

**Alicja Kozubska**

Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

## **KSZTAŁCENIE HYBRYDOWE W DOBIE KRYZYSU – ZAGROŻENIE CZY SZANSA ROZWOJOWA?**

**HYBRID LEARNING IN THE TIME OF THE CRISIS  
– A THREAT OR A CHANCE FOR DEVELOPMENT?**

*Rzeczywistość kryzysu wydaje się być jedną z najbardziej podstawowych ludzkich rzeczywistości. Jakkolwiek, zazwyczaj bolesna, jest ona często błogosławiona ze względu na niezwyklej potencjał człowieczeństwa, jaki wyzwala zarówno w tych którzy przez kryzys przechodzą, jak i w tych, którzy starają się im w tej drodze pomóc towarzyszyć. Jest jakąś tajemnicą fakt, że właśnie kryzys jest drogą rozwoju. Że trzeba płacić cenę cierpienia, jeśli chce się osiągnąć coś, co naprawdę ma wartość<sup>1</sup>.*

**Streszczenie:** W dobie kryzysu związanego z epidemią przed systemem kształcenia na poziomie wyższym stało się wiele wyzwań. Konieczność zorganizowania procesu kształcenia i weryfikacji efektów w sposób odmienny od tradycyjnego w wielu przypadkach była postrzegana jako problem i zagrożenie. Dotychczasowe doświadczenia uczelni, głównie w zakresie realizacji zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, okazywały się bardzo przydatne w tej sytuacji. W artykule analizuję wpływ sytuacji kryzysu na proces kształcenia w uczelniach, głównie na przykładzie Wyższej Szkoły Gospodarki, sposoby radzenia sobie z tym kryzysem, przyczyny pojawiających się trudności. Przede wszystkim jednak próbuję wskazać, że potraktowanie tej sytuacji jako szansy rozwojowej umożliwia skuteczniejsze działanie i stwarza perspektywę na przyszłość.

**Słowa kluczowe:** kryzys, epidemia, zmiana, kształcenie, zagrożenie, szansa rozwojowa.

**Abstract:** The system of higher education faces many challenges in the time of the epidemic crisis. The necessity to organize the educational process and further verification of the effects in an

---

<sup>1</sup> W. Szlagura, *Rzeczywistość kryzysu – pojęcie, definicje, teoria, dynamika*, <http://www.interwencja-kryzysowa.pl/rzeczywistosc-kryzysu-pojecie-definicje-teorie-dynamika> (dostęp: 21.11.2020).

unconventional manner, was in many cases perceived as a problem and a threat. The university's previous experiences, mainly in the field of conducting classes with the use of distance learning methods, turned out to be very useful in this situation. In the article I analyze the impact of the crisis on the educational process at universities, primarily with the instance of the University of Economy. It encompasses the ways of dealing with this crisis and the causes of emerging difficulties. First of all, however, the article points out that treating this situation as an opportunity for a development, enables more effective actions and creates prospects for the future.

**Keywords:** crisis, epidemic, change, education, threat, development opportunity.

## Wstęp

Kryzys stanowi sytuację, w której występuje odstępstwo od przyjętej normalności. „Grecka etymologia interesującego nas pojęcia nie wskazuje jednak na jego pejoratywny charakter. Czasownik *krinein* oznacza *rozdzielać, odsiewać, rozstrzygać, decydować, sądzić*, zaś pochodzący od niego rzeczownik *krisis* to *wybór, rozstrzygnięcie*. Źródła słownikowe, np. *The Webster's Encyclopedic Dictionary of the English Language /1988/* przy hasle «kryzys» /crisis/ podają następującą treść: «punkt zwrotny w chorobie, decydujący moment szczególnie w tragedii, czas zagrożenia, punkt kulminacyjny». Słowo to – a wskazują na to inne jeszcze jego zastosowania – oznacza więc przesilenie, punkt zwrotny, wstrząs, przełom<sup>2</sup>. Potocznie jednak pojęcie to jest dość często kojarzone z sytuacją odbiegającą znacznie od normy, o różnej skali i głębokości, wymagającą nowych sposobów radzenia sobie z nią, postrzeganą jako wyjątkowo trudna i zagrażająca. Niewątpliwie to, co się wydarzyło w 2019 i 2020 roku na świecie, na nieznaną chyba do tej pory skalę – epidemia COVID-19 – zasługuje na miano kryzysu.

Nie jest moim celem analiza przyczyn, skutków czy stanu bieżącego tego wydarzenia. Chciałabym jednak przyjrzeć się, przez pryzmat przeprowadzonych na uczelni badań i swoich doświadczeń, jak to wydarzenie wpłynęło na jeden tylko aspekt kształcenia, czyli jego uzdalnienie. Wyższa Szkoła Gospodarki od wielu lat zdobywa doświadczenia w zakresie kształcenia zdalnego, doskonaląc jego formy, szkoląc pracowników i studentów, zwiększając skuteczność osiągania efektów uczenia się oraz ich weryfikacji. Niemniej sytuacja lockdownu wprowadzonego w Polsce w marcu 2020 roku, poprzez konieczność realizacji zajęć przez pewien czas tylko w formie zdalnej, postawiła przed jednostkami uczelni, głównie Pracownią Dydaktyki Mieszanej, przed wykładowcami i studentami, a także kadrą zarządzającą, ogromne zadanie. Od początku, mimo odczuwanego zapewne zaburzenia poczucia bezpieczeństwa w skali makro i mikro, sytuacja ta było postrzegana nie tylko w kategorii zagrożenia, ale również w kategorii szans.

---

<sup>2</sup> Ibidem.

## Kryzys a zmiana

Do prowadzonych przeze mnie rozważań przydatna wydaje się charakterystyka zjawiska kryzysu, którą przedstawiają B. Gilliland i R. James<sup>3</sup>, wskazując na jego następujące właściwości:

- „obecność zarówno zagrożenia jak i szansy,
- skomplikowana symptomatologia,
- obecność «ziaren» wzrostu i zmiany,
- brak panaceum i szybkich rozwiązań,
- konieczność wyboru, decyzji,
- uniwersalność i idiosynkrazja”<sup>4</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że doświadczanie sytuacji epidemiologicznej i wynikającego z niej lockdownu było dużą zmianą w życiu wielu ludzi i instytucji, w tym uczelni.

Pojęcie zmiany w literaturze przedmiotu bywa definiowane w sposób różnorodny, na przykład uznaje się, że zmiana, to:

- każda istotna modyfikacja jakiejś części w ramach wyróżnionej całości<sup>5</sup>,
- zdarzenie, w wyniku którego stan końcowy jest odmienny od początkowego<sup>6</sup>,
- „Zmiana jest również funkcją systemu, odnoszącą się do walki z entropią i dążeniem do doskonalenia (...), czyli jest to zarazem celowe i świadome działanie ukierunkowane na przejście ze stanu obecnego do innego (odmiennego)”<sup>7</sup>.

Najczęściej ze zmianami w obszarze edukacji na tak dużą skalę mamy do czynienia w przypadku wprowadzanych reform, innowacji (np. w ostatnim czasie – wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018, zmiany w strukturze organizacji szkolnictwa podstawowego i ponadpodstawowego).

Świadome wprowadzanie zmian wymaga:

- a) informacji i komunikacji,
- b) wsparcia i presji,

<sup>3</sup> Za: B.E. Gilliland, R.K. James, *Crisis intervention strategies*, 1993.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2005, s. 392.

<sup>6</sup> T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wrocław–Warszawa–Kra-ków–Gdańsk 1978, s. 298.

<sup>7</sup> B. Koźuch, *Nauka o organizacji*, Warszawa 2011, s. 224.

- c) dłuższego czasu niż to się wydaje oraz zaplecza, np. materialnego,
- d) wytrwałości,
- e) dbałości o proces, a nie tylko o rezultaty,
- f) poczucia własności zmiany, rozumienia jej specyfiki i istoty.

W przypadku pandemii nie mieliśmy szansy na uprzednie zaplanowanie zmiany i rozłożenie jej w czasie. Wszystkie więc warunki, jakim ta zmiana podlegała, i nadal podlega, miały zintensyfikowany charakter, a typowe reakcje ludzi na zmianę, można rzec, przebiegały w ekspresowym tempie, podobnie jak jej etapy, na które składa się:

- planowanie – wymagające twórczego i systemowego podejścia;
- wdrażanie – proces wykonywania zadań z wykorzystaniem ludzi i materiałów;
- ewaluacja – ocenianie, czy i na ile zamierzenia zostały zrealizowane.

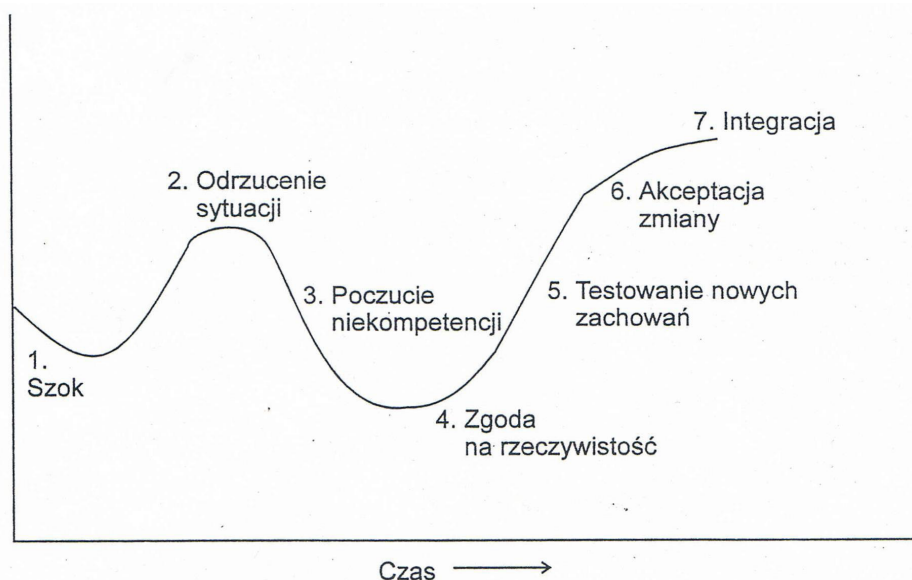
Pełen schemat najczęstszych reakcji ludzi na zmianę obejmuje następujące fazy:

- a) **szok** i niewiara w konieczność zmiany,
- b) **odrzućcie sytuacji**,
- c) **poczucie niekompetencji** – przy uświadomieniu sobie nieuchronności zmiany wywołuje frustrację, ludzie nie wiedzą, jak poradzić sobie w nowej sytuacji,
- d) **zgoda na rzeczywistość** – zaakceptowanie sytuacji i pozbycie się starych nawyków, co oznacza gotowość do przyjęcia zmiany,
- e) **testowanie zmiany** – uczenie się nowych zachowań, wprowadzanie ich oraz zmiana postaw,
- f) **akceptacja zmiany** – radzenie sobie w nowej sytuacji,
- g) **integracja** – uwewnętrznienie nowych zachowań, uznanie ich za swoje, stają się one sposobem bycia danej jednostki<sup>8</sup>.

W związku z gwałtownością i skalą zmiany, o której mowa, typowe reakcje pracowników uczelni i studentów w semestrze letnim roku akademickiego 2019/2020 co najwyżej sprowadzały się do reakcji zawartych w punktach a-e. Przeżywane emocje w sytuacji dużej zmiany przedstawia rys.1.

---

<sup>8</sup> K. Knafel, E. Żłobek, *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli. Program Nowa Szkoła*, Warszawa 1999, s. 30.



Rys. 1. Emocjonalne reakcje ludzi na zmianę

Źródło: G. Holmes, *The Management of Change*, unit 1, Oxford Centre for Educational Management, 1994.

Podjęwane w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy działania, których celem było zorganizowanie efektywnego kształcenia na wszystkich kierunkach studiów i poziomach, miały charakter etapowy i stanowiły ogromne przedsięwzięcie wymagające kreatywności, planowania, zarządzania, zaangażowania i wykonania na poziomie umożliwiającym osiągnięcie efektów przez studentów. Pierwsze ustalenia mające zapewnić skuteczny przebieg procesu kształcenia były następujące:

1. Zajęcia przewidziane programem studiów jako b-learningowe realizowane były na platformie zdalnego nauczania ONTE bez zmian, w obszarach przedmiotów określonych tym programem.
2. Wszystkie wykłady, które były przewidziane w semestrze letnim roku akademickiego 2019/2020 w kontakcie bezpośrednim, realizowano z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
3. W pierwszej kolejności przeprowadzane były zajęcia wymienione w punktach 1 i 2, bowiem uznano, że ich realizacja wynika z wieloletniego doświadczenia oraz przygotowania, a w związku z tym można ją podjąć w większości przypadków niemal natychmiast.
4. Przewidywano realizację pozostałych zajęć w kontakcie bezpośrednim, gdy tylko pojawi się taka szansa.

5. Umożliwiono każdemu prowadzącemu realizowanie wykładów za pomocą MS Teams, umieszczanie dodatkowych materiałów dla studentów (własne prezentacje, skrypty, skany części artykułów lub podręczników itp.) na obszarach stworzonych na platformie zdalnego nauczania WSG. Zakładano, że takie działanie da studentom stały dostęp do treści koniecznych dla osiągnięcia efektów uczenia się.
6. Oczekiwano od prowadzących zajęcia przygotowania form aktywizujących studentów, zadań do wykonania, pytań umożliwiających im samokontrolę itp. oraz utrzymywania z nimi systematycznego kontaktu, a także przygotowania narzędzi do weryfikacji efektów uczenia się.
7. Przygotowano instrukcje dla prowadzących zajęcia i studentów dotyczące niezbędnych działań umożliwiających efektywne kształcenie, z konieczności realizowane w tym czasie w innej formie.
8. Dopracowano koncepcyjnie i organizacyjnie przebieg egzaminów, w tym również egzaminów dyplomowych, realizowanych on-line.
9. Prowadzono szereg szkoleń grupowych i indywidualnych konsultacji dla wszystkich pracowników uczelni oraz studentów.
10. Przygotowano wsparcie w trakcie realizacji zajęć on-line, a także prowadzono nadzór nad ich sprawnym przebiegiem.
11. Na bieżąco analizowano wszystkie procesy: kształcenia, organizacji, obsługi pracowników i studentów, formułując wnioski i wprowadzając korekty.

Informacje płynące z wielu uczelni wskazywały, że: „Różne uczelnie, na różnych kierunkach były w odmienny sposób przygotowane do tego zadania [kształcenia na odległość – przyp. A.K.]. Z pewnością nie służyły temu konserwatywne postawy części środowiska naukowego podważające sens takiej formuły kształcenia. Nie dostrzegano, że młodzi ludzie w swojej aktywności życiowej, zawodowej, a także naukowej wykorzystują nowoczesne narzędzia informatyczne”<sup>9</sup>. Pojawiające się problemy organizacji procesu kształcenia w uczelniach wynikały raczej, jak już wspomniałam, nie z samej istoty zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a raczej ze skali zjawiska i tempa jego wdrażania w takim zakresie. Trudności wiązały się z nastawieniem do zmiany, z problemami wyposażenia pracowników i studentów w sprzęt oraz ze skutecznością szkoleń i komunikacji.

Reakcje podmiotów edukacyjnych funkcjonujących na uczelniach, w tym na WSG, wpisywały się w schematy reagowania ludzi na tak dużą zmianę opisane

---

<sup>9</sup> Kotowski A., *Koronawirus: o kształceniu na odległość na studiach*. W: <https://www.rp.pl/Sady-i-prokuratura/304019998-Koronawirus-o-kształceniu-na-odleglosc-na-studiach.html> (data pobrania: 21.11. 2020)

w literaturze przedmiotu. Najczęściej występowały następujące typowe dla zmiany reakcje:

- brak zrozumienia nieuchronności tej zmiany,
- gotowość do przeczekania kryzysu i podjęcia procesu kształcenia w zaplanowanej uprzednio formie,
- oczekiwanie na gotowe rozwiązania, zarówno na szczeblu właściwego ministerstwa, jak i uczelni,
- kontestowanie podejmowanych w uczelni działań, bez wskazywania innych konstruktywnych rozwiązań,
- przywoływanie opinii gloryfikujących kontakt bezpośredni w sali,
- lęk przed zmianą i poczucie braku wystarczających kompetencji,
- minimalizowanie konieczności podjęcia zbiorowego wysiłku,
- dostrzeżenie problemów, a niedostrzeżenie możliwości.

Uważam, że nasilenie i skala takich właśnie reakcji nie była w naszej uczelni aż tak duża, jak można by się spodziewać po nietypowości sytuacji epidemicznej, dotykającej przecież wszystkie obszary funkcjonowania ludzi w Polsce i na świecie. Wydaje się, że niektórym uczelniom, ze względu na brak doświadczeń w kształceniu zdalnym, trudniej było dostosować się do nowej sytuacji w taki sposób, aby efektywnie realizować proces kształcenia. Nagła potrzeba wprowadzenia istotnych zmian w tak dużej skali mogła zostać zaspokojona, i to z pewnym trudem i wysiłkiem, jedynie przez posiadające doświadczenie w tym zakresie uczelnie, dla których kształcenie zdalne stanowiło już wcześniej trwały element ich systemu.

## **Zmiana jako szansa rozwojowa**

Warto podkreślić, że od początku w naszej uczelni zostało przyjęte stanowisko, zgodnie z którym wprowadzane zmiany traktowano jako szansę na rozwój w określonym zakresie, dostrzegano możliwości, jakie niesie za sobą konieczność zorganizowania kształcenia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość na tak dużą skalę. Najbardziej spektakularnymi zaobserwowanymi zmianami było:

- przyspieszenie zdobywania kompetencji informatycznych przez wszystkie podmioty edukacyjne,
- podnoszenie kompetencji w zakresie wykorzystania metod i technik kształcenia na odległość,
- silna motywacja do osiągnięcia i podwyższania tych kompetencji wynikająca z poczucia nieuchronności zmiany,
- doskonalenie infrastruktury umożliwiającej realizację zadań,

- doskonalenie organizacji pracy w systemie on-line,
- zwiększenie świadomości istniejących zasobów materialnych i tych tkwiących w ludziach,
- podwyższenie poziomu akceptacji dla kształcenia hybrydowego i wykorzystywania narzędzi informatycznych w tym procesie,
- dostrzeżenie w kształceniu zdalnym szansy na swój rozwój zawodowy zarówno przez pracowników, jak i studentów,
- kierowanie się w pracy zespołowej zasadą subsydiarności,
- rozwinięcie systemu szkoleń o charakterze kaskadowym,
- zwiększenie poziomu satysfakcji z nabytych nowych kompetencji.

Wszystkie te zjawiska, działania, procesy można więc nazwać przysłowiowym „skokiem edukacyjnym”. Udało się osiągnąć cele, na które w normalnych warunkach trzeba by było znacznie więcej czasu. „Zarówno na uczelniach wyższych, w przedsiębiorstwach i instytucjach państwowych epidemia pozytywnie wpłynęła na rozwój cyfryzacji. Aby jak najlepiej wykorzystać wirtualny potencjał, konieczne są jednak zmiany legislacyjne, które nadążą za szybko zmieniającym się światem”<sup>10</sup>.

## Hybrydowy system kształcenia

Zmiany wywołane przez kryzys wynikający z epidemii umocniły wprowadzany konsekwentnie już od kilku lat w WSG w Bydgoszczy system hybrydowy, traktowany jako nadrzędny do istniejących systemów funkcjonowania uczelni.

Pojęcie hybrydy pojawia się na gruncie różnych dyscyplin naukowych i w związku z tym jest definiowane w sposób różnorodny. Według słownika języka polskiego hybryda to: „1. «coś, co składa się z różnych elementów, często do siebie niepasujących»; 2. «roślina lub zwierzę powstałe ze skrzyżowania dwóch odmian, ras lub gatunków»; 3. «wyraz złożony z elementów należących do dwóch różnych języków, np. *antypowieść*»”<sup>11</sup>, a także połączenie ze sobą dwóch przeciwstawnych i wykluczających się, gdy funkcjonują w oddzielnej formie, myśli politycznych lub ideologii. Opierając się na tych i innych definicjach, przyjęto, że hybrydą w niniejszym artykule nazywać będziemy połączenie dwóch lub więcej elementów, przeciwstawnych albo różnych, tworzących układ współdziałający – nową jakość.

<sup>10</sup> *Wirtualna uczelnia – jak epidemia zmieniła naukę?*, wywiad z Kanclerzem Collegium Verum, dr hab. inż. J. Domańskim, <https://www.kalasoftware.pl/wirtualna-uczelnia-jak-epidemia-zmieniła-nauke/> (dostęp: 21.11.2020).

<sup>11</sup> *Słownik języka polskiego*, W. Doroszewski (red.), <https://sjp.pwn.pl/slowniki/hybryda.html> (dostęp: 21.11.2020).



Jeśli zaś mówimy o hybrydowym systemie kształcenia realizowanym w naszej uczelni, to warto odwołać się również do spotykanych w literaturze przedmiotu definicji systemu kształcenia. Otóż system kształcenia to „dynamicznie działający zespół elementów, obejmujący nauczycieli, uczniów, treść kształcenia i społeczno-materialne środowisko oraz wzajemne związki między tymi elementami<sup>12</sup>, realizujący społecznie akceptowane cele.

Na tej podstawie sformułowano pojęcie **hybrydowego systemu kształcenia w WSG**, przyjmując, że jest to obowiązująca w Uczelni całościowa struktura powstała z połączenia dwóch lub więcej elementów przeciwstawnych albo różnych, tworzących układ współdziałający – nową jakość, obejmującą procesy planowania, realizacji i ewaluacji zajęć umożliwiających osiągnięcie efektów kształcenia wraz z przypisanymi im punktami ECTS dla danego stopnia, profilu, obszaru i kierunków studiów.

Hybrydowy system kształcenia dotyczy:

- planowania i przebiegu procesu rekrutacji,
- organizacji roku akademickiego (zjazdy w siedzibie, zjazdy zdalne i mieszane),
- programów studiów,
- form zajęć i metod kształcenia,
- przebiegu procesu kształcenia,
- metod weryfikacji osiąganych przez studentów efektów,
- nadzoru nad przebiegiem procesu kształcenia,
- komunikacji wszystkich podmiotów edukacyjnych.

System hybrydowy uwzględnia cechy różnorodnych środowisk:

- akademickiego,
- pracodawców,
- studentów,
- innych odbiorców usług edukacyjnych, w tym osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Determinuje on szereg relacji na uczelni, między innymi:

- uczelnia – kadra dydaktyczna,
- uczelnia – pracodawcy,
- prowadzący zajęcia – student,
- student – student,
- pracownik – pracownik.

---

<sup>12</sup> W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1998, s. 63.

Do atutów hybrydowego systemu kształcenia łączącego kształcenie stacjonarne ze zdalnym należą:

1. odporność na czynniki zewnętrzne, w tym na zmiany gwałtówne i nieprzewidywalne, jak na przykład epidemia;
2. polisensoryczność i rozwój wyobraźni;
3. uruchamianie różnych rodzajów aktywności:
  - intelektualnej,
  - emocjonalnej,
  - praktycznej;
4. ergonomizacja procesu studiowania, doceniana szczególnie przez studentów pracujących zawodowo, których jest coraz więcej, również na studiach stacjonarnych;
5. modyfikacja roli prowadzącego zajęcia, który staje się bardziej facylitatorem, a mniej przekazującym wiedzę;
6. zwiększenie samodzielności studiowania;
7. zwiększenie szansy na przygotowanie do kształcenia całościowego (LLL);
8. rozwijanie następujących kompetencji kluczowych, niezbędnych do funkcjonowania we współczesnym świecie:
  - kompetencja planowania, organizowania i oceniania własnego uczenia się, sprzyjająca samokształceniu i realizacji idei LLL,
  - kompetencja komunikowania się z wykorzystaniem różnych środków przekazu,
  - kompetencja pracy w zespole, która występuje przecież nie tylko w sali, ale może być z równym skutkiem rozwijana dzięki współczesnym technikom informatycznym,
  - kompetencja rozwiązywania problemów w twórczy sposób,
  - kompetencja posługiwania się współczesnymi technologiami informatycznymi, wykorzystywania różnych platform edukacyjnych, narzędzi informatycznych, dzięki którym uzyskuje się umiejętność poszukiwania informacji, selekcjonowania ich; wszystko to stanowić będzie dobrą podstawę do realizacji idei uczenia się przez całe życie; kompetencje te powinny być rozwijane od najwcześniejszych etapów kształcenia, okazuje się jednak, że nawet u maturzystów nie osiągają one pożądanego poziomu;
9. zmniejszenie rangi form i metod podających, a podkreślenie tych poszukujących i praktycznych, co jest zgodne z taksonomią celów edukacyjnych Blooma, a jednocześnie ze studiami o profilu praktycznym.



Rys. 2. Taksonomia celów edukacyjnych Blooma

Źródło: <http://anyflip.com/xmda/hxam> (dostęp: 20.11.2020).

Przywołana taksonomia celów edukacyjnych Blooma dotyczy celów edukacji realizowanych na różnych poziomach kształcenia, w tym na uczelniach wyższych. Uświadamia ona, że zapamiętanie i zrozumienie stanowią jedynie podstawę, etap do stosowania nabytej wiedzy zarówno w sytuacjach typowych, powtarzalnych, opierających się na wzorach, schematach i algorytmach, jak również, a może przede wszystkim, w sytuacjach problemowych. Umiejętności analizowania, oceniania, tworzenia są najbardziej pożądane we dzisiejszym, dynamicznie zmieniającym się świecie. W takie właśnie umiejętności powinien być wyposażony współczesny absolwent. Dlatego też, moim zdaniem, obrona roli nauczyciela jako źródła wiedzy, szczególnie na poziomie studiów wyższych, skazana jest na porażkę. Towarzystwo studentowi w procesie uczenia się, organizowanie tego procesu tak, aby umożliwić studiującym osiągnięcie efektów, dzielenie się doświadczeniem, ale również uczenie się od siebie nawzajem, wskazywanie obszarów wymagających zbadania – to zadania współczesnego nauczyciela. Oczywiście na gruncie dydaktyki ogólnej, pedagogiki humanistycznej już od wielu lat podkreśla się konieczność takich modyfikacji. Wprowadzenie ich jednak w praktykę dydaktyczną nadal nie ma charakteru powszechnego. I tak jak na gruncie pedagogiki społecznej pisze się o zjawisku dziedziczenia ubóstwa społecznego, tak na gruncie dydaktyki należałoby, być może, mówić o dziedziczeniu podającego toku kształcenia. Doświadczając w procesie edukacji głównie przekazywania wiedzy, co wymaga jej zapamiętania i zrozumienia, w znacznie mniejszym stopniu uczniowie i studenci doświadczają umiejętności jej stosowania. W każdym razie osiągnięcie przez uczniów najwyższych pozio-

mów taksonomii celów edukacji nadal nie jest wystarczającą odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata. Samodzielność myślenia, dociekliwość i kreatywność nie stanowią powszechnych przymiotów maturzystów. Dlatego też nauczanie hybrydowe i zdalne, do którego zarówno szkoły, jak i uczelnie były w związku z epidemią zmuszone, zapewne przyczyniło się do:

- uświadomienia sobie rangi umiejętności praktycznych,
- znaczenia kompetencji informatycznych,
- podniesienia tych kompetencji u nauczycieli,
- konieczności uczenia, jak się uczyć, podnoszenia zakresu samokształcenia,
- zrozumienia szans, jakie niesie za sobą nauczanie online.

Wprawdzie proces ten wymaga dopracowania, doskonalenia, ale mam nadzieję, że ostatnie miesiące wpłyną znacząco i pozytywnie na kształt edukacji na różnych jej poziomach, otwierając ją na nowe możliwości.

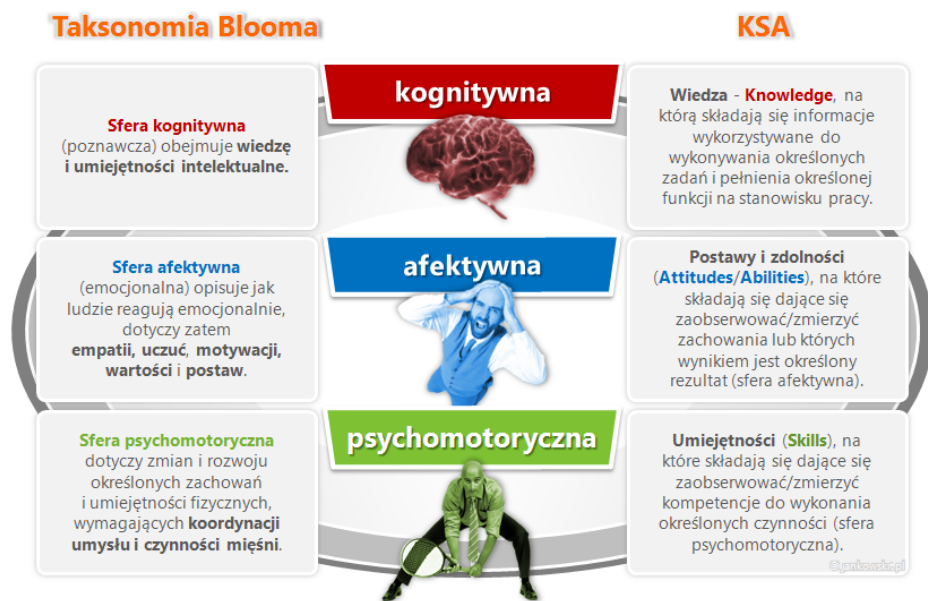
Bloom wskazuje również na trzy sfery aktywności edukacyjnych, których harmonijne rozwijanie jest niezwykle pożądane. Człowiek bowiem charakteryzuje się aktywnością intelektualną, praktyczną i emocjonalną. Wszystkie one stanowią o jego możliwościach funkcjonowania w społeczeństwie, pełnienia różnych ról społecznych, doznawania poczucia dobrostanu. W procesie edukacji należy więc w sposób celowy i planowany rozwijać każdą z tych aktywności, na wszystkich poziomach kształcenia. „Don Clark przyrównuje trzy sfery taksonomii Blooma opracowane w szkolnictwie wyższym, do odpowiednika w branży szkoleń – modelu KSA (Knowledge, Skills, and Attitudes/Abilities) – kompetencji niezbędnych do wykonywania określonej pracy w podziale na wiedzę, postawy i zdolności oraz umiejętności<sup>13</sup>.

W teorii nauczania wymienione przez Blooma rodzaje aktywności znajdują odzwierciedlenie w strategiach nauczania, które odpowiadają różnym drogom uczenia się. Są to:

1. strategia A – asocjacyjna (uczenie się przez przyswajanie, co ze strony nauczyciela odpowiada podającemu tokowi zajęć);
2. strategia E – emocjonalna (drogą uczenia się jest przeżywanie);
3. strategia O – operacyjna (uczenie się przez działanie).

---

<sup>13</sup> <https://www.jankowskit.pl/metodyka-nauczania-i-dydaktyka/taksonomia-blooma.html> (dostęp: 15.11.2020).



Rys. 3. Trzy sfery aktywności edukacyjnych w taksonomii Blooma

Źródło: <https://www.jankowskit.pl/metodyka-nauczania-i-dydaktyka/taksonomia-blooma.html> (dostęp: 15.11.2020).

Istnieje jeszcze jedna strategia, P – problemowa, w niej drogą uczenia się jest odkrywanie i rozwiązywanie problemów<sup>14</sup>. Jest ona uznawana za najskuteczniejszą, bowiem łączy wszystkie rodzaje aktywności człowieka, najbardziej angażuje uczącego się, co sprzyja rozwijaniu jego samodzielności, a także trwałości nabytej wiedzy i umiejętności. Uczenie się za pomocą tej strategii stwarza też największe możliwości stosowania nabytej wiedzy i umiejętności w nowych sytuacjach. Jeśli więc mówimy o kształceniu wielostronnym, to należy wykorzystywać wszystkie 4 strategie i drogi uczenia się, a system kształcenia hybrydowego stanowi moim zdaniem taką właśnie szansę, na nadanie tej wielostronności nowego, współczesnego kształtu.

## BIBLIOGRAFIA

- Edukacja dla przyszłości – jakość kształcenia*, red. E. Chmielecka, N. Kraśniewska, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2019.
- Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2005.

<sup>14</sup> W. Okoń, *Kształcenie wielostronne*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykała, Wydawnictwo Fundacja „Innowacja”, Warszawa 1993, s. 332–335.

- Knafel K., Żłobecki E., *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli. Program Nowa Szkoła*, Warszawa 1999.
- Kożuch B., *Nauka o organizacji*, Warszawa 2011.
- Okoń W., *Kształcenie wielostronne*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykało, Wydawnictwo Fundacja „Innowacja”, Warszawa 1993.
- Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1998.
- Psychologia akademicka*, red. J. Strelau, D. Doliński, T. 2, GWP, Gdańsk 2015.
- Pszczółowski T., *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1978.
- Ziółkowski P., *Teoretyczne podstawy kształcenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2015.

#### **NETOGRAFIA**

- Kotowski A., *Koronawirus: o kształceniu na odległość na studiach*, <https://www.rp.pl/Sady-i-prokuratura/304019998-Koronawirus-o-ksztalceniu-na-odleglosc-na-studiach.html> (dostęp: 21.11.2020)
- Słownik języka polskiego*, red. W. Doroszewski, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/hybryda.html> (dostęp: 21.11.2020).
- Szlagura W., *Rzeczywistość kryzysu -pojęcie, definicje, teoria, dynamika*, <http://www.interwencjakryzysowa.pl/rzeczywistosc-kryzysu-pojecie-definicje-teorie-dynamika> (dostęp: 21.11.2020).
- Wirtualna uczelnia – jak epidemia zmieniła naukę?*, wywiad z Kanclerzem Collegium Verum, dr hab. inż. J. Domańskim, <https://www.kalasoft.pl/wirtualna-uczelnia-jak-epidemia-zmieniła-nauke/> (dostęp: 21.11.2020).
- <https://www.jankowskit.pl/metodyka-nauczania-i-dydaktyka/taksonomia-blooma.html> (data pobrania: 15.11.2020).
- <http://anyflip.com/xxmda/hxam> (dostęp: 20.11.2020).