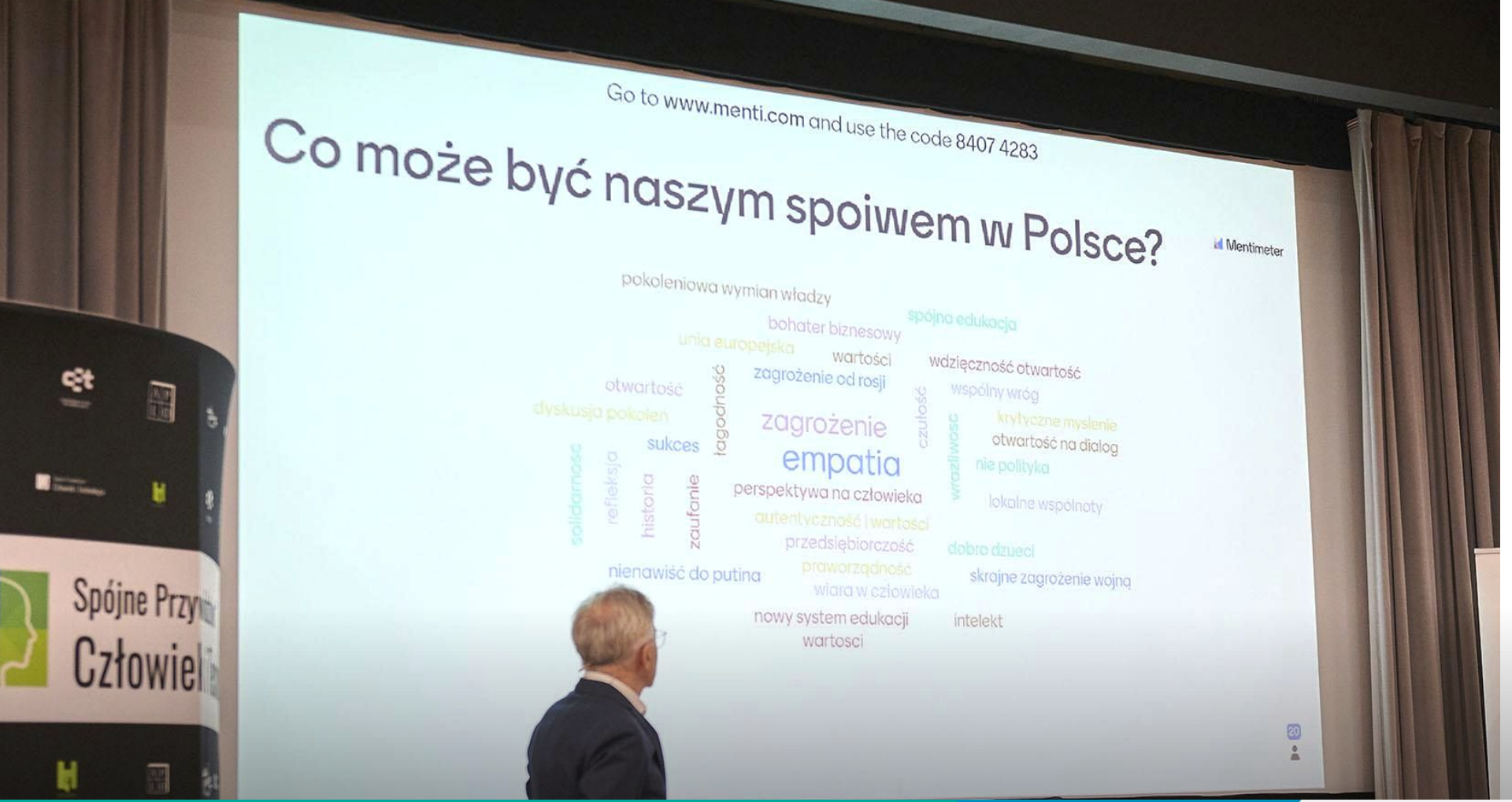
Co może być nowym spoiwem? Szanse dla Polski? Dokąd chcemy zmierzać?











Go to www.menti.com and use the code 8407 4283
Co może być naszym spoiwem w Polsce?
Mentimeter
pokoleniowa wymian władzy
bohater biznesowy
spójna edukacja
unia europejska
wartości
wdzięczność otwartość
otwartość
zagrożenie od rosji
wspólny wróg
dyskusja pokoleń
zagrożenie
empatia
krytyczne myslenie
otwartość na dialog
sukces
nie polityka
perspektywa na człowieka
lokalne wspólnoty
autentyczność i wartości
przedsiębiorczość
dobro dzieci
praworządność
nienawiść do putina
skrajne zagrożenie wojną
wiara w człowieka
nowy system edukacji
wartosci
intelekt
Spójne Przy
Człowiek

Czy może o(s)calić nas Śmiech. Jak bronić się przed światem?

Katarzyna Pakosińska

Katarzyna Pakosińska podzieliła się z uczestnikami swoimi refleksjami na temat śmiechu. Zaczęła od uwagi, że w jej zawodzie, artysty scenicznego, dobrze jest być rozpoznawalnym, “dobrze jest dorobić się twarzy, zanim straci się pamięć”. A jej znakiem rozpoznawczym stał się jej śmiech. Artystka przyznała się, że jeszcze na studiach była osobą szalenie nieśmiałą i właśnie wtedy odkryła, że poprzez śmiech i dowcip może z jednej strony ochronić swoją nieśmiałość, a przy tym mieć odwagę wyrażania tego, co chciałaby ludziom powiedzieć.

Artystka podzieliła się trzema teoriami na temat śmiechu. Pierwsza z nich mówi, że śmiech daje ludziom poczucie wyższości. I chociaż nie jest to jej ulubiona teoria, to zaznaczyła, że jest w niej odrobinę prawdy. Zacytowała swojego wykładowcę z czasów studenckich, który przypomniał, że wychodząc na scenę, człowiek już się wywyższa, dlatego warto i należy mieć przy tym faktycznie coś wartościowego.

Druga teoria, bliższa jej poczuciu humoru, mówi że śmiech pozwala uwolnić skumulowane napięcie, co jest ogromnie potrzebne w dzisiejszych czasach, w których wszyscy jesteśmy ogromnie przebodźcowani. A śmiech jest czystą energią, która pozwala to napięcie rozładować. **Trzecia teoria to teoria niespójności, która mówi że śmiejemy się z tego, co wymyka się schematom.** I na tym Katarzyna Pakosińska buduje wszystkie swoje programy. Śmiech pozwala nam zobaczyć różne schematy i granice na nowo. Śmiech i poczucie humoru pozwala nam budzić się z pewnego letargu, w który wpadamy z przyzwyczajenia, ciągle na nowo. Śmiech to również ogromna kreatywność, która nas wszystkich łączy, a zatem może być to dobre spoiwo dla społeczności.

Śmiech jest umiejętnością, którą można trenować.

Według amerykańskich naukowców, osoby pogodne żyją dłużej o siedem lat, zatem warto dbać o pogodę ducha i śmiać się, jak najczęściej.



”

Prawdziwa głupota zawsze pokona sztuczną inteligencję.


X Konferencja dla Liderów Biznesu – Spójne Przywództwo
Człowiek i Technologia
Czy może o(s)calić nas Śmiech.
Spójne Przywództwo ™
Człowiek i Technologia
#CzłowiekITechnologia
#Human&Technology
humanites
Think&Do tank rozwoju Kapitału Społecznego i Spójnego Przywództwa™
RODZINA
PRACA
SPOŁECZEŃSTWO
MIASTO, WIOSKA
CZŁOWIEK, LUDZIE
EDUKACJA
KULTURA I MEDIA
Potrzeba całej wioski, aby wychować jednego człowieka
humanites.pl



> silnikiem tej zmiany są nowe pokolenia, za którymi biznes będzie podążał, sam z siebie nie mając motywacji do zmian.



Czy możemy ocalić świat w starym paradygmacie?

Małgorzata Bonikowska, Paweł Borys, Andrzej Halesiak, Lucyna Stańczak-Wuczyńska, Roman Wieczorek

Pytanie główne, zadane przez prowadzącą, dotyczyło tego, czy mamy obecnie do czynienia z wyłanianiem się nowego paradygmatu w myśleniu o rzeczywistości. Paneliści zauważyli, że w obecnym świecie pogłębiają się nierówności głównie wewnątrz państw – te pomię- dzy państwami uległy zmniejszeniu. Jest to frustrujące dla europejskiej klasy średniej, która burzy się na konieczność płacenia za dobrobyt w Chinach czy Afryce, czego wyrazem mogą być ogromne protesty we Francji przeciwko podniesieniu wieku emerytalnego.

Stary paradygmat, czyli powszechne skupienie się na wzroście dobrobytu materialnego, odchodzi w przeszłość. Obecnie nadal mówi się o rozwoju, ale uwzględnia także ten niematerialny, duchowy. Paweł Borys zwrócił uwagę na wartość instytucjonalizmu w podejściu ekonomicznym, czyli budowę inkluzywnych instytucji, także w przestrzeni norm społecznych. Lucyna Stańczak- Wuczyńska zaznaczyła, że w nowym paradygmacie dużą rolę odgrywa różnorodność.

Z kolei Andrzej Halesiak, przywołując widmo katastrofy klimatycznej, postawił diagnozę – skonstruowaliśmy świat bez przyszłości. Zwrócił jednak uwagę na to, że mówimy o przyszłości człowieka, bo galaktyki sobie bez nas poradzą. Dodał, że wytwarzamy wystarczająco dużo dóbr, aby zapewnić względny dobrobyt wszystkim ludziom na świecie i przywołał liczby – żeby 8 proc. ludzkości, która żyje na granicy skrajnego ubóstwa (w XX wieku to było ponad 40 proc!), wyciągnąć z tego stanu, potrzebujemy 600 mld dolarów rocznie. Tymczasem na zbrojenia świat wydaje rocznie 2,5 biliona dolarów.

Roman Wieczorek powiedział, że wierzy, że ludzkości uda się ocalić swój świat. Za Zygmuntem Baumanem przytoczył pojęcie Interregnum, czyli Bezkrólewia, obrazując, że jego zdaniem wszystkie dawne paradygmaty przeminęły, a nowymi nie dysponujemy. Według niego instytucje państwowe zawodzą (przykład – wydarzenia w Kongresie w USA na początku 2021 roku), więc to biznes, dysponujący odpowiednimi narzędziami, będzie przewodził zmianie. Lucyna Stańczak-Wuczyńska zwróciła uwagę, że silnikiem tej zmiany są nowe pokolenia, za którymi biznes będzie podążał, sam z siebie nie mając motywacji do jakichkolwiek zmian. Paweł Borys podsumował, że w takim razie kluczową dzisiaj kwestią jest edukacja.

Kairos. W poszukiwaniu nowego porządku.

Zofia Dzik

We współczesnym świecie ludziom coraz bardziej brakuje stabilnego punktu odniesienia. Dynamika zachodzących zmian jest tak duża, że właściwie doświadczamy wszystkiego wszędzie naraz. W takiej sytuacji szczególnie ważne są wzorce postępowania, którym można zaufać. Dzisiejszy świat potrzebuje mądrych, inspirujących autorytetów – ludzi mających odwagę patrzeć długoterminowo, umiejących wskazać kierunek działania i uzasadnić jego sens, bez siłowego narzucania swojego punktu widzenia.

Niestety, wśród liderów panuje dziś wiele hipokryzji i populizmu. Głoszą wzniosłe hasła, ale sami nie postępują zgodnie z nimi. Co więcej, nie stawiamy dziś na zharmonizowane rozwijanie ciała, umysłu i ducha. Jego miejsce zajmuje tunelowy rozwój, w którym obiektem naszej troski są pojedyncze sprawności, ale z oczu tracimy to, co najważniejsze – umiejętność dobrego życia. Największym problemem jest obecnie obojętność i brak zaangażowania.

Tymczasem prawdziwe przywództwo to świadomy wpływ i właściwe wykorzystywanie siły wspólnoty z uwag. Aby to jednak zrozumieć, musimy zmienić nasze spojrzenie na świat oraz czas, w którym żyjemy. ***Kairos* oznacza właściwy moment na działanie. To chwila, która jeśli nie zostanie wykorzystana, znika bezpowrotnie.**

Zofia zwróciła uwagę, że wiele działań zainicjowanych przez Humanites wyprzedzało trendy, od kiedy założyła Humanites słyszała „po co" zajmuje się być może nieistotnymi rzeczami. Dziś wiele tych tematów zaczyna wchodzić do main stream. Czy być może zatem „Ten czas" jest właśnie dziś. Nie można w nieskończoność odwlekać decyzji o działaniu. **Rzeczywistość potrzebuje odważnych i spójnych liderów – pozytywnych rebeliantów gotowych zmienić paradygmaty.** Tylko tacy ludzie, którzy dostrzegają sens myślenia długoterminowego, mogą wziąć odpowiedzialność za swoich pracowników i postawić pytanie o sens wspólnego działania.



> W świecie chaosu spójny lider potrafi zebrać rozrzucone wartości i zdecydować, które z nich zachować dla potomności.



Słowa mają znaczenie. Lider 6. poziomu

Adam Rozwadowski, Katarzyna Stoparczyk

Katarzyna Stoparczyk rozmawiała z Adamem Rozwadowskim o przepisie na sukces, który zastosował, tworząc ENEL-MED. Gość opowiedział o tym, co stoi za sukcesem jego firmy. Mając doświadczenie ze służbą zdrowia uznał, że kluczowym zagadnieniem jest podmiotowość pacjentów. Dążył do stworzenia takiej placówki, w której osoby otrzymają usługi, jakie sam chciałby otrzymać. Wiele inspiracji w swoim życiu czerpie z pracy w ogrodzie, np. z tworzenia osi widokowych, które wymagają stałej pielęgnacji, aby nie stracić z oczu tego co dla nas ważne. Mówił o wzięciu pod uwagę odpowiedzialności za wypowiadane słowo, wagi informacji zwrotnej i redukcji stresu pacjentów od chwili pierwszego spotkania z placówką. Nawyk dbałości o codzienny język wyniósł z domu, w szczególności dzięki swojej matce. Podkreślał wagę mądrego zarządzania – ryba psuje się od głowy. Pozytywne wzorce też idą z góry.

> ”Tak jak w ogrodzie, jak i w życiu ważna jest dbałość o osie widokowe.



Gratulujemy Panu Adamowi Rozwadowskiemu laureatowi tegorocznej nagrody „Lider 6 Poziomu” – Spójne PrzywództwoTM

Nasi Goście - Liderzy 6 poziomu, tak, jak my wierzą, że miarą prawdziwego sukcesu jest zarówno wynik jak i sposób jego osiągania.



”

Konferencja zostawia na nowej orbicie..

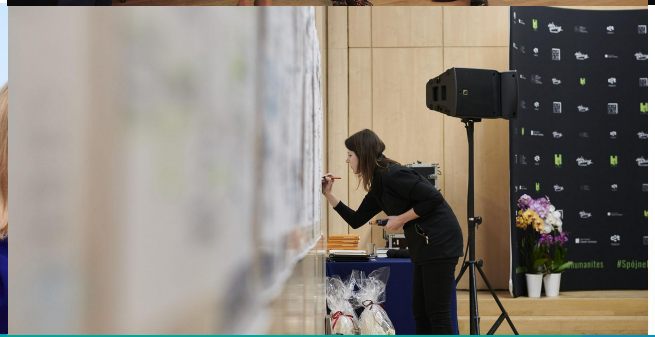














Z jakimi najważniejszymi słowami, myślami kończysz X Konferencję Humanites Spójne PrzywództwoTM - Człowiek i Technologia?

SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™
CZŁOWIEK I TECHNOLOGIA





Słowo na koniec

Józef Wancer

Podsumowując wszystkie wystąpienia, Józef Wancer powiedział, że bardzo ważną dla nas kategorią jest **nadzieja**. Możemy ją mieć tylko wtedy, kiedy zaczniemy opisywać rzeczywistość taką, jaka jest, bez upiększeń, ale też bez czarnowidztwa. Zwrócił uwagę, że **innowacją w podejściu do liderów**, wprowadzoną przez Instytut Humanites, jest kwestia **spójności.** Ważne, aby lider dawał swojej drużynie poczucie, że grają do tej samej bramki, ale jednocześnie umiał spojrzeć na rzeczywistość z lotu ptaka. Przywołał też kategorię **obojętności**, nazywając ją, a nie nienawiść, przeciwieństwem miłości. Mówił o kwestii **równości** (np. kobiet i mężczyzn), bo prawdziwa **wolność** jest wtedy, kiedy jest dla wszystkich. Uznał, że czynnikiem, który zawodzi, są zawsze ludzie, bo to oni, a nie instytucje, w ostatecznym rozrachunku strzelają do innych ludzi. Przestrzegał przed stosowaniem uogólnień w rodzaju „Rosjanie to mordercy" czy „Ukraińcy są odpowiedzialni za zbrodnię wołyńską". Podsumował, że **żeby zmienić paradygmat, człowiek na samym początku musi zmienić sam siebie**.

> Żeby zmienić paradygmat, człowiek musi zmienić najpierw sam siebie









”

Jest inna, nie ma ściemy,
pobudza do myślenia.



”

Szeroki przekrój prezentowanych
punktów widzenia
i interdyscyplinarność.









”

Nietypowa konf. wyłamująca się ze schematów dlatego, że jest różnorodna, zarówno w tematyce jak i w formie...



”

Program konferencji dopracowany w każdym szczególe. Połączenie teatru i dobrej muzyki ze światem technologii i biznesu w trosce o edukację liderów









Dziękujemy, naszym ekspertom, panelistom i prelegentom, a także wszystkim uczestnikom!


Zofia Dzik


Roman Wieczorek


Józef Wancer


Zdzisława Cwalińska-Weichert


Jolanta Jakóbczyk


Aleksandra Sierakowska


Adrianna Lewandowska


Maciej Witucki


Zofia Rogala


Maciej Chojnowski


Dr Cezary Żechowski


Tomasz Mazur


Prof. Tomasz Szlendak


John F. Hall


Kinga Gruszecka


Dr Małgorzata Bonikowska


Paweł Borys


Andrzej Halesiak


Lucyna Stańczak-Wuczyńska


Daria Geleta


Sebastian Ptak


Zuzanna Skalska


Katarzyna Pakosińska


Adam Rozwadowski


Katarzyna Stoparczyk


Piotr Gospodarczyk


Jarosław Komisarek


Agnieszka Żak

Dziękujemy, że byliście z nami, do zobaczenia!

Zespół Humanites



Zapraszamy do kontaktu

Instytut Humanites
Think&DO tank - Spójne przywództwo™
i Kapitał Społeczny

Organizacja Pożytku Publicznego 1% -
numer KRS: 0000368820
Patronite: Instytut Humanites - Patronite.pl

tel. (22) 621 90 11, 504 144 784
Nowogrodzka 56/7
00-695 Warszawa
email: biuro@humanites.pl
humanites.pl
2godzinydlarodziny.pl
aplo.pl ethicstech.eu