



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.04.01.01-00-201/11

FABER EST SUAE QUISQUE FORTUNAE

Magazyn nr 1/2013 (5)

KŁŹNIA KADR

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

Ucz się przez całe życie

wywiad z dr inż. Urszulą Żałuską

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*



KŁŹNIA KADR 6

Kształcić się ustawicznie czy przez całe życie?

Jolanta Piątek

PARTNER PROJEKTU:



„Uczelnie na rzecz kształcenia ustawicznego”

Konferencja promocyjno-informacyjna projektu *Kuźnia Kadr 6* (18.06.2013, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu).

Partnerem projektu jest Alice Salomon Hochschule Berlin.

FOT. Lucyna Wasilina

Okazuje się, że odpowiedź potencjalnej grupy odbiorców jest jasna: chcą się kształcić przez całe życie, ale nie ustawicznie. Uważają, że kształcenie przez całe życie niesie pozytywne konotacje, jest mniej formalne, nie zawiera elementu przymusu, stawia na rozwój osobisty. Ustawiczność traktują jak sformalizowany, celowy, niemal przymusowy, udokumentowany certyfikatem rozwój zawodowy.

To ciekawa konstatacja z badań przedstawionych przez dr Sylwię Wronę i dr Magdalenę Daszkiewicz (*Podsumowanie badań pierwotnych prowadzonych w ramach Projektu*). Ich celem jest zebranie informacji, które pozwolą uczelni przygotować ofertę szkoleniową, odpowiadającą faktycznym potrzebom odbiorców.

Inna ważna informacja pochodząca z tego badania: potencjalni uczestnicy szkoleń zdecydowanie preferują szkolenia otwarte – w odróżnieniu od zamkniętych daje im szansę anonimowości, zdobycia nowej wiedzy, wymianę doświadczeń.

I wreszcie dobra wiadomość dla uczelni – szkolenia organizowane przez Szkoły Wyższe są już na wstępie lepiej oceniane – przyciągają kompleksowością, kompetencjami kadry, poziomem profesjonalizmu, łatwością dotarcia do nich. Jeszcze wyższe noty otrzymują uczelnie ekonomiczne za możliwość kontaktu ze światem biznesu, jak i organizowania warsztatów z praktykami.

Otwierając konferencję dr hab. Ryszard Brol, prorektor UE, podkreślał, że Uczelnie, ze względów rynkowych i demograficznych, muszą stawiać na nowe formy edukacji, ale też uprościć i skrócić proces uznawania i potwierdzania kwalifikacji.

Z tą problematyką mierzy się nowy innowacyjny projekt (*Kuźnia Kadr 6*), którego

założenia przedstawiła dr inż. Urszula Załuska. Jego zadaniem jest wypracowanie kompleksowego modelu kształcenia przez całe życie i zintegrowanie istniejących już modeli. By to osiągnąć należy zdiagnozować potrzeby, przetestować rozwiązania i upowszechnić te, które znajdą uznanie odbiorców i użytkowników.

Jednym z ważniejszych zagadnień jest sfera weryfikacji wykształcenia – w jaki sposób weryfikować wiedzę zdobytą pozaformalnie (kursy, szkolenia) i nieformalnie (samodzielne zdobywanie wiedzy, kwalifikacje zdobywane w trakcie pracy zawodowej) i w jakich dziedzinach wprowadzenie procedury sprawdzenia porównywalności jest możliwe.

Niemiecki model, do którego często się odwołujemy, był wypracowywany przez lata. Sieglinde Machocki wskazywała, że AS Hochschule Berlin (o której doświadczeniach mówiła), dopuszcza zarówno zinstytucjonalizowaną procedurę uznawalności (na wniosek instytucji szkoła sprawdza kompetencje wg przygotowanych standardów), jak i indywidualną ścieżkę (konkretna osoba składa wniosek o uznanie umiejętności i wiedzy, a jej sprawdzenie odbywa się na podstawie przygotowanego portfolio, rozmów kwalifikacyjnych). Jej zdaniem procedury uznawalności sprawdziły się w niemieckim szkolnictwie wyższym, a w ASH dużym zainteresowaniem cieszy się model indywidualny.

Możliwości wdrażania tych metod na Uniwersytecie Ekonomicznym przedstawiali dr hab. Bartłomiej Nita, prof. UE i dr Marek Pauka. Wypracowanie metod uznawalności dotyczy w głównej mierze edukacji pozaformalnej (kursy, szkolenia) i nieformalnej (samodzielnie zdobywanie wiedzy jak i kwa-

lifikacje zdobywane w trakcie własnej pracy zawodowej), zmian też wymaga edukacja formalna (kształcenie modułowe). Wykorzystanie niemieckich doświadczeń (ścieżka instytucjonalna, indywidualna i odwrotna uznawalność) wymaga zmian prawnych i organizacyjnych Uczelni.

Naukowcy rekomendują wprowadzenie uznawalności – to najlepsza promocja uczelni, generuje wzrost poziomu dydaktycznego, przyciąga do współpracy instytucje certyfikujące, pozwala praktycznie stosować wiedzę (portfolio).

Nie jest to jednak takie proste dla uczelni, choćby z technicznego punktu widzenia, na co zwracał uwagę dr hab. Marek Łyszczak, prof. UE. Przypomniał, że w sprawie odwrotnej uznawalności np. w zakresie wykształcenia księgowych uczelnie zawarły odpowiednie porozumienia, w praktyce bez efektów. Należy, zdaniem prof., zadać też sobie pytanie czemu ma służyć uznawalność. Taniej – wbrew pozorom – nie będzie, będzie tylko łatwiej. Pewnego cyklu wiedzy nie uda się skrócić. Lepiej stawiać na wydajniejsze kształcenie (studia podyplomowe, kursy zamawiane przez pracodawców). Uznawalność musi być adresowana do zainteresowanych, a tymi powinny być instytucje publiczne.

Należy też zadać sobie pytanie, podsumował dr hab. Marek Łyszczak, prof. UE, czy Uniwersytet to miejsce wymiany myśli i idei czy tylko przyspieszone kształcenie zawodowe.

Niewątpliwie, największym wyzwaniem będzie przekonanie odbiorców o konieczności permanentnej nauki, wciąż bardzo niski udział Polaków w różnych formach dokształcania wskazuje, że to zadanie będzie największym wyzwaniem.

KŁŹNIA KADR 6

SPIS TREŚCI

magazyn KUŹNIA KADR

3

Przyszło nowe

dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

4

Ucz się przez całe życie

*rozmowa z dr inż. Urszulą Żaluską
manager projektu KUŹNIA KADR 6*

6

Realizacja kształcenia ustawicznego
w europejskim szkolnictwie wyższym

– dobre praktyki

*dr Alicja Grześkowiak**mgr Agnieszka Pietrus-Rajman*

8

Wychodzimy poza standardowe
modele kształcenia*rozmowa z dr hab. Markiem Łyszczakiem,
prof. Uniwersytetu Ekonomicznego
we Wrocławiu*

11

Uznawanie wiedzy i umiejętności
zdobytych poza oficjalnym systemem
szkolnictwa wyższego na poczet studiów
– rozwiązania stosowane w Niemczech*Prof. Dr. Heinz Cornel**Sieglinde Machocki M.A.**Alice Salomon Hochschule Berlin*

14

Możliwości i system wdrażania
akceptowanych rozwiązań w Polsce
w obszarze ECVET*dr hab. Bartłomiej Nita, prof. Uniwersytetu
Ekonomicznego we Wrocławiu**dr Marek Pauka*

18

Badania pierwotne realizowane w ramach
projektu KUŹNIA KADR 6*dr Sylwia Wrona*

22

Program ABSOLWENT
zmieni polskie uczelnie?*Jolanta Piątek*

Przyszło nowe

Koniec 2012 r. oraz początek 2013 r. to dla Działu Obsługi Projektów Rozwojowych okres szczególny, i to z kilku powodów. Przede wszystkim zakończyła się realizacja dwóch największych jak dotąd w historii Uczelni projektów. Był to projekt **Kuźnia Kadr 2** na kwotę ponad 9 mln zł, w ramach którego ze wsparcia skorzystało 2600 osób oraz projekt **Kuźnia Kadr 3** z budżetem blisko 15 mln zł i prawie 5 tysiącami uczestników. Warto podkreślić, że w obu projektach zostały przekroczone poziomy zaplanowanych rezultatów.

Z drugiej strony 1 stycznia 2013 r. rozpoczęły się prace w kolejnych trzech **Kuźniach**: **Kuźnia Kadr 5** dedykowanej wdrożeniu zintegrowanego systemu zarządzania w uczelni oraz dwóch projektach o charakterze innowacyjnym zorientowanych na kluczowe obecnie dla funkcjonowania uczelni kwestie. **Kuźnia Kadr 6** to projekt poświęcony wypracowaniu nowoczesnej koncepcji otwarcia się uczelni na obszar kształcenia ustawicznego. Szczególnie ważne zagadnienie to rozwiązywanie w zakresie uznawalności kwalifikacji zdobytych w sposób nieformalny. **Kuźnia Kadr 7** to natomiast projekt, którego celem jest stworzenie programu lojalnościowego dla absolwentów polskich uczelni. Mamy nadzieję, że funkcjonowanie takiego programu przyczyni się do nawiązania rzeczywistego kontaktu absolwentów z uczelniami i pozwoli na realizację monitoringu ich zawodowych losów.

Po trzecie od listopada 2012 r. w ramach DOPR rozpoczęliśmy realizację pierwszego projektu transferu innowacji w ramach Programu Leonardo da Vinci, w którym nasza Uczelnia pełni rolę Lidera Partnerstwa. Projekt pod tytułem *Nowoczesny uniwersytet w nowoczesnej Europie* skupia ośmiu partnerów z ośmiu krajów i zakłada wypracowanie rozwiązań w obszarze intermentoringu różnych grup wiekowych w instytucjach publicznych.

Po czwarte wreszcie to zakończenie w styczniu 2013 r. projektu *Integracja europejska dla najmłodszych* finansowanego ze środków Programu Jean Monnet. Przygotowany w projekcie przewodnik dydaktyczny dla nauczycieli spotkał się z bardzo ciepłym przyjęciem ze strony nauczycieli, dyrektorów szkół podstawowych oraz instytucji europejskich. Chociaż działania DOPR nie są nagłaśniane ani nie zdobyły jak dotąd odpowiedniego uznania w oczach nowych Władz naszej



Uczelni, to nasze sukcesy są bezspornie. Bardzo dobry dla DOPR był zwłaszcza rok 2012. Pozyskaliśmy środki na sześć nowych projektów, w tym dwa w ramach Programu *Uczenia się przez całe życie* oraz cztery finansowane z priorytetu IV POKL. Oprócz wymienionych już **Kuźni 5, 6 i 7** otrzymaliśmy dofinansowanie na zamawiany kierunek **Analityka gospodarcza**. Pozyskane przez nas środki od początku funkcjonowania to blisko 70 mln zł. Za największy sukces ostatniego roku uważam to, że jesteśmy jedną z dwóch uczelni w Polsce (udało się to jeszcze Politechnice Krakowskiej), które pozyskały środki na realizację dwóch projektów innowacyjnych (**Kuźnia 6** i **Kuźnia Kadr 7**) w newralgicznych obecnie dla szkolnictwa wyższego obszarach. Dzięki wypracowanym w tych projektach rozwiązaniom możemy skuteczniej pozyskiwać kolejnych uczestników i studentów na wszystkie typy działań Uczelni. W Dziale Obsługi Projektów Rozwojowych konsekwentnie od początku staramy się realizować drogę rozwoju poprzez generowanie większych przychodów i kreowanie rozwiązań proefektywnościowych.

Serdecznie zapraszam Państwa do lektury piątego już numeru naszego Kwartalnika poświęconego wynikom badań i analiz prowadzonych w projekcie **Kuźnia Kadr 6**. Zachęcam również do odwiedzenia naszej siedziby (budynek L w części B kampusu Uczelni), śledzenia naszych stron internetowych oraz współpracy z zespołem DOPR przy realizacji kolejnych projektów.

dr inż. Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Kierownik DOPR UE we Wrocławiu.

Ekspert Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w obszarze szkolnictwa wyższego, edukacji, adaptacyjności przedsiębiorstw i współpracy ponadnarodowej.

Redakcja 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: dopr@ue.wroc.pl
Fot. Adam Rudnicki, Marcin Tymków,
Lucyna Wasiłina, Roberto Philip Lo Bello.
Zdjęcia: www.fotolia.pl, www.shutterstock.com



Ucz się przez całe życie

rozmowa z dr inż. Urszulą Zaluską
manager projektu KUŹNIA KADR 6

.....

*Biorąc pod uwagę zachodzące na świecie zmiany technologiczne,
a co za tym idzie i zmiany na rynku pracy, nie da się uciec od uzupełniania swoich kompetencji po to,
by dobrze się na tym rynku utrzymywać.*

.....

Kiedyś się mówiło „ucz się, ucz, bo nauka to potęgi klucz”.

Jakby dzisiaj sparafrazowała Pani to powiedzenie?

Dodałabym tylko „ucz się przez całe życie”.

Ale co to właściwie znaczy, że trzeba się uczyć przez całe życie? Używa się terminu „kształcenie ustawiczne”, czy to oznacza, że powinniśmy ustawicznie robić jakieś kursy?

To na pewno oznacza, że powinniśmy odejść od myślenia ciągle jeszcze pokutującego w Polsce. Zgodnie z nim, jak skończyłam edukację formalną, czyli szkołę, studia, to mam już za sobą naukę, bo przecież mam profesję potwierdzoną papierami i to mi wystarczy. Zapewniam, że już nie wystarczy.

Dlaczego?

Biorąc pod uwagę zachodzące na świecie zmiany technologiczne, a co za tym idzie i zmiany na rynku pracy, nie da się uciec od uzupełniania swoich kompetencji po to, by dobrze się na tym rynku utrzymywać. Idea kształcenia ustawicznego, czyli uczenia się przynajmniej do końca swojej zawodowej aktywności, jest albo koniecznością albo realizowaniem autentycznej potrzeby samorozwoju, związanej z rosnącą świadomością utrzymywania swojej pozycji zawodowej.

Program „Kuźnia kadr 6” ma zidentyfikować istniejące już, dobre rozwiązania krajowe i międzynarodowe w obszarze szkoleń otwartych oraz uznawania kwalifikacji nabytych poza edukacją formalną. Co się za tym kryje?

Kuźnia 6 ma się zająć dwoma głównymi obszarami. Jeden to szkolenia, ale o charakterze otwartym, a więc skierowane do osób, które same z siebie, z własnej inicjatywy, indywidualnie chcą podnosić swoje kwalifikacje. A więc nie kieruje ich pracodawca, ani też pracodawca nie organizuje dla nich kursu. Drugi wątek, jakim zajmujemy się w Kuźni 6, dotyczy zaliczania w poczet studiów doświadczenia, wiedzy czy umiejętności zdobytych w sposób pozaformalny czy nieformalny, generalnie poza uczelnią. To nie jest trudne do wyobrażenia, że ktoś zdobył wiedzę na kursach lub w ciągu 20 lat praktyki zawodowej zdobył różne, ważne i cenne umiejętności, takich ludzi nie trzeba by wcale długo szukać. Ale my chcemy znaleźć rozwiązanie, które pozwoli na uznawanie w sposób jak najbardziej formalny tych umiejętności czy zdobytej nieformalnie wiedzy.

Czyli jak?

Cały czas szukamy pomysłu, jak tę kwestię rozwiązać. Ale chcemy też przygotować ofertę i koncepcję szkoleń ukierunkowaną na konkretne grupy.

Na kogo?

Jedną z tych grup są absolwenci, którzy opuścili mury uczelni do pięciu lat. Myślimy przede wszystkim o tych osobach, które sobie nie radzą na rynku pracy: albo w ogóle mają problem ze znalezieniem pracy, albo nie mogą znaleźć takiej, która odpowiadałaby ich kwalifikacjom i wykształceniu. Drugą grupą pozostającą w obszarze naszych zainteresowań są osoby z dużym doświadczeniem zawodowym, nazywamy ją umownie grupą 40+. To osoby, które mają już jakąś pozycję zawodową, wiedzą też czego im brakuje, bo przecież edukację formalną zakończyły wiele lat temu. I wreszcie trzecia grupa, podzielona na dwie podgrupy – osoby kluczowe z punktu widzenia uczelni ekonomicznej, a więc nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych oraz menedżerowie firm.

Rozumiem, że szkolenia otwarte będą oparte o diagnozę potrzeb uczestniczących w nich osób. W jaki jednak sposób zamierzacie do nich dotrzeć? Jak wyłapać na przykład absolwenta, który kilka lat temu skończył studia i nie radzi sobie na rynku pracy?

Nie chciałabym dzisiaj dokładnie zdradzać, co będziemy robić. Jesteśmy na etapie wstępnym, diagnostycznym i między innymi też jego celem jest wypracowanie tzw. produktu, który będzie testowany. I właśnie w ramach tego produktu mieści się koncepcja kształcenia ustawicznego ukierunkowanego na tę grupę. Aktualnie jesteśmy na etapie diagnozy i poszukiwaniu najlepszych rozwiązań. A to oznacza, że musimy rozpoznać potrzeby tej grupy, ustalić, co naprawdę będzie jej potrzebne, znaleźć sposób rekrutacji i organizacji szkoleń, choćby ustalając ich intensywność. Wtórna sprawa jest w tym wypadku sama tematyka, bardziej skupiamy się na poszukiwaniach rozwiązań, które mogłyby się stać rozwiązaniami systemowymi, swoistymi ramami do wypełnienia. Stąd na przykład pytanie, jak potwierdzać przejście takiego szkolenia czy kursu. Czy to powinny być oficjalne certyfikaty? Jak sprawdzać ich efektywność, a więc jak prowadzić ewaluację? A jeśli są efekty, to jak

sprawdzić, czy nie są one tylko natychmiastowe, wyrażające się wzrostem wiedzy, ale czy znajduje to swoje odzwierciedlenie w sytuacji konkretnej osoby na rynku pracy. Problem polega na tym, że dysponujemy świetnymi narzędziami, mamy pomysły, jak robić diagnozę potrzeb, ewaluację, ale wszystko to dotyczy szkoleń zamkniętych. Mamy zamkniętą grupę, możemy sobie z nią porozmawiać, przebadać ją, często są to ludzie od jednego pracodawcy i mamy możliwość systematycznego monitoringu. Jakie procedury jednak przyjąć, jeśli będziemy pracowali z ludźmi, którzy są z różnych środowisk, z różnych firm czy instytucji? I powiem szczerze, że żadnych dobrych praktyk regulujących procedury w takich przypadkach nie udało się znaleźć ani w Polsce, ani na arenie europejskiej czy szerzej światowej. Może więc uda się nam i chcemy, by się udało, ale to trudna i ciężka praca.

Wspomniała Pani o dobrych praktykach. Odwołujecie się w tym projekcie m.in. do niemieckich uczelni. Oni takie sposoby znaleźli? Naszym oficjalnym partnerem w projekcie *Kuźnia 6* jest Alice Salomon Hochschule w Berlinie. Współpraca z nimi w głównej mierze koncentruje się na uznawalności wiedzy, umiejętności i kompetencji zdobytych w sposób nieformalny i pozaformalny. Niemcy mają tu już kilkuletnie doświadczenia.

Weźmiecie ich know-how i przeszczepicie u nas?

Będziemy próbowali, ale na pewno nie da się tamtych rozwiązań przeszczepić dosłownie na nasz grunt. To co świetnie funkcjonuje w systemie niemieckim, niekoniecznie musi zadziałać w polskim. Przede wszystkim oni poświęcili dużo czasu, żeby wypracować dobre praktyki w tym obszarze, o którym rozmawiamy. Około trzech lat zajęł im cały proces: od analizy sytuacji do uruchomienia systemu. My mamy osiem miesięcy na wypracowanie produktu, który – jak wspomniałam – będzie testowany, więc będzie można go zmieniać.

Pewnie lepiej pracujemy pod presją.

Pewnie tak, ale tu akurat zdecydowały względy formalne. Tak są zorganizowane projekty innowacyjne testujące – czas na diagnozę i wypracowanie produktu wynosi osiem miesięcy, później jest czas na sprawdzanie go i ulepszanie. Ale faktem jest, że ciężko byłoby nam ruszyć, gdyby trzeba było zaczynać zupełnie od zera, więc te doświadczenia niemieckie bardzo nam się przydają. Byliśmy na wizycie studyjnej w Niemczech i naprawdę dużo z tej wizyty wynieśliśmy. I pomysłów wprost do przeniesienia, i do rozpatrzenia.

A co konkretnie was zainteresowało?

Jednym z pomysłów jakie mają Niemcy na potwierdzenie posiadanych wiedzy i kompetencji jest przygotowywanie przez studentów, którzy je posiadają, portfolio. To w nim mają możliwość zaprezentowania swojej pracy, osiągnięć itd. My musimy to umiejętnie przenieść.

To znaczy?

Przy różnych zawodach można zbudować różne portfolio. Akurat szkoła, z którą współpracujemy, ukierunkowana jest głównie na opiekunki przedszkolne, a więc obszar merytorycznie nieprzystający do uczelni ekonomicznej, w czasie wizyty byli-



śmy jednak też w uczelniach bardziej zbliżonych do naszej tematyki nauczania, i tamte uczelnie mają podobne systemy. Co ciekawe jednak, każda wypracowała swój własny, indywidualnie. Ten mechanizm jest bardzo zaawansowany. Uczelnie na przykład podpisują kontrakty, porozumienia, czy umowy z instytucjami szkoleniowymi, firmami czy szkołami. Te umowy z jednej strony gwarantują odpowiedni poziom prowadzonych kursów, z drugiej zaś uczelnie gwarantują, że jak ktoś posiada certyfikat poświadczający ukończenie takiego kursu ma automatycznie zaliczony jakiś przedmiot, przedmiotowy czy część materiału. U nas do takich rozwiązań droga jest jeszcze daleka. Trzeba najpierw znaleźć konkretne instytucje, mogące być partnerem w takich działaniach, zweryfikować ich programy. Na razie zastanawiamy się, czy istnieją już na rynku egzaminy i certyfikaty, pozwalające uznać, że są gwarantem odpowiednich kompetencji w danej dziedzinie.

Wspomniała Pani o początku tej rozmowy, że w Polsce kształcenie ustawiczne ciągle nie jest popularne. Może jednak myślenie o samokształceniu, powoli, ale jednak stale zmienia się?

Zmienia się, aczkolwiek zgodnie z oficjalnymi wskaźnikami jesteśmy na szarym końcu Europy jeśli chodzi o udział dorosłych obywateli w kształceniu i doksztalceniu. Ale rzeczywiście kropka drąży skałę. Pamiętam projekt *Kuźnia Kadr 2*, który miał duży moduł poświęcony kształceniu ustawicznemu. Rekrutacja trwała tydzień i mieliśmy trzy razy więcej kandydatów niż byliśmy w stanie uruchomić miejsc szkoleniowych. W e wcześniejszych projektach zgłaszali się głównie ludzie młodzi, bardzo często po studiach, jakby z rozpędu kontynuując rozpoczętą na nich naukę, by być bardziej konkurencyjnym, mieć lepsze portfolio, dodatkowy certyfikat. Ta świadomość konkurencyjności rzeczywiście zmienia się i przesuwa w grupach wiekowych. Obserwujemy, że osoby z doświadczeniem zawodowym są zainteresowane zwiększaniem kwalifikacji, ale często to zainteresowanie warunkuje zmieniające się otoczenie. Nauczę się Excela, bo zaczęto ode mnie tego wymagać w pracy. Gdyby nie wymagano, pewnie bym się nie nauczyła. To pokazuje jednak, że stajemy się bardziej elastyczni i uczymy się, jak reagować na zmiany w naszym otoczeniu pracy, na nowe wymagania. My do tej elastyczności chcemy dodać sposób – myślę, że bardzo istotny z punktu widzenia ludzi w konkretnych sytuacjach zawodowych – uznawania kwalifikacji, które zdobywa się na własną rękę czy które przychodzą wraz z doświadczeniem. Może to ideał, ale taki do którego trzeba dążyć?

Rozmawiała: Katarzyna Kaczorowska



Realizacja kształcenia ustawicznego w europejskim szkolnictwie wyższym – dobre praktyki¹

.....

dr Alicja Grześkowiak

mgr Agnieszka Pietrus-Rajman

.....

Rozwój i promowanie koncepcji kształcenia przez całe życie stanowi jeden z priorytetów Unii Europejskiej, co znalazło odzwierciedlenie w sformułowaniu programu roboczego *Edukacja i Szkolenia 2010*, a następnie strategicznego zakresu ramowego współpracy europejskiej *Edukacja i Szkolenia 2020 (ET 2020)*². Również w polskich dokumentach strategicznych podkreślono ważną rolę idei uczenia się przez całe życie. W *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015* zaznaczono, że konieczne jest podejmowanie inicjatyw zorientowanych na zwiększenie dostępności i atrakcyjności oferty instytucji edukacyjnych oraz wspierających aktualizację kwalifikacji i rozwój zawodowy w miejscu pracy³. Z kolei w *Strategii rozwoju edukacji na lata 2007-2013* przedstawiono pogląd, że rozwój idei uczenia się przez całe życie należy do podstawowych zadań sektora edukacji, a jednym z kluczowych wyzwań dla środowiska akademickiego jest otwarcie szkół wyższych na kształcenie ustawiczne⁴. Konieczne staje się więc poszukiwanie i wdrażanie skutecznych rozwiązań w tym obszarze. Planowana jest nowelizacja prawa o szkolnictwie wyższym umożliwiająca szerokie otwarcie uczelni na kształcenie ustawiczne oraz ułatwienie dostępu do studiów wyższych osobom dojrzałym w ramach uczenia się przez całe życie – Rada Ministrów przyjęła już założenia do projektu nowelizacji tego prawa⁵.

Badania sondażowe koordynowane przez Eurostat wskazują, że w Europie występuje znaczne zróżnicowanie partycypacji dorosłych w procesach edukacyjnych, a Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc pod względem odsetka uczestnictwa. W szczegółowym sondażu na temat kształcenia dorosłych noszącym nazwę *Adult Education Survey* ankietowano osoby w wieku 25-64 lata, pytając między innymi o zaangażowanie w formalne i pozaformalne formy edukacji w okresie 12 miesięcy przed badaniem⁶. W sondażu przyjmującym 2007 r. za referencyjny najlepsze rezultaty odnotowano w Szwecji (73,4%), a najgorsze w Rumunii (7,4%)⁷. Polska z poziomem 21,8% zajęła w tym rankingu dopiero 25. miejsce. Wyniki *Adult Education Survey* pozwoliły wyodrębnić grupę krajów europejskich odznaczających się najlepszą sytuacją w dziedzinie kształcenia

ustawicznego – należą do niej Szwecja, Finlandia, Norwegia, Wielka Brytania, Szwajcaria, Niemcy, Holandia oraz Dania⁸.

Z punktu widzenia celów projektu **Kuźnia Kadr 6** szczególnie interesujące jest, w jaki sposób uczelnie wyższe w tych krajach realizują działania w zakresie uczenia się przez całe życie. Przegląd zróżnicowanych źródeł danych, w tym aktów prawnych, dokumentów strategicznych, opracowań, raportów, dokumentów roboczych oraz informacji zamieszczonych na stronach internetowych uniwersytetów umożliwił analizę strony organizacyjnej oraz merytorycznej przedsięwzięć edukacyjnych mających charakter kształcenia ustawicznego. Pozwolił także prześledzić ramy współpracy (zarówno z otoczeniem zewnętrznym, jak i pomiędzy jednostkami szkolnictwa wyższego) mającej na celu promowanie i uatrakcyjnianie oferty edukacyjnej.

Na podstawie przeprowadzonych analiz należy stwierdzić, że jedną z najbardziej pożądanых zmian w szkolnictwie wyższym jest przygotowanie i skierowanie oferty kształcenia ustawicznego do grup nietradycyjnych, zarówno w tzw. formie szkolnej, jak i pozaszkolnej (kształcenia formalnego oraz nieformalnego). Wszystkie zainteresowane osoby, nie tylko osoby młode, ze względu na konieczność sprostania wymogom rynku pracy powinny mieć możliwość stałego podnoszenia kwalifikacji, uzupełniania luk kompetencyjnych oraz aktualizowania wiedzy na poziomie uniwersyteckim. Oferta studiów niestacjonarnych (pierwszego, drugiego oraz trzeciego stopnia), studiów podyplomowych oraz sporadycznie pojawiających się w szkołach wyższych i uniwersytetach krótkich form szkoleniowych jest niewystarczająca w kontekście dokonujących się zmian demograficznych, zmian społeczno-gospodarczych, a przede wszystkim realizacji strategii uczenia się przez całe życie. Uniwersytety i szkoły wyższe w Polsce powinny odpowiedzieć zatem na dwa podstawowe pytania. Po pierwsze jakie formy kształcenia ustawicznego należy zaoferować i w jaki sposób zintegrować je z programami studiów oraz prowadzoną działalnością naukową i edukacyjną, a po drugie, jak zagwarantować skuteczną ich realizację od strony organizacyjnej i jakościowej.

.....

Wzorem innych uczelni europejskich powinno się przede wszystkim zarekomendować wprowadzenie zróżnicowanych form studiowania np. obok standardowego czasu trwania studiów, czasu wydłużonego lub skróconego ze zintegrowaną procedurą uznawalności i zaliczenia wcześniej zdobytych kompetencji i umiejętności w poczet studiów, studiów z fazami obecności i możliwością kształcenia na odległość. Pomysłem wartym rozważenia jest z pewnością otwarty uniwersytet wykorzystujący szeroko nowe technologie i nowoczesne metody nauczania na odległość. Na dużą uwagę zasługuje również idea wprowadzenia modularności studiów, która umożliwi elastyczne łączenie studiowania z pracą zawodową, gwarantuje przejrzystość na poszczególnych etapach zdobywania wykształcenia oraz umożliwia zachowanie spójności systemu kształcenia ustawicznego. Ponadto pozwala również uwzględnić indywidualne potrzeby studiującego, zwiększyć mobilność studentów i kadry akademickiej oraz realizować studia w różnych placówkach szkolnictwa wyższego⁹. Od strony formalnej spójność studiów modularnych zagwarantowana jest przez system punktów kredytowych ECTS. W związku z tym w większości uczelni europejskich można zauważyć silną orientację na inne (poza studiami) formy kształcenia ustawicznego umożliwiające kumulację punktów kredytowych oraz ich późniejsze uznanie w poczet studiów. W ramach tych form oferowane są poza pojedynczymi modułami również krótsze formy kształcenia takie jak kursy i szkolenia. Należy zaznaczyć, że są one realizowane w wielu elastycznych wariantach – mogą prowadzić do zdobycia określonej ilości punktów ECTS, kończyć się uzyskaniem dyplomu, certyfikatu lub tylko zaświadczenia o uczestnictwie. W szkolnictwie wyższym krajów, które zostały poddane analizie w niniejszym raporcie, znaleźć można również szkolenia i kursy realizowane „na zamówienie”, „na miarę” oraz organizowane w trybie in-house w odpowiedzi na konkretne zapotrzebowanie rynku pracy. Uczelnie realizując cele kształcenia ustawicznego odchodzą od podejścia podażowego skłaniając się ku podejściu popytowemu. Wprowadzenie wielorakich strategii kształcenia ustawicznego skierowanych do różnych grup docelowych oraz prowadzenie stałych badań i analiz rynku kształcenia ustawicznego staje się więc również dla polskich uniwersytetów i szkół wyższych nie tylko dużym wyzwaniem, ale i koniecznością.

Organizacja kształcenia ustawicznego powinna być, wzorem najbardziej skutecznych uczelni europejskich, prowadzona przez wyspecjalizowane centra, piony lub departamenty współpracujące ściśle z kadrami dydaktyczno-naukową. Natomiast jakość oferowanych form kształcenia może być zagwarantowana w drodze akredytacji – niektóre uczelnie opracowują i wdrażają własny system gwarantowania jakości, wiele z nich stale podnosi kompetencje i umiejętności dydaktyczne kadry, która również objęta jest kształceniem ustawicznym. Szkolnictwo wyższe powinno wykorzystać szanse rozwoju jakie daje kształcenie ustawiczne i prowadzić intensywne działania mające na celu opracowanie, przetestowanie i wdro-

żenie jego zróżnicowanych form, zwłaszcza gdy stale spada liczba studentów podejmujących studia w formie tradycyjnej. W chwili obecnej uczelnie jako jedyne na rynku edukacyjnym wydają dyplomy poświadczające akademicki poziom kompetencji i umiejętności, mogą zatem wykorzystać tę przewagę nie tylko do utrzymania swojej pozycji i wzmocnienia potencjału jakim dysponują, ale przede wszystkim do wykreowania popytu na uczenie się przez całe życie i otwarcie nowych perspektyw rozwoju dla siebie, swoich absolwentów oraz członków społeczeństwa budującego gospodarkę opartą na wiedzy.



- ¹ Koncepcja badawcza oraz rekomendacje prezentowane w tym artykule pochodzą z raportu pt. *Dobre europejskie praktyki w obszarze kształcenia ustawicznego*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2013
- ² http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_pl.htm, dostęp 10.05.2013
- ³ *Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006, s. 45
<http://bip.mrr.gov.pl/Narodowa%20Strategia%20Spojnosci/Documents/102dd4907d064e1986fd453aeadcacc1SRKRM.pdf>, dostęp 4.02.2013
- ⁴ *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005
[http://www.cie.gov.pl/HLP%5Cfiles.nsf/0/1D69FE3F2056D2DCC-1257068004FA7F7/\\$file/strategia_2007_2013.pdf?Open](http://www.cie.gov.pl/HLP%5Cfiles.nsf/0/1D69FE3F2056D2DCC-1257068004FA7F7/$file/strategia_2007_2013.pdf?Open), dostęp 4.02.2013, s. 29-30
- ⁵ Porównaj strony Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, *Aktualności*, <http://www.nauka.gov.pl/ministerstwo/aktualnosci/aktualnosci/artykul/rzad-przyjal-zalozenia-nowelizacji-prawa-o-szkolnictwie-wyzszym>, dostęp 25.05.2013
- ⁶ [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Adult_education_survey_\(AES\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Adult_education_survey_(AES)), dostęp 3.03.2013
- ⁷ *Adult Education Survey 2007*, Eurostat
- ⁸ *Ibidem*.
- ⁹ P. Faulstich P., *Module als flexible Brücken für Übergänge zwischen Hochschule und Beruf*, [w:] DGWF – Hochschule und Weiterbildung 2/2004, s. 11



Wychodzimy poza standardowe modele kształcenia

rozmowa z dr hab. Markiem Łyszczakiem, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

.....

Czym jest uznawalność procesu rekrutacji?

Oznacza to, że w formie decyzji administracyjnej odpowiedni organ, w naszym wypadku dziekan wydziału, uznaje dorobek kandydata lub studenta za równorzędny i równoważny poszczególnym przedmiotom lub modułom, które są przedmiotem standardowego toku studiów.

Czyli przychodzi z jakimś doświadczeniem...

Z dokumentem i formalnym wnioskiem, by uznać równowartość wiedzy, kompetencji i umiejętności wynikających z tego dokumentu jako przedmiotu A, B lub C. Mamy już pewne doświadczenia wynikające z realizacji projektu w ramach **Kuźni Kadr 3**, gdzie w porozumieniu z ministrem finansów uruchomiliśmy pod potrzeby sektora publicznego w ramach kierunku finanse i rachunkowość specjalność pod nazwą „Skarbowość”. Projekt adresowaliśmy do pracowników służb fiskalnych i celnych w regionie województwa dolnośląskiego i ościennych. W porozumieniu między innymi z wrocławską Izbą Skarbową, przy dużym zaangażowaniu pracowników pracujących w izbach i urzędach skarbowych, stworzyliśmy odrębny program studiów dla tej grupy słuchaczy.

Zaangażowanie oznacza, że uczestniczyli w budowie tego programu?

Tak, ale też i realizowaniu go – prowadzili zajęcia w ramach wykładów specjalizacyjnych i wykładów kierunkowych.

To były studia podyplomowe?

To były studia drugiego stopnia na kierunku finanse i rachunkowość, ale istotą specjalności „Skarbowość” i przedmiotem współpracy ze służbami skarbowymi i celnymi było kształtowanie przedmiotów specjalizacyjnych istotnych dla tego projektu. Ogólny program uniwersytecki, czyli przedmioty podstawowe i kierunkowe na tej specjalności były takie jak na wszystkich innych specjalnościach. A nam zależało na zwiększeniu zakresu umiejętności i kompetencji pracowników aparatu skarbowego z jednoczesną możliwością ukończenia studiów drugiego stopnia.

Dlaczego?

W aparacie skarbowym mamy bardzo licznie reprezentowaną

grupę pracowników z doświadczeniem zawodowym i praktycznym, ale bez ukończenia studiów drugiego stopnia. Są po studiach licencjackich albo magisterskich, ale na kierunkach pozaeconomicznych (prawo, administracja, służby publiczne). I chodziło nam o to, żeby połączyć ich wiedzę i praktykę prawną, administracyjną, z pogłębioną wiedzą ekonomiczną i finansową, by mogli lepiej wykonywać swoje obowiązki.

Studia to też legitymacja formalna posiadanych umiejętności.

Oczywiście – ukończyli studia drugiego stopnia w ramach przedmiotów ekonomicznych, czyli na kierunku finanse i rachunkowość

Kiedy realizowaliście ten projekt co było największym problemem?

Problemy były bardzo różne. Jednym z nich było na przykład przetwarzanie elementów, których brakowało części studentom w ich dotychczasowej edukacji.

Czego konkretnie?

Choćby prawnicy nie mieli w pogłębionym zakresie przedmiotów ilościowych, a więc elementów matematyki, statystyki i ekonometrii, które są potrzebne do analizy szczegółowych rozwiązań w zakresie zarządzania finansami, optymalizacji podatkowej, wyceny papierów wartościowych, czy budowy portfela inwestycyjnego. To była realna bariera wynikająca z braku podstaw w tym zakresie.

Musieli wrócić do szkoły?

W sensie przenośnym tak, dokładniej do programu szkoły średniej i studiów pierwszego stopnia, gdzie przedmioty te były wykładane w ramach standardów.

Co jeszcze było ważne w tym projekcie?

Pracodawcy. Nabór był wolny, ale ponieważ liczba miejsc była ograniczona, preferowaliśmy pracowników, którzy pracują w aparacie skarbowym. Instytucje delegowały słuchacza na jego wniosek, ale bez zgody pracodawcy ten projekt byłby niemożliwy do zrealizowania. Zajęcia odbywały się w cyklu piątkowo-sobotnim, przez cztery semestry. Zabrakłoby urlopu na te wszystkie piątki, więc tym bardziej cieszyła nas daleko idąca przychylność pracodawców i ich elastyczność dotycząca czasu pracy naszych studentów.



Uniwersytet jest zainteresowany wprowadzeniem uznawalności wobec osób już pracujących.

Będą co najmniej dwie, jeśli nie trzy ścieżki równoległe. Będzie można przedstawić dyplom ukończenia studiów wraz z suplementem, zawierającym szczegółowe plany i programy studiów. Na przykład student po prawie i administracji pokaże dziekanowi lub powstałej w tym celu komisji, że zaliczył prawo finansowe. Jeżeli na kierunku finanse i rachunkowość jest taki przedmiot, to nie widzę potrzeby, by student zaliczał go jeszcze raz, tym bardziej jeśli na prawie miał go w większym wymiarze i bardziej specjalistycznym ujęciu. Pamiętajmy, że przed wielu laty rektorzy Uniwersytetu Wrocławskiego, Politechniki Wrocławskiej i naszej uczelni podpisali formalne porozumienie o wzajemnej uznawalności zaliczanych egzaminów, czyli mówiąc krótko jeżeli student miał zaliczoną matematykę na Politechnice to przychodził, pokazywał indeks i kartę. Jeśli liczba godzin była nie mniejsza niż u nas, to myśmy to uznawali. To działa w różne strony i dotyczy różnych obszarów. Przykładowo obecnie na studiach drugiego stopnia prowadzę seminarium magisterskie z zakresu skarbowości, ale w programie studiów na naszej uczelni nie ma wśród przedmiotów specjalizacyjnych postępowania egzekucyjnego. Taki kurs i to w bardzo rozbudowanej formie jest na prawie i administracji na Uniwersytecie Wrocławskim. I jeśli student, który chce wiedzieć więcej, chce się rozwijać, poprosi o zgodę na uczestniczenie w wykładach na prawie, to ja mogę się tylko cieszyć. Takich przykładów można przytoczyć bardzo wiele. Na studiach drugiego stopnia mamy wielu kandydatów z Politechniki. Siła rzeczy oni nie mają problemów ilościowych, ale trzeba im zaproponować inny program, bardziej wyspecjalizowany z punktu widzenia elementów finansów czy zarządzania miękkiego. Reasumując więc, uznawalność polega na większej indywidualizacji planów i programów studiów – pod potrzeby potencjalnego kandydata, a nie z punktu widzenia sztywnych rygorów formalnych. Te rygory, czyli pewne standardy kształcenia czy minima programowe dla każdego kierunku muszą oczywiście być zachowane, ale skoro ktoś przychodzi z jakimś bagażem

doświadczeń to w ramach puli godzin uznajemy mu zdobyte gdzie indziej doświadczenie i wiedzę.

To jest kierunek do podnoszenia konkurencyjności na rynku? A może istnieje jakieś niebezpieczeństwo związane z uznawalnością?

Niebezpieczeństwa nie widzę. To niewątpliwie jest wzmocnienie szans na rynku pracy. Patrząc choćby na potrzeby pracodawców, zwłaszcza małych i średnich firm, widzimy, że szukają pracowników mających horyzont trochę szerszy niż standardowy.

Studenci są zainteresowani takim trybem kształcenia?

To nie jest oferta dla wszystkich, ale dla tych, którzy są zaangażowani, chcą więcej niż standardowe minimum. Ale jeśli taka grupa jest i artykułuje swoje potrzeby, to Uniwersytet powinien im stworzyć szanse ich realizacji.

A czy jest zainteresowanie ze strony osób już pracujących zawodowo?

Tu sytuacja jest bardziej skomplikowana. Weźmy na przykład osobę, która od początku swojej kariery zawodowej pracuje w służbach finansowo-księgowych, a nie ma ukończonych studiów, bo przerwała je z różnych względów rodzinnych, czy zawodowych. Nie była w stanie w swoim czasie podjąć ich z powrotem, ale ma wiedzę i doświadczenie w tym szeroko rozumianym bloku zagadnień finansowo-księgowych, o którym cały czas rozmawiamy. W standardowym postępowaniu proponuje jej się realizację programu pod hasłem „proszę zapisać się na studia pierwszego stopnia”. I na tych studiach zaczyna od podstaw, tak jak zaczynają młodzi ludzie bezpośrednio po maturze bez żadnej styczności z praktyką. Uczy się więc podstaw rachunkowości, rachunkowości finansowej, rachunkowości zarządczej, rachunkowości kosztów i wielu innych rzeczy, które są dla niej jak butka z masłem, bo na co dzień pracuje w tym obszarze. Zgodnie z programem musi jednak te przedmioty zaliczyć. Drugą kwestią, podnoszoną przez studentów niestacjonarnych, jest częstotliwość zjazdów. Reasumując więc, gdybyśmy potrafili takim studentom stworzyć indywidualny tok studiów, zaliczyć określone przedmioty w zależności

.....



1



2



3



1-2. Gmach Centrum Kształcenia Ustawicznego
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Kamienna 43-59

3. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ul. Komandorska 118-120

od ich praktycznego doświadczenia, a dać im możliwość zdobycia wiedzy, której nie mają, lub poświęcenia więcej czasu na przedmioty, które chcą lepiej zgłębić, to myślę, że jest to propozycja atrakcyjna i warta tego, by poświęcić czas na jej zorganizowanie. Skorzystają na tym obie strony – i uczelnia, i studenci. **Specjalność „Skarbowość” wynika tylko z zamówienia ministra finansów?**

Zamówienie nie było sformalizowane. Była to z jednej strony analiza rynku, ale z drugiej naszych możliwości. Mieliśmy i mamy kadre, która mogła stworzyć projekt, który spotkał się z uznaniem ze strony słuchaczy. Bo nie ukrywajmy, prowadzenie zajęć dla grupy osób o dużym doświadczeniu zawodowym to wyzwanie. I oceniam je bardzo pozytywnie, bo także prowadzący pozyskali istotną wartość dodaną, którą przekazujemy kolejnym rocznikom zwłaszcza na studiach stacjonarnych.

Jaka to wartość dodana?

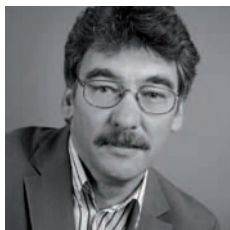
Połączenie spojrzenia studentów pracujących, często na kluczowych stanowiskach w skarbowości, ze spojrzeniem tych, którzy dopiero wchodzą w zagadnienie. Nie do przecenienia są też elementy nieformalne nazywane kulturą korporacyjną, które również miały swoją siłę oddziaływania. Osoby z doświadczeniem, na stanowiskach, zupełnie inaczej patrzą na różne kwestie, przekazują etos pracy, odpowiedzialność za wykonywanie swoich obowiązków. Są żywą odpowiedzią na pytanie „pokaż mi swoją ścieżkę kariery, a zrozumieć co muszę

zrobić, jakie kryteria i standardy spełniać, aby to osiągnąć”. Na studiach niestacjonarnych takie zderzenie jest bardzo inspirujące i istotne dla samorozwoju – w jednej ławce siedzi student bezpośrednio po maturze, który nie dostał się na studia stacjonarne i osoba, która jest kierownikiem w służbach publicznych, na wysokim stanowisku w administracji samorządowej lub rządowej. To wzajemne przenikanie często jest bardzo istotne i z korzyścią dla obu stron.

Ma Pan satysfakcję z tego projektu?

Oceniam go bardzo pozytywnie, również z punktu widzenia uczelni i jej promocji. Służby publiczne, aparat skarbowy to przecież naturalne grupy zawodowe, dla których uczelnia ekonomiczna może być partnerem i to jest element naszej misji. Efekty? Mamy zgłoszenia kandydatów na studia trzeciego stopnia, mamy już udane obrony prac doktorskich zainicjowanych nie tylko w związku z samym projektem, ale też osobami, które go z nami opracowywały. Te kontakty mają charakter trwały, czego kolejnym dowodem jest to, że nasz Uniwersytet tworzy centrum naukowo – badawcze, jako wyodrębnioną komórkę organizacyjną do współpracy z samorządem terytorialnymi i szeroko rozumianym sektorem publicznym, tak więc robimy kolejny krok wychodząc poza klasyczny model szkoły wyżej.

Rozmawiała: Katarzyna Kaczorowska



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

.....

Prof. Dr. Heinz Cornel

Sieglinde Machocki M.A.

Alice Salomon Hochschule Berlin

.....

1. WPROWADZENIE

Uczący się mogą w drodze kształcenia formalnego, pozaformalnego oraz nieformalnego osiągać efekty kształcenia na poziomie akademickim również poza szkołami wyższymi. Od momentu ogłoszenia przez państwa realizujące Proces Boloński Komunikatu Praskiego w 2001 roku wszystkie państwa-sygnatariusze *Deklaracji Bolońskiej* realizują cel wspierania rozwoju uczenia się przez całe życie. W *Komunikacie z Leuven* stwierdza się: „Efektywne strategie dotyczące uczenia się przez całe życie będą obejmować podstawowe zasady i procedury uznawania dotychczasowego kształcenia na podstawie efektów uczenia się, niezależnie od tego, czy wiedza, umiejętności i kompetencje zostały zdobyte poprzez ścieżki formalnej, pozaformalnej czy też nieformalnej edukacji.” (Leuven-Kommunique 2009: 3). To w jaki sposób uznawanie posiadanej już wiedzy i umiejętności jest realizowane, zależy od zróżnicowanych modeli, które zostały opracowane w każdym z krajów i które są też różnie nazywane: przez brytyjskie uczelnie praktykowana jest już od dziesięcioleci *Accreditation of Prior (Experiential) Learning* lub krótko *APL/APEL*, we Francji walidacja *Aquis de l'Expérience (VAE)* pozwala od 2002 roku na certyfikację 100% efektów kształcenia osiągniętych na poszczególnych kierunkach studiów, a w Niemczech od 2002 roku mówi się o „uznawaniu wiedzy i umiejętności nabytych poza szkołą wyższą na poczet studiów”, często też nazywając proces ten krótko „uznawaniem”. W dalszej części artykułu zostanie wyjaśnione, w jaki sposób to uznawanie implementowane jest w niemieckich szkołach wyższych.

2. PODSTAWY PRAWNE

Za realizację celów wytyczonych w reformach bolońskich odpowiedzialni są – z uwagi na federalny ustrój Republiki Federalnej Niemiec – przede wszystkim ministrowie kultury

i oświaty w poszczególnych landach, ale także Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań Naukowych (BMBF). Zgodnie z Ustawą Zasadniczą działania w obszarze kultury podlegają krajom federalnym, a to oznacza, że za politykę kulturalną i oświatową odpowiedzialne są zasadniczo poszczególne landy. Realizowaną przez nich politykę kulturalną i oświatową koordynują ministrowie z Konferencji Ministrów Kultury (KMK) reprezentujący poszczególne kraje związkowe. W Niemczech, w 2002 roku Konferencja Ministrów Kultury (KMK) uregulowała wydanym postanowieniem kwestię uznawania i zaliczania umiejętności oraz kompetencji zdobytych poza tradycyjnym systemem szkolnictwa wyższego; postanowienie to zostało potwierdzone w 2008 roku:

„Wiedza, umiejętności i kompetencje zdobyte poza oficjalnym systemem szkolnictwa wyższego mogą (...) zostać zaliczone w ramach studiów w wyższej uczelni, jeśli (...) są co do treści nauczania i poziomu równoważne z tą częścią studiów, którą mają zastąpić (...).

Wiedza, umiejętności i kompetencje zdobyte poza oficjalnym systemem szkolnictwa wyższego mogą zastąpić najwyżej 50% programu studiów na uczelni wyższej”. (KMK 28.6.2002 i 18.09.2008)¹.

Zatem wiedza i umiejętności, zdobyte w innym niż szkoła wyższa miejscu edukacji, przykładowo w szkolnictwie zawodowym, certyfikowanych instytucjach kształcenia ustawicznego lub w trakcie wieloletniej praktyki zawodowej, mogą w Niem-

¹. Kultusministerkonferenz (2002): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (I). KMK-Beschluss z 28.06.2002, Bonn, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_06_28-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-1.pdf oraz Kultusministerkonferenz (2008): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). KMK-Beschluss z 28.09.2008, Bonn, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf

.....



czek zostać uznane i zastąpić do 50% studiów. Powyższe decyzje Konferencji Ministrów Kultury (KMK) zostały uwzględnione w całym kraju we wszystkich decyzjach KMK, jak również w przepisach odnoszących się do szkolnictwa wyższego w poszczególnych krajach związkowych.

3. OPRAWOWANIE PROCEDURY UZNAWALNOŚCI

Sfinansowane przez BMBF i Europejski Fundusz Spójności projekty modelowe, jak na przykład „Zaliczanie kompetencji zawodowych na poczet toku studiów (ANKOM)” i „Awans dzięki wykształceniu: otwarte szkoły wyższe”, mają na celu wspieranie od roku 2004 uczelni wyższych na drodze tworzenia przykładowych procedur uznawania i zaliczania efektów kształcenia, a następnie rozpowszechniania ich podczas licznych konferencji, jak również wydawania publikacji poświęconym powyższym procedurom, z których korzystać będą inne uczelnie wyższe. Również Alice Salomon Hochschule (ASH) opracowała w ramach projektu modelowego ANKOM własną procedurę uznawalności.

3.1. TYPY PROCEDUR UZNAWALNOŚCI

W projekcie modelowym ANKOM wyróżnia się dwa typy procedury uznawalności, procedurę ogólną/zryczałtowaną oraz indywidualną. Termin „ogólne procedury uznawalności” odnosi się do instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oferujących różne formy kształcenia, doksztalcania się i/lub kształcenia ustawicznego. Z inicjatywy szkół wyższych sprawdza się, czy zdobyta w ten sposób wiedza i umiejętności mogą zostać zaliczone na poczet studiów wyższych. Jeśli wynik jest zadowalający, to kwalifikacje zdobyte w powyższych instytucjach edukacyjnych i szkoleniowych zostają zaliczone osobie podejmującej studia

niejako z definicji, w oparciu o ogólną procedurę i na podstawie umów kooperacyjnych zawieranych przez uczelnię z tymi instytucjami.

Indywidualna procedura uznawalności odnosi się natomiast do konkretnej osoby. Osoba ta składa wniosek o uznanie posiadanej wiedzy i umiejętności zdobytych w drodze kształcenia, doksztalcania oraz realizacji innych form kształcenia ustawicznego lub innych działań edukacyjnych na poczet studiów. Następnie, w specjalnej procedurze uznawania i zaliczania efektów kształcenia, sprawdza się indywidualnie, w odniesieniu do konkretnej osoby, czy jej wiedza i umiejętności mają tę samą wartość, co część studiów, którą mają zastąpić.

3.2. FAZY OPRAWOWANIA PROCEDURY UZNAWALNOŚCI

Realizacja zarówno ogólnej, jak i indywidualizowanej procedury uznawalności obejmuje trzy etapy. Najpierw należy przygotować opis efektów kształcenia dwóch obszarów edukacyjnych, następnie należy sprawdzić ekwiwalencję efektów kształcenia w tych obszarach i w końcu przygotować formalną procedurę uznawalności.

Przygotowanie opisu efektów kształcenia dwóch obszarów edukacyjnych

•

Sprawdzenie ekwiwalencji efektów kształcenia w tych obszarach

•

Przygotowanie formalnej procedury uznawalności

3.2.1. PRZYGOTOWANIE OPISU EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DWÓCH OBSZARÓW EDUKACYJNYCH

Pierwszy etap oznacza przygotowanie opisów efektów kształcenia osiąganych w modułach na wybranym kierunku studiów, jak również opisów poziomu kompetencji zdobytych poza formalną edukacją akademicką i poświadczonych certyfikatem lub zdobytych na nieformalnych ścieżkach edukacji, a także dokumentów uzupełniających, które poświadczają proces kształcenia na wybranym kierunku, kształcenia zawodowego lub kształcenia w innych obszarach edukacji. Do tych materiałów uzupełniających należą na przykład zadania egzaminacyjne, przykładowe testy, bibliografia, skrypty, prezentacje na foliach. Wszystkie efekty kształcenia zestawiane są zgodnie z wybranym wcześniej systemem referencyjnym i z wykorzystaniem stosowanej w nim terminologii. W przypadku indywidualizowanej procedury uznawalności wybiera się często metody typu portfolio dokumentujące efekty uczenia się. Metoda portfolio polega na przygotowaniu, zebraniu i zestawieniu przez kandydata/kandydatkę dokumentów potwierdzających dotychczasowe efekty kształcenia i nabyte przez niego/nią kompetencje, jak również dołączeniu innych materiałów wymaganych przez daną uczelnię. Takie działania składają kandydata/kandydatkę do refleksji nad własną biografią edukacyjną.

.....



3.2.2 SPRAWDZENIE EKWIWALENCJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Sprawdzenie stopnia ekwiwalencji osiągniętych efektów kształcenia jest sednem każdej procedury uznawalności. W trakcie realizacji procesu uznawalności porównuje się zadeklarowane i osiągnięte efekty uczenia z efektami kształcenia danego kierunku studiów. Walidacja obejmuje zarówno treść jak i poziom osiągniętych efektów kształcenia w ramach jednego lub kilku modułów i rozstrzyga, czy są one porównywalne z poziomem, treścią oraz zakresem zdobytych wcześniej osiągnięć edukacyjnych, ale nie, czy efekty kształcenia w obszarze edukacji formalnej i pozaformalnej są takie same. Poszczególne metody wykorzystywane w procesie sprawdzania porównywalności można zróżnicować według stopnia ich ustrukturyzowania. W metodach, które cechuje niewielki stopień ustrukturyzowania, eksperci dokonują oceny ekwiwalencyjności treści i poziomu wykorzystując tylko w niewielkim stopniu konkretne narzędzia metodyczne. W metodach o średnim stopniu ustrukturyzowania korzystają z takich narzędzi metodycznych jak listy sprawdzające, przewodniki lub ankiety. Natomiast w metodach bardzo ustrukturyzowanych eksperci korzystają z (psychometrycznych) procedur pomiarowych ze znanymi wskaźnikami niezawodności (rzetelności) i ważności (wiarygodności).

W przypadku zindywidualizowanej procedury uznawalności wykorzystuje się często zadania pisemne celem walidacji poziomu deklarowanych efektów kształcenia udokumentowanych w portfolio. Tę pisemną pracę weryfikującą kandydat realizuje w formie podobnej do egzaminu lub otrzymuje jako zadanie domowe. Z reguły jeden nauczyciel akademicki lub kilku wykładających na danym kierunku studiów ocenia zawartość portfolio. Następnie omawia się portfolio podczas rozmowy weryfikującej, w której bierze udział kandydat/kandydatka oraz jeden lub kilku nauczycieli akademickich uprawnionych do przeprowadzania egzaminów na danym kierunku studiów. Na podstawie wszystkich wyników uzyskanych w procesie sprawdzania ekwiwalencji efektów kształcenia musi zostać podjęta decyzja o równoważności posiadanej wiedzy i umiejętności, która jest wiążąca dla procedury uznawania efektów dotychczasowego kształcenia na poczet studiów. W ogólnej procedurze uznawalności podejmuje się jednorazowo decyzję, czy efekty kształcenia, doksztalcenia lub kształcenia ustawicznego w konkretnym obszarze są równoważne z efektami kształcenia osiągniętymi po zakończeniu określonego modułu/modułów studiów i czy mogą zostać uznane na ich poczet. Później przeprowadzenie procesu porównywania i uznania ekwiwalencyjności jest konieczne tylko w przypadku zmian modułu studiów lub zmian w obszarze doksztalcenia lub kształcenia ustawicznego. Natomiast w przypadku zindywidualizowanej procedury uznawalności podstawę decyzji o uznaniu oraz zaliczeniu posiadanej wiedzy i umiejętności stanowi każdorazowo wynik procesu weryfikacji. Proces ten musi być więc przeprowadzany każdorazowo dla każdej osoby oddzielnie, co sprawia, że indywidualna procedura uznawalności wymaga zaangażowania dużo większych zasobów.

3.2.3 PRZYGOTOWANIE FORMALNEJ PROCEDURY UZNAWALNOŚCI

Procedura uznawalności powinna mieć formalny status, być zgodna w aspekcie formalnym i prawnym z przepisami obowiązującymi na uczelni oraz zostać upubliczniona i być ogólnie dostępna. Szkoła wyższa lub uniwersytet powinna również uregulować kwestie odpowiedzialności i zakresu kompetencji, na przykład w odniesieniu do kwestii spornych, jak również określić poszczególne etapy i efekty procesu uznawalności.

4. POSUMOWANIE

Doświadczenia ostatnich lat potwierdzają skuteczność procedur uznawalności wprowadzonych i realizowanych w ASH w Berlinie oraz w innych szkołach wyższych i uniwersytetach w Niemczech. Można przypuścić, że procedury te zyskają jeszcze bardziej na znaczeniu w obliczu nadchodzących zmian demograficznych oraz nowych wyzwań, jakim trzeba sprostać w wielu obszarach życia zawodowego, przede wszystkim w formie profili kwalifikacji na coraz wyższym poziomie.



Możliwości i system wdrażania akceptowanych rozwiązań w Polsce w obszarze ECVET

.....
dr hab. Bartłomiej Nita, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
dr Marek Pauka
.....

Zgodnie z założeniami Komisji Europejskiej, przyszłość Europy jest zdeterminowana jakością kapitału ludzkiego i zdolnością Europejczyków do ciągłego podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji. W związku z tym współcześnie coraz bardziej akcentuje się konieczność kształcenia i szkolenia zawodowego (*vocational education and training* – VET).

Można wyróżnić dwie składowe systemu kształcenia typu VET¹:

1) Wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (*initial vocational education and training* – IVET), które ma wyposażać

uczącą się młodzież w umiejętności najbardziej poszukiwane na rozwijających się rynkach pracy,

2) Ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (*continuing vocational education and training* – CVET), dedykowane dla osób dorosłych, które muszą mieć możliwość uaktualniania swoich umiejętności i kompetencji.

Trzy podstawowe rodzaje ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego wraz z terminami o zbliżonym znaczeniu zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Synonimy i terminy o zbliżonym znaczeniu

	EDUKACJA FORMALNA	EDUKACJA POZAFORMALNA	EDUKACJA NIEFORMALNA
Synonimy i terminy używane zamiennie	- Kształcenie / uczenie się w systemie / ramach edukacji formalnej - Kształcenie / uczenie się w systemie formalnym - Kształcenie formalne / Formalne kształcenie	- Kształcenie / uczenie się w systemie edukacji pozaformalnej - Kształcenie / uczenie się w systemie pozaformalnym - Kształcenie pozaformalne / Pozaformalne kształcenie	Uczenie się bez profesjonalnego zorganizowanego wsparcia
Inne terminy o zbliżonym znaczeniu	- Kształcenie szkolne / akademickie / uniwersyteckie - Edukacja instytucjonalna - Edukacja zinstytucjonalizowana	- Dokształcanie - Doskonalenie zawodowe - Douczenie - Podnoszenie kwalifikacji - Szkolenie	- Bycie samoukiem - Uczenie się samodzielnie - Uczenie się na własną rękę - Samokształcenie - Własna nauka

Źródło: Opracowanie na podstawie: Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji, red. S. Sławiński, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.

W 2008 roku Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej wydali zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie². Natomiast w 2009 r. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej wydali kolejne zalecenie w sprawie ustanowienia europejskiego systemu

transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym³. Dokument ten ma istotne znaczenie dla wprowadzania uznawalności efektów uczenia się w kształceniu ustawicznym. Celem tego zalecenia jest stworzenie europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym

(„system ECVET”) (ang. *European Credit System for Vocational Education and Training*), mającego ułatwić transfer, uznawanie i akumulację efektów uczenia się osób zamierzających uzyskać określoną kwalifikację. System ECVET został zdefiniowany **jako techniczne ramy transferu, uznawania oraz – w stosownych przypadkach – akumulacji efektów uczenia się poszczególnych osób, tak by mogły one uzyskać określone kwalifikacje.**

Na uczelni ekonomicznej, takiej jak Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu można wymienić wiele sposobów zarówno pozaformalnego, jak i nieformalnego zdobywania efektów uczenia, które mogą prowadzić do zdobycia kwalifikacji uznanych w systemie ECVET. Próba typologii form kształcenia pozaformalnego wymaga przyjęcia jednocześnie dwóch kryteriów:

- 1) Zakresu kształcenia,
- 2) Podmiotu organizującego kształcenie.

Ze względu na zakres szkolenia można wyróżnić:

- 1) Rozbudowane programy szkoleniowe, które trwają niekiedy wiele miesięcy a nawet lat, ukierunkowane na zdobycie kwalifikacji umożliwiających wykonywanie zawodu związanego z rachunkowością i finansami,
- 2) Szkolenia i krótkie kursy, zorientowane na poszerzenie wiedzy, umiejętności i kompetencji dotyczących określonego obszaru specjalistycznego z zakresu finansów i rachunkowości.

Mając na względzie podmiot organizujący kształcenie można wyróżnić:

- 1) Organizacje i stowarzyszenia zawodowo zajmujące się określoną problematyką np. finansów i rachunkowości, często zrzeszające na zasadzie członkostwa specjalistów z tego obszaru. Organizacje te prowadzą własne rozbudowane programy szkoleniowe, które są certyfikowane według określonych wewnętrznie zasad oraz pojedyncze kursy i szkolenia. Oferta tych instytucji jest mocno zstandaryzowana i rzadko proponowane są produkty dostosowywane do potrzeb konkretnych osób lub członków. Wyróżnikiem jest proponowanie certyfikowanej oferty szkoleniowej, która jest rozpoznawalna wśród specjalistów finansów i rachunkowości,
- 2) Firmy szkoleniowe, które prowadzą działalność gospodarczą polegającą na organizacji i prowadzeniu szkoleń skierowanych zarówno do osób indywidualnych, jak i przedsiębiorstw i instytucji,
- 3) Przedsiębiorstwa, które organizują w różnej formie szkolenia wewnętrzne dla własnych pracowników.

Na szczególną uwagę zasługują organizacje i stowarzyszenia zarówno krajowe, jak i zagraniczne o zasięgu globalnym działające również w Polsce. Instytucje te oferują kształcenie, które kończy się certyfikacją według reguł i zasad opracowanych przez daną organizację i promowaną w środowisku



specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości oraz ułatwia zdobycie odpowiednich kwalifikacji i wykonywanie zawodu, do którego dostęp jest regulowany odrębnymi przepisami prawa. Jako przykład instytucji krajowych można podać Instytut Certyfikacji Zawodowej Księgowych Stowarzyszenia Księgowych w Polsce oraz Komisję Nadzoru Finansowego (makler papierów wartościowych) czy Giełdę Papierów Wartościowych (Certyfikat Doradcy w Alternatywnym Systemie Obrotu). Obok krajowych organizacji certyfikujących w Polsce działa wiele organizacji zagranicznych, które mają własne programy certyfikacji i promują własne standardy kształcenia. Można wymienić pięć przykładów organizacji rozpoznawalnych na polskim rynku, które proponują własne oryginalne programy certyfikacji: ACCA, CIMA, CFA, PRMIA, IIA.

Nieformalne zdobywanie efektów kształcenia odbywa się zarówno w sposób zamierzony, jak i niezamierzony bez uczestniczenia w specjalistycznych kursach i szkoleniach. W obszarze rachunkowości i finansów szczególne znaczenie ma uczenie się w miejscu pracy w toku wykonywania powierzonych zadań. Dzięki temu pracownicy poszerzają swoją wiedzę, opanowują nowe umiejętności i pogłębiają kompetencje, przy czym nie są w stanie tego udokumentować za pomocą certyfikatów i dyplomów. W takiej sytuacji nieformalne zdobywanie efektów uczenia się wymaga szczegółowego rozpoznania zadań, które są realizowane w toku wykonywania zawodowych obowiązków.

Uznawalność efektów uczenia się stanie się wkrótce jedną z możliwości ułatwiających studiowanie, również zachęcających do studiowania osoby doświadczone. Procedura uznawalności może dotyczyć wszystkich form kształcenia, zaczynając od kształcenia formalnego, poprzez kształcenie pozaformalne, a na kształceniu nieformalnym kończąc. Cechy poszczególnych form w kontekście uznawalności zostały przedstawione w tabeli 2.

Do każdej formy kształcenia należy dostosować procedurę uznawalności. W warunkach niemieckich wskazuje się na dwie alternatywne procedury uznawania:

- procedurę ogólną, zinstytucjonalizowaną,
- procedurę zindywidualizowaną.

.....

Tabela 2. Uznawalność różnych form kształcenia

FORMA KSZTAŁCENIA	KSZTAŁCENIE NIEFORMALNE	KSZTAŁCENIE POZAFORMALNE	KSZTAŁCENIE FORMALNE
CERTYFIKACJA	BRAK CERTYFIKATU	CERTYFIKAT	CERTYFIKAT POWSZECHNIE UZNAWANY
Inicjator wniosku o uznanie oraz zaliczenie efektów uczenia się	Studiujący	Instytucja edukacyjna lub szkoleniowa wydająca certyfikat, który powinien zostać uznany i zaliczony na poczet studiów	
Opis efektów uczenia się	Opis nieformalnych efektów uczenia przedstawiony np. w formie portfolio	Analiza efektów uczenia się, informacje dodatkowe (np. pytania egzaminacyjne, testy, skrypty itd.)	
Egzamin sprawdzający ekwiwalencję efektów uczenia się	Egzamin sprawdzający ekwiwalencję efektów uczenia się	Egzamin sprawdzający ekwiwalencję efektów uczenia się	
Sposób uznania i zaliczenia	Zindywidualizowana procedura uznawalności	Ogólna procedura uznawalności lub ⁴	

Źródło: H. Cornel, S. Machocki, *Niemiecki system transferu. Uczenie się przez całe życie, uznawanie efektów uczenia się za pomocą systemu punktów ECTS, Raport 1, Kuźnia Kadr 6, czyli wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego Uczelni poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie (KK6), Berlin 2013, s. 29.*

Procedura zinstytucjonalizowana, albo inaczej ogólna procedura uznawalności może mieć zastosowanie do ścieżek formalnych i pozaformalnych, gdzie student na wcześniejszych etapach swojej edukacji uczestniczył w zajęciach prowadzonych przez inne instytucje szkoleniowe lub edukacyjne (w ramach różnych form kształcenia, dokształcania się czy też kształcenia ustawicznego) i posiada odpowiednie zaświadczenia, potwierdzenia czy certyfikaty, potwierdzające zdobyte w ten sposób wiedzę, umiejętności i kompetencje. W ogólnej procedurze uznawalności uczelnia weryfikuje proces edukacji, możliwe do zdobycia wiedzę i umiejętności, analizując sylabusy, potencjał dydaktyczny, jakość kształcenia, itp. Inicjatywa uznawalności jest w pierwszej kolejności po stronie instytucji (uczelni i instytucji edukacyjnych), które współpracując ze sobą uzgadniają warunki uznawalności. Uruchamiając ogólną procedurę w przypadku konkretnego studenta, analiza dokumentacji sprowadza się do formalnej procedury weryfikacji, czy zaświadczenia, przedstawione przez studenta są na liście uznanych przez uczelnię dokumentów.

Procedura zindywidualizowana ma zastosowanie przede wszystkim do kształcenia nieformalnego. W warunkach polskich, przynajmniej na początku, wydaje się, że w większym stopniu będzie można wykorzystywać procedurę zindywidualizowaną, zarówno w szczególności w przypadku kształcenia nieformalnego jak i pozaformalnego. W ramach tej ścieżki student ma za zadanie, prezentację zdobytych wcześniej wiedzy, umiejętności i kompetencji, co jest poddawane ocenie formalnej i merytorycznej. Procedury uznawania efektów uczenia się

mogą być klasyfikowane dodatkowo w aspekcie pedagogicznym⁵. Wówczas można zaproponować:

- procedurę sumatywną,
- procedurę formatywną.

W ramach procedury sumatywnej (podsumowującej) dokonuje się całościowego sprawdzenia efektów uczenia się oraz poziomu zdobytych kompetencji, co w efekcie staje się podstawą do podjęcia decyzji o uznaniu efektów. Na procedurę formatywną składa się przede wszystkim proces dokumentowania dotychczasowych osiągnięć, który ma na celu stworzenie swego „portfolio”, oddającego dotychczasową biografię osoby uczącej się. Taka dokumentacja powinna potwierdzać rozwój jednostki i wskazywać kierunki dalszej edukacji.

Procedury uznawalności o charakterze zindywidualizowanym koncentrują się na słuchaczu i jego osiągnięciach. W polskich warunkach, zwłaszcza na początkowym etapie wdrażania projektu zasadne wydaje się, żeby procedurą tą objąć wszystkie formy edukacji. W ramach specjalnej procedury uznawania i zaliczania efektów uczenia się, dokonywana jest w odniesieniu do konkretnej osoby weryfikacja, czy na poczet studiów i można uznać zdobyte przez tą osobę kwalifikacje oraz umiejętności i w efekcie, czy można zastąpić (zaliczyć) w ten sposób część zajęć z wybranego przez tą osobę toku studiów. Proces walidacji efektów dotychczasowej edukacji może przebiegać na kilka sposobów:

- przygotowanie dokumentów formalnych poświadczających posiadanie wiedzy, czy umiejętności,

.....

- udokumentowanie efektów posiadanej wiedzy, umiejętności czy kompetencji,
- przygotowanie tzw. refleksji na temat efektów posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji,
- wykonanie zadań, analiz przypadków, ćwiczeń, potwierdzających posiadanie wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Elementy te można ująć w tzw. portfolio. Portfolio jest następnie oceniane przez zespół merytoryczny wyznaczony osobno dla każdego modułu.

Z perspektywy uczelni procedura uznawalności może dać wymierne korzyści, wśród których do najważniejszych należą:

- wciąż pionierski charakter projektu, co można wykorzystać w odpowiedni sposób na potrzeby promocji uczelni,
- przyciągnięcie na uczelnię nowych potencjalnych słuchaczy, o dużym doświadczeniu, wiedzy i kompetencjach,
- wzrost poziomu dydaktyki dzięki pojawieniu się na uczelni osób o dużym doświadczeniu,
- nawiązanie ściślejszej współpracy z instytucjami szkoleniowymi,
- nawiązanie ściślejszej współpracy z instytucjami certyfikującymi, co może być okazją do rozszerzenia współpracy na innych polach (konferencje szkoleniowe, odwrotna uznawalność, uczestnictwo w zajęciach, współpraca przy aktualizacji programów zajęć),
- dzięki tworzeniu tzw. portfolio – dopracowywanie praktycznego zastosowania prezentowanej wiedzy, inspiracje do przygotowywania case study.



¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Komisja Europejska, Bruksela 2010.

² Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2008/C 111/01)

³ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej (2009/C 155/02)

⁴ Autorzy proponują, aby w warunkach polskich rozszerzyć ścieżkę indywidualną również na kształcenie formalne i nieformalne.

⁵ Hannken-Illjes, Kati/Lischka, Irene (2004). Ansätze zur Systematisierung von Lernleistungen im Rahmen eines Credit-Systems und Lebenslangen Lernens, unter Berücksichtigung der europäischen Perspektive, za: H. Cornel, S. Machocki, Niemiecki system transferu. ..., op.cit., s. 28.



Badania pierwotne realizowane w ramach projektu KUŹNIA KADR 6

.....
dr Sylwia Wrona
.....

„Będziecie się uczyć całe życie i zapamiętajcie to sobie.”
(Uczestnik badań fokusowych)

Realizując cele projektu **Kuźnia Kadr 6** – „Uczelnie na Rzecz Kształcenia Ustawicznego” – Dział Obsługi Projektów Rozwojowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w okresie od kwietnia do czerwca 2013 roku prowadził szeroko zakrojone badania pierwotne o charakterze jakościowym oraz ilościowym. Ich głównym celem było pozyskanie informacji, które umożliwią uczelni wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań w obszarze kształcenia przez całe życie (kompleksowy model Kształcenia Ustawicznego). Badania koncentrowały się wokół dwóch zasadniczych obsza-

rów: kształcenia ustawicznego oraz uznawalności kwalifikacji zdobytych poza edukacją formalną. Badania przeprowadzono w grupach docelowych projektu **Kuźnia Kadr 6**.

Jako metody badawcze w części jakościowej zastosowano tradycyjne wywiady fokusowe (FGI – Focus Group Interview), wywiady fokusowe online (OFGI – Online Focus Group Interview) oraz indywidualne wywiady pogłębione (IDI – Individual In-Depth Interview), w części ilościowej – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (CATI – Computer Assisted Telephone Interview), ankiety audytoryjne oraz ankiety online (CAWI – Computer Assisted Web Interview). Podczas badań wykorzystano zaplecze techniczne Działu Obsługi Projektów Rozwojowych oraz skorzystano z wyspecjalizowanej platformy do przeprowadzania wywiadów zogniskowanych online – Focusson.pl.

Rysunek 1. Zaplecze techniczne wykorzystane podczas badań pierwotnych realizowanych w ramach projektu **Kuźnia Kadr 6**



.....

OBSZAR 1: KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

Realizowane w ramach obszaru „Kształcenie Ustawiczne” badania dotyczyły doksztalcania się i podnoszenia kompetencji przez osoby dorosłe. Poza badaniem opinii potencjalnych uczestników szkoleń (badania w grupie odbiorców), pod uwagę wzięto także poglądy i doświadczenia osób, które odpowiadają za organizację kształcenia ustawicznego na polskich uczelniach oraz opinie pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy prowadzą bądź chcieliby prowadzić szkolenia dla osób dorosłych (badania w grupie użytkowników).

W części jakościowej przeprowadzono 4 tradycyjne wywiady zogniskowane w grupie odbiorców oraz 1 wywiad online w grupie użytkowników.



Tabela 1. Uznawalność różnych form kształcenia

GRUPY DOCELOWE	METODA
GRUPA ODBIORCÓW	
Osoby pracujące z dużym doświadczeniem zawodowym (w wieku 40+)	FGI – tradycyjny wywiad fokusowy
Absolwenci uczelni (do 5 lat od ukończenia studiów)	FGI – tradycyjny wywiad fokusowy
Menedżerowie firm	FGI – tradycyjny wywiad fokusowy
Nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych	FGI – tradycyjny wywiad fokusowy
GRUPA UŻYTKOWNIKÓW	
Osoby zaangażowane w organizację KU na uczelniach	OFGI – wywiad fokusowy online

Źródło: Opracowanie własne

Podczas badań poruszono następujące zagadnienia:**W GRUPIE ODBIORCÓW**

- Postrzeganie pojęć „kształcenie ustawiczne” i „kształcenie przez całe życie”,
- Podnoszenie kompetencji i poszerzanie wiedzy przez osoby dorosłe – zainteresowanie, motyw, korzyści, bariery,
- Kompetencje kluczowe (luki kompetencyjne),
- Formy doksztalcania się – doświadczenia i opinie,
- Szkolenia otwarte a szkolenia zamknięte – wady, zalety, sytuacje użycia,
- Szkolenia oferowane przez uczelnie – postrzeganie, przewagi,
- Idealna oferta szkoleniowa – wskazówki dla uczelni.

W GRUPIE UŻYTKOWNIKÓW

- Postrzeganie pojęć „kształcenie ustawiczne” i „kształcenie przez całe życie”,
- Podnoszenie kompetencji i poszerzanie wiedzy przez osoby dorosłe – zainteresowanie, motywacje i bariery,

- Kształcenie ustawiczne – ocena sytuacji z perspektywy jednostek KU na uczelniach,
- Formy kształcenia/doksztalcania osób dorosłych,
- Szkolenia otwarte/zamknięte,
- Szkolenia oferowane przez uczelnie – cechy oferty, profil trenera,
- Akredytacja i certyfikacja jakości szkoleń oraz członkostwo w stowarzyszeniach,
- Możliwości współpracy uczelni zaangażowanych w kształcenie ustawiczne,
- Wyzwania związane z kształceniem ustawicznym.



.....

Tabela 2. Badania ilościowe realizowane ramach projektu **Kuźnia Kadr 6** w obszarze Kształcenie Ustawiczne

GRUPY DOCELOWE	METODA
GRUPA ODBIORCÓW	
Osoby pracujące z dużym doświadczeniem zawodowym (w wieku 40+)	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (200)
Absolwenci uczelni (do 5 lat od ukończenia studiów)	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (113)
Uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach Kuźni Kadr 2 , którzy nie spełniają kryteriów 40+ i 5 lat	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (109)
Menedżerowie firm	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (78)
Nauczyciele przedsiębiorczości i przedmiotów ekonomicznych	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (51)
GRUPA UŻYTKOWNIKÓW	
Pracownicy naukowo – dydaktyczni, którzy chcą być trenerami osób dorosłych	CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (75)

Źródło: Opracowanie własne

W części ilościowej przeprowadzono 551 wywiadów CATI w grupie odbiorców oraz 75 wywiadów CATI w grupie użytkowników. (Tabela 2)

Podczas badań poruszono następujące bloki zagadnień:

W GRUPIE ODBIORCÓW

- Opinie na temat dokształcania się – zainteresowanie, korzyści, bariery, kluczowe kompetencje, formy dokształcania się,
- Opinie na temat szkoleń otwartych,
- Opinie na temat szkoleń realizowanych przez uczelnie,
- Plany związane z dokształcaniem się.

W GRUPIE UŻYTKOWNIKÓW

- Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń dla osób dorosłych,
- Opinie na temat szkoleń otwartych,
- Potrzeby i oczekiwania związane z rozwojem kompetencji trenerskich,
- Opinie na temat potwierdzania kompetencji trenerskich.

Wyniki badań będą stanowiły podstawę do planowania, organizowania i prowadzenia nowoczesnych form szkoleniowych (rozwiązań w obszarze KU), dostosowanych do potrzeb rynku pracy – pozyskane informacje pozwolą polskim uczelniom stworzyć atrakcyjną ofertę edukacyjną wspierającą rozwój karier zawodowych pracowników poprzez umożliwienie im doskonalenia oraz rozwijania kompetencji zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.

OBZAR 2: UZNAWALNOŚĆ KWALIFIKACJI

Realizowane w ramach obszaru „Uznawalność kwalifikacji” badania dotyczyły uznawania przez uczelnie „efektów uczenia się” osiąganych przez osoby dorosłe poza edukacją formalną (tj. poza studiami). W badaniach udział wzięli studenci studiów niestacjonarnych, jako reprezentanci osób potencjalnie zainteresowanych certyfikacją kwalifikacji w ramach punktów ECTS (badania odbiorców) oraz władze uczelni i reprezentanci kształcenia akademickiego: Rektor, Prorektorzy, Dziekani, Opiekunowie kierunków oraz Osoby odpowiedzialne za punkty ECTS (badania użytkowników).

Tabela 3. Badania jakościowe realizowane ramach projektu **Kuźnia Kadr 6** w obszarze Uznawalność Kwalifikacji

GRUPY DOCELOWE	METODA
GRUPA ODBIORCÓW	
Osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS	FGI – tradycyjny wywiad fokusowy
Osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS	OFGI – wywiad fokusowy online
GRUPA UŻYTKOWNIKÓW	
Władze uczelni oraz reprezentanci kształcenia akademickiego	IDI – indywidualne wywiady pogłębione

Źródło: Opracowanie własne

.....

W części jakościowej przeprowadzono 2 wywiady zogniskowane (1 tradycyjny i 1 online) w grupie odbiorców oraz 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych w grupie użytkowników. (Tabela 3)

Podczas badań poruszono następujące zagadnienia:

W GRUPIE ODBIORCÓW

- Uznawanie kompetencji zdobytych poza edukacją formalną – korzyści i ograniczenia, grupa docelowa, możliwości wdrożenia na kierunkach studiów,
- Kompetencje podlegające uznaniu i podstawa ich uznania,
- Metody weryfikacji kompetencji i możliwe zaliczenia przedmiotów,
- Ocena rozwiązań niemieckich – możliwości adaptacji w warunkach polskich,
- Procedura weryfikacji i uznawania kompetencji zdobytych poza studiami – wskazówki dla uczelni.

W GRUPIE UŻYTKOWNIKÓW

- Transfer wyników kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie – możliwości wdrożenia oraz korzyści dla uczelni i studentów,
- Zasady, wytyczne, ramy weryfikacji i uznawania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną,
- Elementy systemu uznawania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną,
- Procedura weryfikacji i uznawania kompetencji zdobytych poza edukacją formalną,
- Współpraca uczelni z instytucjami edukacyjnymi (kształcącymi) w zakresie transferu wyników kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie.

W części ilościowej przeprowadzono 934 ankiety audytoryjne oraz 74 ankiety online (CAWI) w grupie odbiorców. (Tabela 4)

Podczas badań poruszono następujące bloki zagadnień:

- Opinie na temat dokształcania się i podnoszenia kompetencji – zainteresowanie, formy dokształcania się, certyfikacja,
- Opinie związane z uznawaniem przez uczelnie kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej – zainteresowanie, korzyści, grupa docelowa, możliwości wdrożenia.

Badania miały na celu pozyskanie danych, które umożliwią wypracowanie systemu transferu wyników kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie¹. Wypracowanie takiego systemu pozwoli na uznawanie (po odpowiednim sprawdzeniu) realnie nabytych kompetencji osób uczących się poza systemem edukacji formalnej, a eliminując konieczność wielokrotnego potwierdzania już osiągniętych efektów uczenia się, zwiększy wśród osób pracujących motywację do podjęcia nauki na studiach wyższych.

Wyniki badań pierwotnych zawierają opracowania będące częścią pakietu **Kuźnia Kadr 6**.

¹ Według proponowanej procedury „efekty uczenia się” uzyskane przez daną osobę w systemie edukacji pozaformalnej oraz podczas nieformalnego uczenia się są oceniane, a następnie – jeżeli ocena przebiega pomyślnie – przenoszone do systemu edukacji formalnej. W systemie edukacji formalnej uczelnia dokonuje ich walidacji i uznania, potwierdzając tym samym spełnienie części wymogów warunkujących uzyskanie przez daną osobę określonej kwalifikacji. W przypadku studentów zdobyte poza studiami kompetencje mogłyby być „wycenione” (przy pomocy systemu akumulacji osiągnięć w postaci punktów zaliczeniowych ECTS) a następnie wliczone w pakiet osiągnięć przewidzianych dla danego kierunku studiów.

Tabela 4. Badania ilościowe realizowane ramach projektu **Kuźnia Kadr 6** w obszarze Uznawalność Kwalifikacji

GRUPY DOCELOWE	METODA
GRUPA ODBIORCÓW	
Osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS	Ankieta audytoryjna (934)
Osoby chcące certyfikować kwalifikacje praktyczne w ramach punktów ECTS	CAWI – ankiety online (74)

Źródło: Opracowanie własne





FOT. Roberto Philip Lo Bello

Program ABSOLWENT zmieni polskie uczelnie?

Jolanta Piątek

„Absolwent”,

Konferencja promocyjno-informacyjna projektu *Kuźnia Kadr 7*,
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,
25.06.2013.

Tak zapowiadają autorzy projektu **Kuźni Kadr 7**. Dr inż. Dorota Kwiatkowska-Cio-tucha mówi o nim, że to niezwykle program, bo przeszczepiający rozwiązania korporacyjne na grunt uczelni. Celem projektu jest przygotowanie i przetestowanie pakietu rozwiązań w obszarze relacji uczelnia – absolwent. W założeniu wypracowany program ma być nie tylko monitoringiem losów zawodowych absolwentów, ale też ma diagnozować ich potrzeby i proponować adekwatny pakiet programów lojalnościowych.

Korzyści z wdrożenia projektu muszą widzieć zarówno użytkownicy (uczelnia, pracownicy naukowo-dydaktyczni), jak i sami absolwenci – na ten ważny aspekt zwracali uwagę wszyscy uczestnicy konferencji.

Dla uczelni korzyść jest ewidentna – buduje bazy danych, daje możliwość pozyskiwania informacji o losach zawodowych absolwentów (tym samym o jakości kształcenia), promuje uczelnię (tak w regionie, u pracodawców jak i potencjalnych studentów), może też przynieść korzyści materialne (wolontariat absolwentów i studentów, opłaty za uczestnictwo w programie czy sponsoring). Także absolwent otrzymuje swoje korzyści – ma bieżącą ofertę dodatkowego kształcenia, zyskuje kontakty (towarzyskie, pomoc przy szukaniu pracy lub pracowników, może promować własny biznes), otrzymuje też dostęp do baz wiedzy (biblioteka, informacje branżowe) lub do infrastruktury uczelni. Korzyści więc mogą i muszą być obopólne.

Niemal wszyscy zauważali również restrykcyjność prawa polskiego (szerzej – unijnego), w zakresie ochrony danych osobowych, co utrudnia zbieranie potrzebnych informacji.

I trzecia konstatacja wspólna prelegentów: budowanie relacji uczelnia – absolwent wymaga zmiany myślenia o absolwentach: student od pierwszego dnia jest przyszłym absolwentem, proces identyfikacji z uczelnią należy rozpocząć właśnie wtedy.

Diagnoza obecnego stanu relacji absolwent – uczelnia nie jest pocieszająca. Większość polskich uczelni traci z pola widzenia swoich absolwentów, niektóre próbują wprowadzać programy dla nich, ale działania są rozproszone, nieskoordynowane, brakuje ludzi, funduszy, ale też narzędzi nawiązywania i utrzymywania kontaktu z absolwentami.

Otwierając konferencję prof. dr hab. Krystyna Mazurek-Łopacińska, pełnomocnik rektora ds. jakości kształcenia, mówiła o oczekiwaniach Uczelni związanych z wdrożeniem programu monitorującego losy zawodowe absolwentów. Projekt powinien dostarczyć narzędzi, które pozwolą ocenić jakość kształcenia, określić pożądane efekty dla poszczególnych kierunków kształcenia – tak z punktu widzenia studentów, jak i pracodawców. Ta wiedza pomoże uatrakcyjnić ofertę edukacyjną, kształcić na miarę potrzeb współczesności.

Fazę diagnozy potrzeb absolwentów przeprowadził zespół dr Beaty Pachnowskiej (wraz z mgr: Katarzyną Pałys

i Małgorzatą Pałys), na podstawie wielotorowych badań można już tworzyć i testować produkt.

Wynika z nich jasno, że absolwenci są otwarci na relacje z uczelnią – oczekują kontaktów i oferty, są gotowi je podejmować oraz przekazywać dane i informacje o sobie.

Badaczkę uważają, że program powinien być zróżnicowany i dopasowany do potrzeb różnych grup. Kategoria wiekowa jest, ich zdaniem, dobrą wytyczną (moduły 30-latków, 30-40 lat, 41-50 i 50 plus). Okazuje się, że potrzeby grupy 30-40 lat są wspólne: chcą się rozwijać zawodowo, podróżować dla własnego rozwoju, ich związek z uczelnią ma charakter towarzyski (młodszy) – sentymentalny (starsi). Z kolei grupa wiekowa 41 plus mniej myśli już o pracy, raczej życie rodzinne i osobiste nabiera dla nich znaczenia, z uczelnią wiąże młodszy sentyment, starsi tęsknią za aktywnością i chętnie braliby udział w życiu uczelni.

Czego oczekują absolwenci?

Obok tradycyjnych programów lojalnościowych (newslettera, karty absolwenta, zjazdu), badaczki zwracają uwagę, że pojawiają się nowe pomysły: biblioteka online, tablica cv (weryfikacja firm, zaawansowane wyszukiwanie), chcą wspierać merytorycznie uczelnię, chcą też nowej formuły spotkań absolwentów – raczej konferencje niż tradycyjne zjazdy po latach. Co najważniejsze, oczekują wymiernych korzyści w postaci kontaktów biznesowych czy pomocy w znalezieniu pracy. Karta absolwenta jest akceptowana jako



KUŹNIA KADR 7

Celem projektu jest wypracowanie
i testowe wdrożenie innowacyjnego programu

ABSOLWENT

zmienia polskie uczelnie

narzędzie identyfikacji i wymiany korzyści.

Co do odpłatności programu, to akceptują go dopiero starsi lub najmłodsi, świeżo po studiach. Stosunkowo łatwe wydaje się aktualizowanie kontaktów – większość korzysta z Internetu.

Z badań wynika też, że 84% ma pracę, a blisko połowa (46%) pracuje w wyuczonym zawodzie, ale gdyby mieli wybierać ponownie uczelnię, to jedynie dla 27,5% byłaby jedyną, którą braliby pod uwagę. Z większością (63,5%) uczelnia nigdy nie kontaktowała się po zakończeniu studiów. Z kolei 28% absolwentów nie widziało potrzeby szukania kontaktów. Pozostali korzystali głównie ze stron internetowych.

Zdaniem dr Pachnowskiej, badania pokazują, że program w odbiorze jest innowacyjny, akceptowany, poprawia wizerunek uczelni, pozwoli stworzyć prawdziwą bazę danych o absolwentach.

Krakowscy naukowcy z Uniwersytetu Jagiellońskiego (dr inż. Justyna Bugaj, dr hab. Radosław Rybkowski, dr Grzegorz

Bryda) zajęli się analizą niektórych modeli programów lojalnościowych i oceną warunków skutecznego działania programu.

Zwrócili uwagę na różne modele programów absolwent działające w świecie: mogą być usytuowane jako jednostka w uczelni, jako stowarzyszenie współpracujące z uczelnią bądź też całkiem od niej niezależne. Pytaniem zasadniczym jest też sposób finansowania programu. Pokazują, że można przyjąć różne strategie komunikacji: pasywną (strona internetowa plus kontakty e-mailowe), reaktywną (czasopismo, kontakty telefoniczno-listowe) czy pro aktywne poprzez portale społecznościowe. Także treści komunikowane mogą być różne: newsy (aktualności z życia uczelni), cases (osiągnięcia uczelni, jej działania) czy views (komentowanie aktualności z życia uczelni w formie opinii).

Warunek na powodzenie jest jeden: uczelnia musi mieć strategię działania i odpowiednie narzędzia, rozpoznać grupy absolwentów (np. wiekowe, branżo-

we), zdiagnozować potrzeby tak swoje, jak i absolwentów na polu korzyści zawodowych i emocjonalnych. Tylko wówczas uda się wygenerować kapitał ludzki (wolontariat, udział w imprezach), ekonomiczny (promowanie przedsiębiorczości absolwentów) i społeczno-kulturowy. Najważniejsze jest jednak by pamiętać, że to inwestycja przekraczająca czas jednej kadencji władz uczelnianych, to inwestycja wieloletnia.

Są też gotowe narzędzia monitorowania marki uczelni (śledzenie opinii, ochrona reputacji, wsparcie sprzedaży – w tym wypadku kierunku studiów), bowiem biznes dostrzegł już dawno potencjał i potężne oddziaływanie social mediów. Ich możliwości przedstawiał Michał Sadowski (Brand24). To nie tylko monitoring opinii, ale możliwość szybkiego reagowania, szczególnie w wypadku ochrony reputacji np. uczelni.

Nadzieje dr Pachnowskiej, że obraz Uczelni jako hotelu bez zobowiązań zamieni się w obraz domu ze zbudowanymi więziami czeka na swoją realizację.



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.04.01.01-00-201/11, 04.01.01-00-220/11



KUŹNIA KADR 6

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

INNOWACYJNY PROGRAM

„UCZELNIE NA RZECZ
KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO”

www.kuznia6.ue.wroc.pl



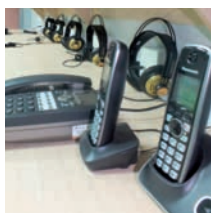
KUŹNIA KADR 7

Celem projektu jest wypracowanie
i testowe wdrożenie innowacyjnego programu

ABSOLWENT

zmienia polskie uczelnie

uedlaabsolwenta.ue.wroc.pl



KUŹNIA KADR
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Dział Obsługi Projektów Rozwojowych

www.dopr.ue.wroc.pl