

Stepanenko I. V., doctor of the philosophical sciences, professor, a head of the department of the internationalization of higher education of the Institute of higher education NAES of Ukraine (Ukraine, Kiev), steppan@volicable.com

Philosophical and methodological problems of harmonization of national, European and global in the processes of the internationalization of higher education

In the article the key for understanding the internationalization of higher education questions – Why? What for? What is? How? Internationalized higher education – examined on the basis of application of the system of philosophical and methodological principles: 1) the requirements of a systematic and integrated approaches to internationalization and its measurement; 2) contextual requirements and differentiated approach to the understanding of the causes, content, effects and mechanisms of internationalization of higher education; 3) methodological cosmopolitanism, which allows to overcome the binary opposition of national and global, and global moves in the internal national context, adding even a pan-European perspective; 4) approach to internationalization as a developing process; 5) harmonization of requirements and synthesis of the main approaches to understanding the essence of internationalization of higher education goal and its implementation; 6) requirements to take into account both positive and negative consequences of internationalization of higher education, its benefits and risks. 1

Keywords: internationalization of higher education, globalization, European space of higher education, methodological cosmopolitanism, competition, cooperation, approaches to internationalization of higher education, the risks of internationalization of higher education.

Степаненко И. В., доктор философских наук, профессор, заведующий отделом интернационализации высшего образования Института высшего образования НАПН Украины (Украина, Киев), steppan@volicable.com

Философско-методологические проблемы согласования национального, общеевропейского и глобального в процессах интернационализации высшего образования

В статье ключевые для понимания интернационализации высшего образования вопросы – почему, зачем, что она означает и как должно осуществляться – рассмотрены на основании применения системы философско-методологических установок: 1) требования системного и комплексного подхода к интернационализации и ее оценке; 2) требования контекстуального и дифференцированного подхода к пониманию причин, содержания, последствий и механизмов интернационализации высшего образования; 3) методологического космополитизма, который позволяет преодолеть бинарное противопоставление национального и общемирового, и перемещает глобальное во внутренний национальный контекст, добавляя при этом еще и общеевропейскую перспективу; 4) подхода к интернационализации как к развивающемуся процессу; 5) требования согласования и синтеза основных подходов к пониманию сущности интернационализации высшего образования и цели ее осуществления; 6) требования учитывать как позитивные, так и негативные последствия интернационализации высшего образования, ее выгоды и риски.

Ключевые слова: интернационализация высшего образования, глобализация, европейское пространство высшего образования, методологический космополитизм, конкуренция, сотрудничество, подходы к интернационализации высшего образования, риски интернационализация высшего образования.

* * *

УДК 101

Бак Мирослав,
PhD, Uniwersytet Opolski, Katedra Inżynierii
Procesowej (Polska), gileya.org.ua@gmail.com

WYZWANIA SPOŁECZEŃSTWA WIEDZY W ŚWIETLE BIEŻĄCYCH KRYTERIÓW OCENY PRACY NAUCZYCIELI

Najbardziej znaczącym procesem rozwoju nowoczesnej cywilizacji jest globalizacja. Podstawowe tendencje rozwojowe systemów kształcenia na świecie mają na celu wzmocnienie roli wiedzy zatrudnionego jako głównej części składowej jego warsztatu pracy, często dużo bardziej cennej niż ta materialna część, pochodząca od pracodawcy. W Polsce aktualna ustawa w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, nie odpowiada na te szybkie zmiany. Niniejszy referat zawiera odniesienie do pewnych aspektów systemu oceny nauczycieli i proponuje w tym zakresie zasadnicze zmiany.

Słowa kluczowe: społeczeństwo wiedzy, globalizacja, system oceny nauczyciela.

(стаття друкується мовою оригіналу)

Procesy prowadzące do coraz większej współzależności i integracji państw, społeczeństw, gospodarek i kultur charakteryzuje rosnąca dynamika. Procesy te określone

zwyczajowo pojęciem *globalizacja* zaczynają mieć fundamentalne znaczenie w rozwoju współczesnych społeczeństw. Prowadzą do redukcji przestrzeni społecznej, zmiany narodowego charakteru państw, wzrostu znaczenia organizacji ponad narodowych, w tym korporacji i organizacji gospodarczych, wzrostu tempa interakcji społecznej i powszechnej standaryzacji, przyjmowania ogólnych regulacji prawnych nieodpowiadających [1, s. 273] regionalnym normom lub ich nadmierne uszczegóławianie. Obok pozytywnych zmian rozwojowych występują zjawiska niepożądane, jak na przykład te związane nowymi, trudnymi do oszacowania formami ryzyka, zwiększonym bezrobociem, nierówności społeczne przejawiające się między innymi rozwarstwieniem dochodów, bądź ich «równaniem w dół», powszechnym, kontrolowanym psuciem jakości produktów w celu wymuszenia zwiększonego popytu itd.. Wspomniane procesy są bezpośrednią konsekwencją globalnych trendów ekonomicznych oraz związanej z tym wymiany towarów, usług i transferu technologii, migracji ludności, ekspansji kultury uniwersalnej, wymiany informacji na niespotkaną wcześniej skalę. Jako taka zatem, globalizacja jest zjawiskiem realnym i jej ocena, nawet bardzo sceptyczna [2, s. 87–91] ma znaczenie wtórne wobec potrzeby podjęcia działań dostosowawczych bądź ograniczających niepożądane trendy.

W oczywisty sposób globalne i lokalne procesy integracyjne są wzmocnione i zintensyfikowane przez rozwój nowoczesnych technologii teleinformatycznych. Ewolucja globalnej sieci komputerowej Internet, innowacje w dziedzinie urządzeń mobilnych i cyfrowych technologii dostarczają wszystkim jednostkom społecznym, które posiadły odpowiedni stopień kompetencji narzędzia do bezpośredniej integracji, a interakcja społeczna przybiera charakter globalny. Narzędzia te mają olbrzymi potencjał mogący wpłynąć na wszystkie sfery ludzkiej aktywności i są intensywnie wykorzystywane w obszarach mających fundamentalne znaczenie społeczne takich jak ekonomia, nauka i edukacja. Dlatego we współczesnym we współczesnym społeczeństwie informacja, sposób jej udostępniania i dystrybucji oraz metody jej użycia i ochrony stały się priorytetem. Informacja traktowana jako specyficzny zasób stała się ekwiwalentna, a często nawet bardziej istotna i pożądana niż zasoby materialne. Tak zwane *społeczeństwo informacyjne* zostało zdefiniowane jako społeczeństwo, w którym informacja stanowi kluczowy element jego społeczno-ekonomicznej aktywności i rozwoju [3].

W takim społeczeństwie informacja stała się zasobem produkcyjnym określającym nowe przewagi konkurencyjne i wraz z wykorzystywaniem technologii informacyjnej (IT) w kreatywny i produktywny sposób zapewnia wysoki poziom adaptacyjności społecznej do zmieniającego się dynamicznie otoczenia. Globalna gospodarka w coraz większym stopniu opiera się na zinwentaryzowanej, cyfrowej wiedzy, przetwarzaniu olbrzymiej ilości informacji oraz związanej z jej analizą i przesyłaniem komunikacji. Gwałtowny wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw zwiększył istotnie zapotrzebowanie na wysoko wyspecjalizowanych fachowców, posiadających unikalną wiedzę i dużą sprawność w posługiwaniu się narzędziami IT oraz zwrócił uwagę menadżerów na «pracownika wiedzy» jako jeden z najważniejszych zasobów firmy. Koncepcja *społeczeństwa wiedzy* została przedstawiona przez Petera F. Druckera i oznacza społeczeństwo, w którym wiedza i informacja stały się zasobem wytwórczym, dzięki któremu zwiększa się

wydajność i uzyskuje się nowe przewagi konkurencyjne w odniesieniu do szybko zmieniającego się otoczenia. Wtedy władza w organizacjach gospodarczych w naturalny sposób przechodzi z rąk ludzi dysponujących kapitałem, w ręce ludzi którzy posiadli odpowiednią wiedzę i informacje. Biedny jest tylko ten, kto nie ma wiedzy. Zatem o pozycji społecznej i zawodowej decyduje posiadana wiedza i umiejętność jej wykorzystania. O przyjęciu do pracy decydują, poza wiedzą zawodową (*coreskills*), umiejętności społeczne, cywilizacyjne (*soft skills*).

Taki pracownik do ochrony swoich interesów nie potrzebuje związków zawodowych, bo jego interes chroni rynek pracy. Już obecnie wiele grup zawodowych działa w takich uwarunkowaniach. Wystarczy wspomnieć o maklerach giełdowych, zarządzających funduszami powierniczymi, bankami bądź wdrażaniem dużych projektów, czy wreszcie o licznych przedstawicielach wolnych zawodów (pisarzy, inżynierów, chirurgów itp.). Ich umiejętności oraz wyrafinowanej wiedzy nie da się osiągnąć wyłącznie korzystając z akademickich podręczników. W rozwiniętych i wykształconych społeczeństwach obywatele są skłonni bardziej liczyć na siebie niż na państwo. Państwo nie sprawdza się, ani w roli inwestora, ani zarządzającego. Cechą charakterystyczną takich społeczeństw jest *przedsiębiorczość obywatelska* rozumiana jako dominujące angażowanie się firm, organizacji pozarządowych, itp. w rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych. W takim razie znaczenie partii politycznych, administracji centralnej będzie marginalizowane. Cytując głęboką myśl Amartya Sen'a [4] to «społeczeństwo wolne przez zdolności», korzystające z różnorodności form kulturowych oraz potencjału swojego umysłu. Nowoczesna edukacja, musi zatem zapewnić uzyskanie kwalifikacji umożliwiających podjęcie nowych wyzwań w przedsiębiorstwach opartych na wiedzy i w *społeczeństwie ryzyka* [5, s. 288].

Proponując model społeczeństwa wiedzy Drucker upatruje w nim formacji, która zastępuje kapitalizm. Wielu autorów, jak na przykład Castelfranchi [6] podkreśla różnicę pomiędzy społeczeństwem wiedzy, a społeczeństwem informacyjnym. Różnica polega na zasadniczo na tym, że to pierwsze przekształca informacje w zasoby pozwalające społeczeństwu na wykonanie skutecznych działań, podczas gdy to drugie upowszechnia jedynie surowe dane. Ponieważ wytwarzanie przedmiotów materialnych typowe dla produkcji fabrycznej zostanie zmarginalizowane przez wytwarzanie i przetwarzanie wiedzy to stanie się ona również głównym atrybutem władzy. W praktyce może to oznaczać znaczące rozproszenie ośrodków decyzyjnych i dużą dynamikę zmian ich wpływów związaną z przejmowaniem i wytwarzaniem nowych pojęć i rozwiązań. Odwołując się do znanego powiedzenia Nielsa Bohra «*Wiedza to władza, ale niewiedza, niestety, nie oznacza jeszcze braku władzy*», można spodziewać się nasilenia działań zawłaszczających i reglamentujących wiedzę oraz manipulujących informacją. W systemie demokracji przedstawicielskiej oznacza to dla edukacji zwiększoną rolę przedmiotów humanistycznych takich jak ekonomia, socjologia, psychologia, politologia w celu wyeliminowania tych patologicznych zjawisk.

Miliardy ludzi na świecie są pozbawione dostępu do «dygitalizowanej wiedzy» i dostęp do niej powinien być zapewniony. Jak podaje B. Sanou [7]: «dostęp do Internetu jest osiągalny dla 39% światowej populacji». Ekonomiczne nierówności pomiędzy krajami, ich establishmentami,

grupami społecznymi w obszarze wykorzystania i dostępu do informacji oraz technik komunikacyjnych jest określane jako «wykluczenie cyfrowe». Zapobieganie temu wykluczeniu jest jedną z najważniejszych kwestii współczesnych (nie tylko tych ubogich) społeczeństw i coraz bardziej znaczącym problemem społecznym. W jednym z raportów [8] UNESCO znajduje się odniesienie do definicji, znaczenia pojęć i przyszłości społeczeństwa wiedzy, a mianowicie ustalono cztery zasady, które są kluczowe dla rozwoju sprawiedliwego społeczeństwa opartego na wiedzy:

- różnorodność kulturową
- równy dostęp do edukacji
- powszechny dostęp do informacji (w domenie publicznej)
- wolność słowa

W formacji określanej jako społeczeństwo wiedzy każdy zatrudniony wnosi do przedsięwzięcia wiedzę będącą bardzo istotnym wkładem w jego warsztat pracy, umniejszając przy tym rolę kapitału. Wiedza organizacji oraz indywidualne doświadczenie wysokokwalifikowanego pracownika, których nie można kupić w gotowej postaci jest najważniejszym zasobem –ważniejszym od tradycyjnych zasobów materialnych i kapitału. Dzięki synergii, odpowiednio zsynchronizowane współdziałanie wiedzy i wysokich umiejętności poszczególnych pracowników organizacji gospodarczej daje w efekcie ponadprzeciętne korzyści, istotnie większe niż suma działań jednostek. Wielu przedsiębiorców i menadżerów (w tym również polskich [9]) zgadza się z tą koncepcją i zaleca zwracanie uwagi na pracownika wiedzy jako jeden z najważniejszych zasobów firmy. W modelu tym, pomiędzy pracownikiem i pracodawcą wytwarza się naturalna równowaga sił, a źródłem jego konkurencyjnej przewagi jest zdolność do uczenia się szybciej niż inni. Wiele już obecnie działających metod zarządzania włącza pracownika organizacji do rozwiązywania problemów i poprawy jakości, bezpieczeństwa oraz zmniejszania kosztów. Dobrym przykładem jest sposób zarządzania firmy Toyota z o którym często mówi się jako systemie ludzi myślących (z ang. Thinking People System). Strategia jaką wybiera organizacja gospodarcza, która chce się utrzymać na rynku to przede wszystkim orientacja na przetrwanie, a nie jest wyłącznie zysk, jak to ujmuje archaiczna już obecnie definicja przedsiębiorstwa. Jeżeli przyjąć, że celem ogólnym przedsiębiorstwa jest strategiczna maksymalizacja jego wartości rynkowej to *wiedza organizacji*, (a co za tym idzie również kwalifikacje i umiejętności poszczególnych pracowników) staje się podstawowym czynnikiem zwiększającą jego wycenę. Inne cele główne, takie jak: zysk długookresowy, płynność finansowa, pozycja na rynku, bezpieczeństwo socjalne, prestiż i wizerunek firmy mogą być traktowane jako jej pochodne. O skali potrzeb wdrażania nowoczesnych form zarządzania można się przekonać obserwując rynek oprogramowania Zintegrowanych Systemów Zarządzania ERP i Zarządzania Relacjami z Klientem CMR, który można traktować jako swoisty marker uzyskiwania cech społeczeństwa wiedzy.

Systemy te początkowo projektowane dla dużych firm produkcyjnych mimo swojej bardzo wysokiej ceny coraz częściej są wdrażane w administracji publicznej oraz w średnich i małych przedsiębiorstwach, w tym w firmach z branży usługowej. Światowy rynek oprogramowania ERP był szanowany w roku 2012 na ok. 25 mld USD. W 2013 roku z rozwiązań klasy ERP korzystało w Polsce już 19 tysięcy firm. Wśród 500 największych firm w Polsce 51% posiada systemy ERP, a 19% nie posiada, ale planuje ich wdrożenie [10]. Na

podstawie przedstawionych danych można stwierdzić, że systemy te przestały być czynnikiem budowania przewagi konkurencyjnej, a stanowią element powszechnie stosowanych standardów. Systemy ERP bardzo dynamicznie rozwinęły się ze zbioru aplikacji opartej na bazie danych, wspólnej dla wszystkich modułów tematycznych do spójnego systemu opartego na funkcjonalności [11]. Zaletą takiego rozwiązania jest wyższa wydajność, pełne współdzielenie danych w czasie rzeczywistym. Dzięki temu, że nie wymagają one dodatkowej integracji danych możliwe jest ich udostępnianie przez przeglądarkę internetową, a wymiana może odbywać się «w chmurze». Wyposażone dodatkowo w interfejsy do systemów analitycznych typu *Business Intelligence* do aktywnego modelowania procesów gospodarczych umożliwiają przekształcanie danych w informacje, a następnie informacji w wiedzę pozwalającą na optymalizację procesów biznesowych. Nic więc dziwnego, że **systemy ERP są wykorzystywane coraz częściej przez coraz mniejsze przedsiębiorstwa**. Również w organizacjach o rozproszonej strukturze systemy ERP pozwalają na łatwą integrację danych i procesów. Sprzyja temu chmurowy model dostarczania usług, model rozproszonej sprzedaży czy pracy zdalnej oraz brak przymusu ponoszenia nakładów na własną infrastrukturę IT. Tradycyjne systemy ERP są już standardem, dopiero wdrożenie systemu typu *Business Intelligence* pozwala na uzyskanie przewagi strategicznej nad konkurencją. Na powyższym przykładzie widać, jak szybko zmieniają się rozwiązania, jak coraz bardziej zostają one ukierunkowane na indywidualne umiejętności pracowników oraz jak stają się one powszechne. Przykładem rozszerzania opisywanych rozwiązań na inne dziedziny funkcjonowania społeczeństwa jest oprogramowanie AMMS sprawiające kłopoty wolniej dopasowującym się do zmian lekarzom, a służące do wspomaganie działalność średnich i dużych placówek medycznych, głównie szpitali. Portal Edukacyjny tego systemu daje wyobrażenie o potencjalnych możliwościach edukacji przez Internet na polskich uczelniach, przy założeniu zniesienia istniejących barier finansowych.

Wielka dynamika zmian oznacza, że oprócz opisywanego wcześniej wzrostu znaczenia kapitału społecznego, który jest podłożem rozwoju kapitału intelektualnego i indywidualnych umiejętności zastosowanie wiedzy w praktyce, do najważniejszych cech tworzącego się społeczeństwa wiedzy zaliczyć należy permanentną edukację oraz nową funkcję nauki.

Obecny szybki rozwój ICT wyprzedza inne procesy zachodzące w obszarach rozwoju społecznego tak, że nie tylko tradycyjne poglądy na system edukacji, ale również te dotyczące nauczania na odległość muszą zostać przewartościowane i powiązane z równie szybkimi (jak postęp i powszechna dostępność nowych technologii) działaniami w sferze organizacji nauczania i otoczenia edukacyjnego.

Współczesne systemy oświatowe wyznaczają cele edukacyjne opierając się (jak to się określa w dokumentach urzędowych) na idei kompetencji i umiejętności. Kompetencje kluczowe w kształceniu to właściwe połączenie wiedzy, umiejętności i postaw [12]. Kompetencje kluczowe w kształceniu na odległość włączono w zakres kluczowych kompetencji w tzw. kształceniu ustawicznym. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z 2006 roku określają ramy edukacyjne w tej dziedzinie [13].

Administracyjną inicjatywę w krajach europejskich określa Wydział Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej (EAC), którego priorytety, programy oraz wyznaczone cele i ich ramy finansowe mają zasadniczy wpływ na politykę edukacyjną

we wszystkich krajach Wspólnoty Europejskiej, w tym również polską. Komisja Europejska negocjuje też w imieniu Wspólnoty Europejskiej konwencje oraz podejmuje inicjatywy edukacyjne i precyzuje ich formy. Pomimo postępu, jaki dokonał się w obszarze wykorzystania nowoczesnych środków nauczania, w tym nauczania w formie *e-learningu*, stwierdza się, że nie jest on wystarczający i podjęto w związku z tym szereg programów, związanych głównie z tzw. «learningiem continuum» czyli doskonaleniem przez całe życie.

Z wyzwań zawartych w dokumentach roboczych EAC [14] dotyczących kształcenia na odległość wyłaniają się trzy priorytety, a mianowicie:

- a) konsolidacja i rozciągnięcie (głównego nurtu) stosowania ICT zarówno na podstawy edukacji jak i szkoleń;
- b) ustanowienie potencjału ICT jako instruktora kształcenia ustawicznego (przez całe życie);
- c) zwiększenie możliwości ICT jako kluczowego operatora innowacyjności i kreatywności.

Ze stanem prawnym i działaniami w ramach kształcenia na odległość w wyróżniających się pod tym względem krajach europejskich (w tym również w Polsce), można zapoznać się na podstawie raportu biura analiz sejmowych [15]. Ogólne regulacje prawne dotyczące kształcenia na odległość w Polsce zawarte są w kilku aktach prawnych, w tym w ustawach o systemie oświaty z 27 lipca 1991 roku i o szkolnictwie wyższym z 27 lipca 2005. Jeśli pominąć będące w otwartej, stosunkowo ograniczonej ofercie zdalne kursy informatyczne, zawodowe lub językowe, to można stwierdzić, że metody kształcenia zdalnego w Polsce wykorzystują głównie uczelnie akademickie [16]. Druga z wymienionych wcześniej ustaw, pozwalała (można nawet użyć określenia, że jest wywierany administracyjny nacisk) na prowadzenie zajęć dydaktycznych w formie kształcenia zdalnego także w uczelniach akademickich. To jakie formalne warunki powinny być spełnione przez uczelnie wyższe, aby zajęcia dydaktyczne mogły być prowadzone przy wykorzystaniu metod kształcenia na odległość określają rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 lipca 2007r. oraz rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 września 2007. Uniwersyteckie centra kształcenia, oprócz przygotowywania i prowadzenia kursów zdalnych w sieci Internet, skupiają się głównie na zadaniu promowania i koordynowania edukacji z wykorzystaniem Internetu oraz współpracy z ośrodkami realizującymi podobne zadania w kraju i zagranicą, np. współpracy z popularyzującym wiedzę Warszawskim Uniwersytetem Otwartym. Należy przy tym podkreślić, że duża ilość materiałów dydaktycznych (o różnej wartości dydaktycznej) jest spontanicznie tworzona i udostępniana w ramach sieci akademickiej przez studentów uczelni.

Rząd planuje upowszechnić metody zdalnego nauczania adresowane do ludzi po 45. roku życia, którzy stracili pracę, a do podjęcia nowej formy zarobkowej potrzebują zmiany swoich kwalifikacji. Nie wszystkie przedsięwzięcia, nawet te bardzo kosztowne, których podejmuje się polska administracja wydają się udane. Przykładem jest projekt *Scholaris*, który pochłonął łącznie 19,2 mln zł. Portal, który był w 75 proc. sfinansowany z unijnego Europejskiego Funduszu Społecznego upadł z końcem grudnia 2006 roku, kiedy to skończyła się umowa na zarządzanie serwisem i portal przeszedł we władanie Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN). Podstawową sprawą w nauczaniu na odległość jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury technicznej, drogiego oprogramowania i dużej ilości materiałów. Ciężar

kosztów został przeniesiony na systemy udostępniania usług przez wielofunkcyjne platformy wyposażone serwery takie jak np. **Lotus LearningSpace**, **WebCT**. Z oczywistych przyczyn w Polsce największą popularność zdobyło nie komercyjne oprogramowanie, ale te będące w tzw. domenie publicznej jakim jest **Moodle**. Mimo wspomnianych wyżej preferencji promujących zdalnego nauczania jakość oprogramowania i stopień jego wykorzystania odbiega od ERP. Należy podkreślić, że omawiane w następnym rozdziale rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny nauczyciela nie odnosi ogółem do formy nauczania zdalnego.

Obok działań o charakterze ekonomicznym, technicznym i społecznym mających na celu sprostanie nowym wyzwaniom aspekt edukacyjny należy uznać za najważniejszy. Jak twierdzi Peter M. Senge z Massachusetts Institute of Technology w USA: «Na dłuższą metę jedynym pewnym źródłem konkurencyjnej przewagi przedsiębiorstwa jest jego zdolność do uczenia się szybciej niż inni». W tym kontekście rola nauczyciela, wpisowana w schemat relacji *mistrz– uczeń* wydaje się nie do przecenienia. Problematykę formowania nowego oblicza nauczyciela w europejskich krajach transformacji ustrojowej rozwinął V. Andruszczenko [17]. Na dobór kompetencji nauczyciela wobec wyzwań globalnej cywilizacji należy również spojrzeć systemowo z perspektywy oceny, motywacji oraz dopasowanie nauczycieli. W Polsce formalne kryteria i tryb dokonywania oceny pracy nauczyciela reguluje Rozporządzenie [18] Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 roku. Rozporządzenie to było poprzedzone Rozporządzeniem [19] Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r., które z dniem wejścia w życie nowego rozporządzenia straciło moc prawną. Zmiany w swojej istocie miały charakter formalno–prawny i nie wiązały się zasadniczo ze sposobem oceniania nauczycieli. Podtrzymano fundamentalne założenie, że «oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której jest zatrudniony nauczyciel». Jak zdiagnozowano w badaniach TALIS 2013 [20] w Polsce 93 % nauczycieli deklaruje, że formalnej oceny, jak przekazywania mniej formalnych informacji zwrotnych dokonuje dyrektor szkoły, wobec średniej w badanych krajach 54%. W innych krajach w procesie oceniania biorą udział różne osoby, na przykład inni nauczyciele, członkowie zespołu zarządzającego szkołą (w tym rodzice), wyznaczeni mentorzy czy też zewnętrzne osoby lub instytucje. Administracyjne podejście do problemu w przypadku Polski jest nadrzędne. Z rozporządzenia wynika bowiem, że ocena nauczyciela ma z konieczności charakter bardziej formalny niż merytoryczny i w tym sensie, zdaniem autora, koncepcja oceniania jest spójna, bo dyrektorzy szkół nie mogą być dobrze przygotowani do oceny merytorycznej nauczycieli różnych przedmiotów. Trzeba pamiętać przy tym, że dyrektorami są najczęściej osoby w wieku 56–65 lat – ich odsetek zwiększył się w porównaniu z rokiem 2008 z 29 do 49% [21]. W pewnym uproszczeniu można przyjąć, że jedynie w trybie odwoławczym mogą (ale nie muszą) powstać miarodajne opinie merytoryczne. W rozporządzeniu mówi się bowiem wyraźnie «*na wniosek nauczyciela dyrektor szkoły zasięga, a z własnej inicjatywy – dyrektor szkoły może zasięgnąć, opinii właściwego doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takich możliwości – opinii innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego...*». Zwróćmy też uwagę, że sytuacje kiedy nauczyciel pracuje w różnych szkołach albo jest doradcą metodycznym (czyli jest w naszym rozumieniu *pracownikiem*

wiedzy) są potraktowane marginalnie. Taki ewentualny *nauczyciel wiedzy* w zasadzie jest przypisany do szkoły, a inicjatywę do jego oceny oprócz dyrektora szkoły posiada urzędnik z organu prowadzącego szkołę, rada szkoły lub rada rodziców oraz organ sprawujący nadzór pedagogiczny. W praktyce, w przypadku wykluczenia dyrektora szkoły, który zazwyczaj w pełni kontroluje radę szkoły i radę rodziców oraz podlega bezpośrednio organowi prowadzącemu szkołę, do oceny merytorycznej pozostaje organ sprawujący nadzór. Tylko, że wśród bardzo wielu zadań stałych (dodajmy *stricte* administracyjnych) realizowanych przez wizytatorów [22], a rozpoczynających się od słów: analiza zgodności z przepisami prawa, gromadzenie informacji, uczestnictwo w posiedzeniach, monitorowanie organizacji, wydawanie zgody, przygotowywanie przetargów itd., tylko jeden punkt dotyczy «rozpatrywania odwołań nauczycieli od oceny pracy dokonanej przez dyrektora szkoły /placówki». W przypadku procedury odwoławczej, według rozporządzenia w skład powołanego przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny zespołu wchodzi przedstawiciel organizacji związkowej wskazanej przez ocenianego nauczyciela. Paradoksalnie, w pewnych dość oczywistych sytuacjach, ta atawistyczna z punktu widzenia modelowego społeczeństwa wiedzy organizacja, może obecnie być jedynym rzecznikiem, rzetelnej i merytorycznej oceny wartości pracy dydaktycznej. W rozporządzeniu cztery z pięciu wymienionych kryteriów oceny to klasyczne kryteria behawioralne. Tym niemniej, ocena «aktywności nauczyciela w doskonaleniu zawodowym» jest jak najbardziej zbieżna z aspiracjami w społeczeństwie wiedzy. Jednak mimo wysokiego odsetka nauczycieli uczestniczących w różnych formach doskonalenia zawodowego (z 90 do 94%) nauczyciele korzyści z udziału w tych zajęciach oceniają raczej krytycznie [23]. Ich wpływ na sposób nauczania określiło jako «umiarkowany», w zależności od obszaru, od 44% do 58% osób co może oznaczać niski poziom szkoleń i ich brak dopasowania do oczekiwań. Kryteria behawioralne są ostatnio traktowane przez środowisko pedagogów traktowane z pewną uzasadnioną rezerwą [24] w opozycji do kryteriów efektywnościowych oraz tzw. konstruktywistycznych. Piąte z wymienionych w rozporządzeniu, a mianowicie ocena «działań nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb» można przy dużej ilości dobrej woli uznać, za lakonicznie sformułowane kryterium tego rodzaju. Umiejętność porządkowania przez ucznia informacji oraz rozumienie reguł w celu samodzielnego dochodzenia do rozwiązania problemów daje się bowiem podciągnąć pod wymieniony wcześniej zakres działań.

W Polsce formalna ocena pracy nauczycieli dokonywana jest stosunkowo rzadko – raz na dwa lata lub rzadziej ocenę pracy otrzymała ponad połowa polskich nauczycieli. Dla porównania: praca 70% nauczycieli w Malezji i 62% nauczycieli z Rumunii jest oceniana przez ich dyrektorów aż dwa lub więcej razy w roku, a w większości państw Europy – raz na rok (we Francji – 82%, w Niemczech – 60%, Norwegii – 64%, Szwecji – 59%, Anglii – 53%, Finlandii – 50%) [25]. Ale trzeba przyznać, że w przeciwieństwie do innych krajów uczestniczących w badaniu w Polsce oceniani są wszyscy nauczyciele przy czym, zdaniem nauczycieli ocena ich pracy w praktyce nie pociąga za sobą konsekwencji w postaci nagród, podwyżki płac, zwolnienia z pracy, itp.. W tym rozumieniu obecne rozwiązania wydają się archaiczne i nie przystające do szybko zmieniającej się rzeczywistości.

Obecnie niezbędne wydaje się pilne oddzielenie sfery administracyjnej od dydaktycznej. W tej pierwszej powinny zacząć obowiązywać typowe dla tego typu podmiotów, nowoczesne formy zarządzania. W ramach tych działań kompetencje dyrektorów do oceny formalnej powinny być zachowane. Natomiast w sferze dydaktyki nauczyciele powinni podlegać ocenie niezwiązanych z administracją, merytorycznie przygotowanych, zewnętrznych ośrodków. Takimi organizacjami, strukturalnie powiązаныmi ze szkołą, mogłyby być na przykład rozwinięte ośrodki metodyczne, ośrodki doradztwa i szkoleń nauczycieli, ogólnopolskie, certyfikowane stowarzyszenia nauczycieli przedmiotu, parki technologiczne, ośrodki szkoleń w dużych zakładach pracy czy wręcz uczenie wyższe. Otwierałoby to perspektywę dwustopniowej oceny merytorycznej. Pierwszej częstszej (np. raz na rok) według kryteriów behawiorystycznych. Drugą (np. raz na trzy lata) według kryteriów efektywnościowych i tzw. konstruktywistycznych.

Reasumując, do najważniejszych cech tworzącego się modelu społecznego można zaliczyć permanentną edukację, w tym edukację zdalną; nową rolę nauki, opartą o innowacyjne i praktyczne zastosowanie wiedzy z wykorzystaniem zaawansowanych środków technicznych; wzrost znaczenia kapitału społecznego opartego na demokratycznych i liberalnych relacjach, który jest podłożem rozwoju kapitału intelektualnego. Cechy te mogą okazać się atutem w warunkach wysokiej globalnej konkurencji jedynie wtedy gdy w systemie edukacyjnym, dzięki starannej selekcji spowodowanej właściwym ocenianiem i motywowaniem, pracować będą świetnie wykształceni, dynamiczni i kreatywni dydaktycy, a nie powielający schematy, bierni odtwórcy biurokratycznych procedur.

Literatura

1. Danuta Walczak-Duraj: Podstawy współczesnej socjologii. Pabianice: Omega-Praxis, 2006.
2. Anthony Giddens: Socjologia. Warszawa: PWN, 2004.
3. Kiepas A.: Podmiotowość człowieka w perspektywie rozwoju rzeczywistości wirtualnej. W: Media i edukacja w globalizującym się świecie. Teoria. Praktyka. Oddziaływanie. Red. M. Sokółowski. Olsztyn 2003.
4. Harvey David, (1989): The condition of postmodernity : an enquiry into the origins of cultural change. New York: Blackwell.
5. Drucker F. Peter, (1969): The Age of Discontinuity: Guidelines to our changing society, New York, (New York: Harper & Row).
6. Sen K. Amartya, (1999): Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.
7. Beck U., Giddens A., Lash S., Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności, tłum. Konieczny Jacek, Warszawa 2009, Wydawnictwo Naukowe PWN.
8. Castelfranchi Cristiano (2007). Six critical remarks on science and the construction of the knowledge society, Journal of Science Communication, 6(4).
9. Sanou B. (2013): The world in 2013: ICT fact and figures. Retrieved from <http://www.itu.int/en/ITU/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2013.pdf>.
10. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2005). Toward knowledge societies. UNESCO World Report. Condesur-Noireau, France: Imprimerie Corlet.
11. Blikle A., J., Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu. Warszawa 2014 (Książka in statu nascendi udostępniana w kolejnych edycjach w domenie publicznej Aktualna wersja do pobrania na www.moznainaczej.com.pl)
12. «Rynek ERP w Polsce» : <http://it-consulting.pl/php/html/modules.php?name=News&file=print&sid=31>
13. Januszewski A., Funkcjonalność informatycznych systemów zarządzania. Tom 1 Zintegrowane systemy transakcyjne. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
14. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_pl.htm

15. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/962/WE z 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.Urz. L 394 z 30 grudnia 2006 r.).

16. Van den Brande G., Learning, innovation and ICT; A New discourse for Learning, Closing Conference of the European eLearning Forum for Education 2, projekt (ELFE 2), 14.09.2009; http://etuce.homestead.com/publications2009/11.09_Report_Final_Conference_ELFE2_eng.pdf

17. Dzięwulak D., Kształcenie na odległość w wybranych państwach europejskich, Analizy BAS Nr 18/2012, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu.

18. Bąk M., Nauczanie na odległość w perspektywie modernizacji oświaty Polski i Ukrainy, Inż. Proc.w Ochr. Środ., Tom III, Opole 2013.

19. Andrushchenko V., The Dawn of Europe. Problem of Forming a New Teacher for the United Europe of the XXI Century, Kraków 2013.

20. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. 2012 poz. 1538).

21. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. Nr 98, poz. 1066, z 2001 r. Nr 131, poz. 1459 oraz z 2009 r. Nr 123, poz. 1022).

22. Polscy nauczyciele i dyrektorzy na tle międzynarodowym. Główne wyniki badania TALIS 2013. <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/>

23. <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/195-raport-z-badania/polscy-nauczyciele-i-dyrektorzy-na-tle-miedzynarodowym-glowne-wyniki-badania-talis-2013/1054-polscy-nauczyciele-i-dyrektorzy-na-tle-miedzynarodowym-glowne-wyniki-badania-talis-2013.html>

23. j.w.

24. Hurlo L.(red), Klus-Stańskiej D.(red), Łojko M.(red), Paradygmaty współczesnej dydaktyki, IMPULS, Kraków 2009.

25. The Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2013 http://ec.europa.eu/education/library/reports/2014/talis_en.pdf

Bak Miroslaw, PhD, University of Opole, Department of Process Engineering (Poland), gileya.org.ua@gmail.com

The challenges of knowledge society in view of the current evaluation criteria for teachers

The most significant process of the modern civilization advancement is globalization. The crucial tendencies of the world educational system development aim at strengthening the main role of knowledge as a component of employee workshop, often much more precious than the material part, originating from the employer. Present Polish law, regarding the evaluation work of teachers, does not respond to these rapid changes. This paper describes some aspects of that evaluation teacher system and proposes some fundamental changes.

Keywords: knowledge society, globalization, teacher evaluation system.

Бака Мирослав, доктор філософії, Університет Ополь, Департамент технологічного процесу (Польща), gileya.org.ua@gmail.com

Проблеми суспільства знань з урахуванням існуючих критеріїв оцінки для вчителів

Найбільш важливим процесом у сучасній цивілізаційному прогресу є глобалізація. Вирішальні тенденції світової освітньої системи спрямовані на зміцнення головної ролі знань як компонента в роботі співробітників, часто набагато цінніше, ніж матеріальної частини. Польське законодавство, щодо оцінки роботи вчителів, не реагує на ці швидкі зміни. Ця стаття описує деякі аспекти цієї системи педагогічної оцінки і пропонує деякі фундаментальні зміни.

Ключові слова: суспільство знання, глобалізація, система оцінки вчителя.

Бака Мирослав, доктор філософії, Університет Ополь, Департамент технологічного процесу (Польща), gileya.org.ua@gmail.com

Проблемы общества знаний с учетом существующих критериев оценки для учителей

Наиболее важным процессом в современном цивилизационном прогрессе является глобализация. Решающей тенденцией мировой образовательной системы направлены на укрепление главной роли знаний как компонента сотрудников, часто гораздо более ценное, чем материальной части. Польское законодательство, в отношении оценки работы учителей, не реагирует на эти быстрые изменения. Эта статья описывает некоторые аспекты этой системы педагогического оценка и предлагает некоторые фундаментальные изменения.

Ключевые слова: общество знания, глобализация, система оценки учителя.

* * *