



DR MARLENA GRZELAK-KLUS jest nauczycielem akademickim w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, pełnomocnikiem rektora ds. Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości kształcenia w APS, przewodniczącą senackiej Komisji Kształcenia i Spraw Studenckich, kierownikiem studiów podyplomowych w zakresie przygotowania pedagogicznego, kierownikiem projektu Harcerska Akademia Rozwoju Pedagogicznego (HARP).

AKADEMICKIE KSZTAŁCENIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH JAKO SZANSA NA WYZWOLENIE INNOWACYJNOŚCI W DZIAŁANIU ZAWODOWYM

MARLENA GRZELAK-KLUS

Zgodnie z dziś obowiązującymi regulacjami prawnymi w zakresie standardów kształcenia nauczycieli bądź kwalifikacji wymaganych od nauczycieli pracujących w polskim systemie edukacyjnym, nauczycielem może zostać człowiek wykształcony w bolońskim systemie studiów (3+2), studiujący różne kierunki lub ten sam kierunek oraz posiadający przygotowanie pedagogiczno-psychologiczne niezbędne do pracy wychowawczej i dydaktycznej w szkole. W tej sytuacji dyrektor szkoły, przedszkola, domu kultury czy poradni psychologiczno-pedagogicznej sam decyduje, czy osoba, która stara się o pracę, posiada odpowiednie przygotowanie do realizacji zadań, jakie sam przed pracownikiem stawia. Im większy zasób kwalifikacji u zatrudnionej kadry, tym łatwiej w reformowanej edukacji poradzić sobie z nowymi wyzwaniami dydaktycznymi i wychowawczymi – oto zasada, którą kierują się dyrektorzy instytucji edukacyjnych w Polsce przy zatrudnianiu nowych pracowników.

Z perspektywy kandydata na nauczyciela rzecz wygląda podobnie – im bardziej wszechstronne wykształcenie zdobyte w toku studiów, tym lepsze perspektywy na zatrudnienie w edukacji i stabilną przyszłość zawodową. Idąc naprzeciw oczekiwaniom

rynku pracy i samych studentów, wiele ośrodków akademickich kształcących nauczycieli zmodyfikowało swoje programy studiów, korzystając z elastycznych wytycznych prawnych obowiązujących w tej kwestii. Tak ujęta swoboda pozwoliła także na wprowadzenie wielu rozwiązań innowacyjnych sprzyjających efektywnemu i rzetelnemu kształceniu nauczyciela profesjonalisty, który swoją wiedzę już w toku studiów zweryfikuje w praktyce, który potrafi odnaleźć się w różnorodnych sytuacjach zawodowych i relacjach międzyludzkich.

Z punktu widzenia pracownika akademickiego ważne jest, czy i w jakim stopniu absolwenci-nauczyciele wykorzystują zdobytą wiedzę i umiejętności w pracy, którą podjęli. Częściowej odpowiedzi dostarczyć mogą przytoczone poniżej wyniki badań, dotyczące nadmiaru i/lub braku kompetencji społecznych absolwentów wyższej uczelni.

Oceniając wykorzystanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wypracowywanych w trakcie studiów w aktualnie wykonywanej pracy respondenci informują, że **około 25% z nich nie wykorzystuje w obecnie wykonywanej pracy zawodowej zdobywanej w czasie studiów wiedzy,**

AKADEMICKIE KSZTAŁCENIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH JAKO SZANSA NA WYZWOLENIE INNOWACYJNOŚCI W DZIAŁANIU ZAWODOWYM

23% umiejętności, a 14% kompetencji społecznych¹. Jeżeli ten swoisty nadmiar w obszarze przyswojonej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dotyczy przede wszystkim tych, którzy podjęli zatrudnienie niezgodnie ze swoim wykształceniem kierunkowym, to zjawisko wydaje się zrozumiałe. Jeżeli jednak powstały nadmiar jest związany z przetadaniem programu kształcenia albo nieadekwatną diagnozą warunków pracy, to konieczna jest zmiana aktualnych programów kształcenia, po uprzednim poddaniu ich rzetelnej refleksji.

Myślenie o przyczynach nadmiaru może też doprowadzić do wniosku, że w dużym stopniu jest on powiązany z niezależną od jakości toku kształcenia dynamicznie zmienną sytuacją na rynku pracy. Zmienność rynku pracy jako proces wieloczynnikowy dotyczy między innymi zmienności warunków technologicznych, zmienności warunków wykonywania zawodu, zmienności zapotrzebowania na pracowników z danymi kwalifikacjami albo zmienności cyklu koniunkturalnego gospodarki. Także warunki wykonywania zawodu nauczyciela są bardzo zmienne. Po pierwsze: zmienia się prawo oświatowe, za czym idą konkretne zmiany w strukturze organizacyjnej i programowej szkoły. Po drugie, życie społeczne w XXI wieku dynamicznie ulega przeobrażeniom w kierunku społeczeństwa konsumpcyjnego, upożorowanego, cyfrowego, zindywidualizowanego, unifikującego się, globalizującego się, co za tym idzie zmieniają priorytety edukacyjne, oczekiwania społeczne wobec nauczycieli i ich pracy, relacje interpersonalne nauczyciela z wychowankami i ich rodzicami, potrzeby edukacyjne dzieci, młodzieży i dorosłych, na które nauczyciel powinien odpowiadać.

Ponadto niewykorzystywanie nadmiaru w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych u absolwentów może również wynikać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dyrektor szkoły nie zawsze umiejętnie korzysta z zasobów

¹ Jakość kształcenia praktycznego w APS i jego dostosowanie do rynku pracy w ocenie absolwentów i nauczycieli akademickich. Raport Komisji ds. Jakości Kształcenia Wydziału Nauk Pedagogicznych, rok akademicki 2017/2018, <http://www.aps.edu.pl/media/2081548/raport-2018-wnp2018.pdf>

Okolo 25% badanych nie wykorzystuje w obecnie wykonywanej pracy zawodowej zdobywanej w czasie studiów wiedzy, 23% umiejętności, a 14% kompetencji społecznych.

zatrudnionych w jego szkole pracowników. Badania nad innowacyjnością w sferze organizacji rynkowych/biznesowych pokazują², że nadmiar wiedzy, umiejętności czy kompetencji społecznych jest doskonałym źródłem nowatorstwa, stanowi tak zwane wewnętrzne, endogenne źródła działań innowacyjnych. Szczegółowe zestawy źródeł innowacyjności³ wskazują na fundamentalną rolę zasobów pracowniczych, takich jak:

- wiedza i umiejętności diagnostyczne i badawcze,
- wiedza i umiejętności przekazywane z pokolenia na pokolenie,
- wiedza pozyskiwana z otoczenia (kształcenie akademickie, kursy i szkolenia, literatura, Internet, konferencje branżowe, analiza działań innych organizacji),

² Patrz na analizę badań [w:] Marczevska M. *Źródła i mechanizmy powstawania innowacyjności produktowych w przedsiębiorstwach-dostawcach technologii środowiskowych*. Rozprawa doktorska obroniona w czerwcu 2016 roku na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

³ Demirel P., Kesidou E. *Stimulating different types of eco-innovation in the UK: government policies and firm motivations*, „Ecological Economics” nr 70/2011, s. 1546-1557.

Już sam proces inicjowania innowacji w kształceniu i edukacji przynosi ze sobą korzyści w postaci budowania umiejętności typu krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, negocjacje, refleksyjność, kreatywność, otwartość na różnorodność.

- wiedza pochodząca od uczestników procesów w organizacji, tj. wymiana doświadczeń, identyfikacja potrzeb i problemów, poszukiwanie nowych rozwiązań,
- wiedza, umiejętności i doświadczenia kadry zarządzającej (naukowe, dydaktyczne, związane z kulturą pracy w organizacji).

W warunkach polskich najczęstszym źródłem wprowadzanych innowacji jest kadra kierownicza tworząca klimat innowacyjności oraz kompetentni pracownicy, którzy reagują na potrzeby osób korzystających z ich usług. A zatem dyrektor szkoły, który nie buduje klimatu innowacyjności, chociaż ma do dyspozycji kadrę bogatą w wiedzę, umiejętności i kompetencje, nie wykorzysta w pełni jej zasobów pracowniczych.

Budowanie klimatu innowacyjności jednak nie wystarczy, potrzebny jest jeszcze katalizator, który zainicjuje działanie innowacyjne. P.F. Drucker⁴ do wyzwalaczy inicjujących procesy innowacyjne z wewnątrz organizacji zalicza:

- nieoczekiwane zdarzenia (sukces lub porażka) wyrywające organizację ze standardowych działań, powodując przewartościowanie w myśleniu i działaniu,
- dysonans między rzeczywistością a wyobrażeniem o niej, który zmusza do wypracowania nowego rozwiązania,
- oddolna potrzeba zmiany dotychczasowych procesów, które trwają zbyt długo lub są uciążliwe,
- makrozmiany w strukturze rynku czy systemu, w którym działa organizacja.

Pojawienie się katalizatorów innowacyjności to niejedyny warunek inicjowania lub generowania nowatorskiego działania. Nieodzowna jest również atmosfera współpracy i dialogu, przestrzeń poszukiwania nowych rozwiązań na podstawie analizy diagnozowanych potrzeb i problemów edukacyjnych, otwartość na nową wiedzę i kompetencje w procesach uczenia się przez całe życie w różnych formach i od różnych podmiotów.

Z badań wynika, że absolwenci czują się najlepiej przygotowani do funkcjonowania w pełnionej przez siebie roli zawodowej w obszarze szeroko rozumianych kompetencji społecznych⁵. To dobry prognostyk dla budowania klimatu innowacyjności w polskich szkołach. Być może jest to efekt proponowanych sposobów pracy akademickiej, jak dyskusje skoncentrowane na problemie; praca metodą problemową i ćwiczeniową; praca metodą projektu edukacyjnego, społecznego, kulturowego, sieciowego; symulacje zajęć dla uczniów w grupie

⁴ Drucker P.F. *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, 1992.

⁵ Kompetencje społeczne rozumiane jako: świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności; świadomość potrzeby ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego poprzez uczenie się przez całe życie; aktywna postawa wobec wyzwań osobistych i zawodowych; otwarta postawa wobec współpracy w zespołach i grupach zawodowych oraz społecznych; postawa wytrwałości, rozwagi, dojrzałości, zaangażowania wobec opartych o aktualną wiedzę działań profesjonalnych w zakresie aktywności naukowej i zawodowej; odpowiedzialność i refleksyjność etyczna w wykonywaniu zadań osobistych i zawodowych; wrażliwość, empatyczność i komunikatywność w relacjach zawodowych i osobistych; świadomość odpowiedzialności za zachowanie różnorodnych tradycji kulturowych regionu, kraju, Europy.

AKADEMICKIE KSZTAŁCENIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH JAKO SZANSA NA WYZWOLENIE INNOWACYJNOŚCI W DZIAŁANIU ZAWODOWYM

studenckiej; ćwiczenia dramowe, wchodzenie w rolę; autorefleksja rozwojowa, tutoring; e-learning, classroomy, wykorzystywanie tablic multimedialnych i multimediów; technika portfolio; zajęcia w terenie, hospitacje zajęć w placówkach edukacyjnych; praktyki studenckie – dobierane indywidualnie przez studenta oraz omawiane indywidualnie ze studentem po ich odbyciu.

Obecnie przygotowywane są ministerialne projekty rozporządzeń ministrów nauki i szkolnictwa wyższego i edukacji narodowej w sprawie standardów kształcenia nauczycieli bądź kwalifikacji wymaganych od nauczycieli pracujących w polskim systemie edukacyjnym. Proponowane rozwiązania najprawdopodobniej wejdą w życie jako obowiązujące prawo na wiosnę 2019 roku i w dużej mierze dotyczyć będą nowego pokolenia nauczycieli. Czy uda się w ramach tych projektów kształcić ku innowacyjności w celu ulepszenia pracy wspólnoty uczącej się? Czy uda się przygotować nauczycieli do pracy w niekonwencjonalnych przestrzeniach, do budowania niekonwencjonalnych relacji czy sieci powiązań komunikacyjnych, ról społecznych w uczącym się zespole, do kreowania i wyznaczania nowych celów pracy uczącego się zespołu? Łatwo zauważyć, że już sam proces inicjowania innowacji w kształceniu i edukacji przynosi ze sobą korzyści w postaci budowania umiejętności typu krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, negocjacje, refleksyjność, kreatywność, otwartość na różnorodność. A to faktycznie staje się fundamentem dla wypracowania kompetencji kluczowych przez studenta uczelni pedagogicznej i przyszłego nauczyciela. ●

BIBLIOGRAFIA

1. Demirel P., Kesidou E. *Stimulating different types of eco-innovation in the UK: government policies and firm motivations*, „Ecological Economics” nr 70/2011.
2. Drucker P.F. *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, 1992.
3. Marczevska M. *Źródła i mechanizmy powstawania innowacyjności produktowych w przedsiębiorstwach-dostawcach technologii środowiskowych*. Rozprawa doktorska obroniona w czerwcu 2016 roku na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

NETOGRAFIA

1. *Jakość kształcenia praktycznego w APS i jego dostosowanie do rynku pracy w ocenie absolwentów i nauczycieli akademickich*. Raport Komisji ds. Jakości Kształcenia Wydziału Nauk Pedagogicznych, rok akademicki 2017/2018, <http://www.aps.edu.pl/media/2081548/raport-2018-wnp2018.pdf>
2. *Potencjał naukowy Akademii Pedagogiki Specjalnej*. Raport Komisji ds. Jakości Kształcenia Wydziału Nauk Pedagogicznych, rok akademicki 2015/2016, <http://www.aps.edu.pl/media/800576/raport-092016-wnp.pdf>
3. <http://ela.nauka.gov.pl/#>
4. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=en)
5. <https://informator.aps.edu.pl/pl/programmes-second>