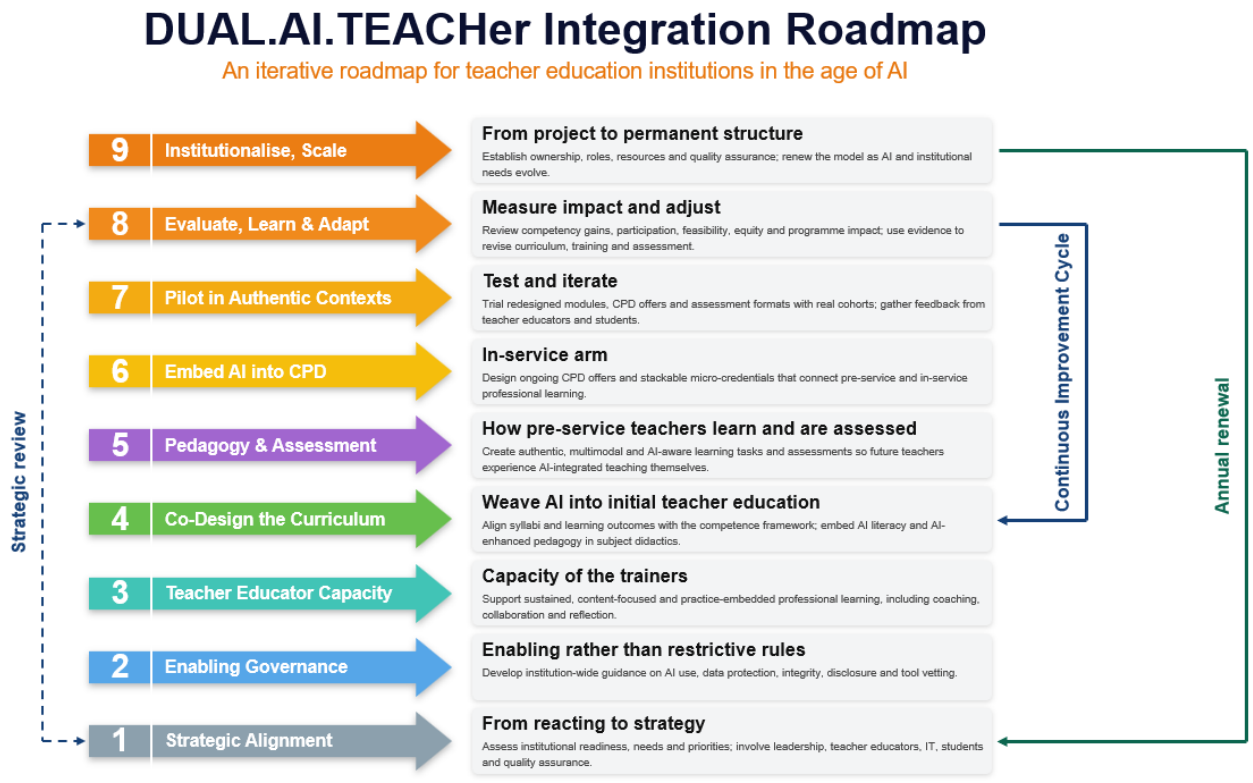
5.4 Pełna mapa drogowa dla instytucji kształcenia nauczycieli

Dla kogo jest ta sekcja

Dziekani, kierownicy programów studiów, osoby kształcące nauczycieli oraz osoby odpowiedzialne za zapewnianie jakości w instytucjach przygotowujących do zawodu nauczyciela. Ta mapa drogowa powstała przede wszystkim z myślą o Was, a niniejsza sekcja zakłada, że znacie już dziewięć etapów opisanych w 5.1. W odróżnieniu od czytelniczek i czytelników ze szkół, instytucje kształcenia nauczycieli powinny traktować mapę drogową jako całość, ponieważ poszczególne etapy dotyczą różnych obszarów zmiany instytucjonalnej, które są od siebie wzajemnie zależne.



Rys. 1: „Mapa drogowa integracji DUAL.AI.TEACHer: dziewięć etapów instytucjonalnej integracji SI w kształceniu nauczycieli”

1. Dostosowanie strategiczne

Od reagowania do strategii Większość instytucji nie zaczyna od zera. Punktem wyjścia jest zwykle mozaika pojedynczych inicjatyw, nieformalnego korzystania z narzędzi i nierozstrzygniętych wątpliwości. Pierwszy etap uwidacznia tę sytuację wyjściową i przekształca ją we wspólny kierunek strategiczny. Kierownictwo samo otwiera ten proces, zamiast go delegować, ponieważ kolejne etapy wymagają decyzji dotyczących kadr, zasobów i programu studiów, które potrzebują instytucjonalnego wsparcia. Instytucja ocenia swoją gotowość, potrzeby i priorytety oraz powołuje międzyfunkcyjny zespół sterujący, w którego skład wchodzą osoby kształcące nauczycieli, przedstawiciele IT, studenci oraz osoby odpowiedzialne za zapewnianie jakości. Włączenie studentów nie jest gestem symbolicznym: to oni bezpośrednio doświadczają programu studiów, a w kształceniu nauczycieli są także członkami przyszłej grupy zawodowej.

Etap jest zakończony, gdy instytucja potrafi na piśmie określić, w jakim punkcie się znajduje, co chce osiągnąć i kto odpowiada za dalsze prowadzenie tych prac.

2. Wspierające ramy zarządzania

Wytyczne pojawiają się wcześnie, ponieważ niepewność może stać się poważną barierą we wdrażaniu. Osoby zatrudnione, które nie wiedzą, co jest dozwolone, mogą albo całkowicie unikać SI, albo korzystać z niej bez wspólnie uzgodnionych zasad. Instytucja opracowuje wytyczne obowiązujące w całej organizacji, obejmujące korzystanie z SI, ochronę danych, rzetelność akademicką, oczekiwania dotyczące ujawniania użycia SI oraz procedurę przeglądu i zatwierdzania narzędzi. Kluczowym wyborem projektowym jest sposób ujęcia: wytyczne powinny wyjaśniać, co jest możliwe i pod jakimi warunkami, zamiast składać się głównie z zakazów. Projekt wytycznych jest przed przyjęciem poddawany konsultacjom, co zwiększa zarówno ich praktyczną użyteczność, jak i legitymację.

Etap jest zakończony, gdy pracownicy bez trudu znajdują jasną odpowiedź na pytanie „Czy wolno mi to zrobić?” i wiedzą, do kogo się zwrócić, gdy dana sytuacja wykracza poza wytyczne.

3. Potencjał kadry kształcącej nauczycieli

Osoby kształcące nauczycieli nie mogą modelować praktyk, których same nie miały okazji poznać. Ten etap buduje ich potencjał poprzez doskonalenie zawodowe, które jest ciągłe, a nie jednorazowe, powiązane z treściami i dydaktyką przedmiotową, a nie skoncentrowane głównie na narzędziach, oraz osadzone w praktyce dzięki współpracy, coachingowi i ustrukturyzowanej refleksji. Są to cechy konsekwentnie wiązane ze skutecznym doskonaleniem zawodowym

nauczycieli (Lipowsky & Rzejak, 2021). Kompetencje są odnoszone do Ram Kompetencji DUAL.AI.TEACHer oraz Ram Kompetencji SI dla Nauczycieli UNESCO, dzięki czemu rozwój ma zarówno kierunek, jak i punkt odniesienia. Integracja SI powinna opierać się na dotychczasowej wiedzy zawodowej osób kształcących nauczycieli, zamiast traktować SI jako odrębną kompetencję techniczną. Pojedyncze warsztaty nie kończą tego etapu. Etap jest zakończony, gdy osoby kształcące nauczycieli mają trwałe możliwości rozwijania, stosowania i refleksyjnego analizowania praktyki związanej z SI we własnych kontekstach dydaktycznych.

4. Wspólne projektowanie programu studiów

Na tym etapie SI przechodzi z działań pozaprogramowych do formalnego programu studiów. Dokumentacja kursów i modułów zostaje poddana przeglądowi, a efekty uczenia się są dostosowywane do ram kompetencji, tak aby to, czego się naucza, co się ćwiczy i co się ocenia, zmierzało w tym samym kierunku. Główną zasadą projektową tej mapy drogowej jest to, że kompetencje w zakresie SI oraz pedagogika wzbogacona o SI powinny być osadzone w dydaktyce przedmiotowej, a nie zamknięte w osobnym module. Dedykowany kurs poświęcony SI może być użyteczny jako krok przejściowy, ale niesie ryzyko zasygnalizowania, że SI jest odrębnym tematem, a nie częścią codziennego nauczania przedmiotowego. Wspólne projektowanie z osobami kształcącymi nauczycieli ma znaczenie, ponieważ ci, którzy będą prowadzić zmieniony program, powinni go współtworzyć.

Etap jest zakończony, gdy efekty uczenia się związane z SI są widoczne w standardowej dokumentacji wielu przedmiotów lub modułów i są powiązane z szerszym programem, a nie odizolowane w jednym kursie.

5. Dydaktyka i ocenianie

Zmiana programu studiów na papierze nie wystarczy, jeśli nauczanie i ocenianie pozostaną bez zmian. Ten etap przeprojektowuje zadania edukacyjne i formy oceniania tak, aby były autentyczne, multimodalne i uwzględniały obecność SI, oraz aby ocenianie koncentrowało się na tym, co przyszłe nauczycielki i przyszli nauczyciele potrafią zrozumieć, uzasadnić, stworzyć i zastosować, a nie na wytworach, które system generatywny może wyprodukować na żądanie. Równie ważny jest efekt modelowania: osoby przygotowujące się do zawodu nauczyciela powinny doświadczyć przemyślanego nauczania z wykorzystaniem SI w roli uczących się, zanim oczekuje się od nich stosowania go w praktyce zawodowej. Kształcenie nauczycieli ma tu wyjątkową szansę, ponieważ studenci doświadczają praktyk nauczania, jednocześnie rozwijając własny warsztat zawodowy.

Etap jest zakończony, gdy efekty uczenia się związane z SI znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistej praktyce nauczania i oceniania, a nie są jedynie dopisane do opisów modułów lub wymogów dotyczących ujawniania użycia SI.

6. Włączenie SI do doskonalenia zawodowego

Instytucje kształcenia nauczycieli nie tylko przygotowują przyszłe nauczycielki i przyszłych nauczycieli; wspierają także osoby już pracujące w szkołach. Ten etap rozwija ustawiczne doskonalenie zawodowe w ustrukturyzowaną ofertę zamiast serii odosobnionych wydarzeń. Obowiązują te same warunki jakości co na etapie 3: trwałe zaangażowanie, wyraźne skupienie na treści, możliwość praktycznego ćwiczenia oraz działania następcze w postaci współpracy, informacji zwrotnej lub coachingu. W modelu DUAL.AI.TEACHer prace te mogą zostać powiązane ze ścieżką certyfikacji opracowaną w ramach T2.6, co pozwala budować doskonalenie zawodowe w dłuższej perspektywie. Etap 6 tworzy również dwukierunkowe połączenie ze szkołami: instytucje wnoszą doskonalenie zawodowe, a czynni nauczyciele wnoszą aktualne doświadczenie z klas z powrotem do kształcenia nauczycieli.

Etap jest zakończony, gdy doskonalenie zawodowe czynnych nauczycieli tworzy spójną i trwałą ofertę z wyraźną progresją, a nie kalendarz niepowiązanych ze sobą pojedynczych wydarzeń.

7. Pilotaż w autentycznych kontekstach

Przeprojektowane moduły, oferty doskonalenia zawodowego i formy oceniania są testowane z rzeczywistymi grupami w realistycznych warunkach, a informacje zwrotne od osób kształcących nauczycieli, studentów i innych uczestników są zbierane systematycznie. Pilotaż zmniejsza ryzyko skalowania podejścia, zanim zostanie ono sprawdzone w praktyce. Uwidacznia też wdrożenie: koleżanki i koledzy mogą zobaczyć, jak dane podejście działa w kontekście zbliżonym do ich własnego, omówić wyniki i dostosować je przed szerszym zastosowaniem. Celem pilotażu nie jest zatem wykazanie, że projekt był trafny, lecz odkrycie, co wymaga zmiany.

Etap jest zakończony, gdy udokumentowane informacje zwrotne z autentycznego wdrożenia doprowadziły do dających się wskazać zmian.

8. Ewaluacja, uczenie się i adaptacja

Ewaluacja odpowiada na pytanie, czy zmiany przyniosły zamierzone rezultaty. W zależności od działania może obejmować rozwój kompetencji, uczestnictwo, wykonalność, równość szans, doświadczenia kadry i studentów oraz szersze efekty programowe. Równość szans jest rozpatrywana wprost, ponieważ integracja SI może zmniejszać jedne nierówności, a jednocześnie tworzyć lub wzmacniać inne, na przykład pomiędzy przedmiotami, grupami pracowników czy studentami o różnym poziomie dostępu i wsparcia. Zebrane dane służą następnie do korygowania programu studiów, doskonalenia zawodowego, oceniania i wdrażania.

Na tym etapie ustanawia się również regularny cykl przeglądu wytycznych opracowanych na etapie 2, które będą musiały ewoluować wraz ze zmianami technologii, praktyk i warunków regulacyjnych.

9. Instytucjonalizacja i skalowanie

Ostatni etap przenosi udane działania ze statusu projektu do stałych struktur instytucji. Oznacza to jasne przypisanie odpowiedzialności, zdefiniowane zadania, odpowiednie zasoby oraz włączenie w istniejące procesy, takie jak rozwój programów studiów i zapewnianie jakości. Skalowanie powinno uwzględniać własny kontekst, możliwości i profil instytucji, a nie jeden uniwersalny model. Instytucjonalizacja oznacza także tworzenie mechanizmów odnowy: technologie SI, praktyki edukacyjne i potrzeby instytucji będą się nadal zmieniać, więc sam model nie może pozostać niezmienny.

Etap jest zakończony, gdy praca toczy się dalej po odejściu osób, które ją zapoczątkowały.

Wasza szczególna sytuacja

Instytucje kształcenia nauczycieli realizują jednocześnie dwa zadania. Przekształcacie własne nauczanie i jednocześnie przygotowujecie przyszłe nauczycielki i przyszłych nauczycieli do pracy w klasach, nad którymi nie macie kontroli, w warunkach, których nie da się w pełni przewidzieć, przy użyciu technologii, która może się zmienić, zanim Wasi absolwenci tam dotrą. Te dwa zadania są ze sobą ściśle powiązane. Skupienie się wyłącznie na wewnętrznej transformacji grozi powstaniem programów związanych z SI bez wystarczającego powiązania z przyszłą praktyką szkolną. Skupienie się wyłącznie na przyszłej praktyce szkolnej grozi unowocześnieniem programu bez zmiany instytucji, która go realizuje. Dlatego mapa drogowa traktuje oba wymiary łącznie.

Etap 3 umożliwia wszystko, co następuje później. Wiele późniejszych działań zależy od potencjału osób kształcących nauczycieli. Ich ekspertyza leży w ich dyscyplinach i dydaktyce przedmiotowej, więc integracja SI nie jest po prostu kwestią dodania kolejnego narzędzia. Doskonalenie zawodowe musi łączyć wykorzystanie SI z nauczaniem, uczeniem się i ocenianiem w konkretnych przedmiotach, zamiast traktować je jako ogólną kompetencję techniczną. Z tego powodu etap 3 zasługuje na szczególną uwagę, gdy zasoby są ograniczone.

Gdzie etap 4 staje się trudny. Zasada, że kompetencje w zakresie SI powinny być osadzone w dydaktyce przedmiotowej, a nie omawiane wyłącznie w osobnym module, łatwo się formułuje, ale znacznie trudniej wdraża. Osobny moduł można przypisać jednej osobie, natomiast rozproszona integracja wymaga, by wiele osób przemyślało na nowo części własnego nauczania. Tam, gdzie osobny moduł jest użyteczny jako krok przejściowy, powinien on być powiązany z długofalowym

planem integracji w całym programie.

Wasza wyjątkowa dźwignia na etapie 5. Etap 5 uwypukla szczególną cechę kształcenia nauczycieli: Wasi studenci są dziś osobami uczącymi się, a jutro nauczycielami. To, jak ich uczycie, staje się więc częścią tego, czego uczą się o nauczaniu. Jeśli osoby przygotowujące się do zawodu doświadczą przemyślanego nauczania z wykorzystaniem SI w roli uczących się, poznają konkretne wzorce, nad którymi mogą później się zastanowić i dostosować je do własnej praktyki. Nauczanie o SI bez modelowania jej pedagogicznego wykorzystania daje zupełnie inne doświadczenie. Dlatego etap 5 wykracza poza samą reformę oceniania.

Etap 6 to Wasz interfejs ze szkołami. Wasza oferta ustawicznego doskonalenia zawodowego jest punktem wejścia. Rozszerza ona zasięg instytucji poza przyszłych nauczycieli na osoby już pracujące w klasach. Jednocześnie współpraca z czynnymi nauczycielami może wnieść aktualne doświadczenie z klas z powrotem do kształcenia nauczycieli. Doskonalenie zawodowe może zatem pełnić funkcję nie tylko usługi świadczonej szkołom, lecz także kanału wzajemnego uczenia się między szkołami a instytucjami kształcenia nauczycieli.

Co możecie zrobić, czego nie mogą szkoły

Instytucje kształcenia nauczycieli mają zwykle większe możliwości zmiany programów i form oceniania, dostęp do potencjału badawczego oraz mandat do pracy z wieloma szkołami. Nadaje to szczególną wartość etapom 7 i 8: to, czego uczycie się dzięki pilotażom i ewaluacji, może być przydatne nie tylko dla Waszej instytucji, lecz także dla szkół partnerskich i szerszego systemu. Upowszechnianie tych doświadczeń może również wspierać przyjmowanie nowych praktyk gdzie indziej.

Od czego zacząć, gdy wszystko jest pilne. Zacznijcie od etapu 2 i etapu 3. Ramy zarządzania zmniejszają niepewność, a potencjał kadry tworzy warunki do sensownej pracy na etapach od 4 do 6. Rozpoczęcie od zmiany programu studiów, zanim kadra będzie w stanie ją wdrożyć, grozi wprowadzeniem zmian na papierze, które trudno zrealizować w praktyce.

Revision #2
Created 2026-09-17 16:17:12 UTC by Alexander
Updated 2026-10-20 15:42:17 UTC by Alexander