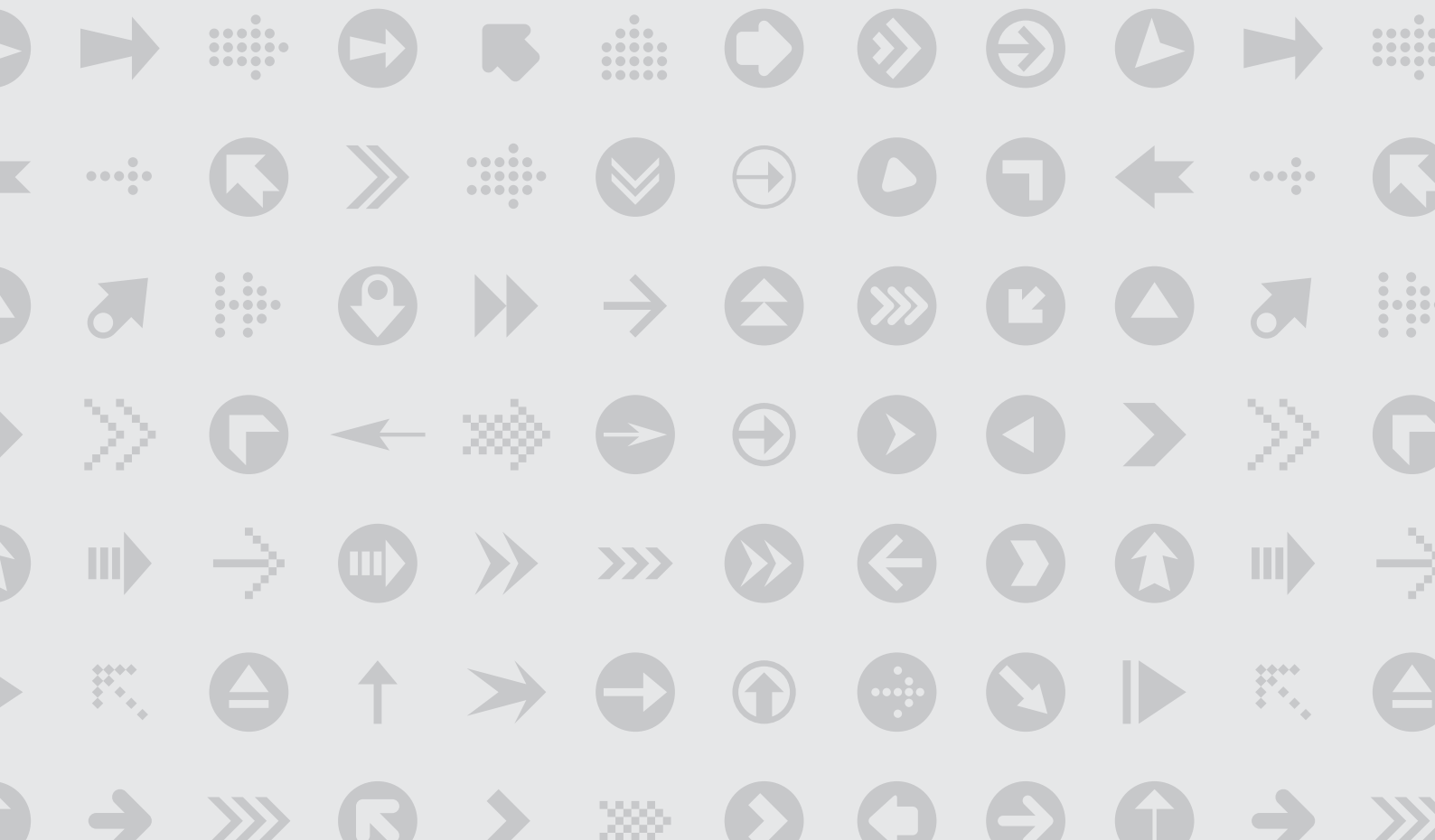


# KŁĘŻNIA KADR 6

*CZYLI WZMOCNIENIE I ROZWÓJ POTENCJAŁU DYDAKTYCZNEGO  
UCZELNI POPRZEC WYPRACOWANIE INNOWACYJNEGO  
MODELU KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE*



## UCZELNIE NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO



# KŁĘŻNIA KADR 6

CZYLI WZMOCNIENIE I ROZWÓJ POTENCJAŁU DYDAKTYCZNEGO  
UCZELNI POPRZEZ WYPRACOWANIE INNOWACYJNEGO  
MODELU KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE



## UCZELNIE NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO



## ZESPÓŁ PROJEKTU KUŹNIA KADR 6

### Menedżer projektu

dr inż. Urszula Załuska

### Opiekunowie merytoryczni

prof. dr hab. Ewa Stańczyk-Hugiet

dr hab. Józef Dziechciarz, prof. UE

dr hab. Bartłomiej Nita, prof. UE

### Członkowie zespołu ze strony UE

dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

dr Leszek Cybulski

dr Joanna Krupowicz

dr Marek Pauka

doc. dr Bolesław Rajman

dr Sylwia Wrona

dr Edyta Pieniacka

Agnieszka Pietrus-Rajman

Anna Helmich-Zgoda

Żeneta Jaworska

Anna Eisler

### Członkowie zespołu ze strony ASH

Prof. Dr. Heinz Cornel

Sieglinde Machocki

W pracach nad programem „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” uczestniczyło wiele osób, bez wkładu których produkt finalny Projektu nie powstałby w takim kształcie. Dziękujemy im wszystkim, zwłaszcza tym, którzy brali udział w etapie testowania – trenerom prowadzącym zajęcia w ramach oferty kształcenia ustawicznego i kursów certyfikowanych oraz osobom zaangażowanym we wdrażanie procedury uznawania efektów kształcenia.

Nie do przecenienia jest także udział innych członków zespołu Działu Obsługi Projektów Rozwojowych – wspierających nas w codziennych działaniach i inspirujących do poszukiwań.

**Autor ilustracji:** Tomasz Sysło

**Zdjęcia:** Zasoby własne Działu Obsługi Projektów Rozwojowych  
Lucyna Wasilina

**Projekt graficzny:** Marta Płonka

**Redakcja:** Patrycja Spychalska



Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław  
[www.ue.wroc.pl](http://www.ue.wroc.pl)

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część niniejszej książki, zarówno w całości, jak i we fragmentach, nie może być reprodukowana w sposób elektroniczny, fotograficzny i inny bez zgody wydawcy i właścicieli praw autorskich.

© Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2015

Współwydawca, druk:  
Drukarnia JAKS / [www.jaks.net.pl](http://www.jaks.net.pl)

**BIURO PROJEKTU:**  
Dział Obsługi Projektów Rozwojowych  
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław

Budynek L  
tel.: 71 36 80 932, 71 36 80 934  
fax: 71 36 80 754  
e-mail: [kuznia6@ue.wroc.pl](mailto:kuznia6@ue.wroc.pl)

[www.kuznia6.ue.wroc.pl](http://www.kuznia6.ue.wroc.pl)

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie  
ISBN: 978-83-62663-13-2

## SPIS TREŚCI

Kształcenie ustawiczne – budowanie potencjału nowoczesnej uczelni .....	6
„Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”. Innowacyjne rozwiązania wobec aktualnych wyzwań .....	12
Program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”, 6 kroków do zmian oraz korzyści .....	21
TOM 1 .....	23
Kompleksowy model kształcenia ustawicznego	
TOM 2-4 .....	25
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę osób z dużym doświadczeniem zawodowym	
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę absolwentów uczelni	
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym osób z kluczowych obszarów dla uczelni o profilu ekonomicznym	
TOM 5 .....	27
Pakiet rozwiązań w zakresie transferu efektów kształcenia ustawicznego na punkty ECTS	
TOM 6 .....	29
Koncepcja biuletynu informacyjno-promocyjnego dedykowanego kształceniu ustawicznemu	
Jak wdrożyć program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”? .....	33
Na drodze do uczelni otwartej – zalecenia z perspektywy naukowej .....	38





## *Kształcenie ustawiczne – budowanie potencjału nowoczesnej uczelni*

*Rozmowa z dr inż. Urszulą Zaluską  
menedżer projektu Kuźnia Kadr 6*

### *Dlaczego kształcenie ustawiczne jest ważne dla uczelni?*

Kształcenie ustawiczne jest dla polskich uczelni niezwykle istotne, przede wszystkim dlatego, że na tle Europy wypadamy słabo. Partycypacja dorosłych Polaków w procesach edukacyjnych, pomimo podejmowanych inicjatyw, jest nadal niewystarczająca. Jednocześnie w procesie tym rola uczelni wydaje się być kluczowa, bowiem jak pokazały badania przeprowadzone w projekcie **Kuźnia Kadr 6**, osoby które indywidualnie podejmują starania na rzecz podniesienia własnych kwalifikacji i zdobywania wiedzy, największym zaufaniem darzą szkoły wyższe. Uczelnie powinny więc skorzystać z tej informacji i stworzyć jak najlepszą ofertę kształcenia ustawicznego, do-

stosowaną do potrzeb rynku pracy oraz oczekiwań odbiorców. Projekt **Kuźnia Kadr 6** wychodzi naprzeciw tym wyzwaniom i proponuje gotowe rozwiązania w tym zakresie.

### *Czy projekt Kuźnia Kadr 6 proponuje też nowatorskie rozwiązania dla polskich uczelni?*

Należy pamiętać, że uczelnie mają duże doświadczenie w organizacji studiów podyplomowych i szkoleń dedykowanych (zamkniętych) np. dla potrzeb konkretnych firm. W ten sposób uczelnie realizowały model kształcenia ustawicznego w tzw. tradycyjnym rozumieniu. Jednak do tej pory nie przywiązywały dużej wagi do przygotowania oferty szkoleń otwartych, skierowanych do indywidualnego odbiorcy.

W propozycji zawartej w naszym Projekcie to właśnie szkolenia otwarte odgrywają istotną rolę. Pod tym względem mamy już zresztą doświadczenie, ponieważ wcześniej zrealizowaliśmy projekt **Kuźnia Kadr 2**, w ramach którego stworzyliśmy pakiet szkoleń otwartych cieszących się ogromnym zainteresowaniem. W projekcie **Kuźnia Kadr 6** poszliśmy o krok dalej przeprowadzając kompleksową i głęboką diagnozę potrzeb i oczekiwań osób zainteresowanych kształceniem ustawicznym w formie szkoleń otwartych.

### **Wnioski?**

Diagnoza była jednoznaczna – wśród badanych jest potrzeba a co więcej otwarcie na ofertę kształcenia ustawicznego przygotowaną przez uczelnie. Pozyskaliśmy wiedzę, która umożliwiła stworzenie nowoczesnego modelu kształcenia, w tym dobór odpowiednich metod dydaktycznych, adresowanych do różnych grup odbiorców. Konkludując, zidentyfikowaliśmy pełen proces – od diagnozy potrzeb i oczekiwań, przez organizację, ewaluację aż po certyfikowanie.

### **Jak można scharakteryzować grupy odbiorców opisanego modelu kształcenia ustawicznego?**

W projekcie **Kuźnia Kadr 6** wyróżniliśmy cztery grupy odbiorców (formalnie są trzy, co wymaga wyjaśnienia). Pierwsza grupa to młodzi absolwenci do pięciu lat od ukończenia studiów – szczególnie zaś osoby, które nie radzą sobie na rynku pracy i w związku z tym wymagają podniesienia poziomu posiadanych kompetencji. Druga grupa to osoby z dużym doświadczeniem zawodowym w wieku 40+, które zakończyły edukację i nie podejmowały inicjatyw związanych z doksztalcaniem się, co sprawia, że obecnie mogą nie sprostać oczekiwaniom rynku pracy. Osoby te

wymagają uzupełnienia wiedzy. Trzecia grupa to osoby kluczowe dla uczelni o profilu ekonomicznym – i ta grupa dzieli się na: menedżerów firm i osoby zarządzające instytucjami, oraz nauczycieli przedmiotów ekonomicznych, którzy sygnalizowali, że potrzebują oferty szkoleń otwartych, aby pracować z młodzieżą z wykorzystaniem aktualnych i jak najlepszych źródeł wiedzy, np. dotyczących funkcjonowania giełdy papierów wartościowych. Mamy więc do czynienia z czterema grupami odbiorców modelu kształcenia ustawicznego. Podkreślę raz jeszcze, że przedstawiciele każdej z wymienionych grup, są otwarci na współpracę z uczelniami i to w większym stopniu niż z np. z firmami szkoleniowymi.

### **Jakie obszary realizuje projekt **Kuźnia Kadr 6**?**

Projekt dotyczy dwóch obszarów. Oba są związane z kształceniem ustawicznym, jednak podchodzą do tego tematu z dwóch różnych stron. Pierwszy obszar obejmuje propozycję oferty kształcenia ustawicznego z naciskiem na podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz tzw. kompetencji kluczowych i dotyczy grup odbiorców, które już scharakteryzowałam. Drugi obszar koncentruje się na kwestii uznawania

*Partycypacja dorosłych Polaków w procesach edukacyjnych, pomimo podejmowanych inicjatyw, jest nadal niewystarczająca. Jednocześnie w procesie tym rola uczelni wydaje się być kluczowa, bowiem jak pokazały badania przeprowadzone w projekcie **Kuźnia Kadr 6**, osoby które indywidualnie podejmują starania na rzecz podnoszenia własnych kwalifikacji i zdobywania wiedzy, największym zaufaniem darzą szkoły wyższe.*

wiedzy i kompetencji, czyli docenienia osób, które uczestniczyły w procesie kształcenia poza systemem szkół wyższych, np. zdobywając wiedzę na kursach i szkoleniach (pozaformalnie) lub poprzez bogate doświadczenie zawodowe (nieformalnie). Dzięki procesowi uznawalności możemy zaliczyć w poczet studiów wiedzę i umiejętności pozyskane przez te osoby poza system szkół wyższych. Przyjmując takie rozwiązanie, osoby podejmujące studia mogą skorzystać z ułatwień w procesie studiowania, a tym samym poświęcić więcej czasu tym obszarom wiedzy, które faktycznie są dla nich nowe i pożądane.

### ***Partnerem projektu Kuźnia Kadr 6 jest berlińska uczelnia Alice Salomon Hochschule. Jaka była rola niemieckiego partnera?***

Przeogromna. Startując z projektem **Kuźnia Kadr 6** poszukiwaliśmy partnera, który posiadał doświadczenie w kwestii uznawalności. To było dla nas bardzo ważne. Aby naświetlić kontekst przypomnę, że Projekt przygotowaliśmy w 2011 roku i wówczas temat uznawalności nie był wystarczająco rozpoznany w Polsce na poziomie uczelni. Pod tym względem to szkoły zawodowe miały więcej doświadczenia. Formalne zmiany w przepisach prawnych miały miejsce dopiero później w nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Dlatego, kiedy nasz Projekt powstawał – w obszarze związanym z uznawalnością – trudno było sobie wyobrazić jego realizację bez czerpania z wiedzy i doświadczeń partnera posiadającego w tym względzie odpowiednie – merytoryczne i praktyczne przygotowanie. Trzeba też zaznaczyć, że zgodnie z harmonogramem Projektu, mieliśmy zaledwie osiem miesięcy na przeprowadzenie pogłębionej diagnozy potrzeb oraz wypracowanie rozwiązań

w zakresie uznawalności, które następnie należało wdrożyć. Dlatego zaangażowanie ze strony naszych partnerów z Alice Salomon Hochschule było bardzo pomocne i miało decydujące znaczenie dla powodzenia przedsięwzięcia. Trzeba też zaznaczyć, że berlińska uczelnia znalazła się w gronie ośmiu uczelni w Niemczech, które jako pierwsze podjęły się kwestii wdrożenia systemu uznawalności. Dla nas była to ważna rekomendacja.

### ***Jak to wyglądało w praktyce?***

Na etapie wdrażania rozwiązań wypracowanych w Projekcie przekonaliśmy się jak bardzo były pomocne materiały i opracowania, które przekazał nam nasz niemiecki Partner. Zespół współpracujący z nami z ramienia Alice Salomon Hochschule pomógł też w przygotowaniu tygodniowej wizyty studyjnej w niemieckich uniwersytetach. A to właśnie dzięki temu doświadczeniu zyskaliśmy doskonałe wskazówki dla wypracowania dobrych i skutecznych rozwiązań w projekcie **Kuźnia Kadr 6**. Zwróciliśmy wówczas uwagę m.in. na rolę jaką odgrywa zapewnienie odpowiedniego zaplecza i warunków, które są niezbędne w procesie wprowadzania modelu uznawalności na uczelni.

### ***Jak zatem wygląda wypracowany proces uznawalności?***

Jednym w elementach produktu finalnego projektu **Kuźnia Kadr 6** jest koncepcja uznawalności. Pod koniec etapu testowania produktu okazało się, że należy dodać jeszcze kilka rozwiązań, które wzbogacą, a jednocześnie ułatwią wdrożenie proponowanej koncepcji. Dlatego do zasobów Projektu dołączyliśmy prezentację przykładowej ścieżki działań i procedur



oraz wskazaliśmy w jaki sposób należy wdrażać uznawalność na uczelni (zaczynając od decyzji władz uczelni i formalnych dokumentów, które powinny zostać przyjęte przez te władze). Kolejną ważną kwestią była właściwa relacja z kandydatami ubiegającymi się o uznanie wiedzy na podstawie nabytych umiejętności. Opracowaliśmy w tym celu materiały robocze, m.in. takie jak instrukcje kancelaryjne, wzory rejestrów oraz modelowy przykład portfolio kandydata. Z proponowanych rozwiązań i dokumentów może skorzystać każda uczelnia w Polsce. Do czego zresztą bardzo zachęcamy.

***Poza obszarem uznawalności o czym jeszcze warto pamiętać – z perspektywy uczelni – podejmując się wdrożenia modelu kształcenia ustawicznego?***

Stworzenie Centrum Kształcenia Ustawicznego to jeden z podstawowych elementów tego modelu. Na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu CKU już działa. Jest to ważne rozwiązanie, ponieważ osoby zainteresowane kształceniem ustawicznym oczekują, że znajdą niezbędne informacje w jednym dobrze zorganizowanym punkcie konsultacyjnym, czynnym w godzinach innych niż tylko tzw. urzędowe. Z oferty kształcenia ustawicznego korzystają zazwyczaj osoby aktywne zawodowo, w związku z tym istotne jest dla nich to, aby szybko i w dogodnym czasie uzyskać maksymalnie jak najwięcej przydatnych informacji, np. dotyczących kierunków studiów czy oferty szkoleń otwartych. Zaznaczę, że w naszym produkcie proponujemy model hybrydowy – to znaczy rozdzielając odpowiedzialność związaną z organizacją kształcenia ustawicznego, dostępem do oferty, poradnictwa czy informacji na temat dofinansowania wybranych studiów (kompetencje CKU), a przygotowaniem tematów

studiów/szkoleń i programów merytorycznych (kompetencje wydziałów, instytutów, katedr). Niezależnie jednak od proponowanego podziału odpowiedzialności, decydujące znaczenie ma odpowiednia realizacja polityki wspólnej promocji kształcenia ustawicznego – jako istotnego produktu uczelni.

***W ramach projektu Kuźnia Kadr 6 został wypracowany produkt finalny, o którym Pani już wspominała. Co składa się na produkt?***

Składą się na niego sześć tomów. Pierwszy ze względu na jego nadrzędny charakter obejmuje rozważania kluczowe co do miejsca i roli kształcenia ustawicznego w działalności uczelni. Prezentujemy rozwiązania dotyczące organizacji modelu kształcenia ustawicznego, piszemy o roli i działalności CKU, oraz o tym dlaczego warto podnosić kompetencje pracowników naukowo-dydaktycznych, zwłaszcza w obszarze nabywania kompetencji trenerskich. W tym tomie zawarliśmy też wskazówki dotyczące promocji kształcenia ustawicznego i budowania relacji uczelni z otoczeniem zewnętrznym. W kolejnych trzech tomach (2-4) przedstawiamy szczegółowe rozwiązania dotyczące przygotowania i wdrożenia oferty kształcenia ustawicznego dla

*Edukacja permanentna powinna stać się integralną częścią działalności każdej nowoczesnej uczelni. Biorąc pod uwagę fakt, że w chwili obecnej uczelnie jako jedyne na rynku edukacyjnym wydają dyplomy poświadczające akademicki poziom kompetencji, powinny wykorzystać tę przewagę nie tylko do wzmocnienia swojej pozycji i potencjału jakim dysponują, ale przede wszystkim do wykreowania rzeczywistego popytu na uczenie się przez całe życie.*

głównych grup odbiorców. Struktura poszczególnych opracowań jest analogiczna i obejmuje takie zagadnienia jak rozwiązania organizacyjne, metody diagnozowania potrzeb szkoleniowych, metody motywowania uczestników, metody szkoleniowe, ewaluację oraz sposoby certyfikacji.

Tom 5 to *Pakiet rozwiązań w zakresie transferu efektów kształcenia ustawicznego na punkty ECTS*. Obejmuje on koncepcję procedury uznawania, opis faz organizacyjno-wdrożeniowych oraz faz realizacji omawianego procesu. W tomie 5 zaproponowano również wzory niezbędnych dokumentów, o których mówiłam wcześniej.

W tomie 6 pokazujemy jak skutecznie promować ofertę kształcenia ustawicznego poprzez przygotowanie tematycznego biuletynu informacyjnego. Prezentujemy nie tylko wskazówki dotyczące stylu i redakcji tekstów prasowych oraz problemowych, ale omawiamy także rozwiązania przydatne dla projektu szaty graficznej takiego pisma. Z naszych doświadczeń wynika, że tradycyjne reklamy telewizyjne i prasowe są nieskuteczne jeśli chodzi o kształcenie ustawiczne. Dobrze przygotowany biuletyn może pełnić funkcję zarówno informatora omawiającego dostępną ofertę szkoleń, jak i swoistego narzędzia mobilizującego odbiorców do korzystania z kształcenia ustawicznego.

***Przed kształceniem ustawicznym złoty czas w Polsce, ponieważ gospodarka przyszłości obliuguje do podnoszenia kwalifikacji.***

Tak, bez wątplenia! Edukacja permanentna powinna stać się integralną częścią działalności każdej nowoczesnej uczelni. W chwili obecnej uczelnie jako jedyne na rynku edukacyjnym wydają dyplomy poświadczające akademicki poziom kompetencji, dlatego powinny

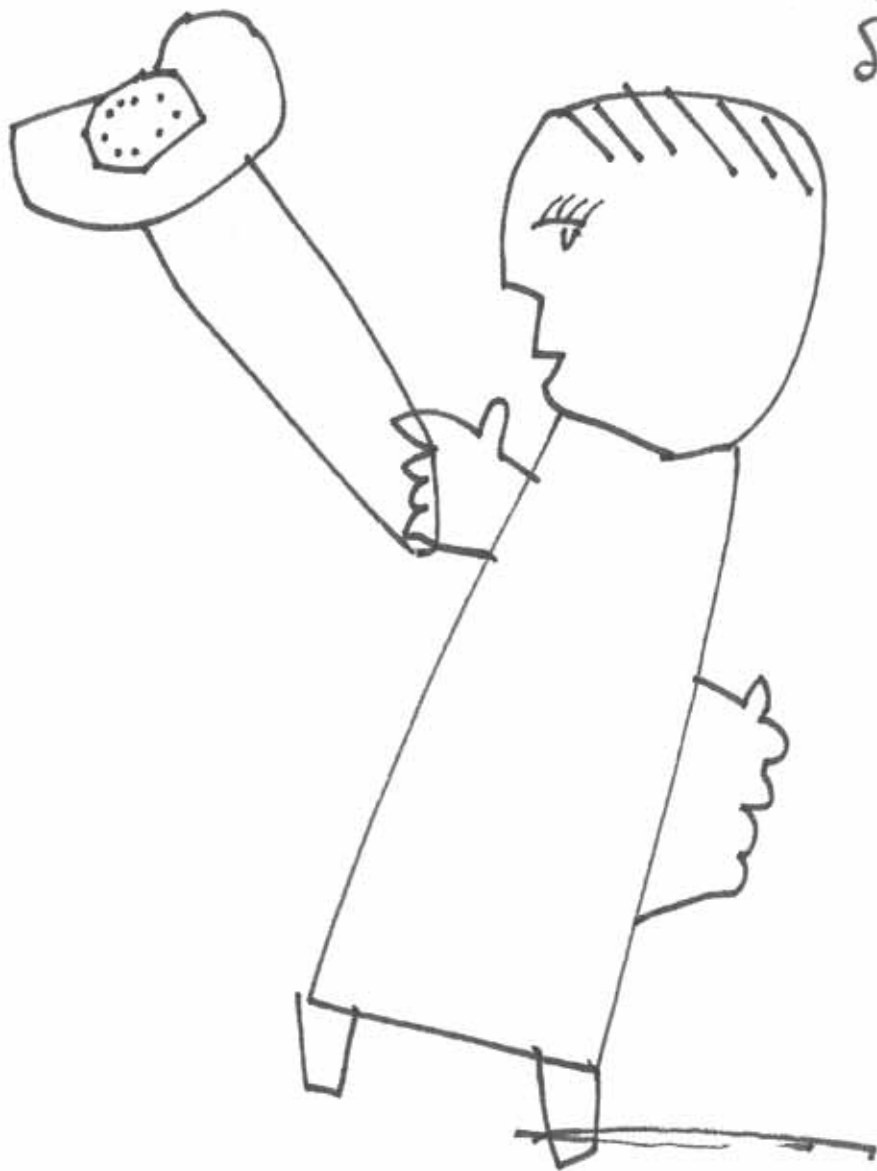
wykorzystać tę przewagę nie tylko do wzmocnienia swojej pozycji i potencjału jakim dysponują, ale przede wszystkim do wykreowania rzeczywistego popytu na uczenie się przez całe życie. Tylko w ten sposób otworzą nową perspektywę rozwoju dla siebie, swoich absolwentów oraz członków społeczeństwa, przyczyniając się aktywnie do budowy gospodarki opartej na wiedzy\*.



Budynek „Centrum Kształcenia Ustawicznego”  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Por. Grześkowiak A., Pietrus-Rajman A. (2013), Dobrze europejskie praktyki w obszarze kształcenia ustawicznego, [http://kuznia6.ue.wroc.pl/images/materialy/KK6\\_raporty/Raport%20KK6\\_Dobre\\_Europejskie\\_Praktyki.pdf](http://kuznia6.ue.wroc.pl/images/materialy/KK6_raporty/Raport%20KK6_Dobre_Europejskie_Praktyki.pdf).

USPRAWNIAM  
SYSTEM



fy 2014

## *„Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” Innowacyjne rozwiązania wobec aktualnych wyzwań*

Projekt **Kuźnia Kadr 6**, realizowany w temacie *Nowe modele kształcenia przez całe życie, w tym integrowanie istniejących modeli kształcenia ustawicznego*, zakładał wypracowanie efektywnych sposobów aktywizacji polskich uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego. Zmiany demograficzne, zmiana roli uniwersytetu XXI wieku oraz wyzwania rynku pracy sprawiają, że wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań jest konieczne. Odpowiedzią na pojawiające się wyzwania jest przygotowany w ramach Projektu produkt finalny – program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”.

Konieczność zwiększenia aktywności uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego jest obecnie szeroko dyskutowana. Dokumenty programowe Unii Europejskiej na lata 2014–2020, przede wszystkim Strategia Europa 2020 podkreślają znaczenie działań na rzecz włączenia społecznego m.in. poprzez motywowanie Europejczyków do uczenia się przez całe życie. W związku z powyższym w polskich dokumentach strategicznych<sup>1</sup> pojawiły się stosowne zapisy. Podkreślono w nich ważną rolę idei uczenia się przez całe życie i konieczność podejmowania

inicjatyw zorientowanych na zwiększenie dostępności i atrakcyjności oferty instytucji edukacyjnych. Z drugiej strony zmiana roli uniwersytetu w XXI wieku wskazuje na otwarcie się uczelni na lokalną społeczność jako naturalny obszar działalności szkół wyższych. I wreszcie coraz bardziej widoczny niż demograficzny wymusza poszukiwanie przez uczelnie nowych grup docelowych dla usług edukacyjnych.

### **PRZEPUSTKA DO KARIERY?**

Podobnie nowe wyzwania rynku pracy powodują konieczność stałego podnoszenia i aktualizowania kompetencji, w tym umiejętności pozwalających na szybkie przystosowywanie się do nowych uwarunkowań oraz oczekiwań pracodawców we wszystkich

<sup>1</sup> m.in. Strategia Rozwoju Kraju 2020, Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2030, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 czy też Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020

obszarach gospodarki. Wraz z postępującą internacjonalizacją oraz wprowadzaniem nowych technologii radykalnie zmienia się charakter pracy. Szybciej niż kiedykolwiek dotąd kolejne zawody znikają z rynku a ich miejsce zajmują nowe. Rosną wymagania pracodawców a dyplom uniwersytecki (choć wciąż stanowi dodatkowy atut na rynku pracy) nie jest już przepustką do kariery zawodowej na całe życie.

Tymczasem jak wynika z koordynowanych przez Eurostat badań<sup>2</sup> wciąż niezwykle aktualna jest w naszym kraju kwestia znacznego niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy, a kluczowy – z punktu widzenia problemu, na który odpowiada innowacja – wskaźnik, tj. poziom uczestnictwa dorosłych w procesie uczenia się przez całe życie zmniejszył się dla Polski z 5,2% w 2010 r. do 4,3% w 2013 r. i jest jednym z najniższych poziomów w Unii Europejskiej (średnia UE 10,5%), zwłaszcza wśród osób starszych i pracowników o niskich kwalifikacjach.

Brak motywacji, gotowości i/lub możliwości do ciągłego podnoszenia i aktualizacji kompetencji oznacza brak elastyczności zawodowej i zdolności adaptacyjnych; przesądza o niskiej wartości na rynku pracy, a w dłuższej perspektywie czasowej uniemożliwia aktywny udział w życiu społeczeństwa opartego na wiedzy. Idea *lifelong learning*, edukacji permanentnej,

kształcenia ustawicznego to zatem kluczowe zagadnienie w dobie kształtowania się społeczeństwa informacyjnego.

### EDUKACJA PERMANENTNA

Pojęcie „kształcenia ustawicznego” – co prezentują wybrane raporty opracowane na potrzeby projektu **Kuźnia Kadr 6** – może być rozumiane bardzo wąsko (studia niestacjonarne pierwszego, drugiego oraz trzeciego stopnia oraz studia podyplomowe) bądź bardzo szeroko (od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej). W tym kontekście priorytetowym zagadnieniem funkcjonowania edukacji ustawicznej na poziomie uniwersyteckim jest system organizacji i zarządzania tą formą kształcenia. Model organizacji kształcenia ustawicznego determinuje rozwój kształcenia ustawicznego, jego jakość, kształtowanie oferty – szczególnie w kontekście dopasowania do potrzeb odbiorcy, a także sprawność procesu dydaktycznego oraz sytuację ekonomiczną jednostki. Pokróćce, kształtuje

*Pojęcie „kształcenia ustawicznego” – co prezentują wybrane raporty opracowane na potrzeby projektu Kuźnia Kadr 6 – może być rozumiane bardzo wąsko (studia niestacjonarne pierwszego, drugiego oraz trzeciego stopnia oraz studia podyplomowe) bądź bardzo szeroko (od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej).*

on całościowy obraz uczelni prowadzącej kształcenie ustawiczne. Jednakże mimo istotności tej kwestii, dotychczas ośrodki akademickie nie wypracowały powszechnej koncepcji zarządzania kształceniem ustawicznym. Dominującym systemem organizacji i zarządzania kształceniem ustawicznym w polskich

<sup>2</sup> W listopadzie 2014 r. Komisja Europejska opublikowała trzecie roczne wydanie Monitora kształcenia i szkolenia (*Education and Training Monitor 2014*; [http://ec.europa.eu/education/library/publications/monitor14\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/publications/monitor14_en.pdf)), a także 28 szczegółowych sprawozdań odnoszących się do poszczególnych krajów UE, w tym Polski (*Monitor kształcenia i szkolenia 2014 Polska*; [http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2014/monitor2014-pl\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2014/monitor2014-pl_pl.pdf).) Publikacje dotyczą rozwoju systemów kształcenia i szkolenia w Europie i zawierają najświeższe dane empiryczne umożliwiające porównanie sytuacji we wszystkich państwach członkowskich.

## **INNOWACYJNY PROGRAM „UCZELNIE NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO”**

[www.kuznia6.ue.wroc.pl](http://www.kuznia6.ue.wroc.pl)



szkołach wyższych jest tzw. zdecentralizowany czy niezależny model kształcenia ustawicznego oparty na niezależnym działaniu wydziałów oraz katedr. Jednak tradycyjny sposób zarządzania edukacją ustawiczną nie adaptuje się do współczesnych potrzeb edukacyjnych społeczeństwa. Rosnąca rola kształcenia ustawicznego i zachodzące w nim zmiany (definicja,

forma, oferta) stwarzają potrzebę nowego, odmiennego podejścia do organizacji kształcenia ustawicznego w ośrodkach akademickich. Odpowiedzią na tak postawione wyzwania jest projekt **Kuźnia Kadr 6**, realizowany w temacie *Nowe modele kształcenia przez całe życie, w tym integrowanie istniejących modeli kształcenia ustawicznego*.

## INNOWACJA KUŹNI KADR 6

Liderem projektu **Kuźnia Kadr 6** jest Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu (Polska), a Partnerem – Alice Salomon Hochschule Berlin (Niemcy). Projekt został zrealizowany w okresie od stycznia 2013 do grudnia 2015 r. przez Dział Obsługi Projektów Rozwojowych, jednostkę od lat prowadzącą działania w obszarze projektów rozwojowych Uczelni pod wspólną nazwą **Kuźnia Kadr**.

Projekt **Kuźnia Kadr 6** zakładał wypracowanie efektywnych sposobów aktywizacji polskich uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego. Celem głównym projektu było podniesienie jakości kształcenia i lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb rynku pracy poprzez wypracowanie i upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań w obszarze uczenia się przez całe życie. Rozwiązania te obejmują m.in.:

- propozycję kompleksowego modelu kształcenia ustawicznego w uczelni,
- diagnozowanie potrzeb uczestników szkoleń otwartych,
- problematykę ewaluacji takich szkoleń,
- metody szkoleniowe i sposoby motywowania uczestników,
- kwestie organizacji i promocji aktywności uczelni w tym obszarze,
- a także potwierdzanie efektów uczenia się zdobytych w ramach kształcenia ustawicznego na punkty ECTS.

Projekt **Kuźnia Kadr 6** dotyczy zatem dwóch obszarów. Oba są związane z kształceniem ustawicznym, jednak podchodzą do tego tematu z dwóch różnych

stron. Pierwszy obszar obejmuje propozycję oferty kształcenia ustawicznego z naciskiem na podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz tzw. kompetencji kluczowych i dotyczy grup odbiorców, które zostały scharakteryzowane w produkcie finalnym Projektu: program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” (tomy 2-4). Drugi obszar koncentruje się na kwestii uznawania wiedzy i kompetencji, czyli docenienia osób, które uczestniczyły w procesie kształcenia poza systemem szkół wyższych, np. zdobywając wiedzę na kursach i szkoleniach – pozaformalnie – lub poprzez bogate doświadczenie zawodowe – nieformalnie (tom 5), co prowadzi do włączenia tych osiągnięć w (ułatwiony) proces pozyskiwania dyplomu szkoły wyższej. Ułatwienie to ma charakter wyłącznie organizacyjny i w najmniejszym stopniu nie może prowadzić do obniżenia jakości kształcenia w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poświadczanych tym dyplomem. Włączenie do podstawowej działalności kształceniowej uniwersytetu elementów oferty, która nie prowadzi bezpośrednio do uzyskania dyplomu szkoły wyższej, jest niezwykle ważne dla współczesnego uniwersytetu oraz dla otoczenia społecznego.



Produktem finalnym projektu jest innowacyjny program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”, na który składają się:

- **TOM 1:**  
Kompleksowy model kształcenia ustawicznego,
- **TOM 2:**  
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę osób z dużym doświadczeniem zawodowym,
- **TOM 3:**  
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę absolwentów uczelni,
- **TOM 4:**  
Pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym osób z kluczowych obszarów dla uczelni o profilu ekonomicznym,
- **TOM 5:**  
Pakiet rozwiązań w zakresie transferu kształcenia ustawicznego na punkty ECTS,
- **TOM 6:**  
Koncepcja biuletynu informacyjno-promocyjnego dedykowanego kształceniu ustawicznemu.

Zaproponowane rozwiązania obejmują kluczowe kwestie dla aktywizacji polskich uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego, a wypracowane narzędzia pozwalają stworzyć atrakcyjną ofertę edukacyjną odpowiadającą faktycznym potrzebom rynku, wspierającą rozwój karier zawodowych pracowników na każdym etapie ich życia. Przygotowany pakiet pozwala na zwiększenie skuteczności i efektywności podejmowanych w analizowanym obszarze działań poprzez bardziej adekwatne dostosowanie oferty uczelni do oczekiwań odbiorców.

Elementami stanowiącymi o przewadze nowego produktu nad dotychczasowymi rozwiązaniami są: profesjonalizm metodyki diagnozowania potrzeb poszczególnych grup docelowych, ewaluacji szkoleń otwartych i certyfikacji uczestników, a przede wszystkim wypracowanie i wdrożenie efektywnej procedury uznawalności wykształcenia zdobytego poza systemem szkolnictwa wyższego.

### UNIWERSALNY CHARAKTER ROZWIĄZAŃ

Ze względu na swój uniwersalny charakter, kompleksowość, a przede wszystkim korzyści płynące z zastosowania produktu finalnego, program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” może zostać wykorzystany przez bardzo szeroką grupę użytkowników. Podstawową grupę użytkowników stanowią uczelnie ekonomiczne na terenie całej Polski, ale również inne uniwersytety i szkoły wyższe, a w szczególności:

- władze uczelni,
- osoby odpowiedzialne/zaangażowane w organizację kształcenia ustawicznego w uczelniach,
- pracownicy naukowo-dydaktyczni, którzy chcą nabyć kompetencje i kwalifikacje bycia trenerami osób dorosłych,
- osoby w uczelni, które w sposób merytoryczny i organizacyjny są/będą odpowiedzialne za procedury uznawalności.



**ODBIORCAMI PROJEKTU KUŹNIA KADR 6 SĄ:**

- osoby z dużym doświadczeniem zawodowym (40+),
- absolwenci uczelni (do 5 lat od ukończenia studiów),
- osoby z kluczowych dla uczelni ekonomicznych obszarów (nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych, menedżerowie),
- osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS.

**Kluczowe korzyści z wdrożenia innowacji w zakresie oferty kształcenia ustawicznego z naciskiem na podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji kluczowych:**

**1. DLA UŻYTKOWNIKÓW:**

- wzrost świadomości marki uczelni,
- kształtowanie efektywnych relacji z otoczeniem (współpraca z biznesem),
- rozszerzenie bazy rekrutacyjnej,
- utrzymanie i rozwój kadry, w tym budowanie unikalnych kwalifikacji pracowników (trenerów, mentorów, tutorów, coachów, ewaluatorów),
- zwiększenie stopnia wykorzystania bazy dydaktycznej,
- dodatkowe wpływy finansowe.

**2. DLA ODBIORCÓW:**

- bogactwo tematów (ciekawe, nowe treści),
- różnorodność, nowoczesność form (metod) kształcenia,
- aktualne kwalifikacje na poziomie uniwersyteckim,
- wysoka, powtarzalna jakość, poparta długoletnim doświadczeniem badawczym i aplikacyjnym kadry dydaktycznej (fachowość),

- wiarygodność usługodawcy,
- łatwość dotarcia do informacji o szkoleniach.

**Kluczowe korzyści z wdrożenia innowacji w zakresie uznawalności:**

**1. DLA UŻYTKOWNIKÓW:**

- rozszerzenie bazy rekrutacyjnej,
- dodatkowe wpływy finansowe z opłat za procedurę uznawalności,
- otwarcie uczelni na nowe, potencjalne grupy studentów o dużym doświadczeniu, wiedzy i kompetencjach,
- wzrost poziomu dydaktyki dzięki pojawieniu się na uczelni osób o dużym doświadczeniu,
- nawiązanie ściślejszej współpracy z instytucjami edukacyjnymi i certyfikującymi, dzięki tworzeniu tzw. portfolio – inspiracje do przygotowywania studiów przypadku.

**2. DLA ODBIORCÓW:**

- możliwość uznania efektów kształcenia zdobytych w systemach nieformalnym i pozaformalnym,
- skrócenie czasu kształcenia formalnego,
- lepsze czasowe rozplanowanie edukacji,
- dodatkowa zachęta do studiowania,
- możliwość szybszego rozwoju w krótszym czasie, pogłębiania wiedzy w innych dziedzinach, niepowtarzanie już posiadanej i zdobytej w pracy wiedzy, satysfakcja ze studiowania, ale też satysfakcja, że wcześniejszy wysiłek włożony w naukę został doceniony i uznany,
- motywacja do dalszego rozwoju.



### W STRONĘ SZANS

Kształcenie ustawiczne z jednej strony jest koniecznością, ale z drugiej stanowi ogromną szansę<sup>3</sup>. Wprowadza nowe cele, formy, metody i treści edukacyjne. Przyciąga odbiorców bogactwem tematów oraz różnorodnością i nowoczesnością form kształcenia. Realizowane na poziomie uniwersyteckim gwarantuje, że w ofercie edukacyjnej znajdują się najaktualniejsze, potrzebne kwalifikacje (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) poszukiwane przez pracodawców, a poszczególne przedsięwzięcia edukacyjne charakteryzować będą się wysoką, powtarzalną jakością, popartą długoletnim doświadczeniem badawczym i aplikacyjnym kadry dydaktycznej. Jednak, aby tak się stało konieczne jest zwiększenie aktywności uczelni w tym obszarze. Program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” stanowi kompleksową i uniwersalną propozycję dla zwiększenia szans dla polskich uczelni wobec współczesnych wyzwań społecznych i rynkowych.

<sup>3</sup>. Czynnny udział uczelni w analizowanych procesach wpływa na wzrost świadomości jej marki, kształtowanie efektywnych relacji z otoczeniem, możliwość skutecznej współpracy z biznesem, rozszerzenie bazy rekrutacyjnej, utrzymanie i rozwój kadry, w tym budowanie unikalnych kwalifikacji pracowników (trenerów, mentorów, tutorów, coachów, ewaluatorów), a także zwiększa stopień wykorzystania bazy dydaktycznej i zapewnia dodatkowe wpływy finansowe.

### JAK WDRÓŻYĆ INNOWACJĘ?

Produkt finalny wyróżnia kompleksowy i uniwersalny charakter innowacji oraz proponowanych w nim rozwiązań. Cechuje go łatwość zastosowania w oparciu o szczegółową instrukcję wykonawczą, podany schemat postępowania, wskazówki dotyczące uwarunkowań i aspektów organizacyjnych oraz rekomendacje. Wdrożenie produktu finalnego nie wymaga inwestycji w infrastrukturę techniczną, nie jest również uzależnione od zgody, czy też uczestnictwa instytucji/organizacji trzeciej. Wdrożenie innowacji nie wymaga również zewnętrznych zmian prawnych, a także nie są konieczne znaczące zmiany organizacyjne. W przypadku uczelni, w których nie funkcjonują jeszcze wyodrębnione jednostki odpowiedzialne za organizację kształcenia ustawicznego (np. CKU), wskazane jest utworzenie takich podmiotów. Wiąże się to więc z drobnymi zmianami organizacyjnymi, ale w obecnym okresie niżu demograficznego i malejącej liczby studentów, najczęściej nie wymaga zwiększania liczby etatów – np. można dokonać przesunięcia pracowników dziekanatów. Zgodnie z przyjętym modelem uruchomienie procedury uznawalności wymaga powołania nowych ciał, a jak wskazują nasze doświadczenia z etapu testowania konieczne jest również utworzenie punktu konsultacyjnego, w którym pracować powinna etatowo przynajmniej jedna osoba (nowy etat lub podobnie jak wyżej – przesunięcie

pracownika). Zastosowanie innowacji przez uczelnie nieposiadające profilu ekonomicznego lub instytucje działające poza szkolnictwem wyższym w ogóle nie wymaga lub wymaga zaledwie niewielkich modyfikacji. Wymagane modyfikacje nie odnoszą się do zaproponowanych rozwiązań w obszarze diagnozy i analizy potrzeb, ani do nowoczesnych narzędzi diagnozowania osób dorosłych, aspektów organizacyjnych i procesów rekrutacyjnych, skutecznych i innowacyjnych metod nauczania, potwierdzania, ewaluacji i certyfikacji efektów kształcenia, marketingu, czy też zarządzania instytucjami edukacyjnymi i jakością kształcenia. Dotyczą jedynie ich dostosowania do profilu innego niż ekonomiczny i zalecane są tylko tym użytkownikom, którzy takiego profilu nie posiadają.

### DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO

Produkt finalny został przygotowany w postaci publikacji składającej się z 6 tomów zatytułowanej „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”. Produkt jest dostępny dla przyszłych użytkowników w następujących formach: wersja drukowana, wersja nagrana na płycie CD oraz w postaci materiałów zamieszczonych na stronie internetowej projektu:

[www.kuznia6.ue.wroc.pl](http://www.kuznia6.ue.wroc.pl)

### PODZIĘKOWANIA

*Realizacja projektu **Kuźnia Kadr 6** i wypracowanie innowacyjnego programu „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” nie byłyby możliwe bez zaangażowania i pomocy ze strony naszego niemieckiego partnera – Alice Salomon Hochschule Berlin. Doświadczenie Uczelni w zakresie uznawalności miało decydujące znaczenie dla powodzenia przedsięwzięcia.*



Konferencja Projekt **Kuźnia Kadr 6**, 2013

**PROJEKT:**

**Kuźnia Kadr 6** czyli wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego Uczelni poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie

**CEL GŁÓWNY:** Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni ekonomicznych do 2015 r., poprzez wypracowanie, upowszechnienie i włączenie innowacyjnych rozwiązań w obszarze kształcenia przez całe życie (*kompleksowy program KU*).  
**CELE SZCZEGÓŁOWE:**

- Wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie do 2015 r. modelu kształcenia ustawicznego (*pakiety rozwiązań w obszarze KU*):
  - osób z dużym doświadczeniem zawodowym 40+,
  - absolwentów uczelni,
  - w kluczowych obszarach dla uczelni o profilu ekonomicznym (nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych, menedżerowie firm).
- Adaptacja, przetestowanie i upowszechnienie do 2015 r. niemieckich rozwiązań w zakresie transferu kształcenia ustawicznego na punkty ECTS (*pakiet rozwiązań w zakresie transferu KU na punkty ECTS*).

**LIDER (PROJEKTODAWCA):**  
 Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu (Polska)

**PARTNER:**  
 Alice Salomon Hochschule Berlin (Niemcy)

**GRUPY DOCELOWE:**

**ODBIORCY:**

- osoby z dużym doświadczeniem zawodowym (40+),
- absolwenci uczelni (do 5 lat od zakończenia),
- osoby z kluczowych dla uczelni ekonomicznych obszarów (nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych, menedżerowie firm),
- osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS.

**UŻYTKOWNICY:**

- uczelnie publiczne i prywatne w Polsce,
- osoby zaangażowane w organizację KU na uczelniach,
- pracownicy naukowo-dydaktyczni, którzy chcą być trenerami osób dorosłych.



**ZADANIA:**

- Z1. Pogłębiona diagnoza problemu (01–06.2013)
- Z2. Opracowanie i przygotowanie do wdrożenia wstępnej wersji produktu finalnego (05–08.2013)
- Z3. Wstępne działania upowszechniające oraz opracowanie i ocena strategii wdrażania (06–10.2013)
- Z4. I etap testowania produktu oraz jego modyfikacja po ewaluacji mid-term (11.2013–08.2014)
- Z5. II etap testowania produktu (09.2014–02.2015)
- Z6. Analiza wyników testowania (11.2013–04.2015) i ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego (05–06.2014, 01–04.2015)
- Z7. Opracowanie i walidacja ostatecznej wersji produktu finalnego (04–08.2015)
- Z8. Zasadnicze działania upowszechniające i włączające (09–12.2015)
- Z9. Współpraca ponadnarodowa (01–08.2013, 11.2013–12.2015)
- Z10. Zarządzanie projektem (01.2013–12.2015)

**OBZAR:** Polska  
**OKRES REALIZACJI PROJEKTU:**  
 styczeń 2013 – grudzień 2015  
**ZAKRES TEMATYCZNY**

- Kształcenie ustawiczne (KU)
- Uznawalność kwalifikacji

**PRODUKT FINALNY:**

Wypracowanie i testowe wdrożenie innowacyjnego programu „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”

**CZĘŚCI PRODUKTU FINALNEGO:**

- Kompleksowy model KU;
- Pakiet rozwiązań w KU osób z dużym doświadczeniem zawodowym;
- Pakiet rozwiązań w KU absolwentów uczelni;
- Pakiet rozwiązań w KU w kluczowych obszarach dla uczelni ekonomicznych (nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych, menedżerowie firm);
- Pakiet rozwiązań w zakresie transferu KU na punkty ECTS;
- Biuletyn informacyjno-promocyjny poświęcony KU

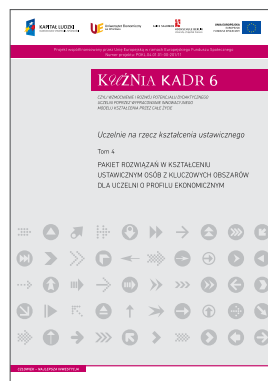
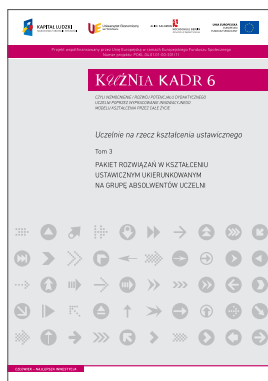
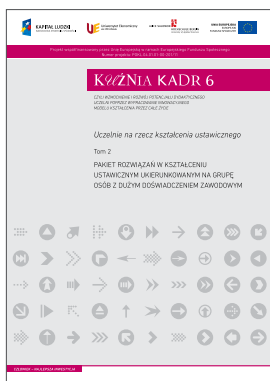
# PROGRAM „UCZELNIE NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO” 6 kroków do zmian oraz korzyści

W skład programu „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” wchodzi:

The image shows the cover of a book titled 'KUŹNIA KADR 6'. At the top, there are logos for 'KAPITAŁ LUDZKI' (Human Capital), 'U Uniwersytet Ekonomiczny w Wrocławiu' (University of Economics in Wrocław), 'ALEX SALOMON HOCHSCHULE BERLIN' (University of Applied Sciences Berlin), and 'UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY' (European Union European Social Fund). Below the logos, it says 'Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego' and 'Numer projektu: POKL.04.01.01-00-201/11'. The main title 'KUŹNIA KADR 6' is in a large, bold, serif font. Below it, the subtitle reads 'CZYLI WZMOCNIENIE I RÓZWÓJ POTENCJAŁU DYDAKTYCZNEGO UCZELNI POPRZEC WYPRACOWANIE INNOWACYJNEGO MODELU KSZTAŁCENIA PRZEZ CAŁE ŻYCIE'. The main text on the cover is 'Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego' followed by 'Tom 1' and 'KOMPLEKSOWY MODEL KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO'. At the bottom left, there is a small red banner with the text 'CZŁDZIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA'. The cover is decorated with a grid of various navigation icons (arrows, squares, circles) in the bottom half.

## TOM 1:

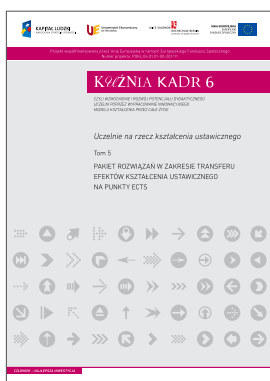
Kompleksowy model kształcenia ustawicznego



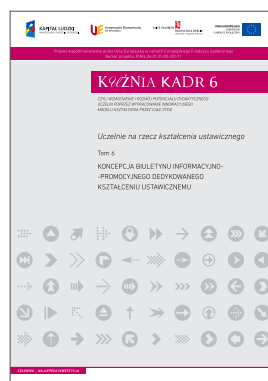
**TOM 2-4:**  
Pakiety rozwiązań dla grup docelowych.

Trzy pakiety rozwiązań w kształceniu ustawicznym wybranych grup docelowych wraz z propozycją szkoleń certyfikowanych (z przypisanymi punktami ECTS i późniejszą automatyczną możliwością uznania w ramach studiów systemowych), tj.:

- pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę osób z dużym doświadczeniem zawodowym,
- pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym ukierunkowanym na grupę absolwentów uczelni,
- pakiet rozwiązań w kształceniu ustawicznym osób z kluczowych obszarów dla uczelni o profilu ekonomicznym (menedżerowie firm i instytucji oraz nauczyciele podstaw przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych).



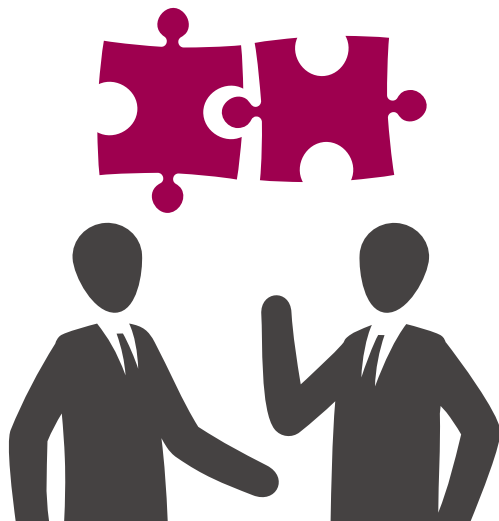
**TOM 5:**  
Pakiet rozwiązań w zakresie transferu efektów kształcenia ustawicznego na punkty ECTS.



**TOM 6:**  
Koncepcja biuletynu informacyjno-promocyjnego dedykowanego kształceniu ustawicznemu.

## TOM 1

### KOMPLEKSOWY MODEL KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO



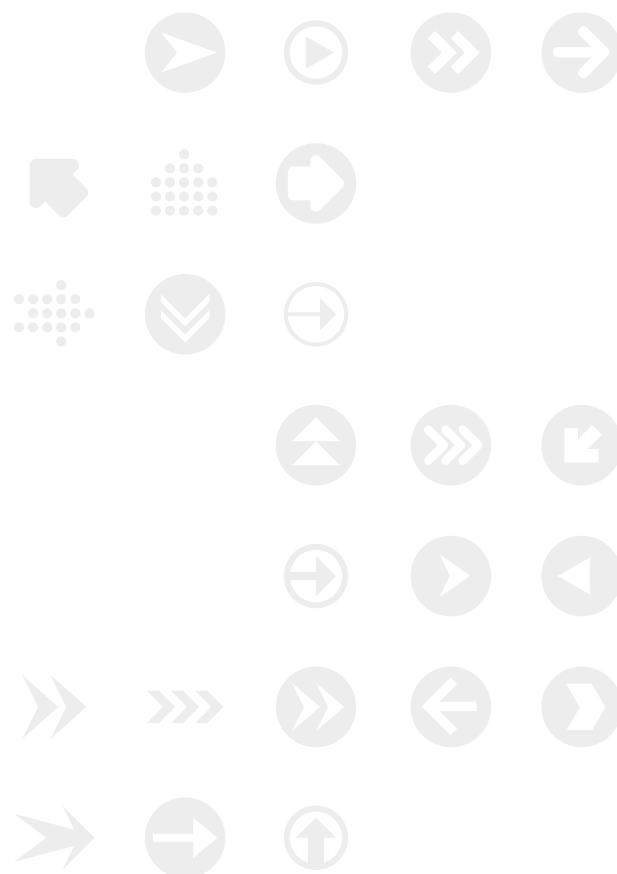
- *Rola i ważność kształcenia ustawicznego, korzyści dla uczelni*
- *Zasady funkcjonowania kształcenia ustawicznego w uczelni*
- *Grupy zainteresowane aktywnością uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego*
- *Zasady współpracy z otoczeniem i promocji w mediach*
- *Przygotowanie trenerów*
- *Propozycja rankingu uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego*

Tom 1 ze względu na swój nadrzędny charakter obejmuje rozważania kluczowe co do miejsca i roli kształcenia ustawicznego w działalności uczelni. W tomie tym przedstawiono analizę korzyści dla uczelni wynikających z aktywności w ramach kształcenia ustawicznego, propozycje ogólnych rozwiązań organizacyjnych, charakterystykę grup docelowych, konieczność przygotowania trenerów oraz sposób komunikacji z mediami celem promocji tej formy aktywności. Proponując model organizacyjny w obszarze funkcjonowania kształcenia ustawicznego w uczelni zaprezentowano model hybrydowy, który zakłada rozdzielenie funkcji organizacyjnych od funkcji merytorycznych. Zamieszczono również propozycję rankingu uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego. Taki ranking dotychczas nie funkcjonował, a potrzeba jego opracowania była niepodważalna.

- wykształcenie kadry trenerów (pracowników naukowo-dydaktycznych) gotowych sprostać wyzwaniom kształcenia osób dorosłych,
- zapewnienie aktywności uczelni w przygotowaniu i przekazaniu danych do oceny stopnia zaangażowania w obszarze kształcenia ustawicznego.

#### WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE PRZYGOTOWANIA WDROŻENIA MODELU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO:

- uświadomienie korzyści wynikających dla uczelni z aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego oraz wdrożenia procedury uznawalności,
- przygotowanie administracji uczelni do podejścia „pro klient” w odróżnieniu od funkcjonującego podejścia procesowego,
- zapewnienie odpowiedniej współpracy i interakcji pomiędzy jednostkami administracyjnymi uczelni,
- identyfikacja ważnych z punktu widzenia funkcjonowania uczelni grup klientów i współpracowników,
- zapewnienie odpowiedniej współpracy i interakcji ze strony otoczenia i mediów,



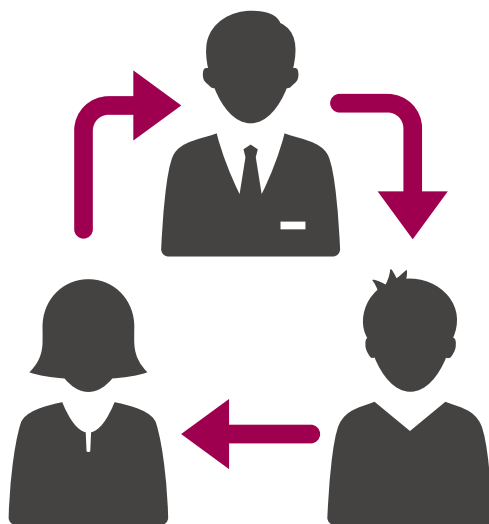


**TOM 2-4**

*PAKIET ROZWIĄZAŃ W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM  
UKIERUNKOWANYM NA GRUPĘ OSÓB Z DUŻYM  
DOŚWIADCZENIEM ZAWODOWYM*

*PAKIET ROZWIĄZAŃ W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM  
UKIERUNKOWANYM NA GRUPĘ ABSOLWENTÓW UCZELNI*

*PAKIET ROZWIĄZAŃ W KSZTAŁCENIU USTAWICZNYM OSÓB  
Z KLUCZOWYCH OBSZARÓW DLA UCZELNI O PROFILU  
EKONOMICZNYM*



- *Zasady organizacyjne, w tym rekrutacja*
- *Diagnozowanie potrzeb szkoleń otwartych*
- *Motywowanie uczestników*
- *Metody szkoleniowe*
- *Ewaluacja szkoleń otwartych*
- *Certyfikacja uczestników*
- *Podsumowanie/rekomendacje dla danej grupy docelowej*

W tomach 2-4 przedstawiono szczegółowe rozwiązania przygotowania i wdrożenia oferty kształcenia ustawicznego dla głównych grup odbiorców. Struktura poszczególnych opracowań jest analogiczna i obejmuje takie zagadnienia jak rozwiązania organizacyjne, metody diagnozowania potrzeb szkoleniowych, metody motywowania uczestników, metody szkoleniowe, ewaluację oraz sposoby certyfikacji. W kolejnych tomach starano się przede wszystkim wykazać różnice w podejściu do grup docelowych. W projekcie skoncentrowano się na trzech takich grupach: absolwentach uczelni do 5 lat od ukończenia studiów, osobach z dużym doświadczeniem zawodowym (40+) oraz osobach pracujących w kluczowych obszarach dla uczelni ekonomicznych (nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych oraz menedżerowie firm).

#### WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE ANALIZY SYTUACJI WYJŚCIOWEJ ORAZ WYBÓR GRUP, DO KTÓRYCH ZOSTANIE SKIEROWANA OFERTA SZKOLENIOWA UCZELNI. POD UWAGĘ NALEŻY WZIĄĆ:

- czynniki zewnętrzne, takie jak trendy na rynku szkoleniowym, działania konkurencji czy też wstępne informacje dotyczące potencjalnych odbiorców (potrzeby edukacyjne osób dorosłych),
- czynniki wewnętrzne, takie jak charakter i profil uczelni, jej specyfikę i obszar działalności, pozycję oraz posiadane zasoby (w tym zasoby kadrowe),
- określając grupy docelowe dla usług szkoleniowych konkretnej uczelni należy skoncentrować się na takich grupach, których potrzeby edukacyjne uczelnia jest w stanie zaspokoić i które mają kluczowe znaczenie dla jej rozwoju.

## TOM 5

# PAKIET ROZWIĄZAŃ W ZAKRESIE TRANSFERU EFEKTÓW KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO NA PUNKTY ECTS



- *Wprowadzenie (uwagi ogólne, obszary decyzyjne, dokumentacja)*
- *Koncepcja procedury uznawania*
- *Faza organizacyjno-wdrożeniowa*
- *Faza realizacji procesu uznawania*

Tom 5 Programu dedykowany jest rozważaniom w obszarze transferu kształcenia ustawicznego na punkty ECTS. Ta część produktu finalnego powstała przy ogromnej pomocy i wsparciu ze strony partnera niemieckiego. Obejmuje uwarunkowania prawne, koncepcję procedury uznawania, opis faz organizacyjno-wdrożeniowych oraz faz realizacji procesu uznawania. W tomie tym zamieszczono również wzory dokumentów operacyjnych wypracowanych na etapie testowania.

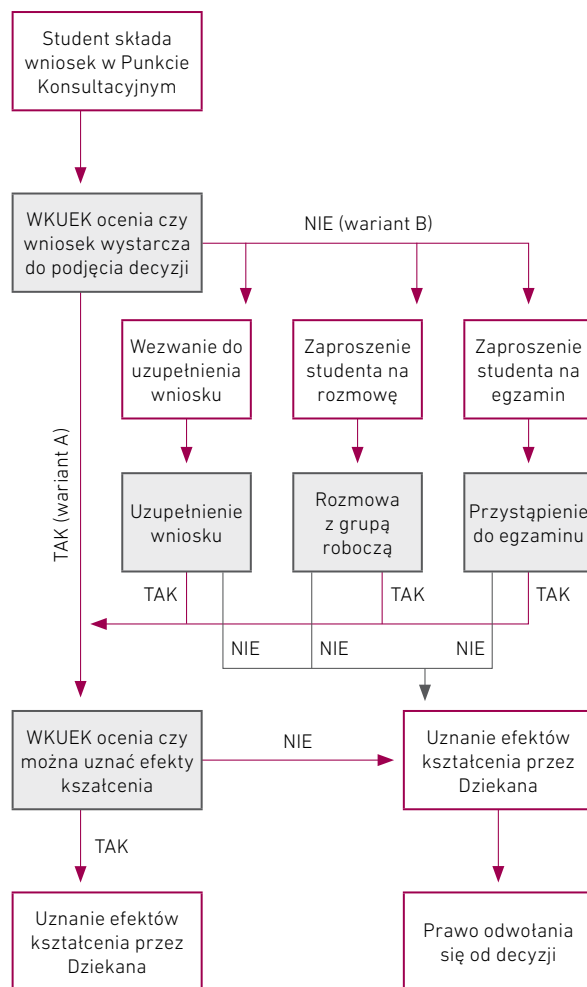
**WYPRACOWANE NARZĘDZIA:**

- pełen wykaz niezbędnych aktów prawa wewnątrzuczelnianego nt. uznawalności na tle obowiązującego prawa powszechnego,
- model organizacyjny uznawalności z opisem obowiązków poszczególnych podmiotów,
- procedura standardowa i odwoławcza oraz harmonogram czasowy,
- wzory dziewięciu dokumentów,
- opis dokumentów przyjmowanych od aplikujących o uznanie przedmiotu,
- instrukcja administracyjna ustalająca wszystkie dostrzeżone szczegóły związane z procedurą uznawalności i jej dokumentowaniem,
- wzorcowe portfolio dla aplikującego ze wzorami różnych możliwych dokumentów (aż 20 stron),
- regulamin uznawalności.

**INSTRUKCJA WYKONAWCZA (PROCEDURA WDRÓŻENIOWA):**

- etapy prac władz uczelni i wydziałów,
- uszczegółowienie obowiązków podmiotów zaangażowanych w procedurę,
- krótkie zestawienie elementów elastycznych do rozstrzygnięcia w regulaminie,

- rozwinięty harmonogram postępowania zasadniczego i odwoławczego,
- obrazowy schemat blokowy procedury,
- wykaz niezbędnych działań upowszechniających,
- charakterystyka monitoringu wewnętrznego dla usuwania niedociągnięć i wąskich gardel.



## TOM 6

# KONCEPCJA BIULETYNU INFORMACYJNO-PROMOCYJNEGO DEDYKOWANEGO KSZTAŁCENIU USTAWICZNEMU



- *Layout/design*
- *Forma, gatunki dziennikarskie i zawartość*
- *Skuteczność rozwiązań i dystrybucja*

Tom 6 zawiera informacje na temat procedur tworzenia oraz zawartości przykładowych biuletynów informacyjno-promocyjnych dedykowanych kształceniu ustawicznemu. Ze względu na konieczność wypromowania oferty uczelni w nowym obszarze na silnie konkurencyjnym rynku rozważania te są bardzo potrzebne.

Biuletyn ma pełnić rolę wydawnictwa, które w sposób profesjonalny, a jednocześnie atrakcyjny zaprezentuje ofertę Kształcenia Ustawicznego oraz związane z tą dziedziną tematy.

### POTENCJALNE GRUPY ODBIORCÓW BIULETYNU:

- użytkownicy (czyli profesjonaliści zajmujący się kształceniem ustawicznym i wdrożeniami, nauczyciele akademicki oraz władze uczelni),
- odbiorcy (czyli osoby zainteresowane ofertą kształcenia ustawicznego: absolwenci, osoby pozostające bez zatrudnienia, osoby aktywne na rynku pracy, które poszukują możliwości rozwoju, osoby poszukujące możliwości zdobycia nowych kwalifikacji),
- decydenci (przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, fundacji i organizacji odpowiedzialnych za rozwój edukacji).



### INFO O MAGAZYNIE dane techniczne

**format:**  
210x270 mm

**zdjęcia:**  
300 dpi  
(wielkość rzeczywista – 1:1)  
model CMYK

**font:**  
DIN NextLTPro-Light  
DIN NextLTPro-LightItalic  
DIN NextLTPro-Regular  
DIN NextLTPro-Italic  
TRAJANPRO-REGULAR

**kolorystyka:**  
CMYK C0 / M100 / Y20 / K0  
RGB R193 / G0 / B104  
PANTONE Rubine Red C

KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGICZNA INICJATYWA

UE Uniwersytet Ekonomiczny  
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Numer projektu: POKL/04.01/01-00/2013/1

FABER EST SUAE QUISSQUE FORTUNAE

Magazyn nr 1/2013 (5)

# KUZŃNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

## KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

**Ucz się przez całe życie**  
wywiad z dr inż. Urszulą Zaluską

**Dobre Praktyki**  
– realizacja kształcenia ustawicznego w europejskim szkolnictwie wyższym

**Uznawanie wiedzy i umiejętności**  
zdobytych poza oficjalnym systemem szkolnictwa wyższego na poczet studiów – rozwiązania stosowane w Niemczech

Człowiek  
– najlepsza inwestycja

KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGICZNA INICJATYWA

UE Uniwersytet Ekonomiczny  
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Numer projektu: POKL/04.01/01-00/2013/1

FABER EST SUAE QUISSQUE FORTUNAE

Magazyn nr 1/2014 (7)

# KUZŃNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

## KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

**Szkolenia otwarte**  
KUŹNIA KADR 6

**Chcemy szkoleń na miarę potrzeb**  
Rozmowa z prof. zw. dr hab. Bogusławem Fiedorem

**Niemieckie uczelnie dokonują bilansu**  
Jak to należy zwrócić uwagę w procedurze uznawania wiedzy i umiejętności zdobytych poza uczelnią na poczet studiów?  
Prof. Dr. Heinz Carrel  
Siegrinde Machocki M.A.

**Uznawalność**  
– sposób na konkurencyjność na rynku usługowym  
Rozmowa z dr hab. Bartłomiejem Kicią, prof. UE

Człowiek  
– najlepsza inwestycja

KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGICZNA INICJATYWA

UE Uniwersytet Ekonomiczny  
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Numer projektu: POKL/04.01/01-00/2013/1

FABER EST SUAE QUISSQUE FORTUNAE

Magazyn nr 2/2015 (9)

# KUZŃNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

## KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

**KUZŃNIA KADR 6**

**Polska Agencja Prasowa o Kuźni Kadr**

**Pracodawcy o kształceniu ustawicznym**  
Mira Krzyżosińska  
Sanlander Consumer Bank S.A.  
Marcin Ławicki  
Cuno GmbH S.A.

**Uznawanie wiedzy i umiejętności zdobytych poza uczelnią**  
Dipl.-Päd. Siegrinde Machocki, M.A.  
Adriano Silva, M.A.  
Alice Salomon Hochschule Berlin  
dr Leszek Dylowski  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Człowiek  
– najlepsza inwestycja

KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGICZNA INICJATYWA

UE Uniwersytet Ekonomiczny  
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Numer projektu: POKL/04.01/01-00/2013/1

FABER EST SUAE QUISSQUE FORTUNAE

Magazyn nr 2/2015 (10)

# KUZŃNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

## KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

**KUZŃNIA KADR 6**

**Biblioteka w kształceniu ustawicznym**  
Rozmawiamy z Jolantą Stolik  
Zastępcą Dyrektora ds. merytorycznych Miejskiej Biblioteki Publicznej we Wrocławiu

**Nowa procedura uznawalności w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu w świetle kryteriów gwarantowania jakości**  
Prof. Dr. Heinz Carrel  
Alice Salomon Hochschule Berlin  
Dipl.-Päd. Siegrinde Machocki M.A.  
Alice Salomon Hochschule Berlin

**Kształcenie ustawiczne w uczelni – sylwetka trenera**  
prof. dr hab. Ewa Starczyk-Hogiet  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Człowiek  
– najlepsza inwestycja

## PRODUKT FINALNY:

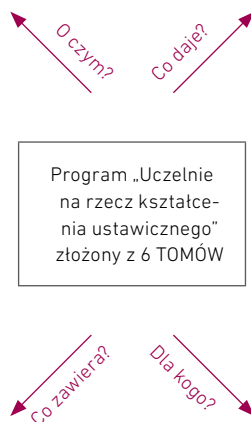
**Kuźnia Kadr 6** czyli wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego Uczelni poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie

### TEMATYKA:

- **Kształcenie ustawiczne (KU)**
  - realizowane na uczelni, dopasowane do specyfiki szkoły wyższej (nowe narzędzia adekwatne do działalności uczelni),
  - realizowane w oparciu o krótkie formy szkoleniowe (głównie szkolenia otwarte) zogniskowane na przekazywanie wiedzy i doskonalenie umiejętności w obszarach wskazanych w diagnozie potrzeb grup odbiorców (kursy przygotowane z uwzględnieniem specyfiki grup odbiorców).
- **Uznawalność kwalifikacji (UK)**
  - możliwość uznawania wiedzy i kompetencji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego (w sposób nieformalny i pozaformalny) i włączenie tych osiągnięć w proces pozyskiwania dyplomu szkoły wyższej – transfer wyników kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie poprzez punkty ECTS.

### ZAWARTOŚĆ:

- TOM 1:** Kompleksowy model KU – obejmuje analizę korzyści dla uczelni wynikających z uczestnictwa w KU, propozycje ogólnych rozwiązań organizacyjnych, charakterystykę grup docelowych, zasady współpracy z otoczeniem i promocji w mediach, przygotowanie pracowników naukowo-dydaktycznych do roli trenerów, propozycję rankingu uczelni w obszarze KU,
- TOM 2-4:** Pakiety rozwiązań w KU ukierunkowane na wybrane grupy odbiorców – obejmują rozwiązania organizacyjne, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, motywowanie uczestników, metody szkoleniowe, ewaluację szkoleń oraz certyfikację uczestników.
- TOM 5:** Pakiet rozwiązań w zakresie transferu efektów KU na punkty ECTS – obejmuje koncepcję procedur uznawania, opis faz organizacyjno-wdrożeniowych oraz faz realizacji procesu uznawania.
- TOM 6:** Koncepcja biuletynu informacyjno-promocyjnego dedykowanego KU



### REZULTATY/OCZEKIWANE EFEKTY WDROŻENIA

- wzrost aktywności uczelni i efektywności prowadzonych działań w obszarze kształcenia ustawicznego (zmiany klimatu i otwarcie się na potrzeby otoczenia społecznego),
- rozszerzenie potencjalnej grupy klientów o osoby dorosłe, które zakończyły już etap kształcenia formalnego i z własnej inicjatywy chcą podnieść swoje kwalifikacje oraz osoby w niewielkim stopniu korzystające z kształcenia na poziomie wyższym,
- lepsze przygotowanie osób dorosłych do funkcjonowania na rynku pracy poprzez skuteczniejszą, dopasowaną do ich faktycznych potrzeb, aktualną ofertę edukacyjną,
- rozszerzenie kompetencji pracowników naukowo-dydaktycznych o możliwość wykonywania zawodu trenera osób dorosłych poprzez przygotowanie i przeprowadzenie odpowiednich szkoleń.

### ADRESACI

- TOM 1:** władze uczelni oraz osoby decyzyjne w obszarze kształcenia ustawicznego,
- TOM 2-4:** osoby zajmujące się organizacją kształcenia ustawicznego na uczelniach oraz pracownicy naukowo-dydaktyczni, którzy chcieliby nabyć kompetencje trenera osób dorosłych
- TOM 5:** osoby, które będą wyrażały (od strony merytorycznej i organizacyjnej) procedury uznawalności,
- TOM 6:** służby PR i promocji uczelni.

### ODBIORCY

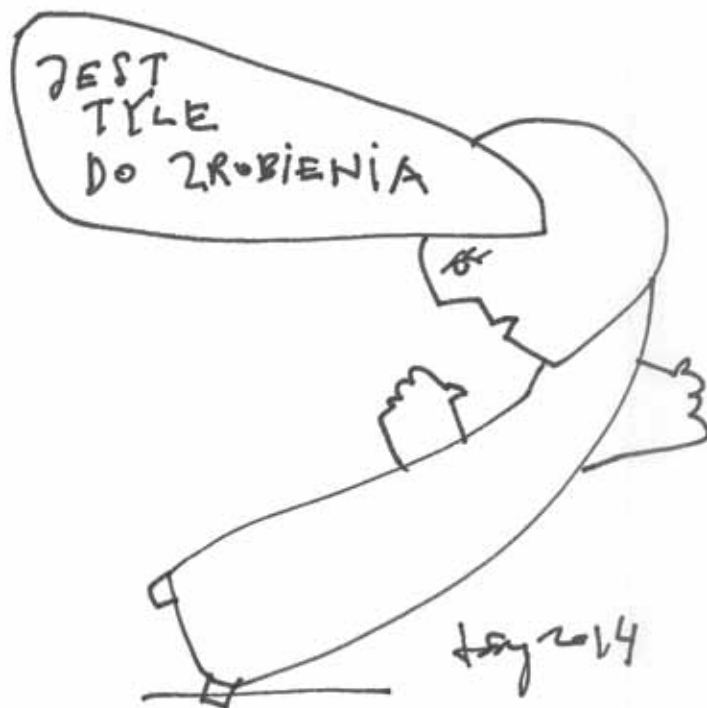
rozwiązania wypracowane z myślą o osobach, które z własnej inicjatywy chcą podnieść/uaktualnić swoje kwalifikacje (osoby z dużym doświadczeniem zawodowym 40+, absolwenci uczelni, menadżerowie, nauczyciele przedsiębiorczości) oraz osobach chcących certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS.



## Jak wdrożyć program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”?

Program „Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego” stanowi kompleksowe rozwiązanie obejmujące:

- ORGANIZACJĘ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W UCZELNIACH
- PRZYGOTOWANIE OFERTY POD POTRZEBY KONKRETNÝCH GRUP DOCELOWYCH
- PROMOCJĘ OFERTY UCZELNI W OBSZARZE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE
- PROCEDURĘ UZNAWANIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI ZDOBYTYCH POZA SYSTEMEM SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W POCZET STUDIÓW



Program może być wdrażany w całości lub w ramach poszczególnych, wymienionych powyżej, obszarów proponowanych rozwiązań. Wdrożenie całego programu możliwe jest na uczelniach ekonomicznych lub wydziałach o profilu ekonomicznym innych uczelni. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki dwóch grup docelowych w ramach oferty kształcenia ustawicznego – nauczycieli przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych oraz menedżerów.

**Program może być także wdrażany w uczelniach o profilu innym niż ekonomiczny, zmianie będzie podlegać specyfika grup docelowych w ramach oferty kształcenia ustawicznego oraz specyfika narzędzi weryfikacji wiedzy i kompetencji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego.**

Jednak sam schemat przygotowania procedury i postępowania w procesie uznawalności, czy wzory dokumentów, stanowią uniwersalne narzędzie możliwe do adaptacji w różnych typach szkół wyższych bez konieczności wprowadzania zasadniczych modyfikacji.

**Wdrożenie programu w całości gwarantować powinno uzyskanie zakładanych efektów, takich jak:**

- SKUTECZNA AKTYWIZACJA UCZELNI W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

- ZAINTERESOWANIE OFERTĄ UCZELNI ZE STRONY GRUP POTENCJALNYCH ODBIORCÓW

- ROZSZERZENIE ŚWIADOMOŚCI MARKI

Możliwe jest jednak skoncentrowanie się na wdrożeniu wybranych rozwiązań, co warunkowane może być zarówno typem uczelni (profil nieekonomiczny), jak i posiadaniem własnych rozwiązań w wybranych obszarach czy zainteresowaniem tylko niektórymi z proponowanych aktywności. I tak przykładowo:

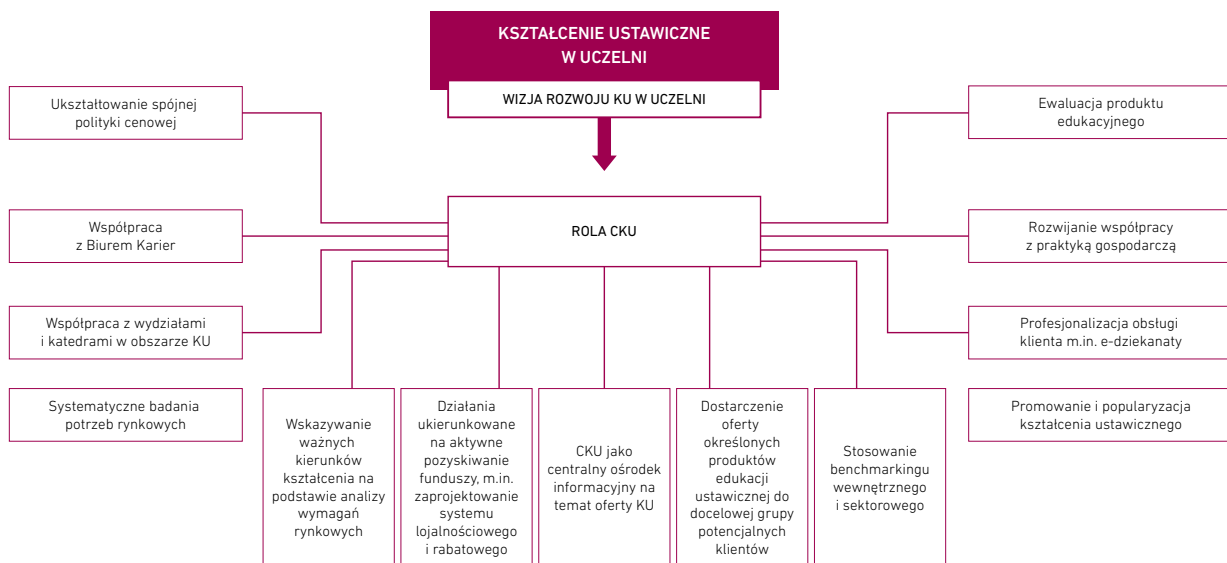
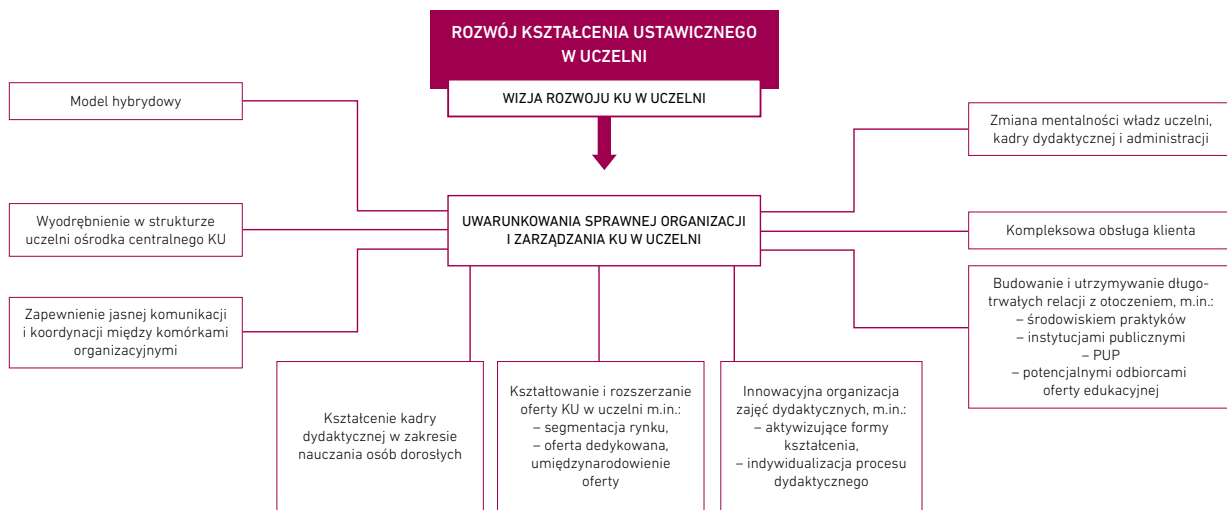
- można wdrożyć rozwiązania ogólnego modelu kształcenia ustawicznego, nie proponując w ofercie szkoleń otwartych czy uznawania kwalifikacji, ale w odniesieniu np. do studiów podyplomowych (każdy typ uczelni),
- można w funkcjonujący już w uczelni model kształcenia ustawicznego wkomponować jedynie model uznawania kwalifikacji (założenia ogólne – każdy typ uczelni, rozwiązania szczegółowe – ewentualnie do modyfikacji),
- można wykorzystać proponowane rozwiązania jedynie w odniesieniu do wybranych grup docelowych (każdy typ uczelni dla absolwentów i osób z dużym doświadczeniem zawodowym),
- można wzbogacić ofertę kształcenia ustawicznego o szkolenia otwarte bez konieczności realizacji pozostałych założeń (każdy typ uczelni w przypadku założeń ogólnych),
- można przenieść wypracowane w ramach kształcenia określonych grup docelowych rozwiązania na grupy podobne, np. 50+ (osoby z dużym doświadczeniem zawodowym) czy osoby powracające po okresie wychowania dzieci (absolwenci nie radzący sobie na rynku pracy).

Wdrożenie programu w całości wymaga postępowania zgodnie z następującą chronologią działań:

1. ORGANIZACJA I WDROŻENIE MODELU KOMPLEKSOWEGO.
2. PRZYGOTOWANIE OFERTY KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DLA WYBRANYCH GRUP DOCELOWYCH, ORGANIZACJA PROCESU UZNAWALNOŚCI, PRZYGOTOWANIE METOD I NARZĘDZI PROMOCJI OFERTY.
3. WDROŻENIE ELEMENTÓW Z PUNKTU 2.
4. OCENA SKUTECZNOŚCI ROZWIĄZAŃ, EWENTUALNA KOREKTA PIERWOTNYCH ZAŁOŻEŃ, DOSTOSOWANIE DZIAŁAŃ DO SPECYFIKI DANEJ UCZELNI.
5. ROZPOCZĘCIE PROCESU OD PUNKTU 1.

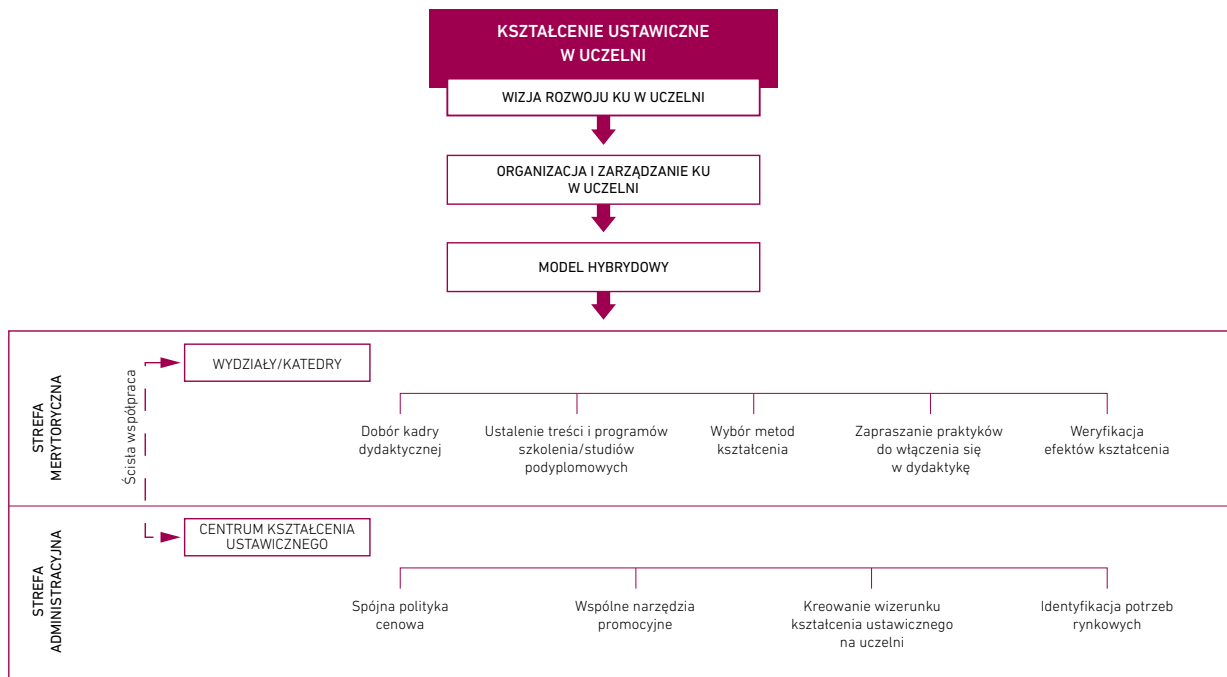
W przypadku wdrożenia kompleksowego wskazane jest zapewnienie korelacji pomiędzy ofertą kształcenia ustawicznego a procesem uznawalności. W proponowanym programie jest to realizowane poprzez ofertę w ramach kształcenia ustawicznego kursów certyfikowanych – umożliwiających zdobycie określonej, zgodnej z kursami akademickimi, liczby punktów ECTS, które w przypadku podjęcia studiów są automatycznie zaliczane w poczet dorobku studenta.





## KUŹNIA KADR 6

### KSZTAŁCENIE USTAWICZNE





## Na drodze do uczelni otwartej – zalecenia z perspektywy naukowej

*Prof. Dr. Heinz Cornel i Sieglinde Machocki  
Alice Salomon Hochschule Berlin*

*Projekt Kuźnia Kadr 6 realizowany był we współpracy z partnerem zagranicznym – Alice Salomon Hochschule w Berlinie. Alice Salomon Hochschule jest jedną z pionierskich uczelni, które wdrożyły w Niemczech procedury umożliwiające uznanie wiedzy i kompetencji zdobytych poza uczelnią na poczet kierunków studiów. Prace nad tymi procedurami oraz niezbędną modernizacją systemu kształcenia są obecnie kontynuowane w ramach programu „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie”. Poniższy artykuł przedstawia wnioski płynące z zakończenia pierwszej fazy realizacji programu. Wnioski te mogą ułatwić uczelniom polskim potwierdzanie efektów uczenia się oraz otwarcie się na nietradycyjne grupy docelowe.*

### WPROWADZENIE

Projekt **Kuźnia Kadr 6** czyli wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie (KK6) ma za zadanie umożliwienie w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu uczenia się przez całe życie na poziomie akademickim. Jego celem jest więc otwarcie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (UE) na nowe grupy docelowe takie jak np. osoby pracujące zawodowo lub osoby, które chcą powrócić do swojego zawodu i znaleźć zatrudnienie. Alice Salomon Hochschule (ASH) w Berlinie została zaproszona do wzięcia udziału w projekcie

w charakterze niemieckiej uczelni partnerskiej, by dzieląc się swoimi doświadczeniami w inspirujący sposób przyczynić się do sukcesu projektu.

Od 2011 roku realizowany jest w Niemczech przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (BMBF) program pilotażowy „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie”. Projekty, które otrzymały wsparcie finansowe w ramach tego programu, mają w pewnej swojej części bardzo podobne cele do projektu KK6. Dlatego też już na początku realizacji projektu KK6, w marcu 2013 roku, zorganizowane zostały wizyty studyjne zespołu projektu KK6 w trzech uczelniach biorących udział w programie. Pracownicy naukowcy UE mieli możliwość uzyskania informacji o procedurach i metodach uznawania oraz zaliczania kompetencji zdobytych poza uczelnią na poczet kierunków studiów w ASH w Berlinie, w Uniwersytecie im. Carla von Ossietzkyego w Oldenburgu oraz w Uniwersytecie Technicznym w Brunszwiku. W czasie spotkania omówiono fazy przygotowania i implementacji procedur w ramach realizowanych projektów. Uczestnicy wizyt studyjnych mogli również wziąć udział w dyskusji z panią prof. dr Anke Hanft, która sprawuje naukową opiekę nad programem pilotażowym „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie”.

W chwili obecnej zakończono pierwszy etap finansowania programu pilotażowego. W marcu 2015 roku osoby sprawujące naukową opiekę nad tym programem podsumowały zdobyte doświadczenia oraz wyniki prowadzonych badań i w oparciu o nie przygotowały zalecenia dla szkolnictwa wyższego, by pomóc szkołom wyższym i uniwersytetom w przygotowaniu ich struktur oraz oferty kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie. Ponieważ zalecenia te są również interesujące dla Uniwersytetu

Ekonomicznego we Wrocławiu, zostaną one przytoczone po krótkim wyjaśnieniu krajowego kontekstu programu pilotażowego.

### **MOTYWACJA DO URUCHOMIENIA PROGRAMU PILOTAŻOWEGO „KARIERA PRZEZ EDUKACJĘ: OTWARTE UCZELNIE”**

Program pilotażowy „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie” jest częścią strategii rządu niemieckiego ukierunkowanej na podnoszenie kwalifikacji. Tak jak wskazuje tytuł programu „Kariera przez edukację”, obywatele powinni mieć dzięki edukacji i kształceniu szansę na realizację kariery zawodowej. Więcej ludzi powinno podjąć studia wyższe lub wziąć udział w szkoleniach realizowanych na poziomie akademickim. Dlaczego?

Po pierwsze edukacja jest wartością samą w sobie i ma duże znaczenie dla każdego człowieka oraz dla społeczeństwa. Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (BMBF) uruchomiło program pilotażowy jednak także po to, by w ten sposób zareagować na pewne zmiany społeczne i gospodarcze:

- wiedza i wyniki badań naukowych odgrywają coraz większą rolę w coraz większej liczbie obszarów zawodowych;
- jednocześnie można zauważyć, że wiedza coraz

*Program pilotażowy „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie” jest częścią strategii rządu niemieckiego ukierunkowanej na podnoszenie kwalifikacji. Tak jak wskazuje tytuł programu, obywatele powinni mieć dzięki edukacji i kształceniu szansę na realizację kariery zawodowej. Więcej ludzi powinno podjąć studia wyższe lub wziąć udział w szkoleniach realizowanych na poziomie akademickim.*

szybciej się starzeje i osoby pracujące zawodowo są konfrontowane z koniecznością jej aktualizowania i uzupełniania;

- badania demograficzne wykazują, że z jednej strony ludzie żyją coraz dłużej i coraz dłużej pozostają w dobrej kondycji zdrowotnej, a z drugiej jest coraz więcej ludzi starszych, a coraz mniej młodszych;
- zmieniają się warunki ogólnoświatowej konkurencyjności w gospodarce, np. takie kraje jak Chiny czy Indie coraz więcej inwestują w edukację i naukę. By móc konkurować na międzynarodowych rynkach w branżach opartych na wiedzy, BMBF uważa za konieczne, by także w Niemczech więcej osób mogło uzyskać jak najlepsze kwalifikacje, a więc kształcić się i dokształcać na poziomie akademickim.

Dlatego BMBF finansuje wspólnie z Europejskim Funduszem Społecznym (EFS) program pilotażowy „Kariera przez edukację: otwarte uczelnie”, której realizacja przewidziana jest na lata 2011–2020 i w którym bierze udział prawie 100 szkół wyższych i uniwersytetów. W ten sposób co czwarta uczelnia w Niemczech jest na najlepszej drodze, by stać się uczelnią otwartą.

### 1. KULTURA I STRATEGIA

Szkołom wyższym i uniwersytetom potrzebna jest strategia i kultura uczenia się przez całe życie.

### 2. ELASTYCZNE ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA I TRANSFER WIEDZY

Podstawą kształcenia ustawicznego i uczenia się

przez całe życie są elastyczne ścieżki kształcenia w szkolnictwie wyższym, które powinny umożliwiać transfer wiedzy do praktyki społecznej.

### 3. KOMUNIKACJA

Implementacja kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie musi opierać się w szkolnictwie wyższym na szeroko rozumianej komunikacji.

### 4. ZARZĄDZANIE

Osoby pełniące funkcje kierownicze w obszarze naukowym są osobami kluczowymi w procesie trwałej implementacji kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie. W realizacji swoich zadań potrzebują wsparcia władz uczelni.

### 5. ADMINISTRACJA

Niezbędnym warunkiem skutecznego wdrożenia kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie jest nowoczesna i ukierunkowana na poszukiwanie rozwiązań kadra administracyjna.

### 6. PODAŻ I POPYT

Niezbędnym jest przeprowadzenie odpowiednich analiz rynkowych, które umożliwią identyfikację ważnych tematów i treści oferty szkolnictwa wyższego oraz pozwolą wyciągnąć wnioski co do istniejących potrzeb i spodziewanego popytu.

### 7. ANALIZA GRUP DOCELOWYCH

Analiza grup docelowych stwarza stanowi dobry punkt wyjścia do określenia specyficznych potrzeb i wymagań osób zainteresowanych studiami. Osoby te powinny zostać zmotywowane do wybrania określonego formatu studiów.



## 8. OPIEKA NA POCZĄTKU STUDIÓW

Decydujące znaczenie dla skutecznej realizacji studiów i integracji na uczelni ma opieka na początku studiów, odnosi się to przede wszystkim do nietradycyjnych grup studentów i studentów pracujących.

## 9. STRUKTURY WSPARCIA

Oferta studiów w ramach kształcenia ustawicznego powinna być dostosowana do potrzeb osób studiujących. Powinna ona obejmować obszerny pakiet działań wspierających skierowanych zarówno do osób studiujących, jak i prowadzących zajęcia.

## 10. NAUCZYCIELE AKADEMICKI

Należy zwrócić uwagę na zmianę roli nauczycieli akademickich; należy przygotować dla nich system zachęt, przygotować struktury pozwalające na podnoszenie kwalifikacji oraz zadbać o działania wspierające.

## 11. STOSUNEK TEORII DO PRAKTYKI

Chcąc sprostać wymaganiom stawianym ofercie kształcenia zarówno od strony naukowej, jak i zawodowej, niezbędnym jest, aby w fazie przygotowania i realizacji tej oferty w sposób świadomy i przejrzysty zagwarantować właściwe proporcje między teorią a praktyką.

## 12. IDENTYFIKACJA I ROZWÓJ KOMPETENCJI

Aby móc właściwie kształtować przebieg procesu nauczania i uczenia się, należy całościowo zidentyfikować kompetencje wyjściowe osób realizujących proces uczenia się przez całe życie,

przypisać im odpowiednią wartość oraz zadbać o dalszy ich rozwój adekwatnie do grupy docelowej.

## 13. UZNAWANIE KOMPETENCJI

Już w fazie planowania oferty kształcenia ustawicznego na poziomie uniwersyteckim należy się zastanowić nad sposobem uznawania kompetencji i odpowiednią procedurą uznawalności dla danego formatu.

## 14. ZAGWARANTOWANIE JAKOŚCI

W celu zintegrowania systemu gwarantowania jakości oferty kształcenia ustawicznego z systemem zarządzania jakością należy zwrócić szczególną uwagę na struktury, procesy, jak również akceptację i partycypację.

## LITERATURA

Hanft, Anke/ Pellert, Ada/ Cendon, Eva/ Wolter, Andrä (Hrsg.) (2015): Weiterbildung und Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen, Oldenburg, Juni 2015, <https://de.offene-hochschulen.de/wb-broschuere>

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Numer projektu: POKL.04.01.01-00-201/11

## KUŹNIA KADR 6

### UCZELNIE NA RZECZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Projekt **Kuźnia Kadr 6** zakładał wypracowanie efektywnych sposobów aktywizacji polskich uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego. Celem głównym projektu było podniesienie jakości kształcenia i lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej uczelni do potrzeb rynku pracy poprzez wypracowanie i upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań w obszarze uczenia się przez całe życie. Rozwiązania te obejmują m.in.: propozycję kompleksowego modelu kształcenia ustawicznego w uczelni, diagnozowanie potrzeb uczestników szkoleń otwartych, problematykę ewaluacji takich szkoleń, metody szkoleniowe i sposoby motywowania uczestników, kwestie organizacji i promocji aktywności uczelni w tym obszarze, a także potwierdzanie efektów uczenia się zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego.