



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UE Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Numer projektu: POKL.04.01.01-00-057/09



Człowiek
– najlepsza inwestycja

KŁEŹNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

FABER EST SUAE QUISQUE FORTUNAE

magazyn / nr 2
styczeń 2012



Młodym życzę zawodu z pasją

rozmowa z Anną Atlas



Uczyć się warto w każdym wieku

rozmowa z Agnieszką Pietrus-Rajman

www.sopr.ue.wroc.pl

Człowiek
– najlepsza inwestycja

KUŻNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Sekcja Obsługi Projektów Rozwojowych

*Szkolenia otwarte, kursy,
podnoszenie kwalifikacji kadry dydaktycznej UE,
wizyty studyjne, wsparcie dla doktorantów.*

*Myślisz o rozwoju osobistym,
dobrych stażach i przyszłej karierze?*

Zapraszamy do nas!



Spis treści

STR 3

Felieton

– Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

STR 4

Młodym życzę zawodu z pasją

– O zdobywaniu wiedzy i nowych umiejętności w życiu zawodowym rozmawiamy z Anną Atlas dyrektorem Programu „Uczenie się przez całe życie” (Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji)

STR 6

Uczyć się warto w każdym wieku

– sprawdzone metody kształcenia dorosłych
– Agnieszka Pietrus-Rajman
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

STR 8

Kształcenie ustawiczne

– wybór czy konieczność?
– Dorota Kwiatkowska-Ciotucha
Kierownik SOPR UE we Wrocławiu

STR 10

Kształcenie ustawiczne

– przygotowanie kadry dydaktycznej Uczelni
– Urszula Żaluska
Menedżer Projektu Kuźnia Kadr 2

STR 11

Ewaluacja kształcenia ustawicznego
Kuźnia Kadr 2– Ewelina Kaczmarek
Specjalista do spraw ewaluacji

STR 12

Podsumowanie
dotychczasowych edycji szkoleń otwartych
– Żeneta Jaworska
Koordynator Szkoleń Kuźnia Kadr 2

Str 14

Oferta szkoleń na semestr letni 2011-2012
– Żeneta Jaworska
Koordynator Szkoleń Kuźnia Kadr 2Redakcja Magazynu Kuźnia Kadr
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120, Wrocław

Redaktor prowadząca: mgr Patrycja Spychalska

Biuro Projektu: Budynek L
tel.: 71 36 80 857, 71 36 80 869, fax 71 36 80 754
e-mail: sopr@ue.wroc.pl

FOT. Adam Rudnicki, Zdjęcia: www.fotolia.pl

Kształcenie ustawiczne – nowa rola nowoczesnego Uniwersytetu

Rosnące znaczenie uniwersytetów w budowaniu gospodarki opartej na wiedzy stawia przed uczelniami szereg wyzwań. Główne to: internacjonalizacja kształcenia, dostosowanie programów do aktualnych potrzeb gospodarki, zwiększenie roli uczelni w kształceniu ustawicznym oraz zapewnienie wysokiej jakości i mobilności kadry akademickiej. Konieczność wzmocnienia roli uniwersytetów w życiu kraju i regionu, zwłaszcza w obszarze kształcenia ustawicznego, wynika też z aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej Polski, w tym głównie z efektu starzenia się społeczeństwa. Według danych GUS od lat obserwuje się rosnące znaczenie starszych grup wiekowych w gospodarce – w 2000 r. udział osób w wieku 45-64 w ogólnej liczbie mieszkańców Polski wynosił 23,2%, w 2007 r. już 26,7%, natomiast w 2020 ta grupa wiekowa ma stanowić blisko 40% ludności. Z drugiej strony Polska ma obecnie jeden z najniższych w Unii Europejskiej wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych, który wynosił w odniesieniu do osób w wieku 50+ w 2010 r. – 34%, przy średniej unijnej na poziomie 46,3%. Ponadto nadchodzący niż demograficzny wśród roczników rozpoczynających w najbliższych latach kształcenie na poziomie wyższym, dodatkowo powinien motywować uczelnie do zintensyfikowania prac w zakresie większego otwarcia się na potrzeby szkoleniowe lokalnej społeczności. Jednak biorąc pod uwagę fakt, że główne zadania uniwersyte- tu to działalność naukowa oraz kształcenie studentów na trzech poziomach studiów, decyzja o znacznym zwiększeniu aktywności uczelni w kształceniu ustawicznym nie jest już tak jednoznaczna. Tymczasem prognozy rynku pracy wskazują na rosnące znaczenie tego obszaru działalności uczelni i jej pracowników.

Oceniając stopień przygotowania, zwłaszcza dużych publicznych uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego, jako główne wyzwania dla uczelni można wskazać:

- problem diagnozowania potrzeb szkoleniowych,
- problem dostosowania metod nauczania do nowych grup docelowych,
- problem przygotowania trenerów (nauczyciel akademicki jako trener osób dorosłych).



W projekcie rozwojowym *Kuźnia Kadr 2* jednym z głównych obszarów działalności jest właśnie przygotowanie atrakcyjnej oferty krótkich form szkoleniowych (do 40 godzin lekcyjnych) dedykowanej osobom pracującym. Szkolenia prowadzone są przez pracowników naukowo-dydaktycznych naszej Uczelni. Pozyskane środki pozwoliły na przeprowadzenie diagnozy potrzeb, przygotowanie materiałów dydaktycznych, a przede wszystkim na przeprowadzenie profesjonalnych szkoleń dla naszych dydaktyków w obszarze kształtowania umiejętności trenerskich. Olbrzymie zainteresowanie osób spoza społeczności akademickiej prezentowaną ofertą szkoleń oraz bardzo wysokie oceny otrzymanego wsparcia w ankietach ewaluacyjnych zdecydowanej większości uczestników wskazują, że zainwestowane środki przyniosą już wymierne efekty. Dzięki projektom rozwojowym nasz Uniwersytet mógł przygotować i wdrożyć w życie najbardziej atrakcyjną ofertę w obszarze kształcenia ustawicznego w regionie. Serdecznie zapraszam Państwa do lektury drugiego numeru naszego Kwartalnika w całości poświęconego problematyce kształcenia ustawicznego oraz do udziału w przygotowanych przez nasz zespół szkoleniach.

Serdecznie zapraszamy Państwa do współpracy.

Dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Kierownik SOPR UE we Wrocławiu.
Ekspert Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w obszarze szkolnictwa wyższego, edukacji, adaptacyjności przedsiębiorstw i współpracy ponadnarodowej.

Młodym życzę zawodu z pasją

– *O zdobywaniu wiedzy i nowych umiejętności w życiu zawodowym rozmawiamy z Anną Atlas dyrektorką Programu „Uczenie się przez całe życie” (Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji)*



Czy uczy się Pani ciągle? Czy teraz też czuje się Pani „ucznem”?

Uczymy się nieustająco i naprawdę przez całe życie. To nie jest frazes. Proces zdobywania wiedzy i nowych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym tak naprawdę dopiero zaczyna się w momencie kiedy kończymy etap edukacji formalnej, czyli na przykład studia wyższe. Dopiero potem, dojrzewając i kształtując własną ścieżkę zawodową oraz dochodząc do kolejnych etapów kariery odkrywamy kolejne „luki” w naszej wiedzy i odczuwamy wewnętrzną, nieprzymuszoną potrzebę ich wypełnienia. Tak było w moim przypadku – udało mi się skończyć dwa kierunki studiów w czasach, kiedy nie było to tak popularne jak dzisiaj, w trakcie pracy zawodowej ukończyłam dwa rodzaje studiów podyplomowych i szereg specjalistycznych szkoleń a teraz znowu myślę o kolejnym etapie podnoszenia kwalifikacji i kolejnych studiach podyplomowych. Satysfakcja z własnego rozwoju zawodowego i otwartość na uczenie się to warunek spełnienia zawodowego i warunek niezbędny do osiągnięcia zadowolenia z tego, jak funkcjonujemy w naszym miejscu pracy czy otoczeniu. Ja bardzo lubię się uczyć i odkrywać obszary, w których chciałabym poszerzyć albo pogłębić swoje kompetencje. Czasem tylko myślę sobie, czy na wszystko starczy mi czasu...

Czym się zajmuje Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji?

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji jest fundacją skarbu państwa, która wspiera szerokie działania na rzecz doskonalenia systemu edukacji w Polsce. Przede wszystkim zarządzamy realizacją programów europejskich w zakresie edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej i wspieramy instytucje edukacyjne, które realizują projekty finansowane ze środków Unii Europejskiej i innych państw w ramach współpracy bilateralnej. Aktualnie FRSE pełni rolę Narodowej Agencji dla dwóch flagowych programów „Uczenie się przez całe życie” i „Młodzież w działaniu”, jesteśmy także krajowym ośrodkiem dla dwunastu innych, mniejszych programów i inicjatyw, takich jak: Erasmus Mundus, Tempus, Europass, eTwinning, European Language Label, Fundusz Stypendialno-Szkoleniowy i in. Ponadto wspomagamy prace analityczne i studialne dotyczące reform systemów edukacji w Polsce i w Europie, współpracujemy z ośrodkami zagranicznymi na rzecz wymiany informacji o europejskich systemach edukacyjnych oraz o polityce edukacyjnej i młodzieżowej – znaczącą rolę odgrywają tu takie sieci wymiany informacji jak EURYDICE, EURODESK czy SALTO.

Proszę przedstawić i krótko opisać największe osiągnięcia Fundacji? Co udało się zrobić?

Na to pytanie muszę odpowiedzieć uwzględniając dwie perspektywy. Na zewnątrz FRSE stała się marką instytucji o uznanym dorobku jako instytucja zarządzająca programami europejskimi. Zarówno Komisja Europejska jak i koledzy z Narodowych Agencji w innych państwach członkowskich doceniają nasz profesjonalizm w zarządzaniu środkami europejskimi i rozwiązania, jakie udało nam się wypracować na poziomie krajowym. To miłe, gdyż często jesteśmy wskazywani jako tzw. „przykład dobrych praktyk” dla zilustrowania

rozwiązań organizacyjnych. Jesteśmy także aktywni w grupach i gremiach międzynarodowych, od grudnia zostaliśmy na przykład członkiem Academic Cooperation Association, gdzie nasi eksperci prezentują i promują dokonania Polski w zakresie reform edukacji czy szkolnictwa wyższego. Realizujemy także 6 projektów międzyagencyjnych, poświęconych aktualnym tematom edukacyjnym w Europie, na przykład zarządzaniu jakością, włączaniu społecznemu czy systemowi uznawania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym ECVET. Jeśli chodzi o perspektywę wewnętrzną, związaną z rozwojem Fundacji jako „organizacji uczącej się”, to myślę, że w ciągu ostatnich kilku lat udało się stworzyć bardzo dynamiczny i kompetentny zespół, o dużej wiedzy eksperckiej i bardzo dobrej zdolności współdziałania. Mamy także świadomość konieczności ciągłego doskonalenia się, przypominają nam o tym bezlitośnie chociażby wymogi systemu zarządzania jakością (od ubiegłego roku wdrożyliśmy System Zarządzania Jakością zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2009), ale najważniejsi są ludzie, a zespół pracowników jest niewątpliwie dynamiczny i chętny do podejmowania różnych wyzwań. A to niesamowicie motywuje i daje możliwość organizowania nowych, ciekawych przedsięwzięć.

Jakby Pani miała spojrzeć wstecz, ocenić ewolucję kształcenia ustawicznego w Polsce i w Europie. Co się zmieniło?

Coraz bardziej dojrzewamy do traktowania kształcenia ustawicznego jako pełnoprawnej części systemu edukacji, włącznie z dostrzeganiem konieczności walidacji i uznawania efektów uczenia się poza systemem formalnym. Na podstawie moich wieloletnich doświadczeń w tym obszarze widzę, że odchodzimy od myślenia o kształceniu ustawicznym tylko z perspektywy pojedynczej instytucji, firmy czy sektora, a dostrzegamy, że proces podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji dotyczy całych grup pracowników i może być decydujący dla gospodarki poszczególnych krajów czy całej Unii Europejskiej. Szczególnie w starciu z niebezpieczeństwem kryzysu na znaczeniu zyskuje także umiejętność przewidywania zapotrzebowania na kwalifikacje w przyszłości i umiejętność odpowiedniej adaptacji systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Bardzo ważną rolę w systemowym dowartościowaniu kształcenia ustawicznego mogą niewątpliwie odegrać aktualne inicjatywy i instrumenty Unii Europejskiej, takie jak na przykład Europejskie Ramy Kwalifikacji i Krajowe Ramy Kwalifikacji, które wdrażamy także w Polsce.

A jaka czeka nas przyszłość?

Jeśliby mówić o sprawach na które mamy wpływ, to na pewno zyskiwać będzie na znaczeniu rola uczenia się przez całe życie i kształtowania od najmłodszych lat tych kompetencji kluczowych, które w późniejszym życiu zawodowym umożliwią osobom elastyczne reagowanie na wymagania rynku pracy i dadzą umiejętności posługiwania się językami obcymi czy korzystania z nowoczesnych technologii. Uczenie się przez całe życie nie może pozostać jedynie hasłem w dokumentach, zważywszy niski wskaźnik uczestnictwa Polaków w różnych formach kształcenia ustawicznego. To powinno stać się

postawą, sposobem na ciekawe i aktywne życie zawodowe. Komisja Europejska przygotowuje obecnie założenia nowego programu edukacyjnego „Erasmus dla wszystkich”, który będzie wspierać mobilność edukacyjną i współpracę partnerską między instytucjami edukacyjnymi, uczelniami, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami zaangażowanymi w procesy edukacyjne. Otwiera się zatem kolejne pole aktywności i wiele ciekawych możliwości zdobycia nowych umiejętności w środowisku międzynarodowym. W zakresie działań podejmowanych przez Fundację będziemy więc zachęcać nasze polskie instytucje do jeszcze aktywniejszego nawiązywania współpracy z partnerami zagranicznymi, do włączania staży, pobytów studyjnych, kursów doskonalenia zawodowego do strategii rozwoju pracowników. Będziemy również dzielić się naszym doświadczeniem, co zrobić, aby mobilność ta była możliwie wysokiej jakości i w jaki sposób wspierać wdrażanie nabytych umiejętności w miejscu pracy czy w szkole.

Kiedyś granica między szkołą, a pracą była bardzo silna. Najpierw był czas na zdobycie wiedzy, a następnie na odcinanie kuponów i wdrażanie pozyskanych informacji w praktyce. Z wiekiem dochodziła rutyna zawodowa, czyli doświadczenie. Czy teraz sytuacja wygląda inaczej?

Teraz te granice robią się coraz bardziej płynne, bo otoczenie w jakim kształcimy się i pracujemy jest bardziej dynamiczne. Młodzi ludzie często podejmują pracę lub działalność społeczną jeszcze przed ukończeniem formalnego etapu nauki. Osoby pracujące z kolei zgłaszają się na uczelnie na studia podyplomowe, żeby podnosić swoje kwalifikacje. Uczelnie nierzadko realizują kursy i szkolenia na zlecenie pracodawców, podobnie jak pracujący studenci bronią prace licencjackie czy magisterskie na tematy uzgodnione z pracodawcą. Uczelnie wyższe będą odgrywać coraz większą rolę w procesie walidacji kwalifikacji uzyskanych w drodze kształcenia nieformalnego i pozaformalnego, będą także zapewne niedługo w większym stopniu otwierać się na niestandardowego studenta, w związku z niekorzystnymi trendami demograficznymi. Pracodawcy często skarżą się, że absolwenci zatrudnieni w procesie rekrutacji dysponują jedynie wiedzą teoretyczną, a nie potrafią jej zastosować w praktyce. Wszystkie te zjawiska już teraz wskazują, jak ważne jest wprowadzanie zarówno elementów kształcenia praktycznego do toku kształcenia jak i zachęcanie pracodawców do dowartościowania miejsca pracy jako miejsca uczenia się.

Czy trudno namówić osobę dojrzałą do podjęcia dalszego kształcenia? Kto jest najbardziej sceptyczny, a kto podchodzi do tego z entuzjazmem?

Na to pytanie nie ma prostej odpowiedzi. Wiele zależy od uwarunkowań indywidualnych ale również od kultury organizacji w jakiej pracujemy. Nie ma tu także prostej korelacji wiekowej. Czasami osoby starsze uczestniczące w programie Grundtvig wprost zarażają nas wszystkich swoim entuzjastycznym podejściem, podczas gdy młodzież szkolną czy studentów na staże zagraniczne niemalże trzeba „wypychać” na siłę. Entuzjazm do podnoszenia kwalifikacji zawodowych można oczywiście stymulować wizją powierzenia nowych, ciekawych zadań lub awansu. Niektórzy lubią uczyć się dla własnej satysfakcji, z pewnością motywujące jest, kiedy otoczenie docenia naszą wiedzę ekspercką. Ale nie możemy nie doceniać aspektu finansowego – kształcenie ustawiczne kosztuje. Jeśli pracodawcy nie stać na finansowanie bądź dofinansowanie szkolenia pracowników, to czas kryzysu ekonomicznego szczególnie boleśnie uderza w pierwszej kolejności w sektor usług szkoleniowych. To ze względów finansowych między innymi od lat obserwujemy niski udział w szkoleniach pracowników sektora małych i średnich przedsiębiorstw. I dlatego tym bardziej zachęcam do korzystania z możliwości odbywania szkoleń i staży oferowanych przez programy europejskie dla osób z różnych środowisk, reprezentujących różne zawody i grupy wiekowe, gdyż te działania są finansowane w stu procentach ze środków europejskich.

Jak wskazać korzyści dla osób, które chciałyby się zachęcić do kształcenia niezależnie od pozyskanego już wykształcenia i wieku?

Jeśli mamy w sobie otwartość na zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności łatwiej nam radzić sobie ze zdarzeniami, z jakimi konfrontuje nas życie. Możemy wtedy w bardziej świadomy sposób kierować własną karierą, czy

radzić sobie z trudnymi sytuacjami w miejscu pracy. Wyposażeni w nowe doświadczenia związane z odbytymi szkoleniami często zyskujemy inną perspektywę oglądu spraw, z którymi stykamy się na co dzień lub znajdujemy sposób na rozwiązanie jakiegoś problemu, który wydawał się nie do rozwiązania. Natomiast kiedy ludzie kończą aktywne życie zawodowe i przechodzą na emeryturę – może to być możliwość realizacji zainteresowań i pasji odkładanych przez lata na bok. Powrót na Uniwersytet Trzeciego Wieku, na kursy językowe czy szkolenie komputerowe daje im niejednokrotnie energię do działania, wzmacnia poczucie własnej wartości i przywraca uśmiech na twarz. Często spotykamy się w naszych projektach z niesamowicie ciepłymi przykładami więzi międzypokoleniowej i fantastycznej współpracy uczniów i seniorów przy wzajemnym uczeniu się.

A jaką radę dałaby Pani młodym ludziom, którzy dopiero zaczynają orientować się w zawiliwym labiryncie wyboru specjalności zawodowej?

Młodym ludziom, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy chciałabym życzyć, żeby docelowo znaleźli zawód, który będą wykonywać z pasją i w którym odnajdą szansę na samorealizację. Niekoniecznie musi to być zawód najbardziej w danym momencie modny. Ważne jest, żeby odpowiadał naszym zainteresowaniom i predyspozycjom oraz dawał szansę na rozwój. Nie należy także bać się mobilności, ona pomaga ukształtować nasze zainteresowania zawodowe, poszerza horyzonty. Młody wiek sprzyja otwieraniu się na nowe doświadczenia, kultury i kontakty. Łatwiej uczymy się języków obcych, bezpośrednio nawiązujemy znajomości, budzimy nowe zainteresowania. To, w jaki sposób te doświadczenia nas wzbogacają, dostrzegamy często dopiero po latach, ale na pewno warto korzystać z szerokiej możliwości, jakie aktualnie oferują programy europejskie. Nie mniej istotne jest nabranie przekonania, że aby dojść do rzeczy, na której nam zależy, musimy włożyć dużo wysiłku, aby to osiągnąć. Sukces nie przyjdzie sam z siebie, trzeba na niego nierzadko ciężko zapracować, a czasem mam wrażenie, że młodzi ludzie chcieliby mieć wszystko bez wysiłku. No i kolejna rada – nie zniechęcać się, próbować różnych możliwości dotarcia tam, gdzie wyznaczmy sobie cel. Generalnie myślę jednak, że we właściwym pokierowaniu swoją własną karierą nieocenioną rolę odegrałoby profesjonalne, ogólnie dostępne doradztwo zawodowe, a sieci tego typu usług, nie wspominając już o całonocnym poradnictwie, które powinno być elementem nieodłącznie towarzyszącym uczeniu się przez całe życie, ciągle nam jeszcze brakuje.

Czy uczenie się może być trendy, czyli jak wylansować modę na uczenie się?

To chyba trzeba zacząć od samego początku, od domu, od rodziców, którzy potrafiliby zachęcić dzieci do realizacji aspiracji. Potem od szkoły, od nauczycieli, żeby chcieli zachęcać dzieci i młodzież do poznawania i rozumienia świata i żeby szkoła nie stawała się miejscem niezdrowej rywalizacji. A potem pewnie należałoby promować kulturę dzielenia się wiedzą w naszych miejscach pracy. Z tym ciągle nie jest najlepiej, zbyt mało uczymy się wzajemnie od siebie i nie doceniamy wartości, jaka niesie praca zespołowa. Ponadto rewolucję już teraz wprowadziły nowoczesne technologie, portale społecznościowe, wiedza wręcz wdziiera się do naszego życia, musimy dodatkowo kształtować w sobie umiejętność selekcji i wykorzystania informacji. Jesteśmy społeczeństwem wiedzy, istnieje nieskończenie wiele przykładów sieci wzajemnego uczenia się, uczymy się przy prowadzeniu wszelkiej działalności. Więc może po prostu wystarczyłoby, żebyśmy w większym stopniu doceniali tych, co chcą się uczyć?

mgr Anna Atlas

Absolwentka historii i filologii germańskiej Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła także studia podyplomowe z zakresu psychologii społecznej i stosunków międzynarodowych. Stypendystka Fundacji im. Roberta Bosch'a i DAAD. W latach 1992-2003 pracownik Krajowej Szkoły Administracji Publicznej (KSAP), od 1998 roku na stanowisku szefa Działu Języków Obcych i Komunikacji. Od 2004 roku pracowała w Funduszu Współpracy, w programie Leonardo da Vinci, od 2007 w FRSE jako zastępca dyrektora LLP ds. programu Leonardo da Vinci, od 2009 roku dyrektor LLP dla programów Erasmus, Comenius, Wizyty Studyjne oraz European Language Label.

Uczyć się warto w każdym wieku

Sprawdzone metody kształcenia dorosłych

– Agnieszka Pietrus-Rajman
Studium Języków Obcych
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



Szybkie tempo zmian cywilizacyjnych stawia każdego z nas przed koniecznością aktualizowania wcześniej zdobytej wiedzy, nabywania nowych umiejętności oraz stałego podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji. Zmiany demograficzne, wydłużanie się ludzkiego życia i okresu aktywności zawodowej, jak również zmiany biografii zawodowych i konieczność stałego dostosowywania się do zmieniających się na rynku pracy warunków wiążą się z koniecznością kształcenia i dokształcania się przez całe życie. Osoby dorosłe mają duży potencjał i duże możliwości samodzielnego, refleksyjnego i krytycznego uczenia się. Podniesienie kompetencji kluczowych i dydaktycznych kadry akademickiej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu stało się możliwe między innymi dzięki realizacji cyklu obcojęzycznych szkoleń językowych w ramach projektu *Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu kuznia kadr menedżerskich dla opartej na wiedzy gospodarki*. Specjalistyczne szkolenia językowe dla kadry dydaktycznej Uniwersytetu były odpowiedzią na wzrastające zapotrzebowanie i rosnące wymagania odnośnie komunikacji i współpracy społeczności akademickich przynależącymi do różnych europejskich tradycji kulturowych, odpowiedzią na oczekiwania umiejętności adekwatnego komunikowania się i działania w języku obcym w trakcie realizacji badań naukowych i projektów na arenie międzynarodowej. Pozwoliły uczestnikom, zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego, na nabycie kompetencji posługiwania się specjalistycznym językiem ekonomicznym z uwzględnieniem poszczególnych umiejętności i kwalifikacji międzynarodowych¹:



Rys. 1. Schemat kompetencyjny – nowoczesne nauczanie języka obcego z uwzględnieniem języka specjalistycznego²

Nauka i nauczanie specjalistycznego języka obcego uwzględniały wymagania stawiane kształceniu ustawicznemu i ukierunkowane były przede wszystkim na komunikowanie się i interakcję, uwzględniały ogólny poziom biegłości językowej uczących się, ich zainteresowania i preferencje tematyczne. Ważnym elementem szkoleń było kształtowanie autonomii uczącego. Główne cele nauczania obejmowały nie tylko obszar wiedzy i umiejętności (wiedza deklaratywna), nabywanych sprawności (wiedza proceduralna), ale uwzględniały również aspekty socjo- i interkulturowe.

Kontynuacją wyżej wymienionego projektu jest projekt *Kuznia Kadr 2, czyli wzmocnienie potencjału rozwojowego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu poprzez rozszerzenie oferty edukacyjnej i szkolenie kadry dydaktycznej*, który poza ofertą skierowaną do kadry dydaktycznej umożliwia również realizację szerokiego spektrum otwartych szkoleń dla osób dorosłych³. Celem realizacji tych szkoleń jest rozszerzenie oferty kształcenia ustawicznego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu skierowanej do osób spoza społeczności akademickiej oraz promowanie w społeczeństwie postawy człowieka uczącego się przez całe życie, stale odnawiającego, doskonalącego i rozwijającego swoje kwalifikacje ogólne i zawodowe. Szkolenia otwarte prowadzone są z uwzględnieniem wyników najnowszych badań nad zdolnością do uczenia się ludzi dorosłych oraz specyfiki uczenia się w wieku dojrzałym. Osoba dorosła stale potrzebuje informacji zwrotnych, by korygować błędy, informacji o postępach w uczeniu i możliwości konfrontowania własnych rezultatów z wynikami innych. Stałe monitorowanie postępów w nauce (nie musi ono mieć formy prac kontrolnych i testów) ma w nauczaniu dorosłych duże znaczenie motywujące. Istotnym jest prowadzenie zajęć w sposób urozniczony z wykorzystaniem różnych metod nauczania, zróżnicowanych strategii uczenia się oraz różnych pomocy i materiałów. Ważna jest również właściwa kolejność nauczanych treści oraz trzymanie się zasady „Keep it simple and short⁴”, jak również częste odwoływanie się do doświadczenia uczestników. Pozytywny wpływ na tok nauczania mają ćwiczenia praktyczne (przewaga nad teoretycznymi) wykonywane z wykorzystaniem różnych form socjalnych (plenum, praca w parach, praca samodzielna). Bardzo duże znaczenie ma pozytywna motywacja i pochwały osiąganych wyników. Uczeń dorosły bardzo źle znosi publiczną krytykę, ośmieszanie, ignorowanie, czy też okazywanie zniecierpliwienia przez prowadzącego zajęcia. Chętniej i więcej się nauczy przy motywacji pozytywnej (nagroda), niż negatywnej (kara). Warto zwrócić uwagę na dobrą atmosferę, relacje interpersonalne nie tylko między grupą a prowadzącym, ale również między poszczególnymi uczestnikami szkolenia. Dobra integracja grupy ułatwia realizację procesu dydaktycznego. W procesie nauczania osób dorosłych warto więc uwzględnić m.in.:

¹ Köbernik W. (1996): Internationale Qualifikationen. 1. Jahreskonferenz der Projektträger von Austauschschin den Programmen LEONARDO DA VINCI und SOKRATES; Carl Duisberg Gesellschaft e.V. Göttingen, str. 11

² na podstawie: Wolfgang Köbernik, 1996

³ Szczegółowe informacje o projekcie dostępne są na stronie: www.kuznia2.ue.wroc.pl

⁴ „łatwo/przystępnie i zwięźle”

a. zasadę pogładowości ⁵	– konieczność zdobywania wiedzy i nabywania nowych umiejętności przez bezpośrednie poznawanie rzeczy i zjawisk lub ich wizualizację z uwzględnieniem właściwości psychicznych uczestników, zasobu ich doświadczeń, umiejętność obserwacji;
b. zasadę przystępności ⁶	nauczania do rozwoju i możliwości ucznia dorosłego, a w szczególności: • przechodzeniu od tego, co jest bliższe, do tego co dalsze, • przechodzeniu od tego, co jest dla uczniów łatwiejsze, do tego co trudniejsze, • przechodzeniu od tego, co jest uczniom znane, do tego co nowe i nieznanne, • uwzględnieniu różnic w tempie pracy i stopniu zaawansowania w nauce poszczególnych dorosłych uczniów;
c. zasadę systematyczności ⁷	• ujmowaniu materiału nauczania we właściwej kolejności, • stałym nawiązywaniu do materiału opanowanego, • podzieleniu materiału na określone części, • powiązaniu poszczególnych porcji materiału w całość, • podkreślaniu spraw i tematów głównych, zasadniczych, • dbaniu o systematyczne opanowanie wiedzy i umiejętności przez uczniów;
d. zasadę świadomego i aktywnego uczestnictwa;	
e. zasadę kształtowania umiejętności uczenia się;	
f. zasadę łączenia teorii z praktyką;	
g. zasadę wykorzystania doświadczeń osób dorosłych;	
h. zasadę indywidualizacji i zespołowości;	
i. zasadę trwałości wiedzy	– ułatwienie uczącemu się trwałego zapamiętania wiedzy.

Uwzględnienie w procesie nauczania i uczenia się przez całe życie właściwych zasad i metod pozwala na skuteczną, optymalną i efektywną organizację oraz realizację kształcenia ustawicznego, umożliwia ludziom dorosłym przyswojenie nowej wiedzy, kompensację deficytów w wykształceniu, podnoszenie i doskonalenie własnych kwalifikacji, co w warunkach gospodarki opartej na wiedzy jest nie tylko społeczną koniecznością, ale w obliczu zmian demograficznych przesądza o zbudowaniu społecznego potencjału przetrwania.

Europejski Certyfikat Jakości

W dniu 28. września 2011 mgr Agnieszka Pietrus-Rajman otrzymała Europejski znak innowacyjności w dziedzinie nauczania i uczenia się języków obcych (ELL). Ten europejski certyfikat jakości jest wyróżnieniem za innowacyjne techniki kształcenia oraz osiągnięcia metodyczno-dydaktyczne i przyznawany jest w drodze konkursu za oryginalne i twórcze inicjatywy o wymiarze europejskim, wykorzystujące nowatorskie rozwiązania w dziedzinie nauczania i uczenia się języków. Ceremonia wręczenia certyfikatu odbyła się w gmachu starej Biblioteki Uniwersytetu Warszawskiego i była częścią konferencji „Kompetencje językowe podstawą sukcesu zawodowego i społecznego w Europie”, zorganizowanej w ramach oficjalnego kalendarza polskiej prezydencji w Radzie UE. Laureatce nagrodę wręczyła Minister Edukacji Narodowej, pani Katarzyna Hall oraz Dyrektor Generalny ds. tłumaczeń pisemnych przy Komisji Europejskiej, pan Rytis Martikonis.

⁵ na podstawie: Półturzycki J., Dydaktyka dorosłych, Warszawa 1991, s. 141.

⁶ idem

⁷ idem

Rozmowa z Agnieszką Pietrus Rajman Sprawdź własne „oprogramowanie”

Decydując się na pracę badawczą /naukową wybieramy pole naszych zainteresowań. Jak to się stało, że właśnie zagadnienia innowacyjnego nauczania języków obcych stały się Pani „konikiem”?

Spółeczeństwa postmodernistyczne, żyjące w środowisku nowych technologii i gospodarki opartej na wiedzy, działają nie jak dawniej – lokalnie i regionalnie – ale globalnie, np. w globalnej sieci. Sprawnego (wspólnego) działania nie można sobie wyobrazić bez dobrego porozumiewania się i komunikowania, a komunikowania bez języka. Umiejętności językowe są więc niezbędne, a co więcej powinny móc sprostać dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, powinny być takim dobrze działającym „oprogramowaniem” każdego nowoczesnego człowieka. Od dawna istotnym wydawały mi się więc kwestie ciągłego ulepszania tego „oprogramowania”, stosowania, poszukiwania i tworzenia nowych, innowacyjnych metod pozwalających na doskonalenie lub nabywanie umiejętności językowych. Innowacyjność w tym wypadku to nie tylko odkrywanie czegoś zupełnie nieznanego, ale także odkrywanie nowych obszarów zastosowania znanych narzędzi, tworzenie i wykorzystywanie synergii.

Proszę opowiedzieć o Pani odkryciu w taki sposób w jaki opowiedziałaby to Pani kolegom siedząc w kawiarni przy dobrej kawie i ciastku.

Bardzo proszę. Jeśli uczysz języka obcego, to podstawowe pytanie brzmi: Jak uczyć skutecznie? Jakimi narzędziami i metodami się posłużyć? Czy można zoptymalizować proces nauczania języka obcego? Można, przede wszystkim stwarzając uczącemu się środowisko pełne bodźców i umożliwiają mu realizację szeregu eksperymentów językowych. Nie odbierając mu przy tym radości z uczenia się, motywując do szeregu interakcji i pokazując od razu praktyczne zastosowanie umiejętności językowych. Korzystając ze wszystkich znanych metod: gramatyczno-tłumaczeniowej, bezpośredniej, audiolingwalnej, audiowizualnej, czy też komunikatywnej, nie zapominając o aspektach interkulturowych i pozostawiając uczącemu dużo autonomii. Innowacyjne nauczanie, to nauczanie totalne i synergiczne z wykorzystaniem nowoczesnych technologii.

I tu dochodzimy do sedna – czy trudno mówić, prezentować zagadnienia naukowe, innowacje podejmowane w programach nauczania w sposób popularny, przystępny. Ma Pani na to swój własny sposób?

Mam, klucz do sukcesu to, moim zdaniem, prezentacja i demonstracja. Nauka przez doświadczenie i doświadczanie. Uczący się nie jest celem, lecz raczej uczestnikiem procesu w interakcji z nauczycielem.

Czy nagroda, którą Pani otrzymała to taki moment, kiedy można na chwilę zatrzymać się i pomyśleć: OK, zrobiłam dużo. Osiągnęłam coś? A może jest inaczej, takie wyróżnienie to dopiero początek drogi. Jak to jest w Pani przypadku?

Tak, to okazja do chwili refleksji, korekty planów i wyznaczenia nowych celów, poszukania kolejnych wyzwań. Okazja, by się zastanowić, co można zrobić lepiej, a co należałoby zrobić inaczej.

Z jakimi problemami spotyka się badając meandry nauczania języków obcych? Może spotkała się Pani z czymś frapującym.

To, co mnie naprawdę fascynuje, to najnowsze osiągnięcia neurokognitywistyki, najnowsze teorie nauczania i ich przełożenie na praktykę w sali dydaktycznej.

O nauce jakiego języka obcego marzy Agnieszka Pietrus-Rajman?

W dzisiejszych czasach wielu myśli z pewnością o nauce języka chińskiego albo hindi. Ja pozostanę przy doskonaleniu znajomości języków europejskich. Więcej uwagi chciałbym w najbliższej przyszłości poświęcić nauczaniu, niż uczeniu się.

mgr Agnieszka Pietrus-Rajman

– absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, studiowała również w Niemczech (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) i Belgii (Rijksuniversiteit Gent), ukończyła Szkołę Trenerów oraz Szkołę Tutorów-Mistrzów „Moderator”, odbyła szkolenia organizowane przez Akademie für interkulturelle Studien (Universität Bayreuth / Niemcy), Akademie für Wirtschaft und Verwaltung GmbH Dresden (Niemcy) i Wirtschaftsförderungsinstitut Wien (Austria). W latach 2000-2005 pełniła na uczelni funkcję Pełnomocnika Rektora ds. Programów Unii Europejskiej, realizowała szereg międzynarodowych projektów w ramach programów Unii Europejskiej oraz szkoleń dla przedstawicieli firm, przedsiębiorstw i instytucji Dolnego Śląska. W 2011 roku otrzymała Europejski Znak Innowacyjności w dziedzinie nauczania i uczenia się języków obcych. Kierownik Zespołu Języka Niemieckiego Studium Języków Obcych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Kształcenie ustawiczne – wybór czy konieczność?

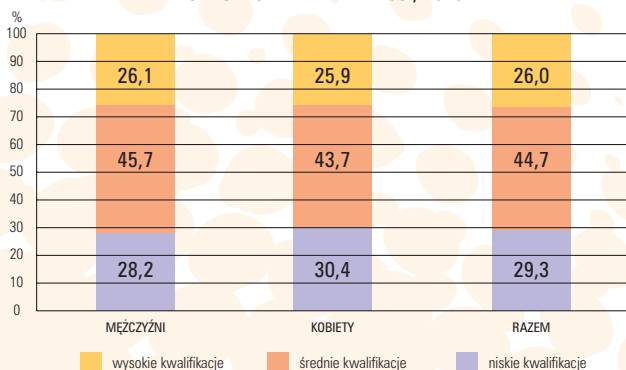
– Dorota Kwiatkowska-Ciotucha
Kierownik SOPR UE we Wrocławiu



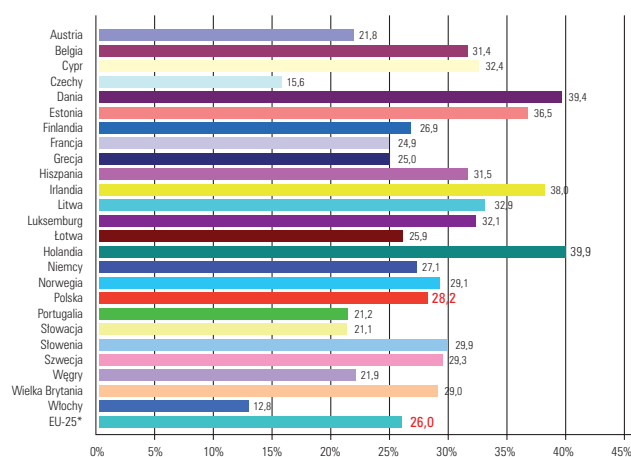
Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie mówią o ogólnym wzroście miejsc pracy w okresie 2006-2015 o 13 mln, przy czym ma to być wynikiem wzrostu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników o blisko 12,5 mln miejsc (ISCED¹ poziom 5-6), blisko 9,5 mln wzrostu zapotrzebowania na średnio wykwalifikowaną kadrę (ISCED poziom 3-4) oraz spadku o blisko 8,5 mln miejsc w zakresie osób o niskich kwalifikacjach (ISCED poziom 0-2) [Future Skill Needs in Europe. Medium-term Forecast Synthesis Report. CEDEFOP, Luxembourg, 2008]. Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników pokazują konieczność szybkiego wzrostu udziału tych osób w najbliższych latach, średnio w UE25 relatywnie o ok. 41,6% do 2020 r. w porównaniu do stanu z roku 2007. Przewidywany udział osób z wysokimi kwalifikacjami wynosić ma w Europie w 2020 r. 26,0%. Wartym odnotowania jest fakt zacierania się różnic pomiędzy strukturą kwalifikacji kobiet i mężczyzn.

W 2007 r. różnica między odsetkiem wysoko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn wynosiła 1,5 punktu procentowego na niekorzyść kobiet. Według prognoz w 2013 r. różnica ta ma zmniejszyć się do 0,8 punktu procentowego, a w 2020 r. tylko do 0,2. Jest to skutek znacznego wzrostu aktywności zawodowej kobiet w ostatnich latach oraz aktualnych i planowanych działań Unii w zakresie podnoszenia kwalifikacji kobiet oraz dostosowania ich do potrzeb rynku pracy². Według prognoz przewidywany odsetek osób z wysokimi kwalifikacjami dla Polski w 2020 r. ma być wyższy od średniego dla Unii i ma wynosić 28,2%. Jest to olbrzymie wyzwanie, bowiem obecny odsetek wynosi jedynie 14,6% i jest o 4,7 punktu procentowego niższy niż średnia unijna.

STRUKTURA KWALIFIKACJI, 2020 r.



Rys. 1. Prognozowana struktura kwalifikacji w Europie
Opracowanie własne na podstawie: Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report. CEDEFOP, Luxembourg, 2009



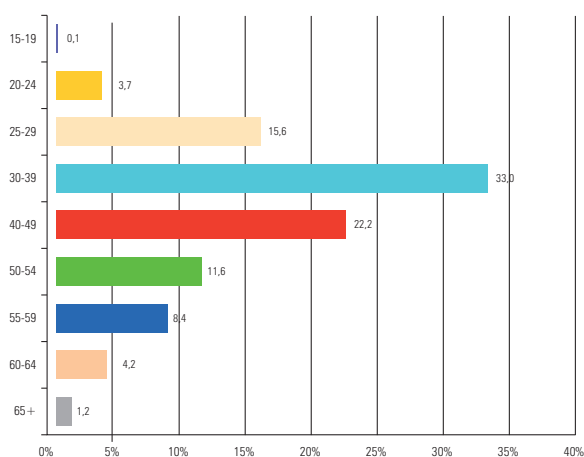
Rys. 2. Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach, w 2020 r.
Opracowanie własne na podstawie: Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report. CEDEFOP, Luxembourg, 2009

Analizując strukturę przewidywanej grupy osób o wysokich kwalifikacjach w Europie ze względu na wiek warto zwrócić uwagę na dwie kwestie (por. rys. 3). Pierwsza to bardzo wysoki prognozowany udział grupy wiekowej 30-39 lat. Jest to pokolenie obecnych 20-25-latków, co oznacza intensywne działania skierowane do grupy osób rozpoczynających obecnie naukę na poziomie wyższym. Druga to bardzo wysoki planowany relatywny przyrost udziału grupy wiekowej 60-64 lata (przyrost relatywnie o 116% w stosunku do 2007 r.), czyli osób obecnie w wieku 50+. Ta zmiana jakościowa wywołana ma być głównie bardzo licznymi i zakrojonymi na szeroką skalę działaniami w całej Unii w kierunku wzrostu aktywizacji zawodowej osób ze starszych grup wiekowych oraz wzrostu ich uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

¹ ISCED (International Standard Classification of Education), w najnowszej obowiązującej od 1997 r. klasyfikacji wyróżnia się 7 poziomów 0-6.

W odniesieniu do polskiego systemu edukacji poszczególne poziomy oznaczają: 0 przedszkole, 1 szkoła podstawowa, 2 gimnazjum, 3 szkolnictwo średnie, 4 szkolnictwo policealne, 5 szkolnictwo wyższe, 6 studia doktoranckie.

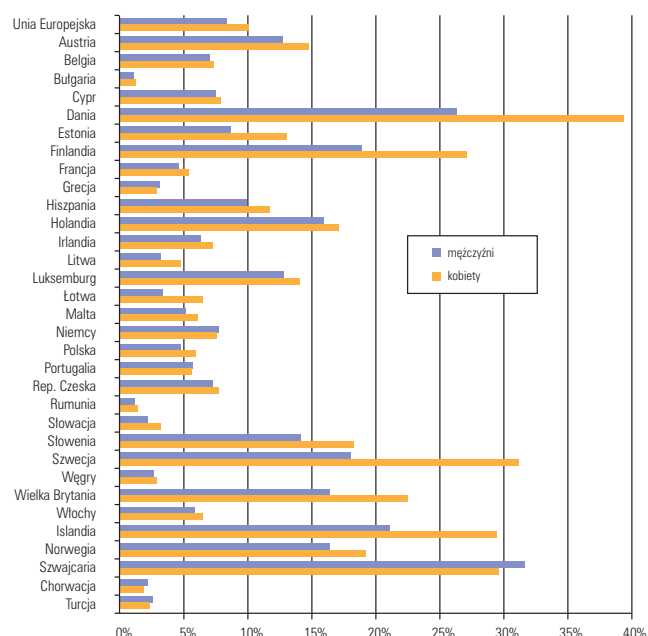
² Jest to m.in. efekt uznania konieczności wzrostu dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy jako jednego z pięciu filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Na realizację idei ESZ w poszczególnych krajach członkowskich Unii mogą być wykorzystywane m.in. środki w ramach funduszy strukturalnych, pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego.



Rys. 3. Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach w 2020 r. według grup wiekowych. Opracowanie własne na podstawie: *Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report. CEDEFOP, Luxembourg, 2009*

Przytoczone dane statystyczne wskazują z jednej strony na duże różnice w poziomie i strukturze kwalifikacji pomiędzy Polską a bardziej rozwiniętymi krajami Unii Europejskiej, z drugiej strony świadczą o konieczności podjęcia radykalnych i zakrojonych na szeroką skalę działań w kierunku podniesienia kwalifikacji osób pracujących.

Badania porównawcze w obszarze uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w krajach europejskich stawiają Polskę w bardzo niekorzystnym świetle (por. rys. 4). Według wskaźników europejskich średni udział Polaków w kształceniu ustawicznym w 2010 r. wyniósł zaledwie 5,3% (z różnicą ok. 1 punktu procentowego na korzyść kobiet), przy średniej unijnej na poziomie 9,1%. Najlepsza sytuacja w obszarze kształcenia ustawicznego występuje natomiast w krajach skandynawskich. W Danii, Szwecji i Finlandii udział w kształceniu ustawicznym jest dwu, a nawet trzykrotnie wyższy od średniej unijnej. W 2009 r. GUS opublikował pierwszy raport z badań ankietowych w zakresie kształcenia dorosłych w Polsce [*Kształcenie dorosłych, 2009*]³. Głównym celem badania było uzyskanie informacji na temat uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym⁴, jak również informacji nt. poziomu kompetencji kluczowych (w tym znajomości języków obcych i umiejętności korzystania z komputera). Według wyników badań cechy silnie różniące zbiorowość uczestniczącą w różnych formach kształcenia dorosłych to miejsce zamieszkania (ludność zamieszkująca w miastach uczestniczy średnio w 22,6%, przy udziale mieszkańców



Rys. 4. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w 2010 r. Opracowanie własne na podstawie [Statystyki od A do Z, Eurostat 2011].

wsi na poziomie 11,4%), wiek (osoby starsze w mniejszym stopniu uczestniczą w podnoszeniu/zmianie kwalifikacji) oraz wykształcenie (najczęściej w różnych formach aktywności edukacyjnej uczestniczą osoby z wyższym wykształceniem oraz średnim ogólnokształcącym).

³ Badanie przeprowadzono w IV kwartale 2006 r. Do badania wylosowano próbę 24 tys. mieszkań, wywiady zrealizowano w 54% wylosowanych gospodarstwach domowych, przebadano 24,8 tys. osób w wieku 25-64 lat.

⁴ Przez **kształcenie formalne** określa się regularną formę nauki w systemie szkolnym – od poziomu szkoły podstawowej do studiów doktoranckich włącznie. Kształcenie to odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania i prowadzone jest przez publiczne i niepubliczne instytucje szkolne i edukacyjne. Kształcenie formalne oparte jest na standardach przyjętych w systemie oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego zatwierdzonych obowiązującymi uregulowaniami prawnymi. Kończy się uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, dyplomem, dyplome. Przez **kształcenie pozaformalne** rozumie się udział we wszelkich zorganizowanych działaniach edukacyjnych nie prowadzonych przez formalne instytucje szkolne. Dotyczy ono wszystkich rodzajów dokształcania i szkoleń poza systemem szkolnym i nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Prowadzone jest zwykle w formie kursów, szkoleń, seminariów lub konferencji oraz prywatnych lekcji. Uczestnictwo w takim szkoleniu może kończyć się uzyskaniem świadectwa lub nie. **Kształcenie nieformalne (samokształcenie)** jest to samodzielne uczenie się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Powinno odbywać się bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej (por. [Kształcenie dorosłych, 2009]).

Kształcenie ustawiczne – przygotowanie kadry dydaktycznej Uczelni

– Urszula Załuska

Menedżer projektu Kuźnia Kadr 2



W 2009 r. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ogłosiło dwa konkursy na projekty rozwojowe uczelni. W jednym z konkursów można było starać się o pozyskanie środków na rozszerzenie oferty uczelni o programy kształcenia ustawicznego. Tym samym uwzględniono postulat rosnącej roli uniwersytetów w budowaniu nowoczesnej gospodarki, ze szczególnym naciskiem na zwiększenie roli uczelni w procesie uczenia się przez całe życie.

Projekt *Kuźnia Kadr 2, czyli wzmocnienie potencjału rozwojowego Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu poprzez rozszerzenie oferty edukacyjnej i szkolenie kadry dydaktycznej*, który otrzymał dofinansowanie w ramach jednego z tych konkursów, zakłada m.in. rozszerzenie oferty Uczelni o program skierowany do osób spoza społeczności akademickiej. Program ten koncentruje się na prowadzeniu krótkich (do 40 h) szkoleń z zakresu działalności naszego Uniwersytetu poprzez uruchomienie ok. 60 edycji szkoleń rocznie. Blisko 30% oferty proponowane jest i prowadzone w języku angielskim i niemieckim. Program i proponowana oferta mają na celu przede wszystkim podniesienie kompetencji osób pracujących w regionie oraz dostosowanie ich do wymagań rynku pracy. Szczególną uwagę zwracamy na osoby o sporym doświadczeniu zawodowym, stąd naszą główną grupą docelową są osoby pracujące w wieku 40+. Takie osoby mają pierwszeństwo w dostaniu się na najbardziej atrakcyjne szkolenia. Z drugiej strony prowadzimy szkolenia z zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zarządzania wiekiem, na których staramy się przekonywać do korzyści wynikających z właściwego „zagospodarowania” osób z dużym doświadczeniem.

Warto podkreślić, że dotychczas najczęściej spotykaną formą kształcenia oferowaną przez uczelnie osobom pracującym były studia podyplomowe, które oprócz posiadania wykształcenia wyższego, wymagają dodatkowo dużego zaangażowania czasu wolnego i oferują program, nie zawsze do końca odpowiadający potrzebom słuchaczy. Nasza Uczelnia w projekcie zaoferowała krótkie szkolenia ukierunkowane na zdobycie nowych, praktycznych wiadomości bądź aktualizację wiedzy w obszarach, które są mile widziane na rynku pracy. Szkolenia są realizowane podczas 3 – 4 godzinnych popołudniowych spotkań prowadzonych przez naszych wykładowców, najczęściej jednocześnie praktyków.

Nasza Uczelnia miała już spore doświadczenia w prowadzeniu szkoleń dla osób pracujących, przede wszystkim poprzez realizację siedmiu projektów szkoleniowych w pierwszym okresie programowania (czterech w ramach SPO RZL działanie 2.3a dedykowanych pracownikom przedsiębiorstw oraz trzech w ramach ZPORR działanie 2.1 skierowanych do osób pracujących z województwa dolnośląskiego). Dzięki temu zdawaliśmy sobie sprawę z różnic uczenia osób dorosłych i studentów. Dlatego też oprócz samej oferty kursów podjęliśmy w projekcie działania ukierunkowane na podniesienie kompetencji

dydaktycznych naszych nauczycieli akademickich, w tym przygotowanie ich do pełnienia roli trenerów osób dorosłych. W zakresie podniesienia kompetencji kadry dydaktycznej Uczelni zaplanowano m.in. następujące aktywności: szkolenia z nowoczesnych form prowadzenia zajęć, szkolenia w zakresie warsztatu trenera osób dorosłych, specjalistyczne szkolenia językowe dla osób prowadzących lub chcących prowadzić zajęcia w języku angielskim, wizyty studyjne dydaktyków w zagranicznych ośrodkach akademickich.

Przeszkoliliśmy dydaktyków m.in. ze świadomego kierowania procesem grupowym jako nowoczesnej formy nauczania, coachingu jako nowoczesnej formy prowadzenia zajęć, relaksacji dla zapracowanych oraz osławiania stresu. Zorganizowaliśmy dwie edycje szkoły trenerów przygotowującej doświadczonych pracowników akademickich do prowadzenia zajęć z pracującymi osobami dorosłymi oraz jedną edycję tzw. szkoły mistrzów, która pozwoliła na podniesienie kompetencji osób szczególnie zaangażowanych w kształcenie ustawiczne, w tym uzyskanie certyfikatu trenera biznesu. Ze szkoleń językowych na bieżąco korzystają osoby proponujące zajęcia w języku angielskim w ramach wykładów i zajęć obowiązkowych, jak i do wyboru. W tym obszarze szczególną aktywność wykazują pracownicy Wydziału zamiejscowego w Jeleniej Górze. Dotychczas z wizyt studyjnych skorzystało xx osób.

W najbliższym czasie w ramach projektu zachęcam dydaktyków naszej Uczelni do korzystania:

- Ze szkoleń obejmujących nowoczesne formy prowadzenia zajęć – oferta w przygotowaniu, zapraszamy na strony internetowe projektu.
- Ze specjalistycznych szkoleń językowych dla osób prowadzących lub chcących prowadzić zajęcia w języku angielskim, oferta w przygotowaniu obejmuje szkolenia we Wrocławiu i Jeleniej Górze.
- Z wyjazdu na wizyty studyjne do zagranicznych ośrodków akademickich. W ramach projektu pokrywane są koszty dojazdu, zakwaterowania i diet. Osoba biorąca udział w wycieczce powinna poznać nowoczesne metody kształcenia i / lub poszerzyć wiedzę teoretyczną i praktyczną o najnowsze osiągnięcia z wybranej dziedziny nauki.

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszam do skorzystania z oferty Projektu. Szczególne zaproszenie kieruję do pracowników dydaktycznych naszej Uczelni.

Ewaluacja kształcenia ustawicznego Kuźni Kadr 2

– Ewelina Kaczmarek

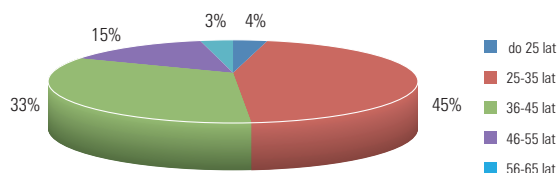
Specjalista do spraw ewaluacji



Szkolenia otwarte realizowane są przez Sekcję Obsługi Projektów Rozwojowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w ramach projektu *Kuźnia Kadr 2*. Dotychczas zorganizowano 5 edycji szkoleń otwartych we Wrocławiu i 1 – w Jeleniej Górze, w których udział wzięło łącznie ponad 1600 osób.

Sylwetka uczestnika szkoleń

Na udział w szkoleniach zdecydowanie częściej decydują się kobiety, które stanowią przeszło 70% wszystkich osób. Prawie 88% uczestników posiada wykształcenie wyższe. Biorąc pod uwagę wiek uczestników szkoleń, największą grupę stanowią osoby między 25 a 35 rokiem życia, których odsetek przekracza 45%. Kolejną dużą grupę (33%) tworzą osoby w przedziale wiekowym od 36 do 45 lat. Dokładny udział procentowy poszczególnych grup wiekowych prezentuje rysunek 1.



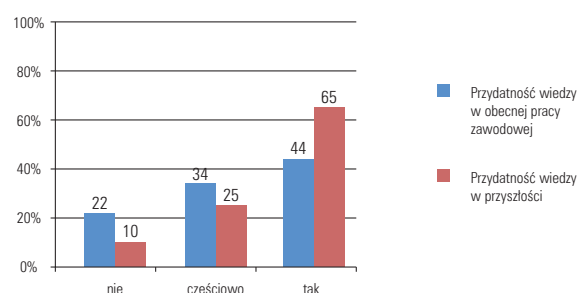
Rys. 1. Struktura wieku uczestników szkoleń

Motywacja

Najważniejszym czynnikiem branym pod uwagę przez uczestników przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z oferty szkoleń była chęć podniesienia kwalifikacji potrzebnych w obecnej pracy zawodowej. Taką odpowiedź wskazało blisko 39% ankietowanych. Możliwość zdobycia umiejętności nie związanych z obecnym zawodem oraz fakt nieodpłatnego udziału w szkoleniach wpłynęły na decyzję 20% osób. Na konieczność podnoszenia kwalifikacji i dostosowania do wymagań rynku pracy wskazało 14%.

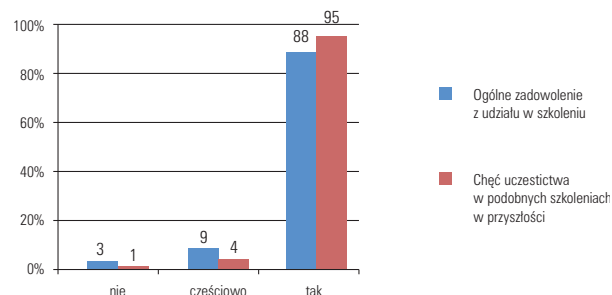
Ocena szkoleń

W ramach ankiety ewaluacyjnej oceniano między innymi: organizację szkoleń, metody szkoleniowe, adekwatność merytorycznego zakresu szkoleń do oczekiwań, zadowolenie z udziału w szkoleniu, chęć uczestnictwa w kolejnych szkoleniach, umiejętności i zaangażowanie trenerów. Szkolenia uzyskały wysokie oceny pod względem organizacyjnym, tj. przygotowania pomieszczeń, układu czasowego zajęć, wykorzystywanych pomocy dydaktycznych i materiałów szkoleniowych. Średnie oceny w tych kategoriach wynosiły ok. 4,5, przy skali od 1 (bardzo słabo) do 5 (bardzo dobrze). Podobnie kształtowały się oceny samego szkolenia, tj. wartości prezentowanej wiedzy, jej użyteczności w praktyce, sposobu prowadzenia zajęć. Ponad 67% osób stwierdziło, że program szkoleń obejmował treści teoretyczne i praktyczne w odpowiednich proporcjach. Wysoko oceniona została przewidywana przydatność zdobytej w czasie szkoleń wiedzy w obecnej pracy zawodowej oraz możliwość jej wykorzystania w przyszłości.



Rys. 2. Zestawienie ocen przewidywanego wykorzystania zdobytej wiedzy w obecnej pracy zawodowej oraz jej przydatności w przyszłości

Zdecydowana większość uczestników jest generalnie zadowolona z udziału w kursach i deklaruje chęć uczestnictwa w tego typu inicjatywach organizowanych w przyszłości. Nierzadko pojawiają się sugestie dotyczące zwiększenia zakresu godzinowego szkoleń lub przekształcenia ich w studia podyplomowe.



Rys. 3. Ocena ogólna i plany na przyszłość

Szczególną uwagę należy zwrócić na bardzo pozytywne noty dla kadry trenerkiej, która oceniana była m.in. pod względem jej umiejętności szkoleniowych i zaangażowania w realizację zajęć. Średnia ocena trenerów wyniosła 4,6 (w skali od 1-5). Warto przywołać przykładowe komentarze zamieszczone w ankietach: „bardzo życzliwa prowadząca, dbająca o dobrą atmosferę, zaangażowana, otwarta na nasze pomysły”, „doskonały trener, najlepszy w moich dotychczasowych doświadczeniach”.

Przeprowadzona ewaluacja dotychczas zrealizowanych edycji szkoleń pozwoliła na zidentyfikowanie dobrych praktyk jak i obszarów wymagających usprawnienia. Jest to szczególnie cenne doświadczenie w kontekście planów organizacji krótkich form edukacji dorosłych w ramach kolejnych projektów finansowanych ze środków unijnych, do realizacji których przygotowuje się Sekcja Obsługi Projektów Rozwojowych.

Podsumowanie dotychczasowych edycji szkoleń otwartych

– Żeneta Jaworska

Koordynator szkoleń Kuźnia Kadr 2



Kształcenie ustawiczne w ramach *Kuźni Kadr 2* obejmuje następujące obszary tematyczne:

- Zarządzanie miękkie
- Zarządzanie finansami
- Marketing
- Rachunkowość
- Internacjonalizacja biznesu
- Pozyskiwanie środków zewnętrznych
- Wykorzystanie pakietów użytkowych

Dotychczas naszym słuchaczom zaoferowaliśmy następujące tytuły szkoleń (październik 2009 – październik 2011 – 6 edycji szkoleń):

1. Zarządzanie miękkie
 - Kierowanie zespołem
 - Zarządzanie zasobami niematerialnymi
 - Managerial Skills (EN)
 - Zarządzanie wiekiem
 - Zarządzanie firmą rodzinną – zmiany generacyjne (DE)
 - Skuteczny przywódca
 - Zarządzanie projektami
 - Team Building (EN)
 - Efektywne wykorzystanie technik, taktyk, trików oraz strategii negocjacyjnych
 - Human Resource Management
 - Zielona gospodarka szansą dla dużych i małych przedsiębiorstw
2. Zarządzanie finansami
 - Tax Management (EN)
 - Zarządzanie finansami osobistymi
 - Finansowa analiza przedsiębiorstwa i przedsięwzięć inwestycyjnych
 - Prawo finansowe
 - Corporate Finance (EN)
 - Audyt wewnętrzny w firmie
 - Finansowa analiza przedsiębiorstwa
 - Finansowa analiza projektów inwestycyjnych
 - Excel w finansach. Kurs podstawowy
 - Giełda w pigułce. Kurs podstawowy
 - Wartość firmy. Gra biznesowa
 - Audyt wewnętrzny w firmie – audyt organizacyjny
 - Audyt wewnętrzny w firmie – audyt finansowy
 - Ubezpieczenia gospodarcze i społeczne
 - Zastosowanie metod statystycznych w analizach finansowych – wybrane problemy

3. Marketing

- Profesjonalny dział sprzedaży (sprzedaż i obsługa klienta)
- Marketing na rynkach niekonsumpcyjnych (Business-to-Business Marketing) (EN)
- Skuteczna komunikacja w kontaktach biznesowych z elementami biznesowego savoir-vivre
- Trening kreatywności
- Marketing na rynkach niekonsumpcyjnych
- Trening asertywności
- Assertive Communications (EN)
- Programy i kampanie społeczne
- Savoir-vivre w biznesie

4. Rachunkowość

- Controlling and Management Accounting (EN)
- Cost Management (EN)
- Systemy zarządzania kosztami
- Rachunkowość w podejmowaniu decyzji menedżerskich
- Wycena i zarządzanie wartością przedsiębiorstwa
- Budżetowanie i controlling w małym i średnim przedsiębiorstwie
- Business Budgeting (EN)
- Financial Analysis in Excel (EN)
- Corporate Financial Management (EN)

5. Internacjonalizacja biznesu

- Środowisko biznesu międzynarodowego.
Język i kultura podstawą internacjonalizacji biznesu (EN)
- Prezentacje – jak skutecznie zaprezentować siebie, swoją firmę i jej produkty, by osiągnąć sukces (DE)
- Dzień jak co dzień – komunikacja w biurze (trening) (DE)
- Minimum słów, maksimum treści – skuteczna korespondencja (DE)
- Czy Wanda chciałaby wyjść za Niemca?
– Negocjacje z niemieckim partnerem handlowym (DE)
- Co kraj to obyczaj – różnice kulturowe w biznesie (DE)
- Jak skutecznie ubiegać się o pracę w Niemczech? (DE)

6. Pozyskiwanie środków zewnętrznych

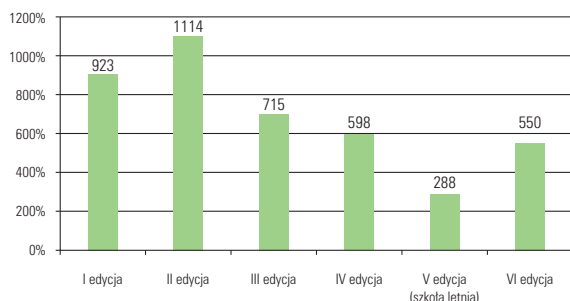
- Aplikowanie o środki w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki
- Zarządzanie projektami miękkimi finansowanymi ze środków EFS

7. Wykorzystanie pakietów użytkowych

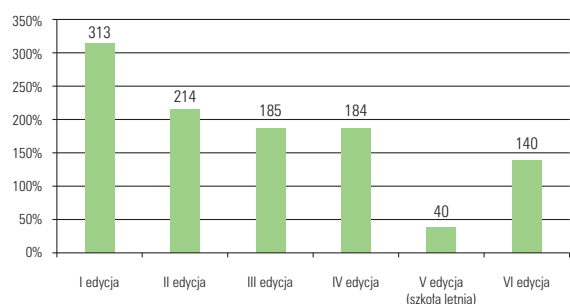
- Wykorzystanie Excela w analizie danych biznesowych (kurs podstawowy)
- Wykorzystanie Excela w analizie danych biznesowych (kurs średniozaawansowany)
- Wykorzystanie MS Project w zarządzaniu projektami

Szkolenia proponowane w ramach kształcenia ustawicznego Kuźni Kadr 2 od początku cieszyły się bardzo dużą popularnością, liczba zgłoszeń zawsze przekraczała liczbę dostępnych miejsc:

LICZBA ZGŁOSZEŃ NA SZKOLENIA POLSKOJĘZYCZNE



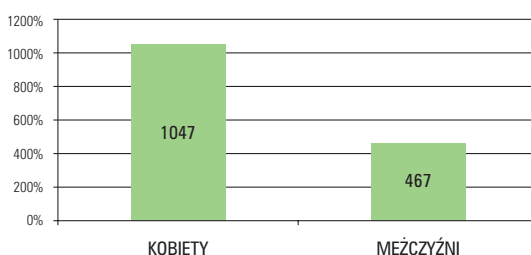
LICZBA ZGŁOSZEŃ NA SZKOLENIA OBCOJĘZYCZNE



Osoby korzystające ze szkoleń w ramach kształcenia ustawicznego to:

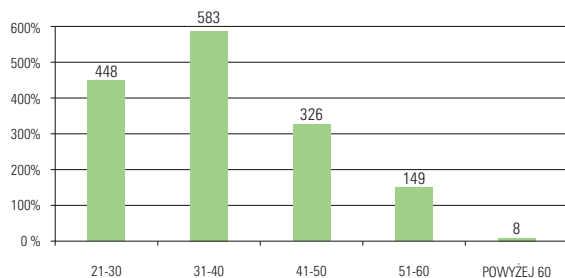
- w przeważającej większości kobiety (69%)

UCZESTNICZY SZKOLEŃ WG PŁCI



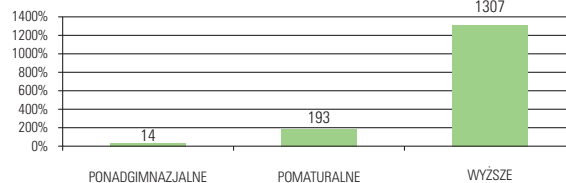
- głównie osoby w wieku do 40 lat (68%), najmłodszy uczestnik miał 21 lat, najstarszy 65 lat

UCZESTNICZY SZKOLEŃ WG WIEKU



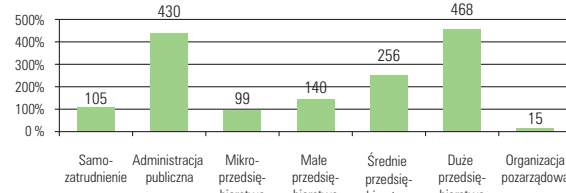
- w przeważającej większości osoby z wykształceniem wyższym (86%)

UCZESTNICZY SZKOLEŃ WG WYKSZTAŁCENIA



- osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach (31%) i administracji publicznej (28%)

UCZESTNICZY SZKOLEŃ WG MIEJSCA ZATRUDNIENIA



- możemy pochwalić się wysoką skutecznością szkoleń – jedynie 4% uczestników zrezygnowało z udziału w szkoleniu

Top 10 czyli najpopularniejsze szkolenia w języku polskim:

- Skuteczna komunikacja w kontaktach biznesowych z elementami biznesowego savoir-vivre – 825 zgłoszeń
- Zarządzanie projektami – 527 zgłoszeń
- Kierowanie zespołem – 495 zgłoszeń
- Rachunkowość w podejmowaniu decyzji menadżerskich – 478 zgłoszeń
- Wykorzystanie Excela w analizie danych biznesowych (kurs podstawowy) – 425 zgłoszeń
- Skuteczny przywódca – 260 zgłoszeń
- Wykorzystanie Excela w analizie danych biznesowych (kurs średniozaawansowany) – 271 zgłoszeń
- Wykorzystanie Excela w analizie danych biznesowych (kurs średniozaawansowany) – 267 zgłoszeń
- Excel w finansach. Kurs podstawowy – 265 zgłoszeń
- Finansowa analiza przedsiębiorstwa – 264 zgłoszenia

Top 5 czyli najpopularniejsze szkolenia obcojęzyczne:

- Controlling and Management Accounting (EN) – 257 zgłoszeń
- Środowisko biznesu międzynarodowego. Język i kultura podstawą internacjonalizacji biznesu (EN) – 199 zgłoszeń
- Team Building (EN) – 169 zgłoszeń
- Financial Analysis in Excel (EN) – 153 zgłoszenia
- Corporate Financial Management (EN) – 94 zgłoszenia

Oferta szkoleń na semestr letni 2011-2012

– Żeneta Jaworska

Koordynator szkoleń Kuźnia Kadr 2



Rekrutacja online: 20-30 stycznia. Więcej informacji na www.kuznia2.ue.wroc.pl

Wrocław

1. Szkolenia z obszaru Zarządzania miękkiego

• Skuteczny przywódca (28h)

Cel: doskonalenie warsztatu skutecznego przywódcy, w tym m.in.: tworzenia zespołu, komunikacji, przewodzenia, motywowania i rozwiązywania konfliktów.

• Zarządzanie projektami (32h)

Cel: przybliżenie wybranych aspektów zarządzania projektami. Program obejmuje sześć bloków tematycznych – od podstaw i narzędzi zarządzania projektami, przez organizację projektu do kierowania ludźmi w projekcie.

• Human Resource Management (24h) EN

Cel: dostarczenie słuchaczom wiedzy teoretyczno-praktycznej z zakresu szeroko pojętego Zarządzania Zasobami Ludzkimi, wymiana wiedzy i doświadczeń.

• Zielona gospodarka – szansą rozwoju dla przedsiębiorstw (24h)

Cel: przybliżenie wybranych aspektów zielonej gospodarki, która staje się faktem w Europie i na świecie, przedstawienie szans jakie stwarza zielona gospodarka dla małych i średnich przedsiębiorstw.

• Efektywne wykorzystanie technik, taktyk, trików oraz strategii negocjacyjnych (16h)

Cel: zdobycie umiejętności negocjowania korzystniejszych warunków współpracy z klientami, rozpoznawania faktycznych intencji klientów dzięki m.in. znajomości komunikacji niewerbalnej.

• Zarządzanie wiekiem (16h)

Cel: przedstawienie rozwiązań, które mają na celu stały rozwój i aktualizowanie wiedzy oraz umiejętności pracowników 45+.

2. Szkolenia z obszaru Zarządzanie finansami

• Ocena projektów inwestycyjnych (16h)

Cel: nauka przygotowywania modelu finansowego z wykorzystaniem arkusza kalkulacyjnego, ustalania kosztu kapitału oraz wyznaczania i interpretacji wskaźników oceny finansowej.

• Finansowa analiza przedsiębiorstwa (20h)

Cel: zdobycie wiedzy w zakresie przeprowadzania wstępnej analizy sprawozdań finansowych, interpretacji wskaźników finansowych, oceny kondycji przedsiębiorstwa na podstawie sprawozdań finansowych oraz przeprowadzania analizy finansowej z wykorzystaniem arkusza kalkulacyjnego.

• Excel w finansach. Kurs podstawowy (16h)

Cel: nauka swobodnego korzystania z podstawowych narzędzi arkusza kalkulacyjnego MS Excel. W trakcie szkolenia poruszane będą obszary z finansów: prognozy na potrzeby biznesplanu, analizy finansowe, koszt kredytu, analiza sprzedaży.

• Audyt wewnętrzny w firmie – audyt organizacyjny (40h)

Cel: zapoznanie z zagadnieniami audytu wewnętrznego, z trudnościami występującymi przy przeprowadzaniu audytu wewnętrznego, z wykorzystaniem pracy audytora wewnętrznego w zarządzaniu firmą oraz poznanie zasad organizacji i koordynacji służb audytorskich.

• Audyt wewnętrzny w firmie – audyt finansowy (40h)

Cel: zaznajomienie się z aktualnymi wymaganiami, jakie stawiają normy ISO. Wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia pomogą w pracach nad wdrażaniem SZJ ISO w firmie, ułatwią nadzorowanie funkcjonowania systemu, a ćwiczenia praktyczne pomogą zdobyć umiejętności planowania i przeprowadzenia audytów wewnętrznych.

• Ubezpieczenia gospodarcze i społeczne (20h)

Cel: przybliżenie wybranych zagadnień związanych z praktyką ubezpieczeń gospodarczych oraz społecznych i jest adresowane do osób zainteresowanych tematyką ubezpieczeń oraz chcących swobodnie i świadomie dokonywać wyboru najbardziej dopasowanych do potrzeb produktów ubezpieczeniowych dostępnych na rynku.

• Zastosowanie metod statystycznych w analizach finansowych – wybrane problemy (24h)

Cel: zdobycie umiejętności korzystania z metod statystycznych w analizie wybranych problemów na rynkach finansowych.

3. Szkolenia z obszaru Marketing

• Skuteczna komunikacja w kontaktach biznesowych z elementami biznesowego savoir-vivre (32h)

Cel: doskonalenie umiejętności komunikowania się w relacjach zawodowych, z wykorzystaniem zasad i zwyczajów etykiety biznesowej.

• Savoir-vivre w biznesie (16h)

Cel: przedstawienie zasad etykiety obowiązujących w kontaktach zawodowych, w tym informacje na temat stosownego zachowania się w różnych sytuacjach biznesowych (m.in. w miejscu pracy, restauracji, na bankiecie, w podróży służbowej) ze szczególnym uwzględnieniem zachowań na arenie międzynarodowej.

• Trening kreatywności (16h)

Cel: kształtowanie twórczych postaw, rozwijających kompetencje i doskonalących posiadane umiejętności, stymulowanie mózgu do kreatywnego myślenia i generowania twórczych idei.

• Trening asertywności (24h)

Cel: nauka technik asertywnych postaw i komunikacji.

Szkolenie skierowane jest do osób pragnących poznać, rozwijać i praktykować umiejętność myślenia, komunikowania się i postępowania w sposób asertywny.

• Assertive Communication (24h) EN

Cel: nauka asertywnych postaw i komunikacji. Szkolenie adresowa-

ne do osób pragnących poznać, rozwijać i praktykować umiejętność myślenia, komunikowania się i postępowania w sposób asertywny.

- **Techniki profesjonalnej prezentacji w programie PowerPoint (16h)**

Cel: doskonalenie umiejętności związanych z technikami prezentacyjnymi – uporządkowanie narzędzi i sposobów skutecznego planowania, przygotowywania i przeprowadzania profesjonalnych prezentacji z wykorzystaniem pakietu PowerPoint.

4. Szkolenia z obszaru Rachunkowość

- **Controlling and Management Accounting (24h) EN**

Cel: wyjaśnienie podstawowych procedur controllingu i rachunkowości zarządczej w praktyce, zapoznanie się ze specjalistycznym słownictwem w języku angielskim z zakresu rachunkowości i controllingu.

- **Corporate Financial Management (24h) EN**

Cel: przekazanie wiedzy na temat podstawowych instrumentów zarządzania finansami przedsiębiorstw, zdobycie praktycznych umiejętności z zakresu metod zarządzania finansowego dzięki rozwiązywaniu studiów przypadków przy zastosowaniu arkusza kalkulacyjnego.

- **Financial Analysis In Excel (24h) EN**

Cel: przekazanie wiedzy na temat prowadzenia analiz finansowych w środowisku międzynarodowym, zdobycie praktycznych umiejętności z zakresu analiz finansowych, rozwiązywanie studiów przypadków przy zastosowaniu arkusza kalkulacyjnego.

- **Rachunkowość w podejmowaniu decyzji menedżerskich (32h)**

Cel: poznanie metod i technik z zakresu rachunkowości w ujęciu operacyjnym i strategicznym oraz nauka wykorzystywania informacji z systemu rachunkowości na potrzeby prowadzenia rachunków wspomagających proces zarządzania przedsiębiorstwem z uwzględnieniem technik controllingu.

5. Szkolenia z obszaru Internacjonalizacja biznesu

- **Środowisko biznesu międzynarodowego.**

Język i kultura podstawą internacjonalizacji biznesu (24h) EN

Cel: doskonalenie skutecznego porozumiewania się w języku angielskim podczas kontaktów biznesowych na arenie międzynarodowej oraz zwrócenie uwagi na różnice zachowań kulturowych i ich znaczenie w kontaktach formalnych i nieformalnych.

- **Różnice interkulturowe w biznesie międzynarodowym (16h)**

Cel: zapoznanie słuchaczy z różnicami między kulturami głównych regionów świata i ich wpływu na kontakty biznesowe, poszerzenie wiedzy na temat stylu zarządzania interkulturowego, uświadomienie sobie specyfiki komunikowania w środowisku międzynarodowym oraz odmiennego postrzegania takich kategorii jak czas, hierarchia, status społeczny, władza i relacje międzyludzkie; udoskonalenie umiejętności adekwatnego komunikowania i działania w kontaktach z partnerem zagranicznym.

- **Skuteczna komunikacja w biurze (15h) DE**

Cel: podniesienie skuteczności i efektywności własnego stylu komunikowania się w biurze. Program szkolenia uwzględnia rutyny i rytuały dnia codziennego (powitania, pożegnania, przedstawianie siebie i innych osób), komunikację w zakresie udzielania i pozyskiwania informacji, prowadzenia rozmów telefonicznych, formułowania skarg i reklamacji, prowadzenia spotkań biznesowych oraz rozmów handlowych.

w organizacji, w programie szkolenia między innymi: zasady i sposoby projektowania wizji zmian organizacji, sposoby skutecznego komunikowania zmian, sposoby przełamывania oporu organizacji przeciwko zmianom, projektowanie systemu wskaźników kontrolujących zmianę.

- **Zarządzanie zespołem (24h)**

Cel: zdobycie wiedzy z zakresu budowy efektywnego zespołu, poprzez planowanie pracy zespołu, umiejętność doboru jego członków z punktu widzenia ról organizacyjnych, ich aktywizowanie i ocenianie.

- **Wykorzystanie nowoczesnych technik, taktyk w negocjacjach (16h)**

Cel: zdobycie umiejętności negocjowania korzystniejszych warunków współpracy z klientami/współpracownikami, rozpoznawania faktycznych intencji klientów dzięki m.in. znajomości komunikacji niewerbalnej, technika NLP.

- **Techniki radzenia sobie ze stresem (24h)**

Cel: zdobycie wiedzy i umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem.

2. Szkolenia z obszaru Zarządzanie finansami

- **Finansowa analiza przedsiębiorstwa (24h)**

Cel: zdobycie wiedzy teoretycznej i nabycie praktycznych umiejętności w zakresie zapoznania z treścią sprawozdań finansowych i możliwościami ich wykorzystania w zarządzaniu firmą, przeprowadzenia wstępnej i pogłębionej analizy i oceny sytuacji finansowej przedsiębiorstwa oraz opracowania kompleksowych raportów analitycznych.

- **Podatki w przedsiębiorstwie (24h)**

Cel: zdobycie wiedzy w zakresie systemu opodatkowania przedsiębiorstw w Polsce, konstrukcji podatków: dochodowych, pośrednich, majątkowych i pozostałych wg stanu prawnego 2012 roku i oceny wpływu aktualnie obowiązujących regulacji podatkowych na funkcjonowanie firmy oraz optymalizacja obciążeń podatkowych w podatkach dochodowych.

- **Akademia umiejętności finansowych**

- **świadomy klient bankowy (24h)**

Cel: kształtowanie kluczowych umiejętności finansowych oraz zdobycie wiedzy z zakresu finansów osobistych niezbędnej do świadomego gospodarowania własnymi pieniędzmi.

- **Audyt wewnętrzny systemu zarządzania (24h)**

Cel: zapewnienie uczestnikom kompletnej i uporządkowanej wiedzy potrzebnej do wykonywania funkcji audytora wewnętrznego systemu zarządzania (zgodnego z wymaganiami ISO 9001, ISO 14001 lub PN 18001).

- **Wykorzystanie MS EXCEL w analizie danych biznesowych (24h)**

Cel: poznanie zasad funkcjonowania programu MS Excel umożliwiających wykorzystanie arkusza kalkulacyjnego w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych.

3. Szkolenia z obszaru Rachunkowość

- **Budżetowanie i controlling w małym i średnim przedsiębiorstwie (24h)**

Cel: przekazanie wiedzy dotyczącej procesu budżetowania i systemu controllingu w małym lub średnim przedsiębiorstwie. Uczestnicy szkolenia na podstawie zdobytej kompleksowej wiedzy oraz praktycznych umiejętności będą przygotowani do procesu budżetowania oraz podejmowania decyzji w zakresie controllingu.

- **Międzynarodowe Standardy Rachunkowości (24h)**

Cel: poznanie podstawowych różnic pomiędzy Ustawą o rachunkowości oraz Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości oraz poznanie zasad ujmowania głównych pozycji sprawozdań finansowych według Międzynarodowych Standardów Rachunkowości.

Jelenia Góra

1. Szkolenia z obszaru Zarządzanie miękkie

- **Zarządzanie zmianą (24h)**

Cel: zdobycie wiedzy w zakresie skutecznego wprowadzania zmian



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Numer projektu: POKL.04.01.01-00-057/09



www.sopr.ue.wroc.pl

Człowiek
– najlepsza inwestycja

KŁEŻNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Sekcja Obsługi Projektów Rozwojowych

Szczegółowe informacje:

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

ul. Komandorska 118/120, 53-345 Wrocław

Biuro Projektu: Budynek L

tel.: 71 36 80 857, 71 36 80 869

fax 71 36 80 754

e-mail: sopr@ue.wroc.pl