

Krystyna Duraj-Nowakowa

Podsumowanie

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 16,
211-215

2006

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Krystyna Duraj-Nowakowa

PODSUMOWANIE

Wieloletnie starania nad zebraniem dotychczasowego dorobku z dziejów oraz współczesności ZPOiTW zaowocowały między innymi w niniejszym tomie zgromadzonymi opracowaniami. Można by je tu ocenić zadowolająco, ponieważ mają duże znaczenie dokumentujące zarówno historię Zakładu, jak i Wydziału. W kontekście tu poczynionych prób kwalifikacji naszej działalności w Zakładzie dobrym punktem odniesienia mogą być zasady ewaluacji stosowane przez organ nadrzędny dla uczelni wyższych. Istnieje wiele sposobów i kryteriów oceny aktualnej kondycji uczelni. Powinny one uwzględniać porównanie z innymi akademiami i uniwersytetami. Rada Główna Szkolnictwa Wyższego bierze pod uwagę między innymi podstawowe właściwości:

- 1) potencjał badawczy uczelni (a więc i każdego zakładu),
 - 2) istniejące i kształtowane „szkoły badawcze”,
 - 3) kosztochłonność badań (z uwagi na proporcje między nakładami a efektami),
 - 4) liczbę zakończonych przewodów doktorskich i habilitacyjnych.
- Ponadto RGSW uwzględnia jeszcze następujące wskaźniki ocen:
- 5) liczbę studentów na studiach dziennych i zaocznych (oraz proporcje między tymi liczbami),
 - 6) liczbę akredytowanych kierunków studiów (ocenioną przez ogólnopolską Komisję Akredytacyjną),
 - 7) liczbę pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich (oraz stosunki między liczbami nauczycieli na poszczególnych stanowiskach pracy),
 - 8) liczbę nauczycieli akademickich w przeliczeniu na jednego studenta,
 - 9) liczbę profesorów tytularnych,

- 10) liczbę słuchaczy studiów doktoranckich,
- 11) kwotę dotacji na statutową działalność badawczą (oraz skutki tej działalności),
- 12) liczbę publikacji w czołowych czasopismach naukowych (danych specjalności) i cytowania publikacji pracowników jednostki.

Świadomość zobiektywizowanych kryteriów tych ocen pozwoli każdemu z pracowników inaczej postrzegać cechy własnej działalności skierowanej jednocześnie na dobro osobiste i wspólne jednostki organizacyjnej. Spojrzenie na przeszłość Zakładu, a więc bardzo dużą fluktuację kadr, nie najrytmicniejszy rozwój naukowy pracowników oraz inne mankamenty, pozwala oceniać jednak dość pozytywnie kierunki dotychczasowych zmian, ale i wskazać te zakresy, w których postęp byłby pilnie oczekiwany.

Samokrytycznie spoglądając na osiągnięcia, można zauważyć dbałość o stabilizację zawodową i naukową kadry, której poziomy i zakresy działalności zaczynają być rzeczywiście bardziej związane z prowadzonymi przez nas przedmiotami studiów, z myślą o różnych jej skutkach. Ale dopiero w najbliższym roku akademickim uda się być może uporządkować kwestie specjalności dydaktycznych nabywanych przez asystentów.

Obserwujemy ciągle jeszcze za słabą i nie dość intensywną współpracę z innymi instytucjami miasta, regionu i kraju, a także z zagranicą. Mamy raczej do czynienia z kontaktami indywidualnymi niż instytucjonalnymi, z wyjątkiem może trzech uczelni kieleckich (Seminarium Duchowne, Świętokrzyska Szkoła Wyższa i Wszecznica Świętokrzyska) oraz Kieleckiego Towarzystwa Naukowego. Być może te indywidualne kontakty i niektóre instytucjonalne w przyszłości zaowocują obficie i użyteczniejszemu udziałem większej grupy pracowników ZPOiTW.

Przypatrzmy się rozwojowi naukowo-dydaktycznemu kadry.

W naszym Zakładzie jedna osoba, która przybyła do pracy w Kielcach już z tytułem profesorskim, uzyskała stanowisko profesora zwyczajnego (1999 r.) i zajmowała się dydaktyką wszystkich pięciu przedmiotów studiów, kierując się w tych latach w stronę „pedagogiki ogólnej” i „współczesnych kierunków pedagogicznych”, nie pomijając – oczywiście – „proseminarium” i seminarium magisterskiego.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż w okresie sprawozdania z sześciu lat naszej działalności naukowej uzyskano aż pięć doktoratów w zakresie pedagogiki. Może to pozytywnie świadczyć o efektach prac seminariów naukowych na rzecz tegoż Zakładu, Wydziału i Uczelni oraz środowiska akademickiego Kielc i regionu świętokrzyskiego. Ponadto niemało istotny jest fakt, że nasze dwie najmłodsze stażem, zatrudnione na stanowisku adiunkta pracownice przybyły do Zakładu z doświadczeniami już wieloletniej praktyki nauczycielskiej w szkole podstawowej i gimnazjum, czyli ze znajomością aktualnego stanu oświaty na innych jej szczeblach i działalności w regionie, co w przypadku nauczyciela akademickiego uczelni pedagogicznej jest szczególnie znaczące. Dodatkowo w okresie sprawozdawczym dwie osoby z tytułem magistra, po rocznych stażach asystenckich w 2004 r., zdobyły stabilizację na tych stanowiskach (na okres przewidziany Ustawą o Szkolnictwie Wyższym).

Zbyt spowolnione wydają się natomiast perspektywy dalszych awansów doktorskich i habilitacyjnych, a w związku z tym także profesorskich.

Takie wyznaczniki aktywizacji życia naukowego, jak udział w konferencjach, w recenzowaniu rozmaitych form aktywności pracowników spoza naszego Zakładu, publikowanie dorobku naukowego, bardziej rytmiczne i więcej znaczące dla rozwoju osobowego poszczególnych pracowników oraz naszego zespołu, wymagają więc jeszcze wiele pracy. By tradycyjnie i umownie sprostać krajowej normie – przypomnijmy – na uniwersytetach oczekuje się od pracowników kilku (np. czterech) udziałów aktywnych w konferencjach, tj. z tekstem własnym, jak też podobnej liczby publikacji drobniejszych, lub jednej zwartej w okresie 2-4 lat (w zależności od stopnia złożoności i trudności, od gatunku i formy literatury naukowej). Być może warto częściej tę normę mieć na uwadze, aby motywowała do pracy i służyła do samooceny pod koniec każdego roku sprawozdawczego. Tymczasem dostrzega się dysproporcje osiągnięć wśród kadry pedagogicznej pracowników Zakładu.

Kwestią znaczącą dla standardów działalności dydaktyczno-wychowawczej naszego Zakładu i jego pracowników jest usprawnienie jakości i form opracowań, większe skupienie (skoncentrowanie) prac w zakresie tematyki prowadzonej przez danego promotora oraz podniesienie – m.in. dzięki temu – poziomu wykonywanych i recenzowanych rozpraw magisterskich. Wiele trzeba by jeszcze popracować nad ich problematyką, jak też ich konstrukcją (w planach studyjnych, koncepcji warsztatowych i empirycznych), nad czym prace postępują już w II etapie po wstępnym. Dotąd tylko tematy nadrzędne rozpraw były dyskutowane i zatwierdzane po recenzjach pracowników tzw. samodzielnych przez Radę Wydziału. Obecnie trzeba by skoncentrować się też nad spisami treści tych rozpraw, by okazywały się one poprawniejsze rzeczowo i metodologiczno-metodycznie oraz formalnie.

Przyczyny występowania jeszcze pewnych niedociągnięć tkwią, moim zdaniem, w tej zasadniczej dla Instytutu i Wydziału kwestii, że nie możemy sobie nadal pozwolić na spełnienie warunku powierzania promotorstw magisteriów wyłącznie samodzielnym pracownikom naukowym z powodu braku większej liczby takich naukowców. Dlatego tym bardziej konieczne byłyby stałe i regularne konsultacje prac promatorskich adiunktów u pracowników samodzielnych, jak tego wymaga stara i dobra tradycja uniwersytecka. Jednak wstępem do takich poczynań nasi mistrzowie czynili dyskusje najpierw nad własnymi rozprawami awansowymi adiunktów, późniejszych kandydatów na promotorów. Dawną i sprawdzoną formą kształcenia w zakresie dydaktyki szkoły wyższej są zwykle na uniwersytetach światowej marki seminaria post-gradualne, w czasie których toczy się dysputy zbiorowe nad lekturami fachowymi i kolejnymi dysertacjami doktorskimi, co pozwala na przenoszenie dobrych doświadczeń na poziom rozpraw magisterskich. Ważne jest także unikanie – wielokrotnego nawet – powielania tematów rozpraw, co sugerowałoby – jako tym więcej pilne i ważne – dyskursy nad pojęciowo-terminologiczną siatką definicji, dyskusje o tematach, tytułach i problemach tychże rozpraw z ich kart tytułowych, że nie wspomnimy właśnie o poprawnie sporządzonych spisach treści. Tym bardziej jest to uargumentowa-

ne, jeśli będziemy pamiętać zasadę dydaktyki potocznej o kimś, kto winien bić dzieci przed stłuczeniem dzbana. Co w dydaktyce akademickiej seminariów magisterskich oznacza odpowiednio wczesne dyskusje i konsultacje, pomoc i ingerencje oraz korekty autorskie, wzajemne i promotorskie.

Istotną – nierozwiązaną u nas jeszcze – kwestią pozostaje wymiana pracowników naukowo-dydaktycznych między ośrodkami uniwersyteckimi w Polsce i zza granicy. Częściej bowiem zdarza się to profesorom, czasem adiunktom, sporadycznie zaś asystentom. Pozostawianie tylko w zaścianiu macierzystej uczelni ogranicza pole poznania, ponieważ nie daje wystarczającej podstawy do porównań. Dla kontaktów międzyuczelnianych, zarówno w skali krajowej, jak i europejskiej czy światowej, trzeba rezerwować zapał, siły oraz czas i organizować warunki nawet wówczas, gdy się jest np. młodą nauczycielką akademicką, czyli kobietą (w domyśle obciążoną wieloma innymi funkcjami rodzinno-rodzicielskimi), lub młodym nauczycielem akademickim, poszukującym często dodatkowego źródła dochodu. Z przeszłości i teraźniejszości rozwoju naukowego pracowników Zakładu znamy przykłady udanych rezultatów takiego planowania i realizacji zarówno co do tempa, jak i terminu oraz jakości.

Pozostaje do zasygnalizowania raczej już w roboczych warunkach codziennych zabiegów jeszcze jedna kwestia, której projektowanie nie odbywa się z jednakowo dużym entuzjazmem i prawdziwą systematycznością każdego pracownika naszego Zakładu, a mianowicie planowanie, terminowe realizowanie i autokontrola zadań osobistych i zespołowych poszczególnych grup nauczycieli akademickich.

Wyrażam jednak nadzieję, że coraz bardziej będą nam się udawać przedsięwzięcia indywidualne i zespołowe, że w najbliższej przyszłości będziemy dumni z naszych osiągnięć w każdym kolejnym roku.

W konkluzji tu zapowiedzianych kryteriów ocen działalności przez RGSW można podkreślić to, że:

- 1) toczą się starania o wzrost potencjału badawczego Zakładu,
- 2) próbujemy współtworzyć „szkołę badawczą”,
- 3) nasze badania są mało kosztowne, ponieważ kompensujemy to nakładem starań własnych, środków finansowych z naszych uposażeń, które też nie sięgnęły pułapu obiecanego promesą MEN,
- 4) liczba zakończonych przewodów doktorskich jest satysfakcjonująca: jeden habilitacyjny czeka na doprowadzenie do finiszu, cztery następne są w toku, dwa w średnim stopniu zaawansowania, a dwie osoby dopiero go rozpoczynają,
- 5) liczbę studentów i ich proporcje (dziennych do zaocznych) tu pominiemy, ponieważ za to sam Zakład nie ponosi odpowiedzialności,
- 6) podobnie jak w punkcie 5, nie mamy bezpośredniego wpływu na akredytowane kierunki studiów,
- 7) liczba pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich w Zakładzie jest za niska wobec potrzeb, dlatego z wielkim wysiłkiem organizacyjnym, kierowniczym, pomocowym i kontrolnym zatrudniani są pracownicy celem wykonania zajęć na godzinach zleconych,

8) analogicznie jak w punktach 5 i 6, w Zakładzie za mało jest nauczycieli akademickich przypadających na jednego studenta, co stanowi powód znacznego przeciążenia pracowników,

9) liczba profesorów tytularnych – jeden – to w jednostce pozornie wystarczający wskaźnik, ważne jest jednak to, by profesor dysponował ponadto w lepszych proporcjach kadrą pomocniczą adiunktów i asystentów,

10) możemy się poszczycić w Zakładzie, że aż 12 słuchaczy jest uczestnikami seminarium naukowego, w tym czworo habilitantów,

11) o kwocie dotacji na działalność statutową nie można powiedzieć nic lepszego ponad to, że nie jest adekwatna ani do potrzeb, ani wymogów, ani też do naszych starań o aktywność naukową i jej efekty,

12) liczba publikacji w czołowych czasopismach naukowych i liczba cytowań publikacji naszych pracowników Zakładu – odpowiednio do zarysowanych danych o faktach i ich okolicznościach – nie jest jeszcze wcale satysfakcjonująca.

