e-learning i „punkty podparcia” motywacji nauczycieli akademickich. propozycje rozwiązań | 2 |

Anna K. Stanisławska-Mischke
mischke@uek.krakow.pl
Centrum e-Learningu
Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
cel.uek.krakow.pl

wyjaśnienie tematu i plan prezentacji

„punkty podparcia”

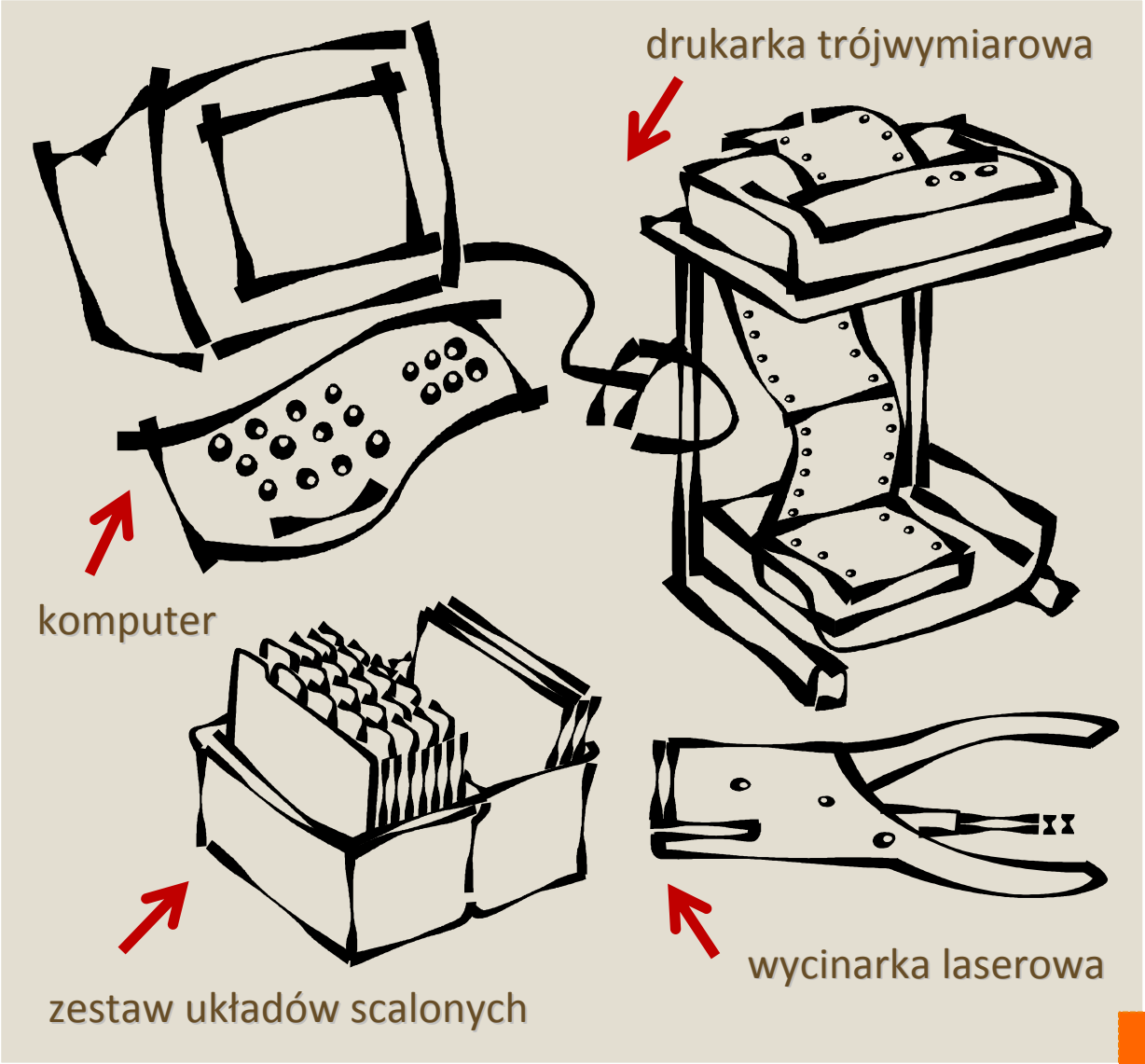
punkty prezentacji

1. wyjaśnienie celu i tematu
2. fablaby – przyszłość twórczych społeczeństw?
3. powinności nauczyciela akademickiego
4. zmiana paradygmatu nauczania to zmiana zarządzania kadrą!
5. przyczyny braku motywacji do zmiany
6. „punkty podparcia” motywacji – autorski model wspierania motywacji
7. podsumowanie

fablab: osobisty fabrykator

idea Neila Gershenfelda z MIT

tak, jak tworzymy osobistą sztukę — galerie fotografii, pamiętniki (blogi), obywatelskie dziennikarstwo, e-kursy itp. — niebawem możemy mieć potrzebę **projektowania i wytwarzania osobistych przedmiotów codziennego użytku**



co daje nauczyciel akademicki?

zmiana....

jest w głowie!

przestaje nią być, gdy przestajemy postrzegać ją jako zmianę....

dawne metody i techniki nauczania są mniej skuteczne!

osobiste zaangażowanie nauczyciela nie wystarcza!

- potrzebne jest wsparcie organizacji…
  1. klimat sprzyjający zmianom
  2. funkcjonalne rozwiązania prawne
  3. inwestycja w zmiany
  4. profesjonalne instrumenty wspierające zarządzanie motywacją
  5. „praca u podstaw”

przyczyny braku motywacji

- **psychologiczno-socjologiczne**

1. brak przekonania co do korzyści wynikających ze zmiany … 〉
   - brak otwartości na zmianę,
   - niechęć do eksperymentowania
   - przedkładanie badań nad dydaktykę…
2. konformizm … 〈
   - niski poziom zaufania społecznego…
3. obawy wobec zmiany … 〉
   - wysiłkiem związanym ze zmianą rutyny
   - porażką…

mają charakter mentalny, zależny wyłącznie od pojedynczych osób, związane są z wyznawanymi przez nie wartościami

przyczyny braku motywacji

zależne także od tradycji i stanu prawnego

- **organizacyjne**

1. słaby lub powierzchowny kontakt uczelni z otoczeniem
2. niska konkurencyjność nauczycieli na rynku
3. sztywność układu organizacyjnego
   - nadmierna i „papierowa” biurokracja, drobiazgowa legislacja, konserwatyzm proceduralny, wysoka pozycja administracji
   - uznaniowość decyzji, kolegialność zarządzania
   - kapitał relacji przed kapitałem wiedzy i kompetencji…
4. organizacja pracy nauczycieli
   - nieelastyczne i uznaniowe ustalanie obciążenia dydaktycznego
   - nadmierne obciążenie obowiązkami administracyjnymi
5. polityka inwestycyjna uczelni
   - inwestycje w infrastrukturę przed inwestycjami w zmiany organizacyjne
   - nie zawsze optymalne zarządzanie sprzętem komputerowym
   - nieergonomiczna architektura laboratoriów
   - wciąż mały dostęp do elektronicznych bibliotek
6. nietraktowanie e-edukacji jako celu strategicznego uczelni
   - niedostateczny marketing wewnętrzny
   - brak zarządzania zmianą
   - brak zarządzania motywacją nauczycieli

zarządzanie motywacją nauczycieli nie jest problemem pozornym!

1. uczeni i nauczyciele akademiccy nie są uprzywilejowaną grupą zawodową
2. nie są grupą jednorodną charakterologicznie
3. nie mają zbliżonych i stałych preferencji
4. nie mają zbliżonych i stałych potrzeb życiowych

propozycje rozwiązań

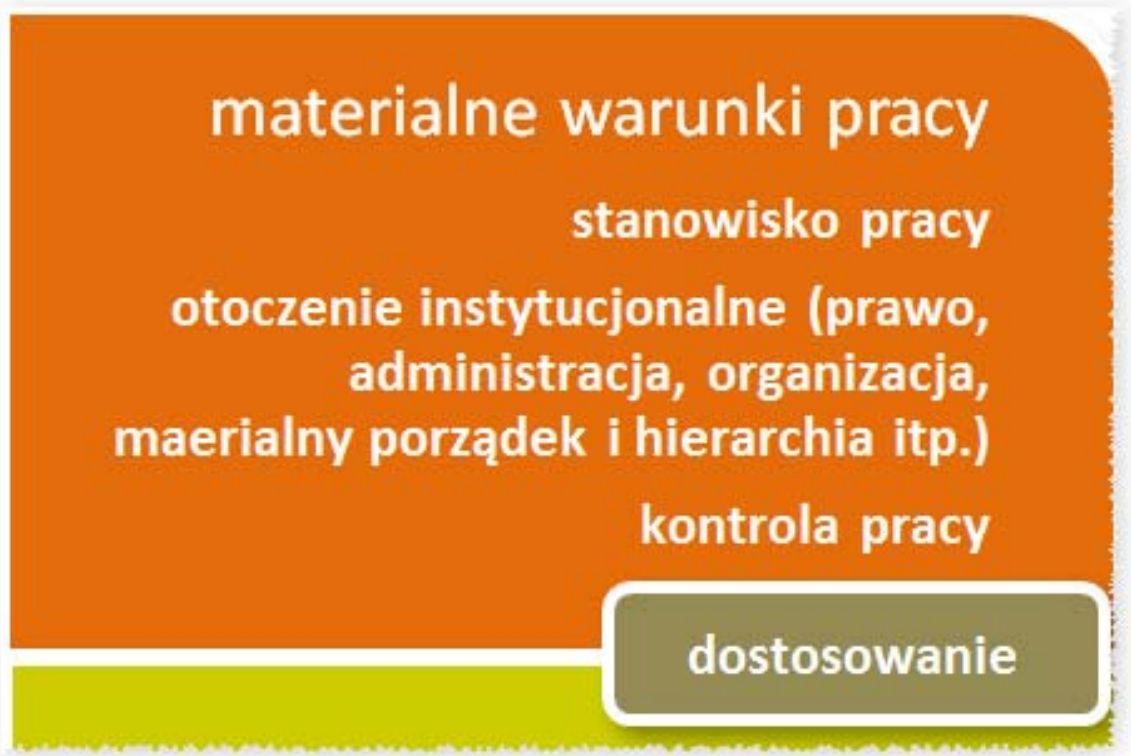
model „punktów podparcia” motywacji nauczycieli akademickich do realizacji zmiany

przykłady

- nowy system premiowania nauczycieli
- płatne konsultacje on-line
- indywidualne i zespołowe nagrody Rektora
- wymiana stacjonarnych komputerów na laptopy zwiększającą mobilność
- opłata przez uczelnię miesięcznego abonamentu za dostęp do bezprzewodowego Internetu
- wzmocnienie potencjału centrów e-learningu i rozwój zespołów wspierających nauczycieli akademickich w tworzeniu kursów

przykłady

- legislacja sprzyjająca realizacji e-zajęć
- przejrzysta organizacja przydziału przedmiotów i godzin
- harmonogramowanie zajęć uwzględniające fakt, że część zajęć to e-zajęcia
- udział w płatnych stażach krajowych lub zagranicznych bez utraty zajęć ze studentami
- dostęp do bezprzewodowego Internetu w pomieszczeniach dydaktycznych i gabinetach
- organizacja kątów internetowych i pokoi konsultacji
- zmniejszenie liczby zajazdów na studiach zaocznych (webcasty lub webinary)
- zamiana wykładów na konwersatoria lub zajęcia praktyczne



przykłady

- konkursy Rektora na najlepszy e-podręcznik, najlepsze e-notatki z wykładu, najlepszy e-kurs
- uznanie osiągnięć dydaktycznych w pragmatyce awansu zawodowego
- obowiązkowe szkolenia dla nauczycieli z zakresu technologii i metodyki e-nauczania
- fakultatywne szkolenia dla nauczycieli z zakresu technologii i metodyki e-nauczania
- zamówienia rektorskie na realizację badań w obszarze e-edukacji

inwestycje

rozwój zawodowy

pragmatyka awansu

partycypacja prawcownicza

udział w szkoleniach

przykłady

- kreowanie atmosfery sprzyjającej zmianie, także wśród studentów
- wspieranie przez władze rozsądnych inicjatyw jednostki odpowiedzialnej za wdrożenie
- promocja dobrych praktyk wewnątrz oraz na zewnątrz uczelni
- promocja kultury skutecznego uczenia się wśród studentów

podsumowanie

1. nie trzeba przyzwyczajać się do technologii – ta zmienia się zbyt szybko
2. lepiej inwestować w zmianę przekonań i poprawę organizacji
3. osobiste zaangażowanie nauczycieli nie wystarczy
4. potrzebne i… możliwe zarządzanie motywacją nauczycieli… można:
   - zaangażować liderów
   - tworzyć koalicje na rzecz zmian
   - „wypłacić” nagrodę dla pragmatyków
   - zastosować kaskadowy mechanizm wprowadzania zmiany w przypadku milczącej większości oraz radykalnych przeciwników zmian
5. zarządzanie motywacją nauczycieli powinno mieć charakter systemowy
6. zmiana kultury studiowania… ale to już temat na inny artykuł…

zapraszam do dyskusji

www.cel.uek.krakow.pl

mischke@uek.krakow.pl

www.sea.edu.pl