

Grey Scale #13



A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19



Redakcja naukowa
Piotr Gawliczek

EDUKACJA dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych innowacyjne technologie



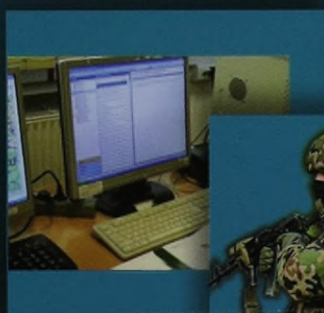
77343

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ



Redakcja naukowa
Piotr Gawliczek

EDUKACJA dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych innowacyjne technologie



77343

EDUKACJA
dla bezpieczeństwa
w służbach mundurowych -
innowacyjne technologie



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ



Redakcja naukowa

Piotr Gawliczek

EDUKACJA

dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych - innowacyjne technologie

WARSZAWA 2016

Recenzenci
dr hab. Krzysztof Drabik
dr hab. Andrzej Pieczywok

Redakcja
Mikołaj Adamiec-Sięmiątkowski

Projekt okładki
Genowefa Majchrowska

Redakcja techniczna i skład
Małgorzata Gawłowska

Korekta techniczna
Małgorzata Sęktas

© Copyright by Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2016

ISBN 978-83-7523-489-3

Sygn. AON 6387/16

Skład, druk i oprawa: Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej
00-910 Warszawa, al. gen. A. Chruściela 103, tel. 261-814-055, tel./faks 261-813-752
e-mail: wydawnictwo@aon.edu.pl
Zam. nr 324/16

SPIIS TREŚCI

Wstęp	7
Marcin Strzelec	
Geneza, zadania i perspektywy forum edukacyjnego służb mundurowych	10
Joanna Szewczyk	
E-learningowe rozwiązania edukacyjne w obszarach obrony cywilnej, ochrony ludności i zarządzania kryzysowego	20
Dariusz Poczekalewicz	
Kształcenie na odległość w realiach uczelni wojskowej oraz Sił Zbrojnych RP. Wspólne cele i zadania	31
Andrzej Soboń	
Doświadczenia i rekomendacje dotyczące wykorzystania narzędzi ICT we wspieraniu programu Erasmus+, na przykładzie Akademii Obrony Narodowej	46
Piotr Gawliczek	
ADL – doświadczenia i wnioski związane z działalnością grup roboczych NATO oraz konsorcjum partnerstwa dla pokoju	60
Joanna Szewczyk	
Kształcenie zdalne w Straży Pożarnej – sukcesy i porażki	72
Wojciech Marszałek	
Baza casusów SG jako narzędzie wspomagające zdalne szkolenie funkcjonariuszy Straży Granicznej	84
Dagmara Mandat	
Nauczyciel akademicki w kształceniu na odległość – wyzwania i bariery	88
Robert Poklek	
Kształcenie komplementarne w szkoleniu i doskonaleniu funkcjonariuszy Służby Więziennej	103
Małgorzata Gawlik-Kobylińska	
Innowacyjność i kreatywność studentów na platformie ILIAS	119
Informacje o autorach	129
Streszczenia i słowa kluczowe referatów (język angielski)	132

Załączniki

1. Deklaracja założycielska FESM	136
2. Program konferencji	141
3. Prezentacje ppt wygłoszone w trakcie konferencji	143

WSTĘP

Z satysfakcją oddajemy do rąk Czytelników opracowanie pt. *Edukacja dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych – innowacyjne technologie*, będące zwieńczeniem obrad III Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, która odbyła się 9 grudnia 2015 r. w Akademii Obrony Narodowej. Konferencja poświęcona była zagadnieniu wykorzystania innowacyjnych technologii w nauczaniu, zaś głównymi organizatorami byli: Instytut Inżynierii Systemów Bezpieczeństwa Wydziału Bezpieczeństwa Narodowego Akademii Obrony Narodowej oraz Wydział Kształcenia na Odległość funkcjonujący w strukturach Pionu Doskonalenia Kadr Wojskowych Akademii Obrony Narodowej.

Konferencja została zorganizowana w ramach działalności Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych (FESM), założonego formalnie w 2013 r., czego formalno-prawny wyraz stanowiło podpisanie deklaracji założycielskiej przez strony porozumienia¹. Akademia Obrony Narodowej w roku 2015 była koordynatorem FESM; w 2016 r. funkcję tę pełni Centrum Szkolenia Policji w Legionowie. Należy podkreślić, że na potrzeby FESM został uruchomiony w 2013 r. portal informacyjny pod adresem www.fesm.gov.pl, który jest miejscem wymiany wiedzy, informacji i doświadczeń.

Obrady konferencji poprzedziło doroczne spotkanie plenarne przedstawicieli sygnatariuszy FESM, którymi są: Akademia Obrony Narodowej, Wojskowa Akademia Techniczna, Szkoła Główna Służby Pożarniczej (wszystkie w Warszawie), Centralna Szkoła Państwowej Straży Pożarnej w Częstochowie, Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Szkoła Policji w Katowicach, Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie, Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie, Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach, Służba Celna w Warszawie.

Kontynuacją spotkania była konferencja, którego oficjalnego rozpoczęcia dokonał rektor-komendant AON płk prof. dr hab. Dariusz Kozerański. Stwierdził m.in., że Akademia Obrony Narodowej jest uczelnią innowacyjną i aktywnie rozwija kompetencje w zakresie kształcenia na odległość. Od 2013 r. jest członkiem założycielem Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych, którego głównym celem jest współpraca w zakresie dydaktycznym oraz naukowym akademii, szkół i ośrodków szkolenia służb mundurowych. W 2015 roku odbyły się następujące przedsięwzięcia: 1) konferencja *10 lat e-learningu w Służbie Celnej* w Warszawie,

1 Deklaracja stanowi załącznik nr 1 niniejszej monografii.

2) konferencja zorganizowana przez Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu pt. *Współpraca międzynarodowa wsparciem rozwoju systemów kształcenia. Podsumowanie współpracy dwustronnej realizowanej w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego na lata 2009–2014*, 3) videokonferencja zorganizowana przez WKNO AON na temat tworzenia filmów instruktażowych i ich wykorzystania w procesie szkolenia służb mundurowych.

W ramach działań podjętych przez AON w trakcie jej prezydencji, sygnatariusze FESM zgłosili możliwość wymiany 18 kursów e-learningowych, zadeklarowali wolę współpracy w ramach 6 projektów e-learningowych, zgłosili 6 zamierzeń projektowych finansowanych z budżetu państwa lub UE, zadeklarowali bazę współdzielenia 56 skryptów, zaprosili na 21 przedsięwzięć w postaci seminariów, konferencji, warsztatów, m.in. z zakresu: bezpieczeństwa, technologii, metodyki szkolenia, technik i taktyk interwencji, technik zabezpieczeń, zgłosili możliwość wykorzystania wiedzy 30 ekspertów m.in. z dziedzin bezpieczeństwa osobowego, etyki, praw człowieka, systemów informatycznych, systemów łączności, komunikacji społecznej, szkolenia strzeleckiego, ruchu drogowego, zamówień publicznych, nowych technologii.

Ponadto rektor-komendant zaakcentował dorobek Wydziału Kształcenia na Odległość AON w zakresie wykorzystania nowych technologii w uczelni, która kształci i szkoli zarówno żołnierzy zawodowych, jak i studentów cywilnych. To nowoczesna baza dydaktyczna, która jest wykorzystywana do: uczenia nauczycieli korzystania z metod i technik kształcenia na odległość, prowadzenia szkoleń metodycznych na potrzeby SZ RP (w ten sposób przeszkolono 101 metodyków ADL, a w 2016 r. WKNO, odpowiadając na zapotrzebowanie Dowództwa Generalnego RSZ, rozpocznie szkolenie zaawansowane z tej tematyki), projektowania kursów ADL zgodnie z obowiązującymi w NATO wymaganiami (STANAG 2591), realizowania filmów dydaktycznych z ćwiczeń wojskowych, m.in. z zakresu OPBMR. Pracownicy Wydziału są zaangażowani we współpracę międzynarodową w ramach: Grupy Zadaniowej NATO ds. Szkolenia Indywidualnego oraz Rozwoju Edukacji (*IT&ED NATO TG*), Grupy Roboczej ADL przy konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju (*ADL WG*) i CAMELOT, projektu realizowanego w międzynarodowym konsorcjum skierowanego do nauczycieli języków obcych. W Akademii Obrony Narodowej w 2012 r., z upoważnienia Ministra Obrony Narodowej, powołano Polskie Partnerskie Laboratorium ADL (*Poland ADL Partnership Lab*), dzięki któremu możliwe jest wdrażanie nowoczesnych rozwiązań w SZ RP wychodzących poza zakres kursów e-learning.

Podczas obrad poruszono takie tematy jak kompetencyjny model szkolenia w siłach zbrojnych państw NATO oraz PdP, kształcenie zdalne w instytucjach mundurowych, kształcenie metodyczne na rzecz SZ RP, wykorzystanie narzędzi ICT we wspieraniu programu ERASMUS+ oraz pożądane kierunki rozwoju szko-

lenia uzupełniającego w SZ RP. Zwieńczeniem konferencji był panel dyskusyjny, podczas którego podsumowano doświadczenia zdobyte w minionym roku oraz wyznaczono cele na następny rok działalności Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych.

Należy ocenić, że Forum Edukacyjne Służb Mundurowych jest interesującym przykładem inicjatywy dobrze pojętej współpracy uczelni, szkół i ośrodków szkolenia służb mundurowych, natomiast coroczne konferencje dają możliwość wymiany doświadczeń i podzielenia się innowacyjnymi rozwiązaniami stosowanymi w poszczególnych służbach. Stąd w otwierającym niniejszą publikację pokonferencyjną referacie przedstawiono genezę oraz cele przyświecające tej unikatowej inicjatywie.

Dotychczas zostały zorganizowane trzy konferencje FESM, natomiast po raz pierwszy plonem staje się monografia naukowa, wpisująca się w nurt debat dotyczących wykorzystania e-learningu w kształceniu i szkoleniu realizowanym na potrzeby poszczególnych podmiotów skupionych w Forum.

**Redaktor naukowy
dr hab. Piotr Gawliczek**

GENEZA, ZADANIA I PERSPEKTYWY FORUM EDUKACYJNEGO SŁUŻB MUNDUROWYCH

Streszczenie: W artykule zaprezentowane zostało Forum Edukacyjne Służb Mundurowych (FESM). Omówiono genezę, w szczególności utworzenie deklaracji założenia FESM, która określa zasady współpracy. Zaprezentowane zostały dotychczasowe osiągnięcia i wspólne przedsięwzięcia sygnatariuszy. W wystąpieniu wskazano także możliwe kierunki rozwoju Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych.

Słowa kluczowe: Forum Edukacyjne Służb Mundurowych, FESM, szkolenie funkcjonariuszy, szkoły i ośrodki szkolenia służb mundurowych, e-learning

Forum Edukacyjne Służb Mundurowych jest jednym z ciekawych przykładów inicjatyw, których celem jest współpraca uczelni, szkół i ośrodków szkolenia służb mundurowych. Ważne wydaje się zatem przedstawienie jego genezy, nierozłącznie związanej ze Służbą Więzienną, a w szczególności z Centralnym Ośrodkiem Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu. Warte opisanie i poddania analizie są także zadania oraz perspektywy rozwoju tego Forum.

Geneza

W latach 2009–2012 w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu prowadzonych było wiele pilotażowych projektów edukacyjnych w obszarze szkolenia funkcjonariuszy, zmierzających do zastosowania nowych technologii informatycznych oraz form organizacji i realizacji kształcenia zdalnego z wykorzystaniem sieci komputerowych¹. Wywoływało to wiele dyskusji, których głównym wątkiem było poszukiwanie optymalnego modelu skutecznego szkolenia kadr Służby Więziennej. Próba wzbogacenia tych rozważań i zaczerpnięcia z doświadczeń innych był pomysł kierownictwa Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej zorganizowania I Konferencji *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych*. Wsparcie organizacyjne tego przedsięwzięcia zapewnili

1 Zob. M. Kalaman, M. Strzelec, *Wdrażanie nauczania na odległość w systemie szkolenia i doskonalenia zawodowego w Służbie Więziennej (doświadczenia, refleksje, wnioski)* [w:] *Edukacja wobec wyzwań społeczeństwa informacyjnego*, D. Morańska, M. Jędrzejko (red.), Dąbrowa Górnicza 2012, s. 233–254.

funkcjonariusze nowo powstałego zakładu technologii informatycznych i edukacyjnych kaliskiego ośrodka, powołanego m.in. do rozwijania form szkolenia e-learningowego i b-learningowego w więziennictwie². Ważnym założeniem dla inicjatorów konferencji było wyraźne odniesienie obszaru zainteresowania, jakim jest efektywne szkolenie funkcjonariuszy, do dydaktyki ogólnej, a w szczególności badań i dobrych praktyk, jakie niewątpliwie realizowane były i są w świecie akademickim. Stało się to możliwe dzięki osiągniętemu wcześniej porozumieniu z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie³. Uczelnia ta stała się współorganizatorem konferencji, a jej przedstawiciele w znacznym stopniu włączyli się w jej organizację.

Wspomniana konferencja miała miejsce w Kaliszu w dniach 4–5 października 2014 r. Jej celem była wymiana doświadczeń i poglądów między przedstawicielami służb mundurowych i pracownikami naukowymi w zakresie wykorzystania nowych technologii w procesie szkolenia oraz wzbogacenie warsztatu metodycznego, w szczególności dotyczącego aspektów nauczania zdalnego, z uwzględnieniem specyfiki szkolenia w służbach mundurowych. Podczas konferencji wspólnie zastanawiano się, na czym polega dobre kształcenie z użyciem nowych technologii, jak wygląda jego implementacja i z jakimi problemami można spotkać się przy jego wdrażaniu. Rozmawiano także o organizacyjnych aspektach wdrażania nauczania zdalnego w służbach mundurowych⁴.

Patronat nad konferencją objęli: dr Jarosław Gowin – Minister Sprawiedliwości, prof. UEK dr hab. Andrzej Chochół – rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, oraz gen. Jacek Włodarski – dyrektor generalny Służby Więziennej. W skład komitetu programowego weszli: jako przewodnicząca płk Danuta Kalamian – komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, dr Jerzy Skrzypek – pełnomocnik rektora ds. e-edukacji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, em. prof. AGH dr hab. Jerzy Mischke – przewodniczący Rady Programowej Stowarzyszenia e-Learningu Akademickiego, doc. dr Tomasz Ochowski – doradca dyrektora generalnego Służby Więziennej, a także

2 Statut Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu nadany został zarządzeniem nr 41/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 13 sierpnia 2010 r. w sprawie nadania statutu Centralnemu Ośrodkowi Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu [niepublikowany], a następnie zmieniony zarządzeniem nr 15/2012 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 21 lutego 2012 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie nadania statutu Centralnemu Ośrodkowi Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu [niepublikowany].

3 *List intencyjny pomiędzy Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie a Centralnym Ośrodkiem Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu* z dnia 30 stycznia 2012 r. [niepublikowany].

4 Sprawozdanie Komendanta Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu z konferencji „Nowe technologie w edukacji służb mundurowych”, COS/ZI-0061/1/12/2484 z 7 listopada 2012 r. [niepublikowane].

Mariusz Malinowski – przedstawiciel Ośrodka Rozwoju Edukacji przy Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Uczestnikami konferencji byli przedstawiciele ośrodków szkolenia i szkół służb mundurowych: Policji, Straży Granicznej, Sił Zbrojnych RP, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Więziennej. Świat nauki reprezentowali przedstawiciele Uniwersytetu Warszawskiego, Politechniki Warszawskiej, Akademii Pedagogiki Specjalnej, Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, a także Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Kaliszu. Wykłady i prelekcje prowadzone były przez: dr. hab. prof. APS Macieja Tanasia, dziekana Wydziału Nauk Pedagogicznych Akademii Pedagogiki Specjalnej, dr. hab. inż. Ryszarda Roberta Gajewskiego z Politechniki Warszawskiej, prof. dr. hab. Grażynę Wieczorkowską-Wierzbinską, kierownika Katedry Psychologii i Socjologii Zarządzania na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, em. prof. AGH dr. hab. Jerzego Mischke, Przewodniczącego Rady Programowej Stowarzyszenia e-Learningu Akademickiego, oraz dr. Jerzego Skrzypka z Katedry Ekonometrii i Badań Operacyjnych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie⁵.

Wystąpienia przedstawicieli służb pokazały dużą różnorodność stosowanych metod i form kształcenia kadr własnych formacji. Wiele z rozwiązań, m.in. zastosowanie e-learningu, okazało się zbieżnych. W artykule *Pasjonaci nowych technologii* autorka Elżbieta Szlęzak-Kawa, uczestniczka konferencji, napisała: „(...) z informacji, jakimi dzielili się prelegenci, wynikało, że służby w naszym kraju są na bardzo różnym etapie zastosowania nowych zdalnych metod nauczania. Jedne dopiero raczkują, spragnione wiedzy oraz cudzych doświadczeń e-learningowych, drugie są bardzo zaawansowane i poszukują wciąż nowych możliwości”⁶. Z zadziwieniem przyjęto fakt, że wiele rozwiązań jest prezentowanych po raz pierwszy poza własnymi formacjami, co dało szansę na skonfrontowanie i ocenę zastosowanych metod i form.

Dyskusje uczestników doprowadziły do ciekawych wniosków. Zauważono, że model szkolenia w służbach niezależnych organizacyjnie (wynika on bowiem z przepisów resortowych i wewnętrznych każdej z formacji i w niewielkim zakresie podlega przepisom szkolnictwa powszechnego lub wyższego) powinien poszukiwać własnych rozwiązań w zakresie zmian w kształceniu. Wiąże się to ze specyficznym – i różnym od systemu akademickiego lub korporacyjnego – katalogiem wad, zalet, a także szans i zagrożeń we wdrażaniu nowych rozwiązań w edukacji funkcjonariuszy i żołnierzy. Zgodzono się, że poszukiwania w tym zakresie, w świetle zmian cywilizacyjnych, są niezbędne. Zauważono wiele tematycznych i metodycznych

⁵ Ibidem.

⁶ E. Szlęzak-Kawa, *Pasjonaci nowych technologii*, „Forum Penitencjarne” 2012, nr 11(174), s. 30–31.

obszarów wartych podjęcia współpracy i dzielenia się doświadczeniami w dłuższej perspektywie, co przy braku przeciwwskazań (m.in. niewystępowaniu konkurencyjności lub blokad prawnych) jest możliwe. Powyższe wnioski stały się inspiracją do kształtowania się zorganizowanej współpracy edukacyjnej.

Poszukiwania modelu współpracy odbywały się w trakcie rozmów telefonicznych oraz spotkań wirtualnych na platformie zdalnego kształcenia Służby Więziennej. Tej tematyce poświęcono również spotkanie robocze w Kaliszu w marcu 2013 r. Wzięli w nim udział przedstawiciele Departamentu Informatyki i Telekomunikacji Ministerstwa Obrony Narodowej w Warszawie, w tym Zespołu Zarządzania Wsparciem Teleinformatycznym w Krakowie, Akademii Obrony Narodowej w Warszawie, Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Szkoły Policji w Katowicach, Szkoły Policji w Pile, Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie, Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie i oczywiście gospodarza, Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu. W trakcie spotkania skupiono się na dwóch tematach: dokładnym przeglądzie dokonań w zakresie e-edukacji w poszczególnych służbach z próbą wyszukania wspólnych obszarów oraz odpowiedzi na pytanie, czy warto podjąć sformalizowaną współpracę w obszarze szeroko rozumianej edukacji żołnierzy i funkcjonariuszy – a jeśli tak, to w jakiej formie⁷. Jednym z ustaleń było rozpoczęcie prac nad utworzeniem Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych jako niezinstytucjonalizowanego zrzeszenia. FESM miał się stać substytutem wielu umów dwustronnych, a więc pewną formą wielostronnego porozumienia o współpracy.

Równoległe do prac nad sformalizowaniem współpracy przez oficjalne powołanie FESM prowadzone były działania związane z wymianą dobrych praktyk i szkoleń. W lipcu 2013 r. w Szkole Policji w Katowicach odbyły się warsztaty z zakresu technik stosowania środków przymusu bezpośredniego, w których uczestniczyli funkcjonariusze – wykładowcy ośrodków szkolenia innych służb. Kolejnym przedsięwzięciem były warsztaty *Interaktywne nauczanie na odległość*, zorganizowane w dniach 9–12 września 2013 r. przez Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie. W szkoleniu wzięli udział przedstawiciele wielu służb mundurowych, tj. – poza Strażą Graniczną – przedstawiciele Policji, Państwowej Straży Pożarnej, Wojska Polskiego i Służby Więziennej. Warsztaty dotyczyły zastosowania e-learningu w szkołach i ośrodkach szkolenia służb mundurowych, a także wymiany wspólnych doświadczeń dotyczących rozwiązań e-learningowych, budowy struktury kursów i narzędzi do tworzenia materiałów szkoleniowych. Poza wymienionymi wyżej spotkaniami przeprowadzono wiele wspólnych dyskusji, wymian materiałów i konsultacji, które z oczywistych względów nie podlegały katalogowaniu.

7 Sprawozdanie ze spotkania FESM, Kalisz marzec 2013 r. [niepublikowane].

Powstanie i zadania FESM

Intensywne prace i konsultacje nad formułą FESM, zakresem współpracy, a także możliwościami prawnymi trwały przez kilka miesięcy. Z przyczyn prawnych lub braku decyzji na poziomie kierownictw formacji nie wszystkie instytucje zainteresowane przystąpieniem do FESM mogły wziąć udział w dalszych pracach.

We wrześniu 2013 r. udało się osiągnąć porozumienie co do treści dokumentu. Dzięki temu w dniu 28 października 2013 r. w Szkole Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie podpisano deklarację powołania Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych.

Ostatecznie sygnatariuszami Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych zostali: Akademia Obrony Narodowej, Wojskowa Akademia Techniczna, Szkoła Główna Służby Pożarniczej, Centralna Szkoła Państwowej Straży Pożarnej w Częstochowie, Centrum Szkolenia Policji w Legionowie, Szkoła Policji w Katowicach, Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej w Koszalinie, Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie, Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu oraz Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele Inspektoratu Systemów Informatycznych Ministerstwa Obrony Narodowej, popierający ideę powstania Forum.

W trakcie spotkania przedstawiciele instytucji decydujących się na dobrowolną i aktywną współpracę wyznaczyli przedstawicieli sygnatariuszy, a także wybrali koordynatora FESM na 2014 rok. Z uwagi na wiodącą rolę w zakresie zainicjowania i sformalizowania współpracy w ramach FESM do podjęcia tej funkcji jednogłośnie wybrano Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu. Warto podkreślić, że uczestnicy spotkania, głównie przedstawiciele ścisłego kierownictwa szkół i ośrodków szkolenia, wyrazili przekonanie, że współpraca w ramach powołanego Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych w dłuższej perspektywie przyczyni się do efektywniejszego kształcenia pracowników i funkcjonariuszy służb mundurowych.

Wszystkie najważniejsze idee oraz zasady współpracy określone zostały w deklaracji założenia FESM⁸. Treść preambuły zawiera najważniejsze sformułowanie określające ideę FESM. Zaznacza się w niej, że sygnatariusze stwierdzają, że wśród prowadzonych przez siebie działań znajdują cele, w których osiągnięciu może pomóc nawiązanie współpracy, ukierunkowanej na wymianę i transfer wiedzy oraz dobrych praktyk w ramach tworzonego Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych.

8 Zob. załącznik nr 1: Deklaracja założycielska Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych.

Udział w FESM jest dobrowolny i opiera się na wzajemnej współpracy ośrodków szkolenia i szkół służb mundurowych zwanych sygnatariuszami. Celem szczegółowym powstania FESM jest wymiana wiedzy, umiejętności, materiałów szkoleniowych i dobrych praktyk w zakresie szkolenia żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych, w szczególności związanych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii kształcenia. Deklaracja wskazuje sześć podstawowych działań, które mają umożliwić realizowanie postawionego wyżej celu. Są to:

a) organizacja i uczestnictwo w konferencjach, seminariach, szkoleniach, warsztatach i innych formach spotkań realizowanych przez sygnatariuszy,

b) możliwość udostępniania materiałów dydaktycznych oraz treści szkoleniowych, zgodnie z trybem i zasadami wewnętrznych uregulowań prawnych sygnatariuszy,

c) tworzenie wspólnych zespołów projektowych dla realizowania zadań związanych z organizacją szkolenia, opracowaniem materiałów szkoleniowych i szkoleniem,

d) przygotowanie wspólnych analiz, koncepcji i innych dokumentów informacyjnych opisujących system szkolenia,

e) wspólne wnioskowanie i realizowanie projektów w zakresie edukacji przedstawicieli służb mundurowych ze środków pozyskanych z budżetu państwa lub funduszy europejskich,

f) delegowanie przedstawicieli wszystkich sygnatariuszy do udziału w co najmniej jednym spotkaniu w ciągu roku kalendarzowego, którego celem ma być podsumowanie bieżącej działalności oraz omówienie kierunków dalszej współpracy,

g) rozwój innych form współpracy ustalonych przez sygnatariuszy.

Ważnym elementem jest zadeklarowanie przez sygnatariuszy zaangażowania w zarządzanie i organizację prac Forum. Członkostwo nie wiąże się z żadnymi opłatami, a także koniecznością wnoszenia lub deklarowania wniesienia zasobów, w tym finansowych czy kadrowych. Jak każda organizacja, także FESM wymaga podejmowania działań organizacyjnych. Do realizacji zadań w tym zakresie każdy upoważniony kierownik sygnatariusza pisemnie wyznacza przedstawiciela zwanego przedstawicielem sygnatariusza. Zmiana osoby pełniącej wspomnianą funkcję możliwa jest po odpowiednim zgłoszeniu e-mailowym lub pisemnym. Przedstawiciele sygnatariuszy mogą podejmować decyzje związane z realizowanymi zadaniami zmierzającymi do osiągnięcia celów, dla jakich powstał FESM. W sytuacji, gdy decyzje wymagają zaangażowania wszystkich sygnatariuszy, muszą być podejmowane zwykłą większością głosów. W tym miejscu warto podkreślić, że poszczególne inicjatywy współpracy nie wymagają zaangażowania wszystkich sygnatariuszy i w szczególnym przypadku będą realizowane przedsięwzięcia

tylko dwu- lub trójstronne. Udział w FESM nie wyklucza także realizacji działań partnerskich, opisanych innymi umowami pomiędzy sygnatariuszami.

Koordinacją działań związanych z funkcjonowaniem FESM w danym roku kalendarzowym zajmuje się wyznaczony sygnatariusz. Wybór koordynatora następuje na spotkaniu sygnatariuszy, z co najmniej dwuletnim wyprzedzeniem, poprzez wybór zwykłą większością głosów przez przedstawicieli sygnatariuszy. Wyprzedzenie w wyborze wiodącego ośrodka, kierującego FESM w danym roku, wynika z chęci ułatwienia realizacji tego zadania przez zaplanowanie zadań i przydzielenie zasobów z wyprzedzeniem, co przy planowaniu budżetowym i rocznej organizacji harmonogramów szkoleń może mieć kluczowe znaczenie.

Deklaracja jasno określa, na czym polega koordynacja działań Forum Edukacyjnym Służb Mundurowych w danym roku, wskazując na:

- a) aktywny udział w organizacji przedsięwzięć naukowo-badawczych, szkoleniowych, wdrożeniowych i analitycznych w zakresie kształcenia,
- b) organizację co najmniej jednego spotkania stacjonarnego sygnatariuszy w ciągu roku kalendarzowego,
- c) organizację wzajemnych kontaktów sygnatariuszy w ciągu danego roku kalendarzowego w postaci: wideokonferencji, konferencji i innych spotkań online z wykorzystaniem narzędzi internetowych,
- d) sporządzanie sprawozdań oraz raportów i analiz związanych z działalnością FESM w danym roku kalendarzowym,
- e) aktualizację strony internetowej FESM,
- f) ewidencjonowanie i aktualizację danych kontaktowych przedstawicieli sygnatariuszy,
- g) przyjmowanie oświadczeń o wstąpieniu lub wystąpieniu z FESM.

Deklaracja wskazuje, że członkiem Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych może być każda instytucja deklarująca gotowość wymiany i transferu wiedzy, umiejętności, materiałów szkoleniowych oraz wdrożenia dobrych praktyk w przedsięwzięciach związanych ze szkoleniem i nauczaniem żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych. Jest to możliwe po zatwierdzeniu takiego wniosku decyzją przedstawicieli sygnatariuszy, podjętą zwykłą większością głosów podczas rocznego spotkania stacjonarnego, po uprzednim złożeniu pisemnego oświadczenia woli członkostwa w FESM kierownika instytucji do przedstawiciela sygnatariuszy koordynującego działanie Forum w danym roku kalendarzowym. Warto zaznaczyć, że nowo przyjęty członek otrzymuje te same prawa i przyjmuje te same zobowiązania co wszyscy inni sygnatariusze. Możliwe jest także wystąpienie z FESM, co następuje po pisemnym oświadczeniu woli sygnatariusza przekazanym przedstawicielowi sygnatariusza koordynującego działanie FESM w danym roku kalendarzowym. Każdy z członków zobowiązał się także do wykorzystania zgodnie z przeznaczeniem i, o ile jest to wymagane, do

zachowania poufności wszelkich informacji, danych i materiałów szkoleniowych uzyskanych w trakcie realizacji przedsięwzięć w ramach FESM. Do wskazanych wyżej obowiązków koordynacji działań należy również aktualizowanie strony internetowej. Deklaracja wskazuje także, że sygnatariusze posługują się znakiem graficznym oraz wykorzystują stronę internetową www.fesm.gov.pl, zobowiązując się do poinformowania o swoim członkostwie w FESM. Strona taka została przygotowana i uruchomiona w grudniu 2013 r. Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej złożył wniosek do NASK – operatora domen.gov.pl – i przejął administrowanie domeną fesm.gov.pl. Sama strona została uruchomiona w oparciu o system platformy edukacyjnej Moodle. Wybór ten związany był z kilkoma korzyściami. Jest to aplikacja open-source, więc jej uruchomienie nie zaangażowało środków finansowych. Ponadto wielu sygnatariuszy korzysta z własnych instalacji, przez co wykorzystanie platformy stało się łatwiejsze w zarządzaniu i użytkowaniu. Zastosowanie platformy zdalnego kształcenia, dzięki swojej funkcjonalności, przynosi dwie główne korzyści: z jednej strony służy jako kanał informacyjny i komunikacyjny, a z drugiej pozwala na wymianę treści i materiałów edukacyjnych w ramach szkoleń służb mundurowych. W 2014 r. z powodzeniem wykorzystywano obydwie funkcje.

Perspektywy rozwoju Forum

W pierwszym roku formalnej współpracy w ramach Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych podejmowano działania mające na celu realizację zawartych w deklaracji postanowień. Rozwijana była wcześniej opisana strona internetowa www.fesm.gov.pl, wśród której zasobów znalazły się m.in. kursy: szkolenie strzeleckie, musztra, szkolenie okresowe bhp oraz dla prowadzących zajęcia zdalne. Utworzone zostały również obszary testowe dla funkcjonariuszy Centrum Szkolenia Policji i Szkoły Policji w Katowicach, umożliwiające funkcjonariuszom tych jednostek testowanie i tworzenie zasobów na platformie zdalnego nauczania. Wśród inicjatyw znalazły się dwie formy związane z organizacją spotkań i pracą warsztatową. Były to: warsztaty metodyczne pt. *Wykorzystanie nowych technologii w szkoleniu służb mundurowych*, zorganizowane w listopadzie 2013 r. przez Zespół Zabezpieczenia Wsparcia Teleinformatycznego Sił Zbrojnych RP w Krakowie, oraz warsztaty *Metodyka zdalnego nauczania* zorganizowane przez Akademię Obrony Narodowej w Warszawie, w lipcu 2014 r.

Istotnym zadaniem spoczywającym na sygnatariuszach Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych była współorganizacja II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. *E-learningowy system kształcenia służb mundurowych w zakresie bezpieczeństwa i obronności państwa*, która miała miejsce 4 grudnia 2014 r. w Wojskowej

Akademii Technicznej w Warszawie. Dotyczyło to także kolejnej konferencji, która odbyła się w Akademii Obrony Narodowej w Warszawie w dniu 9 grudnia 2015 r. Ta inicjatywa zorganizowana była pod nazwą III Ogólnopolska Konferencja Naukowa Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych – FESM, a jej tematem była *Edukacja dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych – innowacyjne technologie*.

Przed członkami FESM stoi wiele wyzwań związanych ze zwiększaniem skuteczności kształcenia żołnierzy i funkcjonariuszy. Z pewnością powołane Forum może być w tym zakresie bardzo przydatną platformą do współpracy i realizacji praktycznych działań edukacyjnych. Otwierająca się nowa perspektywa finansowa Unii Europejskiej, a w szczególności możliwość skorzystania ze środków przeznaczonych dla Polski daje przy nakreślonej już strukturze organizacyjnej wiele możliwości wspólnego aplikowania o fundusze w ramach przewidywanych projektów.

Podstawowe działania mogą być zawarte w trzech kluczowych obszarach: doskonaleniu warsztatu pracy wykładowców, wspólnym przygotowaniu programów kształcenia oraz pomocy dydaktycznych, a także bezpośrednim i wzajemnym wsparciu w kształceniu żołnierzy i funkcjonariuszy, np. przez wymianę wykładowców.

Jednym z ograniczeń współpracy może być zawężenie jej do obszaru kształcenia zdalnego przez sieć Internet. Takie działanie może skutkować negatywnymi konsekwencjami i brakiem rozwoju. Siłą funkcjonowania FESM powinna być jego wielowątkowość, współpraca na wielu płaszczyznach, niezależna od osobistych kontaktów. Ważnym fundamentem współdziałania w tej organizacji, jak podkreśliła komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu płk Danuta Kalaman podczas wystąpienia w trakcie podpisania deklaracji, jest umożliwienie nawiązania wielu bezpośrednich kontaktów funkcjonariuszy i żołnierzy szkół i ośrodków na bazie tego porozumienia, bez tworzenia dodatkowych formalizmów, w celu szybkiego i merytorycznego działania w wielu obszarach edukacji kadr służb mundurowych. Stąd ważna rola kolejnych koordynatorów w poszukiwaniu różnorodnych form i przykładów współpracy.

Kolejną szansą rozwoju omawianej organizacji może być poszerzenie jej składu o nowych sygnatariuszy. Taka sytuacja miała miejsce w 2015 r., kiedy to swoje zainteresowanie udziałem w FESM wykazali przedstawiciele Ministerstwa Finansów, odpowiedzialni za szkolenie w Służbie Celnej. Oficjalne przyjęcie nowego członka nastąpiło na konferencji w Akademii Obrony Narodowej w grudniu 2015 r.

Zakończenie

Ważne dla dalszego sprawnego funkcjonowania FESM jest określenie obszaru zadań i działalności. Istotne kroki, tj.: nawiązanie kontaktów, organizacja i sformalizowanie współpracy, są już za sygnatariuszami Forum. Czas, by jego przydatność w świetle wskazanych wyżej celów określili przedstawiciele, wykładowcy i inni funkcjonariusze sygnatariuszy przez współpracę niezwykle ważną dla podnoszenia skuteczności szkolenia w formacjach mundurowych oraz dla konsolidacji formacji mundurowych. Zadania te stoją przede wszystkim przed kolejnymi wyznaczonymi sygnatariuszami FESM, którzy zajmują się koordynacją współpracy w ramach tego Forum. Przedstawiciele sygnatariuszy na spotkaniu w dniu 9 grudnia 2015 r. wybrali do tej roli Centrum Szkolenia Policji z Legionowa na rok 2016 oraz Centrum Szkolenia Straży Granicznej z Kętrzyna na rok 2017. Przedstawiciele tych instytucji reprezentujący różne środowiska mundurowe będą z pewnością działać na rzecz wzmocnienia roli i efektów działalności FESM.

Bibliografia

1. Kalaman M., Strzelec M., *Wdrażanie nauczania na odległość w systemie szkolenia i doskonalenia zawodowego w Służbie Więziennej (doświadczenia, refleksje, wnioski)* [w:] *Edukacja wobec wyzwań społeczeństwa informacyjnego*, D. Morańska, M. Jędrzejko (red.), WSB, Dąbrowa Górnicza 2012.
2. Szlęzak-Kawa E., *Pasjonaci nowych technologii*, „Forum Penitencjarne” 2012, nr 11 (174).

E-LEARNINGOWE ROZWIĄZANIA EDUKACYJNE W OBSZARACH OBRONY CYWILNEJ, OCHRONY LUDNOŚCI I ZARZĄDZANIA KRYZYSOWEGO

***Streszczenie:** Dla zapewnienia właściwej ochrony ludności i obrony cywilnej prowadzone są odpowiednie szkolenia dla pracowników administracji publicznej. W pierwszej części artykułu opisano ewaluację szkoleń internetowych prowadzonych na przestrzeni lat 2003–2008. Przedstawiono wybrane wyniki badań, biorąc pod uwagę przygotowanie uczestników do kształcenia na odległość i ich oczekiwania w tym zakresie. W drugiej części zaprezentowano nowe koncepcje tworzenia szkoleń e-learningowych dla kadr obrony cywilnej i ochrony ludności.*

***Słowa kluczowe:** szkolenia e-learningowe, administracja publiczna, wyniki badań, nowe koncepcje*

Kształtowanie oraz doskonalenie wiedzy i umiejętności pracowników administracji publicznej w dziedzinie ochrony ludności i obrony cywilnej oraz w zakresie zarządzania kryzysowego stanowią nieodłączny element jakości działań wobec nowych wyzwań i zagrożeń cywilizacyjnych. Funkcjonujące w tych obszarach systemy edukacyjne, nadzorowane ze strony organów właściwych ds. ochrony ludności i obrony cywilnej, bazują na sześciu placówkach dydaktycznych Państwowej Straży Pożarnej (PSP) oraz jedynym już ośrodkiem szkoleniowym Obrony Cywilnej (OC)¹. Wychodząc naprzeciw potrzebom merytorycznego przygotowania urzędników administracji publicznej na wszystkich szczeblach zarządzania w państwie i administracji samorządowej, zajmującej się problematyką dziedziny ochrony ludności i obrony cywilnej, zaczęto poszukiwać efektywniejszych sposobów nauczania. Zainteresowanie skierowano nie tylko na nowoczesne środki dydaktyczne i nowatorskie metody, ale również na nową formę organizacyjną kształcenia, jaką jest kształcenie na odległość – e-learning, czyli „sposób przekazywania wiedzy, wykorzystujący szeroki zestaw różnych technologii informatycznych i środków przekazu multimedialnego”². Już w roku 2003 Biuro ds. Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej Komendy Głównej PSP we współpracy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej uruchomiło szkolenie

1 Por. załącznik nr 2 do Wytycznych Szefa Obrony Cywilnej Kraju z dnia 21.04.2009 r. w sprawie zasad organizacji i sposobu przeprowadzania szkoleń z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej: SGSP w Warszawie, CS PSP w Częstochowie, SA PSP w Krakowie i w Poznaniu, SP PSP w Bydgoszczy, CNBOP-PIB w Józefowie k. Otwocka, Międzywojewódzki Ośrodek OC w Białymstoku.

2 Por. R. Tadeusiewicz, R. Choraś, R. Rudowski (red.), *Leksykon e-nauczania*, WSH-E Łódź, s. 25.

internetowe dla pracowników administracji samorządowej z zakresu zarządzania w stanach zagrożenia i doskonalenia systemu ochrony ludności. Uczestnicy szkolenia korzystali głównie z treści wykładów udostępnionych przez Internet w formie plików tekstowych, zamieszczonych na platformie Moodle administrowanej przez SGSP. Kolejne edycje przeprowadzone w roku 2006 i 2008 pod nazwą *Szkolenie internetowe dla administracji publicznej z zakresu obrony cywilnej, ochrony ludności i zarządzania kryzysowego* uzupełnione zostały głównie o systemy komunikacji internetowej. Jak postrzegany był przez odbiorców zaproponowany model doskonalenia wiedzy, pokazały badania przeprowadzone przeze mnie w ramach pracy naukowo-badawczej w latach 2008–2009³.

W artykule została przedstawiona ta część wyników badań, która wskazuje kierunki rozwoju zdalnej edukacji w grupie omawianych odbiorców. W części drugiej opisano wykorzystanie e-learningowych rozwiązań w projektowanych szkoleniach, kierowanych bezpośrednio do osób zajmujących się bezpieczeństwem na poziomie centralnym, wojewódzkim, powiatowym i gminnym.

Ewaluacja szkoleń internetowych dla administracji publicznej

Przeprowadzone w latach 2003–2008 trzy internetowe szkolenia z zakresu obrony cywilnej, ochrony ludności i zarządzania kryzysowego miały na celu dostarczenie aktualnej wiedzy i obowiązujących rozwiązań w tych dziedzinach. W rozumieniu organizatorów e-learning odegrał rolę metody „nauczania na odległość z wykorzystaniem technik komputerowych oraz sieci Internet”, w której narzędziem dydaktycznym była „platforma internetowa Moodle”⁴. Została ona wykorzystana głównie do elektronicznej rejestracji uczestników oraz udostępnienia 14 wykładów w formie plików tekstowych, które można było wydrukować lub czytać na ekranie komputera. Zostało też udostępnione forum, ukierunkowane jedynie na tematy organizacyjne. W dwóch pierwszych edycjach prawie wcale nie korzystano z dedykowanych narzędzi platformy, które pozwalają nie tylko zarządzać kursem, ale również wspierać aktywność osób uczących się online. Dopiero w trzeciej edycji szkolenia jeden z dziesięciu wykładów zamieszczonych na platformie edukacyjnej został rozbudowany o elementy czterech rodzajów ćwiczeń interaktywnych oraz wzbogacony nowym sposobem wizualnej prezentacji do-

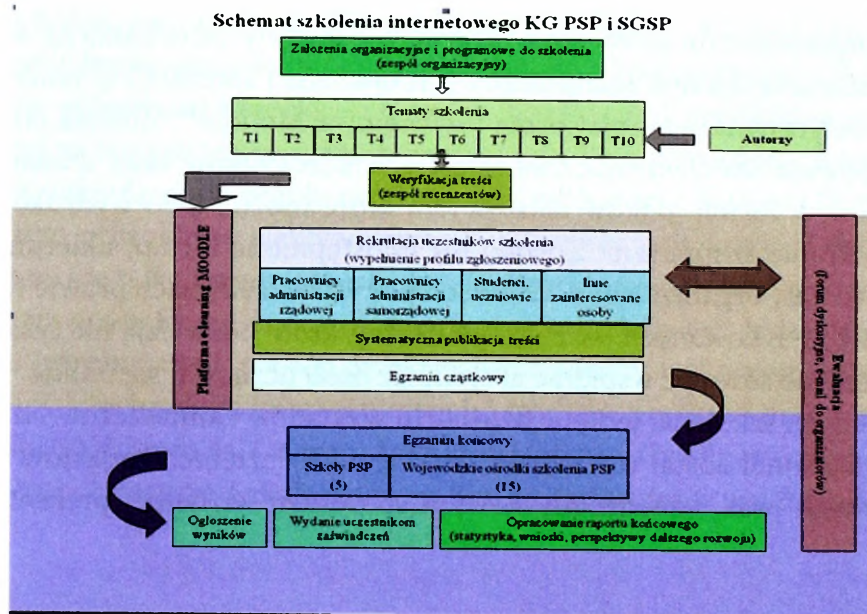
3 Por. J. Szewczyk, Raport z realizacji pracy naukowo-badawczej własnej pt. *Metody, narzędzia i techniki dydaktyczne w e-nauczaniu kadr dla zarządzania kryzysowego i ratownictwa*, Szkoła Główna Służby Pożarniczej, KBN nr BW/E-422/7/2009.

4 Por. W.K. Zmysłowski, R. Adamiec, *Spotkanie instruktażowe do przeprowadzenia egzaminu końcowego szkolenia internetowego*, KG PSP, Warszawa 2008, s. 5.

kumentu. Ta nowa forma umożliwiła korzystanie ze wskazanych w dokumencie adresów internetowych uzupełniających źródła wiedzy. Dodatkowo przez pełny okres szkolenia nad pracą uczestników czuwał nauczyciel, który przez wewnętrzne narzędzia komunikacyjne platformy komentował odpowiedzi uczących się osób i prowadził z nimi dyskusje merytoryczne.

Innowacyjną formę przybrała wówczas również organizacja szkolenia. Poza elektroniczną rejestracją, która trwała 30 dni w drugiej edycji i 100 dni w edycji trzeciej, na stronie Centrum Edukacji Niestacjonarnej SGSP zamieszczono kalendarium przedsięwzięć i szczegółową tematykę wykładów oraz słowo wstępne przedstawicieli MSWiA (w edycji trzeciej – SGSP) oraz KG PSP. W ostatniej edycji dobór tematów opierał się na propozycjach zgłoszonych przez uczestników edycji drugiej. W ten sposób ze 107 tematów pogrupowanych w 10 obszarach tematycznych w programie szkolenia znalazło się 10 tematów, opracowanych przez wybranych wykładowców i poddanych recenzji. Na rys. 1. przedstawiono etapy realizacji szkolenia.

Nowością edycji trzeciej był internetowy egzamin testowy, przeprowadzony po udostępnieniu uczestnikom pięciu wykładów, a jego zaliczenie dopuszczało do wzięcia udziału w egzaminie końcowym. Materiały wykładowe przedstawiane w każdy poniedziałek i czwartek dostępne były na platformie przez siedem dni. Do testowego egzaminu końcowego uczestnicy przystępowali w placówkach dydaktycznych PSP w 16 województwach. We wszystkich opisanych szkoleniach uczestnicy brali udział bezpłatnie.



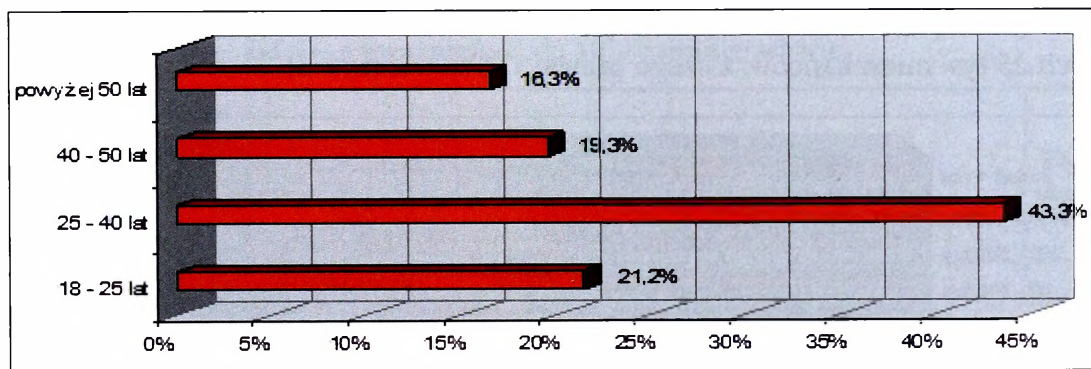
Źródło: W.K. Zmysłowski, R. Adamiec, *Spotkanie instruktazowe do przeprowadzenia egzaminu końcowego szkolenia internetowego*, KG PSP, Warszawa 2008, s. 17.

Rys. 1. Schemat trzeciej edycji szkolenia internetowego KG PSP – SGSP

Badania w obszarze e-nauczania kadr dla OC, OL i ZK⁵

Badania przeprowadzone w 2008 r. objęły próbę reprezentatywną dobraną spośród 916 osób zgłoszonych na egzamin trzeciej edycji szkolenia internetowego z zakresu OC, OL i ZK. Głównym celem badania było sprawdzenie funkcjonowania obecnie stosowanych metod kształcenia zdalnego w obszarze bezpieczeństwa cywilnego oraz wytyczenie kierunków jego poprawy. Zastosowano metodę analizy literatury i dokumentacji szkoleń, obserwacje i sondaż diagnostyczny. Wykorzystano techniki badań dokumentów, ćwiczeń i komunikatorów na platformie oraz ankiety audytoryjnej, które wyznaczyły rodzaj utworzonych narzędzi badawczych: autorskich ćwiczeń online i kwestionariusza ankiety.

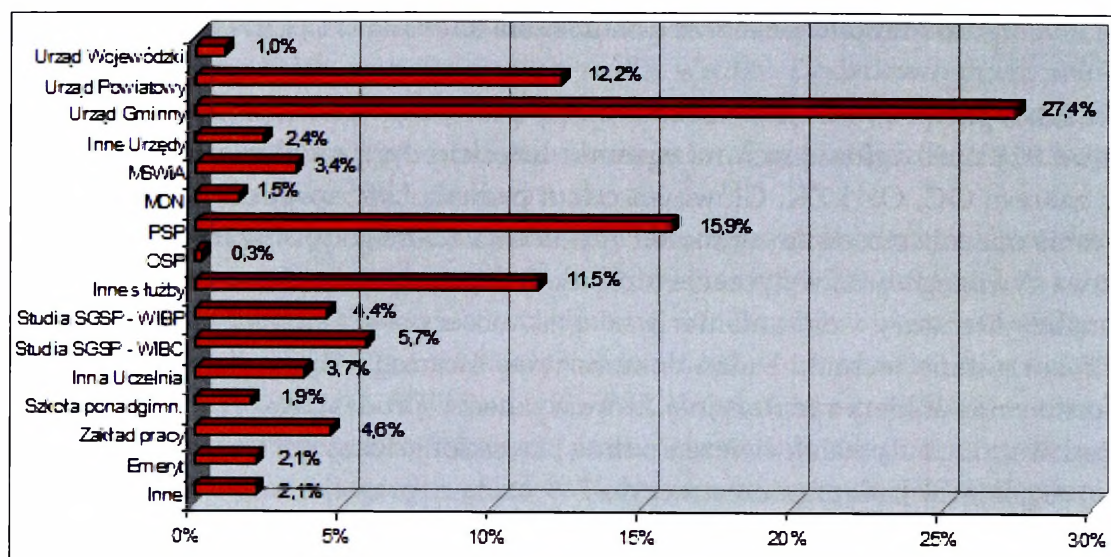
Ogółem w badaniu uczestniczyło 709 osób, najwięcej z województwa mazowieckiego (159 osób). Prawie 50% respondentów – uczestników szkolenia internetowego – stanowiła grupa osób w wieku 25–40 lat (rys. 2). Zdecydowaną większość stanowili mężczyźni (71,7%) i osoby z wyższym wykształceniem (69,4%).



Rys. 2. Procentowy udział respondentów ze względu na wiek

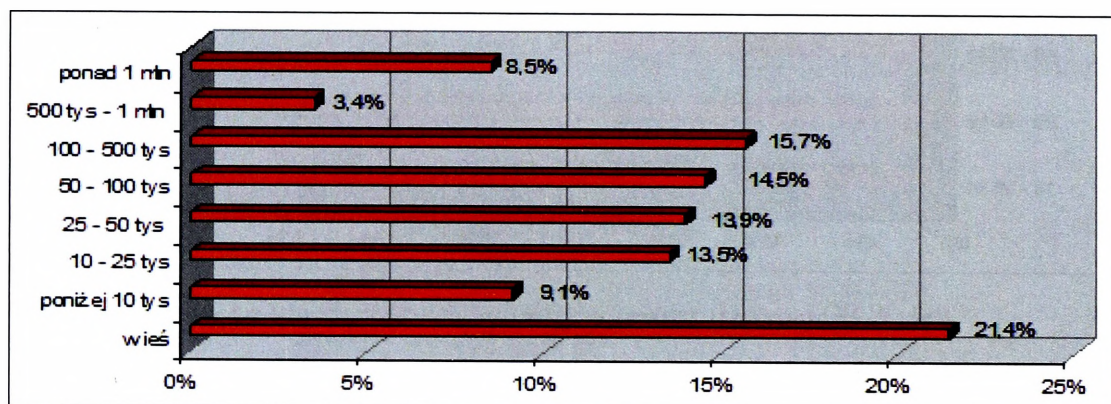
Administrację samorządową reprezentowała prawie połowa badanych, z najliczniejszą grupą pracowników urzędów gminnych (27,4%). Liczną grupą odbiorców szkolenia byli też pracownicy PSP, którzy wraz ze studentami Wydziału Inżynierii Bezpieczeństwa Pożarowego SGSP stanowili ponad 1/5 badanych (20,3%). Wyniki przedstawiono na rys. 3.

⁵ Zastosowane w artykule skróty: OC – obrona cywilna, OL – ochrona ludności, ZK – zarządzanie kryzysowe



Rys. 3. Procentowy udział badanych ze względu na miejsce pracy

Prawie połowa respondentów pochodziła z miejscowości nieprzekraczających 25 tys. mieszkańców, z czego prawie 1/4 ze wsi (rys. 4).



Rys. 4. Podział badanych na grupy w zależności od miejsca zamieszkania z określeniem ich liczby i procentowego udziału w badaniu

Analiza wyników badań wyraźnie wskazała, że już w 2008 roku osoby, do których kierowano przedmiotowe szkolenie internetowe, przygotowane były sprzętowo do uczenia się z pomocą metod i technik kształcenia na odległość. Dobre procesory komputerów, stabilne systemy operacyjne, szybkie łącza internetowe oraz najnowsze przeglądarki dawały im gwarancję prawidłowego odbioru treści i multimedialnych modułów szkolenia.

Chcąc usprawnić e-learningowe systemy edukacji, należy dostosować nowe rozwiązania do potrzeb osób, które z pewnością będą chciały z nich korzystać. Przeprowadzone badania wyraźnie wskazały potrzebę umiejętnego korzystania

z narzędzi komunikacji – narzędzi, które dadzą uczącym się w jednym czasie, a w różnych miejscach, uczucie bezpośredniego kontaktu z nauczycielem i innymi uczestnikami procesu edukacyjnego. Brak takiego kontaktu wskazywany był jako największa wada w kształceniu na odległość. W zdalnym kształceniu dla uczących się nie są najważniejsze znane w świecie naukowym nazwiska, lecz profesjonalne i rzeczowe treści kierowanych do nich wykładów oraz ich umiejętne graficzne i techniczne opracowanie. Wyniki badań przedstawiono w tab. 1. Należy zwrócić uwagę, iż wielu respondentów wyraziło swoje opinie, nie przypisując odpowiedziom skali ważności, uznając część kategorii za nieistotne. Odpowiedzi te, zamieszczone w kolumnie „bez skali”, zasługują jednakże na uwagę, ponieważ w wielu kategoriach pokrywają się z odpowiedziami mierzonymi skalą. Opinie te potwierdzają idee e-learningu oraz coraz szerzej opisywaną metodykę kształcenia wykorzystującego edukacyjne platformy internetowe.

**Tabela 1. Oczekiwania od platform i organizatorów oferujących edukację w sieci, wskazywane przez respondentów z przypisaniem im skali ważności:
od 1 – najważniejsze, do 10 – najmniej ważne**

Dotyczy pytania o oczekiwania techniczne i organizacyjne	Klasyfikacja według skali ważności od 1 do 10 (liczba udzielonych odpowiedzi)										Bez skali
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Kategorie klasyfikacji											
profesjonalne i rzeczowe treści	243	68	41	26	20	19	15	12	13	27	127
przygotowanie i publikowanie materiałów dydaktycznych na odpowiednim poziomie	86	126	58	59	28	33	32	22	26	13	72
kontrola przy pomocy testów sprawdzających	15	26	45	41	48	58	52	75	61	46	32
raportowanie stopnia przyswojenia wiedzy	7	17	24	44	35	57	71	80	79	61	18
przejrzystość i czytelność	17	49	105	59	64	60	43	36	37	6	56
niskie koszty edukacji	24	38	50	57	53	42	48	52	51	64	45
certyfikaty	29	25	27	48	51	47	54	46	63	80	51
znani wykładowcy	8	20	32	33	40	43	42	73	64	122	12
atrakcyjna tematyka	61	44	67	65	65	41	51	28	30	10	58
szybkie zdobywanie wiedzy	30	39	25	47	60	76	51	49	47	53	36

W poszukiwaniu e-learningowych rozwiązań edukacyjnych należy przede wszystkim uwzględnić potrzeby odbiorców. Tak więc trzeba tworzyć zrozumiałe przekazy, wykorzystując wszelkie, ale właściwie dobrane, dostępne na platfor-

mach internetowych narzędzia, oraz wspierać uczących się, otaczając ich mentorską opieką. Dla wielu osób, które w trybie tradycyjnych systemów edukacji nie mogłyby uczestniczyć w szkoleniach, kształcenie zdalne stanie się najdogodniejszą drogą doskonalenia wiedzy w obszarach bezpieczeństwa, na co wskazał w badaniach wysoki odsetek respondentów pochodzących z małych miejscowości.

Nowe koncepcje w zakresie zdalnego szkolenia kadr dla OC, OL i ZK

Internetowe szkolenia dla pracowników administracji publicznej pokazały potrzebę rozwoju tej formy edukacji. Doskonalenie wiedzy osób odpowiedzialnych za zapewnienie bezpieczeństwa obywateli jest niezbędnym elementem sprawnego funkcjonowania organów administracji rządowej i samorządowej. W nowych koncepcjach zdalnego szkolenia z zakresu OC, OL i ZK głównym celem staje się stworzenie nowych standardów i nowej jakości w zakresie zarządzania bezpieczeństwem. Misją i zadaniem takich szkoleń jest:

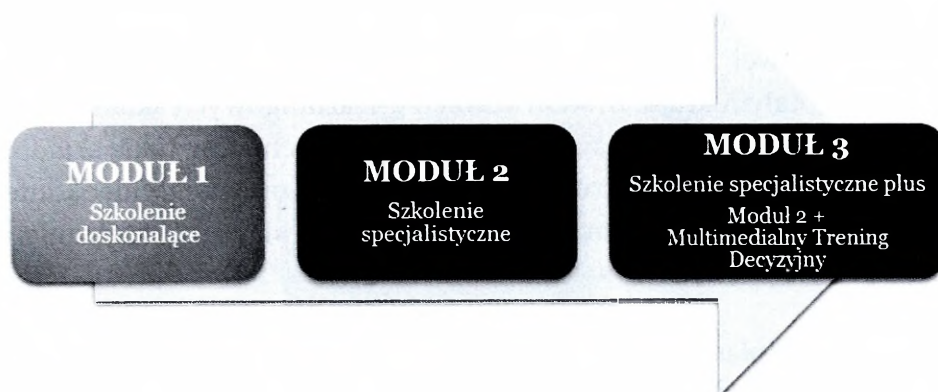
- uzupełnienie luki w zakresie posługiwania się służb, inspekcji i straży oraz podmiotów i instytucji działających w sferze publicznej dostępnymi technikami oraz narzędziami komputerowymi w procesie zarządzania bezpieczeństwem;
- zapewnienie odpowiednich kwalifikacji merytorycznych i umiejętności technicznych osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo (służbom publicznym) w Polsce, przy jednoczesnej standaryzacji najlepszych dostępnych rozwiązań w obszarze zarządzania bezpieczeństwem, oceny i analizy ryzyka.

Szkolenie skierowane jest bezpośrednio do osób zajmujących się bezpieczeństwem na poziomie centralnym, wojewódzkim, powiatowym i gminnym. Zakłada się jego realizację w formie całkowicie zdalnej (e-learning), jak też mieszanej (blended learning, b-learning) oraz w modułowym układzie (rys. 5)⁶.

Moduł pierwszy zakłada 25-godzinne szkolenie doskonalące. Szkolenia takie mają na celu poszerzenie wiedzy i umiejętności zdobytych w czasie szkoleń podstawowych⁷, niezbędnych do realizacji zadań z zakresu obrony cywilnej i ochrony ludności. Prowadzi się je metodami teoretycznymi i praktycznymi. Proponowane szkolenie obejmuje pięć grup tematycznych opracowanych w formie interaktywnych wykładów zamieszczonych na platformie e-learningowej SGSP.

⁶ P. Kępka, J. Szewczyk, *Projekt Programu szkolenia dla organów administracji publicznej właściwych ds. zarządzania kryzysowego na szczeblu: centralnym, województwa, powiatu, gminy*, Szkoła Główna Służby Pożarniczej 2014 [niepublikowany].

⁷ Wytyczne Szefa Obrony Cywilnej Kraju w sprawie zasad organizacji i sposobu przeprowadzania szkoleń z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej zatwierdzone w dniu 21 kwietnia 2009 r. przez Szefa Obrony Cywilnej Kraju, Wydział ds. Szkoleń i Ćwiczeń Obrony Cywilnej KG PSP, 2009, § 15, s. 3.



Źródło: P. Kępka, J. Szewczyk, *Projekt Programu szkolenia dla organów administracji publicznej właściwych ds. zarządzania kryzysowego na szczeblu: centralnym, województwa, powiatu, gminy*, SGSP 2014.

Rys. 5. Schemat modułowych szkoleń z zakresu OC, OL i ZK

W module drugim planowane jest 50-godzinne szkolenie specjalistyczne⁸, które pozwoli ugruntować posiadaną wiedzę i umiejętności w określonej dziedzinie. Dlatego część wykładową uzupełnią ćwiczenia realizowane zdalnie z wykorzystaniem narzędzi kształcenia na odległość oraz z mentorską opieką nauczycieli.

Moduł trzeci rozwija szkolenie specjalistyczne realizowane w module drugim o część praktyczną prowadzoną w formie Multimedialnego Treningu Decyzyjnego (MTD) w Pracowni Symulacji Sytuacji Kryzysowych SGSP. MTD to metoda dydaktyczna oparta na grach symulacyjnych, skierowanych na rozwiązanie problemu wziętego z rzeczywistości, lecz przedstawionego na modelu symulacyjnym. W przedstawionym szkoleniu jego przedmiotem będzie odwzorowanie pracy powiatowych struktur zarządzania kryzysowego, a celem edukacja w zakresie podejmowania decyzji oraz doskonalenia komunikowania w kryzysie.

Proponowany plan szkoleń przedstawia tab. 2.

Według najnowszej koncepcji Biura ds. Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej Komendy Głównej PSP planuje się stworzenie Centralnego Ośrodka będącego w gestii szefa Obrony Cywilnej Kraju. Misją ośrodka będzie rozwijanie świadomości, kształtowanie oraz doskonalenie wiedzy i umiejętności działania kadry kierowniczej i liderów społecznych w dziedzinie ochrony ludności i obrony cywilnej, a także w zakresie gotowości cywilnej i zarządzania kryzysowego. Projektowany system szkolenia będzie systemem odrębnym w stosunku do systemu kształcenia i szkolenia PSP, jako że jego misja znacząco wykracza poza misję ośrodków szkoleniowych PSP. Ośrodki te nie dają ponadto możliwości skutecznej realizacji tak dużej liczby szkoleń dla tak szerokiej i ważnej grupy docelowej.

8 Ibidem, § 16, s. 3.

Pierwszym i najistotniejszym modulem systemu szkolenia będzie budowa platformy e-learningowej, która pozwoli ujednolicić obszar szkoleń w przedmiotowym zakresie w całym kraju. System szkoleń e-learningowych składać się będzie z trzech współpracujących podsystemów, obejmujących m.in. takie składowe jak: użytkownicy, raportowanie, forum dyskusyjne, akty prawne, wideokonferencje i egzaminy. Będą to podsystemy zarządzania szkoleniami, zarządzania treścią szkoleniową i zarządzania komunikacją synchroniczną⁹.

Tabela 2. Ramowy plan szkoleń modułowych realizowanych w formie e-learningu (M1 i M2) oraz blended learningu (M3)

Lp.	Temat zajęć	Liczba godzin					
		M1	M2		M3		
		T	T	P	T	P	P
1.	Zarządzanie kryzysowe – standardy i uregulowania międzynarodowe	e-WYKŁADY	e-WYKŁADY	e-ĆWICZENIA	e-WYKŁADY	e-ĆWICZENIA	Multimedialny Trening Decyzyjny
2.	Zarządzanie kryzysowe w Polsce						
3.	Infrastruktura krytyczna						
4.	Komunikacja kryzysowa						
5.	Organizacja OL/OC w Polsce						
Liczba godzin dydaktycznych		25	25	25	25	25	6

Szkolenia mobilne

W najnowszych rozwiązaniach edukacyjnych warto zwrócić uwagę na możliwości m-learningu. Szkolenia na odległość za pomocą smartfonów i tabletów stały się już rzeczywistością. Mogą się odbywać za pomocą specjalnych aplikacji Android/iOS/Windows, które umożliwiają korzystanie z różnorodnych formatów szkoleń i dokumentów (SCORM, ppt, pdf itp.). Dostęp do szkoleń możliwy jest zarówno w trybie online, jak i offline, a treści szkoleniowe przechowywane są na centralnym serwerze dystrybucji treści szkoleniowych, do którego również odbywa się raportowanie postępów szkoleń. Bardzo ważnym aspektem korzystania z tych nowoczesnych systemów jest ochrona treści podczas ich przesyłania i przechowywania na urządzeniach końcowych¹⁰. Upowszechnienie smartfonów i tabletów oraz ich dostępność w każdym miejscu i czasie stanowi nieocenioną zaletę w ich wykorzystaniu podczas krótkich szkoleń mobilnych, np. w czasie ćwiczeń

⁹ Koncepcja utworzenia systemu szkolenia w zakresie ochrony ludności/obrony cywilnej na potrzeby administracji rządowej, samorządowej, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców oraz ludności cywilnej, Biuro ds. Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej KG PSP, Warszawa 2014, s. 29, 36–37.

¹⁰ K. Burzyński, *Biznes Innovation*, Marki 2014 [niepublikowane].

zgrywających. Opracowane na smartfony szkolenia mogą znakomicie uzupełnić klasyczny e-learning na PC i rozszerzyć możliwości Multimedialnych Treningów Decyzyjnych o włączenie do pracy ćwiczeniowej grup mobilnych działających na odległość w oparciu o ten sam interaktywny scenariusz treningu.



Rys. 6. Przykładowy kurs e-learningowy SGSP odtwarzany online na smartfonie

Zakończenie

Z perspektywy minionych lat internetowe szkolenia przeprowadzone dla kadr odpowiedzialnych za ochronę ludności i obronę cywilną pokazały niezagospodarowany obszar metodyczny w kształceniu na odległość tej grupy odbiorców. E-learningowe rozwiązania edukacyjne muszą uwzględniać na równi nowe możliwości technologiczno-informatyczne z koncepcją i sposobem ich wykorzystania przy tworzeniu zdalnych szkoleń. Takie podejście otwiera nową drogę do dostarczania aktualnej i ujednoliconej wiedzy szerokiej grupie osób. Będą to osoby zajmujące stanowiska kierownicze, pracownicy administracji rządowej i samorządowej wszystkich szczebli, pracownicy instytucji państwowych i organizacji społecznych, kadra oraz pracownicy struktur obrony cywilnej. Grupę tę poszerzą pracownicy podmiotów znajdujących się w wykazach instytucji państwowych, przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych oraz społecznych organizacji ratowniczych funkcjonujących na terenie województwa powiatu i gminy, przewidzianych do prowadzenia przygotowań i realizacji przedsięwzięć w zakresie obrony cywilnej. Modułowa forma szkoleń otworzy możliwość doboru rodzaju szkolenia w zależności od potrzeb zdobywania wiedzy czy rozwijania umiejętności, a szkolenia mobilne ułatwią dostępność do wiedzy i korzystania z jej zasobów w praktyce.

Bibliografia

1. Bednarek J., Lubina E., *Kształcenie na odległość. Podstawy dydaktyki*, PWN, Warszawa 2008.
2. Burzyński K., *Biznes Innovation*, Marki 2014 [niepublikowane].
3. Kępka P., Szewczyk J., *Projekt Programu szkolenia dla organów administracji publicznej właściwych ds. zarządzania kryzysowego na szczeblu: centralnym, województwa, powiatu, gminy*, Szkoła Główna Służby Pożarniczej 2014 [niepublikowany].
4. Klimczak K.M., *Wsparcie tradycyjnych zajęć poprzez forum dyskusyjne – podstawowe możliwości*, „E-mentor” nr 2/2006, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171313161?q=bwmeta1.element.ekon-element-5fb6db68-14b8-3bff-8236-a7ee1441d08c;7&qt=CHILDREN-STATELESS>.
5. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 2007.
6. Rudak L., *Koncepcja metodologii opracowywania jednostek dydaktycznych* [w:] *Postępy e-edukacji*, Politechnika Warszawska, Warszawa 2008.
7. Szewczyk J., Raport z realizacji pracy naukowo-badawczej własnej pt. *Metody, narzędzia i techniki dydaktyczne w e-nauczaniu kadr dla zarządzania kryzysowego i ratownictwa*, Szkoła Główna Służby Pożarniczej, KBN nr BW/E-422/7/2009.
8. Tadeusiewicz R., Choraś R., Rudowski R., *Leksykon e-nauczania*, WSH-E, Łódź 2007.
9. Tuzun H., *Metodyka kształcenia online*, „E-mentor” nr 2/2004, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171316623?q=bwmeta1.element.ekon-element-3bd2c8ce-4255-3beb-9cc4-787559e135dd;4&qt=CHILDREN-STATELESS>.
10. Wielbut V., „*Better Than Being There*” – Kiedy e-learning jest najbardziej efektywny, „E-mentor” nr 4/2005, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171314993?q=bwmeta1.element.ekon-element-dd08d720-36c4-3010-920f-5439bec4416a;15&qt=CHILDREN-STATELESS>.
11. Zając M., *Dydaktyczne aspekty tworzenia kursów on-line*, „E-mentor” nr 4(6)/2004, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/6/id/69>.
12. Zmysłowski W.K., Adamiec R., *Spotkanie instruktazowe do przeprowadzenia egzaminu końcowego szkolenia internetowego*, KG PSP Warszawa, 20 listopada 2008 [niepublikowane].
13. *Koncepcja utworzenia systemu szkolenia w zakresie ochrony ludności/obrony cywilnej na potrzeby administracji rządowej, samorządowej, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców oraz ludności cywilnej*, Biuro ds. Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej KG PSP, Warszawa 2014 [niepublikowana].
14. Wytoczne Szefa Obrony Cywilnej Kraju w sprawie zasad organizacji i sposobu przeprowadzania szkoleń z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej zatwierdzone w dniu 21 kwietnia 2009 r. przez Szefa Obrony Cywilnej Kraju, Wydział ds. Szkoleń i Ćwiczeń Obrony Cywilnej KG PSP, 2009.
15. Załącznik nr 2 do Wytocznych Szefa Obrony Cywilnej Kraju z dnia 21.04.2009 r. w sprawie zasad organizacji i sposobu przeprowadzania szkoleń z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej.

KSZTAŁCENIE NA ODLEGŁOŚĆ W REALIACH UCZELNI WOJSKOWEJ ORAZ SIŁ ZBROJNYCH RP. WSPÓLNE CELE I ZADANIA

Streszczenie: Artykuł pokazuje obszary wykorzystania systemu kształcenia na odległość w Akademii Obrony Narodowej, doświadczenie zespołu zajmującego się tą tematyką oraz prowadzone badania w zakresie wykorzystania nowych technologii.

Słowa kluczowe: Akademia Obrony Narodowej, e-learning, Siły Zbrojne RP

Kształcenie na odległość jest formą kształcenia i szkolenia doskonale wpisującą się w wojskową rzeczywistość. Siły Zbrojne są bardzo liczne, rozlokowane w całym kraju i poza jego granicami. Wiedza, jaką uzyskują żołnierze w uczelniach i ośrodkach szkolenia, jest wiedzą wysoce specjalistyczną, która w dodatku podlega stałemu procesowi doskonalenia zawodowego w formie indywidualnej i zespołowej. Zgodnie z jeszcze obowiązującą Strategią Obronności Rzeczypospolitej Polskiej z 2009 r., „Proces profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP wspierany będzie przez nowy model szkolnictwa wojskowego, obejmujący m.in.: wzmocnienie roli uczelni wojskowych; ukierunkowanie systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy na stałe podnoszenie profesjonalizmu wojskowych i cywilnych kadr; wdrożenie w uczelniach pożądanego standardu kształcenia zawodowego; szkolenie rezerw osobowych”¹. We wszystkich wymienionych w strategii obszarach kształcenie na odległość może w znaczny sposób wspomóc szkolenie i kształcenie aktywnych i będących już w rezerwie żołnierzy. Profesjonalny system kształcenia i doskonalenia zawodowego umożliwi łatwiejszy dostęp do ekspertów i do wiedzy fachowej. Czy tak się jednak dzieje? Czy Siły Zbrojne RP umieją wykorzystać drżemiący potencjał? Jakie są problemy i ograniczenia w optymalnym wykorzystaniu kształcenia na odległość?

Niejednokrotnie przy definiowaniu kształcenia na odległość, powszechnie opisywanego jako e-learning, używa się dodatkowo słowa „innowacja”. Czym zatem jest e-learning? „E-learning to wszystkie działania wpierające proces szkolenia [i kształcenia – przyp. D.P.], wykorzystujące technologie informatyczne”².

1 Strategia Obronności RP z 2009 r., podrozdział 4.2. *Poziom zdolności operacyjnych Sił Zbrojnych RP*.

2 M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 19.

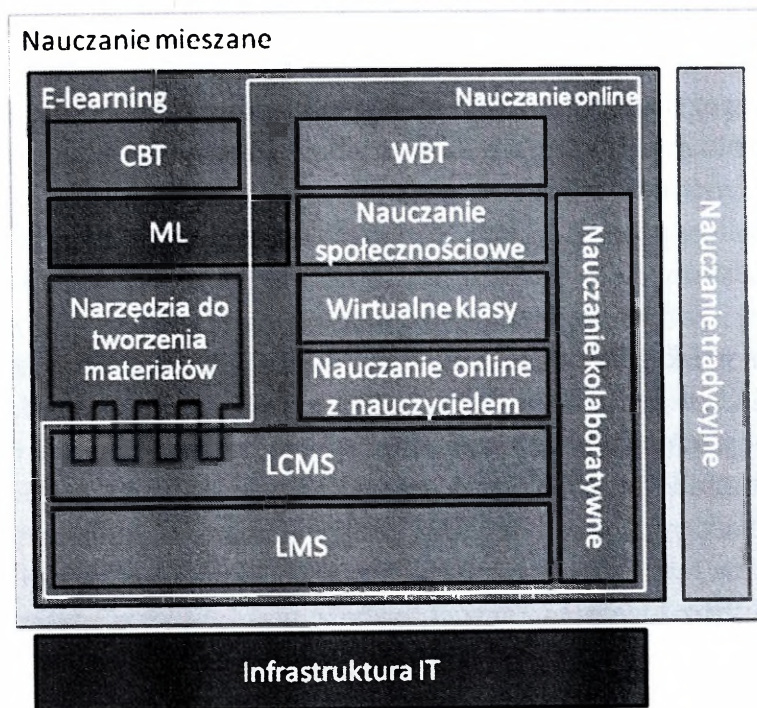
Na przełomie ostatnich 10 lat rozwój technologii jest na tyle wyraźny, iż przedstawiona definicja jest stale aktualna. Zaprezentowany dalej rys. 7. daje możliwość w miarę pełnego przedstawienia możliwości używania technologii w dydaktyce, gdzie:

- CBT – *Computer Based Training* – nauka za pomocą komputera;
- ML – *Mobile Learning* – nauka z wykorzystaniem urządzeń przenośnych (smartfon, tablet);
- WBT – *Web Based Training* – nauka z wykorzystaniem sieci komputerowej;
- nauczanie społecznościowe – nauczanie oparte na wiedzy uczących się, łączących się w grupy i rozwiązujących problemy. Wykorzystywane są takie serwisy jak YouTube, Facebook, Goldenline, Twitter itp.;
- Wirtualne Klasy – systemy sieciowe umożliwiające prowadzenie zajęć wirtualnych w trybie synchronicznej komunikacji nauczyciel–student z wykorzystaniem zasobów multimedialnych, prezentacji;
- LMS – *Learning Management System* – systemy informatyczne oparte na sieci, stosowane do zarządzania i dystrybucji szkoleń, umożliwiające komunikację synchroniczną lub asynchroniczną pomiędzy studentem a nauczycielem;
- LCMS – *Learning Content Management System* – systemy informatyczne oparte na sieci, stosowane do projektowania, zarządzania i dystrybucji szkoleń, umożliwiające komunikację synchroniczną lub asynchroniczną pomiędzy studentem a nauczycielem;
- nauczanie online z nauczycielem – nauka za pomocą komputera moderowana przez nauczyciela;
- nauczanie kolaboratywne – pozwalające na dzielenie się wiedzą i wymianę doświadczeń, a także pracę zespołową nad różnymi typami zadań³;
- narzędzia do tworzenia materiałów (narzędzia autorskie) – *authoring tools* – programy informatyczne umożliwiające wykonywanie materiałów, zwłaszcza kursów w odpowiednim standardzie zapewniającym możliwość wymiany między różnymi systemami LMS. W zakresie państw NATO chcących wymieniać i projektować kursy określa to odpowiedni STANAG⁴;
- nauczanie mieszane (*blended learning*) – „model prowadzenia szkoleń zakładający przemienne stosowanie różnych metod i form dydaktycznych w celu osiągnięcia najlepszych rezultatów. Najprostszym przykładem jest realizacja części wstępnej szkolenia drogą elektroniczną, a następnie jego kontynuacja w formie tradycyjnych warsztatów”⁵.

3 Koncepcja kształcenia na odległość, Centrum Doktryn i Szkolenia Sił Zbrojnych, Bydgoszcz 2014, s. 11.

4 STANAG 2591, *Advanced Distributed Learning*, 2013.

5 M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, s. 334.



Rys. 7. European Defence Agency – EDA, Study on e-Learning

Kształcenie na odległość na potrzeby szkolnictwa wojskowego

Większość liczących się uczelni wyższych dostrzega w kształceniu zdalnym ogromny potencjał. Wpływ na rozwój tej formy edukacji ma zwłaszcza bardzo szybko rozwijająca się technologia. Powszechny niemal dostęp do Internetu, a także coraz bardziej przyjazne aplikacje do tworzenia ciekawych treści sprzyjają zainteresowaniu się tą formą przez nauczycieli akademickich. Uczelnia wojskowa jest specyficzna. Oprócz dwu- lub trzy- stopniowych studiów, realizuje bowiem studia podyplomowe, a także kursy kwalifikacyjne lub doskonalące. Jej kadra dydaktyczna niejednokrotnie pełni rolę ekspertów w różnych dziedzinach wiedzy wojskowej. To wszystko przyczynia się do tego, iż staje się ona w naturalny sposób depozytariuszem wiedzy wojskowej. Patrząc na inne państwa członkowskie NATO i konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju, dostrzeżemy, że wiedza takich uczelni jak AON wykorzystywana jest do tworzenia na ich bazie ośrodków metodycznych edukacji zdalnej, gdzie oprócz wiedzy wojskowej rozwijane są kompetencje w zakresie wykorzystania nowych technologii w dydaktyce.

W 2008 r. w Akademii Obrony Narodowej pojawił się pomysł, aby w krótkim czasie posiadać pełny potencjał pozwalający na rozpoczęcie wprowadzania systemu edukacji zdalnej. Idea narodziła się podczas uczestnictwa w 71 posiedzeniu grupy zadaniowej NATO ds. szkolenia indywidualnego oraz rozwoju edukacji

(*Individual Training and Education Development NATO Training Group Task Group – IT&ED NTG TG*). AON postawiła sobie wówczas za cel wdrożenie systemu e-learningu, rozpoznawanego w środowisku militarnym jako Advanced Distributed Learning⁶. Już w 2012 r. AON stała się Partnerskim Laboratorium ADL (*Poland ADL Partnership Lab*).

Dzisiaj uczelnia posiada własny Wydział Kształcenia na Odległość, który składa się z metodyków ADL, posiadających umiejętności przełożenia celów szkoleniowych na interaktywne treści e-learningowe, pracowników ds. multimediów posiadających wiedzę, jak rejestrować materiały audio/wideo, a także tworzyć interaktywne multimedia, administratorów zajmujących się zarządzaniem systemami ADL, posiada także bazę szkoleniową⁷ i kadrę kompetentną do prowadzenia szkoleń z metod i technik kształcenia na odległość.

Taki zespół ekspertów w dziedzinie edukacji zdalnej to konieczność dla uczelni ze względu na fakt, iż nauczyciele nie są w stanie osiąść pełnej wiedzy technicznej, ale także z uwagi na czasochłonność wykonywania materiałów. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę podstawy prawne, odpowiednim aktem opisującym możliwości prowadzenia kształcenia na odległość jest rozporządzenie MNiSzW z dnia 25 września 2007 r. z późniejszymi zmianami w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Rozporządzenie m.in. określa, iż:

- zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość na wszystkich kierunkach studiów, przy uwzględnieniu ich specyfiki, na wszystkich poziomach kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych;

- liczba godzin zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, nie może być większa niż 60% ogólnej liczby godzin zajęć dydaktycznych określonych w programach kształcenia dla poszczególnych kierunków studiów oraz poziomów kształcenia.

Natomiast uczelnia prowadząca zajęcia dydaktyczne musi spełnić łącznie kilka warunków, m.in.:

- posiadać kadrę nauczycieli akademickich przygotowanych do prowadzenia zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość;

⁶ Nazwa pochodzi od Inicjatywy ADL podległej Departamentowi Stanu USA, która zajmuje się rozwojem technologii na użytek szkolenia SZ USA.

⁷ Bazę szkoleniową WKNO stanowi Laboratorium ADL otwarte w styczniu 2014 r., a sfinansowane ze środków pomocowych rządu USA – *Foreign Military Financing*.

– zorganizować cykl szkoleń dla studentów przygotowujących się do udziału w zajęciach dydaktycznych prowadzonych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

W związku z tym Wydział Kształcenia na Odległość prowadzi od kilku lat warsztaty ADL dla kadry pracowników dydaktycznych. W dwudniowym szkoleniu wzięło udział 100% kadry dydaktycznej uczelni. Odbyło się także szkolenie dla kluczowej kadry, z rektorem-komendantem AON włącznie. W szkoleniu położono nacisk na „personalizację” e-learningu. Głównym celem warsztatu było zaprezentowanie technologii jedynie jako narzędzia dystrybucji wiedzy, gdzie nadal główna interakcja odbywa się między nauczycielem a studentem. W związku z powyższym nauczyciele podczas warsztatu dowiedzieli się, jak budować własne portfolio w używanym w AON systemie ILIAS⁸, nabyli umiejętności posługiwania się środkami komunikacji, narzędziami do budowy testów i ewaluacji zajęć, poznali zasady budowania kursów.

W zakresie szkolenia studentów przygotowujących się do udziału w zajęciach wykorzystujących e-learning poznają oni system LMS ILIAS i w czasie około dwóch miesięcy realizują moduły nauczania obejmujące:

- wprowadzenie do pracy na platformie LMS ILIAS;
- kurs bhp;
- kurs ochrony ppoż.;
- kurs pierwszej pomocy przedmedycznej;
- kurs korzystania z zasobów BG AON;
- test wiedzy;
- ankietę ewaluacyjną;
- zaświadczenie ukończenia kursu.

Kształcenie na odległość w systemie doskonalenia zawodowego sił zbrojnych – badanie pilotażowe

Od 2010 r. realizowany jest w Akademii Obrony Narodowej kurs dla kandydatów do służby w międzynarodowych strukturach wojskowych (kod 8101022) w ramach systemu doskonalenia zawodowego żołnierzy w Siłach Zbrojnych RP. Kurs jest istotny dla rozwoju koncepcji kształcenia na odległość, gdyż jest pierwszym kursem w tym systemie doskonalenia.

⁸ *Learning Management System ILIAS* to system powszechnie stosowany w sektorze obronnym wielu państw i dowództw (m.in. Holandia, Francja, Rumunia, Sojusznicy Dowództwo ds. Transformacji – ACT, konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju – PfP Consortium).

W 2012 r. przeprowadzone zostały badania pilotażowe, których celem było sprawdzenie poziomu gotowości zarówno zainteresowanych do realizacji szkoleń w ramach kształcenia zdalnego, jak i infrastruktury IT na potrzeby tej formy kształcenia.

W naturalny sposób jako narzędzie badawcze wybrano elektroniczne kwestionariusze – ankiety. Narzędzie to daje badaczom możliwość stawiania respondentom pytania wielo- i jednokrotnego wyboru z jedną lub wieloma odpowiedziami oraz formułowania pytań otwartych. Badacz może także wykorzystać mechanizm budowy pytań, które warunkują dalszy tok ankiety. LMS ILIAS daje możliwość analizy badań lub wyeksportowania ankiety do profesjonalnych narzędzi analitycznych takich jak Statistica.

Cele kształcenia kursu osiągnąć są dzięki prowadzeniu zajęć dydaktycznych w formie ćwiczeń praktycznych, wykładów, a także dzięki pracy z wykorzystaniem platformy edukacyjnej LMS ILIAS. Platforma edukacyjna ILIAS dostępna była dla szkolonych zdalnie na siedem dni⁹ przed stawieniem się w uczelni, a później wykorzystywana jest w ramach laboratorium ADL.

Istotą szkolenia jest przygotowanie kandydatów do pracy w strukturach międzynarodowych NATO lub UE oraz ich uczestnictwo w operacjach prowadzonych poza granicami kraju. Elementy e-learningowe i praca z komputerem zdalnie i w laboratorium pozwala na zindywidualizowanie programów nauczania, z uwzględnieniem różnych stanowisk planowanych do zajęcia po szkoleniu. Dodatkowym atutem jest anglojęzyczność kursów, dająca możliwość dodatkowych ćwiczeń.

W pierwszej, wstępnej fazie kursu, zadaniem dla uczestników była samodzielna realizacja kursu *Wprowadzenie do LMS ILIAS* i kurs podstawowy *Introduction to NATO*.

Badania wykonano w dwóch etapach. Pierwszy odbył się w momencie rozpoczęcia zajęć stacjonarnych w akademii (a jednocześnie po zakończeniu fazy wstępnej), natomiast drugi przeprowadzono na zakończenie kursu.

Badaniu poddano 139 oficerów i podoficerów wojska polskiego, kandydatów do służby poza granicami kraju, którzy odbyli szkolenie w AON w czterech terminach. Ze względu na charakter służby ponownie należy podkreślić wysoką motywację szkolonych. Zostali oni poinformowani zarówno o celach ankiety, jak i warunkach jej przeprowadzenia. Ankieta była:

- anonimowa;
- w każdym momencie można było ją wstrzymać, zrezygnować z uczestnictwa w niej lub ukończyć ją później;

⁹ Od 2013 r. na 30 dni przed stawieniem się na kurs.

– pytania ankiety prezentowano pojedynczo, a na górze dostępne były informacje o procentowym zaangażowaniu w jej realizację.

Pierwszy etap badań przeprowadzony w momencie pojawienia się kursantów w AON, oprócz pytań metryczkowych (korpus osobowy, miejsce pełnienia służby, RSZ), zawierał pytania z zakresu:

- sposobu poinformowania o konieczności wykonania kursu zdalnego;
- czasu dostępnego do realizacji kursu zdalnego (od otrzymania informacji);
- miejsca i czasu wykonania kursu (w ramach służby czy w czasie wolnym);
- sieci IT w miejscu pracy na potrzeby realizacji kursów ADL (pytanie otwarte, nieobowiązkowe);
- dostępu do sieci INTER-MON czy MIL-WAN (dostępność do sieci Internet lub/i służbowej).

Tabela 3. Wybrane odpowiedzi respondentów

Pytania	Odpowiedzi	N	%
Korpus osobowy	podoficer	67	48,2
	oficer młodszy	18	12,95
	oficer starszy	54	38,85
Miejsce pełnienia służby	jednostka/baza wojskowa	70	50,36
	szczebel dowództwa RSZ	20	14,39
	SG WP, IC MON	29	20,86
	szkoła/akademia wojskowa	2	1,44
	szpital, ośrodek o charakterze n-b	0	0,00
	rezerwa kadrowa	2	1,44
	inne	16	11,51

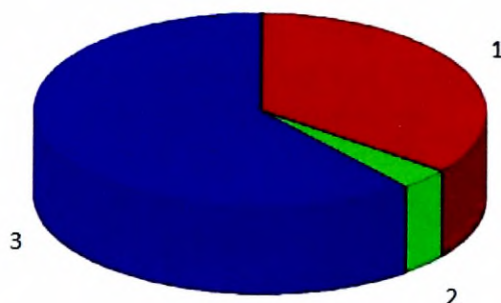
Tabela 4. Wybrane odpowiedzi respondentów

Pytania	Odpowiedzi	N	%
Sposób poinformowania o części wstępnej do kursu w postaci edukacji zdalnej	w sposób formalny (z pisma) od bezpośredniego przełożonego	117	84,17
	w sposób nieformalny	20	14,39
	nie dowiedziałem się	2	1,44
Czas na realizację części wstępnej do kursu	więcej niż tydzień przed stawieniem się w AON	93	66,91
	na 5 dni przed stawieniem się w AON	32	23,01
	na 2 dni przed stawieniem się w AON	8	5,76
	krócej niż 2 dni przed stawieniem się w AON	3	2,16
	nie dowiedziałem się	3	2,16

Wykres 1. Miejsce i czas realizacji kursu ADL

Miejsce wykonania kursu

Pytanie:	W jaki sposób kurs ADL został wykonany?
Typ pytania:	Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)
Użytkownicy, 139	
którzy udzielili odpowiedzi:	
Użytkownicy, 0	
którzy pominęli odpowiedź:	
Średnia:	2
Odpowiedzi:	1. W pracy godzinach służbowych: n=49 (35.25%) 2. W pracy poza godzinami służbowymi: n=5 (3.60%) 3. W czasie wolnym (np. w domu): n=85 (61.15%)



Wykres 2. Preferowana sieć IT do realizacji kursu ADL

INTERMON czy MILWAN

Pytanie:	Czy kursy ADL łatwiej realizować w Pana/Pani miejscu służby w:
Typ pytania:	Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)
Użytkownicy, 139	
którzy udzielili odpowiedzi:	
Użytkownicy, 0	
którzy pominęli odpowiedź:	
Średnia:	1
Odpowiedzi:	1. sieci internet: n=94 (67.63%) 2. sieci MIL-WAN: n=28 (20.14%)



Drugi etap badania przeprowadzony został na zakończenie kursu stacjonarnego i wymagał odpowiedzi na następujące tematy:

- pytania metryczkowe (płeć, wiek, stopień wojskowy, staż pracy w wojsku, korpus osobowy, RSZ, miejsce służby, stanowisko służbowe);
- czy forma kształcenia zdalnego powinna znaleźć swoje miejsce w SZ RP;
- ocena administracji systemem LMS i prowadzenia szkoleń;
- ocena oprogramowania LMS ILIAS;
- ocena materiałów dydaktycznych;
- pewność siebie w korzystaniu z ADL po zakończeniu szkolenia;
- przydatność ADL w pracy;
- rekomendacja.

Wykres 3. Czy forma kształcenia zdalnego powinna znaleźć swoje miejsce w SZ RP?

ADL w SZ RP?

Pytanie:

Czy forma kształcenia zdalnego powinna znaleźć swoje miejsce w Szkołach Zdrojowych RP?

Typ pytania: Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)

Użytkownicy, 139
którzy udzielili
odpowiedzi:

Użytkownicy, 0
którzy pominieli
odpowiedź:

Średnia: 1

Odpowiedzi:

1. TAK: n=136 (97.84%)
2. NIE: n=3 (2.16%)



Wykres 4. Ocena umiejętności w posługiwaniu się narzędziami ADL

Pewność siebie w korzystaniu z ADL

Pytanie:

Na jakim poziomie oceniasz swoją umiejętność i pewność siebie w zakresie korzystania ze szkoleń on-line? Zaznacz na skali poziom odpowiadający Twojej pewności siebie w tym zakresie. Poziom 0 oznacza brak styczności ze szkoleniami elektronicznymi i poruszaniu się na platformie szkoleniowej, poziom 4 oznacza, że Twoja pewność siebie w zakresie korzystania ze szkoleń on-line jest na wysokim poziomie.

Typ pytania: Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)

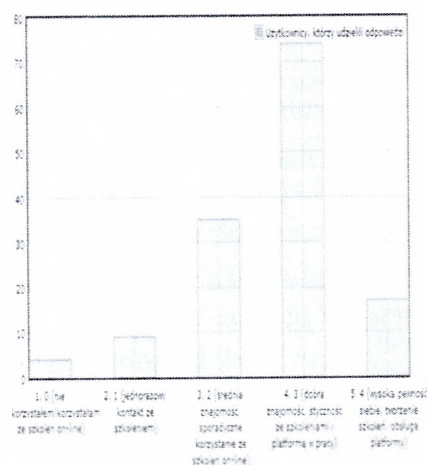
Użytkownicy, 139
którzy udzielili
odpowiedzi:

Użytkownicy, 0
którzy pominieli
odpowiedź:

Średnia: 4

Odpowiedzi:

1. 0 (nie korzystam/korzystałam ze szkoleń on-line): n=4 (2.88%)
2. 1 (jednorazowy kontakt ze szkoleniem): n=9 (6.47%)
3. 2 (średnia znajomość, sporadyczne korzystanie ze szkoleń on-line): n=35 (25.18%)
4. 3 (dobra znajomość, styczność ze szkoleniami i platforma w pracy): n=74 (53.24%)
5. 4 (wysoka pewność siebie, tworzenie szkoleń, obsługa platformy): n=17 (12.23%)



Wykres 5. Ocena materiałów dydaktycznych ADL

Ocena materiałów dydaktycznych

Pytanie: Na jakim poziomie oceniasz materiały dydaktyczne na LMS ILIAS?
Zaznacz na skali poziom odpowiadający Twojej ocenie w tym zakresie
Poziom 0 oznacza materiały (np. kursy) na niskim poziomie,
poziom 4 oznacza, że oceniasz materiały wysoko.

Typ pytania: Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)

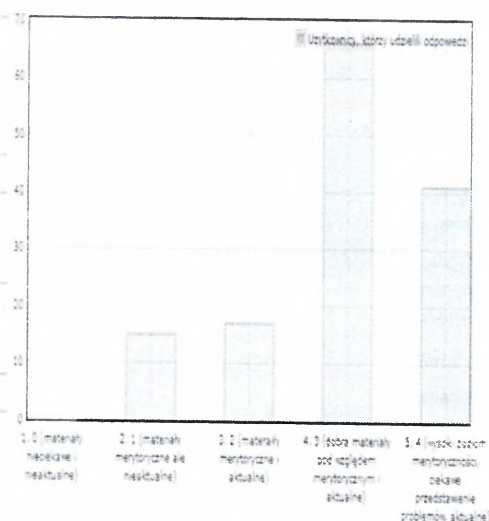
Użytkownicy, 139
którzy udzielili
odpowiedzi:

Użytkownicy, 0
którzy pominieli
odpowiedź:

Średnia: 4

Odpowiedzi:

1. 0 (materiały nieciekawe i nieaktualne): n=0 (0.00%)
2. 1 (materiały merytoryczne ale nieaktualne): n=15 (10.79%)
3. 2 (materiały merytoryczne i aktualne): n=17 (12.23%)
4. 3 (dobre materiały pod względem merytorycznym i aktualne): n=66 (47.48%)
5. 4 (wysoki poziom merytoryczności, ciekawe przedstawienie problemów, aktualne): n=41 (29.50%)



Wykres 6. Przydatność kursów ADL w pracy zawodowej

Czy ADL przyda mi się w pracy?

Pytanie: Jak oceniasz prawdopodobieństwo, że zawarte na LMS ILIAS
w AON materiały przydadzą Ci się w pracy zawodowej?

Typ pytania: Pytanie Wielokrotnego wyboru (Pojedyncza odpowiedź)

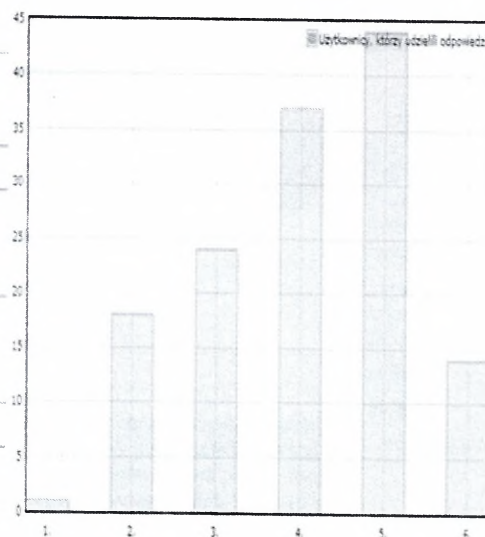
Użytkownicy, 138
którzy udzielili
odpowiedzi:

Użytkownicy, 1
którzy pominieli
odpowiedź:

Średnia: 4

Odpowiedzi:

1. (w ogóle mi się nie przydadzą) 0%: n=1 (0.72%)
2. (od czasu do czasu będę z nich korzystał) 0-20%: n=18 (13.04%)
3. (będę korzystał z nich przynajmniej raz w roku) 20-40%: n=24 (17.39%)
4. (będę korzystał z nich kilka razy w roku) 40-60%: n=37 (26.81%)
5. (będę korzystał z nich przynajmniej raz w miesiącu) 60-80%: n=44 (31.88%)
6. (będę z nich korzystał w codziennej pracy) 80-100%: n=14 (10.14%)



Pierwsza część badań miała pokazać, jak realizowany jest kurs i gdzie mogą być ewentualne problemy. Czy problemy, jeżeli występują, można scharakteryzować dla danego rodzaju służby, korpusu osobowego? Czy powodem może być sposób i czas przekazania informacji przez przełożonych? Ta część badań miała dać rozeznanie dotyczące infrastruktury IT w jednostkach wojskowych.

Natomiast odpowiedzi respondentów w drugiej części badań miały dać ocenę: systemu ADL, jakości materiałów udostępnionych szkolonym, a także pokazać, czy uczestnicy nabyli odpowiednie umiejętności w posługiwaniu się oprogramowaniem ILIAS.

W kursie dla kandydatów do służby poza granicami kraju (kod 8101022) wzięło udział 51,8% oficerów i 48,2% podoficerów. Pod względem miejsca służby 50,36% kursantów służy w jednostkach wojskowych i bazach, a pozostali reprezentują dowództwa, instytucje centralne MON oraz inne instytucje wojskowe. Taki rozkład pokazuje, że grupa jest reprezentatywna.

W artykule zaznaczono wysoką motywację uczestników. Pomimo pionierskiego projektu przełożeni w 84,17% przypadków poinformowali podwładnych o dodatkowym wymogu kursu w postaci zadania do wykonania za pośrednictwem sieci Internet. Pomimo to 14,39% badanych otrzymało tę informację drogą inną niż służbowa, a 1,44% stawiała się do AON, nie wiedząc o tym wymogu. Zakładając jako stałą, iż każda informacja w wojsku przechodzi drogę służbową między przełożonym a podwładnym (i na odwrót), można wnioskować, iż zaniechanie to wynika z faktu nowości w szkoleniu i nieumyślnym zbagatelizowaniu tej formy kształcenia.

Odpowiedzi badanych na pytanie dotyczące miejsca wykonania kursu (ADL) trudno jednoznacznie zinterpretować bez przeprowadzenia dodatkowych badań w tym zakresie. Badanie to nie daje odpowiedzi, czy realizacja zadania w pracy to przejaw akceptacji ze strony przełożonego tej formy podnoszenia kompetencji podwładnych, czy też, co wydaje się jednak mało prawdopodobne, brak możliwości technicznych poza pracą.

Odpowiedzi respondentów na pytania otwarte dotyczące infrastruktury IT wskazują, iż sytuacja jest dobra¹⁰.

Na pytanie „Czy kursy ADL łatwiej realizować w Pana/Pani miejscu służby w sieci INTERMON, czy MILWAN” 94 badanych (67,63%) wskazuje na sieć Internet, 28 – MILWAN (20,14%), a dla 17 uczestników kursu (12,23%) obie sieci są dostępne.

Pytania metryczkowe drugiej części badań wskazują, iż zróżnicowanie płciowe nie ma znaczącego wpływu na wyniki, gdyż 97,84% respondentów to męż-

10 W artykule ze względu na wiele danych nie cytowano odpowiedzi. Wyniki badań dostępne są w całości u autora artykułu.

czyżni, a zaledwie 2,16% to kobiety. Natomiast kwestie wieku poruszone w następnym pytaniu wskazują, iż okres edukacji znaczącej większości, bo ponad 80%, przypadał na czas teoretycznej dostępności technologii IT.

Odpowiedzi na pytania od 9 do 15 stanowią zasadnicze źródło informacji o stosunku żołnierzy do kursów ADL oraz postrzeganiu ich użyteczności w Siłach Zbrojnych RP przez kursantów. Prawie wszyscy respondenci (97,84%) w pytaniu 9 uznali potrzebę funkcjonowania systemu ADL w wojsku. Stanowi to wymowny głos osób, które zetknęły się z ideą e-learningu i przerobiły kursy w praktyce. Na uwagę zasługuje fakt, że wynik podkreśla zgodność obu korpusów (oficerów i podoficerów) w przedmiotowej kwestii.

Ocena administracji LMS ILIAS, sposobu przeprowadzenia szkolenia, a także jakości materiałów dydaktycznych określona w pięciostopniowej skali Likerta jest wysoka. To wskazuje, że model organizacyjny komórki ADL przyjęty w Akademii Obrony Narodowej jest trafny, ale jednocześnie wskazuje potrzebę nieznacznych modyfikacji, które powinny wpłynąć na poprawę bezpieczeństwa oraz komfortu realizacji kursów. Napawa optymizmem fakt dobrej oceny (92,75%) działania wybranego w AON systemu LMS.

Fakt, iż ze względu na nieustanny rozwój nowych technologii postrzegani jesteśmy jako społeczeństwo informacyjne, znalazł odzwierciedlenie w pytaniu o samoocenę związaną z pewnością siebie w korzystaniu z technik kształcenia zdalnego. Ponad połowa badanych (53,24%) uzyskała wynik raczej dobry w pięciostopniowej skali Likerta, przy znikomym (2,88%) wskaźniku osób z brakiem takiej pewności.

Kontakt z platformą ADL podczas kursu w AON wpisuje się w tendencję rozwoju szkoleń online w wielu dziedzinach życia. Kursanci w odpowiedzi na pytanie 14 drugiego etapu badań wskazywali na wysoki stopień zainteresowania dalszym wykorzystywaniem platformy ADL w AON. Pozytywne nastawienie do tej formy edukacji można również odczytać z wyników odpowiedzi na następne pytanie, dotyczące ewentualnej rekomendacji platformy edukacyjnej ILIAS. Ponad 3/4 żołnierzy zadeklarowało polecenie strony ze szkoleniami swoim kolegom (odpowiedzi niecytowane w artykule).

Pilotażowy program kursu dla kandydatów do służby poza granicami kraju dał pewność, że sposób wcześniejszej – przed stawieniem się do akademii – komunikacji ze studentem ma znaczenie. W ten sposób uczestnicy kursów mają szansę na wyrównanie poziomu wiedzy do pewnego minimum, które jest wymagane na kursie w momencie jego rozpoczęcia. Organizatorzy kursów, zarówno Centrum Doskonalenia Kursowego Oficerów, jak i Centrum Szkolenia przed Bronią Masowego Rażenia, mają dane osobowe przed pojawieniem się uczestników, co ułatwia organizację kursu. W jego trakcie wymiana materiałów między wykładowcą a kursantem odbywa się przez platformę e-learning. Na platformie odbywa się

także ewaluacja zajęć, do której teoretycznie może mieć dostęp również „gestor” kursu, któremu najbardziej powinno zależeć na jakości szkolenia. W ostatnim kwartale 2014 r. przeprowadzone zostaną w AON pilotaże ankiety o odroczonym terminie realizacji, które w zamyśle powinny pokazać czy cele kursu zostały zrealizowane i czy kurs pomógł w realizacji zadań na zajmowanym stanowisku.

Akademia Obrony Narodowej dzieli się swoją wiedzą z metodyki kształcenia na odległość i zgłosiła do katalogu kursów w ramach systemu doskonalenia zawodowego SZ RP kurs dla przyszłych uczestników takiego systemu kształcenia. W szkoleniu do końca 2014 r. wzięło udział blisko 60 oficerów i podoficerów, a w 2015 r. kolejne 60 osób. Gestorem kursu jest Inspektorat Szkolenia Dowództwa Generalnego RSZ, w którego składzie znajduje się bliźniaczy Wydział Kształcenia na Odległość.

Samodoskonalenie

W ramach ścisłej współpracy z wieloma ośrodkami kształcenia zdalnego na odległość – w tym *Romania ADL Partnership Lab*, *Norwegian ADL Partnership Lab*, konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju (*PfP Consortium*) – Akademia pozyskała wiele kursów, które dostępne są na jej platformie ADL i wykorzystywane w procesie samodoskonalenia.

Dodatkowo AON udostępnia w trybie samodoskonalenia kursy wykonane z podmiotami zewnętrznymi. W wyniku współpracy z wojskowymi podmiotami zewnętrznymi takimi jak Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej powstał kurs nt. międzynarodowego prawa humanitarnego konfliktów zbrojnych, natomiast wraz z Biurem Ewidencji Osobowej zrealizowano kurs wspomagający naukę obsługi informatycznego programu kadrowego SEWonline (moduł kadrowy i NSR). Obecnie trwają prace z Dowództwem Generalnym RSZ nad projektem Techminimum. Wynikiem tej współpracy jest zestaw kursów nt. podstawowych parametrów taktyczno-technicznych podstawowego sprzętu i uzbrojenia SZ RP.

Należy zaznaczyć, jakie są zalety systemu ADL działającego w Akademii Obrony Narodowej, który służy samodoskonaleniu żołnierzy i pracowników wojska. Można do nich zaliczyć:

- niski próg wejścia do systemu dla uczestników spoza AON dzięki nieskomplikowanej procedurze autoryzacyjnej, do której wymagany jest e-mail służbowy;
- aktualność – materiały zawarte w systemie muszą być aktualne (AON dba o aktualność swoich kursów i kursów otrzymanych w ramach współpracy z partnerami z zagranicy);
- dostępność – w myśl słów: „*any time, anywhere*”, materiały powinny być dostępne w każdym miejscu i czasie (projektowane materiały powinny być dys-

trybuowane w sieci Internet, gdyż w przeciwnym razie ograniczona jest dostępność do wiedzy specjalistycznej));

- możliwość przeszukiwania repozytorium – zasoby mogą być wyszukiwane w systemie poprzez metadane;

- skalowalność – materiały, np. kursy ADL, powinny być, jeżeli to możliwe, budowane z małych elementów, co umożliwi ich późniejszą kompozycję lub dekompozycję (zmienny zakres materiałów – skala, w zależności od kompetencji szkolonych);

- trwałość (dostępność do for dyskusyjnych, mentorów).

Konkluzje

W artykule pokazane zostały możliwości zastosowania e-learningu na różnych polach w uczelni wojskowej. Zdecydowaną zaletą jest możliwość „standaryzacji” wiedzy oraz szybka jej dystrybucja i aktualizacja. Należy pamiętać, że ta forma to tylko uzupełnienie metod tradycyjnych. Zastosowanie jej sprzyja zredukowaniu kosztów, tym niemniej należy znaleźć złoty środek, tak aby nie wprowadzić zbyt dużej automatyzacji uczenia się. Warto zwrócić uwagę, iż podczas szkoleń z zakresu zastosowania metod i technik kształcenia duży nacisk należy położyć na nabycie przez szkolonych umiejętności autoprezentacji i posługiwania się środkami komunikacji. Im mniej posługujemy się narzędziami, tym trudniej nam zmotywować uczestników szkolenia, co doprowadza w konsekwencji do porzucania szkoleń.

Problem kosztów jest istotny. Często oczekuje się ich redukcji przy zastosowaniu e-learningu, natomiast budowanie ciekawych szkoleń angażujących wielu eksportów do ich „produkcji” lub późniejszego moderowania zajęć wymaga nakładów. Należy także pamiętać o aktualizacji treści lub nawet o potrzebie wycofania ich i tworzenia nowych, co także nie sprzyja zmniejszaniu nakładów na dydaktykę. W AON kładzie się nacisk na poszukiwanie nowych, kreatywnych rozwiązań, aby stosowane technologie nawiązywały do przedstawionych przez nauczycieli potrzeb szkoleniowych. Szkolenia nie będą wówczas powierzchowne i powtarzalne. Kreatywność wymaga prowadzenia badań, które także wymagają poniesienia wydatków. Wynika z tego, iż w e-learningu nie należy poszukiwać oszczędności, lecz zmiany filozofii komunikacji; na pewno można znaleźć oszczędność czasu, zwłaszcza studenta.

Co ciekawe i warte podkreślenia, ze względu na specyfikę życia wojskowego i częste doskonalenia się lub nawet przekwalifikowanie, e-learning proponuje zastąpienie szkoleń „na wszelki wypadek” (*just in case*) przez model szkoleń, które:

- są dostosowane do potrzeb osoby szkolonej (*just for me*);
- są organizowane wtedy, kiedy są potrzebne (*just in time*);
- uczą w stopniu wystarczającym (*just enough*)¹¹.

Natomiast przeprowadzone badania dotyczące korzystania z systemu e-learning przez badanych, także po objęciu przez nich obowiązków na stanowiskach poza granicami kraju, wskazują na potrzebę prowadzenia w SZ RP i uczelniach wojskowych systemów kształcenia zdalnego. Oprócz roli poznawczej powinny pełnić funkcje repozytoriów wiedzy fachowej, do której zautoryzowani uczestnicy powinni mieć dostęp w sposób kontekstowy, w zależności od potrzeb.

Otrzymane wyniki badań wskazują na potrzebę dalszej ich kontynuacji z uszczegółowieniem niektórych pytań, ukierunkowanych na obserwację różnic w poszczególnych korpusach osobowych, np. z uwzględnieniem różnic w posiadanym wykształceniu, rodzaju wykonywanych zadań etatowych itp. Obecnie w AON większość kursów doskonalących jest wspomaganych przez ADL.

Bibliografia

1. *European Defence Agency – EDA, Study on e-Learning*, 2012.
2. Gawliczek P., Poczekalewicz D., *Distance Education for the Polish Armed Forces Needs*, "Journal of Advanced Distributed Learning Technology" Volume 2, Number 6, p. 105, Bucharest 2014.
3. Hyla M., *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
4. *Koncepcja kształcenia na odległość*, Centrum Doktryn i Szkolenia Sił Zbrojnych, Bydgoszcz 2014.
5. NATO e-Learning Concept, NATO, 2012.
6. Rossett A., *The ASTD E-learning Handbook. Best practices, Strategies and Case Studies*, McGraw-Hill, New York 2002.

11 M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, s. 32.

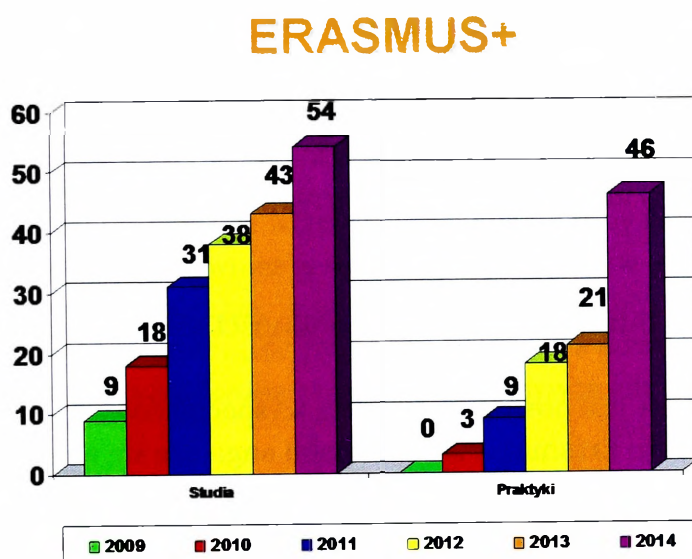
DOŚWIADCZENIA I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE WYKORZYSTANIA NARZĘDZI ICT WE WSPIERANIU PROGRAMU ERASMUS+ NA PRZYKŁADZIE AKADEMII OBRONY NARODOWEJ

***Streszczenie:** Zaangażowanie się uczelni wojskowych w europejskie programy wymiany wymusza użytkowanie mniej lub bardziej skomplikowanych narzędzi ICT. XXI wiek w uczelniach wojskowych przyniósł nie tylko otwarcie się na „cywilny” rynek edukacyjny, ale także wejście w Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego. W tak dynamicznym otoczeniu informatyzacja stała się narzędziem do podnoszenia jakości, ale i do oszczędzania czasu. Czasy papierowej obsługi stają się przeszłością, a biura współpracy międzynarodowej wykorzystują profesjonalne programy i dążą do maksymalnego wykorzystania pracownika korzystającego z narzędzi elektronicznych. Kompleksowe oprogramowanie powoduje zmniejszenie czasu obsługi studenta, zapewnia wysoką funkcjonalność pracy biura Erasmus+ oraz prostą internetową ścieżkę dokumentów dla studenta. Internetowy obieg dokumentów pozwala na wyzwolenie uwarunkowań, w których najwolniejszym ogniwem jest student. Doświadczenia i rekomendacje związane z wykorzystaniem innowacyjnego oprogramowania Mobility-Online są treścią dalszego rozważania.*

Słowa kluczowe: Erasmus+, mobilność, wyjazdy zagraniczne, Mobility-Online, współpraca międzynarodowa

Instytucje szkolnictwa wojskowego z chwilą uzyskania uprawnień do prowadzenia studiów wyższych, na mocy ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, rozpoczęły proces przekształcania swoich szkół w uczelnie. Nowo powstałe instytucje rozpoczęły nabór kandydatów na studia cywilne w ramach prowadzonych kierunków studiów. Szkoły wojskowe stały się uczelniami cywilno-wojskowymi, a zarazem jednostkami wojskowymi, w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2012 r. poz. 461), realizującymi zadania związane z obroną narodową. Prowadzone kształcenie na jednolitych studiach magisterskich, a od roku akademickiego 2006/2007 na studiach pierwszego stopnia, drugiego stopnia i studiach doktoranckich z większościovym udziałem studentów cywilnych, wymusiło jakościową zmianę w uczelniach wojskowych. Uczelnie zmuszone zostały zapewnić studentom najwyższy poziom studiów nie tylko pod względem dydaktycznym, ale także jeśli chodzi o wymianę międzynarodową. To sprawiło, że zdobywanie kompetencji międzynarodowych musiano w trybie pilnym wprowadzać przez wdrożenie programów unijnych. Powszechnie znane Socrates-Erasmus, Uczenie

się przez całe życie Erasmus (*Lifelong Learning Programme* – LLP) oraz Erasmus+ stały się najprostszymi programami pozwalającymi uczelniom wojskowym zaofiarować swoim studentom ogólnodostępną mobilność międzynarodową. W Akademii Obrony Narodowej LLP Erasmus funkcjonował w latach 2009–2014, a od 2015 r. studenci i pracownicy korzystają z programu Erasmus+. Każda uczelnia zobowiązana była spełnić minimalne wymagania w celu pozyskania Karty Uczelni Erasmus (EUC). Dopiero posiadając przyznaną Kartę EUC, uczelnie mogły rozpocząć poszukiwanie partnerów, aby w sposób realny oferować studentom nabywanie kompetencji międzynarodowych¹. Wykazany na rys. 8. dynamiczny rozwój partnerstw międzynarodowych już po kilku latach działania programu wzbudził potrzebę rozpoczęcia poszukiwania odpowiedniego narzędzia informatycznego wspierającego działalność biura Erasmus.



Rys. 8. Dane statystyczne umów AON z instytucjami partnerskimi

Początkowo LLP Erasmus w Akademii Obrony Narodowej obsługiwany był przy wykorzystaniu prostych aplikacji biurowych opartych głównie na oprogramowaniu Microsoft Office. Bardzo szybko okazało się, że brak komunikacji w trybie rzeczywistym pomiędzy pracownikami biura stał się przyczyną wielu nieporozumień oraz błędnych decyzji. Aplikacje biurowe Word, formuły programu Excel oraz baza danych Access były wystarczające do koordynacji prac pomiędzy dwoma pracownikami, lecz wraz z rozwojem biura Erasmus prowadziły do komplikacji, a nawet pominania procedur wyjazdowych przez studentów. Powstające w ten sposób frustracje

¹ A. Soboń, *Informacja dla Senatu AON. Posiedzenie Senatu AON – 15 maja 2012*, Warszawa 2012.

pracowników zamieniały się w motyw oddziałujący na biuro Erasmus jako czynnik skłaniający do poszukiwań profesjonalnego narzędzia ICT, które mogłoby zniwelować niezadowolenie i zaspokoić potrzebę. Dla Akademii Obrony Narodowej rok akademicki 2013/2014 stał się przełomowy w tym obszarze. Dokonano charakterystyki warunków technicznych oprogramowania oraz określono minimalne standardy aplikacji, która miała wspomagać pracę biura. Najogólniej przyjęto standard zastępowania zbędnej pracy manualnej zautomatyzowaną aplikacją działającą na wszystkich urządzeniach, w tym urządzeniach przenośnych takich jak smartfony, palmtopy czy tablety, wyposażonych w różne platformy.

Podstawowymi źródłem analizy podczas przygotowania opracowania były doświadczenia i procedury wprowadzone przez biuro Erasmus+ Akademii Obrony Narodowej, administratora Mobility-Online w uczelni oraz użytkowników oprogramowania. Prezentowane opinie są rezultatem indywidualnej pracy autora i wymiany poglądów z firmą SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG z Austrii. Jednocześnie autor poczuwa się do obowiązku podziękowania w tym miejscu osobom, bez których pomocy nie byłoby możliwe opracowanie niniejszego artykułu. Szczególne słowa wdzięczności za eksperckie wsparcie są kierowane pod adresem Państwa: Karoliny Hudymy, Krystiana Wernera oraz Geralda Maubergera.

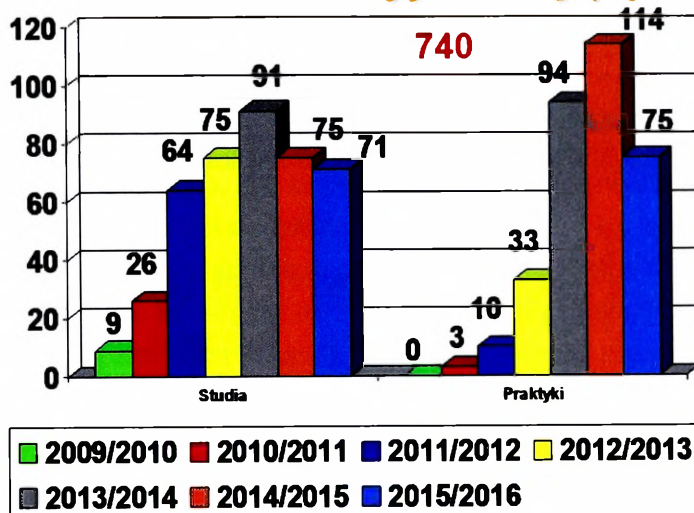
Manualna obsługa mobilności studenckiej

Program Erasmus+ jest obsługiwany przez wyspecjalizowaną komórkę organizacyjną uczelni. Biuro Erasmus+, które w pełni angażuje się w umiędzynarodowienie swojej instytucji², nie może zapominać o relacjach mających wpływ na jego wydajność w odniesieniu do ponoszonych nakładów pracy, a tym bardziej do uzyskiwanych z niej efektów. I choć dla biura Erasmus+ ekonomika pracy nie jest celem nadrzędnym, to nakład pracy w procesie wysyłania/przyjmowania studentów nie może być zwiększany liczbą pracowników biura wykonujących nieefektywnie przepracowane godziny. W Akademii Obrony Narodowej relacje te monitoruje i koordynuje szef zespołu. Dysponuje on planowaną wysokością mobilności studentów i szacowaną możliwością ich wyjazdów do instytucji zagranicznych. To powoduje, że może dostosowywać skalę nakładów pracy do liczby pracowników. Jak wynika z rys. 9., liczba studentów wyjeżdżających była coraz wyższa³, co skutkowało koniecznością zwiększania zatrudnienia aż do wartości przyjętych za maksymalne – czterech osób.

2 *Jak i po co internacjonalizować polskie szkolnictwo wyższe?*, inauguracyjna debata w Warszawie, „Study in Poland” nr 4(96) 2014.

3 A. Soboń, *Finals Reports of National Defence University 2009–2013*, Warsaw 2014.

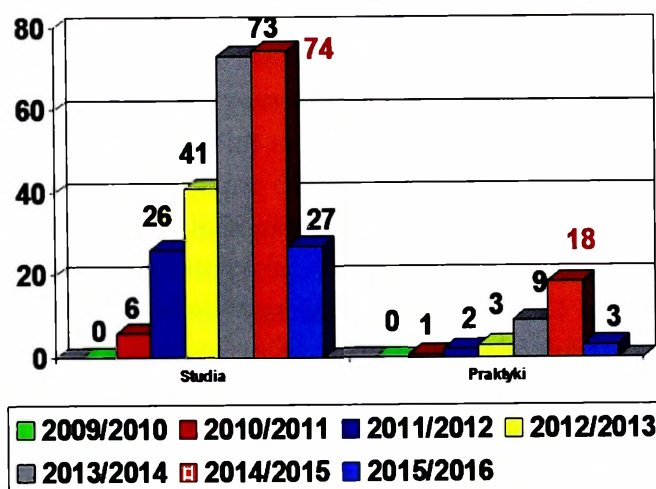
Studenci wyjeżdżający



Rys. 9. Poziom mobilności studenckiej AON do instytucji zagranicznych – stan na 1.12.2015

Wraz ze wzrostem mobilności własnej, Akademia Obrony Narodowej musiała zwiększać swoją aktywność również w stosunku do studentów przyjeżdżających – co pokazuje rys. 10. Stwierdzenie, iż uczelnia powinna dążyć do maksymalizacji powszechności wysyłania studentów, było równoznaczne z potwierdzeniem jej gotowości do przyjmowania studentów w ramach podpisywanych umów (rys. 8.).

Studenci przyjeżdżający



Rys. 10. Poziom mobilności międzynarodowej do AON – stan na 1.12.2015

Analizując zwiększające się liczby dotyczące mobilności studentów wyjeżdżających i przyjeżdżających, dokonano badań dotyczących ilości godzin pracy niezbędnych na wysłanie jednego studenta od punktu rozpoczynającego kampanię promocyjną aż po skierowanie studenta do uczelni zagranicznej. Aby tego dokonać, oszacowano nakład pracy wyrażony w godzinach, a następnie obliczono całkowite zaangażowanie się jednego pracownika w kompleksową obsługę studenta – rys. 11.

Ręczna obsługa studenta w Erasmus+

~ 30 godzin
↓
~ 10 godzin

Rodzaj działania	Czas (min)
Podanie do dziekana	90
Porozumienie o uznaniu zaliczeń	90
Learning / Training Agreement	90
Wniosek rekrutacyjny	60
Student Application Form	50
Wykaz dotychczasowych zaliczeń w AON	50
Letter of Acceptance	30
Umowa na wyjazd	60
Ubezpieczenie	30
Zaświadczenie o rozliczeniu z uczelnią	30
Changes to Original Proposed Learning Agreement	45
Transcript of Records	75
Zaświadczenie o długości pobytu	75
Zlecenia wypłaty kolejnych transz stypendium	240
Potwierdzenie uznania zaliczeń	90
Decyzja administracyjna	90
Działalność promocyjna	420
Pozostała obsługa administracyjna	180

Rys. 11. Nakład pracy manualnej przeznaczonej na kompleksową obsługę studenta

Dopiero tak przygotowane dane wyjściowe pozwoliły w 2013 r. na dokonanie kolejnych kalkulacji pozwalających na zatrzymanie konieczności zatrudniania pracowników z jednoczesnym przełożeniem nakładu pracy na studenta, przy zastosowaniu odpowiedniego narzędzia ICT. Analiza doświadczeń uczelni mundurowej z czteroletniego uczestnictwa w programie LLP Erasmus oraz własnych oczekiwań biura Erasmus+ pozwoliła na przygotowanie listy oczekiwań, która, jak wykazano na rys. 11., powinna zmniejszyć nakład pracy o około 60%⁴. Założono, że zwiększanie efektywności pracy pracownika będzie miało wpływ na zwiększanie mobilności, jakości wykonywanych zadań oraz podnoszenie oczekiwań w stosunku do studentów zagranicznych przebywających w Akademii Obrony Narodowej.

4 A. Soboń, *Innovative computer software supporting internationalization of university*, AON, Warszawa 2015, s. 2.

Oczekiwania wobec ICT

Uczelnia wojskowa, jaką jest Akademia Obrony Narodowej, musi posiadać innowacyjne narzędzia informatyczne, ponieważ to one dają jej szansę na konkurencyjność rynkową oraz, jak powiedziano wcześniej, zwiększanie efektywności swoich pracowników. Przyjęto, że zastosowanie ICT spowoduje zmniejszenie czasu obsługi jednego studenta do około 10 godzin (rys. 11), łącznie z aktywnością w działaniach promocyjnych oraz zapewnianiem studentom wymaganego indywidualnego kontaktu. Prowadzone badania rynku polegające na zgromadzeniu informacji o dostępnych aplikacjach oraz tendencjach rozwojowych programu Erasmus+ pozwoliły na zdobycie informacji o funkcjonowaniu takich rozwiązań informatycznych, które zredukowałyby czas obsługi studenta – przerzucając na niego odpowiedzialność za właściwe opracowanie wszelkich dokumentów – zachowując jednocześnie możliwość swobodnego dostępu do oprogramowania z każdego urządzenia elektronicznego wyposażonego w dowolny system operacyjny. Przyjęto zatem następującą ogólną specyfikację produktu:

- oprogramowanie dostępne w każdym miejscu i w każdej chwili (*anywhere at any time*);
- aplikacja oparta w 100% na sieci (*no local components required*);
- niezależność od baz danych;
- dostęp z dowolnego systemu operacyjnego;
- niezależność od przeglądarek internetowych;
- zabezpieczenie transferu danych przy zastosowaniu *Server certificates SSL/HTTPS*;
- elastyczność w rozbudowywaniu aplikacji przez administratora;
- automatyczny transfer danych *SOAP Webservices*;
- autoryzacja przy zastosowaniu *LDAP-Server Implementation, Single Sign-On ready*;
- tworzenie dokumentów przez oprogramowanie MS Office/Open Office;
- możliwość importu/eksportu danych do standardowych interfejsów;
- ochrona danych osobowych, baz danych oraz pełna obsługa oprogramowania w kompetencjach dostarczającego usługę⁵.

Na podstawie powyższej specyfikacji poszukiwano właściwego oprogramowania gotowego do uruchomienia w ofercie firm informatycznych nie tylko polskich, ale również zachodnich. Akademia Obrony Narodowej nie mogła również

5 Por. A. Soboń, *Forming relationships by using modern tools*, Wyd. AON, Warszawa 2015, s. 3.

wykorzystać aplikacji USOS (Uniwersytecki System Obsługi Studiów) posiadającej moduł wspomagający mobilność studencką, tzw. Internetową Rejestrację Kandydatów Wymiany Studenckiej – IRK-BWZ, ponieważ nie korzysta z USOS, lecz z Wirtualnej Uczelni.

Oczekiwania od ICT

	IRK-BWZ	MoveON	Mobility Online
➤ oprogramowanie dostępne w każdym miejscu i w każdej chwili	-	✓ od 2014	✓
➤ aplikacja oparta w 100% na sieci	-	✓	✓
➤ niezależność od bazy danych	-	✓	✓
➤ dostęp z dowolnego systemu operacyjnego	-	-	✓
➤ niezależność od przeglądarek internetowych	-	-	✓
➤ zabezpieczenie transferu danych	-	✓	✓
➤ elastyczność w rozbudowywaniu aplikacji	-	-	✓
➤ automatyczny transfer danych	-	✓	✓
➤ tworzenie dokumentów poprzez oprogramowanie MS Office	-	✓	✓
➤ możliwość importu/exportu danych	✓	✓	✓

Rys. 12. Porównanie aplikacji do obsługi biura Erasmus+. Stan na 1.10.2014

Przedstawione na rys. 12. porównanie trzech aplikacji pozwoliło wyłonić kompleksowe narzędzie obsługujące wszystkie rodzaje mobilności: pracownik/wykładowca/student – uczelnia. W pełni zwiększający efektywność pracowników biura Erasmus+ oraz zmniejszający nakład pracy okazał się Mobility-Online. Ponieważ Mobility-Online spełnił wszystkie warunki, został zakupiony przez Akademię Obrony Narodowej w 2015 roku. Dodatkowo austriacka firma SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG zobowiązała się do zatrudnienia polskojęzycznego pracownika w celu ułatwienia implementacji oprogramowania przez Akademię oraz dostosowania funkcjonalności Mobility-Online do potrzeb biura Erasmus+ w uczelni.

Funkcjonalność aplikacji dla biura Erasmus+

Wieloletnie doświadczenia zebrane podczas obsługi programu LLP Erasmus oraz Erasmus+ pozwoliły w precyzyjny sposób określić funkcjonalność oprogramowania ICT dla potrzeb dynamicznie rozwijającego się biura Erasmus+ na następujących poziomach funkcjonalności:

- administratora;
- pracownika biura Erasmus+;
- studenta;
- kandydata do wyjazdu.

Automatyzacja przełożenia nakładu pracy na studenta wraz ze zmniejszeniem nakładu pracy pracownika biura Erasmus+ osiągnięta jest dzięki automatyzacji procesów w Mobility-Online. Możliwość automatycznego i jednoczesnego posługiwania się w trybie rzeczywistym wszystkimi czterema poziomami pozwala na zastosowanie niezależnej struktury pracy dla każdego użytkownika (administratora, koordynatora, pracownika biura Erasmus+ oraz studenta/wykładowcy). System pozwala indywidualnie zdefiniować wygląd dla każdego poziomu funkcjonalności, a ścieżki czynności oraz gromadzone dane są automatycznie zamieniane w odpowiednie procesy:

- bazy danych relacyjnych na poziomie administratora;
- „*Pipeline*” jako podgląd procesów dla pracowników biura Erasmus+;
- „*Workflow*”, czyli ścieżki dokumentów dla studenta.

Funkcjonalność na poziomie administratora uczelni nie obejmuje projektowania samego oprogramowania czy też aktualizacji programu komputerowego. Automatyczne aktualizacje oprogramowania, nadzór nad bezpieczeństwem, stabilnością oraz niezawodnością są gwarantowane umową SaaS i zapewniane użytkownikowi przez firmę. „*SaaS-hosted solution*”, czyli rozwiązanie zapewniane przez gospodarza, polega w 100% na dostarczaniu przez firmę SOP z Austrii oprogramowania, baz danych, zarządzania sprzętem, serwerem, systemem operacyjnym i innymi elementami systemu. Zabezpieczone dane są również przechowywane na serwerach SOP. Biuro Erasmus+ nie potrzebuje zatem lokalnych instalacji – za wyjątkiem sprawnego połączenia internetowego i przeglądarki internetowej. Rozwiązanie SaaS jest komfortowe dla biura Erasmus+, ponieważ poziom administratora uczelni⁶ ogranicza się do dowolnego konfigurowania oprogramowania, stosowania elastycznych ustawień zależnych od potrzeb biura oraz dopasowywania do konkretnych wymagań biura. Administrator uczelni, znając relacyjne połączenia baz danych pomiędzy tabelami, kolumnami czy atrybutami, tzw. combobox (unikalne ID), może budować „*Pipeline*”, czyli podgląd procesu

6 Autor pełni również funkcję administratora systemu SOP w uczelni.

dla administratora lub dla pracowników biura Erasmus+, oraz układać ścieżkę pracy studenta z aplikacją „Workflow”⁷.

Funkcjonalność pracownika biura Erasmus+ najogólniej można skategoryzować w trzech grupach: a) zarządzanie danymi o współpracy – uczelni własnej i zagranicznych; b) zarządzanie partnerstwami i umowami; oraz c) raporty, stypendia, statystyki i promocja. Kluczowe narzędzia jakie otrzymuje pracownik biura Erasmus+ to: „Pipeline”, czyli podgląd procesów generowanych przez uczestników mobilności Erasmus+ (studentów/pracowników), oraz „Workflow”, czyli wgląd do indywidualnych ścieżek pracy studentów. Jednakże najskuteczniejsze działania pracownicy biura Erasmus+ wykonują w „Pipeline”, który podsumowuje wszystkie konta studenckie i ścieżki „Workflow”. Program prezentuje je w jasnej strukturze pogrupowanych czynności, aby zapewnić stały przegląd wszystkich aplikacji i etapów. Niezależnie od tego „Pipeline” służy jako dynamiczny diagram lub lista kontrolna, gdzie koordynatorzy i biuro Erasmus+ mogą sprawdzać, zaznaczać, usuwać etapy ukończenia lub przepływu pracy wnioskodawców. Mobility-Online pozwala koordynować pracę biura Erasmus+ przez indywidualnie dopasowane narzędzia wspomagające przepływ informacji i dokumentów. Wszystkie zadania przedstawiane w „Pipeline” są usystematyzowane jako lista rzeczy do zrobienia i prowadzone przez proces Mobility-Online. W ten sposób każdy pracownik – w dowolnej chwili – może łatwo komunikować się ze studentem w sprawach takich jak wypełnianie formularzy i dostarczenie dodatkowych dokumentów, przysyłanie plików i generowanie/drukowanie dokumentów. Program umożliwia komunikację i śledzenie korespondencji ze stypendystami, partnerami, jak również kandydatami do wyjazdów z wykorzystaniem dostępnych szablonów wiadomości, indywidualnie utworzonych wiadomości lub własnej korespondencji seryjnej. Dokumenty mogą mieć dowolny układ, wygląd czy strukturę i zostać dodane do szablonów Mobility-Online jako standardowe. System zapewnia także obsługę uczelni partnerskich w zakresie każdego rodzaju mobilności na dowolnie zdefiniowanym przez administratora uczelni poziomie. Z wykorzystaniem portalu online możliwe jest w pełni internetowe zarządzanie partnerstwami i umowami. Może się to odbywać w zakresie: a) promowania własnej uczelni do przyszłej współpracy; b) wykazywania szczególnie pożądanых partnerstw; lub c) precyzyjnego określania obszarów współpracy. Ale Mobility-Online to również menadżer aktywnych umów obrazujący je w sposób tekstowy, graficzny i z wykorzystaniem Map Google. Zachowując szczególną staranność w aktualizowaniu danych partnerów uczelni, ich kierunków studiów, oferty programowej oraz dowolnej dokumentacji, system udostępni w „Workflow” przefiltrowane dane dla

7 Por. K. Hudyma, *Mobility-Online*, SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, Wiedeń 2015.

studentów/kandydatów na wyjazdy. Dla biura Erasmus+ raz wprowadzone dane o uczelni partnerskiej procentują bezpośrednim oddziaływaniem na studentów i wypełniane przez nich dokumenty. Należy pamiętać, że dzięki temu procesowi biuro Erasmus+ jest zwolnione z konieczności monitorowania:

- ilości zrealizowanych wyjazdów w odniesieniu do dostępności miejsc;
- przekroczenia poziomów mobilności zapisanych w umowach bilateralnych;
- rekrutowania większej liczby kandydatów niż jest to dopuszczalne.

Mobility-Online obsługuje wszystkie te obszary, a ubiegający się o mobilność kandydaci (przyjeżdżający i wyjeżdżający) są automatycznie informowani przez portal graficzny o stanie wolnych miejsc, wysokości stypendiów i innych informacjach, które zostały wcześniej dodane. Relacje z partnerami są dostępne dla biura Erasmus+ także z poziomu „*Pipeline*”, który wykazuje wszystkie zarejestrowane zdarzenia: planowane, zrealizowane i anulowane. Każdy zalogowany pracownik biura Erasmus+ ma te informacje dostępne natychmiast, ale też posiada uprawnienia do wprowadzania i modyfikowania (bez usuwania) danych koordynatorów, osób kontaktowych, typu współpracy, dodatkowych komentarzy oraz informacji o konkretnej współpracy. Pracownicy biura mają kompetencje do aktualizowania czasu trwania (np. w miesiącach) semestrów, terminów rekrutacji, dat zatwierdzenia i przygotowywania dokumentów i innych, jak wymagany poziom znajomości języków obcych itp.

Poszukując programu wspomagającego pracę biura Erasmus+, uczelnia chciała pozyskać kompleksowe i wielofunkcyjne narzędzie. Wskazanie na zakup Mobility-Online, jako programu w pełni zintegrowanego z wieloma obszarami działalności uczelni, zostało dodatkowo uzasadnione możliwościami planowania budżetu. Program posiada specjalne aplikacje do planowania budżetu indywidualnego każdej wyjeżdżającej osoby oraz aplikacje do strategicznego zarządzania finansowego. Najogólniej charakteryzując te możliwości, można wymienić: zarządzanie podstawowymi danymi finansowymi (numery rachunków), zarządzanie płatnościami, generowanie raportów finansowych oraz prowadzenie kontraktów, transferów i projektów finansowych. Dla biura Erasmus+ te aplikacje są niezwykle użyteczne, gdyż nie tylko dają możliwości dowolnego i elastycznego ustawienia wysokości stypendiów, ale dla każdego rodzaju mobilności umożliwiają automatyczne obliczanie właściwych kwot, wielkości wypłacanych rat oraz terminów ich płatności. Gdy Mobility-Online posiada poprawnie wprowadzone dane, to należne stypendia są obliczenia jako krok w „*Pipeline*”. Koordynator Erasmus+ jednym kliknięciem zleca kwesturze uczelni/działowi finansowemu uczelni polecenie płatnicze, które jest automatycznie generowane z systemu. Dla obsługiwanej mobilności w „*Workflow*” również jednym przyciskiem aplikant potwierdza lub aktualizuje wcześniej podany numer rachunku bankowego.

Wspominany wielokrotnie „*Workflow*” – indywidualna ścieżka dokumentów – to w najbardziej podstawowej definicji funkcjonalność studenta/pracownika, czyli zadania interaktywne. Ścieżkę studenta można z łatwością zamienić na ścieżkę pracownika/nauczyciela, jednak w każdym przypadku przepływ dokumentów jest podobny. Akademia Obrony Narodowej większość dokumentów obsługuje w formie elektronicznej a tylko nieliczne gromadzone są jako oryginały. W Mobility-Online każda mobilność ma swój własny „*Workflow*”, który jest interaktywną listą zadań do wykonania, uzależnioną od autonomicznych decyzji uczelni. Akademia Obrony Narodowej zdecydowała się na stworzenie procedury „krok po kroku” dla studenta opartej na 50 krokach:

Tabela 5. Model „*Workflow*” programu Mobility-Online w Akademii Obrony Narodowej

Workflow
1) Start application. Student fill in the online form
2) Confirmation e-mail online application
3) Online registration
4) Personal details completed
5) Recruitment Application downloaded
6) Picture uploaded
7) Motivation letter uploaded in English
8) Confirmation of language skills form downloaded (optional)
9) Transcript of records downloaded
10) Curriculum vitae uploaded
11) Scan of ID/Passport uploaded
12) Pre-recognition of credits for exchange program filled in
13) Courses in the Pre-recognition form approved by IO
14) Courses entered into the Learning Agreement (before the mobility)
15) Request Letter to Dean downloaded
16) Application form printed
17) Pre-recognition form with credits for exchange program printed
18) Learning Agreement printed (before the mobility)
19) Erasmus+ Office
20) Filled Recruitment Application uploaded
21) Signed Request Letter to Dean uploaded
22) Confirmation of language proficiency uploaded
23) Signed Transcript of records uploaded
24) Signed application form uploaded
25) Signed pre-recognition form with credits for exchange program uploaded
26) Learning Agreement (before the mobility) signed by all parts and uploaded
27) Erasmus+ Office
28) Erasmus+ Office
29) Erasmus+ Office
30) Life insurance uploaded

Workflow
31) Acceptance Letter from host institution uploaded
32) Dean's office confirmation uploaded
33) Confirmation or changes in bank account of a student
34) Grants calculated
35) Grant Agreement printed
36) Learning agreement LA
37) Erasmus+ Office
38) Grant agreement – print paper (opcjonalny)
39) Changed courses entered into the Learning Agreement
40) Erasmus+ Office
41) Erasmus+ Office
42) Erasmus+ Office
43) Erasmus+ Office
44) Letter of confirmation
45) Report
46) Online questionnaire in Mobility Tool (EU Server)
47) Erasmus+ Office
48) Erasmus+ Office
49) Erasmus+ Office
50) Erasmus+ Office

Źródło: A. Soboń, *Forming relationships by using modern tools. Table 5. Model of computerized handling of student under Mobility-Online*, AON, Warszawa 2015, s. 8.

Projektując ścieżkę dokumentów „*Workflow*”, biuro Erasmus+ powinno przyjąć wzorem Akademii Obrony Narodowej jak najniższy poziom skomplikowania systemu oraz „intuicyjną” jego obsługę. W systemie ważny jest jednocześnie fakt informowania, kto i kiedy wykonał kolejny krok, i cyfrowy obieg dokumentów – od chwili zarejestrowania aż do zamknięcia aplikacji. „*Workflow*” wspiera także obieg dokumentów papierowych, m.in. możliwość eksportowania skanów do systemu – miejsca przechowywania dokumentów elektronicznych.

Ważnym aspektem popularyzowania każdej uczelni jest dobry marketing, a w zasadzie jej promocja. Program Mobility-Online oferuje funkcjonalność dla kandydatów na wyjazdy, czyli wspomniany wcześniej portal do prezentacji internacjonalizacji. Portal umożliwia potencjalnym kandydatom przegląd oferty udostępnianej przez uczelnię. Studenci poszukujący informacji o uczelniach zagranicznych mogą stosować własne kryteria wyszukiwania i otrzymywać precyzyjne informacje dotyczące dostępności miejsc w instytucjach zagranicznych. Co więcej, w programie można udostępniać sprawozdania i opinie dotychczasowych uczestników mobilności, co niezmiernie pomaga w podejmowaniu decyzji o wyjazdach. Publikowane raporty i doświadczenia przekazywane przez uczestników mobilności są anonimowe i nie naruszają danych osobowych. Podobnie jak w innych rodzajach wspierania biura Erasmus+, również i tę treść można dowolnie

projektować. Dzięki zautomatyzowaniu procesów informacyjnych biuro Erasmus+ oszczędza wiele czasu przeznaczanego na spotkania informacyjno-promocyjne, ponieważ Mobility-Online obsługuje także promocję wydarzeń, śledzenie konferencji i spotkań lub innych ważnych ofert.

Zamykając temat funkcjonalności aplikacji, nie sposób nie wspomnieć o prostocie oprogramowania Mobility-Online w generowaniu różnorodnych kwestionariuszy, raportów, sprawozdań oraz statystyk. Biuro Erasmus+ może to wszystko upowszechniać w Internecie, ale najważniejszą zaletą programu jest możliwość wykonywania wszystkich operacji seryjnie jednym naciśnięciem przycisku myszy.

Zakończenie

Działania dydaktyczne uczelni wojskowych w ramach europejskiej inicjatywy wymiany studentów cywilnych oraz wojskowych programu Erasmus+, inspirowane założeniami procesu bolońskiego, wymuszają wdrażanie do programu studiów powszechnej mobilności. Takie podejście obciążone jest zobowiązaniami wydziałów do właściwego modyfikowania programów studiów w sposobie podejścia do kompetencji i efektów kształcenia zdobywanych w instytucjach zagranicznych. Powszechność wyjazdów zagranicznych generuje zatem potrzebę odpowiedniego wsparcia uczestnika mobilności działaniami administracyjnymi uczelni, ale również z drugiej strony dbanie o odpowiednio wysoki wizerunek uczelni. Z samej definicji powszechności mobilności intuicyjnie wynika, że każdy student powinien mieć możliwość odbycia części studiów w uczelni zagranicznej. Jest to teza jak najbardziej uzasadniona w dobie globalizacji i posiadania minimalnych kompetencji międzynarodowych, jakimi powinien posługiwać się absolwent. Z drugiej strony uczelnia wojskowa musi pamiętać o ponoszonych nakładach finansowych w stosunku do uzyskiwanych efektów. Relacje „koszt–efekt” nie powinny wpływać na produkt końcowy, jakim jest absolwent.

Posiadając określony potencjał zasobów ludzkich, biura Erasmus+ nie mogą go powiększać, ale są uprawnione do poszukiwania odpowiednich rozwiązań zmniejszających nieefektywny czas pracy. Poziom przedsięwzięć, które mogą zostać zastąpione narzędziami informatycznymi, daje szansę na zwiększanie mobilności w uczelni z zachowaniem sprawności pracy na stałym poziomie zatrudnienia. Zastosowanie ICT, a zwłaszcza tak kompleksowych programów jak Mobility-Online, umożliwia zmniejszanie czasu obsługi studenta z zagwarantowaniem indywidualnych konsultacji. Oprogramowanie zapewnia wysoką funkcjonalność pracy dla biura Erasmus+ oraz odpowiednio prostą i intuicyjną internetową ścieżkę obiegu dokumentów dla studenta, dzięki czemu spełnia stawiane oczekiwania. Wymienione w opracowaniu wskaźniki oszczędności czasu pracy

sygnalizują również to, że przerzucanie administracyjnego nakładu pracy na uczestnika mobilności pozwala na osiągnięcie wyższej efektywności wyjazdów przy jednoczesnym obniżeniu liczby rezygnacji. Mobility-Online oferuje narzędzia informatyczne, które uzupełniają pracę, ale jej nie zakłócają. Jest to najwyższy standard obsługi mobilności, dzięki której studenci nabywają nowe doświadczenia.

Indywidualne ścieżki obiegu dokumentów „Workflow” przyjmujące formę instrukcji „krok po roku” są odpowiedzią na obniżoną jakość percepcyjną studentów. Pozwalają na osiągnięcie sytuacji, w której student jest najwolniejszym ogniwem, ponieważ procedury „Pipeline” w Mobility-Online usuwają powstawanie czasochłonnych interakcji ze strony uczelni – hamującej przygotowanie studenta do wyjazdu.

Bibliografia

1. Hudyma K., *Mobility-Online*, SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, Wiedeń 2015.
2. *Jak i po co internacjonalizować polskie szkolnictwo wyższe?*, inauguracyjna debata w Warszawie, „Study in Poland” nr 4 (96) 2014.
3. Soboń A., *Informacja dla Senatu AON. Posiedzenie Senatu AON – 15 maja 2012*, Warszawa 2012.
4. Soboń A., *Finals Reports of National Defence University 2009–2013*, Warsaw 2014.
5. Soboń A., *Innovative computer software supporting internationalization of university*, AON, Warszawa 2015.
6. Soboń A., *Forming relationships by using modern tools*, AON, Warszawa 2015.
7. SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, *Release Enhancements 2.8*, Amstetten 2015.
8. SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, *Release Enhancements 2.7*, Amstetten 2014.
9. SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, *Release Enhancements 2.6*, Amstetten 2013.
10. SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, *Training Handout*, Amstetten 2012.
11. Umowa zakupu oprogramowania zawarta pomiędzy Akademią Obrony Narodowej a SOP Hilmbauer & Mauberger GmbH & Co KG, Warszawa– Amstetten 2014.
12. Werner K., *Mobility-Online z poziomu administratora*, SOP, Wiedeń 2015.

ADL – DOŚWIADCZENIA I WNIOSKI ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ GRUP ROBOCZYCH NATO ORAZ KONSORCJUM PARTNERSTWA DLA POKOJU

Streszczenie: W referacie podjęte zostały kwestie dotyczące doświadczeń oraz wniosków związanych z międzynarodowym wymiarem współpracy dotyczącym kształcenia na odległość, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki grup roboczych NATO oraz konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju. We wprowadzeniu przedstawiona została Akademia Obrony Narodowej z perspektywy procesu dydaktycznego na potrzeby ponad 8000 studentów cywilnych oraz około 2000 studentów i słuchaczy wojskowych. Omówiono uwarunkowania wykorzystania metod i form kształcenia na odległość. Skupiono się na rozwijaniu potencjału ADL w AON poprzez aktywne uczestnictwo w przedsięwzięciach formatu międzynarodowego. Jako ważny element wskazano grupy robocze oraz aktywność w ramach programów wspierania transformacji systemów szkolnictwa wojskowego (DEEP). Referat wieńczy konkluzje dotyczące postulowanych kierunków rozwijania potencjału ADL w Akademii Obrony Narodowej, szczególnie w kwestii bezpieczeństwa informacyjnego.

Słowa kluczowe: ADL, e-learning, NATO, konsorcjum PdP, Akademia Obrony Narodowej, DEEP

Akademia Obrony Narodowej w Warszawie to instytucja edukacyjna funkcjonująca w ramach polskiego systemu szkolnictwa wyższego. Z jednej strony kształceniem objętych jest ponad 8000 studentów cywilnych, z drugiej strony AON to podmiot realizujący zadania z zakresu szkolenia Sił Zbrojnych RP, skupiony na profilu dowódco-sztabowym w odniesieniu do oficerów starszych oraz młodszych.

Wizja i misja uczelni są realizowane w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, szczególnie w warunkach mierzenia się z nowymi wyzwaniami środowiska bezpieczeństwa, określanymi w terminologii NATO jako dopiero pojawiające się, wyłaniające się czy powstające (*Emerging Security Challenges* – ESC). Stąd znaczenia nabiera zapobieganie/przeciwdziałanie potencjalnym zagrożeniom, które stanowi zadanie spoczywające na wszystkich uczestnikach życia społecznego¹. Sfera edukacji nie jest wyjątkiem, zaś edukacja dla bezpieczeństwa to wręcz powinność dla społeczeństwa informacyjnego. Jednocześnie trwa rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych – TIK (ang. *Information and Communication Technologies* – ICT), stąd ważne jest, by uwzględnić innowacyjne narzędzia

¹ M. Kozub, *Strategiczne środowisko bezpieczeństwa w pierwszych dekadach XXI wieku*, AON, Warszawa 2009, s. 5.

w procesie kształcenia i szkolenia. Wymaga to rozwijania specyficznych umiejętności² i dotyczy również kontekstu proliferacji urządzeń mobilnych, jako sytuacji generującej potrzebę adekwatnego podejścia. Wymagane są innowacyjne, kreatywne oraz interaktywne formy nauczania i uczenia się. Ważne są narzędzia, nie tylko same narzędzia ICT – ale potrzebne jest też odpowiednie podejście.

Proces dydaktyczny w AON coraz szerszej wspierany jest przez nowe rozwiązania i systemy. Kształcenie na odległość, pojmowane jako forma i metoda, to nie pusty slogan³. W AON istnieje Wydział Kształcenia na Odległość, zaangażowany bezpośrednio w planowanie, szkolenie i realizację licznych przedsięwzięć, w tym promujących samą ideę e-learningu. Dotychczas stworzono wiele możliwości podnoszenia świadomości ADL nie tylko w samej uczelni, ale również w odniesieniu do Sił Zbrojnych RP. Szczególna waga jest przykładana do interakcji/współdziałania pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w różne rodzaje działalności.

Technologie informacyjno-komunikacyjne stają się coraz ważniejszym dla nauczycieli i trenerów narzędziem zapewnienia wirtualnego kontaktu ze studentami studiów licencjackich, magisterskich, doktoranckich i podyplomowych. Sprzyjają temu możliwości platformy/systemu wspierania edukacji, który jest w AON wykorzystywany od 2008 roku (*Learning Management System ILIAS – LMS ILIAS*).

Biorąc pod uwagę potrzeby i możliwości, w Akademii Obrony Narodowej stosowany jest tzw. mieszany model nauczania (*blended learning*). Technologie informacyjno-komunikacyjne są uzupełnieniem tradycyjnego nauczania, natomiast opracowywane materiały dydaktyczne obejmują m.in. kursy e-learningowe, zgodne ze standardem SCORM 2004. Szczególnie przydatny jest *Kurs wprowadzający*, którym objęte są corocznie ponad 3000 studentów cywilnych i wojskowych oraz uczestników szkoleń przybywających do AON. Składa się z modułów: użytkowania platformy LMS ILIAS, bezpieczeństwa w miejscu pracy, procedur udzielania pierwszej pomocy, procedur bezpieczeństwa pożarowego oraz lekcji bibliotecznej.

Szczególne znaczenie posiada współpraca krajowa i międzynarodowa, zarówno w formacie bilateralnym, jak i wielostronnym. Dzięki konsekwentnemu zaangażowaniu osób związanych ze sferą ADL w AON, uczelnia jest wymieniana jako przykład godny naśladowania w zakresie rozwiązań obszaru kształcenia na odległość. Przykładem aktywności bilateralnej jest m.in. współpraca z partnerami niemieckimi. W dniach 2–4 września 2014 r. w Uniwersytecie Bundeswehry

2 A. Siemińska-Losko, *Internet w przygotowaniu nauczycieli do stosowania technologii informacyjnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 16.

3 W artykule stosowane są synonimy pojęcia kształcenie na odległość: e-learning oraz ADL (*Advanced Distributed Learning*) jako oficjalnie używane w nomenklaturze NATO.

im. Helmuta Schmidta (*Helmut Schmidt Universität* – HSU) w Hamburgu odbył się – pod patronatem honorowym Ministra Obrony Niemiec dr Ursuli von den Leyen – 1. Kongres Kształcenia i Szkolenia Bundeswehry (1. *(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr*) i jednocześnie 11. Kongres Szkolenia na Odległość Bundeswehry (11. *Fernausbildungskongress 2014 der Bundeswehr*). Temat przewodni tegorocznego kongresu brzmiał „Kształcenie – Badania Naukowe – Technika” (*(Aus)Bildung – Forschung – Technik*). Autor niniejszego referatu uczestniczył w nim jako przedstawiciel AON. Celem było reprezentowanie uczelni na tym forum, zebranie wiedzy oraz doświadczeń akademickich wiążących się z warunkowaniami procesu kształcenia, w tym kształcenia na odległość. Kolejnym celem było nawiązanie oraz poszerzenie kontaktów ze specjalistami zajmującymi się tematyką kształcenia oraz szkolenia na odległość w Bundeswehrze. Program merytoryczny pobytu w Hamburgu realizowany był w następujących formach: a) uczestnictwo w wykładach wiodących (*Keynotes*); b) uczestnictwo w panelach dyskusyjnych oraz warsztatach, prowadzonych w salach konferencyjnych i laboratoriach; c) zwiedzanie ekspozycji w ramach salonu innowacyjnych rozwiązań edukacyjnych oraz technologii informacyjnych służących potrzebom szkolenia, połączone z udziałem w pokazach; d) spotkania kurtuazyjne i robocze. W ramach kongresu zorganizowanych zostało ponad 50 różnorodnych przedsięwzięć, w których brało udział ponad 2600 osób, w tym ponad 100 zaproszonych gości, teoretyków oraz praktyków sfery edukacji z Niemiec i zagranicy: Argentyny, Austrii, Królestwa Niderlandów, Szwajcarii oraz Polski. W toku obrad plenarnych wygłoszonych zostało osiem wykładów wiodących, przy czym były one przeplatane warsztatami oraz panelami dyskusyjnymi. Zostały pogrupowane w trzy prowadzone równolegle obszary tematyczne: a) sfera naukowo-badawcza; b) władze, urzędy i instytucje; c) koncepcje kształcenia i szkolenia. W ramach panelu nr 2 przedstawiciel AON wygłosił referat na temat: *National Defence University Warsaw e-learning solutions for the education and training. Sharing the experiences. Showing the way*. W towarzyszącym kongresowi salonie produktów i rozwiązań edukacyjnych uczestniczyło ponad 50 wystawców.

W odniesieniu do wymiaru wielostronnego, kwestie rozwoju współpracy w sferze ADL są podejmowane przede wszystkim w ramach NATO, konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju (*PfP Consortium*), Europejskiego Kolegium Bezpieczeństwa i Obrony (*European Security and Defence College* – ESDC), Środkowoeuropejskiego Forum Edukacji Obronnej (*Central European Forum on Military Education* – CEFME)⁴. Szczególną rolę odgrywa formuła Inicjatywy ADL (*Advanced*

4 Zob. M. Gawlik-Kobylińska, P. Wierzbicki, *Istota i założenia środkowoeuropejskiego forum edukacji wojskowej w kształceniu wojskowym z perspektywy Akademii Obrony Narodowej*, „Zeszyty Naukowe AON” 2011, nr 4, s. 161–166.

Distributed Learning Initiative), która gromadzi partnerskie laboratoria ADL (*ADL Partnership Lab*)⁵. Według stanu na listopad 2014 roku, inicjatywa skupiała 14 laboratoriów partnerskich. Polskie laboratorium funkcjonuje w AON, jako piąte laboratorium w Europie, a ósme na świecie⁶. Akademia Obrony Narodowej jest aktywnym członkiem wszystkich wymienionych gremiów. W dalszej części referatu przedstawione zostaną dwie grupy, posiadające największe znaczenie ze względu na podejmowane działania i osiągnane efekty.

Grupa robocza ds. ADL/NATO

Grupą posiadającą największe doświadczenie jest ta funkcjonująca w ramach NATO, tj. Grupa Robocza ds. Szkolenia Indywidualnego oraz Rozwoju Edukacyjnego (*NATO Training Group Working Group on Individual Training and Education Developments* – NTG WG IT & ED). Początki zaangażowania AON w działalność grupy sięgają 2008 r., kiedy autor referatu uczestniczył w 71. posiedzeniu zorganizowanym w m. Jurmala (Łotwa). W konsekwencji 19–20 listopada 2008 r. członkowie zespołu złożyli wizytę w Polsce. Gośćmi i prelegentami byli: Joe Camacho, przewodniczący NTG WG IT & ED i dyrektor programowy Joint Knowledge Online, Dowództwa Sił Połączonych USA (*US Joint Forces Command*), dr Robert Wisher, zastępca przewodniczącego NTG WG IT & ED i dyrektor Inicjatywy ADL w Biurze Sekretarza Obrony USA, dr Gokay Sursal z Połączonego Sztabu ds. Edukacji i Szkolenia Dowództwa Strategicznego ds. Transformacji (*Allied Command Transformation* – ACT), prof. Ion Roceanu, szef Departamentu ADL Narodowego Uniwersytetu Obrony Rumunii.

Celem pobytu zespołu była prezentacja i omówienie systemu ADL wykorzystywanego w NATO oraz siłach zbrojnych USA i Rumunii, a także kwestia uwarunkowań wprowadzenia tego systemu do praktyki kształcenia w ramach systemu szkolnictwa wojskowego. 19 listopada jego członkowie byli gośćmi Ministerstwa Obrony Narodowej oraz Wojskowej Akademii Technicznej, natomiast 20 listopada 2008 r. odbyła się sesja briefingów w AON. W sesji tej uczestniczyli przedstawiciele departamentów Ministerstwa Obrony Narodowej, uczelni wojskowych oraz kadra dydaktyczno-naukowa i pracownicy Akademii. Joe Camacho przedstawił prezentację na temat amerykańskich doświadczeń związanych z zintegrowaniem

5 Inicjatywa ADL to powołana przez Departament Obrony USA organizacja ds. standardów, technologii oraz specyfikacji kształcenia. Koncentruje się na innowacyjnych zdolnościach edukacyjnych rozwijanych przede wszystkim przez laboratoria partnerskie, a także promuje wykorzystywanie narzędzi ICT.

6 P. Gawliczek, D. Poczekalewicz, *Distance Education for the Polish Armed Forces Needs*, "Journal of Advanced Distributed Technology" Vol. 2, Number 6, 2014, s. 105–111.

kursów obszaru połączonej (Jointness) oferowanych przez amerykański system wspólnej wiedzy sieciowej (*Joint Knowledge on-line* – JKO). Podkreślił, że wraz ze zwiększeniem liczby osób kończących kursy koszty przedsięwzięcia zdecydowanie maleją, co docelowo może stanowić, że wydatki na jednego uczestnika będą kilkakrotnie niższe niż porównywalnego kursu w wariacie stacjonarym. Robert Wisner przedstawił prezentację na temat ADL jako narzędzia zmieniającego oblicze kształcenia i szkolenia w wojsku, zaś Gokay Sursal przedstawił informacje na temat najnowszego pakietu kształcenia na odległość (*ADL Update*) oferowanego przez to dowództwo. Ogółem w bazie ACT (*Repository*) dostępnych było 76 kursów. Ion Roceanu przedstawił prezentację na temat implementacji ADL w Uniwersytecie Obrony Narodowej im. Karola I. Działania były prowadzone od 2004 r. w trzech etapach z takim wyliczeniem, aby w roku akademickim 2006/2007 uruchomić pierwszy kurs. Realizacja projektu wiązała się z pozyskaniem środków (około 300 tys. euro), które uczelnia otrzymała w formie projektu badawczego z funduszy narodowych. Wydatkowano je na zakup sprzętu komputerowego i przygotowanie dwóch laboratoriów. W konsekwencji utworzono Departament Kształcenia na Odległość, który zatrudnia łącznie dziewięć osób. Cel wizyty został zrealizowany, gdyż pozwoliła ona na: a) nawiązanie bezpośrednich kontaktów z kluczowymi osobami zajmującymi się kwestiami ADL w NATO oraz konsorcjum PdP; b) zebranie doświadczeń przydatnych dla określenia zakresu i możliwości wykorzystania form oraz metod kształcenia na odległość w praktyce edukacyjnej Akademii; c) uzyskanie dostępu do bogatej palety kursów ADL wykorzystywanych w krajach zaangażowanych w prace grupy.

Takie były początki rozwijania idei ADL w AON. Należy odnotować, że przed kilkoma laty grupa zmieniła nazwę na Grupę Zadaniową NATO ds. Szkolenia Indywidualnego oraz Rozwoju Edukacyjnego (*Individual Training and Education Developments NATO Training Group Task Group* – IT & ED NTGTG). 79. posiedzenie zostało zorganizowane w Warszawie, a ostatnie z dotychczasowych posiedzeń (84.) zostało zorganizowane w siedzibie BALTDEFCOL w Tartu. Celem uczestnictwa przedstawiciela Akademii Obrony Narodowej było reprezentowanie strony polskiej na forum grupy, zebranie wiedzy oraz doświadczeń wiążących się z implementacją procesu kształcenia na odległość w AON. Przedmiotem obrad grupy były następujące tematy: technologia, modernizacja, pedagogika, szkolenie indywidualne i zbiorowe, kompetencje i ewaluacja.

Grupa robocza ds. ADL/konsorcjum PdP

Kolejna grupa funkcjonuje w ramach konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju⁷. Przedstawiciel AON uczestniczył po raz pierwszy w obradach grupy ADL w 2009 r. w Szkole NATO w Oberammergau. Należy podkreślić, że w 2013 r. zorganizowane zostało posiedzenie w Warszawie, wzbogacone o dzień polsko-ukraiński. Szczegółowe informacje dotyczące organizowanych przedsięwzięć zamieszczane są w corocznych raportach wydawanych przez konsorcjum PdP. Jak wynika z raportu za 2012 r., na platformie PfP Consortium Learning Platform dostępnych było 90 kursów, zapewniających możliwość przeprowadzenia 750 godzin szkoleń, zaś ich wartość komercyjna była szacowana na kwotę ponad 10 mln dolarów⁸. Z kolei w raporcie za 2013 r. podkreśla się, że liczba użytkowników tej platformy wzrosła do ponad 49 tys., a jednocześnie dostępne były nowe kursy, np. NATO Basic, Blooms Taxonomy⁹.

Ważną decyzją było powołanie Rady Doradczej (*Advisory Council*), co nastąpiło w trakcie dorocznej konferencji konsorcjum PdP w Bukareszcie (25–27 czerwca 2014 r.). Inauguracyjne posiedzenie rady odbyło się 22 września 2014 r. w siedzibie Centrum ds. Modelowania, Analiz i Symulacji Uniwersytetu Old Dominion (*Virginia Modelling, Analysis and Simulation Center*) w Norfolk, USA. W posiedzeniu Rady Doradczej uczestniczyli, powołani w czerwcu 2014 r., współprzewodniczący ADL WG: Greta Keremidczewa – przedstawicielka strony bułgarskiej, oraz Paul Thurkettle – przedstawiciel NATO (*Allied Command Transformation* – ACT), a także członkowie pięcioosobowej rady (Joe Camacho – przedstawiciel strony amerykańskiej/JKO US, Katerina Synytsa – przedstawicielka strony ukraińskiej, Paula Durlach – przedstawicielka ADL Partnership Lab, Tanja Geiss – przedstawicielka Szkoły NATO w Oberammergau, oraz przedstawiciel AON). Jako zaproszeni eksperci ds. technicznych uczestniczyli: Christian Glahn – ze szwajcarskiego instytutu ISN ETZ, oraz Gigi Roman – ze Szkoły NATO w Oberammergau.

W toku obrad omawiane były kwestie poziomu strategicznego, operacyjnego oraz taktycznego/technicznego wiążące się z funkcjonowaniem grupy w nowej

7 W ramach konsorcjum PdP funkcjonuje dziewięć grup roboczych oraz studyjnych: 1) Educational Development Working Group – ED WG, 2) Advanced Distributed Learning Working Group – ADL WG, 3) Regional Stability in South East Europe Study Group – RSSEE SG, 4) Regional Stability in the South Caucasus Study Group – RSSC SG, 5) Comprehensive Approach Working Group – CA WG, 6) Emerging Security Challenges – ESC WG, 7) Security Sector Reform Working Group – SSR WG, 8) Combating Terrorism Working Group – CT WG, 9) Conflict Studies Working Group – CS WG.

8 *Annual Report 2012*, PfP Consortium of Defence Academies and security Studies Institutes, Study Group Information, Vienna and Garmisch-Partenkirchen 2013, s. 56.

9 Ibidem, s. 49.

formule, nadanej przez gremia decyzyjne konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju. Uzgodniono, że najpilniejsze potrzeby z zakresu funkcjonowania na poziomie strategicznym dotyczyć mają określenia misji i wizji, przy czym podstawą będą uwarunkowania budżetowe, przy założeniu, że na działalność będzie rocznie przyznawana kwota co najmniej 50 tys. USD. Propozycje dotyczące zapisów misji oraz wizji zostały przedstawione przez Joe Camacho na kolejnym posiedzeniu rady, 6 listopada 2014 r. w Sofii, powiązanim z dorocznym posiedzeniem ADL WG. Jednomyślnie oceniono, że na poziomie operacyjnym kluczowym elementem jest sprawna organizacja dorocznych posiedzeń ADL WG. Kolejne odbyło się w kwietniu 2015 r. w Bukareszcie, jako przedsięwzięcie połączone z konferencją eLSE, ukierunkowaną na wybrane kwestie kształcenia na odległość. Na poziomie taktycznym/technicznym odniesiono się do kwestii zasad dostępu i wykorzystania platform LMS ILIAS będących w dyspozycji NATO oraz instytucji edukacyjnych.

Kolejny przykład to warsztaty, które zostały zorganizowane 4–6 listopada 2014 r. w siedzibie Akademii Obrony Narodowej Bułgarii im. G.S. Rakowskiego w Sofii. Ich temat brzmiał: *Grupa robocza ds. kształcenia na odległość konsorcjum PdP – 15 lat współpracy*, a uczestniczyli w nich przedstawiciele krajów oraz instytucji edukacyjnych NATO, Partnerstwa dla Pokoju, a także dziewięcioosobowa grupa oficerów z wojskowych uczelni ukraińskich jako element programu wspierania transformacji systemu szkolnictwa wojskowego tego kraju (*Defence Education Enhancement Program – DEEP*).

Obradami kierowali współprzewodniczący ADL WG, Greta Keremidczewa oraz Paul Thurkettle. Przedsięwzięcie było realizowane w formie wykładów wiodących, obrad w syndykatach oraz debat tematycznych. W toku posiedzenia przedstawiciel AON przeprowadził zajęcia o charakterze szkoleniowym na temat *Projekty DEEP. Czym jest DEEP (DEEP Projects. What is DEEP?)*, w trakcie których odniósł się m.in. do genezy oraz aktualnych działań i zamierzeń realizowanych w programie DEEP Ukraine, ze szczególnym uwzględnieniem aktywności w zakresie kształcenia na odległość. Przedsięwzięciem towarzyszącym warsztatom było posiedzenie rady doradczej (*Advisory Board*), w którym uczestniczyli wszyscy jej członkowie (Joe Camacho – przedstawiciel strony amerykańskiej/JKO US, Katerina Synytsa – przedstawicielka strony ukraińskiej, Paula Durlach – przedstawicielka ADL Partnership Lab, Tanja Geiss – przedstawicielka Szkoły NATO w Oberammergau, oraz autor referatu – przedstawiciel AON). Obecni byli współprzewodniczący ADL WG. W toku posiedzenia uznano za zasadne utrzymanie formuły zapraszania przedstawicieli uczelni wojskowych Ukrainy, w ramach programu DEEP, na warunkach pokrywania kosztów przez NATO. Ponadto uzgodniono, że podjęte zostaną działania związane z opracowaniem nowej wersji kursu z zakresu wojskowego języka angielskiego (*English Learning Training Enhancement Course – ELTEC*). Tak jak w przypadku dotychczasowej wersji, ma

być on dostępny na platformach LMS ILIAS będących w użytkowaniu podmiotów wchodzących w skład konsorcjum PdP (kurs ELTEC jest dostępny np. na platformie LMS ILIAS w Akademii Obrony Narodowej). Uzgodnienia dotyczące podziału zadań i kwestii finansowania zostaną uszczegółowione na kolejnym posiedzeniu rady doradczej. Kolejne posiedzenie ADL WG i warsztaty odbyły się w kwietniu 2015 r. w Bukareszcie, jako przedsięwzięcie połączone z jedenastą konferencją eLSE (*11th eLearning and Software for Education Conference – eLSE 2015*), tematycznie związaną z kwestiami kształcenia na odległość.

Wybrane aspekty współpracy międzynarodowej Akademii Obrony Narodowej w zakresie ADL

Współpraca międzynarodowa AON w zakresie ADL jest rozwijana także w innych formatach. Ma związek m.in. z transformacją systemów szkolnictwa wojskowego, stanowiącą jeden z kluczowych elementów działalności NATO w obszarze szeroko pojętej współpracy w obszarze kreowania bezpieczeństwa. Od 2008 r. realizowane są programy ukierunkowane na potrzeby kolejnych państw konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju. Dotychczas wsparciem objęto 13 państw, przy czym każdy program posiada swą specyfikę¹⁰. Największy z nich jest program ukierunkowany na Ukrainę. W jego ramach realizowanych jest najwięcej przedsięwzięć, w tym cała gama z wykorzystaniem narzędzi sfery kształcenia na odległość. Akademia Obrony Narodowej została wytypowana decyzją dyrektora ds. programów edukacji wojskowej Sztabu Międzynarodowego Kwatery Głównej NATO (*NATO HQ International Staff*) do przewodniczenia pracom zespołu ekspertów w ramach programu NATO ds. Wspierania Edukacji Obronnej Ukrainy (*DEEP Ukraine*).

Od 20 grudnia 2013 r. do 30 stycznia 2014 r. przeprowadzony został kurs kształcenia na odległość (*Advanced Distributed Learning – ADL*). Przebiegał wyłącznie w formule online, zaś uczestnikami było 20 oficerów oraz 2 cywilnych pracowników naukowo-dydaktycznych, reprezentujących następujące wojskowe instytucje edukacyjne Ukrainy: Uniwersytet Obrony Narodowej (Kijów), Uniwersytet Sił Powietrznych (Charków), Akademia Wojsk Lądowych (Lwów), Akademia Marynarki Wojennej (Sewastopol), Instytut Wojskowy Uniwersytetu Narodowego im. Tarasa Szewczenki (Kijów) oraz Wydział Prawa Wojskowego Narodowej Akademii Prawa im. Jarosława Mądrego (Charków). Uczestnicy korzystali z zasobów

¹⁰ Według stanu na listopad 2014 r. następujące kraje były objęte programami DEEP: Afganistan, Armenia, Azerbejdżan, Gruzja, Irak, Kazachstan, Mauretania, Mołdawia, Mongolia, Serbia, Ukraina, Uzbekistan, Chorwacja.

Wydziału Kształcenia na Odległość AON (platforma LMS ILIAS oraz infrastruktura ADL Partnership Lab), realizując specjalistyczne kursy w języku angielskim z zakresu: terminologii wojskowej, świadomości wielokulturowej oraz podstaw wiedzy o NATO. Każdy z uczestników kursu otrzymał wygenerowane przez system zaświadczenie o jego ukończeniu. Realizowany przez stronę ukraińską kurs był przedsięwzięciem pilotażowym w ramach programu DEEP. Został bardzo wysoko oceniony od strony merytorycznej – przez uczestników, oraz technicznej – przez czuwających nad sprawnym jego przebiegiem administratorów polskich i ukraińskich¹¹.

Z kolei 7 maja 2014 r. grupa kadry kierowniczej uczelni ukraińskich uczestniczyła w warsztatach kształcenia na odległość¹². Głównym celem było zapoznanie uczestników z różnymi właściwościami platformy LMS ILIAS, wykorzystywanej jako podstawowe narzędzie do kształcenia i szkolenia na odległość, zarówno studentów cywilnych w AON, jak i na potrzeby Sił Zbrojnych RP. Oprócz aspektów technicznych, uczestnicy warsztatów poznali metodykę e-nauczania, sposoby działania podczas projektowania i realizacji kursów ADL. Zostali także zapoznani z różnymi możliwościami LMS ILIAS, zwłaszcza w zakresie zarządzania i aktualizacji treści. Jak podano w końcowych ankietach ewaluacyjnych, uczestnicy wysoko ocenili możliwość udziału w tego rodzaju zajęciach.

Kolejnym przykładem aktywności jest wspieranie transformacji systemu szkolnictwa wojskowego Gruzji (*DEEP Georgia*). Elementem programu były warsztaty dla kadry i pracowników cywilnych gruzińskiej Akademii Obrony Narodowej (*National Defence Academy – NDA*) w Gori, na temat tzw. najlepszych praktyk (*Best practices*), zorganizowane w kwietniu 2014 r.¹³ W składzie zespołu byli specjaliści z uniwersytetów obrony narodowej z Polski, Rumunii oraz Republiki Czeskiej. Instytucją koordynującą była Kwatera Główna NATO. Przedsięwzięcie dotyczyło zastosowania technologii informacyjnych w procesie kształcenia i szkolenia, zasad prowadzenia polityki kadrowej w siłach zbrojnych, a także zarządzania strukturami administracji wojskowej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki zadań organów finansowych. Warsztaty, w których uczestniczyło łącznie ponad 50 przedstawicieli akademii, zostały bardzo wysoko ocenione przez kierownictwo uczelni. Symbolicznym elementem potwierdzającym zna-

11 Por. P. Gawliczek, *Komunikat nr 1 z warsztatów zorganizowanych w ramach programu NATO dot. wspierania transformacji systemu szkolnictwa wojskowego Ukrainy (grudzień 2013)*, „Zeszyty Naukowe AON” 2014, nr 1, s. 229–235.

12 Por. P. Gawliczek, *Komunikat nr 2 z przedsięwzięć akademickich organizowanych w ramach programu wspierania transformacji systemu szkolnictwa wojskowego Ukrainy (maj 2014 roku)*, „Zeszyty Naukowe AON” 2014, nr 1, s. 236–241.

13 P. Gawliczek, *Report from the Workshop on Best Practices within the frames of the DEEP Georgia*; „Security and Defence Quarterly” 2014, nr 2, s. 113–114.

czenie przywiązywane przez stronę gruzińską do programu DEEP była obecność w warsztatach ministra obrony narodowej tego kraju. Minister Irakli Alasania został m.in. zapoznany z celami realizowanego przedsięwzięcia oraz kierunkami dalszych działań w ramach formuły DEEP. Warsztaty poprzedziła doroczna wizyta oceniająca DEEP Gruzja (*Assessment Visit*). Przedstawiciel AON towarzyszył liderom programu (ds. politycznych – Mariusz Solis z KG NATO, oraz ds. akademickich – Bob Antis, przedstawiciel USA) w trakcie roboczego spotkania ze stroną gruzińską. Podjęte ustalenia zostały zaakceptowane na forum konferencji w formacie Clearing House, 23–24 czerwca w Bukareszcie. Dotyczyły one m.in. ewentualnego wsparcia strony gruzińskiej przez Polskę w kwestiach: rozwoju zdolności ADL, implementacji zasad procesu bolońskiego oraz wdrażania procedur antykorupcyjnych (*Building Integrity* – BI).

Następnym przykładem aktywności międzynarodowej jest obecność przedstawiciela AON na corocznym Forum NATO ds. E-learningu. W 2014 r. uczestniczyło w nim ponad 70 osób – teoretyków i praktyków sfery ADL z 25 państw NATO oraz krajów partnerskich, a także instytucji edukacyjnych. Obrady zainaugurował przedstawiciel ACT, Paul Thurkettle. Nawiązał do ośmioletniej tradycji organizowania w Norfolk przedsięwzięć NATO ze sfery kształcenia na odległość. Wskazał na znaczenie forum dla systemu kształcenia Sojuszu. Oficjalnego otwarcia dokonał asystent szefa sztabu ACT ds. kształcenia i szkolenia – gen. bryg. Dzintars Roga. Podkreślił, że przed siłami zbrojnymi NATO stoją nowe wyzwania, sprecyzowane w trakcie ostatniego szczytu w Newport, stąd pokłada nadzieję na określenie i zaproponowanie rozwiązań w zakresie optymalizacji procesu kształcenia i szkolenia.

Program merytoryczny forum realizowany był w formie 2 wykładów wiodących (*Keynotes*) oraz 32 prezentacji w trakcie 2 ścieżek problemowych (*Tracks*), ukierunkowanych na kwestie metodyczne oraz techniczne. Tegoroczne forum umożliwiło nawiązanie oraz pogłębienie kontaktów z kluczowymi osobami zajmującymi się kwestiami kształcenia i szkolenia na odległość w NATO. Było także okazją do spotkań kurtuazyjnych i rozmów na płaszczyźnie roboczej, które potwierdzają postrzeganie AON w środowisku międzynarodowym jako wiodącej uczelni wojskowej RP, wykorzystującej w kształceniu oraz szkoleniu innowacyjne rozwiązania.

Wnioski

Akademia Obrony Narodowej jest wiarygodnym partnerem dla instytucji, uczelni i gremiów zagranicznych. Uwarunkowania współpracy międzynarodowej, w tym zebrane doświadczenia, przekonują, że dostrzegalna jest rosnąca rola e-learningu w międzynarodowym środowisku wojskowym, co stanowi o zasadności rozwijania kontaktów przez aktywne uczestnictwo w różnych przedsięwzięciach

ukierunkowanych na wymianę doświadczeń. Jest to szczególnie widoczne również w ramach programów wspierania transformacji systemów szkolnictwa wojskowego, w tym DEEP Ukraine.

Można wyrazić przypuszczenie, że w przyszłości taka współpraca będzie rozwijana, a jednocześnie ukierunkowywana na wdrażanie innowacyjnych rozwiązań sfery ICT. Uwzględniając coraz szersze ich zastosowanie, jako wymóg należy traktować kwestie bezpieczeństwa danych. Rodzi się pytanie o to, jaki wpływ mają rzeczywiste i konkretne zdarzenia i zmiany w polityce bezpieczeństwa i jak rozwiązania e-learningu mogą pomagać szybko w reagowaniu na te nagłe problemy. Stąd systemy informatyczne muszą sprostać takim wymogom jak dopasowanie systemu operacyjnego i zapewnienie aktualizacji. To także kwestie ochrony w postaci zapory i aplikacji antywirusowych, szyfrowanie danych użytkownika. Innym elementem jest wymaganie stosowania przez użytkowników systemu tzw. silnych haseł, reagowanie na incydenty i nieprawidłowe funkcjonowanie systemu przez przeglądanie systemowe logowań. Ważna jest ochrona fizyczna serwera bazy danych i tworzenie kopii zapasowych, a także zapewnienie ciągłości pracy systemu LMS ILIAS.

Uczestnictwo w posiedzeniach gremiów międzynarodowych w zakresie ADL pozwala na sformułowanie wniosku o zasadności funkcjonowania tych podmiotów, których zadaniem jest promowanie oraz wspieranie działań sfery kształcenia na odległość w ramach systemów szkolnictwa wojskowego. Pozwala także na pogłębienie kontaktów z kluczowymi ekspertami zajmującymi się kwestiami kształcenia i szkolenia na odległość w NATO – szczególnie ze Szkoły NATO w Oberammergau. Kolejną korzyścią jest utrwalenie postrzegania AON w środowisku międzynarodowym jako wiodącej uczelni wojskowej RP, wykorzystującej innowacyjne rozwiązania w kształceniu oraz szkoleniu.

Bibliografia

1. *Annual Report 2012*, PfP Consortium of Defence Academies and security Studies Institutes, Study Group Information, Vienna and Garmisch-Partenkirchen 2013.
2. *Annual Report 2013*, PfP Consortium of Defence Academies and security Studies Institutes, Study Group Information, Vienna and Garmisch-Partenkirchen 2014.
3. Gawliczek P., *Komunikat nr 1 z warsztatów zorganizowanych w ramach programu NATO dot. Wspierania transformacji systemu szkolnictwa wojskowego Ukrainy (grudzień 2013)*, „Zeszyty Naukowe AON” 2014, nr 1.
4. Gawliczek P., *Komunikat nr 2 z przedsięwzięć akademickich organizowanych w ramach programu wspierania transformacji systemu szkolnictwa wojskowego Ukrainy (maj 2014 roku)*, „Zeszyty Naukowe AON” 2014, nr 1.
5. Gawliczek P., *Perspektywy wykorzystania kształcenia na odległość w wyższym szkolnictwie wojskowym*, AON, Warszawa 2010.
6. Gawliczek P., *Report from the Workshop on Best Practices within the Frames of the DEEP Georgia*; „Security and Defence Quarterly” 2014, nr 2.

7. Gawliczek P., Poczekalewicz D., *Distance Education for the Polish Armed Forces Needs*, "Journal of Advanced Distributed Learning Technology" Vol. 2, Number 6, 2014.
8. Gawlik-Kobylińska M., Wierzbicki P., *Istota i założenia środkowoeuropejskiego forum edukacji wojskowej w kształceniu wojskowym z perspektywy Akademii Obrony Narodowej*, „Zeszyty Naukowe AON” 2011, nr 4.
9. Kozub M., *Strategiczne środowisko bezpieczeństwa w pierwszych dekadach XXI wieku*, AON, Warszawa 2009.
10. Siemińska-Losko A., *Internet w przygotowaniu nauczycieli do stosowania technologii informacyjnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.

KSZTAŁCENIE ZDALNE W STRAŻY POŻARNEJ – SUKCESY I PORAŻKI

Streszczenie: W artykule zostały opisane działania w obszarze zdalnego kształcenia, podejmowane w Państwowej Straży Pożarnej na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat. Autorka przeprowadza analizę dokonań i błędnych rozwiązań. Wskazuje regulacje prawne i przestrzega przed mitami. Zwraca uwagę na problemy, których rozwiązanie jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu w kształceniu na odległość kadr dla straży pożarnej i ochrony przeciwpożarowej.

Słowa kluczowe: straż pożarna, kształcenie zdalne, mity, problemy, rozwiązania, regulacje prawne

Kształcenie kadr na potrzeby straży pożarnej i powszechnego systemu ochrony ludności jest jednym z podstawowych zadań Państwowej Straży Pożarnej (PSP)¹. Szeroki zakres zadań w zakresie walki z pożarami i innymi klęskami żywiołowymi oraz w obszarach ratownictwa specjalistycznego wymaga sprawnego działania systemu kształcenia pożarniczego. Funkcjonujące szkoły i ośrodki szkolenia mają przygotować do uzyskania kwalifikacji strażaków, techników i inżynierów pożarnictwa. Muszą też objąć szkoleniami absolwentów różnych typów szkoleń zawodowych i specjalistycznych, aby ci mogli sprostać stawianym przed nimi zadaniom.

Z punktu widzenia dostępności do zasobów wiedzy i zintensyfikowania kształcenia podejmowane były w straży pożarnej na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat różne działania, odnoszące się do kształcenia zdalnego. Rok 1999 wniósł obszerne analityczne opracowanie możliwości elastycznego kształcenia strażaków. Kolejne lata odsłaniały możliwości technologiczne i próby ich wykorzystania w e-nauczaniu. Jakie były efekty tych działań, co zostało dokonane, a co jeszcze należałoby zmienić? W dalszej części artykułu została podjęta próba odpowiedzi na postawione pytania.

Sukcesy

Niewątpliwym sukcesem w obszarze zdalnego kształcenia była otwartość i zainteresowanie w straży pożarnej tą formą organizowania zajęć. Wynikiem stało się przeprowadzenie, w ramach programu unijnego Socrates Adult Education,

¹ Por. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 1991 r. nr 88, poz. 400 ze zm.), art. 1 ust. 2 pkt 4.

analizy wykorzystania kształcenia zdalnego w strukturach Państwowej Straży Pożarnej. Autorzy opracowania wskazali obszary do objęcia e-learningiem. Zdefiniowali pojęcia i opisali szczegółowo metody, techniki i narzędzia kształcenia na odległość. Wykazali potrzebę przygotowania nauczycieli do nowej funkcji tutora, czyli indywidualnego nauczyciela, doradcy i opiekuna, posiadającego umiejętność przygotowania materiałów dydaktycznych i pracy zdalnej na platformie².

Nasuwa się pytanie, w jakim stopniu dokument ten wywarł wpływ na rozwój e-learningu w straży pożarnej. Zapewne był inspiracją do kolejnych kroków. Jednym z nich były szkolenia z zakresu obsługi systemu Moodle, które w roku 2002 odbyła grupa nauczycieli akademickich Szkoły Głównej Służby Pożarniczej (SGSP). Nowo nabyte umiejętności informatyczne pracowników uczelni przełożyły się na uruchomienie platformy e-learningowej i w 2004 r. wykorzystanie jej do przeprowadzenia we współpracy z Komendą Główną PSP pierwszego szkolenia z zakresu ochrony ludności skierowanego do pracowników administracji publicznej. Zamieszczano wówczas na platformie pliki tekstowe i korzystano z forum do przekazywania komunikatów organizacyjnych. Kolejnym krokiem wykorzystania w roku 2006 platformy Moodle było zamieszczanie plików.pdf udostępnianych studentom w zastępstwie tradycyjnych zajęć dydaktycznych. Można powiedzieć, że przyjęta forma spełniła rolę zdalnego przekazywania wiedzy – ale czy zdalnego nauczania?

Przełomem w spojrzeniu na e-learning w straży pożarnej był rok 2009 i dwa kierunki działań. Pierwszy z nich to kształcenie zdalne w SGSP i szkołach PSP, opierające się na profesjonalnym opracowaniu szkoleń i materiałów przez firmy zewnętrzne i zamieszczaniu ich na dzierżawionych platformach tych firm. Drugi kierunek zaś związany był z platformą e-learningową stworzoną w ramach projektu „Wioska Internetowa” we współpracy Centrum Naukowo-Badawczego Ochrony Przeciwpożarowej PIB ze Związkiem Ochotniczych Straży Pożarnych RP. Zdalny system edukacyjny zintegrował wszystkie rodzaje szkoleń dla członków ochotniczych straży pożarnych biorących bezpośredni udział w akcjach ratowniczych. Do dziś członkowie OSP korzystają z funkcjonującej platformy. Profesjonalnie przygotowane materiały dydaktyczne, zilustrowane zdjęciami, filmami i animacjami, zawierają całościowe treści niezbędne do realizacji części teoretycznej szkolenia. Pozwalają przygotować się strażakom do części praktycznej³. A co dzieje się dalej?

2 Por. R. Nagórski, R.R. Gajewski, W. Gilewski, Z. Kurowski, *Otwarte i elastyczne kształcenie i szkolenie dorosłych*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Ustawicznej Inżynierów i Menedżerów EDUSTIM, Warszawa 1999, s. 25–37.

3 Por. J. Kielin, J. Szewczyk, *Tanie nauczanie*, „Przegląd Pożarniczy” nr 7/2012, KG PSP, Warszawa 2012, s. 35–36.

Kolejnym kamieniem milowym był rok 2011 – wdrożenie platformy e-learningowej w SGSP i profesjonalnego zdalnego kształcenia. Wtedy czteroosobowy Zespół ds. kształcenia na odległość podzielił zadania pomiędzy metodyka-dydaktyka medialnego, specjalistę ds. multimediów, administratora platformy oraz administratora sieci komputerowych w uczelni i uruchomił kursy dla słuchaczy studiów podyplomowych w formie mieszanej. Kursy budowane były z przestrzeganiem wszelkich zasad e-nauczania. Zapewniały komunikację asynchroniczną i konsultacje online z nauczycielami. Zawierały różnorodne typy materiałów dydaktycznych:

- materiały służące budowaniu wiedzy i umiejętności (multimedia, poradniki, tutoriale, e-słowniki);
- materiały aktywizujące (problemy do dyskusji na forum);
- materiały służące utrwalaniu wiedzy i umiejętności (quizy);
- materiały sprawdzające wiedzę i umiejętności (testy, zadania, ćwiczenia).

Obecnie ofertę zdalnego kształcenia proponują w straży pożarnej Szkoła Aspirantów PSP w Krakowie, Centralna Szkoła PSP w Częstochowie, Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpożarowej PIB i Szkoła Główna Służby Pożarniczej w ramach działalności ogólnouczelnianego Centrum Edukacji Niestacjonarnej przez Internet.



Źródło: <http://cspsp.pl/elearning>, <http://platforma.sapsp.pl>, <https://elearning.sgsp.edu.pl>, <http://edu.cnbop.pl/>.

Rys. 13. Strony główne platform edukacyjnych CS PSP, SA PSP, SGSP i CNBOP PIB

Porażki

Opisując zdobycze zdalnego kształcenia w straży pożarnej, nie da się ukryć wrażenia, że za sukcesami kryły się również porażki. Dlaczego opracowanie z roku 1999 o otwartym i elastycznym kształceniu nie stało się w straży przewodnikiem w pełnym wymiarze? Uzupełniane przez nauczycieli na szkoleniach braki technologiczne stworzyły podstawę do uruchamiania platform e-learningowych i tworzenia w głównej mierze dystrybucji materiałów, a nie nauczania na odległość. W działaniach opisanych do roku 2009, a zdarza się często, że i dziś, zachwycono się głównie nowoczesną technologią, a zapominano o pozostałych elementach, składających się na całość zdalnego kształcenia.

Edukacja e-learningowa wymaga zaangażowania i aktywnej postawy uczestników procesu kształcenia. Aby ją uzyskać, należy wykorzystywać różnorodne metody i techniki nauczania, w szczególności metody aktywizujące. W takiej formie kształcenia nauczyciel musi poszerzyć kompetencje nie tylko w obszarze technologii, ale przede wszystkim kompetencje związane ze specyfiką zdalnej pracy, tj. umiejętności komunikacyjnych, organizacyjnych i metodycznych⁴.

Poza problemami technicznymi, kompetencyjnymi i metodycznymi mogą też wystąpić problemy formalne. W przypadku strażaków ochotników znakomicie przygotowana platforma „Wioska Internetowa” pozwala im na naukę i poznanie treści przewidzianych programami. Umożliwia też kadrze szkoleniowej kontrolowanie postępów w procesie szkoleniowym, a kadrze kierowniczej kontrolowanie danych statystycznych wskazujących wykorzystanie systemu w procesie edukacyjnym. Działania te nie prowadzą jednak do uzyskania przez strażaków odpowiednich zaświadczeń i uprawnień, do których mają prawo po ukończeniu przedmiotowych szkoleń, prowadzonych w formie tradycyjnych zajęć. Rozwiązaniem byłoby prawne zagwarantowanie zajęć praktycznych i egzaminu dla tych, którzy zaliczyli dany rodzaj kursu w systemie zdalnym. Chociaż Komenda Miejska PSP w Poznaniu w ramach autorskiego programu realizuje dla strażaków ochotników po szkoleniu internetowym drugi etap szkolenia⁵, docelowo brakuje podstaw prawnych, aby internetowe szkolenia były uznawane za obowiązujące w systemie kształcenia.

Nie jest też dobrym rozwiązaniem zamawianie kursów e-learningowych w firmach zewnętrznych. Producenci materiałów, nie rozumiejąc problematyki ochrony przeciwpożarowej, skupiają się najczęściej na drobiazgach, które w ich przekonaniu stanowią istotę działań ratownika i funkcjonowania straży pożarnych. Do zlecenia takim firmom produkcji e-kursów zniechęcają również bardzo wysokie koszty, trudności w aktualizacji materiałów i niejasne prawa autorskie.

Regulacje prawne, dobre praktyki, spełnienie warunków, perspektywy

W Polsce regulacje prawne dotyczące kształcenia na odległość można znaleźć w Ustawie o systemie oświaty, Ustawie – prawie o szkolnictwie wyższym i Rozporządzeniu ministra nauki i szkolnictwa wyższego w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone

4 Por. *Raport z konsultacji społecznych na temat wdrożenia kształcenia na odległość w kształceniu zawodowym i ustawicznym dorosłych*, KOWEZIU, Warszawa 2010, s. 10.

5 Por. J. Orlikowski, *Jak szkolić ochotników – poznańskie doświadczenia*, „Przegląd Pożarniczy” nr 5/2011, Wyd. KG PSP, Warszawa 2011, s. 34.

z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a także Rozporządzeniu ministra edukacji narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.

Zawarte w nich zapisy określają, że kształcenie ustawiczne może być prowadzone jako stacjonarne lub zaoczne, a także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość⁶. Wymiar godzin określa podmiot prowadzący kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych⁷. Zajęcia dydaktyczne na studiach mogą być prowadzone także z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość⁸. Mogą być prowadzone na wszystkich kierunkach studiów, przy uwzględnieniu ich specyfiki, na wszystkich poziomach kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych⁹. Liczba godzin zajęć nie może być większa niż 60% ogólnej liczby godzin zajęć dydaktycznych określonych w programach kształcenia dla poszczególnych kierunków studiów oraz poziomów kształcenia. Wobec kształcenia praktycznego (np. zajęcia laboratoryjne, terenowe, warsztatowe) wymagającego bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów, metody i techniki kształcenia na odległość, w tym wirtualne laboratoria, mogą mieć jedynie charakter wspomagający¹⁰.

Przytoczone powyżej przepisy nie w pełni regulują prowadzenie procesu kształcenia zdalnego. Ustalenia ram prawnych wymagają zarówno zmiany organizacyjne, jak też zasady rozliczania i wynagradzania nauczycieli. Sytuacja ta nie wyklucza jednak możliwości regulacji wewnętrznych aktów prawnych, które powinny być zmodyfikowane i dostosowane do specyfiki tej formy kształcenia w danej uczelni czy ośrodku kształcenia. Przykładem dobrych praktyk są przytoczone w kolejności wydania akty normatywne rektora-komendanta Szkoły Głównej Służby Pożarniczej¹¹:

– Decyzja nr 14/11 Rektora-Komendanta SGSP z dnia 28 kwietnia 2011 r. w sprawie utworzenia Zespołu zadaniowego ds. kształcenia na odległość w SGSP;

6 Por. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.) art. 68a pkt 3.

7 Por. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, § 20.

8 Por. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.) art. 164 pkt 3.

9 Por. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z 25 września 2007 r. w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, § 1.

10 Por. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z 2 listopada 2011 r. w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, § 5 pkt 1 i pkt 2.

11 Por. bip.sgsp.edu.pl/sgs/prawo/.

– Uchwała nr 41/10/2011 r. Senatu SGSP z dnia 13 października 2011 r. w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, która w § 8 pkt 8 stanowi, że „zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone w formie zajęć na odległość”;

– Uchwała nr 43/10/2011 Senatu SGSP z dnia 27 października 2011 r. w sprawie regulaminu studiów w SGSP, w którym § 12 określa, że „zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone przy wykorzystaniu metod i technik kształcenia na odległość oraz mogą się odbywać bez bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich, po spełnieniu warunków określonych w ustawie i innych przepisach”;

– Uchwała nr 11/03/2011 Senatu SGSP z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie regulaminu studiów podyplomowych w SGSP, która w punkcie 1 rozdziału IV określa, że „Dopuszcza się prowadzenie wykładów i ćwiczeń z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość”;

– Uchwała nr 27/06/2013 Senatu SGSP z dnia 19 czerwca 2013 r. w sprawie wytycznych odnośnie tworzenia planów i programów studiów podyplomowych oraz kursów dokształcających w SGSP, która w § 7 określa, że „zajęcia na kursach dokształcających mogą być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość”;

– Uchwała nr 15/05/2015 Senatu SGSP z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich (...) oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych.

Uchwałą z 2015 roku (§ 12 ust. 1 pkt 4) został wprowadzony system przeliczeniowy, który wprowadził umowną liczbę godzin pracy zdalnej w oparciu o przewidywaną liczbę godzin w systemie tradycyjnym. Zapisy rozgraniczyły przeliczniki odnoszące się do nowo opracowywanych wykładów i ćwiczeń oraz do ich prowadzenia, przyznając 2 godziny dydaktyczne za opracowanie 1 godziny wykładu, a 1,5 za 1 godzinę ćwiczeń oraz za ich prowadzenie odpowiednio 0,5 i 1.

Godne polecenia są propozycje zasad zaliczania zajęć internetowych do pensum, opracowane przez Radę Programową Centrum Otwartej Multimedialnej Edukacji Uniwersytetu Warszawskiego, w których przeliczniki godzinowe za przygotowanie i prowadzenie kursu mają przedziały od 1 do 3 za przygotowanie i od 0,5 do 2 za prowadzenie kursu. Uwzględniają ponadto dodatkowe godziny z przelicznikiem od 0,5 do 1 za każdą następną grupę liczącą 25 osób w przypadku prowadzenia kursu z pracami otwartymi sprawdzanymi przez wykładowcę. Taki system motywuje do pracy nauczycieli, którzy pracę zdalną traktują z pełnym profesjonalizmem.

Nie należy zapominać, że sprawne funkcjonowanie zdalnego kształcenia wymaga też dobrze opracowanych regulaminów jednostek je prowadzących, jak również określenia czytelnych zasad wprowadzania nowych e-kursów, określania

terminów i liczby godzin w semestrze oraz doboru nauczycieli, otwartych na tę formę kształcenia i rozumiejących swoją nową rolę w edukacji na odległość.

Dla zapewnienia jakości e-nauczania niezbędny staje się też nadzór nad doбором e-kursów, ich opracowaniem i prowadzeniem oraz tworzeniem i produkcją materiałów dydaktycznych. W sytuacji małych jednostek odpowiedzialnych za kształcenie zdalne mogłoby się wydawać, że potrzeba taka nie istnieje. Nic bardziej mylnego! Bez komisji jakości bądź rady programowej, nawet najlepsza działalność zespołów kształcenia na odległość zatrzyma się z ewaluacją e-kursów. Nie może bowiem jednostka odpowiedzialna za organizację i tworzenie kształcenia zdalnego pełnić jednocześnie funkcji kontrolnych wobec prowadzących zdalnie proces dydaktyczny.

Wracając do obowiązujących regulacji prawnych, zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone zdalnie po spełnieniu kilku, wydawałoby się, czytelnych warunków¹². Warto poddać dyskusji te zapisy. Jeden z nich nakłada obowiązek przygotowania kadry nauczycieli akademickich do prowadzenia e-zajęć. Problematyczny w tej kwestii pozostaje zakres, w jakim nauczyciel powinien znać metody i techniki kształcenia na odległość. Czy wystarczy umiejętność zalogowania się i wstawienia pliku tekstowego oraz wejścia na czat i dokonania wpisu na forum? Jeśli umiejętności nauczyciela miałyby dotyczyć budowy e-kursów i e-testów, wówczas zostaje przekroczona granica jego umiejętności czysto technologicznych. Dołączają się problemy zachowania estetyki wizualnej kursu i przestrzegania praw własności intelektualnej. Zespoły prowadzące kształcenie na odległość powinny więc czytelnie określić, w jakim zakresie nauczyciel zobowiązany jest znać metody e-nauczania i narzędzia platformy.

Kolejny warunek dotyczy zapewnienia przez uczelnie materiałów dydaktycznych w wersji elektronicznej. Dążąc do tworzenia profesjonalnych platform internetowego nauczania, należy oczekiwać od nauczycieli nie przygotowania gotowych materiałów dydaktycznych, lecz dobrych merytorycznie opracowań, których ostateczną wersję wykonają wyspecjalizowane zespoły ds. metodyki, multimediiów i grafiki komputerowej. Nauczyciele mają też zapewnić studentom osobiste konsultacje i bieżącą kontrolę postępów w nauce oraz prowadzenie egzaminów i zaliczeń w siedzibie uczelni. Przy tak sformułowanych warunkach należy zwrócić uwagę, że dużą ich część (poza obowiązkowymi zaliczeniami i egzaminami) można spełnić online, korzystając z narzędzi platform e-learningowych, takich jak fora, czaty, zadania, dyskusje grupowe, quizy i testy.

Bardzo ważnym warunkiem jest zapewnienie kontroli aktywności prowadzących zajęcia. Z punktu widzenia technologicznego spełnia go każdy system zdalnego kształcenia. Pozostaje strona organizacji kontroli, co w artykule zostało już przedstawione.

12 Por. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z 25 września 2007 r., op. cit., § 2.

Błędy w organizacji e-nauczania

W wielu obszarach życia znajduje zastosowanie powiedzenie, że uczymy się na błędach. Organizując kształcenie na odległość, łatwo można je popełnić, zarówno w obszarze technicznym, jak organizacyjnym i dydaktycznym. Obszary te powinny podlegać ewaluacji, zmieniać się i dopasowywać do wymagań i możliwości uczelni. Właściwy wybór technologicznych rozwiązań i całodobowa niezawodność serwera są podstawą w funkcjonowaniu jednostek prowadzących zdalne kształcenie. Już nie tylko dobór parametrów serwera, ale i decyzja o sposobie administrowania systemem i jego tuningu, niezawodności i dostępności systemu, wydajności i elastyczności w zarządzaniu zasobami, a także przepustowość łącza i modyfikacje systemu będą miały wpływ na funkcjonowanie platformy i jej postrzeganie przez uczestników procesu dydaktycznego. A ci oczekują systemu sprawnego przez 24 godziny na dobę.

Patrząc od strony technologicznej, organizowanie zdalnego kształcenia przy jednostkach odpowiedzialnych za informatyzację uczelni, sieci komputerowe lub dydaktykę z dziedziny informatyki daje z pewnością poczucie większego bezpieczeństwa technicznego. Jednakże prowadzi to do całkowitego pomijania pozostałych obszarów. Bez regulacji prawnych nie będzie rozwoju kształcenia zdalnego na uczelni. Dopóki formalnie nie powstanie jednostka ds. kształcenia na odległość i nie zostaną określone jej zadania, e-nauczanie nie wyjdzie poza tworzone na platformach repozytoria plików tekstowych.

Bez jasnego i czytelnego rozdzielenia obowiązków i uprawnień pomiędzy jednostki szkoleniowe dokonujące naboru, rejestracji i wydawania zaświadczeń a jednostki planujące i tworzące przy ścisłej współpracy z kadrami dydaktycznymi kursy w systemie zdalnym, trudno będzie utrzymać wysoki poziom e-nauczania. Brak określonych zasad nagradzania nauczycieli lub zmieniające się bezpodstawnie stawki za prowadzenie e-zajęć będą zniechęcać nawet tych, którzy już poznali, polubili i nauczili się formy zdalnego kształcenia. Nie można więc zapominać o motywowaniu kadry dydaktycznej i ich prawach do wytworzonych utworów. Ale nie można też tolerować zachowań tych nauczycieli, którym wydaje się, że przy pracy zdalnej zachowania te nie będą widoczne. A przecież bardzo się mylą – wszystkie działania na platformie (lub ich brak) nie dadzą się ukryć. Problem tylko w tym, kto ma prawo oceniać zdalną pracę nauczyciela.

Szkolenie nauczycieli jest niewątpliwie konieczne. Zrozumienie formy kształcenia na odległość wymaga od nauczyciela znajomości metodyki zdalnego nauczania, umiejętności opracowania materiałów dydaktycznych, konstruowania testów i zadań, formułowania zasad oceniania i umiejętności komunikacji w formie pisanej. Świadomość zrozumienia wymagań, jakie stawia e-nauczanie, musi zaistnieć nie tylko wśród nauczycieli. Musi być zrozumienie dla tej formy

kształcenia w całym środowisku akademickim, m.in. po to, ażeby planista wiedział, dlaczego musi być wydłużony czas pomiędzy zjazdami studentów, którzy w tym czasie uzupełniają wiedzę, korzystając z e-wykładów i e-konsultacji. Także po to, by kadra administracyjna zrozumiała, że wydłużane w czasie szkolenie nie zmotywuje jego uczestnika do pracy. Z kolei dwukrotne zwiększenie grup szkoleniowych obniży jakość zaplanowanych e-ćwiczeń i e-zadań, które w zdalnym kształceniu wymagają znacznie większego nakładu pracy od nauczyciela, o ile ten odbiera tę pracę jako działania prawdziwego mentora, opiekuna i przewodnika.

Jest jeszcze jedna rzecz, o której nie powinno się zapominać. Wspecjalizowane zespoły ds. kształcenia na odległość, chcąc utrzymać wypracowany przez nich poziom zdalnego kształcenia, inspirują nauczycieli do opracowania treści, ale wkładają własny intelektualny wysiłek w wytworzenie innowacyjnych, jak najlepszych materiałów dydaktycznych. Niestety ich praca często pozostaje w cieniu i przypisywana jest nauczycielom. Nie znajduje też gratyfikacji przy realizowanych projektach szkoleniowych.

Wiara w mity

Podobnie jak systemy wspomagania decyzji i inne aplikacje wspomagające zarządzanie ochroną przeciwpożarową, rozwój zdalnego kształcenia opartego o jeden spójny system mógłby w znacznym stopniu usprawnić edukację w straży pożarnej i otworzyć nowe możliwości dla doskonalenia zawodowego. Czy można wskazać przeszkody, które utrudniają połączenie systemów zdalnego kształcenia funkcjonujących w czterech jednostkach organizacyjnych PSP? Może właśnie wiara w mity wciąż opóźnia działania zapoczątkowane dobrym teoretycznym rozwiązaniem z roku 1999. Jeśli wyróżnikiem e-nauczania ma być niska cena, to trudno będzie znaleźć e-learningowy system o takiej charakterystyce. Przykładem wskazującym mit cenowy jest zmiana tytułu artykułu opublikowanego w „Przeglądzie Pożarniczym”. Autorski tytuł *E-learning – nowe możliwości dla szkoleń w ochronie przeciwpożarowej* zyskał dzięki interwencji redakcji brzmienie *Tanie nauczanie*.

Kolejny mit, że „e-learning można wdrożyć w dwa tygodnie”, mogą głosić zespoły informatyków, rozumiejąc wdrożenie jako zainstalowanie i uruchomienie odpowiedniego systemu informatycznego. A przecież e-learning jest formą organizacji nauczania, która tylko wykorzystuje szeroki zestaw technologii informatycznych i środków przekazu multimedialnego. Jednak wymaga stworzenia całego środowiska uczenia, zbioru różnych form i procedur działania. Dlatego następnym mitem jest powiedzenie: „nie potrzebujemy wsparcia, zainstalujcie nam tylko system”. Przy takim podejściu wiele projektów zakończyło się już na etapie instalacji.

Często słyhać opinie, że „e-learning jest za drogi”. Należałoby zapytać: w jakim znaczeniu? Nakłady finansowe zależą od specyfiki wdrożenia. Skierowany do licznej grupy odbiorców, takiej jak jednostki krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego, planowany w dłuższym okresie prowadzi do obniżenia ogólnych kosztów.

I mit kolejny: „specyfika naszego działania powoduje, że e-learning w naszej organizacji nie ma sensu”¹³, wskazuje na kompletne niezrozumienie i zamknięcie się na nowoczesne systemy i formy kształcenia. Przecież nikt nie zaprzecza, że szkolenie praktyczne jest najważniejsze, jednak e-learning może skutecznie wspierać przygotowanie ratowników do ćwiczeń praktycznych.

Klucz do sukcesu – wsparcie organizacji

Zdalne kształcenie w straży pożarnej rozwija się. Pomimo wolnego tempa i różnych „potknięć”, od czasu do czasu pojawiają się nowe propozycje, tematy, projekty. Opisowe formy różnych przedsięwzięć, np. stworzenie zaawansowanego narzędzia teleinformatycznego służącego szkoleniu i egzaminowaniu kadr, czy koncepcja e-learningu – integralnej części systemu wspomagania Ochrony Ludności i Obrony Cywilnej¹⁴ pokazują otwartość na nowe formy edukacji w straży pożarnej. Kluczem do pełnego sukcesu będzie promowanie i aktywne wspieranie rozwoju kształcenia na odległość przez kierownictwo. Na najwyższym szczeblu straży pożarnej potrzebne jest przekonanie, że kształcenie na odległość jest równoważną i równoważącą formą edukacji. Muszą zostać przełamane bariery technologiczne i mentalne oraz dostrzeżone różnice organizacyjne przy planowaniu e-zajęć.

Zrozumienie specyfiki przygotowania i prowadzenia zajęć internetowych oraz czytelne zasady ich rozliczania mogą dać wreszcie „zielone światło” na rozwój personalny i technologiczny w jednostkach straży prowadzących zdalne kształcenie, a w przyszłości połączyć ich działania w jeden spójny system.

Refleksje końcowe

Rozwijanie formy zdalnego kształcenia jest bardzo istotne z punktu widzenia dostępności do zasobów wiedzy oraz budowania systemu doskonalenia zawodowego

¹³ Por. J. Kielin, J. Szewczyk, *Tanie nauczanie*, op. cit., s. 34–35.

¹⁴ Por. *Koncepcja utworzenia systemu szkolenia w zakresie ochrony ludności/obrony cywilnej na potrzeby administracji rządowej, samorządowej, organizacji pozarządowych, firm komercyjnych oraz ludności cywilnej*, Wyd. BdsOLiOC KG PSP, Warszawa, luty 2014 r., s. 29.

i zintensyfikowania kształcenia dla potrzeb krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego, ochrony ludności i ochrony przeciwpożarowej¹⁵.

Platformy edukacyjne funkcjonujące w straży pożarnej będą nadal służyć e-nauczaniu. Najbardziej rozwinięta, i to nie tylko technologicznie, ale też metodycznie, organizacyjnie i wizualnie, platforma Szkoły Głównej Służby Pożarniczej ma szansę zapoczątkować budowę szkoleń i ich zarządzanie dla całej społeczności strażackiej w naszym kraju. Głównym kierunkiem działania uczelni byłaby budowa silnego zespołu ludzi przygotowanych organizacyjnie, merytorycznie, metodycznie, informacyjnie i multimedialnie do tworzenia atrakcyjnych i efektywnych form zdalnego kształcenia.

Bibliografia

1. Dziewulak D., *Kształcenie na odległość w wybranych państwach europejskich*, „Analizy BAS” nr 18(85), 24 października 2012.
2. Kielin J., Szewczyk J., *Tanie nauczanie*, „Przegląd Pożarniczy” nr 7/2012, KG PSP, Warszawa 2012.
3. *Koncepcja utworzenia systemu szkolenia w zakresie ochrony ludności/obrony cywilnej na potrzeby administracji rządowej, samorządowej, organizacji pozarządowych, firm komercyjnych oraz ludności cywilnej*, BdsOLiOC KG PSP, Warszawa, luty 2014.
4. Model systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie, *Raport z konsultacji społecznych na temat wdrożenia kształcenia na odległość w kształceniu zawodowym i ustawicznym dorosłych*, KOWEZIU, Warszawa 2010.
5. Nagórski R., Gajewski R.R., Gilewski W., Kurowski Z., *Otwarte i elastyczne kształcenie i szkolenie dorosłych*, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Ustawicznej Inżynierów i Menedżerów „EDUSTIM”, Warszawa 1999.
6. Orlikowski J., *Jak szkolić ochotników – poznańskie doświadczenia*, „Przegląd Pożarniczy” nr 5/2011, KG PSP, Warszawa 2011.
7. *Program rozwoju szkół i ośrodków szkolenia Państwowej Straży Pożarnej na lata 2015–2020*, KG PSP, Warszawa 2015.
8. Wieczorkowska G., *Zalety i wady edukacji internetowej. Model dydaktyczny: COME*, Centrum Otwartej i Multimedialnej Edukacji UW, dostępny w World Wide Web: http://www.come.uw.edu.pl/sites/default/files/mainfiles/tresc/metodologia/model_dydaktyczny.pdf [4.12.2015].
9. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.).
10. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. 1991 nr 88, poz. 400 ze zm.).
11. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.).

¹⁵ Por. *Program rozwoju szkół i ośrodków szkolenia Państwowej Straży Pożarnej na lata 2015–2020*, KG PSP, Warszawa 2015, s. 28.

12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.
13. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z 2 listopada 2011 r. w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
14. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z 25 września 2007 r. w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
15. bip.sgsp.edu.pl/sgs/prawo/ [4.12.2015].
16. <https://elearning.sgsp.edu.pl> [4.12.2015].
17. <http://platforma.sapsp.pl> [6.12.2015].
18. <http://cspsp.pl/elearning> [5.12.2015].
19. <http://edu.cnbop.pl/> [6.12.2015].
20. <http://platforma.wint.pl/> [4.12.2015].
21. <https://www.come.uw.edu.pl> [7.12.2015].

BAZA CASUSÓW SG JAKO NARZĘDZIE WSPOMAGAJĄCE ZDALNE SZKOLENIE FUNKCJONARIUSZY STRAŻY GRANICZNEJ

***Streszczenie:** artykuł opisuje koncepcję Bazy Casusów SG stworzoną na potrzeby szkoleń w Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie zarówno w systemie stacjonarnym, jak i przy wykorzystaniu e-learningu.*

***Słowa kluczowe:** Straż Graniczna, e-learning, szkolenie*

Podczas szkolenia w Centrum Szkolenia Straży Granicznej wykładowcy często odwołują się do autentycznych sytuacji, jakie zaistniały na granicy w trakcie służby. Poszczególni prowadzący posiadają różny zasób wiedzy na ten temat, co powoduje, że podczas zajęć każdy z nich może omawiać inne przypadki. Dodatkowo niektóre z przypadków – co do sposobu rozwiązania sprawy – zdezaktualizowały się ze względu np. na zmianę przepisów prawnych.

Cel budowy bazy

Potrzeba ujednolicenia materiałów wykorzystujących autentyczne zdarzenia zaistniałe na granicy stała się podstawą do utworzenia Bazy Casusów Straży Granicznej. Główne cele budowy tej bazy to:

- gromadzenie informacji o typowych i szczególnych wydarzeniach w służbie, które wzbogacałyby proces dydaktyczny w treści istotne z punktu widzenia jego upracticznienia;
- umożliwienie wymiany informacji pomiędzy stronami procesu dydaktycznego: słuchacz–wykładowca i wykładowca–słuchacz, oraz spostrzeżeń w zakresie zachowań funkcjonariuszy w realnych warunkach służby granicznej.

Gromadzenie danych

Casusy umieszczane w bazie są pogrupowane według następujących obszarów tematycznych:

- dochodzeniowo-śledczy;
- OGP (ochrona granicy państwowej);

- KRG (kontrola ruchu granicznego);
- techniki interwencji, działania specjalne;
- technika kryminalistyczna;
- Cudzoziemcy.

Powyższe obszary ściśle związane są z zadaniami CSSG i priorytetami szkoły. Każdy z nich jest przypisany do odpowiedniego zakładu dydaktycznego odpowiedzialnego za aktualizację danych w bazie. Osoby wyznaczone do edycji bazy w ramach swojego obszaru dodają nowe wpisy lub edytują już istniejące na podstawie pozyskanych informacji o zdarzeniach na granicy. Potencjalnymi źródłami informacji są:

- dobowe meldunki sytuacyjne;
- SWK (System Wspomagania Kierowania), oprogramowanie Straży Granicznej umożliwiające m.in. planowanie służb oraz ewidencję zdarzeń zaistniałych podczas ich przebiegu;
- strony intranetowe oddziałów;
- analiza biuletynów i innych wydawnictw SG oraz służb współdziałających;
- sprawozdania z wyjazdów, praktyk granicznych i innych przedsięwzięć dydaktycznych (warsztatów, sympozjów, seminariów i konferencji);
- bieżący kontakt z przedstawicielami granicznych jednostek organizacyjnych (np. rzecznikami prasowymi), w tym ze słuchaczami przybywającymi na kursy i szkolenia, co zapewniałoby dostęp do danych o rzeczywistej sytuacji na granicy.

Zasadą jest pozyskiwanie informacji ze spraw i działań już prawomocnie zakończonych. Ponadto casusy wpisywane do bazy nie mogą zawierać rzeczywistych danych osobowych, miejsc zaistnienia zdarzenia itp. Z tego powodu dane te podlegają anonimizacji, która jest realizowana w jednostce organizacyjnej, z której są one pozyskiwane, oraz w komórce organizacyjnej CSSG odpowiedzialnej za pozyskiwanie danych.

W ramach korespondencji z komendantami oddziałów oraz komendantami placówek SG wyłonione zostały osoby kontaktowe, które zobowiązane zostały do współpracy z CSSG w zakresie bieżącej wymiany informacji. Planowane są także wyjazdy w wybrane lokalizacje, celem uszczegółowienia zasad pozyskiwania informacji.

Budowa i udostępnianie bazy

Baza adresowana jest do kadry dydaktycznej szkoły oraz słuchaczy tzw. szkoleń kwalifikowanych, szkoleń specjalistycznych i kursów doskonalących, może również stanowić zaplecze informacyjne dla innej działalności dydaktycznej i publicystycznej realizowanej w ramach Centrum Szkolenia SG.

Udostępnienie bazy odbywa się na podstawie loginów i haseł. W zależności od kategorii zalogowanego użytkownika możliwa jest edycja danego casusu lub tylko jego podgląd. Prawa do edycji definiowane są na poziomie obszarów tematycznych. Zabezpiecza to przed przypadkowym skasowaniem lub modyfikacją casusu z innej dziedziny.

Informacje zawarte w każdym casusie podzielone są na trzy grupy. Pierwsza grupa to informacje, które zawierają opis danego zdarzenia (obszar tematyczny, rodzaj zdarzenia, oddział SG, obywatelstwo, czas, miejsce i okoliczności zdarzenia, dane dotyczące osoby, wobec której podjęto działania, dane dotyczące przedmiotu przestępstwa oraz sposób działania osoby, wobec której podjęto działania). Dane te wyświetlane są bezpośrednio po wybraniu podglądu casusu. Przykładowy casus przedstawiają poniższe rysunki.

Informacje szczegółowe casusu (ID = 61)	
Pliki powiązane z tym kasusem Pokaż cały casus	
61_ind_ru_neu_echt_1.jpg	
61_ind_ru_neu_echt_2b.jpg	
Obszar tematyczny podobszar tematyczny:	
KRG Odprawa graniczna	
Zdarzenie:	
inne zdarzenia	
Oddział:	
Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej	
Obywatelstwo:	
Indie	

Rys. 14. Przykład casusu (dane ogólne)

Czas, miejsce i okoliczności zdarzenia:
Drogowe przejście graniczne- kierunek wyjazd do Polski (granica z Rosją). Autobus rejsowy relacji Kaliningrad-Gdańsk. Odprawa na I linii kontroli granicznej. Podróżny przekazany na II linię do kontroli szczegółowej w związku z wątpliwościami co do deklarowanego celu wyjazdu.
Dane dotyczące osoby wobec której podjęto działania:
Obywatel Indii, mężczyzna lat 21
Dane dotyczące przedmiotu przestępstwa:
Nie dotyczy
Sposób działania osoby, wobec której podjęto działania:
Mężczyzna podróżujący autobusem relacji Kaliningrad-Gdańsk, do kontroli granicznej przedstawił ważny indyjski paszport wraz z załączoną w nim polską jednokrotną wizą C01, wydaną przez Konsula RP w Kaliningradzie na 08 dni pobytu. Deklarował podczas odprawy na I linii kontroli granicznej podróż do m. Gdańsk w celu turystycznym. Na potwierdzenie celu wyjazdu przedstawił rezerwację hotelową na 4 dni w hostelu w Gdańsku. Okazał ponadto ubezpieczenie medyczne.

Rys. 15. Przykład casusu (opis zdarzenia)

Druga grupa zawiera informacje o sposobie postępowania funkcjonariuszy w danej sytuacji (jaka była podstawa prawna, jakie czynności wykonali, jak zakończyło się ich działanie). Informacje te są dostępne po wybraniu odpowiedniego linku. Ukrycie tych informacji ma na celu sprawdzenie przez słuchaczy, czy proponowane przez nich rozwiązanie pokrywa się z „wzorcowym”.

Podstawa prawna działań:
Ustawa z dnia 2 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 1990 Nr 78 poz. 462). Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 562/2006 z dnia 15 marca 2006 r. ustanawiające wspólnotowy kodeks zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 5 maja 2014 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.
Sposób postępowania funkcjonariuszy SG:
W związku z wątpliwościami co do deklarowanego celu wjazdu w wyniku przeprowadzonej rozmowy oraz dokonaniu sprawdzenia dokumentów skierowano podróżnego na II linię kontroli granicznej. Funkcjonariusz II linii kontroli skontaktował się telefonicznie z przedstawicielem hostelu, gdzie uzyskano informację potwierdzającą rezerwację na 4 dni pobytu. Skontrolowano bagaż cudzoziemca, w którym ujawniono oryginalne świadectwa ukończenia szkół i kursów oraz zdjęcia i mapy z trasą do Wiednia.
Sposób zakończenia działań:
Nie zezwolono na wjazd do RP.
Sposób zakończenia postępowania:
Z powodu nie uzasadnienia celu i warunków planowanego pobytu cudzoziemcowi cofnięto wizę Schengen oraz wydano decyzję o odmowie wjazdu na terytorium RP.

Rys. 16. Przykładowe rozwiązanie casusu

Trzecia grupa zawiera informacje „techniczne” (data utworzenia i ostatniej zmiany, kto utworzył lub zmienił, czy casus ma być widoczny dla innych użytkowników – przydatne podczas tworzenia nowych wpisów jeszcze niekompletnych).

Zakończenie

Utworzenie Bazy Casusów SG w przyszłości znacznie wzbogaci zajęcia z różnych obszarów. Narzędzie to nie jest przypisane do żadnego kursu e-learningowego. Istnieje samodzielnie, niezależnie od innych kursów i szkoleń, jednak te mogą wykorzystywać jego zawartość. Baza jest planowana do wykorzystania zarówno „stacjonarnie”, na tradycyjnych zajęciach na sali, jak również w zdalnym szkoleniu. Sama baza nie jest elementem platformy e-learningowej CSSG, natomiast dostarcza wielu przykładów zdarzeń, jakie można wykorzystać przy tworzeniu poszczególnych kursów na platformie. W czasie tworzenia niniejszego opracowania Baza Casusów SG jest jeszcze w fazie testów. Jeżeli narzędzie się sprawdzi, być może jego funkcjonalność zostanie rozbudowana.

NAUCZYCIEL AKADEMICKI W KSZTAŁCENIU NA ODLEGŁOŚĆ – WYZWANIA I BARIERY

***Streszczenie:** Artykuł jest próbą prezentacji sylwetki nauczyciela, a zwłaszcza różnic pomiędzy nauczycielem kształcenia tradycyjnego a tym, który korzysta z metodyki i narzędzi wykorzystywanych w kształceniu na odległość. Część pierwsza rozdziału prezentuje ogólne ujęcie edukacji i umiejscowienia w niej e-edukacji, w której występuje e-learning akademicki. Część druga pokazuje różnice pomiędzy nauczycielem wykorzystującym tradycyjne metody nauczania a nauczycielem odpowiedzialnym za proces nauczania z wykorzystywaniem metod i technik kształcenia na odległość. Różnice te są pokazane zarówno w edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Ostatnia część porusza tematykę umiejętności i kompetencji niezbędnych nauczycielowi w e-learningu. W zakończeniu autorka wysuwa wnioski dotyczące roli nauczyciela w kształceniu zdalnym.*

Słowa kluczowe: e-learning, nauczyciel akademicki, e-nauczyciel, kształcenie zdalne, nowe technologie, kształcenie na odległość, nauczanie z wykorzystaniem nowoczesnych technologii

E-learning wykorzystuje nowoczesne technologie informacyjne związane z Internetem, które przyczyniają się do zwiększenia efektywności kształcenia. E-learning uznano za nowoczesną edukację, chociaż pierwsze wzmianki o kształceniu zdalnym w literaturze przedmiotu odnajdujemy już w latach 70., gdy pojawiły się pierwsze szkoły z kształceniem korespondencyjnym w Stanach Zjednoczonych. E-learning łączy samodzielne zdobywanie wiedzy ze pomocą dostępnych elektronicznych mediów z metodami tradycyjnymi, w których student pozyskuje wiadomości od nauczycieli. W takim układzie mamy do czynienia z blended learningiem. Gdy e-learning pojawia się tylko jako samokształcenie, wtedy rola nauczyciela zostaje ograniczona do minimum lub też całkiem pozbawiona znaczenia. Zdaniem autorki dobry e-learning ma miejsce wtedy, gdy jest wykorzystywany jako efektywny e-learning akademicki, który rolę nauczyciela uważa za kluczową w procesie edukacji. Nauczyciel jest wtedy mentorem, tutorem i edukacyjnym drogowskazem studentów. E-learning to tylko jeden z elementów edukacji, dlatego edukacja tradycyjna, do której jesteśmy przyzwyczajeni, dotyczy znacznie szerszego zasięgu usług edukacyjnych niż sam e-learning.

E-learning akademicki

Włączony komputer z dostępem do Internetu to warunek konieczny, aby mówić o e-learningu. Najkrótsza definicja e-learningu, z jaką można się spotkać w lite-

raturze przedmiotu, to „uczenie się przez Internet” (*learning via the Internet*)¹. Takie spojrzenie na e-learning powoduje, że prezentujemy uczenie zupełnie oderwane od instytucji edukacyjnych, nauczycieli czy też metodyki kształcenia. Wszelkie takie działania mają charakter samokształcenia. Niestety dzisiejsze społeczeństwo w dużej mierze tak właśnie odbiera hasło e-learning i tym samym pielęgnuje mit, że jest on tylko samokształceniem, do którego wystarczy komputer z Internetem.

E-learning powinien być rozumiany jako rodzaj i sposób edukacji z wykorzystaniem Internetu. Nie odbiega jakością od kształcenia tradycyjnego, ale tylko pod warunkiem, że będziemy go rozpatrywać jako element edukacji, a nie jej zastąpienie. E-learning to e-edukacja. W zależności od tego, kto, a raczej jaka instytucja wdraża e-learning, praktycy dokonują jego podziału i umiejscowienia w bardzo pojemnej definicji edukacji.

Edukacja to pojęcie związane z rozwojem umysłowym, jak i pozyskiwaniem wiedzy przez człowieka. Możemy osiągnąć ten rozwój poprzez pięć występujących form edukacji:

1. Edukacja formalna – często nazywana edukacją szkolną. Ta ścieżka edukacji prowadzi człowieka do uzyskania kwalifikacji popartej świadectwami, dyplomami, zaświadczeniami i certyfikatami. Nauka w tej formie odbywa się zgodnie z metodyką i metodologią kształcenia danej organizacji, która posiada uprawnienia do realizowania procesu edukacji formalnej.

2. Edukacja nieformalna – to ścieżka zdobywania wiedzy przez całe życie. Ta forma edukacji kształtuje ludzkie postawy, wartości, a wiedzę teoretyczną weryfikuje praktyką i doświadczeniem, na które mają wpływ doświadczenia życiowe, jak i otoczenie, w którym przebywamy, czyli rodzina i znajomi, przyjaciele, współpracownicy.

3. Edukacja nieoficjalna – to proces kształcenia zarówno w placówkach publicznych, jak i instytucjach nieedukacyjnych, tzw. nieszkolnych, które przeprowadzają działania edukacyjne i dążą, aby uczestnik zdobył potwierdzenie certyfikatem czy też zaświadczeniem, ale mają charakter nieoficjalny, ponieważ powstały z założeń spontanicznych i niezorganizowanych na zasadzie edukacji formalnej².

4. Samoedukacja – to uzupełnienie nabytej wiedzy, jeśli ktoś uważa ją za niewystarczającą lub chce pogłębić posiadaną wiedzę, gdyż jej poziom nie spełnia jego oczekiwań.

1 H. Shea-Schultz, J. Fogarty, *Online learning today: 7 Strategies That Work*, „E-learning Magazine” 2003, January 8.

2 K.E. Siellawa-Kolbowska, A. Łada, J. Ćwiek-Karpowicz, *Edukacja obywatelska w Polsce i Niemczech*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.

5. Edukacja akcydentalna (*ad hoc*) – to edukacja, jaka wynika z codziennych sytuacji, które nie były zaplanowane i wydarzyły się spontanicznie, a jednocześnie doprowadziły do wyciągnięcia wniosków i analiz, stając się cennym źródłem wiedzy i doświadczenia.

Edukacja nieoficjalna, samoedukacja, jak i edukacja akcydentalna wpisują się w edukację nieformalną i zdaniem autorki powinny być jej elementami, a nie oddzielną formą edukacji.

Tabela 6. Wskaźniki edukacji formalnej i nieformalnej

Wskaźniki	Edukacja formalna (szkoły, studia akademickie, szkolenia zawodowe)	Edukacja nieformalna
Sposoby nauczania i relacje	Relacja pionowa pomiędzy nauczycielem a studentem.	Relacja pozioma między uczniem a rówieśnikiem oraz środowiskiem. Relacja jest interaktywna i polega na uczeniu przez praktykę.
Treści	Wiedza ogólna lub specjalistyczna zgodna z wymaganymi umiejętnościami praktycznymi, określona przez władze uczelni.	Wiedza wybierana przez uczącego się, prowadząca do nabycia konkretnego doświadczenia.
Certyfikaty, dyplomy, świadectwa	Otrzymane na podstawie spełnienia zdefiniowanych kryteriów, pod warunkiem otrzymania pozytywnej weryfikacji wiedzy. Dokumenty te stanowią potwierdzenie kwalifikacji.	Brak certyfikatu. W krajach skandynawskich (Finlandia) również jest to zaliczane w poczet studiów uniwersyteckich. Od 2015 r. w Polsce uruchomiono procedurę potwierdzenia efektów uczenia poza formalną edukacją, dla kandydatów na studia.
Czas trwania edukacji	Szkolnictwo podstawowe – 6 lat, gimnazjum – 3 lata, edukacja ponadgimnazjalna: liceum – 3 lata, technikum – 4 lata, szkolenie zawodowe: 2–3 lata po gimnazjum, studia inżynierskie – 3,5 roku, studia II stopniowe zgodnie z systemem bolońskim: 3 lata i 2 lata.	Edukacja przez całe życie.
Zalety	Obowiązkowa edukacja dla wszystkich do 18 roku życia ¹ , uczeń otrzymuje podstawową wiedzę. Nauka jest bezpłatna w sektorze publicznym ² . Świadectwa, certyfikaty, dyplomy akademickie, oficjalne zaświadczenia zapewniają o zdobytej praktycznej wiedzy, którą można bezpośrednio wykorzystać na rynku pracy.	Dostępna we wszystkich momentach życia, jest szansą na zdobywanie nowej wiedzy, rozwijanie doświadczeń. Jest bardzo ceniona u dojrzałych pracodawców.

Wskaźniki	Edukacja formalna (szkoły, studia akademickie, szkolenia zawodowe)	Edukacja nieformalna
Wady	Świadectwa szkolne, certyfikaty, dyplomy akademickie, często są potwierdzeniem wiedzy ogólnej, a nie stricte specjalistycznej, do niej często wymagane są oddzielne dokumenty potwierdzające praktyczne zdobycie umiejętności. Potrzeby rynku są dynamiczne i zmieniają się w zależności od okoliczności gospodarczych, sytuacji ekonomicznej, powodując często, że edukacja formalna z przeszłości staje się bezużyteczna.	Trudna do formalnego uznania, szansą na to jest ostatnia nowelizacja ustawy o szkolnictwie wyższym ³ .

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 oraz z 2016 r., poz. 35 i 64).

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 70.

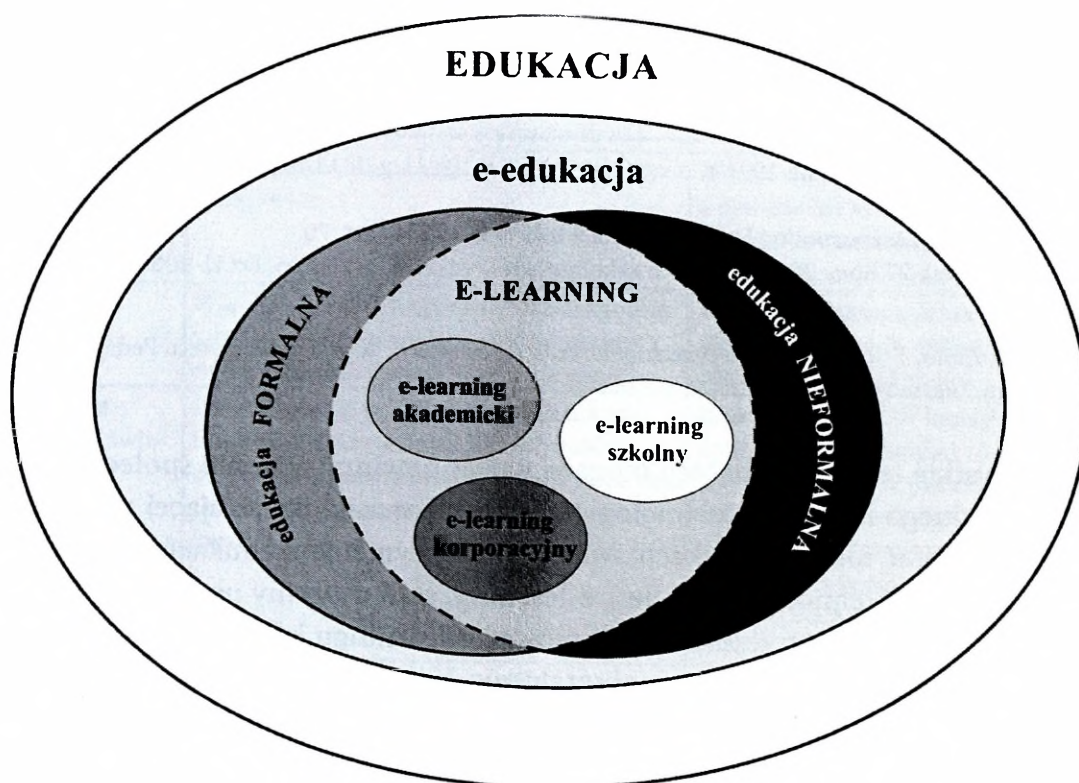
³ Ustawa z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 170e, Dz.U. 2005 nr 164, poz. 1365.

Źródło: Z. Ziolo, T. Rochwał, *Rola przedsiębiorczości w edukacji*, Wyd. Uniwersytetu Pedagogicznego, Warszawa–Kraków 2010, s. 219.

Wszystkie te formy edukacji mogą, a nawet powinny w dobie społeczeństwa informacyjnego i postępu technologicznego oraz wszechogarniającej nas globalizacji, przybrać formę e-edukacji. Mamy tu do czynienia z edukacją za pomocą nowoczesnych technologii, jaką jest e-learning, stąd możemy utożsamiać ją z e-edukacją. Nie można traktować i definiować e-learningu jako oddzielnej ścieżki edukacyjnej i uważać tylko za samokształcenie. Kursy e-learningowe, które są jednym z wielu narzędzi kształcenia na odległość, zawierają zarówno elementy edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Należy pamiętać, że Internet to źródło otwartych zasobów edukacyjnych, z których korzystać może każdy. E-learning zatem nie powinien być definiowany oddzielnie od edukacji, należy go uszczegółowić i rozróżnić jego definicję ze względu na instytucję, jaka go wdraża. Wtedy dopiero widoczne zmiany są i różnice kształcenia za pomocą nowoczesnych technologii.

E-learning akademicki mieści się w bardzo pojemnym zbiorze, jakim jest edukacja. E-learning akademicki i e-learning korporacyjny raczej rozwijają się niezależnie, choć w przyszłości powinny dążyć do współpracy i uzupełniania się. Są szanse, że e-learning akademicki, który będzie podstawą przekazywania wiedzy teoretycznej, będzie fundamentem e-learningu korporacyjnego, który będzie dążył do edukacji praktycznej. W chwili obecnej coraz większy nacisk kładziony jest na cyfryzację oświaty. Ta sytuacja sprzyja rozwojowi e-learningu szkolnego. Niestety, jest on wciąż w fazie początkowej w Polsce, ponieważ brakuje przygotowania pedagogicznego w kwestii zarówno teoretycznej, jak i praktycznej metody kształcenia zdalnego oraz wykorzystywania nowych technologii. W chwili obecnej w roku 2015 r. Wyższa Szkoła Pedagogiczna Związku Nauczycielstwa

Polskiego uruchomiła kierunek „metodyk edukacji na odległość” dla pedagogów na studiach podyplomowych. Kształcenie metodyków edukacji na odległość jest odpowiedzią na zapotrzebowanie placówek oświatowych, które wykorzystują materiały multimedialne. Osoba posiadająca kwalifikacje w tym zawodzie jest przygotowana do cyfryzacji placówek oświatowo-dydaktycznych i tworzenia edukacyjnych materiałów dydaktycznych (m.in. elektronicznych podręczników). Jest to krok do rozwoju e-learningu szkolnego.



Rys. 17. Umiejscowienie e-learningu w edukacji

Nauczyciel w kształceniu zdalnym

Zdaniem optymistów i zwolenników zmiany paradygmatu edukacji, „Ludzie do-
rośli raczej rzadko bywają eksperymentatorami w dziedzinie technologii infor-
macyjnej (to się bardzo szybko zmieni, ponieważ w ławach uczelnianych coraz
częściej zasiadają studenci znający nowe technologie)”³. Problemy i bariery, jakie
z tej sytuacji wynikają, mają podstawę w tym, że młodzi ludzie są znacznie lepiej
obeznani z nowymi technologiami. Zapominamy jednak, że nowe technologie

3 E. Lubina, *Zmiany funkcji nauczyciela w nauczaniu na odległość*, „E-mentor” nr 4(6), s. 60.

bardzo szybko się zmieniają i za kilka lat ci sami młodzi ludzie będą się czuć niepewnie wobec nowych technologii, tak jak teraz czują się ich nauczyciele. Analogicznie, znów pojawią się młodzi, bardziej obcy z nowinkami, którzy za kilka lat też będą niepewni, bo rozwój technologiczny następuje bardzo szybko – szybciej niż zmiana pokoleniowa. Dlatego nauczyciel nie powinien się skupiać na poznawaniu nowych technologii w celu przekazywania treści, a raczej tak organizować proces nauczania z wykorzystaniem nowych technologii, aby za ich pomocą motywować, eliminować niepokój i przełamywać opór. Bardzo istotne jest, to co podkreśla A. Clarke, że „Rola nauczyciela w systemie tradycyjnym nie jest tożsama z rolą nauczyciela w e-learningu”⁴.

Nauczyciel kształcenia tradycyjnego nadaje kierunek nauce, sam opracowuje konspekt zgodnie z wymogami programowymi i raczej stara się przekazywać informacje w sposób prosty i zrozumiały dla ucznia. Natomiast nauczyciel w kształceniu zdalnym ma inne cele – oczywiście edukacyjne, ale również współpracy z uczniem. Zgodnie z dydaktycznym modelem, najbardziej znanym w Stanach Zjednoczonych i stosowanym w wielu krajach, gdzie wdrażany jest e-learning, uważa się, że teorie edukacyjne określają zasady nauczania prowadzącego, aby zwiększyć aktywność ucznia (studenta). Pobudzenie ucznia do aktywności i rozbudzanie jego działań w celu przyswojenia wiedzy przekłada się na dużo efektywniejszą naukę. Maria Zając przytacza również za Robertem Millsem Gagné – przedstawicielem amerykańskiego nurtu uczenia się – podstawowe elementy, jakie są niezbędne w projektowaniu kursów e-learningowych⁵, co przekłada się na założenia, jakie powinien stosować nauczyciel akademicki w kształceniu zdalnym. Są to:

- motywowanie studenta (*Motivate the Learner*);
- wyjaśnienie, poinformowanie, co będzie treścią nauczania (*Explain What is to be Learned*);
- nawiązanie do wcześniejszej wiedzy (*Recall Previous Knowledge*);
- prezentacja nauczanych treści (*Present the Material to be Learned*);
- wspieranie uczących się (*Provide Guidance for Learning*);
- zachęcanie do aktywności własnej studenta (*Active Involvement*);
- dostarczanie informacji pozwalającej na samoocenę postępów w nauce (*Provide Feedback*);
- ocena przebiegu procesu uczenia się (*Test Comprehension*);

4 A. Clarke, *E-learning – nauka na odległość*, Wyd. Komunikacji i Łączności, Warszawa 2007, s. 23.

5 M. Zając, *Dydaktyczne aspekty tworzenia kursów on-line*, „E-mentor” nr 4(6), 2004, s. 10.

– zachęta (wspieranie) procesu utrwalenia oraz poszerzenia zdobytej wiedzy i umiejętności (*Provide Enrichment or Remediation*)⁶.

Przy dogłębnej analizie powyższe wyliczenie pokazuje, że wszelkie czynności nauczyciela akademickiego w kształceniu zdalnym powinny być poparte kompetencjami komunikacyjnymi, tak w ujęciu tradycyjnym), jak i w połączeniu z technologią informacyjno-komunikacyjną z wykorzystaniem Internetu. Nowe technologie zmieniają bardzo rolę nauczyciela, ale niestety niektórzy na tej podstawie mylnie umniejszają jego znaczenie oraz kompetencje.

Rolę nauczyciela akademickiego powinno się rozważać w dwóch aspektach – tradycyjnego oraz jako e-tutora. Zasadnicza różnica polega na tym, że nauczyciel w tradycyjnym procesie nauczania określa, kieruje i kontroluje przebieg nauki. Składają się na to następujące elementy:

- nauczyciel opracowuje program i kieruje jego realizacją;
- treści podane przez nauczyciela powinny być zrozumiałe, przekazane w sposób prosty, ale jednocześnie atrakcyjny;
- nauczyciel odpowiada za przebieg nauki;
- nauczyciel wskazuje najważniejsze zagadnienia związane z przedmiotem, jaki realizuje;
- nauczyciel udziela porad dotyczących najlepszych sposobów na opanowanie materiału;
- nauczyciel wspomaga, gdy student nie nadąża za materiałem i/lub popełnia błędy.

Natomiast nauczyciel w kształceniu zdalnym wspomaga naukę studenta, a nie bezpośrednio nią kieruje. Pełni funkcję tutora, mentora czy też moderatora procesu kształcenia. Nauczyciel bardziej nadzoruje proces kształcenia, zaś to student zwraca się o pomoc, gdy treści są niezrozumiałe. Rolą nauczyciela jest aktywizowanie studenta oraz przełamywanie jego barier w środowisku wirtualnym. Mimo że młodsze pokolenia mają swobodę wykorzystywania narzędzi informacyjno-komunikacyjnych, to jednak pojawiają się bariery swobody w środowisku komunikacyjnym w kwestii komunikacji online, np. wideokonferencje. Narzędzia te powodują, że student przebywa w wirtualnej klasie i mimo że jest to tylko zmiana miejsca realizacji przedmiotu, dla wielu jest to ogromna presja, trema i strach przed nieznanym. Z tradycyjnymi klasami student miał do czynienia od najmłodszych lat w edukacji formalnej w kształceniu tradycyjnym. Bariera wynika z trudności z samoakceptacją w społeczeństwie, również w tym wirtualnym.

6 J.J. Czarkowski, *E-learning dla dorosłych*, Difin, Warszawa 2012, s. 160.

Tabela 7. Porównanie ról nauczyciela w kształceniu metodami i technikami tradycyjnym i z wykorzystaniem metod i technik na odległość

Rodzaj zajęć	Kształcenie metodami i technikami tradycyjnymi	Kształcenie z wykorzystaniem metod i technik na odległość
Wykład	Metoda nauczania, która polega na ustnym przekazywaniu treści. Zazwyczaj odbywa się to przy milczeniu ze strony studenta. Przybrana forma to monolog. Czas na dialog i ewentualną dyskusję następuje po zakończeniu wykładu. Jest to najczęściej stosowana metoda nauczania w nauczaniu akademickim oraz w nauczaniu nieformalnym osób dorosłych. Nauczyciel sam decyduje o kolejności realizowanego materiału i tempie przekazywanej wiedzy.	Przekazywane treści, czyli materiał dydaktyczny przekazywany jest w formie elektronicznej (pliki elektroniczne, e-kursy, audiobooki itp.). Nauczyciel odgrywa tu rolę pomocy w przyswojeniu zrozumienia przekazanej treści, czyni to na prośbę studenta lub sam wychodzi z taką inicjatywą.
Indywidualne zadania dla studenta	Nauczyciel wyznacza poszczególnym uczniom zadania, np. ustna odpowiedź podczas wykładu. Jest to element znaczący przy ocenie końcowej.	Zadania indywidualne mają taki sam cel jak w kształceniu metodami i narzędziami tradycyjnymi.
Zadania dla grup	W nauczaniu tradycyjnym rzadko są wykorzystywane. Na pewno nie stanowią one ważnego elementu do oceny końcowej, są raczej stosowane do sprawdzenia pewnych rozwiązań lub pomysłów.	W e-learningu to jedna z częściej wykorzystywanych metod nauczania , ponieważ pobudza ona do wymiany doświadczeń i praktyk, przez co student się efektywniej uczy. Ponadto e-learning kładzie nacisk na rozwój umiejętności miękkich, gdyż są one niezbędne w e-edukacji. Prace grupowe również stanowią element oceny.
Informacje zwrotne	Informacje zwrotne uzyskuje się różnymi metodami, ale najczęściej jest to komunikacja słowna.	Informacje zwrotne uzyskuje się różnymi metodami, ale najczęściej jest to komunikacja pisemna , ponieważ często student jest oddalony od nauczyciela.
Ocena	Nauczyciel jest jednocześnie egzaminatorem, który jest autorem pytań i twórcą systemu oceniania.	Ocenę w e-learningu student otrzymuje dzięki testom, które mają na celu ułatwienie samooceny.
Pomoc	Pomocy formalnej udzielają nauczyciele w kontakcie bezpośrednim, natomiast nieformalnej udzielają uczniowie, znajomi lub rodzina.	Z powodu braku komunikacji bezpośredniej, pomoc nauczyciela jest niezbędna i ma na celu ułatwienie nauki. Znacząca jest pomoc innych studentów i ma to również pozytywny wpływ na przebieg kursu rozumianego jako dany przedmiot.

Źródło: A. Clarke, *E-learning – nauka na odległość*, Wyd. Komunikacji i Łączności, Warszawa 2007, s. 24.

Jak widać z powyższego zestawienia, nauczyciel akademicki w kształceniu zdalnym różni się od nauczyciela wykorzystującego metody i narzędzia tradycyjne w procesie nauczania. E-learning wymaga od nauczyciela interaktywności rozumianej jako dialog użytkownika z systemem nauczania. Mimo wielu wspólnych cech, występują też zasadnicze różnice, do których przede wszystkim należy zaliczyć następujące:

- w e-learningu można uczyć się na odległość, zatem nie ma znaczenia miejsce edukacji – dotyczy to zarówno nauczyciela, jak i studenta;
- e-learning jest bardziej sformalizowany – nie ma miejsca na komunikację nieformalną;
- e-learning wymaga zarówno od nauczyciela, jak i studenta podstawowych umiejętności korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- w e-learningu przeważa komunikacja pisemna nad słowną;
- w e-learningu strony są bardziej niezależne, ale to przyczynia się do tego, że wymagana jest znacząca samodzielność i samodyscyplina.

Nie ma jednego stanowiska w literaturze przedmiotu, czy można utożsamiać edukację tradycyjną z e-edukacją, skoro zmienia się tylko środowisko pracy i narzędzia. Zdaniem autorki, mającej doświadczenie praktyczne, nie każdy nauczyciel tradycyjny może być nauczycielem kształcenia zdalnego. Doświadczenie pokazuje, że bardzo dobrzy nauczyciele akademicy, kształcący w tradycyjny sposób, zupełnie nie odnajdują się w nauczaniu z wykorzystaniem metod i narzędzi kształcenia na odległość. Analogiczna sytuacja występuje w drugą stronę. Ale oczywiście to nie jest sztywna zasada: są tacy, którzy doskonale realizują cele edukacyjne zarówno w sposób tradycyjny, jak i zdalny. Wpływ na to mają posiadane umiejętności i kompetencje.

Niezbędne umiejętności i kompetencje nauczyciela w e-learningu

Dla zrozumienia, dlaczego nie każdy dobry nauczyciel akademicki w tradycyjnym ujęciu spełnia się jako nauczyciel zdalny, należy poddać analizie różnice wymaganych umiejętności, które to właśnie mają wpływ na powodzenie lub też porażkę roli nauczyciela w kształceniu zdalnym. Początki dla każdego e-nauczyciela są trudne. Wymagają nabrania pewności siebie, zrozumienia i poruszania się w środowisku wirtualnym zgodnie z założeniami, jakie narzuca instytucja wdrażająca e-learning. Dlatego pewne umiejętności są niezbędne w e-learningu, a co więcej, dotyczą one zarówno nauczyciela, jak i studenta.

Najważniejszą i najczęściej wymienianą zaletą e-learningu jest swoboda uczenia się w dowolnym miejscu i czasie. Trudno się z tym nie zgodzić, ale należy pamiętać, że przekłada się to na wymóg umiejętności organizacji czasu pracy i nauki w przypadku

studenta. W nauczaniu tradycyjnym nauczyciel i student otrzymują plan zajęć, którego należy przestrzegać. Natomiast w e-learningu ta informacja jest przekazywana inaczej, np. w ciągu semestru należy zrealizować cztery moduły z zakresu przedmiotu X. Nauczyciel w tym momencie musi sam opracować swój system realizacji zadanych materiału, a student sam musi określić, ile czasu dziennie czy tygodniowo będzie poświęcał na dany przedmiot, aby zrealizować go w wyznaczonym terminie. Nauczyciel, który nie będzie systematycznie realizował materiału i służył pomocą studentom, sam może przyczynić się do ryzyka narastających opóźnień, a w konsekwencji niezrealizowania danego przedmiotu. Dlatego ważne jest, aby nauczyciel wsparł studenta w przyswojeniu programu kursu, czyli wszystkiego co trzeba koniecznie zrobić, aby kurs ukończyć. Oczywiście należy tu wspomnieć o pracach zaliczeniowych, zaliczeniach, egzaminie i innych metodach ukończenia kursu. Nauczyciel musi nie tylko sobie zorganizować plan pracy, ale również być drogowskazem dla studenta.

Każdy przedmiot realizowany w trybie e-learningu wymaga od uczestników tego przedmiotu (zarówno nauczycieli, jak i studentów) wzięcia odpowiedzialności za swoje działania. Wynika to z tego, że każda ze stron jest pozbawiona bezpośredniego kontaktu na drodze nauczyciel–student, student–student, nauczyciel–nauczyciel. Nie ma zatem możliwości skorzystania z pomocy jak w kształceniu tradycyjnym, czyli tuż po zajęciach lub w ich trakcie. Dlatego przez odpowiedzialność w kształceniu zdalnym należy przyjąć odpowiedzialność za realizację własnych celów i standardów.

Inną niezbędną umiejętnością do pracy w e-learningu, zwłaszcza dla odbiorcy usług e-learningowych (studenta), jest umiejętność planowania. Badania psychologów poszukują odpowiedzi na pytanie: czy prokrastynacja to tylko syndrom studenta, czy jednak choroba cywilizacyjna, która dotyka nas wszystkich. Prokrastynacji, czyli odkładaniu wszystkiego na później, sprzyja w e-learningu brak sztywnych ram czasowych i rozkładu zajęć, zarówno dla nauczyciela, jak i studenta. Prokrastynacja to nie jest dobry zwyczaj. Proces właściwego planowania powinien obejmować:

- spojrzenie w przyszłość, czyli rozpoznanie, co czeka nas w kolejnym semestrze i jak to może wpływać na obecną sytuację;
- wychwycenie trudniejszych okresów (np. zbliżonych terminów prac zaliczeniowych);
- określenie właściwych celów;
- opracowanie planu działania (ze strony nauczyciela dobrą praktyką jest stworzenie harmonogramu pracy semestralnej, ze strony studenta ustanowienie na podstawie harmonogramu własnych zasad pracy);
- właściwa organizacja pracy;
- monitorowanie wyników;
- koordynowanie planów.

Istnieje wiele metod oceny własnych postępów. Są to zarówno metody o charakterze formalnym, jak i nieformalnym. W nauczaniu tradycyjnym do obowiązków nauczyciela należy informowanie studenta o jego postępach. W e-learningu odpowiedzialność za naukę przechodzi na samego studenta. Ta sytuacja może również prowadzić do pojawiających się problemów, a ich rozwiązywanie to kolejna umiejętność niezbędna w e-learningu.

W e-learningu spotykamy inne problemy niż w nauczaniu tradycyjnym. Przede wszystkim zmiana środowiska na wirtualne powoduje, że jesteśmy uzależnieni od techniki, głównie telekomunikacji, i to one stwarzają najwięcej problemów do rozwiązania. Nierozwiązane problemy techniczne mogą zniechęcać nauczyciela do realizacji przedmiotów w formie e-learningu i powodują stres.

Nauka sama w sobie bywa stresująca. E-learning z jednej strony ten problem eliminuje, ponieważ można się uczyć w dowolnym i wygodnym dla siebie czasie, ale z drugiej jednocześnie wywiera presję, gdy ktoś poddaje się rozpraszającym czynnikom zewnętrznym i zaczynają się nawarstwiać zaległości. Dlatego nauczyciel, który zechce realizować przedmiot metodami kształcenia na odległość, aby uniknąć sytuacji stresogennych, powinien wziąć pod uwagę sposoby pokonywania stresu, jakie mogą pojawić się podczas realizacji przedmiotu w wersji online:

- należy sprawdzić obowiązki, jakie zostaną nałożone na nauczyciela realizującego przedmiot za pomocą metod i narzędzi kształcenia na odległość;
- warto zaplanować własną pracę mimo braku rozkładu zajęć;
- e-learning daje większą swobodę, ale nakłada większą odpowiedzialność;
- mimo stworzonego harmonogramu pracy, środowisko wirtualne zmienia się i należy mieć elastyczne podejście do realizacji w zależności od potrzeb;
- każde z zadań wymaga oddzielnego podejścia, dlatego działanie szablonowe może przyczyniać się do powstawania stresu, gdyż nie będą spełnione oczekiwane cele;
- praca przez Internet może stwarzać silne poczucie izolacji, co powoduje dodatkowy stres.

Nauczyciel jako facylitator procesu uczenia się i rozwoju powinien posiadać umiejętność motywacji, ponieważ nauka w środowisku e-learningu wymaga od jego uczestników dużo samodyscypliny i często student ma chwile zwątpienia. Praktyka pokazuje, że po około sześciu tygodniach od rozpoczęcia semestru pojawia się pierwszy kryzys studenta – czuje się on wtedy gorzej, jest poirytowany i często zadaje sobie pytanie, czy wybrał właściwe studia. Osoby, które posiadają silną motywację, są w stanie same ten trudny okres przejść. Innym jest znacznie trudniej i tu swoją ogromną rolę ma nauczyciel.

Zdolność do refleksji to umiejętność, która pozwala spojrzeć na siebie oraz studentom na studiowane przedmioty, a wykładowcom na realizowane przedmioty. Każdy z nas zastanawia się nad swoimi przeżyciami, ale zazwyczaj robimy

to spontanicznie, przypadkowo i nie do końca ma to istotne znaczenie. Refleksja wymaga spokoju i odprężenia. Warto, aby nauczyciel oddał się refleksji nad sposobem realizacji przedmiotu, nad skutecznością wybranych narzędzi i poddał analizę refleksji nad dążeniem do doskonałości. W trybie tradycyjnym nieraz docierały informacje, że dany wykładowca od 20 lat zadaje na egzaminie to samo zadanie. Niestety, zmieniające się technologie stosowane w e-learningu nie pozwolą na to, by przez 20 lat powielać ten sam schemat.

Tabela 8. Porównanie niezbędnych umiejętności nauczyciela

Umiejętności w kształceniu tradycyjnym i e-learning	Zasadnicze różnice
Organizacja czasu	W e-learningu sami musimy zorganizować sobie czas, w kształceniu tradycyjnym otrzymujemy rozkład zajęć.
Odpowiedzialność	E-learning wymaga większej odpowiedzialności.
Planowanie	Większa swoboda wyboru czasu i sposobu uczenia.
Wyszukiwanie informacji	Jedna i druga forma edukacji wymaga umiejętności wyszukiwania – tradycyjne kształcenie w bibliotekach, e-learning – stron WWW. Różnica polega tylko na skali zasobów.
Ocena jakości materiałów edukacyjnych	Ocena materiałów w sieci praktycznie nie istnieje, materiały tworzone na potrzeby edukacji tradycyjnej przechodzą skomplikowany proces publikacji włącznie z recenzją i korektą drukarską.
Słuchanie	Kluczowa umiejętność w większości form nauczania, w e-learningu nie ma znaczenia.
Czytanie	Równoważnie istotny aspekt w każdej formie edukacji, ponieważ większość materiałów edukacyjnych ma formę tekstową.
Pisanie	Bardzo istotny aspekt w e-learningu; wymagana jest umiejętność pisania na klawiaturze, gdyż jest to niezbędne do komunikacji (poprzez e-mail, czat, forum). Pisanie jest podstawowym narzędziem komunikacji przez Internet.
Samoocena	Podstawowa umiejętność zarówno w kształceniu tradycyjnym, jak e-learningu. Natomiast dużo szerszy wachlarz możliwości występuje w tradycyjnym nauczaniu. W e-learningu zazwyczaj są to testy samooceny, a student często sam musi śledzić swoje postępy. Istnieje konieczność znalezienia nowych sposobów oceny wyników.
Współpraca	Zasadnicza różnica to czas. W ujęciu tradycyjnym współpraca następuje podczas zajęć w regularnych spotkaniach, w e-learningu współpraca rozciąga się na dłuższy odcinek czasu. Wpływ na to ma miejsce zamieszkania i własny harmonogram pracy. Miejsce zamieszkania może wiązać się z różnicą stref czasowych.
Rozwiązywanie problemów	Znacznie trudniej rozwiązywać problemy na odległość, kontaktując się jedynie w sieci. Rozwiązywanie problemów na zajęciach bezpośrednich jest znacznie prostsze.

Źródło: A. Clarke, *E-learning, nauka na odległość*, op. cit., s. 13–14.

Mając powyższe na uwadze, należy pamiętać, że nauczyciel w kształceniu z wykorzystaniem metod i technik na odległość powinien sprawnie oraz pewnie posługiwać się komputerem i wykorzystywać techniki telekomunikacyjne. Używanie technik informacyjno-komunikacyjnych rozwija kompetencje nauczycielskie w trzech kategoriach: technologiczno-komunikacyjnych, społeczno-metodycznych oraz merytoryczno-dydaktycznych⁷.

Kompetencje technologiczno-komunikacyjne to szeroko pojęte umiejętności, które powinny być szczególnie rozwinięte w zakresie nowych technologii komunikacyjno-informacyjnych, ale z uwzględnieniem komunikacji werbalnej i pisemnej. Ponadto ważna jest empatia – choć w kształceniu tradycyjnym jest przydatna, to w e-learningu umiejętność odczytywania emocji za pomocą mediów elektronicznych jest niezbędna. Czasem ułatwia to stosowanie przez uczestników procesu nauczania symboli, np. ☺ jako zadowolenie czy ☹ oznaczającego smutek. Komunikując się na platformie, czasem błędnie odczytujemy cudze emocje, dlatego nauczyciel powinien mieć umiejętność kontroli i wyrażania własnych emocji, aby nie ulegać stanom emocjonalnym studentów.

Kompetencje społeczno-metodyczne to umiejętność tworzenia więzi wewnątrz prowadzonej grupy, ale też obiektywne ocenianie jej. Motywacja, pobudzanie i stymulowanie pracy uczestników platformy to również umiejętności niezbędne u nauczyciela, tak jak organizacja czasu pracy własnej oraz swoich podopiecznych. E-nauczyciel musi posiadać umiejętności organizacyjne, cechy przywódcze oraz być liderem.

Kompetencje merytoryczno-dydaktyczne są niezbędne w każdym procesie nauczania, bez względu na narzędzia, ale w e-learningu dla nauczyciela znajomość dziedziny, rozumienie jej zależności, charakteru, podstaw i języka to fundament do wykorzystania i powiązania z nowymi technologiami. Literatura przedmiotu kwalifikuje też nauczyciela środowiska akademickiego, który podejmuje się udziału w procesie edukacji z wykorzystaniem metod i technik na odległość, jako dydaktyka medialnego⁸. Autorka opracowania proponuje również określenie e-mentor.

Inny charakter, chociaż tylko w pewnym stopniu, ma zawód metodyk edukacji na odległość⁹. Metodyk edukacji na odległość jest specjalistą metod nauczania świadczącym usługi edukacyjno-doradcze. Celem pracy metodyka edukacji na odległość jest organizowanie procesu tworzenia kursu elektronicznego, utworze-

7 J.J. Czarkowski, *E-learning dla dorosłych*, op. cit., s. 162.

8 W. Przyłuski, *Nowy zawód – dydaktyk medialny*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” nr 3, 2008, s. 9–17.

9 https://www.opolska.policja.gov.pl/SKZ/pdf/22_235103_metodyk_edukacji_na_odleglosc.pdf [31.01.2016].

nie ogólnej koncepcji scenariusza wraz z ustaleniem celów dydaktycznych oraz wybór zastosowania multimediiów w kursie. Można zauważyć, że rola nauczyciela w kształceniu zdalnym nie jest jednoznaczna i oczywista. Brak unormowań prawnych i oświatowych powoduje, że e-learning w Polsce wciąż jest na etapie kreowania i wypracowywania najlepszych rozwiązań.

Zakończenie

Konferencja naukowa *Edukacja dla bezpieczeństwa w służbach mundurowych – innowacyjne technologie* zaprezentowała szereg szans i zagrożeń, wyzwań i oczekiwań, jakie niesie za sobą wdrożenie innowacyjnych technologii, w tym e-learningu. Środowisko nauczycielskie jest sceptycznie nastawione do tej formy edukacji, co wynika z małej świadomości, jaką funkcję powinien pełnić e-learning. Niestety obawy społeczeństwa, że e-edukacja zastąpi tradycyjną edukację, są wciąż ogromne, a niepotrzebnie. Tak jak pojawiające się serwisy tematyczne w sieci nie doprowadziły do likwidacji prasy codziennej, książki elektroniczne do likwidacji księgarni czy bibliotek, tak e-learning nie wyprze tradycyjnego kształcenia. E-learning to nie antidotum na wszystko – to jedno z możliwych rozwiązań, mające na celu ulepszenie i usprawnienie edukacji, dzięki czemu możemy dążyć do efektywności kształcenia. Niestety, lobby kształcenia tradycyjnego jest tak silne, że nikt nie wspiera rozwoju e-learningu przez unormowania prawne i wytyczne z ministerstwa. Jedyne wskazanie e-learningu w kształceniu to rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2007 r. w sprawie warunków, jakie muszą być spełnione, aby zajęcia dydaktyczne na studiach mogły być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość¹⁰. Rozporządzenie to określa warunki, ale w żadnym stopniu nie odnosi się do roli nauczyciela. Tym samym brak jakichkolwiek uwarunkowań, kto może być nauczycielem w kształceniu zdalnym, oraz, z uwagi na nieokreślenie umiejętności i kompetencji, jakie powinien posiadać, brak odniesień do wynagradzania pracowników dydaktycznych. W chwili obecnej uczelnie traktują nauczycieli kształcących na odległość tak samo jak tradycyjnych nauczycieli lub oceniają ich pracę jako mniej wartościową, tym samym obniżając zakres godzin dydaktycznych lub stawek. Rola nauczyciela w e-learningu jest znacznie ważniejsza niż obecnie panujące mity, a niestety brak tej świadomości przyczynia się raczej do zniechęcania niż stosowania e-learningu w dydaktyce.

10 Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 164 ust. 4 ustawy z dnia 27.07.2005 (Dz.U. nr 164, poz. 1365 ze zm.).

Bibliografia

1. Clarke A., *E-learning – nauka na odległość*, Wyd. Komunikacji i Łączności, Warszawa 2007.
2. Czarkowski J.J., *E-learning dla dorosłych*, Difin, Warszawa 2012.
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 70.
4. Lubina E., *Zmiany funkcji nauczyciela w nauczaniu na odległość*, „E-mentor” nr 4(6).
5. Metodyk edukacji na odległość: https://www.opolska.policja.gov.pl/SKZ/pdf/22_235103_metodyk_edukacji_na_odleglosc.pdf [31.01.2016].
6. Przyłuski W., *Nowy zawód – dydaktyk medialny*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” nr 3, 2008.
7. Shea-Schultz H., Fogarty J., *Online learning today: 7 Strategies That Work*, „E-learning Magazine” 2003, January 8.
8. Siellawa-Kolbowska K.E., Łada A., Ćwiek-Karpowicz J., *Edukacja obywatelska w Polsce i Niemczech*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
9. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 170e, Dz.U. 2005 nr 164, poz. 1365.
10. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 oraz z 2016 r., poz. 35 i 64).
11. Zajac M., *Dydaktyczne aspekty tworzenia kursów on-line*, „E-mentor” nr 4(6), 2004.
12. Ziolo Z., Rochwał T., *Rola przedsiębiorczości w edukacji*, Wyd. Uniwersytetu Pedagogicznego, Warszawa–Kraków 2010.

KSZTAŁCENIE KOMPLEMENTARNE W SZKOLENIU I DOSKONALENIU FUNKCJONARIUSZY SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

Streszczenie: Transformacja ustrojowa oraz wzrost cywilizacyjny, a zwłaszcza rozwój technologii informatycznych spowodowały konieczność zmian w całej filozofii edukacyjnej społeczeństwa. Zmiany systemu szkolenia objęły również służby mundurowe, w tym Służbę Więzienną. Aktualnie trwają prace nad zmianą systemu szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej. Zmiany polegają na wprowadzeniu modułów dydaktycznych zamiast dotychczasowych przedmiotów, wykorzystaniu internetowej platformy edukacyjnej i oparciu procesu dydaktycznego na koncepcji kształcenia komplementarnego. Opracowanie prezentuje ewolucję i aktualny stan edukacji personelu więziennego oraz projekt zmiany programowej.

Słowa kluczowe: kształcenie komplementarne, b-learning, służba więzienna, system szkolenia funkcjonariuszy

Transformacja ustrojowa państwa polskiego z końca lat 80. wymusiła potrzebę zreformowania więziennictwa, kojarzonego dotychczas z aparatem ucisku i systemem bezpieczeństwa państwa komunistycznego. Dlatego po 1989 r. Służba Więzienna przeszła szereg przeobrażeń w kierunku profesjonalizacji zawodu więziennika. Polski system penitencjarny posiada już od lat 50. ubiegłego wieku własny system szkolenia personelu, podlegający od ostatnich 25 lat ewolucji i reorganizacji tak, by sprostać wymogom wypełniania misji i zadań, jakie przed więziennictwem stawia demokratyczne społeczeństwo.

Wszystkie formy szkolenia mają spełniać funkcję przygotowania zawodowego funkcjonariuszy, czyli mieć charakter praktycznej nauki zawodu, integrującej wszechstronną wiedzę z zakresu prawa, pedagogiki, psychologii, socjologii i bezpieczeństwa z umiejętnościami zastosowania jej w praktyce¹. Programy nauczania i cały proces dydaktyczny personelu więziennego przez lata były krytykowane jako podporządkowane specyfice uzbrojonej formacji paramilitarnej, co miało się przekładać na brak powiązań realizowanych treści z dorobkiem naukowym i kulturowym oraz zbyt duży nacisk na przedmioty o charakterze pragmatycznym i ochronno-obronnym, kosztem przedmiotów psychologicznych, pedagogicznych

1 P. Szczepaniak, *Charakterystyka modelu szkolenia personelu więziennego w Polsce w świetle nowelizacji ustawy o SW oraz wprowadzonych reform* [w:] *Polski system penitencjarny. Ujęcie integralno-kulturowe*, red. P. Szczepaniak, Warszawa 2013, s. 280.

i społecznych². Zreorganizowano jednak system kształcenia personelu więziennego³, a zmiany objęły treści programowe i ideologiczne, spełniając międzynarodowe standardy, zorientowane na szkolenie interdyscyplinarne, odwołujące się do aktywizujących metod nauczania oraz nowoczesnego kształcenia praktycznego⁴. Na tym jednak nie poprzestano i nadal trwają prace nad poprawą efektywności nauczania z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych wspomagających edukację, zmierzając w kierunku kształcenia komplementarnego.

Ewolucja i stan obecny systemu szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej

Od czasu powstania Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu w 1950 r. kształcenie personelu więziennego miało przedmiotowy charakter i głównie podawczy sposób przekazywania wiedzy, nie odbiegało zresztą od ówczesnych standardów edukacyjnych w Polsce. Na przestrzeni lat zmieniały się przedmioty nauczania oraz treści podporządkowane aktualnie przyjętej ideologii i obowiązującym przepisom prawa. Nie oznacza to wszakże, że zajęcia odbywały się wyłącznie w systemie klasowo-lekcyjnym i tylko w formie podawczej, opartej o wykłady z elementami weryfikacji wiedzy egzaminem. Przedmioty zawodowe oparte były zawsze na metodyce zajęć praktycznych. Praktycznie przez ćwiczenie umiejętności uczono samoobrony, wyszkolenia strzeleckiego, musztry specjalnej czy interwencji. Zawartość merytorycznych treści w programie nauczania oraz czas przeznaczony na szkolenie uzależniony był od korpusu służbowego (podoficerskiego, chorążych, oficerskiego).

Po przełomie transformacyjnym w 1989 r. oprócz zmian w treściach pojawiają się także zmiany w metodyce prowadzenia zajęć, kładące akcent na aktywność

2 P. Szczepaniak, *Wzory szkolenia personelu więziennego – refleksje związane z 90 rocznicą polskiego więziennictwa* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna dla bezpieczeństwa wewnętrznego i narodowego*, red. R.M. Kalina, P. Łapiński, R. Poklek, K. Jędrzejak, Kalisz 2009, s. 79; W. Ambrozik, *Kształcenie i doskonalenie kadr penitencjarnych a współczesne koncepcje resocjalizacji skazanych* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna...*, op. cit., s. 88–92.

3 Por. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie szkolenia oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej, Dz.U. z 2010 r. nr 144, poz. 970; Zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr 89 z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Służbie Więziennej oraz czasu trwania szkoleń [niepublikowane]; Zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr 3 z dnia 14 lutego 2014 r. zmieniające zarządzenie w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Służbie Więziennej oraz czasu trwania szkoleń [niepublikowane].

4 K. Jędrzejak, *Ewolucja treści szkolenia funkcjonariuszy służby więziennej* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna...*, op. cit., s. 94 i nast.; idem, *Czynniki determinujące interdyscyplinarny charakter przygotowania funkcjonariuszy służby więziennej* [w:] *Więziennictwo. Nowe wyzwania*, red. B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępnia, Warszawa–Poznań–Kalisz 2001, s. 785 i nast.

słuchaczy przez warsztaty psychologiczne, gry dydaktyczne, ćwiczenia sztabowe, projekty. Część zajęć warsztatowych była realizowana w cywilnych ubraniach słuchaczy, co było swoistym novum w warunkach szkolenia skoszarowanego. Od tego czasu następowały sukcesywne zmiany w programach nauczania, polegające na modyfikacji tematyki i zawartości merytorycznej oraz wyłanianiu grup przedmiotów specjalizacyjnych dedykowanych dla funkcjonariuszy z konkretnych działów służby (ochrony, penitencjarny, ewidencji, finansów, kadr, organizacyjno-prawny, zatrudnienia osadzonych, kwatermistrzowski, służby zdrowia). Nadal jednak obowiązywał kanon osobnych przedmiotów nauczania. Powodowało to powtarzanie się niektórych treści dydaktycznych lub pomijanie ich, gdyż wykładowcy sądzili, że realizowane są one na innych przedmiotach.

W roku 2008 nastąpiły kolejne zmiany w zakresie skrócenia czasu trwania szkolenia – nie wynikało to z przesłanek merytorycznych, ale podyktowane było potrzebami kadrowymi służby i oczekiwaniem na szkolenie bardzo dużej liczby funkcjonariuszy⁵. Zaczęto wówczas szukać możliwości przekazywania wiedzy funkcjonariuszom bez konieczności ich przyjeżdżania do ośrodka szkoleniowego i generowania kosztów. Rozwiązaniem stała się platforma edukacyjna w sieci stworzona w oparciu o darmowe oprogramowanie Moodle. Jej administrowaniem i utrzymywaniem zajęli się pracownicy Zakładu Technologii Informatycznych i Edukacyjnych w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, natomiast wytwarzanie materiałów i moderowanie kursów spoczywało na wykładowcach z poszczególnych zakładów szkoleniowych przeszkolonych z zakresu e-learningu⁶. Początkowo zaczęto wprowadzać pilotażowe kursy e-learningowe o wąskiej tematyce, stanowiące uzupełnienie treści szkolenia stacjonarnego. Były to zbiory materiałów dydaktycznych tj. prezentacje multimedialne i skrypty. Stały się one stałym elementem uzupełniającym większość przedmiotów realizowanych w formie stacjonarnej, nie spełniały one jednak wymogów metodycznych nauczania e-learningowego (sterowanie percepcją, moderowanie aktywności studenta, zadania aktywizujące, samosprawdzanie itp.). Pierwszym pilotażowym kursem opartym na metodyce zdalnego nauczania był kurs *Badania osobopoznawcze w penitencjarystyce* zrealizowany w 2009 r.⁷ Aktualnie w formie zdalnej prowadzone jest szkolenie wstępne oraz zawodowe na poziomie szkolenia

5 K. Jędrzejak, *Ewolucja treści...*, op. cit., s. 96.

6 E. Jackowska, S. Szałagiewicz, *Wykorzystanie platformy zdalnego nauczania do wspomaganie szkolenia zawodowego na pierwszy stopień oficerski Służby Więziennej* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych. Streszczenia wystąpień*, Kalisz 2012, s. 31.

7 R. Poklek, *Wykorzystanie e-learningu w szkoleniu personelu więziennego na przykładzie kursu „Badania osobopoznawcze w penitencjarystyce”* [w:] *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system*, red. P. Stępnia, Wydawnictwo UAM, COSSW, PTP, Kalisz 2014, s. 422–439.

chorążych i oficerskiego⁸. Wdrożenie nauczania na odległość w służbie wskazuje, że e-learning, a właściwie b-learning, czyli połączenie nauczania wykorzystującego sieć ze szkoleniem praktycznym w warunkach skoszarowania, może racjonalizować dotychczasowy system szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej⁹. Forma zdalna wykorzystywana jest również z powodzeniem w szkoleniu specjalistycznym na kursach oddziałowych działu ochrony¹⁰ oraz wewnątrzdziałowym. Aktualnie jedynym kursem opartym na formule kształcenia komplementarnego jest kurs specjalistyczny oddziałowych działu ochrony. Program tego szkolenia przewiduje dwa etapy. Etap pierwszy realizowany jest w formie e-learningowej trwającej sześć tygodni. W tym czasie uczestnicy uczą się na platformie edukacyjnej, zapoznają się z materiałami, które później omawiane są na forum. Wykładowcy uczestniczą aktywnie w kursie, zadają pytania problemowe do przemyślenia, moderują dyskusję między uczestnikami na forum oraz komentują rozwiązania i udzielają indywidualnych informacji zwrotnych przez pocztę. Ten etap kończy się egzaminem, po którym słuchacz przyjeżdża do ośrodka na część stacjonarną. Etap drugi odbywa się w tradycyjnej formie skoszarowanej i trwa pięć dni (w tym cztery dni dydaktyczne i jeden dzień na ustny egzamin końcowy przed komisją). Podczas zajęć prowadzonych w formie warsztatowej przez psychologa i specjalistę z zakresu ochrony symulowane są sytuacje z pracy oddziałowego i ćwiczone umiejętności zawodowe, przyswojone w formie teoretycznej podczas szkolenia e-learningowego¹¹.

Poczynając od 1991 r. do dziś, edukacja funkcjonariuszy obejmuje trzy etapy – szkolenie wstępne, zawodowe i specjalistyczne doskonalenie zawodowe. Na szkolenie wstępne składają się: 20-dniowy program wstępnej adaptacji zawodowej, kurs przygotowawczy, prowadzony w Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej, trwający 21 dni, oraz praktyka zawodowa, realizowana w jednostce organizacyjnej, w okresie od 2 do 4 miesięcy. W trakcie kursu przygotowawczego słuchacze

8 Zarządzenie Dyrektora Generalnego z 21 grudnia 2010 r., op. cit.

9 M.R. Kalaman, M. Strzelec, *Nauczanie na odległość w Służbie Więziennej – doświadczenia, refleksje i wnioski* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych*, op. cit., s. 29; M.R. Kalaman, M. Strzelec, *Nowoczesne formy nauczania w Służbie Więziennej* [w:] *20 lat działalności Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego. Refleksje i impresje jubileuszowe*, red. K. Jędrzejak, M.R. Kalaman, R. Poklek, Kalisz 2013, s. 159–178; M.R. Kalaman, *Wybrane problemy doboru do roli zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej* [w:] *Rynek pracy pedagogów. Bariery i perspektywy*, red. A. Watoła, K. Wójcik, Dąbrowa Górnicza 2012, s. 177–197.

10 M. Strzelec, K. Krępczyńska, *Analiza opinii słuchaczy realizujących szkolenie specjalistyczne w formule e-learningowej* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych*, op. cit., s. 39.

11 R. Poklek, *Metody symulacyjne w szkoleniu funkcjonariuszy SW na przykładzie kursu oddziałowych działu ochrony* [w:] *Dydaktyka zawodowa. Dylematy i wyzwania*, red. R. Stawicki, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2015, s. 94–95.

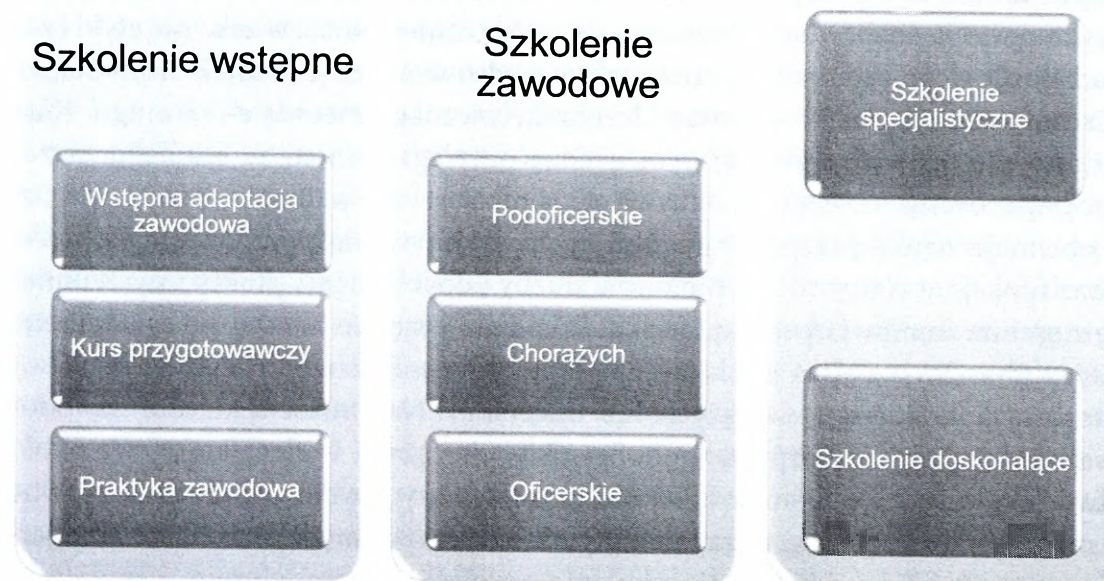
zapoznawani są z przepisami regulującymi funkcjonowanie więziennictwa oraz wykonywania pozbawienia wolności, nabywają umiejętności w zakresie etyki i zasad służbowego zachowania oraz obsługi podstawowych jednostek broni palnej. Część kursu ma postać samokształcenia kierowanego metodą e-learningu. Kurs kończy się testem sprawdzającym wiedzę oraz egzaminem ze szkolenia strzeleckiego. Dalsze kształcenie odbywa się w macierzystej jednostce penitencjarnej i obejmuje naukę przepisów regulujących wykonywanie pozbawienia wolności oraz funkcjonowanie różnych pionów służby i doskonalenie praktycznych umiejętności na zajmowanym stanowisku. Szkolenie wstępne kończy się egzaminem, który umożliwia dalszą edukację na etapie szkolenia zawodowego na pierwszy stopień, podoficerski, chorążych lub oficerski¹². Natomiast szkolenie zawodowe, uzależnione od korpusu (podoficerskie, chorążych i oficerskie), trwa około dwóch miesięcy i obejmuje kilka obszarów tematycznych: zagadnienia prawne i pragmatykę służbową, zagadnienia penitencjarne i międzynarodowe standardy postępowania z więźniami, szkolenie strzeleckie i samoobronę, zagadnienia bezpieczeństwa jednostek penitencjarnych i działania interwencyjne, informatykę i technikę więzienną, ratownictwo przedmedyczne. Uzupełnieniem głównych obszarów tematycznych są przedmioty specjalizacyjne: ochronne, penitencjarne, logistyczne, finansowe, ewidencyjne, organizacyjno-prawne, związane z więzienną służbą zdrowia i zagadnieniami kwatermistrzowskimi¹³. Kolejnymi formami doskonalenia zawodowego są kursy specjalistyczne (realizowane wewnętrznie przez SW) przeznaczone dla ściśle określonej kategorii odbiorców, pełniących służbę lub przewidzianych do jej pełnienia na konkretnych stanowiskach w poszczególnych pionach służby. Przygotowują one funkcjonariuszy do wypełniania zadań związanych z utrzymaniem bezpieczeństwa, prowadzeniem działalności resocjalizacyjnej, finansami, logistyką, ewidencją osadzonych i innymi obszarami funkcjonowania jednostki penitencjarnej¹⁴. Ponadto funkcjonariusze mogą podnosić swoje kwalifikacje w formie studiów podyplomowych realizowanych przez wyższe uczelnie i zewnętrzne podmioty edukacyjne.

Do głównych celów kształcenia w każdym z etapów szkolenia zalicza się: naukę prawidłowej realizacji czynności służbowych, samodzielność w pełnieniu służby na zajmowanych stanowiskach, kształtowanie dyscypliny służbowej i samodyscypliny, poszerzanie i generowanie wiedzy i umiejętności zawodowych, kształtowanie humanistycznych postaw, wspieranie wszechstronnego rozwoju osobistego i zawodowego, tworzenie zintegrowanego systemu wiedzy, kształtowanie analizy i syntezy oraz oceny zjawisk występujących w pracy.

12 Por. Zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr 3 z dnia 14 lutego 2014 r., op. cit.

13 Por. Zarządzenie Dyrektora Generalnego z dnia 21 grudnia 2010 r., op. cit.

14 K. Jędrzejak, *Ewolucja treści...*, s. 97.



Rys. 18. Struktura szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej

W efekcie po zakończonym szkoleniu funkcjonariusz – absolwent – powinien znać i umieć zastosować wybrane przepisy regulujące funkcjonowanie więziennictwa; posiadać umiejętność stosowania środków przymusu bezpośredniego oraz posługiwania się bronią palną; stosować się do procedur ochronnych oraz posiadać wiedzę na temat działań profilaktycznych zapobiegających występowaniu zagrożeń i stosować ją w praktyce; adekwatnie reagować w różnych sytuacjach zawodowych zarówno w normalnym toku służby, jak i w sytuacjach zagrożeń; posiadać ogólną wiedzę z zakresu polskiego systemu penitencjarnego w odniesieniu do międzynarodowych standardów więziennych; posiadać ogólną wiedzę o instytucjach penitencjarnych oraz ich wpływu na osadzonych i personel; umieć wyjaśnić mechanizmy psychospołeczne zachowań osób poddanych izolacji i uwzględniać je w podejmowanych działaniach; posługiwać się urządzeniami technicznymi i systemami informatycznymi wykorzystywanymi w służbie; znać reguły kierowania przydzielonym zespołem podwładnych i praktycznie je stosować; znać i realizować zasady postępowania z dokumentacją służbową. Ponadto funkcjonariusz powinien charakteryzować się odpowiednimi kompetencjami osobistymi i społecznymi w zakresie: umiejętności komunikacyjnych umożliwiających właściwe relacje interpersonalne; postępowania zgodnego z zasadami etyki zawodowej funkcjonariusza Służby Więziennej i przestrzegania zasad służbowego zachowania; umiejętności właściwego organizowania pracy własnej oraz współpracy z innymi funkcjonariuszami i pracownikami w realizacji zadań służ-

bowych; przekonania o konieczności ustawicznego doskonalenia zawodowego i utrzymywania odpowiedniego poziomu sprawności psychofizycznej¹⁵.

Reasumując tę część opracowania, można stwierdzić, że ewolucja systemu szkolenia personelu więziennego, zapoczątkowana zmianami transformacyjnymi Polski i wynikającymi z tego zmianami nauczanych treści, doprowadziła do stopniowego przejścia z kształcenia przedmiotowego, poprzez aktywizujące formy edukacji, kształcenie wspomagane komputerowo i kształcenia zdalne, do kształcenia komplementarnego łączącego formy zdalne ze szkoleniem stacjonarnym w warunkach skoszarowania.

Propozycja zmian w edukacji personelu więziennego z wykorzystaniem kształcenia komplementarnego

W literaturze przedmiotu od lat pojawiają się analizy systemu edukacyjnego personelu więziennego oraz propozycje zmian¹⁶. Część dotyczy całości szkolenia, natomiast część skupia się na propozycjach kursów o wąskiej tematyce i szkoleń specjalistycznych, mających odniesienie do wybranych grup funkcjonariuszy¹⁷. Aktualnie trwają prace nad projektem zarządzenia dyrektora generalnego Służby Więziennej regulującego kwestie edukacji personelu więziennego. Nowe programy będą opierać się na precyzyjnie określonych efektach kształcenia, które mają być osiągnięte przez nowoczesne formy edukacji (interdyscyplinarność, odejście od metod podawczych na rzecz aktywizujących, wykorzystanie internetowej platformy edukacyjnej) uwzględniające, oprócz zapotrzebowania Służby Więziennej na określony profil absolwenta, również stan wiedzy naukowej z zakresu nowoczesnej myśli penitencjarnej i aktualne tendencje w andragogice. Odbywa

15 R. Poklek, *Professionalization polish prison service in the aspect of training – present and future*, "Studium Europy Środkowej i Wschodniej" 2014, nr 2, s. 225–226.

16 Por. *Nabór i szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej w polskim systemie penitencjarnym. Diagnoza, ocena, prognoza*, Wydawnictwo Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 1995; M.R. Kalamian, M. Strzelec, *Nowoczesne formy...*, s. 159 i nast.; P. Szczepaniak, *Wzory szkolenia...*, s. 79 i nast.; W. Ambrozik, *Kształcenie i doskonalenie...*, s. 88 i nast.

17 Por. K. Jędrzejak, *Wnioski z wdrożenia w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej kursu instruktorów samoobrony w zmienionej formule filozoficznej i edukacyjnej* [w:] *Metody treningu psychofizycznego w formacjach obronnych*, red. K. Klukowski, R.M. Kalina, J. Supiński, Wydawnictwo PTNKF, Warszawa 1998; P. Łapiński, J. Maciejewski, L. Markuszewski, *Educational needs of prison staff implied by multicultural, multi-ethnic and multi-religious prison population*, "Internal Security" 2014, nr 2, s. 91–105; P. Łapiński, L. Markuszewski, *Kształtowanie umiejętności psychospołecznych funkcjonariuszy Służby Więziennej* [w:] *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa. Tom 3. Praktyczne aspekty przygotowania grup dyspozycyjnych państwa*, red. P. Bogdalski, D. Bukowiecka, R. Częścik, B. Zdrodowski, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Policji, Szczytno 2014, s. 109–122.

się to w okresie intensywnych zmian o charakterze cywilizacyjnym, w których rozwija się gospodarka oparta na wiedzy. Kluczowy staje się dostęp do informacji i jej znaczenie w postępie technicznym kształtującym nowy paradygmat rozwoju, opierający się na potencjale intelektualnym. Jednocześnie w erze społeczeństwa wiedzy ludzie mają do czynienia z powszechnym przepływem informacji, co wymusza konieczność ciągłego uczenia się. Panuje przekonanie, że całożyciowe uczenie się, czyli kształcenie ustawiczne, nie jest już dobrowolną aktywnością edukacyjną podejmowaną przez uprzywilejowaną część społeczeństwa, ale wręcz przymusem i koniecznością dla wszystkich, niezbędną do właściwego funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości¹⁸. W zawiązku z tym zjawiskiem hasłami przewodnimi stały się: kształcenie zdalne, edukacja na odległość, czy e-learning w różnych jego odmianach¹⁹. Dotyczy to także szkolenia zawodowego grup dyspozycyjno-mundurowych, do których należy Służba Więzienna.

Współcześnie kształcenie w sali wykładowej jest coraz częściej wzbogacane przez edukację zdalną, traktowaną jako komplementarna, dopełniająca i specjalistyczna. Dziś komputer jest nie tylko narzędziem w procesach nauczania-uczenia się i komunikacji społecznej, ale też jest środkiem organizacji procesu kształcenia. Sieć informatyczna umożliwiła realizację innej niż tradycyjna postaci kształcenia, zwanej kształceniem teledydaktycznym. Sieć ułatwiła zmiany organizacyjne w kształceniu tradycyjnym i pozwoliła na wprowadzanie odmian komplementarnych, mieszanych. Komputer i sieć bywają traktowane albo jako środki zastępujące tradycyjne kształcenie, albo jako narzędzia wspomagające, ułatwiające niwelowanie niektórych wad kształcenia tradycyjnego²⁰. Jak widać, bardzo ważne miejsce zajmuje tu zastosowanie Internetu jako praktyki społecznej opartej na aktywnej interakcji i wymianie informacji w sieci, bez względu na dziedzinę nauki, etap edukacji czy grupę wiekową²¹. E-nauczanie jest innowacyjnym narzędziem zmian społecznych rozumianych jako przemiany wzorów zachowań, relacji i struktury społecznej w instytucjach zajmujących się edukacją. Wykorzystanie sieci pomocne jest w modernizacji usług edukacyjnych, podnoszeniu ich elastyczności i jakości, a także zwiększaniu efektywności przy minimalizowaniu kosztów²². Popularność nauczania w sieci rośnie i należy oczekiwać, że coraz większe fragmen-

18 I. Stalończyk, *Edukacja formalna i pozaformalna w procesie kształtowania społeczeństwa wiedzy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 37, 2014, s. 220–221.

19 S. Szablowski, *E-learning dla nauczycieli*, Rzeszów 2009, s. 11.

20 M. Tanaś, *Kształcenie komplementarne na poziomie akademickim – kontekst dydaktyczny i informatyczny*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011, s. 96.

21 W. Gogołek, *Kreatywność z siecią* [w:] *E-edukacja – analiza dokonań i perspektyw rozwoju*, red. M. Dąbrowski, M. Zając, Warszawa 2009, s. 40.

22 A. Wilkin, *E-nauczanie dla wielu czy dla nielicznych?* [w:] *E-edukacja – analiza...*, op. cit., s. 25–26.

ty procesu edukacyjnego będą przenoszone ze sfery bezpośredniego fizycznego kontaktu uczniów z nauczycielem w sali wykładowej, czy rzeczywistym laboratorium, do sfery wirtualnej, czyli cyberprzestrzeni²³.

Wiąże się to z kolejnym pojęciem: „b-learning”, które pojawiło się w drugiej połowie XX w. i oznacza połączenie różnorodnych podejść w zakresie nauczania i uczenia się, czyli mieszanie metod e-learningu z nauczaniem tradycyjnym, co pozwala na daleko idące zestawianie dowolnych typów i stylów uczenia się²⁴. Pojęcie to jest stosunkowo nowe i nie do końca jeszcze zdefiniowane w jednoznaczny sposób. Jest to skrót od angielskiego blended learning, znanego w literaturze polskiej jako nauczanie hybrydowe, mieszane lub komplementarne. Jest to połączenie e-learningu z nauczaniem *face-to-face*, czyli tradycyjnym. Jest to jednak definicja nieco uproszczona, która nie oddaje złożoności problemu i potencjalnych form realizacji nauczania hybrydowego w środowisku edukacyjnym. Spośród wielu ujęć warto wspomnieć o jego wielopoziomowym wymiarze, gdzie mieszane są nie tylko dwa modele nauczania – zdalne i tradycyjne (poziom horyzontalny), ale i kategorie będące ich składowymi (poziom wertykalny). W ten sposób uzyskujemy mieszanekę takich składników, jak: nauczanie vs. dzielenie się wiedzą, treść wiedzy vs. doświadczanie treści, odkrywanie wiedzy vs. uczestniczenie w jej odkrywaniu, podawanie informacji vs. transformacja informacji itd. Udział procentowy tych parametrów nie jest stały, gdyż jest dobierany przez nauczyciela i dopasowywany do potrzeb ucznia. Ta wielowymiarowa forma nauczania oparta na takim podejściu do kształcenia komplementarnego jest o wiele skuteczniejsza²⁵. Istotą nauczania komplementarnego jest połączenie zajęć lekcyjnych przeprowadzanych przez nauczyciela w sali wykładowej z ćwiczeniami lub materiałami uzupełniającymi, które nauczyciel rekomenduje uczniom do samodzielnego poznania lub wykonania z wykorzystaniem różnych mediów, w tym internetowej platformy edukacyjnej.

Mimo niepodważalnych zalet edukacji zdalnej, pojawiają się też głosy krytyczne, które widzą w e-learningu również pewne niebezpieczeństwa. Najczęściej pojawiają się argumenty dotyczące alienacji studenta, zubożenia interakcji w relacji student–pozostała grupa, student–nauczyciel, a także nauczyciel–studenci, brak sygnałów niewerbalnych, w tym w szczególności proksemicznych i parawerbalnych. Trudno polemizować z tymi argumentami, zwłaszcza dotyczącymi upośledzenia interakcji społecznych. Z tego powodu e-learning ustępuje miejsca

23 R. Tadeusiewicz, *Jak osiągnąć w systemach e-nauczania ideał jedności kształcenia i wychowania* [w:] *Wybrane zagadnienia e-edukacji*, red. L. Rudak, Warszawa 2009, s. 13.

24 J. Jercha-Malinowska, *Wykorzystanie b-learningu w nauczaniu języka specjalistycznego (angielski w turystyce)*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011, s. 27.

25 A. Bączkowska, *B-learning na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011, s. 82 i nast.

kształceniu komplementarnemu – b-learningowi²⁶. Edukacja komplementarna jest wykorzystaniem niewątpliwych zalet obu form kształcenia. Walorem edukacji w klasie są interakcje nauczyciela z uczniami i wzajemne relacje między uczącymi się. To wpływa na kształtowanie umiejętności społecznych wykraczających poza treści szkolenia. Nauczyciel może na bieżąco korygować błędy, wyrażać aprobatę, wzmacniając aktywność i motywację uczniów, wreszcie może modelować zachowania, oprócz przekazywania treści programowych. Z kolei kształcenie zdalne oferuje pełną elastyczność aktywności własnej ucznia, pozwala na daleko idącą autonomię wyboru czasu i miejsca uczenia się, a nowoczesne technologie stwarzają o wiele bogatsze możliwości przekazu treści przez różne kanały percepcyjne. Tu również istnieje komunikacja pomiędzy uczestnikami procesu kształcenia, przy czym może ona przebiegać synchronicznie i asynchronicznie.

Nauczanie komplementarne otwiera przed dydaktykami zupełnie nowe możliwości w zakresie doboru metod, jak i środków nauczania, a ich wykorzystanie może doprowadzić do jakościowej zmiany w systemie edukacyjnym. Należy jednak pamiętać, że samo zastosowanie nowoczesnych technologii nie zastąpi braków w systemie czy metodach. Atrakcyjność komputera i Internetu nie zastąpi rzetelnie przygotowanych, pod względem metodycznym i merytorycznym, materiałów dydaktycznych. Z drugiej strony nauczanie komplementarne wydaje się naturalnym udoskonaleniem dotychczasowych zajęć. Zamieszczane na platformie materiały powinny być odpowiednio zorganizowane, a ćwiczenia opracowane zgodnie z zasadami metodyki kształcenia zdalnego. W przeciwnym wypadku platformy internetowe staną się zaledwie internetową biblioteką z elektronicznymi książkami, z których można skorzystać dopiero po wydrukowaniu, lub też zbiorem ćwiczeń uczących sztywnych formuł. To właśnie interaktywność i elastyczność technologii informatycznych i komunikacyjnych umożliwiają komunikację pozbawioną ograniczeń czasowych i przestrzennych, łatwo dostosowującą się do potrzeb i możliwości użytkowników. Komunikacja asynchroniczna (np. poczta elektroniczna, fora internetowe) pozwala na właściwe sformułowanie wypowiedzi w dowolnym tempie, zaś komunikacja synchroniczna (np. czat, telefonia internetowa, wideokonferencje) pozwala na szybkie uzyskanie żądanej informacji. Także wielość środków przekazu (obraz, dźwięk, tekst), często zintegrowanych, pozwala na dostosowanie treści nauczania do różnych osobowości i stylów uczenia się (wzrokowców, słuchowców, kinestetyków). Łączenie spotkań wykładowcy ze studentami z komponentem wirtualnym pomaga osobom mniej autonomicznym i niepotrafiącym samodzielnie zaplanować i kontrolować procesu uczenia się. Zasadniczymi elementami kształcenia komplementarnego są: solidna podbudowa pedagogiczna, która bierze pod uwagę potrzeby, osobowość i styl uczenia

26 Ibidem, s. 82.

się studenta, wsparta technologią dostosowaną do założeń pedagogicznych i do możliwości studentów i nauczyciela, oraz integracja treści nauczania podczas zajęć kontaktowych z komponentem wirtualnym na platformie²⁷.

Powołany w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu Zespół Metodyczno-Doradczy rozpoczął na początku 2015 r. prace projektowe systemowych zmian w szkoleniu funkcjonariuszy Służby Więziennej. Rozpoczęto od przygotowania założeń w zakresie formuły szkolenia (podzielenia szkolenia zawodowego na część unitarną, obowiązującą wszystkich funkcjonariuszy danego korpusu bez względu na specjalizację, oraz część specjalizacyjną profilowaną ze względu na zajmowane stanowisko i dział służby) oraz wdrożenia nauczania modułowego, które ma zastąpić dotychczasowy system nauczania przedmiotowego.

Koncepcja modułowego kształcenia ma swoje źródła w teorii kształcenia programowanego B. Skinnera, koncepcjach kształcenia indywidualnego rozwijanych przez F. Kellera i G. Skermna, analizie zadaniowej R.B. Millera, taksonomii B.S. Blooma, naukowej organizacji pracy F. Taylora oraz technologii kształcenia w rozumieniu dydaktyki stosowanej. Kształcenie modułowe, jeżeli zorganizowane jest w sposób przemyślany i systemowy, pozwala na optymalizację w osiąganiu założonych celów, powtarzalność procesów i ich wyników, a przede wszystkim zwiększenie efektywności. Może być stosowane tam, gdzie wybrany zakres kształcenia daje możliwość podziału na mniejsze jednostki dydaktyczne odpowiadające określonym umiejętnościom²⁸. Moduł stanowi zwartą samodzielną jednostkę organizacyjną kształcenia ukierunkowaną na realizację precyzyjnie określonych celów dydaktycznych obudowanych odpowiednim pakietem edukacyjnym. Ma charakter interdyscyplinarny i ujmuje dany temat całościowo z wielu perspektyw w jego rozlicznych związkach z różnymi naukami²⁹. W zamyśle zajęcia modułowe mają skupiać treści nauczania rozproszone dotychczas w różnych przedmiotach i prowadzone przez różnych wykładowców w jeden blok tematyczny.

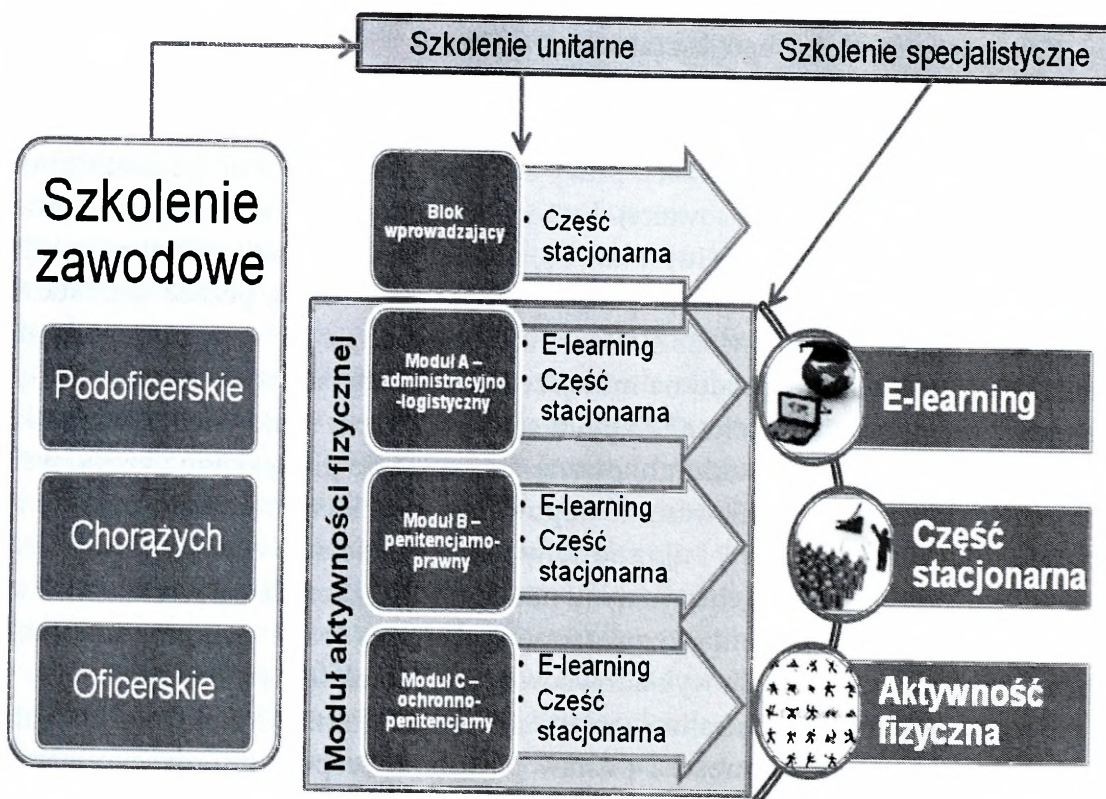
Do pracy nad zoperacjonalizowaniem celów kształcenia na efekty kształcenia w postaci wiedzy, umiejętności i postaw powołano zespoły interdyscyplinarne składające się z wykładowców różnych zakładów szkoleniowych. Sformułowane przez zespoły efekty kształcenia pokategoryzowano i przydzielono do jednego z czterech modułów wchodzących w skład szkolenia unitarnego: modułu

27 P.D. Madej, *Nauczanie komplementarne na studiach niestacjonarnych*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011, s. 32–33.

28 K. Symela, *Modularyzacja w systemie kształcenia zawodowego* [w:] *Eksperyment pedagogiczny. Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Model ujednoliconego egzaminu zawodowego*, red. J. Figurski, K. Symela, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 2001, s. 85.

29 T. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 2004, s. 136 i 142.

administracyjno-logistycznego, penitencjarno-prawnego, ochronno-penitencjarnego, aktywności fizycznej. Powołano również inne zespoły, które zajmują się przygotowaniem kursów e-learningowych wspomagających szkolenie modułowe oraz zespoły przygotowujące szkolenie specjalistyczne. Główną ideą nowego programu szkolenia jest maksymalizacja aktywizujących form edukacyjnych i zajęć praktycznych. Forma podawcza ma być ograniczona do minimum, a wszystkie treści teoretyczne z obszaru wiedzy mają być realizowane w formie e-learningu. Szkolenie stacjonarne ma przede wszystkim kształtować umiejętności praktyczne oraz kompetencje osobiste i społeczne. Szczegółowy schemat organizacji proponowanego szkolenia zawodowego przedstawia rys. 19.



Rys. 19. Propozycja zmiany struktury szkolenia funkcjonariuszy Służby Więziennej

Jak widać na powyższym schemacie, szkolenie zawodowe ma się rozpoczynać blokiem wprowadzającym (jeden tydzień), podczas którego następuje zapoznanie uczestników szkolenia z kadrami dydaktycznymi, terenem ośrodka, regulaminem pobytu słuchacza oraz platformą edukacyjną. Podczas tej części studenci będą uczestniczyli w warsztacie integracyjnym realizującym treści komunikacji interpersonalnej, współpracy i etyki zawodowej oraz w warsztacie organizacji pracy własnej realizującym treści z zakresu efektywnych metod uczenia się. Po bloku wprowadzającym następuje przerwa na część e-learningową: uczestnicy logują

się na platformie i uczestniczą w szkoleniu zdalnym (około sześć tygodni), po którym następuje egzamin kwalifikujący do dalszej części szkolenia stacjonarnego w ośrodku. Każdy z modułów tematycznych ma być realizowany w czasie dwóch tygodni. Moduł administracyjno-logistyczny (A) obejmuje tematykę etycznych i prawnych podstaw funkcjonowania systemu penitencjarnego, ustroj Służby Więziennej jako instytucji państwowej i funkcjonowanie informatyczne i logistyczne więziennictwa oraz pragmatykę służbową funkcjonariuszy. Moduł penitencjarno-prawny (B) obejmuje tematykę pracy w bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, czynności służbowych w obrębie oddziału penitencjarnego, psychospołecznych aspektów i zjawisk występujących w izolacji penitencjarnej. Moduł ochronno-penitencjarny (C) obejmuje problematykę zagrożeń bezpieczeństwa występujących na terenie i poza terenem więzienia, czynności ochronnych realizowanych poza oddziałem penitencjarnym, wykorzystywania technicznych środków ochrony, stosowania środków przymusu bezpośredniego i broni palnej. Bazą kształtowanych podczas zajęć w modułach umiejętności i postaw jest wiedza nabywana samodzielnie przez uczestników na platformie e-learningowej. Teoretycznie przyswojona wiedza, zweryfikowana „selftestami” i testem kwalifikującym, jest następnie ćwiczona praktycznie w małych grupach, z wykorzystaniem symulacji i warsztatów. Każdy z modułów będzie kończył się egzaminem praktycznym przed komisją egzaminacyjną. Na egzaminie uczestnicy szkolenia mają do wykonania zadanie obejmujące przyswojoną wiedzę i wyćwiczone umiejętności w kontekście wykonywanych czynności służbowych. W trakcie trwania poszczególnych modułów tematycznych równolegle realizowany jest moduł aktywności fizycznej. Celem zajęć w tym module jest fizyczne i sprawnościowe przygotowanie funkcjonariuszy do realizacji czynności służbowych wymagających umiejętności specjalnych (samoobrona, interwencja, strzelanie). Podczas tego modułu prowadzone są zajęcia z wychowania fizycznego, mające na celu poprawę sprawności fizycznej, oraz zajęcia z samoobrony, przygotowujące do stosowania środków przymusu bezpośredniego. Wyszkolenie strzeleckie przyjmuje postać treningu bezstrzałowego, treningu na strzelnicy pneumatycznej oraz strzelania ostrego z broni krótkiej na strzelnicy. Ponadto podczas tego modułu uczestnicy zapoznają się w ramach promocji zdrowia z zasadami treningu zdrowotnego. Całość szkolenia unitarnego zakończona będzie również egzaminem, który będzie kwalifikował do podjęcia szkolenia zawodowego w części specjalistycznej. Część specjalistyczna również będzie składała się z części e-learningowej i stacjonarnej, podczas której oprócz treści obejmujących zakres czynności służbowych realizowanych w określonym pionie służby, kontynuowany będzie blok sprawności fizycznej, mający na celu dalsze kształtowanie sprawności fizycznej i motorycznych umiejętności specjalnych.

Zakończenie

Współczesna edukacja stała się interaktywna, pragmatyczna i szybko adaptuje się do nowych warunków. Powinna być zatem prowadzona w sieci internetowej w formie małych i precyzyjnie dopasowanych modułów, dedykowanych specjalnie dla potrzeb indywidualnych uczestników lub instytucji czy korporacji³⁰. W przypadku Służby Więziennej adresatem będzie pośrednio kierownictwo na poziomie Centralnego Zarządu SW i jednostek podstawowych SW, gdzie o regułach nauczania i zadaniach będą bezpośrednio decydowali uczestnicy (funkcjonariusze – słuchacze szkolenia zawodowego i specjalistycznego SW), a nie placówka szkoleniowa (ośrodek szkolenia SW). Należy przy tym pamiętać, że wdrażaniu innowacji powinny towarzyszyć myślenie strategiczne, adekwatność narzędzi zarządzania kompetencjami kadry, promowanie otwartości i motywacji do podnoszenia kwalifikacji³¹. Głównym problemem jest bowiem przekonanie kadry dydaktycznej do zmiany myślenia o edukacji i dotychczasowego podejścia do swojej roli wykładowcy, w kierunku kształcenia b-learningowego, wykorzystującego odpowiednio skonstruowane pod względem metodycznym materiały dydaktyczne do nauczania zdalnego, które w połączeniu z zajęciami w bezpośrednim kontakcie wykładowcy z grupą będą stanowiły komplementarną całość. W Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej od października 2015 r. do marca 2016 r. trwało testowanie nowej formuły szkolenia zawodowego na pierwszy stopień chorążego wśród 60 funkcjonariuszy specjalizacji ochronnej, penitencjarnej i kwatermistrzowskiej. Słuchacze podzieleni byli na 3 grupy (plutony). W szkoleniu unitarnym w jednym plutonie znajdowali się słuchacze różnych specjalizacji, następnie zostali przydzieleni do grup jednorodnych specjalizacyjnie. Wnioski z przeprowadzonego testu i ewaluacji tego szkolenia staną się podstawą do dalszych prac nad wdrożeniem programu modułowego kształcenia komplementarnego funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Bibliografia

1. Ambrozik W., *Kształcenie i doskonalenie kadr penitencjarnych a współczesne koncepcje resocjalizacji skazanych* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna dla bezpieczeństwa wewnętrznego i narodowego*, red. R.M. Kalina, P. Łapiński, R. Poklek, K. Jędrzejak, Kalisz 2009.
2. Bard A., Soderqvist J., *Netokracja. Nowa elita władzy i życie po kapitalizmie*, Warszawa 2006.

30 A. Bard, J. Soderqvist, *Netokracja. Nowa elita władzy i życie po kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 235.

31 A.K. Stanisławska-Mischke, *Instrumenty wsparcia prowadzących akademickie kursy w Internecie* [w:] *Koncepcje i praktyka e-edukacji*, red. M. Dąbrowski, M. Zając, Warszawa 2011, s. 119.

3. Bączkowska A., *B-learning na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011.
4. Jackowska E., Szałagiewicz S., *Wykorzystanie platformy zdalnego nauczania do wspomaganie szkolenia zawodowego na pierwszy stopień oficerski Służby Więziennej* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych. Streszczenia wystąpień*, Kalisz 2012.
5. Jercha-Malinowska J., *Wykorzystanie b-learningu w nauczaniu języka specjalistycznego (angielski w turystyce)*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” 2011, nr 1.
6. Jędrzejak K., *Czynniki determinujące interdyscyplinarny charakter przygotowania funkcjonariuszy służby więziennej* [w:] *Więziennictwo. Nowe wyzwania*, red. B. Hołyst, W. Ambrozik, P. Stępnia, Warszawa–Poznań–Kalisz 2001.
7. Jędrzejak K., *Ewolucja treści szkolenia funkcjonariuszy służby więziennej* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna dla bezpieczeństwa wewnętrznego i narodowego*, red. R.M. Kalina, P. Łapiński, R. Poklek, K. Jędrzejak, Kalisz 2009.
8. Jędrzejak K., *Wnioski z wdrożenia w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej kursu instruktorów samoobrony w zmienionej formule filozoficznej i edukacyjnej* [w:] *Metody treningu psychofizycznego w formacjach obronnych*, red. K. Klukowski, R.M. Kalina, J. Supiński, Wydawnictwo PTNKF, Warszawa 1998.
9. Kalaman M.R., Strzelec M., *Nauczanie na odległość w Służbie Więziennej – doświadczenia, refleksje i wnioski* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych. Streszczenia wystąpień*, Kalisz 2012.
10. Kalaman M.R., Strzelec M., *Nowoczesne formy nauczania w Służbie Więziennej* [w:] *20 lat działalności Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego. Refleksje i impresje jubileuszowe*, red. K. Jędrzejak, M. Kalaman, R. Poklek, Wydawnictwo PTP, Kalisz 2013.
11. Łapiński P., Maciejewski J., Markuszewski L., *Educational needs of prison staff implied by multicultural, multi-ethnic and multi-religious prison population*, „Internal Security” nr 2, 2014.
12. Łapiński P., Markuszewski L., *Kształtowanie umiejętności psychospołecznych funkcjonariuszy Służby Więziennej* [w:] *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa. Tom 3. Praktyczne aspekty przygotowania grup dyspozycyjnych państwa*, red. P. Bogdalski, D. Bukowiecka, R. Częścik, B. Zdrodowski, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Policji, Szczytno 2014.
13. M.R. Kalaman, *Wybrane problemy doboru do roli zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej* [w:] *Rynek pracy pedagogów. Bariery i perspektywy*, red. A. Watoła, K. Wójcik, Wydawnictwo WSB, Dąbrowa Górnicza 2012.
14. Madej P.D., *Nauczanie komplementarne na studiach niestacjonarnych*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011.
15. *Nabór i szkolenie funkcjonariuszy Służby Więziennej. w polskim systemie penitencjarnym. Diagnoza, ocena, prognoza*, Wydawnictwo Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 1995.
16. Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 2004.
17. Poklek R., *Metody symulacyjne w szkoleniu funkcjonariuszy SW na przykładzie kursu oddziałowych działu ochrony* [w:] *Dydaktyka zawodowa. Dylematy i wyzwania*, red. R. Stawicki, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2015.

18. Poklek R., *Professionalization polish prison service in the aspect of training – present and future*, "Studium Europy Środkowej i Wschodniej" nr 2, 2014.
19. Poklek R., *Wykorzystanie e-learningu w szkoleniu personelu więziennego na przykładzie kursu „Badania osobopoznawcze w penitencjarystyce”* [w:] *Blaski i cienie współczesnej przestrzeni penitencjarnej. Człowiek a system*, red. P. Stępnia, Wydawnictwo UAM, COSSW, PTP, Kalisz 2014.
20. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 roku w sprawie szkolenia oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej, Dz.U. z 2010 r. nr 144, poz. 970.
21. Stalończyk I., *Edukacja formalna i pozaformalna w procesie kształtowania społeczeństwa wiedzy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” nr 37, 2014.
22. Stanisławska-Mischke A.K., *Instrumenty wsparcia prowadzących akademickie kursy w Internecie* [w:] *Koncepcje i praktyka e-edukacji*, red. M. Dąbrowski, M. Zając, Warszawa 2011.
23. Strzelec M., Krępczyńska K., *Analiza opinii słuchaczy realizujących szkolenie specjalistyczne w formule e-learningowej* [w:] *Nowe technologie w edukacji służb mundurowych. Streszczenia wystąpień*, Kalisz 2012.
24. Symela K., *Modularyzacja w systemie kształcenia zawodowego* [w:] *Eksperyment pedagogiczny. Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Model ujednoliconego egzaminu zawodowego*, red. J. Figurski, K. Symela, Wydawnictwo Ministerstwa Edukacji Narodowej, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa 2001.
25. Szablowski S., *E-learning dla nauczycieli*, Rzeszów 2009.
26. Szczepaniak P., *Charakterystyka modelu szkolenia personelu więziennego w Polsce w świetle nowelizacji ustawy o SW oraz wprowadzonych reform* [w:] *Polski system penitencjarny. Ujęcie integralno-kulturowe*, red. P. Szczepaniak, Warszawa 2013.
27. Szczepaniak P., *Wzory szkolenia personelu więziennego – refleksje związane z 90 rocznicą polskiego więziennictwa* [w:] *Ustawiczna edukacja obronna dla bezpieczeństwa wewnętrznego i narodowego*, red. R.M. Kalina, P. Łapiński, R. Poklek, K. Jędrzejak, Kalisz 2009.
28. Tadeusiewicz R., *Jak osiągnąć w systemach e-nauczania ideał jedności kształcenia i wychowania* [w:] *Wybrane zagadnienia e-edukacji*, red. L. Rudak, Warszawa 2009.
29. Tanaś M., *Kształcenie komplementarne na poziomie akademickim – kontekst dydaktyczny i informatyczny*, „Heteroglossia. Studia kulturoznawczo-filologiczne” nr 1, 2011.
30. W. Gogołek, *Kreatywność z siecią* [w:] *E-edukacja – analiza dokonań i perspektyw rozwoju*, red. M. Dąbrowski, M. Zając, Warszawa 2009.
31. Wilkin A., *E-nauczanie dla wielu czy dla nielicznych?* [w:] *E-edukacja – analiza dokonań i perspektyw rozwoju*, red. M. Dąbrowski, M. Zając, Warszawa 2009.
32. Zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr 3 z dnia 14 lutego 2014 r. zmieniające zarządzenie w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Służbie Więziennej oraz czasu trwania szkoleń [niepublikowane].
33. Zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr 89 z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie programów szkolenia wstępnego, zawodowego oraz specjalistycznego w Służbie Więziennej oraz czasu trwania szkoleń [niepublikowane].

INNOWACYJNOŚĆ I KREATYWNOŚĆ STUDENTÓW NA PLATFORMIE ILIAS

Streszczenie: *Celem artykułu jest prezentacja wybranych doświadczeń w zakresie prowadzenia aktywności edukacyjnej na platformie zdalnego nauczania ILIAS. Autorka rekomenduje wykorzystywanie wirtualnego środowiska w pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego, gdyż daje ono szerokie możliwości w zakresie kreatywnych oraz innowacyjnych działań. Opisane działania mogą być wykorzystane w innych jednostkach organizacyjnych, które wprowadzają rozwiązania systemowe w zakresie innowacji w edukacji i szkoleniu.*

Słowa kluczowe: LMS ILIAS kształcenie na odległość, Akademia Obrony Narodowej

Zyskujące na popularności terminy „innowacja” i „innowacyjność” oznaczają nowatorskie rozwiązania dotyczące zarówno programów nauczania, jak i organizacji procesu kształcenia. Ich wdrożenie ma poprawić jakość systemów edukacji i szkolenia. Innowacje obejmują najczęściej wdrożenia infrastrukturalne, zmiany w programach nauczania, metody kształcenia, a także wiążą się z ustawicznym doskonaleniem kadry dydaktycznej. Innowacyjność „jest następstwem (w ujęciu czasowym) i wynikiem procesów kreatywności, czyli wykorzystania efektu twórczego w praktyce”¹. Sama kreatywność jest często postrzegana jako synonim twórczości, co nie jest prawidłowym ujęciem. Twórczość przypisywana jest osobom zajmującym się sztuką, natomiast mianem kreatywnych określa się najczęściej pracowników różnych przedsiębiorstw. Można więc uznać, że każdy człowiek twórczy jest kreatywny, ale nie każdy człowiek kreatywny jest twórczy². Zatem innowacja może łączyć się bezpośrednio z kreatywnością; to znaczy, że środowisko, które wydaje się interesujące dla osób w nim przebywających, generuje kreatywność i sprzyja jej w naturalny sposób.

W Akademii Obrony Narodowej innowacyjną formą organizacji procesu kształcenia jest Advanced Distributed Learning – ADL, czyli sposób prowadzenia szkoleń, kursów z wykorzystaniem multimediiów, technologii informacyjnej oraz Internetu. Tę formę od kilku lat rozwija Inicjatywa ADL, amerykańska organizacja ds. standaryzacji i upowszechniania nowoczesnych rozwiązań w zakresie edukacji i szkolenia wojskowo-cywilnego. Wdrażanie niektórych rozwiązań ADL do systemów

1 M. Brzeziński, *Organizacja kreatywna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 36.

2 E. Jerzyk, G. Leszczyński, H. Mruk, *Kreatywność w biznesie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004, s. 17.

edukacyjnych i szkoleniowych w uczelniach (na całym świecie) przyczynia się do inicjowania i popularyzowania metod i technik kształcenia na odległość; wdrażania metodyk (standardów) wykonywania materiałów dydaktycznych i sposobu prowadzenia zajęć z wykorzystaniem nowych technologii; prowadzenia szkoleń mieszanych oraz samoprowadzonych (*self-paced learning*); także działalności doradczej i edukacji z obszaru kształcenia wspieranego nowymi technologiami; promowania dobrych praktyk i rozwiązań w macierzystych organizacjach.

Warto podkreślić, że wszelkiemu działaniu na rzecz innowacji w edukacji i szkoleniu sprzyjają inicjatywy nawiązywania współpracy (również międzynarodowej) w zakresie tworzenia materiałów dydaktycznych (np. kursów e-learningowych, filmów instruktażowych nagrywanych w wirtualnym środowisku), wykorzystania technologii mobilnych, wirtualnych klas czy też innych coraz to bardziej interesujących rozwiązań. Na każdym etapie takiej współpracy istotne jest angażowanie nauczycieli akademickich w roli nie tylko ekspertów z danej dziedziny, ale także jako twórców multimedialnych treści szkoleniowych. Jednak wdrożenie takich rozwiązań nie przychodzi samoistnie – wymaga nieustannego dostosowywania się do najnowszych trendów w edukacji we wszelkich aspektach, równomiernego wspierania rozwoju pracowników, dzielenia się wiedzą i wyrabiania postawy przyjaznego nastawienia do pomysłów. To są sprzymierzeńcy innowacji i kreatywności.

Praca nauczyciela akademickiego w środowisku wirtualnym, oprócz wiedzy i umiejętności obsługi narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych cennych dla tworzenia autorskich materiałów, wiąże się z koniecznością zmiany podejścia do nauczania: uwzględnienia środowiska cyfrowego i dopasowania do niego sposobu nauczania. Jednak taka zmiana wymaga wiedzy o tym, jak nauczać w takiej przestrzeni i jak wykorzystywać narzędzia codziennego użytku, takie jak tablety, smartfony, w procesie kształcenia. Nauczanie cyfrowe przechodzi obecnie w fazę nauczania mobilnego i znany podział na cyfrowych imigrantów i cyfrowych tubylców odnosi się również do społeczeństwa, które na tym etapie rozwoju określamy jako mobilne.

Jak nauczać cyfrowców?

Lechosław Hojnacki wskazuje, iż „w zmieniających się możliwościach i preferencjach percepcyjnych młodego pokolenia mobilne nauczanie stało się możliwe technologicznie oraz znajduje silne uzasadnienie”. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że grupą wiekową najaktywniej wykorzystującą tekstowe, multimedialne i internetowe funkcje urządzeń mobilnych są dzieci w wieku 10–15 lat. Nastolatki wykorzystują telefony komórkowe najbardziej wszechstronnie i kreatywnie i to oni pobudzają badania i innowacyjność dostawców usług telekomunikacyjnych oraz producentów

telefonów w zakresie nowych funkcjonalności i usług”³. Cechy przekazu urządzeń mobilnych wywołują daleko idące zmiany w sposobie posługiwania się tekstem i obrazem. Długi tekst i ozdobny język stosowny dla książki przegrywa zarówno w zestawieniu z wszechobecnym przekazem multimedialnym, jak i uproszczonym językiem krótkich komunikatów tekstowych. Hojnacki, cytując M. Prensky’ego, podkreśla, iż „największym problemem dla dzisiejszej edukacji jest to, że nauczyciele – cyfrowi imigranci, mówiący archaicznym językiem (ery precyfrowej), usiłują uczyć populację, która porozumiewa się zupełnie nowym językiem⁴. Powstają zatem nowe modele kształcenia mobilnego (m-learningu), określając nowy paradygmat kształcenia. Treści i metody m-learningu, a co więcej, także organizacja procesu uczenia się, muszą, zwłaszcza dziś – na przełomie epok, być dostosowane do zmieniającego się modelu percepcyjnego odbiorcy”⁵. Bardzo popularnym obecnie sposobem postrzegania różnic pokoleniowych w zakresie wykorzystywania tzw. nowych technologii w różnych obszarach aktywności człowieka jest podział wspomnianego Prensky’ego na cyfrowych imigrantów oraz cyfrowych tubylców (tab. 9).

Tabela 9. Zestawienie wybranych cech i preferencji typowych dla dwóch pokoleń

Nauczyciele – cyfrowi imigranci	Uczniowie – rodowici cyfrowcy
Mają problemy ze zrozumieniem wirtualnej powierzchni widocznej przez okienko ekranu przesuwane nad nią.	Potrafią wyobrazić sobie i rozumieć wirtualną powierzchnię widzianą przez okienko przesuwanego nad nią ekranu.
Potrafią wyobrazić sobie i rozumieć treść długiego, linearnego tekstu czytanego z książki.	Mają problemy ze zrozumieniem długiego i skomplikowanego tekstu.
Lepiej rozumieją tekst drukowany.	Z powodzeniem czytają z małego ekranu.
Przedkładają tekst nad obraz i dźwięk.	Przedkładają obraz i dźwięk nad tekst.
Preferują linearne myślenie i szeregowie przetwarzanie informacji.	Preferują swobodny (hipertekstowy i hipermedialny) dostęp oraz równoległe przetwarzanie informacji.
Preferują cierpliwość, systematyczność i oczekiwanie skumulowanych, odroczonej rezultatów.	Preferują akcydentalne, krótkotrwałe uczenie się, eksperymentowanie, wielozadaniowość, oczekują szybkich efektów.
Wykorzystują podstawowe, standardowe funkcje posiadanych urządzeń mobilnych analogiczne do tradycyjnych. Traktują nowe technologie nieufnie.	Odkrywają wszystkie funkcje posiadanych urządzeń, wymyślają nowe ich zastosowania. Traktują nowe technologie kreatywnie, ufnie. Posiadane urządzenia mobilne traktują jak przedmioty bardzo osobiste.

Opracowanie: L. Hojnacki na podstawie: Prensky M., *Digital Natives, Digital Immigrants*, <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>; J. Dominick, *Ready or Not – PDAs in the Classroom*, „Syllabus” 2002, tom 9, nr 1, <http://www.campus-technology.com/article.asp?id=6705>; I. Jukes, *Understanding Digital Kids (DKs): Teaching and Learning in the New Digital Landscape*, The InfoSavvy Group, 2005, <http://www.thecommittedsardine.net/infosavvy/education/handouts/it.pdf> [11.02.2016].

3 L. Hojnacki. *Pokolenie m-learningu – nowe wyzwanie dla szkoły*, „E-mentor” nr 1(13)/2006, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/13/id/239> [12.02.2016].

4 M. Prensky, *What Can You Learn from a Cell Phone? Almost Anything!*, „Innovate Journal of Online Education” 2005, tom 1, nr 5.

5 L. Hojnacki, *Pokolenie m-learningu*, op. cit.

Cyfrowi tubylcy nie mają zatem problemów z obsługą narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych, a wysoka częstotliwość ich wykorzystania w życiu codziennym sprawia, że jest to naturalne środowisko ich funkcjonowania.

Środowisko działań kreatywnych – platforma LMS ILIAS

Pomysłem na wykorzystanie tego potencjału było zainicjowanie kreatywnych działań studentów AON na platformie ILIAS, której zasoby można eksplorować zarówno na komputerze stacjonarnym, jak i na urządzeniach mobilnych⁶. Warto zaznaczyć, że LMS ILIAS⁷ stosowana jest w AON od 2009 r. Platforma e-learning ILIAS jest popularnym w sektorze obronnym oprogramowaniem rozwijanym na licencji open source, stosowanym do tworzenia i prowadzenia zajęć e-learning. Oprogramowanie doskonale pasuje do celów doskonalenia zawodowego.

Jej głównymi zaletami są:

- umożliwienie efektywnego tworzenia kursów i materiałów szkoleniowych dzięki narzędziom i szablonom do automatyzacji pracy;
- zastosowanie grup i kursów umożliwiające zarządzanie, współdzielenie materiałami dydaktycznymi; grupy i kursy agregują inne funkcjonalności, takie jak: moduły nauczania, słowniki, wiki, fora, ankiety, testy, słowniki, pliki itd.

ILIAS oferuje wiele sposobów dostarczania treści dydaktycznych w postaci modułów nauczania. Tym niemniej ze względu na interoperacyjność, tj. możliwość wymiany kursów z innymi podmiotami, AON przestrzega standardu SCORM 2004 (choć obecnie jest już wdrażana specyfikacja xAPI). W systemie tym możliwa jest komunikacja, która zapewniona jest poprzez czat tekstowy, forum dyskusyjne i e-mail, istnieje również wsparcie dla kanałów RSS, można odtwarzać w nim pliki audio, wideo, natomiast odpowiednie narzędzia umożliwiają przeprowadzanie testów, ewaluacji, certyfikacji zajęć. Platforma oferuje prywatny pulpit użytkownika, zapewnia zarządzanie przez niego materiałami, możliwość stworzenia portfolio, które służy do przedstawienia kompetencji i zainteresowań

6 Warto przypomnieć, że te zasoby to materiały od wykładowców – przekazanie zasobów elektronicznych studentom (lista lektur, sylabus, materiały do pracy na zajęciach tradycyjnych) w celu sprawniejszej organizacji zajęć (np. przekazanie prac domowych, rozwiązywanie problemów na forum tematycznym – konsultacje); kursy mieszane – kursy umożliwiające wprowadzenie, utrwalenie lub sprawdzenie wiadomości nabytych podczas np. zajęć tradycyjnych; to również możliwość prowadzenia projektów w przestrzeni wirtualnej (z wykorzystaniem forum, webinary, wirtualnych światów, technologii mobilnych itp.); kursy w pełni e-learningowe – uczenie się następuje wyłącznie w przestrzeni wirtualnej. Mogą być to kursy moderowane lub niemoderowane – w zależności od organizacji, celów nauczania i potrzeb studenta.

7 www.ilias.de [11.02.2016].

uczestników nauczania oraz moderatorów. Co jest również istotne, ILIAS wspiera wiele różnych metod uwierzytelniania.

Kreatywność studentów – „cyfrowych tubylców” – w środowisku ILIAS wiązała się z wykorzystaniem szeregu narzędzi, które oferuje platforma (tab. 10).

Tabela 10. Rodzaje funkcjonalności na platformie ILIAS

Rodzaje funkcjonalności	
 <i>Moduł nauczania (SCORM)</i>	Jest to „elektroniczna interaktywna książka”, która może zawierać dowolną liczbę stron, rozdziałów, testy sprawdzające wiedzę.
 <i>Słowniki pojęć</i>	Słownik, który może posiadać elementy interaktywne, grafiki. Zwykle występuje w kursie jako osobny komponent.
 <i>Wiki</i>	Rodzaj encyklopedii, która może być tworzona przez daną społeczność na platformie.
 <i>Plik audio i wideo</i>	Umieszczanie plików audio i wideo w kursie pozwala na zaprezentowanie materiałów szkoleniowych pod postaciami np. filmów.
 <i>Linki do stron WWW i w ILIAS</i>	Umożliwiają bezpośredni dostęp do stron internetowych lub stron w ILIAS (odniesienia).
 <i>Forum dyskusyjne</i>	Zabezpiecza kontakt pomiędzy wszystkimi uczestnikami kursu oraz wykładowcą, umożliwia grupowanie treści w wątki (komunikacja asynchroniczna)
 <i>Czat tekstowy</i>	Czat pozwala na komunikowanie się członków społeczności na platformie (komunikacja instant).
 <i>Blog</i>	Możliwość prowadzenia bloga na platformie pozwala na kreatywne działania jednostki bądź grupy.
 <i>Zbiór danych</i>	Zestawienie danych (plików) różnego rodzaju w jednym obiekcie.
 <i>Ćwiczenia</i>	Studenci mogą przysyłać prace zaliczeniowe na platformę w wybranym przez wykładowcę miejscu.
 <i>Pliki</i>	Zamieszczanie plików na platformie e-learningowej (przede wszystkim.pdf, ale także innych).
 <i>Ankieta</i>	Może stanowić komponent kursu (np. przed zajęciami i po zajęciach) i pozwala na zebranie niezbędnych informacji dla nauczyciela, organizatora kursu itd.

Rodzaje funkcjonalności	
Głosowanie 	Umożliwia szybkie przeprowadzenie sondażu na wybrany temat.
Test 	Test zawiera wiele rodzajów pytań, które urozmaicają sposób rozwiązywania zadań i dają nauczycielowi szerokie możliwości co do sposobu sprawdzania wiedzy.
Poczta (e-mail) 	Umożliwia przesłanie wiadomości do wybranej liczby uczestników kursu/grupy.

Opracowanie własne. Ikony pochodzą ze strony www.ilias.de [12.02.2016].

Repertuar możliwości LMS ILIAS umożliwia zaproponowanie studentom działań ukierunkowanych na rozwijanie swojej wiedzy i umiejętności z zakresu technologii informacyjnych.

Kreatywność w przestrzeni wirtualnej

Przykładem działania opartego na kreatywnym podejściu do wykorzystania środowiska wirtualnego w edukacji jest projekt *Military English Intermediate* (lata 2011–2015), w którym udział wzięli studenci AON oraz studenci programu wymiany Erasmus. W ramach trzytygodniowych praktyk tworzyli oni moduły nauczania języka angielskiego wojskowego, które następnie miały być wykorzystywane w procesie dydaktycznym AON. W wyniku opanowania treści programowych uczestnicy praktyk zdobywali wiedzę i umiejętności w zakresie: znajomości funkcjonalności platformy LMS ILIAS, podstawowych umiejętności komputerowych niezbędnych dla tworzenia materiałów dydaktycznych, projektowania organizacji procesu dydaktycznego, e-metodyki, projektowania własnych zasobów dydaktycznych, dokonywania ewaluacji zajęć zdalnych (także kursów). Efektem praktyk był moduł nauczania na wybrany temat związany z nauczaniem języka angielskiego w kontekście wojskowym. Zagadnienia omawiane są w sposób teoretyczny, jak i praktyczny (naprzemiennie). Szerzej ten temat został omówiony w artykule zamieszczonym w czasopiśmie dla nauczycieli „Języki Obce w Szkole”⁸.

W bieżącym roku (semestr zimowy), na wzór tej praktyki, zainicjowano podobne działania na Wydziale Bezpieczeństwa Narodowego. Studenci mogli tworzyć portfolio w celu nauczania się podstawowych sposobów tworzenia treści na

8 M. Gawlik-Kobylińska, *Studenci w roli projektantów kursu Military English e-Project*, „Języki Obce w Szkole” nr 3, 2012, s. 99.

platformie (również w celu ćwiczenia umiejętności autoprezentacji w wirtualnej przestrzeni akademickiej), modułów nauczania, a także korzystać z poczty wewnętrznej – do komunikowania się pomiędzy użytkownikami platformy, forum, głosowania czy ankiety. W przypadku tworzenia krótkiego modułu nauczania poinformowano studentów o szeregu czynności, które są niezbędne do stworzenia takiego zasobu, a także o konieczności zaangażowania do takiego procesu innych osób, zgodnie z jednym z modeli – ADDIE, który obejmuje fazy: inicjowanie projektu, analizę (*Analysis*) wszelkich komponentów, jakie są uwzględniane podczas tworzenia kursu, projektowanie (*Design*), czyli zarys kursu wraz z jego celem, rozwijanie (*Development*) – produkcję kursu, poczynając od planu kursu, aż do scenariusza, a w końcu uruchomienie (*Implementation*) oraz ewaluację (*Evaluation*), utrzymanie i – w razie konieczności – aktualizację kursu. Studenci zostali również poinformowani, że tworzenie materiałów wirtualnych to praca nie jednej osoby, ale kilku lub kilkunastu. Kluczową rolę odgrywa kierownik projektu, który nadzoruje proces powstawania kursu, koordynuje ogniwa współpracy; istotną rolę odgrywają również: ekspert tematu – wewnętrzny lub zewnętrzny specjalista z określonych dziedzin powoływany na zasadzie specjalizacji przedmiotowej; dydaktyk medialny, który projektuje scenariusz kursu w oparciu o przekazaną przez eksperta tematu treść; specjalista ds. multimediów, który pomaga implementować scenariusz w wybranym programie; a także administrator – osoba, która czuwa nad prawidłowym działaniem kursu i eliminuje usterki techniczne. W takim zespole powinien znaleźć się również redaktor dbający o poprawność językową prezentowanych treści, a w przypadku kiedy zasób będzie wykorzystany przez kadrę naukowo-dydaktyczną – nauczyciel-opiekun kursu, który m.in. odpowiada za prowadzenie kursu, ewentualne uzupełnianie jego treści, ułatwia komunikację pomiędzy wszystkimi uczestnikami kursu, wytwarza wzorce, reguły postępowania służące współdzieleniu wiedzy, motywując tym samym do podejmowania aktywności w przestrzeni wirtualnej, podejmuje kontakt z uczniem – synchroniczny (czat, rozmowa z udziałem kamery, wirtualna tablica) i asynchroniczny (e-mail, dyskusja), wsparcie w rozwiązywaniu problemów, działania organizacyjne (formułowanie informacji i instrukcji szczegółowych)⁹, ustala i komunikuje zasady oceniania. Uświadomienie studentom sposobu organizacji pracy pozwoliło na rozważne zaplanowanie ogniw pracy, które miały być wykonane krok po kroku, przez jedną osobę (scenariusz, współpraca z ekspertem tematu, implementacja, ewaluacja, redakcja). Należy nadmienić, że na potrzeby wszystkich faz projektowania kursu e-learningowego istotne było sporządzenie planu projektu, w którym

9 <http://kno.koweziu.edu.pl/upload/file/Raport%20z%20konsultacji%20spo%C5%82ecznych.pdf> [12.02.2016].

uwzględniono zadania i czas wykonania poszczególnych zadań oraz który definiuje status wykonanych zadań.

Projektowanie zasobów obejmowało tworzenie interakcji za pomocą zakładek, zdjęć interaktywnych, pytań, wśród których można wyróżnić: pytanie wielokrotnego wyboru z jedną odpowiedzią prawdziwą, z wieloma odpowiedziami prawdziwymi, pytanie z luką, na uporządkowanie – poziome i pionowe, pytanie z interaktywną grafiką, pytanie na dopasowanie (terminy i definicje), korektę tekstu. Przykładowy zasób (moduł nauczania), który został stworzony przez jednego ze studentów I roku (kierunek bezpieczeństwo wewnętrzne), dotyczy zagrożeń w sieci. Autor kursu, Marcin Chrzanowski, podaje, że celem ogólnym projektu jest zminimalizowanie ryzyka w związku z atakami wirusowymi w sieci. Kurs omawia przede wszystkim: „ciemne strony Internetu”, „często spotykaną naiwność”, uświadamia, że nigdy nie wiemy tego, kto znajduje się po drugiej stronie. Kurs składa się z następujących tematów: co to jest Internet, co zrobić, by uchronić dzieci przed wszelkimi zagrożeniami, spam, hakerzy, cyberprzemoc, przeróżne wirusy, uzależnienie od Internetu, kradzież w Internecie, cyberterroryzm, „Dark Internet”. Tematy są te przedstawione na rys. 20.

- ▼ Zagrozenia w sieci
- Informacje o kursie
 - ✕ 1. Co to jest internet?
 - 2. Co zrobić by uchronić dzieci przed wszelkimi zagrożeniami?
 - 3. Spam
 - 4. Hakerzy
 - 5. Cyberprzemoc
 - 6. Przeróżne wirusy
 - 7. Uzależnienie od internetu
 - 8. Kradzież w internecie
 - 9. Cyberterroryzm
 - 10. "Dark Internet"
 - Test
 - Bibliografia i informacja o autorze

Źródło: ilias.aon.edu.pl [dostępny po zalogowaniu się].

Rys. 20. Tematy kursu *Zagrożenia w sieci*. Autor: Marcin Chrzanowski, student I roku bezpieczeństwa wewnętrznego

Margines swobody dany studentom w zakresie projektowania na platformie jest odzwierciedlony w doborze poszczególnych tematów lekcji. Sprawia to, że projekt jest całkowicie autorski – to wyłączna praca studenta, jego pomysł. Materiał został zilustrowany grafikami tematycznymi (rys. 21).

Cyberprzemoc



◀ Wróć

Dalej ▶

Źródło: ilias.aon.edu.pl [dostępny po zalogowaniu się].

Rys. 21. Grafiki tematyczne

Kurs zawiera pytania sprawdzające, które mają na celu szybkie przetestowanie poziomu znajomości nowych informacji (rys. 22).

Uzależnienie od internetu

Osoby uzależnione spotykamy:

- ☐ na podwórku
- ☐ na chatkach
- ☐ w grach internetowych

Zatwierdź

Źródło: ilias.aon.edu.pl [dostępny po zalogowaniu się].

Rys. 22. Pytanie sprawdzające

Aby urozmaicić przygodę z kursem, umieszczono w nim pliki multimedialne. Według autora, z kursu mogą skorzystać wszystkie osoby mające styczność z Internetem. Zawiera on informacje przeznaczone również dla rodziców.

Zarówno projekt *Military English Intermediate*, jak i prowadzenie działań kreatywnych na platformie ILIAS spotkały się z dużym uznaniem studentów.

Podczas wywiadów ze studentami wyrażano podobne odczucia, w których pojawiały się takie określenia jak: „wciągające do pracy”, „motywujące”, „ciekawe”, „dające praktyczne umiejętności”, „zauważalny jest rezultat pracy”.

Jedynymi mankamentami były problemy związane z dostępem do niektórych funkcjonalności oraz czasowy brak dostępu do zasobów. Jednak przy dobrej organizacji pracy i odpowiedniej komunikacji ze strony administratora, takie bariery mogą zostać szybko przezwyciężone.

Zakończenie

Celem artykułu było przedstawienie doświadczeń w zakresie zastosowania platformy ILIAS w nauczaniu studentów. Na podstawie tego opisu można zauważyć, że wdrażanie innowacyjnych form, metod i technik kształcenia w środowisku wirtualnym wymaga wiedzy na temat sposobów funkcjonowania cyfrowych użytkowników we współczesnym świecie, umiejętności z zakresu wykorzystania narzędzi do tworzenia zasobów wirtualnych, a także kreatywności w zakresie tego, co chcemy osiągnąć, jakim sposobem i za pomocą jakich środków. Wymaga również doświadczenia w zakresie prowadzenia takich grup, choć nierzadko specyfika warunków znacząco różnicuje to doświadczenie, a sytuacje, które mogą się pojawiać w związku z nauczaniem w przestrzeni wirtualnej, są nowe i wymagają indywidualnego rozstrzygnięcia.

Bibliografia

1. Dominick J., *Ready or Not – PDAs in the Classroom*, "Syllabus" 2002, tom 9, nr 1, <http://www.campus-technology.com/article.asp?id=6705> [12.02.2016].
2. Gawlik-Kobylińska M., *Studenci w roli projektantów kursu Military English e-Project*, „Języki Obce w Szkole” nr 3, 2012.
3. Hojnacki L., *Pokolenie m-learningu – nowe wyzwanie dla szkoły*, „E-mentor” nr 1(13)/2006.
4. <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/13/id/239> [12.02.2016].
5. <http://kno.koweziu.edu.pl/upload/file/Raport%20z%20konsultacji%20spo%C5%82ecznych.pdf> [12.02.2016].
6. Jukes I., *Understanding Digital Kids (DKs): Teaching and Learning in the New Digital Landscape*, The InfoSavvy Group, 2005, <http://www.thecommittedsardine.net/info-savvy/education/handouts/it.pdf> [12.02.2016].
7. Prensky M., *What Can You Learn from a Cell Phone? Almost Anything!*, "Innovate Journal of Online Education" 2005, tom 1, nr 5.
8. Prensky M., *Digital Natives, Digital Immigrants*, <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> [12.02.2016].
9. www.ilias.de.

INFORMACJE O AUTORACH

Marcin STRZELEC

Z wykształcenia pedagog i informatyk (posiada stopień naukowy doktora), kierownik Zakładu Technologii Informatycznych i Edukacyjnych Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu; prekursor kształcenia przez Internet w Służbie Więziennej; inicjator utworzenia i przedstawiciel Ośrodka w Forum Edukacyjnym Służb Mundurowych (fesm.gov.pl); reprezentant Ośrodka w EPTA – European Prison Network of Prison Training Academies. Adres e-mail: mstrzelec@sw.gov.pl.

Joanna SZEWCZYK

Oficer Państwowej Straży Pożarnej, absolwentka studiów I i II stopnia Szkoły Głównej Służby Pożarniczej oraz Studiów Podyplomowych w zakresie zarządzania kryzysowego i ochrony ludności. Specjalistka w zakresie stosowania technik multimedialnych w procesie dydaktycznym i tworzenia multimedialnych treningów decyzyjnych. Autorka i realizatorka wyróżnianych i nagradzanych filmów dydaktycznych o tematyce pożarniczej. Wieloletnia pracowniczka naukowo-dydaktyczna SGSP, twórczyni i kierowniczką Pracowni Komunikacji w Stanach Zagrożeń. Autorka nowych programów i publikacji z zakresu komunikacji kryzysowej i współpracy z mass mediami, wirtualnej edukacji, multimediiów i kształcenia na odległość. Od roku 2013 kierowniczką Centrum Edukacji Niestacjonarnej przez Internet Szkoły Głównej Służby Pożarniczej.

Dariusz POCZEKALEWICZ

Pełni funkcję dyrektora Polskiego Partnerskiego Laboratorium ADL (POLAND ADL Partnership Lab). Od 2013 r. jest członkiem współzałożonego przez AON Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych (FESM), a w 2015 r. koordynuje działania FESM. Uczestniczy w obradach Grupy Zadaniowej NATO ds. Szkolenia Indywidualnego oraz Rozwoju Edukacyjnego (Individual Training and Education Development NATO Training Group Task Group – IT & ED NTG TG). Jest uczestnikiem spotkań grupy roboczej ADL Working Group, działającej przy konsorcjum państw Partnerstwa dla Pokoju. Uczestnik międzynarodowego projektu badawczego na temat kształcenia zdalnego z wykorzystaniem urządzeń mobilnych – Mobile Technology and Transition Working Group of MoLE (Mobile Learning Environment), który był finansowany przez Marynarkę Wojenną USA. W latach 2013–2015 był kierownikiem (ze strony AON) projektu CAMELOT, dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach międzynarodowego konsorcjum. Uczestnik prac nad opracowaniem podręcznika nt. ADL przez

grupę IT & ED NTG TG, który został wydany w 2014 r. pod nazwą: *The ADL Handbook (Guidelines for the procurement, development, implementation of Advanced Distributed Learning)*.

Andrzej SOBOŃ

Absolwent studiów w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Zmechanizowanych we Wrocławiu, które ukończył w 1995 r., uzyskując pierwszy stopień oficerski oraz tytuł inżyniera w specjalności dowodzenie wojskami. W 1999 r. uzupełnił wykształcenie do tytułu magistra zarządzania i marketingu, a dodatkowo w 2006 r. ukończył studia podyplomowe zarządzania zasobami ludzkimi. Jako absolwent WSO im. Tadeusza Kościuszki rozpoczął służbę w 1. Brygadzie Pancernej na kolejno zajmowanych stanowiskach dowódczych, od plutonu do batalionu czołgów, oraz sztabowych. Od 2007 r. jest pracownikiem Akademii Obrony Narodowej, gdzie obronił doktorat nauk społecznych w dyscyplinie nauk o obronności. Dowodem wzorowej postawy i dużego zaangażowania w realizację powierzonych zadań było powierzenie obowiązków szefa zespołu ds. procesu bolońskiego oraz uczelnianego koordynatora Programu Erasmus+. W trakcie służby w Akademii Obrony Narodowej wprowadził i rozwinął cywilną współpracę międzynarodową w ramach Programu Erasmus+.

Piotr GAWLICZEK

Doktor habilitowany nauk wojskowych, profesor nadzwyczajny Akademii Obrony Narodowej. Zajmuje się problematyką ewolucji zagrożeń środowiska bezpieczeństwa, przywództwa, strategii oraz wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji (sfera kształcenia na odległość). Członek międzynarodowych oraz krajowych gremiów, grup i komitetów zajmujących się kwestiami szeroko pojętego bezpieczeństwa oraz obronności. Autor licznych monografii, artykułów i opracowań eksperckich dotyczących przedstawionych wyżej obszarów.

Wojciech MARSZAŁEK

Funkcjonariusz Straży Granicznej w stopniu podpułkownika SG, starszy wykładowca Zespołu Logistyki Zakładu Ogólnozawodowego Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie. Absolwent Wyższej Szkoły Wojsk Zmechanizowanych, filia w Kętrzynie (1989–1993) oraz Wydziału Cybernetyki Wojskowej Akademii Technicznej w Warszawie (1999–2004). Posiada tytuł naukowy magistra inżyniera. Od 2004 r. w pionie dydaktycznym CSSG.

Dagmara MANDAT

Jest metodyczką ADL na Wydziale Kształcenia na Odległość w Akademii Obrony Narodowej, metodyczką edukacji na odległość – autorką zawodu na zlecenie

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnego z Krajowymi Ramami Kwalifikacyjnymi. Posiada bogate doświadczenie w e-learningu oraz wszechstronne doświadczenie pedagogiczne. Jako wykładowca akademicki związana jest z wieloma uczelniami, obecnie pracuje również w Uczelni Łazarskiego (Lazarski Distance Learning) w Warszawie oraz w Wyższej Szkole Pedagogicznej ZNP. W swojej pracy dydaktyka wykorzystuje nowoczesne technologie, a swoją rolę wykładowcy akademickiego i jednocześnie e-tutora z postawą prostudencką traktuje jako misję komplementarnego elementu kształcenia.

Robert POKLEK

Major Służby Więziennej, doktor – psycholog i pedagog, doktor nauk o kulturze fizycznej, starszy wykładowca Zakładu Szkolenia Penitencjarnego w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, nauczyciel akademicki. Certyfikowany trener warsztatu psychologicznego. Autor monografii i artykułów z zakresu psychospołecznych aspektów pracy personelu więziennego i penitencjarystyki. Zainteresowania naukowe: psychologia penitencjarna, socjologia grup dyspozycyjno-mundurowych, nowoczesne metody edukacji dorosłych.

Małgorzata GAWLIK-KOBYLIŃSKA

Doktor nauk społecznych w zakresie nauk o bezpieczeństwie, absolwentka Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego. Adiunkt w Instytucie Inżynierii Systemów Bezpieczeństwa AON, wcześniej metodyczka kształcenia na odległość w AON. Odpowiadała za tworzenie metodyki kształcenia zdalnego w uczelni, opracowywała oraz implementowała na platformie ILIAS scenariusze kursów, jak *Introduction to Cultural Awareness*, *Ochrona danych osobowych*, *Ochrona informacji niejawnych*. Inicjatorka i realizatorka e-projektu *Military English Intermediate* przeznaczonego dla studentów AON oraz uczestników programu wymiany Erasmus. Obszar jej zainteresowań dotyczy wykorzystania wirtualnych światów w edukacji (rezultat realizacji projektu CAMELOT 2013–2015 współfinansowanego przez Komisję Europejską).

STRESZCZENIA I SŁOWA KLUCZOWE REFERATÓW W JĘZYKU ANGIELSKIM

Marcin STRZELEC

BACKGROUND, TASKS AND PERSPECTIVES OF UNIFORMED SERVICES EDUCATIONAL FORUM

Summary: The article is presenting the activity of the Uniformed Services Educational Forum (FESM). The author discusses the genesis of this Forum, in particular the creation of FESM declaration, which sets out the principles of the cooperation. The achievements and joint activities of Signatories are presented, as well as possible developments of Uniformed Services Educational Forum.

Key words: Uniformed Services Educational Forum, officers training, schools and training centers of uniformed services, e-learning

Joanna SZEWCZYK

E-LEARNING: EDUCATIONAL SOLUTIONS WITHIN THE CIVIL PROTECTION, PEOPLE PROTECTION AND CRISIS MANAGEMENT DOMAINS

Summary: Appropriate training for employees of public administration is essential in ensuring the proper protection of the population and civil defense. The first part of this paper presents the evaluation of online training carried out over the years 2003–2008. The selected results of research on the online training are described, taking into account the preparation of the participants for distance learning and their expectations in this area. The second part presents new concepts for creating e-courses for the staff of civil defense and civil protection.

Key words: e-learning courses, public administration, results of research, new concepts.

Dariusz POCZEKALEWICZ

ADL WITHIN THE REALM OF THE MILITARY EDUCATION INSTITUTIONS AND POLISH ARMED FORCES. JOINT AIMS AND TASKS

Summary: The article is focused on the essence of the ADL activities within the realm of the National Defence University Warsaw. It discusses the experiences of the team dealing with this sphere and the scientific activities regarding the spectrum of e-learning. Special attention is put on the solutions focused on the education and training process of the Polish Armed Forces, especially engaging the course members/participants from the PAF being sent to the NDU Warsaw.

Key words: E-learning, NDU Warsaw, Polish Armed Forces

Andrzej SOBON

EXPERIENCES AND RECOMMENDATIONS REGARDING THE ICT TOOLS IMPLEMENTATION WHILE SUPPORTING ERASMUS + PROGRAM. NDU WARSAW AS THE EXAMPLE

Summary: Military universities' engagement in European exchange programs forced the use of more or less complex ICT tools. 21st century not only brought the necessity of opening up to "civil" educational market, but also the possibility of entering the European Higher Education Area. In such a dynamic environment, computerization has become a tool to improve the quality, but also save time. Paper-centred management becomes a thing of the past, so offices of international cooperation employ professional ICT and seek maximum use of electronically capable employee. Comprehensive software is reducing the time of student service, providing high functionality of Erasmus+ office and a simple web path of documents for the student. The online document flow allows to achieve a situation in which the slowest link is the student. The experiences and recommendations associated with the use of innovative software Mobility-Online is the motive for this consideration.

Key words: Erasmus+, military mobility, international outgoing, Mobility-Online, foreign cooperation

Piotr GAWLICZEK

ADL – EXPERIENCES AND CONCLUSIONS RELATED TO THE ACTIVITIES OF THE NATO AND PFP CONSORTIUM WORKING GROUPS

Summary: The article focuses on the issues related to the international cooperation, as far as the ADL domain is concerned. Firstly, the specificity of the education and training process within the National Defence University is described, encompassing more than 8000 civilian students and approximately 2000 military ones. Within the education realm, ICT tools play an important role. Secondly, the issues regarding the development of the ADL capabilities are shown, as far as the NDU Warsaw is concerned. Thirdly, the concrete examples relate to the activities of the working groups under the NATO and Pfp Consortium flag. Finally, other forms of international cooperation are mentioned, i.e. within the Defence Education Enhancement Programs (DEEP). The questions of the information security are also mentioned.

Key words: ICT, ADL, e-learning, NATO, Pfp Consortium, NDU Warsaw, DEEP

Joanna SZEWCZYK

E-LEARNING FROM THE FIRE SERVICE PERSPECTIVE – ACHIEVEMENTS AND FAILURES

Summary: The article describes activities in the field of distance learning, which were undertaken in the State Fire Service in Poland over the last several years. The real achievements and false solutions are analyzed, indicating legal regulations and cautioning against the myths. The article draws attention to the real problems and their solutions necessary for success in the area of distance education for the fire service and fire protection staff.

Key words: fire service, distance learning, myths, problems, solutions, legal regulations

Wojciech MARSZAŁEK

BORDER GUARDS CASUS DATA BASE AS THE TOOL SUPPORTING THE E-LEARNING TRAINING OF THE BORDER GUARD OFFICIALS

Summary: The article presents the concept of the Casus Data Base developed for the needs of the Border Guard Center located in the city of Kętrzyn. The concept encompasses both residential and e-learning approaches.

Key words: Border Guards, e-learning, training

Dagmara MANDAT

ACADEMIC TEACHER IN E-LEARNING – CHALLENGES AND BARRIERS

Summary: The article is an attempt to present the ideal e-teacher, and especially the differences between traditional education teacher and one who uses the methodology and tools used in distance learning. The first part presents general aspects of education and the position of e-learning in it, academic e-learning included. The second part shows the differences between a teacher using traditional teaching methods and one using methods and tools for distance learning. These differences are shown both in formal and informal education. The last part describes skills and competencies necessary for a teacher in e-learning. Finally, the author draws conclusions on the role of the teacher in distance education.

Key words: e-learning, university teacher, e-teacher, distance learning, new technologies, teaching using modern technology

Robert POKLEK

COMPLEMENTARY EDUCATION WITHIN THE TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE PRISON SERVICE MEMBERS

Summary: The transformation of the political system in Poland and the development of civilization, and especially information technology made it necessary to change the whole philosophy of public education. Changes to the training system also included uniformed services, including the Prison Service. Currently, work is proceeding on changing the training system of prison officers. The changes consist of introducing teaching modules instead of the usual subjects, the use of web-learning platform and supporting the educational process with the concept of blended learning. This study presents the evolution and current state of education of prison staff and a draft amendment to the program.

Key words: complementary training, b-learning, the prison service, officers training system

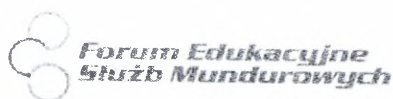
Małgorzata GAWLIK-KOBYLIŃSKA

INNOVATION AND CREATIVITY OF STUDENTS ON THE ILIAS PLATFORM

***Summary:** The aim of the article is to present some experiences in conducting educational activities on the ILIAS platform of distance learning. The author recommends the use of a virtual environment in academic teaching practice as it gives wide opportunities for creative and innovative actions. These effects can be used in other organizational units that seek to implement system solutions in the field of innovation in education and training.*

***Key words:** LMS ILIAS, e-learning, NDU Warsaw*

DEKLARACJA ZAŁOŻYCIELSKA FESM



DEKLARACJA ZAŁOŻENIA Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych

W dniu 28 października 2013 roku w Warszawie zostało utworzone Forum Edukacyjne Służb Mundurowych, którego Sygnatariuszami zostali:

Akademia Obrony Narodowej w Warszawie,
al. Gen. Antoniego Chruściela „Montera” 103, 00-910 Warszawa,
reprezentowana przez **Rektora-Komendanta** gen. dyw. dr. hab. Bogusława Packa,

Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie,
ul. Gen. Sylwestra Kaliskiego 2, 00-908 Warszawa,
reprezentowana przez **Rektora-Komendanta** gen. bryg. prof. dr. hab. Zygmunta Mierczyka,

Szkoła Główna Służby Pożarniczej w Warszawie,
ul. Juliusza Słowackiego 52/54, 01-629 Warszawa,
reprezentowana przez **Rektora-Komendanta nadbryg.** Ryszarda Dąbrowę,

Centralna Szkoła Państwowej Straży Pożarnej w Częstochowie,
ul. Sabinowska 62, 42-200 Częstochowa,
reprezentowana przez **Komendanta st. bryg.** dr. inż. Marka Chmiela,

Centrum Szkolenia Policji w Legionowie,
ul. Zegrzyńska 121, 05-119 Legionowo,
reprezentowane przez **Komendanta insp.** dr. Romana Stawickiego,

Szkoła Policji w Katowicach,
ul. Gen. Zygmunta Jankiego 276, 40-684 Katowice-Piotrowice,
reprezentowana przez **Komendanta insp. mgr.** Jarosława Kaletę,

Centralny Ośrodek Szkolenia Straży Granicznej im. Marszałka Polski Józefa Piłsudskiego w Koszalinie,
ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 92, 75-902 Koszalin,
reprezentowany przez **Komendanta płk. SG** Grzegorza Skorupskiego,

Centrum Szkolenia Straży Granicznej im. Żołnierzy Korpusu Ochrony Pogranicza w Kętrzynie,
ul. Gen. Władysława Sikorskiego 78, 11-400 Kętrzyn,
reprezentowane przez **Komendanta płk. SG** Andrzeja Rytwińskiego,

Ośrodek Szkoleń Specjalistycznych Straży Granicznej w Lubaniu,
ul. Wojska Polskiego 2, 59-800 Luban,
reprezentowany przez **Komendanta płk. SG** Artura Wąsowskiego,

Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu,
ul. Wrocławska 193-195, 62-800 Kalisz,
reprezentowany przez **Komendanta płk. SW** Danutę Kalaman,

Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kulach,
Kule 2, 42-110 Popów,
reprezentowany przez **Komendanta mjr. SW** Jerzego Cyrulika.



- e) wspólne wnioskowanie i realizowanie projektów w zakresie edukacji przedstawicieli służb mundurowych ze środków pozyskanych z budżetu państwa lub funduszy europejskich,
- f) delegowanie przedstawicieli wszystkich Sygnatariuszy do udziału w co najmniej jednym spotkaniu w ciągu roku kalendarzowego, którego celem ma być podsumowanie bieżącej działalności oraz omówienie kierunków dalszej współpracy,
- g) rozwój innych form współpracy ustalonych przez Sygnatariuszy.

Organizacja współpracy

§ 6.

Za realizację zadań związanych z uczestnictwem w FESM odpowiada przedstawiciel (zwany dalej Przedstawicielem Sygnatariusza), wyznaczony pisemnie przez upoważnionego członka kierownictwa Sygnatariusza.

§ 7.

Koordinacją działań związanych z funkcjonowaniem FESM w danym roku kalendarzowym zajmuje się wyznaczony Sygnatariusz.

§ 8.

Wyznaczenie Sygnatariusza koordynującego działania FESM następuje z co najmniej 2 letnim wyprzedzeniem, poprzez wybór zwykłą większością głosów przez Przedstawicieli Sygnatariuszy na spotkaniu Sygnatariuszy.

§ 9.

Zmiana Przedstawiciela Sygnatariusza następuje po pisemnej i e-mailowej informacji przesłanej do Przedstawiciela Sygnatariusza koordynującego FESM w danym roku kalendarzowym.

§ 10.

1. Przedstawiciele Sygnatariuszy mogą podejmować decyzje związane z realizowanymi zadaniami zmierzającymi do osiągnięcia celów określonych w § 5.
2. Jeżeli decyzje, o których mowa w pkt. 1 wymagają zaangażowania wszystkich Sygnatariuszy, to muszą być one podejmowane zwykłą większością głosów.



§ 11.

Koordinacja FESM polega na:

- a) aktywnym udziale w organizacji przedsięwzięć naukowo-badawczych, szkoleniowych, wdrożeniowych i analitycznych w zakresie kształcenia, w szczególności wymienionych w § 5,
- b) organizacji co najmniej jednego spotkania stacjonarnego w ciągu roku kalendarzowego,
- c) organizacji wzajemnych kontaktów w ciągu danego roku kalendarzowego w postaci: wideokonferencji, konferencji i innych spotkań on-line z wykorzystaniem narzędzi internetowych,
- d) sporządzaniu sprawozdań, w tym ze spotkań określonych w pkt. b) i c) oraz raportów i analiz związanych z działalnością FESM w danym roku kalendarzowym, a także przesłanie tych dokumentów do wszystkich Sygnatariuszy,
- e) aktualizacji strony internetowej FESM,
- f) ewidencji i aktualizacji danych kontaktowych Przedstawicieli Sygnatariuszy,
- g) przyjmowaniu oświadczeń o wstąpieniu lub wystąpieniu z FESM.

Członkostwo

§ 12.

Członkiem FESM może być każda instytucja, deklarująca gotowość wymiany i transferu wiedzy, umiejętności, materiałów szkoleniowych oraz wdrożenia dobrych praktyk w przedsięwzięciach związanych ze szkoleniem i nauczaniem żołnierzy, funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych.

§ 13.

1. Członkiem FESM może zostać każda instytucja zdefiniowana w § 12, po zatwierdzeniu tego decyzją Przedstawicieli Sygnatariuszy, podjętą zwykłą większością głosów podczas rocznego spotkania stacjonarnego, po uprzednim złożeniu pisemnego oświadczenia woli członkostwa w FESM kierownika instytucji, złożonego do Przedstawiciela Sygnatariuszy koordynującego działanie FESM w danym roku kalendarzowym.
2. Nowo przyjęty członek FESM otrzymuje te same prawa i przyjmuje te same zobowiązania co Sygnatariusz FESM.

§ 14.

1. Członkostwo w FESM nie wiąże się z żadnymi zobowiązaniami finansowymi i majątkowymi nakładanymi na Sygnatariuszy.
2. Zaangażowanie środków finansowych w realizację wspólnych przedsięwzięć stanowi zawsze autonomiczną decyzję każdego z Sygnatariuszy.

§ 15.

Wystąpienie z FESM następuje z datą wskazaną we wniosku, po pisemnym oświadczeniu woli Sygnatariusza przekazanemu Przedstawicielowi Sygnatariusza koordynującego działanie FESM w danym roku kalendarzowym.

Postanowienia końcowe

§ 16.

Udział w FESM nie wyklucza realizacji działań partnerskich, opisanych innymi umowami pomiędzy Sygnatariuszami.

§ 17.

Sygnatariusze zobowiązują się do wykorzystania zgodnie z przeznaczeniem i o ile jest to wymagane do zachowania poufności wszelkich informacji, danych i materiałów szkoleniowych uzyskanych w trakcie realizacji przedsięwzięć w ramach FESM.

§ 18.

Wszystkie zmiany i uzupełnienia niniejszej deklaracji powinny być dokonane w formie pisemnej i sygnowane przez upoważnionych do tego Przedstawicieli Sygnatariuszy.

§ 19.

Sygnatariusze posługują się znakiem graficznym oraz wykorzystują stronę internetową www.fesm.gov.pl, zobowiązując się do poinformowania o swoim członkostwie w FESM.

§ 20.

Niniejsza deklaracja została sporządzona w jedenastu egzemplarzach. Po jednym egzemplarzu dla każdego z Sygnatariuszy.

§ 21.

FESM zostaje powołane z dniem podpisania deklaracji.

Rektor-Komendant
Akademii Obrony Narodowej
gen. dyw. dr hab. Bogusław Pacek



Rektor-Komendant
Wojskowej
Akademii Technicznej
im. Jarosława Dąbrowskiego
*gen. bryg. prof. dr hab. inż.
Zygmunt Mierczyk*



Rektor-Komendant
Szkoły Głównej
Służby Pożarniczej
nadbryg. Ryszard Dąbrowa



Komendant
Centralnej Szkoły Państwowej
Straży Pożarnej
st. bryg. dr inż. Marek Chmiel



Komendant
Centrum Szkolenia Policji
insp. dr Roman Szawicki



Komendant
Szkół Policji w Katowicach
insp. mgr Jarosław Kaleta



Komendant
Centralnego Ośrodka
Szkolenia Straży Granicznej
im. Marszałka Polski Józefa
Piłsudskiego
plk SG Grzegorz Skorupski

KOMENDANT
Centralnego Ośrodka Szkolenia Straży Granicznej
im. Marszałka Polski Józefa Piłsudskiego
z up. ZASTĘPCA KOMENDANTA
plk SG Jarosław SUSZEK

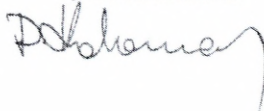
Komendant
Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
im. Żołnierzy Korpusu
Ochrony Pogranicza
plk SG Andrzej Rytwiński



Komendant
Ośrodka Szkoleń Specjalistycznych
Straży Granicznej
plk SG Artur Wąsowski



Komendant
Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby
Więziennej
plk SW Danuta Kalaman



Komendant
Ośrodka Szkolenia
Służby Więziennej
mjr SW Jerzy Cyrulik



PROGRAM KONFERENCJI

Akademia Obrony Narodowej, 9 grudnia 2015 r.
**III Ogólnopolska Konferencja Naukowa Edukacja dla bezpieczeństwa
w służbach mundurowych - innowacyjne technologie**



Czas	Przedsięwzięcie	
Spotkanie sygnatariuszy Forum Edukacyjnego Służb Mundurowych budynek Klubu AON, Sala Rycerska		
8.00 – 8.25	1. Podsumowanie współpracy FESM w 2015 r. 2. Przystąpienie Służby Celnej do FESM. 3. Przekazanie przewodnictwa / koordynacji w FESM na lata 2016 i 2017.	
Spotkanie Rektora-Komendanta AON z sygnatariuszami FESM budynek Klubu AON, Sala Tradycji AON		
SESJA I – budynek Biblioteki Głównej AON, aula im. gen. Józefa Kuropieski		
9.00–9.15	Powitanie uczestników i otwarcie konferencji Rektor-Komendant AON, cz.p.o. płk prof. dr hab. Dariusz KOZERAWSKI	
9.15–11.30	9.15–9.45	Dariusz Poczekalewicz (AON, Warszawa) – Kompetencyjny model szkolenia w siłach zbrojnych państw NATO i Konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju. Rozwiązania technologiczne
	9.45–10.00	Kamila Trochowska (AON, Warszawa) – Transmedia learning
	10.00–10.20	PRZERWA
Czas	Przedsięwzięcie	

	10.20–10.35	Joanna Szewczyk (Szkola Główna Służby Pożarniczej, Warszawa) – <i>Kształcenie zdalne w straży pożarnej – sukcesy i porażki</i>
	10.35–10.50	Robert Poklek (Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz) – <i>Kształcenie komplementarne w szkoleniu i doskonaleniu zawodowym funkcjonariuszy Służby Więziennej</i>
	10.50–11.05	Danuta Pietraszkiewicz (AON, Warszawa) – <i>Doświadczenia AON w prowadzeniu szkoleń metodycznych ADL na potrzeby SZ RP</i>
	11.05–11.30	DYSKUSJA Wspólne projekty i inicjatywy FESM
11.30–11.50	PRZERWA	
SESJA II – budynek Biblioteki Głównej AON, aula im. gen. Józefa Kuropieski		
11.50–13.30	11.50–12.05	Joanna Szewczyk (Szkola Główna Służby Pożarniczej, Warszawa) – <i>Szkolenia w obszarze ochrony przeciwpożarowej – nowe możliwości</i>
	12.05–12.20	Katarzyna Krępczyńska, Sebastian Szałagiewicz (Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz) – <i>Zalety i wady platformy Moodle wykorzystywanej w kształceniu funkcjonariuszy Służby Więziennej</i>
	12.20–12.35	Wojciech Marszałek (Centrum Szkolenia Straży Granicznej, Kętrzyn) – <i>Baza Casusów SG jako narzędzie wspomagające zdalne szkolenie funkcjonariuszy Straży Granicznej</i>
	12.35–12.50	Andrzej Soboń (AON, Warszawa) – <i>Doświadczenia i rekomendacje dotyczące wykorzystania narzędzi ICT we wspieraniu programu Erasmus+, na przykładzie Akademii Obrony Narodowej</i>
	12.50–13.05	Piotr Kłusek (doktorant AON, Warszawa) – <i>Pożądane kierunki rozwoju szkolenia uzupełniającego w SZ RP w świetle nowych uwarunkowań wynikających z postępu technicznego i technologicznego oraz przemian społecznych</i>
	13.05–13.30	DYSKUSJA Podsumowanie konferencji
LUNCH – kasyno AON 13.45–15.00		

PREZENTACJE PPT WYGŁOSZONE W TRAKCIE KONFERENCJI

1. DARIUSZ POCZEKALEWICZ
2. ANDRZEJ SOBOŃ
3. DANUTA PIETRASZKIEWICZ
4. KAMILA TROCHOWSKA
5. WOJCIECH MARSZAŁEK
6. PIOTR KLUSEK



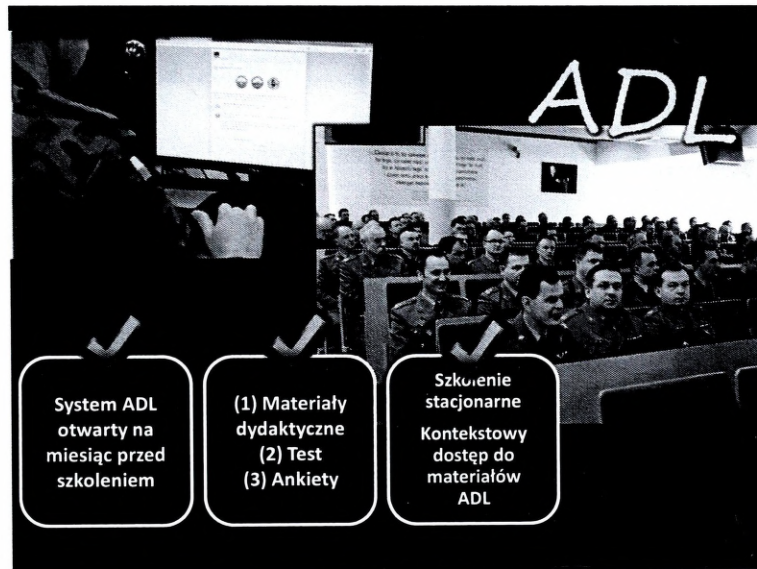
*Kompetencyjny model szkolenia w siłach zbrojnych
państw NATO i Konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju
Rozwiązania technologiczne*

ppłk Dariusz Poczekalewicz

Warszawa, 09.12.2015 r.



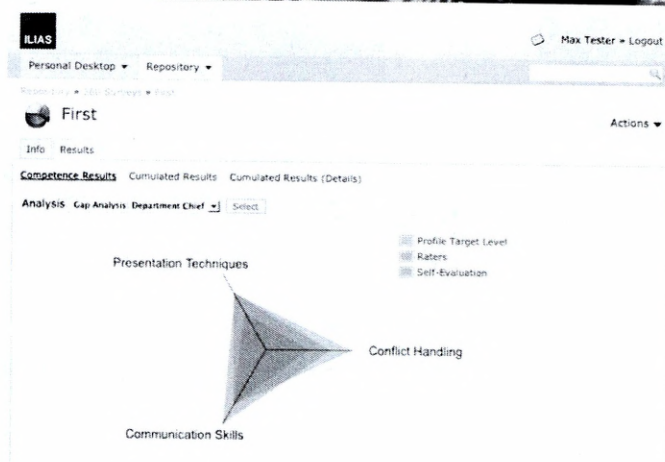
1. Kształcenie i doskonalenie zawodowe w AON
2. Nowoczesne środowisko nauczania w państwach NATO i Konsorcjum Partnerstwa dla Pokoju
3. W jaki sposób uczymy się korzystając z nowoczesnych technologii
4. Rozwiązania wspierające modele kompetencyjne (ILIAS, xAPI)



PROBLEMY

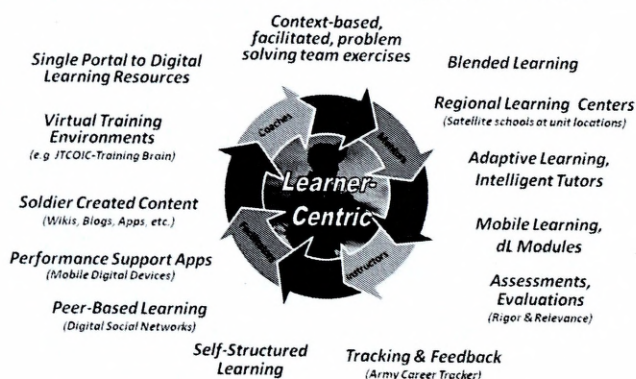
- ☐ Brak systemowych rozwiązań
- ☐ Systemy LMS są zamkniętymi repozytoriami
- ☐ Systemy LMS nie wspierają rozwiązań pracy zespołowej

ILIAS – zarządzanie kompetencjami



Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii – koncepcja

Some Characteristics of a Learner-Centric 2015 Learning Environment

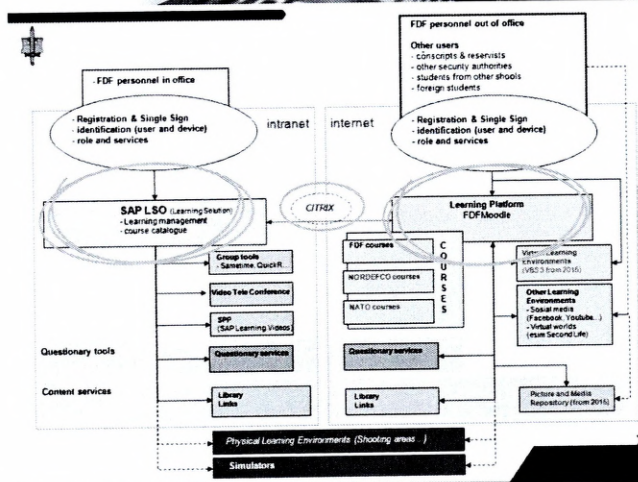


Źródło: Capt (N) Andy CREE, Akademia Obrony UK, spotkanie grupy, IT&ED NTG TG, 2013.

Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii Defence Gateway

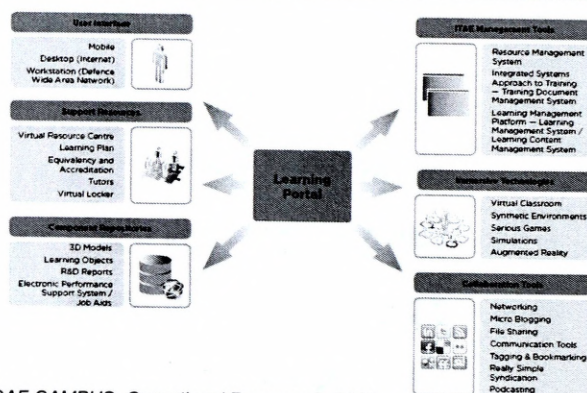


Sity Zbrojne Finlandii



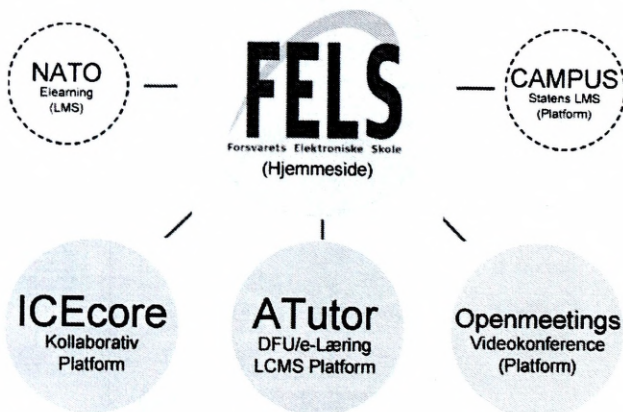
Sily Zbrojne Kanady

CAF Learning Portal



Źródło: CAF CAMPUS, Operational Framework, 2013

Sily Zbrojne Danii



Źródło: <http://www.fak.dk>

☒ Podczas nauki pierwszy raz 5%

☒ Gdy chcemy dowiedzieć się czegoś więcej

tradycyjny model uczenia się !!

☐ Gdy próbujemy zapamiętać

☐ Gdy wszystko się zmienia i potrzebujemy mieć aktualną wiedzę

☐ Gdy coś idzie nie tak 95%

☒ Podczas nauki pierwszy raz

☒ Gdy Chcemy dowiedzieć się czegoś więcej

tradycyjny model uczenia się !!



m-Learning



Rzeczywistość rozszerzona



Gry, symulacje

☐ Gdy coś idzie nie tak



Micro learning vs. traditional learning

Planned learning



Spontaneous, continuous learning

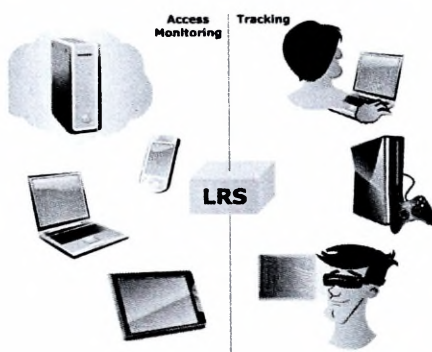


■ Other activities ■ Learning activities

jak mierzyć nauczanie nieformalne

Nowe rozwiązania

Learning Record Store (LRS)



XAPI
<aktor> <czasownik> <object>

< Jan Nowak > < obejrzał > < film nt. obsługi maski MP5 >
< Jan Nowak > < zniszczył > < zespołowo cel w grze VBS3 >
< Jan Nowak > < skończył > < kurs ADL w LMS AON >
< Jan Nowak > < przeczytał > < pierwszy rozdział książki ... >
< Jan Nowak > < ukończył > < kurs m-Learning ... >
< Jan Nowak > < uczestniczył > < w videokonferencji >
< Jan Nowak > < uczestniczył > < w spotkaniu w VR >

Wnioski i rekomendacje

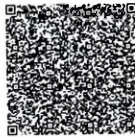
- ☐ Traktowanie szkoleń nieformalnych równoprawnie
- ☐ Kluczowa rola nauczyciela – inna narzędzia
- ☐ System zorientowany na uczącego się
- ☐ System personalny i/lub zarządzania szkoleniami integralną częścią nowoczesnego środowiska nauczania – szkolenia oparte na kompetencjach

Dziękuję za uwagę

***Doświadczenia i rekomendacje dotyczące
wykorzystania narzędzi ICT we wspieraniu
programu Erasmus+,
na przykładzie Akademii Obrony Narodowej***

ppłk dr inż. Andrzej SOBÓŃ

tel. +48 261 813 823, +48 606 663 202
e-mail: a.sobon@aon.edu.pl



a.sobon@aon.edu.pl

erasmus.aon.edu.pl

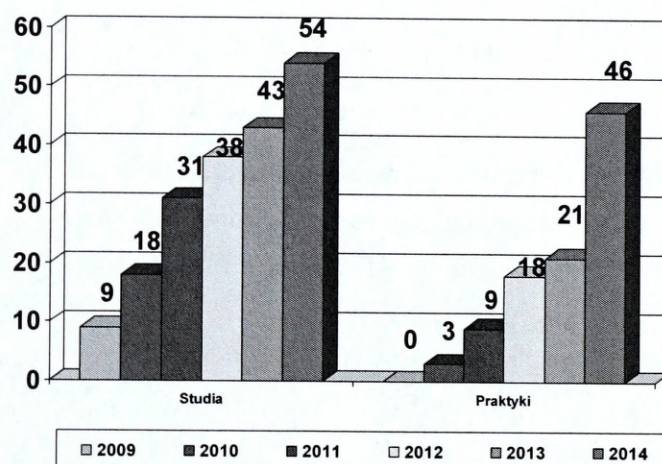
Układ wystąpienia:

- Erasmus+ w Akademii Obrony Narodowej
- Ręczna obsługa studenta w Erasmus+
- Oczekiwania od ICT
- Dlaczego Mobility Online
- Funkcjonalność aplikacji dla Biura Erasmus+

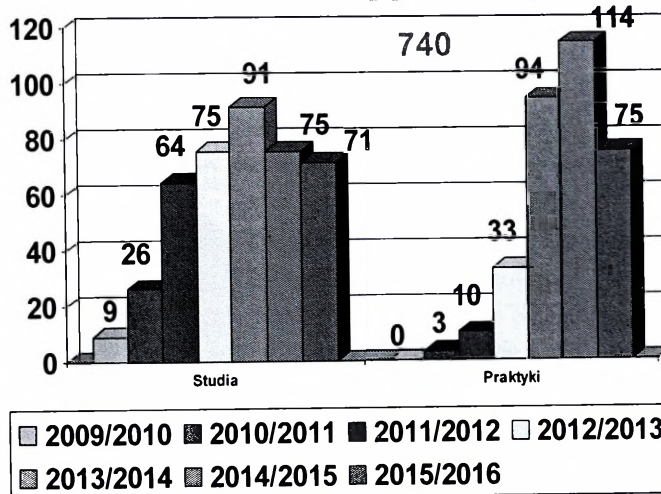
ERASMUS+



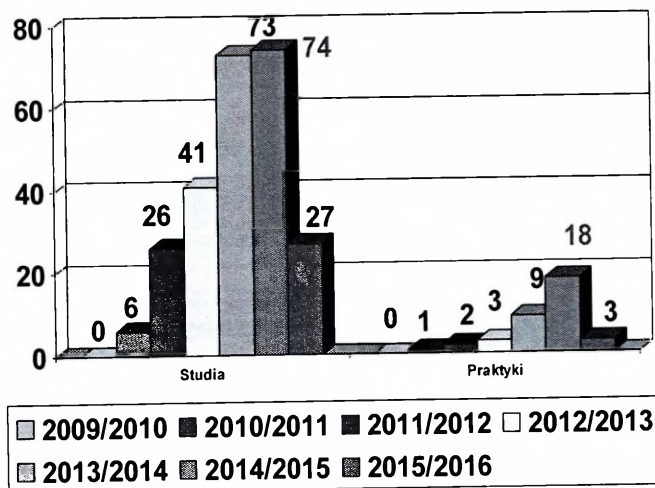
ERASMUS+



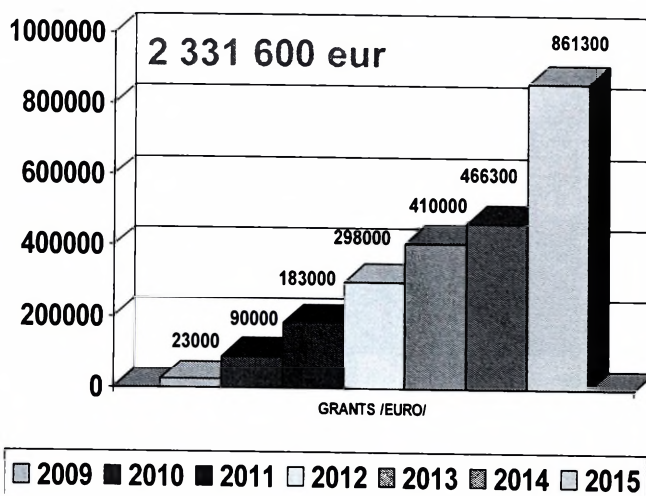
Studenci wyjeżdżający



Studenci przyjeżdżający



ASPEKT FINANSOWY



Ręczna obsługa studenta w Erasmus+

~ 30 godzin
↓
~ 10 godzin

Rodzaj działania	Czas (min)
Podanie do dziekana	90
Porozumienie o uznaniu zaliczeń	90
Learning /Training Agreement	90
Wniosek rekrutacyjny	60
Student Application Form	50
Wykaz dotychczasowych zaliczeń w AON	50
Letter of Acceptance	30
Umowa na wyjazd	60
Ubezpieczenie	30
Zaświadczenie o rozliczeniu z uczelnią	30
Changes to Original Proposed Learning Agreement	45
Transcript of Records	75
Zaświadczenie o długości pobytu	75
Zlecenia wypłaty kolejnych transz stypendium	240
Potwierdzenie uznania zaliczeń	90
Decyzja administracyjna	90
Działalność promocyjna	420
Pozostała obsługa administracyjna	180

Oczekiwania od ICT

- oprogramowanie dostępne w każdym miejscu i w każdej chwili
 - aplikacja oparta w 100% na sieci
 - niezależność od bazy danych
 - dostęp z dowolnego systemu operacyjnego
 - niezależność od przeglądarek internetowych
 - zabezpieczenie transferu danych
 - elastyczność w rozbudowywaniu aplikacji
 - automatyczny transfer danych
- tworzenie dokumentów poprzez oprogramowanie MS Office
- możliwość importu/exportu danych

Oczekiwania od ICT

	IRK-BWZ	MoveON	Mobility Online
➤ oprogramowanie dostępne w każdym miejscu i w każdej chwili	-	✓ od 2014	✓
➤ aplikacja oparta w 100% na sieci	-	✓	✓
➤ niezależność od bazy danych	-	✓	✓
➤ dostęp z dowolnego systemu operacyjnego	-	-	✓
➤ niezależność od przeglądarek internetowych	-	-	✓
➤ zabezpieczenie transferu danych	-	✓	✓
➤ elastyczność w rozbudowywaniu aplikacji	-	-	✓
➤ automatyczny transfer danych	-	✓	✓
➤ tworzenie dokumentów poprzez oprogramowanie MS Office	-	✓	✓
➤ możliwość importu/exportu danych	✓	✓	✓

Dlaczego Mobility Online

SOP & Mobility-Online

- Ugruntowana marka oprogramowania z Austrii
oprogramowanie od roku 1996
- Internacjonalizacja programu Mobility-Online od 2007;
program stosowany w 16 krajach na ponad 100 uczelniach wyższych
- Gwarancja dostosowywania programu do zmian w Erasmus+
bez dodatkowych opłat
- Rozwój funkcjonalności wraz z nowymi trendami
- Pierwsze 100% internetowe oprogramowanie na rynku
- wymaga jedynie przeglądarki internetowej

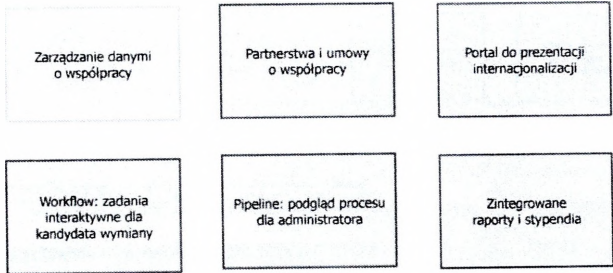
Funkcjonalność aplikacji dla Biura Erasmus+

MOBILITY-ONLINE

System internetowy do zarządzania
mobilnością, partnerstwami,
projektami i współpracą zagraniczną.



Funkcjonalność



Zarządzanie danymi o współpracy własnej uczelni:

- Instytucje partnerskie
- Współprace multilateralne i bilateralne (projekty)
- Umowy
- Działania
- Informacje i dokumenty
- Organizacja i struktura uczelni - fakultety, katedry



Partnerzy

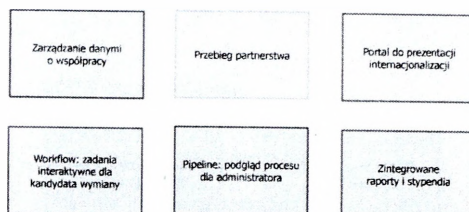
- Lista uczelni partnerskich i możliwości przepicia do elektronicznego bruku kateder partnerskich informacji o uczelni, wyjazdach, katedrach, umowach i kooperacjach, jakie mamy z danymi partnerami



Id	Imię	Nazwa	Adres	Telefon	Fax	E-mail	Strona	Typ	Status	Data
1	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
2	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
3	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
4	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
5	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
6	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
7	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
8	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
9	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01
10	Prof. Dr hab. inż. Andrzej	Instytut Inżynierii	ul. Jana Pawła II 1	22 622 11 11	22 622 11 12	and@iit.edu.pl	www.iit.edu.pl	Instytucja	Aktywna	2015-01-01

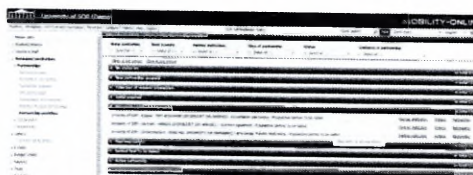
Umowy:

Funkcjonalność

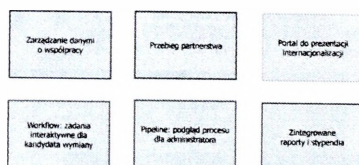


Przebieg partnerstwa (Partnership Workflow):

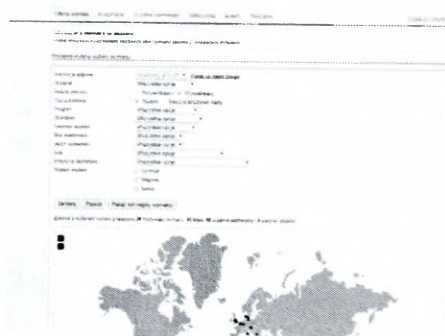
Funkcje do zarządzania partnerstwami i umowami – Partnership workflow. Każde partnerstwo jest przyporządkowane statusowi (można utworzyć własną listę statusów) wraz z szybkimi linkami do danych o partnerze, historii najważniejszych wydarzeń (Actions) i informacji o samym partnerstwie.



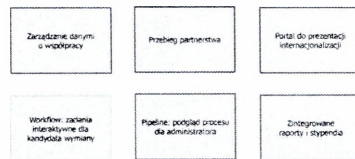
Funkcjonalność



Portal z wyszukiwarką wymian i formularzami internetowymi



Funkcjonalność

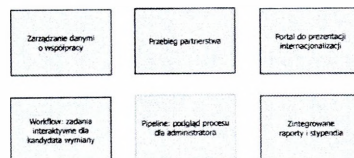


Workflow - zadania interaktywne dla kandydata wymiany

Każdy kandydat ma własne konto w programie z indywidualnym przebiegiem wymiany i zadaniami.

Item	Quantity	Unit	Description	Price	Total
1.000	1.000	kg	1.000	1.000	1.000
2.000	2.000	kg	2.000	2.000	2.000
3.000	3.000	kg	3.000	3.000	3.000
4.000	4.000	kg	4.000	4.000	4.000
5.000	5.000	kg	5.000	5.000	5.000
6.000	6.000	kg	6.000	6.000	6.000
7.000	7.000	kg	7.000	7.000	7.000
8.000	8.000	kg	8.000	8.000	8.000
9.000	9.000	kg	9.000	9.000	9.000
10.000	10.000	kg	10.000	10.000	10.000
11.000	11.000	kg	11.000	11.000	11.000
12.000	12.000	kg	12.000	12.000	12.000
13.000	13.000	kg	13.000	13.000	13.000
14.000	14.000	kg	14.000	14.000	14.000
15.000	15.000	kg	15.000	15.000	15.000
16.000	16.000	kg	16.000	16.000	16.000
17.000	17.000	kg	17.000	17.000	17.000
18.000	18.000	kg	18.000	18.000	18.000
19.000	19.000	kg	19.000	19.000	19.000
20.000	20.000	kg	20.000	20.000	20.000
21.000	21.000	kg	21.000	21.000	21.000
22.000	22.000	kg	22.000	22.000	22.000
23.000	23.000	kg	23.000	23.000	23.000
24.000	24.000	kg	24.000	24.000	24.000
25.000	25.000	kg	25.000	25.000	25.000
26.000	26.000	kg	26.000	26.000	26.000
27.000	27.000	kg	27.000	27.000	27.000
28.000	28.000	kg	28.000	28.000	28.000
29.000	29.000	kg	29.000	29.000	29.000
30.000	30.000	kg	30.000	30.000	30.000
31.000	31.000	kg	31.000	31.000	31.000
32.000	32.000	kg	32.000	32.000	32.000
33.000	33.000	kg	33.000	33.000	33.000
34.000	34.000	kg	34.000	34.000	34.000
35.000	35.000	kg	35.000	35.000	35.000
36.000	36.000	kg	36.000	36.000	36.000
37.000	37.000	kg	37.000	37.000	37.000
38.000	38.000	kg	38.000	38.000	38.000
39.000	39.000	kg	39.000	39.000	39.000
40.000	40.000	kg	40.000	40.000	40.000
41.000	41.000	kg	41.000	41.000	41.000
42.000	42.000	kg	42.000	42.000	42.000
43.000	43.000	kg	43.000	43.000	43.000
44.000	44.000	kg	44.000	44.000	44.000
45.000	45.000	kg	45.000	45.000	45.000
46.000	46.000	kg	46.000	46.000	46.000
47.000	47.000	kg	47.000	47.000	47.000
48.000	48.000	kg	48.000	48.000	48.000
49.000	49.000	kg	49.000	49.000	49.000
50.000	50.000	kg	50.000	50.000	50.000
51.000	51.000	kg	51.000	51.000	51.000
52.000	52.000	kg	52.000	52.000	52.000
53.000	53.000	kg	53.000	53.000	53.000
54.000	54.000	kg	54.000	54.000	54.000
55.000	55.000	kg	55.000	55.000	55.000
56.000	56.000	kg	56.000	56.000	56.000
57.000	57.000	kg	57.000	57.000	57.000
58.000	58.000	kg	58.000	58.000	58.000
59.000	59.000	kg	59.000	59.000	59.000
60.000	60.000	kg	60.000	60.000	60.000
61.000	61.000	kg	61.000	61.000	61.000

Funkcjonalność

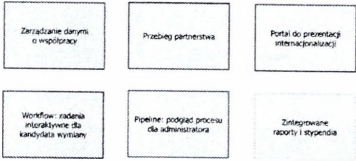


Pipeline – narzędzie dla administratora

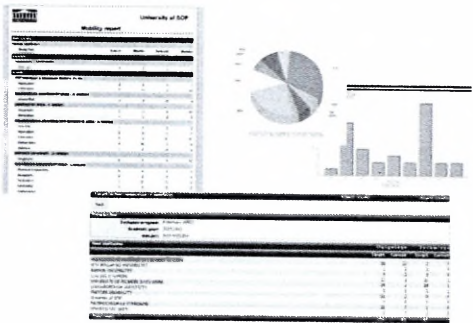
Administrator nadzoruje cały proces przy pomocy narzędzia *pipeline*

[illegible]

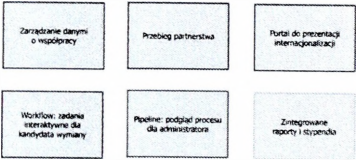
Funkcjonalność



Zautomatyzowane raporty



Funkcjonalność



Zarządzanie funduszami i stypendiami

Nazwa	Wartość	Data	Status	Uwagi
...	...	...	...	...

14.03.2016



Dziękuję za uwagę!

*Doświadczenia i rekomendacje dotyczące wykorzystania narzędzi
ICT we wspieraniu programu Erasmus+,
na przykładzie Akademii Obrony Narodowej*

ppłk dr inż. Andrzej SOBÓŃ

*tel. +48 261 813 823, +48 606 663 202
e-mail: a.sobon@aon.edu.pl*



a.sobon@aon.edu.pl



erasmus.aon.edu.pl



Doświadczenia AON w prowadzeniu szkoleń metodycznych ADL na potrzeby SZ RP



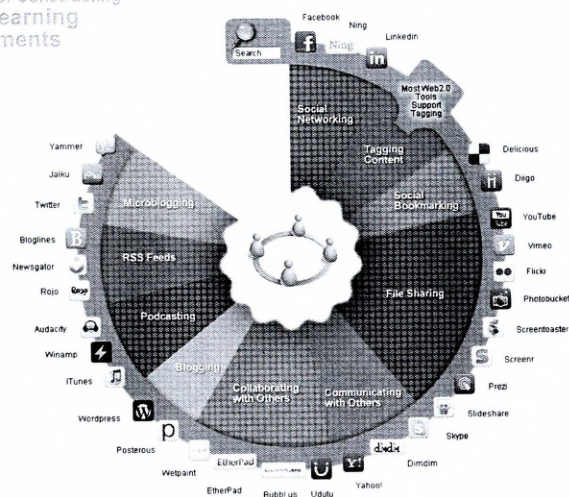
Warszawa, 9.12.2015

Plan wystąpienia

- 1.Specyfika kształcenia zdalnego w świecie nowych technologii
- 2.Potrzeby szkoleniowe w zakresie metodyki ADL w SZ RP
- 3.Realizacja kursu z Podstaw tworzenia materiałów i metodyki kształcenia zdalnego
- 4.Wnioski z realizacji szkoleń metodycznych



Elements for Constructing Social Learning Environments



Potrzeby szkoleniowe kształcenia zdanego
Fakty i mity e-learningu
Przygotowanie merytoryczne i metodyczne





Potrzeby szkoleniowe
w zakresie kształcenia
z metodyki ADL w SZ RP



Kurs z Podstaw tworzenia materiałów i prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia zdalnego

Realizacja zajęć zdalnych na platformie ILIAS przed przyjazdem
kursantów do AON (materiał wprowadzający)

Realizacja zajęć stacjonarnych (5 dni)

1 dzień – zajęcia w grupie, wykłady

2,3,4 dzień – praktyczne zajęcia w małych grupach ćwiczeniowych,
realizacja projektu zaliczeniowego (analiza potrzeb szkoleniowych, podział
ról w zespole praca z pikami graficznymi i audio, przygotowanie modułu
nauczania)

5 dzień – prezentacja modułu nauczania

Elementy wykorzystywane w pracy grupowej kursantów

Organizacja	Treść	Ocena
Folder	Plik	Ćwiczenie
Sejda	Link Internetowy	Test
Odwwołanie do Kategorii	Kanał Internetowy	Pula Pytań Testowych
Odwwołanie do Kursu	Wiki	Ewaluacja
Grupa	Blog	Głosowanie
Grupowanie Obiektów	Moduł Nauczania (MNI)	Ankieta
Komunikacja	Moduł Nauczania HTML	Pula Pytań (ankieta)
Forum	Moduł Nauczania SCORM/AICC	Szablony
Pokój Czat	Słownik	Szablon Portfolio
	Zbiór Danych	
	Bibliografia	
	MediaCast	

Ukryj Drzewo Start Zamknij Zamknij Wszystko Wydrukuj Wydrukuj Wersja Druku

*** ZABEZPIECZENIE MEDYCZNE**
SIL ZBROJNYCH RP

- WSTĘP
- WPROWADZENIE
- UWAGNIOWANIA
- ZABEZPIECZENIA MEDYCZNEGO
 - Zabezpieczenie medyczne w kontekście wojennym
 - Czynności wpływające na zabezpieczenie medyczne
- ZASADY I ORGANIZACJA ZABEZPIECZENIA MEDYCZNEGO
 - Główne zasady zabezpieczenia medycznego
 - ZŁĄCZNIKI
 - Sprawdzian wiedzy
 - Podsumowanie

Czas a zabezpieczenie medyczne

Podstawową zasadą zabezpieczenia medycznego jest rozpoczęcie leczenia poszkodowanych i chorych tak szybko, jak to jest tylko możliwe.

Czas wpływa na podjęcie decyzji dotyczących rodzaju i rozmieszczenia placówek medycznych, środków ewakuacji medycznej oraz urządzeń i elementów medycznych.



Główną wytyczną NATO jest zasada 10-1-2:

- pierwsza pomoc i rozszerzona pierwsza pomoc (ang. enhanced first aid) – ratujące życie czynności wykonywane na miejscu zdarzenia, mające na celu przede wszystkim tamowanie krwotoków, udrożnienie i kontrolę dróg oddechowych, powinny one nastąpić w ciągu 10 minut od zranienia. Pierwszych 10 minut dla ratowania życia, określane jest jako „platynowe”;
- resuscytacja urazowa (ang. damage control resuscitation) – czynności ratunkowe kwalifikowanej pomocy medycznej podejmowane przez personel medyczny w ciągu 1 godziny od zranienia. Zasada 10-1-2 zawiera w sobie dotychczas funkcjonujące pojęcie złotej godziny, która kładzie nacisk na udzielanie pomocy specjalistycznej w ciągu 60 minut od zdarzenia i uzależnia od niej wynik przeżycia;
- chirurgia ratunkowa – ze wskazan życiowych (ang. damage control surgery – DCS) – w zależności od specyfiki i indywidualnych potrzeb celem jest realizacja DCS w ciągu 1 godziny, lecz nie później niż 2 godziny od zranienia.

Elementy systemu powinny umożliwiać zapewnienie poszczególnych rodzajów pomocy w odpowiednim czasie.

Wnioski z realizacji kursów z metodyki ADL

- Realizacja zajęć kompleksowych obejmujących praktyczne aspekty pracy projektowej
- Kursanci chętnie realizują zadania w grupach i dzielą się wiedzą
- Oczekiwanie możliwości rozszerzenia wiedzy na kursach zaawansowanych – rusza od 2016r.

Dziękuję za uwagę

Transmedia learning.

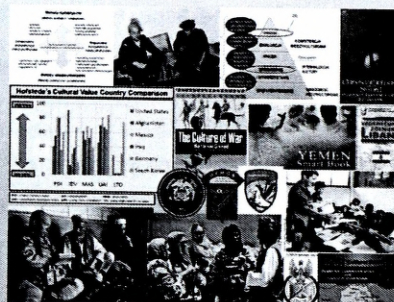
Transmedia w edukacji służb mundurowych.



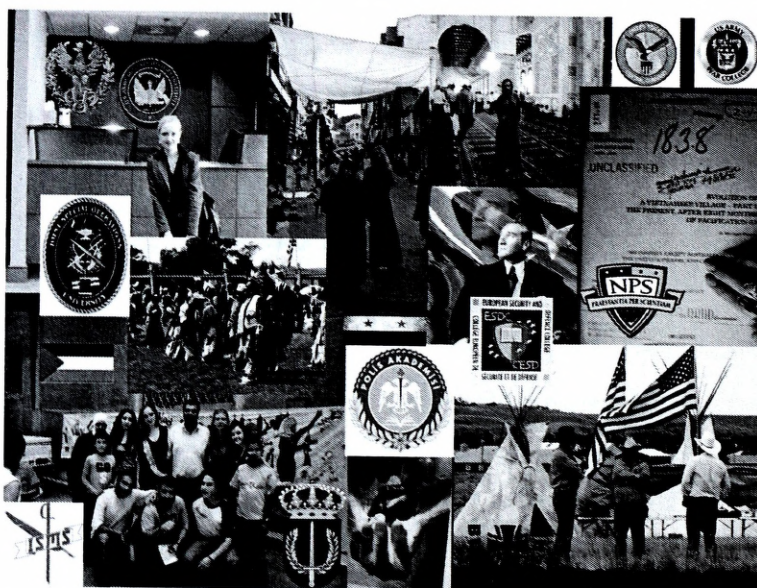
Dr Kamila Trochowska

Akademia Obrony Narodowej
Wydział Bezpieczeństwa Narodowego
Instytut Bezpieczeństwa Państwa

k.trochowska@aon.edu.pl



9 grudnia, AON, Warszawa



Przyszłość systemów edukacyjnych

- Kompetencje i umiejętności
- Multimedialność
- Niezależność
- Złożoność i wielowątkowość
- Partycypacja i interaktywność (Edukacja 3.0)
- Mobilność i elastyczność
- Indywidualizacja

	Web 1.0	Web 2.0	Web 3.0
Meaning is...	Dictated	Socially constructed	Socially constructed & continuously reinvented
Technology is...	Confines us at the classroom door (digital refugees)	Cautiously adopted (digital immigrants)	Everywhere (digital universe)
Teaching is done...	Teacher to student	Teacher to student & student to student	Teacher to student, student to student, & student to teacher
Schools are located...	In a building	In a building or online	Everywhere & thoroughly infused into society
Parents where schools are...	Daycare	Daycare	A place for them to learn, too
Teachers are...	Licensed professionals	Licensed professionals	Everybody, everywhere
Hardware & software in schools...	Are purchased at great cost and ground	Are open source and available at lower cost	Are available at low cost and are used purposefully
Industry views graduates as...	Assembly line workers	As ill-prepared assembly line workers in a knowledge economy	As co-workers or entrepreneurs

Modele transmedialne

- Pochodzenie: *Gwiezdne Wojny* (1976)
- Celowe, skoordynowane i strategiczne wykorzystanie różnych mediów dla przedstawienia spójnej narracji, która rozwija się w czasie tak, by stale utrzymywać kontakt z publicznością oraz zaangażować nowych odbiorców.
- Edukacja transmedialna opiera się o spójny system komunikatów przedstawionych przez wiele platform medialnych, które angażują emocjonalnie użytkowników przez osobiste doświadczenie, i prowadzą do pożądanej zmiany zachowań i postaw.
- Media: filmy tv, video, gry, komiksy, książki, czasopisma, machinima, platformy edukacyjne, media społecznościowe, telefon, telewizja, Internet + LARP (role-play, gra terenowa) i ARG...

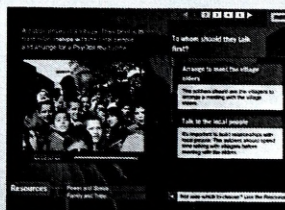


Transmedia a blended learning

	Multimedia	Transmedia Storytelling	Transmedia Learning	Blended Learning
Involves several different media, can be a single package	☺	☺	☺	☺
Story uses multi-media and is told across multiple platforms and formats		☺	☺	
Each media element makes distinctive contribution to story universe		☺	☺	
Intent is to engage audience emotionally		☺	☺	
User actions affect the experience of content across multiple platforms (unlock content)		☺	☺	
Leverages user-generated content (social media channels)		☺	☺	
May be included in formal learning program	☺	☺	☺	☺
Learning may be informal	☺	☺	☺	☺
Instructor-led focus with supplemental online or digital media	☺			☺

Aplikacja: Kurs *Operacjonalizacja kultury* (CDKO)

- ADL: kursy i repozytorium: 1 miesiąc (20 godzin)
- Kurs stacjonarny: 2 tygodnie (20 godzin)
- Repozytorium i reachback po kursie



Wiedza

- Eksperti regionalni
- Authentyczne materiały
- Studia przypadków
- Repozytorium z multimedia

Umiejętności

- Przestrzeń wirtualna
- Dialogi
- Red Teaming
- Role-play

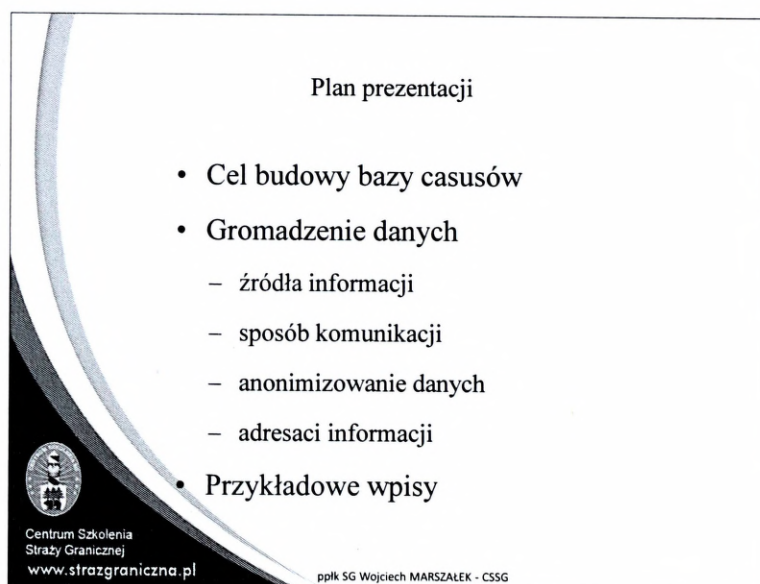
Praktyka

- Zajęcia w terenie
- Warsztaty

14.03.2016

Dziękuję za uwagę





Cel budowy bazy casusów

- Gromadzenie informacji o typowych i szczególnych wydarzeniach w służbie, które wzbogacałyby proces dydaktyczny w treści istotne z punktu widzenia jego upracticznienia.
- Umożliwienie wymiany informacji pomiędzy stronami procesu dydaktycznego: słuchacz – wykładowca / wykładowca – słuchacz oraz spostrzeżeń w zakresie zachowań funkcjonariuszy w realnych warunkach służby granicznej.



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Gromadzenie danych

Obszary tematyczne:

- Dochodzeniowo- śledczy,
- OGP (Ochrona Granicy Państwowej)
- KRG (Kontrola Ruchu Granicznego)
- Techniki interwencji, działania specjalne
- Technika kryminalistyczna
- Cudzoziemcy



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Potencjalne źródła informacji

- dobowe meldunki sytuacyjne,
- SWK (System Wspomagania Kierowania),
- strony intranetowe oddziałów,
- analiza biuletynów i innych wydawnictw SG oraz służb współdziałających,
- sprawozdania z wyjazdów, praktyk granicznych i innych przedsięwzięć dydaktycznych (warsztatów, sympozjów, seminariów i konferencji)



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Potencjalne źródła informacji

- bieżący kontakt z przedstawicielami granicznych jednostek organizacyjnych (np. rzecznikami prasowymi) w tym ze słuchaczami przybywającymi na kursy i szkolenia, co zapewniłoby dostęp do danych o rzeczywistej sytuacji na granicy
- Zasadą jest pozyskiwanie informacji ze spraw i działań już prawomocnie zakończonych



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Sposób komunikacji

- W ramach korespondencji z Komendantami Oddziałów SG oraz Komendantami Placówek SG wyłonione zostały osoby kontaktowe, które zobowiązane zostały do współpracy z CSSG w zakresie bieżącej wymiany informacji.
- Planowane są wyjazdy w wybrane lokalizacje, celem uszczegółowienia zasad pozyskiwania informacji.



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Anonimizowanie danych

- Anonimizacja danych realizowana jest w jednostce organizacyjnej, z której są one pozyskiwane oraz w komórce organizacyjnej CSSG odpowiedzialnej za pozyskiwanie danych.
- Odpowiedzialnym za ostateczny kształt informacji przesyłanej do administratora bazy jest Kierownik tej komórki.



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZAŁEK - CSSG

Adresaci informacji

- Baza adresowana jest do kadry dydaktycznej szkoły oraz słuchaczy tzw. szkoleń kwalifikowanych, szkoleń specjalistycznych i kursów doskonalących.
- Może również stanowić zaplecze informacyjne dla innej działalności dydaktycznej i publicystycznej realizowanej w ramach CSSG



Centrum Szkolenia
Straży Granicznej
www.strazgraniczna.pl

ppłk SG Wojciech MARSZALEK - CSSG

BAZA CASUSÓW

Centrum Szkolenia Straży Granicznej im. Żołnierzy Korpusu Ochrony Pogranicza w Kętrzynie

Odwiedza: 244 8 grudnia 2015 r. (Wtorek) Status logowania: Wojciech MARSZALEK

Cel budowy bazy Casusów:

- Gromadzenie informacji o typowych i szczególnych wydarzeniach w służbie, które wzbogaciłyby proces dydaktyczny w treści istotne z punktu widzenia jego uprzączynienia.
- Umożliwienie wymiany informacji pomiędzy stronomi procesu dydaktycznego: słuchacz – wykładowca / wykładowca – słuchacz oraz spostrzeżeń w zakresie zachowań funkcjonariuszy w realnych warunkach służby granicznej.

Obszary/ komórki CSSG odpowiedzialne za pozyskiwanie danych:

- Dochodzeniowo- śledczy - Zakład Prawa i Administracji
- OGP - Zakład Graniczny
- KRG - Zakład Graniczny
- Techniki interwencji, działania specjalne - Zakład Wych. Fiz. i Działań Specjalnych
- Technika kryminalistyczna - Zakład Kryminalistyki
- Cudzoziemcy - Zakład Prawa i Administracji

Powyższe obszary ściśle związane są z zadaniami CSSG i priorytetami szkoły.

Podzespół Informatyczny do spraw budowy bazy:

- ppłk SG Wojciech MARSZALEK - 664-3129
- kpt SG Adam SNIĘZKO - 664-3181

Kryteria wyszukiwania: POKAŻ WSZYSTKIE CZASY
Obszar tematyyczny
Dochodzeniowo-śledczy
Casusy z tego obszaru - 11 Rozwin
OGP
Casusy z tego obszaru - 7 Rozwin
KRG
Casusy z tego obszaru - 8 Rozwin
Technika kryminalistyczna
Casusy z tego obszaru - 4 Rozwin
Cudzoziemcy
Casusy z tego obszaru - 15 Rozwin

KRGCasusy z tego obszaru - 8 [Ukryj](#)

Nr	Podobszar	Zdarzenie	Miejsce	Utworzony	Zmieniony	Szczegóły	Edycja
9	Czynności zlecone	inne zdarzenia	W dniu dzisiejszym, przejście drogowe z Ukrainą, odprawa graniczna/kierunek wjazd do RP. Osoba figuruje w bazie SIS-zastrzeżona z art. 24 decyzji 1987/2006 (art. 96 KWUS)...	2014-08-18	2014-08-18	Pokaż	Edytuj
10	Czynności zlecone	zatrzymanie osoby	W dniu dzisiejszym do kontroli granicznej w przejściu granicznym Bezledy na kierunku wyjazdowym z RP zgłosił się podróżny kierujący samochodem osobowym marki Ford o nr rej. LC23879.	2014-09-03	2014-09-03	Pokaż	Edytuj
11	Odprawa graniczna	inne zdarzenia	W dniu dzisiejszym do kontroli granicznej na przyjazd do RP w drogowym przejściu granicznym zgłosił się ob. federacji Rosyjskiej, który deklarował wjazd do Krakowa w celach sportowych. W trakcie	2014-09-03	2014-09-03	Pokaż	Edytuj
12	Odprawa graniczna	inne zdarzenia	W dniu dzisiejszym na kierunku wyjazdowym z RP do kontroli granicznej w przejściu granicznym Dorohusku zgłosił się ob. Ukrainy, który kierował samochodem ciężarowym marki Scania o	2014-09-03	2014-09-03	Pokaż	Edytuj

Informacje szczegółowe casusu (ID = 61)	
Pliki powiązane z tym kazusem	Pokaż cały casus
61 ind rp neu echt 1.jpg	
61 ind rp neu echt 2b.jpg	
Obszar tematyczny podobszar tematyczny:	
KRG Odprawa graniczna	
Zdarzenie:	
inne zdarzenia	
Oddział:	
Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej	
Obywatelstwo:	
Indie	

Czas, miejsce i okoliczności zdarzenia:

Drogowe przejście graniczne- kierunek wjazd do Polski(granica z Rosją).Autobus rejsowy relacji Kaliningrad-Gdańsk. Odprawa na I linii kontroli granicznej. Podróżny przekazany na II linię do kontroli szczegółowej w związku z wątpliwościami co do deklarowanego celu wjazdu.

Dane dotyczące osoby wobec której podjęto działania:

Obywatel Indii, mężczyzna lat 21

Dane dotyczące przedmiotu przestępstwa:

Nie dotyczy

Sposób działania osoby, wobec której podjęto działania:

Mężczyzna podróżujący autobusem relacji Kaliningrad-Gdańsk. do kontroli granicznej przedstawił ważny indyjski paszport wraz z zamieszczoną w nim polską jednokrotną wizą C01, wydaną przez Konsula RP w Kaliningradzie na 08 dni pobytu. Deklarował podczas odprawy na I linii kontroli granicznej podróż do m. Gdańsk w celu turystycznym. Na potwierdzenie celu wjazdu przedstawił rezerwację hotelową na 4 dni w hostelu w Gdańsku. Okazał ponadto ubezpieczenie medyczne.

Podstawa prawna działań:

Ustawa z dnia 2 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 1990 Nr 78 poz. 462).
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 562/2006 z dnia 15 marca 2006 r. ustanawiające wspólnotowy kodeks zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen). Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 5 maja 2014 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.

Sposób postępowania funkcjonariuszy SG:

W związku z wątpliwościami co do deklarowanego celu wjazdu w wyniku przeprowadzonej rozmowy oraz dokonaniu sprawdzenia dokumentów, skierowano podróżnego na II linię kontroli granicznej. Funkcjonariusz II linii kontroli skontaktował się telefonicznie z przedstawicielem hostelu, gdzie uzyskano informację potwierdzającą rezerwację na 4 dni pobytu. Skontrolowano bagaż cudzoziemca, w którym ujawniono oryginalne świadectwa ukończenia szkół i kursów, oraz zdjęcia i mapy z trasą do Wiednia.

Sposób zakończenia działań:

Nie zezwolono na wjazd do RP.

Sposób zakończenia postępowania:

Z powodu nie uzasadnienia celu i warunków planowanego pobytu cudzoziemcowi cofnięto wizę Schengen oraz wydano decyzję o odmowie wjazdu na terytorium RP.

Edycja istniejącego casusu (ID = 61)

Pliki powiązane z tym kasusem [Dodaj nowy plik](#)

[61_ind_rp_neu_echt_1.jpg](#) [Pokaż](#) [Usuń](#)
[61_ind_rp_neu_echt_2b.jpg](#) [Pokaż](#) [Usuń](#)

Obszar tematyczny/podobszar	
KRG/Odprawa graniczna	
Rodzaj zdarzenia:	inne zdarzenia
Oddział:	Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej
Obywatelstwo:	Indie IND
Czas, miejsce i okoliczności zdarzenia:	Drogiwe przejście graniczne- kierunek wjazd do Polski (granica z Rosją). Autobus rejsowy relacji Kaliningrad-Gdańsk. Odprawa na I linii kontroli granicznej. Podróżny przekazany na II linię do kontroli szczegółowej w związku z
Dane dotyczące osoby wobec której podjęto działania:	Obywatel Indii, mężczyzna lat 21
Dane dotyczące przedmiotu przestępstwa:	Nie dotyczy

Sposób działania osoby, wobec której podjęto działania:	Mężczyzna podróżujący autobusem relacji Kaliningrad-Gdańsk, do kontroli granicznej przedstawił ważny indyjski paszport wraz z zamieszczoną w nim polską jednokrotną wizę C01, wydaną przez Konsulę RP w Kaliningradzie na 08 dni pobytu. Deklarował podczas odprawy na I linii kontroli granicznej podróż do m. Gdańsk w celu turystycznym. Na potwierdzenie
Podstawa prawna działań:	Ustawa z dnia 2 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. 1990 Nr 75 poz. 462), Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 562/2006 z dnia 15 marca 2006 r. ustanawiające wspólnotowy kodeks zasad
Sposób postępowania funkcjonariuszy SG:	W związku z wątpliwościami co do deklarowanego celu wjazdu w wyniku przeprowadzonej rozmowy oraz dokonaniu sprawdzenia dokumentów, skierowano podróżnego na II linię kontroli granicznej. Funkcjonariusz II linii kontroli skontaktował
Sposób zakończenia działań:	Nie zezwolono na wjazd do RP.
Sposób zakończenia postępowania:	Z powodu nie uzasadnienia celu i warunków planowanego pobytu cudzoziemcowi cofnięto wizę Schengen oraz wydano decyzję o odmowie wjazdu na terytorium RP.
Uwagi:	Analiza ryzyka
Pokazuj wpis na stronie:	☐

Zapisz zmiany

Pliki powiązane z tym kasusem 61_ind_rp_neu_echt_1.jpg 61_ind_rp_neu_echt_2b.jpg	Pliki powiązane z tym kasusem Okładka paszportu, którym posługiwał się cudzoziemiec
--	--

Dodawanie nowego pliku do casusu (ID = 7)

Nowy plik do przesłania:	Przeglądaj...	61_ind_rp_neu_echt_1.jpg
Nowa nazwa pliku:	okładka_paszport.jpg (razem z rozszerzeniem)	
Opis linku:	Okładka paszportu, którym posługiwał się cudzoziemiec	
Nadpisz istniejący plik:	☐	
Prześlij plik na serwer		

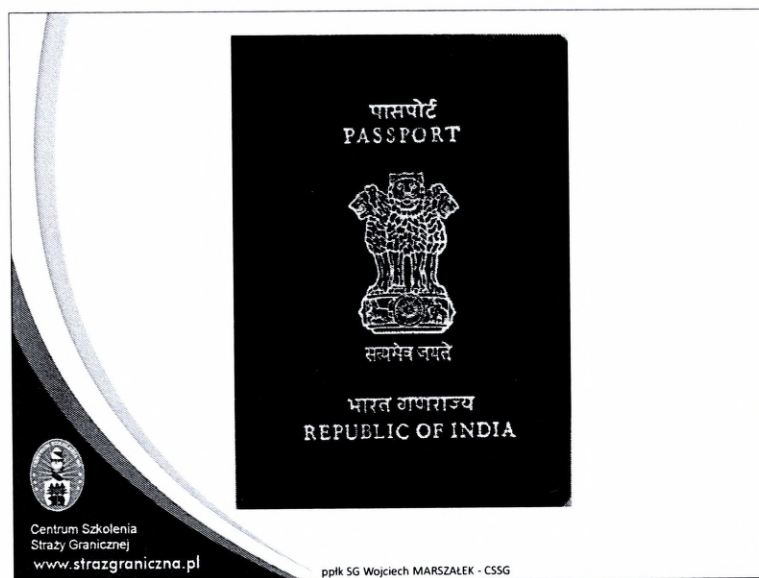
UWAGA!!!

Pole **Nowa nazwa pliku** jest opcjonalne. Jeżeli pozostanie nie wypełnione wówczas plik przesyłany na serwer zostanie zapisany pod jego oryginalną nazwą. Jeżeli przesyłany plik zawiera w nazwie polskie litery lub spacje zaleca się zmianę jego nazwy. Nową nazwę należy wpisać razem z rozszerzeniem pliku.

Pole **Opis linku** jest opcjonalne. Jeżeli pozostanie nie wypełnione wówczas na spisie plików powiązanych z danym casusem (w formie linków) zamiast opisu pliku pojawi się jego nazwa.

Pole **Nadpisz istniejący plik** jest opcjonalne. Jeżeli na serwerze istnieje już plik o takiej samej nazwie jak plik przesyłany system nie pozwoli na zapisanie pliku na serwerze. Zaznaczenie tego pola spowoduje zamianę dotychczasowego pliku na serwerze na nowy (przesyłany)

14.03.2016



10

183



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

*Pożądane kierunki rozwoju szkolenia uzupełniającego
w SZ RP w świetle nowych uwarunkowań
wynikających z postępu technicznego
i technologicznego oraz przemian społecznych.*

Piotr KLUSEK

WARSZAWA 2015

Układ wystąpienia

1. Krótka charakterystyka szkolenia uzupełniającego w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP).
2. Wybrane zagadnienia dotyczące wymagań wobec SZ RP w świetle dokumentów poziomu strategicznego i innych dokumentów normatywnych.
3. Możliwości realizacji przez SZ RP wybranych postulatów wynikających z dokumentów poziomu strategicznego Rzeczypospolitej Polskiej i innych dokumentów normatywnych.

Ad.1. Krótka charakterystyka szkolenia uzupełniającego
w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP).

• Definicja:

Szkolenie uzupełniające jest stałym elementem szkolenia żołnierzy i służy pogłębieniu wiedzy ogólnej oraz fachowej, a także doskonaleniu umiejętności specjalistycznych na zajmowanym stanowisku służbowym.

- *Instrukcja o planowaniu i rozliczaniu działalności bieżącej w SZ RP*, Sygnatura Szt. Gen. 1624/2010 - obowiązująca do kwietnia 2015 r.
- *Decyzja Nr 218/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie planowania i rozliczania działalności bieżącej w resorcie obrony narodowej (Dz.Urz. MON z 2014 r., poz. 179)* reguluje zagadnienia planowania i rozliczania działalności bieżącej w SZ RP.

Ad.2. Wybrane zagadnienia dotyczące wymagań wobec SZ RP
w świetle dokumentów poziomu strategicznego
i innych dokumentów normatywnych.

- w „Strategii obronności RP” z roku 2000 znajduje się punkt, który bardzo wyraźnie podkreśla rolę szkolenia w SZ RP:
„81. Szkolenie jest podstawową dziedziną działalności SZ RP w okresie pokoju. W swojej treści obejmuje ono wszystkie dziedziny funkcjonowania sił zbrojnych. Szczególną uwagę zwraca się na współdziałanie szkoleniowe sił zbrojnych z organami administracji państwowej i samorządowej oraz innymi jednostkami organizacyjnymi pozamilitarnych ogniw obronnych”.
(*Strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej*, Ministerstwo Obrony Narodowej, Warszawa 2000, s. 30.)

Ad.2. Wybrane zagadnienia dotyczące wymagań wobec SZ RP
w świetle dokumentów poziomu strategicznego
i innych dokumentów normatywnych.

- W obowiązującej Strategii rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022 (SRsBN RP 2022) zapisano między innymi:
- „Ad. 2.2. Doskonalenie struktur organizacyjnych Sił Zbrojnych RP (elastyczna i racjonalna organizacja)
- 2.2.2. Tworzenie struktur modułowych
- Opis problemu i uzasadnienie podjęcia działań
- Zachodzące w świecie przemiany, a zwłaszcza ich tempo oraz stojące przed siłami zbrojnymi wyzwania (przygotowywanie ich do szybkiej reakcji oraz wszelkiego rodzaju interwencji) powodują, że wyjątkowo pożądane staje się posiadanie jednostek o uniwersalnych strukturach organizacyjnych, sprawnie dowodzonych i zaopatrywanych, zdolnych do natychmiastowego użycia w dowolnym rejonie działań. W toku przemian prowadzone będą prace w kierunku spłaszczania struktury hierarchicznej z możliwością uzupełniania jej elementami traktowanymi jako doraźnie budowane struktury zadaniowe. Tworzone będą jednostki bojowe o maksymalnym stopniu uniwersalizacji i unifikacji, w pełni przygotowane do prowadzenia działań autonomicznych oraz o znacznym stopniu samodzielności”.

(Strategia rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022, s. 58 – 59.)

Ad.2. Wybrane zagadnienia dotyczące wymagań wobec SZ RP
w świetle dokumentów poziomu strategicznego
i innych dokumentów normatywnych.

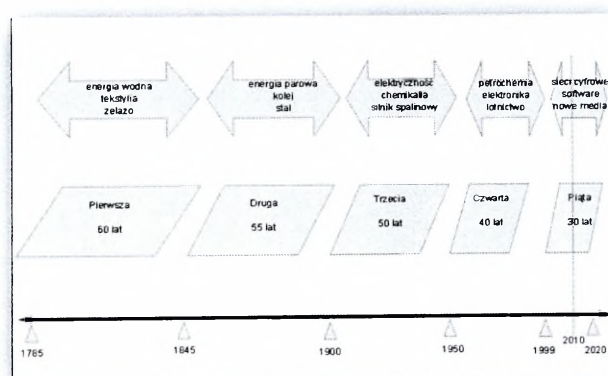
- W SRsBN RP 2022, w punkcie 2.3.2. „Podnoszenie poziomu wyszkolenia wojsk i doskonalenie zawodowe żołnierzy zawodowych” do głównych działań na rzecz przedmiotowego „podniesienia poziomu” zaliczono między innymi: „pozyskiwanie i wdrażanie **nowoczesnych, zintegrowanych systemów szkolenia**”, czy też „zwiększenie efektywności szkolenia poprzez wykorzystanie nowoczesnych narzędzi symulacyjnych, w tym m.in. wprowadzenie **systemu szkolenia z wykorzystaniem sieci komputerowych (e-learning)** oraz tworzenie **ośrodków szkolenia symulacyjnego**”.

(Strategia rozwoju systemu bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2022. Rozdział III Cele strategii i kierunki interwencji, podrozdział 2.3. Podniesienie poziomu wyszkolenia wojsk, s. 62.)

Ad.3. Możliwości realizacji przez SZ RP wybranych postulatów wynikających z dokumentów poziomu strategicznego Rzeczypospolitej Polskiej i innych dokumentów normatywnych.

- Zapisy w wybranych dokumentach normatywnych (ustawach, rozporządzeniach, decyzjach, instrukcjach).
- Nasycenie sprzętem komputerowym.
- Zmiana pokoleniowa w społeczeństwie polskim – tym samym wśród kadr SZ RP.

Ad.3. Możliwości realizacji przez SZ RP wybranych postulatów wynikających z dokumentów poziomu strategicznego Rzeczypospolitej Polskiej i innych dokumentów normatywnych.



14.03.2016

Dziękuję za uwagę.

Kontakt:

Piotr KŁUSEK

E-mail:

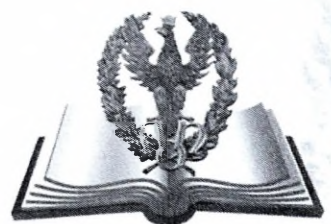
kussy@poczta.onet.pl

Tel.

+48 608-68-63-68

5





WYDAWNICTWO
AON

WYDAWNICTWO

e-mail: wydawnictwo@aon.edu.pl

tel. 261 813 671, tel./fax 261 813 752

KSIEGARNIA

e-mail: ksiegarnia.akademicka@aon.edu.pl

261 814 608

261 814 055

SKLEP INTERNETOWY

www.ksiegarnia.aon.edu.pl

al. gen. A. Chruściela 103, 00-910 Warszawa



Oferujemy następujące usługi:

- przygotowanie projektów graficznych
- opracowanie redakcyjne i korektę
- usługi introligatorskie
- skład komputerowy
- drukowanie

Nasze atuty:

- długoletnie doświadczenie
- kompleksowa obsługa
- konkurencyjne ceny
- wysoka jakość
- krótkie terminy

ISBN 978-83-7523-489-3



WYDAWNICTWO
AON