

Horyzonty Edukacji Akademickiej 3/2025 (51-60)

DOI: <https://doi.org/10.26881/head.2025.3.07>

Ewa Szymczak

Katedra Oceanografii Chemicznej i Geologii Morza
Wydział Oceanografii i Geografii, Uniwersytet Gdański
Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu
ORCID: 0000-0002-6169-2464

Od ludzi do zmiany – (r)ewolucje dydaktyki w rytmie małych kroków – jak z empatii i we współpracy tworzy się przestrzeń, w której uniwersytet uczy się siebie na nowo

Streszczenie

Wywiad z prof. Ewą Szymczak, Prorektorką ds. Kształcenia Uniwersytetu Gdańskiego i współtwórczynią Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG, ukazuje proces ewolucyjnej zmiany w myśleniu o dydaktyce akademickiej. Rozmówczyni, odwołując się do własnych doświadczeń nauczycielki, badaczki i liderki, opisuje, jak z empatii, wrażliwości i współpracy można budować przestrzeń wspólnego uczenia się w ramach uniwersytetu. Zmiana ta ma charakter zarówno instytucjonalny, jak i ludzki – dokonuje się w rytmie małych kroków, przez sieci relacji i oddolne inicjatywy. Wywiad stanowi refleksję nad tym, jak tworzyć centra doskonalenia i wspólnoty akademickie, które odnowią uczelnię „od środka”.

Słowa kluczowe: dydaktyka akademicka, uniwersytet, empatia, współpraca, zmiana, centra doskonalenia, wspólnota nauczycieli akademickich

Summary

The interview with Professor Ewa Szymczak, Vice-Rector for Education at the University of Gdańsk and co-founder of the Center for the Development of Teaching and Tutoring, explores the evolutionary transformation of academic teaching. Drawing on her experience as a teacher, researcher, and educational leader, she discusses how empathy, sensitivity, and collaboration can shape spaces of collective learning within the university. This transformation unfolds both institutionally and personally – through small, consistent steps, networks of relationships, and grassroots initiatives. The interview reflects on how centers of teaching excellence and academic communities can renew universities from within.

Keywords: academic teaching, university, empathy, collaboration, change, teaching excellence centers, academic teachers community

Jarosław Jendza [JJ]: Droga Ewo nie tak dawno miałas okazję współorganizować, ale jednocześnie uczestniczyć aktywnie w konferencji poświęconej dydaktyce szkoły wyższej. Myślę o wydarzeniu zorganizowanym przez zespół Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu Uniwersytetu Gdańskiego. Pretekstem do tego wydarzenia była kategoria *granic*, a jednym z elementów owej konferencji był panel, którego byłaś gościnią.

Zostałaś zaproszona do tego panelu, ponieważ jako oceanografka, a zarazem geolożka morza, choć ze sporym doświadczeniem jako nauczycielka geografii w szkole średniej, decydujesz się pewnego dnia postawić dydaktykę akademicką w centrum swoich zainteresowań. Na początku naszej rozmowy chciałbym cię zapytać, jak i dlaczego do tego doszło?

Ewa Szymczak [ESz]: Jarek, to jest bardzo proste i w zasadzie nie ma tu niczego magicznego. Jak wspomniałeś, ja mam bardzo silny „background” nauczycielski. Jestem nauczycielką dyplomowaną, o czym mało kto wie na Uniwersytecie.

Przez blisko 10 lat równoległe do pracy na Uniwersytecie pracowałam w szkole średniej, gdzie liczne reformy (m.in. dotyczące egzaminów zewnętrznych, kompetencji kluczowych w podstawie programowej) wprowadzono dużo wcześniej, a pewne pojęcia – jak choćby efekty uczenia się, treści kształcenia czy pomiar dydaktyczny nie były mi obce. Studiując realizowałam dodatkowo, równoległe specjalność nauczycielską, więc już w latach dziewięćdziesiątych otarłam się o podstawy teoretyczne, które dzisiaj są zapewne w dużym stopniu nieaktualne, ale było mi dużo łatwiej, w momencie, kiedy w 2011 roku weszliśmy w zmiany związane z ramami kwalifikacji. Wprowadzanie kolejnych dostosowań wynikających z wdrażania systemu bolońskiego nie było zatem dla mnie nową sprawą. W tym sensie mogę powiedzieć, że miałam swoistą przewagę nad otoczeniem, bo czułam się jak ryba w wodzie i doskonale wiedziałam, o co chodzi w tym wdrażanym wówczas rozwiązaniu podejścia opartego na efektach uczenia się.

Z drugiej strony, wyraźnie dostrzegałam, że część nauczycieli akademickich nie tylko nie rozumiała jak organizacyjnie zmienia się rzeczywistość związana z kształceniem, ale też nie była przygotowana właściwie do pracy dydaktycznej, widziałam, jak jest im trudno, i widziałam też silną potrzebę wsparcia, by mogli wykonywać swoją codzienną pracę jak najlepiej. Ta zmiana – formalne odejście od „opisu treści nauczania” na rzecz opisu efektów uczenia się – wymusiła głębokie przemyślenie struktury i logiki kształcenia i wiązała się także ze zmianą postaw, ponieważ dydaktyka zaczęła funkcjonować nie tylko jako indywidualna aktywność poszczególnych prowadzących, lecz jako obszar wymagający koordynacji, planowania i oceny na poziomie całego instytutu, wydziału czy uczelni. W pierwszej kolejności rozpoczęłam osvajanie z rzeczywistością na macierzystym wydziale, czyli Wydziale Oceanografii i Geografii Uniwersytetu Gdańskiego.

[JJ]: Ja znam troszkę tę historię, ale to co przykuwa moją uwagę, a czego nie wyciągnęłaś na plan pierwszy, to twoja motywacja do tego, żeby chcieć z dydaktyką coś zrobić. Sporo jest przecież takich osób, które mają wiedzę na temat dydaktyki, ale z jakichś powodów nie decydują się stawiać jej w centrum, a tym bardziej nie decydują się na działania reformatorskie. W Twojej wypowiedzi słyszę także jakiś rodzaj empatii wobec innych osób pracujących dookoła. Mówisz o wsparciu, co jest przecież wyrazem empatyzowania. Czy moje intuicje są słuszne?

[ESz]: Myślę, że dość trafnie to odczytujesz. Powiedziałabym, że czujnie obserwowałam co się dzieje wokół, jak na to reagują moje koleżanki i moi koledzy. To, czego mi wówczas brakowało prawie na pewno, to to, że o ile koncentrowaliśmy się na tematach naukowych, tworzyliśmy grupę badawczą, pracowaliśmy naturalnie naukowo jako zespoły w zakładach, katedrach, to jednak absolutnie nie koncentrowaliśmy się na dydaktyce.

Wszystko się zaczęło zmieniać, kiedy pojawiły się sylabusy – praktyczny przejaw wdrażania logiki ram kwalifikacji – bo nagle trzeba było przemyśleć, jak je wypełnić, nie tylko treścią zajęć, ale metodami dydaktycznymi i sposobami weryfikacji. To był moment, w którym musieliśmy przejść od intuicyjnego nauczania do świadomego projektowania procesu dydaktycznego. Często przedmiot prowadziło kilka osób. Te sytuacje w naturalny sposób wymuszały potrzebę pochylecia się i przedyskutowania, wspólnego ustalenia pewnych standardów prowadzenia zajęć, skoro studenci mieli osiągnąć te same efekty uczenia się. Ta sytuacja – łącząca chwilowe zagubienie z dużym zaangażowaniem – pokazała mi, że w uczelni jest potencjał do tworzenia społeczności, która będzie się wokół tematów dydaktycznych koncentrować i dzisiaj wiem, że kluczem do sukcesu, jeśli tak to mogę nazwać, były osoby, które chciały wejść w ten proces, zrozumieć go i współtworzyć. Wspólnota dydaktyczna nie tworzy się sama – wymaga relacji, regularnych spotkań i dzielenia się praktyką.

Wówczas zauważyłam pierwsze granice blokujące zmianę. Te granice nie były przeszkodami materialnymi, lecz przekonaniem i schematami myślenia, które potrafią blokować zmianę równie skutecznie jak przepisy. Wtedy też zauważyłam, jak ważne jest przekraczanie własnych granic – tych wewnętrznych, osobistych. Wiązało się to nie tylko z moją wewnętrzną pracą nad otwartością, ale także z przełamywaniem niechęci, wyjaśnianiem zasadności podejmowanych działań i zachęcaniem innych do spojrzenia na kształcenie z nowej perspektywy. To była jednocześnie praca nad sobą i praca z innymi – proces wymagający uważności, cierpliwości i konsekwencji. Miałam pewne pomysły, szczęśliwie trafiały one na podatny grunt, czyli pojawili się na mojej drodze ludzie, o których dzisiaj często mówimy ambasadorzy zmian. To chyba były takie najtrudniejsze granice do pokonania, ale oczywiście pojawiły się też granice formalne związane z przepisami, z ich interpretacją, ale i nadinterpretacją, z brakiem elastyczności i z trudnością twórczego ich aplikowania w organizacji.

[JJ]: Jeśli pozwolisz chciałbym pociągnąć te dwa tropy. Mam oczywiście pełną świadomość, że organizacja, duża instytucja zwłaszcza nie funkcjonuje bez oprzyrządowania prawnego i pewnej dozy biurokracji i dokumentów. Niemniej jednak chciałbym żebyśmy skoncentrowali się teraz na tym pierwszym typie granic, o którym wspomniałaś, który można byłoby nazwać granicami wewnętrznymi dotyczącymi postaw i nastawień.

Jako osoba z ogromnym doświadczeniem w pracy z tymi granicami chciałbym cię zapytać, jak pracować z przekonaniem i postawami, które leżą u podstaw naszych praktyk dydaktycznych?

[ESz]: Pytasz mnie o receptę?

[JJ]: Nie wiem, czy o receptę. Na pewno nie oczekuje tego, że skonstruujesz tu jakiś gotowy przepis, ale nie mam żadnych wątpliwości – sądząc po wielu Twoich sukcesach w tym zakresie, że pewnie jakieś wypróbowane strategie i praktyki masz.

[ESz]: Wysoko stawiasz poprzeczkę, ale spróbuję [śmiech]. Wydaje mi się, że najpierw, ważne jest, żeby pokazać, że jakaś konkretna zmiana ma sens i że nie jesteśmy w tej zmianie sami. Żeby współpracownicy mieli ochotę coś robić – zmienić czy przekroczyć swoje granice, muszą mieć poczucie sensu i celu. Ważna jest także, świadomość potencjalnych efektów, owoców takiej pracy dla tych konkretnych osób, które biorą udział w czymś nowym. Dla mnie samej szukanie nowych rozwiązań w dydaktyce jest po prostu rozwojem, a zarazem interesującą alternatywą w ścieżce kariery akademickiej.

Pamiętajmy także, że oprócz wiedzy, kompetencji, które nasi studenci zdobywają, możemy przyczynić się do budowania w nich otwartości, krytycznego spojrzenia na świat, określonych postaw – bo przecież my w dalszym ciągu wychowujemy, pomimo że są to dorośli, ale jednak młodzi ludzie. Kolejne pokolenia naszych studentek i studentów to przecież przyszłe elity intelektualne, które idą w świat, stają się też ambasadorami naszych kierunków i naszej uczelni, a my najzwyczajniej w świecie mamy na nich ogromny wpływ. To jest chyba dla mnie najważniejsze.

[JJ]: To o czym teraz mówisz, ten właśnie sens dydaktyki można chyba zawrzeć w określeniu, które jest dzisiaj bardzo modne i nosi miano wpływu społecznego. Uniwersytet poprzez kształcenie studentów ma po prostu bardzo duży wpływ społeczny.

[ESz]: Pełna zgoda.

[JJ]: Zgadając się też z tobą w tej sprawie chciałbym cię zaprosić do pewnej polemiki. Jeden z moich Mistrzów, pan Profesor Tomasz Szkudlarek, napisał kiedyś, że Uniwersytet jest hybrydą różnych funkcji, czasem funkcji sprzecznych ze sobą. Mówię to teraz dlatego, że podzielam tę opinię, że dydaktyka ma głęboki sens, choćby z tego powodu, że wychowujemy kolejne pokolenia elit, ale z drugiej strony produktywność naukowa jest mantrą współczesnego Uniwersytetu. Te dwie funkcje, jak doskonale wiesz, często stoją ze sobą w sprzeczności, choćby z tego powodu, że mamy ograniczony czas. To jest ewidentnie pewna granica.

Jak sobie z tą trudną sytuacją poradzić? Balansować pomiędzy produkcją wiedzy naukowej a kształceniem i wychowaniem młodego pokolenia? Jak to widzisz dzisiaj choćby z perspektywy prorektorki do spraw kształcenia?

[ESz]: To jest bardzo trudne, zwłaszcza że wielu akademików, ma naturalną skłonność do tego, by być dobrym we wszystkim. Wtedy jesteśmy sfrustrowani, a przecież kolejnym obszarem naszej aktywności jest jeszcze działalność organizacyjna i musimy się spisywać na wszystkich trzech polach. To nie są łatwe wybory. Na szczęście dzisiaj już możemy wybierać ścieżkę kariery akademickiej. Pojawiła się furtka dla tych osób, które chcą skoncentrować swoją aktywność na dydaktyce.

Niemniej jednak, faktycznie większość osób zawieszona jest w aktywności badawczo–dydaktycznej, która ma łączyć te światy. Wydaje mi się, że pomocne tu mogą być, opisywane w literaturze¹, mikro nawyki. Jeżeli faktycznie stajemy przed wyzwaniem, to może z tym naszym charakterystycznym zapałem nie rzucajmy się od razu na wszystko.

¹ J. Clear, (2019). *Atomowe nawyki. Drobne zmiany, niezwykle efekty*, Wyd. Galaktyka; R. E. Lewiss, A. Landry (2025). *Mirkonawyki - małe korekty, wielkie efekty*, Wyd. KobiECE.

Dokonyjemy mikro zmian systematycznie, nawet jeżeli jesteśmy oddanymi badaczami, nawet jeśli działalność naukowa nas pochłania, to mimo wszystko robiąc mały kroczek, ale robiąc go systematycznie możemy naszą dydaktyczną aktywność doskonalić. I to da się robić. Wiedza i praktyka nas otacza – można przeczytać ciekawy artykuł, posłuchać webinaru, wybrać się do naszego centrum² na szkolenie „w pigułce” trwające cztery godziny.

Interesujące kompetencje można zdobyć też i w innych miejscach – uczestnicząc w konferencjach, „Dniach Jakości”, które na uczelniach są coraz częściej organizowane. W ten sposób możemy nie tylko poznawać nowe metody dydaktyczne, inspirować się w prowadzeniu zajęć, ale też dowiadywać się o zmieniających się pokoleniach studentów, co może wpływać na naszą postawę w komunikowaniu, może przyczynić się do położenia akcentu na inne aktywności w trakcie zajęć. Takie małe zmiany mogą przynosić bardzo duże efekty.

[JJ]: To ciekawy pomysł. To jest recepta! Rewolucja metodą małych kroków. [śmiech!]

[ESz]: I to się Jarku sprawdza! Zobacz, ile czasu trwały nasze wspólne starania o to, żeby coś się zmieniło, bo przecież ja nie byłam w tym przekraczaniu granic sama. Był zespół ludzi, w którym ty też byłeś niemalże od początku i zajęło nam to blisko dekadę. Można powiedzieć, że to były takie małe kroki, które okazały się być krokiem milowym. Dokonaliśmy jednak zmiany, przekroczyliśmy granice chociaż jeszcze pewnie nie jest to, o co nam chodzi. Idziemy dalej, no ale to jest chyba jednak jakaś recepta [śmiech!]

[JJ]: Tak, to rzeczywiście piękna, i jak doskonale wiesz, także i dla mnie osobista historia, ale jeśli mógłbym cię zaprosić do kontynuowania tej opowieści, chciałbym cię zapytać, jakie korzyści mogą płynąć dla nas z przekraczania granic w dydaktyce, czy też z uprawiania dydaktyki, którą określilibyśmy jako angażująca?

[ESz]: Najważniejsza korzyść to jest społeczność. To są ci ludzie, którzy lubią dydaktykę, pracę ze studentami i są częścią tej społeczności. To jest szansa na wymianę doświadczeń, na zdobywanie nowych kompetencji i wiedzy w przyjazny sposób. To tworzy Uniwersytet, niezależnie od budynku, od wydziału, na którym pracujesz.

Cały czas odwołuję się tu do tych naszych doświadczeń. Pamiętasz, że kiedy spotykaliśmy się na różnych zebraniach w gronie osób z całej uczelni, kiedy jako tutorzy od razu rozpoczynaliśmy otwarte dyskusje, bo się znaliśmy. Dla mnie to jest ta korzyść, świetnie się czuję na uczelni, bo na każdym wydziale kogoś znam.

Dydaktyka wykracza poza ramy jednego wydziału i tworzy uniwersytecką społeczność. To też pokazuje, że ta społeczność może być silna. To jest coś nowego, coś czego wcześniej nie znaliśmy. Wszystko kręciło się wokół nauki, a my wspólnie zbudowaliśmy forum do wymiany doświadczeń, uczenia się od siebie nawzajem, bo to jest najfajniejszy sposób zdobywania wiedzy. Inna sprawa, że obserwowanie zmian w dydaktyce, to także przypatrywanie się temu jak zmienia się nasza rzeczywistość, jak różne są pokolenia, które do nas przychodzą i to powoduje, że my w naturalny sposób uczymy się.

² Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG

Poza tym dydaktyka pozwala nam dobrze funkcjonować poza jedną dyscypliną naukową, a poznanie innego świata naukowego, oznacza poznawanie Uniwersytetu dogłębnie. Zwróć uwagę, że w trakcie różnych naszych spotkań pewne zagadnienia mocno się przenikają, ale nie są oderwane od treści czy też obszarów, w których się poruszamy, czy kierunków studiów, na których pracujemy. Mówimy swoimi językami, ale tworzymy też język wspólny – to jest trochę inny kod komunikacji, prawda? Dydaktyka jest po prostu platformą międzydyscyplinarnego porozumienia.

[JJ]: Dziękuję Ci, że to mówisz, zwłaszcza że miałem takie poczucie, że czasem tkamy nici w różnych miejscach Uniwersytetu, ale w misji pracy nad dydaktyką, tworzymy pajęczynę, która, gdy tworzona wspólnie, staje się sprężysta i odporna na różne rzeczy, zwłaszcza zaś wtedy, gdy spotykają nas zawody i trudne chwile.

[ESz]: Podoba mi się to porównanie do pajęczyny, bo właśnie z jednej strony może się wydawać, że to wszystko jest takie delikatne i niepewne, a z drugiej tworzymy pewną trwałą strukturę i to jest piękne.

Sądzę, że to też przyczynia się do powodzenia naszych działań, mechanika tworzenia pajęczyny – w dużej części są to bowiem inicjatywy oddolne, w których wiemy, że potrzebujemy kogoś, gdzieś po tej drugiej stronie, kogoś kto to dostrzeże, zobaczy w tym wartość, zauważy, że społeczność widzi w tym sens.

Twórzmy zatem przestrzeń do tego, żeby ludzie dydaktyki i nauki mogli funkcjonować poprzez zdejmowanie barier i bądźmy przychylni, bo bez tego wiele rzeczy nie mogłoby się zadziać.

[JJ]: Rzeczywiście historycznie rzecz patrząc, była to zmiana oddolna, ale ona dość szybko jednak przerodziła się w zmianę, którą określiłbym jako odśrodkową. Myślę tu konkretnie o tworzonym przez nas w Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu, które jest jednak instytucjonalnie umocowane, ma swoją strukturę, ma swój budżet, ma swoje ramy prawno-formalne. Jednocześnie jest to miejsce, które jest tak bardzo unikatowe i nieustannie tworzone przez konkretnych ludzi. To chyba zmiana odśrodkowa a nie tylko oddolna?

[ESz]: Teraz już tak. Myślę, że dzisiaj ta kwestia już nie jest problemem, dlatego że dydaktyka jest dostrzegana i traktowana jako integralna część zmian zachodzących w szkolnictwie wyższym. W 2019 roku Ministerstwo zainicjowało program „Mistrzowie Dydaktyki”³, który znacząco przyczynił się do powstania oraz konsolidacji środowiska skupionego wokół dydaktyki na poziomie krajowym.

Poza tym pojawiają się konkursy związane z doskonałością dydaktyczną uczelni, stąd też uczelnie, nawet bez tych inicjatyw oddolnych tworzą komórki dydaktyczne w swojej strukturze. Mam nadzieję, że mało jest takich miejsc, gdzie nadal trzeba walczyć o dydaktykę, przecież jest ona wpisywana w DNA uczelni. Nasza droga była nieco dłuższa, ale wydaje mi się dzisiaj, że to nawet lepiej, bo jesteśmy mocniej i gruntownie osadzeni. Nadajemy naszym zmianom określony kierunek i utrzymujemy go.

Mamy też wolność decydowania o tym, jak to chcemy robić, bo sami stworzyliśmy tę strukturę. Konkretni ludzie stworzyli i wypracowali koncepcję działań, co zresztą jest nieustannie redefiniowane.

³ Dzięki współpracy z wiodącymi uczelniami zagranicznymi i wdrożeniu modelu tutoringu, projekt „Mistrzowie Dydaktyki” zbudował trwałe podstawy do profesjonalizacji procesu dydaktycznego i uczynił z jakości nauczania strategiczny priorytet instytucji akademickich.

Zapewne nieco inaczej funkcjonują inne centra dydaktyki w uczelniach wyższych, kiedy powoływane są odgórnie i zapraszani są do nich ludzie o określonych kompetencjach.

Nasz model tworzenia jest unikatowy, bo myśmy zaprosili się sami, wspólnie chcieliśmy stworzyć zespół. Nie mam żadnych wątpliwości, że podstawą są ludzie, którzy tworzą określony zespół, ludzie, którzy mają wspólny cel, choć są bardzo różni, bo wytwarzają różne ścieżki dojścia do celu, różnie też ten cel rozumieją – dla mnie jednak taka różnorodność jest podstawą sukcesu zespołu.

Naturalnie funkcją lidera jest posiadanie wizji, ale klucz to zespół o bardzo różnych kompetencjach. W tym sensie my – jako uczelnia byliśmy i jesteśmy w szczęśliwej sytuacji. Ponieważ nasza uczelnia to klasyczny uniwersytet, mamy tę przewagę, że możemy współpracować z ludźmi z bardzo różnych dyscyplin. Myślę, że na uczelniach technicznych może być o to trudniej, bo pierwiastek humanistyczny czy społeczny jest tam mniejszy.

W naszym Centrum staramy się o tę właśnie równowagę. Mówimy innymi językami, mamy nieco inne potrzeby, jesteśmy inaczej naukowo ukształtowani, nasze zaplecze badawcze jest odmienne. Cały potencjał, a zarazem i sztuka polega na znalezieniu balansu pomiędzy tymi różnymi środkami ciężkości w planowaniu kierunków rozwoju. W naszym przypadku, poszukując osób do współpracy miałam ułatwioną ścieżkę, bo przecież myśmy wszyscy dobrze się znali i dużo o sobie wiedziliśmy, kiedy tworzyliśmy Centrum.

Przy tworzeniu takiego zespołu trzeba mieć dobre rozeznanie w środowisku, musimy mieć łatwość doboru osób, którym cel będzie bliski, chociaż rozmowa na temat wizji i linii horyzontu zawsze są potrzebne. Zapraszanie osób do centrum musi się wiązać z rozmową na temat tego, co ta osoba może i chciałaby wnieść, w czym chciałaby zespół wspierać i na ile może się zaangażować.

W wielu sytuacjach dzisiaj działa to inaczej. Niektóre centra mają dedykowane etaty, które zajmują się wyłącznie aktywnością w tych jednostkach, ale w naszym przypadku jest tak, że my łączymy naszą pracę na wydziałach z pracą w centrum, która jest tak naprawdę aktywnością dodatkową.

W moim rozumieniu, budowanie zespołu centrum musi się opierać o diagnozę mocnych stron współpracowniczek i współpracowników. To pomaga nam wspólnie zdefiniować kierunki rozwoju jednostki w oparciu o potencjały tychże osób.

Z jednej strony, chodzi o to, by mądrze wykorzystywać potencjał i zaangażowanie ludzi, ale z drugiej – równie ważne jest tworzenie takich warunków, w których współpracownicy centrum będą czerpać energię i satysfakcję z działania. Nie może to być relacja oparta wyłącznie na „braniu” czy traktowaniu osób jako zasobów. Centra powinny aktywnie odpowiadać na potrzeby tych, którzy je współtworzą.

Ale jest jeszcze jeden aspekt – większość osób tworzących nasze centrum aktywnie pracuje ze studentami i studentkami. Zobacz, jak szybko zachodzą zmiany, które dotyczą sposobów uczenia się, oczekiwań edukacyjnych, stylów pracy, motywacji oraz dynamiki relacji między nauczycielami akademickimi a studentami. Przy każdej kolejnej generacji mamy do czynienia z innymi potrzebami, innymi przyzwyczajeniami i innym sposobem odbierania świata. Dlatego nasz zespół, pozostając w stałym kontakcie z dydaktyką, doświadcza tych przemian na bieżąco – i może je szybko rozpoznawać, reagować na nie oraz przekładać na praktykę i wsparcie dla całej uczelni.

Wyobraź sobie, że wypadamy z tego otoczenia i doświadczenia i przychodzą do nas nauczyciele za 5 lat do centrum. Moglibyśmy nie łąpać z nimi kontaktu, moglibyśmy przestać być wiarygodni, moglibyśmy zacząć czuć się mniej pewnie, bo dydaktyka nie byłaby już naszą codziennością. Wydaje mi się, że wielkim walorem jest jednak to, że my jesteśmy osadzeni w dwóch światach. Prowadzimy szkolenia dla nauczycieli, ale nie tracimy kontaktu ze studentami. Gdybyśmy byli tylko w centrum, to nie wiem, czy tak dobrze by to funkcjonowało.

[JJ]: To jest bardzo ciekawa i chyba nie tak znowu bardzo powszechna koncepcja tworzenia centrów dydaktyki w uczelniach wyższych, ale chciałbym żebyśmy wrócili na moment do granic formalnych.

Twoje osiągnięcia i twoja ścieżka zawodowa pokazuje, że uprawiasz przekraczanie granic instytucjonalnych, geograficznych i dyscyplinarnych z dużymi sukcesami. Chciałbym cię zapytać jak przekraczać granice instytucji?

[ESz]: Dzisiaj to jest łatwe, zwłaszcza w kontekście geograficznym, choćby z tego powodu, że funkcjonujemy w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego i dzisiaj już nic nie ma w tym nadzwyczajnego, że tworzymy aliansy uniwersytetów europejskich⁴, które stanowią żywe pole do rozmaitych działań i do nawiązywania współpracy, nie tylko na płaszczyźnie naukowej, ale także dydaktycznej (m.in. joint study programmes).

Wróćmy na moment jeszcze do „Mistrzów Dydaktyki”. To było pierwsze, ważne doświadczenie, moment, w którym mogliśmy zobaczyć, jak dydaktykę prowadzi się w innych miejscach. Można powiedzieć, że dostaliśmy solidną bazę, ale ten projekt przede wszystkim dodał nam odwagi do działania inaczej.

Po raz pierwszy zobaczyliśmy, że profesjonalizacja dydaktyki może być wspólnym, ogólnopolskim projektem, a nie jedynie lokalną inicjatywą pojedynczych osób. Upewnił nas też, że wcale nie jesteśmy w złym punkcie – że kierunek, który intuicyjnie obraliśmy, był właściwy, nawet jeśli wówczas jeszcze nie mieliśmy dużego przygotowania. Dziś mamy już świetnie przeszkolonych nauczycieli i wiemy, że wykonaliśmy ogromną pracę.

Pozwól mi teraz na małą dygresję: przygotowywałam podsumowanie aktywności CDDiT w ubiegłym roku akademickim. W ostatnim semestrze w szkoleniach organizowanych przez CDDiT udział wzięło 600 uczestniczek i uczestników. Oczywiście ta liczba nie oznacza 600 różnych osób, część osób przychodzi na kilka szkoleń, ale ta liczba to jest jedna trzecia naszej kadry. To pokazuje, że duża grupa osób jest naprawdę zainteresowana i ma potrzebę wprowadzania zmian, doskonalenia.

Funkcjonowanie w aliansie uniwersytetów europejskich w naturalny sposób inicjuje współpracę w obszarze kształcenia i dydaktyki, zwłaszcza gdy pojawiają się krótkie formy kształcenia (BIPy⁵, szkoły letnie) czy programy wspólnych studiów. W takich sytuacjach musimy rozmawiać nie tylko o tym, czego będziemy uczyć, lecz także o tym, jak to robić. Sam doświadczyłeś tego, przygotowując i prowadząc szkolenia z co-teachingu dla międzynarodowych zespołów. To nowy kierunek myślenia o przekraczaniu granic, bo wspólne prowadzenie zajęć, uwzględniające różne konteksty kulturowe, wymaga zupełnie innych kompetencji. Chcąc realizować takie formy kształcenia,

⁴ Uniwersytet Gdański należy do aliansu European University of the Seas (<https://sea-eu.org/>)

⁵ BIP – Blended Intensive Programme

trzeba umieć porozumieć się z akademikami z różnych ośrodków, uzgodnić sposób prowadzenia zajęć, zadbać o ich spójność, jakość i atrakcyjność – i to niezależnie od tego, kto i gdzie je prowadzi. A przede wszystkim trzeba zadbać o to, aby studenci otrzymali równoważną „dawkę” wiedzy, umiejętności i kompetencji, czyli by ostatecznie wszyscy osiągnęli te same efekty uczenia się.

Obserwujemy rosnące umiędzynarodowienie naszych kierunków studiów, przyjeżdżają do nas studentki i studenci zagraniczni. A przecież doskonale wiemy, jak bardzo są różnorodni – pod względem doświadczeń, nawyków i sposobów uczenia się. Różnorodność studentów wymaga elastyczności – tych samych treści nie można już przekazywać w identyczny sposób wszystkim. Ta różnorodność otwiera nam nowe perspektywy i stwarza możliwość rozwijania dydaktyki w zupełnie nowych kierunkach, poszukując takich rozwiązań, które będą wspierać wszystkich, niezależnie od ich edukacyjnych czy kulturowych uwarunkowań.

Tutaj niewątpliwie mój wątek przesuwają się także w stronę naszego wspólnego projektu, który teraz realizujemy, a który dotyczy tutoringów rówieśniczych⁶. Ta inicjatywa opiera się na naszych międzynarodowych doświadczeniach, na współpracy z różnymi uniwersytetami w zakresie dydaktyki.

Wspomniane przeze mnie wcześniej granty na dydaktykę, są dowodem na to, że jest ona postrzegana jako istotny element funkcjonowania uczelni. Jednocześnie praca z różnymi rodzajami granic – zarówno indywidualnymi, związanymi z postawami i przekonaniem, jak i organizacyjnymi czy międzyinstytucjonalnymi – zawsze wymaga wrażliwości i empatii.

Jestem przekonana, że dobra edukacja nie może się obejść bez wrażliwości. Dlatego widzę dziś, także z perspektywy pełnionej funkcji, pewną granicę, przed którą stoimy jako środowisko akademickie – dotyczy ona idei całościowego uczenia się i gotowości do jej realnego wdrażania.

Uniwersytet nie może być już miejscem wyłącznie dla ludzi w wieku 19-23 lat – musi stać się przestrzenią uczenia się dla całego społeczeństwa. Musimy być wrażliwi na potrzeby nie tylko tradycyjnych studentów. Naszym partnerem edukacyjnym już teraz nie są wyłącznie młodzi ludzie.

W mojej ocenie powinna towarzyszyć nam znacznie większa otwartość, także dlatego, że demografia i przemiany społeczne będą prowadzić do spadku liczby „klasycznych” studentów, czyli osób wchodzących dopiero w dorosłość. Postęp cywilizacyjny i zmieniające się otoczenie wymagają od nas nowych kompetencji, ciągłego doskonalenia się i umiejętności odpowiadania na zmiany, którym uniwersytety będą podlegać w coraz większym stopniu. To kolejna granica, którą jako społeczność akademicka musimy przekroczyć – i nie będzie to zadanie proste.

Weźmy choćby mikro-poświadczenia, które są dziś szczególnie aktualnym przykładem. Można je postrzegać jako sformalizowany sposób szybkiego zdobywania wybranych kompetencji – na przykład umiejętności programowania w określonym języku. Uniwersytet potwierdza wówczas nabycie konkretnej umiejętności. To odpowiedź na potrzebę szybkiego reagowania na zmieniający się rynek pracy i krótkie cykle zmian technologicznych. Takie poświadczenia nie zastąpią pełnych studiów, ale stanowią wartościowe uzupełnienie i realną odpowiedź na potrzeby rynku. Dlatego powinniśmy być

⁶ Transformacje kompetencji w uniwersytecie: peer-tutoring jako kluczowy element wsparcia rozwoju studentów, Transformation of Competencies at the University: Peer-Tutoring as a Key Element of Student Development Support (Peer-EDU), <https://peer.ug.edu.pl/>

przygotowani do tworzenia i realizacji takich krótkich form kształcenia, adresowanych do odbiorców z różnych pokoleń. To kolejny przykład granicy, która wciąż jest przed nami.

[JJ]: Dziękuję ci za tę rozmowę i za puentę, która kieruje nas ku przyszłości, i która zaprasza do kolejnej rozmowy.

Bibliografia

- Clear, J. (2019). *Atomowe nawyki. Drobne zmiany, niezwykle efekty*. Łódź: Wydawnictwo Galaktyka.
- Lewis, R. E., & Landry, A. (2025). *Mikronawyki – małe korekty, wielkie efekty*. Warszawa: Wydawnictwo KobiECE.

Notka o autorce

Ewa Szymczak – profesorka Uniwersytetu Gdańskiego, obecnie prorektorka ds. kształcenia UG oraz dyrektorka Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu. Badaczka specjalizująca się w oceanologii i procesach sedymentacyjnych, w szczególności w roli rumowiska rzecznoego w kształtowaniu współczesnych środowisk morskich. Jej prace obejmują analizę transportu fluwialnego, procesów flokulacji oraz dynamiki osadów w strefie przejściowej między wodami rzecznoymi a morskimi, ze szczególnym uwzględnieniem Zatoki Gdańskiej. Jedna z najbardziej rozpoznawalnych innowatorek dydaktyki akademickiej w Polsce. W roku 2014/2015 zainicjowała kompleksowy program tutoringu akademickiego TUTOR–WOiG, który w 2018 jako pierwszy w kraju uzyskał akredytację tutorską. W 2015 doprowadziła do powstania czasopisma „Tutoring Gedanensis”, rozwijającego ogólnopolskie środowisko tutorów i studentów, które działa do dziś i regularnie publikuje prace tutorantów i tutorantek oraz tutorów i tutorek. Jej działalność łączy praktykę dydaktyczną, rozwój kompetencji nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz wdrażanie metod spersonalizowanego nauczania na poziomie uniwersyteckim. Ukończyła liczne międzynarodowe programy z zakresu dydaktyki akademickiej i edukacyjnego przywództwa, m.in. Fundamentals of University Teaching and Tutoring (2022), Train the Trainer & Educational Leadership (2023) w ramach The Advanced Programme of the Masters of Didactics, oraz Academic Leadership Development Programme (2021). W 2023 ukończyła z wyróżnieniem program Akademia Przywództwa Kobiet LiderShe. Autorka licznych publikacji naukowych z zakresu oceanologii oraz współautorka tekstów i opracowań dotyczących innowacji dydaktycznych oraz przywództwa. W tym zakresie opublikowała wraz z Anną Kieszkowską-Grudny książkę zatytułowaną: „Formuła wygrywania. Bez filtra o przywództwie, w którym liczą się wyniki, nie etykiety” (2025). Za działalność naukową i dydaktyczną wyróżniona Medalem Komisji Edukacji Narodowej (2013) oraz Brązowym Krzyżem Zasługi (2022).