

System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce i na Ukrainie

red.

Dr Sofiia Sokolova

Mgr Magdalena Gołdzińska



Kielce 2013

Instytut Innowacji i Biznesu

System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce i na Ukrainie

Kielce, 2013

Recenzent:

Dr hab. Krystyna Krzyżanowska, prof. SGGW

Publikacja napisana pod redakcją:

Dr Sofiia Sokolova

Mgr Magdalena Gołdzińska

Autorzy podrozdziałów:

Prof. Galina Nesterenko

Dr Sofiia Sokolova

Dr inż. Ewa Jaska

Dr Antoni Roman

Dr Michał Roman

Dr Jewgienij Nesterenko

Dr Olena Pugaczowa

Mgr Olena Tyszkowa

Mgr Magdalena Gołdzińska

Mgr Tomasz Gołdziński

Mgr Piotr Pietrzak

Mgr Monika Świetlińska

Mgr Michał Wielechowski

© Instytut Innowacji i Biznesu
ul. Staszica 1
25-008 Kielce

Projekt okładki:

Michał Młynarczyk

ISBN: 978-83-920964-4-3

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.4 - Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja opracowana przez Instytutu Innowacji i Biznesu w Kielcach w oparciu o współpracę z Instytutem Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. M.P. Dragomanowa w Kijowie oraz Zespołem Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Gołdkowie.

Instytut Innowacji i Biznesu w Kielcach

ul. Staszica 1
25-008 Kielce
www.iib.com.pl

Instytut Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. M.P. Dragomanowa w Kijowie

ul. Pirogowa 9
01601 Kijów
www.npu.edu.ua

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Gołdkowie

Gołdkowo 41G
06-120 Winnica
www.zsgoladkowo.eu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



| | |
|--|----|
| Wstęp | 9 |
| 1. System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce | 11 |
| 1.1. Charakterystyka systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński) | 11 |
| 1.1.1. Prawne aspekty systemu kształcenia zawodowego nauczycieli | 11 |
| 1.1.2. Organizacja systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce | 13 |
| 1.1.2.1. Poziom centralny | 13 |
| 1.1.2.2. Poziom wojewódzki | 15 |
| 1.1.2.3. Poziom lokalny | 16 |
| 1.1.2.4. Niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli | 16 |
| 1.1.3. Finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli | 17 |
| 1.1.4. Jakość w systemie doskonalenia nauczycieli | 18 |
| 1.1.5. Pozostałe formy doskonalenia zawodowego nauczycieli | 19 |
| 1.1.5.1. Kursy i szkolenia | 19 |
| 1.1.5.2. E-learning | 19 |
| 1.1.5.3. Staże w przedsiębiorstwie | 20 |
| 1.2. Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego na przykładzie Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Dr Michał Roman, Mgr Piotr Pietrzak, Mgr Monika Świetlińska) | 22 |
| 1.2.1. Historia Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie | 22 |
| 1.2.2. Kształcenie w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie | 25 |
| 1.3. Zakres badawczy Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Dr Michał Roman, Mgr Piotr Pietrzak, Mgr Monika Świetlińska) | 32 |
| 1.3.1. Główne kierunki badawcze Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie | 32 |
| 1.4. O etyce zawodu nauczyciela. Wczoraj i dziś – kilka refleksji (Dr Michał Roman, Mgr Michał Wielechowski) | 41 |
| 1.4.1. Etyka nauczyciela | 41 |
| 1.5. Problem kształcenia przyszłych nauczycieli w zakresie przedsiębiorczości (Dr Antoni Roman) | 47 |
| 1.5.1. Znaczenie przedsiębiorczości w rozwoju gospodarczym | 47 |
| 1.5.2. Przedsiębiorczość jako czynnik w rozwoju gospodarczym | 48 |

| | |
|--|-----|
| 1.5.3. System kształcenia przedsiębiorczości na poziomie szkół ponadgimnazjalnych i wyższych uczelni | 49 |
| 1.6. Znaczenie szkoleń pracowniczych w rozwoju przedsiębiorstw (Dr inż. Ewa Jaska) | 55 |
| 1.6.1. Definiowanie szkoleń i ich funkcje | 55 |
| 1.6.2. Proces organizacyjnego uczenia się | 58 |
| 1.6.3. Szkolenie jako forma organizacyjnego uczenia się | 59 |
| 1.6.4. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników firmy ubezpieczeniowej – wyniki badań ankietowych | 60 |
| 1.7. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli na przykładzie projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński) | 64 |
| 1.7.1. Założenia projektu | 64 |
| 1.7.2. Wyniki badań ewaluacyjnych przeprowadzonych wśród uczestników | 67 |
| 1.7.2.1. Ankieta badawcza – analiza wyników | 67 |
| 2. System doskonalenia zawodowego nauczycieli na Ukrainie | 77 |
| 2.1. Podstawy regulacyjne podnoszenia kwalifikacji (Dr Sofii Sokolova) | 77 |
| 2.2. Doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej szkół zawodowych (Dr Sofii Sokolova) | 78 |
| 2.2.1. Rodzaje i formy kształcenia | 79 |
| 2.2.2. Metodyka procesu doskonalenia zawodowego mistrzów kształcenia zawodowego | 80 |
| 2.3. Doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej (Dr Sofii Sokolova) | 82 |
| 2.3.1. Terminy i częstotliwość szkoleń pracowników | 83 |
| 2.3.2. Tematyka doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej | 83 |
| 2.3.3. Rodzaje i formy zajęć | 85 |
| 2.3.4. Wyniki doskonalenia zawodowego | 85 |
| 2.4. Współpraca systemu doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej i naukowej z jednostkami naukowymi | 86 |
| 2.4.1. Opis ogólny (Dr Sofii Sokolova) | 86 |
| 2.4.2. Organizacja doskonalenia zawodowego wykładowców na uczelniach Kijowa (Prof. Galina Nesterenko, Dr Jewgienij Nesterenko, Dr Olena Pugaczowa, Mgr Olena Tyszkowa) | 88 |
| 2.5. Bazy informacyjno-metodyczne – banki innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych (Dr Sofii Sokolova) | 101 |

| | |
|--|-----|
| 2.5.1. Treść banków innowacji pedagogicznych | 101 |
| 2.5.2. Metody tworzenia banków innowacji pedagogicznych | 104 |
| 3. Implementacja ukraińskiego know-how w zakresie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli | 109 |
| 3.1. Szkoła jako organizacja ucząca się (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński) | 109 |
| 3.2. Bank innowacji pedagogicznych (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński) | 113 |
| Podsumowanie | 117 |
| Aneks | 119 |

Wstęp

Niniejsza publikacja została opracowana w ramach projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.4 Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty.

Celem opracowania jest porównanie systemu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce i na Ukrainie - we współpracy Instytutu Innowacji i Biznesu w Kielcach z Instytutem Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. M.P. Dragomanowa w Kijowie oraz Zespołem Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Jadwigi Dziubińskiej w Gołądkowie.

Rezultatem poniższych rozważań teoretycznych i analiz będą propozycje wdrożenia najciekawszych rozwiązań ukraińskich, których implementacja może przyczynić się do podniesienia efektywności doskonalenia zawodowego nauczycieli, a w perspektywie długofalowej – rozwoju społeczeństwa polskiego.

Dziękujemy wszystkim, którzy pomogli nam w przygotowaniu i wydaniu niniejszej publikacji. Mamy nadzieję, że książka będzie przydatna nie tylko dla pracowników nauki zajmujących się zagadnieniami kształcenia i doskonalenia nauczycieli, lecz także dla podmiotów i organów decydujących o przebiegu rozwoju zawodowego nauczycieli, a przede wszystkim dla nauczycieli, których rozwój ma ogromne znaczenie dla przyszłości polskiej edukacji. Prawdziwą satysfakcję sprawiłoby nam przyczynienie się do poprawy systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w naszym kraju, w tym celu sformułowałyśmy rekomendacje, które traktujemy jako zaproszenie do dyskusji nad poruszonymi w książce zagadnieniami.

Z poważaniem,
Zespół redakcyjny

1. System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce

1.1. Charakterystyka systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński)

1.1.1. Prawne aspekty systemu kształcenia zawodowego nauczycieli

W Polsce, na przestrzeni ostatnich 25 lat, miały miejsce dwie kluczowe reformy systemu edukacyjnego. Pierwsza z nich była następstwem transformacji Polski, która rozpoczęła się w 1989 r. W obliczu głębokich zmian ustroju społeczno-politycznego i gospodarczego, dostosowano system edukacyjny do nowych warunków – demokratycznego społeczeństwa i gospodarki rynkowej. W 1991 r. uchwalono zatem „Ustawę o systemie oświaty”. Kolejne lata przyniosły trudny okres dynamicznych zmian. W tym okresie tworzone nowe podstawy programowe, programy autorskie oraz nowe podręczniki. W latach 1998-1999 wprowadzono w Polsce drugą reformę edukacji, która zakładała:

- zmianę ustroju szkolnego,
- kompleksową przebudowę szkolnictwa podstawowego i średniego,
- poprawę jakości pracy dydaktyczno-wychowawczej,
- wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów pochodzących z różnych środowisk,
- upowszechnianie kształcenia na poziomie szkoły średniej i wyższej.

Wprowadzone zmiany wiązały się nierozdzielnie ze zmianą podejścia do zawodu nauczyciela. Twórcy nowych reform byli świadomi, iż w dużej mierze sukces wprowadzanych reform zależy od akceptacji i zaangażowania nauczycieli. Od nauczycieli nie tylko wymagano, aby byli specjalistami w nauczanych dziedzinach i dobrymi dydaktykami, zdolnymi pracować z dziećmi o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, lecz także podkreślano znaczenie kompetencji, jakie wiążą się z obowiązkiem ściślejszej współpracy z innymi nauczycielami, rodzicami, społecznością lokalną. Opracowano więc i wdrożono mechanizm motywacyjny dla nauczycieli, który skłaniałby ich do podnoszenia kwalifikacji, doskonalenia umiejętności zawodowych, działania i współdziałania na rzecz poprawy jakości pracy szkoły.

Konsekwencją wdrożonych reform są nowe akty prawne regulujące kwestie oświaty:

- 1) Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (z późniejszymi zmianami),
- 2) Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (z późniejszymi zmianami),
- 3) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (z późniejszymi zmianami).

Podstawy prawne obecnego systemu doskonalenia nauczycieli dotyczące kwestii:

- funkcjonowania publicznych i niepublicznych placówek doskonalenia oraz

- doradztwa metodycznego,
- realizacji przez kuratorów oświaty zadań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym sprawowania nadzoru pedagogicznego nad placówkami,
 - realizacji niektórych form doskonalenia i dokształcania nauczycieli przez zakłady kształcenia nauczycieli (kolegia nauczycielskie i nauczycielskie kolegia języków obcych), szkoły wyższe i inne podmioty,
- regulują następujące przepisy:
- 1) Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty,
 - 2) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (z późn. zm.),
 - 3) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 200, poz. 1537).
 - 4) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 227, poz. 2248)
 - 5) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków (Dz. U. Nr 46, poz. 430),
 - 6) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2009 (Dz. U. Nr 235, poz. 1588),
 - 7) Zarządzenie Nr 27 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 października 2001 r. w sprawie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć niektórych nauczycieli publicznych szkół i placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w systemie kształcenia na odległość, rozmiaru i zasad udzielania zniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze oraz zwalniania ich od obowiązku realizacji tych zajęć (Dz. Urz. MEN Nr 4, poz. 25).
 - 8) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach (Dz. U. Nr 82, poz. 493).

1.1.2. Organizacja systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce

W Polsce system doskonalenia nauczycieli składa się z publicznych i niepublicznych placówek. Działalność publicznych placówek doskonalenia nauczycieli funkcjonuje na trzech poziomach:

- 1) **centralnym** – prowadzonym przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw kultury i dziedzictwa narodowego oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa;
- 2) **regionalnym** – prowadzonym przez samorząd województwa i wspieranym przez właściwych kuratorów oświaty;
- 3) **lokalnym** – prowadzonym przez gminne i powiatowe jednostki samorządu terytorialnego.

Niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli prowadzone są przez osoby fizyczne lub prawne.

Placówki doskonalenia nauczycieli działają na podstawie statutu i są zobligowane do opracowywania planu pracy na dany rok kalendarzowy. W przypadku publicznych placówek doskonalenia nauczycieli plan pracy przygotowuje dyrektor placówki, który zatwierdza organ prowadzący. W przypadku niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli plan pracy przygotowuje organ prowadzący. Nadzór pedagogiczny nad publicznymi i niepublicznymi placówkami doskonalenia nauczycieli sprawuje właściwy ze względu na siedzibę placówki kurator oświaty. Organ prowadzący placówkę doskonalenia nauczycieli zapewnia środki finansowe na jej utrzymanie oraz organizacyjne i kadrowe warunki do realizacji zadań statutowych.

1.1.2.1. Poziom centralny

Minister Edukacji Narodowej zakłada i prowadzi placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym. Obecnie są to trzy placówki:

- Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie (ORE),
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie (KOWEziU),
- Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie (PCN) wchodzące w skład Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą (ORPEG).

Placówki te realizują zadania centralne adresowane przede wszystkim do kadry systemu doskonalenia nauczycieli, zgodnie z priorytetami wynikającymi z polityki oświatowej państwa. Środki przeznaczane na prowadzenie centralnych placówek doskonalenia nauczycieli są zagwarantowane corocznie w budżecie Ministra Edukacji Narodowej. Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonym przez ministra do spraw oświaty i wychowania należy¹:

¹ System doskonalenia nauczycieli – stan obecny, wady i zalety, propozycje zmian, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012 r., s. 3.

- 1) przygotowywanie ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, opracowywanie materiałów edukacyjnych oraz przygotowywanie osób realizujących te programy,
- 2) realizacja ogólnokrajowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli publicznych placówek doskonalenia, zakładów kształcenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych, prowadzonych przez samorząd województwa, oraz osób wykonujących zadania z zakresu nadzoru pedagogicznego,
- 3) organizowanie szkoleń dla kandydatów na ekspertów komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych awansu zawodowego nauczycieli,
- 4) prowadzenie ogólnokrajowego systemu informacji pedagogicznej, w tym gromadzenie i udostępnianie informacji dotyczących dostępnych form kształcenia i doskonalenia nauczycieli,
- 5) opracowywanie i publikacja materiałów informacyjnych i metodycznych oraz promowanie działalności innowacyjnej i eksperymentalnej w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym prowadzenie działalności wydawniczej,
- 6) wspieranie metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów nauczanych w języku polskim pracujących za granicą,
- 7) współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, Centralną Komisją Egzaminacyjną oraz okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi,
- 8) współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli z innymi partnerami krajowymi i partnerami zagranicznymi, w tym z ogólnopolskimi stowarzyszeniami nauczycielskimi.

Minister właściwy do spraw kultury i dziedzictwa narodowego zakłada i prowadzi publiczne placówki doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych. Obecnie prowadzi jedną placówkę doskonalenia nauczycieli – Centrum Edukacji Nauczycieli Szkół Artystycznych w Warszawie. Do obowiązkowych zadań placówki należy²:

- 1) przygotowywanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowywanie materiałów edukacyjnych dla nauczycieli szkół artystycznych w zakresie przedmiotów artystycznych,
- 2) organizowanie szkoleń dla kandydatów na ekspertów komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych awansu zawodowego nauczycieli,
- 3) organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli poszczególnych typów szkół artystycznych,
- 4) wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia

² System doskonalenia nauczycieli – stan obecny, wady i zalety, propozycje zmian, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012 r., s. 4.

- i doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych,
- 5) opracowywanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół artystycznych,
 - 6) współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół artystycznych z partnerami krajowymi i zagranicznymi.

Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi może zakładać i prowadzić publiczne placówki doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych. Obecnie Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi prowadzi Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie. Do obowiązkowych zadań placówki należy³:

- 1) przygotowywanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowywanie materiałów edukacyjnych dla nauczycieli szkół rolniczych w zakresie przedmiotów zawodowych,
- 2) organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych,
- 3) wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych,
- 4) opracowywanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych,
- 5) współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkołach rolniczych z partnerami krajowymi i zagranicznymi.

1.1.2.2. Poziom wojewódzki

Zakładanie i prowadzenie publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu regionalnym lub ponadregionalnym należy do zadań samorządu województwa. Do obowiązkowych zadań wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli należy:

- 1) opracowywanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie,
- 2) przygotowywanie i realizacja, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, programów doskonalenia zawodowego nauczycieli – doradców metodycznych,
- 3) przygotowywanie i realizacja programów doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania oświatą dla dyrektorów szkół i placówek, pracow-

³ System doskonalenia nauczycieli – stan obecny, wady i zalety, propozycje zmian, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012 r., s. 5.

ników urzędu organu prowadzącego szkołę i placówkę oraz pracowników urzędu organu sprawującego nadzór pedagogiczny,

- 4) organizowanie i prowadzenie, stosownie do potrzeb, doradztwa metodycznego dla nauczycieli, w tym dla nauczycieli:
 - przedmiotów zawodowych nauczanych w zawodach unikatowych,
 - zatrudnionych w szkołach z językiem nauczania mniejszości narodowych i etnicznych,
- 5) prowadzenie wojewódzkiego systemu informacji pedagogicznej, w tym gromadzenie i udostępnianie informacji dotyczących dostępnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- 6) organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli poszczególnych typów szkół i rodzajów placówek,
- 7) wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- 8) organizowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego nauczycieli, w szczególności we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny,
- 9) współpraca z organami prowadzącymi szkoły i placówki w zakresie doradztwa metodycznego dla nauczycieli.

Wojewódzkie placówki doskonalenia mogą realizować również inne zadania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli zlecone przez organ prowadzący.

1.1.2.3. Poziom lokalny

Gminne i powiatowe jednostki samorządu terytorialnego mogą zakładać i prowadzić publiczne placówki doskonalenia nauczycieli. Publiczne placówki doskonalenia prowadzone przez gminy i powiaty realizują zadania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem doradztwa metodycznego.

1.1.2.4. Niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli

Niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli tworzone są przez osoby fizyczne lub prawne. W Polsce działa ponad 370 tego typu instytucji. Utworzenie⁴ niepublicznej placówki doskonalenia nauczycieli wymaga uzyskania wpisu do ewidencji prowadzonej przez samorząd województwa właściwy ze względu na siedzibę placówki doskonalenia. Wpisu do ewidencji niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli dokonuje się na wniosek osoby fizycznej lub prawnej. Wniosek musi zawierać m.in. projekt statutu i dokumentację poświadczającą

⁴ Raport. Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, s. 20-21.

posiadanie warunków umożliwiających realizację zadań statutowych, w szczególności zawierającymi dane dotyczące: kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego osób przewidzianych do zatrudnienia w placówce doskonalenia, warunków lokalowych i wyposażenia placówki doskonalenia. Samorząd województwa może odmówić wpisu do ewidencji, jeżeli: statut niepublicznej placówki doskonalenia jest niezgodny z przepisami prawa i mimo wezwania do usunięcia nieprawidłowości nie został zmieniony lub nie zostały zapewnione warunki umożliwiające realizację zadań statutowych.

1.1.3. Finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli

W art. 70a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela określono mechanizm gwarantowania środków na dofinansowanie dokształcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli, co ma na celu wyeliminowanie jednej z najpoważniejszych barier w podejmowaniu (kontynuowaniu) nauki, jaką stanowią jej koszty. Środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego wyodrębnia się:

- 1) **w budżetach organów prowadzących szkoły** (1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenie osobowe nauczycieli). Finansowanie przeznaczone jest m.in. na:
 - organizację⁵ doradztwa metodycznego dla nauczycieli, w tym koszty obniżenia wymiaru godzin zajęć, dodatkowych umów o pracę, dodatków funkcyjnych oraz podróży służbowych doradców metodycznych,
 - organizację szkoleń i warsztatów metodycznych, przygotowanie materiałów szkoleniowych i informacyjnych,
 - opłaty za kształcenie pobierane przez szkoły wyższe, zakłady kształcenia nauczycieli oraz koszty przejazdów związanych z kształceniem,
- 2) **w budżetach wojewodów** (łącznie 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty). Finansowanie przeznaczone jest m.in. na:
 - wojewódzkie⁶ programy kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli,
 - zadania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli zlecane szkołom wyższym i innym podmiotom,
 - udział krajowych podmiotów w międzynarodowych projektach i programach doskonalenia zawodowego nauczycieli,

3) w budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wycho-

⁵ Raport. Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, s. 26.

⁶ Raport. Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, s. 27.

wania (5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty). Finansowanie przeznaczone jest m.in. na:

- centralne⁷ programy kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- zadania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli zlecane szkołom wyższym i innym podmiotom,
- udział krajowych podmiotów w międzynarodowych projektach i programach doskonalenia zawodowego nauczycieli.

1.1.4. Jakość w systemie doskonalenia nauczycieli

W ujęciu ogólnym, jakość traktowana jest przede wszystkim jako zespół działań danej organizacji ukierunkowany na spełnienie wymagań określonego klienta. W przypadku placówki doskonalenia zawodowego klientem jest nauczyciel, który ma prawo oczekiwać od niej wysokiej jakości kształcenia, systematycznej oceny jego postępów, a także poradnictwa w zakresie dalszej edukacji i planowania kariery zawodowej.

W celu zagwarantowania wysokiej jakości usług w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli nadzór pedagogiczny nad funkcjonowaniem publicznych i niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli powierzono kuratorom oświaty. W obliczu rozbudowującego i komercjalizującego się rynku usług w tym zakresie, wprowadzono dodatkowy mechanizm, którego zadaniem jest zagwarantowanie odpowiedniej jakości form dokształcania i doskonalenia nauczycieli realizowanych przez placówki doskonalenia.

Na podstawie przepisów „Ustawy o systemie oświaty” od 1 stycznia 2004 r. została wprowadzona akredytacja placówek doskonalenia nauczycieli. Akredytacja przyznawana jest przez właściwego dla siedziby placówki doskonalenia kuratora oświaty. Akredytacji dokonuje powołany przez kuratora zespół specjalistów w dziedzinie doskonalenia i kształcenia nauczycieli.

Zasady przyznawania oraz cofania akredytacji placówkom doskonalenia nauczycieli reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 227, poz. 2248). O akredytację⁸ może ubiegać się placówka, która posiada doświadczenie w zakresie realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, tj. opracowała, wdrożyła i dokonała ewaluacji co najmniej trzech programów obejmujących różnorodne działania i formy doskonalenia nauczycieli w łącznym wymiarze co najmniej 1500 godzin.

⁷ Raport. Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, s. 28.

⁸ System doskonalenia nauczycieli – stan obecny, wady i zalety, propozycje zmian, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012 r., s. 17.

1.1.5. Pozostałe formy doskonalenia zawodowego nauczycieli

1.1.5.1. Kursy i szkolenia

Nauczyciele mają możliwość udziału w różnego typu kursach i szkoleniach doszkalcających, zarówno w nauczanych dziedzinach, jak i w zakresie pedagogiki. Szeroka gama szkoleń dla nauczycieli oferowana jest w ramach projektów unijnych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

1.1.5.2. E-learning

Kolejną formą doszkalcania się i zdobywania dodatkowych kwalifikacji przez nauczycieli są coraz bardziej powszechne e-learningi, czyli nauczanie przez Internet. Wyróżnia się spośród nich tzw. szkolenia twarde oraz szkolenia miękkie. W pierwszym przypadku dotyczą one umiejętności związanych z wykonywaną pracą. Natomiast szkolenia miękkie obejmują naukę i doskonalenie umiejętności personalnych czyli rozwój osobisty. Dzięki nauczaniu on-line nauczyciele mogą doskonalić także języki obce oraz kompetencje informatyczne. Kształcenie przez internet ma niewątpliwie wiele zalet, wśród których można wyróżnić także te o znaczeniu ekonomicznym, takie jak:

- oszczędność – niższe koszty szkolenia e-learningowego w porównaniu z formami tradycyjnymi, które poza kosztem samego szkolenia włączają dodatkowo np. o koszty dojazdów, noclegów – w przypadku szkoleń organizowanych poza miejscem pracy;
- elastyczność – nauczyciel uczestniczy w procesie uczenia się na miejscu (np. w godzinach pracy lub poza nią), dostosowując czas i miejsce pracy do swoich obowiązków, indywidualnego rytmu dnia czy tygodnia;
- mobilność – możliwość uczestniczenia w procesie dydaktycznym niezależnie od miejsca, co jest szczególnie istotne dla osób podróżujących (delegacje); możliwość poszerzania wiedzy i umiejętności w domu lub w innych dogodnych dla nauczyciela miejscach;
- brak barier czasowo-przestrzennych – nauczyciel może brać udział w szkoleniach organizowanych w instytucjach oddalonych o setki czy tysiące kilometrów; ma to szczególne znaczenie w przypadku organizacji posiadających swoje oddziały lub filie w innych miastach.

Dużą zaletą szkoleń i kursów on-line jest to, że przebiegają w domowych warunkach, w związku z czym tempo i czas, które nauczyciele na nie poświęcają, dostosowują do własnych możliwości i potrzeb. Dzięki narzędziom e-learningu takim jak: programy komputerowe, strony internetowe, platformy e-learningowe, fora, czaty i wideokonferencje nauczyciel może podnieść swoją wiedzę nie wychodząc z domu.

1.1.5.3. Staże w przedsiębiorstwie

Dla nauczycieli przedmiotów zawodowych ciekawym sposobem na podniesienie kwalifikacji jest udział w stażach organizowanych w firmach branżowych powiązanych z nauczaniem zawodem. Pilotażowe staże często organizowane są w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Korzyści dla nauczyciela, biorącego udział w stażu w przedsiębiorstwie to m.in.:

- pozyskanie nowej wiedzy i doświadczenia praktycznego od profesjonalistów w branży,
- pozyskanie nowej wiedzy i doświadczenia praktycznego w realnych warunkach działającego przedsiębiorstwa (z praktycznym zastosowaniem nowych technologii),
- możliwość zweryfikowania dotychczasowej oraz aktualnie zdobywanej wiedzy w rzeczywistych warunkach pracy,
- możliwość przeniesienia zdobytych informacji na „grunt szkoły”, czyli przekazanie uczniom aktualnej i innowacyjnej wiedzy z branży,
- możliwość poznania rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa, który jest potencjalnym pracodawcą dla absolwentów danej szkoły,
- możliwość pozyskania wiedzy z dziedzin pokrewnych.

Bibliografia

- 1) Gębał P. E., Modele kształcenia nauczycieli języków obcych w Polsce i w Niemczech. W stronę glottodydaktyki porównawczej, Uniwersytet Jagielloński, Wydział Polonistyki, Kraków 2013.
- 2) Kształcenie nauczycieli a reforma systemu edukacji w Polsce, red. Franciszek Szlosek, Radom 2000.
- 3) Pikała A., Doksztalcanie, doskonalenie zawodowe nauczycieli powszechnego wychowania estetycznego w kontekście potrzeb i uwarunkowań społeczno-kulturalnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- 4) Raport. Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010.
- 5) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 200, poz. 1537).
- 6) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 227, poz. 2248)
- 7) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów,

- ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków (Dz. U. Nr 46, poz. 430),
- 8) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2009 (Dz. U. Nr 235, poz. 1588),
 - 9) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach (Dz. U. Nr 82, poz. 493).
 - 10) System doskonalenia nauczycieli – stan obecny, wady i zalety, propozycje zmian, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012.
 - 11) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (z późniejszymi zmianami).
 - 12) Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (z późniejszymi zmianami).
 - 13) Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (z późniejszymi zmianami).
 - 14) Zarządzenie Nr 27 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 października 2001 r. w sprawie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć niektórych nauczycieli publicznych szkół i placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w systemie kształcenia na odległość, rozmiaru i zasad udzielania zniżek tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze oraz zwalniania ich od obowiązku realizacji tych zajęć (Dz. Urz. MEN Nr 4, poz. 25).

1.2. Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego na przykładzie Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Dr Michał Roman, Mgr Piotr Pietrzak, Mgr Monika Świetlińska)

Wstęp

Fundamentalnym problemem, przed którym „stoi polskie szkolnictwo wyższe, jest uruchomienie mechanizmów konkurencyjnych, które doprowadziły do stałego podnoszenia jakości oferty programowej, wykształcenia absolwentów oraz wzrostu efektywności działania”⁹. Obserwowanym zjawiskiem staje się ciągły wzrost liczby szkół niepublicznych, które zatrudniają kadre uczelni państwowych. Niektóre ze szkół otrzymały pełnię praw akademickich, „funkcjonując na zasadach czysto rynkowych, opartych jedynie na kapitale założycielskim oraz przychodach własnych z działalności”¹⁰. Zdaniem M. Markowskiego i W. Popławskiego, podstawowym czynnikiem sukcesu placówek niepublicznych jest wizja i zdolność jej realizacji przez założyciela uczelni¹¹. Stąd pozycja uniwersytetów łączących tradycyjne kształcenie z nauką, jest mocno zagrożona. Szczególnie zjawisko to widoczne jest wśród uczelni ekonomicznych, czego potwierdzeniem jest fakt, iż jedyną jednostką w Polsce, „która posiada akredytację międzynarodową EQUIS i równocześnie wyróżniającą ocenę Państwowej Komisji Akredytacyjnej na kierunku *zarządzanie* jest Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie”¹².

Wektor swojego oddziaływania zmieniają także uwarunkowania zewnętrzne, jak dotąd wspierające rozwój szkolnictwa wyższego. Wpływ ma na to niekorzystny trend demograficzny, związany ze spadkiem liczby osób zainteresowanych podjęciem kształcenia na studiach w trybie stacjonarnym¹³. Dynamiczny wzrost liczby szkół wyższych w przyrządzie zmniejszającego się zapotrzebowania na ich usługi implikuje zaostrzenie działań konkurencyjnych.

W artykule przedstawiono rys historyczny oraz działalność naukową i organizacyjną Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

1.2.1. Historia Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie charakteryzuje bogata tematyka badawcza oraz duże zróżnicowanie kierunków studiów. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego kształci studentów na kierunkach

⁹ A. Koźmiński: *Przyszłość niepublicznego szkolnictwa wyższego w Polsce, Polskie Szkolnictwo wyższe. Stan, uwarunkowania i perspektywy*. Wydaw. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 278.

¹⁰ M. Markowski, W. Popławski: *O konieczności tworzenia strategii szkół wyższych w Polsce*. „Przegląd Organizacji” 2009/4, s. 25.

¹¹ Tamże, s. 25.

¹² M. Markowski, W. Popławski: *op. cit.*, s. 25.

¹³ Tamże, s. 26.

przyrodniczych, technicznych, medycznych, ekonomicznych oraz humanistycznych. Działalność ta jest realizowana przez 13 wydziałów.

Fundament Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego tworzą nauki przyrodnicze reprezentowane przez: Wydział Rolnictwa i Biologii, Wydział Leśny, Wydział Ogrodnictwa, Biotechnologii i Architektury Krajobrazu, Wydział Nauk o Zwierzętach, Wydział Nauk o Żywności oraz Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji.

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie jest najstarszą uczelnią rolniczą w Europie i czwartą na świecie¹⁴. Początki uczelni sięgają powołanego 23 września 1816 roku Instytutu Agronomicznego w Marymoncie. Jego założycielami, były wybitne osobistości tego okresu: ksiądz Stanisław Staszic, Rajmund Rembieliński i Stanisław Potocki. „Instytut prowadził kształcenie na dwóch poziomach: wyższym dla ekonomów i zarządców, a także synów właścicieli ziemskich, oraz elementarnym dla przyszłych kwalifikowanych robotników”¹⁵. Pierwszym jego dyrektorem był znamienity znawca stosunków gospodarczych Królestwa Polskiego, Beniamin Jerzy Flatt¹⁶.

Po wyczerpujących wojnach napoleońskich, rozwijająca się gospodarka potrzebowała licznej kadry fachowców. „Obok zatrudniania specjalistów sprowadzanych z Prus, Saksonii i Czech, rząd Królestwa Polskiego wykazywał troskę o kształcenie miejscowych pracowników”¹⁷. Dlatego dekretem z dnia 17 października 1816 roku została powołana do życia Szczególna Szkoła Leśnictwa przy Uniwersytecie Warszawskim, a w 1824 roku Instytut Rządowy Weterynarii.

Ustawa z 1840 roku przyniosła znaczną reorganizację, która przekształciła Instytut Agronomiczny w Marymoncie w Instytut Gospodarstwa Wiejskiego i Leśnictwa. Kolejne zmiany podstaw organizacyjnych zostały zainicjowane w 1857 r. Pomimo, że nauczanie stało na wysokim poziomie, a jedynym „zarzutem kierowanym w stosunku do programów nauczania było niedostateczne kształcenie praktyczne”¹⁸. Dlatego też podjęto decyzję o całkowitej likwidacji Instytutu, a kontynuatorką prac i tradycji zostać miała Politechnika Puławska. Zgodnie z ustawą powołującą, placówka została uznana za „wyższy zakład (...) mający na celu naukowe przygotowanie gospodarzy wiejskich i leśników”¹⁹.

Działalność zarówno Instytutu Agronomicznego w Marymoncie, Szczególnej Szkoły Leśnej, placówek weterynaryjnych, a także Politechniki Puławskiej, miała bezpośredni wpływ na stworzenie na początku XX wieku podstaw przyszłej Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie – Wydziału Rolniczego Towarzystwa Kursów Naukowych. To właśnie w jego

¹⁴ Historia SGGW, <http://www.sggw.pl/o-nas/historia/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

¹⁵ Tamże (data odczytu: 20.12.2013 r.).

¹⁶ T. Borecki: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008, s. 13.

¹⁷ T. Borecki: op. cit., s. 14.

¹⁸ Tamże, s. 16.

¹⁹ Tamże, s. 16.

strukturach wyodrębniły się początki Wydziału Ogrodniczego i Leśnego. W 1918 roku powstała Królewsko-Polska Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, która opierała się na trwałych fundamentach dorobku dziewiętnastowiecznego szkolnictwa rolniczego i leśnego.

W początkowym okresie funkcjonowały dwa wydziały: Rolniczy i Leśny. W 1923 roku podjęto decyzję o powołaniu Wydziału Ogrodniczego²⁰. Z woli Sejmu RP Uczelnia otrzymała 11-hektarowy obszar ziemi na Polach Mokotowskich oraz środki finansowe na budowę. „Gmach postawiono na wysokości ul. Kieleckiej, z wejściem głównym od Rakowieckiej. Charakterystyczny, półokrągły kształt budynku (...) wynikał z ówczesnych planów urbanistycznych”²¹. Na przyległych terenach umieszczono sad, poletka doświadczalne, a także stację meteorologiczną. Pierwszy budynek Uczelni, określany mianem Gmachu Chemii, oddano do użytku w 1929 roku. Dalsze plany rozbudowy Szkoły, przerwał wybuch II wojny światowej.

„Dnia 10 listopada 1939 roku Uczelnia została zamknięta przez okupantów, a w jej murach zaczęły stacjonować wojska niemieckie. Rozpoczęła się grabież mienia Szkoły – sprzętu, aparatury, zbiorów bibliotecznych, mebli. W Gmachu Chemii utworzono filię Instytutu Naukowego Gospodarstwa Wiejskiego, mającego swą centralę w Puławach”. Nastąpił okres tajnego nauczania. „W czasie okupacji wydano 130 dyplomów ukończenia studiów, a w 1945 roku zgłoszono i zatwierdzono 66 dyplomów i trzy doktoraty”²². Wielkimi postaciami tego okresu byli: Roman Kuntze, Franciszek Staff, Włodzimierz Gorjaczkowski, Zygmunt Golonka oraz Jerzy Grochowski²³.

W 1945 roku, Uczelnia jako pierwsza w Warszawie po zakończeniu II wojny światowej, inaugurowała rok akademicki. W 1951 roku utworzono Wydział Weterynaryjny (obecnie Wydział Medycyny Weterynaryjnej). W kolejnych latach powołano wydziały: Melioracji Rolnych (obecnie Inżynierii i Kształtowania Środowiska), Technologii Drewna, Zootechniczny (obecnie Nauk o Zwierzętach), Inżynierijno – Ekonomiczny Rolnictwa (obecnie Nauk Ekonomicznych), Technologii Rolno-Spożywczej (obecnie podzielony na dwa wydziały: Nauk o Żywności oraz Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji), zaś przy Wydziale Ogrodniczym, Biotechnologii i Architektury Krajobrazu utworzono Sekcję Kształtowania Terenów Zielonych.

W 1956 roku, w zamian za ziemie majątku w Skierniewicach oraz część Pól Mokotowskich, „Uczelnia otrzymała decyzją Rady Ministrów i władz miasta Warszawy tereny na Ursynowie wraz z sąsiadującymi gospodarstwami w Wolicy, Natolinie i Wilanowie”²⁴. Na przełomie lat 50-tych i 60-tych rozstrzygnięto konkurs na opracowanie „konceptyjnego urbanistyczno-architektonicznego

²⁰ Tamże, s. 18.

²¹ Tamże, s. 18.

²² Historia SGGW, op. cit., (data odczytu: 20.12.2013 r.).

²³ T. Borecki, op. cit., s. 26.

²⁴ Historia SGGW, op. cit., (data odczytu: 20.12.2013 r.).

kompleksu budynków SGGW²⁵. Rozbudowa Uczelni zgodnie z projektem rozpoczęła się w pierwszej połowie lat sześćdziesiątych. Przez kolejną dekadę powstawały gmachy obecnych Wydziałów Inżynierii i Kształtowania Środowiska oraz Medycyny Weterynaryjnej. „Na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych wybudowano 5 domów studenckich, stołówkę, kompleks szklarni oraz pawilon na potrzeby obecnego Wydziału Ogrodnictwa, Biotechnologii i Architektury Krajobrazu”²⁶.

W latach 1990-1996, nastąpiło uporządkowanie stanu własności gruntów administrowanych przez Uczelnię. Decyzją Rektora, zintensyfikowano prace których celem była dalsza rozbudowa kampusu na Ursynowie. W 2003 roku zlokalizowano tu wszystkie wydziały tworząc jeden z najnowocześniejszych ośrodków naukowo – dydaktycznych w Europie, jednocześnie pod względem architektury, jak również wyposażenia w sprzęt badawczy. „Nadano mu imię Edwarda hrabiego Raczyńskiego, spadkobiercy rodu Krasińskich, który podarował te ziemie państwu polskiemu na cele edukacyjne”²⁷.

Zmiany jakie nastąpiły w ostatnim półwieczu w polskim szkolnictwie wyższym, sprawiły, że Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego z uczelni o charakterze rolniczym przekształciła się w europejski uniwersytet przyrodniczy. Jej głównym atutem jest zdolność do łączenia tradycji z nowoczesnością. Ze względu na swój dorobek naukowo- dydaktyczny, Uczelnia współpracuje z ośrodkami badawczymi z całego świata. Potwierdzeniem tego jest członkostwo w Euroleague for Life Science (ELLS), zrzeszającej najlepsze uniwersytety działające w obszarze rolnictwa i środowiska. Do elitarnego grona należą również takie jednostki, jak: „Szwedzki Uniwersytet Nauk Rolniczych w Uppsali, Uniwersytet Kopenhaski, Uniwersytet Nauk Przyrodniczych w Wiedniu, Uniwersytet Wageningen, Uniwersytet Hohenheim w Stuttgarcie oraz Uniwersytet Przyrodniczy w Pradze”²⁸.

1.2.2. Kształcenie w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Jak podaje Statut Uczelni „społeczność akademicką tworzą, wraz ze studentami i doktorantami, grupy pracowników SGGW: nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący pracownikami akademickimi”²⁹. Wymienione grupy ściśle ze sobą współpracują dla dobra placówki, „wzajemnie się wspomagają przy realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i prowadzeniu badań naukowych”³⁰.

²⁵ T. Borecki, op. cit., s. 37.

²⁶ T. Borecki, op. cit., s. 37.

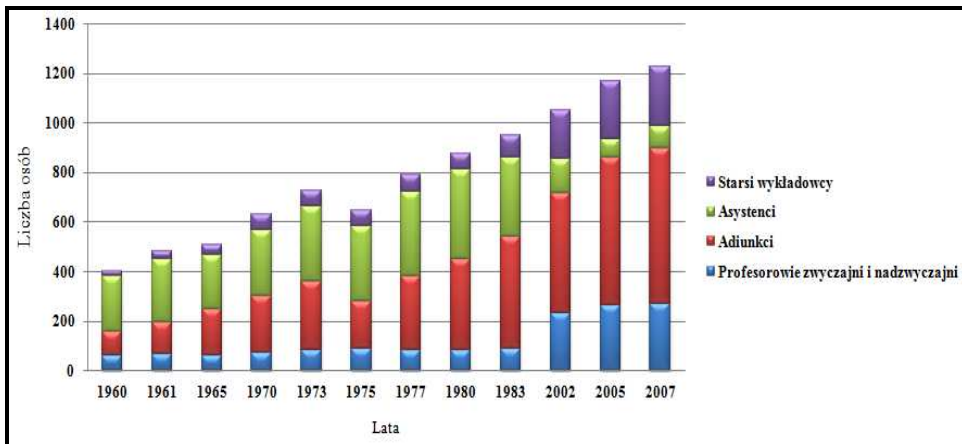
²⁷ Tamże, s. 110.

²⁸ Tamże, s. 110.

²⁹ Statut Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, s. 52.

³⁰ Tamże, s. 52.

Znaczącym wykładnikiem Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie jest stały wzrost nauczycieli akademickich, niezbędnych do realizacji rosnących zadań dydaktycznych oraz działalności naukowej i organizacyjnej (rysunek 1).

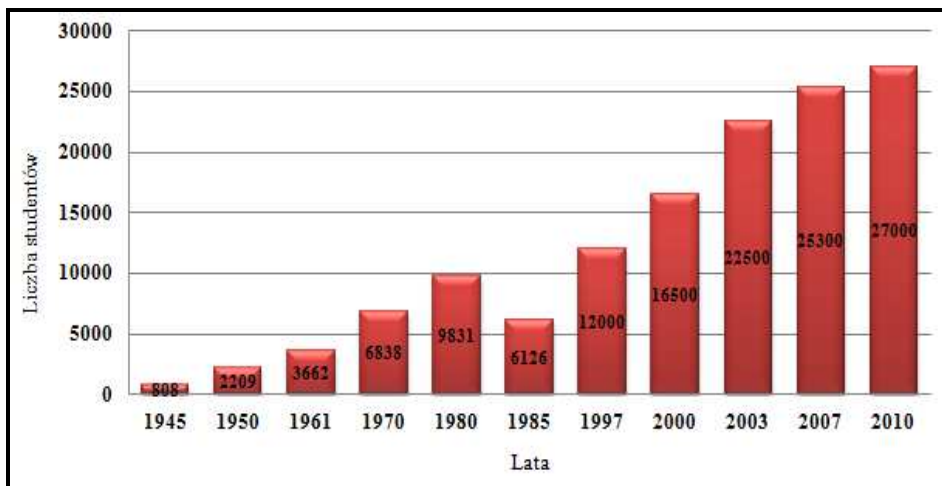


Rysunek 1. Liczba nauczycieli akademickich SGGW

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Borecki: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008, s. 110 oraz Z. Muszyński: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego Akademia Rolnicza w Warszawie w latach 1957-1985. T.1. Wydaw. SGGW-AR, Warszawa 1990, s. 29.

Jak wynika z powyższego rysunku, ogólna liczba nauczycieli akademickich SGGW wynosi ponad 1200 osób, co w porównaniu z rokiem 1961 oznacza prawie trzykrotny wzrost. Wzrosła zwłaszcza liczba adiunktów oraz profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych. Spadek zaś odnotowała grupa asystentów będących pomocniczymi pracownikami nauki, których liczba w porównaniu do początku lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku zmalała czterokrotnie. Wzrost liczby nauczycieli akademickich w latach 2002-2007 wynikał z faktu utworzenia nowych jednostek organizacyjnych: Wydział Nauk Społecznych oraz Wydział Zastosowań Informatyki i Matematyki.

Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego ukończyło dotychczas 140 tys. absolwentów. Obecnie naukę na 28 kierunkach w ponad 70 specjalnościach kontynuuje ponad 2700 studentów, uczestników studiów doktoranckich i słuchaczy studiów podyplomowych (rysunek 2).



Rysunek 2. Liczba studentów, doktorantów, słuchaczy studiów podyplomowych SGGW
 Źródło: T. Borecki: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008, s. s. 110 oraz J. Krajewska: Inauguracja roku akademickiego 1986/87 połączona z jubileuszem 170-lecia Uczelni. Wydaw. SGGW, Warszawa 1986, s. 13.

Jak ukazuje powyższy rysunek, liczba osób podejmujących naukę w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego wzrasta. Wynika to przede wszystkim z wysokiej jakości kształcenia, potwierdzonej pozytywnymi werdyktami Państwowej Komisji Akredytacyjnej. Ponadto, niejednokrotnie podkreśla się przyjazne dla studentów warunki do podejmowania nauki. Mają oni do dyspozycji „nowoczesny kampus z bogatym zapleczem naukowo-dydaktycznym, obiektami sportowymi, biblioteką, akademikami, przychodnią lekarską i klubami studenckimi”³¹.

Wzrost liczby osób podejmujących naukę w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego był większy od wzrostu liczby nauczycieli akademickich (tabela 1). Najwięcej studentów przypada na jednego starszego wykładowcę (ok. 112 osób), zaś najmniej na jednego adiunkta (ok. 43 studentów). Największe dysproporcje w stosunku do wzrostu liczby studentów odnotowała grupa profesorów nadzwyczajnych i zwyczajnych. Na początku lat 60-tych na jednego profesora przypadło 55 studentów w roku 2007 liczba ta wzrosła prawie dwukrotnie i ukształtowała się na poziomie 94 osób.

³¹ Uczelnia, <http://emta.pl/?m=user&a=present&t=edu&id=223>, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

Tabela 1. Liczba studentów przypadająca na poszczególne grupy nauczycieli akademickich

| Wyszczególnienie | Lata | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|
| | 1961 | 1970 | 1980 | 2002 | 2005 | 2007 |
| Liczba studentów na profesora | 55 | 135 | 116 | 89 | 94 | 94 |
| Liczba studentów na adiunkta | 28 | 30 | 27 | 43 | 42 | 43 |
| Liczba studentów na starszego wykładowcę | 111 | 105 | 151 | 107 | 107 | 112 |

Źródło: opracowanie własne.

W 2010 roku o jedno miejsce na studiach stacjonarnych ubiegło się 4 kandydatów³². Najbardziej obleganym kierunkiem była wówczas Gospodarka Przestrzenna. „Tu o jedno miejsce walczyło 15,4 absolwentów szkół średnich”³³. Wysoko uplasował się również Dietetyka (10,4 os./miejsce), Weterynaria (9,8 os./miejsce)³⁴. Aby podjąć naukę na Finansach i Rachunkowości „trzeba było pokonać 9,6 kandydatów”³⁵, a na Biotechnologii 8,7. Popularnością cieszyła się również Ekonomia, Budownictwo oraz Technologie Energii Odnawialnej.

Jak wynika z tabeli 2 w roku akademickim 2011/ 2012 na studia pierwszego stopnia przystąpiło łącznie 5852 osoby. W tym w trybie stacjonarnym 3507 osób i niestacjonarnym 2345.

Tabela 2. Liczba studentów przyjętych na studia pierwszego stopnia na poszczególnych kierunkach w roku akademickim 2011/2012

| Kierunek | Studia stacjonarne | | | Studia niestacjonarne | | |
|-------------------------|---|---------------|-----------------|--|---------------|-----------------|
| | Liczba osób przyjętych na 1 rok studiów | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Ogółem liczba osób przyjętych na 1 rok studiów | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| Architektura Krajobrazu | 91 | 80 | 11 | 28 | 23 | 5 |

³² SGGW rozpoczęła rok akademicki, <http://www.sggw.pl/2010/09/30/ssggw-rozpoczela-rok-akademicki/>, (data odczytu: 29.01.2012 r.).

³³ Tamże, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

³⁴ Tamże, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

³⁵ Tamże, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

| | | | | | | |
|---------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Biologia | 150 | 109 | 41 | 25 | 19 | 6 |
| Biotechnologia | 59 | 36 | 23 | 0 | 0 | 0 |
| Budownictwo | 150 | 65 | 85 | 128 | 33 | 95 |
| Dietetyka | 59 | 53 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Ekonomia | 121 | 49 | 72 | 133 | 85 | 48 |
| Finanse i rachunkowość | 124 | 86 | 38 | 171 | 134 | 37 |
| Gospodarka przestrzenna | 95 | 49 | 46 | 78 | 50 | 28 |
| Informatyka | 127 | 23 | 104 | 117 | 5 | 112 |
| Informatyka i ekonometria | 127 | 46 | 81 | 46 | 16 | 30 |
| Inżynieria środowiska | 146 | 82 | 64 | 116 | 48 | 68 |
| Leśnictwo | 158 | 37 | 121 | 109 | 17 | 92 |
| Logistyka | 128 | 66 | 62 | 135 | 36 | 99 |
| Makroekierunek - technologie | 65 | 28 | 37 | 60 | 9 | 51 |
| Ochrona środowiska | 70 | 40 | 30 | 41 | 21 | 20 |
| Ogrodnictwo | 157 | 95 | 62 | 76 | 36 | 40 |
| Pedagogika | 124 | 109 | 15 | 97 | 91 | 6 |
| Rolnictwo | 153 | 71 | 82 | 97 | 14 | 83 |
| Socjologia | 150 | 85 | 65 | 57 | 33 | 24 |
| Technika rolnicza i leśna | 96 | 23 | 73 | 0 | 0 | 0 |
| Technologia drewna | 133 | 44 | 89 | 62 | 7 | 55 |
| Technologia żywności i żywienia | 334 | 264 | 70 | 298 | 202 | 96 |
| Towaroznawstwo | 64 | 37 | 27 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Turystyka i rekreacja | 93 | 57 | 36 | 94 | 56 | 38 |
| Weterynaria | 140 | 94 | 46 | 100 | 74 | 26 |
| Zarządzanie | 128 | 84 | 44 | 125 | 64 | 61 |
| Zarządzanie i inżynieria produkcji | 124 | 69 | 55 | 89 | 34 | 55 |
| Zootechnika | 141 | 110 | 31 | 63 | 39 | 24 |
| Ogółem | 3507 | 1991 | 1516 | 2345 | 1146 | 1199 |

Źródło: sprawozdanie EN-1/2011/2012/Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego.

Naukę w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego rozpoczęło 3137 kobiet i 2715 mężczyzn. Do najbardziej sfeminizowanych kierunków w trybie stacjonarnym należą: Dietetyka (średnio 9 kobiet na 1 mężczyznę), Architektura Krajobrazu (średnio 7 kobiet na 1 mężczyznę), oraz Pedagogika (7 kobiet na 1 mężczyznę). Z kolei zmaskulinizowane kierunki to: Informatyka (4 mężczyzn na 1 kobietę), Leśnictwo (3 mężczyzn na 1 kobietę) oraz Informatyka i ekonometria (2 mężczyzn na 1 kobietę). Na studiach niestacjonarnych największa przewaga liczebna kobiet występuje na kierunku – Pedagogika, z kolei hegemonia mężczyzn panuje na Technologii Drewna. Należy podkreślić, iż kobiety wiodą prym na studiach stacjonarnych, a mężczyźni na zaocznych i wieczorowych.

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 2, największą grupę słuchaczy posiadają takie kierunki, jak: Technologia żywności i żywienia, Leśnictwo, a także Ogrodnictwo. Do mniejszego audytorium swoje zajęcia prowadzą: Biotechnologia (59 osób), Dietetyka (59 osób), a także Towaroznawstwo (64 osoby). Ponadto, właśnie na Dietetyce i Biotechnologii nie są realizowane zajęcia w trybie niestacjonarnym.

Podsumowanie

Ze względu na niekorzystną sytuację, wymaga się od szkolnictwa wyższego „elastyczności i szybkiej reakcji na zmieniające się potrzeby otoczenia”³⁶. Należy wymienić, że misją Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego jest służenie rozwojowi gospodarczemu i intelektualnemu polskiego społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich, gospodarki żywnościowej i szeroko rozumianego środowiska naturalnego. Społeczność akademicka uczelni stawia sobie za cel prowadzenie na najwyższym poziomie badań naukowych i kształcenia oraz działalności wdrożeniowej³⁷.

³⁶ A. Koźmiński: op. cit., s. 281.

³⁷ Strategia Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2011 - 2020.

Podstawą tożsamości i sukcesów Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie są wartości takie, jak: „profesjonalizm, dbałość o jakość, pracowitość oraz innowacyjność”³⁸.

Bibliografia

- 1) Borecki T.: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008.
- 2) Historia SGGW, <http://www.sggw.pl/o-nas/historia/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 3) Koźmiński A.: Przyszłość niepublicznego szkolnictwa wyższego w Polsce, Polskie Szkolnictwo wyższe. Stan, uwarunkowania i perspektywy. Wydaw. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.
- 4) Krajewska J.: Inauguracja roku akademickiego 1986/87 połączona z jubileuszem 170-lecia Uczelni. Wydaw. SGGW, Warszawa 1986.
- 5) Markowski M., Popławski W.: O konieczności tworzenia strategii szkół wyższych w Polsce. „Przegląd Organizacji” 2009/4.
- 6) Muszyński Z.: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego Akademia Rolnicza w Warszawie w latach 1957- 1985. T.1. Wydaw. SGGW-AR, Warszawa 1990.
- 7) SGGW rozpoczęła rok akademicki, <http://www.sggw.pl/2010/09/30/sggw-rozpoznala-rok-akademicki/>, (data odczytu: 29.01.2012 r.).
- 8) Sprawozdanie EN-1/2011/2012/Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego.
- 9) Statut Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.
- 10) Strategia Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na lata 2011-2020.
- 11) Uczelnia, <http://emta.pl/?m=user&a=present&t=edu&id=223>, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

³⁸ Tamże.

1.3. Zakres badawczy Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Dr Michał Roman, Mgr Piotr Pietrzak, Mgr Monika Świetlińska)

Wstęp

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie jest najstarszą szkołą rolniczą w Europie i czwartą tego typu placówką na świecie³⁹. Uczelnię charakteryzuje bogactwo tematyki badawczej oraz duże zróżnicowanie kierunków studiów, począwszy od przyrodniczych i technicznych, przechodząc przez medyczne, ekonomiczne, a kończąc na humanistycznych⁴⁰.

W artykule przedstawiono główne kierunki badawcze podejmowane przez poszczególne wydziały Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Należy zauważyć, że występuje silna rywalizacja między uczelniami o pozyskanie kandydatów na studia, dlatego też Uczelnia powinna wdrażać opracowaną misję rozwoju na wielu płaszczyznach.

1.3.1. Główne kierunki badawcze Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Działalność badawcza Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie realizowana jest na 13 wydziałach. W tabeli 1 zaprezentowano główne kierunki badawcze podejmowane przez poszczególne wydziały Uczelni w 2012 roku.

Tabela 1. Główne kierunki badawcze SGGW

| Nazwy wydziałów | Główne kierunki badawcze |
|-------------------------------------|--|
| Wydział Rolnictwa i Biologii | <ul style="list-style-type: none">• Badania nad zmianami właściwości gleb, wód, powietrza i roślin pod wpływem człowieka w różnych ekosystemach.• Badania nad fotosyntetyczną produktywnością roślin uprawnych oraz ich fizjologicznymi reakcjami na różne czynniki środowiska.• Badanie współzależności pomiędzy roślinami organizmami symbiotycznymi, patogenami oraz warunkami środowiska abiotycznego.• Doskonalenie technologii produkcji roślinnej w różnych systemach rolnictwa z uwzględnieniem |

³⁹ Historia SGGW, <http://www.sggw.pl/o-nas/historia/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁴⁰ T. Borecki: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008, s. 110.

| | |
|--|--|
| | <p>jakości ziemiopłodów i bezpieczeństwa środowiska przyrodniczego.</p> |
| Wydział Leśny | <ul style="list-style-type: none"> • Morfogeneza roślin, ekologia roślin ze szczególnym uwzględnieniem dynamiki zbiorowisk roślinnych i introdukcji roślin drzewiastych obcego pochodzenia. • Poznanie rozwoju drzewostanów naturalnych i zagospodarowanych jako podstawa doskonalenia metod odnowienia, pielęgnowania lasu oraz planowania hodowlanego. • Ekonomiczna analiza powiązań modelu wielofunkcyjnego i zrównoważonego leśnictwa oraz problemy geomatyki i urządzenie lasu w leśnictwie wielofunkcyjnym. • Biologia, ekologia, taksonomia oraz znaczenie gospodarcze zwierząt i grzybów ze szczególnym uwzględnieniem ekosystemów leśnych będących pod wpływem zmiennych czynników biotycznych i abiotycznych. |
| Wydział Ogrodnictwa, Biotechnologii i Architektury Krajobrazu | <ul style="list-style-type: none"> • Biologiczne podstawy technologii ograniczających chemizację i zanieczyszczenie środowiska. • Tworzenie nowoczesnych narzędzi dla badań genetycznych i hodowli molekularnej roślin. • Przyrodnicze i kulturowe podstawy planowania w architekturze krajobrazu. • Zachowanie różnorodności biologicznej oraz zrównoważonego rozwoju w użytkowaniu i ochronie roślin. Doskonalenie technologii, produkcji i ochrony roślin ogrodniczych. |
| Wydział nauk o zwierzętach | <ul style="list-style-type: none"> • Biologia pszczoł i ich rozród. • Wpływ wybranych czynników na wyniki produkcyjne i ekonomiczne gospodarstw rolnych. • Genetyczne i środowiskowe uwarunkowania cech użytkowych zwierząt i jakości produktów zwierzęcych. |
| Wydział technologii drewna | <ul style="list-style-type: none"> • Ustalanie wpływu rozkładu powodowanego przez grzyby na zmiany ultra struktury i właściwości mechanicznych drewna sosnowego. • Opracowywanie kierunków i technologii wykorzystania drewna poużytkowego w produkcji płyt pilśniowych. • Badanie poziomów emisji formaldehydu na poszczególnych etapach przemysłowego wytwarzania płyt wiórowych. |
| Wydział Budownictwa i Inżynierii | <ul style="list-style-type: none"> • Modelowanie procesów obiegu wody i energii w środowisku. • Optymalizacja gospodarowania wodami. |

| | |
|--|--|
| Środowiska | <ul style="list-style-type: none"> • Modelowanie i monitorowanie zachowania się gruntów naturalnych i antropogenicznych w złożonych warunkach obciążenia. • Analiza i modelowanie procesów termomechanicznych w materiałach niejednorodnych. |
| Wydział Medycyny Weterynaryjnej | <ul style="list-style-type: none"> • Morfologia ssaków i ptaków domowych oraz dziko żyjących. • Fizjologiczne mechanizmy i regulacja wzrostu, rozwoju homeostazy organizmów zwierzęcych oraz uwarunkowań ich zdrowia. • Etiologia i patologia wybranych chorób zakaźnych i niezakaźnych zwierząt. • Badania nad patogennością i diagnostyką wybranych czynników zakaźnych i inwazyjnych oraz mechanizmami odpornościowymi u zwierząt. • Wykorzystanie najnowszych metod diagnostyki laboratoryjnej i obrazowej w weterynarii. |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Główne kierunki badań, <http://www.sggw.pl/nauka/glowne-kierunki-badawcze/> (data odczytu: 03.01.2014 r.).

Tabela 2. Główne kierunki badawcze SGGW

| Nazwy wydziałów | Główne kierunki badawcze |
|-----------------------------------|---|
| Wydział Nauk Ekonomicznych | <ul style="list-style-type: none"> • Zrównoważony rozwój rolnictwa i obszarów wiejskich. • Tendencje zmian strukturalnych w rolnictwie, gospodarce żywnościowej i na obszarach wiejskich w Polsce na tle zmian w gospodarce światowej. • Analizy wyników ekonomiczno-produkcyjnych gospodarstw rolnych w Polsce i wybranych państwach Unii Europejskiej. • Metody prognozowania zjawisk i procesów gospodarczych. • Procesy adaptacyjne przedsiębiorstw agrobiznesu w warunkach zmieniającego się otoczenia. |
| Wydział Nauk o Żywności | <ul style="list-style-type: none"> • Biotechnologiczne aspekty produkcji żywności oraz badania nad krytycznymi parametrami bezpieczeństwa mikrobiologicznego i chemicznego żywności. • Energo- i materiałoozczędne techniki produkcji przetwarzania surowców biologicznych. • Nowe technologie i biotechnologie przetwórstwa spożywczego uwzględniające prozdrowotny model żywienia społeczeństwa oraz proekologiczne metody produkcji. |

| | |
|---|--|
| Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji | <ul style="list-style-type: none"> • Projektowanie i kształtowanie jakości sensorycznej, wartości odżywczej oraz parametrów fizykochemicznych żywności, w tym żywności specjalnego przeznaczenia żywieniowego, żywności wygodnej, funkcjonalnej i ekologicznej. • Optymalizacja postępowania dietetycznego w profilaktyce i terapii różnych schorzeń. • Podstawy naukowe racjonalizacji żywienia wybranych grup ludności. |
| Wydział Inżynierii Produkcji | <ul style="list-style-type: none"> • Procesy technologiczne w leśnictwie, z uwzględnieniem nowoczesnej infrastruktury technicznej do kształtowania proekologicznego modelu gospodarki leśnej. • Techniczne, ekologiczne i ekonomiczne aspekty gospodarowania energią i utylizacją odpadów. • Rozwijanie teorii i doskonalenia technologii procesów suszenia produktów rolniczych. • Doskonalenie technik produkcji roślinnej stosowanych w rolnictwie precyzyjnym. |
| Wydział Nauk Społecznych | <ul style="list-style-type: none"> • Badania przemian w zbiorowej pamięci Polaków i Rosjan. • Społeczeństwo i instytucje w procesie przemian społeczno-politycznych. • Edukacja międzykulturowa jako wyzwanie XXI wieku. |
| Wydział Zastosowań Informatyki i Matematyki | <ul style="list-style-type: none"> • Projektowanie i ocena systemów informacyjnych wspomagających procesy edukacji i podejmowania decyzji. • Wykorzystanie metod ilościowych w naukach ekonomicznych i społecznych. • Zastosowanie wielowymiarowych technik analizy danych w medycynie, biologii i rolnictwie. • Metody sztucznej inteligencji w zastosowaniach przyrodniczych. |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Główne kierunki badań,
<http://www.sggw.pl/nauka/glowne-kierunki-badawcze/> (data odczytu: 03.01.2014 r.).

Wydział Rolnictwa i Biologii prowadzi zajęcia na studiach stacjonarnych, kierunku Rolnictwo stopnia inżynierskiego, magisterskiego i doktoranckiego oraz na kierunku Biologia stopnia licencjackiego i magisterskiego. Ponadto, jednostka prowadzi studia niestacjonarne stopnia inżynierskiego kierunku Rolnictwo w Ursynowie, Leśnej Podlaskiej, Łowiczu i Widzewie oraz na kierunku Ochrona Środowiska w Łowiczu i Widzewie. W Ursynowie prowadzone są również studia zaoczne magisterskie na kierunku Rolnictwo. Zaplecze naukowo-dydaktyczne wydziału stanowią Stacja Eksperymentalna w Skierniewicach, Rolniczy Zakład

Doświadczalny „Chylice”, Rolniczy Zakład Doświadczalny „Żelazna”, Zespół Szklarniowo – Fitotronowy oraz Kolekcja Roślin Rolniczych⁴¹.

Grupę nauk przyrodniczych reprezentuje również Wydział Leśny. Prowadzi on kształcenie na specjalnościach: leśnictwo wielofunkcyjne, oraz ochrona przyrody i krajobrazu, na studiach stacjonarnych, zaocznych oraz magisterskich studiach uzupełniających⁴². Ponadto, wydział oferuje 2-letnie studia magisterskie o specjalności „technologie informacyjne w leśnictwie”, prowadzonych w języku angielskim wspólnie z Wydziałem Lasu i Środowiska Uniwersytetu Nauk Stosowanych w Eberswalde⁴³.

W posiadaniu wydziału znajdują się: bursa, arboretum, alpinarium, ośrodek szkółkarski, pracownie naukowe, Muzeum Lasu oraz Centrum Edukacji Przyrodniczo-Leśnej w Leśnym Zakładzie Doświadczalnym w Rogowie.

Kolejnym wydziałem przyrodniczym jest Wydział Ogrodnictwa, Biotechnologii i Architektury Krajobrazu Prowadzi on 3-5-letnie studia inżynierskie, 1-5-letnie studia magisterskie oraz 4-letnie studia doktoranckie w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym. Oferta dydaktyczna na wydziale obejmuje następujące specjalizacje dyplomowe: Ekonomia i organizacja ogrodnictwa, Ochrona roślin, Rośliny lecznicze, Rośliny ozdobne, Sadownictwo, Genetyka, hodowla i biotechnologia roślin, Szkółkarstwo ogrodnicze, Warzywnictwo⁴⁴. A ponadto, Planowanie i projektowanie krajobrazu, Sztukę ogrodu i krajobrazu, Urządzanie i pielęgnowanie krajobrazu⁴⁵.

„Wychodząc naprzeciw rosnącemu zapotrzebowaniu na wysoko wyspecjalizowaną kadrę rolniczą, zwłaszcza w dziedzinie zootechniki, Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego i Nauki, pismem z dnia 1 września 1951 roku, powierzyło (...) Władysławowi Hermanowi zorganizowanie jednostki uczelnianej kształcącej specjalistów w zakresie produkcji zwierzęcej”⁴⁶. Data ta symbolicznie wskazuje na początki Wydziału Zootechnicznego, przemianowanego w 2000 roku na Wydział Nauk o Zwierzętach.

Kierunek Zootechnika oferuje trzy specjalizacje dyplomowe obejmujące: Hodowlę zwierząt, Hodowlę małych zwierząt użytkowych i amatorskich oraz Zwierzęta w agroturystyce i produkcji ekologicznej. Wydział prowadzi studia stacjonarne i niestacjonarne I stopnia, składające się z ośmiu semestrów oraz studia dzienne II stopnia w wymiarze dwóch semestrów i studia zaoczne

⁴¹ Stulecie Wydziału Rolnictwa i Biologii Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, <http://100lat.agrobiol.sggw.waw.pl/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁴² A. Grzywacz: *Od Szkoły Szczególnej Leśnictwa do Wydziału Leśnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego*. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008, s. 221.

⁴³ Wydział Leśny SGGW w Warszawie, <http://wl.sggw.pl/faculty> 20.12.2013 r.).

⁴⁴ Oferta dydaktyczna, <http://woiak.sggw.pl/wp-content/uploads/Ogrodnictwo-B-nowa.pdf> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁴⁵ Oferta dydaktyczna, <http://woiak.sggw.pl/wp-content/uploads/Architektura-Kajobrazu-B-nowa.pdf> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁴⁶ Historia Wydziału, http://animal.sggw.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=14 (data odczytu: 20.12.2013 r.).

w wymiarze trzech semestrów. Ponadto oferta dydaktyczna wydziału obejmuje również studia wieczorowe-inżynierskie na specjalizacji: Hodowla koni⁴⁷.

„Wydział Nauk o Żywności został powołany w październiku 1961 roku. Było to zbieżne z dynamicznym rozwojem przemysłu spożywczego, a w związku z tym z większym zapotrzebowaniem na dobrze wykształconych technologów i kadrę zarządzającą⁴⁸. Na wydziale prowadzone są zajęcia w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym. Od piątego semestru studenci są zobligowani do wyboru jednej z trzech specjalności⁴⁹:

- biotechnologia, mikrobiologia i ocena żywności,
- inżynieria żywności i organizacja produkcji,
- technologia żywności.

Ponadto, od semestru 6. na studiach stacjonarnych i od semestru 7. na studiach niestacjonarnych słuchacze mają do wyboru osiem specjalizacji które obejmują: biotechnologię i mikrobiologię żywności, biotechnologię mleka, ocenę jakości żywności, inżynierię żywności i organizację produkcji, technologię mięsa, technologię owoców i warzyw, technologię tłuszczów i koncentratów spożywczych oraz technologię zbóż⁵⁰.

Kolejny reprezentant nauk przyrodniczych - „Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji powstał w 1977 roku, a jego podstawą był jedyny wówczas w uczelniach rolniczych w Polsce Instytut Żywienia Człowieka⁵¹. Wydział prowadzi równolegle zajęcia na dwóch kierunkach studiów: Technologia Żywności i Żywienia Człowieka oraz Dietetyka.

Nauki techniczne reprezentowane są w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego przez: Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Wydział Technologii Drewna, Wydział Inżynierii Produkcji a także Wydział Zastosowań Informatyki i Matematyki.

Studia na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska mają charakter techniczno-przyrodniczy i realizowane są na dwóch kierunkach. Pierwszy z nich - Inżynieria Środowiska „przygotowuje absolwentów głównie w zakresie profesjonalnej ochrony, racjonalnego gospodarowania i kształtowania zewnętrznego środowiska przyrodniczego, zwłaszcza (...) wiejskiego oraz tworzenia środowiska wewnętrznego dla potrzeb ludzi i szeroko pojętej technologii⁵². Drugi kierunek – Budownictwo, wyrabia zdolności do podejmowania zadań w zakresie problematyki „budownictwa na terenach nieurbanizowanych, budownictwa hydrotechnicznego, naziemnego oraz technicznej infrastruktury wsi i osiedli⁵³. Wydział ponadto, posiada „prawo do nadawania stopni doktora w dziedzinie nauk

⁴⁷ Dydaktyka, http://animal.sggw.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=36 (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁴⁸ 50- lecie Wydziału Nauk o Żywności. Wydaw. SGGW, Warszawa 2011, s. 7.

⁴⁹ Tamże, s. 15.

⁵⁰ Tamże, s. 15.

⁵¹ Historia Wydziału, <http://wnzck.sggw.pl/historia/historia-wydzialu/> (20.12.2013 r.).

⁵² Informator o studiach na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Warszawa 2011, s. 9.

⁵³ Tamże, s. 12.

technicznych i rolniczych oraz doktora habilitowanego w dziedzinie nauk rolniczych⁵⁴.

Reprezentantem nauk technicznych jest również Wydział Technologii Drewna. Prowadzi on zajęcia na studiach I, II i III stopnia. Wydział oferuje na studiach inżynierskich i magisterskich trzy specjalizacje, które obejmują: zarządzanie i techniki komputerowe w inżynierii materiałów drzewnych, meblarstwo i konstrukcje drewniane, konserwację drewna zabytkowego.

Powstały w 1977 roku „Wydział Inżynierii Produkcji, prowadzi (...) studia inżynierskie i magisterskie na trzech kierunkach: Technika Rolnicza i Leśna, Zarządzanie i Inżynieria Produkcji oraz Technologie Energii Odnawialnej⁵⁵. Programy studiów zapewniają „przekazanie wszechstronnej wiedzy o eksploatacji i budowie maszyn, (...) zastosowaniach technik informatycznych w szeroko pojętej działalności produkcyjnej zarówno w sferze gospodarki żywnościowej i leśnej jak i w wybranych działach usług i produkcji przemysłowej⁵⁶. Interdyscyplinarny charakter zajęć prowadzonych na wydziale pozwala studentom zdobyć wiedzę zarówno z nauk technicznych, rolniczych, leśnych jak i ekonomicznych.

„Wydział Zastosowań Informatyki i Matematyki powstał 1 stycznia 2008 roku na bazie Międzywydziałowego Studium Informatyki i Ekonometrii⁵⁷. Realizuje on w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym dwa kierunki studiów stopnia I i II : Informatykę i Ekonometrię oraz Informatykę. Wyróżniającą cechą programu nauczania jest „połączenie kształcenia technicznego oraz aplikacyjnego, a także specjalizacja w zakresie informatycznych aspektów zarządzania oraz zastosowania informatyki do kształtowania przestrzeni przyrodniczej⁵⁸.

Przedstawicielem nauk medycznych w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego jest Wydział Medycyny Weterynaryjnej. Prowadzi on zajęcia w formie studiów stacjonarnych, obejmujących 11 semestrów, niestacjonarnych oraz stacjonarnych międzynarodowych w języku angielskim⁵⁹. Ponadto, zgodnie z przyjętym regulaminem „słuchacze studiów niestacjonarnych po zakończeniu czwartego semestru nauki przenoszeni są na studia dzienne celem kontynuowania nauki⁶⁰.

Największym wydziałem w obrębie SGGW jest Wydział Nauk Ekonomicznych. „Pod różnymi nazwami i ze zmienną strukturą organizacyjną, istnieje od 1953 roku. W tym okresie ukształtował swój profil dydaktyczny i naukowy⁶¹. Wydział prowadzi cztery kierunki studiów: ekonomię, zarządzanie,

⁵⁴ Tamże, s. 5.

⁵⁵ Rodzaje studiów, <http://wip.sggw.pl/studia/rodzaje-studiow/>, (20.12.2013 r.).

⁵⁶ Kierunki kształcenia, <http://wip.sggw.pl/archives/494/>, (20.12.2013 r.).

⁵⁷ Informacje o Wydziale, <http://www.wzim.sggw.pl/wydzial/informacje-o-wydziale/>, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁵⁸ Tamże, (data odczytu: 20.12.2013 r.).

⁵⁹ Wydział Medycyny Weterynaryjnej SGGW Warszawa, <http://www.kariera.pl/firma/3683/wydzial-medycyny-weterynaryjnej-sggw/>, (data odczytu 20.12.2013 r.).

⁶⁰ Tamże, (data odczytu 20.12.2013 r.).

⁶¹ B. Klepacki: Wydział Nauk Ekonomicznych. Wydaw. Wieś Jutra, Warszawa 2011, s. 27.

finanse i rachunkowość, logistykę oraz posiada pełne prawa akademickie. Ponadto, jednostka „może nadawać stopnie naukowe doktora i doktora habilitowanego oraz występować o tytuł profesora nauk ekonomicznych”⁶².

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie w swojej strukturze posiada również Wydział Nauk Społecznych. Powstał on 1 lipca 2007 roku, na bazie Katedry Nauk Humanistycznych Wydziału Ekonomiczno-Rolniczego. Jednostka oferuje kształcenie na dwóch kierunkach: Socjologia i Pedagogika. Słuchacze studiów stacjonarnych i niestacjonarnych zdobywają „wiedzę aplikacyjną, odnoszącą się do poszczególnych (...) dziedzin życia człowieka i zjawisk społecznych”⁶³.

Podsumowanie

Ze względu na bogactwo kierunków badawczych podejmowanych w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego obszar konkurentów zawiera szerokie spectrum uczelni przyrodniczych, technicznych oraz ekonomicznych. Występuje silna rywalizacja między uczelniami o pozyskanie kandydatów na studia. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, konkuruje nie tylko z Uniwersytetami Przyrodniczymi z całej Polski, ale także z państwowymi uczelniami warszawskimi (takimi, jak: Uniwersytet Warszawski, Szkoła Główna Handlowa, Politechnika Warszawska, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) oraz uczelniami prywatnymi (np.: Uniwersytet Łazarskiego).

Bibliografia

- 1) 50- lecie Wydziału Nauk o Żywności. Wydaw. SGGW, Warszawa 2011.
- 2) Borecki T.: SGGW, wczoraj, dziś, jutro. Między tradycją a nowoczesnością. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008.
- 3) Dydaktyka,
http://animal.sggw.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=36 (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 4) Główne kierunki badań, <http://www.sggw.pl/nauka/glowne-kierunki-ksztalcenia> (data odczytu: 03.01.2014 r.).
- 5) Grzywacz A.: Od Szkoły Szczególnej Leśnictwa do Wydziału Leśnego Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. Wydaw. SGGW, Warszawa 2008.
- 6) Historia SGGW, <http://www.sggw.pl/o-nas/historia/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 7) Historia Wydziału, http://animal.sggw.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=14 (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 8) Historia Wydziału, <http://wnzck.sggw.pl/historia/historia-wydzialu/> (20.12.2013 r.).

⁶² Tamże, s. 1.

⁶³ Kandydaci, <http://wnh.sggw.pl/socjologia/kandydaci/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).

- 9) Informacje o Wydziale, <http://www.wzim.sggw.pl/wydzial/informacje-o-wydziale/>, (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 10) Informator o studiach na Wydziale Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Warszawa 2011.
- 11) Kandydaci, <http://wnh.sggw.pl/socjologia/kandydaci/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 12) Kierunki kształcenia, <http://wip.sggw.pl/archives/494>, (20.12.2013 r.).
- 13) Klepacki B.: Wydział Nauk Ekonomicznych. Wydaw. Wieś Jutra, Warszawa 2011.
- 14) Oferta dydaktyczna, <http://woiak.sggw.pl/wp-content/uploads/-Architektura-Kajobrazu-B-nowa.pdf> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 15) Oferta dydaktyczna, <http://woiak.sggw.pl/wp-content/uploads/-Ogrodnictwo-B-nowa.pdf> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 16) Rodzaje studiów, <http://wip.sggw.pl/studia/rodzaje-studiow>, (20.12.2013 r.).
- 17) Stulecie Wydziału Rolnictwa i Biologii Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, <http://100lat.agrobiol.sggw.waw.pl/> (data odczytu: 20.12.2013 r.).
- 18) Wydział Leśny SGGW w Warszawie, <http://wl.sggw.pl/faculty> 20.12.2013 r.).
- 19) Wydział Medycyny Weterynaryjnej SGGW Warszawa, <http://www.kariera.pl/firma/3683/wydzial-medycyny-weterynaryjnej-sggw/>, (data odczytu 20.12.2013 r.).

1.4. O etyce zawodu nauczyciela. Wczoraj i dziś – kilka refleksji (Dr Michał Roman, Mgr Michał Wielechowski)

Wstęp

Gdyby dziś zapytać młodego człowieka, co sądzi o zawodzie nauczyciela, powiedziałby, że jest to zawód taki jak wiele innych. Jeżeli zaś na to pytanie odpowiadał ktoś znacznie starszy, można byłoby usłyszeć zapewne, że zawód nauczyciela jest szczególny, wyjątkowy, podobnie jak zawód lekarza czy księdza. Jak więc dziś postrzegany jest zawód nauczyciela i czego się od nauczyciela oczekuje? Można z góry odgadnąć, że każda odpowiedź na to pytanie będzie inna, może podobna, ale nigdy taka sama. Zadając to pytanie wkracza się w sferę powinności nauczyciela, w sferę etyki. Jak wiadomo, etyka wiąże się nierozzerwalnie z moralnością, ta zaś jest pojęciem nie tylko etyki, ale każdej nauki, która bada postępowanie człowieka.

1.4.1. Etyka nauczyciela

Według J. Homplewicza etyka jest „przede wszystkim nauką o wartościach, o tych dobrach, które człowiek pożąda rozumem, uczuciem i wolą, a wśród tych dóbr przede wszystkim takich, jak: prawda, dobroć i piękno”⁶⁴.

Spośród wielu zawodów właśnie zawód nauczycielski, był i jest przedmiotem badań pedagogów, filozofów i socjologów. Dla problemów etyki tego zawodu ważny jest dział pedagogiki zwany pedeutologią, zajmujący się zagadnieniami dotyczącymi zawodu nauczycielskiego takimi, jak: np. osobowość, kształcenie i samokształcenie⁶⁵.

Profesor B. Suchodolski początek współczesnej pedeutologii wiąże z opublikowaniem rozprawki Jana Władysława Dawida zatytułowanej „O duszy nauczycielstwa” wydanej w Krakowie w 1912 roku. Rozprawa ta zajmowała się właśnie zagadnieniami etycznymi zawodu nauczyciela i była przykładem „dociekań zmierzających do przedstawienia ideału wychowawcy, z urodzenia i powołania”⁶⁶. Według J. W. Dawida nauczyciel powinien być człowiekiem o wysokich kwalifikacjach zawodowych i moralnych. Uzasadnia to porównaniem: „Architekt może być złym człowiekiem i zbudować dom ładny i wygodny; inżynier, który przebił tunel, przeprowadził wielkie drogi, pobudował mosty, mógł być człowiekiem lichym. Już mniej to jest możliwe u lekarza [...]. A już nauczyciel – zły człowiek jest sprzecznością w samym określeniu, niemożliwością”⁶⁷. Ideałem nauczyciela według Dawida jest człowiek obdarzony wysokimi walorami

⁶⁴ J. Homplewicz: Etyka pedagogiczna. Wydaw. Salezjańskie, Warszawa 2000, s. 17-18 oraz H. Kowalewska, L. Porębski: Nauczyciele o etyce swojego zawodu. Wydaw. Nasza Księgarnia, Warszawa 1971, s. 45.

⁶⁵ M. Szymczak: Słownik języka polskiego. Tom II. Wydaw. PWN, Warszawa 1994, s. 627.

⁶⁶ B. Suchodolski: Pedagogika. Wydaw. PWN, Warszawa 1980, s. 702.

⁶⁷ Tamże, s. 703.

etycznymi takimi, jak: poczucie honoru, odwaga moralna, odpowiedzialność, dążenie do doskonałości, gotowość do ponoszenia ofiar, a nawet bohaterstwo.

I tu nieodparcie przychodzi na myśl sztandarowa postać literatury polskiej – Stanisława Bozowska z opowiadania Stefana Żeromskiego „Siłaczka”. Może być ona takim właśnie ideałem nauczycielki kochającej swój zawód i wykonującej jej z pasją. Bozowska była nauczycielką „z urodzenia i powołania”. No cóż, jak wiadomo, jej szczytne ideały i marzenia przegrały z prozą życia. Bohaterka umarła z głodu, zimna i w poczuciu klęski swoich ideałów.

I znów można pozwolić sobie tutaj zacytować J. W. Dawida, który słusznie zauważył, że jeśli nauczyciel ma wiele dawać uczniom, musi mieć z czego dawać. „Nauczyciel stale głodujący, niepewny o przyszłość swoją i najbliższych, przeciążony pracą obowiązkową, która pochłania wszystkie siły i nieustannie myśl jego zaprzęta, terroryzowany i poniżany przez zwierzchników, nauczyciel taki w najlepszym razie staje się apatycznym, na wszystko obojętnym, bardzo często złym, złośliwym, ucznia swego nie przyjacielem i bratem, ale wrogiem i prześladowcą”⁶⁸.

O etyce zawodu nauczyciela wypowiadało się wielu innych pedagogów, reformatorów szkolnictwa europejskiego, m.in. Jerzy Kerschensteiner, nauczyciel matematyki z Monachium, który pisał, że „nauczycielem powinien zostawać tylko ten, kto znajduje szczęście w przyczynianiu się do duchowego i psychicznego wzrostu innych ludzi, kto tyle ma w sobie czystej młodości, że ani ciężar przeżytych lat, ani życiowa dojrzałość, ani mozół codziennej pracy nie potrafią w nim zasypać tryskającego źródła niewzruszonej wiary w zwycięską moc ogólnoludzkich, ponadczasowych wartości”⁶⁹.

Poglądy obu wspomnianych pedagogów kształtowały postawę ideową polskich i europejskich nauczycieli pierwszych dziesiątków lat XX wieku. II Wojna Światowa dokonała przewartościowań również w dziedzinie wskazań etycznych dla zawodu nauczycielskiego. Po wojnie w obliczu przemian cywilizacyjnych i ustrojowych starły się potrzebne inne systemy kształcenia i nieco inne wymagania względem kandydatów do zawodu nauczyciela. Pominąć tu można okres socrealizmu, czasy zniewolenia narodu w okresie stalinowskim – bo wówczas idee wychowania i nauczania były wypaczone. Warto wspomnieć, że w 1966 roku na konferencji UNESCO w Paryżu specjalna komisja uchwaliła tzw. rekomendację dla wszystkich państw członkowskich, aby m.in. tworzyły kodeksy etyki zawodowej nauczyciela, czyli zbiory norm podnoszące prestiż zawodowy nauczyciela. Projekt takiego kodeksu dostrzec można w pracy prof. Mikołaja Kozakiewicza. Poprzedzony wstępem, projekt ten podzielony jest na trzy części zatytułowane odpowiednio⁷⁰:

- 1) Obowiązki moralne nauczyciela wobec wychowanków i uczniów.
- 2) Obowiązki moralne nauczyciela względem społeczeństwa.

⁶⁸ Tamże, s. 704.

⁶⁹ B. Suchodolski: op. cit., s. 705.

⁷⁰ M. Kozakiewicz: Z problemów etyki zawodowej nauczyciela. [w:] Etyka zawodowa. Red. naukowa A. Sarapata. Wydaw. Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 164-170.

3) Obowiązki moralne nauczyciela względem swojej grupy zawodowej.
Inną próbę sformułowania przyjętego w formę dokumentu projektu Kodeksu Etyki Zawodowej podjął Związek Nauczycielstwa Polskiego w latach 70. XX wieku, niestety nigdy nie opublikowaną.

Należy wspomnieć, że dużą rolę odegrały też badania opinii uczniów o idealnym nauczycielu. Badania takie prowadzili m.in. wspomniany już wcześniej M. Kozakiewicz, J. Bohucki, T. Malinowski i J. Kozłowski⁷¹.

Wiele ciekawych spostrzeżeń na temat etyki zawodu nauczyciela odczytać można w różnego typu czasopismach ukazujących się do chwili obecnej. Jednym z tych czasopism jest miesięcznik nauczycieli i wychowawców katolickich „Wychowawca”. Zamieszczony w tym piśmie w nr 12 z roku 1997 artykuł „Karta etyczna nauczyciela” pióra J. Kordzińskiego zawiera kilka podstawowych zasad, którymi powinien kierować się w swym postępowaniu współczesny nauczyciel. Autor artykułu formułuje zaskakującą tezę, że zawód nauczyciela jest ze względu na niedowartościowanie materialne można porównać do wolontariatu. Gdyby nauczyciele lepiej zarabiali i gdyby zaakceptowali na wzór „Karty etycznej” wolontariusza podobne wytyczne zapisane w „Karcie etycznej nauczyciela”, to wiele by się w tym zawodzie zmieniło na lepsze⁷². Według proponowanej przez Kordzińskiego „Karty etycznej”, nauczyciel powinien być pewnym i lojalnym, powinien przestrzegać zasad, pytać otwarcie, chętnie uczyć się, stale się rozwijać, nie sprzeciwiać się kontroli nad sobą, powinien wreszcie być osobą, na której można polegać. Zasady te powinien wziąć do serca każdy, „którego zawodem jest życzliwe, ale i odpowiednie przeprowadzanie uczniów z dzieciństwa w dorosłość”⁷³.

W dzisiejszej rzeczywistości problemy etyczne zawodu nauczycielskiego wydają się nie tak ważne, jak to było jeszcze kilka dziesiątek lat temu. Dzisiaj liczą się wyniki nauczania według tzw. standardów wymagań. „Nauczyciele, świadomi znaczącej rangi standardów podporządkowują im swój system kształcenia [...] rezygnują z własnych przekonań, by potem owo odstępstwo (odczuwane jako wyraz słabości) uzasadniać koniecznością działania dla dobra uczniów, rodziny, szkoły lub dla dobra własnego”⁷⁴. Standardy, oceniane analitycznie, pomiary dydaktyczne, wszechobecne testy mierzące i sprawdzające coraz szerszy zakres kompetencji uczniów to zjawiska z pewnej strony pozytywne, z drugiej zaś sprzyjają schematyzmowi i popadaniu w rutynę. Dla większości dzisiejszej młodej kadry pedagogicznej ważniejsze są wyniki nauczania niż wychowania. Zobowiązani do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych gromadzą dokumenty do tzw. teczek będących podstawą awansu

⁷¹ Encyklopedia pedagogiczna. Red. naukowa W. Pomykało. Warszawa 1997, s. 202.

⁷² J. Kordziński: Karta etyczna nauczyciela. „Wychowawca” nr 12, 1997, s. 28-30.

⁷³ Tamże, s. 30.

⁷⁴ M. Groenwald: Dlaczego nauczycielom trudno zasłużyć na szacunek? „Nowa Szkoła” nr 5, 2002, s. 28 oraz B. Górka: Czy można kochać nauczyciela. „Wychowawca” nr 1, 2006, s. 15 oraz M.S. Knowles, E.F. Holton, R.A. Swanson: Edukacja dorosłych. Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 28.

zawodowego. „Taka jest konieczność – mówi jeden z nauczycieli gimnazjum – gdyż komisja patrzy na nauczyciela przez pryzmat dokumentów, jakie ten przyniesie w opasłych teczkach”⁷⁵.

W obecnej szkolnej rzeczywistości realizacja szczytnych postulatów głoszonych przez autorytety naukowe napotyka na rozliczne przeszkody. Nauczyciel, grupa zawodowa gorzej od innych opłacana, są celem niewybrednych ataków w mediach, najczęściej w sieci internetowej. Pod ich adresem padają ostre słowa, zarzuty często wynikające z małostkowości, złośliwości. Można jednak z całą odpowiedzialnością stwierdzić, że autorytet nauczyciela – wychowawcy dzisiaj podupadł. Na pewno inni są również sami nauczyciele.

Już około 40 lat temu M. Kozakiewicz pisał o „rosnącej liczbie konfliktów i porachunków osobistych w gronach nauczycielskich [...] na tle materialnym, ambicjonalnym i charakterologicznym [...]”⁷⁶. Właściwie niewiele się do dzisiaj zmieniło, a może nawet zjawisk negatywnych z udziałem nauczycieli jest więcej? Być może dzieje się to za sprawą urzędów, które nagłaśniają doniesienia o korupcji, stronnictwie, nepotyzmie – niektórych pedagogów. Niepokoją postawy roszczeniowe szczególnie u młodych nauczycieli, postawy oczekujące od tego zawodu tylko wymiernych korzyści materialnych. Jest to nieporozumieniem. Wielu nauczycieli sprawia wrażenie, że nie lubi dzieci i młodzieży, nie poświęca im więcej czasu niż te wymiarowe 18 godzin tygodniowo lekcji.

Podsumowanie

Powyższe uwagi opisane w artykule mogą sugerować, że dla dzisiejszej kadry pedagogicznej pojęcia etyki zawodowej, wartości takie, jak: „*veritas, bonum et pulchrum*” są pojęciami abstrakcyjnymi i zupełnie oderwanymi od ich rzeczywistości. Taki wniosek byłby jednak krzywdzący dla zdecydowanej większości tych, którzy mając świadomość swej niedoskonałości wykonują swoje obowiązki nauczycielsko-wychowawcze jak umieją najlepiej. Mają świadomość wyjątkowości zawodu nauczycielskiego, mają świadomość tego, że „rzeczywisty autorytet nauczyciela opiera się na pozytywnej jego ocenie jako reprezentanta dorosłego pokolenia – człowieka o głębokiej wiedzy i rozległych umiejętnościach, rozumiejącego młodzież, respektującego jej potrzeby, gotowego do życzliwej pomocy, ingerującego wówczas, gdy zachodzi potrzeba”⁷⁷. Warto dziś przypominać samym nauczycielom, że są nosicielami różnych celów wychowawczych takich, jak: np. patriotyzm, wrażliwość, wierność ideałom. Należy wspomnieć poglądy wybitnych Polaków dotyczące zawodu nauczycielskiego np. Bolesława Prusa, który uważał, że doskonały nauczyciel powinien budzić zaufanie

⁷⁵ M. Groenwald: op. cit., s. 30 oraz A. Łapa: Edukacja dorosłych w jednoczącej się Europie. Dylematy społeczne i kulturowe. [w:] Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie. Red. naukowa W. Horynia, J. Maciejewski. Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010, s. 304-305.

⁷⁶ M. Kozakiewicz: op. cit., s. 154.

⁷⁷ M. Przetacznik-Gierowska, Z. Włodarski: Psychologia wychowawcza. Wydaw. PWN, Warszawa 2002, s. 305.

i być autorytetem oraz ostoją dla młodych serc. Wspaniały opiekun i wychowawca dzieci oraz młodzieży na krótko przed swoją bohaterską śmiercią powiedział: „Jestem nie po to, aby mnie kochali i podziwiali ale po to, abym ja działał i kochał. Nie jest obowiązkiem otoczenia pomagać mnie, ale ja mam obowiązek troszczenia się o świat, o człowieka⁷⁸”. Zadziwiające, że powyższe cytowane tu wypowiedzi nie straciły nic ze swojej głębi i prawdy. Okazuje się bowiem, że w etykę zawodu nauczyciela wpisane są od zawsze te same zasady postępowania.

Kończąc, należałoby przytoczyć znów cytaty z wypowiedzi ks. prof. Mieczysława Rusieckiego, wykładowcy w Akademii Świętokrzyskiej, który przypominając o wysokim i jakże zobowiązującym etosie nauczycielskim, powiedział: „To właśnie nauczyciel całą siłą swojej woli i swojego umysłu, całym swoim życiem niezmiernie daje niekonwencjonalną odpowiedź na drapieżne pytanie: Czy po 11 września 2001 roku jest jeszcze entuzjazm?⁷⁹”. Według autora tej wypowiedzi, odpowiedź brzmi: „tak, jest nie tylko możliwy, ale konieczny, by obronić świat przed pesymizmem i chaosem, a skierować go świadomie i odpowiedzialnie na tory pokoju, sprawiedliwości i miłości, której wszyscy na nowo wytrwale musimy się uczyć⁸⁰”.

Bibliografia

- 1) Encyklopedia pedagogiczna. Red. naukowa W. Pomykało, Warszawa 1997.
- 2) Fert Z.: Misja czy wychowanie. „Wychowawca” nr 10, 2006.
- 3) Górska B.: Czy można kochać nauczyciela. „Wychowawca” nr 1, 2006.
- 4) Groenwald M.: Dlaczego nauczycielom trudno zasłużyć na szacunek? „Nowa Szkoła” nr 5, 2002.
- 5) Homplewicz J.: Etyka pedagogiczna. Wydaw. Salezjańskie, Warszawa 2000.
- 6) Knowles M.S., Holton E.F., Swanson R.A.: Edukacja dorosłych. Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- 7) Kordziński J.: Karta etyczna nauczyciela. „Wychowawca” nr 12, 1997.
- 8) Kowalewska H., Porębski L.: Nauczyciele o etyce swojego zawodu. Wydaw. Nasza Księgarnia, Warszawa 1971.
- 9) Kozakiewicz M.: Z problemów etyki zawodowej nauczyciela. [w:] Etyka zawodowa, Red. naukowa A. Sarapata. Wydaw. Książka i Wiedza, Warszawa 1971.
- 10) Łapa A.: Edukacja dorosłych w jednoczącej się Europie. Dylematy społeczne i kulturowe. [w:] Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie. Red. naukowa W. Horynia, J. Maciejewski. Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.
- 11) Przetacznik-Gierowska M., Włodarski Z.: Psychologia wychowawcza. Wydaw. PWN, Warszawa 2002.

⁷⁸ Z. Fert: Misja czy wychowanie. „Wychowawca” nr 10, 2006, s. 18-19.

⁷⁹ M. Rusiecki: Etos nauczycielski. „Wychowawca” nr 2, 2002, s. 6.

⁸⁰ Tamże, s. 6-7.

- 12) Rusiecki M.: Etos nauczycielski. „Wychowawca” nr 2, 2002.
- 13) Suchodolski B.: Pedagogika. Wydaw. PWN, Warszawa 1980.
- 14) Szymczak M.: Słownik języka polskiego. Tom II. Wydaw. PWN, Warszawa 1994.

1.5. Problem kształcenia przyszłych nauczycieli w zakresie przedsiębiorczości (Dr Antoni Roman)

Wstęp

Innowacyjność polskiej gospodarki pozostaje na relatywnie niskim poziomie⁸¹. Przedsiębiorstwa nie są skłonne do prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej i wdrażania jej efektów. Tylko około 1% z nich uwzględnia w swoich strategiach rozwoju innowacje jako źródło przyszłej przewagi konkurencyjnej. Podstawową przyczyną tej sytuacji jest zbyt wysoki stopień ryzyka inwestycji w badania nad innowacjami oraz brak kultury innowacyjnej, a przy tym świadomości, że innowacyjność jako przejaw postępu technicznego jest w długim okresie czasu kluczowym czynnikiem bogactwa, wzrostu gospodarczego oraz jakościowych zmian produktowych i procesowych w organizmie gospodarczym. Obserwuje się rosnącą imitacyjność w działalności gospodarczej, polegającą na adaptacji już istniejących na rynku innowacji. Aby ten stan zmienić należy kształtować kulturę innowacyjną, podnosić poziom jej rozwoju, wspierać współpracę z innymi firmami, światem nauki, edukacji i kultury oraz otoczeniem biznesu, a także podnieść poziom wiedzy i umiejętności w zakresie dobrych praktyk w sferze innowacji, rozwijać i wzmacniać konkurencyjność struktur klastrowych, co pozwoli stymulować współpracę międzynarodową i czerpać korzyści z tego tytułu.

1.5.1. Znaczenie przedsiębiorczości w rozwoju gospodarczym

Kultura innowacyjna to nagromadzony potencjał edukacyjny, badawczo-rozwojowy i wdrożeniowy oraz zdolność, umiejętność sprawnego (efektywnego) i skutecznego jego wykorzystania w jakościowym przekształcaniu rzeczywistości w ramach funkcjonujących wzorów myślenia (postaw) i działania (zachowań)⁸². Jest ona nierozzerwalnie związana z przedsiębiorczością na poziomie:

- przedsiębiorstwa, instytucji i organizacji (przedsiębiorczość pracownicza),
- szkół wyższych (przedsiębiorczość akademicka),
- szkolnictwa podstawowego i średniego (przedsiębiorczość uczniowska),
- przedszkoli (przedsiębiorczość dziecięca).

⁸¹ Z. Hockuba: Jakie czynniki są kluczowe dla wzrostu gospodarczego Polski?, „Rzeczpospolita” 2008, nr 160 (8061), s. B10-B11.

⁸² E. Grzegorzewska-Mischka, W. Wyrzykowski: Przedsiębiorczość, przedsiębiorca, przedsiębiorstwo, Wydawnictwo BookMarket, Gdańsk, 2009, T. Grabiński, L. Woszczek, A. Tabor: Jakość w nauczaniu i przedsiębiorczości. Wydaw. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości Marketingu w Chrzanowie, Chrzanów-Kraków 2008, B. Makiela, Z. Makiela: Nauczanie postaw przedsiębiorczości w liceach ogólnokształcących i liceach profilowanych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1, s. 177-188, E. Mitura, D. Jamroz: Przedsiębiorczy uczeń na rynku pracy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1, s. 277-296, B. Piasecki: Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka. Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.

Przedsiębiorczość to umiejętność, zdolność jednostki ludzkiej lub zespołu poszukiwania i dokonywania (wdrażania) zmian (innowacji, nowości) w celu osiągnięcia korzyści na rynku, a przy tym gotowość i zdolność podejmowania inicjatywy i ryzyka w niepewnym otoczeniu⁸³. Pojęciem węższym jest kreatywność stanowiąca postawę twórczą w procesie umysłowym, pociągającym za sobą powstawanie nowych idei, koncepcji lub nowych skojarzeń, powiązań z istniejącymi już ideami i koncepcjami. Myślenie kreatywne to czynności umysłowe prowadzące do uzyskania oryginalnych rozwiązań, które nie zostały wdrożone w rzeczywistość. Przedsiębiorczość, będąca realną siłą napędową gospodarki kształtuje się w procesie edukacji i wychowania na bazie (fundamencie) określonych wartości, przyjętych i akceptowanych, pielęgnowanych i przestrzeganych przez społeczeństwo. W tych działaniach potrzebne są:

- określone treści, zasady i metody postępowania, postawy (wartość),
- postępowanie zgodnie z tymi wartościami w życiu codziennym (działanie, zachowanie, przykład osobisty),
- szacunek, podziw i chęć do naśladowania ludzi powszechnie akceptowanych przez społeczeństwo (autorytet).

Istnieje bowiem funkcjonalnie zgodna triada w procesie edukacyjno-wychowawczym, mianowicie triada:

- cnoty, pozytywne wzorce (wartości),
- własny przykład (przykład osobisty),
- szacunek dla autorytetu (autorytet).

1.5.2. Przedsiębiorczość jako czynnik w rozwoju gospodarczym

Podstawowe znaczenie przedsiębiorczości bierze się stąd, że to ludzie aktywni przekształcają rzeczywistość, są inicjatorami, animatorami i realizatorami zmian, odkrywcami nowych możliwości (innowacji). Cechy charakteru, potencjał jaki muszą dysponować osoby przedsiębiorcze sprawiają, że tego typu jednostek ludzkich jest niewiele w społeczeństwie. Wyróżnia ich:

- zdolność do rozumienia, kształtowania i prognozowania potrzeb rynku,
- zdolność dostrzeżenia okazji w otoczeniu,
- zdolność do myślowego i twórczego przekształcania rzeczywistości tzw. kreatywność oraz zdolność, upór, determinacja do wdrożenia jej wyników w praktykę gospodarczą,
- skłonność do akceptacji ryzyka i podejmowania działań w niepewnym otoczeniu, umiejętność podejmowania decyzji w okolicznościach braku lub asymetrii informacji,

⁸³ J. Desperak, A. Depczyńska: Przedsiębiorczy uczeń w Unii Europejskiej – propozycje tematów lekcji, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3, s. 325-331, T. Rachwał, J. Kudełko, M. Tracz, K. Wach, W. Kilar: Projekt podstawy programowej podstaw przedsiębiorczości w zakresie rozszerzonym dla liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego i technikum, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4, s. 312-324, M. Tracz: Rola i znaczenie podstaw przedsiębiorczości w kształceniu ogólnym, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2006, nr 2, s. 222-225.

- zdolność, pasja i silna motywacja, siła woli do długotrwałego wysiłku podczas realizacji zadań inwestycyjnych,
- uświadomienie odpowiedzialności za dużą liczbę obowiązków,
- umiejętność sprawnego kierowania zespołem ludzkim, posiadanie autorytetu, wzbudzanie w podopiecznych zaufania i entuzjazmu.

Należy przyjąć, że edukacja i wychowanie w zakresie przedsiębiorczości, połączone ze społeczną akceptacją, programem pomocowym i uznaniem postaw przedsiębiorczych (a nawet uznaniem dla osób podejmujących przedsiębiorcze wyzwania) może stanowić bodziec stymulujący przedsiębiorczość. Proces edukacji i wychowania w zakresie postaw i działań proinnowacyjnych powinien przynieść takie korzyści, jak:

- wzrost poczucia własnej wartości,
- wiarę we własne siły,
- umiejętność zarządzania samym sobą i personelem oraz pracy w grupie, komunikacji interpersonalnej,
- poczucie odpowiedzialności,
- uzyskanie silnej motywacji do działań proefektywnościowych, na rzecz postępu technicznego,
- umiejętność radzenia z problemami.

1.5.3. System kształcenia przedsiębiorczości na poziomie szkół ponadgimnazjalnych i wyższych uczelni

W Polsce nauczanie przedsiębiorczości odbywa się dopiero na poziomie ponadgimnazjalnym w oparciu o podstawy programowe z 01.09.2009 roku, obejmujące:

- podstawy wiedzy z zakresu teorii ekonomii, biznesu, finansów i rynku pracy,
- kształtowanie postaw np. rozwiązywanie problemów, kreatywność,
- umiejętności np. planowania, pracy w grupie.

Nie zawsze jednak nauka przedsiębiorczości w polskich szkołach jest praktyczna i pobudza młodzież do własnych inicjatyw, do innowacyjności⁸⁴. Ograniczony wymiar praktyczny nauczanego przedmiotu powoduje, że szczególnie absolwenci szkół technicznych i zawodowych nie wchodzą płynnie na rynek pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Nie są odpowiednio przygotowani do

⁸⁴ M. Błażejowski: Problemy rozwoju postaw przedsiębiorczości u gimnazjalistów, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2006, nr 2, s. 249-255, M. Borowiec: Rola edukacji w procesach globalizacji, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2011 nr 7, s. 296-307, S. Dorocki, W. Kilar, T. Rachwał: Założenia i cele projektu „Krok w przedsiębiorczość” dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2011, nr 7, s. 308-320, K. Nowak: Start młodzieży na rynku pracy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3, s. 172-179, T. Rachwał: Kształtowanie postaw uczniów na lekcjach podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1, s. 137-144, T. Rachwał: Ocena projektu zmian podstawy programowej podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2009, nr 5, s. 349-373, J. Rosiak, P. Szczypa: Prakseologiczna edukacja w kształtowaniu podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-edukacja” 2007, nr 3, s. 332-336.

podjęcia niełatwej decyzji o rozwinięciu własnej działalności zawodowej i gospodarczej. Głównym powodem jest to, że nauczyciele przedmiotu są przygotowani jedynie teoretycznie, nie prowadzą działalności gospodarczej. Podejmowane są różne działania mające na celu podniesienie ich kompetencji, w tym doświadczeń. Uruchomiane są w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego „Studia podyplomowe prowadzące do nabycia kwalifikacji nauczyciela przedmiotów zawodowych”. Ponadto we wszystkich Regionalnych Centrach Kształcenia Nauczycieli oferowane jest wsparcie metodologiczne przez wykwalifikowanych nauczycieli – konsultantów d/s przedsiębiorczości, którzy pomagają nauczycielom rozwiązywać problemy merytoryczne i dydaktyczne. W celu poprawy jakości nauczania przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości” dokonano nowelizacji Ustawy o systemie oświaty z dnia 19.03.2009 roku, co pozwoliło na zatrudnianie w szkołach publicznych na zasadach określonych w Kodeksie Pracy wysoko kwalifikowanych specjalistów nie mających przygotowania pedagogicznego, ale dysponujących dużą wiedzą i doświadczeniem. Ich wynagrodzenie za pracę może być ustalone na poziomie wyższym niż dla nauczycieli dyplomowanych. Aktualne normy prawne stwarzają szansę dla szkół zawodowych do pozyskiwania wysokiej klasy specjalistów z firm z doświadczeniem praktycznym jako np. nauczycieli zawodu. Osoby takie, stając się nauczycielem zawodu osiągają lepsze efekty dydaktyczne i wychowawcze niż nauczyciele-teoretycy nie mający bezpośredniego stażu i doświadczenia. Powstaje problem, czy w procesie podnoszenia jakości nauczania przedmiotu z zakresu przedsiębiorczości dyrektorzy szkół będą zatrudniać specjalistów, czy też dotychczasową kadre, nie zmniejszając im godzin pracy?

Głównym powodem niskiego poziomu wykształcenia nauczycieli prowadzących przedmiot „Podstawy przedsiębiorczości” w szkołach ponadgimnazjalnych jest to, że nie są oni odpowiednio wyedukowani w tym zakresie⁸⁵. Na poziomie szkolnictwa wyższego nauczanie przedsiębiorczości nie ma charakteru powszechnego. Przeważnie przedmiot ten realizuje się na kierunkach biznesowych w uczelniach niepublicznych. Nie spotyka się, aby znajdował się on w ofercie programowej na kierunkach humanistycznych, naukach ścisłych i studiach o profilu artystycznym. Badania przeprowadzone w 2008 roku pokazują, że 60% spośród 5000 studentów ostatniego roku studiów na pomorskich uczelniach stwierdziło „że w toku studiów nie było przedmiotu związanego z przedsiębiorczością”⁸⁶. Z kolei w 2010 roku negatywn-

⁸⁵ M. Tracz, T. Rachwał: Przedmiot Podstawy przedsiębiorczości – założenia realizacji a przygotowanie nauczycieli, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr3, s. 286-296, M. Tracz, T. Rachwał: Metody nauczania i środki dydaktyczne stosowane przez nauczyciela Podstaw przedsiębiorczości – wyniki badań, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4, s. 324-330, K. Sowiłok: zachowanie młodzieży na współczesnym rynku pracy „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3, s. 162-171.

⁸⁶ M. Borowiec: Rola szkolnictwa wyższego w podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3, s. 142-150, M. Borowiec: Rola szkolnictwa wyższego w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4, s. 24-36, M. Borowiec: Rola edukacji w kształtowaniu społeczeństwa informacyjnego, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2009, nr5, s. 37-47, Z. Kawecki: Ranga przedmiotu Podstawy

nych odpowiedzi było mniej (42%). Respondenci potwierdzają, że o rozwój wiedzy i umiejętności z zakresu przedsiębiorczości więcej dbają uczelnie niepubliczne (61,4%), a ponadto 59% badanych uznało, że przedsiębiorczości więcej uczy się na studiach magisterskich niż licencjackich. Przeważająca liczba studentów pomorskich uczelni (84%) pragnie uczyć się przedsiębiorczości na studiach wyższych. Według respondentów program nauczania przedmiotu z zakresu przedsiębiorczości powinien obejmować takie zagadnienia, jak:

- pozyskiwanie środków na uruchomienie firmy z funduszy pomocowych (45%),
- metodyka zakładania i prowadzenia firmy, w tym wirtualnej (36%),
- techniki opracowania biznes planu i strategii rozwoju firmy (32%),
- marketing i analiza potrzeb rynkowych oraz technik negocjacji i sprzedaży (20%),
- nauka języków obcych (27%).

Treści i metody nauczania powinny być dostosowane do kierunku i poziomu studiów. Na poziomie studiów licencjackich trzeba rozwijać:

- kreatywność akademicką,
- zdolności do funkcjonowania w interdyscyplinarnych zespołach,
- zdolności systemowego ujmowania problemów i sposobów ich rozwiązywania,
- zainteresowania samozatrudnieniem i rozwojem firmy.

Natomiast ze słuchaczami studiów magisterskich trzeba wyzwalać ich samodzielność we wdrażaniu ich własnych pomysłów biznesowych. W tym przypadku nauczyciel przyjmuje rolę trenera i mentora. W pracy ze studentami trzeba odchodzić od tradycyjnych metod nauczania na rzecz sposobów umożliwiających rozwój postaw i działań przedsiębiorczych wykorzystując:

- gry dydaktyczne (funkcyjne, decyzyjne, symulacyjne, planowe),
- projekty dotyczące rozwiązywania problemów konkretnych przedsiębiorstw przy ich bezpośrednim zaangażowaniu,
- mapy pojęciowe,
- dyskusje dydaktyczne,
- grupowe i zespołowe techniki generowania nowych pomysłów biznesowych,
- studia przypadków,
- warsztaty poświęcone opracowaniu biznes planów i strategii rozwoju firm,
- otwarte wykłady prowadzone przez zaproszonych prelegentów-praktyków biznesu,
- symulacje prowadzenia przedsiębiorstwa.

Metodyka i przekazywane treści podczas zajęć kształtujących postawy i działania przedsiębiorcze studentów pozostają w ścisłym związku z osobą

przedsiębiorczości w edukacji szkolnej, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1, s. 203-206, D. Piróg: Miejsce i rola edukacji europejskiej w nauczaniu podstaw przedsiębiorczości w kontekście współczesnych wyzwań cywilizacyjnych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1, s. 213-220.

wykładowcy. Nauczyciele akademicki zajmujący się nauczaniem przedsiębiorczości powinni poza wiedzą teoretyczną posiadać umiejętności i doświadczenie prowadzenia własnego przedsięwzięcia, uczestniczyć w doradztwie biznesowym i zawodowym oraz być członkami samorządów gospodarczych i stowarzyszeń biznesowo-zawodowych. Respondenci uważają, że należy „odteoretyzować” zajęcia mające na celu rozwijanie przedsiębiorczości akademickiej. Ich zdaniem tego typu spotkania powinni prowadzić:

- praktycy z różnych dziedzin (60%),
- przedsiębiorcy (44%),
- wykładowcy z odpowiednim przygotowaniem (41%),
- konsultanci-eksperti (40%),
- specjaliści z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (39%),
- urzędnicy administracji rządowej (20%).

Barierą w rozwoju kompetencji kadry akademickiej stanowi brak sprawnego i skutecznego systemu wsparcia merytorycznego i metodycznego nauczycieli zajmujących się nauczaniem przedsiębiorczości wśród studentów. Wyjątkiem może być program edukacyjno-doradczy „Przedsiębiorczość dla ambitnych”, dzięki któremu została uruchomiona „Sieć Edukacyjna Innowacyjnej Przedsiębiorczości Akademickiej” (www.seipa.edu.pl). Stanowi ona kompleksowy program wsparcia i platformę wymiany poglądów i doświadczeń nauczycieli akademickich i zaangażowanych specjalistów w programy edukacyjne i szkoleniowo-doradcze w pracy dotyczącej przedsiębiorczości studentów i kadry naukowej wyższych uczelni. Przedsięwzięcie edukacyjne SEIPA jest adresowane do wszystkich typów szkół wyższych i kierunków studiów, zwłaszcza o charakterze nieekonomicznym, gdzie potrzeby rozbudzenia aktywności przedsiębiorczej w środowisku akademickim są największe. W realizacji zadań dotyczących kształtowania postaw i działań przedsiębiorczych wśród studentów, którzy w przyszłości mogą stanowić potencjalne zaplecze dydaktyczne, władze polskich uczelni mają trudność w zatrudnianiu praktyków biznesu i innych pracowników do realizacji zajęć związanych z przedsiębiorczością. Wynika to między innymi z:

- formalnych wymogów kadrowych dla poszczególnych kierunków i rodzajów studiów, gdzie ważne są przede wszystkim stopnie i tytuły naukowe,
- konieczności zagwarantowania w pierwszej kolejności godzin dydaktycznych pracownikom etatowym, co przy stale zmniejszającej się liczbie studentów, a tym samym liczbie zajęć w uczelni stanowi poważny problem personalny.

Zakończenie i wnioski

Przedsiębiorczość stanowi siłę niezbędną do realizacji postępu technicznego, bez którego gospodarka byłaby statyczna, strukturalnie sparaliżowana i skazana na upadek. Kształtowanie przedsiębiorczości zależy od sprawnego i skutecznego systemu edukacji i wychowania jednostki ludzkiej na

różnych poziomach jej rozwoju. Podstawowe znaczenie w tym procesie mają kadry nauczycielskie, a jakość ich kształcenia może gwarantować profesjonalnie odnajdywanie się absolwentów szkół na rynku pracy. Nauczanie przedsiębiorczości w szkołach wyższych nie powinno ograniczać się do opracowywania biznes planów, sposobów poszukiwania środków na własne przedsięwzięcie gospodarcze, czy też procedury zakładania firmy, lecz co jest istotą przedsiębiorczości, aby rozwijać firmę wielopokoleniową na drodze innowacyjności. Dlatego ważne staje się, aby:

- „odteoretyzować” zajęcia przedmiotu,
- dążyć w kierunku podnoszenia jakości wiedzy i kwalifikacji, wyższym aniżeli na poziomie ponadgimnazjalnym,
- zakres przekazywanej wiedzy i metody pracy ze studentami powinny być odpowiednio dobrane do poziomu i rodzaju studiów,
- zdobyte kwalifikacje zapewniły płynne odnalezienie się na rynku pracy i dynamiczny rozwój własnego przedsięwzięcia,
- proces kształcenia i wychowania studentów w obszarze przedsiębiorczości należy połączyć ze sferą biznesu i jego otoczeniem w nierozdzielnie funkcjonalną całość.

Bibliografia

- 1) Błażejewski M.: Problemy rozwoju postaw przedsiębiorczości u gimnazjalistów, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2006, nr 2.
- 2) Borowiec M.: Rola edukacji w kształtowaniu społeczeństwa informacyjnego, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2009, nr 5.
- 3) Borowiec M.: Rola edukacji w procesach globalizacji, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2011 nr 7.
- 4) Borowiec M.: Rola szkolnictwa wyższego w podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.
- 5) Borowiec M.: Rola szkolnictwa wyższego w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4.
- 6) Desperak J., Depczyńska A.: Przedsiębiorczy uczeń w Unii Europejskiej – propozycje tematów lekcji, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.
- 7) Dorocki S., Kilar W., Rachwał T.: Założenia i cele projektu „Krok w przedsiębiorczość” dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2011, nr 7.
- 8) Grabiński T., Woszczyk L., Tabor A.: Jakość w nauczaniu i przedsiębiorczości. Wydaw. Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości Marketingu w Chrzanowie, Chrzanów-Kraków 2008.
- 9) Grzegorzewska-Mischka E., Wyrzykowski W.: Przedsiębiorczość, przedsiębiorca, przedsiębiorstwo, Wydawnictwo BookMarket, Gdańsk, 2009.
- 10) Hockuba Z.: Jakie czynniki są kluczowe dla wzrostu gospodarczego Polski?, „Rzeczpospolita” 2008, nr 160 (8061).

- 11) Kawecki Z.: Ranga przedmiotu Podstawy przedsiębiorczości w edukacji szkolnej, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1.
- 12) Makiela B., Makiela Z.: Nauczanie postaw przedsiębiorczości w liceach ogólnokształcących i liceach profilowanych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1.
- 13) Mitura E., Jamroz D.: Przedsiębiorczy uczeń na rynku pracy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1.
- 14) Nowak K.: Start młodzieży na rynku pracy, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.
- 15) Piasecki B.: Przedsiębiorczość i mała firma. Teoria i praktyka. Wydaw. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1998.
- 16) Piróg D.: Miejsce i rola edukacji europejskiej w nauczaniu podstaw przedsiębiorczości w kontekście współczesnych wyzwań cywilizacyjnych, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1.
- 17) Rachwał T.: Kształtowanie postaw uczniów na lekcjach podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2005, nr 1.
- 18) Rachwał T.: Ocena projektu zmian podstawy programowej podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2009, nr 5.
- 19) Rachwał T., Kudełko J., Tracz M., Wach K., Kilar W.: Projekt podstawy programowej podstaw przedsiębiorczości w zakresie rozszerzonym dla liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego i technikum, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4.
- 20) Rosiak J., Szczypa P.: Prakseologiczna edukacja w kształtowaniu podstaw przedsiębiorczości, „Przedsiębiorczość-edukacja” 2007, nr 3.
- 21) Sowisłok K.: zachowanie młodzieży na współczesnym rynku pracy „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.
- 22) Tracz M.: Rola i znaczenie podstaw przedsiębiorczości w kształceniu ogólnym, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2006, nr 2.
- 23) Tracz M., Rachwał T.: Metody nauczania i środki dydaktyczne stosowane przez nauczyciela Podstaw przedsiębiorczości – wyniki badań, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2008, nr 4.
- 24) Tracz M., Rachwał T.: Przedmiot Podstawy przedsiębiorczości – założenia realizacji a przygotowanie nauczycieli, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 2007, nr 3.

1.6. Znaczenie szkoleń pracowniczych w rozwoju przedsiębiorstw (Dr inż. Ewa Jaska)

Wstęp

Szkolenia są elementem zarządzania zasobami ludzkimi pełniącym funkcję podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wiedzy niezbędnej do prawidłowego wykonywania zadań na dotychczasowym lub nowym stanowisku pracy. Rozwój przedsiębiorstwa w znacznym stopniu zależy od jego pracowników. Im większą wiedzę i kompetencje posiadają pracownicy, tym lepsza pozycja przedsiębiorstwa na rynku, które oferuje produkty lub usługi najwyższej jakości. Wykorzystując w pełni możliwości swoich pracowników, ich potencjał i zaangażowanie, przedsiębiorstwo ma szansę wyprzedzić konkurencję na rynku i stać się liderem, zyskując równocześnie nowych klientów. Proces szkolenia w systemie doskonalenia zawodowego pracowników jest postrzegany przez większość organizacji jako bardzo istotny czynnik, niezbędny do efektywnego funkcjonowania, jako integralna część rozwoju organizacji. Wynika to również z podstawowego założenia w koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, że pracownicy to zasób strategiczny organizacji, w który należy inwestować.

1.6.1. Definiowanie szkoleń i ich funkcje

Szkolenia są różnie definiowane. Jedni utożsamiają je z doskonaleniem zasobów ludzkich.⁸⁷ Inni uważają, że służą wzrostowi efektywności pracy i rozwojowi umiejętności pracowników.⁸⁸ Większość jednak utożsamia je z różnego rodzaju formami podnoszenia kwalifikacji pracowników. W tabeli 1. przedstawiono podobieństwa i różnice pomiędzy szkoleniem a doskonaleniem.

Tabela 1. Szkolenie i doskonalenie – podobieństwa i różnice

| | Szkolenie | Doskonalenie |
|------------|------------------------------------|--|
| Uczestnicy | wszyscy pracownicy | wszyscy pracownicy |
| Cel | nowa wiedza, umiejętności, postawy | ugruntowanie wiedzy, umiejętności i postaw |
| Orientacja | raczej na teraźniejszość | raczej na przyszłość |

⁸⁷ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 187.

⁸⁸ J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, PWN, Warszawa 1992, s. 293.

| | | |
|----------------------|---------------------------|---|
| Forma organizacyjna | najczęściej zorganizowane | najczęściej samodzielne, wspomagane przez organizację |
| Czas i miejsce | Określone | dowolne |
| Warunek skuteczności | uczenie się | uczenie się |

Źródło: A. Kosińska, *Doskonalenie pracowników. Personel od A do Z. Wiedza i Praktyka*, Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 56.

Nietrudno zauważyć, że zarówno szkolenie, jak i doskonalenie są oparte na uczeniu się pracowników. W tym sensie szkolenie może być określane jako pomoc dla pracowników w procesie uczenia się. Należy zatem je traktować jako:

- planowane działanie organizacji, które ma ułatwić pracownikom nabywanie wiedzy i umiejętności związanych z ich obecną i przyszłą pracą zawodową oraz kształtować ich postawy,
- wspieranie procesu uczenia się, służącego rozwojowi pracowników i zwiększaniu ich efektywności,
- systematyczne działanie dostosowane do bieżących i przyszłych potrzeb organizacji pracowników.⁸⁹

W zależności od sposobu zdefiniowania szkolenia pracowników wyodrębniane są określone ich funkcje:

- funkcja adaptacyjna mająca na celu dostosowanie wiedzy pracownika, jak i umiejętności do wymogów stanowiska pracy. Wszystkie szkolenia, które pełnią tę funkcję przeznaczone są dla osób nowo zatrudnionych, a także dla tych, których objęły zmiany organizacyjne w miejscu pracy i muszą się do nich dostosować;
- funkcja modernizacyjna polegająca na odnowieniu kwalifikacji, które z powodu postępu w nauce i technice stały się przestarzałe lub z powodu rutyny wymagają przypomnienia. Dzięki tym szkoleniom pracownicy mają lepsze samopoczucie, czują się pewniej na danym stanowisku. W tym przypadku nie mogą jednak liczyć na awans;
- funkcja innowacyjna przyczynia się do stworzenia warunków sprzyjających rozwojowi, wdrażaniu nowych rozwiązań. Szkolenia spełniające tę funkcję przeznaczone są dla pracowników, którzy mogą mieć wpływ na sposób funkcjonowania organizacji, samodzielnie podejmują dobre decyzje, dążą do awansu;
- funkcja społeczna mająca na celu umacnianie więzi między pracownikami, dążenie do współpracy. Sprzyja rozwijaniu umiejętności interpersonalnych, które poprawiają kontakt wewnętrzny z klientami.

⁸⁹ A. Kosińska, *Doskonalenie pracowników. Personel od A do Z. Wiedza i Praktyka*, Powszechnie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 57.

Celem szkolenia jest także integracja pracowników wokół wspólnych celów.⁹⁰

W większości firm w Polsce nadal obowiązuje tradycyjny model orientacji szkoleniowej, chociaż zarysowują się nowe tendencje. W większym stopniu dotyczy to jednak sposobu szkolenia niż jego celów. Wśród czterech podstawowych wymienia się następujące:⁹¹

- model tradycyjny – szkolenie dostosowane jest przeważnie do potrzeb stanowisk pracy, dobór tematyki szkoleń według kryterium uzupełnienia braków wiedzy pracowników, preferowanie tradycyjnych metod nauczania;
- model rozwojowy – preferowanie tradycyjnych metod kształcenia przy jednoczesnym zorientowaniu tematyki szkoleń na przyszłość, traktowanie szkolenia jako elementu zmiany lub nastawienie na innowacyjne efekty szkoleń;
- model nieformalny – wykorzystywanie różnych sytuacji i metod uczenia się przez działanie, naśladowanie i analizowanie błędów, przy równoczesnym zorientowaniu na dostosowywanie kompetencji pracowników do wymagań stanowisk pracy;
- model innowacyjny – wspieranie różnych form uczenia się w celu wykreowania nowych pomysłów i rozwiązań, tworzenia nowych wartości, zachęcanie pracowników do eksperymentowania; organizacja, w której istnieje taki model, zasługuje na miano organizacji uczącej się.

Najbardziej zauważalną zmianą w postrzeganiu szkolenia pracowników, jak dokonała się w ostatnich latach, jest docenienie znaczenia osobistego zaangażowania się w proces uczenia. Nie oznacza to jednak, że w przeciętnym przedsiębiorstwie dominują nowoczesne formy uczenia się i rozwoju pracowników. Można tylko stwierdzić, że w coraz mniejszym stopniu wykorzystywane są tradycyjne (podające) formy szkolenia pracowników, co może wynikać chociażby z bogatej oferty profesjonalnych firm szkoleniowych, które przygotowują szkolenia na wysokim poziomie metodycznym, z wydłużenia okresu przeciętnego szkolenia, co pozwala część czasu przeznaczyć na wykonywanie zadań aplikacyjnych i ćwiczeń. Wzrasta również liczba szkoleń wewnętrznych dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników oraz wprowadza się w firmach rozwiązania wspomagające proces wdrażania umiejętności nabytych w trakcie szkolenia.

Dokonujące się zmiany dotyczą także celów szkoleń. Zdarza się bowiem coraz częściej, że celem szkolenia jest nie tylko uzupełnianie braków, jakie mają pracownicy, ale także rozwój kreatywności pracowników i innowacyjności.

⁹⁰ A. Andrzejczak, *Rola szkolenia jako instrumentu rozwoju pracowników w praktyce zarządzania*, Wydawnictwo

Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002, s. 103.

⁹¹ M. Łaguna, *Szkolenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s.47.

1.6.2. Proces organizacyjnego uczenia się

Powstanie koncepcji organizacji uczących się było związane z rosnącą potrzebą szybkiego i elastycznego reagowania na zmiany w otoczeniu. Najczęściej wymienianymi w literaturze przedmiotu twórcami tej koncepcji są: M.S. Senge, M. Pedler, J. Burgoyne oraz C.W. Wick i L.S. Lean.⁹²

W psychologii uczenie się jest definiowane jako proces powstawania zmian w zachowaniu pod wpływem doświadczenia. Końcowym efektem uczenia się jest zmiana umiejętności pojedynczych osób, zespołów lub jednostek organizacyjnych.⁹³ Organizacje zmieniają się i rozwijają dzięki ustawicznemu uczeniu się. Do charakteryzowania tego procesu wykorzystuje się koncepcje pojedynczej i podwójnej pętli uczenia się, stworzoną przez Ch. Argyrisa.⁹⁴ Uczenie się traktowane jako pojedyncza pętla prowadzi jedynie do koniecznych modyfikacji działania organizacji, tak aby mogła osiągać swe cele, lecz nie powoduje radykalnych zmian. W przypadku podwójnej pętli rezultaty są większe, gdyż następuje ponowna analiza celów i oczekiwań, co pozwala usunąć nie tylko objawy, ale także przyczyny trudności. Dlatego podwójna pętla uczenia się oznacza wprowadzanie innowacyjnych zmian w działaniu organizacji. Zdolność organizacji do uczenia się reprezentują oczywiście pracownicy, w zależności od tego, w jakim stopniu potrafią przyswajać i kreować nową wiedzę, dzielić się nią i wykorzystywać ją w praktycznym działaniu. Jednak proces uczenia się organizacyjnego nie ogranicza się wyłącznie do uczenia się pracowników lub do ich intensywnego szkolenia.

W literaturze przedmiotu występują dwa podejścia do organizacji uczących się. Pierwsze polega na ustaleniu charakterystycznych cech takiej organizacji i w tej koncepcji wymienia się sześć czynników: wspólna wizja, struktura organizacyjna, wspierająca kultura, kierownictwo delegujące uprawnienia, motywacja pracowników i procesy ich kształcenia.⁹⁵ Drugie podejście polega na diagnozowaniu sposobu uczenia się w organizacji. To uczenie się zależy od stworzenia pracownikom możliwości pozyskiwania nowej wiedzy oraz jej upowszechniania w organizacji i zastosowania do ulepszenia pracy lub produktów. Organizacje, które w różnej formie wspierają proces uczenia się, są określane mianem organizacji zorientowanych na uczenie się. Stwarzają one w miejscu pracy i poza nim wiele udogodnień sprzyjających uczeniu się, a także stymulują pracowników do rozwijania umiejętności uczenia się i rozwiązywania problemów.⁹⁶ Bardzo przydatny z punktu widzenia związków między strategią

⁹² M. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s.78.

⁹³ A. Mayo, *Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 65.

⁹⁴ Ibidem, s. 79.

⁹⁵ M. Armstrong, op. cit., s. 83.

⁹⁶ S. Tjepkema, J. Steward, S. Sambrook, M. Muller, *HRD and learning organisations In Europe*, Routledge, London-New York 2002, s. 37.

organizacji, a uczeniem się jest model opracowany przez D. Shwandta.⁹⁷ Wyodrębnił on cztery podsystemy organizacyjnego uczenia się, a mianowicie monitorowanie otoczenia, refleksja i działanie, strukturyzacja, pamięć organizacyjna.

Obserwacja wzajemnych relacji między nimi umożliwia śledzenie całego procesu uczenia się. Począwszy od reakcji na zmiany w otoczeniu, przez interpretację faktów i podejmowanie działania oraz upowszechnianie informacji i wiedzy, aż po zbiorową pamięć i poczucie sensu. Wiele organizacji stara się stworzyć warunki sprzyjające ustawicznemu uczeniu się pracowników. Głównym czynnikiem decydującym o wyborze orientacji na uczenie się jest podniesienie konkurencyjności.⁹⁸

1.6.3. Szkolenie jako forma organizacyjnego uczenia się

O znaczeniu szkoleń we wspieraniu procesu organizacyjnego uczenia się świadczy między innymi systematyzacja podejścia do funkcji szkoleniowej, dostosowanie form i metod szkolenia do celów, podejmowanie przez organizację dodatkowych działań zorientowanych na maksymalizację pozytywnych efektów szkolenia.

Systematyzacja podejścia do funkcji szkoleniowej przejawia się w tym, że szkolenia mają charakter planowy i służą do zaspokojenia potrzeb rozwojowych, stwierdzonych w organizacji. Można mieć zastrzeżenia co do arbitralności metod analizowania potrzeb szkoleniowych, czy powierzchownej kontroli efektywności szkoleń, ale praktyka czteroetapowego modelu organizacji szkoleń jest rozpowszechniona. Coraz powszechniejsza jest także praktyka precyzowania kluczowych kompetencji, mających największe znaczenie dla teraźniejszości i przyszłości organizacji, a także określania zasobu wiedzy, umiejętności i pożądanych postaw pracowników jako punktu wyjścia do dalszych etapów planowania szkoleń.

Jak już wspomniano, duże zmiany zaszły w metodyce szkolenia. Przede wszystkim następuje przewartościowywanie przydatności szkoleń. Systematycznie zmniejsza się liczba szkoleń zewnętrznych, wzrasta zaś zainteresowanie szkoleniami wewnętrznymi.⁹⁹ Docenienie roli uczenia się wpłynęło także na projektowanie szkoleń. Szkoleniowcy profesjonaliści formułują cele szkolenia w sposób behawioralny, dokładnie określając, jakie mają być zachowania uczestników po zakończeniu szkolenia. Upowszechnia się praktyka organizowania szkoleń precyzyjnie dopasowanych do specyficznych potrzeb. Wzrasta popularność aktywnych metod szkoleniowych. Coraz rzadziej organizuje się szkolenia polegające jedynie na przekazywaniu wiadomości. Procesy te powodują, że zmienia się rola szkoleniowca. Coraz rzadziej jest on instruktorem, a częściej pracownikiem odpowiedzialnym za kreowanie strategii szkolenia, jak

⁹⁷ D.R.Shwandt, *Integrating strategy and organizational learning: A theory of action perspective*, George Washington University, Washington 1997, s. 89.

⁹⁸ Ibidem, s. 41.

⁹⁹ S. Tjepkema, J. Steward, S. Sambrook, M. Muller, op. cit., s. 67.

i za jej efektywność oraz promowanie kultury szkoleniowej. Osoba prowadząca szkolenia przyjmuje rolę doradcy, inspiratora i przewodnika. Można wyróżnić trzy rodzaje działań wspierających proces uczenia się w organizacji¹⁰⁰:

- 1) działania o charakterze motywacyjnym. Przez różne zabiegi i procedury organizacyjne przedsiębiorstwo podkreśla wagę i znaczenie kompetencji, ustawicznego uczenia się. W tym celu może wykorzystywać profile kompetencyjne stanowisk pracy, system ocen pracowniczych oraz system wynagrodzeń powiązany z innowacyjnymi osiągnięciami pracowników;
- 2) działania o charakterze doradczym, ukierunkowujące aktywność rozwojową pracowników, takie jak: diagnozowanie predyspozycji pracowników, planowanie ich rozwoju osobistego, wytyczanie ścieżek kariery w organizacji, dostarczanie informacji zwrotnej o postępach;
- 3) działania związane bezpośrednio ze szkoleniami, podejmowane przed szkoleniem i po jego zakończeniu.

Ważnymi są również przedsięwzięcia poprzedzające szkolenia i mające wpływ na ich efektywność. Zapewniają one właściwe uczestnictwo w szkoleniu, ponieważ dzięki nim pracownicy są odpowiednio zmotywowani i przygotowani. W zależności od celu zadania te mogą być ukierunkowane na doświadczenie, poszukiwanie własnych rozwiązań lub wprowadzenie teoretyczno-koncepcyjne.¹⁰¹

Należy także wspomnieć o przedsięwzięciach podejmowanych po zakończeniu szkoleń, takich jak programy mentorskie, coaching oraz szkolenia typu „follow up”, które mają ułatwić pracownikom korzystanie w praktyce z umiejętności uzyskanych w trakcie szkolenia. Niezależnie od rodzaju rozwiązań organizacyjnych ważne jest dążenie do utrwalania nabytych postaw oraz wsparcie udzielane przez przełożonych lub innych pracowników. Bez działań wspomagających proces wdrażania zmian po szkoleniu nawet najlepsze szkolenie nie przyniesie spodziewanych efektów.

1.6.4. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników firmy ubezpieczeniowej – wyniki badań ankietowych

W badaniu uczestniczyli wszyscy pracownicy działu ewidencji umów firmy ubezpieczeniowej (40 osób). Niemal 75% populacji badawczej reprezentowało przedział wiekowy 19-29 lat, a 70 % badanych legitymowało się wykształceniem wyższym. Materiał empiryczny został zebrany przez M. Kęsego w 2011 roku.

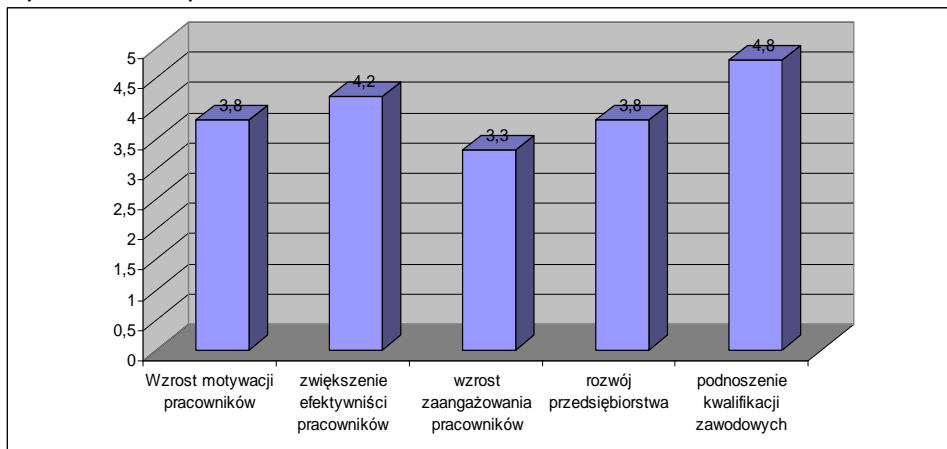
W ramach podjętej problematyki badawczej rozpoznano między innymi potrzeby szkoleniowe pracowników. Wszyscy badani uznali, że szkolenia dla pracowników są potrzebne i deklarowali chęć rozwoju zawodowego. Większość respondentów (87,5%) stwierdziła, że szkolenia powinny być procesem ciągłym i wyrazili chęć systematycznego poszerzania swojej wiedzy, podnoszenia

¹⁰⁰ M. Sloman, *Strategia szkolenia pracowników*, PWN, Warszawa 1997, s. 97.

¹⁰¹ M. Kossowska, I. Sołtyśńska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s.107.

kwalfikacji i rozwijania kompetencji. Stanowisko takie prezentowały głównie osoby w wieku 19-29 lat i twierdziły, że wynika to z ich potrzeb, chociaż motywacja uczestnictwa w szkoleniach jest znacznie szersza. Respondenci zdefiniowali także efekty szkoleń w pięciostopniowej skali Likerta.

Wykres 1. Efekty szkoleń w skali Likerta*

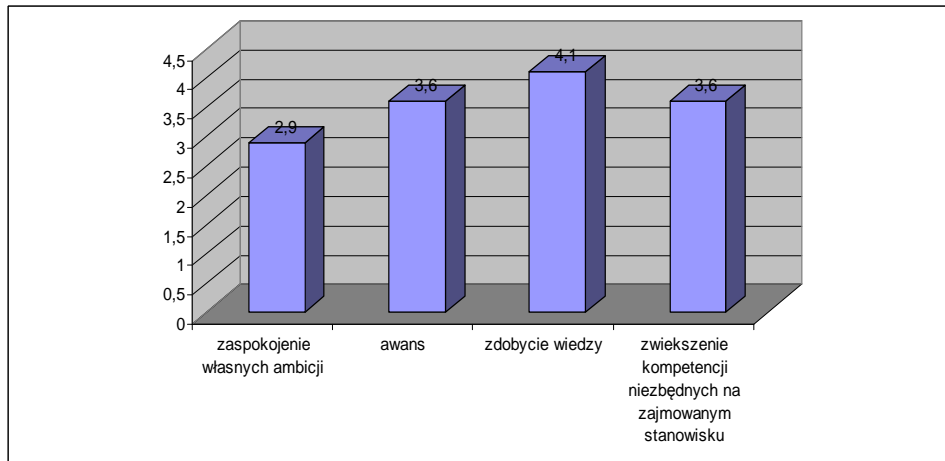


*1 – oznacza najmniej zauważalny efekt; 5 – oznacza najbardziej zauważalny efekt
Źródło: badania własne.

Respondenci stwierdzili, że szkolenia mają najsilniejszy wpływ na rozwój kwalifikacji zawodowych rozumiany zarówno jako poszerzanie wiedzy, ale i nabywanie nowych umiejętności. Za najmniej istotny efekt uznano wzrost motywacji pracowników, chociaż jest to bardzo ważny czynnik w procesie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przyczyną takiego stanowiska może być niewiedza pracowników na temat tego, jak ważne dla przedsiębiorstwa jest ich zaangażowanie. Dlatego dobrze byłoby uświadomić pracownikom rangę tego elementu i powinien to być jeden z celów organizowanych szkoleń.

Zdecydowana większość pracowników wykorzystuje wiedzę teoretyczną nabytą podczas szkoleń w praktyce. Świadczy to nie tylko o dobrze przeprowadzonych szkoleniach, oznacza to także, że firma zatrudnia kompetentnych pracowników, którzy potrafią wykorzystać wiedzę zdobytą podczas szkoleń. Ankietowani zostali także poproszeni o wskazanie w skali od 1 do 5 swoich oczekiwań co do szkoleń (wykres 2).

Wykres 2. Ranking oczekiwań uczestników szkoleń w skali Likerta*



*1 – najmniej oczekiwany rezultat szkoleń, 5- najbardziej oczekiwany rezultat szkoleń
Źródło: badania własne.

Ankietowani w pierwszej kolejności oczekiwali nowych informacji i poszerzenia wiedzy. Zaspokojenie potrzeby zdobywania wiedzy przez pracownika otwiera przed nim wiele możliwości, chociażby zmiana stanowiska i wynagrodzenia. Pracownik odnosząc swój mały sukces w pewnym stopniu przyczynia się do sukcesu całej firmy. Na drugim miejscu wymieniano rozwijanie kompetencji i możliwość awansu. Niemal 75% badanych stwierdziło, że chętnie bierze udział w szkoleniach, co jest bardzo korzystne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa i jest niewątpliwie przykładem profesjonalizmu, ambicji i potrzeby samodoskonalenia. Bardzo dobrze została również oceniona organizacja szkoleń. Program szkolenia i dostępność materiałów szkoleniowych to elementy, na które najczęściej zwracali ankietowani podczas szkoleń. W opinii badanych są to dwa bardzo ważne czynniki mające duży wpływ na efektywność szkoleń. Uznali że program szkolenia musi w pierwszej kolejności zainteresować potencjalnych uczestników, a następnie należy bardzo dobrze przygotować materiały szkoleniowe.

Podsumowanie

W warunkach konkurencji pozycja rynkowa przedsiębiorstwa jest w dużym stopniu rezultatem kwalifikacji kadry pracowniczej. Częste zmiany organizacyjne, dostosowywanie się do aktualnych potrzeb rynkowych, to czynniki wymuszające na organizacjach planowanie kolejnych szkoleń. Dobrze byłoby gdyby pracownicy przedsiębiorstwa byli świadomi tego że sukces lub porażka firmy są rezultatem ich aktywności, co powinno w konsekwencji motywować do udziału w szkoleniach.

Najczęściej wymienianym w literaturze przedmiotu motywem skłaniającym do uczestnictwa w szkoleniach jest perspektywa awansu. Nie zostało to potwierdzone przez pracowników firmy ubezpieczeniowej, którzy na 1 miejscu wymieniali zdobywanie wiedzy, Awans zapewne uznali za następstwo posiadanej wiedzy i umiejętności.

Szkolenia są bardzo istotnym czynnikiem stanowiącym podstawę rozwoju przedsiębiorstwa. Należy pamiętać jednak o tym, że szkolenia przynoszą efekt tylko wtedy, gdy uczestnictwo w nich wynika m.in. z indywidualnych potrzeb pracowniczych i są prowadzone na odpowiednim poziomie.

Organizowane szkolenia powinny być jednocześnie reakcją na zachodzące zmiany i czynnikiem tych zmian. W dzisiejszych czasach zmiany są stałym elementem polityki każdego przedsiębiorstwa pragnącego się rozwijać, dlatego też podnoszenie kwalifikacji musi być procesem ciągłym, co potwierdzili również uczestnicy badań.

Bibliografia

- 1) Andrzejczak A., *Rola szkolenia jako instrumentu rozwoju pracowników w praktyce zarządzania*, Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002
- 2) Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
- 3) Grudzewski W., *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004
- 4) Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
- 5) Kozińska A., *Doskonalenie pracowników. Personel od A do Z. Wiedza i Praktyka*, Powszechne Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001,
- 6) Łaguna M., *Szkolenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004
- 7) Mayo A., *Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
- 8) Shwandt D.R. *Integrating strategy and organizational learning: A theory of action perspective*, George Washington University, Washington 1997
- 9) Słoman M., *Strategia szkolenia pracowników*, Powszechne Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1997
- 10) Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Kierowanie*, Powszechne Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1992
- 11) Tjepkema S., Steward J., Sambrook S., Muller M., *HRD and learning organisations In Europe*, Routledge, London-New York 2002
- 12) Wiśniewski Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004

1.7. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli na przykładzie projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński)

Wstęp

Instytut Innowacji i Biznesu to nowoczesna firma konsultingowo-szkoleniowa oferująca pełny zakres usług wspomagających prawidłowe funkcjonowanie firm, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych oraz szkół i uczelni wyższych. Misją Instytutu jest świadczenie usług konsultingowych i szkoleniowych na najwyższym poziomie, w oparciu o wiedzę i doświadczenie pracowników organizacji oraz bliską współpracę z instytucjami rządowymi, samorządowymi, organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami gospodarczymi.

Instytut Innowacji i Biznesu posiada bogate doświadczenie na rynku usług szkoleniowych. Od wielu lat realizuje projekty szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze dla szerokiej grupy beneficjentów. Wśród nich znajdują się m.in.:

- uczniowie,
- studenci,
- osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo,
- osoby zakładające działalność gospodarczą,
- pracownicy przedsiębiorstw,
- pracownicy administracji publicznej, w tym nauczyciele,
- pracownicy jednostek naukowych,
- kadra zarządzająca podmiotami gospodarczymi, właściciele przedsiębiorstw.

Systematyczna analiza rynku oraz diagnoza potrzeb szkoleniowych, pozwalają Instytutowi realizować projekty, które są odpowiedzią na pojawiające się problemy określonej grupy społecznej lub zawodowej.

1.7.1. Założenia projektu

W okresie od 01.08.2012 r. do 31.12.2013 r. Instytut Innowacji i Biznesu realizował projekt pn. „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego”. Idea projektu zrodziła się w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy nauczycieli. Głównym problemem, z którym będą się oni musieli zmierzyć w niedalekiej przyszłości jest prognozowany, znaczący spadek zapotrzebowania na świadczoną przez nich pracę. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w perspektywie do roku 2035, na szczeblu szkolnictwa średniego (w tym w szkołach zawodowych) będzie się kształciło o około 40% mniej uczniów. Spadek liczby uczniów podyktowany będzie zmianami demograficznymi, które zachodzą obecnie w Polsce. Oznacza to drastyczne zmniejszenie zapotrzebowania na usługi nauczycieli szkół średnich, w tym kształcenia zawodowego.

Nowoczesną i praktykowaną w Unii Europejskiej odpowiedzią na zmniejszenie się rozmiarów danego sektora rynku pracy jest przekwalifikowanie nadmiaru pracowników.

Dużą szansą dla nauczycieli kształcenia zawodowego jest ewolucja polskiej gospodarki ku modelowi gospodarki opartej na wiedzy (knowledge based economy). Zgodnie z opracowaniem "Gospodarka oparta na wiedzy i jej rozwój w Polsce" (Krzysztof Piech, SGH 2004), Polska gospodarka nabiera obecnie znamion charakterystycznych dla tego zjawiska. Jednym z 4 podstawowych czynników sprawczych rozwoju jest w tym modelu edukacja i wiedza kapitału ludzkiego – pracowników. Kolejnym są postępujące innowacje, które z kolei wymuszają ciągłe poszerzanie wiedzy i przekwalifikowania pracowników w ciągu całego życia zawodowego. Stwarza to zapotrzebowanie na kształcenie osób dorosłych. Ten rodzaj kształcenia charakteryzuje się naciskiem na wiedzę praktyczną, która może być wykorzystana bezpośrednio do rozwoju zawodowego.

Projekt adresowany był do 60 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatrudnionych w placówkach kształcenia zawodowego na terenie województwa mazowieckiego. Jego celem było przekwalifikowanie nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym pracujących i zamieszkujących na terenach wiejskich województwa mazowieckiego, do kształcenia dorosłych z wykorzystaniem wiedzy o nowoczesnych metodach nauczania i pozyskiwania funduszy na działania edukacyjne. Uczestnicy projektu wzięli udział w trzech formach doskonalenia zawodowego (szkoleniach):

1) Szkolenie „Andragogika”.

Andragogika jest subdyscypliną pedagogiki traktującą o kształceniu dorosłych¹⁰². Przedmiotem badań i zainteresowań badawczych andragogiki są cele, przebieg, warunki, skutki i prawidłowości intencjonalnego, świadomego i celowego oraz zorganizowanego kształcenia i wychowania dorosłych, a także ich samokształcenie i samowychowanie. Szkolenie z zakresu andragogiki stanowiło oś przekwalifikowania nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, gdyż przekazywanie wiedzy osobom dorosłym wymaga innych technik, niż nauczanie dzieci i młodzieży. Szkolenie obejmowało 60h, zostało podzielone na 10 sesji po 6h, aby nie kolidować z obowiązkami zawodowymi uczestników. Założono prowadzenie zajęć w 10 grupach po 6 osób. Podział na grupy wynikał ze znacznego rozproszenia terytorialnego szkół na terenach wiejskich i w konsekwencji problemów z dojazdem do centralnych lokalizacji (w tym ograniczony czas osób pracujących, znaczne odległości, słabo rozwinięty transport publiczny). Ponadto, niewielkie grupy znacząco zwiększyły skuteczność przekazywania wiedzy. Szkolenia odbyły się w odpowiednio dostosowanych salach,

¹⁰² Żyngiel J, Andragogika. Skrypt dla studentów, Olsztyńska Szkoła Wyższa, Olsztyn 2010/2011, s. 3.

z zastosowaniem sprzętu multimedialnego (rzutnik, laptop).

- 2) Szkolenie „Nowoczesne Technologie w nauczaniu”. Szkolenie obejmowało wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w pracy dydaktycznej z osobami dorosłymi. Nauczyciele zapoznali się z technologiami stacjonarnymi (rzutniki, tablice multimedialne, prezentacje multimedialne, komputerowe narzędzia diagnostyczne, specjalistyczne oprogramowanie, itp), uczyli się prawidłowej obsługi platforme-learningowych, umożliwiających kształcenie na odległość, a także poznawali zasady przygotowywania szkoleń e-learningowych przeznaczonych dla dorosłego odbiorcy. Szkolenie obejmowało 48h i zostało podzielone na 8 sesji po 6h.
- 3) Szkolenie „Pozyskiwanie funduszy na wspieranie działań edukacyjnych”. Ostatnie szkolenie miało na celu zwiększenie możliwości wykorzystania umiejętności nabytych na szkoleniach "Andragogika" i "Nowoczesne technologie w nauczaniu", poprzez przekazanie uczestnikom umiejętności niezbędnych do pozyskania funduszy na wspieranie działań edukacyjnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Uczestnicy szkolenia zdobyli wiedzę teoretyczną i praktyczną w zakresie tworzenia wniosków o dofinansowanie. „Pod okiem” trenera szkoleniowego – autora kilkudziesięciu projektów - nauczyciele poznawali wszystkie etapy opracowywania projektu finansowanego ze środków pomocowych, w tym m.in.: planowanie, diagnozowanie, tworzenie budżetu, ustalanie rezultatów i ich monitoring, zarządzanie projektem, itp. Uczestnicy otrzymali płyty CD zawierające aktualne wersje dokumentów programowych (SzOP POKL, POKL NSRO, zasady finansowania, instrukcję wypełniania wniosku, wytyczne oznaczania projektów, publikacje dotyczące równości szans i inne). Szkolenie obejmowało 48h i zostało podzielone na 8 sesji po 6h.

Nauczyciele, którzy brali udział w szkoleniach, odnosili się do tematyki szkoleń i zdobytego doświadczenia w sposób bardzo pozytywny. Według opinii uczestników zdobyta wiedza jest dla nich niezwykle wartościowa, ponieważ uzyskana została u źródła, od profesjonalistów z branży, w dodatku z praktycznym zastosowaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Na bazie doświadczeń zgromadzonych w toku realizacji projektu, wykorzystując potencjał jednej ze szkół biorących udział w projekcie – Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Gołdkowie, realizator projektu – Instytut Innowacji i Biznesu w Kielcach, nawiązał ścisłą współpracę z Instytutem Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. M.P. Dragomanowa w Kijowie w Kijowie, wzbogacając ofertę projektu o komponent ponadnarodowy. Efektem wspólnej pracy eksperckiej jest niniejsza publikacja.

Jednocześnie należy podkreślić, iż przygotowanie publikacji nie byłoby możliwe bez merytorycznego zaangażowania pracowników naukowych Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.

1.7.2. Wyniki badań ewaluacyjnych przeprowadzonych wśród uczestników

W projektach realizowanych z funduszy strukturalnych, według zasad przyjętych przez Komisję Europejską oceniane i weryfikowane winny być wszystkie fazy wykonania poszczególnych zadań projektu: (1) przygotowanie (ex-ante); (2) realizacja (ocena bieżąca); (3) wyniki i rezultaty (ex-post).

Jednym z ważniejszych zadań stojących przed ewaluacją jest weryfikacja przyjętych wskaźników, zarówno na poziomie realizacji celów, jak i poszczególnych działań projektu. Weryfikacja ta dokonywana jest na podstawie danych zebranych w okresie realizacji projektu, w ramach systemu monitorowania¹⁰³.

W ramach niniejszego opracowania prezentujemy najważniejsze wnioski z badań ewaluacyjnych weryfikujących wyniki osiągnięte w projekcie (ex-post), w aspekcie spełnienia rezultatów zdefiniowanych dla uczestników szkoleń – dokonujemy „podsumowania i oceny interwencji po jej zakończeniu”¹⁰⁴.

Grupę objętą badaniem stanowiło 60-ciu uczestników projektu, nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu (w tym: 35 kobiet oraz 25 mężczyzn), zatrudnionych w placówkach kształcenia zawodowego (zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach), zlokalizowanych na terenie województwa mazowieckiego. 45 osób jednocześnie zamieszkiwało i pracowało na terenach wiejskich; pozostałe osoby pracowały w mieście (w tym 11 mieszkało w mieście, 5 mieszkało na wsi).

Projekt zakładał przekwalifikowanie nauczycieli kształcenia zawodowego do kształcenia dorosłych z wykorzystaniem wiedzy o nowoczesnych metodach nauczania i pozyskiwania funduszy na działania edukacyjne poprzez udział w kursach doskonalenia zawodowego. Celem projektu było:

- 1) Przekazanie wszystkim 60 uczestnikom wiedzy z dziedziny andragogiki,
- 2) Nabycie przez 36 uczestników wiedzy z zakresu wykorzystania nowoczesnych metod nauczania (ICT, kształcenie na odległość),
- 3) Uzyskanie przez 24 nauczycieli umiejętności pozyskiwania funduszy na wspieranie działań edukacyjnych.

1.7.2.1. Ankieta badawcza – analiza wyników

Istnieje wiele sposobów zbierania danych na potrzeby ewaluacji i monitorowania procesu realizacji przedsięwzięć wdrażanych w ramach funduszy

¹⁰³ Za: Beata Ciężka, „Analiza raportów z ewaluacji mid-term programów współfinansowanych przez UE – wnioski dla polskiego systemu ewaluacji”

¹⁰⁴ Definicja ewaluacji ex-post za: Tomasz Skierniewski, „baza danych na potrzeby ewaluacji – rodzaje niezbędnych informacji oraz źródła ich pozyskiwania (m.in. wskaźniki, dane z monitoringu, inne). Budowanie informacji na potrzeby polskiego systemu ewaluacji - wnioski dla Krajowej Jednostki Oceny”

UE. W aspekcie monitorowania beneficjentów projektów (uczestników szkoleń) najczęściej stosowaną formą są badania realizowane za pomocą kwestionariusza.

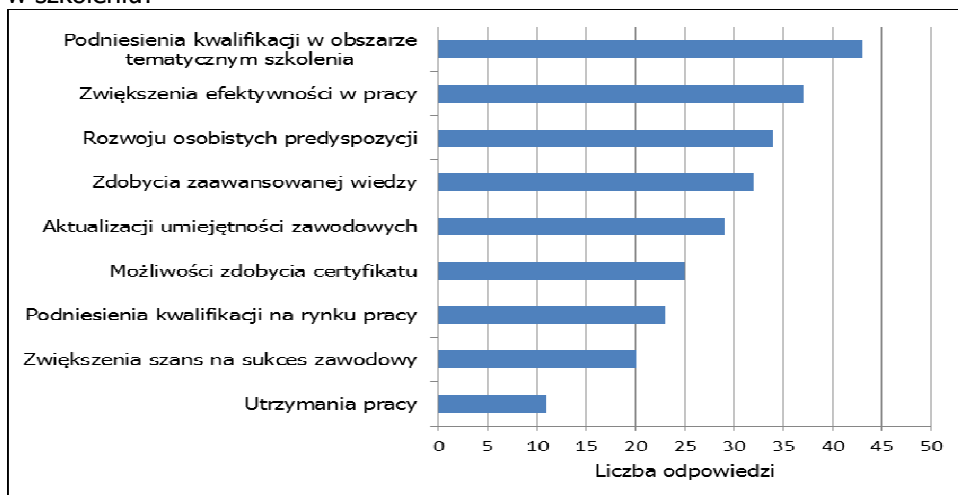
Jako jedno z narzędzi służących weryfikacji i ocenie przeprowadzonego projektu przekwalifikowania posłużyła ankieta wypełniona przez uczestników szkoleń po zakończeniu każdego z trzech bloków tematycznych, wokół których skupiał się projekt – andragogiki, nowoczesnych metod nauczania oraz umiejętności z zakresu pozyskiwania funduszy na wspieranie działań edukacyjnych. Respondenci – odpowiadając na pytania – mieli za zadanie wskazać ocenę spełnienia ich oczekiwań względem projektu w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało ocenę bardzo słabą, a 5 ocenę bardzo dobrą. W ankiecie występowały także pytania zamknięte.

Blok tematyczny: „Andragogika”

Program szkolenia obejmował następujące tematy:

- Człowiek dorosły w różnych sytuacjach życia i pracy. Diagnoza potrzeb środowiska w zakresie edukacji dorosłych,
- Psychologia człowieka dorosłego,
- Umiejętności psychologiczne w pracy z dorosłymi,
- Komunikacja społeczna,
- Dydaktyka dorosłych: style, strategie i metody uczenia się człowieka dorosłego,
- Specyfika kształcenia ustawicznego osób dorosłych. Praca z grupą,
- Problematyka czasu wolnego i wypoczynku ludzi dorosłych.

Rysunek 1. Odpowiedzi na pytanie „Czego oczekiwał(a) Pan(i) od uczestnictwa w szkoleniu?”



Zródło: badania własne (N=60).

Jednocześnie, wszyscy uczestnicy (60 osób) stwierdzili, że są zadowoleni z udziału w szkoleniu, a udział w nim zwiększył ich kwalifikacje w obszarze tematycznym szkolenia.

Ponadto:

- 38 uczestników na 5 oceniło przydatność tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych; 20 osób oceniło wskazany aspekt na 4; 2 osoby wskazały ocenę 3
- 39 kursantów na 5 oceniło przydatność otrzymanych materiałów szkoleniowych; 20 osób wskazało 4; 1 osoba: 3
- 53 osoby na 5 oceniły ogólną organizację szkolenia; 7 osób wskazało: 4.

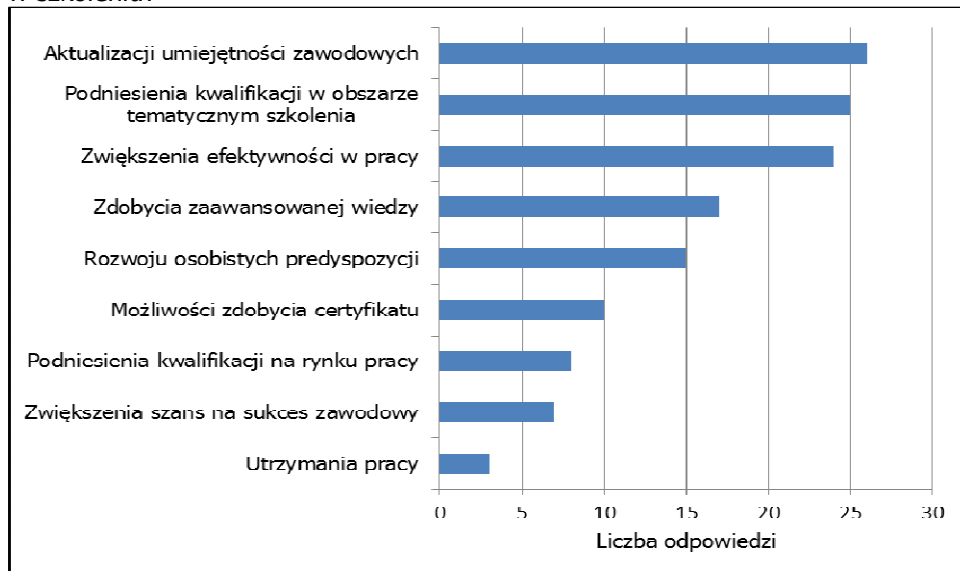
Blok tematyczny: „Nowoczesne technologie w nauczaniu”

Program szkolenia obejmował następujące tematy:

- Podstawowe zagadnienia e-learningu (wykład):
 - Historia kształcenia na odległość
 - Uwarunkowania technologiczne w ewolucji e-learningu
 - Nauka za pomocą systemu lokalnego
 - Nauka za pomocą sieci
 - Wady i zalety kształcenia na odległość
 - Komponenty e-learningu: treść, technologia, kontekst, grupa docelowa, komunikacja, zachowania
 - Wymagania wobec szkolenia e-learningowego: treści, personalizacja, kultura, technologia
 - Formy: podawcze, interaktywne, kooperatywne
 - Tryby: synchroniczny, asynchroniczny, blended learning
 - Dostęp offline i online
 - Możliwości śledzenia postępów
 - Typy treści i podział ze względu na nie
- Tworzenie treści multimedialnych za pomocą oprogramowania lokalnego (ćwiczenia):
 - Rejestracja obrazu i dźwięku
 - Tworzenie diagramów i schematów (MS Visio)
 - Podstawowe formy prezentacji treści elektronicznych (MS PowerPoint)
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 1 - Gmail, Drive, Google+ (ćwiczenia):
 - Tworzenie wirtualnych grup szkoleniowych (Kontakty Gmail)
 - Wykorzystanie sieci społecznościowych do zarządzania grupami szkoleniowymi (Google +, facebook)
 - Metody i formy komunikacji w wirtualnych grupach
 - Organizowanie lekcji w trybie synchronicznym
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 2 - Gmail, Drive, Google+ (ćwiczenia):
 - Usługa softwareowa Drive: przechowywanie danych w „chmurze”
 - Drive: ładowanie treści do repozytorium sieciowego
 - Drive: tworzenie treści online za pomocą dostępnych narzędzi: dokumenty tekstowe, prezentacje, schematy, rysunki, formularze, dokumenty z treścią zewnętrzną

- Drive: narzędzia udostępniania treści składowanych w repozytorium sieciowym: udostępnianie indywidualne, grupowe, udostępnianie innym kontom Drive, udostępnianie e-mailem
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 3 - Gmail, Drive, Google+, (ćwiczenia):
 - Drive: tryby udostępniania treści: do wglądu, do edycji
 - Drive: kontrola wykorzystania udostępnionych treści: śledzenie wprowadzanych przez użytkowników zmian, śledzenie odstępów
 - Drive: Wykorzystanie narzędzia formularz do tworzenia testów wiedzy
 - Drive: organizacja przykładowego testu wiedzy: określanie ram czasowych przyjmowanych odpowiedzi, definiowanie formy agregowania i przetwarzania odpowiedzi, publikowanie wyników
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 4 – Komunikatory, Moodle (ćwiczenia):
 - Komunikatory internetowe: Skype- tworzenie połączeń wielostronnych-telekonferencji, w celu prowadzenia zajęć w trybie synchronicznym
 - Moodle- prezentacja platformy CMS typu open source
 - Moodle- zagadnienia techniczne- tryb działania, wymagania infrastrukturalne
 - Moodle- instalacja i konfiguracja na komputerze lokalnym w celu tworzenia treści
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 5 – Komunikatory, Moodle (ćwiczenia):
 - Moodle- prezentacja przykładowych kursów dostępnych on-line
 - Moodle- projektowanie kursu- praca koncepcyjna
 - Moodle – konstruowanie strony domowej kursu, konfigurowanie elementów strony domowej, modyfikowanie strony domowej
 - Moodle – dodawanie treści audio, wideo, zasobów tekstowych i treści mieszanych oraz ich udostępnianie
 - Moodle – Metody oceniania postępów wiedzy uczniów
- Wykorzystanie narzędzi i usług informatycznych do prowadzenia e-learningu 6 – Moodle (ćwiczenia):
 - Moodle: moduły komunikacyjne: funkcja, metody tworzenia, zarządzanie
 - Moodle: moduły kolaboratywne: funkcja, metody tworzenia, zarządzanie
 - Moodle: tworzenie zadań grupowych
 - Moodle: zarządzanie danymi, raportami, wykorzystanie statystyk wyników i użytkowania

Rysunek 2. Odpowiedzi na pytanie „Czego oczekiwał(a) Pan(i) od uczestnictwa w szkoleniu?”



Źródło: badania własne (N=36).

Jednocześnie, wszyscy uczestnicy (36 osób) stwierdzili, że są zadowoleni z udziału w szkoleniu, a dla 33 osób udział w nim zwiększył ich kwalifikacje w obszarze tematycznym szkolenia; 3 kursantów wskazało odpowiedź – „trudno powiedzieć”.

Ponadto:

- 24 uczestników na 5 oceniło przydatność tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych; 10 osób oceniło wskazany aspekt na 4; 2 osoby wskazały ocenę 3
- 23 kursantów na 5 oceniło przydatność otrzymanych materiałów szkoleniowych; 12 osób wskazało 4; 1 osoba: 3
- 31 osób na 5 oceniło ogólną organizację szkolenia; 4 osoby wskazało: 4.

Blok tematyczny: „Pozyskiwanie funduszy na wspieranie działań edukacyjnych”

Program szkolenia obejmował następujące tematy:

- Wstęp do Europejskiego Funduszu Społecznego
- Ogólne założenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)
- Priorytety PO KL
- Dokumenty Programowe PO KL
- Przykład Planu Działania
- Przykład dokumentacji konkursowej
- Ogólna charakterystyka przedsięwzięć realizowanych wedle metodologii projektowej

- Podstawowa architektura projektu: problem – cel – działania – rezultaty – budżet
- Omówienie aplikacji Generator Wniosków Aplikacyjnych na przykładzie wypełnionego wniosku o dofinansowanie
- Zasada równych szans – równość szans kobiet i mężczyzn – standard minimum
- Metody zdobywania i agregacji danych dotyczących sytuacji problemowej
- Analiza danych dotyczących sytuacji problemowej
- Definiowanie problemu głównego
- Dekonstrukcja problemu głównego na problemy szczegółowe
- Omówienie zdiagnozowanej sytuacji w kontekście Planu Działania na rok 2013
- Wypełnianie Części I i II Wniosku o Dofinansowanie (WND)
- Wypełnianie Części 3.1.1 WND
- Wypełnianie Części 3.1.2 WND
- Wypełnianie Części 3.1.3 WND
- Wypełnianie Części 3.2 WND
- Wypełnianie Części 3.3 WND
- Wypełnianie Części 3.4 WND
- Wypełnianie Części 3.5 WND
- Wypełnianie Części 3.6 WND
- Wypełnianie Części 3.7 WND
- Zagadnienia Finansowe: Budżet Zadaniowy, Koszty Bezpośrednie, Pośrednie, Cross-Financing, Koszty Personelu
- Konstruowanie Budżetu Szczegółowego
- Budżet - Część V WND
- Harmonogram
- Podstawowe zagadnienia rozliczania projektu – Generator Wniosków Płatniczych
- Procedura oceny formalnej i merytorycznej wniosków o dofinansowanie
- Procedura podpisywania umowy
- Przykłady dokumentów wykorzystywanych przy realizacji projektu – monitoring i ewaluacja, dokumenty finansowe, dokumentacja czasu pracy
- Podstawowe zagadnienia projektów współpracy ponadnarodowej, z komponentem ponadnarodowym, projektów innowacyjnych

Rysunek 3. Odpowiedzi na pytanie „Czego oczekiwał(a) Pan(i) od uczestnictwa w szkoleniu?”



Źródło: badania własne (N=24).

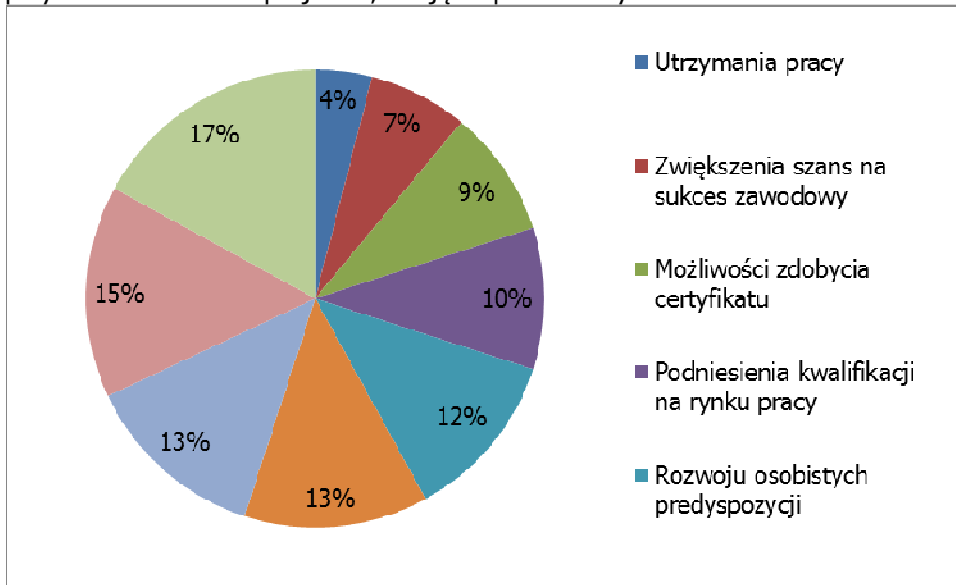
Jednocześnie, 23 uczestników stwierdziło, że są zadowoleni z udziału w szkoleniu (1 osoba – „trudno powiedzieć”), a dla 21 osób udział w nim zwiększył ich kwalifikacje w obszarze tematycznym szkolenia; 2 kursantów wskazało odpowiedź – „nie”; 1 – „trudno powiedzieć”.

Ponadto:

- 13 uczestników na 5 oceniło przydatność tematyki szkolenia w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych; 11 osób oceniło wskazany aspekt na 4; 4 osoby wskazały ocenę 3
- 17 kursantów na 5 oceniło przydatność otrzymanych materiałów szkoleniowych; 6 osób wskazało 4; 1 osoba: 3
- 16 osób na 5 oceniło ogólną organizację szkolenia; 7 osób wskazało: 4; 1 uczestnik: 3

Podsumowując, należy stwierdzić, iż – w ocenie Beneficjentów Projektu – projekt zakończył się pełnym sukcesem.

Rysunek 4: Deklarowane oczekiwania kursantów wobec korzyści, które powinien przynieść im udział w projekcie, w ujęciu procentowym.



Źródło: badania własne (N=60)

Jednocześnie, w następstwie udziału w projekcie:

- 100% uczestników szkolenia „Andragogika” stwierdziło, że są zadowoleni z udziału w szkoleniu, potwierdzając tym samym spełnienie swoich oczekiwań w tym obszarze. Także dla 100% kursantów udział w ww. szkoleniu przyczynił się do zwiększenia ich kwalifikacji zawodowych w kwestii problematyki kształcenia osób dorosłych.
- 100% uczestników szkolenia „Nowoczesne technologie w nauczaniu” potwierdziło przydatność kursu w kontekście wykonywanej pracy zawodowej – deklarując spełnienie pokładanych w nim oczekiwań. Dla 92% udział w szkoleniu zwiększył ich kwalifikacje.
- 96% osób uczestniczących w szkoleniu „Pozyskiwanie funduszy na wspieranie działań edukacyjnych” zaświadczyło o przydatności szkolenia. Dla 91% z nich udział w kursie przyczynił się do zwiększenia osobistych kwalifikacji zawodowych.

Bibliografia

- 1) Aleksander T., Andragogika. Podręcznik akademicki, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom-Kraków 2009.
- 2) Boczkowa B., Jak kształcić dorosłych – refleksje andragoga, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010.

- 3) Frąckowiak A., Nauczyciel jako organizator procesu samokształcenia dorosłych, „Rocznik Andragogiczny”, 2003.
- 4) Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie, red. Horynia W., Maciejewski J., Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.
- 5) Nizińska A., Między nauczaniem a uczeniem się. Edukacyjne światy andragogów – praktyków, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.
- 6) Pleskot-Makulska K., E-learning – nowa postać edukacji, „Rocznik Andragogiczny”, 2004.
- 7) Żyngiel J, Andragogika. Skrypt dla studentów, Olsztyńska Szkoła Wyższa, Olsztyn 2010/2011.

2. System doskonalenia zawodowego nauczycieli na Ukrainie

2.1. Podstawy regulacyjne podnoszenia kwalifikacji (Dr Sofia Sokolova)

Według art. 10 Prawa Ukrainy „O szkolnictwie wyższym”¹⁰⁵, podnoszeniem kwalifikacji (umiejętności zawodowych) jest nabycie zdolności do wykonywania zadań i czynności dodatkowych w ramach obecnej specjalności.

O państwowych gwarancjach podnoszenia kwalifikacji pracowników na Ukrainie świadczy art. 43 Konstytucji Ukrainy¹⁰⁶ w rozdziale „Prawa, wolności człowieka i obywatela”, gdzie wskazano, że Państwo realizuje programy szkoleniowe i kursy kwalifikacyjne kadry zgodnie z potrzebami społeczeństwa.

W art. 56, 57 Prawa Ukrainy „O edukacji”¹⁰⁷, oraz art. 51, 52 Prawa Ukrainy „O szkolnictwie wyższym” podkreślono, iż rozwijanie zawodowych umiejętności dydaktycznych jest obowiązkiem pracownika. Państwo, w ramach systemu edukacji, zapewnia warunki do podnoszenia kwalifikacji pracowników, co najmniej raz na pięć lat.

Obowiązujące na Ukrainie ramy prawne definiują następujący podział systemu edukacji:

- edukacja przedszkolna,
- wykształcenie ogólnokształcące,
- edukacja pozaszkolna,
- wykształcenie zawodowe,
- szkolnictwo wyższe,
- studia podyplomowe,
- doktorat,
- studia habilitacyjne,
- samokształcenie (art. 29 Prawa Ukrainy „O edukacji”).

Zgodnie z podanym wyżej podziałem, doskonalenie zawodowe obejmuje następujące kategorie pedagogów:

- kadra dydaktyczna edukacji przedszkolnej,
- kadra szkoły średniej,
- kadra dydaktyczna edukacji poza szkolnej,
- kadra dydaktyczna i naukowa szkolnictwa zawodowego,
- kadra dydaktyczna i naukowa szkolnictwa wyższego.

W niniejszym opracowaniu zostaną szczegółowo omówione wszelkie aspekty doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej i naukowej, która

¹⁰⁵ Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 (зі змінами). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>

¹⁰⁶ Конституція України від 28.06.1996 (зі змінами) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

¹⁰⁷ Закон України «Про освіту» від 23 березня 1996 року № 100/96-ВР (зі змінами). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

pracuje w systemie kształcenia zawodowego. Chodzi tu o zakłady kształcenia zawodowego (np. szkoły zawodowe, centra i inne) oraz o uczelnie wyższe różnych stopni (techniczne, uniwersytety etc.).

Podnoszenie kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego reguluje „Tryb podnoszenia kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego w szkołach zawodowych w celu uzyskania odpowiednich kwalifikacji poprzez szkolenia w zakładzie produkcyjnym”, zatwierdzonej przez rozporządzenie Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy № 749 z 14.08.2009¹⁰⁸ wraz ze zmianami, według rozporządzenia Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy № 1238 z dnia 29.12.2009¹⁰⁹. Reguluje on tryb podnoszenia kwalifikacji:

- kadry dydaktycznej szkół zawodowych,
- kadry dydaktycznej szkół wyższych I–II poziomów akredytacji (co odpowiada polskim studiom pierwszego stopnia).

Doskonalenie zawodowe wykładowców szkoły wyższej na Ukrainie regulują „Przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji i staży kadry dydaktycznej i naukowej szkoły wyższej”¹¹⁰, zatwierdzone przez rozporządzenie Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy № 48 z 24.01.2013. Przepisy te regulują tryb podnoszenia kwalifikacji kadry dydaktycznej i naukowej szkoły wyższej I–IV poziomów akredytacji (co odpowiada polskim studiom drugiego stopnia oraz jednolitym studiom magisterskim).

2.2. Podnoszenie kwalifikacji kadry pedagogicznej szkół zawodowych (Dr Sofiia Sokolova)

Pracownikami pedagogicznymi szkół zawodowych są nauczyciele, wykładowcy, nauczyciele zawodów, mistrzowie kształcenia zawodowego, wychowawcy, metodycy, instruktorzy, psychologowie, pedagodzy społeczni, kierownicy i inni. Stanowiska pracowników pedagogicznych mogą obejmować specjaliści z zakładów produkcyjnych i usługowych, którzy mają wykształcenie wyższe i zadeklarują uzyskanie wykształcenia psychologiczno-pedagogicznego (art. 45, 46 Prawa Ukrainy „O edukacji zawodowej”¹¹¹).

System podnoszenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących w edukacji zawodowej jest podobny do podnoszenia kwalifikacji

¹⁰⁸ Наказ Міністерства освіти і науки України «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів» № 749 від 14.08.2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/doc/files/news/45/4541/749.doc>

¹⁰⁹ Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до Наказу МОН від 14.08.2009 № 749». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-24601.html>

¹¹⁰ Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 48 від 24.01.2013 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>

¹¹¹ Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80/page>

nauczycieli w szkołach ogólnokształcących. Dlatego w tym rozdziale pracy skupimy się na szczegółach podnoszenia kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego. Według „Trybu podnoszenia kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego w szkołach zawodowych w celu uzyskania odpowiednich kwalifikacji poprzez szkolenia w zakładzie produkcyjnym” głównym celem podnoszenia kwalifikacji mistrzów jest aktualizacja i pogłębienie wiedzy w sferze zawodowej, naukowej, technologicznej, psychologiczno-pedagogicznej, społecznej i humanistycznej poprzez zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami produkcji, zaawansowanymi metodami i technikami szkolenia, technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, rozszerzenie światopoglądu, doskonalenie kultury zawodowej i ogólnej, zapoznanie się z doświadczeniami krajowymi i międzynarodowymi. Podnoszenie kwalifikacji kadry pedagogicznej szkół zawodowych i innych zakładów kształcenia zawodowego odbywa się na uczelniach wyższych oraz na ich wyspecjalizowanych fakultetach produkcyjno-pedagogicznych, uczelniach technicznych, w technikach etc. Podnoszenie kwalifikacji pracowników placówek edukacyjnych, państwowych jest realizowane na koszt państwa Ukraina, pracowników zakładów komunalnych – na koszt samorządów, pracowników firm prywatnych – na koszt właściciela (art. 46 Prawa Ukrainy „O edukacji zawodowej”).

2.2.1. Rodzaje i formy kształcenia

Proces podnoszenia kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego przewiduje następujące formy kształcenia:

- podnoszenie kwalifikacji z wiedzy teoretycznej z zawodu, wiedzy psychologiczno-pedagogicznej i metodologicznej poprzez kurs i nauczane indywidualne;
- podnoszenie kwalifikacji w celu uzyskania odpowiednich kwalifikacji poprzez szkolenia i staż w zakładzie produkcyjnym;
- podnoszenie kwalifikacji indywidualnie w celu opanowania najnowszych technologii produkcji.

Mając na uwadze powyższe, występuje wiele form organizacyjnych podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej. Na przykład Centrum Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji Zawodowej obwodu Dnipropetrowskiego w raporcie „O rezultatach pracy Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w podwyższaniu kwalifikacji kadry pedagogicznej szkolnictwa zawodowego w 2012 roku¹¹²”, stwierdza, że w tym roku przez Centrum są prowadzone szkolenia pracowników w następujących formach:

- 1) studia dzienne w instytutach studiów podyplomowych,
- 2) studia dziennie-zaoczne (studia wyjazdowe Instytutu Studiów Podyplomowych Pracowników Inżyniersko-Pedagogicznych (m. Donieck),

¹¹² Олійник Л.О. Звіт «Про результативність роботи НМЦ ПТО з підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТО Дніпропетровської області у 2012 році». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/2013/pkv_1.pdf

- 3) studia dla mistrzów kształcenia zawodowego, zgodnie z rozporządzeniem Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy № 749,
- 4) Web-konferencje i warsztaty naukowe według kierunków studiów, które prowadzi Instytut Studiów Podyplomowych Pracowników inżyniersko-pedagogicznych (m. Donieck),
- 5) podnoszenie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących w Dnipropetrowskim Obwodowym Instytucie Pedagogicznych Studiów Podyplomowych,
- 6) szkolenia bezpośrednio w zakładach produkcyjnych danej branży,
- 7) staże nowo desygnowanych kierowników szkół zawodowych w najlepszych szkołach obwodu,
- 8) studia perspektywicznego doświadczenia pedagogicznego szkół zawodowych,
- 9) treningi na Dnipropetrowskim Obwodowym Instytucie Pedagogicznych Studiów Podyplomowych,
- 10) kursy „Intel. Edukacja dla Przyszłości”.

2.2.2. Metodyka procesu podnoszenia kwalifikacji mistrzów kształcenia zawodowego

Podnoszenie kwalifikacji odbywa się według planów i programów szkoleniowych, zgodnie z normami państwowymi edukacji zawodowej.

Plan szkoleniowy jest zaprojektowany w sposób modułowy i składa się z 5 części:

- 1) moduł społeczno-humanistyczny,
- 2) moduł psychologiczno-pedagogiczny,
- 3) moduł zawodowy,
- 4) moduł specjalistyczny,
- 5) moduł kontroli i oceny.

Nauczanie odbywa się w trzech trybach. W trybie zaocznym, na podstawie wyników ankietowania pracownika pedagogicznego, Centrum Szkoleniowo-Metodyczne tworzy plan indywidualny, będący podstawą pracy samodzielnej słuchacza oraz określa temat pracy końcowej.

W trybie indywidualnym określa się:

- 1) tematy, które słuchacz ma opracować samodzielnie,
- 2) spis literatury z tematu,
- 3) czas wykonania pracy,
- 4) formę sprawozdania z wykonywania pracy – zadania praktyczne (referat, konspekt, materiały praktyczne i dydaktyczne etc.),
- 5) konsultanta.

Każdemu słuchaczowi przydzielony zostaje opiekun. Według planu indywidualnego kierownik określa indywidualny program studiów dla słuchacza – treść, zakres, zadania praktyczne, bazę źródłową.

Plan indywidualny, program szczegółowy studiów, program szkolenia psychologiczno-pedagogicznego i metodycznego, zestaw narzędzi dydaktycznych (wykaz wykładów, katalog czasopism z dziedziny studiów) są wysyłane do regionalnych Centrów Szkoleniowo-Metodycznych, które przekazują je studentom w celu prowadzenia pracy samodzielnej.

W ramach koordynowania pracy indywidualnej każdego słuchacza przewiduje się 3 godziny konsultacji indywidualnych, realizowanych przez wykładowców za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie. Koordynatorem jest metodyk uczelni.

W celu sprawdzenia, czy praca samodzielna przebiega pomyślnie, słuchacze są zobligowani do samokontroli i kontroli bieżącej. Samokontrola jest realizowana w formie samodzielnej oceny i analizy skuteczności kształcenia przez studentów w aspekcie opanowania treści tematów programu. Kontrola bieżąca polega na ocenie zadań praktycznych wykonywanych przez studentów. Oceny zadań, wykonanych przez słuchaczy, są wpisywane do arkusza oceny pracy indywidualnej słuchacza. Słuchacze zostają dopuszczeni do obrony pracy końcowej w przypadku uzyskania pozytywnej opinii kierownika. Na tym etapie mistrz kształcenia zawodowego odbywa staż bezpośrednio w miejscu pracy w formie formalnej lub nieformalnej, zgodnie z wymogami standardów państwowych dla edukacji zawodowej adekwatnie do specjalności i zgodnie z celem stażu. Otrzymuje zaświadczenie o odbyciu stażu, które będzie podstawą dla atestacji na etapie stacjonarnym podnoszenia kwalifikacji.

Na etapie końcowym słuchacze odbywają szkolenia z wiedzy teoretycznej, pedagogiki, psychologii, metodyki szkolenia zawodowego, uczenia się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, ćwiczą umiejętności praktyczne.

Na etapie kontroli i oceny słuchacze są oceniani kompleksowo z przygotowania psychologiczno-pedagogicznego i metodycznego. W dalszej kolejności następuje obrona prac końcowych i egzaminy końcowe. Słuchacze, którzy spełnią wszystkie wymagania tematycznego planu studiów, zadania praktyczne, mają dobre wyniki testów podsumowujących z przygotowania psychologiczno-pedagogicznego i metodycznego, obronią pracę końcową – otrzymują zaświadczenie standardowe. W przypadku niedotrzymania ww. warunków słuchacz otrzymuje dodatkowy czas (2 tygodnie) na przygotowanie i poprawkę. Zawodowe przygotowanie praktyczne kończy się wykonaniem pracy kwalifikacyjnej. Po pozytywnej weryfikacji pracy słuchaczowi wydaje się certyfikat. Na tym etapie szkolenia Niezależna Komisja Kwalifikacyjna, utworzona przez szkołę zawodową, na podstawie zaświadczeń przekazanych przez słuchaczy, którzy podnoszą kwalifikacje, organizuje niezależną ocenę poziomu kwalifikacji zawodowych. Słuchacz, który uzyska dobre wyniki, otrzymuje certyfikat państwowy.

2.3. Doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej (Dr Sofii Sokolova)

Według „Przepisów o podwyższaniu kwalifikacji i stażach pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych szkoły wyższej” celem podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej jest doskonalenie zawodowego przygotowania osób poprzez pogłębienie i rozszerzenie wiedzy zawodowej, umiejętności i nawyków, nabycie doświadczenia wykonywania zadań dodatkowych i obowiązków w zakresie specjalności.

Cele podnoszenia kwalifikacji:

- 1) odświeżenie i rozszerzenie wiedzy, formowanie nowych kompetencji zawodowych w obszarze psychologiczno-pedagogicznym, naukowo-badawczym, organizacyjno-kierowniczym;
- 2) przyswojenie innowacyjnych form, metod i środków nauczania;
- 3) nabycie doświadczenia tworzenia treści nauczania ze względu na jego cel, obowiązki funkcjonalne pracownika, poziom wykształcenia, doświadczenie pracy praktycznej i działalności zawodowej;
- 4) zapoznanie się z doświadczeniem pedagogicznym, produkcją nowoczesną, metodami kierownictwa, zapoznanie się z osiągnięciami nauki, techniki i produkcji oraz z perspektywami ich rozwoju;
- 5) wypracowanie propozycji udoskonalenia procesu edukacyjno-wychowawczego, wprowadzenie do praktyki nauczania najlepszych osiągnięć nauki, techniki i produkcji;
- 6) zastosowanie technologii innowacyjnych w realizacji treści nauczania.

Placówka edukacyjna, w której pracuje pracownik pedagogiczny, musi zapewnić szkolenia pracowników co najmniej raz na pięć lat z zachowaniem w tym czasie średniej pensji. Podnoszenie kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej może być zrealizowane w miejscu pracy.

Szkolenie pracowników jest prowadzone zgodnie z harmonogramem, zatwierdzonym przez kierownika uczelni, w formie studiów dziennych, wieczorowych, zaocznych, eksternistycznych.

Formy doskonalenia zawodowego mogą być łączone – to zestaw instytucji wykonawczych, w zależności od złożoności programów edukacyjnych, ich celów i treści do zaspokojenia potrzeb instytucji klienta. Formy studiów mogą być łączone wedle poziomu zaawansowania programów studiów.

Szkolenie pracowników jest przeprowadzane według programów opracowanych przez komisje szkoleniowe, katedry, inne jednostki strukturalne oraz zatwierdzonych przez rady pedagogiczne i naukowe i kierownika uczelni. Jeśli szkolenie przeprowadza się w przedsiębiorstwach i innych organizacjach, jego program jest ustalany na podstawie porozumienia między instytucją zamawiającą i instytucją-wykonawcą.

Skierowanie pracowników na szkolenia za granicę Ukrainy odbywa się zgodnie z „Regulaminem o szkoleniach studentów i doktorantów, stażach pracowników naukowych i naukowo-pedagogicznych w wiodących uczelniach

i instytucjach badawczych za granicą”, zatwierdzonym przez Gabinet Ministrów Ukrainy z dnia 13 kwietnia 2011 r. № 411.; osób fizycznych i prawnych – na podstawie umów zawartych z uczelniami zagranicznymi, instytucjami akademickimi i innymi.

2.3.1. Terminy i częstotliwość szkoleń pracowników

Terminy szkoleń pracowników wynikają z programu studiów, czasu trwania szkoleń (w godzinach akademickich, punktach Państwowych oraz punktach ECTS) i są ustalane przez instytucję wykującą szkolenie w porozumieniu z instytucją-zleceniodawcą, w zależności od rodzajów i form kształcenia.

Istnieją dwa rodzaje podnoszenia kwalifikacji – długoterminowe i krótkoterminowe.

Długoterminowe podnoszenie kwalifikacji stanowić musi nie mniej niż 108 godzin akademickich na semestr (punktacja: dwa kredyty krajowe lub trzy kredyty ECTS), w tym 72 godziny zajęć i 36 godzin pracy samodzielnej naukowej. Można również określić ilość godzin długoterminowego doskonalenia zawodowego w relacji do ogólnej liczby godzin akademickich w semestrze - wtedy stanowi od jednej trzeciej do dwóch trzecich ich liczby. Częstotliwość długoterminowego podnoszenia kwalifikacji jest ustalona w zależności od potrzeb uczelni zamawiających, ale nie mniej niż raz na pięć lat.

Krótkoterminowe podnoszenie kwalifikacji liczy mniej niż 108 godzin akademickich na semestr (punktacja: jeden kredyt krajowy lub dwa kredyty ECTS). Częstotliwość krótkoterminowego podnoszenia kwalifikacji jest ustalona w zależności od potrzeb uczelni zamawiających. Terminy szkoleń pracowników za granicami kraju są określane zgodnie z przepisami prawa i na podstawie umów z uczelniami zagranicznymi, instytucjami naukowymi, edukacyjnymi i innymi.

2.3.2. Tematyka doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej

Zawartość planów i programów nauczania ustanawia się według specyfiki branży oraz zainteresowań naukowych pracowników i jest określana przez:

- postulaty społeczeństwa, dotyczące zapewnienia szkolnictwu wyższemu wysoko wykwalifikowanych specjalistów,
- nowe wymogi w zakresie formy, metod i środków działalności zawodowej pracowników,
- standardy państwowe i standardy w szkolnictwie wyższym,
- osiągnięcia w kierunkach przygotowania socjalnego, psychologicznego, administracyjnego, ekonomicznego, prawnego etc.

Szkolenie stanowi połączenie materiału teoretycznego z praktycznym podejściem do rozwiązywania konkretnych problemów związanych z rozwijaniem szkolnictwa wyższego. Instytucje wykonawcze określają formy kontroli nad podnoszeniem kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej.

Celem programu długoterminowego podnoszenia kwalifikacji jest opanowanie, aktualizacja i pogłębienie przez pracowników umiejętności specjalistycznych zawodowych, naukowych, metodycznych, pedagogicznych, społeczno-humanistycznych, psychologicznych, prawnych, ekonomicznych i menedżerskich, w tym zapoznanie się z doświadczeniami krajowymi i międzynarodowymi, co polepsza jakość wykonywania funkcjonalnych obowiązków przez pracowników, rozwija ich kompetencje etc. Plany i programy edukacyjne przeznaczone do długoterminowego podnoszenia kwalifikacji są opracowywane przez wydziały, które realizują nauczanie i są zatwierdzane przez rady pedagogiczne i naukowe oraz przez kierownika uczelni. Jeśli szkolenie przeprowadza się w organizacjach i przedsiębiorstwach, plany i programy nauczania długoterminowego podnoszenia kwalifikacji określa umowa zawarta między uczelnią zamawiającą a uczelnią wykonawczą.

Plan studiów długoterminowego podnoszenia kwalifikacji przewiduje zajęcia w audytorium, prace samodzielne oraz formy kontroli wyników. Podnoszenie kwalifikacji za pomocą programów długoterminowych jest jednym z najbardziej skutecznych rodzajów szkolenia zawodowego. Ma ono znaczące zalety w stosunku do szkolenia zasadniczego w szkolnictwie wyższym i do przekwalifikowania podyplomowego ponieważ podnoszenie kwalifikacji odbywa się w stosunkowo krótkim okresie czasu i jest znacznie tańsze.

Długoterminowa forma podnoszenia kwalifikacji wyróżnia się na tle krótkoterminowej (od trzech dni do dwóch tygodni), ponieważ w jej trakcie realizuje się kompleksowe połączenie podstawowych wykładów i gier edukacyjnych, analizy konkretnych sytuacji, okrągłych stołów, społecznych i psychologicznych szkoleń oraz warsztatów. W rezultacie słuchacze otrzymują nową pogłębioną wiedzę teoretyczną i wymagane umiejętności praktyczne.

Program krótkoterminowego podnoszenia kwalifikacji (seminaria, warsztaty, konferencje, treningi, seminaria, „okrągłe stoły” itp.) zapewnia kompleksowe zapoznanie się z nowoczesnymi i aktualnymi zagadnieniami naukowymi w dziedzinie edukacji, nauki, pedagogiki, aktów prawnych, doświadczeń krajowych i międzynarodowych, zwiększenia kultury zawodowej etc. Programy edukacyjne seminaria i treningi są skierowane na formowanie, rozwój i doskonalenie kompetencji zawodowych (organizatorskie, twórcze, liderские, komunikacyjne i inne) podnoszenie skuteczności działalności zawodowej w branży edukacyjnej.

Plany i programy krótkoterminowego podnoszenia kwalifikacji są także opracowywane przez wydziały, które realizują nauczanie, są zatwierdzane przez rady pedagogiczne i naukowe oraz przez kierownika uczelni. Jeśli szkolenie przeprowadza się w organizacjach i przedsiębiorstwach, plany i programy nauczania krótkoterminowego podnoszenia kwalifikacji określa umowa zawarta między uczelnią zamawiającą a uczelnią wykonawczą.

2.3.3. Rodzaje i formy zajęć

Podczas podnoszenia kwalifikacji proces szkoleniowy jest realizowany w następujących formach:

- zajęcia szkoleniowe,
- praca samodzielna,
- przygotowanie praktyczne,
- kontrola.

Główne rodzaje zajęć szkoleniowych w trakcie długoterminowego podnoszenia kwalifikacji to:

- wykład,
- zajęcia laboratoryjne, praktyczne, indywidualne, seminarium,
- konsultacja.

Podczas krótkoterminowego podnoszenia kwalifikacji prowadzone są:

- seminaria,
- warsztaty,
- konferencje,
- treningi,
- seminaria,
- „stoły okrągłe”, itp.

Uczelnia może organizować także inne rodzaje zajęć.

2.3.4. Rezultaty doskonalenia zawodowego

Zakończenie szkoleń pracowników poświadcza egzamin końcowy i świadectwo ukończenia studiów podyplomowych. Dla przeprowadzania kontroli końcowej długoterminowego podnoszenia kwalifikacji tworzona jest Komisja Egzaminacyjna. Jej struktura składa się z przewodniczącego Komisji i członków – przedstawicieli instytucji zamawiającej, instytucji wykonawczej, odpowiednich pracodawców z sektora przemysłu, pracowników pedagogicznych i naukowo-pedagogicznych, naukowców z innych uczelni, instytucji badawczych etc.

Kierownik uczelni wykonawczej zapewnia funkcjonowanie Komisji Egzaminacyjnej. Na podstawie decyzji Komisji Egzaminacyjnej uczelnia wykonawcza wydaje słuchaczom świadectwo ukończenia studiów podyplomowych. Jeśli wynik egzaminu końcowego po długoterminowym podwyższaniu kwalifikacji jest negatywny, pracownik ma możliwość powtórki nie wcześniej niż po miesiącu. Pracownikom, którzy realizowali krótkoterminowe formy podnoszenia kwalifikacji, wydawane jest świadectwo. A pracownicy, którzy korzystali z długoterminowych form podnoszenia kwalifikacji w okresie dwóch tygodni składają sprawozdanie o podwyższeniu kwalifikacji. Sprawozdanie o podwyższeniu kwalifikacji pracownik przedstawia podczas obrad działu, gdzie rozpatruje się przyjęcie lub odrzucenie sprawozdania, ogłasza wyniki i rekomendacje. Na obradach działu kierownicy wnoszą propozycje w kwestii wykorzystania wyników podnoszenia kwalifikacji pracownika.

Kopie dokumentów nt. studiów podyplomowych archiwizowane są w komisjach szkoleniowych, w katedrach, innych jednostkach strukturalnych oraz w aktach osobowych pracownika i są wykorzystywane dla przygotowania sprawozdania z wykonanej pracy za dany rok.

2.4. Jednostki naukowe w systemie podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej

2.4.1. Opis ogólny (Dr Sofiia Sokolova)

System podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej na Ukrainie tworzy właściwe warunki dla integracji edukacji z nauką i produkcją oraz dla możliwości kształcenia ustawicznego. Programy studiów w pierwszej kolejności koncentrują się na podniesieniu poziomu kwalifikacji zawodowych pedagogów oraz na rozwoju wiedzy teoretyczno-naukowej wraz z praktycznymi umiejętnościami i nawykami. Jest to realizowane na dwa sposoby:

- 1) wprowadzenie do programów podnoszenia kwalifikacji wyników badań jednostek naukowych oraz dyscyplin i tematów, związanych z wynikami,
- 2) prowadzenie podnoszenia kwalifikacji wspólnie z jednostkami naukowymi. Naukowe i metodyczne zaplecze edukacji na Ukrainie tworzą:
 - organ centralny władzy wykonawczej, który realizuje politykę państwową w sferze edukacji,
 - Narodowa Akademia Nauk Ukrainy,
 - Narodowa Akademia Nauk Pedagogicznych,
 - centralne organy władzy wykonawczej, które zarządzają instytucjami edukacyjnymi,
 - organ władzy wykonawczej Autonomicznej Republiki Krym w sferze edukacji,
 - szkoły wyższe,
 - instytuty akademickie, badawcze,
 - instytucje edukacji podyplomowej,
 - inne instytucje badawczo-metodyczne w powiązaniu z przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi, publicznymi organizacjami badawczymi (art. 19 Prawa Ukrainy „O edukacji”, art. 29-1 Prawa Ukrainy „O edukacji zawodowej”).

Podnoszenie kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej może być realizowane zgodnie z art. 48 Prawa Ukrainy „O edukacji” w następujących instytucjach edukacji podyplomowej:

- 1) akademie, instytuty (centra) podnoszenia kwalifikacji, przekwalifikowania, doskonalenia zawodowego, instytucje szkoleniowe,
- 2) jednostki szkolnictwa wyższego (wydziały, oddziały, fakultety itp.),
- 3) szkoły zawodowe,
- 4) centra naukowo-metodyczne szkolnictwa zawodowego,
- 5) działy specjalistyczne w organizacji i przedsiębiorstwach.

W praktyce podnoszeniem kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowo-pedagogicznej na Ukrainie zajmują się następujące instytucje:

- Instytut Technologii Innowacyjnych i Treści Edukacji Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy (Wydział treści edukacji zawodowej),
- Instytut Edukacji Zawodowej w Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy,
- Uniwersytet Zarządzania Edukacją Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy (Katedra Edukacji Wyższej, Zawodowej i Prawa),
- Centralny Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej Uniwersytetu Zarządzania Edukacją Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy,
- Lwowski Centrum Naukowo-Praktyczny Edukacji Zawodowej Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy,
- Instytut Studiów Podyplomowych Pracowników Inżyniersko-Pedagogicznych (m. Doneck),
- obwodowe instytuty edukacji podyplomowej (Zakarpacki, Iwanofnankiowski, Rówieński, Żytomierski, Dnipropetrowski, Doniecki, Wołyński, Sumski, Czerniowiecki, Lwowski, Ługański, Chmielnicki),
- obwodowe instytuty edukacji podyplomowej kadry pedagogicznej (Południowo-Ukraiński, Czerkaski, Winnicki),
- Zakład Komunalny „Kirowohradzki Obwodowy Instytut Edukacji Podyplomowej Pedagogicznej imienia Wasyla Suchomłynskiego”,
- Odeski Obwodowy Instytut Doskonalenia Nauczyciele,
- Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej Kijowskiego Uniwersytetu imienia Borysa Grinczenki,
- Tarnopolski Obwodowy Komunalny Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej,
- Komunalna Szkoła Wyższa „Charkowska Akademia Edukacji Ustawicznej”,
- Chernihowski Obwodowy Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej imienia K.D. Uszynskiego,
- Połtawski Obwodowy Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej imienia M.W. Ostrogradskiego,
- instytuty przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji w szkołach wyższych (na przykład, Instytut Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego imienia M.P. Dragomanowa).

2.4.2. Organizacja podnoszenia kwalifikacji wykładowców na uczelniach kijowskich (Prof. Galina Nesterenko, Dr Jewgienij Nesterenko, Dr Olena Pugaczowa, Mgr Olena Tyszkowa)

Podnoszenie kwalifikacji wykładowców jak komponent podyplomowej edukacji pedagogicznej zawsze miało znaczenie szczególne. W praktycznym aspekcie, głównymi formami podyplomowej edukacji pedagogów są:

- przekwalifikowanie – zdobycie kompetencji (wiedzy, umiejętności) z nowej specjalności;
- podnoszenie kwalifikacji – jako zwiększenie kompetencji ze specjalności obecnej;
- staż – jako ukształtowanie umiejętności praktycznych, koniecznych do wykonania aktualnych funkcji ze specjalności.

Dziś najbardziej masową z tych form na Ukrainie jest podnoszenie kwalifikacji. Okresowe (co najmniej raz na pięć lat) przechodzenie podnoszenia kwalifikacji jest nie tylko potrzebą rozwoju zawodowego każdego wykładowcy, ale i normatywnym wymogiem dla jego atestacji, a także wpływa na możliwości licencjonowania i akredytowania usług edukacyjnych zakładu edukacyjnego¹¹³.

Najbardziej szerokie spektrum programów i odmian kursów podnoszenia kwalifikacji wykładowców na Ukrainie proponują stołeczne zakłady edukacyjne. Tradycyjnie, główne innowacje w edukacji inicjują i rozwijają w pierwszej kolejności uczelnie pedagogiczne w Kijowie. Rozpatrzmy dokładniej, które instytucje edukacyjne edukacyjne m. Kijowa proponują usługi z zakresu podnoszenia kwalifikacji wykładowców wyższych placówek edukacyjnych III–IV poziomów akredytacji.

Najbardziej znaną instytucją, która od dłuższego czasu zaangażowana jest w podyplomową edukację kadry kierowniczej, pedagogicznej i naukowo-pedagogicznej jest Centralny Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej (CIPEP) Uniwersytetu Zarządzania Edukacją Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy. To jedna z najstarszych instytucji edukacyjnych, prowadząca podyplomową edukację pedagogiczną, pełniącą funkcję Ogólnoukraińskiego Edukacyjnego Centrum Naukowo-Metodycznego Branży Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej. Obecnie w CIPEP funkcjonują kursy podnoszenia kwalifikacji następujących kategorii pracowników oświatowych: urzędników państwowych; kierowników państwowych przedsiębiorstw, instytucji, organizacji i zakładów edukacyjnych; pracowników pedagogicznych i kierowników zakładów edukacyjnych; specjalistów ds. zarządzania edukacją; pracowników służb metodycznych; pracowników służb psychologicznych; pracowników pedagogicznych i naukowo-pedagogicznych¹¹⁴.

¹¹³ Олійник Л.О. Звіт «Про результативність роботи НМЦ ПТО з підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТО Дніпропетровської області у 2012 році». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/2013/pkv_1.pdf

¹¹⁴ Олійник Л.О. Звіт «Про результативність роботи НМЦ ПТО з підвищення кваліфікації керівних

W harmonogramie podnoszenia kwalifikacji oświatowej kadry kierowniczej i pedagogicznej na 2013 rok dotyczącym kategorii „Pracownicy pedagogiczni, naukowo-pedagogiczni oraz kierownicy zakładów edukacyjnych z kierunku 0101 „Kształcenie pedagogiczne” wyróżnione zostały następujące kategorie słuchaczy:

- kadra kierownicza i naukowo-pedagogiczna wyższych instytucji edukacyjnych od III do IV poziomu akredytacji (odpowiadają one polskim studiom drugiego stopnia oraz jednolitym studiom magisterskim). To rektorzy i rezerwa rektorów, wicerektorzy, dyrektorzy instytutów (dziekani fakultetów) i ich zastępcy, kierownicy katedr i ich zastępcy, wykładowcy, kierownicy oraz inspektorzy działów kadr, kierownicy działów oświatowo-metodycznych, metodycy, dyrektorzy bibliotek i ich zastępcy;
- kadra kierownicza i pedagogiczna wyższych instytucji edukacyjnych od I do II poziomu akredytacji (odpowiadają one polskim studiom pierwszego stopnia) – w tym dyrektorzy i ich zastępcy, rezerwy dyrektorów, kierownicy i metodycy oddziałów, wykładowcy);
- kadra kierownicza i pedagogiczna kształcenia podyplomowego nauczycieli;
- kadra kierownicza i pedagogiczna edukacyjnych zakładów przed- i pozaszkolnych, ogólnokształcących oraz pozaszkolnych;
- kadra kierownicza i pedagogiczna szkół zawodowych¹¹⁵.

Podnoszenie kwalifikacji wykładowców na Narodowym Pedagogicznym Uniwersytecie imienia M.P. Dragomanowa (NPU) - Centralnym pedagogicznym uniwersytecie Ukrainy, jest realizowane systemowo i wg kierunków akredytowanych. W NPU imienia M.P. Dragomanowa w celu organizacji takich powołana jest Katedra Innowacji i Działalności Informacyjnej w Edukacji Instytutu Przekwalifikowania i Doskonalenia Zawodowego. Organizacja procesu edukacyjnego na kursach odbywa się z udziałem wykładowców wszystkich katedr uniwersytetu, w celu opracowania programów edukacyjnych i właściwego przeprowadzenia zajęć. Na przykład, do realizacji wykładów i zajęć praktycznych dla wykładowców kierunków fizyczno-matematycznych zapraszani są specjaliści z katedr wyższej matematyki, metodologii i metodyki nauczania dyscyplin fizyczno-matematycznych w szkole wyższej, fizyki i astronomii eksperymentalnej i teoretycznej, teorii i metodyki nauczania fizyki i astronomii i inne. Natomiast wykładowcy katedry języka rosyjskiego z Instytutu Filologii Obcej realizują moduły specjalistyczne na kierunku „Innowacja w wykładaniu języka rosyjskiego jako obcego”. Kursantom proponowane są programy edukacyjne, realizowane zgodnie

і педагогічних працівників ПТО Дніпропетровської області у 2012 році». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/2013/pkv_1.pdf

¹¹⁵ План-графік підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних кадрів освіти на 2013 рік: відомче вид. – К. : Держ. вищ. навч. заклад «Університет менеджменту освіти» Національної академії пед. наук України, 2012. – 68 с.

z tematyką 15 kierunków, których wybór zależy od ich profilu nauczania danego wykładowcy. Są to m.in. – „Innowacja w wykładaniu dyscyplin”, „Informacyjne technologie w działalności dydaktycznej”, „Kierowanie zakładem edukacyjnym”, „Filozofia edukacji”. W celu zapewnienia wysokich walorów naukowo-metodycznych kursów podnoszenia kwalifikacji wykładowców, opublikowano szereg kompendiów naukowo-metodycznych¹¹⁶.

W ramach procesu kształcenia wykładowcom proponowane są dwie główne formy podnoszenia kwalifikacji:

- 1) 3 tygodnie (108 godzin, w tym 72 godziny wykładowe, 36 godzin pracy samodzielnej);
- 2) 6 miesięcy (162 godzin, w tym 108 godzin wykładowych, 54 godziny pracy samodzielnej).

Średniorocznie w ramach omawianego systemu dokształcania korzysta 115-150 osób. Rocznie organizowanych jest około 10 toków kursów, w tym: każdego miesiąca (oprócz letnich i zimowych wakacji) w procesie kształcenia uczestniczy jednocześnie minimum jedna grupa słuchaczy (nierzadko – cztery). W przypadku

116

- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Інноваційні навчально-виховні технології» (психолого-педагогічного спрямування) / укладачі: Н.В. Гузій, Г.О. Нестеренко, О.О. Бєслюбняк, В.В. Уліщенко; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 48 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Інноваційні навчально-виховні технології» (у фізико-математичних дисциплінах) / укладачі: В.Г.Бєвз, Г.О.Нестеренко, М.В.Працьовитий та ін.; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 60 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Інноватика у викладанні української мови як іноземної» / укладачі: Н.В. Гузій, Г.О. Нестеренко, С.В. Соколова, В.В. Уліщенко, Я.О. Чепуренко; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 51 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Інноватика у викладанні російської мови як іноземної» / укладачі: В.І. Гончаров, Г.О. Нестеренко, В.В.Уліщенко та ін.; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 54 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації з напрямку «Управління навчальним закладом» / укладачі: В.П. Бєх, Г.О. Нестеренко, О.О. Бєслюбняк; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – 54 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Інформаційні технології у викладацькій діяльності» / укладачі: Г.В. Жабєєв, А.П. Кудін, Г.О. Нестеренко, С.М. Яшанов; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 57 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Педагогіка вищої школи» (гуманітарного профілю) / укладачі: Н.М. Дем'яненко, Г.О. Нестеренко, І.М. Кравченко, В.О. Смікал; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 64 с.
- Навчально-методичний комплекс курсів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із напрямку «Педагогіка вищої школи» (технічного профілю) / укладачі: Н.М. Дем'яненко, Г.О. Нестеренко, І.М. Кравченко, В.О. Смікал; відп. ред. Г.О. Нестеренко. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 65 с.

otrzymania zamówienia państwowego lub grantu wskaźniki byłyby jeszcze większe.

Wykładowcy z wszystkich szkół wyższych Ukrainy mają możliwość doskonalenia zawodowego w NPU. Wśród słuchaczy, którzy kształcili się na Uniwersytecie są wykładowcy takich placówek edukacyjnych jak: Czernihowski Państwowy Instytut Prawa, Technologii Socjalnych i Pracy, Narodowa Akademia Kadry Kierowniczej Kultury i Sztuk, Wschodnioeuropejski Uniwersytet Gospodarki i Zarządzania, Drohobycki Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny imienia I. Franka, Sumski Uniwersytet Państwowy, Użhorodzki Uniwersytet Narodowy, Narodowa Akademia Kierowania Państwowego Przy Prezydencie Ukrainy, Narodowy Uniwersytet Fizycznej Edukacji i Sportu Ukrainy, Umański Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny imienia Pawła Tyczyzny, Narodowa Akademia Statystyki, Ewidencji i Audytu, Czerniowiecki Narodowy Uniwersytet imienia Jurija Fedkowicza, Mikolajewski Narodowy Uniwersytet imienia W. Suchomłyńskiego, Sumski Narodowy Uniwersytet Agrarny, Narodowa Akademia Spraw Wewnętrznych, Kijowski Uniwersytet imienia Borysa Grinczenka, Czernihowski Państwowy Uniwersytet Technologiczny, Uniwersytet Sprawy Bankowej Narodowego Banku Ukrainy, Ukraiński Instytut Humanistyczny, Narodowy Uniwersytet Biozasobów Ukrainy, Państwowy Wyższy Zakład Edukacyjny „Czerniowieckie Politechniczne Kolegium”, Narodowy Uniwersytet Medyczny im. O.O. Bogomolca, Kolegium Techniczne Tarnopolskiego Narodowego Uniwersytetu Technicznego imienia Iwana Puluja, Uniwersytet Narodowy „Akademia Kijowsko-Mohylańska”, Kirowogradski Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny imienia W. Wynyczenka, Melitopolski Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny, Kijowski Narodowy Uniwersytet Lingwistyczny, Bukowiński Państwowy Uniwersytet Medyczny, Krzyworoskie Kolegium Gospodarki i Zarządzania, Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny im. W. Hetmana”, Państwowy Wyższy Zakład Edukacyjny „Kijowskie Kolegium Infrastruktury Transportowej”, Mariupolski Uniwersytet Państwowy, Zakarpacki Instytut Węgierski imienia Ferenca Rakoci II, Rówieński Centrum Edukacji Zawodowej Urzędu Pracy, Akademia Pracy, Stosunków Socjalnych i Turystyki i inne.

Podstawy kształtowania treści programów podnoszenia kwalifikacji wykładowców NPU imienia M.P. Dragomanowa regulowane są „Przepisami o podwyższaniu kwalifikacji i staże pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych szkoły wyższej” (zatwierdzonymi przez rozporządzenie Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy dnia 24 stycznia 2013 roku № 48). Zgodnie z Przepisami, podnoszenie kwalifikacji wykładowców jest ukierunkowane na opanowanie, odnowienie i pogłębienie następujących kompetencji: specjalnych zawodowych, naukowo-metodycznych, pedagogicznych, socjalno-humanistycznych, psychologicznych, prawnych, ekonomicznych i administracyjnych.

Dlatego też wśród modułów kształcenia zawodowego, przewidzianych programami kursów podnoszenia kwalifikacji wykładowców znalazły się:

- Pedagogiczne mistrzostwo i rozwój zawodowy wykładowcy;
- Technologie projektowe i nauczanie problemowo-heurystyczne;

- Technologie nauczania przez zabawy i treningi;
- Komputerowe i sieciowe technologie w edukacji;
- Administracyjne kompetencje wykładowcy;
- Badania naukowe w szkołach wyższych;
- Metodyki case-study w wykładaniu;
- Staż w katedrze profilowej NPU imienia M.P. Dragomanowa;
- Przygotowanie twórczych prac końcowych.

Ponadto, w ich skład wchodzi także moduły bloku społeczno-humanistycznego:

- „Współczesna baza normatywna szkolnictwa wyższego”;
- „Działalność innowacyjna w edukacji”;
- „Psychologia komunikacji i etykieta zawodowa w edukacji”;
- „Edukacja za granicą: poziomy kształcenia, formy, dokumenty”.

Jedną z czołowych zasad działalności Katedry Innowacji i Działalności Informacyjnej w Edukacji NPU imienia M.P. Dragomanowa jest elastyczność. Na ogół, kursy podnoszenia kwalifikacji wykładowców w NPU imienia M.P. Dragomanowa są wyraźnie orientowane na innowacje. W tym kontekście ważnym wymogiem jest przygotowanie wykładowców do działalności innowacyjnej. Kursy podnoszenia kwalifikacji wykładowców w warunkach możliwej integracji Ukrainy z UE mają za zadanie wzbogacać kompetencje pracowników naukowo-pedagogicznych i pedagogicznych nie tylko w wiedzę progresywną i zawodową, ale i w wiedzę administracyjną, obywatelską, naukową, informacyjno-komunikacyjną. Programy kursów obejmują również kształtowanie aktualnego światopoglądu i zdolności do działalności innowacyjnej.

Ważne miejsce zajmuje rozwój kompetencji administracyjnych wykładowców – jest mu poświęcony osobny moduł w programie podnoszenia kwalifikacji. Ten moduł został opracowany przez wykładowców Katedry Innowacji i Działalności Informacyjnej w Edukacji w ramach pracy naukowo-badawczej na zamówienie Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy (na lata 2012-2014).

Główne priorytety – to interdyscyplinarność, związek z nauką, zapoznanie się z najbardziej aktualnymi źródłami informacyjnymi w celu późniejszego samorozwoju wykładowcy. Szczególną uwagę poświęcono metodom efektywnej pracy ze studentami: stosowanie technik tworzenia grupy, podnoszenie motywacji studentów do pracy naukowej, praca na rzecz polepszenia atmosfery społeczno-psychologicznej w zbiorowości studentów.

Podnoszenie kwalifikacji nauczycieli w Kijowie realizuje historyczny już Muncypalny Pedagogiczny Zakład Edukacyjny - Kijowski Uniwersytet imienia Borysa Grinczenka. Już 1874 roku w zakładzie tym na zamówienie Kijowskiej władzy miejskiej były organizowane kursy podnoszenia kwalifikacji nauczycieli. Obecnie, Instytut Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej Uniwersytetu – jego pododdział¹¹⁷, realizuje kursy dla:

¹¹⁷ Інститут післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ippo.org.ua>

- dyrektorów szkół średnich i ich zastępców,
- dyrektorów przedszkoli,
- kierowników i metodyków Republikańskiego Centrum Naukowo-Metodycznego,
- metodyków edukacyjnych zakładów pozaszkolnych,
- pedagogów,
- wychowawców szkół ogólnokształcących dla sierot i specjalistycznych szkół dla sierot,
- wychowawców przedszkoli, z wykształceniem średnim specjalnym,
- nauczycieli,
- bibliotekarzy w szkołach,
- nauczycieli nauczania początkowego,
- psychologów,
- logopedów
- i in.

W planie podnoszenia kwalifikacji na lata 2013-2014 jako oddzielną kategorię słuchaczy wymieniono pracowników placówek kształcenia zawodowego – mistrzów kształcenia zawodowego¹¹⁸. Dla części słuchaczy jest przewidziana dzienna forma nauczania, dla innych zaoczna (z samodzielną pracą słuchaczy w okresie między sesjami). Dostępna jest także zaoczna forma podnoszenia kwalifikacji, na którą kierowani są nauczyciele wszystkich kategorii, którzy mają określony status socjalny: emeryci, inwalidzi, likwidatorzy skutków awarii Czarnobylskiej.

Organizacja kursów podnoszenia kompetencji zawodowych ma swoją tradycję. Kursy są zbudowane na planie modułowym, w odpowiedzi na wymogi procesu bolońskiego. Gwarantuje to możliwość różnych kombinacji programu do celów kształcenia ustawicznego, a także jego otwartość na nowe treści. Dużo uwagi poświęcono e-learningowej formie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i stworzeniu odpowiedniego środowiska edukacyjno-informacyjnego. Takie środowisko jest:

- 1) środkiem integracji edukacyjnej działalności metodycznej i komunikatywnej uczestników procesu pedagogicznego na kursach podnoszenia kwalifikacji;
- 2) gwarantem zabezpieczającym wysoką efektywność samokształcenia i samodoskonalenia zawodowego pedagogów w okresie między kursami;
- 3) środkiem i miejscem kontaktu zawodowego i wymiany doświadczeń między pedagogami.

Kształtowanie i wykorzystywanie odpowiedniego środowiska edukacyjno-informacyjnego pedagogów ogłoszono na stronie internetowej Instytutu Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej. W założeniu ma to się stać podstawą dla

¹¹⁸ Перспективний план-графік підвищення кваліфікації педагогічних працівників та керівників навчальних закладів м. Києва на 2-13-14 н.р. // Київський університет імені Бориса Грінченка. Інститут післядипломної педагогічної освіти: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ippo.org.ua/images/documents/frafik_kursiv_2013-14.pdf

ukształtowania zasadniczo nowej formy samorozwoju, wspierającej się na umotywowanej aktywności osobistej, mającej na celu samokształcenie, wspomagane współczesnymi środkami technicznymi.

Kijowski Uniwersytet imienia Borysa Hrinchenki prowadzi szerokie działania w wielu obszarach związanych z pedagogiką. Wprowadzie monopol na świadczenie danego rodzaju usługi, zgodnie z zasadami ekonomii, nie sprzyja podnoszeniu jej jakości, lecz spodziewany w najbliższym czasie wzrost konkurencji w omawianej branży może stać się prawidłowym przejawem rozwoju gospodarki rynkowej.

Omówienia wymagają także instytucje, które nie specjalizują się w działalności pedagogicznej. Wśród nich są: Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny imienia Wadima Getmana, Narodowy Uniwersytet Wychowania Fizycznego i Sportu Ukrainy, Narodowy Uniwersytet Medyczny imienia O.O. Bogomolca, Kijowski Narodowy Uniwersytet Budownictwa i Architektury, Narodowy Techniczny Uniwersytet Ukrainy „Kijowski Instytut Politechniczny”.

Na Kijowskim Narodowym Uniwersytecie Ekonomicznym im. Wadima Getmana podnoszenie kwalifikacji wykładowców wchodzi w zakres uprawnień Centrum Edukacji Podyplomowej. Oferowane jest nauczanie na dziennych, krótkoterminowych (2,5 tygodnia) kursach podnoszenia kwalifikacji wykładowców na kierunkach: „Gospodarka przedsiębiorstwa”; „Ewidencja i audyt”; „Statystyka”; „Finanse i kredyt”; „Bankowość”; „Zarządzanie organizacjami”; „Marketing”; „Teoria ekonomiczna”¹¹⁹.

Na tym uniwersytecie funkcjonuje również Centrum Przygotowania Magisterskiego, które zajmuje się przekwalifikowaniem za pomocą szeregu programów magisterskich, konstruowanych zgodnie z aktualnymi trendami gospodarczo-menadżerskimi. Niektóre z nich (na przykład, „Zarządzanie strategiczne”, „Kierowanie personelem”) mogą być zastosowane jako instrument podnoszenia kompetencji administracyjnych kierowników placówek edukacyjnych¹²⁰.

Kursy podwyższające kwalifikacje wykładowców dyscyplin finansowych szkolnictwa wyższego oferuje także Państwowa „Akademia Zarządu Finansowego”- instytucja edukacyjno-naukowa Ministerstwa Finansów Ukrainy.

Zatwierdzony w Akademii Zarządu Finansowego program edukacyjny jest rozłożony na 72 godziny akademickie i zawiera następujące moduły: „Zarządzanie pedagogiczne w szkole wyższej”, „Metodyka wykładania dyscyplin finansowo-ekonomicznych”, „Metodologia badań naukowych”, a także tematy specjalistyczne, dotyczące aktualnych problemów z zakresu finansów prywatnych i gospodarki finansowej państwa.

¹¹⁹ Центр післядипломної освіти // Київський національний економічний університет: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cpo.kneu.edu.ua/ua/pidv_kvalif_cpo

¹²⁰ Центр магістерської підготовки // Київський національний економічний університет: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cmp.kneu.edu.ua/ua>

Ostatnie z wymienionych tematów obejmują w szczególności:

- Zmiany ustawodawstwa podatkowego w kontekście wprowadzenia Kodeksu Podatkowego Ukrainy;
- Zmiany ustawodawstwa budżetowego w kontekście wprowadzenia nowej redakcji Kodeksu Budżetowego Ukrainy;
- Bezpieczeństwo finansowe Ukrainy i sposoby jego zabezpieczenia w okresie przeprowadzenia reform;
- Polityka pieniężno-kredytowa dla zapewnienia wzrostu ekonomicznego;
- Rozwój technologii informacyjnych w zakresie finansów;
- Stan finansów publicznych Ukrainy i kierunki ich stabilizowania;
- Aktualne problemy reformowania systemu emerytalnego na Ukrainie;
- Innowacyjne metody doskonalenia zarządzania finansów publicznych;
- Reformowanie systemu państwowej kontroli finansowej w Ukrainie;
- Udoskonalenie kierowania ulgami socjalnymi i państwową pomocą na Ukrainie.

W ramach praktycznych zajęć przewiduje się zapoznanie się z pracą: Banku Narodowego Ukrainy, Państwowego Przedsiębiorstwa Kombinat Poligraficzny „Ukraina” - wytwórcy papierów wartościowych, Instytucji Państwowej „Państwowy Skarbiec Metali Szlachetnych Ukrainy”, Państwowego Centrum Gemologicznego Ukrainy¹²¹.

Jest oczywiste, iż podnoszenie kwalifikacji wykładowców na Akademii Zarządzania Finansowego, jak i na Kijowskim Narodowym Uniwersytecie Ekonomicznym, jest ukierunkowane na tematykę ekonomiczną. Analogicznie, na Narodowym Uniwersytecie Wychowania Fizycznego i Sportu Ukrainy (NUFESU) doksztalać się mogą tylko nauczyciele wychowania fizycznego. Centrum Podnoszenia Kwalifikacji i Edukacji Podyplomowej jest pododdziałem zajmującym się organizacją i koordynacją kursów służących podwyższaniu kwalifikacji.

Nauczyciele wychowania fizycznego mają także możliwość wybrania specjalizacji: „Teoria i metodyka wykładania wybranego rodzaju sport i wychowania fizycznego”, „Zarządzanie wychowaniem fizycznym i sportem”, „Rekreacja zdrowotna i kultura fizyczna”, „Rehabilitacja”¹²².

Kolejną opcją są staże na czołowych sportowo-pedagogicznych i teoretycznych katedrach uniwersytetu, co umożliwi zapoznanie stażysty z infrastrukturą uniwersytetu (katedry, fitness-centrum, basen, biblioteka, wydawnictwo) i nowoczesną aparaturą Instytutu Naukowo-Badawczego.

Wykładowcy wyższych medycznych instytucji edukacyjnych mogą doksztalić się na Narodowym Uniwersytecie Medycznym im. O.O. Bogomołca,

¹²¹ Інститут післядипломної освіти // Академія фінансового управління Міністерства фінансів України? Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ndfi.minfin.gov.ua/index.php?page_id=408&PHPSESSID=5cb21f13b5eb29d148548994c5c95512

¹²² Центр підвищення кваліфікації та післядипломної освіти // Національний університет фізичного виховання і спорту України: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uni-sport.edu.ua/uk/university/faculties_departments/fpk

który jest głównym ośrodkiem w systemie wyższej edukacji medycznej Ukrainy, zwłaszcza w obszarze podnoszenia kwalifikacji wykładowców wyższych medycznych placówek edukacyjnych.

Dla wykładowców uczelni I i II poziomu akredytacji dostępne są kursy o następującej tematyce: „Fachowa medyczna edukacja: kierunki rozwoju i technologie innowacyjne”, „Podstawy pedagogiki i psychologii w wyższej edukacji medycznej”. Zastępcy dyrektorów i kierownicy oddziałów mają możliwość podniesienia poziomu swych kompetencji na kursach: „Współczesne psychologo-pedagogiczne i organizacyjne aspekty działalności kadry kierowniczej wyższych uczelni medycznych I i II poziomu akredytowania”.

Oferowane kierunki kursów podwyższających kwalifikacje wykładowców wyższych instytucji edukacyjnych III i IV poziomu akredytacji zależą od rodzaju pracy zawodowej słuchaczy. Dla asystentów proponowane są kierunki: „Podstawy pedagogiki i psychologii w wyższej edukacji medycznej” i „Technologie innowacyjne w wyższej edukacji medycznej”. Dla kierowników katedr, profesorów, docentów są przewidziane kursy o tematyce: „Wyższa edukacja medyczna na Ukrainie: problemy i perspektywy integracji oświatowej”. Większość kursów podzielono wedle potrzeb pierwotnych i powtarzanych cykli nauczania.

W podstawowym zakresie kwalifikacji wykładowców wyróżnia się cztery składowe: mistrzostwo pedagogiczne, psychologiczne, zawodowe i ogólna kultura.

Podnoszenie mistrzostwa pedagogicznego na Uniwersytecie realizuje się dzięki opanowaniu następujących umiejętności (każda z nich obejmuje pewną grupę metod, środków oraz odpowiednie procesy): technologie interaktywne, techniki nauczania problemowego, techniki interdyscyplinarne (orientowane obiektowo), techniki nauczania, techniki fundamentalizacji, techniki modelowania sytuacyjnego, techniki algorytmizacji i standaryzacji, techniki organizacji i zabezpieczenia pracy samodzielnej studentów (SPS), metody diagnostyki jakości edukacji, technologie informacyjno-komputerowe, techniki wizualizacji.

Podnoszenie kwalifikacji wykładowców na powtarzanych cyklach wymaga wykonania grupowych projektów na temat: „Współczesne metody wyższej edukacji medycznej”.

Licencjonowana liczba wykładowców podwyższających kwalifikacje na Uniwersytecie to 2500 osób. Skalę działania ilustruje zaplecze edukacyjno-metodyczne kursów: 106 programów edukacyjnych – 5 programów cykli doskonalenia tematycznego, 7 programów edukacyjnych z katedry psychologii i pedagogiki ogólnej i medycznej, 72 programy edukacyjne z katedr profilowych dla wykładowców wyższych uczelni medycznych III i IV poziomu akredytowania i 22 programy edukacyjne z katedr profilowych dla wykładowców wyższych uczelni medycznych I i III poziomu akredytowania.

Oprócz cyklicznych kursów podnoszenia kwalifikacji, w Fakultecie Podnoszenia Kwalifikacji Narodowego Uniwersytetu Medycznego (NUM) wykorzystywane są również inne formy nauczania – cykle doskonalenia tematycznego, seminaria, staże w miejscu pracy. Ważne są także wizyty studyjne

słuchaczy Fakultetu Podnoszenia Kwalifikacji (FPK) we współczesnych instytucjach naukowo-badawczych i klinicznych Narodowej Akademii Nauk Medycznych Ukrainy.

W czerwcu 2011 roku przeprowadzono cykl doskonalenia tematycznego „O nadchodzącym wprowadzeniu Europejskiego Systemu Transferu Punktów” dla wykładowców fakultetów: stomatologicznego, farmaceutycznego i medyczno-psychologicznego. W 2011 roku po raz pierwszy został przygotowany plan i program edukacyjny cyklu doskonalenia tematycznego „Opracowanie i użycie treści elektronicznej” w celu przygotowania współpracowników NUM imienia O.O. Bogomołca do zastosowania Portalu Edukacyjnego NUM oraz opracowania i wdrożenia treści edukacyjnych dostępnych w formie e-learningu. Stworzono także plan i program edukacyjny cyklu „Współczesne aspekty pracy organizacyjno-wychowawczej, edukacji humanistycznej i przygotowania do podjęcia studiów na wyższych medycznych (farmaceutycznych) uczelniach” dla wykładowców pracujących w tym obszarze¹²³.

Na innej uczelni medycznej – Narodowej Akademii Medycznej Edukacji Podyplomowej im. P.L. Szupyka – już od 20 lat funkcjonuje Fakultet Podnoszenia Kwalifikacji Wykładowców, składający się z 9 katedr: klinicznej diagnostyki laboratoryjnej, informatyki medycznej, hematologii i transfuzjologii, anatomii patologicznej, radiologii, diagnostyki popromiennej, medycyny sądowej, filozofii, języków obcych. Corocznie w katedrach fakultetu studiuje około 2400 słuchaczy w 19 bazach klinicznych, w 14 zawodach.

Pięć katedr prowadzi zajęcia przeznaczone dla lekarzy-stażystów. Ponadto, od 1 czerwca 2011 roku funkcjonuje ogólnoukraińskie (z międzynarodowym uczestnictwem) wirtualne seminarium Internetowe pod nazwą „Procesy innowacyjne w medycynie i informatyce medycznej”, przeznaczone, w pierwszej kolejności, dla lekarzy, farmaceutów i wykładowców uczelni wyższych Ukrainy¹²⁴.

Na Kijowskim Narodowym Uniwersytecie Budownictwa i Architektury funkcjonuje dział podnoszenia kwalifikacji wykładowców, który organizuje kursy podnoszenia kwalifikacji dla wykładowców uczelni wyższych od I do IV poziomu akredytowania z 15 zawodów i 16 dyscyplin w takich gałęziach wiedzy jak: budownictwo, inżynieria, automatyzacja i zintegrowane technologie komputerowe, zasoby wodne, ekologia, geodezja, kartografia i ustrój gospodarczy rolnictwa, architektura, zarządzanie projektami¹²⁵.

¹²³ Факультет підвищення кваліфікації // Національний медичний університет імені О.О.Богомольця: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nmu.edu.ua/e11-3.php>

¹²⁴ Факультет підвищення кваліфікації викладачів // Національна медична академія післядипломної освіти імені П.Л.Шупика: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmapo.edu.ua/ua/faculties/qualification>

¹²⁵ Відділ підвищення кваліфікації викладачів // Київський національний університет будівництва і архітектури: офіційний веб-сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.knuba.edu.ua/ua/faculties/14>

Podnoszenie technicznych kompetencji specjalistycznych (a także, częściowo, przyrodniczych) proponuje Kompleks Edukacyjno-Methodyczny „Instytut Edukacji Podyplomowej” Narodowego Uniwersytetu Technicznego Ukrainy (KPI). Podnoszenie kwalifikacji pracowników naukowo-pedagogicznych realizuje się tu w następujących kierunkach:

- Biotechnologia,
- Wibrodiagnostyka,
- Geobudownictwo i technologie górnicze,
- Zarządzanie energią,
- Efektywna komunikacja,
- Ochrona informacji,
- Technologie informacyjno-komunikacyjne,
- Modelowanie komputerowe i projektowanie,
- Hutnictwo,
- Metrologia,
- Technologia poligraficzna,
- Zarządzanie projektami,
- Technologie chemiczne.

Oprócz wymienionych programów, każdy wykładowca i kierownik pododdziału KPI raz na pięć lat może bezpłatnie wziąć udział w kursach podnoszenia kwalifikacji w ramach jednego z programów obejmujących technologie informacyjne albo zarządzanie i jednego dotyczącego języka obcego. Zbudowany w KPI system podnoszenia kwalifikacji wykładowców stale się rozwija. Liczba programów podnoszenia kwalifikacji ustawicznie rośnie: w 2007 roku było ich jedynie 6, natomiast dziś funkcjonuje 26. Wszystkie kursy, z założenia, mają praktyczne cele. Skorzystało z nich już ponad 2000 słuchaczy.

Programy dotyczące technologii informacyjnych są przewidziane dla słuchaczy różnych poziomów i obejmują takie zagadnienia, jak: „Praca w edytorze tekstu dla wykładowcy”, „Podstawy arkusza kalkulacyjnego Excel dla wykładowców”, „Efektywne wykorzystanie zasobów i usług sieci Internet”, „Opracowywanie stron internetowych dla wykładowcy”, „Opracowywanie kursów nauczania na odległość z użyciem platformy Moodle”, „Tworzenie i wykorzystywanie zasobów sieciowych w edukacji”, „Wykorzystanie technologii informacyjnych do tłumaczenia zasobów naukowo-technicznych”, „Przeprowadzanie testów elektronicznych za pomocą komputerów”, „Seminaria sieciowe (Web-seminarium) w działalności edukacyjnej” i inne.

Lista kursów z zakresu zarządzania jest następująca: „Zarządzanie pododdziałem uniwersytetu”, „Podstawy zarządzania projektami”, „Zarządzanie projektami międzynarodowymi”, „Organizacja i planowanie procesu edukacyjnego (dla wykładowców ze stażem działalności naukowo-pedagogicznej mniejszym niż 5 lat)”. Program edukacyjny „Organizacja i planowanie procesu edukacyjnego” obejmuje taką tematykę, jak: „Reformowanie systemu edukacji Ukrainy”, „Państwowy system zabezpieczenia jakości edukacji”, „Planowanie procesu edukacyjnego”, „Zabezpieczenie metodyczne i organizacyjne procesu eduka-

cyjnego”, „Dydaktyczne wymogi wykładania i metodyczne mistrzostwo wykładowcy”, „Grupowe i indywidualne zajęcia na uczelni wyższej”, „System kontroli jakości nauczania”, „Technologie Informacyjne w nauczaniu”, „Konfliktologia pedagogiczna”, „Organizacja pracy naukowej” i inne¹²⁶.

Pojawiły się także propozycje nauczania w języku obcym na różnych poziomach zaawansowania.

Grupy lub sesje wyjazdowe są popularną innowacyjną formą doskonalenia zawodowego wykładowców. Takie sesje organizują między innymi Narodowy Pedagogiczny Uniwersytet imienia M.P. Dragomanowa, Narodowy Techniczny Uniwersytet Ukrainy i Uniwersytet Zarządzania Edukacją.

Narodowy Pedagogiczny Uniwersytet imienia M.P. Dragomanowa zorganizował sesje wyjazdowe dla pracowników pedagogicznych na Międzynarodowym Centrum Dziecięcym (MCD) „Artek” i wykładowców Zakarpackiego Węgierskiego Instytutu imienia Ferencza Rakoci II. Dla pracowników MCD „Artek” został opracowany specjalny program podnoszenia kwalifikacji: „Innowacyjne technologie oświatowo-wychowawcze”, który składał się z następujących modułów: „Modernizacja edukacji Ukrainy w kontekście procesu bolońskiego”, „Specyfika komunikacji międzyosobowej. Profilaktyka konfliktów. Bariery komunikacyjne”, „Kultura gender a społeczeństwo”, „Podstawy kulturologiczne edukacji współczesnej”, „Technologie pedagogiczne twórczego rozwoju uczniów i pedagogów”, „Psychologiczna diagnostyka twórczego rozwoju dziecka”, „Innowacyjne technologie nauczania i edukacji”, „Technologie informacyjno-komunikacyjne w nauczaniu i edukacji”, „Dydaktyczno-technologiczne aspekty opracowywania planów i programów edukacyjnych”, „Rozwój zawodowy pedagoga”, „Diagnostyka pedagogiczna: zadania, metody, instrumenty”.

Narodowy Techniczny Uniwersytet Ukrainy „KPI”, w celu podnoszenia kwalifikacji pracowników naukowo-pedagogicznych wyższych uczelni, organizuje sesje wyjazdowe o następującej tematyce „Technologie informacyjno-komunikacyjne”; „Zarządzanie, marketing, gospodarka”, „Nauki ścisłe i przyrodnicze”, „Socjologia, praca socjalna” i tym podobne. Plan nauczania jest następujący: 1) zajęcia w audytoriach (2-5 dni) - w salach edukacyjnych zleceniodawcy; 2) nauczanie na odległość – udzielenie słuchaczom dostępu do zasobów internetowych, zapewnienie interakcji z wykładowcami za pomocą internetu.

We wrześniu i w październiku 2013 r. Katedra Filozofii i Edukacji Dorosłych Centralnego Instytutu Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej (CIPEP) zorganizowała i zrealizowała wyjazdowe kursy podnoszenia kwalifikacji w Iwanofrankowskim Instytucie Podyplomowej Edukacji Pedagogicznej¹²⁷.

¹²⁶ Підвищення кваліфікації «Організація та планування навчального процесу (для викладачів зі стажем науково-педагогічної діяльності менше 5-ти років)» // Навчально-методичний комплекс «Інститут післядипломної освіти НТУУ «КПІ»: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipo.kpi.ua/ua/pidvishchennja-kvalifikacii/planning-edu-proc.html>

¹²⁷ Візні курси підвищення кваліфікації // Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти УМО НАПН України: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cippo.umo.edu.ua/news/329-vyvizni-kursy-pidvyshchennja-kvalifikacii>

Omawiana innowacyjna forma, polegająca na podnoszeniu kwalifikacji na sesjach wyjazdowych udowodniła swoją efektywność, ponieważ pozwala zredukować wydatki na przejazd i pobyt dla słuchaczy i jednocześnie może odbywać się bez zakłócania regularnych, planowych działań, w audytoriach strony przyjmującej.

Inną innowacją w zakresie doskonalenia zawodowego wykładowców jest prowadzenie jedno- albo kilkudniowych treningów lub seminariów. Charakteryzują się one wysoką intensywnością pracy, co pozwala na zrealizowanie ich w krótkim przedziale czasu (na przykład podczas wolnych dni) oraz szybkie przekazanie dużej ilości wiedzy.

Na przykład, w NPU imienia M.P. Dragomanowa organizowane są takie jedno, dwu lub trzydniowe treningi, jak: „Etykieta zawodowa i sukces”, „Podstawy technologiczne tworzenia treningu edukacyjnego w placówkach edukacyjnych”, „Techniki podejmowania decyzji zawodowych”, „Synergia w edukacji”, „Zasady opracowania programu indywidualnego rozwoju osobowości”, „Samorealizacja”, „Polityka kadrowa: o czym nie myślimy”, „Techniki zarządzania miękkiego”, „Techniki samozarządzania” etc.

Różne programy krótkoterminowe (mniej niż 72 godziny) proponuje KPI – na przykład, „Rozwój kompetencji komunikatywnych: podstawowe zasady”, „Kierowanie rozwojem przedsiębiorstwa biotechnologicznego”, „Technologie informacyjne wspomagające tłumaczenia”, „Systemy zarządzania jakością ISO 9000” i inne.

Po zakończeniu takich krótkoterminowych treningów albo seminariów słuchacze otrzymują certyfikat wydany przez odpowiedni ośrodek edukacyjny.

W obszarze doskonalenia zawodowego wykładowców bardzo aktywnie opracowywane i wdrażane są metody innowacyjne. Dążenie do ich ciągłego rozwijania wynika, między innymi, z nieadekwatności państwowej standaryzacji podnoszenia kwalifikacji wykładowców.

Treść programów doskonalenia zawodowego jak i możliwość otrzymania wykształcenia na drugim kierunku kształcenia wyższego są wyraźnie regulowane przez krajowe ramy edukacyjno-kwalifikacyjne, określające programy edukacyjno-zawodowe. Jednakże, w zakresie podnoszenia kwalifikacji wykładowców, programy opracowuje i zatwierdza kierownictwo samych uczelni-realizatorów tychże programów. Stwarza to przesłanki do powstawania większej różnorodności programów, co z kolei daje możliwość bardziej elastycznego rozwoju zawodowego słuchaczy.

Głównym wyznacznikiem przy określaniu zakresu programów podnoszenia kwalifikacji jest spektrum kompetencji, które w danym przypadku wymagają podniesienia. Właśnie dlatego takie kursy najbardziej odpowiadają potrzebie twórczego rozwoju zawodowego wykładowcy i zwiększeniu jego elastyczności zawodowej, adaptacyjności i konkurencyjności.

2.5. Bazy informacyjno-metodyczne – banki innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych (Dr Sofii Sokolova)

2.5.1. Treść baz banków innowacji pedagogicznych

Doskonalenie przygotowania zawodowego poprzez pogłębienie i rozszerzenie wiedzy zawodowej i umiejętności, nabycie doświadczenia w wykonywaniu zadań dodatkowych i obowiązków w zakresie specjalizacji jest celem podnoszenia kwalifikacji kadry pedagogicznej i naukowej szkoły wyższej (według „Przepisów, dotyczących podnoszenia kwalifikacji i staży pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych szkoły wyższej”). Osiągnięcie tego celu jest możliwe, zwłaszcza poprzez zapoznanie się i aktywne wykorzystanie najlepszych doświadczeń dydaktycznych przodujących pedagogów. Są one opisane w elektronicznych bazach informacyjno-metodycznych, zwanych bankami innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych, które gromadzą innowacyjne doświadczenia pedagogiczne. Bazy te są tworzone na stronach internetowych wydziałów edukacji różnych poziomów, a także na stronach internetowych uczelni. Oficjalna strona internetowa Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy „Edukacja Zawodowa na Ukrainie” zawiera zakładkę „Zasoby”, pod którą kryje się elektroniczna baza informacyjna, prezentująca różne aspekty działalności szkół zawodowych:

Tabela nr 1: Schemat bazy informacyjnej Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy, dotyczącej działalności szkół zawodowych.

| Nazwa zakładki | Krótki opis treści zakładki |
|---|---|
| „Mój zawód” | Materiały Konkursu Ogólnoukraińskiego „Zawód robotniczy” |
| Czasopismo internetowe „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej” | Internetowe czasopismo naukowo-metodyczne |
| Czasopismo internetowe „Biblioteka szkoły zawodowej” | Informacyjne czasopismo internetowe |
| Czasopismo internetowe „Praca wychowawcza w szkole zawodowej” | Internetowe czasopismo naukowo-metodyczne |
| Dla dyrektorów szkół | Baza informacyjna rozporządzeń |
| Dla pracowników wydziałów edukacji | Baza informacyjna rozporządzeń Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy |
| Relacja | Raporty analityczne agencji rządowych na temat stanu rozwoju edukacji zawodowej |
| Przyszłość Ukrainy | Informacje na temat samorządów |

| | |
|----------------------------|--|
| | uczniowskich w szkołach zawodowych |
| Materiały dydaktyczne | Materiały szkoleniowe, rekomendacje do działalności szkoleniowej, edukacyjno-wychowawczej, edukacyjno-metodycznej, finansowo-gospodarczej, przemysłowo-handlowej |
| Materiały edukacyjne | Standardy państwowe, państwowy spis zawodów etc. |
| Zasoby naukowo-analityczne | Zasoby naukowo-analityczne, dotyczące działalności i rozwoju edukacji zawodowej |
| Wsparcie regulacyjne | Wersje elektroniczne głównych aktów prawnych regulujących działalność edukacji zawodowej |
| Opinia specjalna | Materiały i publikacje na temat rozwoju edukacji zawodowej |
| Statystyka | Dane statystyczne i analizy |

Źródło: <http://www.mon.gov.ua/>

Najbardziej interesującymi zasobami na tej stronie internetowej, z punktu widzenia upowszechniania efektywnych doświadczeń pedagogicznych są czasopisma internetowe „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej”¹²⁸ i „Praca wychowawcza w szkole zawodowej”¹²⁹, oraz podstrona „Materiały dydaktyczne”¹³⁰.

Naukowo-metodyczny miesięcznik internetowy „Doświadczenie innowacyjne w edukacji zawodowej” został uruchomiony w lutym 2009 roku na oficjalnej stronie internetowej „Edukacja Zawodowa na Ukrainie”, prowadzonej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki Ukrainy w celu promowania skutecznych doświadczeń i osiągnięć przodujących pedagogów wśród pracowników pedagogicznych szkół zawodowych. Czasopismo ma wsparcie Departamentu Treści Edukacji Zawodowej Instytutu Technik Innowacyjnych Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy. Wydanie elektroniczne zawiera materiały, przygotowane przez pracowników metodycznych i pedagogów z różnych regionów Ukrainy.

¹²⁸ Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті: щомісячний методичний веб-журнал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/veb-zhurnal-nnovatsijnij-dosvid-u-profesijno-tehnchnij-osvt/#>

¹²⁹ Виховна робота у професійно-технічних навчальних закладах: щомісячний інформаційний веб-журнал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/-resources/category/veb-zhurnal-vihovna-robota-u-profesijno-tehnchnih-navchalnih-zakladah/#>

¹³⁰ Методичні ресурси: інформаційна веб-база. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/metodichn-resursi/#>

Czasopismo ma następujące stałe rozdziały:

- „Projekty innowacyjne”- prezentuje projekty zrealizowane przez pedagogów szkół zawodowych. Cel projektów – doskonalenie i modernizacja kształcenia zawodowego;
- „Przestrzeń eksperymentalna” - przegląd działalności ogólnoukraińskich eksperymentalnych przestrzeni pedagogicznych i twórczych dorobków pedagogów;
- „Targi odkryć pedagogicznych”- zawiera opis projektów edukacyjno-zawodowych, które zostały zaprezentowane na targach zawodowych;
- „Przygotowanie zawodowe” - oferuje rekomendacje metodyczne do nauczania dyscyplin zawodowych;
- „Umiejętności pedagogiczne” - opisuje doświadczenia w tworzeniu korzystnych warunków dla rozwoju umiejętności zawodowych u młodzieży uzdolnionej;
- „Przygotowanie ogólnokształcące” - zawiera porady nauczycieli doświadczonych w prowadzeniu lekcji z dyscyplin ogólnokształcących;
- „Służba metodyczna” - zawiera materiały na temat skuteczności systemu pracy metodycznej w szkołach zawodowych;
- „Rekomendacje metodyczne” - rozdział składa się z materiałów pomocnych w opracowaniu planów edukacyjnych, służących przygotowaniu pracowników kwalifikowanych w szkołach zawodowych oraz opisuje przebieg Ogólnoukraińskiego Konkursu Umiejętności Zawodowych;
- „Służba psychologiczna” - rozdział oferuje pomoc psychologiczną w działalności edukacyjnej w szkołach zawodowych oraz techniki pracy z młodzieżą z trudnościami wychowawczymi;
- „Edukacja osób niepełnosprawnych” - opisuje działalność Ogólnoukraińskiego Centrum Rehabilitacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych;
- „Prezentacja szkół zawodowych” - przedstawia wszystkie szkoły zawodowe Ukrainy;
- „Portret kreatywnego pedagoga” - opisuje biografie doświadczonych pracowników szkół zawodowych;
- „Słownik pedagogiczny” - umożliwia zapoznanie się z pojęciami podstawowymi pedagogiki szkoły zawodowej;
- „Praca wychowawcza” - przedstawia materiały z wychowania moralnego i sposoby zapobiegania przestępczości wśród uczniów;
- „Samorząd studentów” - rozdział opisuje sposoby formowania aktywnej postawy obywatelskiej uczniów.

Oprócz wydań zawierających wyżej wymienione rozdziały stałe, ukazują się także publikacje poświęcone konkretnemu tematowi, takie jak numer z lipca 2010 roku, poświęcony prezentacji referatów, wygłoszonych przy okrągłym stole o tematyce: „Naukowo-dydaktyczne podejście do kształcenia zawodowego młodych osób niepełnosprawnych w szkole zawodowej”, który odbył się 27 maja

2010 roku w Państwowym Zakładzie Zawodowym „Kijowska Szkoła Zawodowa Technologii i Projektowania Wyrobów ze Skóry”.

Na stronie internetowej „Edukacja Zawodowa na Ukrainie” można zapoznać się zaledwie z niewielką częścią prezentacji pedagogów. Więcej informacji można znaleźć na poziomie obwodów administracyjnych Ukrainy, gdzie działalnością metodyczną i naukową zajmują się obwodowe centra edukacyjne i naukowe¹³¹ (w obwodach Charkowskim, Czernihowskim, Chersońskim, Chmielnickim, Czerkaskim, Czerniowieckim, Doneckim, Dniepropietrowskim, Iwanofrankowskim, Kijowskim, Kirowogradzkim, Lwowskim, Ługańskim, Mikołajowskim, Odeskim, Połtawskim, Rówieńskim, Sumskim, Tarnopolskim, Winnickim, Wołyńskim, Zakarpackim, Zaporoskim, Żytomierskim oraz Krymskim). Rolę centrów pełnią między innymi: Zakład Republikański „Centrum Naukowo-Metodyczne Edukacji Zawodowej”, Centrum Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji Zawodowej w m. Sewastopol i Zarząd Edukacji Zawodowej Departamentu Edukacji i Nauki, Młodzieży i Sportu Administracji Państwowej miasta Kijowa. Prawie każde centrum ma własny bank informacyjno-metodyczny innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych (Patrz: Aneks, Tabela 1: Zestawienie baz informacyjno-metodycznych innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych).

Najbardziej wyróżniają się pod względem wartości informacyjno-metodycznej strony internetowej Zakarpackiego i Dniepropietrowskiego Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej Ukrainy. Spośród opisanych tam ciekawych rozwiązań metodycznych, warto zapoznać się z pracą wykładowcy języka obcego Szkoły Zawodowej „Dnieprodzierżyńskie Centrum Przygotowania i Przekwalifikowania Kadry Robotniczej Budownictwa i Transportu”.

Jako przykład bazy informacyjno-metodycznej innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych warto rozpatrzyć prace z miesięcznika internetowego „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej”, publikowanego na oficjalnej stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy „Edukacja Zawodowa na Ukrainie” (Patrz: Aneks, Tabela 2: Zestawienie prac, dotyczących innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych z miesięcznika „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej” MEN Ukrainy).

2.5.2. Metody tworzenia banków innowacji pedagogicznych

W celu wyróżnienia najlepszych doświadczeń pedagogicznych, w instytucjach edukacyjnych prowadzone są konkursy, w których biorą udział pracownicy dydaktyczni, prezentujący swoje rozwiązania. Natomiast do opisu innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych może być wykorzystany następujący schemat, zalecany przez Centra Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji:

¹³¹ Навчально(науково)-методичні центри (кабінети) професійно-технічної освіти України: довідкова інформація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/NMC_PTO_Ukraini.pdf

Tabela nr 2: Schemat opisu innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych, zalecany przez Centra Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji.

| | |
|-----|---|
| 1. | Temat innowacji |
| 2. | Autor innowacji |
| 3. | Kto i kiedy akceptował innowacje |
| 4. | Adresaci innowacji |
| 5. | Treść innowacji |
| 6. | Określenie głównej idei pedagogicznej doświadczenia innowacyjnego |
| 7. | Uzasadnienie metodologiczne, teoretyczne i praktyczne |
| 8. | Aktualność doświadczenia |
| 9. | Uzasadnienie naukowe |
| 10. | Istota innowacji |
| 11. | Skuteczność doświadczenia |
| 12. | Rekomendacje dotyczące stosowania |
| 13. | Formy rozpowszechniania |
| 14. | Adresy placówek edukacyjnych, gdzie innowacja jest wykorzystywana |

Źródło: badania własne

Centra Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji gromadzą i upubliczniają zebrane informacje w postaci katalogów najlepszych doświadczeń dydaktycznych.

Agregując informacje o doświadczeniach innowacyjnych i inne informacje metodyczne oraz prawne, dotyczące edukacji zawodowej, Centra Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji tworzą Banki Informacyjne. Z przykładem treści takiej bazy możemy zapoznać się w pracy „Algorytm banku informacyjno-metodycznego służby metodycznej na przykładzie Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego”, wykonanego przez metodyków Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego¹³². Metodocy ci stworzyli „Skarbiec mistrzostwa pedagogicznego” (Patrz: Aneks, Schemat 1: Treść „Skarbcza mistrzostwa pedagogicznego”, opracowanego przez metodyków Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego).

Tego rodzaju bazy informacyjno-metodyczne, zawierające obszerne informacje, dotyczące innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych są niezwykle użytecznym narzędziem dla nauczycieli, wykładowców oraz naukowców w procesie samokształcenia, jak również podczas zorganizowanego podnoszenia

¹³² Набокова М.Ф., Безцінна Т.М., Клімова Н.Г, Козловський Г.Ф., Муха Н.О., Подчерзерцева Л.І., Олійник Л.О., Шаповалова А.В., Гуткіна Е.Д., Піковець Л.Г., Головченко С.В., Кадук Н.Л. Алгоритм інформаційно-методичного банку методичної служби на прикладі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області – Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті: Щомісячний методичний веб-журнал. – Травень 2009 р. – С. 64-85. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://proftekhosvita.org.ua/static/files/journal_PTO_0506.pdf

кваліфікації zawodowych. Są one ponadto niezastąpioną pomocą dla pedagogów, którzy dopiero zaczynają swoją karierę.

Bibliografia

- 1) Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 (зі змінами). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
- 2) Конституція України від 28.06.1996 (зі змінами) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
- 3) Закон України «Про освіту» від 23 березня 1996 року № 100/96-ВР (зі змінами). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
- 4) Наказ Міністерства освіти і науки України «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів» № 749 від 14.08.2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/doc/files/-news/45/4541/749.doc>
- 5) Наказ Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до Наказу МОН від 14.08.2009 № 749». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-24601.html>
- 6) Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України № 48 від 24.01.2013 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/-laws/show/z0488-13>
- 7) Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98%D0%B2%D1%80/-page>
- 8) Олійник Л.О. Звіт «Про результативність роботи НМЦ ПТО з підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТО Дніпропетровської області у 2012 році». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nmc-pto.dp.ua/doc/-2013/pkv 1.pdf>
- 9) Наказ Міністерства освіти і науки України № 30 від 21.01.2009 р. «Про документи для проведення ліцензування» // Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/litsenzuvannya-ta-akreditatsiya/5987>
- 10) Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти // Університет менеджменту освіти: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cippo.umo.edu.ua/activity/education>
- 11) План-графік підвищення кваліфікації керівних, педагогічних і науково-педагогічних кадрів освіти на 2013 рік: відомче вид. – К. : Держ. вищ. навч. заклад «Університет менеджменту освіти»

- Національної академії пед. наук України, 2012. – 68 с.
- 12) Інститут післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ippo.org.ua>
 - 13) Перспективний план-графік підвищення кваліфікації педагогічних працівників та керівників навчальних закладів м. Києва на 2-13-14 н.р. // Київський університет імені Бориса Грінченка. Інститут післядипломної педагогічної освіти: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ippo.org.ua/images/documents/frafik_kursiv_2013-14.pdf
 - 14) Центр післядипломної освіти // Київський національний економічний університет: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://срo.kneu.edu.ua/-ua/pidv_kvalif_cpo
 - 15) Центр магістерської підготовки // Київський національний економічний університет: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cmp.kneu.edu.ua/ua>
 - 16) Інститут післядипломної освіти // Академія фінансового управління Міністерства фінансів України? Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ndfi.minfin.gov.ua/index.php?page_id=408&PHPSESSID=5cb21f13b5eb29d148548994c5c95512
 - 17) Центр підвищення кваліфікації та післядипломної освіти // Національний університет фізичного виховання і спорту України: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uni-sport.edu.ua/uk/university/faculties_departments/fpk
 - 18) Факультет підвищення кваліфікації // Національний медичний університет імені О.О.Богомольця: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nmu.edu.ua/e11-3.php>
 - 19) Факультет підвищення кваліфікації викладачів // Національна медична академія післядипломної освіти імені П.Л.Шупика: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmapo.edu.ua/ua/faculties/qualification>
 - 20) Відділ підвищення кваліфікації викладачів // Київський національний університет будівництва і архітектури: офіційний веб-сайт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.knuba.edu.ua/ua/faculties/14>
 - 21) Підвищення кваліфікації «Організація та планування навчального процесу (для викладачів зі стажем науково-педагогічної діяльності менше 5-ти років)» // Навчально-методичний комплекс «Інститут післядипломної освіти НТУУ «КПІ»: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipo.kpi.ua/-ua/pidvishchennja-kvalifikaciji/planning-edu-proc.html>
 - 22) Виїзні курси підвищення кваліфікації // Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти УМО НАПН України: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cippo.umo.edu.ua/news/329-vyizni-kursy-pidvyshchennja-kvalifikaciji>

- 23) Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті: щомісячний методичний веб-журнал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/veb-zhurnal-nnovatsijnj-dosvd-u-profesjno-tehnchnj-osvt/#>
- 24) Виховна робота у професійно-технічних навчальних закладах: щомісячний інформаційний веб-журнал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/-uk/resources/category/veb-zhurnal-vihovna-robotu-u-profesjno-tehnchnih-navchalnih-zakladah/#>
- 25) Методичні ресурси: інформаційна веб-база. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/metodichn-resursi/#>
- 26) Навчально(науково)-методичні центри (кабінети) професійно-технічної освіти України: довідкова інформація. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/NMC_PTO_Ukrani.pdf
- 27) Ілюстрований українсько-російсько-англійський каталог технічних термінів та схем: навчальний посібник. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/doc/2013/fild_5.pdf
- 28) Електронний термінологічний довідник з поліграфії. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.centerpolygraph.org.ua/ua/project/dictionary/>
- 29) Набокова М.Ф., Безцінна Т.М., Клімова Н.Г., Козловський Г.Ф., Муха Н.О., Подчезерцева Л.І., Олійник Л.О., Шаповалова А.В., Гуткіна Е.Д., Піковець Л.Г., Головченко С.В., Кадук Н.Л. Алгоритм інформаційно-методичного банку методичної служби на прикладі Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області – Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті: Щомісячний методичний веб-журнал. – Травень 2009 р. – С. 64-85. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://proftekhosvita.org.ua/static/files/journal_PTO_0506.pdf

3. Implementacja ukraińskiego know-how w zakresie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli

3.1. Szkoła jako organizacja ucząca się (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński)

W Polsce od ponad dwudziestu lat prowadzone są reformy systemu oświaty. Usprawnienie i doskonalenie systemu edukacji w kontekście gospodarki opartej na wiedzy powinno się odbywać z wykorzystaniem nowoczesnych koncepcji zarządzania, ukierunkowanych na tworzenie, przesyłanie i wykorzystanie zasobów wiedzy. Badanie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli na Ukrainie, przeprowadzone w ramach projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” pozwoliło na szczegółowe przeanalizowanie zasad funkcjonowania szkoły jako „organizacji uczącej się” – rozwiązania stosowanego przez ukraińskie szkoły zlokalizowane głównie na terenach wiejskich.

Koncepcja organizacji uczącej się rozwinęła się na bazie teorii organizacyjnego uczenia się. Wspomniane pojęcia są podobne i często mylone, jednakże głębsza analiza pokazuje następujące różnice:

- organizacyjne uczenie się – to proces¹³³ poszukiwania i naprawiania błędów w celu zwiększenia skuteczności organizacji w osiągnięciu jej celów; to proces¹³⁴ poprawy działania organizacji poprzez poprawę wiedzy i zrozumienia; organizacyjne uczenie się¹³⁵ dotyczy procesów oraz czynności, poprzez które organizacja się uczy;
- organizacja ucząca się – jest formą¹³⁶ organizacyjną zdefiniowaną przez zdolność do uczenia się i efekty uczenia się; to organizacja¹³⁷, która potrafi kreować, zdobywać i transferować wiedzę oraz modyfikować swoje postępowanie w sposób odzwierciedlający nową wiedzę i sposób postrzegania; to organizacja¹³⁸ zdolna do uczenia się, nastawiona na ciągły rozwój i przekształcająca się w celu adaptowania do zmiennego otoczenia dzięki doskonaleniu się jej pracowników oraz otwartości na nowe idee i koncepcje. Istotne dla organizacji uczącej się jest, aby zachodziły w niej świadome procesy tworzenia, utrzymywania i pozyskiwania wiedzy.

¹³³ Argyris Chris, 1977. Double-loop learning in organizations. *Harvard Business Review*, 55(5), s. 115-125.

¹³⁴ Fiol C. Marlene, Lyles Marjorie A., 1985. Organizational Learning. *Academy of Management Review* 10(4), s. 803-13.

¹³⁵ Örtenbald Anders, 2001. On differences between organizational learning and learning organization, *Learning Organization*, 8 (3, 4), s. 125–133.

¹³⁶ Örtenbald Anders, 2001. On differences between organizational learning and learning organization, *Learning Organization*, 8 (3, 4), s. 125–133.

¹³⁷ Garvin David, 1993. Building learning organizations. *Harvard Business Review* 71, s.78-91.

¹³⁸ Bogusz Miłkoła, Anna Pietruszka-Ortyl, Arkadiusz Potocki, Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody, wyd. Difin, Warszawa 2002.

Do grona¹³⁹ twórców koncepcji organizacji uczącej się zalicza się C. Argyrisa i D. Schöna, ale największy wkład w rozwój i popularyzację tej koncepcji ma opracowanie P. Senge pt. „Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się”. Wg P. Senge organizacja ucząca się¹⁴⁰ to organizacja, która ciągle rozszerza swoje możliwości tworzenia własnej przyszłości. W takiej organizacji ludzie stale rozszerzają swoje możliwości osiągania pożądaných wyników, powstają w nich nowe wzorce śmiałego myślenia oraz swobodnie rozwijane są aspiracje zespołowe. W środowisku organizacji uczącej się pracownicy stale uczą się, jak wspólnie się uczyć. Peter Senge, przyjmuje humanistyczną ideę, twierdząc, że organizacje powinny stać się miejscami, w których ludzie mogą zacząć realizować swoje najwyższe aspiracje. Mówi o rozwijaniu zaangażowania pracownika - nie uległości, o budowaniu wspólnych wizji - nie o narzucaniu sformułowanej misji z góry, o efektywnym uzgadnianiu celów indywidualnych i organizacji. Według P. Senge organizacja ucząca się opiera się na pięciu dyscyplinach (obszarach), które należy doskonalić:

- 1) Mistrzostwo osobiste - czyli szczególny rodzaj biegłości, którą nabywa się w toku ćwiczeń. Jest to proces ciągłego doskonalenia sposobu postrzegania rzeczywistości i dostosowywania go do zmieniających się warunków otoczenia. Osoby o wysokim poziomie osobistego mistrzostwa są w stanie konsekwentnie osiągać ważne dla siebie cele, kieruje nimi wewnętrzna potrzeba uczenia się przez całe życie. Zdaniem P. Senge, mistrzostwo osobiste jest dyscypliną ciągłego wyjaśniania i pogłębiania osobistej wizji przyszłości, koncentrowania energii, kształcenia cierpliwości i obiektywnego obserwowania rzeczywistości.
- 2) Modele myślowe – Są to głęboko zakorzenione przekonania oraz sposoby postrzegania i myślenia, które wpływają na to, jak rozumiemy otaczający nas świat i w jaki sposób działamy. Efektywny i skuteczny rozwój organizacji zapewniony jest wtedy, gdy jej członkowie są świadomi własnego sposobu myślenia. Dopiero wtedy możliwa staje się skuteczna komunikacja. Modele myślowe mają za zadanie upraszczać rzeczywistość i wskazywać drogę pracownikom organizacji.
- 3) Wspólna wizja – Sukces organizacji zależy także od istnienia rzeczywiście wspólnej wizji. Wymaga to umiejętności wydobywania na światło dzienne wspólnych obrazów przyszłości. Wszyscy pracownicy powinni być głęboko i szczerze przekonani o słuszności kierunku w jakim zmierza organizacja. Aby pracownicy mogli utożsamiać się z firmą, jej wizja musi wywodzić się z osobistych wizji członków organizacji, nie może stać w sprzeczności z ich podstawowymi celami i przekonaniem.
- 4) Zespołowe uczenie się – dyscyplina wywodząca się od ćwiczenia dialogu, uczenia członków zespołu odrzucania z góry przyjętych założeń

¹³⁹ Kuźmicz K. A., Koncepcja organizacji uczącej się w kontekście szkoły wyższej, *Economy & Management* – 4/2010, s. 119-120.

¹⁴⁰ Senge P., *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002 r., s. 22-28

i autentycznego myślenia zespołowego. Sprawne działanie systemu, jakim jest organizacja, zależy od umiejętnego współdziałania jej członków. Aby osiągnąć ten efekt niezbędne jest doskonalenie systemu komunikacji. Każdy zespół działający w organizacji powinien generować efekt synergiczny w postaci dodatkowej wiedzy i umiejętności.

- 5) Myślenie systemowe – ostatnią dyscypliną, spajającą pozostałe, jest myślenie systemowe. Każda organizacja jest systemem, w którym zachodzą niezliczone ilości procesów. Koncepcja, zasób wiedzy i narzędzi, które rozwijane są na przestrzeni lat, pozwalają wyjaśnić zjawiska systemowe i skutecznie na nie wpływać.

Dbanie o rozwój organizacji, poprzez pielęgnowanie pięciu dyscyplin, umożliwia przekształcenie jej w organizację uczącą się, co gwarantuje systematyczny rozwój i ugruntowaną pozycję na rynku.

Polska szkoła ma predyspozycje do tego, aby stać się organizacją uczącą się. Czynnikiem warunkującym jest przede wszystkim propagowanie wśród nauczycieli wiedzy w tym zakresie. Nauczyciele powinni zdobyć wiedzę teoretyczną na temat zasad funkcjonowania szkoły jako organizacji uczącej się oraz procesów zachodzących w tego typu jednostkach. Nieodzownym jest również pozytywne nastawienie do zmian.

A. Kezar¹⁴¹ identyfikuje czynniki sprzyjające organizacyjnemu uczeniu się. Są to m.in.:

- zaufanie pomiędzy pracownikami i zarządzającymi,
- nowoczesne systemy informatyczne,
- zachęty i nagrody,
- kultura uczenia się,
- otwarty system komunikacji,
- dzielenie się informacjami,
- rozwój i szkolenie kadry,
- praca w zespołach.

Z drugiej zaś strony, A. Kezar wskazuje następujące bariery organizacyjnego uczenia się¹⁴², które analogicznie można przyjąć za zjawiska hamujące w przypadku każdego rodzaju uczenia się zachodzącego w środowisku organizacji:

- pułapki kompetencyjne – rozwiązywanie problemów w sposób rutynowy,
- subiektywne wyciąganie wniosków z własnych doświadczeń,
- rozumowanie defensywne – strach przed wyjściem na jaw tego, że działania przeszłe były błędne,
- strach przed eksperymentowaniem,
- brak czasu na zbieranie danych i na ich podstawie uczenie się.

¹⁴¹ Kezar A., 2005. What campuses need to know about organizational learning and the learning organization. *New Directions for Higher Education* 131, s. 7-22.

¹⁴² Kezar A., 2005. What campuses need to know about organizational learning and the learning organization. *New Directions for Higher Education* 131, s. 7-22.

Wiedza jest najważniejszym kapitałem organizacji, jednak motorem rozwoju jest umiejętność dzielenia się wiedzą między wszystkimi pracownikami. Zrozumieli to pracownicy szkół zlokalizowanych na terenie Ukrainy, wprowadzając do szkół model „organizacji uczącej się”. Świadome podejście oraz otwartość na zmiany pozwoliła wdrożyć nowoczesny sposób zarządzania w tradycyjnych placówkach oświatowych. Dzięki temu efekty pracy ukraińskich szkół są wysoko oceniane i coraz bardziej doceniane na arenie międzynarodowej.

Zaprezentowana współpraca, funkcjonująca według modelu organizacji uczącej się, jest możliwa w naszych szkołach pod warunkiem stworzenia w nich atmosfery bezpieczeństwa psychicznego, prawa do popełniania błędów i wskazywania szans ich poprawy, rozbudzania u pracowników ciekawości intelektualnej i motywacji do rozwoju.

Bibliografia

- 1) Argyris C., 1977. Double-loop learning in organizations. Harvard Business Review, 55(5).
- 2) Fiol C. M., Lyles M. A., 1985. Organizational Learning. Academy of Management Review 10(4).
- 3) Garvin D., 1993. Building learning organizations. Harvards Business Review 71.
- 4) Kezar A., 2005. What campuses need to know about organizational learning and the learning organization. New Directions for Higher Education 131
- 5) Kuźmich K. A., Koncepcja organizacji uczącej się w kontekście szkoły wyższej, Economy & Management – 4/2010.
- 6) Mięka B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody, Difin, Warszawa 2002.
- 7) Örtengren A., 2001. On differences between organizational learning and learning organization, Learning Organization, 8 (3, 4).
- 8) Senge P., Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się. Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

3.2. Bank innowacji pedagogicznych (Mgr Magdalena Gołdzińska, Mgr Tomasz Gołdziński)

Pojęcie innowacji staje się coraz bardziej popularne i zaczyna pojawiać się we wszystkich dziedzinach życia, w tym w zagadnieniach związanych z oświatą. Według „Słownika języka polskiego” innowacja to: wprowadzenie czegoś nowego; rzecz nowo wprowadzona¹⁴³. Słownik „Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć” podaje, iż zjawisko innowacji¹⁴⁴ jest nierozłącznie związane z pojęciem zmiany, nowości, reformy czy też idei postrzeganej jako nowa. Za innowacje uważa się najróżniejsze fakty, procesy i zjawiska o charakterze technicznym, organizacyjnym, społecznym lub psychologicznym. Rozpatrując innowacje w kontekście edukacji, trudno znaleźć jednoznaczną definicję. Pojęcie „innowacji pedagogicznej” definiowane jest następująco:

- 1) Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki, innowacją pedagogiczną [...], prowadzoną w publicznych szkołach i placówkach [...], są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły.
- 2) Według Wincentego Okonia innowacja pedagogiczna to zmiana struktury systemu szkolnego (dydaktycznego, wychowawczego) jako całości lub ważnych jej składników¹⁴⁵.
- 3) Kolejna definicja zaproponowana przez Leszka Stankiewicza: innowacja pedagogiczna stanowi jakościową zmianę w dotychczasowych metodach i środkach działalności dydaktyczno-wychowawczej i opiekuńczej szkoły, jak też w samej pracy nauczycieli wychowawców, która ulepsza funkcjonowanie poszczególnych składników struktury systemu szkolnego¹⁴⁶.

Reforma oświaty stworzyła nowe możliwości rozwijania innowacyjnej działalności pedagogicznej. Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty zakłada, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa w drodze rozporządzenia warunki prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez szkoły i placówki. Według Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki, jednostki mają możliwość wprowadzania nowych rozwiązań programowych, organizacyjnych i metodycznych w zakresie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, a także wprowadzania odmiennych od

¹⁴³ Sobol Elżbieta, Słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1996, s. 276.

¹⁴⁴ Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć, red. K.B. Matusiak, Warszawa 2008, s. 141.

¹⁴⁵ Wincenty Okoń, Nowy słownik pedagogiczny, Wydawnictwo Akademickie „Zak”, Warszawa 2007, s. 147.

¹⁴⁶ Leszek Stankiewicz, Słownik organizacji i kierowania w oświacie, Wydawnictwo: Adam Marszałek, Olsztyn 1999, s. 57.

powszechnie obowiązujących warunków działania i organizacji szkół i placówek. Nauczyciel ma prawo do opracowania własnego programu wychowania przedszkolnego lub programu nauczania. Zgodnie z rozporządzeniem innowacje i eksperymenty nie mogą prowadzić do zmiany typu szkoły.

W rozporządzeniu brak jest zapisów na temat gromadzenia i upowszechniania wdrożonych innowacji. Oznacza to, że innowacje pedagogiczne, które mogłyby być włączane do krajowego systemu informacji oświatowej są przekazywane jedynie organowi prowadzącemu szkołę (placówkę) oraz kuratorowi oświaty. Kuratorzy oświaty nie są jednakże zobligowani do informowania ministerstwa o zakresie i rodzajach innowacji pedagogicznych wdrażanych w szkołach lub placówkach publicznych.

Rozwiązaniem problemu może być implementacja pomysłu zaczerpniętego z ukraińskiego systemu edukacji, polegającego na zamieszczaniu, przez instytucje związane z systemem kształcenia, informacji na temat ukraińskich innowacji pedagogicznych. Służą temu specjalne bazy informacyjno-metodyczne zwane bankami innowacji pedagogicznych. Banki innowacji pedagogicznych propagują najlepsze praktyki związane z edukacją w szkołach i przedszkolach. Dzięki specjalnym portalom nauczyciele, pedagodzy, dyrektorzy placówek oświatowych i inni mogą bezpłatnie pozyskiwać informacje na temat wdrożonych pomysłów. Banki innowacji pozwalają zainteresowanym osobom zapoznać się, przeanalizować i ocenić, czy prezentowany pomysł ma szansę na realizację w ich warunkach. Możliwość zapoznania się z interesującymi projektami edukacyjnymi przyczynia się do inspirowania czytelników i powstawania nowych innowacji pedagogicznych. Banki innowacji pedagogicznych są znakomitym źródłem wiedzy dla doświadczonych pracowników szkół i placówek oświatowych oraz dla osób rozpoczynających karierę zawodową związaną z oświatą.

Bibliografia

- 1) Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć, red. K. B. Matusiak, Warszawa 2008.
- 2) Kotarba-Kańczugowska Marta, Innowacje pedagogiczne w międzynarodowych raportach edukacyjnych, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2009.
- 3) Okoń Wincenty, Nowy słownik pedagogiczny, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007.
- 4) Przyborowska Beata, Struktury innowacyjne w edukacji, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- 5) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki.
- 6) Schulz Roman, Studia z innowatyki pedagogicznej, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1996.
- 7) Sobol Elżbieta, Słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1996.

- 8) Stankiewicz Leszek, Słownik organizacji i kierowania w oświacie, Wydawnictwo: Adam Marszałek,, Olsztyn 1999.
- 9) Suchanek Adam, Innowacje oświatowe, Wydawnictwo: Instytut Kształcenia Nauczycieli. Oddział Doskonalenia Nauczycieli, Kalisz 1983.
- 10) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (z późniejszymi zmianami).
- 11) Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (z późniejszymi zmianami).
- 12) Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (z późniejszymi zmianami).

Podsumowanie

Współczesne systemy edukacyjne muszą stale dostosowywać się do zmieniających się warunków społecznych, gospodarczych, politycznych, kulturowych i technicznych. Polska uczestniczy w mniejszym lub większym stopniu w globalnych problemach współczesnego świata. W związku z tym, wszelkie zmiany w zakresie oświaty, będące następstwem globalnych przemian politycznych, społecznych, gospodarczych, kulturowych oraz technicznych, powinny odpowiadać na potrzeby społeczeństwa. Aby tak się stało niezbędne są analizy wprowadzanych systemów kształcenia, benchmarking (porównywanie) innych systemów wdrażanych w poszczególnych krajach, a także wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań, które przyczyniają się do poprawy funkcjonowania systemu, przynosząc korzyści ich uczestnikom, a w perspektywie długofalowej znaczące korzyści społeczne i gospodarcze.

Realizatorzy projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” podjęli się ambitnego zadania porównania systemów doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce i na Ukrainie oraz rekomendowania innowacyjnych rozwiązań stosowanych na Ukrainie. Szczegółowa analiza systemów pokazała, iż w Polsce brak jest takich rozwiązań jak banki innowacji pedagogicznych czy też procesu podnoszenia kwalifikacji nauczycieli opartego na modelu „organizacji uczącej się”.

Polskie szkolnictwo powinno brać przykład z dobrych praktyk wypracowanych i sprawdzonych w systemach edukacyjnych innych państw. Wdrożenie w szkołach modelu „organizacji uczącej się” oraz banków innowacji pedagogicznych z pewnością usprawniłoby i uatrakcyjniło funkcjonowanie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce. Z uwagi na niskobudżetowe nakłady związane z wdrożeniem procesu przemiany placówek szkolnych w organizacje uczące się przedstawiony model jest ciekawym rozwiązaniem. Jak pokazują doświadczenia Ukrainy, model ten przyczynia się do rozwoju całej placówki szkolnej – nauczycieli, pedagogów, kadry zarządzającej, a także dzieci i młodzieży.

Niewątpliwą zaletą banków innowacji pedagogicznych jest ich ogólnodostępność. Upowszechnienie idei publikowania swoich osiągnięć nie jest rzeczą nową, jednakże upublicznienie innowacyjnych pomysłów – innowacji pedagogicznych – tak. Wprowadzenie w Polsce rozwiązania przetestowanego przez nauczycieli z Ukrainy przyczyni się w znaczącym stopniu do rozwoju polskiej edukacji. Baza pomysłów zgromadzona w jednym miejscu, zawierająca szczegółowy opis, na czym polega dana innowacja, jakie korzyści przynosi uczniom, jest szansą dla szkół, które dotychczas nie zrealizowały własnych innowacyjnych pomysłów. Należy pamiętać, że obserwowanie, podpatrywanie i porównywanie się z najlepszymi (w tym wypadku z najlepszymi pomysłami) jest również formą nauki i prowadzi do rozwoju. Dlatego tym większego znaczenia nabiera sens stworzenia banku (banków) innowacji pedagogicznych w Polsce.

Aneks

Tabela 1: Zestawienie baz informacyjno-metodycznych innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych

| Nazwa bazy informacyjno-metodycznej innowacyjnego doświadczenia pedagogicznego | Rodzaj produktu informacyjnego | Strona internetowa bazy informacyjno-metodycznej innowacyjnego doświadczenia pedagogicznego |
|---|---|---|
| „Anotacyjna kolekcja opisowa doświadczeń pracowników pedagogicznych edukacji zawodowej obwodu Chersońskiego” - Centrum Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji Zawodowej w obwodzie Chersońskim | Wydanie elektroniczne | http://www.metodcenter.ks.ua/index.php?q=node/8 |
| „Doświadczenie metodyczne” – zakładka strony internetowej Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Rówieńskim | Elektroniczny zbiór materiałów | http://nmc-pto.rv.ua/ |
| „Edukacja zawodowa Zaporozia” – biuletyn informacyjno-metodyczny Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Zaporoskim | Wydanie elektroniczne | http://nmc-pto.zp.ua/cgi-bin/index.pl?id=0024 |
| „Edukacja zawodowa” – biuletyn naukowo-metodyczny Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej i Podnoszenia Kwalifikacji Pracowników Produkcyjno-Pedagogicznych w obwodzie Chmielnickim | Wydanie elektroniczne | http://hnmnc.km.ua/index.php/menu/open_rub/96 |
| „Skarbiec pedagogiczny” Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Sumskim | Zbiór prezentacji PowerPoint Presentation | http://nmc.sumy.ua/category/pedagogical-treasure-masters-of-inservice-training-of-professional-technical-education-of-sumy-region |
| „Skarbiec pedagogiczny” Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Dniepropietrowskim | Wydanie elektroniczne | http://nmc-pto.dp.ua/ |
| „Udany projekt” – zakładka strony internetowej Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w m. Sewastopol | Elektroniczny zbiór materiałów | http://metodts.narod2.ru/index/0-2 |
| „Biuletyn” – biuletyn informacyjno-metodyczny Centrum Szkoleniowo- | Wydanie elektroniczne | http://www.pto.uzhgorod.ua/articles.php?ca |

| | | |
|--|--------------------------------|---|
| Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Zakarpackim | | t=62 |
| „Zaawansowane doświadczenia pedagogiczne” – baza informacyjna Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Ługańskim | Elektroniczny zbiór materiałów | http://nmc.lg.ua/metodichni-resursi/peredovij-pedagogichnij-dosvid.html |
| „Zbiory metodyczne” – Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w Kijowie | Wydanie elektroniczne | http://ptonmk.ho.ua/?page_id=9 |
| „Bank zaawansowanego doświadczenia pedagogicznego” Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Kirovogradzkim | Elektroniczny zbiór materiałów | http://nmc-pto.edukit.kr.ua/ppd/ta_eksperimentaljna_dijalnistj/materiali_dosvidiv/ |
| „Zbiór informacyjno-metodyczny” Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej w obwodzie Tarnopolskim | Wydanie elektroniczne | http://tnmcppto.gov.ua/#location=/vudavnuha_dijalnist/informat-sijni_zbirniku.html |

Źródło: badania własne

Tabela 2: Zestawienie prac, dotyczących innowacyjnych doświadczeń pedagogicznych z miesięcznika „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej” MEN Ukrainy.

| Rozdział | Nazwa pracy | Autorzy | Wydanie czasopisma „Doświadczenia innowacyjne w edukacji zawodowej”, numer strony |
|----------------------|---|--|--|
| Projekty innowacyjne | Elektroniczny informator terminologiczny z poligrafii | T. Bezrodna, O. Judenkowa, L. Łebędź – pedagodzy Międzyregionalnej Szkoły Zawodowej Poligrafii i Technologii Informacyjnych m. Dnipropetrowska | Luty 2009 r. s. 4-5 |
| Projekty innowacyjne | Projekt międzynarodowy we współpracy | E. Zawjalowa – zastępca dyrektora ds. kształcenia | Luty 2009 r. s. 6-24 |

| | | | |
|------------------------|---|--|--------------------------------------|
| | ze szkołą rolniczą m. Montargis (Francja) „Reforma edukacji zawodowej na Ukrainie (rolnictwo)” | Szkoły Zawodowej nr 41 m. Tulczyna obwodu Winnickiego | |
| Projekty innowacyjne | Technologie informacyjno-komunikacyjne w procesie podnoszenia umiejętności zawodowych pedagogów szkół zawodowych | S. Tkaczenko – metodyk Winnickiej Międzyregionalnej Szkoły Zawodowej | Styczeń-luty 2009 r. s. 33-36 |
| Przygotowanie zawodowe | Zastosowanie technologii innowacyjnych przy wytwarzaniu półproduktów na formach sposobem mechanicznym: podręcznik | I. Szewczenko – mistrz kształcenia zawodowego Ługańskiej Szkoły Zawodowej Technologii i Projektowania Obuwia | Sierpień-wrzesień 2011 r. s. 4-37 |
| Przygotowanie zawodowe | Białka, tłuszcze i węglowodany w diecie człowieka. Metodyczne opracowanie lekcji na temat technologii gotowania z podstawami wiedzy o towarach. | O. Szyпка – wykładowca Szkoły Zawodowej nr 41 obwodu Tarnopolskiego | Kwiecień 2011 r. s. 41-50 |
| Przygotowanie zawodowe | Człowiek w świecie dźwięków – projekt poszukiwawczo-eksperymentalny na podstawie | G. Melnyk – wykładowca Szkoły Zawodowej nr 4 im. Paraszczuka w obwodzie Tarnopolskim | Kwiecień 2011 r. s. 71-90 |

| | | | |
|--------------------------------|---|---|---------------------------------------|
| | badawczego zadania poznawczego (Fizyka, Fale mechaniczne) | | |
| Przygotowanie zawodowe | „Technologia gotowania i dostarczania posiłków z mięsa mielonego” – opracowanie metodyczne lekcji na temat technologii gotowania z podstawami wiedzy o towarach dla zawodu kucharz. | A. Malyga – wykładowca Państwowego Zakładu Zawodowego „Chersońska Szkoła Zawodowa Zarządzania Restauracją” | Czerwiec 2010 r. s.4 - 33 |
| Przygotowanie zawodowe | Podręcznik „Pomoc początkującemu mistrzowi kształcenia zawodowego” | L. Dubowyk, L. Kuczerenko, O. Szulga, T. Nazarczenko, I. Karczewska, L. Panczenko, O. Gładkowa, O. Jacuszcak – wykładowcy Dniepropietrowskiego Technikum Zawodowo-Pedagogicznego | Kwiecień 2010 r. S. 24-62 |
| Przygotowanie ogólnokształcące | „Estry. Reakcja estryfikacji” – Lekcja z wykorzystaniem e-learningu | I. Kowalenko – wykładowca chemii i biologii Szkoły Zawodowej nr 4 obwodu Kirowogradzkiego | Czerwiec-lipiec 2011 r. s. 70 - 74 |
| Służba metodyczna | Rada pedagogiczna w systemie pracy metodycznej edukacji zawodowej: wskazówki metodyczne dla pracowników służb metodycznych | L. Mamczur – metodyk Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Wołyńskiego | Luty 2009 r. s. 44 - 50 |

| | | | |
|---------------------------------|--|---|----------------------------------|
| Służba metodyczna | Algorytm banku informacyjno-metodycznego służby metodycznej na przykładzie Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego | M. Nabokowa, T. Bezcinna, N. Klimowa, G. Kozłowski, N. Mucha, L. Podczerecewa, L. Olijnyk, A. Szapowalowa, E. Gutkina, L. Pikowec, S. Gołowczenko, N. Kaduk – metodycy Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego | Maj 2009 r. s. 64 - 85 |
| Edukacja osób niepełnosprawnych | Aktywizacja działalności poznawczej uczniów niepełnosprawnych poprzez zastosowanie technik interdyscyplinarnych | N. Rudenko – wykładowca przedmiotów zawodowych Państwowego Zakładu Zawodowego „Kijowska Szkoła Zawodowa Technologii i Projektowania Wyrobów ze Skóry” | Luty 2009 r. s. 33 - 44 |
| Służba psychologiczna | Problemy adaptacyjne u uczniów pierwszego roku szkół zawodowych | G. Sadowska – psycholog praktyczny Kolkiewskiej Szkoły Zawodowej obwodu Wołyńskiego | Luty 2009 r. s. 51 - 58 |
| Służba psychologiczna | Syndrom wypalenia zawodowego | I. Sawczuk – metodyk Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Mikołajowskiego | Wrzesień 2010 r. s. 97 - 110 |
| Praca wychowawcza | Podręcznik „Tygodnie zawodów w | P. Poleżanka – metodyk Centrum Szkoleniowo- | Wrzesień 2010 r. s. 110 - 122 |

| | | | |
|--|-------------------|---|--|
| | szkole zawodowej” | Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Tarnopolskiego | |
|--|-------------------|---|--|

Źródło: badania własne

Schemat 1: Treść „Skarbcza mistrzostwa pedagogicznego”, opracowanego przez metodyków Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej obwodu Dniepropietrowskiego.

1. Przepisy i regulacje prawne.
 - 1.2. Prawa Ukrainy
 - 1.3. Dekrety prezydenta Ukrainy
 - 1.4. Orzeczenia Gabinetu Ministrów Ukrainy
 - 1.5. Rozporządzenia, pisma, decyzje kolegium Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy, rozporządzenia innych ministerstw
 - 1.6. Dokumenty regulacyjne Dniepropietrowskiej Obwodowej Administracji Państwowej
 - 1.7. Dokumenty regulacyjne Wydziału Urzędu Miejskiego ds. Edukacji i Nauki, Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej
2. Normy państwowe szkolenia zawodowego.
3. Osoby oraz instytucje dysponujące zaawansowanym doświadczeniem pedagogicznym.
 - 3.1. Szkoły autorskie
 - 3.2. Autorzy podręczników i instrukcji
 - 3.3. Wykładowcy dyscyplin zawodowych
 - 3.4. Wykładowcy dyscyplin ogólnokształcących
 - 3.5. Pracownicy pedagogiczni z innych obszarów działalności
 - 3.6. Doświadczenie pedagogiczne uzyskane w ramach projektu „Intel”
 - 3.7. Doświadczenie pedagogiczne szkół zawodowych z innych obwodów Ukrainy
4. Projekty międzynarodowe
 - 4.1. Projekt Ukraińsko-Duński
 - 4.2. Projekt Ukraińsko-Kanadyjski
 - 4.3. Projekt TACIS
 - 4.4. Inne projekty międzynarodowe
5. Praca eksperymentalna w szkołach zawodowych
 - 5.1. Obszary eksperymentalne Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy
 - 5.2. Obszary eksperymentalne Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy
 - 5.3. Obszary eksperymentalne Instytutu Technologii Innowacyjnych i Treści Edukacyjnych
 - 5.4. Kompleksy naukowo-edukacyjne
 - 5.5. Laboratorium Kreatywne (poziomów regionalnego i gminnego)
 - 5.6. Projekty innowacyjne w szkołach zawodowych
6. Centrum kształcenia praktycznego szkół zawodowych
 - 6.1. Budownictwo
 - 6.2. Przemysł

- 6.3. Rolnictwo
- 6.4. Inne kierunki
- 7. Nowe treści w edukacji zawodowej
 - 7.1. Lista nowych podręczników Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy według kierunków (budowa maszyn, metalurgia, budownictwo, przemysł lekki, rolnictwo i inne)
 - 7.2. Podręczniki metodyczne Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy
 - 7.3. Oprogramowanie edukacyjne Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy
 - 7.4. Rekomendacje metodyczne Centrum Szkoleniowo-Metodycznego Edukacji Zawodowej
 - 7.4.1. Przygotowanie zawodowe
 - 7.4.2. Przygotowanie ogólnokształcące
 - 7.4.3. Praca wychowawcza
 - 7.4.4. Ochrona socjalna uprawnionych kategorii studentów
 - 7.5. Poradniki komputerowe, testy
 - 7.5.1. Opracowane przez Centrum Szkoleniowo-Metodyczne Edukacji Zawodowej
 - 7.5.2. Opracowane przez szkoły zawodowe obwodu
- 8. Prasa pedagogiczna
 - 8.1. Lista gazet pedagogicznych Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy, obwodu
 - 8.2. Lista czasopism, zbiorów edukacyjnych Ministerstwa Edukacji i Nauki Ukrainy, obwodu
 - 8.3. Lista artykułów, dotyczących szkolnictwa zawodowego
 - 8.3.1. Poziomu krajowego
 - 8.3.2. Poziomu regionalnego i komunalnego
- 9. Udział w wystawach
 - 9.1. Wykaz wystaw rocznych poziomów krajowego i międzynarodowego
 - 9.2. Wykaz wystaw rocznych poziomów regionalnego oraz obwodowego
 - 9.3. Wykaz nowych wystaw poziomów krajowego i regionalnego
- 10. Biblioteka filmów
 - 10.1. Filmy o kształceniu zawodowym w obwodzie
 - 10.2. Konkursy umiejętności zawodowych
 - 10.3. Konkursy sportowe szkół zawodowych
 - 10.4. Przegląd konkursowy twórców-amatorów
 - 10.5. Reklama szkolnictwa zawodowego
 - 10.6. Targi i wystawy
 - 10.7. Filmy szkoleniowe
 - 10.8. Inne materiały z działalności szkolnictwa zawodowego
- 11. Twórczość naukowo-techniczna
 - 11.1. Racjonalizacja i wynalazczość
 - 11.2. Kreatywność techniczna
 - 11.3. Rzemiosło tradycyjne
 - 11.4. Praca naukowa i badawcza kadry pedagogicznej szkół zawodowych obwodu
 - 11.5. Nauczanie w Małej Akademii Nauk Ukrainy
- 12. Scenariusze wydarzeń, festiwale.

Źródło: badania własne



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja opracowana podczas realizacji projektu „Andragogika – przyszłość szkolnictwa zawodowego” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.4 - Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty, na podstawie umowy z Mazowiecką Jednostką Wdrażania Programów Unijnych.

Autorzy:

Prof. Galina Nesterenko
Dr Sofiia Sokolova
Dr inż. Ewa Jaska
Dr Antoni Roman
Dr Michał Roman
Dr Jewgienij Nesterenko
Dr Olena Pugaczowa
Mgr Magdalena Gołdzińska
Mgr Tomasz Gołdziński
Mgr Piotr Pietrzak
Mgr Monika Świetlińska
Mgr Michał Wielechowski
Mgr Olena Tyszkowa



ISBN: 978-83-920964-4-3