

Spis zawartości

- Data uzyskania stopnia naukowego doktora
- Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/ artystycznych.
- Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.).
- Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych (artystycznych).
§ 3 pkt 2. 2 w obszarze nauk społecznych – autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopiśmie znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for the Humanities (ERIH)
- Pozostałe kluczowe publikacje: § 4. Kryteria oceny w zakresie osiągnięć naukowo-badawczych habilitanta we wszystkich obszarach wiedzy obejmują: 1) autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w czasopiśmie międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście, o których mowa w § 3, dla danego obszaru wiedzy;
- Indeks Hirscha według bazy Web of Science (WoS) dla cyklu artykułów, sumaryczny Impact Factor cyklu publikacji według listy Journal Citation Reports, zgodnie z rokiem opublikowania, Indeks Hirscha według bazy Harzing's Publish or Perish, liczba cytowań według bazy Harzing's Publish or Perish
- Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi lub udział w takich projektach;
- Międzynarodowe lub krajowe nagrody za działalność odpowiednio naukową albo artystyczną;
- Kryteria oceny w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej habilitanta we wszystkich obszarach wiedzy obejmują:
 - uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych lub krajowych;
 - udział w międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych lub udział w komitetach organizacyjnych tych konferencji;
 - otrzymanie nagrody i wyróżnienia;
 - udział w konsorcjach i sieciach badawczych;
 - kierowanie projektami realizowanymi we współpracy z naukowcami z innych ośrodków polskich i zagranicznych, a w przypadku badań stosowanych we współpracy z przedsiębiorcami;
 - udział w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism;
 - członkostwo w międzynarodowych lub krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych
 - osiągnięcia dydaktyczne i w zakresie popularyzacji nauki lub sztuki;
 - opieka naukowa nad doktorantami w charakterze opiekuna naukowego lub promotora pomocniczego, z podaniem tytułów rozpraw doktorskich;
 - staże w zagranicznych lub krajowych ośrodkach naukowych lub akademickich;
 - wykonanie ekspertyz lub innych opracowań na zamówienie organów władzy publicznej, samorządu terytorialnego, podmiotów realizujących zadania publiczne lub przedsiębiorców;
 - udział w zespołach eksperckich i konkursowych;
 - recenzowanie projektów międzynarodowych lub krajowych oraz publikacji w czasopiśmie międzynarodowych i krajowych;

1. Imię i Nazwisko: Andrzej Rózański

2. Data uzyskania stopnia naukowego doktora: 11/03/2005 (zał. 1).

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, specjalność: andragogika, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej; Wydział Pedagogiki i Psychologii. Tytuł dysertacji: „Orientacje edukacyjne uczestników podyplomowych studiów menedżerskich. Promotor: dr hab. Jan Saran. Recenzenci: prof. dr hab. Henryk Bednarski, prof. dr hab. Ryszard Kucha.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/ artystycznych.

Od 1 stycznia 2006 – do chwili obecnej, adiunkt w zakładzie Andragogiki Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie. W tym okresie w latach 2008-2012 pełniłem funkcję: prodziekana ds. kształcenia, kierowałem pracami Wydziału w zakresie opracowania i wdrożeniem systemu Krajowych Ram Kwalifikacyjnych. Uczestniczyłem w zespole opracowującym Strategię UMCS. Ponadto byłem członkiem Senackiej Komisji ds. Dydaktyki i Wychowania XXII kadencji; członkiem Rady Wydziału Pedagogiki i Psychologii; Pełnomocnikiem jednostki ds. współpracy z Działem Informacji i Promocji UMCS; Przewodniczącym Wydziałowego Zespołu ds. Jakości Kształcenia; Przewodniczącym komisji ds. jakości kształcenia; Członkiem Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia - Zespołu Ewaluacyjnego oraz Rady Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych; Przewodniczącym a wcześniej wielokrotnie sekretarzem komisji rekrutacyjnych oraz kierownikiem studiów podyplomowych „Doradztwo ds. Kształcenia i Rozwoju Zasobów Ludzkich”.

4. Wskazanie osiągnięcia* wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.).

Moje zainteresowania edukacją ustawiczną dorosłych wiążą się z pracą zawodową w ramach projektu finansowanego przez United States Agency for International Development realizowanego przez Polską Fundację Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC Poland (1995-1999). Pełniłem tam funkcję specjalisty ds. poradnictwa zawodowego, doradcy ds. przedsiębiorczości, zastępcy dyrektora. Przed podjęciem pracy w Uniwersytecie Marii Curie Skłodowskiej pełniłem funkcje kierownicze i doradcze, a także zarządzałem projektami finansowanymi przez: PHARE, Polsko Brytyjski Program Rozwoju Przedsiębiorczości (zał. 5.13). Efektem tych doświadczeń jest współpraca z wykładowcami i konsultantami uczelni polskich i zagranicznych. Przede wszystkim z College of Education University of Illinois (zał. 5.3) oraz Department of Organizational Leadership, Policy, and Development University of Minnesota (zał. 5.2), w ramach której koordynuję polsko-amerykańskie

projekty edukacyjne, w tym studia podyplomowe, seminaria naukowe i warsztaty, a także wspólne badania i publikacje. W tym okresie rozpocząłem również współpracę z ośrodkami naukowymi w kraju, w tym: z Wydziałem Zarządzania Politechniki Lubelskiej (zał. 5.6). Wieloletnia praktyka w obszarze edukacji ustawicznej dorosłych, stała się również inspiracją do podjęcia indywidualnych studiów doktoranckich na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UMCS (2002-2005).

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora w styczniu 2006 zostałem zatrudniony na stanowisku adiunkta na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UMCS. Od początku mojej pracy naukowej starałem się wykorzystać w swoich pracach badawczych wieloletnie doświadczenia związane z szeroko rozumianym kształceniem ustawicznym.

Obszary zainteresowań naukowych

- A. Główny nurt badań koncentruje się na problematyce aktywności prorozwojowej dorosłych oraz jej uwarunkowaniach. Analizy dotyczą całościowego procesu uczenia się w tym orientacji edukacyjnych menedżerów. Problematyka badań nt. gotowości do uczenia się i rozwoju realizowana w Polsce poszerzona została o badania nad wartością pracy i jej znaczeniem w życiu osób pracujących w różnych środowiskach kulturowych w Europie, Azji, Ameryce Północnej i Południowej.
- B. Analizy o charakterze diagnostycznym, ich podbudowę teoretyczną uzupełniają interdyscyplinarne badania literaturowe dotyczące problematyki Rozwoju Zasobów Ludzkich, nurtu, który zyskał popularność w uczelniach amerykańskich w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Od tego czasu w wielu krajach podejmowane są próby nakreślenia ram teoretycznych nowo kreowanej dziedziny, której korzenie tkwią w andragogicznej koncepcji Malcolma Knowlesa.
- C. Aktywność badawczą uzupełnia problematyka nawiązująca do prowadzonych zajęć dydaktycznych oraz seminariów dyplomowych. Przede wszystkim omówienia dotyczące technik i strategii doskonalenia kompetencji pracowniczych w organizacji. Ponadto: planów edukacyjnych i zawodowych, jak również opiniotwórczej roli mediów w kontekście wyboru kierunku studiów, a także badania jakościowe nad wizerunkiem medialnym wybranych grup zawodowych.
- D. Aktywność naukowa poza macierzystą uczelnią skoncentrowana jest na działalności w stowarzyszeniach i organizacjach. W tym w Towarzystwie Naukowym Organizacji i Kierownictwa, a także w czasopiśmie naukowym: *Human Resource Development International*, (zał. 5.10) /Published in association with AHRID and UFHRID/. Podstawowe zadania to udział w pracach zespołu redakcyjnego oraz recenzje artykułów.

Za osiągnięcie habilitacyjne w myśl art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2003 Nr 65 poz. 595) wskazuje monografię pt. :

Psychospołeczne korelaty gotowości do uczenia się i rozwoju pracowników wykwalifikowanych, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 2014. /stron: 337/.

Główny nurt prowadzonych przeze mnie badań koncentruje się na problematyce zachowań prorozwojowych ludzi w sytuacji pracy ze szczególnym uwzględnieniem „kognitariuszy” (Koziołcki 1995). Poruszana problematyka jest fragmentem szerszych analiz podejmowanych przeze mnie na początku lat dwutysięcznych. Wspomniany okres, charakteryzował się wzrostem aktywności edukacyjnej dorosłych. Trend ten był szczególnie zauważalny wśród osób z wyższym wykształceniem, dla których udział w różnorodnych formach doskonalenia, stał się swego rodzaju edukacyjnym stylem życia (E. Solarczyk-Ambrozik 2004). Wiązany był przede wszystkim z transformacją i globalizacją gospodarki. Zmiany ekonomiczne wpłynęły na sposób realizacji indywidualnych karier zawodowych, w kierunku tzw. „karier bez granic” (P. Bohdziewicz 2008). Ten nowy typ funkcjonowania opiera się bardziej na przedsiębiorczości edukacyjnej i zawodowej, samorealizacji ukierunkowanej na własny profesjonalizm przy większej odpowiedzialności za własny rozwój (E. Solarczyk-Ambrozik 2004). Zatem zasadność podjętej tematyki należy upatrywać zarówno w płaszczyźnie poznawczej, wyrażającej się w dążeniu do zgromadzenia wiedzy na temat czynników warunkujących aktywność edukacyjną osób dorosłych w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej ale także poszukiwania możliwości zrównoważonego rozwoju współczesnych „pracowników wiedzy” w kontekście całonocnego procesu uczenia się. Impulsem do uszczegółowienia analiz w zakresie gotowości prorozwojowej pracowników wykwalifikowanych stały się wnioski z badań porównawczych zrealizowane wśród menedżerów w latach 2004 i 2009, które opublikowano w książce pt. Orientacje edukacyjne menedżerów w warunkach gospodarki posttransformacyjnej, (A. Różański 2011).

Na ich podstawie podjęto badania, których celem była identyfikacja psychospołecznych uwarunkowań determinujących poziom gotowości do uczenia się i rozwoju ludzi w sytuacji pracy. Wnioski opublikowano w monografii pod tytułem: Psychospołeczne korelaty gotowości do uczenia się i rozwoju pracowników wykwalifikowanych (A. Różański 2014). Na podstawie przeglądu literatury wskazano na trzy podstawowe konteksty - podejścia teoretyczne nawiązujące do pojęcia gotowości do uczenia się i rozwoju ludzi dorosłych. Każdy z wymienionych obszarów analiz wyodrębniony został w oparciu o funkcję czasu i charakter oddziałujących bodźców.

Pierwsza grupa to badania nawiązujące do całonocnego procesu uczenia się (edukacyjny styl życia, postawy wobec kształcenia, orientacje edukacyjne, aspiracje edukacyjne). Badania i analizy zatem koncentrują się na względnie trwałych nastawieniach człowieka wobec własnego rozwoju w kontekście makro-uwarunkowań: społecznych, ekonomicznych, politycznych (zewnątrznie czynniki oddziaływania o charakterze pośrednim) np. Ewa Solarczyk-Ambrozik 1995, S.M. Kwiatkowski, 2001, J. Saran 1993, A.

Rózański 2011, K. Rubenson 2011, A. Gańczarczyk 1994, G. Bartkowiak 1999, R. Łukaszewicz 1979, M. Malewski 1998, T. Hejnicka-Beczwińska 1991, A. Cudowska 1997, M. Wójcicka 1989, J. Żyngiel 2010. Kolejny wyodrębniony obszar badań nawiązuje do sytuacyjnej gotowości do uczenia się – nastawień jednostki do konkretnej sytuacji kształcenia („tu i teraz”). Zwykle ma charakter przejściowy i jest wywoływany zainteresowaniem przedmiotem nauczania/szkolenia. Analizie poddawane są między innymi style uczenia się w kontekście metod i technik nauczania – ich skuteczność, a także uwarunkowania organizacyjne procesu kształcenia. Obejmuje to także cały wachlarz narzędzi i technik dotyczący analizy potrzeb szkoleniowych w sensie podmiotowym i przedmiotowym jak również oceny efektywności interwencji szkoleniowej. (np. model A.C. Christiana 1982, Model Pratta 1988, P.Honey i A.Mumford 1995, M. Knowles, E.F.Holton III, R.A. Swanson 2009, D. Kolb 1984, R. Noe 2005). Trzecia z wyodrębnionych grup to gotowość do uczenia się i rozwoju w sytuacji pracy. Wg autorskiej definicji (Rózański 2014) to natężenie odczuwanych potrzeb w zakresie poziomu i kierunku poznawania wybranych obszarów wiedzy oraz umiejętności, których opanowanie zdaniem jednostki może zapewnić spodziewane korzyści zawodowe. Nastawienia te budowane są w oparciu o jakość relacji pracowników z makro i mikro otoczeniem, zawierają w sobie samoocną jednostki, co do możliwości osiągania sukcesów edukacyjno-zawodowych przy uwzględnieniu szeroko rozumianego środowiska pracy, doświadczeń z tym związanych a także potencjalnych szans. Dotyczy to względnie trwałych nastawień prorozwojowych człowieka kształtowanych w związku z pracą zawodową. (np. D. Kolb, Model Pratta, K. Rubenson 2011, R. A. Noe 2005 G. Bartkowiak 1999, A. Gańczarczyk 1994, S.M Kwiatkowski 2001, R. Łukaszewicz 1979, A. Rózański 2011).

Tak przyjęte rozróżnienie teoretyczne, swoista klasyfikacja nastawień prorozwojowych w środowisku pracy stworzyła ramy teoretyczne prowadzonych badań. Dla potrzeb analiz skonstruowano autorskie narzędzie kwestionariusz GPUR 2012, składający się z sześciu podskal. Do grupy tzw. predyspozycji „ogólnych do rozwoju i uczenia się” zaliczono podskale: poziomu otwartości na zmiany zachodzące w otoczeniu, poziomu mobilności profesjonalnej, samooceny skuteczności osiąganych celów edukacyjno-zawodowych. Kolejne trzy podskale koncentrowały się na aspektach tzw. „zawodowej gotowości do uczenia się i rozwoju”: podskala poziomu odczuwanej wspólnoty celów edukacyjno-zawodowych, poziomu zapotrzebowania na informacje zawodowe oraz poziomu skuteczności doskonalenia zawodowego w miejscu pracy (Rózański, 2014). W badaniach wykorzystano ponadto: kwestionariusz autorstwa R. Cieślaka, M. Widerszal-Bazyl (Psychospołeczne warunki pracy), Skalę satysfakcji z życia - SWLS (The Satisfaction with Life Scale, Ed Diener, R. A. Emmons, R. J. Larson, S. Griffin), Kwestionariusz „Moja kariera” A. Paszowskiej Rogacz oraz Skalę Wartości Schwartza (SVS). Analizie poddano gotowość pracowników wykwalifikowanych do rozwoju i doskonalenia kompetencji w miejscu pracy. Wśród czynników determinujących gotowość prorozwojową uwzględniono: dopasowanie do stanowiska pracy, satysfakcję z życia, natomiast kompleksowa analiza psychospołecznych uwarunkowań pracy umożliwiła przegląd wymagań stawianych przez pracodawcę, poczucie kontroli wewnętrznej, wsparcia ze strony otoczenia, poczucie komfortu psychicznego a także oczekiwań wobec pracodawcy. Uzyskane wyniki

wskazują, iż najsilniejsze związki występują między odczuwanym poziomem wsparcia ze strony pracodawcy a wspólnotą celów edukacyjno-zawodowych (pracownik- organizacja). Im wyższy poziom wymagań w pracy tym większy odsetek pracowników prezentuje wysoki poziom otwartości na zmiany. Trafność dopasowania zawodowego w kontekście realizowanego modelu kariery miała większe znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. U pracowników, w przypadku których stwierdzono wysoki poziom poczucia komfortu (w miejscu pracy), częściej występowała silna identyfikacja z planami organizacji a także wyższa ocena skuteczności doskonalenia zawodowego w miejscu pracy. Im wyższa samoocena skuteczności osiągania celów edukacyjno zawodowych, tym niższy poziom roszczeń co do jakości polityki szkoleniowej firmy. Osoby o wyższym poziomie satysfakcji z życia przejawiały wyższy poziom gotowości do uczenia się, a także wyżej oceniały politykę szkoleniową organizacji. Wyniki badań wskazują ponadto, iż najniższą satysfakcję z pracy osiągały te osoby, które oceniały, iż ich praca jest bardzo niebezpieczna, oraz ci, którzy źle oceniali rynkowe perspektywy swojego przedsiębiorstwa (branży). Wyniki badań wskazały również na konieczność wykorzystania unikalnych kompetencji starszych pracowników (np. dojrzałość, cierpliwość, lojalność, doświadczenie). Dotyczy to ich skuteczniejszej aktywizacji, tworzeniu specjalnych programów „aktualizujących” wiedzę, podtrzymujących odpowiedni poziom gotowości prorozwojowej. Niestety najliczniejszą grupę osób o stwierdzonym niskim poziomie satysfakcji z pracy stanowili pracownicy najmłodszy o stażu pracy do ośmiu lat. Jest to okres charakteryzujący się wzrostem potrzeb a także oczekiwaniach zawodowych, co przy trudnej sytuacji tej grupy osób na rynku pracy (np. wykonywanie pracy poniżej możliwości) częściej prowadzi do symptomów zniechęcenia czy wręcz wypalenia. Podsumowaniem wyników badań są uwagi dotyczące ich praktycznego wykorzystania. Celem polityki personalnej przedsiębiorstwa powinno być dążenie do jak największej integracji indywidualnych planów rozwojowych pracowników z celami organizacji. Działania takie sprzyjają utrzymaniu wysokiego poziomu gotowości prorozwojowej zatrudnionych i przyczyniają się do wzmocnienia orientacji proedukacyjnych dorosłych. Można przyjąć, iż orientacje edukacyjne pozostają w relacji z sytuacją pracy a także pośrednio, ale w sposób istotny zależą od zmieniających się uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. W kontekście praktycznym istnieje potrzeba stymulacji oraz profesjonalnego wsparcia osób dorosłych w celu pełniejszego wykorzystania ich potencjału intelektualnego na każdym etapie funkcjonowania zawodowego.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych (artystycznych)

§ 3 pkt 2 w obszarze nauk społecznych – autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopiśmie znajdującym się w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for the Humanities (ERIH).

Artykuł w czasopiśmie zagranicznym z listy JCR, udział 9%

Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Cornachione, E. B., Jr., Cseh, M., Kang, H. S., Oh, S. Y., Rozanski, A., Tynaliyev, U., Zavjalova, E., Work Meaning among Mid-level Professional Employees: A Study of the Importance of Work Centrality and Extrinsic and Intrinsic Work Goals in Eight Countries,

ASIA PACIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCES, Vol. 49, pp. 264-284, September 2011, Publisher: Sage

<http://api.sagepub.com/content/49/3/264.short>

wg. Journal Citation Reports, Impact Factor: 1.000,

Liczba cytowań publikacji według bazy Web of Science (WoS): 2

Liczba cytowań publikacji według bazy Harzing's Publish or Perish: 12

Koncepcja przyjęta w badaniach nawiązuje do analiz realizowanych w 62 państwach w ramach projektu GLOBE, Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (House et al. 2004). Na podstawie analizy relacji zachodzących na styku szeroko rozumianej kultury (społecznej) oraz dominujących modeli kultury organizacyjnej, tworzona jest lista tzw. „klastrow regionalnych”, do których przypisane są państwa o zbliżonych „parametrach” kulturowych. Tak przyjęta w badaniach klasyfikacja umożliwiła sprawdzenie hipotez dotyczących: miejsca i znaczenia pracy w przypadku pracowników wykwalifikowanych w ośmiu wybranych krajach, które wg klasyfikacji GLOBE znalazły się w różnych „klastrach”. Stwierdzono, iż dominującą rolę w życiu wszystkich badanych społeczności zajmuje praca, rodzina a także pośrednio religia, zaangażowanie społeczne oraz rekreacja. Na podstawie zidentyfikowanych różnic i podobieństw w postrzeganiu pracy udało się wyodrębnić dwie dość spójne grupy. W pierwszej znalazły się: Brazylia, Niemcy, Węgry, Korea Południowa, Polska, USA a w drugiej Rosja i Kirgistan. Należy zatem podchodzić z dużą ostrożnością do klasyfikacji GLOBE, np. w przypadku krajów tak odległych kulturowo i geograficznie jak ma to miejsce w „klastrze” Europy Wschodniej, do którego pierwotnie przypisano Polskę i Węgry (zał. 5.14).

§4. Kryteria oceny w zakresie osiągnięć naukowo-badawczych habilitanta we wszystkich obszarach

wiedzy obejmują: 1) autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w czasopiśmie międzynarodowych lub krajowych innych niż znajdujące się w bazach lub na liście, o których mowa w § 3, dla danego obszaru wiedzy.

Artykuł w czasopiśmie zagranicznym, cytowany wg Web of Science; (udział 25%)

Kuchinke P. K., Ardichvili A., Borchert M., Rozanski A., (2009),

The Meaning of Working among Professional Employees in Germany, Poland, and Russia;

Journal of European Industrial Training, Vol. 33, No. 2, pp. 104-124.

Impact Factor: brak

Liczba cytowań publikacji według bazy Web of Science (WoS): 3

Liczba cytowań publikacji według bazy Harzing's Publish or Perish: 19

Badania porównawcze zrealizowano w wśród wybranych grup pracowniczych w Polsce Rosji i Niemczech. Tezy po raz pierwszy zostały zaprezentowane na "Eighth International

Conference on HRD Research and Practice across Europe, 27-29.06 2007 w Oxford Brookes Business School (przez lidera zespołu P. Kuchinke). Celem badań była identyfikacja podobieństw oraz różnic występujących wśród pracowników wykwalifikowanych w kontekście postrzeganego znaczenia pracy w życiu oraz satysfakcji z pracy i jej uwarunkowań wśród przedstawicieli wybranych nacji. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, iż najmniej różnic w tym względzie zidentyfikowano między pracownikami z Polski i Niemiec. Natomiast większe różnice stwierdzono w przypadku pracowników z Rosji, szczególnie w zakresie czynników wpływających na osiąganą satysfakcję z pracy (zał. 5.20).

Artykuł w czasopiśmie zagranicznym / cytowany wg Web of Science / udział 100%

Różański A., The educational orientation of participants on post-graduate managerial study programs in Poland, ss. 91-99,
Human Resource Development International, 11 (1) 2008 Taylor & Francis Country

Liczba cytowań publikacji według bazy Web of Science (WoS): 2
Liczba cytowań publikacji według bazy Harzing's Publish or Perish: 6

Artykuł opisuje wyniki badań nt. poziomu i kierunku orientacji edukacyjnych słuchaczy studiów podyplomowych. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzono, iż badani mają jasno sprecyzowaną wizję własnego rozwoju, wysoko oceniają swoje możliwości a także pozytywnie oceniają doświadczenia edukacyjne. Udział w studiach podyplomowych jest środkiem do osiągnięcia celów zawodowych. Główne czynniki, które determinują poziom orientacji edukacyjnych to: pozycja zawodowa, status materialny a także przejawiany typ twórczego myślenia (na podstawie testu HDYT G. Davisa) (zał. 5.18).

Artykuł w czasopiśmie zagranicznym / znajdującym się w bazie ERIH/ udział 100%

Różański A., From folk high school to Human Resource Development: Polish experience, Human Resource Development International, 18(2), 2015. Publisher: Taylor & Francis Group.

Na podstawie analizy uwarunkowań historycznych i społecznych dokonano próby identyfikacji źródeł determinujących praktykę w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w Polsce. Wskazano, iż pojęcie rozwoju zasobów ludzkich – aktywność w tym obszarze pojmowana jest w Polsce w dużo szerszym – globalnym, ogólnonarodowym kontekście niż w innych państwach. Rodzime uwarunkowania historyczne wskazują na masowy charakter, a także systemowe podejście oparte na określonych wartościach istotnych z punktu widzenia egzystencji narodu lub określonej ideologii. Rozwój Zasobów Ludzkich charakteryzuje w Polsce różnorodność podejść. Można jednak ostrożnie wyodrębnić dwa nurty: pierwszy związany z oświatą społecznikowską tzw. „oświatą ludową” (w tym z kształceniem kompetencji zawodowych, przedsiębiorczych), którego podmiotem oddziaływania stały się szerokie rzesze społeczeństwa polskiego w okresach przełomowych dla

naszego narodu. Drugi nurt, natomiast koncentruje się bardziej na metodach i technikach podniesienia efektywności przedsiębiorstw przez kierowanie rozwojem ludzi w organizacji (zał. 5.19).

PODSUMOWANIE: WEB OF SCIENCE, HARZING'S PUBLISH OR PERISH DLA W/W ARTYKUŁÓW

Indeks Hirscha według bazy Web of Science (WoS) dla powyższego cyklu artykułów wynosi: 2

Sumaryczny Impact Factor cyklu publikacji według listy Journal Citation Reports, zgodnie z rokiem opublikowania wynosi 1.000,

Indeks Hirscha według bazy Harzing's Publish or Perish = 6, liczba cytowań według bazy Harzing's Publish or Perish = 37

ARTYKUŁY W CZASOPISMACH - /LISTA B/

Artykuł w czasopiśmie /Lista B/, udział 100%

Różański A., Gotowość prorozwojowa pracowników w sytuacji zmian organizacyjnych, E-MENTOR nr 1 (53) / 2014, ss. 31-36.

W artykule zaprezentowano wyniki analizy porównawczej przeprowadzonej wśród wybranych kategorii zatrudnionych osób - funkcjonujących w sytuacji zmian organizacyjnych. Uzyskane wyniki potwierdziły, iż niektóre cechy takie jak: wiek pracowników czy pełniona funkcja, determinują poziom przejawianej gotowości prorozwojowej w miejscu pracy. Największe różnice między wybranymi kategoriami pracowników stwierdzono w zakresie skal dotyczących: poziomu odczuwanej mobilności profesjonalnej, identyfikacji z celami rozwojowymi organizacji a także zapotrzebowania na informacje zawodowe (zał. 5.15).

Artykuł w czasopiśmie /Lista B/, udział 100%

Różański A., Dobór szkoleń pracowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach – analiza zjawiska, E-MENTOR nr 5 (47) 2012, ss. 72-76

Celem badań była analiza działań w zakresie planowania i doboru szkoleń pracowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach (MSP). Pomimo niezaprzeczalnych korzyści poznawczych, jakie przynosi szeroki udział pracowników MSP w różnorodnych projektach edukacyjnych

finansowanych z programów UE, w wielu przypadkach nie spełniają one oczekiwań przedsiębiorców co do ich skuteczności. Przeprowadzone analizy potwierdziły, iż przyczyną może być brak wiedzy nt. prawidłowego doboru szkoleń pracowniczych wśród kadry kierowniczej MSP. Zaledwie co piąta z badanych firm korzysta z profesjonalnych narzędzi analiz potrzeb, a aż jedna trzecia nie diagnozuje zapotrzebowania w tym zakresie wogóle (zał. 5.16).

Artykuł w czasopiśmie /Lista B /, udział 64%

Różański A., Bojar M., Kozak B. „Gotowość prorozwojowa osób świadczących pracę w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia”, Przegląd Organizacji nr 11/2014, ss. 22-28.

W artykule podjęto analizę systemowych, prawnych i społecznych skutków świadczenia pracy w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia i ich wpływu na relacje: pracownik-pracodawca. Uwzględniono przy tym kontekst rozwoju osobistego i organizacyjnego. W konkluzji uznano, iż redukcja kosztów związanych z etatyzacją na rzecz elastycznych form zatrudnienia przynosi korzyści ekonomiczne przedsiębiorstwom w krótkim okresie czasu. Natomiast w dłuższej perspektywie może nieść zagrożenia wynikające ze słabszej identyfikacji pracowników z celami organizacji, co przyczynia się do obniżenia potencjału prorozwojowego zatrudnionych a w konsekwencji całej organizacji. (zał. 5.17)

POZOSTAŁE WYBRANE PUBLIKACJE

Monografie

Monografia: (udział 100%)

„Rozwój Zasobów Ludzkich w organizacji”, Politechnika Lubelska, 2014, 210 s.

Odniesieniem do praktycznych aspektów poruszanej w badaniach problematyki jest publikacja monografii pt.: Rozwój zasobów ludzkich w organizacji (2014). Stanowi swego rodzaju podsumowanie dotychczasowych doświadczeń autora i jest zbiorem wybranych zagadnień dotyczących rozwoju potencjału pracowników w środowisku pracy ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu praktycznego. Przegląd problematyki nowo kreowanej dziedziny, koncepcji metodologicznych, tkwiących zarówno w andragogice, zarządzaniu, psychologii, teorii systemów, umożliwił zaprezentowanie najistotniejszych koncepcji teoretycznych kładących nacisk na stymulowanie aktywności i wykorzystania potencjału pracowników w celu zwiększenia ich efektywności w pracy. Całość zaprezentowano w oparciu o bogaty przegląd literatury przedmiotu, co umożliwiło powiązanie koncepcji teoretycznych ze współczesnym obszarem praktyki edukacyjnej i HR. Publikacja prezentuje szereg technik i metod skoncentrowanych na wykorzystaniu interwencji

szkoleniowej w celu podnoszenia jakości potencjału pracowników, a także aktywności prorozwojowej ludzi we współczesnym środowisku pracy. Przyjęta koncepcja oraz układ treści nawiązują do konwencji wykorzystywanej w praktycznym podejściu do identyfikacji potrzeb prorozwojowych w przedsiębiorstwie. Dotyczy to diagnozy stanu poziomu dojrzałości w zakresie Rozwoju Zasobów Ludzkich organizacji, opracowaniu odpowiedniej strategii i planu działań oraz wieloaspektowej oceny.

Monografia: (udział 100%)

Orientacje edukacyjne menedżerów w warunkach gospodarki posttransformacyjnej, Wydawnictwo UMCS Lublin, 2011, 220 s.

Zasadniczym celem badań porównawczych była próba identyfikacji różnic w treści orientacji edukacyjnych menedżerów podejmujących kształcenie w warunkach zmian społeczno-ekonomicznych. Orientacje edukacyjne są składową orientacji życiowych, wyznaczają kierunek oraz nasilenie dążeń do osiągnięcia zamierzonego stanu rozwoju intelektualnego jednostki, twórczego podmiotu funkcjonującego w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych. Badania wykazały, iż rosnąca koniunktura gospodarcza, lepsze perspektywy na rynku pracy, korzystniejsze warunki życia, modyfikowały orientacje produkcyjne menedżerów w ich warstwie: poznawczej, emocjonalnej i behawioralnej tym samym sprzyjały podejmowaniu kształcenia. Stwierdzono, iż osoby funkcjonujące w korzystniejszych warunkach społeczno-ekonomicznych wykazywały większą gotowość do podejmowania nowych zadań prorozwojowych. Kompetencje formalne (wykształcenie) postrzegane są w kontekście potrzeb zawodowych, uczenie się zatem nie stanowi wartości „samej w sobie” ale jest podporządkowane kwestiom rozwoju profesjonalnego.

Monografia wieloautorska: (udział 34%)

Różański A., K. P. Kuchinke, E. Bojar pt.: „Rozwój zasobów ludzkich, teoria i praktyka”, Politechnika Lubelska, Lublin 2008, 305 s.

Kolejnym obszarem eksploracji, który towarzyszy badaniom dotyczącym zachowań prorozwojowych pracowników wykwalifikowanych w zmieniającym się otoczeniu są analizy historiograficzne oraz badania literaturowe. Ich celem jest opis i wskazanie polskich odniesień, dla nowego obszaru badań i praktyki, który jest obecny w amerykańskiej przestrzeni edukacyjnej (Rozwój Zasobów Ludzkich). W nurt ten wpisuje się monografia wieloautorska pt.: Rozwój zasobów ludzkich, teoria i praktyka. Swoje artykuły zaprezentowali w niej naukowcy z: University of Illinois Urbana-Champaign, University of Minnesota, Florida State University, Texas A & M University, Concordia University, Western Illinois University, Politechniki Lubelskiej i Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej. A. Różański w swoim rozdziale pt.: Rozwój Zasobów Ludzkich – zarys problematyki (Rozdział I, str. 13) naszkicował ogólne ramy tego obszaru i zaproponował autorską

definicję odnoszącą się do rodzimych doświadczeń: (Rozwój Zasobów Ludzkich), „Jest to termin określający obszar aktywności edukacyjnej, który ukierunkowany jest na rozwijanie kompetencji pracowniczych związanych z potrzebami gospodarki rynkowej. Stosowany w szerszym ujęciu określa całość działań poświęconych identyfikacji i określaniu potrzeb w zakresie szkoleń i rozwoju, planowaniu oraz wspieraniu przez szkolenia określonych grup ludzi funkcjonujących w konkretnych sytuacjach, rozwojowi zawodowemu jak również metodom i technikom kształcenia. Może dotyczyć zarówno aktywności w skali globalnej jak i przypadków w pojedynczej firmie.” (zał. 5.21).

Książka pod redakcją: udział 33,4%

Autorzy: Anna Dudak, Katarzyna Klimowska, Andrzej Różański, Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów, Wydawnictwo IMPULS, Kraków 2012, 286 s.

Podstawowym celem monografii wieloautorskiej była prezentacja wybranych aspektów związanych z przygotowaniem zawodowym pedagogów. Uwzględnione zostały zarówno kwestie programowe dotyczące kształcenia w uczelniach wyższych jak również indywidualne plany i szanse współczesnych studentów kierunków pedagogicznych. Publikacja składa się z trzech spójnych części: kształcenie pedagogiczne, aspiracje i plany młodych pedagogów oraz funkcjonowanie zawodowe pedagogów na rynku pracy.

Czasopisma naukowe – inne

Czasopisma naukowe – inne, artykuł: udział 50%

Różański A., Kuchinke, K. P. (2008), HRD - transformacja w edukacji ustawicznej, Lubelski Rocznik Pedagogiczny vol. XXVII, ss.43-55.

Niniejszy artykuł prezentuje problematykę podejmowaną przez przedstawicieli nowego obszaru praktyki i badań w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. W ciągu kilkudziesięciu lat probiznesowa praktyka kształcenia dorosłych przyczyniła się do transformacji programów akademickich na wydziałach edukacyjnych (College of Education) w USA. Od kilkunastu lat jest oferowana również jako odrębny kierunek studiów (na poziomie licencjackim, magisterskim a także na studiach doktoranckich (Zał. 5.24).

Czasopisma naukowe - inne, artykuł: udział 100%

Różański A., Organizacja i administrowanie oświatą w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2006 nr 1, ss. 69-80.

Celem artykułu była analiza kluczowych czynników kształtujących „politykę” oświatową w USA. Podjęto próbę jej opisu odnosząc się do swoistych uwarunkowań społecznych i historycznych, wpływających na jej kształt. Zwrócono uwagę na „urynkowienie edukacji”, stosunkowo dużą łatwość dopasowania, szczególnie na szczeblu lokalnym do zmieniających się potrzeb rynku pracy a także specyficzny system certyfikacji osiągnięć czy też transferu punktów. Jednocześnie wskazano

na rolę społeczności lokalnych w kształtowaniu oferty edukacyjnej współfinansowanej ze środków publicznych oraz wszechobecną wielokulturowość. Podejście to sprzyja lepszemu dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynkowych. W konkluzji stwierdzono, iż historycznie uwarunkowany pragmatyzm społeczeństwa amerykańskiego ukształtował oświatę, która bliska jest koncepcji Johna Deweya, przywiązywanie kluczowej wagi do przedsiębiorczości i odpowiedzialności jednostki za własny rozwój zawodowy (zał. 5.23).

Czasopisma naukowe - inne, artykuł: udział 100%

Różański A., Motywacja osiągnięć edukacyjno-zawodowych słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich, [w:] M. Czechowska Bieluga, G. Sanecki, Współczesne przemiany na krajowym i europejskim rynku pracy – perspektywa edukacyjna i socjalna, *Annales UMCS*, 2014, nr XXVII, sekcja J.

Celem badań było określenie poziomu motywacji osiągnięć edukacyjno-zawodowych osób podejmujących kształcenie na podyplomowych studiach menedżerskich (skala do badania poziom motywacji osiągnięć autorstwa M. Widwerszal – Bazył). Wśród badanych najwyższy poziom motywacji osiągnięć uzyskiwały kobiety zajmujące stanowiska kierownicze w wieku od 36 do 47 lat. Natomiast najniższe wartości wskaźników stwierdzono u słuchaczy w wieku do 29 lat zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych (tzw. „pracownicy szeregowi”).

Ze względu na cel podejmowania kształcenia najwyższe wyniki w poszczególnych grupach wskaźników zidentyfikowano w przypadku: poziomu aspiracji (mężczyźni), koncentracji na zadaniu (kobiety, kierownicy, starsi pracownicy), dążeniu do uznania społecznego (kobiety, „pracownicy szeregowi”), wytrwałości w działaniu (kierownicy, starsi pracownicy) oraz akceptacji odroczonej gratyfikacji (starsi pracownicy). Stopień posiadanej swobody działania w sytuacji pracy wpływa na poziom motywacji osiągnięć pracowników. Im większa swoboda działania, możliwość podejmowania samodzielnych decyzji tym wyższy poziom motywacji osiągnięć (zał. 5.25).

Rozdziały w książkach

Rozdział w książce (udział 35 %)

Cseh Maria, Rozanski Andrzej, Nemeskéri Zsolt and Krisztián Béla, Human Resource Development in Hungary and Poland (in), R. F. Poell, T. S. Rocco, & G. Roth (Eds.), *The Routledge companion to human resource development*. London: Routledge 2014, ss. 492-505.

Z przeglądu literatury wynika, że HRD (Rozwój Zasobów Ludzkich), HRM (Zarządzanie Zasobami Ludzkimi) i IIR (Zasoby Ludzkie) zarówno w Polsce jak i na Węgrzech są ze sobą wewnątrznie powiązane. Liczba artykułów naukowych koncentrujących się wyłącznie na problematyce HRD jest stosunkowo niewielka, chociaż obserwuje się coraz większe zainteresowanie problematyką wśród przedstawicieli różnych dziedzin nauki. W obu państwach funkcjonuje niewiele

programów studiów uniwersyteckich w zakresie HRD. Większość z nich zawiera treści charakterystyczne dla HRM. Sytuacja ta budzi obawy co do możliwości szybkiej profesjonalizacji tej dziedziny w państwach wschodnio i środkowoeuropejskich, jako obszaru nauki wbudowanego w paradygmat humanistyczny i konstruktywistyczny. Istnieje zatem potrzeba uwzględnienia specyfiki lokalnej (nauka, praktyka) na drodze integracji z zachodnioeuropejskimi i amerykańskimi praktykami HRD. Szczególnie należy uwzględnić tu kontekst kulturowy (historyczny) oraz społeczno-gospodarczy Polski i Węgier (oraz innych krajów regionu). Nie bez znaczenia w budowaniu nowej dziedziny są narodowe strategie oraz instytucjonalne plany co do polityki Rozwoju Zasobów Ludzkich w obu państwach, które mogą wspierać profesjonalizację tego nowego obszaru praktyki i badań (zał. 5.26).

Rozdział w książce (udział 100%)

Różański, Rola rankingów szkół wyższych w planach edukacyjnych kandydatów a społeczna odpowiedzialność mediów. [w:] M. Bojar (red.) Społeczna odpowiedzialność w biznesie, menedżer XXI wieku, Lublin 2007, ss. 193-207.

Na podstawie badań przeprowadzonych wśród studentów lubelskich uczelni (UMCS, KUL, PL) stwierdzono, iż występuje związek między prezentowanymi w prasie wynikami „rankingów szkół wyższych” a wyborami kandydatów na studia. Blisko połowa respondentów uwzględniała informacje prasowe przy wyborze uczelni wyższej. Co dziesiąty w oparciu o wyniki rankingu podjął decyzję o wyborze konkretnej uczelni (w roku 2006 w Polsce studiowało 1.941 445 studentów). Ze względu na wysoki stopień zaufania społecznego, media mogą kreować popularność poszczególnych uczelni i kierunków studiów, a w efekcie modyfikować otoczenie społeczne i gospodarcze, wpływać na zainteresowanie studiowaniem w konkretnej uczelni i na konkretnym kierunku studiów (zał. 5.27).

Rozdział w książce, udział 100%

Różański A., Rozwój kadr menedżerskich na Lubelszczyźnie na przykładzie studiów MBA w Politechnice Lubelskiej a oczekiwania słuchaczy związane z jego ukończeniem [w:] E. Bojar, T. Żminda, J.Bis,(red) Region i edukacja a procesy rozwojowe, Lublin 2014,

Wyniki badań zostały sporządzone na podstawie analizy materiału zgromadzonego w latach 2004-2014 . Stwierdzono, iż we wszystkich analizowanych okresach cele słuchaczy związane z udziałem w tej formie kształcenia były bardzo zbliżone. Decyzja o podjęciu studiów MBA w większości przypadków miała charakter instrumentalny i dotyczyła konkretnych oczekiwań związanych z pracą zawodową. Średnio od 80% do 89% menedżerów uznało, iż ukończenie studiów MBA przyczyni się do zdynamizowania ich profesjonalnych karier. Wśród oczekiwanych korzyści związanych z ukończeniem studiów MBA znalazły się: awans stanowiskowy, pogłębienie

wiedzy i zainteresowań, zmiana pracy, wzrost wynagrodzenia. Celom instrumentalnym, wymienianym zwykle na miejscu pierwszym towarzyszyły cele autoteliczne, dotyczące między innymi budowania więzi społecznych czy pogłębiania wiedzy oraz własnych zainteresowań (zał. 5.28).

Rozdział w książce (udział 100%)

Rózański A., „Obraz pracownika socjalnego - analiza treści tekstu w lokalnej prasie” [w:] M. Czechowska Bieluga, A. Kanios, I. Adamowska, *Przestrzenie działania w pracy socjalnej w wymiarze etycznym – prakseologicznym*, ss. 147-157, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010, ss. 147-156.

W rozdziale poruszony został istotny problem kształtowania „wizerunku” pracownika socjalnego w lokalnej prasie. Na podstawie przeprowadzonej analizy treści (kwerenda) autor zaproponował typologię na podstawie, której porządkuje teksty kształtujące określony typ obrazu pracowników socjalnych w lokalnych mediach. Są to: „poprawny urzędnik” – wykonujący swoje obowiązki, „właściwy człowiek na właściwym miejscu” - to pracownicy, dla których praca stanowi główną treść życia oraz „osoba niekompetentna” to ci pracownicy, których działania przynoszą szkody zarówno podopiecznym jak również szkodzą wizerunkowi całej grupy zawodowej. Pomimo, iż „tylko” 20% tekstów prasowych dotyczyło „niekompetentnych pracowników”, to ze względu na miejsce publikacji (pierwsze strony i „nośnego” tytułu) budziły największe zainteresowanie wśród czytelników (zidentyfikowano tam najwięcej negatywnych komentarzy pod opublikowanym tekstem) (zał. 5.22).

6) KIEROWANIE MIĘDZYNARODOWYMI LUB KRAJOWYMI PROJEKTAMI BADAWCZYMI LUB UDZIAŁ W TAKICH PROJEKTACH;

Zakończony projekt. Czynny udział w międzynarodowym konsorcjum badawczym kierowanym przez Prof. A. Ardichvili, University of Minnesota i Prof. P. K. Kuchinke University of Illinois, skupiającym naukowców z ośrodków naukowych z: Europy, Azji i Ameryki Płn i Południowej. Projekt realizowany w latach 2007-2010 w ośmiu krajach. Zadania: koordynacja prac badawczych w Polsce, pozyskiwanie danych, wstępna analiza zebranego materiału. Opracowanie fragmentu raportu dotyczącego Polski. Efekty projektu: prezentacja na konferencji, publikacja wspólnych artykułów w tym jednego w czasopiśmie z listy JCR. (zał. 5.2).

7) MIĘDZYNARODOWE LUB KRAJOWE NAGRODY ZA DZIAŁALNOŚĆ ODPOWIEDNIO NAUKOWĄ ALBO ARTYSTYCZNĄ;

brak

**8) WYGLOSZENIE REFERATÓW NA MIĘDZYNARODOWYCH LUB KRAJOWYCH KONFERENCJACH
TEMATYCZNYCH – WYBRANE TEMATY.**

Środowiskowe Seminarium Naukowe, Kazimierz Dolny, 16.05.2006, „Szanse kształcenia ustawicznego we współczesnym świecie”. Wystąpienie na temat: Czynniki różnicujące orientacje edukacyjne słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich”

IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa organizowana przez Katedrę Ekonomii i Zarządzania Gospodarką Politechniki Lubelskiej oraz Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, pt. „Społeczna odpowiedzialność w biznesie” z cyklu „Menedżer XXI wieku” 24-25 maja 2007 r., Nałęczów. Wystąpienie na temat: Rola rankingów szkół wyższych w planach edukacyjnych kandydatów na studia.

Ogólnopolska Konferencja Naukowa, nt. Nowe wymiary edukacji ustawicznej dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia, Wydział pedagogiki i Psychologii UMCS, Kazimierz Dolny 14-15.10.2008. Prezentacja książki: „Rozwój zasobów ludzkich teoria i praktyka”

Międzynarodowe Seminarium Naukowe na temat: „Wielość przestrzeni w pracy socjalnej. Związki kontekstów teoretycznych i praktycznych” w dniach 20-21.X.2009 roku w Lublinie zorganizowana przez Zakład Andragogiki UMCS oraz PSSPS. Wystąpienie na temat: Obraz pracownika socjalnego - analiza treści tekstu w lokalnej prasie.

Międzynarodowa Konferencja Naukowa nt. Przygotowanie zawodowe pedagogów a potrzeby rynku pracy, UMCS, Lublin, 07-08.03.2012.

**§ 5. Kryteria oceny w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz
współpracy międzynarodowej habilitanta we wszystkich obszarach wiedzy obejmują:**

**5.1. Uczestnictwo w programach europejskich i innych programach międzynarodowych
lub krajowych;**

- a. W okresie od roku 2000 do 2009 byłem koordynatorem polsko-amerykańskiego programu podyplomowego realizowanego przez Department of Human Resource Education, College of Education, University of Illinois. W tym czasie zorganizowałem ponad 50 kursów akademickich, prowadzonych przez wykładowców University of Illinois w uczelniach w Polsce. Tematyka kursów i seminariów dotyczyła głównie problematyki: Human Resource Development, Applying Quality Processes, Training Programs in Business and Industry. W tym czasie w zajęciach amerykańskich wzięło udział ponad 1000 słuchaczy z Polski i zagranicy. Ponadto w ramach projektu odbywały się spotkania otwarte i prezentacje dla różnych grup społeczno zawodowych (zał. 5.3).
- b. Udział w Projekcie POKI.04.01.-00-282/08/. Recenzent prac dyplomowych w projekcie: Menedżer instytucji pomocy społecznej, w ramach projektu „Uniwersytet otwarty na jutro”.

5.2. UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH LUB KRAJOWYCH KONFERENCJACH NAUKOWYCH LUB UDZIAŁ W KOMITETACH ORGANIZACYJNYCH TYCH KONFERENCJI;

- a. Konferencja realizowana przez Wydział Pedagogiki i Psychologii UMCS, 20.09.2014. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników pomocy i integracji społecznej.
- b. Międzynarodowa Konferencja Naukowa: Rozwój regionu i organizacji wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu. Organizowana przez Wydział Zarządzania Politechniki Lubelskiej i Zarząd Główny Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa, Lublin, 23-25. 06.2014.
- c. Ogólnopolska Konferencja Naukowa pt. Współczesne dylematy pedagogiki. Teoria i praktyka – Lublin, 19-20 listopada 2013
- d. Międzynarodowa Konferencja Naukowa Przygotowanie zawodowe pedagogów a potrzeby rynku pracy, UMCS, Lublin 07 – 08 marca 2012.
- e. XXV Letnia Szkoła Młodych Pedagogów, Kazimierz Dolny-Lublin 12-17.09.2011
- f. Ogólnopolska Konferencja Władz Wydziałów kształcących na kierunkach pedagogicznych w publicznych szkołach wyższych organizowana na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UMCS w dniach 12-14.10.2010 r.
- g. Ogólnopolska konferencja naukowa UMCS na temat: Wielka emigracja zarobkowa młodzieży. Wyzwania dla edukacji, która odbyła się w dniach 22-23 września 2009 r.
- h. Czynny udział w Międzynarodowym Seminarium Naukowym na temat: „Wielość przestrzeni w pracy socjalnej. Związki kontekstów teoretycznych i praktycznych” w dniach 20-21.X.2009 roku w Lublinie zorganizowana przez Zakład Andragogiki UMCS oraz PSSPS.
- i. Czynny udział w Ogólnopolska Konferencja Naukowa nt. Nowe wymiary edukacji ustawicznej dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia, zorganizowana przez Zakład Andragogiki UMCS, Kazimierz Dolny 14-15.10.2008
- j. IV Ogólnopolska Konferencja Naukowa organizowana przez Politechnikę Lubelską oraz Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa: „Społeczna odpowiedzialność w biznesie” z cyklu „Menedżer XXI wieku” 24-25 maja 2007 r., Nałęczów
- k. Środowiskowe Seminarium Naukowe, Kazimierz Dolny, 16.05.2006, „Szanse kształcenia ustawicznego we współczesnym świecie”. Wystąpienie na temat: Czynniki różnicujące orientacje edukacyjne słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich” / pełniłem funkcję sekretarza/

5.3. OTRZYMANE NAGRODY I WYRÓŻNIENIA;

- a. 1997, Medal Wojewody Lubelskiego za wkład wniesiony w rozwój Województwa Lubelskiego
- b. 1998, Honorowy Dyplom przyznany przez Department of Human Resource Education, University of Illinois
- c. 2005, Srebrna Honorowa Odznaka Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa
- d. 2010 Podziękowanie Rektora Politechniki Lubelskiej za wieloletnią współpracę organizacyjną
- e. 2009, Wyróżnienie Rektora UMCS za koordynację prac związanych z wdrożeniem rozwiązań e-learningowych na Wydziale Pedagogiki i Psychologii
- f. 2010, Nagroda Rektora UMCS II st, Opracowanie: Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia oraz koordynacji prac nad Strategią Rozwoju Wydziału Pedagogiki i Psychologii.
- g. 2011, Nagroda Rektora indywidualna III st. za działalność na rzecz Wydziału Pedagogiki i Psychologii a także osiągnięcia w pracach na rzecz Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej.
- h. 2012, Nagroda Rektora Indywidualna III stopnia za olbrzymi wkład wniesiony w rozwój uczelni.
- i. Podziękowanie Dziekana Wydziału za wkład w rozwój Wydziału Pedagogiki i Psychologii UMCS

(Załączniki nr: 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8)

4) UDZIAŁ W KONSORCJACH I SIECIACH BADAWCZYCH;

Aktualnie: udział w międzynarodowym projekcie badawczym kierowanym przez University of Minnesota i St Petersburg University. Tytuł projektu: „Strategy and practices of human resource development in the innovation active firms a comparative study”. Celem projektu jest identyfikacja możliwości jakie oferuje zrównoważony rozwój zasobów ludzkich w kontekście wsparcia innowacyjnych organizacji (badania porównawcze realizowane są w: Rosji, Brazylii Chinach i Polsce). Zadania: koordynacja prac badawczych w Polsce, gromadzenie danych, częściowa analiza zebranego materiału. Opracowanie fragmentu raportu dotyczącego Polski (zał. 5.2).

5) KIEROWANIE PROJEKTAMI REALIZOWANYMI WE WSPÓŁPRACY Z NAUKOWCAMI Z INNYCH OŚRODKÓW POLSKICH I ZAGRANICZNYCH, A W PRZYPADKU BADAŃ STOSOWANYCH WE WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORCAMI; (ZAŁ. 5.9)

- a. 2004/2005 – opracowanie programu oraz koordynacja polsko-amerykańskich poddyplomowych studiów menedżerskich dla kadry kierowniczej Przedsiębiorstwa Owens-Illinois Polska SA we współpracy Politechniki Lubelskiej i University of Illinois.
- b. 2008/2009 – opracowanie programu oraz koordynacja polsko-amerykańskich poddyplomowych studiów menedżerskich dla kadry kierowniczej ING Nationale-Nederlanden we współpracy Politechniki Lubelskiej i University of Illinois.
- c. 2014 - diagnoza gotowości prorozwojowej pracowników przeprowadzona przez Centrum Medyczne Luxmed sp. z o.o. oraz O.K. Centrum Języków obcych Sp. z o.o. w oparciu o autorskie narzędzie A. Różańskiego - GPUR.

6) UDZIAŁ W KOMITETACH REDAKCYJNYCH I RADACH NAUKOWYCH (ZASOPISEM);

Od roku 2009 do chwili obecnej, członek zespołu redakcyjnego czasopisma naukowego Human Resource Development International, publikowanego we współpracy z Academy of HRD i UFHRD (zał. 5.10).

7) CZŁONKOSTWO W MIĘDZYNARODOWYCH LUB KRAJOWYCH ORGANIZACJACH I TOWARZYSTWACH NAUKOWYCH;

- a. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, od 1999 do chwili obecnej
- b. Academy of Human Resource Development 2010/2011
- c. Human Resource Development International, od 2009 do chwili obecnej (zał. 5.10).

8) OSIĄGNIĘCIA DYDAKTYCZNE I W ZAKRESIE POPULARYZACJI NAUKI LUB SZTUKI;

- a. Prodziekan ds. jakości kształcenia, Wydział Pedagogiki i Psychologii, 2008-12. (zał. 5.8)
- b. Kierownik studiów poddyplomowych: Doradztwo ds. kształcenia i rozwoju Zasobów Ludzkich UMCS (2006 - 2015)
- c. Koordynator Polsko-Amerykańskich Poddyplomowych Studiów Menedżerskich, Wydział Zarządzania Politechniki Lubelskiej (od 1995 do chwili obecnej)
- d. Opiekun naukowo-dydaktyczny w Niepublicznym Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Zamościu (2009-2011)

Dydaktyka w okresie po uzyskaniu stopnia naukowego doktora:

W latach 2006-2015 prowadziłem w ramach seminariów ponad 70 prac licencjackich i magisterskich głównie w obszarze: rozwoju zasobów ludzkich i doradztwa zawodowego. W tym czasie sporządziłem ponad 30 recenzji prac dyplomowych.

Prowadzone przedmioty na:
studiach pierwszego i drugiego stopnia.

Seminaria licencjackie i magisterskie
Rozwój Zasobów Ludzkich
Rozwój i zarządzanie zasobami ludzkimi,
Doradztwo Personalne i Zawodowe
Doradztwo zawodowe
Elementy teorii organizacji i zarządzania
Projektowanie i ewaluacja szkoleń
Marketing usług socjalnych
Pedagog w biznesie
Pedagogika Pracy

Prowadzone przedmioty na:
studiach podyplomowych.

Rozwój zasobów ludzkich – konsulting
Rozwój zasobów ludzkich
Metodyka budowy projektów
Seminaria projektowe

9) opiekę naukową nad studentami i lekarzami w toku specjalizacji;

10) OPIEKĄ NAUKOWĄ NAD DOKTORANTAMI W CHARAKTERZE OPIEKUNA NAUKOWEGO LUB PROMOTORA POMOCNICZEGO, Z PODANIEM TYTUŁÓW ROZPRAW DOKTORSKICH;

Promotor pomocniczy w rozprawie doktorskiej mgr Izabeli Kaczyńskiej (uchwała Rady Wydziału Pedagogiki i Psychologii z dnia 17.12.2014). Tytuł rozprawy: „wybrane korelaty sukcesu zawodowego doktorantów w zakresie pedagogiki” (zał. 5.11).

11) STAŻE W ZAGRANICZNYCH LUB KRAJOWYCH OŚRODKACH NAUKOWYCH LUB AKADEMICKICH;

Na zaproszenie University of Illinois przebywałem w College of Education w ramach projektu realizowanego przez Department of Human Resource Education dla koordynatorów programów międzynarodowych. W tym czasie uczestniczyłem w indywidualnym szkoleniu a także prowadziłem prezentacje nt. profesjonalizacji edukacji dorosłych w Polsce w okresie transformacji systemowej dla kadry oraz studentów wydziału. Efektem tego pobytu był program realizowany w Polsce do roku 2009, którego byłem koordynatorem. (Zał. 5.3)

12) WYKONANIE EKSPERTYZ LUB INNYCH OPRACOWAŃ NA ZAMÓWIENIE ORGANÓW WŁADZY PUBLICZNEJ, SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO, PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH ZADANIA PUBLICZNE LUB PRZEDSIĘBIORCÓW;

Ekspertyza wykonana dla Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie dotycząca wybranych obszarów „Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego przyjętej na lata 2005-2013”. Kierowanie pracami zespołu, opracowanie wniosków i raportu końcowego (zał. 5.12).

13) UDZIAŁ W ZESPOŁACH EKSPERTCKICH I KONKURSOWYCH

- a. W latach 2008-2012 wchodziłem w skład zespołu opracowującego strategię Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej a także zespołu ekspertów skład Uczelnianego Zespołu ds. Jakości Kształcenia - Zespołu Ewaluacyjnego.
- b. 2009 - zespół konkursowy ds. wyłonienia kierowników studiów podyplomowych dla projektu: Uniwersytet otwarty na jutro, projekt Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, realizowany w latach 2009 - 2013 przez Wydział Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IV, Szkolnictwo wyższe i nauka, Działanie 4.1 Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, poddziałanie 4.1.1. Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni.

14) RECENZOWANIE PROJEKTÓW MIĘDZYNARODOWYCH LUB KRAJOWYCH ORAZ PUBLIKACJI W CZASOPISMACH MIĘDZYNARODOWYCH I KRAJOWYCH.

Od roku 2009 jestem członkiem komitetu redakcyjnego a także recenzentem czasopisma naukowego Human Resource Development International. W tym czasie uczestniczyłem w pracach zespołu a także sporządziłem siedem recenzji tekstów skierowanych do publikacji w w/w czasopiśmie (zał. 5.10).

