

KNOWLEDGE
@WORK



Zintegrowany
model kształcenia
przez całe życie
na uczelniach wyższych

Podręcznik wdrożenia modelu Knowledge@Work

Podręcznik

Szczecin, kwiecień 2015

Grażyna Maniak



Zachodniopomorska
Szkoła Biznesu
w Szczecinie

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu

Biuro Projektu:

ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin

tel. +48 91/ 814 94 57

e-mail: KnowledgeatWork@zpsb.pl

www.KnowledgeatWork.pl

Grażyna Maniak

Podręcznik wdrożenia modelu Knowledge@Work

Zawartość

Wprowadzenie	3
1. Uczelnie wyższe wobec wyzwań uczenia się przez całe życie - przesłanki opracowania modelu kształcenia Knowledge@Work	8
2. Opis modelu studiów podyplomowych Knowledge@Work	16
2.1. Założenia i użytkownicy modelu	16
2.2. Realizacja kształcenia w modelu Knowledge@Work	20
3. Kluczowe elementy modelu	26
3.1. Efekty kształcenia na studiach podyplomowych w zakresie Ekonomii, Zarządzania i Informatyki oraz odniesione do nich wybrane programy kształcenia podyplomowego	26
3.2. Kompetencje kluczowe, Barometr kompetencji kluczowych	30
3.3. Broker edukacyjny	31
3.4. Platforma Knowledge@Work	32
4. Proces wdrożenia modelu Knowledge@Work	34
5. Rekomendacje – możliwości wykorzystania modelu Knowledge@Work lub jego wybranych elementów	38
Bibliografia	44
Netografia	44
Inne źródła	45
Spis rysunków	46
Spis tabel	46

Wprowadzenie

Toczące się współcześnie procesy i zjawiska społeczno-gospodarcze, demograficzne, globalizacyjne i technologiczne silnie oddziałują na zmiany w procesie edukacji i typie kariery zawodowej. Model pracy wymaga coraz częściej wielokrotnej zmiany pracodawcy i reorientacji zawodowej, a w konsekwencji – ciągłego podnoszenia kwalifikacji i rozwijania swoich kompetencji. Zmienność wymogów rynku pracy skłania do ciągłego pozyskiwania i doskonalenia kompetencji – uczenie się przez całe życie (*Lifelong Learning* – LLL) uwzględniające różne formy, miejsca i ścieżki, staje się koniecznością.

Szkoły wyższe stanowią ważne ogniwo w procesie organizowania i upowszechniania idei uczenia się przez całe życie, w systemach formalnych oraz poza nimi, w tym w różnych sytuacjach życiowych (LWL). Szkołę wyższą postrzega się obecnie w roli „integratora LLL”, czyli podmiotu, który tworzy warunki do procesu uczenia się przez całe życie i indywidualnych ścieżek rozwoju. Zapis definiujący rolę uczelni jako „integratora uczenia się przez całe życie” znajduje się m.in. w przyjętej w 2010r. środowiskowej *Strategii rozwoju szkolnictwa wyższego do 2020 roku*¹. Konieczność przyjęcia przez uczelnie tego typu roli wynika z faktu, iż w dobie dynamicznych zmian i wzrostu znaczenia wiedzy w gospodarce, za równorzędne uważa się zarówno efekty kształcenia formalnego, jak i pozaformalnego i nieformalnego. Nowe role i zadania uczelni w zakresie upowszechniania koncepcji LLL można odnaleźć także w wielu innych dokumentach strategicznych, krajowych i unijnych.² Wśród wytycznych formułowanych w nich pod adresem szkolnictwa wyższego znajdują się m.in.:

- Dostosowywanie misji oferty uczelni do wymogów rynku pracy.
- Wprowadzanie elastycznych form kształcenia; upowszechnianie modelu indywidualizacji ścieżek kształcenia.
- Rozwijanie poradnictwa zawodowego. Promowanie wzorów aktywnego uczenia się.
- Umożliwienie kształcenia i szkolenia poprzez otwarte i łatwo dostępne materiały dydaktyczne on-line.

¹ <http://www.krasp.org.pl/pl/strategia/strategia>

² Przykładowo: *Strategia Europa 2020*, Projekt *Strategii Perspektywa Uczenia się przez Całe Życie*, *Strategia Rozwoju Kraju 2020*, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego* i in.

- Otwarcie systemu kształcenia na ocenę i potwierdzanie efektów uczenia się innego niż formalne (*recognition of prior learning –RPL*).
- Poprawa poziomu kompetencji kluczowych jako efektu kształcenia ogólnego.

Warunki do sprostania wyzwaniom stojącym przed szkolnictwem wyższym w Polsce w zakresie LLL tworzą zapisy ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*. W znowelizowanej w 2014 r. ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* umocowano prawnie m.in. takie działania jak:

- stwarzanie warunków do realizacji różnych ścieżek kształcenia (różnych dróg dochodzenia do konkretnych kwalifikacji formalnych), w tym poprzez uznawanie efektów uczenia się osiągniętych w sposób „nietradycyjny” (RPL),
- prowadzenie działań informacyjnych i doradczych, wspomagających studentów i potencjalnych studentów (zwłaszcza studentów «nietypowych»)³.

Proponowany w niniejszym podręczniku **model kształcenia Knowledge@Work (K@W)** odpowiada na wyzwania, jakie stoją przed uczelniami wyższymi w Polsce w zakresie realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie. W skład modelu K@W stawianemu do dyspozycji uczelni i ostatecznych użytkowników (studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestnikom kursów) wchodzi:

1. Badanie kompetencji kluczowych przy pomocy Barometru Kompetencji Kluczowych (BKK).
2. Doradztwo edukacyjne i wsparcie studenta w tworzeniu indywidualnej ścieżki kształcenia – usługa świadczona przez Brokera edukacyjnego (BE).
3. Zestaw 20 szkoleń e-learningowych z zakresu kompetencji kluczowych dopasowanych do aktualnego poziomu kompetencji kluczowych kandydata (wersja pełna i/lub zaawansowana).
4. M-learning, tj. gra „Pigułki wiedzy” na urządzeniu mobilnym, jako uzupełnienie szkoleń e-learningowych.
5. Opieka i wsparcie brokera edukacyjnego w procesie dopasowania ścieżki kształcenia do indywidualnych potrzeb.

³ Zob. Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365 z późn. zm.

6. Platforma Knowledge@Work: <http://katw.pl/>, która integruje narzędzia wykorzystywane w modelu. Dodatkowo umieszczone na niej repozytorium zawiera zestaw procedur, standardów, wytycznych, poradników i innych dokumentów przydanych w trakcie realizacji studiów wg modelu Knowledge@Work.

W stworzonym modelu kształcenia akcent położony jest na zwiększeniu elastyczności programów kształcenia oraz ich użyteczności dla funkcjonowania na rynku pracy, poprzez włączenie do programów studiów działań rozwojowych z zakresu tzw. kompetencji kluczowych (KK), które mogą stanowić stanowią około 30-40% programów kształcenia (60-70% programu stanowią tzw. kompetencje profesjonalne, specjalistyczne). Tworzenie indywidualnych ścieżek kształcenia poprzedza diagnoza potencjału kompetencji kluczowych osób przystępujących do danego programu kształcenia. Wyniki diagnozy dokonanej przy użyciu specjalistycznego narzędzia jakim jest Barometr Kompetencji Kluczowych (BKK) wykorzystywane są przez Brokera edukacyjnego, którego głównym zadaniem jest doradztwo w zakresie wyboru optymalnej ścieżki kształcenia rozwijającej kompetencje kluczowe, w oparciu o materiały m-learningowe dostępne na platformie webowej Knowledge@Work.

Model tworzony był z myślą o jednej z bardziej popularnych form kształcenia całościowego realizowanych przez uczelnie, tj. studiach podyplomowych, i w niniejszym podręczniku prezentowany jest taki właśnie sposób jego wykorzystania. Z uwagi na to, że model K@W spełnia potrzeby dobrego i nowoczesnego kształcenia w zakresie tzw. kompetencji kluczowych, rekomenduje się jego wdrożenie w ramach praktycznie każdego produktu edukacyjnego składającego się na ofertę LLL uczelni wyższej, adresowanego dla osób dorosłych.

Rozszerzenie możliwości zastosowania modelu K@W wynika z istoty kompetencji kluczowych, na jakich go oparto. Punktem wyjścia do stworzenia nowego modelu kształcenia była konstatacja, iż dotychczasowy tradycyjny model kształcenia w szkole wyższej nie zawsze dobrze przygotowuje do pełnienia ról zawodowych. Właściwe ich pełnienie gwarantują kompetencje umożliwiające elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy i możliwość ich zastosowania w wielu formach aktywności zawodowej; punktem wyjścia do rozwijania

różnorodnych umiejętności na wielu polach aktywności zawodowej są zaś kompetencje ogólne (generyczne), które z uwagi na ich znaczenie określa się jako kluczowe. Niezależne badania problemu niedoborów lub niedopasowania kompetencji poszukiwanych przez pracodawców wskazują, że należą do nich m.in. takie jak: autoprezentacja, kreatywność, komunikacja, praca w grupie, znajomość języków obcych i technologii informatycznych, i in.⁴

Warto zaakcentować inne możliwości i korzyści wynikające z wdrożenia przez uczelnie modelu K@W. Wiążą się one - w kontekście ostatnich zmian prawnych dotyczących szkolnictwa wyższego - z koniecznością wypracowania procedur potwierdzania efektów uczenia się osiąganych inaczej niż formalnie. Otóż w ramach modelu uczelnie otrzymują narzędzie do diagnozy kompetencji kluczowych (Barometr Kompetencji Kluczowych) które może być z sukcesem wykorzystane jako jedna z metod w procesie potwierdzania efektów uczenia się (RPL). Podobnie rzecz ma się z funkcją Brokera Edukacyjnego, którego zadania w zakresie usługi doradczych można powiązać (rozszerzyć) z niezbędnym wsparciem kandydatów w procesie potwierdzania efektów uczenia się.

Niniejszy dokument jest narzędziem przeznaczonym do wykorzystania przez uczelnie zainteresowane wdrożeniem modelu kształcenia o nazwie Knowledge@Work (K@W). W podręczniku przedstawiono genezę, istotę i przeznaczenie modelu K@W, opis jego kluczowych elementów, a także zadania, jakie powinny przedsięwziąć uczelnie (osoby odpowiedzialne za studia podyplomowe), które zdecydują się na wdrożenie modelu.

W pracy nad stworzeniem modelu K@W i jego poszczególnych narzędzi wykorzystano:

1. Liczne opracowania, raporty i prezentacje dotyczące LLL, a także oraz roli i zadań uczelni wyższych mających sprostać wymogom koncepcji uczenia się przez całe życie. Efektem badań typu *desk research* przeprowadzonych na potrzeby projektu są raporty:
 - a. *Realizacja koncepcji Lifelong Learning (uczenie się przez całe życie) w systemie szkolnictwa wyższego w Polsce,*

⁴ *Bilans Kapitału Ludzkiego 2012*, raport z badań, PARP, 2013; K.B. Matusiak, J.Kuciński, A.Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009

- b. *Edukacja przez całe życie na uczelniach wyższych – dobre praktyki.*
2. Wyniki badań własnych przeprowadzonych na potrzeby projektu, na grupach słuchaczy studiów podyplomowych, osób prowadzących zajęcia na studiach podyplomowych oraz osób odpowiedzialnych za studia podyplomowe (powstały trzy raporty „częstkowe” i raport zbiorczy podsumowujący wyniki).
 3. Obserwacje i doświadczenia uczelni realizującej projekt, a także innych szkół wyższych i przedstawicieli instytucji z ich otoczenia (panele ekspertów).⁵
 4. Opinie użytkowników modelu (studentów i słuchaczy studiów podyplomowych, brokerów edukacyjnych, władz wydziałów, kierowników studiów podyplomowych, ekspertów z uczelni zewnętrznych), zebrane w fazie jego testowania.

Model studiów podyplomowych został opracowany w ramach projektu innowacyjnego pt. „*Knowledge@Work- zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych*”. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:

Priorytet IV: Szkolnictwo wyższe i nauka

Działanie 4.1.: Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów *kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*

Poddziałanie 4.1.1.: Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni

⁵ Wszystkie raporty z badań własnych i *desk research* powstałe w ramach projektu są dostępne na stronie projektu www.knowledgeatwork.pl oraz webowej Platformie Knowledge@Work.

1. Uczelnie wyższe wobec wyzwań uczenia się przez całe życie - przesłanki opracowania modelu kształcenia Knowledge@Work

Od momentu, kiedy w 1926 r. Eduard Lindeman w książce *Znaczenie edukacji dorosłych* sformułował pogląd, że kształcenie nie powinno mieć końca, ponieważ całe życie jest nieustannym procesem uczenia się⁶, rozwinęto wiele definicji kształcenia ustawicznego. Najpełniejszy zakres pojęcia edukacji ustawicznej został przyjęty w latach 90. XX wieku przez UNESCO, według którego kształcenie ustawiczne obejmuje całe życie człowieka i służy jego rozwojowi⁷.

We współczesnym świecie edukacja (ciągłe uczenie się) stała się integralną częścią życia, pozwalającą na łatwiejsze funkcjonowanie w otaczającej nas rzeczywistości. Całociowe uczenie się nie jest już tylko dobrowolną aktywnością podejmowaną przez nielicznych w celu zaspokojenia własnych ambicji, zainteresowań i potrzeb związanych z rozwojem osobistym, ale koniecznością niezbędną do właściwego funkcjonowania w otaczającym świecie, szczególnie na rynku pracy.

Dlatego, tworząc podstawę dla wielu wytycznych i działań w sferze rozwoju społeczno-gospodarczego państw Unii Europejskiej, Komisja Europejska sformułowała następującą definicję *Lifelong Learning* (LLL): „**wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem.**”⁸ Idea *Lifelong Learning* dotyczy zarówno rozwoju indywidualnego, jak i rozwoju cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym, oraz odnosi się osób w każdym wieku, bowiem obejmuje etapy uczenia się od wczesnego dzieciństwa i

⁶ D.Ciechanowska, Od edukacji ustawicznej do całociowego uczenia się - potrzeba kształcenia kompetencji uczenia się, [w:] R.Górska, J.Pólturzycki (red.), *Edukacja ustawiczna w szkołach wyższych - od idei do praktyki*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji, Płock - Toruń 2004.

⁷ U.Jeruzska, *Przemiany w sferze pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*, [w:] R.Gerlach (red.), *Edukacja i praca: konteksty - wyzwania - antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.

⁸ *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Komunikat Komisji Europejskiej, COM (2001) 678

okresu edukacji szkolnej, poprzez czas aktywności zawodowej, do wieku senioralnego⁹. Z tego względu edukacja dorosłych zajmuje ważne miejsce w koncepcji LLL.

Próba zdynamizowania rozwoju gospodarczego państw UE poprzez sprostanie wyzwaniom edukacyjnym jest ustanowienie **europejskiej polityki uczenia się przez całe życie**¹⁰.

Główna zasada europejskiej polityki uczenia się przez całe życie:

- *Proces uczenia się rozpatrywany głównie z perspektywy osoby uczącej się, a nie instytucji i osób prowadzących kształcenie.*

Inne zasady:

- *Możliwość uczenia się w różnych formach, miejscach i okresach życia.*
- *Równe traktowanie różnych dróg uczenia się, dzięki osadzeniu programów na efektach kształcenia, i procedurom walidacji osiągniętych efektów kształcenia się.*
- *Uznawanie uprzedniego uczenia się (RPL - Recognition of Prior Learning)*
- *Jakość edukacji mierzona zmianą w poziomie wiedzy i umiejętności osób uczących się, a nie cechami instytucji edukacyjnych (nakłady, programy, podręczniki, jakość kadry).*
- *Zapewnienie doradztwa edukacyjnego i zawodowego (aktywne wychodzenie „naprzeciw”).*
- *Przeniesienie uczenia się bliżej domu (do lokalnej społeczności, wykorzystanie technologii IT).*

Wdrażanie powyższych zasad polityki LLL uznane zostało za najważniejszy cel strategiczny współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia do roku 2020. Najważniejszym instrumentem służącym realizacji polityki LLL są Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK), które mają umożliwić porównywalność kwalifikacji zdobywanych w różnych sektorach i krajach UE¹¹. Prace nad wypracowaniem kompleksowej i spójnej polityki

⁹ W Polsce termin LLL bywa traktowany jako synonim kształcenia ustawicznego. Nie jest to właściwe podejście, bowiem w Polsce kształcenie ustawiczne zdefiniowane jest jedynie w odniesieniu do instytucji systemu oświaty oraz instytucji rynku pracy.

¹⁰ Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15.11.2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie

¹¹ *Ramowa struktura kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego*, Grupa robocza Procesu Bolońskiego ds. ramowych struktur kwalifikacji, Min. Nauki, Techniki i Innowacji, Dania, 2005; Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23.04.2008 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie [Dziennik Urzędowy C111, 6.05.2008]

na rzecz uczenia się przez całe życie, w tym uwzględniającej możliwości i zadania uczelni wyższych w tym zakresie trwają od 2006r., i można je obecnie uznać za zaawansowane. (W Polsce, tak jak w większości państw UE, podjęto decyzję o opracowaniu i wdrożeniu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK); wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) przewiduje się w 2014 r.)

Wobec znaczenia uczenia się przez całe życie, **pojawia się kwestia dotycząca miejsca i roli uczelni wyższych w sektorze edukacyjnym dla dorosłych**¹². Obecnie, zagadnienie LLL

LL–learner (osoba ucząca się przez całe życie) w systemie szkolnictwa wyższego to głównie (choć nie tylko) osoba dorosła, posiadająca pewne doświadczenia edukacyjne i zawodowe, której potrzeby rozwojowe znajdują się w centrum zainteresowania uczelni wyższej.

należy rozpatrywać w kontekście działań podejmowanych w ramach Procesu Bolońskiego¹³, i związanych z nim Krajowych Ram Kwalifikacji. W ostatnich latach koncepcji tej nadano szczególne znaczenie w Komunikacie z

Leuven¹⁴, w którym – określając priorytety w perspektywie strategii Europa 2020 - podkreślano znaczenie wdrażania polityki uczenia się przez całe życie w sektorze szkolnictwa wyższego.

Oznacza to, iż koncepcja LLL stanowi ważny obszar zmian w ramach obecnych reform szkolnictwa wyższego w Polsce.

Zgodnie z ustawodawstwem polskim (ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym, PWS*) **kształcenie ustawiczne jest jedną z zasadniczych funkcji uczelni**, wynikających z ich misji w działaniach na rzecz edukacji w danym regionie. Jak wskazują badania, Polska należy do grupy tych państw europejskich, w których odniesienia do uczenia się przez całe życie w misji

¹² Dorośli studenci (osoby dorosłe powracające do nauki) stanowią trudną do zdefiniowania kategorię studentów. Zazwyczaj przyjmuje się, iż są to osoby starsze niż typowy uczestnik studiów wyższych, które wróciły do kształcenia formalnego po pewnym okresie przebywania poza systemem edukacji.

¹³ Mianem procesu bolońskiego, zapoczątkowanego w 1999 r. Deklaracją Bolońską, nazywa się całokształt działań, podjętych przez państwa europejskie dążące do restrukturyzacji oraz harmonizacji systemów edukacji w Europie. Głównym celem procesu bolońskiego było utworzenie do 2010 roku Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego EOSW (ang.: European Higher Education Area), umożliwiającego swobodną współpracę państw uczestniczących w dziedzinie edukacji wyższej oraz badań naukowych.

¹⁴ http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/2009_PL_Leuven_Louvain-la-Neuve.pdf.

uczelnia wyższych nie są powszechne¹⁵. Tymczasem, aż w trzech czwartych państw należących do EOSW, LLL jest rozpoznawalne w misji wszystkich instytucji szkolnictwa wyższego. Także, jeśli idzie o różnorodność oferty skierowanej do osób chcących zaktualizować lub podnieść kompetencje, jest jeszcze wiele do zrobienia. Tradycyjny model uniwersyteckiego kształcenia ustawicznego w Polsce obejmuje bowiem najczęściej profil studiów w trybie niestacjonarnym (zbliżony lub taki sam jak studia stacjonarne), wzbogacony o studia podyplomowe. Nadmierne usztywnienie oferty kształcenia ustawicznego w znacznym stopniu jest efektem rozproszonej struktury kształcenia ustawicznego w polskich uczelniach (zarządzanie z poziomu wydziałów) oraz braku lub wycinkowych badań zapotrzebowania na ten typ kształcenia. Inne słabości oferty edukacyjnej uczelni wyższych to: nieelastyczne i przeładowane wiedzą teoretyczną standardy kształcenia oraz niedopasowanie struktury absolwentów do zapotrzebowań rynku pracy¹⁶.

Dlaczego polskie uczelnie wyższe powinny wdrażać koncepcję LLL? Ponieważ:

- Obowiązkiem uczelni jest świadczenie usług na rzecz społeczeństwa, pracodawców, poszczególnych osób. W tym kontekście, należy dostosowywać system kształcenia w uczelniach do zmieniających się potrzeb społecznych.
- Zachodzą szybkie zmiany popytu na pracę, które w znacznym stopniu dotyczą osób o średnio wysokim i wysokim poziomie kwalifikacji (zmiana charakteru pracy w wielu zawodach, zanikające i nowe zawody rodzą potrzebę uzyskania nowych kompetencji).
- Polskę charakteryzuje poziom aktywności zawodowej (wskaźnik aktywności na poziomie 59,7% w 2012r, wg Eurostatu), w tym najniższa w Europie stopa zatrudnienia osób starszych.

¹⁵ *The Higher Education Area: Bologna Process Implementation Report*, s. 130 -132

[<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>]. Taką sytuację potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu. Niespełna 74% respondentów (osób odpowiedzialnych za studia podyplomowe oraz wykładowców) potwierdziło, iż reprezentowania przez nich uczelnia posiada strategię kształcenia ustawicznego.

¹⁶ M.Guza, *Analiza SWOT kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego w Polsce*, raport końcowy z badania IBE, 2011, [<http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/badania/446-analiza-swot-systemu-edukacji-ogolnej-ksztalcenia-zawodowego-oraz-szkolnictwa-wyzszego-w-polsce>].

- W Polsce odsetek osób dorosłych uczących się po zakończeniu edukacji jest niski, dużo niższy niż w innych krajach (wg *Bilansu Kapitału Ludzkiego 2012*¹⁷, jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata dokształcało się w jakiegokolwiek formie w roku poprzedzającym badanie; wg Eurostatu, odsetek Polaków uczestniczących w LLL wynosi w 2011r. średnio 4,5% i jest o połowę niższy od średniej dla UE¹⁸).
- Obok niskich osiągnięć profesjonalnych, charakterystyczny dla Polski jest niski poziom kompetencji kluczowych dorosłych¹⁹.
- Uczenie się przez całe życie jest elementem rządowej *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*²⁰ (wraz z aneksem *Perspektywa uczenia się przez całe życie*). Założono w niej m.in. to, że do roku 2020 ok. 49% osób w wieku 30-34 lata będzie miało wykształcenie wyższe lub równorzędną kwalifikację, oraz co najmniej 19% osób w wieku 24-65 lat będzie uczestniczyć w LLL.
- Uczelnie odczuwają skutki niekorzystnych trendów demograficznych (malejący przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa). Aktywizacja dorosłych na rzecz edukacji jest nie tylko wyzwaniem cywilizacyjnym, ale także szansą na utrzymanie działalności w dotychczasowej skali.
- Rośnie odsetek bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, co w dużym stopniu jest konsekwencją niewłaściwej struktury „kierunkowej” kształcenia. Coraz częściej zachodzi potrzeba uzupełnienia lub podniesienia kompetencji, czy wręcz przekwalifikowania osób bezrobotnych lub pracujących niezgodnie z posiadanymi kwalifikacjami formalnymi²¹.
- Polska należy do grupy państw UE o najniższym poziomie zaawansowania w zakresie uznawania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego²². Postęp w tym zakresie zwiększy dostęp do oferty edukacyjnej uczelni wyższych osobom dojrzałym²³.

¹⁷ A.Szczucka, K.Turek, B.Worek, *Kształcenie przez całe życie*, PARP, Warszawa 2012.

¹⁸ *Adult Education Survey*, Eurostat, 2013

¹⁹ *Perspektywa uczenia się przez całe życie* - dokument strategiczny opracowany przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 2011 (aktualizacja 2012, s.39

²⁰ Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18.06.2013 r. w sprawie przyjęcia *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*

²¹ *Bilans Kapitału Ludzkiego 2012*, raport z badań, PARP, 2013

²² *2010 Update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning*, Cedelop 2010

- W systemie szkolnictwa wyższego i kształcenia dorosłych w stopniu niewystarczającym realizowany jest program zdobywania kompetencji kluczowych²⁴.

Wyzwania uczelni wyższych w zakresie edukacji permanentnej:

1. *Uznanie kompetencji zdobytych przez uczących się w systemie innym niż formalny (RPL).*
2. *Dopasowywanie treści i form kształcenia do realnych potrzeb osób dorosłych powracających do nauki, włącznie ze studiami w niepełnym wymiarze i uczeniem się w środowisku pracy (indywidualizacja oferowanych ścieżek kształcenia, skrócenie cykli kształcenia itp.).*
3. *Dopasowanie oferty do potrzeb gospodarki; współpraca uczelni z interesariuszami zewnętrznymi, w tym z pracodawcami.*
4. *Zapewnienie jakości kształcenia i uczenia się – orientacja na efekty kształcenia się (systemy oceny jakości i walidacji efektów kształcenia się).*
5. *Zwiększenie zakresu doradztwa w zakresie kariery edukacyjnej i zawodowej.*
6. *Dbłość o profesjonalizację nauczania osób dorosłych (podnoszenie kompetencji pedagogicznych i andragogicznych kadry akademickiej).*
7. *Upowszechnienie wykorzystania nowych technologii w procesie nauczania i uczenia się.*

Powyższe argumenty na rzecz skutecznego wdrożenia idei edukacji permanentnej i wynikające z nich wytyczne i ramy prawne odnoszące się do kształcenia całościowego wyznaczają najważniejsze wyzwania²⁵ (zob. ramka), przed jakimi stoją uczelnie polskie w zakresie kształtowania swojej oferty edukacyjnej. Dochodzi do nich kwestia umożliwienia zdobywania kompetencji kluczowych w ramach systemu kształcenia formalnego.

²³ Obecnie trwają prace nad projektem ustawy o zmianie ustawy PSW, w których ważne miejsce zajmuje kwestia systemu uznawania kształcenia zdobytego poza uczelnią.

²⁴ Wspólne sprawozdanie Rady i Komisji Europejskiej na temat kształcenia i szkolenia z 2010r., 2010/C 117/01

²⁵ *Perspektywa uczenia się przez całe życie...*, op. cit., s.17; *The Future of Learning: Preparing for Change*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC European Commission, 2011, s. 23-30

Od ponad dekady obserwowany jest bowiem trend wzrostu znaczenia kompetencji²⁶ w procesie poszukiwania zatrudnienia i dostosowania systemów kształcenia do wymogów zgłaszanych przez rynek pracy. Rozwój nowoczesnej gospodarki zmienia charakter wykształcenia i oczekiwania względem pracowników. Oprócz tradycyjnych kwalifikacji zawodowych (zwanymi twardymi), na znaczeniu zyskują umiejętności ogólne, tzw. kompetencje kluczowe, rozwijane niezależnie od miejsca, rodzaju pracy, wykonywanych zadań, itp. Zapewnienie nabycia przez obywateli Europy **kompetencji kluczowych**²⁷, niezbędnych do elastycznego dostosowywania się do zachodzących zmian pojawia się jako priorytet w wielu wytycznych i dokumentach strategicznych UE (w tym w europejskiej strategii uczenia się przez całe życie czy strategii Europa 2020). Potwierdzeniem ważności kompetencji kluczowych jest także włączenie ich do Europejskich Ram Kwalifikacji. Wśród kompetencji kluczowych wymienia się:

- zdolność komunikacji w języku ojczystym;
- zdolność komunikacji w językach obcych;
- kompetencje matematyczne, w naukach technicznych i biologicznych;
- kompetencje w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi;
- umiejętność samodzielnego uczenia się;
- kompetencje interpersonalne, międzykulturowe, społeczne, obywatelskie;
- przedsiębiorczość;
- świadomość, ekspresję kulturalną, myślenie twórcze.

Powyżej wskazane, uznane za strategiczne kierunki interwencji²⁸ znalazły odzwierciedlenie w założeniach i składowych modelu kształcenia na studiach podyplomowych, o nazwie Knowledge@Work.

²⁶ Zgodnie ze słownikiem pojęć polityki na rzecz uczenia się przez całe życie opracowanym przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, kompetencje można zdefiniować jako *wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać odpowiednio do sytuacji.*

²⁷ Pod tym pojęciem rozumie się umiejętności (podstawowe oraz nowo pozyskane), które powinna posiadać jednostka funkcjonująca w społeczeństwie opartym na wiedzy.

²⁸ Kolejna nowelizacja ustawy PSW w zamyśle ma sprzyjać rozwiązywaniu przynajmniej niektórych spośród wymienionych wyzwań. Zob.: *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw*

Realizacja idei kształcenia przez całe życie, będącej jednym z priorytetów Unii Europejskiej, wymaga od uczelni zwrócenia w swoich strategiach większej uwagi na rozwój oferty studiów podyplomowych. Studia podyplomowe są jedną z bardziej popularnych form działalności edukacyjnej prowadzonych przez uczelnie wyższe, przeznaczoną dla osób legitymujących się wyższym wykształceniem. W okresie 2007-2011 liczba słuchaczy studiów podyplomowych wahała się przedziale 170-195 tys. osób w każdym roku akademickim, a udział słuchaczy studiów podyplomowych w ogólnej liczbie studentów systematycznie zwiększał się, dochodząc w 2011r. do poziomu ok. 8% w uczelniach publicznych, i ok. 12% ogółu studentów w uczelniach niepublicznych²⁹.

[http://www.bip.nauka.gov.pl/_gALLERY/20/99/20996/20121128_zalozenia_do_zmiany_ustawy_-_Prawo_o_szkolnictwie_wyzszym.pdf]

²⁹ *Szkolnictwo wyższe w Polsce 2013*, raport MNiSW [<http://nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/fotografia-polskiego-szkolnictwa-wyzszego-2013.html>]

2. Opis modelu studiów podyplomowych Knowledge@Work

2.1. Założenia i użytkownicy modelu

W podejmowanych dotychczas działaniach na rzecz modernizacji szkolnictwa wyższego w Polsce zauważalny jest powolny postęp w zakresie dostosowywania kształcenia podyplomowego do zaleceń wynikających z programu uczenia się przez całe życie oraz Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji³⁰.

Główne wyzwania dotyczące edukacji całożyciowej, w tym kształcenia podyplomowego, dotyczą przede wszystkim: dostosowania programów studiów do wymagań współczesnego rynku pracy oraz podniesienia poziomu kształcenia, zmiany oferty edukacyjnej, określenia kluczowych umiejętności, nawiązywania współpracy z innymi instytucjami, także spoza obszaru edukacji, wykorzystywania technologii informatycznej i komunikacyjnej, jak również zwiększenia elastyczności różnych rozwiązań.

Odpowiedzią na przeobrażenia na rynku edukacyjnym i rynku pracy mogą być takie

Głównymi użytkownikami modelu K@W są uczelnie wyższe lub jednostki organizacyjne uczelni, realizujące studia podyplomowe, w szczególności:

- pracownicy naukowo-dydaktyczni odpowiedzialni za kreowanie i realizację oferty uczelni w zakresie studiów podyplomowych,
- wykładowcy, trenerzy i inne osoby prowadzące zajęcia na studiach podyplomowych,
- oraz pracownicy odpowiedzialni za sprawy organizacyjno-administracyjne dotyczące studiów podyplomowych.

studia podyplomowe, które w krótkim czasie wyposażają studentów w wiedzę i nowe kwalifikacje, a więc wychodzą naprzeciw zmieniającym się warunkom. Potrzebę zmian w wymienionych obszarach potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych w ramach niniejszego projektu. Mimo iż łącznie ponad 70% badanych słuchaczy

studiów podyplomowych oceniło wysoko lub bardzo wysoko przydatność studiów podyplomowych dla pracy zawodowej, to szczegółowa analiza odpowiedzi respondentów (słuchaczy studiów podyplomowych, prowadzących zajęcia oraz osób odpowiadających za

³⁰ *The Higher Education Area...*, op.cit.; sprawozdania Rady i Komisji Europejskiej dot. edukacji i szkoleń (2010,2012).

studia podyplomowe w swojej uczelni) potwierdza potrzebę dalszego rozwijania oferty edukacyjnej uczelni, pod kątem sprostania idei uczenia się przez całe życie.

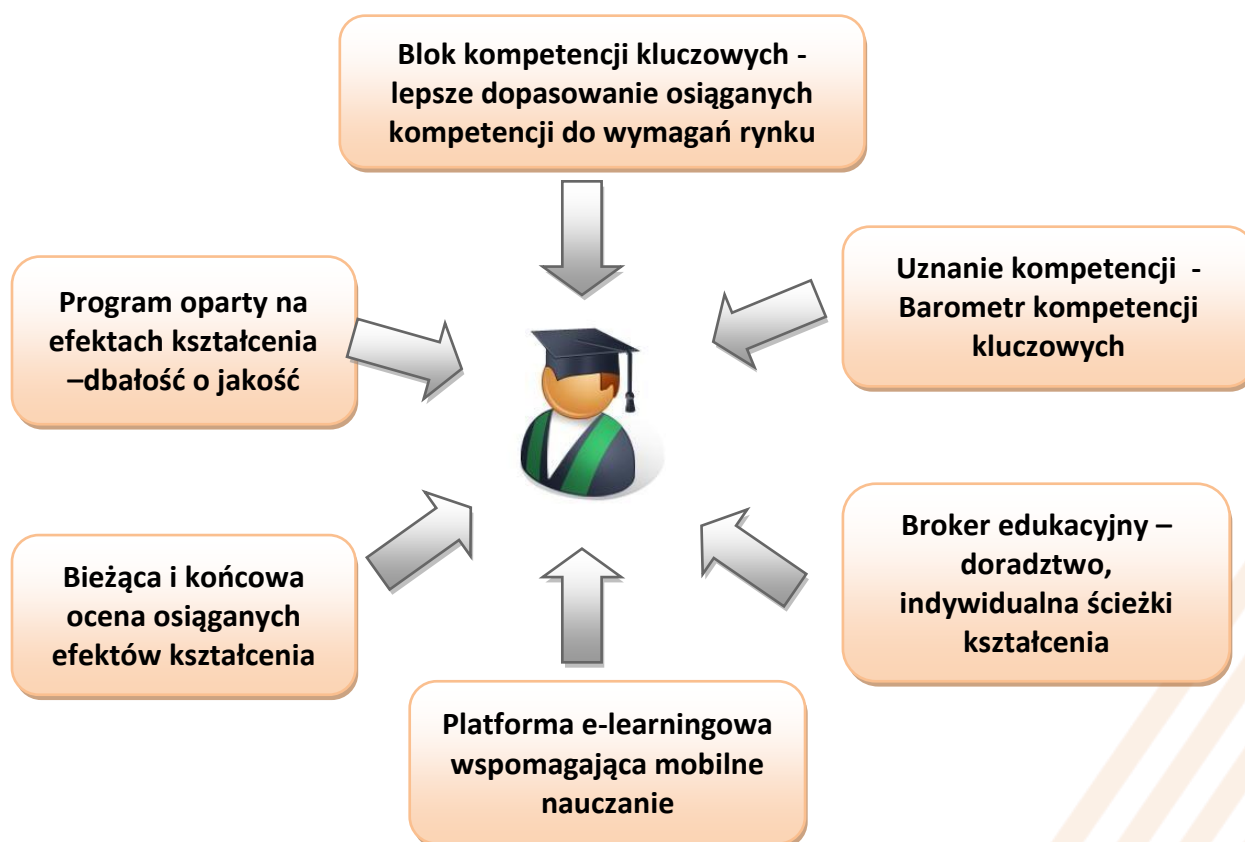
Uwzględniając czynniki, tworzące „kulturę uczenia się przez całe życie”³¹, stworzono nowoczesny model studiów podyplomowych Knowledge@Work. Opracowane narzędzia i standardy postępowania wzmacniają zainicjowany systemowo kierunek zmian, bądź stanowią istotne novum wobec dotychczasowego podejścia do kształcenia podyplomowego w polskim szkolnictwie wyższym. Ich **głównym celem** jest zapewnienie lepszych kwalifikacji osób kończących studia, dzięki przesunięciu uwagi z instytucji edukacyjnej (uczelni i jej pracowników) na potrzeby i oczekiwania uczestników studiów (zob. rys. 1).

Konstruując schemat i narzędzia kształcenia podyplomowego, przyjęto że powinno ono być ukierunkowane na wyzwania opisane w pkt. 1. niniejszego opracowania, tj. na:

- tworzenie szerokiego dostępu do kształcenia podyplomowego poprzez różnorodną i dostosowaną do wymagań rynku ofertę edukacyjną oraz jasne kryteria dostępu,
- dostosowanie profilu kształcenia do wymagań rynku – przygotowanie programu poprzedzone analizą przydatności,
- efekty kształcenia, a nie na proces i podmioty nauczające
- akceptację faktu, że głównym miejscem uczenia się dorosłych nie jest wyłącznie szkoła (w tym: wyższa), ale również środowisko pracy i zaangażowania społecznego (wymaga wdrożenia uznawalności kompetencji zdobywanych poza uczelnią, skróconych cykli kształcenia),
- zwiększenie doradztwa w zakresie potrzeb edukacyjnych i indywidualizację ścieżki kształcenia,
- dbałość o kompetencje trenerskie i dydaktyczne kadry prowadzącej zajęcia na studiach podyplomowych,
- tworzenie warunków do uczenia się w dowolnym miejscu i czasie, poprzez wykorzystanie nowych technologii w procesie uczenia się.

³¹ A.Kraśniewski, Dlaczego szkoła wyższa powinna włączać uczenie się przez całe życie (Lifelong Learning) do swojej misji i strategii? Prezentacja w ramach seminariów bolońskich, <http://www.ekspercibolonscy.org.pl/prezentacje>; sprawozdanie Unijnej grupy wysokiego szczebla ds. modernizacji szkolnictwa wyższego, dotyczące poprawy jakości nauczania i uczenia się w szkołach wyższych, <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/nowe-tendencje-w-europejskim-szkolnictwie-wyzszym.html>

Rysunek 1. Główne wyróżniki i składowe modelu kształcenia podyplomowego Knowledge@Work



Źródło: opracowanie własne

W jaki sposób model K@W pozwala osiągać powyższe postulaty? Otóż rekomenduje się skorzystanie z:

- modelowej struktura programu kształcenia na studiach podyplomowych w zakresie ekonomii, zarządzania i informatyki z uwzględnieniem Kompetencji Kluczowych, które mogą być bazą odniesienia dla efektów kształcenia specyficznych dla kierunku,
- gotowych **programów studiów podyplomowych** (z opracowanymi efektami kształcenia, kartami modułów itp.);
- **bloku kompetencji kluczowych** stanowiącego w programach względnie stałą część (ok. 30-40% programu), obok kompetencji specjalistycznych, właściwych dla danego kierunku (ok. 60-70% programu),

- **Barometru Kompetencji Kluczowych**, narzędzia diagnostycznego, które dostarcza informacji osobom decyzyjnym (Brokerowi edukacyjnemu oraz samemu słuchaczowi), w celu zaplanowania ścieżki kształcenia w formie szkoleń e-learningowych zgodnych z potrzebami oraz z efektami kształcenia przypisanymi do wybranego programu studiów.
- **Brokera edukacyjnego** – osoby, z którą słuchacz konsultuje swoją ścieżkę kształcenia w zakresie kompetencji kluczowych.
- **20 pakietów wiedzy** (szkoleń) z zakresu kompetencji kluczowych dostępnych w trybie e-learning w wersji pełnej i zaawansowanej,
- **Gry mobilnej „Pigułki wiedzy”** (m-learning),
- **Platformy Knowledge@Work**, która zapewnia dostęp do narzędzi diagnostycznych i szkoleniowych modelu.

Blok kompetencji kluczowych jako element programu studiów w modelu K@W:

- Komunikacja interpersonalna
- Autoprezentacja
- Praca w zespole
- Kreatywność
- Zarządzanie zespołem
- Zarządzanie wiedzą
- Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym
- Prawo w działalności gospodarczej
- Znajomość technologii informatycznych
- Ugruntowane podstawy matematyki

Główne subprodukty tworzące model, pokazane na rys. 1, zostały opisane w kolejnych punktach podręcznika.

Formy organizacji kształcenia podyplomowego w polskim szkolnictwie wyższym są różnorodne. Kształcenie bywa organizowane w sposób scentralizowany - w ramach wydziału lub uczelnianego centrum kształcenia ustawicznego, lub też zdecentralizowany – w katedrach lub instytutach (większość badanych wykładowców i kierowników studiów

podyplomowych opowiada się za podejściem „od dołu”, jeśli idzie o organizację studiów i zarządzanie nimi). Powstają także międzywydziałowe centra kształcenia całościowego, jako forma sprzyjająca współpracy między uczelniami a praktyką gospodarczą.

Ważne: Zaletą modelu K@W jest to, że cały model lub wybrane narzędzie może zostać wdrożone zarówno w całej uczelni, jak i w wybranej jednostce organizacyjnej, bez angażowania większych zasobów finansowych, rzeczowych i ludzkich, aniżeli tradycyjne studia podyplomowe.

2.2. Realizacja kształcenia w modelu Knowledge@Work

Jak już akcentowano, koncepcja modelu K@W oparta jest na dążeniu do indywidualizacji kształcenia (dostosowania do potrzeb słuchacza), w istniejących warunkach prawnych, organizacyjnych i ekonomicznych panujących w szkolnictwie wyższym. Mimo iż obecnie pełna elastyczność studiów i przygotowanie oferty „szytej na miarę” nie jest możliwe, właściwie wykorzystane narzędzia modelu dają uczestnikowi studiów podyplomowych możliwość wpływu na swoją ścieżkę kształcenia, czas, miejsce i formy. Od strony merytorycznej, taką możliwość tworzy Broker edukacyjny oraz wykorzystywane przez niego wyniki diagnozy kluczowych kompetencji. Od strony technicznej, słuchacz studiów podyplomowych, Broker i inni użytkownicy korzystać mogą z zasobów modelu (w tym z Barometru Kompetencji, szkoleń e-learningowych i innych pomocnych dokumentów) za pośrednictwem narzędzia informatycznego w postaci platformy webowej.

Prezentowany na rys. 2. Nawigator po modelu K@W wskazuje na zasadnicze etapy, w jakich przebiega indywidualna ścieżka kształcenia słuchacza studiów podyplomowych. Ich omówienie powinno być poprzedzone wyliczeniem działań typowych dla etapu wstępnego. **Postępowanie typowe dla fazy „0” (wstępnej)** w dużym stopniu determinujące specyfikę oferowanych przez uczelnię/jednostkę organizacyjną studiów, obejmuje:

- rozpoznanie potrzeb rynku w zakresie kształcenia ustawicznego, w tym studiów podyplomowych,

- opracowanie i uzyskanie zatwierdzenia danego programu kształcenia podyplomowego, zawierającego m.in. efekty kształcenia, plan studiów, wymagania wstępne i zasady rekrutacji słuchaczy i wykładowców itp.
- promocję studiów oraz rekrutację i selekcję kandydatów.

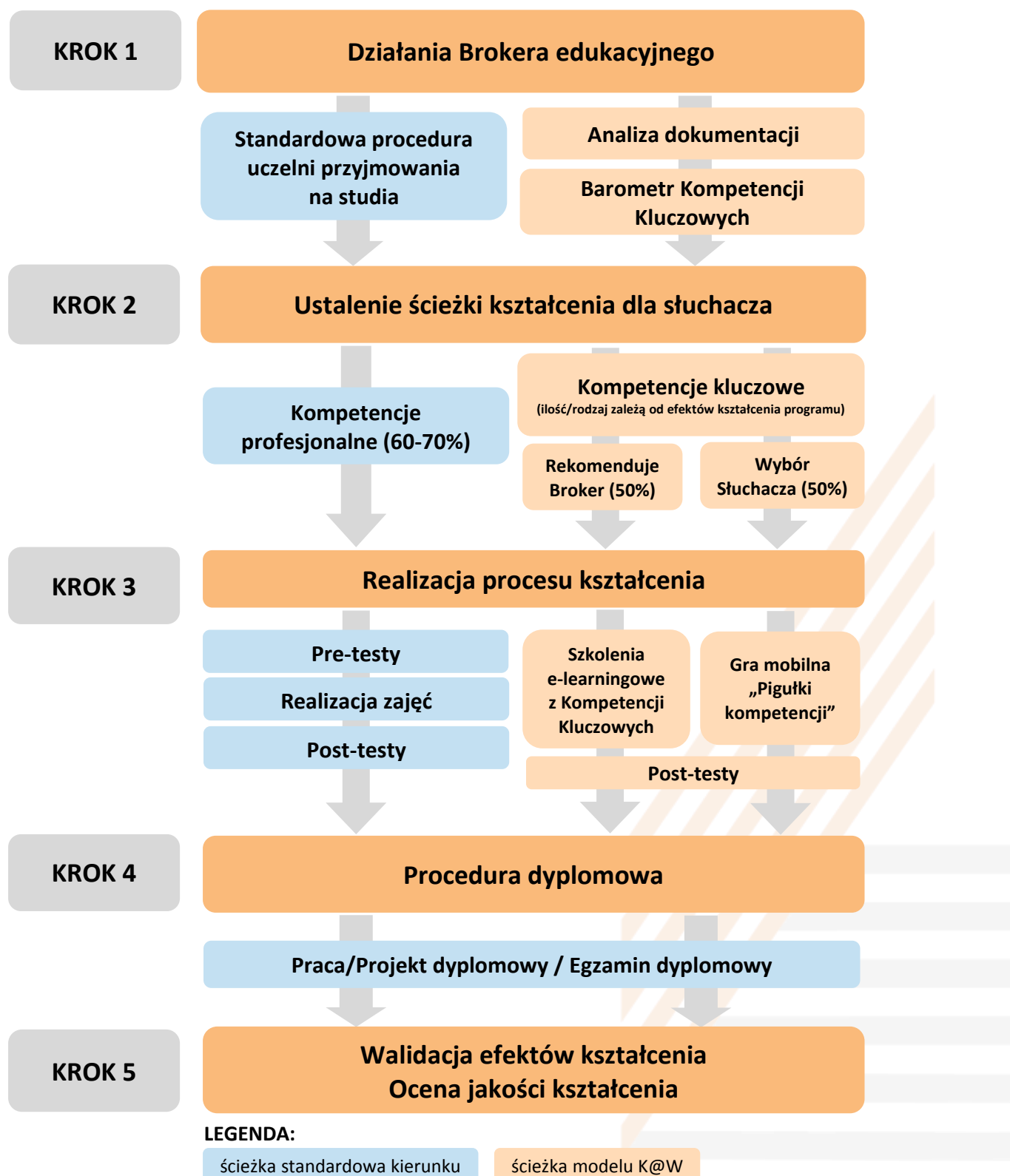
(Sugerowane standardy opracowywania efektów kształcenia na potrzeby danego kierunku/programu studiów podyplomowych opisano w dalszej części niniejszego podręcznika).

Ważne: W działaniach typowych dla fazy wstępnej można posłużyć się materiałami dostępnymi na platformie Knowledge@Work. Są to m.in.:

- **Modelowa struktura programu kształcenia na studiach podyplomowych w zakresie ekonomii, zarządzania i informatyki z uwzględnieniem Kompetencji Kluczowych**, a także tabele odniesień i karty opisu modułów.
- **Wytyczne dotyczące kompetencji kluczowych** istotnie wzbogacających programy studiów podyplomowych, uwzględniających
- **Wzór opisu kart modułów (przedmiotów) wraz z instrukcją dla wykładowcy.**

Decyzja o wykorzystaniu proponowanych procedur i dokumentów jest fakultatywna, i zależy od rozwiązań przyjętych w danej uczelni. Elementem obligatoryjnym, wyróżniającym w sposób istotny model K@W na tle innych systemów kształcenia podyplomowego, jest relatywnie duży udział w programie efektów i modułów kształcenia w obszarze kompetencji kluczowych.

Rysunek 2. Navigator po modelu Knowledge@Work



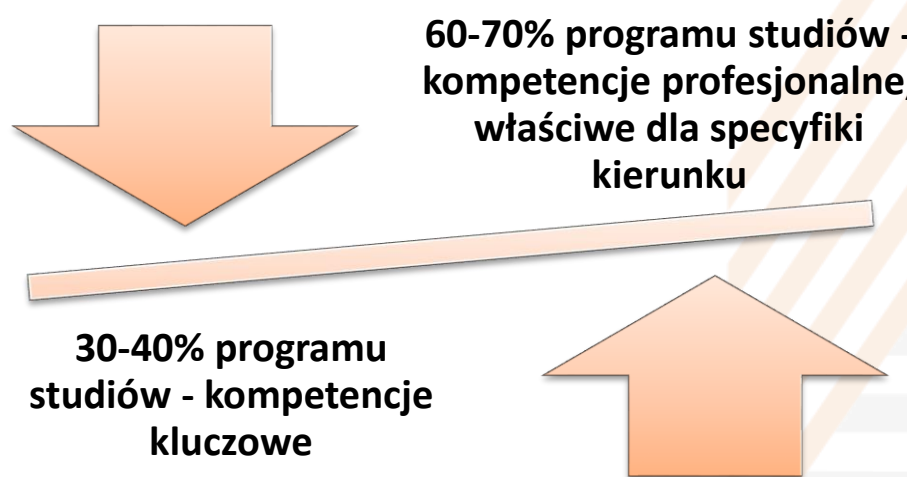
Źródło: dokumentacja projektu „PI - Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych”

O ile działania uczelni czy osób odpowiedzialnych za ofertę LLL w fazie poprzedzającej rozpoczęcie uczenia się słuchaczy na studiach podyplomowych można uznać za dość uniwersalne, to każdy krok w procesie kształcenia wg modelu K@W zawiera elementy innowacyjne wobec rozwiązań powszechnie stosowanych. **Poniżej przybliżono poszczególne etapy z punktu widzenia uczestnika studiów podyplomowych.**

Krok 1. Po przeprowadzeniu postępowania rekrutacyjnego zgodnie z kryteriami i zasadami określonymi w wybranym przez kandydata programie kształcenia, nowo przyjęty słuchacz studiów podyplomowych jest kierowany do Brokera edukacyjnego. Broker wyjaśnia słuchaczowi cele i tryb diagnozy kompetencji kluczowych, oraz otwiera dostęp do narzędzia diagnostycznego (Barometru Kompetencji Kluczowych). Słuchacz korzysta z Barometru za pośrednictwem Platformy Knowledge@Work.

Na podstawie analizy dokumentów (m.in. wybrany przez słuchacza program studiów, arkusz przebiegu pracy zawodowej) oraz wyników uzyskanych z BKK, Broker przygotowuje dla słuchacza wstępną wersję ścieżki kształcenia w zakresie kompetencji kluczowych.

Rysunek 3. Struktura kompetencji uzyskiwanych w modelu Knowledge@Work



Źródło: dokumentacja projektu „PI - Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych”

Krok 2. Ponowne spotkanie brokera i słuchacza ma na celu wypracowanie optymalnej – uwzględniającej indywidualne potrzeby słuchacza – ścieżki kształcenia w zakresie kompetencji kluczowych. Przyjęto, że z portfela 10 kluczowych kompetencji, słuchacz powinien osiągnąć co najmniej 8. Przyjęto także, iż lider merytoryczny danego programu może wskazać co najmniej 4 KK, które każdy słuchacz musi obligatoryjnie uzyskać. Słuchacz może przyjąć propozycję brokera, lub wypracować inny, własny wariant zdobywania kompetencji kluczowych.

Krok 3. Po ostatecznym ustaleniu ścieżki kształcenia (wspólna dla wszystkich słuchaczy grupa modułów profesjonalnych oraz indywidualnie dobrane kursy kompetencji kluczowych) rozpoczyna się właściwy proces uczenia się słuchacza. W zakresie kompetencji kluczowych uzyskuje on dostęp do szkoleń e-learningowych w wersji pełnej lub zaawansowanej (w zależności od posiadanego poziomu danej kompetencji, osiągniętego poza systemem formalnym) oraz gry mobilnej „Pigułki kompetencji”. Oprócz tego uruchamiane są moduły profesjonalne. Wymogi odnośnie poszczególnych modułów opisane są w kartach modułów (sylabusach). Przyjęto zasadę bieżącej oceny efektów kształcenia.

Krok 4. Studia w modelu K@W kończą się napisaniem praktycznego projektu końcowego oraz przystąpieniem do egzaminu dyplomowego, zgodnie z przyjętą procedurą dyplomową.

Krok 5. W trakcie i po zakończeniu cyklu kształcenia, słuchacz proszony jest o wyrażanie opinii na temat jakości kształcenia. Ankietyzacja zajęć i wykładowców jest jednym z elementów systemu zarządzania jakością kształcenia.

Budowanie programów studiów podyplomowych wymaga uwzględnienia pewnego czynnika wyróżniającego kandydatów na te studia. W wielu przypadkach potencjalni słuchacze mają już pewną wiedzę, pochodzącą z doświadczenia. Wówczas celem ich udziału w tej formie kształcenia jest uzyskanie certyfikatu, który to potwierdzi, oraz ewentualne uzupełnienie kompetencji o nowe obszary tematyczne. Ważne jest więc uwzględnienie w przygotowywaniu organizacji studiów podyplomowych możliwości uznawania kompetencji

uczestników. Jest to bez wątpienia utrudnienie organizacyjne, gdyż dla tych osób konieczne byłoby stworzenie warunków do sprawdzenia, czy ich wiedza i umiejętności odpowiadają założonym efektom kształcenia dla danego modułu. Innym problemem, związanym z doskonaleniem kompetencji jednostek, do tej pory nieuregulowanym w krajowym systemie edukacji, jest walidacja efektów uczenia się *pozaformalnego i nieformalnego*¹⁵. Często bowiem wiedza i umiejętności zdobyte poprzez wieloletnie doświadczenie zawodowe i samokształcenie nie są w żaden sposób certyfikowane. Utrudnia to wielu osobom karierę zawodową, a pracodawcom prowadzenie właściwej polityki zatrudnienia.

Wymienione w nawigаторze modelu K@W narzędzie, takie jak Barometr Kompetencji Kluczowych oraz rola Brokera edukacyjnego, są częściową odpowiedzią na zasygnalizowane wyżej problemy. Na obecnym etapie, wykorzystywane są do diagnozowania i częściowego uznawania tzw. kompetencji kluczowych. Docelowo, mogą zostać rozszerzone, i umożliwić diagnozę wybranych kompetencji profesjonalnych.



3. Kluczowe elementy modelu

3.1. Efekty kształcenia na studiach podyplomowych w zakresie Ekonomii, Zarządzania i Informatyki oraz odniesione do nich wybrane programy kształcenia podyplomowego

Pomimo, że Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) z założenia mają wspierać uczenie się przez całe życie, obserwuje się stosunkowo małe zainteresowanie programami realizowanymi w kształceniu na studiach podyplomowych, a które są podstawową formą uzupełniania kwalifikacji osób z wyższym wykształceniem. Działania na rzecz stworzenia w Polsce Krajowych Ram Kwalifikacji skupiają się głównie na programach kształcenia formalnego w ramach studiów I i II stopnia³².

W odniesieniu do kształcenia podyplomowego, znowelizowana w 2014 r. Ustawa PSW nakłada następujące warunki:

- Art. 2.1. pkt. 11. „Studia podyplomowe – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikacje co najmniej pierwszego stopnia, prowadzoną w uczelni, (...) kończące się uzyskaniem kwalifikacji podyplomowych”.
- Art. 8. pkt. 7. „Uczelnia może prowadzić studia podyplomowe w zakresie obszaru kształcenia, z którym związany jest co najmniej jeden kierunek studiów prowadzony przez uczelnię”.
- Art. 8a. „Studia podyplomowe trwają nie krócej niż dwa semestry. Program kształcenia powinien umożliwiać uzyskanie przez słuchacza co najmniej 30 punktów ECTS. Uczelnia jest obowiązana do określenia efektów kształcenia oraz sposobu ich weryfikowania i dokumentowania”.

Brak dodatkowych wytycznych prawnych, określających reguły i efekty kształcenia na studiach podyplomowych (np. nie ma potrzeby wykazywania zgodności efektów kształcenia studiów podyplomowych z zapisami dla obszarów kształcenia, tak jak w przypadku studiów I i II stopnia) z jednej strony pozwala wnioskować, iż uczelnie mogą korzystać z posiadanej autonomii, i określać efekty kształcenia odrębnie dla każdego programu kształcenia

³² Rozporządzenie MNiSW z dn. 2 listopada. 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, Dz.U. z 2011 nr 253 poz. 1520

podyplomowego, uwzględniając każdorazowo jego specyfikę i potrzeby rynku pracy. Z drugiej strony wydaje się, iż tak dalece posunięta swoboda w określaniu kwalifikacji podyplomowych utrudni proces walidacji efektów i porównywania (oraz uznawania) osiągniętych efektów, i nie jest zgodna z intencją ustawodawcy.

Zakres procesu standaryzacji programów studiów podyplomowych wyznacza ich specyfika: studia podyplomowe (opracowywane najczęściej wg autorskich programów³³) weryfikuje rynek, tj. potencjalni odbiorcy oraz konkurencja. Jednakże, biorąc pod uwagę dużą ilość podmiotów na rynku edukacji dla osób dorosłych oraz fakt, iż kształcenie podyplomowe jest jednym z ważnych obszarów edukacji wyższej, studia podyplomowe muszą być dostosowane do zaleceń ERK. Dotyczy to szczególnie konstrukcji programów, które w starym systemie najczęściej były przygotowywane z perspektywy nauczyciela, a powinny być ukierunkowane na efekty kształcenia.

W związku z powyższym, na potrzeby modelu K@W opracowano „obszarowe” efekty kształcenia, odpowiadające na potrzeby kształcenia podyplomowego w zakresie Ekonomii, Zarządzania i Informatyki. Opracowane „wzorcowe efekty kształcenia w zakresie...” mogą stanowić punkt odniesienia dla dziedzinowych efektów kształcenia, wynikających ze specyfiki kształcenia w ramach danego programu podyplomowego. Sposób budowania kwalifikacji podyplomowych w modelu K@W w oparciu o powyższe efekty kształcenia prezentują następujące programy studiów podyplomowych³⁴:

- W zakresie Ekonomii – Studia Podyplomowe *Bezpieczeństwo i higiena pracy*
- W zakresie Zarządzania – Studia Podyplomowe *Psychologia zarządzania*
- W zakresie Informatyki – Studia podyplomowe *Grafika komputerowa i komunikacja wizualna*

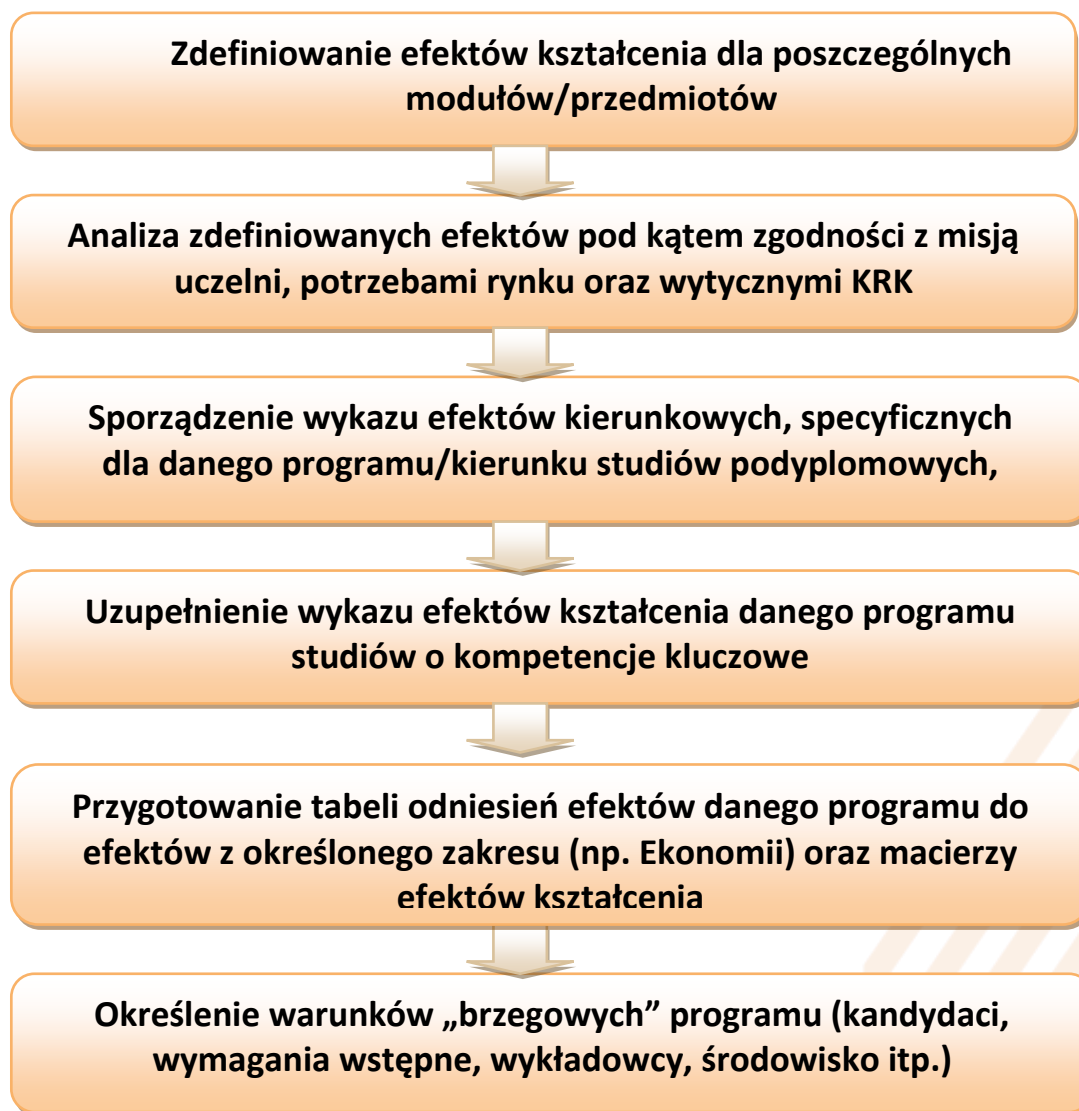
Konstrukcja programów kształcenia (w tym podyplomowych) w oparciu o KRK najczęściej przybiera formę „od dołu”, tzn. wychodzi się od efektów cząstkowych (konkretnych modułów, przedmiotów itp.). Schemat postępowania przy tworzeniu programu

³³ Takie podejście do organizacji i zarządzania studiami podyplomowymi potwierdzają także wyniki badań własnych przeprowadzonych na potrzeby niniejszego w projekcie.

³⁴ Poszczególne programy zawierające wzorcowe efekty kształcenia podyplomowego w zakresie Ekonomii, Zarządzania i Informatyki dostępne są na Platformie Knowledge@Work [www.platforma.knowledgeatwork.pl]

podyplomowego „od dołu” w modelu K@W przedstawiono na rys.4., a na rys. 5 – konstruowanie programu „od góry”.

Rysunek 4. Konstrukcja programu studiów podyplomowych „od dołu”



Źródło: Opracowane na potrzeby modelu K@W

Rysunek 5. Konstrukcja programu studiów podyplomowych „od góry”



Źródło: Opracowane na potrzeby modelu K@W

Ważne:

Przygotowanie programu kształcenia na studiach podyplomowych zgodnie z wymogami KRK, z wyraźnym wskazaniem efektów kształcenia, a nie tylko podawaniem treści programowych:

- oznacza zmianę perspektywy, od wykładowcy do LL-learnera,
- dostarcza słuchaczowi informacji, czego faktycznie się nauczy, i jakie będzie miał kompetencje po ukończeniu kształcenia,
- sprzyja indywidualizacji kształcenia,
- pomaga prowadzącemu zajęcia dobrać właściwe metody oceny słuchacza,
- ułatwia sformułowanie wymagań wstępnych wobec kandydata na studia, oraz innych warunków dotyczących realizacji programu.

3.2. Kompetencje kluczowe, Barometr Kompetencji Kluczowych

Zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady³⁵, systemy edukacji – także ustawicznej - powinny zapewniać możliwość zdobycia tzw. kluczowych kompetencji, niezbędnych dla funkcjonowania w warunkach społeczeństwa wiedzy i dynamicznie zmieniającego się otoczenia ekonomicznego. Przyjęty w modelu K@W blok dziesięciu kompetencji kluczowych wyposaża słuchaczy studiów podyplomowych w niezbędne dla realizacji „skoku cywilizacyjnego” **kompetencje kluczowe** pożądane na rynku pracy³⁶. Wśród nich są:

1. Autoprezentacja
2. Komunikacja interpersonalna
3. Kreatywność
4. Prawo w działalności gospodarczej
5. Praca w zespole
6. Ugruntowane podstawy matematyki
7. Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym
8. Zarządzanie wiedzą

³⁵ *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia*- załącznik do zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006r

³⁶ Kompetencje kluczowe (częściowo je modyfikując) określono zgodnie z raportem: K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009, s. 127-128

9. Zarządzanie zespołem
10. Znajomość technologii informatycznych.

W modelu K@W, pod pojęciem kompetencji kluczowych rozumie się pakiet 10 kompetencji, które są diagnozowane a następnie rozwijane za pomocą szkoleń e-learningowych (każde szkolenie w dwóch wersjach: pełnej i zaawansowanej) oraz gry mobilnej „Pigułki kompetencji” dostępnych na Platformie Knowledge@Work. Słuchacz uzyskuje dostęp do określonych kompetencji (szkoleń i gry, w odpowiedniej dla siebie wersji) po diagnozie poziomu swoich kompetencji kluczowych narzędziem diagnostycznym o nazwie Barometr Kompetencji Kluczowych (BKK).

Barometr Kompetencji Kluczowych to pakiet 10 niezależnych testów kompetencyjnych w wersji elektronicznej, dostępnych na platformie Knowledge@Work. Każdy test składa się z 30 pytań o charakterze sytuacji zadaniowej/problemowej (każdy wskaźnik badanej kompetencji weryfikują trzy sytuacje zadaniowe). Zastosowanie Barometru pozwala ustalić poziom danej kompetencji (podstawowy lub zaawansowany), występujący u osoby rozwiązującej test, oraz dobrać właściwą wersję szkolenia e-learningowego (pełna lub zaawansowana) i gry mobilnej. Dzięki takiej konstrukcji, Barometr jest cennym narzędziem wspomagającym pracę Brokera edukacyjnego³⁷.

3.3. Broker edukacyjny

W modelu K@W wprowadza się funkcję stanowiskową Brokera edukacyjnego. Kluczowe zadanie Brokera edukacyjnego wiąże się z etapem poprzedzającym rozpoczęcie właściwego kształcenia na wybranym kierunku studiów podyplomowych i polega na doradztwie oraz wsparciu słuchacza studiów w wyborze indywidualnej ścieżki kształcenia w obszarze kompetencji kluczowych (patrz: rys. 2., Nawigator po modelu K@W).

W odniesieniu do kandydatów i słuchaczy studiów podyplomowych, Broker edukacyjny **pełni cztery zasadnicze role:**

³⁷ Szerzej na temat funkcjonalności Barometru

1. Rola informacyjna – polega na przekazywaniu wyczerpujących informacji nt. kompetencji kluczowych, produktów e-learningowych i m-learningowych, zasad działania Barometru na Platformie K@W itp.
2. Rola interpersonalna – oparta o zasady budowania zaufania, dialogu i otwartości w relacji doradczej z kandydatem bądź uczestnikiem studiów podyplomowych.
3. Rola doradcza – rekomenduje słuchaczom optymalną ścieżkę kształcenia, wspiera w podjęciu decyzji w zakresie wyboru odpowiedniej dla siebie ścieżki kształcenia (typu i poziom obieralnych kompetencji kluczowych).
4. Rola decyzyjna – zatwierdza i uruchamia uzgodniony profil kształcenia w trybie e-learning i m-learning.

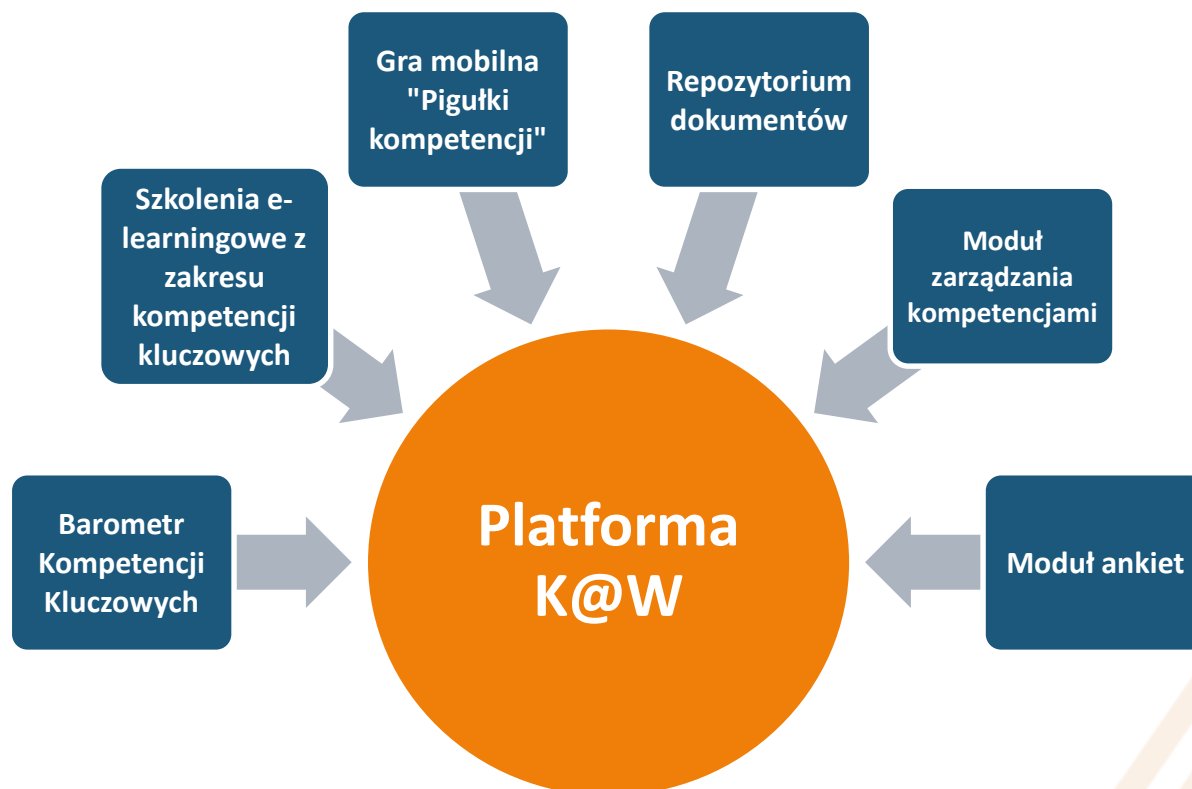
Broker wykonuje także zadania na rzecz osób prowadzących zajęcia i/lub kierujących studiami podyplomowymi. Dysponując bowiem Barometrem i jego wskazaniem, może generować raporty na temat profilu kompetencyjnego grup słuchaczy. Wykładowcy dysponujący informacją na temat profilu słuchaczy mogą lepiej przygotować się do zajęć, i dobrać właściwe metody pracy z osobami uczącymi się³⁸.

3.4. Platforma Knowledge@Work

Platforma Knowledge@Work (K@W) to narzędzie informatyczne, które integruje i udostępnia uczelniom i słuchaczom studiów podyplomowych wszystkie elementy zintegrowanego modelu kształcenia przez całe życie przy udziale studiów podyplomowych Knowledge@Work. Platforma K@W jest narzędziem do zarządzania użytkownikami i dostępem do poszczególnych zasobów. Pełni także funkcję narzędzia monitorującego proces kształcenia.

³⁸ Więcej na ten temat w Podręczniku; *B. Dobińska*, Wytyczne do pracy Brokera Edukacyjnego, dokumentacja projektu „PI - Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych”

Rysunek 6. Platforma Knowledge@Work i jej struktura



Źródło: dokumentacja projektu „PI - Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych”

4. Proces wdrożenia modelu Knowledge@Work

Model – to pojęcie niejednoznaczne. Zazwyczaj model przedstawia pewne istotne właściwości rzeczywistego lub tworzego systemu, i jako taki – jest pewnym uproszczeniem rzeczywistości. Podobnie jest w przypadku modelu K@W – pełne wykorzystanie jego potencjału zależy od konkretnych celów i priorytetów uczelni decydującej się na jego zastosowanie w zakresie kształcenia, w tym – od ich zgodności z zasadami uczenia się przez całe życie.

W modelu studiów podyplomowych Knowledge@Work akcent położony jest na zwiększeniu elastyczności programów nauczania oraz użyteczności studiów podyplomowych dla funkcjonowania na rynku pracy, poprzez włączenie do programów studiów działań rozwojowych z zakresu kompetencji kluczowych. Główne narzędzia wspierające realizację powyższych zamierzeń wpisujących się w ideę kształcenia całościowego realizowanego na uczelniach wyższych, oraz sposób ich wykorzystania przedstawia Nawigator po modelu K@W (zob. rys.2).

Wdrożenie i realizacja modelu K@W może być oparta na wielu etapach. Ich wielość i złożoność zależy m.in. od:

- potrzeb i celów wdrażających uczelni (lub jednostek organizacyjnych uczelni) w zakresie realizacji kształcenia całościowego,
- poziomu własnych rozwiązań w tym zakresie,
- a także posiadanego potencjału organizacyjnego, kadrowego, ekonomicznego, technologicznego itp.

W każdym przypadku wdrożenie modelu K@W może mieć inny przebieg. Mimo to można sformułować pewien ogólny, uniwersalny schemat wdrażania; zestawienie prac i działań, jakie należy podjąć wdrażając model Knowledge@Work w innej uczelni lub wybranej jednostce organizacyjnej uczelni zawarto w tab.1. Realizacja kolejnych etapów sprzyja koherencji wdrażanego modelu, zarówno z punktu najważniejszego podmiotu, dla którego jest on konstruowany (czyli uczącej się osoby dorosłej), jak i uczelni i jej kadry naukowo-dydaktycznej.

Tabela 1. Fazy i zadania w procesie wdrożenia modelu Knowledge@Work

Lp.	Fazy i zadania czynności	Narzędzia i procedury modelu K@W
Faza wstępna		
1.	Identyfikacja potrzeby wdrożenia modelu i przygotowanie wdrożenia (określenie potrzeb, wyznaczenie celów, terminów, budżetu)	Pomocne: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Podręczniki i wytyczne dotyczące modelu K@W i jego poszczególnych narzędzi, takie jak: Podręcznik wdrożenia modelu Knowledge@Work, Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni wyższych, Zalecenia dla Brokera edukacyjnego, Platforma Knowledge@Work – instrukcja użytkownika ▶ Warunki dostępu do Platformy Knowledge@Work (dokumentacja techniczna, pliki instalacyjne) ▶ Raporty z badań pierwotnych i wtórnych dostępne Platformie K@W (www.katw.pl) ▶ Wsparcie ze strony realizatora projektu, w tym: szkolenia dla Brokera edukacyjnego.
2.	Kontakt z menedżerem projektu w celu uzgodnienia zasad udostępnienia produktu (modelu K@W)	
3.	Inwentaryzacja niezbędnych procesów i zasobów potrzebnych do wdrożenia	
4.	Wybór zespołu wdrożeniowego (w celu ustalenia operacyjnych zasad i procedur dot. wykorzystania K@W lub jego wybranych elementów)	
5.	Implementacja webowej Platformy Knowledge@Work	
6.	Komunikowanie potrzeby wdrożenia pracownikom (wykładowcy, pracownicy obsługi administracyjnej)	
7.	Szkolenia z zakresu użytkowania modelu K@W (w tym szkolenia osób pełniących rolę Brokera Edukacyjnego)	
Faza właściwa wdrożenia		
1.	Przygotowanie oferty edukacyjnej uwzględniającej kompetencje kluczowe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ wariant A: wdrożenie programów studiów podyplomowych opracowanych w ramach modelu K@W, ▪ wariant B: opracowanie własnej programu podyplomowego (lub innych programów kształcenia) uwzględniającej kompetencje kluczowe Inne czynności: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zatwierdzenie programów przez właściwą radę wydziału, ▪ dopełnienie innych procedur wynikających z wewnętrznych aktów prawnych, w tym – dot. walidacji efektów kształcenia i systemu zarządzania jakością kształcenia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Przykładowy Program Studiów Podyplomowych w zakresie Informatyki: Grafika Komputerowa i Komunikacja Wizualna ▶ Efekty kształcenia w zakresie Ekonomii, Zarządzania, Informatyki – jako punkt odniesienia ▶ Wytyczne dot. opracowania i realizacji programu kształcenia na studiach podyplomowych ▶ Wzór karty modułu (kursu, przedmiotu) ▶ Instrukcja wypełniania karty modułu, dla wykładowców ▶ Karty Kompetencji Kluczowych

Lp.	Fazy i zadania czynności	Narzędzia i procedury modelu K@W
2.	Rekrutacja kandydatów <ul style="list-style-type: none"> procedury rekrutacyjne zgodne z zasadami panującymi we wdrażającej jednostce, wyposażenie brokera w narzędzia dostępu do Platformy K@W (panel administratora), tj. do Barometru kluczowych kompetencji, pakietu szkoleń e-learningowych i gry mobilnej, repozytorium dokumentów, itp. 	<ul style="list-style-type: none"> Zalecenia dla Brokera edukacyjnego Platforma Knowledge@Work – instrukcja użytkownika
3.	Diagnoza kompetencji kluczowych (studentów/słuchaczy) <ul style="list-style-type: none"> uzgadnianie indywidualnych ścieżek kształcenia w zakresie kompetencji kluczowych 	<ul style="list-style-type: none"> Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni wyższych Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla słuchaczy studiów podyplomowych
4.	Realizacja programów składających się na ofertę: <ul style="list-style-type: none"> wybór i ocena wykładowców realizujących moduły profesjonalne,, realizacja zajęć zgodnie z programem kształcenia (moduły profesjonalne oraz moduły kompetencji kluczowych, w trybie szkoleń e-learningowych), bieżąca i końcowa ocena osiągniętych efektów kształcenia. 	<ul style="list-style-type: none"> Pakiety kluczowych kompetencji: 20 szkoleń e-learningowych + m-learning (gra mobilna) Standardy realizacji zajęć Testy dostępne na Platformie K@W
5.	Monitoring procesu realizacji usługi szkoleniowej: zgodnie z zasadami obowiązującymi w danej uczelni /jednostce organizacyjnej	
6.	Aktualizacja i rozszerzanie zakresu kompetencji kluczowych <ul style="list-style-type: none"> wybór i ocena nowych kompetencji kluczowych planowanych do dodania do Platformy K@W, przygotowanie materiałów z zakresu kompetencji wdrożenie materiałów na Platformie K@W 	<ul style="list-style-type: none"> Podręcznik Barometru Kompetencji Kluczowych – dla uczelni wyższych Platforma Knowledge@Work – instrukcja użytkownika Metodyki zdalnego nauczania osób dorosłych w zakresie kompetencji kluczowych Zbiór dobrych praktyk w zakresie tworzenia materiałów e-learningowych i m-learningowych dedykowanych uczeniu się osób dorosłych

Źródło: opracowanie własne

Aby oddawany do użytkowania model kształcenia K@W okazał się skuteczny i efektywny, wdrażająca go uczelnia powinna zadbać o to, aby:

- Dostosować go do programu dyplomowego lub innego programu kształcenia (na studiach I lub II stopnia, kursach, szkoleniach, itp.), stosownie do zakładanych efektów kształcenia (idzie m.in. o wybór kompetencji włączanych do programu i

- przypisanie im punktów ECTS, sposób wykorzystania BKK i materiałów e-learningowych i gry mobilnej, zakres doradztwa świadczonego przez BE).
- Zaangażować liderów programów podyplomowych i innych (kierowników studiów podyplomowych, kierowników katedr i instytutów, dziekanów, ds. kształcenia itp.).
 - Pozyskać i właściwie przygotować pracowników pełniących kluczowe role w modelu (broker edukacyjny, administrator platformy K@W) oraz pracowników wykorzystujących model w swojej pracy dydaktycznej – najlepiej w formie warsztatów szkoleniowych i spotkań. Warto, aby praca administracyjna i dydaktyczna w ramach modelu K@W znalazła odzwierciedlenie w wynikach oceny okresowej kadry akademickiej i innych pracowników.
 - Monitorować działanie modelu, poprzez powiązanie go z wewnętrznym systemem zarządzania jakością kształcenia.
 - Wzbogacać model o nowe kompetencje, wskazane w ramach modyfikacji istniejących programów lub nowej oferty kształcenia, stosownie do sygnałów płynących z rynku pracy.

Z produktu finalnego wypracowanego w ramach projektu **Knowledge@Work – zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych** będzie mogła skorzystać bezpłatnie każda uczelnia oraz odbiorcy jej usług edukacyjnych. Szkoła wyższa zainteresowana modelem może zwrócić się do Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie celem przekazania produktu finalnego; regulacje dotyczące przekazania będą zawarte w porozumieniu między uczelnią-użytkownikiem a Zachodniopomorską Szkołą Biznesu. Dostępne na platformie K@W poradniki i inne materiały pozwalają na poznanie modelu i jego składowych oraz ich właściwości i wariantów zastosowania, co sprzyja ich wdrażaniu. Wdrożenie modelu nie wiąże się ze szczególnymi wymaganiami organizacyjnymi i technologicznymi.

Całość praw autorskich związanych z modelem K@W przeniesiona będzie na instytucję finansującą projekt.

5. Rekomendacje – możliwości wykorzystania modelu Knowledge@Work lub jego wybranych elementów

W najszerszym ujęciu, model został przygotowany z myślą o:

- Odbiorcach: osobach dorosłych podnoszących lub uzupełniających kwalifikacje w szkołach wyższych w formie studiów podyplomowych, lub innych formach kształcenia (studia I stopnia, studia II stopnia, kursy, szkolenia, itp.).
- Użytkownikach: uczelniach zainteresowanych realizacją kształcenia zgodnie z zasadami uczenia się przez całe życie.

Warianty zastosowania modelu kształcenia Knowledge@Work (lub jego wybranych elementów):

- Włączenie do wybranych programów podyplomowych lub całej oferty uczelni w kategorii studiów podyplomowych.
- Implementacja do dowolnego programu kształcenia na studiach I stopnia, II stopnia lub innego produktu edukacyjnego adresowanego dla osób dorosłych.
- Wykorzystanie materiałów e-learningowych i gry mobilnej jako dodatkowej oferty przeznaczonej dla studentów i innych odbiorców usług edukacyjnych (np. jako przedmioty do wyboru).
- Wykorzystanie Barometru Kompetencji Kluczowych w procesie potwierdzania efektów uczenia się w obszarze kompetencji społecznych, osiągniętych poza systemem formalnym (RPL).
- Wsparcie uczelnianych biur karier w sferze doradztwa edukacyjnego świadczonego studentom lub tworzenia portfolio (usługi Brokera edukacyjnego).
- Inne – w zależności od celów i zadań uczelni odnoszących się do LLL.

Główne korzyści odbiorców z użytkowania modelu:

- Zdobycie lub podniesienie poziomu kompetencji kluczowych, poszukiwanych przez pracodawców.
- Program kształcenia „szyty na miarę” w zakresie kompetencji kluczowych (indywidualizacja kształcenia).
- Uzyskanie doradztwa w zakresie właściwej (optymalnej ścieżki kształcenia).
- Możliwość wpływania na swoją ścieżkę kształcenia w ramach danego programu.
- Uwzględnienie efektów uczenia się osiągniętych poza systemem formalnym (dostosowanie poziomu materiałów szkoleniowych do poziomu zidentyfikowanej luki kompetencyjnej).
- Sposobność do uczenia się w dogodnym czasie i miejscu, dzięki dostępowi do materiałów e-learningowych i gry mobilnej.
- Dostępne materiały szkoleniowe z zakresu kompetencji kluczowych uwzględniają specyfikę uczenia się osób dorosłych.

Główne korzyści dla użytkowników modelu:

- Wielowariantowość zastosowania modelu, oznaczająca możliwość użytkowania wszystkich jego funkcji, lub wybranych elementów.
- Możliwość indywidualizowania oferty edukacyjnej, zgodnie z oczekiwaniami uczących się osób dorosłych.
- Większa użyteczność oferowanych programów, dzięki uwzględnieniu poszukiwanych na rynku pracy kompetencji społecznych.
- Uzyskanie narzędzia do diagnozy i raportowania postępów studentów i słuchaczy studiów podyplomowych w zakresie kompetencji kluczowych, w znacznym stopniu odpowiadających kompetencjom społecznym. Osiągnięcie tego rodzaju efektów uczenia się (w mniejszym lub większym stopniu) stanowi jeden z celów kształcenia w wielu programach.
- Uzyskanie narzędzia do walidacji kompetencji społecznych w ramach procesu potwierdzania efektów uczenia się (RPL).

- Wsparcie w przygotowaniu zindywidualizowanych ścieżek kształcenia.
- Dostęp do kompletnych, przetestowanych materiałów e-learningowych, przygotowanych zgodnie ze specyfiką kształcenia osób dorosłych (cykl Kolba).
- Otrzymanie gotowych programów podyplomowych (*Bezpieczeństwo i higiena pracy, Psychologia zarządzania, Grafika komputerowa*).
- Wzbogacanie własnej oferty edukacyjnej.
- Kształcenie odpowiadające specyfice uczenia się osób dorosłych.
- Dostarczenie kadrze akademickiej narzędzi wzbogacających stosowane metody dydaktyczne.
- Podnoszenie kompetencji kadry akademickiej w zakresie edukacji osób dorosłych i wykorzystania narzędzi IT.
- Efekt promocyjny – orientacja na klienta (kandydata na studia lub kursy).
- Poprawa wiarygodności w oczach pracodawców, dzięki możliwości wykazania faktycznego przyrostu kompetencji kluczowych (raporty BKK).



Słownik podstawowych terminów i skrótów

Poniżej znajduje się wykaz podstawowych pojęć i skrótów stosowanych w modelu Knowledge@Work (tj. w narzędziach i dokumentacji dotyczącej modelu):

Barometr Kompetencji Kluczowych (BKK) – narzędzie diagnostyczne umożliwiające diagnozę kompetencji kluczowych słuchacza studiów podyplomowych, oparte na technologii IT.

Broker Edukacyjny (BE) – rola Brokera Edukacyjnego polega na doradztwie oraz wsparciu słuchacza studiów w wyborze ścieżki kształcenia w obszarze kompetencji kluczowych

K@W (Knowledge at Work) – nazwa przyjęta dla modelu kształcenia na studiach podyplomowych odpowiadającego wymogom kształcenia przez całe życie

KRK – Krajowe Ramy kwalifikacji

Efekty kształcenia programu kształcenia (kierunku studiów) – określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po zakończeniu okresu uczenia się, co wyrażone jest w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych i personalnych.

Efekty kształcenia kierunkowe – efekty kształcenia dla danego programu/kierunku studiów podyplomowych

ERK – Europejskie Ramy Kwalifikacji

EOSW – Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego

Kompetencje kluczowe (KK) – istotne dla każdego człowieka, bez względu na obecną sytuację na rynku pracy (bezrobotny/pracujący), wykonywany zawód, zajmowane stanowisko itp.. Należy przez nie rozumieć uniwersalne umiejętności właściwego zastosowania wiedzy, warunkujące efektywność radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych, nabywane zarówno w trakcie kształcenia formalnego, jak i nieformalnego.

Kompetencje profesjonalne – wiedza i umiejętności specyficzne dla danego stanowiska, zawodu, obszaru (np. kompetencje menedżerskie)

LLL (*Lifelong learning*) – wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem.

e-learning (zdalne uczenie się) – uczenie się na odległość z wykorzystaniem technologii internetowych

m-learning – uczenie się z wykorzystaniem takich urządzeń jak: smartfon, tablet, urządzenia mobilne w samochodzie itp.

Model K@W – kompleksowy zestaw możliwych i/lub koniecznych do wdrożenia rozwiązań i narzędzi (w tym: informatycznych), które odnoszą się do studiów podyplomowych. Rozumiany jest jako pewien wzorzec/standard kształcenia podyplomowego zgodnego z ideą uczenia się przez całe życie, który może być modyfikowany przez uczelnie wyższe, w zależności od ich celów i strategii, możliwości, uwarunkowań prawnych, organizacyjnych, finansowych, technologicznych itp.

Moduł kształcenia (przedmiot, kurs) – jednostka programu kształcenia posiadająca wyodrębnione cele i efekty uczenia się, zgodne z celem i efektami programu kształcenia, realizowana w oparciu o specyficzne dla niej metody nauczania i uczenia się oraz oceny i walidacji efektów kształcenia

Osoba dorosła (osoba dorosła powracająca do nauki) – osoba starsza niż typowy uczestnik studiów wyższych, która powróciła do kształcenia formalnego po pewnym okresie przebywania poza systemem edukacji

Platforma Knowledge@Work – webowa platforma integrująca wszystkie elementy modelu Knowledge@Work, w tym narzędzie do diagnozy kompetencji kluczowych (Barometr Kompetencji Kluczowych) oraz materiały e-learningowe z zakresu KK, na dwóch poziomach: pełnym i zaawansowanym.

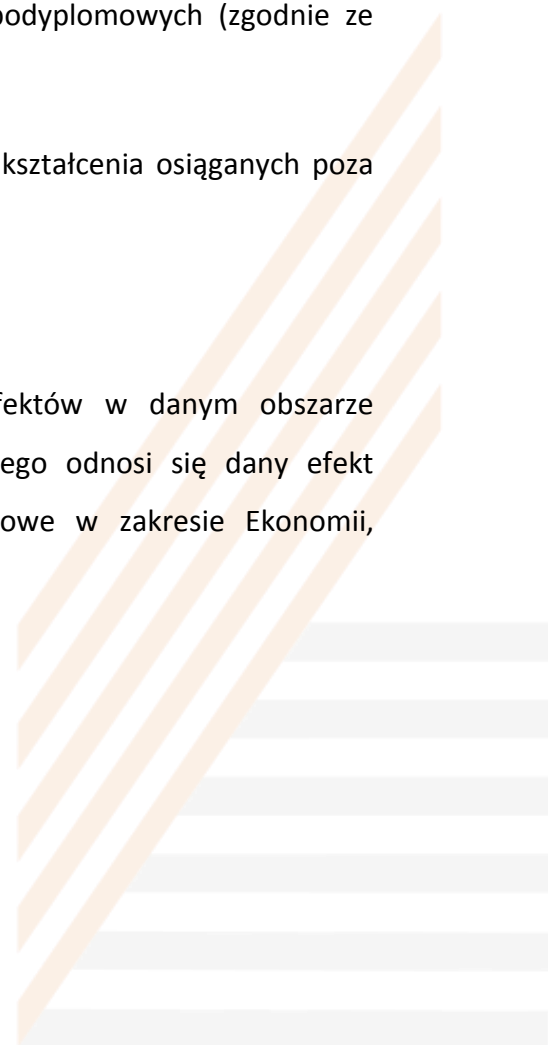
Program kształcenia – podporządkowany wspólnemu celowi i wynikający z ogólnego opisu efektów uczenia się spójny i dobrze ustrukturuwany zestaw wzajemnie połączonych ze sobą modułów/kursów/przedmiotów, ich treści oraz osiągniętych efektów uczenia się, oferowany przez uczelnię, prowadzący do uzyskania pełnej kwalifikacji na określonym poziomie, zgodnie z wymaganiami prawnymi i wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w uczelni

Program podyplomowy – program kształcenia na studiach podyplomowych (zgodnie ze standardami KRK)

RPL (*Recognition of Prior Learning*) – potwierdzanie efektów kształcenia osiągniętych poza systemem kształcenia formalnego

SP – studia podyplomowe

Tabela odniesień kierunkowych efektów kształcenia do efektów w danym obszarze (zakresie) – wykaz określający, do jakiego efektu obszarowego odnosi się dany efekt kierunkowy. W modelu K@W przygotowano efekty obszarowe w zakresie Ekonomii, Zarządzania i Informatyki.



Bibliografia

- *2010 Update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning*, Cedelop 2010
- *Bilans Kapitału Ludzkiego 2012*, raport z badań, PARP, 2013
- Ciechanowska D., *Od edukacji ustawicznej do całożyciowego uczenia się - potrzeba kształcenia kompetencji uczenia się*, [w:] R.Górska, J.Pólturzycki (red.), *Edukacja ustawiczna w szkołach wyższych - od idei do praktyki*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji, Płock - Toruń 2004.
- Jeruszka U., *Przemiany w sferze pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*, [w:] R.Gerlach (red.), *Edukacja i praca: konteksty - wyzwania - antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008
- Matusiak K.B, Kuciński J., Gryzik A. (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009
- *Perspektywa uczenia się przez całe życie* - dokument strategiczny opracowany przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 2011
- *Ramowa struktura kwalifikacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego*, Grupa robocza Procesu Bolońskiego ds. ramowych struktur kwalifikacji, Min. Nauki, Techniki i Innowacji, Dania, 2005;
- Szczucka A., Turek K., Worek B., *Kształcenie przez całe życie*, PARP, Warszawa 2012.

Netografia

- *Adult Education Survey*, Eurostat, 2013
- *The Higher Education Area: Bologna Process Implementation Report*, [<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>]
- *The Higher Education Area: Bologna Process Implementation Report*, s. 130 -132 [<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>].
- M.Guza, *Analiza SWOT kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego w Polsce*, raport końcowy z badania IBE, 2011, [<http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/badania/446-analiza-swot-systemu-edukacji-ogolnej-kształcenia-zawodowego-oraz-szkolnictwa-wyższego-w-polsce>].
- Ustawa z dnia 11 lipca 2014r. *Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2014, poz. 1198, www.dziennikustaw.gov.pl/du/2014/1198

- *Szkolnictwo wyższe w Polsce 2013*, raport MNiSW [<http://nauka.gov.pl/aktualnosciministerstwo/fotografia-polskiego-szkolnictwa-wyzszego-2013.html>]
- A.Kraśniewski, *Dlaczego szkoła wyższa powinna włączać uczenie się przez całe życie (Lifelong Learning) do swojej misji i strategii?* Prezentacja w ramach seminariów bolońskich,
- <http://www.ekspercibolonscy.org.pl/prezentacje>; sprawozdanie Unijnej grupy wysokiego szczebla ds. modernizacji szkolnictwa wyższego, dotyczące poprawy jakości nauczania i uczenia się w szkołach wyższych, [<http://www.nauka.gov.pl/aktualnosciministerstwo/nowe-tendencje-w-europejskim-szkolnictwie-wyzszym.html>]

Inne źródła

- [Council Resolution](#) of 27 June 2002 on lifelong learning [Official Journal C 163 of 9.7.2002] Rozporządzenie Rady z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie uczenia się przez całe życie).
- Decyzja nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca [program działań w zakresie uczenia się przez całe życie](#) [Dz.U. L 327 z 24.11.2006].
- *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia* – załącznik do zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r.
- *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Komunikat Komisji Europejskiej, COM (2001) 678
- Rozporządzenie MNiSW z dn. 2 listopada. 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego, Dz.U. z 2011 nr 253 poz. 1520
- Uchwała nr 104 Rady Ministrów z dnia 18.06.2013 r. w sprawie przyjęcia *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*
- Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23.04.2008 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie [Dziennik Urzędowy C111, 6.05.2008]
- [Zalecenie](#) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie [Dz.U. L 394 z 30.12.2006].

Spis rysunków

Rysunek 1. Główne wyróżniki i składowe modelu kształcenia podyplomowego Knowledge@Work.....	18
Rysunek 2. Nawigator po modelu Knowledge@Work.....	22
Rysunek 3. Struktura kompetencji uzyskiwanych w modelu Knowledge@Work.....	23
Rysunek 4. Konstrukcja programu studiów podyplomowych „od dołu”	28
Rysunek 5. Konstrukcja programu studiów podyplomowych „od góry”	29
Rysunek 6. Platforma Knowledge@Work i jej struktura.....	33

Spis tabel

Tabela 1. Fazy i zadania w procesie wdrożenia modelu Knowledge@Work.....	35
--	----

