

e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2016, nr 3 (65)



M. Gawlik-Kobylińska, K. Trochowska, P. Maciejewski, *Cywilno-wojskowe kształcenie międzykulturowe w formie blended learningu*, „e-mentor” 2016, nr 3(65), s. 24–34,
<http://dx.doi.org/10.15219/em65.1251>.

Cywilno-wojskowe kształcenie międzykulturowe w formie blended learningu

Małgorzata Gawlik-Kobylińska
Kamila Trochowska
Paweł Maciejewski

Artykuł stanowi studium przypadku realizacji zajęć o tematyce międzykulturowej w formie blended learningu. Autorzy, podkreślając rangę kształcenia międzykulturowego we współczesnym świecie, stwierdzają, że kluczowymi warunkami efektywnego zastosowania wspomnianej formy nauczania są umiejętnie przygotowane wirtualne materiały dydaktyczne w postaci modułów nauczania, a także adekwatne zestawienie zasobów oraz narzędzi komunikacji synchronicznej i asynchronicznej. Wykorzystywane przez e-nauczycieli narzędzia typu open source umożliwiają opracowanie ćwiczeń angażujących uwagę kursantów i uatrakcyjnienie zajęć, a także ułatwiają nadzór nad przebiegiem procesu uczenia się. Na etapie projektowania wirtualnych zasobów niezwykle istotne jest twórcze podejście, a także gruntowna analiza i przemyślana kompozycja treści dydaktycznych. Przedstawione rozwiązania są rezultatem ponadtrzyletniej współpracy autorów nad rozwijaniem innowacji w zakresie kształcenia międzykulturowego w Akademii Obrony Narodowej. Podstawę realizacji wszelkich działań stanowiły rozwiązania oraz wytyczne promowane przez amerykańską Inicjatywę Advanced Distributed Learning. Wnioski końcowe zawierają refleksje dotyczące prakseologicznego podejścia do problematyki wykorzystania blended learningu w środowisku cywilno-wojskowym.

W dobie globalizacji czynniki kulturowe mają ogromny wpływ na zachowania biznesowe, społeczne i polityczne: ich znajomość pomaga usprawnić komunikowanie się w środowiskach międzynarodowych¹ podczas realizowania różnych przedsięwzięć biznesowych (np. prowadzenia negocjacji, lokowania filii w innym państwie czy też zarządzania wielokulturowym personelem²) czy edukacyjnych (np. podnosi efektywność kształcenia językowego), ułatwia również kierowanie polityką i bezpieczeństwem. Koncepcja, iż kultura stanowi kluczowy czynnik kształtujący funkcjonowanie społeczności ludzkich w formowaniu celów, działań i procesów w zakresie bezpieczeństwa, nie jest nowa. Szczyt jej popularności

przypadł na początek XXI wieku, kiedy zauważono, że różnice kulturowe mogą znacznie komplikować stosunki międzynarodowe. Przejawem tego są m.in. rozważania na temat tożsamości kulturowej w rozszerzającej się Unii Europejskiej czy też powracającego konfliktu między Indiami i Pakistanem. Istnieje wiele argumentów potwierdzających tezę, iż kultura jest głównym determinantem zachowań strategicznych. W zasadzie stosunki międzynarodowe mogą być traktowane jako suma interakcji międzykulturowych. Jak wskazuje J. Czaja: *stosunki międzynarodowe są niejako ukoronowaniem długiego procesu różnorodnych relacji między grupami społeczno-kulturowymi, układającymi się w długi ciąg interakcji, od pojedynczych osób, poprzez grupy etniczne, religijne, aż po wielkie autoteliczne grupy kulturowe jakimi stawały się narody*³. Stąd umiejętności dostrzeżenia i wykorzystania wpływu kultury (wartości, ideologii, systemów politycznych, religii oraz innych schematów kulturowych rządzących danym społeczeństwem) na dynamikę relacji między państwami i innymi podmiotami stosunków międzynarodowych, czyli kompetencje międzykulturowe, należą do podstawowych cech charakteryzujących myślenie strategiczne.

Wpływ kultury widoczny jest na każdym polu współczesnego środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego. Wymagania tego środowiska sprawiają, iż kompetencje międzykulturowe są niezbędne na poziomie strategicznym i politycznym, chociażby ze względu na konieczność efektywnej współpracy Polski z odmiennymi kulturowo wzrastającymi krajami, takimi jak Chiny i Indie, współpracę z nowymi partnerami oraz kluczowe wyzwania związane z długotrwałymi umowami. Istotna jest również umiejętność właściwej odpowiedzi na ekstremizmy, które mimo implikacji politycznych są przede wszystkim zjawiskiem kulturowym o podłożu religijnym, ideologicznym bądź etnicznym, oraz umiejętność konstruowania efektywnych kampanii przeciwpartyzanckich

¹ M. Bennett, *A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*, University of Wisconsin, Madison 2009.

² G. Hofstede, *Culture's Consequences – International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills 1998.

³ J. Czaja, *Kulturowe czynniki bezpieczeństwa*, Krakowska Szkoła Wyższa, Kraków 2008, s. 115.

(*counterinsurgency operations* – COIN) w środowisku współczesnych konfliktów militarnych. Pożądane są też kompetencje niezbędne do tworzenia pozytywnego obrazu własnej kultury w środowisku międzynarodowym oraz umiejętność wzmacniania „miękkiej siły” (*soft power*), która jest współcześnie równie ważna jak władza militarna (*hard power*). Wyłania się również imperatyw skutecznego przeciwstawiania się transnarodowym zagrożeniom i wyzwaniom oraz konieczność budowy wielokulturowych koalicji.

Uwzględniając zainteresowanie zagadnieniami wielokulturowości ze strony świata biznesu, polityki, międzynarodowych organizacji pozarządowych, marketingu czy edukacji (również resortów obrony wielu państw), rozszerzono programy szkoleń o treningi kompetencji międzykulturowych. W poszczególnych krajach realizuje się je z wykorzystaniem wielu form i metod, osiągając różne efekty kształcenia. Permanentnie pojawiają się rozliczne kontrowersje, jak to zazwyczaj bywa w przypadku „zatrudniania” nauki do wsparcia działalności w zakresie bezpieczeństwa militarnego. Jednym z przykładów pomyślnego połączenia środków oraz celów świata cywilnego i wojskowego w tej dziedzinie, jest zastosowanie kursów *Advanced Distributed Learning*⁴. Sam koncept *Advanced Distributed Learning* (ADL)⁵ zainicjowany został w 1997 r. przez Biuro Podsekretarza Obrony do Spraw Personelu i Gotowości Bojowej (Office of the Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness) amerykańskiego Departamentu Obrony. Natomiast zagadnieniem zaawansowanego wykorzystania nowych technologii w edukacji wojskowej zajmuje się Inicjatywa ADL, która funkcjonuje przy Departamencie Obrony Stanów Zjednoczonych i jest organizacją odpowiedzialną za standardy, technologię i specyfikację kształcenia. Promowane przez nią rozwiązania edukacyjne są rozwijane przez laboratoria partnerskie (ADL Labs), które znajdują się m.in. w Norwegii, Polsce, Rumunii, Meksyku, Kanadzie, Korei, Wielkiej Brytanii, Nowej Zelandii, Serbii czy Ameryce Łacińskiej (Latin America and Caribbean Regions ADL Partnership Lab – skupia państwa latynoamerykańskie). Wytyczne tej organizacji są najczęściej wykorzystywane w planowaniu, konstruowaniu i realizowaniu programów nauczania, w których stosowane są nowe technologie⁶. Za najbardziej efektywną formę realizowania zajęć Inicjatywa ADL uznaje połączenie tradycyjnej metody nauki (bezpośredni kontakt z prowadzącym) z aktywnościami

prowadzonymi zdalnie przy pomocy komputera lub urządzenia mobilnego, czyli *blended learning*. Może on obejmować CBT (*computer based training*) – nauczanie z wykorzystaniem technologii komputerowych, ML (*mobile learning*) – uczenie się z wykorzystaniem technologii mobilnych (w tym przypadku nie jest konieczny stały dostęp do internetu), WBT (*web based training*) – nauczanie z wykorzystaniem sieci komputerowej, *live web training* – prowadzenie szkoleń z wykorzystaniem narzędzi umożliwiających rejestrację obrazu w czasie rzeczywistym oraz współdzielenie materiałów dydaktycznych w formie elektronicznej, *online tutoring/e-tutoring* – szkolenie online prowadzone przez tutora lub nauczyciela nadzorującego przebieg uczenia się. Szerokie spektrum możliwości szkoleniowych sprawia, że kształcenie kompetencji międzykulturowych w formie mieszanej może być w pełni dopasowane do potrzeb i preferencji uczestników kursu, polityki organizacji, infrastruktury danej instytucji, a także umiejętności nauczyciela lub trenera.

Idea ADL stanowi ponadto interesujący przypadek realizacji koncepcji kompleksu cywilno-wojskowego, czyli przenoszenia osiągnięć nauki i techniki powstałych na potrzeby armii do świata cywilnego. Przykładem tego jest opracowanie i wdrażanie przez Inicjatywę ADL standardów dotyczących e-learningu, takich jak: SCORM (*Sharable Content Object Reference Model*)⁷ oraz od niedawna – Tin Can API⁸, które działają w oparciu o koncepcje tzw. środowiska nauczania nowej generacji (*next generation learning environment*).

Znaczenie uniwersalnych kompetencji międzykulturowych dla służb mundurowych

Wymagania współczesnego globalnego środowiska bezpieczeństwa sprawiają, iż kompetencje międzykulturowe są niezbędnymi umiejętnościami, które powinni posiadać zarówno decydenci cywilni, jak i wojskowi. Dzieje się tak dlatego, iż środowisko to jest kształtowane przez różnorodne czynniki, do których należą: wykorzystywanie nowych technologii, postępująca rewolucja informacyjna, kurczenie się zasobów źródeł naturalnych czy równoległe procesy globalizacji i regionalizacji, które wpływają na tożsamość etniczną i narodową, prowadząc do konfliktów.

⁴ M. Gawlik-Kobylińska, K. Trochowska, *Technologie informacyjno-komunikacyjne w szkoleniu kompetencji międzykulturowych. Kurs Introduction to Cultural Awareness dla potrzeb resortu obrony*, „Zeszyty Naukowe Journal of Science of the Gen. Tadeusz Kosciuszko Military Academy of Land Forces we Wrocławiu” 2015, t. 176, nr 2, s. 79.

⁵ Strona internetowa Inicjatywy ADL, <https://www.adlnet.gov/about-adl/>, [29.06.2016].

⁶ Tamże.

⁷ SCORM to specyfikacja, która definiuje organizację treści (w postaci elektronicznej) w kształceniu na odległość.

⁸ Specyfikacja Tin Can API precyzuje w jaki sposób zapisywać, przechowywać i przekazywać informacje, które są przesyłane do repozytorium w sieci – LRS (*Learning Record Store*). Dane te mogą samodzielnie istnieć w sieci lub być częścią systemu zarządzania uczeniem się – LMS. Na ich podstawie treść szkoleniowa może być indywidualnie dopasowywana do potrzeb kursanta.

Następują również dogłębne zmiany w krajobrazie geostrategicznym – na arenie międzynarodowej pojawiają się nowi, pozapaństwowi gracze, zachodzą raptowne zmiany i kształtują się ruchy ideologiczno-społeczne, co rodzi określone konsekwencje kulturowo-społeczne, które znowu wpływają na to, co dzieje się w globalnym systemie bezpieczeństwa. Powyższe procesy są również źródłem zagrożeń niekonwencjonalnych, takich jak zagrożenia hybrydowe⁹ czy działania partyzanckie, stanowiące odpowiedź na przedłużoną obecność sił wojskowych w danym regionie lub jak terroryzm ponowoczesny. Źródłem tych zagrożeń są w dużej mierze czynniki społeczno-kulturowe, bardziej nawet niż ekonomiczne czy polityczne. W obecnym kształcie systemu międzynarodowego zapewniania bezpieczeństwa polega na zarządzaniu ryzykiem, antycypowaniu potencjalnych zagrożeń i dopasowywaniu systemu do warunków umożliwiających niwelowanie ich wpływu.

Zmienił się również charakter współczesnych konfliktów zbrojnych. Mamy bowiem do czynienia z wylonieniem się kategorii operacji populacjocentrycznych. Środkiem ciężkości jest w nich lokalna populacja, której poparcie należy zdobyć i utrzymać dla powodzenia operacji. Rozszerzył się ponadto zakres zadań realizowanych przez siły zbrojne, które oprócz przeprowadzania operacji *stricte* kinetycznych pełnią również funkcje policyjne, zapewniają pomoc humanitarną, prowadzą działalność szkoleniową czy nadzorują odbudowę pokonfliktową. Stąd zauważa się również bezprecedensowy wzrost znaczenia działań niekinetycznych dla powodzenia działań przeciwpartyzanckich i stabilizacyjnych, takich jak operacje psychologiczne i informacyjne. Kluczowe staje się ponadto znaczenie jednostek *civil affairs* i współpracy cywilno-wojskowej, która bazuje na dogłębnym rozumieniu kultury rejonu operacji. Przedstawiony kontekst potwierdza słuszność przyjęcia perspektywy kulturowej, gdyż umożliwia ona dogłębne rozumienie współczesnego środowiska bezpieczeństwa oraz projektowanie skutecznych, wielowymiarowych działań na rzecz bezpieczeństwa.

Uwzględniając powyższe, można również dokonać identyfikacji i oceny wpływu czynników kulturowych na efektywność działań w zakresie bezpieczeństwa i obronności na różnych poziomach kierowania. Na poziomie indywidualnym czynniki kulturowe w znacznej mierze kształtują przywództwo, zarządzanie i organizację danego podmiotu (państwa czy aktora pozapaństwowego), komunikację i związki między elementami danego podmiotu. Natomiast na poziomie strategicznym i politycznym czynniki kulturowe będą głównym parametrem kształtującym proces decyzyjny, implementację oraz cele, a także wyniki polityki i strategii. Tutaj kultura jest jednym z głównym deter-

minantów określania politycznych oraz strategicznych celów operacji. Niewłaściwe sprecyzowanie różnic kulturowych w procesach decyzyjnych i w działaniu w rejonie operacji może spowodować wyznaczenie celów trudnych lub niemożliwych do osiągnięcia. Na kolejnym poziomie – operacyjnym – aspekty pola walki są również determinowane kulturowo, zatem podczas projektowania efektywnej kampanii należy wziąć pod uwagę harmonizację kultur organizacyjnych oraz cech kulturowych narodów sojusznicznych formujących komponent wielonarodowy operujący w obcym środowisku, jak również kulturę przeciwnika i rejonu operacji¹⁰. Aspekty szczególnie podkreślane w tym wypadku to relacje cywilno-wojskowe i źródła politycznej kontroli, wsparcie społeczne danych działań, doktryny (i niepisane zasady oraz warunkujące ca tradycje) poziomu operacyjnego oraz kultura militarna danej zbiorowości, w tym system dowodzenia czy zasady i filozofia szkolenia. Na tym poziomie czynniki kulturowe mają znaczący wpływ na procesy decyzyjne dowództwa oraz poziom bezpieczeństwa w rejonie operacji, gdyż nieumiejętność operacjonalizacji kultury na tym szczeblu utrudnia zdobycie poparcia ludności lokalnej, co redukuje efektywność prowadzenia na przykład operacji przeciwpartyzanckich czy odbudowy pokonfliktowej. Przechodząc do najniższego poziomu – taktycznego (gdzie ma się największą styczność z odmiennym kulturowo rejonem operacji oraz lokalną ludnością) – błędy wynikające z niedostatecznego uwzględniania realiów kulturowych mogą indukować negatywną percepcję działań wojskowych. Prowadzi to z kolei do utraty poparcia wśród ludności lokalnej, kluczowego dla powodzenia współczesnych operacji militarnych.

Zatem świadomość różnic kulturowych jest niezwykle ważna dla prowadzenia wszelkiego rodzaju działań na wszystkich poziomach kierowania, a to implikuje konieczność wypracowania programów szkoleń kompetencji międzykulturowych, w tym uniwersalnych rozwiązań dydaktycznych. Jeżeli chodzi o istniejące tego typu programy, w większości armii europejskich, w tym polskiej, operacjonalizacja kultury ograniczona jest raczej do przygotowań do misji oraz korzystania z pomocy doradców kulturowych podczas operacji. Kształtowanie kompetencji międzykulturowych w ramach kształcenia zawodowego, szkolenia dowódców, sztabów czy rezerw osobowych, oprócz nieregularnych inicjatyw, jest organizowane *ad hoc*. Treningi kulturowe przed konkretną operacją trwają – w zależności od kraju oraz stanowiska – od kilku godzin do roku, a w zakresie metodyki ich prowadzenia oraz merytorycznej zawartości ograniczają się zazwyczaj do wykładów dotyczących bazowych aspektów kultury. Problem polega na tym, iż w bieżących kulturowych programach szkoleń przedoperacyjnych akcent

⁹ Pojęcie wojny hybrydowej nie posiada jednoznacznej definicji. Po raz pierwszy pojawiło się ono w amerykańskiej myśli wojskowej. „Hybrydowość” to logiczna kombinacja strategii i taktyki zmierzająca do wymieszania różnych typów działań zbrojnych. Por. D.T. Lasicca, *Strategic Implications of Hybrid War: A Theory of Victory*, Fort Leavenworth 2009, s. 11.

¹⁰ Y. Kim, *Cultural Dimensions of Strategy and Policy*, USAWC SSI, Carlisle, 2009, s. 3.

kładzie się na specyficzną wiedzę kulturoznawczą dotyczącą określonego rejonu, w którym prowadzone będą działania. Pozostawia się niewiele miejsca na rozwijanie kompetencji międzykulturowych i umiejętności adaptacji do ustawicznej zmiany środowiska społeczno-kulturowego, co w obliczu czynników stresogennych czy niespodzianych, negatywnych zdarzeń może wywołać eskalację sytuacji problemowej. Należy być również przygotowanym na ewentualność przeprowadzania operacji, w których zwyczajnie nie ma czasu na zebranie, przyswojenie, przetworzenie i internalizację zdobytej wiedzy. W takiej sytuacji owe kompetencje okazują się bezcenne.

Jak wykazały badania przeprowadzone przez K. Trochowską¹¹, to właśnie uniwersalne kompetencje kulturowe są gwarantem sukcesu w operowaniu w złożonym kulturowo środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego i na nich, a nie tylko na potrzebach konkretnych operacji czy zadań, należy się skupiać podczas kształcenia służb mundurowych (jako część ogólnej edukacji zawodowej). Trend ten widać również w ewolucji systemów szkoleń najlepszych armii świata. W 2007 r. armia amerykańska rozpoczęła prace nad przyjętą w 2009 r. *Strategią implementacji kultury oraz języków obcych (The Army Culture and Foreign Language Strategy – ACFLS)*, której celem jest integracja kształtowania świadomości międzykulturowej i kompetencji międzykulturowych w instytucjach armijnego szkolnictwa, przede wszystkim w zgodzie z zapisami przedstawionymi w United States Army Training and Doctrine Command (TRADOC). Wspomniana strategia składa się z dwóch komponentów: integracji edukacji międzykulturowej z całym procesem kształtowania kariery zawodowej żołnierzy i oficerów oraz treningu przedoperacyjnego, dopasowanego do realiów kulturowych określonego rejonu operacji. Istotna jest zatem specyficzna wiedza kulturoznawcza dotycząca określonych rejonów świata, grup społecznych czy kultur oraz „zestaw” uniwersalnych umiejętności, które umożliwiają funkcjonowanie w obcej kulturze (kompetencje międzykulturowe). Te uniwersalne kompetencje są *strategicznymi zdolnościami, które pozwalają na efektywną działalność od szczebla strategicznego po taktyczny. Specyficzna wiedza kulturoznawcza oraz umiejętność poruszania się i działania określonej kulturze służy tylko jednej, określonej operacji*¹². Sytuacja dotyczy nie tylko operacji militarnych, ale także wszelkich działań domeny cywilnej i mundurowej w zakresie bezpieczeństwa i obronności, w szczególności tych podejmowanych przez służby takie jak policja czy straż graniczna.

Kształcenie wojska, służb i personelu cywilnego w zakresie ww. kompetencji, niezbędnych do prawidłowego działania na rzecz bezpieczeństwa, realizowane jest na wielu uczelniach i w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowych. Jedną z organizacji, która bierze czynny udział w tworzeniu dedykowanych zasobów dydaktycznych i szkoleniach międzykulturowych, jest Akademia Obrony Narodowej (AON). Stosowane na tej uczelni rozwiązania odpowiadają na potrzeby kształtowania kompetencji międzykulturowych poprzez zastosowanie kształcenia blended learningowego, które wspiera realizację ww. założeń i funkcji.

Blended learning w szkoleniu kompetencji kulturowych dla bezpieczeństwa – wybrane rozwiązania w Akademii Obrony Narodowej

W Akademii Obrony Narodowej w formie blended learningu prowadzone są następujące przedmioty dotyczące kultury bezpieczeństwa:

- *National Security Culture*,
- *Cultural Competence for the Security Sector*,
- *Comparative Strategic Cultures*,
- *Culture and Behavior*,
- *Introduction to Security Studies*.
- *Kultura bezpieczeństwa narodowego*,
- *Kultura bezpieczeństwa w praktyce*,
- *Kompetencje międzykulturowe w sektorze bezpieczeństwa*.

Innowacje dydaktyczne obejmują wykorzystanie mediów społecznościowych, kursów e-learningowych, a także narzędzi do prowadzenia zdalnych dialogów międzykulturowych (prowadzonych w ramach NATO-wskiego programu *Extended Hand*). Kadra oraz pracownicy AON tworzą również autorskie moduły nauczania oraz kursy na potrzeby grup przedmiotów i specyficznych krajowych oraz zagranicznych szkoleń. Z tego właśnie obszaru aktywności edukacyjnej omówione zostaną: moduł nauczania *Introduction to Cultural Awareness* oraz kursy *Cross-Cultural Competence for CSDP Missions and Operations* i *Wprowadzenie do kultury strategicznej*.

Moduł nauczania „Introduction to Cultural Awareness”

Przykładem modułu nauczania zorientowanego na rozwijanie kompetencji międzykulturowych jest *Introduction to Cultural Awareness*¹³. Został on stworzony

¹¹ Badania K. Trochowskiej prowadzone były w latach 2009–2013 w ramach pracy doktorskiej *Operacjonalizacja kultury w przygotowaniu i prowadzeniu współczesnych operacji militarnych* (2013) w polskich i zagranicznych instytucjach szkolnictwa wojskowego.

¹² J. Glicken-Turnley, *Cross-Cultural Competence and Small Groups: Why SOF are the way SOF are*, JSOU Report 11-1, Joint Special Operations University, Tampa 2011.

¹³ Rozwiązania metodyczne kursu zostały szczegółowo przedstawione w artykule M. Gawlik-Kobylińska, K. Trochowska, *Technologie informacyjno-komunikacyjne w szkoleniu kompetencji międzykulturowych. Kurs Introduction to Cultural Awareness...*, dz.cyt., s. 79–94.

na zlecenie Individual Training and Education Developments NATO Training Group w 2012 r. Przewidziany czas na jego realizację wynosi 12 godzin. Autorki artykułu były odpowiedzialne za merytoryczne i techniczne opracowanie treści tego zasobu.

Celem ogólnym modułu jest zwiększenie świadomości i wiedzy dotyczącej różnic kulturowych oraz trening umiejętności efektywnego funkcjonowania w zróżnicowanym kulturowo środowisku, co stanowiło wyzwanie zarówno dla projektantki kursu, jak i ekspertki tematu. Zdecydowano zatem o przyjęciu formuły gry decyzyjnej, poprzedzonej wstępem teoretycznym, a finalnie zwieńczonej podsumowaniem wszystkich wiadomości posegregowanych w odpowiednie tematy. Scenariusz kursu zakładał, że uczestnik otrzymuje zadanie obsługi przedsię-

wzięcia międzynarodowego (konferencji) i każdego dnia, od poniedziałku do soboty, co godzinę spotyka się z różnymi, często nowymi sytuacjami, w których uczestniczą reprezentanci różnych kultur. Rysunek 1 ukazuje drzewo kursu, w którym zamiast tematów widnieją dni tygodnia.

Otwierając daną lekcję, kursant otrzymuje ogólny opis sytuacji, z którymi potencjalnie przyjdzie mu się zmierzyć (rysunek 2).

Na potrzeby scenariusza opracowano kilkadziesiąt scenek, w których należy zastanowić się nad problemem typu „Jakbyś zachował się w następującej sytuacji”. Scenki dotyczą takich zagadnień jak powitanie, pożegnanie, zwracanie się do rozmówcy z użyciem stopni wojskowych i innych tytułów, stosowanie gestów, zachowywanie dystansu osobowego, rozu-

Rysunek 1. Strona startowa z drzewem kursu

Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

Rysunek 2. Wstęp do lekcji pierwszej

Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

Cywilno-wojskowe kształcenie międzykulturowe...

mienie systemu wartości, zachowanie się podczas posiłku.

Każda informacja zwrotna otrzymana po udzieleniu odpowiedzi na pytanie jest opatrzona komentarzem z przypisami oraz odniesieniami do źródeł zewnętrznych, tak aby kursant mógł dokładnie zgłębić dane zagadnienie (rys. 3). Autorka scenariusza, Małgorzata Gawlik-Kobylińska, założyła że taka konwencja będzie motywować do podejmowania dalszych działań. Każda sytuacja problemowa powinna zostać rozwiązana. W przypadku udzielenia niewłaściwej odpowiedzi można szybko znaleźć prawidłowe rozwiązanie w początkowo wyświetlanym zwięzłym opisie, stopniowo uzupełnianym treściami, do których można dotrzeć poprzez otwarcie hiperłączy lub zakładek. Dopuszczono dwie próby udzielenia odpowiedzi, zatem kursant ma możliwość korekty i ponownego wyboru.

z podsumowaniem wiadomości (sprawdzenie, co osoba ucząca się zapamiętała z przerobionego materiału). Ustawiczne rozwiązywanie sytuacji problemowych przez kursanta, stanowiące około 70 proc. realizacji kursu, oprócz przekazania potrzebnej wiedzy, ma na celu utrwalenie prawidłowych wzorców zachowań.

Omawiany moduł może zostać wykorzystany w programach nauczania określonych przedmiotów albo stanowić osobny materiał przeznaczony do samokształcenia prowadzonego wyłącznie na platformie e-learningowej lub m-learningowej. W zakresie przedsięwzięć edukacyjnych organizowanych w formie mieszanej przez AON został on ujęty w programie kursu doskonalącego dla kandydatów do służby w międzynarodowych strukturach wojskowych. Zaliczenie tego kursu stanowiło jeden z warunków pomyślnego ukończenia kursu. Taka sama formuła

Rysunek 3. Prezentacja jednego z zagadnień w kursie, odpowiedź wraz z informacją zwrotną

It's 9.00 am

During the official opening, you noticed a non-commissioned officer. Should he salute other officers from different countries when meeting them?


No, there is no such need.

Yes, but only those of countries your country has good relations with.

Yes, but only if they are from the equivalent of your branch.

Incorrect Choice.
Please try again!

By rule, you should salute to officers from different countries if they are of higher rank and your country has good relations with the country. There is no need to salute to officers from countries your country does not recognize or does not have any relations with. Casual courtesy is enough. Read more [About saluting.](#)



Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

Pod koniec modułu znajduje się podsumowanie wszystkich eksplorowanych zagadnień – w tzw. „szufladkach wiedzy” zagregowane są tematycznie uporządkowane materiały dotyczące różnych zagadnień międzykulturowych. Moduł jest zwieńczony testem obejmującym dwadzieścia pytań: wielokrotnego wyboru z jedną lub wieloma poprawnymi odpowiedziami, zadań wymagających dopasowania komplementarnych treści (np. pojęcia i jego definicji), a także pytań z interaktywną grafiką. Warto nadmienić, że w momencie zakończenia każdej lekcji oraz testu kursant otrzymuje informację zwrotną o zaliczeniu każdego elementu (tworzonego w SCO – *Sharable Content Object*). Dzięki temu posiada bieżącą wiedzę na temat postępu nauczania. Można zatem uznać, że w module wiedza jest sprawdzana dwukrotnie: podczas realizacji zadań problemowych – scenek (kontrola wiedzy już posiadanej) oraz po zapoznaniu się

wykorzystania modułu została przyjęta podczas tygodniowego kursu pt. *Kompetencje międzykulturowe dla misji i operacji prowadzonych w ramach Wspólnej Polityki Bezpieczeństwa i Obrony Unii Europejskiej (Cross-Cultural Competence for CSDP Missions and Operations)* w 2015 r., w którym udział wzięli oficerowie oraz cywilni eksperci i funkcjonariusze z zagranicznych i polskich służb państwowych. Natomiast w kursach prowadzonych przez AON, organizowanych w ramach programu wspierania transformacji szkolnictwa wojskowego Ukrainy (*Defence Education Enhancement Program, DEEP Ukraine*) omawiany moduł nauczania stanowił zwykle samodzielny element, a wsparcie merytoryczne było udzielane za pośrednictwem forum dyskusyjnego. Warto dodać, że ze względu na połączenie unikatowego scenariusza z szeroką wiedzą ekspercką zdobył uznanie i dużą popularność w środowisku NATO, o czym może świadczyć

przetłumaczenie go na język francuski, co stanowi niewątpliwą sukces AON.

Kurs Cross-Cultural Competence for CSDP Missions and Operations

Kolejny kurs, *Cross-Cultural Competence for CSDP Missions and Operations*, został stworzony pierwotnie na potrzeby European Security and Defense College. Stanowi on podstawę treningu kompetencji międzykulturowych w procesie zarządzania polityką bezpieczeństwa i obroną, a także przygotowania i prowadzenia operacji oraz misji przez Unię Europejską i inne podmioty. Zaprojektowano go na potrzeby cywilnej i wojskowej kadry zarządzającej, dyplomatów, reprezentantów państw członkowskich oraz przedstawicieli odpowiednich organów i agencji Unii Europejskiej, którzy zostali wyznaczeni do udziału w bieżących i przyszłych operacjach unijnych oraz NATO lub są tym zainteresowani. Jego uniwersalna konstrukcja umożliwi dostosowanie go do potrzeb wszystkich jednostek powyżej poziomu operacyjnego (ze szczególnym uwzględnieniem poziomu politycznego), zajmujących się zarządzaniem bezpieczeństwem i obronnością.

Program kursu konsultowany był m.in. z amerykańskimi Naval Postgraduate School w Monterey, World in Conversation Center z Penn State University, austriacką National Defence Academy czy Royal Netherlands Army. Zakres merytoryczny obejmuje tematykę od zastosowania kompetencji międzykulturowych we wstępnych ocenach przedoperacyjnych oraz ustalania celów strategicznych przez działania operacyjne (planowanie, przeprowadzanie, nadzór oraz gromadzenie i analiza doświadczeń) po współpracę w zespołach wielonarodowych oraz wieloagencyjnych we wszystkich fazach procesów działalności militarnej w zróżnicowanym kulturowo środowisku.

Kurs składa się z dwóch zasadniczych elementów: zamieszczonych na platformie e-learningowej tematycznych modułów nauczania wspartych forum dyskusyjnym oraz tygodniowego cyklu spotkań stacjonarnych. Opublikowane na platformie moduły zostały stworzone przez Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) w Zurychu. Ich scenariusz oparto na konwencji klasycznych lekcji, obejmujących prezentację tematu i celów nauczania (rys. 4), omówienie zagadnień oraz sprawdzenie wiedzy (rys. 5).

Zdobywanie wiedzy w ramach kursu jest możliwe nie tylko poprzez realizację modułów nauczania, ale także poprzez udział w moderowanej dyskusji na forum oraz wideokonferencjach prowadzonych na platformie LCS. Taka forma oprócz tego, że umożliwia wymianę poglądów, a także odtworzenie zarejestrowanych treści, pozwala również ocenić aktywność uczestników kursu. Sam proces weryfikacji wiedzy odbywa się głównie z wykorzystaniem platformy, na

podstawie zaliczenia modułów nauczania. Uczestnik kursu może samodzielnie sprawdzać swoje postępy i zdobywać kolejne punkty za poprawne rozwiązania. Pomyślny przebieg kursu zrealizowanego w tej formie w AON w 2015 r. zaowocował włączeniem go do stałego programu kursów ESDC.

Kurs Wstęp do kultury strategicznej (Introduction to Strategic Culture)

Zaprojektowany na Wydziale Bezpieczeństwa Narodowego AON dwujęzyczny kurs ADL *Wprowadzenie do kultury strategicznej (Introduction to Strategic Culture)* stanowi odpowiedź na brak uniwersalnych narzędzi szkoleniowych z zakresu kulturowych aspektów bezpieczeństwa oraz kompetencji międzykulturowych na poziomie strategicznym i politycznym¹⁴. Ten 30-godzinny kurs jest kierowany do polskich i zagranicznych studentów Akademii Obrony Narodowej. Przeprowadzone badania oraz doświadczenia w zakresie współpracy z resortem obrony wskazują na konieczność uwzględnienia w nauczaniu szerszego tła społeczno-kulturowego oraz zjawisk zachodzących we współczesnym środowisku bezpieczeństwa. Analiza poszczególnych komponentów kultury bezpieczeństwa (kultury politycznej, strategicznej oraz militarnej) ujawniła, że pomimo licznych doniesień naukowych i badań w obszarze kultury politycznej i militarnej, istnieją w tym obszarze istotne braki zarówno w dziedzinie teorii, jak i dydaktyki na kierunkach *bezpieczeństwo narodowe* czy *stosunki międzynarodowe*. Szczególnie po przyjęciu podejścia ukierunkowanego na efekty nauczania oraz po wprowadzeniu zmian w programach studiów zasadne wydaje się wykorzystanie w procesie dydaktycznym koncepcji i metodologii stosowanych do badań i analiz porównawczych kultur strategicznych. Samo przedsięwzięcie stworzenia kursu ma prowadzić do opracowania odpowiednich źródeł, które mogą zostać wykorzystane nie tylko do celów dydaktycznych, ale również do praktycznej implementacji koncepcji kultury strategicznej w procesie tworzenia bezpieczeństwa narodowego, a także bardziej efektywnej projekcji i egzekucji polityki w zakresie stosunków zagranicznych naszego kraju.

Polskojęzyczna wersja kursu stanowi narzędzie dydaktyczne między innymi dla następujących przedmiotów prowadzonych na kierunku *bezpieczeństwo narodowe*: kultura bezpieczeństwa narodowego, kultura bezpieczeństwa w praktyce, kompetencje międzykulturowe w sektorze bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwo kulturowe. Kurs w tej wersji składa się z następujących interaktywnych autorskich modułów:

- *Kulturowe aspekty współczesnego środowiska bezpieczeństwa,*
- *Kultura strategiczna w teorii,*
- *Poziomy analizy kultury bezpieczeństwa,*

¹⁴ K. Trochowska, M. Gawlik-Kobylińska, *Kurs ADL Wstęp do kultury strategicznej (Introduction to Strategic Culture)*. Praca naukowo-badawcza, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2014.

Rysunek 4. Prezentacja celów nauczania wybranej lekcji na temat wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony

The screenshot shows a lesson interface with a sidebar on the left and a main content area on the right. The sidebar, titled 'Lesson 1 - CSDP in the Making', lists various topics with status icons: 'Welcome and lesson description' (blue circle), 'Prelude to CSDP: Testing institutional frameworks' (red X), 'The transfer of the "Petersberg Tasks" from the WEU to the EU' (red X), 'The Anglo-French Declaration at St Malo' (orange circle, highlighted), 'The establishment of ESDP in 1999' (green check), 'ESDP becomes operational' (green check), 'The European Security Strategy (ESS)' (green check), 'From ESDP to CSDP: The Lisbon Treaty' (red X), 'Summary' (yellow circle), and 'Credits, Re-Use & Feedback' (blue circle). The main content area has a title 'The Anglo-French Declaration at St Malo' and a section 'Learning Objectives'. It states: 'Upon completion of this chapter you will be able to' followed by a bullet point: 'describe what happened at the Anglo-French summit of St Malo and to assess its impact for the EU's security and defense policy.'

Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

Rysunek 5. Pytania sprawdzające na zakończenie lekcji

The screenshot shows a 'Selftest' section in the same lesson interface. It features a question: 'What are the reasons for the particular impact of the Anglo-French understanding for the EU's security and defense policy?'. Below the question are four multiple-choice options, each with an unchecked checkbox: 'Other EU members could easily sign up for an Anglo-French compromise because the two countries represent different wings in assessing the security and defense relationship between Europe and the US.', 'France and the UK were the only EU member states with the necessary resources and credible capabilities for military action.', 'The British and French governments had particularly cordial ties with the US administration and thus could act as intermediaries to convince the other EU members to take responsibility for the Balkans', and 'France and the UK were willing to pressure other EU member states such as Germany to project military power abroad and to intervene and engage overseas.' A 'Submit' button is at the bottom. To the right is a logo with 'EU CSDP PSDC' and a question mark icon.

Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

- *Metody analizy kultury bezpieczeństwa,*
- *Kompetencje międzykulturowe w dziedzinie obronności,*
- *Model analizy porównawczej kultur strategicznych*¹⁵.

Natomiast wersja angielska jest podstawowym materiałem dydaktycznym dla kursu *Comparative Strategic Cultures*, prowadzonego w ramach specjalności anglojęzycznej na studiach II stopnia. Ponadto ma służyć jako narzędzie dydaktyczne m.in. w ramach

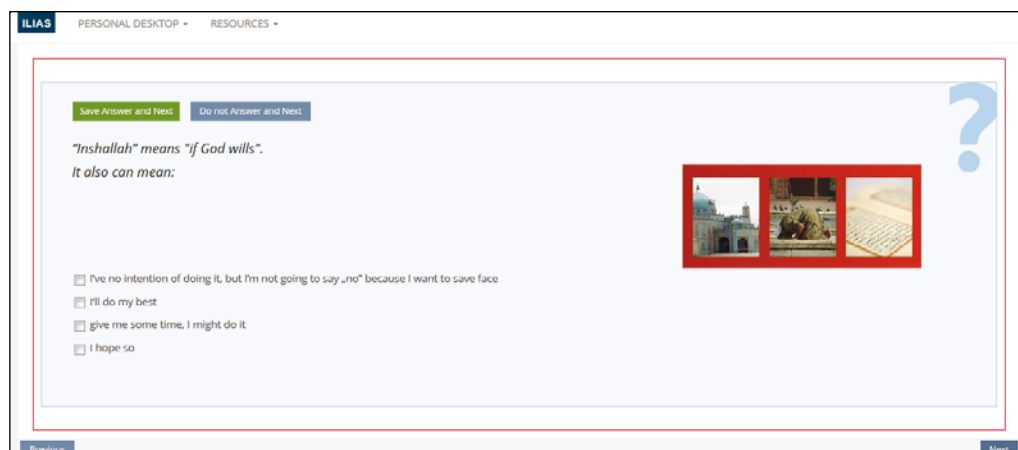
¹⁵ Oprac. na podstawie K. Trochowska, *Model analizy porównawczej kultur strategicznych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2014.

następujących kursów prowadzonych dla krajowych i zagranicznych studentów Wydziału Bezpieczeństwa Narodowego: *National Security Culture*, *Cultural Competence for the Security Sector*, *Comparative Strategic Cultures*, *Culture and Behavior* czy *Introduction to Security Studies*. Ta wersja składa się z następujących modułów:

- *National Security Culture*,
- *Cultural self-awareness*,
- *Theoretical perspectives*,
- *Methods of cultural analysis*,
- *Operationalization of culture for security and defense*,
- *Final task*.

Wymienione moduły mogą zostać wykorzystane jako samodzielny materiał dydaktyczny dla większości kursów dotyczących kulturowo-społecznych aspektów bezpieczeństwa narodowego, międzynarodowego oraz strategii. Ponieważ nie zawsze istnieje możliwość aktualizowania treści w modułach nauczania (administrator może nie udostępniać wersji do edycji zasobów ze względu na ochronę praw autorskich), wszelkie treści zawierające aktualny stan wiedzy, informacje o najnowszych podejściach, badaniach czy interesujących zjawiskach są zamieszczane w postaci plików – jako materiały uzupełniające. To kompleksowe podejście wymaga jednak od nauczyciela dodatkowej pracy w postaci stworzenia osobnych, dedykowanych narzędzi weryfikujących wiedzę z danego obszaru (testów, rys. 6).

Rysunek 6. Przykład testu wiedzy jako osobnego zasobu



Źródło: <https://ilias.aon.edu.pl/> [12.06.2016, dostępny po zalogowaniu się].

Pomimo dodatkowego nakładu pracy ze strony nauczyciela, istnieją zalety takiego podejścia – w szybki sposób można dodać do pul pytań dodatkowe zadania, tak aby sprawdzenie wiedzy uwzględniło całość materiału. Oczywiście sprawdzenie wiedzy może także odbywać się jedynie w formie ustnej podczas zajęć stacjonarnych. Tutaj jednak założono, że efekty nauczania będą weryfikowane zarówno podczas zajęć prowadzonych przez internet, jak i stacjonarnie, a osiągnięcia studentów monitorowane będą przez

nauczyciela na bieżąco oraz okresowo. Warto nadmienić, że pierwsza implementacja kursu nastąpiła w roku akademickim 2015/2016.

Podsumowanie

Omówione trzy przykłady ukazują różne konteksty sytuacyjne: pierwszy dotyczy tworzenia dedykowanego autorskiego modułu nauczania uwzględniającego uniwersalne treści szkoleniowe (szerokie możliwości zastosowania w kursach i ścieżkach programowych), drugi zastosowania gotowych (wykonanych przez inny podmiot) modułów w kursach wspieranych środkami komunikacji synchronicznej i asynchronicznej, natomiast trzeci – tworzenia „kursu – mozaiki” z dostępnych nauczycielowi zasobów – modułów nauczania oraz innych materiałów edukacyjnych wspieranych autorskimi narzędziami sprawdzającymi wiedzę. Analizując te trzy przypadki, należy zauważyć, że w kształceniu mieszanym niezwykle istotny jest pomysł na kurs czy też moduł. Niebagatelną rolę odgrywają również umiejętności nauczyciela w zakresie projektowania takich zasobów na platformie e-learningowej. Oczywiście osobnym zagadnieniem są koszty oraz czas, jaki należy poświęcić na ich stworzenie. Niemniej jednak wdrożone propozycje spotkały się z wysoką oceną ze strony ich użytkowników (osób uczących się), co potwierdziły badania ewaluacyjne przeprowadzone na platformie ILIAS.

Na podstawie przedstawionych przykładów można zauważyć, iż wykorzystywanie najnowszych zdobyczy technologicznych pomaga w zobrazowaniu sekwencji zdarzeń, wyjaśnieniu zjawisk, a także w odzwierciedlaniu realnych warunków związanych z funkcjonowaniem w środowisku międzynarodowym. Wymaga to stworzenia uprzednio interesującego dla osoby uczącej się scenariusza, a także przemyślenia organizacji całego procesu dydaktycznego. Przygotowane wirtualne materiały dydaktyczne w postaci modułów nauczania, a także odpowiednie ułożenie zasobów oraz wkomponowanie narzędzi komunikacji synchronicznej i asynchronicznej, takich jak forum dyskusyjne czy platforma typu LCS, znacząco uatrakcyjniają przebieg zajęć oraz podnoszą ich efektywność, m.in. poprzez zapewnienie możliwości powrotu do omawianych treści, współtworzenia kursu i współdzielenia informacji. Natomiast samo zastosowanie platformy LMS pozwala przede wszystkim na sprawną dystrybucję wiedzy i szybką weryfikację stopnia jej przyswojenia. Wdrożenie nowych form kształcenia to już nie eksperyment, lecz fakt, który jest aprobowany przede wszystkim przez samych zainteresowanych: uczniów, studentów, dorosłych uczących się – czyli wszystkich uczestników procesu edukacji. Potrzeba zdobywania wiedzy przez całe życie powoduje, iż kształcenie zdalne będzie się coraz bardziej upowszechniać. Uczestnictwo w edukacji na odległość (łączonej z kształceniem tradycyjnym) wymaga od nauczycieli w szczególności rozwijania nowych umiejętności (informatycznych) oraz wzbogacania warsztatu metodycznego w oparciu o technologie informacyjno-komunikacyjne. Chodzi tu chociażby o umiejętność układania scenariusza modułu nauczania, agregowania treści w formie elektronicznej, tak aby nie tworzyć efektu przeładowania informacyjnego, a w końcu komponowania własnych kursów – przeplatania nauczania tradycyjnego nauczaniem w cyberprzestrzeni. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że wykorzystanie nowych technologii w edukacji wbrew obiegowym opiniom nie jest tanim przedsięwzięciem. Początkowe koszty wprowadzania systemu, wyszkolenia kadry i pracowników, przygotowywania materiałów, wprowadzania poprawek i udoskonalień pochłaniają wiele nakładów – znacznie więcej niż tradycyjna edukacja. Zatem jeżeli grupa docelowa odbiorców kursu będzie nieliczna, wdrożenie niektórych rozwiązań może być finansowo nieuzasadnione. W takim przypadku kurs można przeprowadzić w sposób tradycyjny lub z wykorzystaniem darmowych aplikacji, zastanawiając się przy tym nad najlepszym scenariuszem, który byłby motywujący i angażował uwagę osoby uczącej się. Z drugiej strony np. sam e-learning jest znacznie tańszą formą edukacji, gdy szkolenie dotyczy dużej liczby osób. Początkowe wysokie koszty wprowadzenia systemu szybko zostają zrekompensowane i takiej sytuacji uwiadcza się przewaga tej formy edukacji nad tradycyjną. W kontekście omawianych kursów eksplorujących tematykę świadomości międzykulturowej wykorzystanie kształcenia zdalnego i nowych technologii – zwłaszcza w rozproszonych grupach międzynarodowych – wydaje się dobrym rozwiąza-

niem, generującym niewielkie koszty w porównaniu z tradycyjną formą kształcenia (uwzględniającą m.in. podróże, koszt przygotowania materiałów, wynajem sali, wyżywienie).

Przedstawione rozwiązania stanowią tylko kilka przykładów wykorzystania blended learningu w kształceniu i doskonaleniu kadr cywilnych, wojskowych oraz studentów w zakresie kompetencji międzykulturowych. Jak wspomniano, ta forma przekazywania wiedzy jest przede wszystkim ekonomiczna, co ma niebagatelne znaczenie dla całego resortu obrony. Ponadto jedno z zasadniczych narzędzi – platforma edukacyjna – umożliwia uczestnikom wymianę opinii, doświadczeń i uwag, dzięki czemu kursy mogą być najlepiej dopasowane do potrzeb użytkowników oraz na bieżąco aktualizowane. Ten sposób nauczania cechuje się również dużym stopniem interaktywności, co ułatwia przyswajanie wiedzy oraz jej praktyczną implementację w środowisku bliskim rzeczywistości.

Reasumując, w kontekście przekazywania wiedzy i kształtowania kompetencji międzykulturowych umiejętne wdrożenie rozwiązań ADL w środowiskach cywilnych i wojskowych pozwala na sprawne osiągnięcie założonych celów. W szerszej perspektywie rozwija również autonomię oraz odpowiedzialność za własne kształcenie u kursantów i przygotowuje do aktywnego uczestnictwa w tworzącym się systemie edukacji przyszłości.

Bibliografia

- Bennett M., *A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*, University of Wisconsin, Madison 2009.
- Czaja J., *Kulturowe czynniki bezpieczeństwa*, Krakowska Szkoła Wyższa, Kraków 2008.
- Glicken-Turnley J., *Cross-Cultural Competence and Small Groups: Why SOF are the way SOF are*, JSOU Report 11-1, Joint Special Operations University, Tampa 2011.
- Hofstede G., *Culture's Consequences – International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills 1998.
- Kim Y., *Cultural Dimensions of Strategy and Policy*, USAWC SSI, Carlisle 2009.
- Lasica D. T., *Strategic Implications of Hybrid War: A Theory of Victory*, Fort Leavenworth 2009.
- Trochowska K., Gawlik-Kobylińska M., *Kurs ADL Wstęp do kultury strategicznej (Introduction to Strategic Culture)*. Praca naukowo-badawcza, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2014.
- Trochowska K., *Model analizy porównawczej kultur strategicznych*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2014.
- Trochowska K., *Operacjonalizacja kultury w przygotowaniu i prowadzeniu współczesnych operacji militarnych*, rozprawa doktorska, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2013.
- Gawlik-Kobylińska M., Trochowska K., *Technologie informacyjno-komunikacyjne w szkoleniu kompetencji międzykulturowych. Kurs Introduction to Cultural Awareness dla potrzeb resortu obrony*, „Zeszyty Naukowe Journal of Science of the Gen. Tadeusz Kosciuszko Military Academy of Land Forces we Wrocławiu” 2015, t. 176, nr 2.

Civil-military intercultural education and training in the form of blended learning

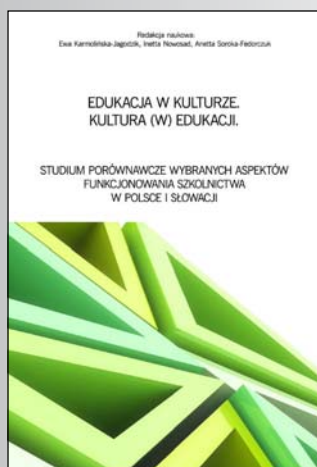
The article presents a case study on the implementation of blended learning in cross-cultural education and training. With a special highlight to the importance of intercultural education, the authors state that the key conditions for the effective use of this form of teaching are well-prepared virtual didactic materials, such as teaching modules, and an appropriate combination of resources and tools for synchronous and asynchronous communication. Open source tools allow teachers to create engaging and attractive activities. Moreover, they can be used in learning progress control. Regarding the stage of virtual materials design, a crucial role play careful analysis and composition of the course content. The presented instructional solutions reveal the effects of over a three-year authors' co-operation in creating learning resources for the purpose of cross-cultural training led at the National Defense University in Warsaw. The basis for implementation of all activities were solutions and guidelines recommended by Advanced Distributed Learning Initiative, an institution which is more recognized in military than civilian environments. Final conclusions include reflections on the praxeological approach to the issue of the use of blended learning in civil-military contexts.

Małgorzata Gawlik-Kobylińska jest doktorem nauk społecznych, adiunktem w Instytucie Inżynierii Systemów Bezpieczeństwa WBN AON. Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół zagadnień związanych z projektowaniem aktywności edukacyjnych w wirtualnej rzeczywistości oraz funkcjonowaniem człowieka w cyberprzestrzeni.

Kamila Trochowska jest doktorem nauk społecznych, adiunktem w Instytucie Bezpieczeństwa Państwa IBP WBN AON. Jest koordynatorką i uczestniczką międzynarodowych przedsięwzięć dotyczących edukacji i szkoleń międzykulturowych, a także autorką licznych publikacji krajowych i zagranicznych dotyczących kulturowych aspektów bezpieczeństwa militarnego.

Paweł Maciejewski jest doktorem nauk chemicznych, starszym wykładowcą w Centrum Szkolenia Obrony przed Bronią Masowego Rażenia CS OPBMR AON. Był dowódcą Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Misji Szkoleniowej Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Republice Iraku (2008/2009). Jego zainteresowania badawcze dotyczą nowoczesnych form kształcenia i szkolenia specjalistycznego wykorzystywanych w środowiskach międzynarodowych.

POLECAMY



Ewa Karmolińska-Jagodzik, Inetta Nowosad, Anetta Soroka-Fedorczuk (red.)
Edukacja w kulturze. Kultura (w) edukacji
 Wydawnictwo Internetowe E-bookowo, Będzin 2016

Prezentowana publikacja jest efektem projektu *Jakość i kultura szkoły. Perspektywa międzynarodowa*, realizowanego na Uniwersytecie Zielonogóskim, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza i Uniwersytecie im. Mateja Beli (Słowacja). Zebrano w niej teksty, które przedstawiają pluralistyczny ogląd kultury szkoły (także szkoły wyższej) rozumianej jako miejsce spotkań wielu odrębnych kulturowo jednostek. W pierwszej części publikacji autorzy analizują m.in. takie zagadnienia jak: socjalno-psychologiczne aspekty kultury szkoły, twórczość i kreatywność w szkole, oczekiwania społeczne wobec nauczycieli czy funkcjonowanie subkultur młodzieżowych w szkołach. Druga część tomu poświęcona została natomiast szeroko pojętej problematyce jakości: doświadczeń zawodowych nauczycieli, kontaktu interpersonalnego w relacjach pomiędzy nauczycielami a uczniami

oraz jakości rozumianej jako dominujący element dyskursu o szkole. Istotnym walorem książki jest spojrzenie na edukację i szkołę w perspektywie komparatystycznej – autorami zawartych w niej prac są bowiem zarówno autorzy polscy, jak i słowaccy.

Publikację można nabyć w księgarni internetowej wydawnictwa: <https://www.e-bookowo.pl>