



Akademia Pedagogiki
Specjalnej im. Marii
Grzegorzewskiej

REKOMENDACJE

Centrum Doskonalenia Dydaktycznego

Rekomendacje dotyczące rozwoju uczenia się rówieśniczego oraz peertutoringu wypracowane w oparciu o doświadczenia i potrzeby kadry dydaktycznej oraz pracowników administracji wspierających realizację procesu dydaktycznego APS

Wstęp.....	3
Korzyści z udziału w programie:.....	4
Obszary, w jakich pracownicy APS wskazują, że potrzebują wsparcia.....	4
Rekomendacje	5
Rekomendacje dotyczące działalności dydaktycznej APS	5
Organizacja szkoleń, seminariów, kursów	5
Organizacja konsultacji/spotkań indywidualnych lub w małych grupach	5
Rozwój nauczycieli i studentów (Kwestie inne niż szkolenia i konsultacje).....	6
Ocena i monitorowanie zajęć.....	6
Dostęp do narzędzi internetowych i analogowych	7
Rekomendacje dotyczące oczekiwań wobec CDD	7
Organizacja studiów	9
Rekomendacje dotyczące administracji	10
Rekomendacje dotyczące działań na rzecz poprawy klimatu uczelni	11
Rekomendacje dotyczące szkoleń przeprowadzonych w roku akademickim 2022/23	12

Wspieranie się wzajemne, zarówno wśród nauczycieli dydaktycznych, jak i pracowników administracyjnych na uczelni jest kluczowe dla osiągnięcia celów edukacyjnych, poprawy jakości procesów nauczania i uczenia się, zapewnienia dobrego samopoczucia pracowników oraz stałego rozwoju akademii. Działania mające na celu wzajemne wsparcie, takie jak organizacja szkoleń, seminariów, spotkań mają swoją – jakże dziś cenną – wartość dodaną: tworzenie się **kapitału społecznego** w postaci promowania **kultury inkluzyjności, wzajemnego szacunku i zrozumienia w miejscu pracy**.

Projekt „Centrum Doskonalenia Dydaktycznego APS” realizowany w roku akademickim 2022/2023 z grantu MEiN „Doskonałość Dydaktyczna Uczelni” stał się punktem wyjścia do tworzenia się i wzajemnego wspierania **społeczności uczących się** (zwanych też wspólnotami praktyków). Po roku wspólnej pracy identyfikujemy następujące aspekty funkcjonowania takiej społeczności w murach naszej Akademii, zbieżne z koncepcją J. Lave’a i E. Wengera¹:

- Społeczności uczące się umożliwiają pracownikom akademickim i administracyjnym wspólne tworzenie wiedzy poprzez **wymianę doświadczeń, pomysłów i perspektyw**. Proces ten jest fundamentalny dla rozwoju nowych idei i innowacji.
- Uczenie się odbywa się w naturalnym środowisku społecznym, a nie tylko w formie szkoleń czy kursów. Wiedza i umiejętności przekazywane są poprzez **interakcje** (np. praca w parach, spotkania nieformalne), co nadaje im głębszy sens i kontekst. Jest to również zbieżne z aktualnymi oczekiwaniami, by procesy szkoleniowe przybierały formy interaktywne
- **Informacje zwrotne** od innych są cennym źródłem rozwoju kompetencji – zarówno dla nauczycieli, jak i pracowników administracji
- Społeczności uczące się stwarzają przestrzeń do **wspólnego i efektywnego rozwiązywania problemów**
- Społeczności uczące się pozwalają pracownikom na identyfikację z grupą, dzięki czemu rozwija się **poczucie przynależności i zaangażowania**, co z kolei sprzyja motywacji do aktywnego uczestnictwa i współtworzenia wiedzy oraz „**genius loci**” Akademii Pedagogiki Specjalnej.

W poniższym tekście chcemy podzielić się z Czytelnikami informacjami zebranymi od uczestników projektu podczas szkoleń, superwizji, seminariów doskonalących oraz badań ankietowych, a które podzieliłyśmy na 3 obszary: 1. korzyści, jakie wymieniali uczestnicy działań projektowych, 2. obszary zidentyfikowane jako wymagające wsparcia oraz 3. rekomendacje, które wynikają z obu wcześniejszych zagadnień.

¹ Lave, J., & Wenger, E. (1991) Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511815355>.

KORZYŚCI Z UDZIAŁU W PROGRAMIE:

- Poznanie nowych sposobów pracy, m.in. tabele przestawne w Excelu, techniki relaksacyjne, rozmowa rozwojowa, praca z osobami z niepełnosprawnością, zastosowanie ChatGPT
- Poznanie nowych osób, ich prywatnego życia, integracja, wspólny czas, przełamanie lodów w kontakcie z osobami, które znamy od dawna, ale nie mieliśmy okazji współpracować
- Podzielenie się problemami, zrozumienie potrzeb innych i własnych, grupy wsparcia
- Współpraca w diadzie, podglądanie zajęć i inspiracja
- Nowe pomysły badawcze, wspólny artykuł, pomysł na projekt
- Wynagrodzenie na za udział w programie
- Wspieranie się w podobnych metodologicznie badaniach
- Podbudowanie tożsamości pracownika APS, identyfikacji z miejscem pracy
- Uczestnictwo w supervizjach, obiektywne spojrzenie
- Uczestnictwo w seminariach, znajomość czyichś zainteresowań
- Chęć dalszej współpracy w parze
- Nowe relacje z osobami wewnątrz Instytutu, z którymi pierwszy raz była możliwość współpracy.

OBSZARY, W JAKICH PRACOWNICY APS WSKAZUJĄ, ŻE POTRZEBUJĄ WSPARCIA

- Rozwój dydaktyczny nauczycieli
- Rozwój zawodowy pracowników administracyjnych
- Integracja nauczycieli i pracowników administracji
- Dobrostan pracowników, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, wspieranie zdrowia psychicznego, radzenie sobie ze stresem w pracy na uczelni i poza nią
- Sytuacje kryzysowe w pracy ze studentem
- Działania, wydarzenia itp. pozwalające na zwiększenie zarobków pracowników APS
- Badawcze projekty międzynarodowe oraz wspólne projekty naukowo-dydaktyczne pracowników APS – jak zacząć w tym brać udział
- Poszukiwanie czasopism, w których warto publikować
- Tworzenie i realizacja projektu wdrożeniowego, przekuwającego teorię w praktykę.

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE DZIAŁALNOŚCI DYDAKTYCZNEJ APS

ORGANIZACJA SZKOLEŃ, SEMINARIÓW, KURSÓW

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
- Szkoleń metodycznych (szczególnie dotyczących metod aktywizujących studentów), w tym szkoleń certyfikowanych - Szkoleń z obszaru warsztatu pracy naukowca - Seminariów doskonalących dla nauczycieli (również przy udziale studentów) na tematy zgłoszone przez uczestników - Konferencji dotyczącej dydaktyki akademickiej - Kursy języka angielskiego, salony językowe - Warsztatów dotyczących różnorodności kulturowej i płciowej - Szkolenie praktyczne z pierwszej pomocy przedmedycznej i ewakuacji - szkolenia, warsztaty, dyskusje o równości płci - CDD jako inicjator praktycznych warsztatów, podczas których nastąpi przeanalizowanie treści poszczególnych sylabusów, przedmiotów pod kątem odniesienia celów zrównoważonego rozwoju do dydaktyki, czego celem będzie praktyczne zastosowanie wiedzy o ZR.	Rozwijajmy szkolenia metodyczne – (podtrzymujmy kierunek obrany w CDD w pierwszym roku funkcjonowania) Wspierajmy nauczycieli i naukowców Wspierajmy w obszarze kultury i języka Troszczmy się o bezpieczeństwo i równość

ORGANIZACJA KONSULTACJI/SPOTKAŃ INDYWIDUALNYCH LUB W MAŁYCH GRUPACH

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
- Konsultacje metodyczne - Superwizje <i>ad hoc</i> w związku z doraźnymi potrzebami - Możliwość zaproszenia wybranego przez siebie dydaktyka na tzw. „obserwację na zamówienie” – w związku z konkretną potrzebą nauczyciela_ki	Wspierajmy indywidualnie Współpracujmy i wymieniajmy doświadczenia

• Cykliczne spotkania dotyczące metod, technik, narzędzi tworzone dla zebranej niewielkiej grupy chętnych • Sesje coachingowe, np. coaching kariery • Spotkania metodyczne (w następującym kształcie: jedna osoba ma do dyspozycji zespół doradczy w obszarze planowania organizacji swoich konkretnych zajęć) • Kontynuacja pracy w parach – uczestnicy są z różnych działów, biur czy instytutów/katedr	
--	--

ROZWÓJ NAUCZYCIELI I STUDENTÓW (KWESTIE INNE NIŻ SZKOLENIA I KONSULTACJE)

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
• Możliwość pracy zespołowej nauczycieli na wybranych zajęciach. • Zmiana klimatu i postrzegania szkoleń jako procesu podnoszenia jakości dydaktyki. • Wydzielenie oddzielnego czasu na doskonalenie warsztatu dydaktycznego (np. wtorki od 13 do 15). • Więcej szkoleń prowadzonych przez ekspertów zagranicznych w zakresie metod kształcenia i organizacji kształcenia • wyjazdy studyjne: podpatrzyć stosowanie nowych technologii w edukacji • Stworzenie programu peer-tutoringu dla studentów (studenci z lat III+ są peertutorami dla nowych studentów). W szczególności mogłoby to być pomocne dla studentów z SPE	Wspierajmy współpracę i wymianę doświadczeń Korzystajmy z międzynarodowych ekspertów i doskonalenia kształcenia

OCENA I MONITOROWANIE ZAJĘĆ

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
• Umożliwienie oceniania zajęć przez studentów Erasmusa (poprzez ankiety). • Weryfikacja sposobu oceniania zajęć przez studentów (opinie co najmniej 10 osób). • System planowania zajęć: zapewnienie wcześniejszego dostępu do planu zajęć. • Skorelowanie odpowiedzi studentów z ich wynikami u danego wykładowcy (w szczególności	Troszczmy się o transparentność i partycypację

zwrócić uwagę na ocenę, jaką ma student u wykładowcy, którego negatywnie ocenił)

DOSTĘP DO NARZĘDZI INTERNETOWYCH I ANALOGOWYCH

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
- Budowa narzędzi i platformy do nauki hybrydowej, np. Moodle, Courser; e-learning - Opracowanie podręcznika – „narzędziownika” pracownika APS - Opracowanie materiałów online dotyczących innowacyjnych metod kształcenia i postępowania ze studentami ze specjalnymi potrzebami. - wypracowanie w zespołach konkretnych rozwiązań, np. arkusze ewaluacji, samooceny, informacji zwrotnych, dostępnych dla pracowników APS na stronie CDD	Rozwijajmy infrastrukturę e-learningowej Stwórzmy system wspomagający nauczycieli

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE OCZEKIWAŃ WOBEC CDD

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
- Uczynienie z CDD centrum na miarę znanej i cenionej uczelni pedagogicznej, jaką jest APS. Mogłaby się to stać okazją do pokazania nowoczesnego, nadającego kierunek pedagogice w Polsce, oblicza APS. Potrzebna byłaby analiza tego typu centrów w Europie. Zazwyczaj liczą one po minimum kilku etatowych pracowników merytorycznych/dydaktyków. Korzystnie jest również by pracę takiego centrum wspierała odpowiednia jednostka (Katedra dydaktyki akademickiej?), która prowadziłaby działalność badawczą. Komórka ta zajmowałaby się również promocją dydaktyki APS w mediach społecznościowych - Stworzenie komórki lub programu w ramach którego będzie można korzystać z konsultacji u coachów kariery akademickiej (mogłoby to być powiązane z pomocą przy stworzeniu osobistej strategii publikacyjnej za jak najwięcej punktów lub w	Rozwijajmy Centrum Doskonalenia Dydaktycznego jako centralną instytucję wsparcia dydaktycznego Organizujmy dyskusje, warsztaty i inne inicjatywy dydaktyczne Efektywnie wykorzystujmy zasoby i wsparcie wspólnoty akademickiej

podejmowaniu decyzji o karierze wyłącznie dydaktycznej)

- Stworzenie „szkoły dla habilitantów” - wsparcia podczas habilitacji, np. w parach lub innych grupach
- CDD jako organizator spotkań “przedmiotowych” - tzn. organizowanie spotkania dla osób prowadzących ten sam przedmiot w celu zainspirowania się, podzielenia materiałami, obserwacjami, pomysłami.
- CDD jako organizator ogólnouczelnianej dyskusji nad tym co znaczy pensum – 1h zajęć to de facto 2-3h (w zależności, czy to nowy/stary przedmiot) przygotowań, a potem weryfikacja efektów.
- CDD jako organizator debaty na temat zbyt małego zaangażowania studentów podczas zajęć („marazm na zajęciach”, „obojętność w studentach”)
- CDD jako organizator dyskusji o zniechęceniu studentów do zajęć ogólnoakademickich (niespecjalnościowych) - to bardzo utrudnia pracę nauczycielom prowadzącym te zajęcia.
- CDD jako organizator tematycznych warsztatów językowych w małych grupach (tutoring językowy)
- CDD jako inicjator efektywniejszego wykorzystania czasu dyżuru: powinno być umawianie się przez mail/teams ze studentem - jeśli będzie potrzeba to stawiamy się na APS, zamiast sztywnych godzin dyżurów stacjonarnych, gdzie prawie nikt nie przychodzi, za to odpowiadamy na dziesiątki wiadomości online (co trwa wiele dłużej niż 2h w tygodniu)
- CDD jako inicjator rozważenia zamiany 1h dyżuru w tygodniu na tzw. godzinę dydaktyczną (wyłącznie dla chętnych): nie muszą przyjeżdżać na dyżur, za to decyduję się na przeznaczanie tej 1h na pracę w małym zespole współpracujących ze sobą dydaktyków (np.. praca nad sylabusem zajęć, odwiedziny na zajęciach, burza mózgów jak uatrakcyjnić dany temat - w zależności od zgłaszanych potrzeb przez dydaktyka). Nieobowiązkowe, ale jak już w to wchodzę, to uczciwie uczestniczę regularnie
- Stworzenie pokoju “kawowego”/nauczycielskiego – “Ty, który wchodzisz, licząc się z tym, że poznasz tu fajnych ludzi”
- CDD jako organizator dorocznego festiwalu dydaktycznego lub biennale dydaktycznego (ale z doprecyzowaniem naszej wyjątkowości: np. metody aktywizujące w przypadku studentów SPE itp.)

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
• Dostosowanie planów kształcenia do nowoczesnych standardów, tworzenie modułów przedmiotowych z powiązanymi tematami. • Stworzenie modułów przedmiotowych, które prowadzą do realizacji projektów. • Możliwość realizacji zajęć dydaktycznych w innym środowisku niż tylko mury uczelni, z uwzględnieniem nauki w działaniu • Potrzeba opierania rozliczeń pensum na sprawiedliwym rozliczaniu godzin związanych z obsługą wielkich grup studenckich • Przezroczystość w definiowaniu pensum: wykazanie (istnieją sprawdzone wzory w uczelniach europejskich), że 1h zajęć to de facto 2-3h „preprzygotowań” i „postpracy” (w zależności, czy to nowy/stary przedmiot) przygotowań, a potem weryfikacja efektów. • Przezroczystość w rozliczaniu z czasu pracy – brakuje jasności co do tego, dlaczego niektórzy mają więcej nieodpłatnych zadań dodatkowych (udział w zespołach, kołach itd.) niż inni.	Nadajmy przejrzystość sposobom oceny pracy dydaktycznej i czasu na nią przeznaczanego

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
• Stworzenie uczelnianej komórki/stanowiska dla osoby, która się zajmie wyszukiwaniem propozycji szkoleń zewnętrznych dla nauczycieli i będzie wysyłała regularnie informacje o tym kadrze APS oraz wyszukiwaniem dróg finansowania takich szkoleń • [podobne do powyższego, ale nieco inne] Stworzenie komórki odpowiedzialnej za pisanie projektów (i specjalizującej się w tym). Zespół ten zajmowałby się również wyszukiwaniem konkursów grantowych, ofert od prywatnych podmiotów w zakresie pozyskiwania środków • Więcej działań, w których nie ma znaczenia, czy jestem studentem, czy jestem z administracji, czy z obsługi, czy z kadry akademickiej (przykładem tego były "Relaksacyjne wtorki") • „Rozbudzenie” postawy szacunku nauczycieli wobec pracowników administracyjnych. • Standardy wprowadzania nowego pracownika (informowanie społeczności o jego zatrudnieniu, zakresie zadań etc., zapoznavanie go z różnymi obszarami funkcjonowania APS). • Organizacja szkoleń z zakresu: ➤ Metody skutecznej komunikacji z „trudnym” studentem/współpracownikiem: roszczeniowym, agresywnym, niekulturalnym, presyjnym etc. ➤ Metody i procedury postępowania w przypadku studenta ze specjalnymi potrzebami i np. w sytuacji ataku paniki, padaczki ➤ Cykliczne spotkania integracyjno-szkoleniowe. ➤ Szkolenia dla pracowników administracji o organizacji pracy, prowadzeniu dokumentacji, aspektach prawnych	Rozwijajmy integrację i współpracę wewnątrz APS Twórzmy i przeprowadzajmy szkolenia, na które jest zapotrzebowanie

POSTULATY ZE STRONY PRACOWNIKÓW APS	REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z POSTULATÓW
• Więcej informacji i działań w zakresie dobrostanu • Potrzeba wspólnoty, pewności, że w razie potrzeby będę mieć wsparcie, będę miała do kogo zwrócić się w sprawie • Na wielu warsztatach brakowało czasu na „pogadanie” – wyżalenie się, które pomaga samo w sobie • APS potrzebuje więcej zaufania do pracowników a mniej sprawozdawczości • Zapewnić przestrzeń i czas na rozmowy uczelnia-studenci, np. raz na tydzień zbiera się grupa nauczycieli i studentów zainteresowanych wzajemną współpracą, zbieraniem informacji od studentów, w bardziej konstruktywny sposób niż w przypadku ankiet studenckich • Zwiększenie udziału studenta w działaniach związanych z kształceniem – np. teaching assistant etc.	Częściej działajmy na rzecz wspólnoty, wsparcia i zaangażowania

SUPERWIZJE

- Superwizje powinny być dostosowane czasowo do potrzeb pracowników, do 90 minut
- Superwizje mogą być prowadzone w większych grupach
- Superwizje koleżeńskie powinny stać się stałym elementem sieciowania

WARSZTAT „OD MONADY DO DIADY”

- "Od monady do diady" - super pomysł na poznanie drugiej osoby, jej pracy oraz obowiązków. Warto same szkolenia skrócić do ½ dnia
- Więcej czasu poświęcić na kwestie związane z równością itp.

WEBINARIA

- Webinar ze zróżnicowanego rozwoju i równości płci dobrze byłoby doświadczyć w formie stacjonarnej
- Webinaria dotyczące zrównoważonego rozwoju i równości płci – wydłużyć czas

SEMINARIA

- Dużą wartością była możliwość wyboru seminariów doskonalących. W ofercie seminariów było wiele ciekawych tematów, które warto kontynuować w przyszłości
- Preferuję krótsze formy seminariów niż długich warsztatów
- Warto dać nam możliwość uczestnictwa w większej liczbie seminariów niż 2. Przydałoby się więcej terminów i rozłożenie spotkań na cały rok

PRACA W PARZE

- Formuła pracy w parach w ramach peer-tutoringu jest super pomysłem. Potrzeba jednak więcej wskazówek ze strony mentora/tutora lub jakiegoś przewodnika (np. filmy, fiszki - wydruki wskazówek)