



MOCNE I SŁABE STRONY EDUKACJI ZDALNEJ

RAPORT Z BADAŃ

TēDIS

Autor opracowania: Filip Bartosik

O BADANIU

Badanie prowadzone jest w ramach projektu „Narzędzia i techniki wspierające wykładowców i nauczycieli w nauczaniu zdalnym”. Jego głównym celem jest analiza organizacji partnerów projektu i ich otoczenia w zakresie mocnych i słabych stron edukacji zdalnej. Pozyskana wiedza przyczyni się do opracowania i wdrożenia usprawnień.

Zgodnie z założeniami projektu dane i wnioski z badania pomogą dostosować rezultaty projektu – kursy e-learningowe – do aktualnych oczekiwań i potrzeb wykładowców akademickich i nauczycieli szkół średnich z zakresu metod i technik nauczania na odległość.

Poniższy raport zawiera krótką charakterystykę partnerów w projekcie TEDIS, opis zastosowanej metodologii oraz wyniki i interpretację danych każdego z partnerów. Raport kończy się podsumowaniem z uwzględnieniem tematyki przygotowywanych kursów.



PARTNERZY



UNIWERSYTET WSB MERITO W POZNANIU

wiodąca uczelnia niepubliczna Wielkopolski, wchodząca w skład grupy uczelni WSB. Oferuje studia I i II stopnia, jednolite studia magisterskie oraz podyplomowe w takich obszarach jak ekonomia, zarządzanie, prawo, informatyka czy pedagogika. Do projektu wnosi znajomość polskiego środowiska akademickiego i doświadczenie w obszarze kształcenia zdalnego.



UNIWERSYTET W AKUREYRI

publiczna uczelnia z Islandii. Prowadzi studia na kierunkach takich jak prawo, psychologia, studia edukacyjne, studia biznesowe. Uniwersytet w Akureyri jest uczelnią o długoletnim doświadczeniu w edukacji zdalnej. Oprócz tego doświadczenia wnosi do projektu znajomość lokalnego kontekstu i znajomość islandzkiego środowiska akademickiego.



EDULABOR OŚRODEK SZKOLENIOWO-DORADCZY

placówka oświatowa działająca od 2014 roku w Kaliszu. Specjalizuje się w kształceniu nauczycieli na studiach podyplomowych i kursach w zakresie pedagogiki specjalnej, dydaktyki i zarządzania w oświacie. Prowadzi również działalność mediacyjną, szkoleniową (dla biznesu i edukacji) oraz badawczą. Wkładem EDULABOR w projekt jest znajomość środowiska nauczycieli i dyrektorów szkół oraz realiów zdalnego kształcenia w obszarze pedagogiki.

METODOLOGIA: PYTANIA BADAWCZE

Badanie miało za zadanie znaleźć odpowiedź na następujące pytania badawcze. Dwa z nich (pytanie I i II) są głównymi pytaniami badania. Pytanie III jest natomiast pytaniem uzupełniającym, które wynika z funkcji, jaką badanie ma pełnić - ma stanowić punkt odniesienia dla procesu przygotowywania kursów.



PYTANIE I

Jakie są mocne strony i szanse edukacji zdalnej w organizacjach Partnerów Projektu i ich otoczeniu?



PYTANIE II

Jakie są słabe strony i problemy edukacji zdalnej w organizacjach Partnerów i ich otoczeniu?



PYTANIE III

Czy uzyskane dane potwierdzają przyjęte wcześniej tematy kursów lub sugerują wprowadzenie modyfikacji?

METODOLOGIA: NARZĘDZIA I PRÓBA

Każdy z partnerów przeprowadził badanie wykorzystując ankietę internetową (CAWI) rozsyłaną do docelowej grupy badawczej. Pytania do ankiety zostały przygotowane przez każdego z partnerów z uwzględnieniem charakterystyki swojego otoczenia, a zatem różnią się one od siebie. Oprócz ankiety wykorzystano również analizę danych zastanych (m.in. analiza dotychczas prowadzonych badań oraz analiza ogólnokrajowych raportów). Wykorzystano również dane jakościowe wywołane w ramach dyskusji eksperckiej na spotkaniu projektowym oraz rozmów z przedstawicielami wykładowców akademickich i nauczycieli.

Próba została dobrana ze względu na dostępność badanych, z zachowaniem jednak pewnych kryteriów. Wszyscy badani z otoczenia WSB Merito oraz UNAK są wykładowcami akademickimi zatrudnionymi przez te instytucje (w przypadku WSB Merito uwzględniono również wykładowców z innych uczelni grupy WSB). Badani z otoczenia EDULABOR są natomiast nauczycielami szkół średnich.

Badanie WSB Merito (przeprowadane w ramach Badania Atrybutów Marki realizowanego na tej uczelni) objęło 866 wykładowców, badania UNAK 60. EDULABOR przebadał 52 nauczycieli szkół średnich.

WYNIKI I WNIOSKI



**UNIwersytet
WSB **MERITO**
POZNAŃ**

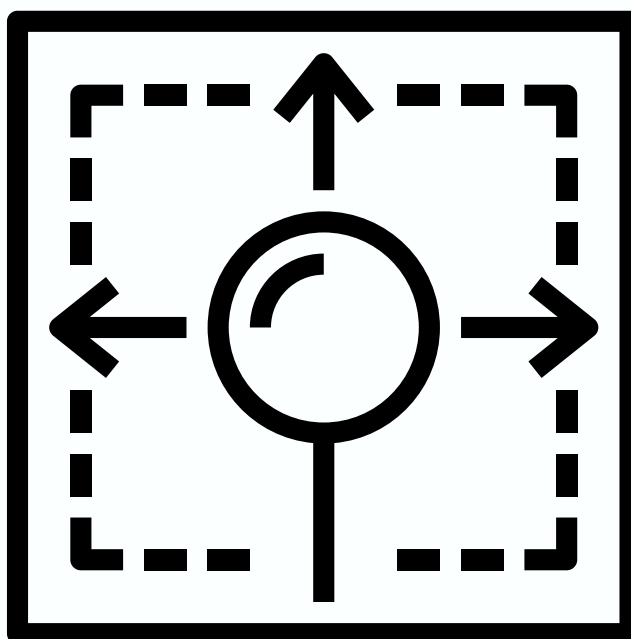
badana grupa: wykładowcy akademicy
n = 866

WSB MERITO – OBSZARY

Mocne i słabe strony edukacji zdalnej w otoczeniu WSB Merito, które udało się zidentyfikować, odnoszą się do następujących obszarów:

-→ umiejętności wykładowców
-→ występujące problemy
-→ narzędzia do nauczania zdalnego
-→ wsparcie pracowników uniwersytetu
-→ zapotrzebowanie na szkolenia

Dalsza część raportu skoncentruje się na wskazanych obszarach.



WSB MERITO – UMIEJĘTNOŚCI WYKŁADOWCÓW

Wśród mocnych stron edukacji zdalnej w otoczeniu WSB Merito można wskazać fakt, że ogólna **samoocena wykładowców w zakresie umiejętności niezbędnych w edukacji zdalnej jest na dość dobrym poziomie** (średnia 4,46 na 5 możliwych). Wiele obszarów (np. prowadzenie zdalnych wykładów) jest ocenianych wysoko.



Mocna strona: dość wysoka średnia samoocena wykładowców w zakresie umiejętności

Z drugiej strony **wskazać można obszary, w których samoocena jest niższa**. Wśród nich wymienić można prowadzenie zajęć praktycznych (4,38/5), **wykorzystywanie Moodle** (4,14/5) oraz **wykorzystywanie Wirtualnych Laboratoriów** (3,50/5 – jest to rozwiązanie technologiczne dedykowane studiom informatycznym).



Słaba strona: obszary, w których samoocena umiejętności jest niższa: Moodle, Wirtualne Laboratoria

WSB MERITO – UMIEJĘTNOŚCI WYKŁADOWCÓW

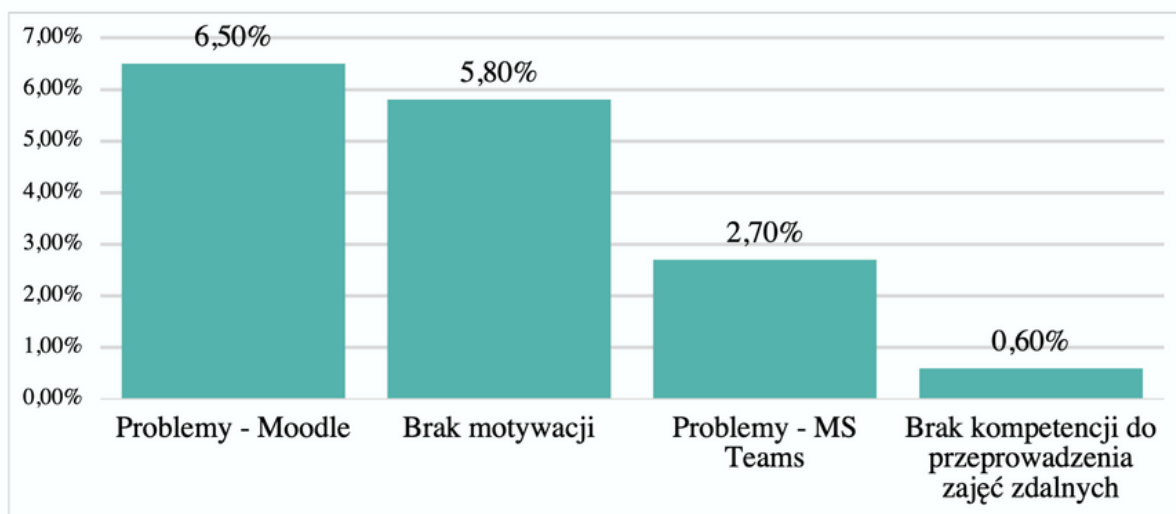
W zakresie **umiejętności wykładowców** warto również zwrócić uwagę na to, w jaki sposób umiejętności te są postrzegane przez studentów. Jak wskazują ogólnopolskie badania, **dominuje postrzeganie tych umiejętności jako średnich** (47,6% badanych), a nierzadkie są wskazania na niskie umiejętności wykładowców w tym zakresie (23,4%). [Centrum Badawcze FLOW, 2020]



Słaba strona: ocena umiejętności wykładowców przez studentów

WSB MERITO – WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY

Niektóre z problemów należy uznać za dość rzadko występujące, co stanowi mocną stronę edukacji zdalnej. Prezentowane są one na poniższym wykresie:



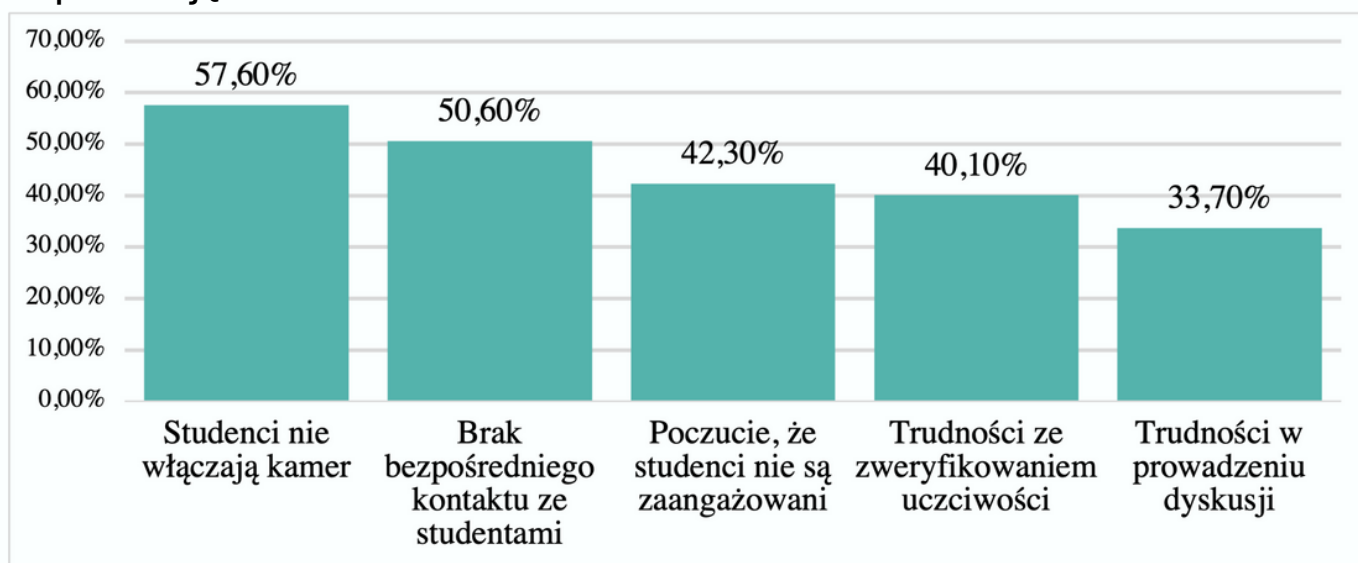
Wykres 1. Rzadko występujące problemy – odsetek respondentów, który się z nimi spotkał



Mocna strona: niektóre z problemów występują stosunkowo rzadko

WSB MERITO – WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY

Są jednak **takie problemy, które napotkała więcej niż połowa badanych**. Jest to sytuacja, w której **studenci nie włączają kamer** w czasie zajęć zdalnych (56,7%) oraz **brak bezpośredniego kontaktu** ze studentami (50,6%). Najczęściej występujące problemy zostały wskazane na wykresie poniżej. W czasie dyskusji eksperckiej zwrócono uwagę na **wspólną cechę tych problemów - dotyczą one zaangażowania studentów**. Zasygnalizowano też, że być może nie włączanie kamer nie jest przejawem braku zaangażowania - można tu wskazać na wiele innych przyczyn takiego stanu rzeczy. W rozmowach z niektórymi wykładowcami można jednak dostrzec właśnie taką interpretację.



Wykres 2. Często występujące problemy - odsetek respondentów, który się z nimi spotkał



Słaba strona: często występujące problemy dotyczą zaangażowania studentów i kontaktu z nimi

WSB MERITO – WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY

Warto zwrócić uwagę, że istnieje istotny statystycznie związek ($p < 0,05$, wsp. kontyngencji = 0,305) pomiędzy dostrzeżeniem trudności w prowadzeniu aktywnych form zajęć a poczuciem, że studenci są niezaangażowani. W grupie badanych, która nie napotkała trudności w prowadzeniu aktywnych form zajęć rzadziej wskazuje się na zaistnienie poczucia, że studenci są niezaangażowani – 40,8% badanych w stosunku do 76,7% w grupie, w której doświadczono trudności w prowadzeniu aktywnych form zajęć. Pozwala to na postawienie tezy, że **biegłość w prowadzeniu aktywnych form zajęć dość znacznie obniża poczucie braku zaangażowania studentów**. Podobny przypadek dotyczy doświadczenia trudności w prowadzeniu dyskusji w trakcie zajęć. Tu również występuje istotny statystycznie związek z poczuciem, że studenci są niezaangażowani ($p < 0,05$, wsp. kontyngencji = 0,291)

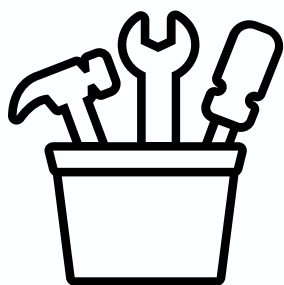
Ogólnopolskie badania wskazują również na inne problemy, które związane są z edukacją zdalną na poziomie akademickim. Są wśród nich takie problemy jak: **słaby kontakt z wykładowcą** (45,12% badanych) czy **niższa efektywność** (54%). Sugeruje to, że problemy z poczuciem braku zaangażowania i utrudnienia w kontakcie występują nie tylko na linii wykładowca-studenci, ale również studenci-wykładowca.



Słaba strona: zaangażowanie wykładowców i kontakt z nimi okazują się problemami

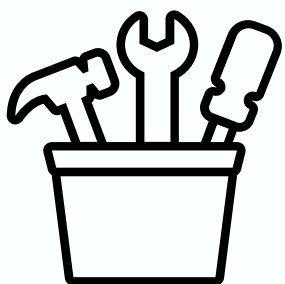
WSB MERITO – NARZĘDZIA DO NAUCZANIA ZDALNEGO

Wśród mocnych stron związanych z narzędziami do nauczania zdalnego można wymienić dość **dobrą ogólną ocenę MS Teams** (średnia = 4,32 na 5 możliwych). Wynik ten różnicuje się ze względu na uczelnie wchodzące w skład grupy WSB. W niektórych uczelniach jest on bardzo wysoki (np. WSB w Warszawie, gdzie średnia wynosi 4,65).



Mocna strona: stosunkowo wysoka ocena MS Teams jako narzędzia do nauczania zdalnego

Słabą stroną wydaje się zdecydowanie **niższy średni wynik platformy e-learningowej Moodle**, który wynosi 3,90 na 5 możliwych. Zwracają uwagę też uczelnie z grupy WSB, w których ten wynik jest jeszcze niższy – np. DSW (3,25) lub WSB Gdańsk i Gdynia (3,60).

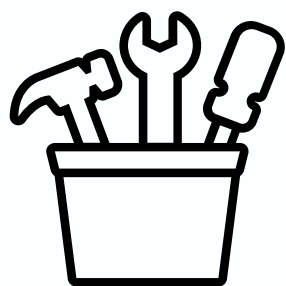


Słaba strona: stosunkowo niska ocena Moodle jako narzędzia do nauczania zdalnego

Niższy wynik Moodle jest w tym przypadku istotną słabą stroną, bowiem z założenia MS Teams i Moodle mają się funkcjonalnie uzupełniać – MS Teams jako narzędzie do wideokonferencji i Moodle jako narzędzie do transferu materiałów i przeprowadzania zaliczeń.

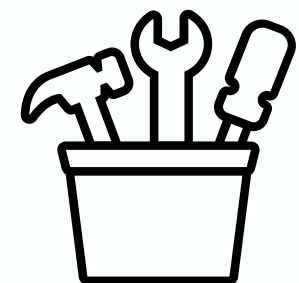
WSB MERITO – NARZĘDZIA DO NAUCZANIA ZDALNEGO

Mocne i słabe strony widoczne są również w ocenie poszczególnych elementów i funkcji stosowanych narzędzi – Moodle i MS Teams. W przypadku Moodle uznaniem respondentów cieszy się **zamieszczanie materiałów** (średnia ocena 4,32/5 możliwych) oraz **zamieszczanie studentom zadań do samodzielnego wykonania** (4,18). W MS Teams natomiast dobrze oceniane jest **prowadzenie wykładów zdalnych** (4,62), **prezentowanie materiałów w trakcie zajęć** (4,49) oraz **prowadzenie zajęć praktycznych** (4,42).



Mocna strona: niektóre funkcje i elementy Moodle i MS Teams są oceniane dobrze

Istnieją jednak takie funkcje i elementy tych dwóch platform, które zostały ocenione gorzej. Wśród nich (**Moodle**) należy wymienić **wygląd** (3,54), **łatwość nawigacji** (3,57), **komunikację ze studentami** (3,58), **weryfikację osiągnięcia celów kształcenia** (3,98). W przypadku MS Teams gorzej ocenione funkcje lub elementy to: **weryfikacja osiągnięcia celów kształcenia** (3,98), i **praca w pokojach** (4,11). Uwagę zwraca fakt pojawienia się w przypadku obu narzędzi niższej oceny weryfikacji osiągnięcia zakładanych celów. Daje to intuicję, że szczególnym obszarem problemowym w ramach edukacji zdalnej jest przeprowadzanie szeroko pojętej ewaluacji. W toku dyskusji eksperckiej zasygnalizowano, że **problem dodatkowo pogłębia** wzrost zainteresowania **generowaniem treści przez AI** (np. chatGPT).



Słaba strona: niższa ocena niektórych funkcji i elementów, szczególnie dostrzegalne problemy z weryfikacją osiągnięcia celów kształcenia, kwestia wykorzystywania AI

WSB MERITO – NARZĘDZIA DO NAUCZANIA ZDALNEGO

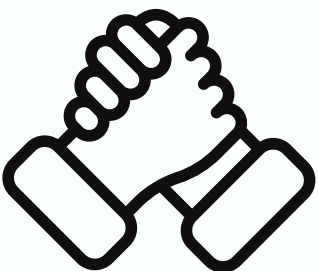
Wyniki w zakresie narzędzi do nauczania zdalnego wskazują też na parę ciekawych zależności. Między innymi istnieje istotna statystycznie zależność pomiędzy korzystaniem z testów na Moodle a doświadczeniem w trudności weryfikacji uczciwości studentów ($p < 0,05$, wsp. kontyngencji = 0,168). W grupie respondentów, która korzystała z **testów na Moodle** 47,4% badanych doświadczyło **trudności w weryfikacji uczciwości studentów**. Wśród badanych, którzy z testów na Moodle nie korzystali odsetek ten wyniósł 30,5%.

Dane wskazują również, jak **ważne jest budowanie umiejętności wykorzystywania narzędzi do pracy zdalnej**. Okazuje się bowiem, że im lepsza jest samoocena w zakresie umiejętności korzystania z danego narzędzia, tym wyższa jest średnia ocena danego narzędzia. **Im lepiej znamy dane narzędzie, tym lepiej oceniamy jego poszczególne funkcje i elementy** (dla Moodle: $p < 0,05$, $R = 0,597$, dla MS Teams: $p < 0,05$, $R = 0,325$).

Ogólnopolski raport [Uniwersytet Warszawski, 2020] sugeruje, że korzystanie z narzędzi do edukacji zdalnej **może być czasochłonne** w stosunku do standardowej edukacji stacjonarnej. W czasie dyskusji eksperckiej zwrócono jednak uwagę, że **fakt ten może wynikać z niskiego poziomu umiejętności wykorzystywania narzędzi zdalnych** (raport opracowywano w czasie, gdy wykładowcy akademicki dopiero zapoznawali się z narzędziami do pracy zdalnej, a zatem ich umiejętności w tym zakresie pozostawały jeszcze stosunkowo niskie). **Przy wysokim poziomie umiejętności** wykorzystania zdalnych narzędzi możliwa jest sytuacja, w której **czasochłonność jest taka sama lub nawet niższa w stosunku do edukacji stacjonarnej**.

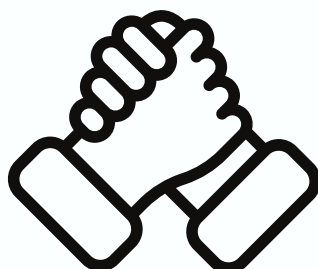
WSB MERITO – WSPARCIE PRACOWNIKÓW UNIWERSYTETU

Wsparcie pracowników Uniwersytetu jest – jak wynika z danych – bardzo istotnym obszarem. **Realnie wpływa bowiem na ogólną ocenę pracy w Uniwersytecie WSB Merito** (wsparcie metodyczne: $p < 0,05$, $R = 0,512$, wsparcie w zakresie narzędzi dydaktycznych: $p < 0,05$, $R = 0,422$). Są obszary, które dobrze oceniane są przez badanych. Będą to między innymi **szkolenia metodyczne** (4,06) i **narzędziowe** (4,04). Badani zadowoleni są też ze **wsparcia w zakresie narzędzi do nauczania zdalnego** (4,24).



Mocna strona: dobra ocena szkoleń metodycznych i narzędziowych oraz wsparcia w zakresie narzędzi do nauczania zdalnego

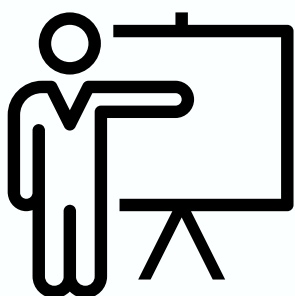
Wsparcie w części z obszarów jest jednak oceniane niżej. Wskazać należy wsparcie w **przygotowywaniu aktywności dla studentów** (m.in. quizów, zadań, projektów grupowych itd.) (3,57), **wsparcie w przygotowaniu kursu na Moodle** (3,79) i **wsparcie w zakresie wyboru właściwej metody nauczania** (3,79).



Słaba strona: wsparcie w części z obszarów oceniane jest niżej

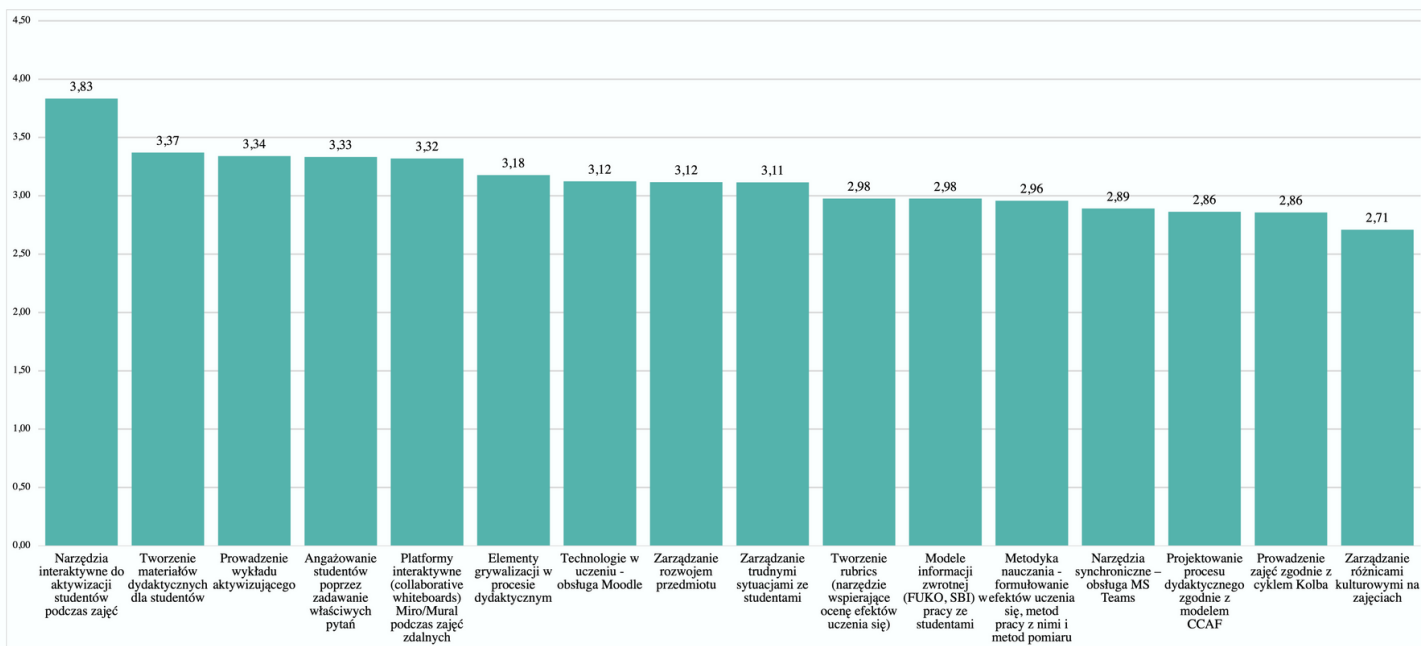
WSB MERITO – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA

Ogólny **poziom zapotrzebowania na szkolenia nie jest aż tak wysoki** (3,13 na 5 możliwych). Jest to z pewnością słabą stroną, ale również sygnałem, że być może **należy dostarczyć wykładowcom atrakcyjniejszej oferty szkoleniowej**.



Słaba strona: niezbyt wysoki ogólny poziom zapotrzebowania na szkolenia

Poniższy wykres prezentuje chęci brania udziału w szkoleniu o danej tematyce. Warto zwrócić uwagę na te obszary, które są najchętniej wybierane:



Wykres 3. Zapotrzebowanie na szkolenia w danej tematyce (skala 1-5, gdzie 5 to maksymalna chęć uczestnictwa w danym szkoleniu)

WSB MERITO – PODSUMOWANIE

Interpretując powyższe dane można zauważyć **dwie kwestie o kluczowym znaczeniu**. Stanowią one obszary, w których należy podjąć działania celem zlikwidowania lub zminimalizowania wykrytych słabych stron. Działania te wspierane będą przez mocne strony ujawnione w toku badania.

Pierwszym obszarem jest **zaangażowanie**. Wydaje się, że w przypadku edukacji zdalnej pojawia się **problem dwustronnego dostrzegania niedostatku zaangażowania w proces dydaktyczny** – studenci zwracają uwagę na problemy w komunikacji, prowadzący natomiast zgłaszają trudności w aktywizującym prowadzeniu zajęć. Konieczne jest zatem **dostarczanie wykładowcom skutecznych narzędzi dydaktycznych oraz szkoleń**, które rozwijają kompetencje cyfrowe. Rozwiązanie tego problemu wspiera fakt m.in. **wysokiego zapotrzebowania** na szkolenie w zakresie **narzędzi interaktywnych do aktywizacji** czy **prowadzenia wykładu aktywizującego**. Z pewnością istotna jest również pozytywna ocena szkoleń metodycznych i narzędziowych, które już funkcjonują.

Obszar drugi odnosi się do **oceniań i ewaluacji**. Niskie oceny dostępnych narzędzi w zakresie oceniania oraz często pojawiający się problem trudności z weryfikacją uczciwości zaliczenia sygnalizują, że **ważne jest udostępnienie wykładowcom najnowszej wiedzy związanej z narzędziami i metodami do oceniania i ewaluacji** osiągnięcia efektów kształcenia. Staje się to szczególnie istotne w dobie powszechnego dostępu do generatywnej **sztucznej inteligencji**.

WYNIKI I WNIOSKI



**Háskólinn
á Akureyri**
University
of Akureyri

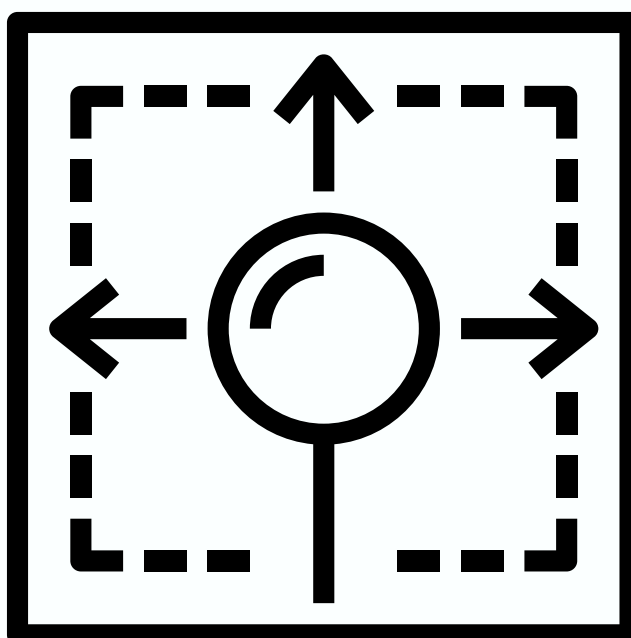
badana grupa: wykładowcy akademicy
n = 60

UNIwersYTET W AKUREYRI – OBSZARY

Mocne i słabe strony edukacji zdalnej w otoczeniu Uniwersytetu w Akureyri, które udało się zidentyfikować, odnoszą się do następujących obszarów:

-➔ wsparcie pracowników uniwersytetu
-➔ zapotrzebowanie na szkolenia
-➔ jakościowe dane dotyczące Centre of Teaching, Learning and IT

Dalsza część raportu skoncentruje się na wskazanych obszarach. Należy zaznaczyć, że na Islandii edukacja zdalna nie jest – jak w przypadku Polski – czymś stosunkowo nowym i wdrażanym w wyniku doświadczeń pandemicznych. Ze względu na klimat, **islandzkie szkolnictwo wyższe już od dawna funkcjonuje z wykorzystaniem technik nauczania zdalnego**. Sprawia to, że analiza mocnych i słabych stron edukacji zdalnej będzie z natury ograniczona, bo (jak wskazano w czasie dyskusji eksperckiej) **edukacja zdalna jest na Islandii edukacją normalną, standardową**.



UNIwersytet w Akureyri – WSPARCIE PRACOWNIKÓW

Wsparcie w nauczaniu zdalnym na Uniwersytecie w Akureyri odbywa się w trzech formach: zdalne **warsztaty** (odbywające się co tydzień, poświęcone różnym tematom), "**Open hours**" (określony czas, w którym można połączyć się na Zoomie i skorzystać z pomocy pracowników Centre of Teaching, Learning and IT), **konsultacje instruktażowe** (pojedyncze spotkania lub regularne sesje konsultacyjne z pracownikami Centre of Teaching, Learning and IT).

Ogólna ocena wsparcia oferowanego przez Uniwersytet **jest na wysokim poziomie** (4,37 na 5 możliwych). Z pewnością jest to mocna strona edukacji zdalnej w otoczeniu Uniwersytetu w Akureyri



Mocna strona: dobra ogólna ocena wsparcia udzielanego przez Uniwersytet

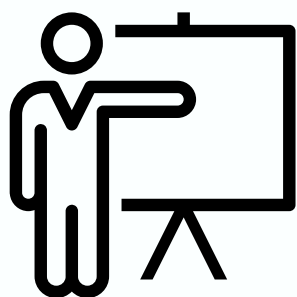
Dwie formy wsparcia zostały **ocenione szczególnie dobrze**. Są to **konsultacje instruktażowe** (4,42) oraz "**Open hours**" (4,58). Nieco niżej oceniane są **zdalne warsztaty** (4,13). Ocena ta nie stanowi słabej strony, nadal jest bowiem wysoka i pozytywna, ale może stanowić sygnał do udoskonalenia tego obszaru działania.



Mocna strona: dobre oceny konsultacji instruktażowych i "Open hours" - nieco gorsza ocena zdalnych warsztatów, która jednak nadal pozostaje wysoka

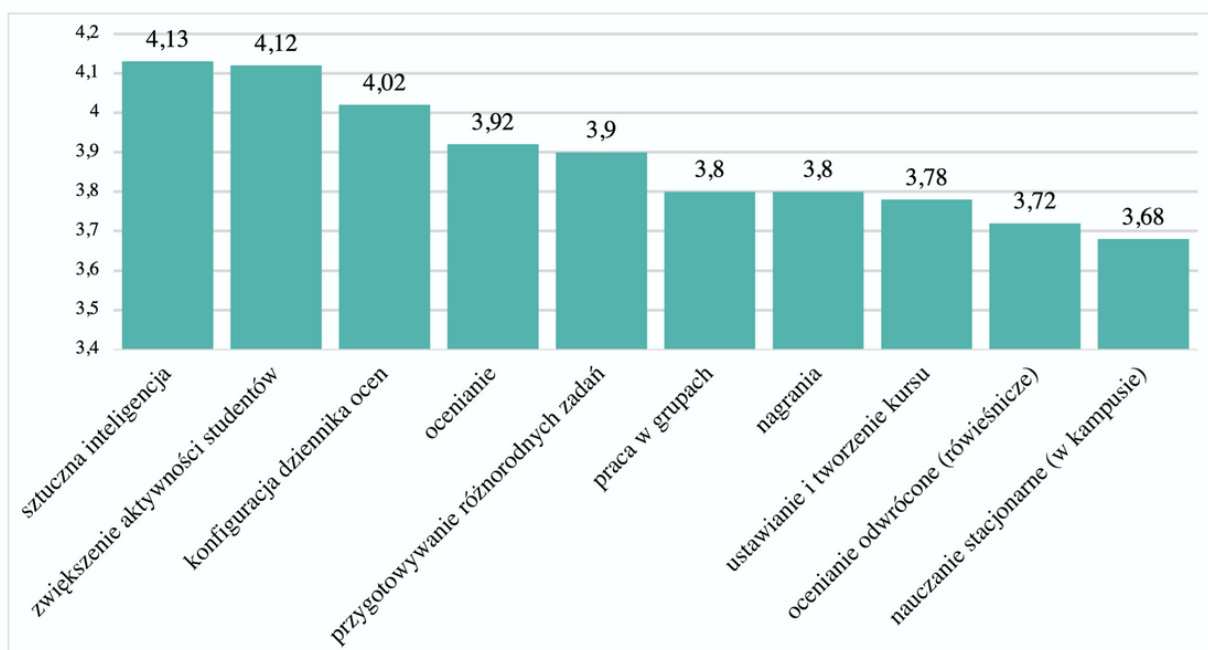
UNIwersytet w Akureyri – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA

Ogólne zapotrzebowanie na szkolenia nie jest bardzo wysokie, ale pozostaje na **dobrym poziomie** (3,89). Należy też zauważyć, że poziom zapotrzebowania może być związany z częstotliwością organizowania szkoleń, która jest znacząca – warsztaty on-line organizowane są co tydzień.



Mocna strona: zapotrzebowanie na szkolenia na dobrym poziomie

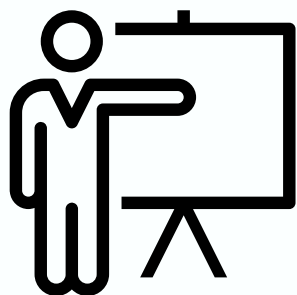
Wśród **najpopularniejszych obszarów tematycznych** należy wskazać **sztuczną inteligencję** (4,13) oraz **zwiększanie aktywności studentów** (4,12). Najniższe średnie zapotrzebowanie występuje natomiast w przypadku **nauczania stacjonarnego w kampusie** (3,68). Poniższy wykres prezentuje wszystkie obszary tematyczne, które zostały objęte badaniem:



Wykres 4. Zapotrzebowanie na szkolenia w danej tematyce (skala 1-5, gdzie 5 to maksymalna chęć uczestnictwa w danym szkoleniu)

UNIwersytet w Akureyri – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA

Warto zwrócić uwagę, że pomiędzy różnymi obszarami szkoleniowymi istnieją ciekawe korelacje. **Gdy rośnie zainteresowanie doskonaleniem w obszarze pracy w grupach, to wzrasta również zainteresowanie rozszerzaniem kompetencji w zwiększaniu aktywności studentów** ($p < 0,001$, $R = 0,698$). Taka korelacja występuje pomiędzy różnymi obszarami szkoleniowymi, **między innymi między ocenianiem a pracą w grupach i ocenianiem a zadaniami opartymi o ocenianie rówieśnicze**. Stanowi to mocną stronę, ponieważ pokazuje, że **wykładowcy zainteresowani są zróżnicowaną tematyką** – zainteresowanie jednym zagadnieniem sprzyja zainteresowaniu innym.

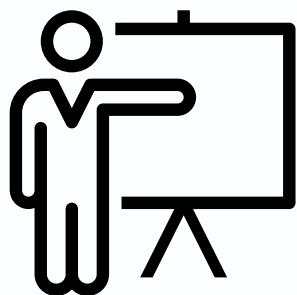


Mocna strona: zainteresowanie częścią obszarów jest dodatnio skorelowane z innymi – zainteresowanie jednym tematem pociąga za sobą zainteresowanie drugim

Istnieje też związek między zapotrzebowaniem na poszczególne obszary szkoleniowe a oceną form wsparcia oferowanych przez Uniwersytet. **Im lepiej oceniane są warsztaty zdalne, tym większe jest zapotrzebowanie na doskonalenie w obszarze zwiększania aktywności studentów** ($p < 0,05$, $R = 0,440$). "Open hours" są natomiast skorelowane z obszarem przygotowywania zróżnicowanych zadań ($p < 0,05$, $R = 0,398$) i sztuczną inteligencją ($p < 0,05$, $R = 0,384$).

UNIwersYTET W AKUREYRI – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA

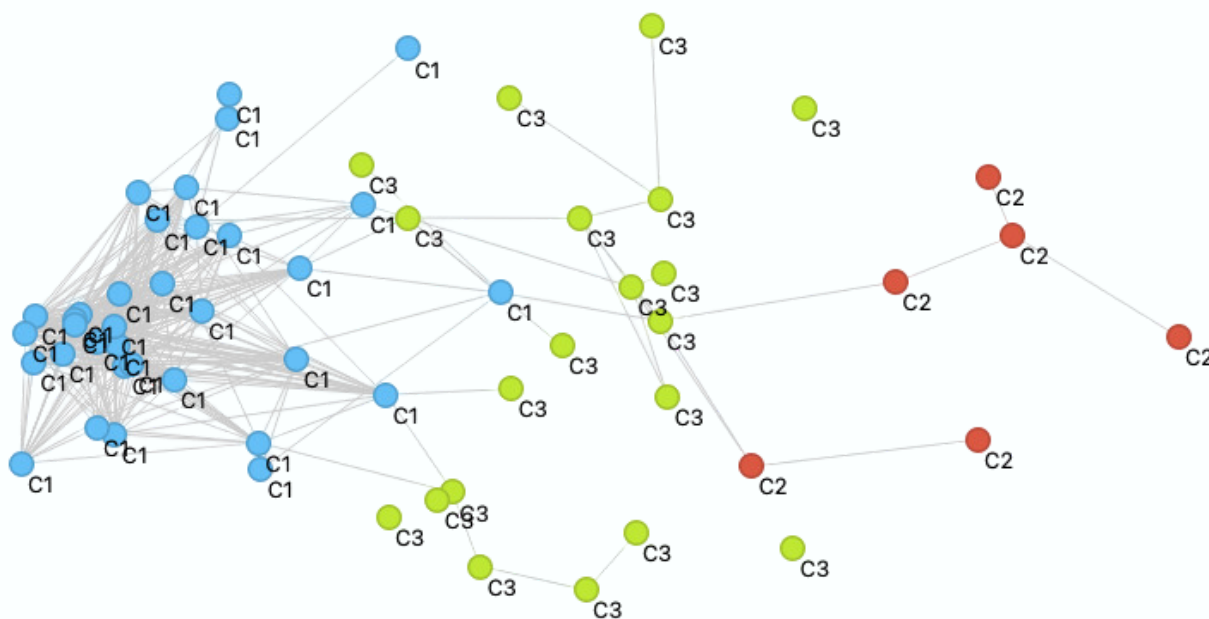
W aspekcie zapotrzebowania na szkolenia pojawiają się też pewne słabe strony. Dwustopniowa analiza skupień wskazuje na istnienie **dwóch grup badanych**. Jedna z nich (większa - 51,7% badanych), to **grupa średnio bardziej zainteresowana** zaproponowanymi obszarami doszkalania. Druga grupa (mniejsza - 48,3% badanych) jest natomiast **grupą o średnio niższym zainteresowaniu**. Dość znaczne różnice widoczne są w poszczególnych obszarach, np. w ocenianiu. Średnia grupy pierwszej w tym obszarze wynosi **4,94**, grupy drugiej natomiast jedynie **2,83**.



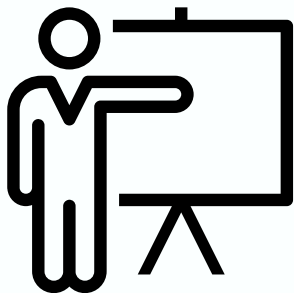
Słaba strona: istnieje grupa wykładowców, która jest znacznie mniej zainteresowana poprawianiem swoich umiejętności we wskazanych obszarach

Do podobnych wniosków można dojść wykorzystując hierarchiczną analizę skupień, w której wzięto pod uwagę także ocenę form wsparcia. **Wyodrębniono w niej trzy grupy**. Pierwsza z nich to grupa o wysokim średnim zainteresowaniu. Jest to grupa najliczniejsza. Ciekawym przypadkiem wydaje się być **grupa druga. Średnie zainteresowanie jest w niej najniższe, a cechą charakterystyczną należących do niej respondentów jest to, że często nie korzystali z żadnej lub prawie żadnej formy wsparcia oferowanej przez Uniwersytet**. Grupa trzecia to grupa o niższym zainteresowaniu niż grupa pierwsza, ale wyższym niż druga. Poniższa grafika prezentuje wytworzone w ten sposób klastry (C1 - grupa pierwsza, C2 - grupa druga, C3 - grupa 3):

UNIwersytet w Akureyri – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA



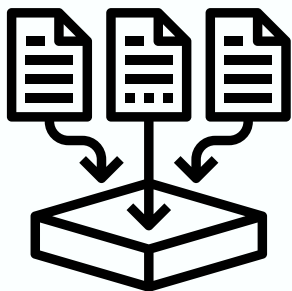
Wykres 5. Multidimensional scaling - grupy wyodrębnione w materiale badawczym



Słaba strona: istnieje grupa wykładowców, którzy w wyjątkowo małym stopniu są zainteresowani zaproponowanymi obszarami i często nie korzystają z form wsparcia

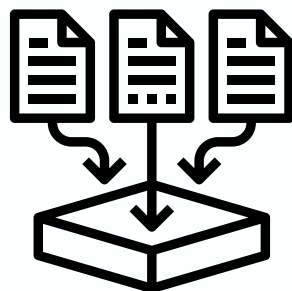
UNIwersytet w Akureyri – Jakościowe dane dotyczące Centrum

Jakościowe dane dostarczają informacji o bardzo istotnej mocnej stronie, a mianowicie o **pozytywnym odbiorze pracowników Centrum**. Wskazuje się między innymi na ich profesjonalizm.



Mocna strona: bardzo pozytywny odbiór pracowników Centrum

Badani zwracają uwagę na pewne słabe strony, które nie są związane z pracą Centrum, a z innymi wykładowcami. Jeden z respondentów wspomina, że są **tacy wykładowcy, którzy korzystają w dalszym ciągu ze starych nagrań**, a ich kursy on-line oparte są na prostych i nieatrakcyjnych zadaniach.



Słaba strona: niektórzy z wykładowców nie udoskonalają swoich kursów, korzystają ze starych i nieatrakcyjnych materiałów

UNIwersytet w Akureyri – PODSUMOWANIE

W przypadku Uniwersytetu w Akureyri szczególnie istotną mocną stroną jest **wsparcie, jakie udzielane jest wykładowcom**. Dobrze funkcjonuje dedykowana do tego jednostka. **Kursy** przygotowywane w ramach projektu **mogą stanowić odpowiedź na pojawiające się słabe strony** – mogą stać się źródłem inspiracji dla wykładowców, którzy powinni zaktualizować swoje materiały lub zwiększyć zainteresowanie rozwijaniem kompetencji związanych z edukacją zdalną.

WYNIKI I WNIOSKI



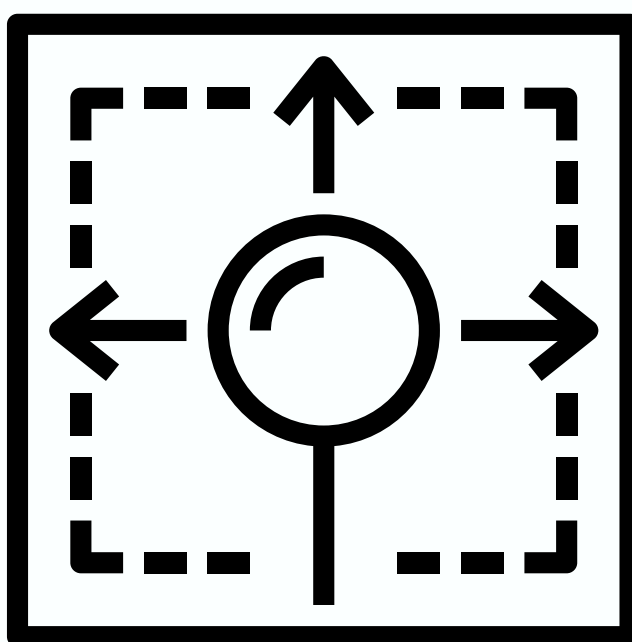
badana grupa: nauczyciele szkół średnich
n = 52

EDULABOR – OBSZARY

Mocne i słabe strony edukacji zdalnej w otoczeniu EDULABOR, które udało się zidentyfikować, odnoszą się do następujących obszarów:

-→ umiejętności nauczycieli
-→ występujące problemy
-→ narzędzia do nauczania zdalnego
-→ wsparcie szkoły
-→ zapotrzebowanie na szkolenia

Dalsza część raportu skoncentruje się na wskazanych obszarach.



EDULABOR – UMIEJĘTNOŚCI NAUCZYCIELI

Średnia samoocena umiejętności nauczycieli w zakresie wykorzystywania narzędzi do pracy zdalnej **jest na dobrym poziomie** (4,12 na 5 możliwych). Ta pozytywna **średnia wzrasta**, gdy analizie poddamy grupę nauczycieli z **doświadczeniem zawodowym powyżej 10 lat** (4,33). Są to mocne strony.



Mocna strona: dość wysoka średnia samoocena nauczycieli w zakresie umiejętności wykorzystania narzędzi do pracy zdalnej, wysoka średnia w grupie bardziej doświadczonych

Występuje jednak **niepokojące zjawisko w grupie nauczycieli z niskim stażem pracy (do 5 lat)**. Średnia wynosi w tym przypadku już tylko **3,75**. Z rozmów przeprowadzanych z nauczycielami wynika, że przyczyną takiego stanu rzeczy może być przystąpienie części badanych do pracy dopiero po okresie, w którym prowadzona była edukacja zdalna. Nie było zatem możliwości doskonalenia tych kompetencji w praktyce.



Słaba strona: gorsza samoocena umiejętności wśród nauczycieli z niższym stażem pracy (do 5 lat)

EDULABOR – UMIEJĘTNOŚCI NAUCZYCIELI

Opisywana wcześniej samoocena była samooceną ogólną. Okazuje się jednak, że w przypadku, **gdy spytamy o konkretne umiejętności** (prowadzenie zajęć zdalnych, ocenianie w edukacji zdalnej i rozwiązywanie konfliktów w edukacji zdalnej), to **średnia wyniesie zaledwie 3,51**. Najniżej oceniana jest umiejętność **rozwązywania konfliktów w czasie edukacji zdalnej** (3,33) oraz **ocenianie** (3,49). Są to potencjalnie problemowe obszary, które wymagają poprawy.



Słaba strona: niska samoocena w zakresie: oceniania i rozwiązywania konfliktów w edukacji zdalnej

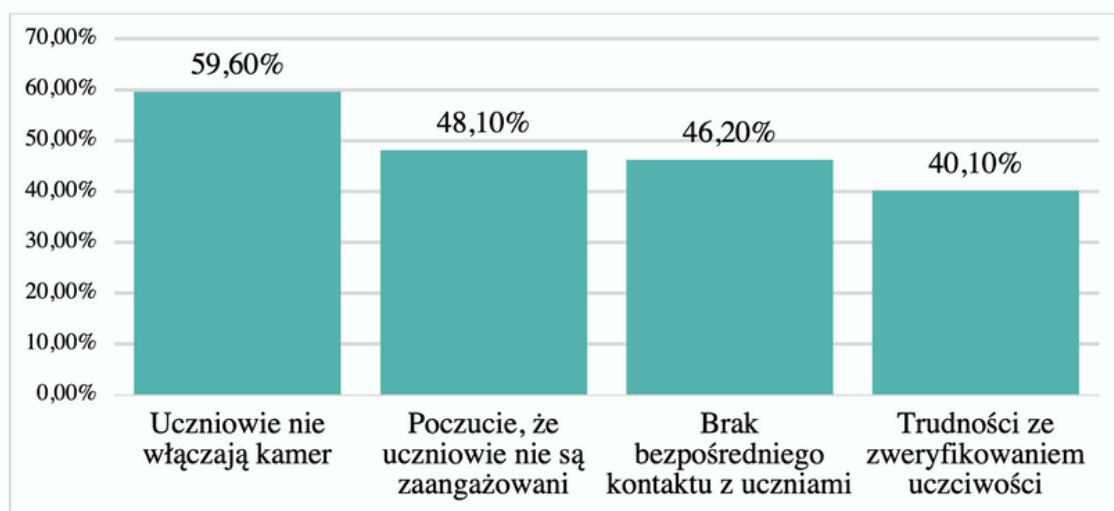
Mocną stroną będzie natomiast fakt, że **nauczyciele bardziej doświadczeni lepiej oceniają swoje umiejętności** w podanych wyżej zakresach.



Mocna strona: lepsza samoocena umiejętności w przypadku bardziej doświadczonych nauczycieli

EDULABOR – PROBLEMY

W badanej grupie zidentyfikowano **kilka szczególnie często występujących problemów** związanych z edukacją zdalną. Prezentowane są one na poniższym wykresie:



Wykres 6 Często występujące problemy - odsetek respondentów, który się z nimi spotkał

Problemy, z którymi spotykają się nauczyciele są zatem bardzo **zbliżone do tych, z którymi mierzyć się muszą wykładowcy akademicy**.

Część problemów występuje rzadziej (np. utrudnione prowadzenie dyskusji na zajęciach - 25% badanych lub ściąganie w trakcie sprawdzianów/kartkówek - 28,8%). Trudno jednak uznać ten fakt za mocną stronę, bo odsetek respondentów, którzy zetknęli się z danym problemem - choć mniejszy - to nadal jest znaczny.



Słaba strona: często występujące problemy, również te, które związane są z zaangażowaniem uczniów

EDULABOR – PROBLEMY

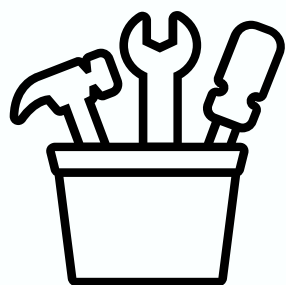
W zakresie problemów na podstawie materiału badawczego można wskazać jeszcze dwie słabe strony. Nauczyciele generalnie zgadzają się ze stwierdzeniem, że **motywacja uczniów w edukacji zdalnej jest niższa** (4,00 na 5 możliwych, gdzie 5 oznacza pełną zgodę z podanym stwierdzeniem). Uważają też, że **konflikty są trudniejsze do rozpoznania**, gdy edukacja odbywa się zdalnie (4,05).



Słaba strona: postrzeganie motywacji uczniów jako słabszej w czasie edukacji zdalnej, trudności w rozpoznawaniu konfliktów w warunkach zdalnej edukacji

EDULABOR – NARZĘDZIA DO NAUCZANIA ZDALNEGO

W grupie nauczycieli występuje dość znaczne **zróżnicowanie w zakresie narzędzi wykorzystywanych w edukacji zdalnej** (tak wynika z rozmów przeprowadzanych z nauczycielami, w różnych szkołach funkcjonują różne rozwiązania). Badanie skoncentrowało się zatem na ogólnych przekonaniach nauczycieli dotyczących narzędzi w trzech wymiarach: sprawiedliwe i rzetelne ocenianie, sprawna organizacja pracy w grupach, sprawne zadawanie i sprawdzanie prac domowych. Pozytywnie na tle pozostałych wymiarów wyróżnia się opinia nauczycieli, dotycząca istnienia narzędzi, które umożliwiają **sprawne zadawanie prac domowych** (3,88 na 5 możliwych).



Mocna strona: nienajgorszy wynik narzędzi do zadawania prac domowych

Inne wymiary oceniane są gorzej – **sprawiedliwe i rzetelne ocenianie** uzyskało średni wynik na poziomie 3,62, a **sprawna organizacja pracy w grupach:** 3,74. Wszystkie te wymiary składają się na dość niską średnią: 3,75.



Słaba strona: niski średni wynik narzędzi do nauczania zdalnego oraz niskie wyniki w wymiarach: organizacja pracy w grupach, sprawiedliwe i rzetelne ocenianie

EDULABOR – WSPARCIE SZKOŁY

Ważną **słabą stroną** okazuje się być **wsparcie szkoły** w zakresie doskonalenia umiejętności związanych z edukacją zdalną. Średnia ocena wsparcia wynosi 3,55 (na 5 możliwych).



Słaba strona: niska średnia ocena wsparcia szkoły w doskonaleniu umiejętności związanych z edukacją zdalną

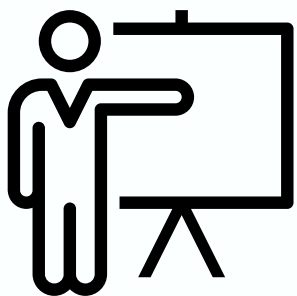
Wsparcie jest jednak dość **pozytywnie oceniane w grupie nauczycieli z najwyższym stażem**. W powiązaniu z lepszą samooceną w zakresie umiejętności związanych z pracą zdalną w tej grupie pojawia się szansa na **transfer wiedzy i umiejętności**: od bardziej doświadczonych nauczycieli do mniej doświadczonych.



Mocna strona: lepiej oceniane wsparcie w najbardziej doświadczonej grupie nauczycieli, szansa na transfer wiedzy

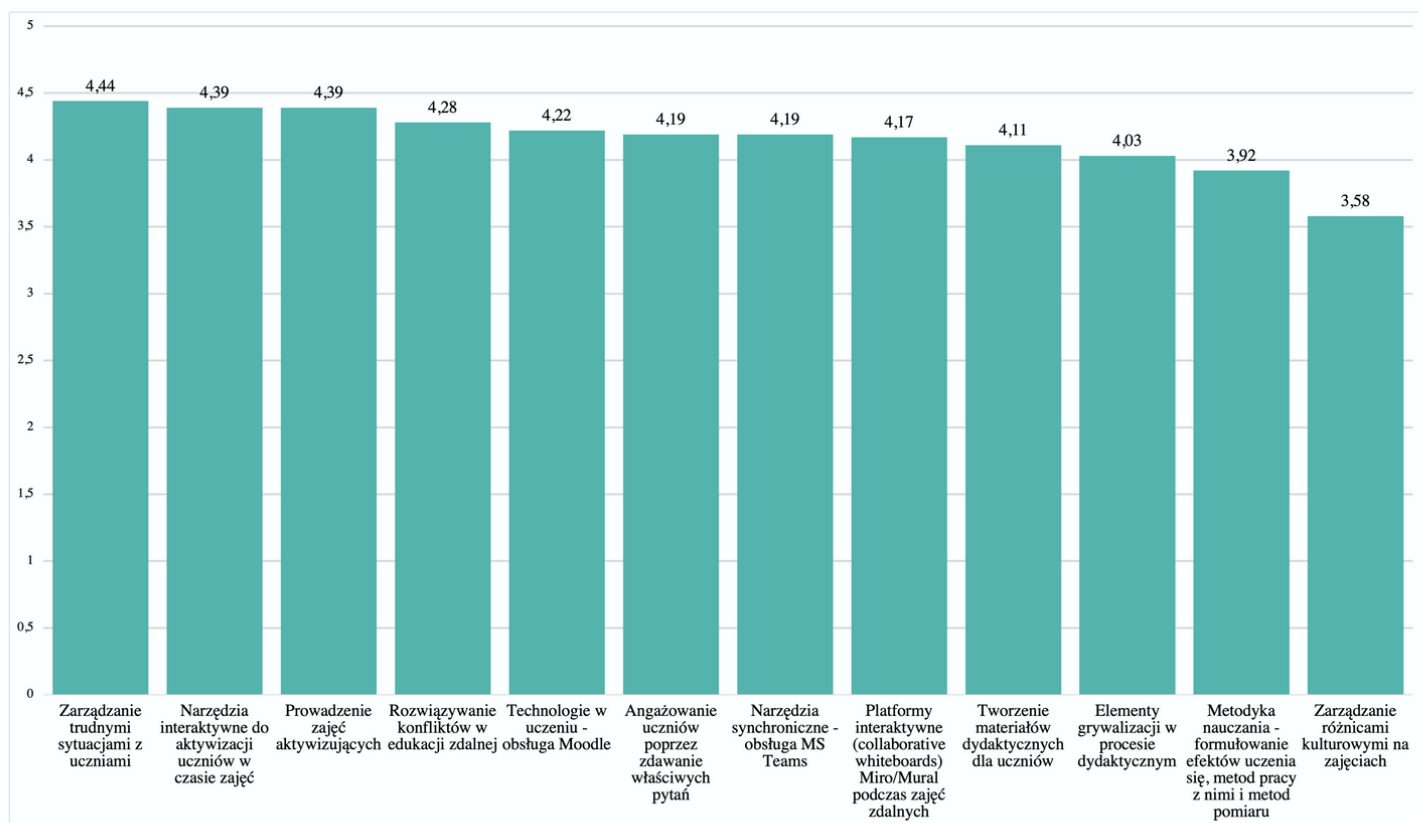
EDULABOR – ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA

Średnie zapotrzebowanie na szkolenia w grupie nauczycieli szkół średnich **jest wysokie** (4,15 na 5 możliwych). Stanowi to mocną stronę, bowiem sygnalizuje, że **nauczyciele chcą się doskonalić** w zakresie narzędzi do pracy zdalnej.



Mocna strona: wysokie średnie zapotrzebowanie na szkolenia

Zbadano również tematykę, którą nauczyciele byliby zainteresowani. Wyniki prezentowane są na poniższym wykresie:



Wykres 7. Zapotrzebowanie na szkolenia w danej tematyce (skala 1-5, gdzie 5 to maksymalna chęć uczestnictwa w danym szkoleniu)

EDULABOR – PODSUMOWANIE

Istotne obszary, które pojawiają się w wyniku analizy materiału badawczego to: zaangażowanie i konflikty, narzędzia wykorzystywane do nauczania zdalnego i mniej doświadczone grupy nauczycieli.

Bardzo duży odsetek badanych nauczycieli zetknął się z **problemami związanymi z zaangażowaniem uczniów** w warunkach edukacji zdalnej. Zostało to **odzwierciedlone w zapotrzebowaniu szkoleniowym** w obszarach, które wiążą się z aktywizowaniem uczniów. Przeszkodą w tym przypadku jest **niedostateczne wsparcie ze strony placówek**. Pojawia się więc obszar, w którym **należy dostarczyć nauczycielom wysokiej jakości szkoleń** z tego zakresu. Innym obszarem, w którym te szkolenia są niezbędne jest **rozwiązywanie i rozpoznawanie konfliktów**. Nauczyciele słabo radzą sobie z rozwiązywaniem konfliktów w warunkach zdalnych i uważają, że **konflikty są w nich trudniejsze do rozpoznania**. Jednocześnie **są chętni szkolić się** w tym zakresie.

W obszarze narzędzi dydaktycznych warto działać w kierunku wskazania narzędzi i sposobu ich skutecznego wykorzystania w ramach **pracy w grupach i oceniania**. Jest to też częściowo rozwiązaniem problemów z zaangażowaniem.

Wreszcie ważne ważne wydaje się dostarczenie **młodszym stażem nauczycielom** odpowiednich narzędzi i kompetencji. To właśnie oni gorzej oceniają swoje umiejętności i bardziej odczuwają niedostateczne wsparcie ze strony placówki. Pozytywnym sygnałem jest fakt, że **nauczyciele o większym stażu pracy** lepiej oceniają te dwa elementy - mogą stanowić zatem cenne wsparcie dla mniej doświadczonych kolegów i koleżanek.

WYNIKI I WNIOŚKI A TEMATY KURSÓW

T  e  D I S

WSTĘP

Kluczowym celem przeprowadzonych badań było określenie, czy założone tematy kursów są adekwatne do organizacji i otoczeń partnerów w projekcie. Szczególnie ważne było stwierdzenie, czy zaproponowane tematy odpowiadają na słabe strony edukacji zdalnej i czy wykorzystują pewne pozytywne zjawiska, które w organizacjach i otoczeniach występują.

W tym rozdziale wyniki prezentowane w dotychczasowej części raportu zostaną zestawione z proponowanymi tematami kursów. Umożliwi to określenie, czy tematy zostały dobrane adekwatnie oraz dostarczy autorom poszczególnych kursów wskazówek w zakresie treści, które powinny zostać poruszone lub zaakcentowane.

W dalszej części omówione zostaną wyniki w odniesieniu do następujących kursów:

Wykorzystanie platform interaktywnych „collaborative whiteboards” Miro/Mural do prowadzenia zajęć interaktywnych w formie zdalnej
Wykorzystanie interaktywnych narzędzi quizowych do aktywizacji studentów podczas zajęć zdalnych
Jak prowadzić zajęcia i angażować uczniów i studentów poprzez zadawanie właściwych pytań w nauczaniu zdalnym?
Gamifikacja procesu uczenia – Jak przekształcić zajęcia online w proces gry?
Narzędzia wspierające nauczycieli i wykładowców w pracy z konfliktem w warunkach kształcenia zdalnego
Debata oksfordzka jako metoda prowadzenia zajęć w trybie zdalnym
Projektowanie i wykorzystanie interaktywnych narzędzi quizowych do ewaluacji studentów w nauczaniu zdalnym

WYKORZYSTANIE PLATFORM INTERAKTYWNYCH „COLLABORATIVE WHITEBOARDS” MIRO/MURAL DO PROWADZENIA ZAJĘĆ INTERAKTYWNYCH W FORMIE ZDALNEJ

Przygotowanie kursu poświęconego platformom interaktywnym „collaborative whiteboards” jest **uzasadnione wieloma słabymi stronami pojawiającymi się w raporcie**. Istotne okazać się mogą również **mocne strony, które sygnalizują potrzebę powstania takiego kursu**.

Kurs o takiej tematyce może **pomóc w zmianie postrzegania umiejętności wykładowców** przez studentów jako średnich (s. 9 raportu). Kurs ma bowiem dać możliwość poszerzenia umiejętności wykładowców o nowe narzędzia i rzetelne przygotowanie do pracy z nimi. Jest również **szansa na rozwiązanie problemu** ujawnionego w grupie nauczycieli - **niska ocena narzędzi do nauczania zdalnego w zakresie organizowania pracy w grupach** (s. 34)

Kurs jest też odpowiedzią na problemy związane z **postrzeganiem studentów jako niezaangażowanych** (s. 11). Narzędzia omawiane w kursie mają aktywizujący charakter. Pozwalają też na **wytworzenie w studentach poczucia, że wykładowca angażuje się** w przebieg zajęć, co również jest odpowiedzią na słabą stronę (s.12). Potencjalnie kurs może przyczynić się również do **rozwiązania problemów z zaangażowaniem uczniów**, które zostały zdiagnozowane w grupie nauczycieli (s. 32).

Tematyka szkolenia może również **zachęcić mniej chętne do uczestnictwa w szkoleniach grupy wykładowców** zidentyfikowane w toku badania (s. 24-25). Odpowiada też ona na zapotrzebowanie szkoleniowe - w WSB Merito kurs ten znalazł się **wśród najchętniej wybieranych tematów potencjalnych szkoleń** (s. 17). Na Uniwersytecie w Akureyri często wybieranym tematem szkoleń było natomiast zwiększenie aktywności studentów (s. 22), co umożliwiają narzędzia proponowane w kursie. Kurs nie był wprawdzie najchętniej wybieranym kursem wśród badanych nauczycieli, ale mimo wszystko uzyskał dość wysokie średnie zapotrzebowanie (s. 36)

WYKORZYSTANIE INTERAKTYWNYCH NARZĘDZI QUIZOWYCH DO AKTYWIZACJI STUDENTÓW PODCZAS ZAJĘĆ ZDALNYCH

Kurs w obszarze wykorzystania interaktywnych narzędzi quizowych **również uzasadniony jest występowaniem** w materiale badawczym różnych **mocnych i słabych stron**.

Kurs **odpowiada na potrzebę zaangażowania studentów** (s. 11) **oraz uczniów** (s. 32). Jest również **szansą na poprawienie samooceny umiejętności** stosowania narzędzi do nauczania zdalnego **w grupie najmniej doświadczonych nauczycieli** (s.30). Dodatkowo to właśnie **umiejętność oceniania jest jedną z niżej ocenianych kompetencji** w zakresie zdalnej edukacji przez nauczycieli szkół średnich (s.31).

Na WSB Merito również **obszarem problemowym okazało się ocenianie** - zarówno w przypadku wykorzystania Moodle, jak i MS Teams **było ono oceniane stosunkowo nisko** (s. 14). Interaktywne **narzędzie quizowe mogą uzupełnić funkcjonalności** tych narzędzi.

Zagadnienie oceniania wydaje się również istotne w kontekście **rosnącej popularności AI** (s. 14).

Kurs również **odpowiada na potrzeby szkoleniowe** w badanych grupach. W przypadku Uniwersytetu w Akureyri **ocenianie jest wśród pierwszych czterech najchętniej wybieranych obszarów** tematycznych szkoleń (s. 22). Dodatkowo **na wysokiej pozycji znajduje się zwiększenie aktywności studentów** (s. 22), a kurs łączy w sobie te dwa zagadnienia. **Narzędzia interaktywne** (ogólnie, nie tylko te służące do przeprowadzania quizów) **to również pożądany temat** szkolenia w przypadku wykładowców WSB Merito (s. 17) oraz nauczycieli badanych przez EDULABOR (s. 36)

JAK PROWADZIĆ ZAJĘCIA I ANGAŻOWAC UCZNIÓW I STUDENTÓW POPRZĘZ ZADAWANIE WŁAŚCIWYCH PYTAŃ W NAUCZANIU ZDALNYM?

Kurs dotyczący prowadzenia zajęć i angażowaniu studentów i uczniów poprzez zadawanie właściwych pytań – **podobnie jak poprzednie kursy – mocno związany jest ze zdiagnozowanymi słabymi i mocnymi stronami.**

Wśród często występujących problemów wśród wykładowców WSB Merito znajdują się **trudności w prowadzeniu dyskusji** (s. 11) oraz **brak bezpośredniego kontaktu z uczestnikami zajęć** (s. 11), który sygnalizowany jest również przez nauczycieli (s. 32). Kurs może mieć wpływ na **poprawienie sytuacji w zakresie tych słabych stron.**

Kurs może również przyczynić się do rozwiązania problemów związanych z **dwustronnym poczuciem braku zaangażowania** (s. 11-12) zaobserwowanym przez studentów i wykładowców. Problem zaangażowania pojawił się też w grupie nauczycieli (s. 32). Kurs daje szansę na zastosowanie **aktywizujących metod, które zniwelują wrażenie, że druga strona nie angażuje się** w przebieg zajęć/lekcji.

Ważne jest również **dostarczenie atrakcyjnej oferty szkoleniowej dla grup, w których średnie zapotrzebowanie na szkolenia jest niższe,** podobnie jak aktywność w zakresie zwiększania kompetencji związanych z edukacją zdalną (s. 25). Kurs ten proponuje bowiem nie tylko budowanie umiejętności przydatnych w zdalnym nauczaniu, ale wspiera również ogólne kompetencje, które wykorzystać można w nauczaniu stacjonarnym. **Jest to więc szansa na zaktywizowanie wspomnianych grup.**

Kurs odpowiada też na potrzeby szkoleniowe. **Znajduje się w czołówce najchętniej wybieranych tematów kursów** na WSB Merito (s. 17) oraz ma wysoki średni wynik wśród nauczycieli (s. 36). Odpowiada też na **chęci polepszenia kompetencji w zakresie angażowania studentów** przez wykładowców Uniwersytetu w Akureyri (s. 22)

GAMIFIKACJA PROCESU UCZENIA – JAK PRZEKSZTAŁCIĆ ZAJĘCIA ONLINE W PROCES GRY?

Gamifikacja procesu kształcenia jako temat kursu, wzorem poprzednich kursów, również **łączy się ze zdiagnozowanymi mocnymi i słabymi stronami edukacji zdalnej.**

W sposób bezpośredni kurs związany z gamifikacją **odpowiada na istnienie słabych stron związanych z zaangażowaniem** studentów (s. 11) oraz uczniów (s. 32). Może być też użyteczny w zakresie **polepszenia samooceny umiejętności** wykorzystywania narzędzi do zdalnej edukacji **wśród najmniej doświadczonej grupy nauczycieli** (s. 30) i stanowi **odповідź na ogólne wysokie zapotrzebowanie na szkolenia** wśród nauczycieli (s. 36) i wykładowców (s. 22).

Kurs może też **zmotywować wykładowców, którzy dawno nie aktualizowali swoich kursów i stosowanych metod** (s. 26) do wprowadzenia zmian w prowadzonym przez siebie procesie kształcenia. Kurs ma również potencjał do **zainspirowania wykładowców i nauczycieli do odkrywania innych narzędzi czy technik** wykorzystywanych w kształceniu na odległość – badania wykazały bowiem, że **zainteresowanie jednym tematem pociąga za sobą zainteresowanie innym** (s. 23)

Proponowana tematyka kursu **wpisuje się również w szkoleniowe potrzeby badanych grup.** Odpowiada na potrzebę **szkoleń w zakresie angażowania** studentów i uczniów (s. 22), a **gamifikacja/grywalizacja posiada dość wysoką średnią ocenę wśród nauczycieli** (s. 36). W przypadku WSB Merito również zgłaszane jest umiarkowane zapotrzebowanie na ten kurs (s. 17).

NARZĘDZIA WSPIERAJĄCE NAUCZYCIELI I WYKŁADOWCÓW W PRACY Z KONFLIKTEM W WARUNKACH KSZTAŁCENIA ZDALNEGO

Kurs obejmujący swoim zakresem zagadnienia dotyczące narzędzi do pracy z konfliktem **również odnosi się do słabych i mocnych stron** prezentowanych w tym raporcie.

Nauczyciele szkół średnich dość **nisko oceniają swoje umiejętności w zakresie rozwiązywania konfliktów w pracy zdalnej** (s. 31). Uważają też, że **konflikty są trudniejsze do rozpoznania i rozwiązania** w sytuacji, w której edukacja odbywa się **w trybie zdalnym**. Kurs może zatem podnieść ogólny poziom umiejętności w zakresie rozwiązywania konfliktów i tym samym **zredukować tę słabą stronę**.

Kurs ten – podobnie jak kurs związany z angażowaniem studentów i uczniów poprzez zadawanie właściwych pytań – **jest możliwy do wykorzystania w ramach standardowej, stacjonarnej edukacji**. Może więc przekonać również tych odbiorców, którzy niezbyt chętnie chcieliby się szkolić w zakresie narzędzi i technik wykorzystywanych w edukacji zdalnej (s. 25). **Wykorzystując ten kurs można stopniowo wprowadzić ich do tematyki związanej z edukacją zdalną**.

Kurs odpowiada również na potrzeby szkoleniowe zgłaszane zarówno przez wykładowców, jak i nauczycieli. W przypadku nauczycieli tematyka kursów związana **z zarządzaniem trudnymi sytuacjami z uczniami i rozwiązywaniem konfliktów** znajdują się wśród czterech najczęściej wskazywanych tematów (s. 36). Umiarkowane zapotrzebowanie na kurs związany z tematyką zarządzania trudnymi sytuacjami ze studentami zgłaszają wykładowcy akademicki (s. 17)

DEBATA OKSFORDZKA JAKO METODA PROWADZENIA ZAJĘĆ W TRYBIE ZDALNYM

Kurs związany z debatą oksfordzką **daje możliwość rozwiązania różnych słabych stron, a wspierany jest przez mocne strony** istniejące w organizacjach i otoczeniach partnerów.

Debate oksfordzka jest metodą, która umożliwia aktywizację uczniów i studentów w czasie zajęć. Pozwala zatem na **zredukowanie słabej strony związanej z brakiem zaangażowania studentów** (s. 11) i **uczniów** (s. 32) w zajęcia .

Stymuluje również powstawanie dyskusji i tym samym jest odpowiedzią na problem utrudnionej dyskusji w czasie zajęć zdalnych – zarówno na uczelniach (s. 11), jak i w szkołach (s. 32). **Umożliwia również nawiązanie bardziej bezpośredniego kontaktu** niż w czasie klasycznie prowadzonych zajęć. Problem związany z kontaktem został zaobserwowany zarówno wśród wykładowców akademickich (s. 11), jak i nauczycieli szkół średnich (s. 32).

Debate oksfordzka jest również aktywnością podejmowaną w grupach/zespołach. Umożliwia to **redukcję słabych stron związanych z trudnościami w zakresie pracy w grupach**. Ten problem (w zakresie narzędzi do pracy zdalnej) sygnalizowali nauczyciele (s. 34).

Kurs jest też odpowiedzią na potrzeby szkoleniowe, m.in. wśród nauczycieli – prowadzenie zajęć aktywizujących (s. 36) oraz wśród wykładowców Uniwersytetu w Akureyri w zakresie pracy w grupach i zaangażowania studentów w czasie zajęć (s. 22)

PROJEKTOWANIE I WYKORZYSTANIE INTERAKTYWNYCH NARZĘDZI QUIZOWYCH DO EWALUACJI STUDENTÓW W NAUCZANIU ZDALNYM

Kurs związany tematycznie z ewaluacją i interaktywnymi narzędziami quizowymi **również powiązany jest ze słabymi i mocnymi stronami, które ujawnione zostały w materiale badawczym.**

Kurs **odpowiada na słabe strony**, które pojawiają się w raporcie i **dotyczą ewaluacji**. Mowa tutaj m.in. o **problemach z weryfikacją uczciwości** wśród nauczycieli akademickich (s. 14) oraz nauczycieli (s. 32). Dodatkowo **nisko oceniane są narzędzia obecnie wykorzystywane do przeprowadzania weryfikacji** osiągnięcia efektów kształcenia (s. 14).

Interaktywne narzędzia quizowe pozwalają również na **zaangażowanie studentów lub uczniów w proces kształcenia** i tym samym stanowią jedną z odpowiedzi na **problem niskiego zaangażowania**, który widoczny jest zarówno na uczelniach (s. 11), jak i w szkołach (s. 32).

Istotne w przypadku zagadnienia ewaluacji wydaje się obserwowane **zainteresowanie generatywną sztuczną inteligencją** (s. 14), co w wielu przypadkach **utrudnia weryfikację** osiągnięcia efektów kształcenia.

Kurs **odpowiada też na potrzeby szkoleniowe nauczycieli i wykładowców akademickich**. Narzędzia interaktywne (ogólnie) są chętnie wybieranym tematem szkoleń w grupie nauczycieli (s. 36) oraz wykładowców Uniwersytetu. w Akureyri (s. 22) i WSB Merito (s. 17)

PODSUMOWANIE

Przedstawione w raporcie mocne i słabe strony uzasadniają przyjęcie zaproponowanych tematów kursów. Wszystkie z nich są bowiem odpowiedzią na konkretne problemy lub zagrożenia, które pojawiają się w analizowanych danych. Odpowiadają również na zapotrzebowanie szkoleniowe zgłaszane w otoczeniach i organizacjach partnerów w projekcie. Są też źródłem wiedzy dla autorów kursów – dostarczają wskazówek dotyczących tego, co warto uwzględnić przygotowując treści do kursu.

Warto zwrócić uwagę, że zidentyfikowano takie problemy, które pojawiają się w więcej niż jednej organizacji/otoczeniu (m.in. problem zaangażowania studentów/uczniów i trudności w ewaluacji). Każdy kurs będzie zatem użyteczny w dwóch, a nawet trzech organizacjach/otoczeniach.