

## **Kształtowanie kompetencji i postaw obywatelskich żołnierzy Wojsk Obrony Terytorialnej**

### Developing Competences and Civic Attitudes among Territorial Defence Personnel

**Słowa kluczowe:** Wojska Obrony Terytorialnej, edukacja, bezpieczeństwo.

**Key words:** Territorial Defence Forces, education, security.

**Abstract:** This article presents aspects of competence preparation of Territorial Defence Force (TDF) soldiers to perform tasks in accordance with their intent – albeit due to the vastness of the subject matter it only partially explores this topic. Additionally, this article indicates rather important aspects of forming soldiers' personalities and in consequence also their attitudes (civic, patriotic, national defence-oriented etc.) which combine to form their professional-personal characteristics. Currently, Territorial Defence Force is in the centre of attention of all those who are responsible for implementation and finalization of the forming process of this new type of Armed Forces of the Republic of Poland. Therefore, all aspects that are responsible for improvement of the process become important.

**Wprowadzenie:** Nowo powstałe wojska – Wojska Obrony Terytorialnej (WOT)<sup>1</sup> – są kolejnym rodzajem Sił Zbrojnych, których głównym zadaniem jest przeciwdziałanie lub usuwanie przyczyn i skutków zagrożeń na terytorium kraju. Utrzymując gotowość do realizacji misji SZ RP, powinny zagwarantować obronę naszego państwa oraz przeciwdziałać aktom agresji zbrojnej oraz wspierać podsystemy ochronne w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Wprawdzie zasadniczy „trzon” tych wojsk już powstał oraz zostały określone kluczowe założenia w zakresie ich przeznaczenia, zadań oraz działania w systemie obronnym Państwa, to jednak proces całkowitego formowania ich struktur nieustannie trwają i będzie to proces kilkuletni. Szacuje się, że cały system formowania Wojsk Obrony Terytorialnej zostanie zakończony w 2021 r. – zob. <http://www.mon.gov.pl/obrona-terytorialna/o-nas/plany-budowy-wot-q2016-12-27>/dostęp: 23.07.2018 r./.

<sup>2</sup> Zob. *Wojska Obrony Terytorialnej w operacji – DD-3.40*, Ministerstwo Obrony Narodowej – Dowództwo Wojsk Obrony Terytorialnej, Warszawa 2018, DWOT1/2018, s. 13.

Natomiast zasadniczym przeznaczeniem WOT, które swoją formacją obejmują całe terytorium kraju, jest<sup>3</sup>:

- prowadzenie działań z użyciem środków militarnych czy niemilitarnych przy aktywnym wykorzystaniu lokalnych zasobów obywatelskich;
- udział w likwidacji skutków zagrożeń oraz budowy lokalnej i przestrzennej gotowości obronnej państwa na całym jego terytorium;
- prowadzenie działań ukierunkowanych na osiągnięcie celu operacji określonego w dokumentach planowania operacyjnego lub zarządzania (reagowania) kryzysowego (działania te będą prowadzone samodzielnie lub w ramach operacji połączonych);
- wsparcia operacji połączonych;
- wsparcia ochrony lokalnej społeczności.

Żołnierzami WOT są osoby dorosłe, posiadające ukształtowane cechy charakteru oraz które ukończyły już odpowiedni poziom edukacji formalnej. Wstępując w szeregi WOT, kontynuują kształcenie, które stanowi element edukacji ustawicznej.

Pragnąc dokonać analizy funkcjonowania nowej formacji, jaką są Wojska Obrony Terytorialnej, należy odpowiedzieć na kluczowe pytanie: ***jak należy edukować żołnierzy WOT, aby w swojej skuteczności kompetencyjno-zadaniowej byli zdolni do realizacji szerokiego spektrum zadań i przedsięwzięć – w ramach struktur organizacyjnych, w których skład wchodzi – oraz specyfiki działania, które wynika z przeznaczenia tego rodzaju SZ RP?***

Pytanie postawione powyżej z pozoru wydaje się mieć prostą odpowiedź, jednakże po uwzględnieniu pytań szczegółowych uwidacznia się jego złożoność.

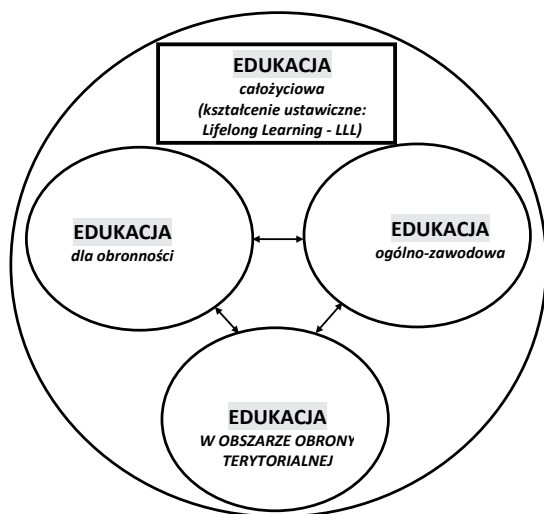
Do tych pytań można zaliczyć:

- jakie główne determinanty składają się na to, aby żołnierze WOT byli skuteczni zadaniowo podczas realizacji zadań, do których są przeznaczeni?
- czy każdy, ze względu na cechy osobowe oraz kompetencje i predyspozycje, może zostać żołnierzem WOT?
- jakie specyficzne cechy osobowościowe powinni posiadać żołnierze WOT?

Szukając odpowiedzi na powyższe pytania szczegółowe, należy najpierw wskazać na podmiotowość i przedmiotowość edukacji. Inaczej ujmując zasygnalizowany problem, chodzi tu przede wszystkim o przyszłych WOT, a konkretniej o ich sylwetkę osobowo-zawodową, która w określony sposób ukierunkowuje przedmiot edukacji, czyli wiedzę i umiejętności, jakie żołnierz powinien nabyć w procesie edukacji. Oczywiście należy pamiętać, jaką rolę i jakie zadania wykonują żołnierze – szeregowi i podoficerowie, a jakie zadania spełniają w tym procesie oficerowie WOT, którzy są przede wszystkim nie tylko profesjonalistami w swoim zakresie, ale nade wszystko ***oficerami-dowódcami i wychowawcami oraz szkoleniowcami (nauczycielami)***.

---

<sup>3</sup> Zob. tamże, s. 14.



Rys. 1. Ukierunkowana edukacja żołnierzy w obszarze obrony terytorialnej

Źródło: opracowanie własne.

Samą edukację można rozumieć jako proces, w wyniku którego ludzie zostają zmieniani pod względem osobowościowym i kompetencyjnym poprzez różnego rodzaju oddziaływania wychowawcze i kształceniowe (nauczanie i uczenie się), w wyniku których zostaje uformowana (ukształtowana) oczekiwana postawa człowieka – w tym przypadku sylwetka osobowo-zawodowa żołnierzy WOT. Oczywiście odbywa się to w różnych okresach życia człowieka, na wielu poziomach i płaszczyznach, a przede wszystkim w różnorodnych uwarunkowaniach środowiskowych i sytuacyjnych<sup>4</sup>.

Biorąc pod uwagę fakt, że założenia edukacyjne (w tym krajów tworzących Unię Europejską) pręźnie rozwijających się społeczeństw na świecie zakładają ustawiczność kształcenia oraz nieustany rozwój technologiczny i cywilizacyjny wskazanym jest, aby obszary edukacyjne w określony sposób uszczegółowić. Dla celów niniejszych rozważań można przedstawić to w następujący sposób (rys. 1).

W przypadku szkolenia wojskowego sytuacja jest o tyle klarowana, iż – kunsztownie zaplanowany i zorganizowany – tzw. **zintegrowany proces wychowania i nauczania** ma miejsce w instytucjonalnym wymiarze i zakresie oraz formie, które są charakterystyczne i sprawdzone dla szkolenia wojskowego. Jednocześnie w wyniku tego procesu w sposób celowy zostaje ukształtowana określona i oczekiwana osobowość tego procesu.

Współczesny człowiek, tym samym żołnierz, to kreator o wszechstronnych możliwościach, inspirujący siebie, współtowarzyszy broni i podwładnych do działania. Potrafi nie tylko przyswajać wiedzę, ucząc się w zorganizowanym w tym celu systemie dydaktyczno-szkoleniowym. Zdobywa również wiedzę i umiejętności bezpośrednio w praktyce, przyjmując wzorce od najlepszych. Jest otwarty na drugiego człowieka.

<sup>4</sup> Por. W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1984, s. 66.

W tym kontekście do głównych celów edukowania żołnierzy należy tworzenie takich sytuacji, by żołnierze odkrywali własne indywidualności, by poznali lepiej siebie, swoje możliwości i aby uświadomili sobie specyfikę i twórczy charakter tego niepowtarzalnego zawodu, jakim jest bycie żołnierzem. W świetle niniejszych rozważań jakże ważna staje się samoświadomość, aby zdobywać wiedzę podczas szkolenia oraz kształtować samoocenę i akceptację dla swoich poczynań.

Należy w tym miejscu zastanowić się, jakie działania należy prowadzić, aby w procesie edukacyjnym żołnierzy uformować w nich wyszczególnione powyżej postawy (rys. 2). Nadal aktualne jest stwierdzenie Jerzego Kunikowskiego, który uwypukla trzy zasadnicze kwestie w obszarze *świadomości narodowej i postaw patriotyczno-obronnych młodzieży*, tj.<sup>5</sup>:

- po pierwsze: patriotyzm współczesny zawiera w sobie wszystkie postępowe wartości tradycyjnego patriotyzmu polskiego, takie jak: gotowość do poświęceń dla ojczyzny; przywiązanie do rejonu zamieszkania, tradycji religijnych i kultury narodu; duma z jego bohaterskiej przeszłości; niepodważalny wkład do ogólnoludzkiej cywilizacji oraz olbrzymia zdolność do mobilizacji w chwilach zagrożeń;
- po drugie: *świadomość i postawa patriotyczno-obronna* nie podlegają prawidłowościom dziedziczenia, lecz muszą być systematycznie kształtowane (...). **Dlatego – kształtując i rozwijając ogólnospołeczne i niezwykle cenne wartości obronne – należy mieć m.in. na uwadze:**
  - ogólny stan wiedzy o racjach nadrzędnych, w tym o celach i potrzebie obronności Rzeczypospolitej Polskiej;
  - ocenę zjawisk społecznych, w tym procesów obejmujących obywatelskie powinności świadczeń w razie klęsk, na rzecz obronności i potrzeb drugiego człowieka;
  - uznanie, akceptowanie i przyswajanie wzorców patriotycznych, których dostarcza historia naszego narodu oraz walk toczonych o niepodległość;
- po trzecie: stan świadomości patriotyczno-obronnej, głównie młodzieży, zdeterminowany jest ogólnym stanem świadomości społecznej i miejscem wyznaczonym przez społeczeństwo, rodzinę, kościół, szkołę oraz służbę – wojsko, co daje podstawy i stwarza nadzieje na dobre jej przygotowanie do życia (...).

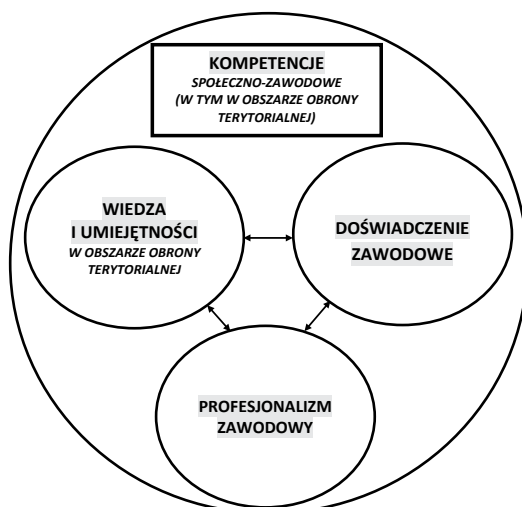
Biorąc pod uwagę dotychczas zasygnalizowaną problematykę oraz fakt, że żołnierze WOT (jak wszyscy żołnierze w pozostałych rodzajach SZ RP) muszą być skutecznymi zadaniowo na zajmowanych stanowiskach służbowych – nie wolno zapominać o ich kompetencjach społeczno-zawodowych. Obrazuje to rys. 3.

Rodzajów kompetencji, jak i samych ich definicji jest wiele, co można znaleźć w wielu pozycjach poświęconych tejże problematyce. Rozróżnić można kompetencje: psychologiczne, dydaktyczne, komunikacyjne, specjalistyczne czy też obywatelskie. Natomiast przytaczając definicję na potrzeby niniejszego artykułu, można przyjąć – za

<sup>5</sup> J. Kunikowski, (w:) R. Kalinowski, J. Kunikowski oraz L. Wyszczelski (red. n.), *Wychowanie patriotyczno-obronne. Tradycje i współczesność*, Akademia Podlaska, Siedlce 2006, s. 84–85.



**Rys. 2. Osobowość żołnierzy WOT o oczekiwanych przez przełożonych postawach**  
 Źródło: opracowanie własne.



**Rys. 3. Zakres kompetencyjno-zadaniowy żołnierzy WOT**  
 Źródło: opracowanie własne.

Andrzejem Pieczywokiem i Lesławem Wełyczko – definicję uogólnioną, która łączy w określony sposób wiele definicji prezentowanych przez wielu autorów<sup>6</sup>:

**Kompetencje** to zakres uprawnień do określonego przepisami działania, poparty odpowiednią kompozycją profesjonalnej wiedzy i umiejętnościami (dyspozycjami, sprawnościami, właściwościami) – czyli kwalifikacjami, zdolnością do wykonywania

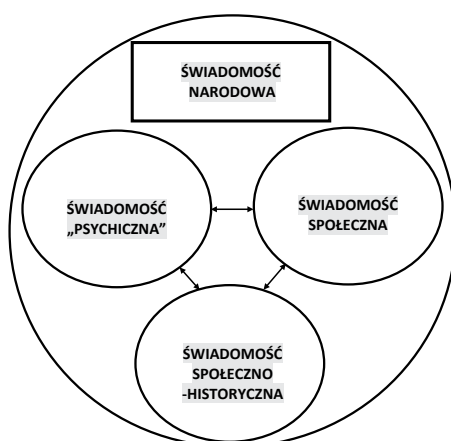
<sup>6</sup> Zob. A. Pieczywok, L. Wełyczko, *Profesjonalizm zawodowy nauczyciela akademickiego w kontekście realizacji procesu dydaktycznego*, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki, Wrocław 2008, s. 16.

profesjonalnych zadań, wynikających z zajmowanego stanowiska służbowego – oraz odpowiedzialnością za swoje czyny i efekty (rezultaty) wykonywanej pracy i to zarówno w sensie zawodowo-prawnym, jak i etycznie-moralnym, czyli gotowości do poniesienia odpowiednich konsekwencji za wykonywaną pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania dotyczące kompetencji i wiedzę w tym zakresie można stwierdzić, że każdy człowiek posiada określone kompetencje, najczęściej nabyte w procesie wychowania rodzinnego czy systemu edukacyjnego. Każda profesja, podejmowane różnorodne działania wymagają dość często określonych, specyficznych kompetencji, niejednokrotnie charakterystycznych tylko dla wykonywanego określonego zawodu. Tak też jest z żołnierzami WOT.

Należy pamiętać, że nabywanie określonych kompetencji, zwłaszcza w procesie edukacyjnym, powinno odbywać się równocześnie z formowaniem osobowości człowieka (strona emocjonalno-motywacyjna, osobowościowa człowieka). Chociażby dlatego, że najlepsze kompetencje oparte na profesjonalnej wiedzy i umiejętnościach, ale bez odpowiednio uformowanej osobowości są dużą przeszkodą chociażby w relacjach interpersonalnych z innymi ludźmi. I odwrotnie – znakomicie uformowana osobowość człowieka, bez kompetencji zawodowych (strona instrumentalna człowieka) niewiele się przyda, kiedy należy wykazać się profesjonalizmem zawodowym, czyli podejmowaniem konkretnego działania itp.

Biorąc pod uwagę rozpatrywane problemy, warto zwrócić uwagę na aspekty osobowościowe żołnierzy WOT, a zwłaszcza ich **świadomość**, a następnie **samoświadomość** dotyczącą postrzegania siebie i swojego otoczenia w aspekcie wypełniania swoich zadań społeczno-zawodowych. Od żołnierzy WOT wymaga się specyficznego spojrzenia na sprawy narodowe, niepodległościowe, patriotyczne, historyczne, tradycje narodowe itd., dlatego też postrzeganie przez nich z określonym dystansem, ale i oczekiwaniami otaczającej rzeczywistości (świadomość i samoświadomość), rozbudzanie własnego systemu wartości oraz wyobrażeń w tym zakresie wymaga specjalnej troski. Przedstawia to poniższy rysunek.



Rys. 4. Świadomość narodowa i jej składowe

Źródło: opracowanie własne.

Pojęcie **świadomości** jest chyba jednym z najróżniejszych i najtrudniejszych interpretacji terminologicznych we współczesnym świecie. Wielu autorów różnie ją definiuje, a ponadto wyróżnia wiele ich odmian. Wyróżnia się m.in.: **świadomość (percepcyjna, psychiczna** – przyp. aut.), **świadomość historyczną**, **świadomość narodową**, **świadomość obronną** czy **świadomość społeczną** (kolektywną, indywidualną) itp.

„**Świadomość narodowa**: to forma świadomości społecznej, która stanowi jeden z zasadniczych elementów więzi narodowej; kształtuje się podczas wspólnoty losów dziejowych danego narodu, pod wpływem obiektywnie istniejących więzi narodowych – wspólnoty historii (*świadomość historyczna* – przyp. aut.), kultury, języka, terytorium i życia gospodarczego; jej pojawienie świadczy o dokonującej się lub dokonanej integracji narodu. Ważną rolę odgrywa ideologia narodowa, która nadaje świadomości narodowej postać wzorów i wartości, które w mniejszym stopniu przyjmuje większość członków narodu. Wyraża się ona w poczuciu solidarności wewnątrz zbiorowości narodu, jej odrębności na zewnątrz, przywiązaniu do tradycji narodowych, w uczestnictwie w kulturze narodowej, w dążeniu do samodzielności narodu i uwzględnianiu aspiracji narodowych w kategoriach własnej państwowości”<sup>7</sup>.

Natomiast biorąc pod uwagę procesy psychiczne, jakie zachodzą w człowieku i orientacji człowieka z ich przebiegu (*świadomość percepcyjna*) oraz fakt, że *samoświadomość* jest najwyższą formą zdawania sobie sprawy z własnego odzwierciedlenia rzeczywistości i działania w niej, a także fakt, że *świadomość obronna* reflektuje człowieka do przeciwdziałania wszelkim zagrożeniom – można pokusić się o zdefiniowanie (na potrzeby niniejszego artykułu) **świadomości obywatelskiej** i jej składowych.

„**Samoświadomość obywatelska**: to wiedza o swoich prawach i obowiązkach (pobowiązaniach) oraz uprawnieniach obywatelskich jako członka swojego państwa, które są zagwarantowane w Konstytucji. Samoświadomość obywatelska determinuje tożsamość narodową, opartą o wspólne dzieje danego narodu, więzi społeczne, wartości i normy kulturowe, które są umocowane historycznie. To także zdolność oraz gotowość do ochrony i obrony nie tylko własnych interesów przed wszelkimi niebezpieczeństwami, ale także interesów ogólnospołecznych swojego kraju”.

Należy założyć, że formowanie właściwych postaw patriotyczno-obronnych oraz ich samoświadomości obywatelskiej przez żołnierzy WOT – w największej mierze będzie zależeć od:

- wiedzy i umiejętności pedagogiczno-psychologicznych oraz doświadczenia zawodowego dowódców – wychowawców żołnierzy w zakresie działalności społeczno-wychowawczej realizowanej w pododdziałach, ale także od oddziaływania bezpośrednio lub pośrednio na żołnierzy w tym względzie innych grup społecznych zarówno w wojsku, jak i poza nim;
- zakresu tematycznego, dotyczącego edukacji obywatelskiej i wychowania wojskowego, co musi znaleźć odzwierciedlenie w programach szkolenia;

---

<sup>7</sup> Zob. B. Stoch, *Słownik szkolny. Terminy i pojęcia historyczne*, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1990, s. 151.

- świadomości obywatelskiej żołnierzy oraz wartości etyczno-moralnych, które muszą być kształtowane i kultywowane zarówno w środowisku rodzinnym i cywilnym, jak i w wojsku oraz poza nim;
- szeroko rozumianej nowoczesnej technologii kształcenia (szkolenia), tj.: starannie dobranych treści edukacyjnych (wychowania i kształcenia); właściwie zorganizowanego procesu dydaktyczno-wychowawczego, a zwłaszcza doboru odpowiednich form i metod nauczania (szkolenia); nowoczesnej infrastruktury gabinetowo-szkoleniowej pozwalającej na wszechstronne przekazywanie wiedzy i umiejętności oraz nieustannej ewaluacji tego procesu.



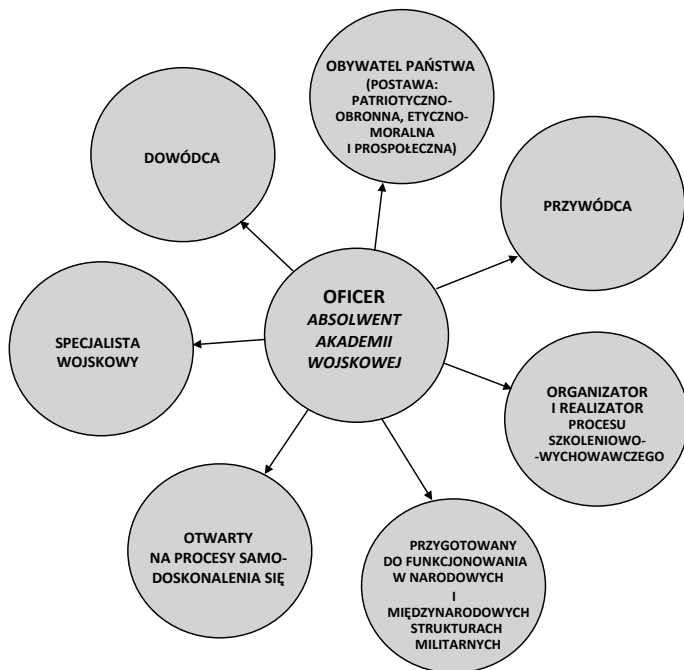
**Rys. 5. Sylwetka osobowo-zawodowa żołnierzy WOT**

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę rozpatrywaną problematykę oraz zasygnalizowane powyżej aspekty dotyczące edukowania żołnierzy WOT, można się pokusić o przedstawienie oczekiwanej sylwetki osobowo-zawodowej żołnierzy WOT oraz oficerów-dowódców, którzy są odpowiedzialni za ich edukację wojskową (rys. 5 i 6). Należy właściwie rozumieć rolę podmiotów procesu edukacyjnego (szkoleniowo-wychowawczego). To oficer-dowódca, zarazem wychowawca i szkoleniowiec jest tym podmiotem, który jest wzorem profesjonalizmu dla żołnierzy w każdym przypadku i od niego zależy w największej mierze, jakich żołnierzy WOT ukształtuje i jaką wiedzę i umiejętności oni posiadają. Natomiast rolę drugiego podmiotu procesu edukacyjnego w procesie edukacyjnym – żołnierz WOT – jest nabycie profesjonalnej wiedzy i umiejętności oraz takich



wartości poznawczych, patriotycznych, etyczno-moralnych itd., aby być jak najlepszymi żołnierzami w pełnym tego słowa rozumieniu.



Rys. 6. Sylwetka osobowo-zawodowa oficerów-dowódców WOT

Źródło: opracowanie własne

**Zakończenie.** Odpowiedzmy na pytania zawarte we wstępie, tj.:

1. *Jakie główne determinanty składają się na to, aby żołnierze WOT byli skuteczni zadaniowo podczas realizacji zadań, do których są przeznaczeni?*

Należy sądzić, że skuteczność kompetencyjno-zadaniowa żołnierzy WOT na zajmowanych stanowiskach służbowych determinowana jest głównie przez:

- a) odpowiednio przygotowany, zaplanowany, zorganizowany oraz zrealizowany proces edukacyjny (dydaktyczno-wychowawczy), w którym uczestnicy (podmioty: nauczający i nauczani) tego są na tyle zmotywowani iż dążyć będą do osiągnięcia określonych celów edukacyjnych, tj.:
- **oficerowie-dowódcy/wychowawcy i szkoleniowcy (nauczyciele)**, aby w jak największej mierze – zgodnie z założeniami, programami kształcenia (szkolenia) WOT oraz wszelkimi wytycznymi, rozkazami, rozporządzeniami itp. byli skuteczni w przygotowaniu i uformowaniu (ukształtowaniu) takich sylwetek osobowo-zawodowych szkolonych żołnierzy oraz przekazaniu im takiej profesjonalnej wiedzy (ogólnej, kierunkowej i specjalistycznej) i umiejętności, aby ci żołnierze byli kompetencyjnie zadaniowo skuteczni na zajmowanych stanowiskach służbowych, zgodnie z bojowym przeznaczeniem struktur organizacyjnych, które tworzą;

- **szkoleni** (nauczani) byli odpowiednio predestynowani do podjęcia trudu bycia profesjonalnymi i „wartościowymi” żołnierzami WOT i byli na tyle zmotywowani, aby w procesie szkolenia (kształcenia) dążyć do uzyskiwania jak najlepszych wyników w szkoleniu i wyszkoleniu, dyscyplinie oraz aby prezentowali oczekiwane postawy żołnierskie (tj. obywatelskie, obronne, patriotyczne, etyczno-moralne itp.), które w konsekwencji zaświadczą, że są profesjonalnie przygotowani do wykonywania zadań na powierzonych stanowiskach służbowych;
  - b) odpowiednią weryfikację kandydatów do służby w Wojskach Obrony Terytorialnej;
  - c) profesjonalnie (kompetencyjnie) przygotowaną kadrę dowódczą i szkolącą do realizacji procesu edukacyjnego z żołnierzami WOT;
  - d) profesjonalnie przygotowane programy szkolenia (kształcenia), które zawierają treści niezbędne, a zarazem gwarantujące przygotowanie żołnierzy WOT zgodnie z ich bojowym przeznaczeniem;
  - e) nowoczesną infrastrukturę gabinetowo-polową, gwarantującą przekazanie wiedzy i umiejętności w sposób profesjonalny przy wykorzystaniu najnowszych zdobyczy technologii kształcenia (szkolenia).
2. *Czy każdy może być żołnierzem WOT?*

Każdy może starać się o przyjęcie do służby w WOT, o ile posiada obywatelstwo polskie. Jednak przed zdecydowaniem się byciem w przyszłości żołnierzem WOT należałoby się zastanowić nad faktem, czy posiadana motywacja do służby w tego rodzaju wojskach jest na tyle silna, iż poniesiony trud edukacyjny (szkoleniowy) pozwoli na osiągnięcie końcowych celów osobisto-zawodowych.

3. *Jakie specyficzne cechy osobowościowe powinni posiadać żołnierze WOT?*

Formowanie (kształtowanie) osobowości żołnierzy WOT jest przedmiotem długofalowego, jakże trudnego procesu edukacyjnego w tym zakresie. Jednakże ci, którzy zamierzają związać się w przyszłości z tym rodzajem SZ RP powinni wziąć pod uwagę, iż szczególnie do pożądaných cech osobowych każdego kandydata należą: prawość, patriotyzm, poczucie własnej godności i poszanowanie godności innych, wrażliwość moralna, sprawiedliwość, uczciwość, pryncypialność, utożsamianie się ze swoim państwem, jego tradycjami, szanowanie historii kraju, jego bohaterów, szczególnie tych, którzy walczyli o niepodległą i suwerenną Polskę itd.

Reasumując, a zarazem uogólniając odpowiedzi na powyższe pytania szczegółowe, należy stwierdzić, że:

Żołnierzy WOT należy edukować w taki sposób, aby byli skuteczni kompetencyjnie i zadaniowo na zajmowanych stanowiskach służbowych i w ramach struktur organizacyjnych, w których skład wchodzi, aby byli zdolni do realizacji szerokiego spektrum zadań i przedsięwzięć, które wynikają z przeznaczenia tego rodzaju SZ RP.

Proces edukacyjny (dydaktyczno-wychowawczy) związany z przygotowaniem profesjonalnie wyszkolonych żołnierzy WOT jest złożony i wymaga od wszystkich tych, którzy są projektodawcami i realizatorami tego procesu szczególnie zaangażowania i fachowości w tym zakresie.

Zaprezentowana w niniejszym artykule problematyka jest tylko małym spectrum wiedzy, której celem było przybliżenie najważniejszych aspektów związanych z przygotowaniem żołnierzy WOT. Należy sądzić, że z czasem, zwłaszcza gdy proces formowania struktur WOT zostanie zakończony oraz w miarę pojawiających się coraz to nowszych problemów edukacyjnych – że będą podejmowane nowe rozwiązania, aby w konsekwencji usprawnić i uefektywnić jeszcze lepsze przygotowanie żołnierzy pod względem kompetencyjno-zadaniowych do funkcjonowania w strukturach SZ RP.

## Bibliografia

1. Horyń W. (2009), *Ciągłość i zmiana w kształceniu i doskonaleniu zawodowym oficerów wojsk lądowych na przełomie XX i XXI wieku*, Wyd. ITeE – PIB Radom, Wrocław – Radom.
2. Horyń W., Klupa K., Wełyczko L. (red.) (2010), *Edukacja w Siłach Zbrojnych RP w dobie profesjonalizacji*, Wyd. WSOWL, Wrocław.
3. Jakubczak R. (2016), *Współczesne wojska obrony terytorialnej*, wyd. Bellona, Warszawa.
4. Kunikowski J. (w:) R. Kalinowski, J. Kunikowski oraz L. Wyszczelski (red. n.) (2006), *Wychowanie patriotyczno-obronne. Tradycje i współczesność*, Akademia Podlaska, Siedlce.
5. Pieczywok A., Wełyczko L. (2008), *Profesjonalizm zawodowy nauczyciela akademickiego w kontekście realizacji procesu dydaktycznego*, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki, Wrocław.
6. Okoń W. (1984), *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa.
7. Stoch B. (1990), *Słownik szkolny. Terminy i pojęcia historyczne*, Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
8. Ścibiorek Z. (red.) (2017), *Podsystem militarny w przygotowaniach obronnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń.
9. *Wojska Obrony Terytorialnej w operacji – DD-3.40*, Ministerstwo Obrony Narodowej – Dowództwo Wojsk Obrony Terytorialnej, Warszawa 2018, DWOT1/2018.
10. <http://www.mon.gov.pl/obrona-terytorialna/o-nas/plany-budowy-wot-q2016-12-27> [dostęp: 23.07.2018 r.].

**dr hab. Wojciech HORYŃ, prof. AWL** – Wydział Nauk o Bezpieczeństwie, Akademia Wojsk Lądowych we Wrocławiu

**dr Lesław WEŁYCZKO** – Zespół Dydaktyki, Akademia Wojsk Lądowych we Wrocławiu

## Mentoring w rozwoju kompetencji zawodowych w „ekoprzemysle”

### Mentoring in the development process of the competence in "eco industry"

**Słowa kluczowe:** mentor, mentoring, sektor eko, kompetencje, rozwój.

**Key words:** mentor, mentoring, eco industry, competence, development.

**Abstract:** Article presents the results of research and development works implemented by international partnership in the frame of Erasmus +Programme. Ecomentor Project refers to the process of mentoring in continuing vocational education, especially work-based learning. International team of researchers developed the unified competence standard for mentors that can be related to the European Qualifications Framework. On the base of that, there was developed an ISO 17024:2003 based certification scheme, which provides for the mentors in eco sector a competence certification based on an international standard.

**Wprowadzenie. Mentoring w pracach badawczych ITeE – PIB.** Prace nad zagadnieniem mentoringu oraz jego rosnącym znaczeniem w ustawicznej edukacji zawodowej prowadzone są z udziałem Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej już od niemal dekady. Część z nich realizowana jest w partnerstwach ponadnarodowych. Należy tu wymienić chociażby projekty współfinansowane przez Komisję Europejską: *European Outplacement Framework – EOF* (realizowany w latach 2009–2011 w partnerstwie sześciu krajów europejskich) oraz *Certyfikacja Mentorów i Tutorów – CertiMenTu*<sup>1</sup> (inicjatywa realizowana w latach 2012–2014 przez instytucje z Austrii, Polski, Wielkiej Brytanii, Cypru, Grecji oraz Szwecji). W dorobku wymienionych zespołów projektowych znajduje się między innymi *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*<sup>2</sup>, który prezentuje mentoring, jako uniwersalny model „opieki” nad osobą szkoloną na stanowisku pracy, uwzględniający takie elementy jak kultura czy kontekst funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. Podjęto w nim próbę zdefiniowania mentoringu w oparciu o podejście konstruktywistyczne zakładające, że proces uczenia się jest

<sup>1</sup> Strona internetowa projektu *Certyfikacja mentorów i tutorów*: <http://www.certimentu.eu> [dostęp: 12.12.2018]

<sup>2</sup> J. Religa (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, ITeE – PIB, Radom 2011.

procesem budowania wiedzy w interakcji osoby uczącej się ze środowiskiem – działanie generuje doświadczenie.

Badania kontynuowane w ramach projektu CertiMenTu wykazały, że w krajach europejskich nie istnieją ujednoczone standardy kompetencji mentorów. Podjęto prace nad ich przygotowaniem, wychodząc od analizy ról i zadań zawodowych mentorów w procesach mentoringu towarzyszących szkoleniom na stanowisku pracy. Zaproponowano profil kompetencji mentora z wykorzystaniem deskryptorów charakterystycznych dla poziomu 5 Europejskiej Ramy Kwalifikacji: wiedza, umiejętności, kompetencje<sup>3</sup>. W ramach projektu CertiMenTu zbadano funkcjonujące systemy kształcenia mentorów oraz możliwości nieformalnego zdobywania i potwierdzania wymaganych kompetencji w krajach partnerskich. Zaproponowano rozwiązanie, które po raz pierwszy umożliwiło europejskim mentorom potwierdzanie ich kompetencji w sposób uznawalny w całej Europie – certyfikację zgodnie z wymaganiami normy ISO 17024 Certyfikacja Personelu<sup>4</sup>.

Wspomniane wyżej prace stały się przyczynkiem do rozpoczęcia analiz nad rolą mentoringu w specyficznym sektorze przemysłu – sektorze „eko”. ITeE – PIB zaprosił do współpracy Instytut Ochrony Środowiska – PIB oraz International Centre for the Environment, Resource Management & Sustainability ze Szkocji, DIMITRA Education & Consulting z Grecji, SINERGIE z Włoch. Przygotowany został do programu Erasmus+ wniosek aplikacyjny *Implementation of the certification model for mentors in the subsector of eco-industry – Ecomentor*, który został pozytywnie oceniony przez ewaluatorów i uzyskał finansowanie na lata 2016–2018.

**Tło i założenia projektu EcoMentor<sup>5</sup>.** Ciągły wzrost znaczenia edukacji ustawicznej (całozyciowej) jest już dziś bezdyskusyjny. Ma na to wpływ kilka czynników, w tym społecznych, takich jak starzejące się społeczeństwo i towarzysząca mu konieczność dłuższego okresu czynności zawodowej (według danych GUS obecnie już 20% Polaków ma 60 lub więcej lat i grupa ta będzie coraz liczniejsza<sup>6</sup> (Tabela 1).

**Tabela 1. Wskaźnik obciążenia demograficznego dla Polski – prognozy**

Obciążenie ludnością w wieku/rok	2013	2020	2030	2040	2050
Liczba ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	28	32	37	38	52
Liczba ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	57	60	62	62	78
Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	29	28	26	24	26

Źródło: Drela K., Zmiany demograficzne a rynek pracy, [http://www.dbc.wroc.pl/Content/39351/Drela\\_Zmiany\\_Demograficzne\\_a\\_Rynek\\_Pracy\\_w\\_Polsce\\_2017.pdf](http://www.dbc.wroc.pl/Content/39351/Drela_Zmiany_Demograficzne_a_Rynek_Pracy_w_Polsce_2017.pdf) [dostęp: 13.12.2018].

<sup>3</sup> J. Religa, *Kompetencje europejskich mentorów i tutorów*//Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 2, 2014, s.36–45.

<sup>4</sup> [http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/produkte\\_pl.xsp](http://www.certimentu.eu/certimentu/web.nsf/produkte_pl.xsp) [dostęp: 17.12.2018].

<sup>5</sup> Strona internetowa projektu Ecomentor: <http://ecomentor.ios.edu.pl/pl/>.

<sup>6</sup> [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/24/1/1/ludnosc\\_w\\_wieku\\_60\\_struktura\\_demograficzna\\_i\\_zdrowie.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/24/1/1/ludnosc_w_wieku_60_struktura_demograficzna_i_zdrowie.pdf) [dostęp: 30.10.2018].

Z drugiej strony, postęp technologiczny i zmieniające się warunki społeczno-ekonomiczne wymuszają potrzebę szybkiego reagowania na zmieniające się wymagania kwalifikacyjne.

Słusznym wydaje się zatem wskazanie europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego w komunikacie z Brugii<sup>7</sup>, iż fundamentem spójności społecznej aktualnych i przyszłych pracowników oraz podstawą ich rozwoju zawodowego i osobowego jest kształcenie i szkolenie zawodowe bazujące na stanowiskach pracy (*work based learning*). Z procesami tymi ściśle wiąże się rola mentora, czyli pracownika przedsiębiorstwa wspierającego osoby uczące się w rozwijaniu kompetencji i zdolności, wykorzystującego relację „mistrz – uczeń” do dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem (por. M. Sidor-Rządkowska, 2014 s. 17–19). Zamiast pozyskiwać kolejnych pracowników na miejsce coraz starszych specjalistów, coraz większa grupa ekspertów uważa, że pracodawcy powinni zadbać o tych już zatrudnionych, od dawna osadzonych w firmie, znających klientów i procesy. Jeśli dodatkowo uwzględnimy szczególną rolę ekoprzemysłu w globalnej gospodarce oraz kryzys ekologiczny związany ze zjawiskiem ocieplania klimatu, czy gospodarki odpadami (presja na środowisko wynikająca ze wzrastającej liczba mieszkańców Ziemi), podjęcie tematyki mentoringu w ekoprzemysłu wydaje się być w pełni uzasadnione.

Zarządzanie ekosystemem i zasobami, energia odnawialna i recykling mają szczególnie wysoki potencjał względem wzrostu zatrudnienia. Mogą tworzyć nowy popyt na produkty i usługi przyjazne środowisku, umożliwiając ekoprzemysłowi rozwijanie działalności i przyjmowanie nowych pracowników<sup>8</sup>. Jednym z warunków sukcesu w spożytkowaniu tego potencjału jest efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach branży eko, w tym zapewnienie właściwego wykorzystania kompetencji zawodowych i doświadczenia zgromadzonego przez starszych pracowników – potencjalnych mentorów. Aby mentorzy mogli właściwie i profesjonalnie wykonywać swoje zadania, potrzebują szerokiego wyboru kompetencji technicznych, osobistych, metodologicznych. Celem projektu Ecomentor stało się zatem wsparcie mentorów uczestniczących w procesach szkoleń na stanowisku pracy, przede wszystkim poprzez zdefiniowanie kompetencji wymaganych dla właściwej realizacji ich zadań zawodowych oraz opracowanie propozycji programu szkoleń rozwijających ich kompetencje mentorskie.

**Kompetencje mentorów w sektorze ekoprzemysłu.** Na potrzeby realizacji projektu mentorów określa się jako doświadczonych pracowników, których firma wybrała do pomocy w uzyskiwaniu nowych kwalifikacji zawodowych przez pracowników nowo zatrudnionych lub zmieniających stanowisko pracy. Mentor zapewnia nadzór i wsparcie

<sup>7</sup> Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020; [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_pl.pdf) [dostęp: 03.12.2018].

<sup>8</sup> Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu – Strategia Europa 2020; [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) [dostęp: 20.12.2018].

osoby uczącej się oraz wskazówki dla podopiecznych w miejscu pracy w procesie zdobywania kwalifikacji, w tym uczestniczących w stażach lub praktykach zawodowych.

Prace nad standardem kompetencji zawodowych dla mentorów w sektorze ekoprzemysłu oparte zostały na wymaganiach pracodawców tego sektora z Polski, Wielkiej Brytanii, Włoch i Grecji. Skupiono się na pracownikach małych i średnich przedsiębiorstwach z następujących podsektorów ekoprzemysłu: gospodarka odpadami, recykling materiałów i energia odnawialna. Badanie identyfikujące wymagania kompetencyjne przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego wśród aktywnych mentorów we wszystkich krajach partnerskich. Wykazały one, że osoba pełniąca rolę mentora w ekoprzemysłu powinna posiadać następujące kompetencje:

- K1: Planowanie działań mentorskich.
- K2: Realizacja działań mentorskich.
- K3: Ocena działań mentorskich.

Każdą z wymienionych wyżej kompetencji opisano zestawem wiedzy i umiejętności charakterystycznym dla poziomu 5 ERK<sup>9</sup>, który w opinii ekspertów reprezentujących instytucje partnerskie pozwoli skutecznie realizować działania mentorskie w przedsiębiorstwach branży eko.

Standard kompetencji mentorów w ekoprzemysłu stanowił podstawę do zdefiniowania efektów uczenia oraz przygotowania programu szkolenia zapewniającego nabycie wymaganego zestawu wiedzy i umiejętności. Program ten składa się z trzech modułów i siedmiu jednostek modułowych odpowiadających zadaniom zawodowym ekomentora (rys. 1).

Dla każdego modułu zdefiniowano efekty uczenia się, listę jednostek modułowych, zalecaną literaturę oraz materiały źródłowe. Na poziomie jednostki modułowej wskazano: efekty uczenia się, propozycje materiałów edukacyjnych, propozycje ćwiczeń, propozycje zasobów dydaktycznych, zalecenia metodyczne w zakresie realizacji jednostek modułowych oraz propozycje metod weryfikacji i oceny osiągnięć uczestnika szkolenia (tabela 2)<sup>10</sup>.

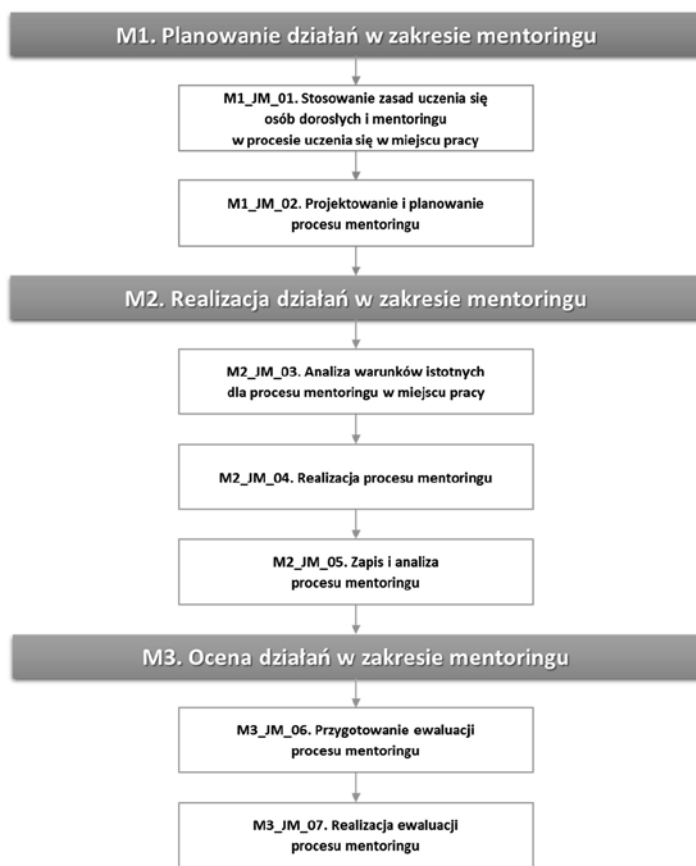
Struktura programu szkoleniowego jest elastyczna. Jej moduły i jednostki modułowe można aktualizować (modyfikować, uzupełniać lub wymieniać) bez uszczerbku dla integralności struktury programu. Umożliwia to dostosowanie treści do zmieniających się potrzeb rynku pracy, rozwoju naukowego i technologicznego oraz indywidualnych możliwości osób uczących się.

Program szkolenia pozwolił na przygotowanie propozycji kursu umożliwiającego rozwój kompetencji mentora w ekoprzemysłu.

---

<sup>9</sup> Standard kompetencji dla mentora w eko przemyśle: [http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/EcoMentor\\_IO1\\_D1.4\\_SPC\\_Final\\_version\\_PL.pdf](http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/EcoMentor_IO1_D1.4_SPC_Final_version_PL.pdf) [dostęp: 20.12.2018].

<sup>10</sup> [http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/EcoMentor\\_IO2\\_Training\\_Programme\\_-final\\_version\\_PL-1.pdf](http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/EcoMentor_IO2_Training_Programme_-final_version_PL-1.pdf) [dostęp: 20.12.2018].



Rys. 1. Struktura programu szkolenia dla mentora w sektorze ekoprzemysłu

**Ecomentor – kurs blended learning na platformie Moodle.** Jak pokazuje wieloletnie doświadczenie w obszarze organizacji ustawicznej edukacji zawodowej, osoby aktywne zawodowo mają ograniczone możliwości uczestnictwa w długich kursach. Aby oferta szkoleniowa była atrakcyjna dla grupy docelowej, kurs opracowano w formule blended learning, łącząc środowiska nauki „twarzą w twarz” (przybliżona liczba godzin szkoleniowych – 15) oraz e-learning (przybliżona liczba godzin szkoleniowych – 40).

Przybliżona liczba godzin potrzebna do realizacji poszczególnych modułów może ulegać zmianom w zależności od zastosowanych metod nauczania i zasobów edukacyjnych. Przygotowano materiały szkoleniowe w formie podręczników, prezentacji i materiałów online dostępnych na platformie edukacyjnej Moodle. Obecnie jest to najpopularniejszy system zarządzania treścią edukacyjną. To bardzo elastyczna, przyjazna dla użytkownika i bezpieczna platforma do nauczania zdalnego. Jest powszechnie stosowana przez szkoły, uczelnie i firmy. Kurs dla mentora w sektorze ekoprzemysłu dostępny jest na platformie w czterech wersjach językowych: angielskiej, polskiej, greckiej i włoskiej<sup>11</sup> (rys. 2).

<sup>11</sup> Kurs dla mentora w sektorze ekoprzemysłu: <http://ecomentor.itee.radom.pl/> [dostęp: 20.12.2018]



**Tabela 2. Przykład opisu jednostki modułowej**

Jednostka modułowa M2_JM_04. Realizacja procesu mentoringu					
Opis jednostki modułowej M2_JM_04					
Poziom EQF:	5	Poziom NQF:	5	Punkty ECVET:	0.48 (12 godzin)
Efekty uczenia się					
Wiedza (potrafi/rozumie)	Umiejętności (potrafi)		Kompetencje		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zasady i metody mentoringu w kontekście wdrażania programów uczenia się w miejscu pracy;</li> <li>– Teorie, metody rozwiązywania konfliktów w procesie mentoringu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stosować techniki i metody mentoringu w celu realizacji celów edukacyjnych;</li> <li>– Współpracować z osobą uczącą się w toku kształcenia na stanowisku pracy;</li> <li>– Zapewniać osobie uczącej się stały poziom wsparcia ze strony kierownictwa i współpracowników w miejscu pracy oraz w miarę możliwości „zadomowienie się” w organizacji.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Odpowiedzialny za swoje podejście do pracy i rolę;</li> <li>– Działa w sposób świadczący o chęci pomocy osobie uczącej się;</li> <li>– Tworzy i skutecznie utrzymuje relacje, które pomagają osobie uczącej się realizować cele zawodowe;</li> <li>– Dostosowuje własny styl działania do różnych typów osób uczących się;</li> <li>– Podejmuje starania, aby zrozumieć potrzeby i motywacje innych ludzi;</li> <li>– Umożliwia osobie uczącej się wzięcie odpowiedzialności za własne cele i zamierzenia.</li> </ul>		
Liczba godzin nauki w ramach jednostki	zajęcia stacjonarne (F2F):		2		
	e-learning/WBL:		10		
Propozycje ćwiczeń	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Symulacja realizacji procesu mentoringu.</li> <li>– Wykłady dotyczące teorii (np. motywacji, rozwiązywania konfliktów, ochrony danych osobowych, tajemnicy służbowej itp.).</li> <li>– Ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról – stymulacja skutecznej komunikacji i aktywnego słuchania.</li> <li>– Studia przypadków.</li> </ul>				
Zasoby dydaktyczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zestaw arkuszy ćwiczeń.</li> <li>– Prezentacja PowerPoint w zakresie tematycznym jednostki modułowej.</li> <li>– Platforma e-learningowa z dostępem do treści kursu dla mentora w ekoprzemysle.</li> <li>– Zestaw do prezentacji (projektor, komputer z dostępem do Internetu).</li> <li>– Tablica typu flipchart z zestawem markerów (cztery kolory).</li> <li>– Pięć zestawów markerów dla grupy ćwiczeniowej (pięć grup ćwiczeniowych po cztery osoby każda).</li> <li>– Komputer z dostępem do Internetu (e-learning).</li> </ul>				

Kurs składa się z 4 modułów. Każdy z modułów zawiera materiał dydaktyczny oraz narzędzia sprawdzające poziom osiągniętej wiedzy (rys. 3). Treść teoretyczna kursu jest dostępna dla wszystkich użytkowników, gotowa do pobrania lub wydruku. W ćwiczeniach i ocenianiu osiągnięć mogą uczestniczyć tylko zarejestrowani użytkownicy. Moduł „Test” na platformie pozwala na tworzenie testów złożonych z pytań wielokrotnego wyboru, pytań typu prawda–fałsz oraz pytań otwartych. Każda próba jest automatycznie oceniana, więc użytkownik może od razu sprawdzić prawidłową odpowiedź. Moduł „Zadanie” pozwala uczestnikom na przesłanie prac w formie plików (tekst, grafika). Trener prowadzący kurs ma możliwość zbierania prac, ich oceny oraz komentowania.



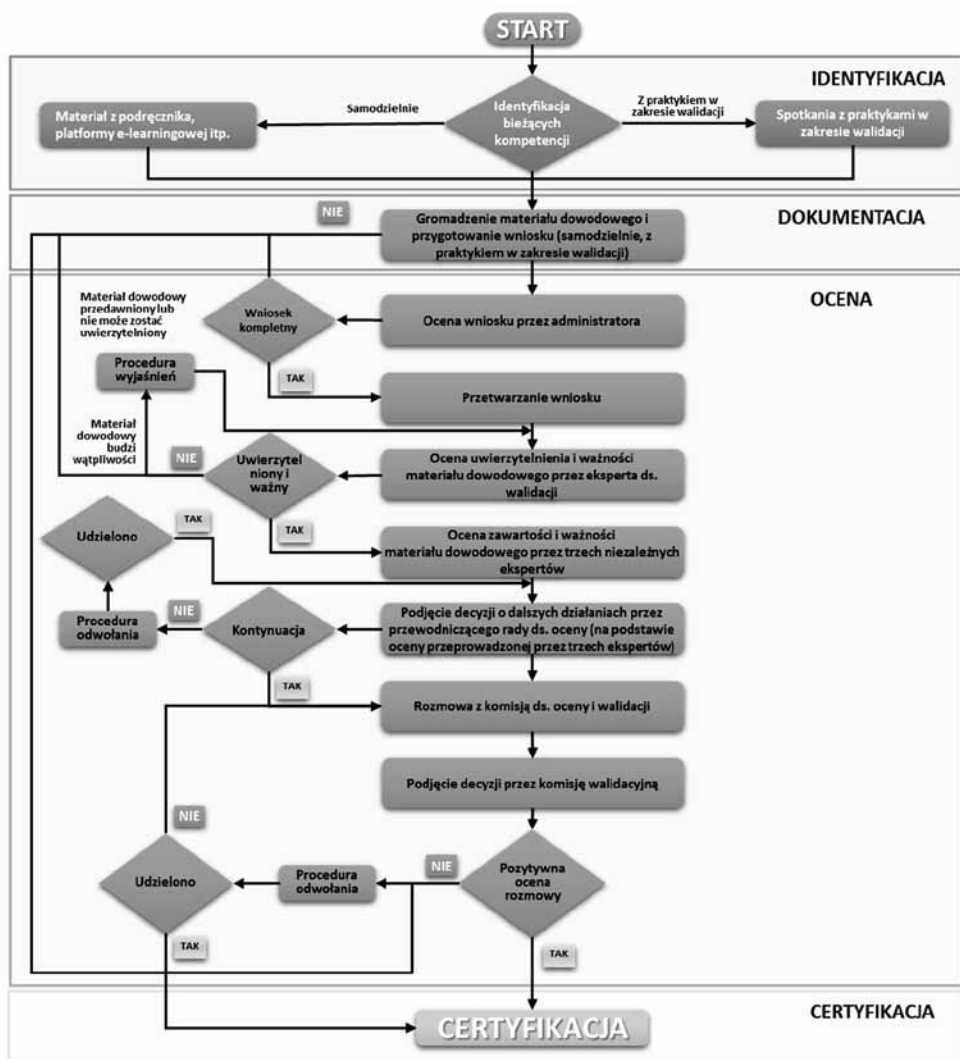
Rys. 2. Strona główna kursu na platformie Moodle



Rys. 3. Fragment struktury kursu dla ekomentorów na platformie Moodle

W ramach projektu kurs on-line dla mentorów poddano testowaniu w Polsce i Grecji. Łącznie w pilotażu udział wzięło 40 osób. W szkoleniu udział wzięli pracownicy sektora ekoprzemysłu, którzy są lub chcieliby zostać mentorami w zatrudniających ich przedsiębiorstwach, a także reprezentanci instytucji szkoleniowych, zainteresowani prowadzeniem szkoleń dla ekomentorów.

W trakcie szkolenia pilotażowego wykorzystano elementy systemu certyfikacji dla ekomentorów zaprojektowanego w ramach zrealizowanego projektu (rys. 4). System certyfikacji kompetencji mentorów w ekoprzemysle został oparty na standardach i wymogach normy ISO 17024: 2012. Partnerzy projektu EcoMentor zweryfikowali



Rys. 4. Procedura walidacji i certyfikacji kwalifikacji mentora w sektorze ekoprzemysłu<sup>12</sup>

i dostosowali model certyfikacji dla mentorów (efekt projektu CertiMenTu) do specyfiki przemysłu branży eko. Standard zawiera szczególne wymagania do spełnienia przez kandydata starającego się o potwierdzenie kwalifikacji. System certyfikacji oparty na tym standardzie pozwala również na okresową weryfikację poziomu wiedzy i doświadczenia posiadacza certyfikatu.

Jako że system certyfikacji określa wymagania podstawowe do oceny i certyfikacji kwalifikacji mentora w sektorze ekoprzemysłu, zaleca się każdorazowo jego analizę

<sup>12</sup> System certyfikacji mentorów w sektorze eko przemysłu [http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/Certification\\_Programme\\_summary\\_PL.pdf](http://ecomentor.ios.edu.pl/images/PL/Certification_Programme_summary_PL.pdf) [dostęp: 20.12.2018].

i ewentualne dostosowanie zapewniające np. zgodność legislacyjną dla danego ośrodka szkoleniowego, czy instytucji certyfikującej funkcjonujących w danym kraju, w określonych uwarunkowaniach prawnych, organizacyjnych, ekonomicznych, społecznych, kulturowych.

**Podsumowanie.** Działania podejmowane przez Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej ITeE – PIB w ramach programu Erasmus + wpisują się całokształt prac podejmowanych na różnych szczeblach w trosce o stan środowiska naturalnego (od globalnych, takich jak szczyt klimatyczny ONZ – COP24, po lokalne, skoncentrowane na wąskiej grupie odbiorców/użytkowników). Sprzyjać temu będzie lepsze zarządzanie kompetencjami zawodowymi pracowników sektora eko, w szczególności wykorzystanie potencjału doświadczonych pracowników przedsiębiorstw gospodarki odpadami, recyklingu materiałów i energii odnawialnej. Kooperacja w tym zakresie z Instytutem Ochrony Środowiska – PIB będzie kontynuowana, między innymi w oparciu o podpisaną deklarację współpracy obejmującą działania zmierzające do zgłoszenia nowej kwalifikacji rynkowej dotyczącej mentora w ekoprzemysle do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, promocję i wdrażanie szkoleń dla mentorów w ekoprzemysle z wykorzystaniem narzędzi e-learningu oraz działania wspomagające proces uczenia się i wykorzystywania wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej mentorów.

Opracowany w ramach projektu standard kompetencji zawodowych mentorów w sektorze ekoprzemysłu zapewnia przejrzystość kwalifikacji, co ułatwia zatrudnienie ecomentora i umożliwia uznawanie kwalifikacji przez niego zdobytych na różnej drodze (kursowej, poprzez doświadczenie itp.). Warunkuje także porównywalność dyplomów, co będzie miało wpływ na m.in. mobilność zatrudnienia w skali krajowej i międzynarodowej.

Słuszność podjętych działań i użyteczność uzyskanych dotychczas rezultatów potwierdzili między innymi uczestnicy międzynarodowej konferencji podsumowującej realizację projektu *Ecomentor*, jaka odbyła się 23 października 2018 r. w Warszawie z udziałem ekspertów mentoringu, przedstawicieli instytucji szkoleniowych, doradców rozwoju zawodowego, pracowników instytutów badawczych, urzędów.

Rezultaty projektu dostępne są na stronie [www.ecomentor.ios.edu.pl](http://www.ecomentor.ios.edu.pl).

## Bibliografia

1. Kunasz M. (2005), *Development of intellectual capital of employees in the process of vocational training and in-service education*, (w:) Kokocińska M. (red.), *Contemporary Economy*, Szczecin.
2. Parsloe E., Wray M. (2002), *Trener i mentor*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
3. Religa J.(red.) (2011), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, ITeE – PIB, Radom.
4. Religa J. (2014), *Kompetencje europejskich mentorów i tutorów*, /Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 2, s. 36–45.
5. Sidor-Rządkowska M. (red. naukowa) (2014), *Mentoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*. Wolters Kluwer business, Warszawa.

**dr Jolanta RELIGA, mgr Ewelina BŁASZCZUK, mgr Jarosław SITEK** – Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB