



UNIwersytet  
IM. ADAMA MICKIEWICZA  
W POZNANIU

# **Szkoły doktorskie jako nowy sposób organizacji kształcenia**

**Beata Mikołajczyk i Ryszard Naskręcki**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

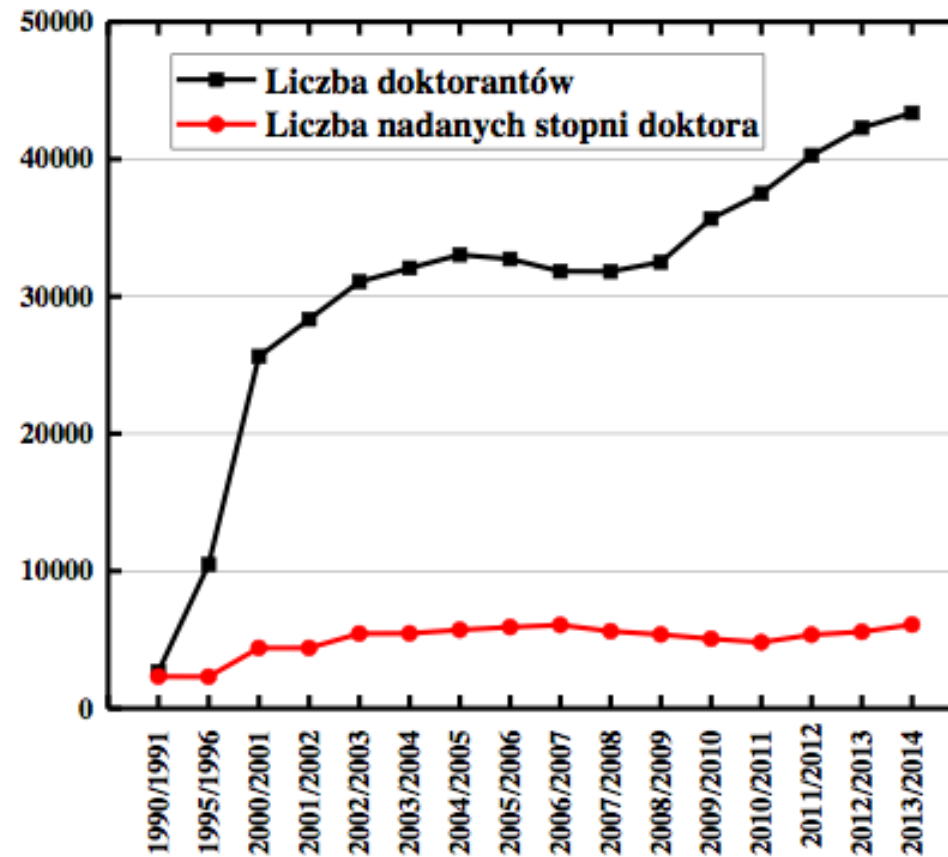
# Wprowadzenie

*„System kształcenia doktorantów w Polsce wymaga gruntownej przebudowy. Najbardziej efektywnym rozwiązaniem może być system oparty o tzw. szkoły doktorskie, prowadzone przez najlepsze uniwersytety. Szkoły takie mogłyby przyczynić się do poprawy jakości doktoratów i dzięki temu stać się istotnym elementem budowania reputacji i prestiżu uniwersytetu”.*

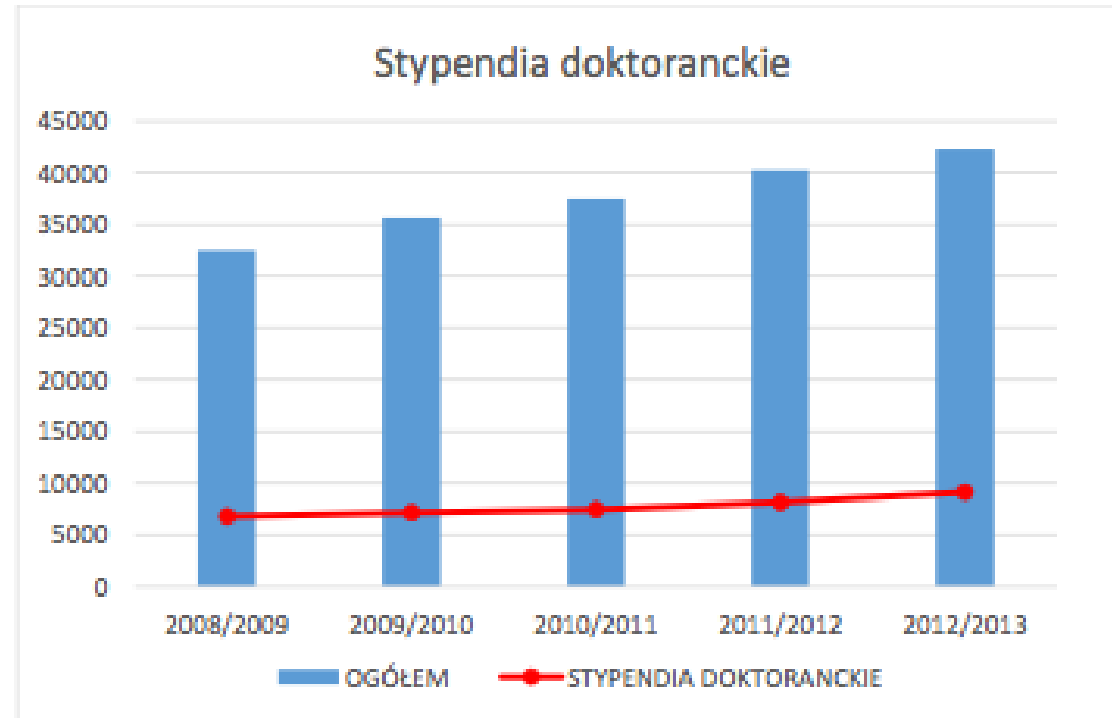
# Wprowadzenie

*„Rewitalizacja polskiego systemu kształcenia doktorantów jest mocno opóźniona w stosunku do takich krajów, jak Niemcy, Francja, Holandia czy Wielka Brytania, gdzie działania reformujące kształcenie doktorantów rozpoczęto wiele lat temu. Należy zaznaczyć, że dotychczasowe wysiłki mające na celu poprawę jakości doktoratów w Polsce nie przyniosły niestety oczekiwanych rezultatów.”*

# Doktoranci w Polsce



# Doktoranci w Polsce – stypendia doktoranckie



**Z Raportu NIK (2014):**

„Spośród ogółu doktorantów **stypendium doktoranckie otrzymuje co piąty doktorant**”.

- *„Można przyjąć, że od 1990 r. przez kolejnych 25 lat liczba doktorantów w Polsce wzrosła około 15 razy, odpowiednio z 2695 do 40,6 tys. osób (dane według MNiSW). Doktorant stał się „produktem masowym polskich uczelni”, a studia doktoranckie przestały być „w pełni skutecznym sposobem kształcenia kadr naukowych”.*
- *„Stosunkowo łatwy dostęp do studiów doktoranckich oraz relatywnie niskie kryteria niezbędne do ich uruchomienia spowodowały obniżenie poziomu kandydatów, a w konsekwencji jakości prowadzonych badań i jakości kształcenia”.*

- ***Nature, The PhD Factory*** (Cyranoski i in. 2011). „Skoro świat „produkuje” więcej doktoratów niż kiedykolwiek wcześniej, czy nie jest najwyższy czas, aby to zatrzymać? W latach 1998-2008 liczba nadawanych stopni doktora wzrosła na świecie o 40%.
- Autorzy analizują dane z różnych krajów (USA, Japonia, Niemcy, Chiny, Indie, Egipt, kraje OECD) i pokazują „sytuację kryzysową” w tym zakresie”.
- W artykule jest także odniesienie do Polski.

***„Model kształcenia doktorantów  
wymaga gruntownej przebudowy  
i jest to dziś dla zdecydowanej  
większości środowiska akademickiego  
w pełni oczywiste”***

***„Szkoty doktorskie powinny być skuteczną strukturą organizacyjną, służącą głównie wspieraniu młodych naukowców w dążeniu do doskonałości naukowej. Ich podstawowym celem musi być stwarzanie optymalnych warunków doktorantom do prowadzenia własnych badań naukowych na najwyższym poziomie”.***

***„Przywilej prowadzenia szkół doktorskich  
powinny otrzymać tylko najlepsze  
uniwersytety, a nie ich podstawowe jednostki  
organizacyjne czy instytuty (często słabe  
kadrowo i naukowo)”.***

Dz.U. Poz. 1668  
USTAWA z dnia 20 lipca 2018 r.  
Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

# Kształcenie w szkole doktorskiej

**Art. 198. 1. Kształcenie doktorantów odbywa się w szkole doktorskiej.**

2. Szkoła doktorska jest zorganizowaną formą kształcenia w co najmniej 2 dyscyplinach, o których mowa w ust. 3 lub 5 ustawy.

# Kształcenie w szkole doktorskiej

**Art. 201.** 1. Kształcenie doktorantów trwa od 6 do 8 semestrów.

2. W terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia kształcenia doktorantowi wyznacza się promotora lub promotorów.

3. Kształcenie jest prowadzone na podstawie **programu kształcenia** oraz **indywidualnego planu badawczego**.

4. Program kształcenia ustala senat albo rada naukowa. Ustalenie programu wymaga zasięgnięcia opinii samorządu doktorantów.

5. **Program kształcenia może przewidywać odbywanie praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu, w wymiarze nieprzekraczającym 60 godzin dydaktycznych rocznie.**

# Indywidualny plan badawczy

Art. 202. 1. Doktorant, w uzgodnieniu z promotorem lub promotorami, opracowuje **indywidualny plan badawczy** zawierający w szczególności harmonogram przygotowania rozprawy doktorskiej i przedstawia go podmiotowi prowadzącemu szkołę doktorską w terminie 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia kształcenia.

2. Realizacja planu podlega **ocenie śródkresowej** w połowie okresu kształcenia określonego w programie kształcenia.

Art. 204. 1. Kształcenie doktoranta kończy się złożeniem rozprawy doktorskiej.

2. Indywidualny plan badawczy określa termin złożenia rozprawy doktorskiej. Termin ten może być przedłużony, nie dłużej jednak niż o 2 lata, na zasadach określonych w regulaminie szkoły doktorskiej.

# Założenia

- **Założenia**

- Szkoły doktorskie muszą być właściwie "wpasowane" w strukturę organizacyjną uczelni.
- Szkoły doktorskie powinny mieć zapewnioną „dużą autonomię”, która pozwoli na najlepszą realizację ich celów i zadań.
- Statut unormuje zasady tworzenia, przekształcania i likwidacji szkół doktorskich, a także tryb uchwalania zasad rekrutacyjnych, regulaminu szkół doktorskich oraz ich programów.

# Zamiast wstępu

- PSWiN nie określa zasad związanych z tworzeniem, przekształcaniem lub likwidacją szkół doktorskich, ani ich ewentualnym miejscem w strukturze organizacyjnej uczelni.
- Uczelnia powinna sama opracować optymalny model szkoły doktorskiej lub szkół doktorskich - **niekorzystne będzie ich nadmierne rozdrobnienie.**
- **Indywidualny program badawczy doktoranta** powinien być realizowany pod opieką promotora w zespole badawczym lub w jednostce badawczej odpowiadającej dyscyplinie, do której należy projekt badawczy doktoranta (w praktyce oznacza to realizację na konkretnym wydziale).

# Tworzenie szkół doktorskich - uwarunkowania

- Tworzenie szkół doktorskich należy do kompetencji rektora (Art. 23 ust. 2 PSWiN),
- Relacje pomiędzy „uczelnia jako podmiotem prowadzącym szkołę doktorską”, a „podmiotami doktoryzującymi” - nadawanie stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki jest zadaniem senatu (art. 28.1).
- Rozkład (osobowy) i potencjał naukowy poszczególnych dyscyplin naukowych;
- Liczba szkół doktorskich oraz ich usytuowanie w strukturze uczelni.
- Możliwe rodzaje szkół doktorskich
  - **Szkoły doktorskie uniwersyteckie,**
  - **Szkoły doktorskie środowiskowe** (tworzone na podstawie art.198. ust. 5)
  - **Międzynarodowe szkoły doktorskie** (art. 198.6 6. Kształcenie doktorantów może być prowadzone we współpracy z innym podmiotem, w szczególności przedsiębiorcą lub zagraniczną uczelnią lub instytucją naukową).
- Relacje pomiędzy programem kształcenia doktorantów (w ramach szkoły doktorskiej), a indywidualnym programem badawczym doktoranta.

# Możliwe modele

- **„Szkola doktorska ogólnouniwersytecka”** – jednostka ogólnouczelniana bezpośrednio podporządkowana rektorowi lub właściwemu prorektorowi.
- **Szkoły doktorskie obszarowe/dziedzinowe**, korespondujące ze strukturą „szkół/wydziałów obszarowych”, niezależne od siebie.
- **Szkola doktorska ogólnouniwersytecka** jako **„umbrella company”** z jedną wspólną strukturą zarządzania (jeden dyrektor, jedna rada naukowa, wspólna administracja, wspólny proces rekrutacji) i obejmująca cztery szkoły-sekcje, korespondujące ze strukturą szkół/wydziałów obszarowych.

# Jaki model szkoły doktorskiej?

- **Zalety Szkoły doktorskiej ogólnouczelnianej**
  - Czytelna struktura zarządzania (a także odpowiedzialności),
  - Jedna rada naukowa – możliwość pozyskania „autorytetów” naukowych,
  - Niepowielanie struktur administracyjnych,
  - Brak wewnętrznej konkurencji pomiędzy poszczególnymi SD,
  - Jeden regulamin szkoły doktorskiej; spójne kryteria rekrutacji oraz oceny śródkresowej.
- **Zalety Szkoły doktorskiej typu „umbrella company”**
  - Wszystkie jak powyżej, oraz
  - Większa autonomia programowa „szkół-sekcji”, w szczególności możliwość uwzględnienia specyfiki dziedzin/dyscyplin w programach kształcenia,
  - Możliwa bardziej bezpośrednia współpraca z wydziałami.

# Dodatkowe korzyści jednej szkoły doktorskiej...

- Łatwiejsze współdziałanie w okresie przejściowym obecnego systemu studiów doktoranckich ze szkołą dokorską,
- Wspólny sposób weryfikacji efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK w przypadku osób ubiegających się o nadanie stopnia doktora w trybie eksternistycznym (Art. 192. 1.),
- Wspólny sposób postępowania w sprawie wniosków o wyznaczenie promotora lub promotorów dla osób ubiegających się o stopień doktora w trybie eksternistycznym.

# Organy szkoły doktorskiej

- **Dyrektor SD** - dobrze określone kompetencje zarządcze oraz podległość służbowa
  - dyrektora SD powołuje i odwołuje rektor spośród pracowników uczelni lub spoza tego grona,
  - administracja Szkoły doktorskiej - podlega dyrektorowi SD
- **Rada naukowa SD** – powinna być jej wyróżnikiem oraz gwarantem jej niezależności i wysokiej jakości kształcenia i badań oraz rozpraw doktorskich.
- Rada naukowa powinna być złożona uznanych uznanych autorytetów naukowych, także „z zewnątrz” oraz z przedstawiciela doktorantów.

# Organy szkoły doktorskiej

- Rada naukowa jak organ kolegialny SD powinna:
  - pełnić funkcję opiniodawczą i/lub zatwierdzającą w wielu kwestiach związanych z programem kształcenia szkoły doktorskiej.
  - mieć wpływ na jakość procesu rekrutacji w poszczególnych obszarach (dyscyplinach), w tym na liczbę rekrutowanych doktorantów,
  - mieć wpływ na kwalifikacje nauczycieli akademickich lub pracowników naukowych prowadzących kształcenie w szkole doktorskiej,
  - wypracować wytyczne dla programów kształcenia oraz dla procesu oceny śródkresowej (wyznaczanie komisji ocen śródkresowych), a także trybu i kryteriów wyznaczania promotora (ów).
- Rada powinna przygotowywać istotne dokumenty dotyczące SD dla Senatu.

# Case study - TUM Graduate School

- Structure and Bodies of the **TUM-GS**
  - The highest administrative body of the TUM-GS is the **Management Board**
    - The Management Board decides on the strategic orientation of the TUM Graduate School and creates incentives for its ongoing development. It is chaired by the Director of the TUM Graduate School
  - **Scientific Council** consisting of well-known personalities from academic and public life.

# Scientific Council

The Scientific Council consists of eight people who represent the range of disciplines as well as the priorities of the TUM. Members of the Scientific Council may be public figures from business and industry as well as from the public sphere domestically and abroad. The Scientific Council comes up with recommendations and statements with regard to designing the training concept of the TUM-GS as well as the scientific and structural development of the TUM-GS. The members also participate in the internal evaluation of the TUM-GS.

## Members of the Scientific Council

---



**PROF. DR. DR. MARTIN P. BENDSØE**

Special Advisor, Office of the President, DTU  
Technical University of Denmark



**DR. WOLFGANG HEUBISCH**

Former State Minister for Science, Research and Art  
State of Bavaria



**DR. CARLOS HAERTEL**

Managing Director  
GE Global Research Europe  
Garching by Munich



**DR. THOMAS JØRGENSEN**

Senior Policy Coordinator  
European University Association



**PROF. DR. BERNHARD KÜSTER**

Chair of Proteomics and Bioanalytics  
Technical University of Munich



**DR.-ING. VERA NÜBEL**

Group Manager Computational Engineering  
Hilti Entwicklungsgesellschaft mbH  
Kaufering



**PROF. ELISABETH WACKER**

Chair of Sociology of Diversity  
Technical University of Munich

# Current Spokespersons of the Departmental Graduate Centers

**Prof. Dr. Klaus Bengler**, Graduate Center Department of Mechanical Engineering (FGZ-MW)

**Prof. Dr. Heiko Briesen**, Graduate Center TUM School of Life Sciences Weihenstephan (GZW)

**Prof. Dr. Tim Bütke**, Graduate Center TUM School of Governance (FGZ-GOV)

**Prof. Dr. Fabian Duddeck**, Graduate Center Department of Civil, Geo and Environmental Engineering (FGZ-BGU)

**Prof. Dr. Werner Hemmert**, Graduate Center Department of Electrical and Computer Engineering (FGZ-EI)

**Prof. Dr. Joachim Hermsdörfer**, Graduate Center Department of Sport and Health Sciences (FGZ-SG)

**Prof. Dr. Reinhard Kienberger**, Graduate Center Department of Physics (FGZ-PH)

**Prof. Dr. Helmut Krcmar**, Graduate Center Department of Informatics (CeDoSIA)

**Prof. Dr. Fritz Kühn**, Graduate Center Department of Chemistry (FGZ-CH)

**Prof. Dr. Sabine Maasen**, Graduate Center Munich Center for Technology in Society (IGC TSS)

**Prof. Dr. Alwine Mohnen**, Graduate Center TUM School of Management (FGZ-SOM)

**Prof. Dr. Peter Müller-Buschbaum**, Graduate Center Munich School of Engineering (MSE)

**Prof. Dr. Ulrike Protzer**, Graduate Center TUM School of Medicine (MGC)

**Prof. Dr. Matthias Scherer**, Graduate Center Department of Mathematics (ISAM)

**Prof. Dr. Stephan Trüby**, Graduiertenzentrum Fakultät für Architektur (FGZ-AR)

**Prof. Dr. Eveline Wittmann**, Graduate Center TUM School of Education (FGZ-EDU)

# Cele działalności szkół doktorskich

- **SD powinna stwarzać warunki do:**
  - uzyskania przez doktorantów wysokich kompetencji badawczych i relatywnie dużej samodzielności naukowej (w tym do pozyskiwania środków grantowych na badania);
  - uzyskania dodatkowych kwalifikacji kluczowych dla badacza (w tym wybranych kwalifikacji odpowiadających wymogom rynku pracy poza środowiskiem akademickim) - zaangażowanie otoczenia społeczno-gospodarczego w tworzenie i realizację programu studiów doktoranckich;
  - przygotowania rozprawy doktorskiej zgodnie z planem badawczym.

# Zadania szkoły doktorskiej

- Proces rekrutacji doktorantów; opracowanie zasad i kryteriów rekrutacji; wspólny tzw. minimalny próg wymagań;
- Organizacja „opieki” promotorskiej oraz jej ewaluacja;
- Dbłość o wysoką jakość programu kształcenia; zapewnienie kadry dydaktycznej o najwyższych kwalifikacjach naukowych, także z zagranicy;
- Wspieranie mobilności doktorantów, ułatwianie kontaktów międzynarodowych oraz pozyskiwania środków finansowych na wyjazdy konferencyjne i na badania;
- Pomoc i doradztwo w zakresie umiejętności językowych, prezentacji wyników badań oraz stymulowanie aktywności grantowej doktorantów, pomoc w przygotowaniu aplikacji grantowych;
- Monitorowanie realizacji projektu doktorskiego, przy współpracy z Radami dyscyplin.
- Ewaluacja postępów doktorantów w kontekście oceny śródkresowej
- Wspieranie różnorodnej aktywności doktorantów

# Regulamin szkoły doktorskiej

- **Regulamin SD musi określić:**

- czas trwania kształcenia w szkole doktorskiej (6-8 semestrów);
- sposób dokumentowania przebiegu kształcenia;
- sposób wyznaczenia i zmiany promotora lub promotorów - *w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia kształcenia doktorantowi wyznacza się promotora lub promotorów.*
- sposób przeprowadzania oceny śródkresowej;
- sposób przygotowania i przedstawienia „podmiotowi prowadzącemu szkołę doktorską” w terminie 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia kształcenia indywidualnego planu badawczego doktoranta zawierającego termin złożenia rozprawy doktorskiej;
- warunki przedłużania terminu złożenia rozprawy doktorskiej.
- sposób przeprowadzenia **oceny śródkresowej** (w połowie okresu kształcenia określonego w programie kształcenia), w tym sposób powoływania komisji ds. ocen śródkresowych.

# Zasady rekrutacji do szkoły doktorskiej

- **Podstawą rekrutacji powinna być przede wszystkim jakość kandydatów.**
- Zasady rekrutacji opracowane przez Radę szkoły; zasady te powinny być maksymalnie ujednolicone, jednoznaczne i „zrozumiałe” dla kandydatów, także z zagranicy.
- Proces rekrutacji musi być transparentny, zgodny ze standardami HR Excellence in Research.
- Uniwersalne kryteria oceny jakości kandydatów.
- Zasady rekrutacji do szkół doktorskich „przyjazne” dla cudzoziemców;
- Można przewidzieć nabór ciągły lub np. 2-4 nabory w roku zsynchronizowane np. z konkursami grantowymi NAWA, NCN i NCBiR.

# Umiejdzynarodowienie szkoły doktorskiej

- **Wyzwania**

- Skuteczne promowanie rozpraw doktorskich pisanych w językach obcych (szczególnie w języku angielskim) oraz silne wsparcie publikowania wyników badań doktorantów w językach kongresowych,
- identyfikacja (bardzo dobrych) uczelni zagranicznych, które wyrażą gotowość „współprowadzenia” szkoły doktorskiej – także identyfikacja obszarów nauki/dyscyplin, które można będzie uwspólnić,
- efektywne wykorzystanie środków na kształcenie doktorantów (międzynarodowe szkoły letnie, wyjazdy naukowe, wyjazdy studyjne, kwerendy biblioteczne, zapraszanie wykładowców).

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO<sup>1)</sup>**

**z dnia 14 listopada 2018 r.**

**w sprawie charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla  
kwalifikacji na poziomach 6–8 Polskiej Ramy Kwalifikacji**

# Poziom 8 PRK

## Zna i rozumie:

- w stopniu umożliwiającym rewizję istniejących paradygmatów – światowy dorobek, obejmujący podstawy teoretyczne oraz zagadnienia ogólne i wybrane zagadnienia szczegółowe – właściwe dla danej dyscypliny naukowej lub artystycznej,
- główne tendencje rozwojowe dyscyplin naukowych lub artystycznych, w których odbywa się kształcenie,
- metodologię badań naukowych,
- zasady upowszechniania wyników działalności naukowej, także w trybie otwartego dostępu.

# Ramowy program kształcenia

- Program kształcenia ustala senat albo rada naukowa po zasięgnięciu opinii samorządu doktorantów.
- Ramowy program kształcenia powinien zawierać:
  - Katalog modułów zajęć (w tym formy ich realizacji)
    - Harmonogram ich realizacji
  - Sposoby (formy, metody) weryfikacji efektów uczenia się na poziomie 8 PRK – podlegać to będzie ocenie podczas ewaluacji szkoły doktorskiej (art. 261).

# Ramowy program kształcenia

- **Moduły obowiązkowe** (np. trzy)
  - Z zakresu metodologii badań danej dyscypliny, z metodologii pracy naukowej oraz z zakresu etycznych, prawnych i ekonomicznych i innych istotnych uwarunkowań działalności naukowej.
  - Na pierwszym roku studiów
- **Moduły obowiązkowe do wyboru** (np. dwa z kilku propozycji)
  - Wykłady/seminaria specjalistyczne
  - Kształcenie psychopedagogiczne z praktyką zawodową w formie prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu,
- **Moduły dodatkowe** (opcjonalne)
  - Pogłębianie umiejętności specjalistycznych
  - Pogłębianie umiejętności językowych
  - Kształtowanie umiejętności miękkich
- Ponadto po każdym roku studiów aktywny udział w „forum doktoranckim”

# Kształcenie umiejętności dydaktycznych w Szkole Doktorskiej

- Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)
- Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne
- Moduł III - JA w kontekście rozwoju zawodowego
- Moduł IV – Emisja głosu
- Moduł V – dydaktyka szczegółowa

# Kształcenie umiejętności dydaktycznych w Szkole Doktorskiej

- **blok zajęć psychopedagogicznych (moduły I – III):**
- doktoranci obligatoryjnie realizują 3 trzygodzinne wykłady (I-III) oraz dokonują wyboru łącznie czterech pięciogodzinnych warsztatów spośród zaproponowanych dziesięciu, podporządkowanych modułom.
- ponadto realizują 15-godzinne zajęcia z zakresu **emisji głosu (IV)** oraz 18-godzinne zajęcia zakresu **dydaktyk szczegółowych (V)**
- **Kształcenie umiejętności dydaktycznych** obejmuje łącznie: 9 godzin obligatoryjnych wykładów, 20 godzin zajęć warsztatowych (wybór spośród 10 propozycji), 15 godzin zajęć z zakresu emisji głosu i 18 godzin realizowanej na wydziałach dydaktyki szczegółowej, razem – 62 godziny.

## Moduł I JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

### **Wprowadzenie I – *Wybrane zagadnienia procesu uczenia się i nauczania***

Cele:

- wspieranie doktorantów w budowaniu świadomości roli zawodowej oraz świadomości istnienia różnych teorii kształcenia konstytuowanych przez poszczególne paradygmaty;
- rozwijanie ich motywacji do doskonalenia siebie w kontekście wyzwań roli zawodowej ujętej w kategoriach: samoświadomego profesjonalisty i refleksyjnego praktyka

# Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

## **Treści:**

- Cele akademickiego kształcenia - wiedza jako fenomen subiektywny i obiektywny. Od transmisyjnej do konstruktywistycznej kultury dydaktycznej
- Od nauczania do uczenia się i e-uczenia się
- Teorie uczenia się i nauczania - wybrane paradygmaty dydaktyki akademickiej
- Determinanty uczenia się dorosłych
- Uczenie się jako mechanizm całościowego rozwoju
- Strategie uczenia się (w oparciu o inteligencje wielorakie), style poznawcze, różnorodne modalności
- Nauczyciel w pracy z osobami dorosłymi - wybrane zagadnienia: specyfika roli zawodowej, fundamentalne kompetencje

# Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

## **Warsztaty – moduł I – 4 warsztaty**

### ***Dorośli w roli ucznia***

#### **Cele:**

- Poznanie specyfiki pracy z uczniem dorosłym
- Poznanie różnic w stylach uczenia się osób dorosłych i uwzględnianie ich w pracy andragoga
- Zapoznanie z możliwościami i trudnościami w uczeniu się dorosłych
- Rozwinięcie umiejętności analizy i oceny sytuacji edukacyjnej ucznia dorosłego
- Wypracowanie umiejętności refleksyjnej oceny własnych kompetencji andragoga

## Moduł I

JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

### **Treści:**

- Podstawowe reguły pracy andragogicznej
- Różnice w uczeniu się dzieci i dorosłych
- Proces stawanie się dorosłych studentami (teoria Barry Cocklina)
- Style uczenia się (wg Davida Kolba)
- Modele pracy edukacyjnej ludzi dorosłych
- Kompetencje andragoga

# Moduł I JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

## ***Praca z grupą***

### **Cele:**

- Przedstawienie dynamiki rozwoju grupy oraz związanej z nią ewolucji roli lidera
- Scharakteryzowanie ról grupowych i relacji między nimi
- Omówienie kompetencji lidera grupy
- Analiza sytuacji trudnych w pracy grupy
- Omówienie konstruktywnego i niekonstruktywnego wzorca funkcjonowania grupy

## Moduł I - JA jako osoba ucząca się/uczająca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

### **Treści:**

- Charakterystyka pracy grupy – siły tkwiące w grupie (zdolność do: formowania więzi, kontrolowania zachowań, radzenia sobie z emocjami, tworzenia układu odniesienia)
- Etapy rozwoju grupy oraz ewolucja roli lidera (wynikająca z rozwoju grupy)
- Role grupowe
- Kompetencje prowadzącego grupę
- Zachowania trudne uczestników grupy
- Grupa pracująca konstruktywnie vs niekonstruktywnie

## Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

### ***Nauczanie/uczenie się przez działanie. Praca metodą projektową w praktyce akademickiej***

#### **Cele:**

- Zapoznanie doktorantów z podstawowymi pojęciami z zakresu projektu o charakterze społeczno-edukacyjnym
- Zapoznanie doktorantów z zasadami konstruowania projektu
- Ukształtowanie u doktorantów praktycznych umiejętności wykorzystania projektu w pracy pedagogicznej

# Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

## Treści:

- Projekt - Cel główny, cel bezpośredni, produkt projektu
- Cykl życia projektu - Ewaluacja projektu - Zespół projektowy.
- Metoda projektu w edukacji
- Struktura projektu edukacyjnego. Diagnoza problemu. Wybór metod i technik wykorzystywanych w procesie diagnozowania, Operacjonalizacja projektu (cel główny, cele szczegółowe, działania, wskaźniki, zasoby, partnerzy, metody i techniki, narzędzia oceny, czas realizacji)
- Realizacja projektu (wzajemna komunikacja, konflikty interpersonalne, monitorowanie, skuteczność
- Harmonogram projektu o charakterze edukacyjnym, zarządzanie projektem w czasie, metoda ścieżki krytycznej , diagram Gantt

## Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

### ***Praca ze studentem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi***

#### **Cele:**

zapoznanie doktorantów ze specyfiką problematyki dotyczącej: zaburzeń psychicznych, autystycznego spektrum zaburzeń, choroby przewlekłej oraz wybitnych uzdolnień u adolescentów i młodych dorosłych. Ważnym elementem zajęć będą zagadnienia normy rozwojowej i patologii. W zakres tematyczny zajęć wchodzi wybrane modele powstawania i mechanizmów zaburzeń oraz dotyczące diagnozy i terapii zaburzeń. **Celem warsztatu jest przygotowanie doktorantów do reagowania w wybranych sytuacjach trudnych, mogących pojawić się podczas pracy dydaktycznej z wyżej wymienionymi grupami studentów.** Podczas zajęć wykorzystane będą opisy przypadków z praktyki klinicznej prowadzących.

# Moduł I - JA jako osoba ucząca się/ucząca innych (doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)

## Treści:

- Wyjaśnienie aparatu pojęciowego: specjalne potrzeby edukacyjne, specjalne potrzeby techniczne, specjalne potrzeby psychospołeczne
- Rozpowszechnienie zaburzeń psychicznych w populacji adolescentów i młodych dorosłych.
- Wybrane klasyfikacje zaburzeń psychicznych.
- Depresja jako przykład zaburzeń nastroju.
- Postępowanie w przebiegu zaburzeń lękowych.
- Studenci z zaburzeniami odżywiania- na co zwrócić uwagę.
- Ryzyko próby samobójczej w przebiegu zaburzeń psychicznych.
- Studenci z autystycznym spektrum zaburzeń: wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania.
- Studenci z chorobą przewlekłą: specyfika funkcjonowania wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania.
- Studenci wybitnie uzdolnieni: specyfika funkcjonowania wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### **Wprowadzenie II: *Wprowadzenie w problematykę rozwoju osobistego***

#### **Cele:**

Wprowadzenie doktorantów w tematykę dotyczącą rozwoju osobistego w kontekście współczesnej wiedzy psychologicznej, która pokazuje korzyści z samodzielnej pracy nad rozwojem kompetencji osobistych. Podczas wykładów zostanie przybliżony cel podjęcia takiego wysiłku i znaczenie pracy nad rozwojem osobistym w kontekście jakości swojego życia i sukcesów w karierze zawodowej.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### **Treści:**

- Wprowadzenie w tematykę rozwoju osobistego: czym jest rozwój osobisty, co jest jego celem, znaczenie rozwoju osobistego dla jednostki, czynniki wspomagające i blokujące rozwój osobisty.
- Kompetencje osobiste: kompetencje poznawcze i ich znaczenie w rozwoju osób dorosłych (wyznaczanie i osiąganie celów, organizacja pracy własnej, umiejętność podejmowania decyzji).
- Kompetencje osobiste: kompetencje emocjonalno-motywacyjne i ich znaczenie w rozwoju osób dorosłych (samoregulacja, samokontrola).

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### **Warsztaty- moduł II – 3 warsztaty:**

#### ***1. Motywacja i motywowanie w kontekście rozwoju osobistego***

##### **Cele:**

- utrwalenie wiedzy o mechanizmach regulujących zachowanie się człowieka oraz wzbudzenie refleksji nad własną motywacją w dążeniu do osiągnięcia wyznaczonych celów. Ponadto prezentacja zasad i określenie warunków sprzyjających podtrzymaniu motywacji i pozytywnego myślenia.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### Treści:

- Psychologiczne aspekty wprowadzania zmian (Postawy wobec zmiany, pięć powodów przeciwstawiania się zmianom, zarządzanie zmianą, stadia reakcji na zmianę, jak wspierać proces wprowadzania zmian)
- Proces motywacyjny i jego przebieg
- Teorie motywacji
- Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna i jej znaczenie dla osiągania celów osobistych
- Cel a wizualizacja i motywacja (wybrane narzędzia np. Kartka z przyszłości, Narysuj życie, Piramida Diltsa)
- Jak się motywować, kiedy przyjdą gorsze chwile-wybrane narzędzia i techniki (system wsparcia, model EARS)
-

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### ***Zarządzanie sobą w czasie – podstawy efektywności osobistej***

- **Cele** szczegółowe obejmują:
- autoanalizę aktualnego stanu zarządzania sobą w czasie,
- poznanie podstawowych zasad i technik związanych z planowaniem pracy własnej, podejmowaniem decyzji, zarządzaniem sobą w czasie,
- poznanie podstawowych zasad i technik przeciwdziałających odkładaniu spraw.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### **Treści:**

- Inwentaryzacja własnego czasu – w jaki sposób wykorzystujemy czas?
- Indywidualny styl zarządzania sobą w czasie.
- „Pożeracze czasu” – problemy i przyczyny marnowania czasu, przeciwdziałanie przyczynom nieefektywnego zarządzania sobą w czasie.
- Ustalanie priorytetów – zasady pomagające w ustalaniu ważności zadań i zwiększeniu wydajności.
- Planowanie działań – zasady planowania, techniki skutecznego planowania.
- Podejmowanie decyzji – identyfikacja trudności w podejmowaniu decyzji, techniki ułatwiające efektywne podejmowanie decyzji i załatwianie spraw do końca.
- Przeciwdziałanie samoutrudnianiu w zakresie podejmowania decyzji i realizacji zadań.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### ***Niedyrektywne formy wspierania rozwoju osobistego. Coaching, tutoring, mentoring w pracy akademickiej***

#### **Cele:**

Celem zajęć jest zapoznanie studentów z niedyrektywnymi formami wspierania rozwoju własnego i innych. Ponadto celem warsztatu jest zapoznanie studentów i wyposażenie w umiejętności sprawnego korzystania z wybranych metod, technik i narzędzi coachingowych które mogą być stosowane w pracy dydaktycznej oraz w pracy na własnym rozwojem.

## Moduł II - JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne

### **Treści:**

- Rozróżnienia terminologiczne. Coaching, mentoring, tutoring a inne formy wspierania
- rozwoju – consulting, doradztwo, szkolenie, debata oksfordzka
- Warsztat umiejętności niezbędnych do posługiwania się niedyrektywnymi formami wspierania. Aktywne słuchanie, uważność, zmiana perspektywy i inne.
- Coachingowy model GROW i jego zastosowanie w pracy akademickiej. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk.
- Tutoriale akademickie. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk.
- Mentoring akademicki. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk.

# Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

## **Wprowadzenie III: *Praca, zawód, kariera w cyklu życia człowieka***

### **Cele:**

- przekazanie wiedzy i wzbudzenie refleksji na temat cyklu życia zawodowego człowieka, warunków konstrukcji współczesnych karier oraz możliwości stymulowania rozwoju zawodowego jednostki

### **Treści:**

- Praca w cyklu życia człowieka, rozwój kariery
- Uwarunkowania (czynniki podmiotowe i środowiskowe) rozwoju zawodowego
- Wybrane elementy teorii rozwoju zawodowego i ich praktyczne konsekwencje (teoria D. Supera, teoria P. Hodkinsona)
- Warunki konstrukcji współczesnych karier, modele karier (kariery linearne, sekwencyjne, mozaikowe); model kariery nauczycielskiej
- Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych w przebiegu kariery
- Stymulacja rozwoju zawodowego (poradnictwo kariery, koncepcja Life Design Counseling M. Savickasa).

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### **Warsztaty – moduł III – 3 warsztaty**

#### ***Uwarunkowania i dylematy zawodu nauczycielskiego***

#### **Cele:**

- zapoznanie ze specyfiką profesji nauczyciela akademickiego
- omówienie uwarunkowań i dynamiki rozwoju zawodowego nauczyciela
- przedstawienie możliwych wariantów tożsamości zawodowej nauczyciela (i ich konsekwencji dla funkcjonowania nauczyciela)
- charakterystyka obciążeń w pracy nauczyciela
- omówienie syndromu wypalenia zawodowego
- analiza dylematów etycznych w zawodzie nauczyciela akademickiego

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### **Treści:**

- Specyfika profesji nauczyciela akademickiego
- Warunki i dynamika rozwoju zawodowego nauczyciela
- Statusy tożsamości zawodowej nauczyciela – szanse i pułapki
- Obciążenia w zawodzie nauczyciela i strategie radzenia sobie z nimi
- Syndrom wypalenia (objawy, mechanizmy, podmiotowe, sytuacyjne i organizacyjne uwarunkowania, profilaktyka)
- Dylematy etyczne w zawodzie nauczyciela akademickiego

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### ***Narzędzia i techniki w zarządzaniu rozwojem zawodowym***

#### **Cele:**

Celem zajęć jest przekazanie wiedzy i wzbudzenie refleksji na temat specyfiki rozwoju zawodowego człowieka i sposobów osiągnięcia wyznaczonych celów zawodowych. Celem zajęć jest wyposażenie doktoranta w narzędzia i techniki sprzyjające osiągnięciu celów zawodowych.

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### **Treści:**

- Rozwój. Cele zawodowe a osobiste. Koncepcja świadomych i nieświadomych kompetencji Howela.
- Kryteria dobrze doprecyzowanego celu. (Cel jako zadanie i aktywność służąca jego realizacji)
- Narzędzia i techniki pomagające opisać dotychczasową sytuację zawodową (poziomy logiczne Diltsa, poszerzanie i zmiana perspektywy, praca z narracją)
- Narzędzia i techniki pomagające wygenerować, jak najwięcej pomysłów służących osiągnięciu celu (Trzy role Walta Disneya, wiele dróg do celu i inne)
- Narzędzia i techniki podtrzymujące i stymulujące aktywność służącą realizacji celu

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### ***Przedsiębiorczość w rozwoju kariery***

#### **Cele:**

- Rozwijanie wiedzy na temat czynników warunkujących sukces na rynku pracy
- Rozwijanie wiedzy na temat uwarunkowań karier akademickich
- Kształtowanie umiejętności w zakresie projektowania ścieżki kariery akademickiej i zawodowej
- Wzmacnianie refleksyjności na temat indywidualnych zasobów karierowych i możliwości ich rozwijania
- Budowanie proaktywnej postawy wobec potrzeby budowania własnego kapitału profesjonalnego

## Moduł III JA w kontekście rozwoju zawodowego

### **Treści:**

- Wyróżniające cechy karier zawodowych po „studiach III stopnia”
- Miękkie i twarde kompetencje w profilu zawodowym absolwenta „studiów III stopnia”. Możliwości budowania i rozwijania kapitału profesjonalnego.
- Kompetencje wyróżniające a problem „nadkompetencji” (overqualification).
- Odpowiedniość i dopasowanie jako kategorie opisujące relację kompetencji i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy
- Networking w środowisku akademickim i na rynku pracy
- Rozmowy kwalifikacyjne w procesie selekcji i rekrutacji pracowników na rynku pracy.

# Indywidualny plan badawczy

- **Indywidualny plan badawczy** opracowuje doktorant w porozumieniu z promotorem lub promotorami
- Jest wiążącym katalogiem zadań zadań, jakie doktorant przyjmuje na siebie
  - Katalog ten powinien być oceniany pod kątem jego adekwatności w stosunku do efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomie 8 PRK (art. 261. 1 ustawy – ewaluacja)
- Powinien obejmować opis zadań badawczych wraz z ich harmonogramem oraz takie elementy jak: plan publikacji naukowych, aplikacji grantowych, staży zagranicznych lub krajowych, kwerend, ...

# Ocena śródkresowa

- Realizacja planu podlega ocenie śródkresowej w połowie okresu kształcenia (art. 202.2).
- Sposób przeprowadzania oceny śródkresowej powinien zostać określony w regulaminie szkoły doktorskiej.
- W ramach oceny śródkresowej należy ocenić zgodną z harmonogramem realizację indywidualnego planu badawczego doktoranta.
- Wraz z oceną śródkresową należy (można) dokonać oceny postępów w realizacji programu kształcenia.

Dziękujemy!