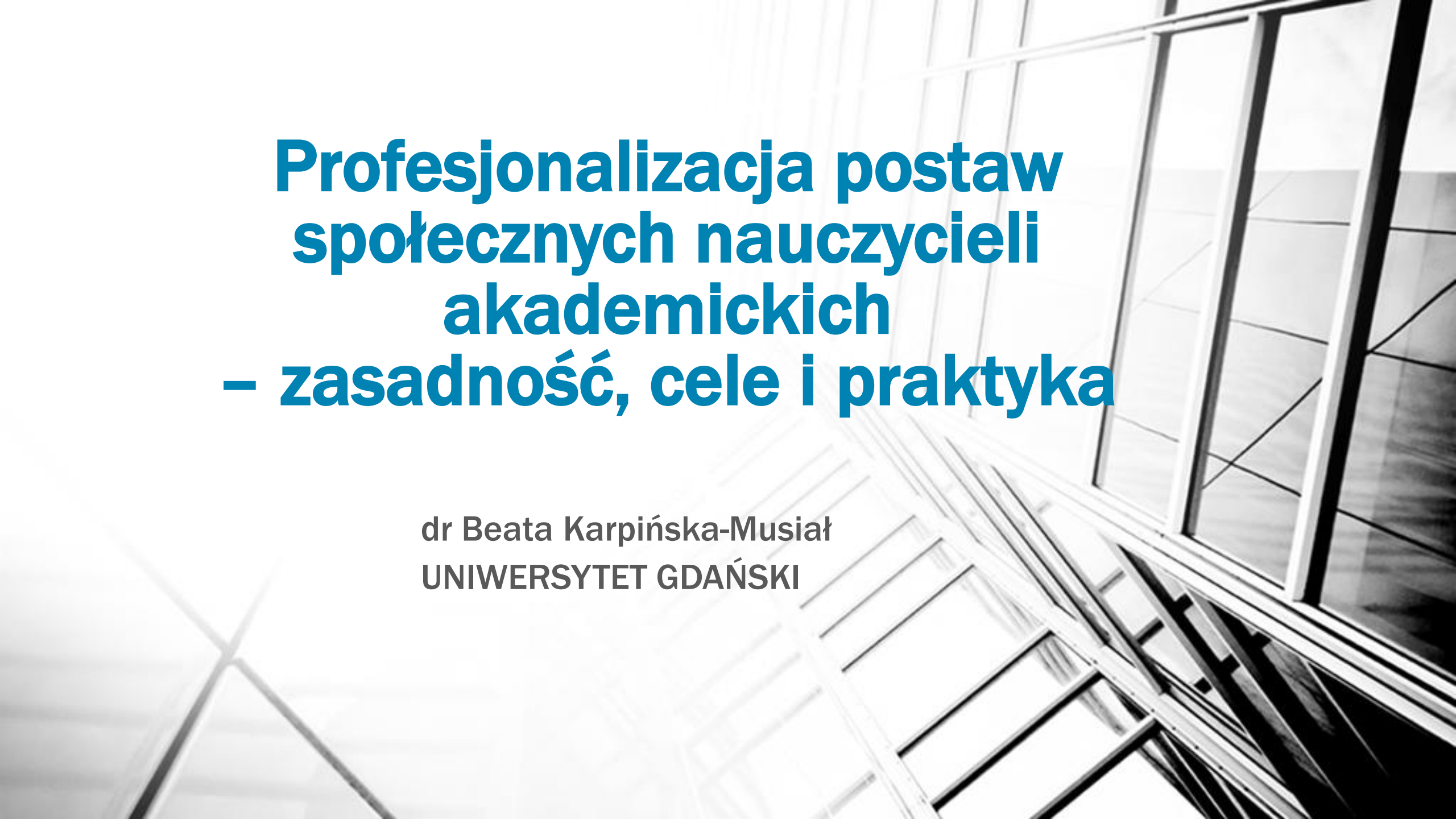




Profesjonalizacja postaw społecznych nauczycieli akademickich – zasadność, cele i praktyka

dr Beata Karpińska-Musiał
UNIWERSYTET GDAŃSKI

Plan wystąpienia

- Specyfika obecnych działań wokół jakości kształcenia jako tło dla kwestii tytułowych
- Kultura jakości czy polityka projakościowa?
- **Definicja oraz zasadność rozwijania** postawy społecznej w akademii w kontekście kultury jakości kształcenia
- **Potencjał dydaktyczno-naukowy** postawy społecznej skierowanej na rozwój kultury jakości
- **Praktyka budowania i rozwijania** postaw społecznych wśród pracowników naukowo-dydaktycznych
- Wnioski

1. Specyfika obecnych działań wokół jakości kształcenia jako tło dla kwestii tytułowych

Piśmiennictwo obfituje już w spektrum zagadnień związanych z szeroko rozumianą **doskonałością** i **polityką jakości** w szkolnictwie wyższym (np. Kwiek 2015, Dziedziczak-Foltyn 2017, Sajdak 2013, Sułkowski 2016, Musiał 2013, Karpińska-Musiał 2014, 2016).

Obserwuje się podejmowanie **inicjatyw służących podnoszeniu jakości kształcenia** (Karpińska-Musiał, 2016, Karpińska-Musiał i Zieliński, 2018; Maciejowska i Sajdak-Burska 2018), a z drugiej **wzrost ilości badań** nad skutecznością określonych działań w dydaktyce akademickiej (Kowalczyk- Walędziak 2015, Karpińska-Musiał 2016; Sajdak 2013, Biggs 2003).

Kompetencja społeczna rzadko widnieje jako temat warsztatów doskonalących albo temat modelowania w praktyce, a jeśli pojawia się jako obiekt analizy, to raczej w obszarze edukacji biznesowej (np. Jabłonowska 2018)

JAKA JEST ZATEM ZASADNOŚĆ, CELE I PRAKTYKA KSZTAŁCENIA KOMPETENCJI SPOŁECZNEJ?

2. Kultura jakości czy polityka projakościowa?

PROCEDURY FORMALNE vs. **KULTURA JAKOŚCI**

Sułkowski: procedury oparte o np. odpowiedni dobór kadry dydaktycznej, treści kształcenia, styl curriculum, formy kształcenia oraz zasoby materialne i symboliczne uniwersytetu, formy oceniania;

Amerykańska Ivy League: wolność badań i autonomia akademicka (*academic freedom*), system ocen środowiskowych (*peer-review*), praca dla wspólnego dobra (*working for the common good*), żywotność wspólnoty naukowej (*the vitality of the community*), międzynarodowa wspólnota badawcza (*international community*) oraz wolna i otwarta komunikacja idei (*free and open communication of ideas*) (Sułkowski, 2016, p.139-140).

3. Definicja oraz zasadność rozwijania postawy społecznej w akademii w kontekście kultury jakości kształcenia

Marody & Marody (1976): postawa jest definiowalna poprzez spełnienie paru kryteriów: musi mieć **obiekt** (jest postawą **wobec czegoś** lub kogoś), musi mieć swój **podmiot** (czyli jest **czyjaś** postawą, istnieje w ludzkiej psychice, reprezentuje czyjeś poglądy) oraz musi mieć **przedmiot**, czyli pewien **układ nadanych znaczeń**, które ją reprezentują i werbalizują (lub wizualizują) na zewnątrz celem odbioru przez otoczenie społeczne

Postawa (*attitude, savoir- etre*)

Konceptualizacja postawy wykazuje **transdyscyplinarne** powiązania z naukami pokrewnymi wobec socjologii:

- 1) Pierwsze z nich, tj. **fakt zaistnienia w relacji z innym** wskutek interakcji lokuje postawę czysto na poziomie analizy dyskursu socjologicznego; **ASPEKT SPOŁECZNY**
- 2) Drugie **kryterium podmiotowości** nakazuje myśleć o psychologicznej strukturze jednostki ludzkiej i jej potrzebach (psychologia); **ASPEKT SAMOŚWIADOMOŚCI**
- 3) **Kryterium przedmiotowego nadawania znaczeń** odwołuje się do językoznawstwa, kognitywistyki i dyskursywnej podmiotowości człowieka w kontekstach społecznych oraz kulturowych - język jako narzędzie budowania tożsamości kulturowej oraz narzędzie komunikacji i EDUKACJI – **ASPEKT PEDAGOGICZNY I KOMUNIKACYJNY**

DEFINICJA: komponenty postawy nauczyciela akademickiego

1) uprawniona samoświadomość jednostki co do swojej roli zarówno jednostkowej, jak i społecznej we wspólnocie, w jakiej funkcjonuje językowo (dyskursywnie) oraz merytorycznie **(jako podmiot postawy - ja);**

2) merytoryczność funkcjonowania, która dotyczy zarówno działalności badawczo-naukowej, jak i dydaktycznej związanej z funkcjonowaniem w danej dyscyplinie **(jako obiekt postawy – moje ja wobec czegoś);**

3) wysoce adekwatny proces stosowanych, interpretowanych oraz nadawanych znaczeń symbolicznych oraz językowych w procesie dydaktycznym oraz w komunikacji w instytucji, ale też we własnych procesach badawczych **(postawa wobec nauki oraz wobec wspólnoty naukowej; jako przedmiot postawy – sposób nadawania i dekodowania znaczeń w komunikacji).**

4. Potencjał dydaktyczno-naukowy postawy społecznej skierowanej na rozwój kultury jakości – po co kształcić postawy?

*Zachowanie i rozwój kształcenia wyższego zakłada dwa obszary koncentracji, ściśle ze sobą splecione: **naukowe i akademickie badania oraz kształcenie studentów. To ostatnie jest pierwotne i niezbędne.** To coś, co tworzy charakter uniwersytetu jako przedsięwzięcia intelektualnego, coś co odróżnia uczelnię wyższą od szkół niższego rzędu (Veblen, za Cole 2012:39)*

Tabela 1. Korelacje pomiędzy aspektami kultury jakości, komponentami postawy społecznej oraz ich przykładowym przełożeniem na jakość dydaktyki oraz badań.

Aspekt kultury jakości	Komponenty pożądanej postawy społecznej	Wpływ na jakość dydaktyki	Wpływ na jakość badań
System ocen środowiskowych (peer review)	(1) Upełnomocniona samoświadomość jednostki	Samodoskonalenie , merytoryczny feedback, ...	Postawa otwartości i współpracy/ gotowość na konstruktywną krytykę,
Praca dla wspólnego dobra organizacji/żywołność wspólnoty naukowej	(2) Merytoryczność funkcjonowania we wspólnocie	Wspólna praca nad celami, współpraca w zakresie innowacji, dbałość o mobilność kadry, kolektywne uczenie się,	Wzajemna inspiracja, zespoły badawcze, ...

Tabela 1. Korelacje pomiędzy aspektami kultury jakości, komponentami postawy społecznej oraz ich przykładowym przełożeniem na jakość dydaktyki oraz badań.

Tabela 1. Korelacje pomiędzy aspektami kultury jakości, komponentami postawy społecznej oraz ich przykładowym przełożeniem na jakość dydaktyki oraz badań. Opracowanie własne

Aspekty kultury jakości ¹	Komponenty pożądanej postawy społecznej ²	Wpływ na jakość dydaktyki	Wpływ na jakość badań
np. system ocen środowiskowych (<i>peer-review</i>);	(1) upełnomocniona samoświadomość jednostki co do swojej roli zarówno jednostkowej, jak i społecznej we wspólnocie, w jakiej funkcjonuje językowo (dyskursywnie) oraz merytorycznie	Przy wysokiej świadomości jednostki co do swojej roli we wspólnocie, system <i>peer-review</i> będzie maksymalnie pozytywnie wykorzystany w celu usprawnienia swojego warsztatu dydaktycznego, a nie traktowany jako forma niechcianej kontroli; wzrasta proces samodoskonalenia oraz poziom motywacji osobistej pracowników do podnoszenia jakości dydaktyki	W zależności od dyscypliny, ocena koleżeńska – najlepiej mentorska – sprzyja głębszej refleksji nad własnym obszarem nauki poruszonym np. podczas hospitowanych zajęć; Inną opcją mogłaby być środowiskowa ocena merytoryczna publikacji, podnoszącej jej jakość
np. praca dla wspólnego dobra (<i>working for the common good</i>); żywołność wspólnoty naukowej (<i>the vitality of the community</i>); międzynarodowa wspólnota badawcza (<i>international community</i>)	(2) merytoryczność funkcjonowania , która dotyczy zarówno działalności badawczo-naukowej, jak i dydaktycznej związanej z funkcjonowaniem w danej dyscyplinie	Zrozumienie potrzeb uniwersytetu jako wspólnego dobra rodzi określone postawy współpracy, uczenia się kolektywnego, motywuje do organizacji szkoleń doskonalących w zakresie dydaktyki; porozumienie w zakresie celu pracy oraz funkcji uniwersytetu rodzi wspólnotę oczekiwań i pracy nad celami, dążenie do umiędzynarodowienia, chęć czerpania z doświadczeń innych dydaktyków i naukowców; merytoryczna doskonałość rodzi postawy otwartości i chęci wspierania siebie oraz studentów w osiągnięciu doskonałości; Powstaje atmosfera kreatywności, wzajemnych	Postawa oparta na merytoryce wyklucza negatywne zjawiska w nauce takie jak plagiat nadmierne autocytowanie, łamanie praw autorskich, a wzmacnia kolaborację naukową, motywując do budowania zespołów naukowych; fluktuacja w zatrudnieniu (mobilność) sprzyja postawom poznawczym i inspiruje do nowych odkryć naukowych;

¹ Według: Sułkowski 2016:139-140.

² Typologia własna autorki

5. Praktyka budowania i rozwijania postaw społecznych wśród pracowników naukowo - dydaktycznych – jak to robimy?

Model Bough'a i Hall'a ramą odniesienia dla różnicowania efektywności kultury procedur formalnych a działań opartych na postawach społecznych.

Badacze ci opisali napięcie między dwiema kulturami jakości nazwanymi kulturą służebności (*stewardship*) oraz doskonalenia jakości (*improvement*):

- 1) Dowodami a zaufaniem
- 2) Regulacją a oceną środowiskową (*peer-review*)
- 3) Służebnością a doskonaleniem
- 4) Rezultatem a procesami
- 5) Podporządkowaniem a zachęcaniem
- 6) Oceną a konsultacjami
- 7) Szczegółowym pomiarem a ogólną koncepcją (Bouge, Hall 2003:229 w: Sułkowski 2016:28)

Tabela 2.: różnicowanie efektywności procedur formalnych względem efektywności projakościowej postawy społecznej oraz typ działań budujących pożądane postawy

Tabela 2.: różnicowanie efektywności procedur formalnych względem efektywności projakościowej postawy społecznej oraz typ działań budujących pożądane postawy. Opracowanie własne.

PROCEDURA FORMALNA 	EFEKTYWNOŚĆ BEZ UWZGLĘDNIANIA POSTAW	EFEKTYWNOŚĆ Z ZAŁOŻENIEM PRZYJĘCIA PROFESJONALNEJ POSTAWY SPOŁECZNEJ (wg Tab.1.)	SPOSÓB BUDOWANIA PROFESJONALNEJ POSTAWY SPOŁECZNEJ
Raportowanie, sprawozdawczość	Kultura dowodów – spełnienie formalności i jakość „na papierze”; efekt bezdusznej relacji z instytucją, irytacja nadmiarem biurokracji, brak komunikacji i zaufania wobec władzy;	Kultura zaufania – zrozumienie potrzeby i roli raportu dla spójności działań w instytucji; wpływ na <i>(1) upełnomocnioną świadomość własnej roli w instytucji</i> ; wzrost motywacji do samodyscypliny; wzrost odpowiedzialności indywidualnej i kolektywnej; poczucie działania na rzecz dobra wspólnego;	Organizacja spotkań instruktażowych, wspierający wszelkie działania administracyjne, zaliczanie obecności na nich do oceny pracowniczey, budowanie wspólnej wizji sprawnej pracy naukowej, zachęcanie do budowania zespołów badawczych poprzez seminaria naukowe; polityka uznaniowa wobec najbardziej aktywnych badaczy i dydaktyków, która wpływa na postawę utrzymania motywacji;
Realizacja celów i efektów kształcenia zawartych w sylabusach	Kultura rezultatów i oceny – spełnienie zadania formalnego, jakim jest budowa sylabusu (jakkolwiek ważne dla studentów), obarczone jednak zbyt abstrakcyjnym kodowaniem celów i efektów kształcenia, sztucznym opisem działań; w efekcie – realizacja nie zawsze zgodna z zapisem; skupienie na celach i efektach często zaburza spontaniczność kształcenia, usztywnia proces;	Kultura procesów i konsultacji – kształcenie akademickie opiera się na procesie, jest bardziej eksploracją niż instruktażem, rodzi potrzebę gotowości i otwarcia na zmienność, wymaga elastyczności umysłowej oraz programowej; sylabusy i program powinny służyć jedynie jako rama dla określonych treści a ich realizacja powinna podlegać decyzyjności prowadzących oraz studentów (np. sylabus negocjowany); Postawa związana z <i>(2) merytorycznością funkcjonowania jednostek w uczelni</i> budować powinna w tej sferze procesualny efekt wspólnotowego i wysoce merytorycznego uczenia się od siebie, nauczania studentów i konsultacji spersonalizowanych oraz tutorskich;	Wszelkie działania polegające na budowaniu wiedzy pracowników na temat znaczenia i sensu programów kształcenia oraz pisania sylabusów powinny zostać uspołnione po stronie władz uczelni oraz jednostek (z racji specyfiki dziedzin i dyscyplin naukowych), po czym przekazane jako koherentny zespół wytycznych, przy jednoczesnym wskazaniu na marginesy elastyczności; kluczowe jest też pozostawienie marginesu autonomii pracownikom względem wybranych przedmiotów (zdarzają się też zajęcia narzucone), co bezpośrednio wpływa na jakość merytoryczną kształcenia oraz dydaktyki przedmiotowej;

Tabela 2.: różnicowanie efektywności procedur formalnych względem efektywności jakościowej postawy społecznej oraz typ działań budujących pożądane postawy

Hospitacje zajęć	KULTURA OCENY	KULTURA KONSULTACJI Postawa – (3) <i>wysoce adekwatny proces nadawania znaczeń</i>	Uczenie się na błędach, motywacja do samodoskonalenia siebie oraz warsztatu pracy
Udział w szkoleniach	KULTURA SŁUŻEBNOŚCI	KULTURA DOSKONALENIA Postawa – (1) upoważniona świadomość, (2) merytoryczność funkcjonowania	Odwaga w eksperymentowaniu, wyjście poza schemat instrumentalny

-hospitacje zajęć	Kultura oceny – tradycyjne hospitacje służyć mają formalnej ocenie środowiskowej, w której akademicy obserwują pasywnie przeprowadzanie zajęć przez kolegów; w rzeczywistości obserwacja kończy się wypełnieniem formularza sprawozdanego i odłożonego ad acta w celu cyklicznej oceny pracowniczey; hospitacje odbywają się na zasadzie umowy między kolegami/koleżankami i rzadko kiedy skutkują dyskusją na temat przeprowadzonych zajęć; wizytatorom zajęć nie stawia się wymogu specjalizacji w dydaktyce akademickiej lub metodyce; ocena jest formalnością;	Kultura konsultacji – efektywność hospitacji, w których wizytator jest specjalistą ds. metodyki i dydaktyki rodzi zaufanie co do merytoryczności oceny; w takiej sytuacji postawa <i>(3) wysoce adekwatnego nadawania znaczeń językowych i symbolicznych wspólnych</i> i znaczących dla procesu oceny, umożliwia konsultacyjny sposób omówienia problematyki procesu dydaktycznego i pozwala na partnerskie ustalenia co do jakości tego procesu; hospitacje jako autentyczne konsultacje budują postawy zaufania wobec siebie, prowokują uczenie się wzajemnie od siebie, podnoszą tym samym jakość kultury uczenia się organizacyjnego;	Formalne kryterium hospitac razem z udziałem akademikó w szkoleniach (niżej) stanowi kluczowe obszary budowania projakościowych postaw społecznych w rozumieniu dbałości o wysoką jakość dydaktyki, jeśli tylko zostaną odpowiednio wykorzystane; hospitacje dobrze przeprowadzone, zakończone wnikliwą analizą postępowania dydaktycznego budują kompetencje nauczyciela, doskonałą jego warsztat dydaktyczny, uczą przyjmować krytyki w sposób konstruktywny, gotowości do zmiany oraz sztuki budowania na porażkach; działanie wymagane – rzetelna informacja zwrotna dla każdego pracownika;
Jdział w szkoleniach	Kultura służebności – udział w szkoleniach projektowych lub wewnętrznych może przyjąć formę obowiązku wynikającego z kredencjalizmu, uznanego za istotny dla oceny pracownika; w takim kontekście staje się wyłącznie elementem kultury służebności i oportunistyzmu wobec instytucji oraz systemu; dokumentacja instytucji może być pełna aktywności wielu pracowników, w ten sposób spełniając formalny wymóg projakościowy, jednak nie indukując autentycznego przełożenia na postawy i kompetencje pracowników; skuteczność procedury mierzy się tu najczęściej ilością nabytych nowych narzędzi do pracy dydaktycznej;	Kultura doskonalenia – jeśli udział w szkoleniach wynika z przekonania pracownika dydaktycznego o potrzebie doskonalenia się, wskazuje to na <i>(1) upełnomocnioną świadomość własnej roli w instytucji</i> oraz na uznanie istotności <i>(2) merytoryczności funkcjonowania jednostek w uczelni</i>. Różnorodność ofert w uczelniach jest wysoka, np. w UG warsztaty w ramach LID lub Doktoratoriów, kursy dla nauczycieli w Centrum Doskonalenia Dydaktyki Akademickiej UJ lub wielu innych. Kursy doskonalące oferowane są w projektach typu POWER oraz w wielu programach NCBiR lub agencji narodowej NAWA, np. <i>Welcome to Poland!</i>	Szkolenia i warsztaty dydaktyczne w wysokim stopniu podnoszą jakość dydaktyki prowadzonej przez ich uczestników. Stanie się tak jednakże tylko wówczas, gdy etapami szkoleń podąży innowacyjna praktyka, odwagę w eksperymentowaniu, otwartość na nowe rozwiązania wymaga to postaw kreatywnych, refleksyjnych i innowacyjnych, których zaistnienie można generować poprzez stosowną politykę personalną, budowanie ścieżki kariery i rozwoju dla pracowników dydaktycznych, wsparcie w finansowaniu udziału w szkoleniach – systemowo lub personalnie, niezależności od indywidualnych osiągnięć danego pracownika; kluczowe jawi się personalizowanie działań kształtujących postawy w zależności od potrzeb danego pracownika a także nie traktowanie szkoleń jako wyłącznie źródła nowego instrumentarium metodycznego

Wnioski

- Modelowanie i kształcenie postaw społecznych w uniwersytecie jest trudne i złożone
- Jest jednak całkowicie realne pod warunkiem adekwatnej wiedzy na temat ich istotności oraz przy przekonaniu, że polityka jakości dydaktyki oraz badań przede wszystkim zależy od woli i kompetencji ludzi budujących instytucję

Dziękuję za uwagę

dr Beata Karpińska-Musiał

Instytut Anglistyki i Amerykanistyki

Wydział Filologiczny

Uniwersytet Gdański

lingbet@ug.edu.pl

