



# Akademia Innowacyjnej Dydaktyki jako droga do doskonalenia dydaktycznego nauczyciela akademickiego AGH

---

ŁUCJA KAPRALSKA

WYDZIAŁ HUMANISTYCZNY AGH

# Cel wystąpienia:

---

Działania uczelni wyższej na rzecz podniesienia potencjału dydaktycznego pracowników.  
Studium przypadku AGH

# AGH - podstawowe dane

---

**16 wydziałów**

**62 kierunki, w tym ponad 200 specjalności**

**Liczba studentów** (wraz ze słuchaczami s. podyplomowych)

(stan na 30 listopada 2017 r.): **29 935**

pracownicy naukowo-dydaktyczni: 1921

pracownicy dydaktyczni: 284

doktoranci (stacjonarni i niestacjonarni): 1023

# Dydaktyka

---

Chcąc zapewnić wysoki poziom procesu kształcenia w AGH, dbając o wysoką jakość świadczonych usług edukacyjnych Rektor AGH **zarządzeniem nr 33/2010 z dnia 25 sierpnia 2010** powołał Studium Doskonalenia Dydaktycznego na Wydziale Humanistycznym. Celem Studium jest podnoszenie jakości prowadzonych zajęć dydaktycznych przez asystentów, lektorów, instruktorów zatrudnionych w AGH, a także doktorantów pierwszego roku studiów poprzez zobowiązanie do odbycia 75-godzinnego kursu kształcenia pedagogicznego.

Kształcenie pedagogiczne pracowników i doktorantów AGH rozpoczęło się z dniem 1 października 2010 r.

# Inne organy uczelni powiązane z dbałością o dydaktykę

---

## **Uczelniany Zespół ds. Jakości Kształcenia**

+ na każdym wydziale działa pełnomocnik ds. Jakości kształcenia oraz wydziałowy zespół jakości kształcenia

**Uczelniany Zespół Audytu Dydaktycznego (UZAD) m.in. )** „ocena spójności zakładanych efektów kształcenia, treści programowych, form i metod dydaktycznych służących ich osiągnięciu” -

+na każdym wydziale dział wydziałowy zespół audytu dydaktycznego

# Studium Doskonalenia Dydaktycznego

---

prowadzi obligatoryjne zajęcia dla pracowników i doktorantów

Obejmują one przedmioty o charakterze wykładowym i warsztatowym takie jak podstawy dydaktyki i projektowanie w dydaktyce, emisja głosu, komunikowanie, metody nauczania, komunikowanie, autoprezentacja hospitacje zajęć własnych i hospitacje koleżeńskie.

Program dla doktorantów - zróżnicowany w zależności od życzeń wydziału, obejmuje od 20 do 60 godzin, w tym także e-learning.

# Problemy dydaktyki na uczelniach polskich

---

większa waga przykładana do publikacji i grantów (grantoza punktoza, „publish or perish”) niż do dobrej dydaktyki

Z drugiej strony - wymagania studentów odnośnie dydaktyki, i sposobu prowadzenia zajęć:

*studenci oczekują od wykładowców „spektakularnych” działań. Ciekawszy jest wykład prowadzony przez osobę charyzmatyczną, posiadającą zdolności aktorskie, używającą nowoczesnych technologii (nawet jeśli treść tych wykładów nie jest wymagająca), aniżeli wykłady bogate w treści merytoryczne, prowadzone monotonią. W konsekwencji badacze przedmiotu wskazują na kolejne zjawisko – infantylizację edukacji wyższej. Nauczyciele akademicy mają zabawiać, niańczyć, nagradzać za postępy w nauce lub karać (ale nie surowo) za niesubordynację.*

# Badania na UM Lublin 2014: negatywne opinie studentów:

---

Niewystarczający nacisk na kształtowanie umiejętności praktycznych 33%

Atmosfera niesprzyjająca zaangażowaniu/zła komunikacji 30% Nieumiejętne wykorzystywanie multimediiów np. czytanie slajdów 12%

Chaotyczny, nieuporządkowany sposób przekazywania wiedzy 10%

Monotonny wykład 9%

Trudności w komunikacji 2%

Przestarzałe techniki np. przeźrocza 2%

Brak przełożenia wiedzy na praktykę

2% Uczenie na pamięć 1%



# Pozytywne opinie studentów:

---

Zaangażowanie nauczyciela, chętnie odpowiadanie na pytania i wątpliwości studentów 26%

Dobre relacje i przyjazna atmosfera sprzyjająca zaangażowaniu studentów 23%

Uporządkowana, przekazywana w sposób zrozumiały wiedza 22%

Umiejętność pokazania praktycznego zastosowania wiedzy 10%

Aktywizacja studentów podczas zajęć 6%

Ciekawa forma zajęć 5%

Duży nacisk na kształtowanie umiejętności praktycznych 3%

Umiejętność hierarchicznego uporządkowania wiedzy/ akcentowanie najistotniejszych zagadnień 2%

Umiejętne wykorzystywanie narzędzi multimedialnych 2%

Dobry kontakt, komunikacja z nauczycielem 2%

# Program PO WER na WH AGH jako droga do polepszenia dydaktyki

---

**Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER 2014-2020)**

**Wydział Humanistyczny AGH przystąpił do realizacji modułu**

„Zarządzanie w instytucjach szkolnictwa wyższego”

Cel: Podnoszenie kompetencji dydaktycznych kadry uczelni

---

**Cel:** podniesienie kompetencji dydaktycznych w zakresie innowacji w kształceniu, ICT dla nauczycieli AGH

**Ramy czasowe:** marzec 2019 do marca 2020 (utrzymanie rezultatów 2023)

**Wykonawcy:** WH (koordynator), CeL, doświadczeni trenerzy spoza AGH,

**Konkurs:** POWR.03.04.00-IP.08-00-PKD/17 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

# czego dotyczy wsparcie:

---

- umiejętności dydaktycznych
- umiejętności informatycznych (w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystania w procesie kształcenia),
- prowadzenia dydaktyki w j. obcym
- zarządzania informacją, umiejętności prezentacyjnych

# Proponowane szkolenia

---

**Program “Akademia Innowacyjnej Dydaktyki” (łącznie 60h, realizacja na przestrzeni 1 roku akademickiego):**

- Metody aktywizujące w dydaktyce akademickiej - moduł wprowadzający (8h)
- Design thinking w edukacji (8h)
- Problem Based Learning (8h)
- Case studies i best practice (6h)
- Tworzenie i prowadzenie elementów zajęć z użyciem webinarów (6h)
- Wizualizacja informacji / danych, myślenie wizualne i mindmapping (6h)
- Wykorzystanie gier i symulacji w dydaktyce akademickiej (12h)
- Przekazywanie wiedzy naukowej (6h)

# Proponowane szkolenie c.d.

---

**Kurs: „Wykorzystanie gier symulacyjnych w dydaktyce przedmiotów humanistycznych i społecznych na uczelni technicznej”** - szkolenie z wykorzystania specjalistycznych gier symulacyjnych podnoszących umiejętności w zakresie: przedsiębiorczości, pracy zespołowej, komunikacji, autoprezentacji, prowadzenia start-up'ów, etc.

(12h, dwa spotkania)

Grupa docelowa - pracownicy WH AGH - 10 osób

# Szkolenia indywidualne: (6 osób, wydział WH)

---

**Rozwój umiejętności facylitacji małych grup:** aktywizacja, angażowanie uczestników zajęć, budowanie motywacji, efektywna praca grupowa.

**Podniesienie kompetencji trenerskich:** praca z grupą, analiza potrzeb szkoleniowych, kompetencje komunikacyjne.

**Szkolenie w zakresie zaawansowanych metod facylitacji /moderacji procesów design thinking:** Design Thinking Facilitation Training. Istnieje potrzeba wzmocnienia wiedzy z zakresu facylitowania procesów myślenia projektowego a także poznania nowoczesnych metodologii używanych w tej dziedzinie.

**Umiejętności informatyczne: Badania jakościowe w Internecie oraz Statystyczna analiza danych ilościowych**

---

Umiejętności nabyte poprzez udział w szkoleniach z zakresu kompetencji informatycznych będą wykorzystane na takich zajęciach jak: seminaria licencjackie, ilościowa i jakościowa analiza sieci społecznych.

Umiejętności nabyte podczas szkoleń z facylitacji grupowej będą wykorzystane m.in. podczas zajęć z Przedsiębiorczości, Metodyka i prowadzenie szkoleń, Psychology of Innovation and Entrepreneurship.

Umiejętności nabyte podczas szkoleń trenerskich zostaną wykorzystane m.in. na zajęciach z Komunikacja społeczna, Metodyka i prowadzenie szkoleń.



# Grupa docelowa AID

---

wszystkie stopnie naukowe, wszystkie wydziały bez względu na staż pracy,

liczba uczestników: 120 osób (60 K, 60 M)

warunek: kompetencje zdobyte podczas szkolenia muszą być wykorzystane w prowadzonych zajęciach min. przez 1 semestr, rozpoczęty po zakończeniu otrzymania wsparcia w projekcie

inne 10 osób plus 6 osób

łącznie 136 osób

# Źródło pomysłów odnośnie ww szkoleń:

---

Sondaż dot. potrzeb kadry dydaktycznej przeprowadzony wśród władz dziekańskich.

Wnioski z prac Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia.

Indywidualne opinie nt. potrzeby rozwoju kompetencji miękkich wśród stud. AGH – a tym samym - konieczności szkolenia kadry

# Podsumowanie

---

## KORZYŚCI, SZANSE, MOCNE STRONY

oferta oryginalna, pierwsza taka na AGH,  
pozwała na podniesienie jakości dydaktyki  
poprzez wprowadzenie innowacyjnych metod  
wsparcie ze strony władz wydziałów

## OBAWY ZAGROŻENIA, EW. SŁABE STRONY

rozminięcie się rzeczywistymi potrzebami pracowników.  
opór przed zmianami ze strony kadry  
wykładowcy spoza AGH - z jakiejś mierze są niewiadomą