

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha*

Urszula Załuska**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

MOŻLIWOŚCI OTWARCIA SIĘ UCZELNI NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE

STRESZCZENIE

Konieczność zwiększenia aktywności uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego jest obecnie szeroko dyskutowana. W strategii *Europa 2020* podkreśla się znaczenie działań na rzecz włączenia społecznego między innymi poprzez motywowanie Europejczyków do uczenia się przez całe życie. Badania porównawcze uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w krajach europejskich stawiają jednak Polskę w bardzo niekorzystnym świetle. Sytuacja może ulec zmianie między innymi dzięki zaangażowaniu uczelni w promocję idei dokształcania się. Aktywność uczelni w kształceniu ustawicznym to także ważna w sytuacji niżu demograficznego możliwość oddziaływania na nową grupę docelową. W artykule przedstawiono podsumowanie wyników badań pierwotnych (ilościowych i jakościowych) dedykowanych postrzeganiu aktywności uczelni w kształceniu ustawicznym prowadzonych przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu w 2013 roku.

Słowa kluczowe: kształcenie ustawiczne, szkolenia otwarte, uznawalność kwalifikacji, otwarcie uczelni na społeczność lokalną.

* Adres e-mail: dorota.kwiatkowska@ue.wroc.pl.

** Adres e-mail: urszula.zaluska@ue.wroc.pl.

Wprowadzenie

W dokumentach programowych Unii Europejskiej na lata 2014–2020, a przede wszystkim w strategii *Europa 2020* (2010)¹ – podkreśla się znaczenie działań na rzecz włączenia społecznego między innymi przez motywowanie Europejczyków do uczenia się przez całe życie. Zmiana roli uniwersytetu w XXI wieku [Aghion, 2008; *Eurydice Higher Education*, 2008] wskazuje na otwarcie się uczelni na lokalną społeczność jako naturalny obszar działalności szkół wyższych, a coraz bardziej widoczny niż demograficzny wymusza poszukiwanie nowych grup docelowych dla usług edukacyjnych. Wzrost aktywności uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego wymaga odpowiedniego przygotowania. Dla osiągnięcia sukcesu należy zogniskować działania na grupach o kluczowym dla rozwoju danej uczelni, regionu czy kraju znaczeniu; wypracować rozwiązania związane z diagnozą potrzeb i ewaluacją szkoleń otwartych², przygotować kadrę trenerską oraz rozwiązania organizacyjno-formalne czy wypracować standardy zwiększające zainteresowanie potencjalnych słuchaczy udziałem w szkoleniach, na przykład przez system transferu efektów kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie punkty ECTS (European Credit Transfer System)³.

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu od wielu lat podejmuje działania zorientowane na właściwe przygotowanie się do aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego. W latach 2009–2012 w ramach finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego projektu rozwojowego uczelni pod nazwą *Kuźnia Kadr 2*⁴ przygotowano i wdrożono ofertę krótkich szkoleń (do 40 godzin lekcyjnych) dedykowanych osobom pracującym, które z własnej inicjatywy chciały podnieść swoje

¹ Strategia *Europa 2020* to długookresowy program rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej, który zastąpił realizowaną wcześniej zmodyfikowaną strategię lizbońską.

² Udział w takich szkoleniach jest dobrowolny, są dostępne wszystkim chętnym, zainteresowanym daną tematyką. Przeciwnieństwem szkoleń otwartych są szkolenia zamknięte, organizowane na potrzeby konkretnego podmiotu, wyłącznie dla jego pracowników.

³ Zgodnie z założeniami dokumentu [*Zalecenia Rady Unii Europejskiej...*].

⁴ Projekt POKL.04.01.01-00-057/09 *Kuźnia kadr 2, czyli wzmocnienie potencjału rozwojowego Uniwersytetu Ekonomicznego Wrocławiu poprzez rozszerzenie oferty edukacyjnej i szkolenie kadry dydaktycznej*. Realizacja w latach 2009–2012. W projekcie dzięki specjalistycznym szkoleniom przygotowano pracowników naukowych do pełnienia roli trenera osób dorosłych, utworzono ponad 120 grup szkoleniowych w blisko 70 tematach związanych z obszarem działalności uczelni, a ze wsparcia skorzystało blisko 2500 osób.

kwalifikacje. Zdobyte doświadczenia stały się inspiracją do napisania projektu innowacyjnego pod nazwą *Kuźnia Kadr 6*⁵, którego zadaniem jest wypracowanie i upowszechnienie kompleksowych innowacyjnych rozwiązań w obszarze kształcenia przez całe życie. W tym celu w 2013 roku przeprowadzono między innymi badania pierwotne w grupie studentów studiów niestacjonarnych, osób pracujących wyrażających chęć doksztalcenia, władz uczelni, pracowników naukowo-dydaktycznych oraz administracji uczelni.

W artykule dyskusji poddano sytuację Polski w obszarze kształcenia ustawicznego w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. Wskazano na główne wyzwania oraz na ważną rolę uczelni w promocji idei uczenia się przez całe życie. Zasadniczą częścią opracowania jest prezentacja założeń przeprowadzonych badań pierwotnych oraz ich ważniejszych wyników, których analiza stała się podstawą pierwszych wskazówek i rekomendacji dla uczelni.

1. Kształcenie ustawiczne w Polsce

Badania porównawcze w obszarze uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w krajach europejskich stawiają Polskę w bardzo niekorzystnym świetle. Według definicji OECD kształcenie ustawiczne dorosłych dla celów analitycznych odnosi się do grupy wiekowej 25–64 lata⁶. Według wskaźników europejskich średni udział Polaków w kształceniu ustawicznym w 2011 roku wyniósł zaledwie 4,9% (z różnicą 1,1 punktu procentowego na korzyść kobiet), przy średniej unijnej na poziomie 8,9% (przy czym 9,8% kobiet i 8,1% mężczyzn). Podobna sytuacja jest jedynie w Bułgarii, Grecji, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech. Najlepsza sytuacja pod względem kształcenia ustawicznego występuje w krajach skandynawskich. W Danii, Szwecji i Finlandii udział w kształceniu ustawicznym jest dwu-, a nawet trzykrotnie wyższy od średniej unijnej. W Polsce zarówno wskaźnik udziału w kształceniu ustawicznym, jak i tempo ich zmian są niezadawalające. W latach 2003–2011 średni względny wzrost wskaźnika ogółem w ramach UE 27 wyniósł 4,7%, a w Polsce – jedynie

⁵ Projekt POKL.04.01.01-00-201/11 *Kuźnia Kadr 6, czyli wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni poprzez wypracowanie innowacyjnego modelu kształcenia przez całe życie*. Realizacja w latach 2013–2015.

⁶ Dane dotyczące kształcenia ustawicznego dorosłych odnoszą się do udziału osób w wieku 25–64 lata uczących się i doksztalcących w ludności ogółem w tej samej grupie wieku.

2,3% (w tym 2,0% kobiet i 2,6% mężczyzn; przyrost bezwzględny o 0,1 punktu procentowego dla obu podpopulacji).

Za główne wyzwania kształcenia ustawicznego w Polsce w najbliższych latach należy uznać podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw, regionów, kraju, gospodarki przez dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz podniesienie poziomu kompetencji kluczowych wśród osób dorosłych. Za zainteresowane strony należy uznać osoby dorosłe, pracodawców oraz instytucje szkoleniowe. Ze względu na nową rolę uniwersytetów w gospodarce opartej na wiedzy [Kraśniewski, 2009] do instytucji szczególnie zainteresowanych należy zaliczyć szkoły wyższe. Biorąc pod uwagę stopień przygotowania, zwłaszcza dużych, publicznych uczelni, za podstawowe wyzwania można uznać: diagnozę potrzeb szkoleniowych, dostosowanie metod nauczania do nowych grup docelowych, przygotowanie trenerów (nauczyciel akademicki jako trener osób dorosłych) oraz problematykę uznawalności kwalifikacji i umiejętności zdobytych w ramach kształcenia pozaformalnego lub nieformalnego⁷. Uczelnie, z uwagi na potencjał instytucjonalny, a przede wszystkim kadrowy, mogą i powinny odgrywać ważną rolę w kształtowaniu kapitału ludzkiego w czterech podstawowych obszarach: odświeżeniu i aktualizacji wiedzy osób pracujących, specjalizacji w zakresie poszczególnych problemów/grup zawodów, wypracowaniu nowych metod pracy z poszczególnymi problemami/grupami zawodowymi oraz wypracowaniu metod zachęcających do uczenia się. W tym ostatnim przypadku niezmiernie ważne jest stworzenie procedur uznawania kwalifikacji zdobytych w ramach różnego typu kursów, szkoleń i w ramach doświadczenia zawodowego. Możliwość uznania części materiału i przeliczenie go na punkty ECTS pozwoliłoby zdynamizować kształcenie

⁷ Przez **kształcenie formalne** określa się regularną formę nauki w systemie szkolnym – od poziomu szkoły podstawowej do studiów doktoranckich włącznie. Kształcenie to odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania i prowadzone jest przez publiczne i niepubliczne instytucje szkolne i edukacyjne. Kształcenie formalne oparte jest na standardach przyjętych w systemie oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego zatwierdzonych przez obowiązujące uregulowania prawne. Kończy się uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem. Przez **kształcenie pozaformalne** rozumie się udział we wszelkich zorganizowanych działaniach edukacyjnych nieprowadzonych przez formalne instytucje szkolne. Dotyczy ono wszystkich rodzajów dokształcania i szkoleń poza systemem szkolnym i nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Prowadzone jest zwykle w formie kursów, szkoleń, seminariów lub konferencji oraz prywatnych lekcji. Uczestnictwo w takim szkoleniu może kończyć się lub nie uzyskaniem świadectwa. **Kształcenie nieformalne** jest to samodzielne uczenie się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. Powinno się odbywać bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej [Kształcenie dorosłych, 2009].

formalne na poziomie wyższym osób pracujących oraz zwiększyło zainteresowanie studiami grup docelowych, w niewielkim stopniu korzystających obecnie z tej formy kształcenia (np. kobiety na urloпах wychowawczych, osoby z dużym doświadczeniem zawodowym). Uznawalność kwalifikacji zdobytych w ramach kształcenia pozaformalnego lub nieformalnego pozwoliłaby na uelastycznienie relacji między pracą zawodową a studiami oraz skróciła czas niezbędny do dokończenia się.

Olbrzymi wpływ na szkolnictwo wyższe, również w obszarze kształcenia ustawicznego, we wszystkich krajach Unii Europejskiej wywarł proces boloński⁸. W dokumentach programowych silnie akcentuje się potrzebę otwarcia uczelni na lokalną i regionalną społeczność. Idea uczenia się przez całe życie w szkołach wyższych powinna być realizowana przez [Kraśniewski, 2009] doskonalenie zawodowe osób dorosłych (np. studia podyplomowe, kursy), pogłębianie wiedzy i umiejętności osób pozostających na rynku pracy poprzez ofertę szkoleń otwartych i uniwersytety trzeciego wieku. Można jednak podać kilka przyczyn ograniczających możliwości działania w zakresie kształcenia ustawicznego, zwłaszcza dużych, publicznych uczelni, dysponujących świetną kadrami i zapleczem technicznym. Podstawowe są trzy [Kwiatkowska-Ciotucha, 2013].

1. Rozbudowana struktura organizacyjna i brak odpowiedniego klimatu. Publiczne uczelnie koncentrują się na działalności dydaktycznej w zakresie studiów systemowych oraz działalności naukowo-badawczej. Kształcenie ustawiczne ciągle jeszcze traktowane jest jako dodatkowa, uciążliwa działalność. Zbiurokratyzowane struktury oraz brak bezpośredniego wpływu na wyniki finansowe praktycznie paraliżują wszelkie inicjatywy. Realizacja zapisów deklaracji bolońskiej oraz niż demograficzny może skutecznie zachęcić uczelnie publiczne do podjęcia działań na rzecz kształcenia ustawicznego.

2. Inercja układu. Uczelnie nie są jednostkami, które elastycznie dostosowują się do zmieniających się warunków otoczenia. Wszelkie zmiany form kształcenia, stosowanych metod dydaktycznych oraz programów nauczania zachodzą znacznie wolniej niż w wyspecjalizowanych, małych instytucjach szkoleniowych. Aktualizacja zarówno zakresu merytorycznego, jak i stosowanych metod wymaga od wykładowców uczelni znacznego nakładu pracy.

⁸ Ogólnoeuropejskie przedsięwzięcie zapoczątkowane w 1999 r. podpisaniem tzw. deklaracji bolońskiej przez 29 ministrów odpowiedzialnych za szkolnictwo wyższe w krajach europejskich. Głównym jego zadaniem jest dostosowanie systemu kształcenia na poziomie wyższym do aktualnych wymagań rynku pracy, zwłaszcza w kontekście budowy gospodarki opartej na wiedzy.

3. Nastawienie na przekazywanie wiedzy teoretycznej, a nie praktycznej. Jak pokazują wyniki badań ewaluacyjnych usług szkoleniowych, słuchacze preferują praktyczne podejście do prezentowanych zagadnień. Osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i na stanowiskach kierowniczych są szczególnie nastawione na pozyskiwanie wiedzy praktycznej, zorientowanej na rozwiązywanie problemów, z którymi mają do czynienia w pracy zawodowej. Kadra dydaktyczna uczelni prezentuje natomiast przede wszystkim teoretyczne ujęcie tematu.

Sukces działań zależy też od właściwego zmotywowania Polaków do idei uczenia się przez całe życie, czyli od stworzenia właściwej atmosfery i warunków do kontynuowania nauki przez osoby dorosłe po zakończeniu szkolnej edukacji. Problematyka kształcenia ustawicznego w naszym kraju to temat stosunkowo nowy, pierwsze kampanie reklamowe o zasięgu krajowym pojawiły się na początku XXI wieku, kiedy przed akcesją do Unii Europejskiej trwała dyskusja o potrzebie zwiększenia konkurencyjności i mobilności zawodowej Polaków oraz zapewnienia kadr dla społeczeństwa opartego na wiedzy. Wcześniej, od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, były to głównie działania prowadzone w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej (jak Program Leonardo da Vinci czy Program Socrates) trafiających do dość wąskiego grona odbiorców.

2. Opis badań pierwotnych⁹

Badania pierwotne przeprowadzono w ramach projektu *Kuźnia Kadr 6* w okresie od kwietnia do czerwca 2013 roku. Adresatami badań były z jednej strony osoby potencjalnie zainteresowane ofertą uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego, a z drugiej strony władze uczelni oraz osoby zaangażowane w organizację i realizację tej formy aktywności. Badania miały charakter ilościowy i jakościowy, koncentrowały się na dwóch głównych kwestiach – kształceniu ustawicznym oraz uznawalności kwalifikacji zdobytych poza edukacją formalną (tj. poza studiami). W pierwszym przypadku służyły pozyskaniu wskazówek formalno-organizacyjnych dla uczelni, a dotyczyły takich zagadnień, jak postrzeganie pojęć kształcenie

⁹ Podczas badań wykorzystano zaplecze techniczne (studio badań fokusowych oraz studio CATI) Działu Obsługi Projektów Rozwojowych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu powstałe w projekcie rozwojowym uczelni *Kuźnia Kadr 4* (Projekt POKL.04.01.01-00-229/09. Realizacja w latach 2011–2015) oraz skorzystano z wyspecjalizowanej platformy do przeprowadzania wywiadów zogniskowanych *on-line* – Focusson.pl.

ustawiczne i uczenie się przez całe życie, nastawienie osób dorosłych do podnoszenia kompetencji i poszerzania wiedzy, motywy, korzyści i bariery kształcenia ustawicznego, ocena luk kompetencyjnych dla kompetencji kluczowych, formy doszkalać się, wady i zalety szkoleń otwartych i zamkniętych, postrzeganie szkoleń oferowanych przez uczelnie, idealna oferta szkoleniowa. W drugim przypadku badania dotyczyły uznawania przez uczelnie efektów uczenia się osiągniętych przez osoby dorosłe poza edukacją formalną. Miały one na celu pozyskanie danych, które umożliwią wypracowanie systemu transferu efektów kształcenia ustawicznego na kształcenie akademickie. W badaniach analizowano między innymi zainteresowanie uznawalnością wśród studentów, korzyści i ograniczenia uznawania kompetencji, kompetencje podlegające uznaniu i podstawa ich uznania, grupy docelowe zainteresowane ofertą, możliwości wdrożenia na różnych kierunkach studiów, procedury i metody weryfikacji kompetencji, korzyści dla uczelni i studentów.

W ramach badań jakościowych zastosowano tradycyjne wywiady fokusowe¹⁰ (4 grupy badawcze potencjalnych uczestników szkoleń w ramach oferty kształcenia ustawicznego, 1 grupa osób potencjalnie zainteresowanych uznaniem kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego), wywiady fokusowe *on-line* (1 grupa osób zaangażowanych w organizację kształcenia ustawicznego w uczelniach, 1 grupa osób chcących certyfikować kwalifikacje praktyczne) oraz indywidualne wywiady pogłębione (21 wywiadów przeprowadzonych wśród władz uczelni i wydziałów oraz reprezentantów kształcenia akademickiego – opiekunów kierunków i osób odpowiedzialnych za punkty ECTS). Badania ilościowe obejmowały następujące metody badawcze: CATI – wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (626 efektywnych wywiadów przeprowadzonych w grupie potencjalnych uczestników szkoleń w ramach oferty kształcenia ustawicznego uczelni oraz w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy są/chcą być trenerami osób dorosłych), ankiety audytoryjne (934 ankiety wypełnione przez osoby potencjalnie mogące certyfikować kwalifikacje zdobyte poza systemem szkolnictwa wyższego), CAWI – ankiety *on-line* (74 ankiety, grupa jak poprzednio).

W dalszej części artykułu zaprezentowano wybrane wyniki badań ilościowych i wypowiedzi pozyskane w trakcie badań fokusowych przeprowadzonych głównie w grupie odbiorców oferty uczelni, a więc osób potencjalnie zainteresowanych

¹⁰ FGI (ang. *Focus Group Interview* – zogniskowane wywiady grupowe). Badanie fokusowe to dyskusja grupowa w gronie kilkorga zaproszonych respondentów, moderowana przez badacza zgodnie z założonym wcześniej scenariuszem [Jemieliński, 2012, s. 130].

kształceniem ustawicznym lub uznawaniem kwalifikacji zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny.

W przypadku kształcenia ustawicznego w ramach badań CATI pozyskano 551 wywiadów telefonicznych zrealizowanych wśród osób, które w większości miały już kontakt ze szkoleniami otwartymi oferowanymi przez uczelnie, głównie w ramach projektu *Kuźnia Kadr 2*. Pozostali respondenci zgłosili chęć udziału w badaniu po ukazaniu się ogłoszeń w mediach (prasa, radio). W próbie badawczej dominowały kobiety, stanowiąc ponad 68% respondentów, co jest zbliżone do udziału kobiet w grupie osób dorosłych uczestniczących w procesie doksztalcania. Biorąc pod uwagę podział na 10-letnie grupy wiekowe, najliczniej reprezentowane były osoby w wieku 31–40 lat (33%) oraz 41–50 lat (30%). W badaniu udział wzięły głównie osoby z wykształceniem wyższym (86%), w większości pracujące (blisko 97%), przede wszystkim zatrudnione na podstawie stosunku pracy, zarówno w przedsiębiorstwach (głównie prywatnych – 53%, dużych – 47%), jak i w instytucjach (26%). Połowa respondentów pracowała na stanowisku specjalistycznym (specjalista lub pracownik samodzielny), 28% to menedżerowie średniego lub wyższego szczebla, większość (79%) wykonywała pracę zgodną lub częściowo zgodną z posiadanym wykształceniem.

W badaniach poświęconych kwestiom uznawalności przeprowadzonych metodą ankiety audytoryjnej i CAWI wzięło udział 1008 studentów studiów niestacjonarnych Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu. Blisko 80% próby stanowili studenci studiów II stopnia, reszta to studenci ostatniego roku studiów licencyjackich lub inżynierskich. Warto podkreślić, że zaledwie niecałe 13% to osoby niepracujące, pozostałe były zatrudnione i/lub prowadziły własną działalność gospodarczą. W grupie osób pracujących 63% to studenci, którzy zadeklarowali, że ich obecna praca jest przynajmniej częściowo zgodna z kierunkiem studiów, w tym 30% wybrało wariant odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Biorąc pod uwagę płeć i wiek respondentów, liczniej reprezentowane były kobiety (72%), najwięcej badanych było w wieku od 21 lat do 30 lat (74%), a następnie 31–40 lat (14%).

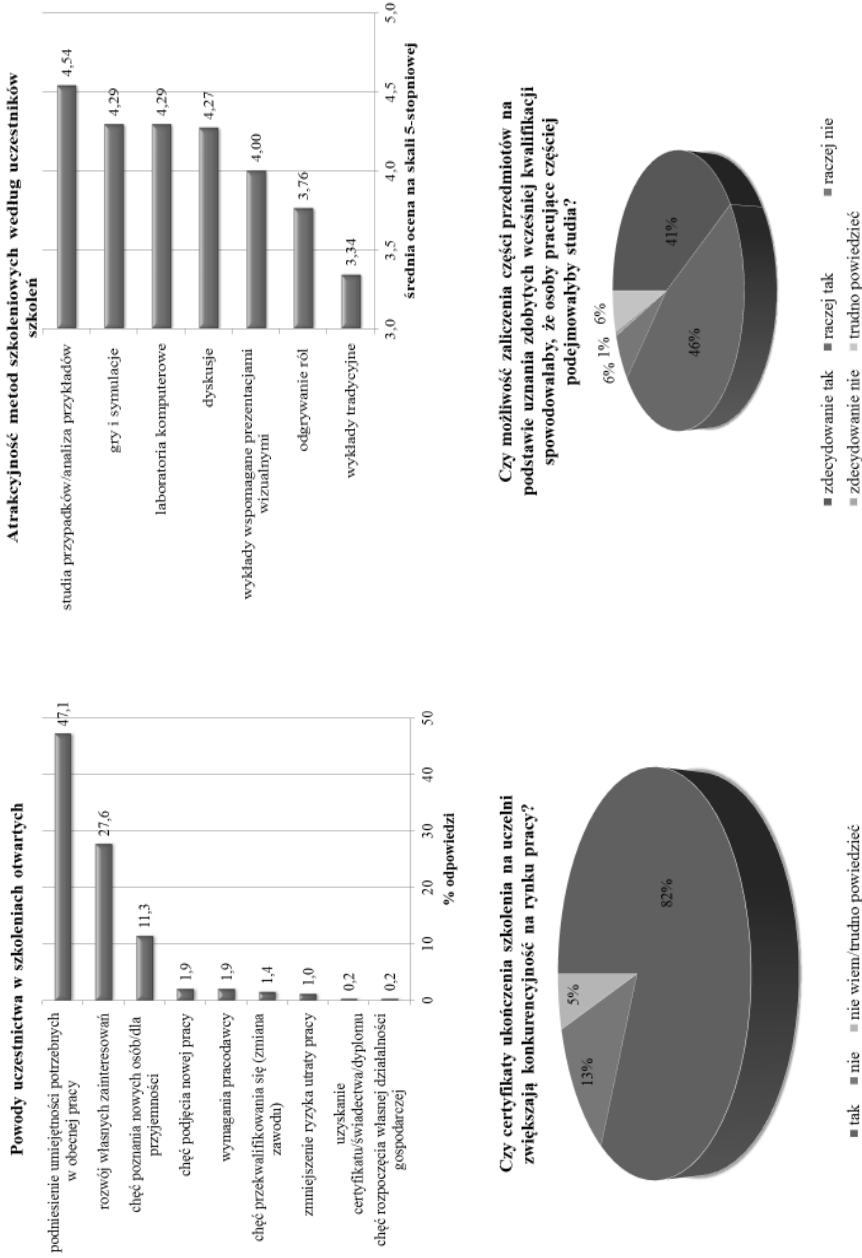
3. Wybrane wyniki badań

Główne wnioski wynikające z pierwotnych badań ilościowych i jakościowych zebrano w formie odpowiedzi na postawione podstawowe pytania badawcze (rysunek 1).

Dlaczego uczelnie powinny się włączyć w kształcenie ustawiczne? Z badań wynika, że powoli następuje zmiana postrzegania kształcenia wśród Polaków; uświadomienie konieczności ciągłego rozwoju w sposób pozytywny, zachęcający, rozumiany jako kształcenie przez całe życie. Według respondentów „uczelnie mają potencjał do prowadzenia wszystkich form kształcenia”, dlatego powinny oferować formy odpowiadające zapotrzebowaniu rynku. Można zaobserwować duże zainteresowanie doksztalcaniem wynikające z dostosowywania się do wymagań rynku, ale także wyraźnej chęci doskonalenia kompetencji. Badani widzą korzyści związane z uczestnictwem w szkoleniach, które nie tylko przyspieszają zdobywanie aktualnej wiedzy i poszerzanie kompetencji, ale także przyczyniają się do poszerzania horyzontów i wymiany doświadczeń.

Jakie są atuty szkoleń otwartych oferowanych przez uczelnie? Stwierdzono duże zainteresowanie szkoleniami otwartymi oferowanymi przez uczelnie, głównie ze względu na ich wiarygodność, profesjonalizm i gwarantowany poziom jakościowy oraz szeroką ofertę tematyczną. Atuty szkoleń otwartych związane są z ich większą wiarygodnością i gwarancją jakości wynikającą z posiadanych kompetencji. Uczelnie kojarzona jest z wyższą jakością kształcenia, jest też większe zaufanie do niej jako do instytucji szkoleniowej niż do firm prywatnych. Respondenci doceniali kompetencje i fachowość kadry uczelnianej, podkreślano profesjonalizm wynikający z doświadczenia wykładowców, a także ich kontakt z praktyką. Atutem był także fakt prowadzenia badań naukowych (czego nie mogą wykorzystać firmy szkoleniowe), a także rozpoznawalność lub możliwość weryfikacji informacji dotyczącej osób prowadzących szkolenia (czego badani nie mogli powiedzieć o szkoleniach prowadzonych przez firmy szkoleniowe). Badani oczekują informowania ich o nowych ofertach oraz uwzględnienia diagnozy ich oczekiwań i potrzeb związanych z doksztalcaniem oraz organizacyjną stroną szkoleń. Sugerowana oferta to grupa powiązanych programowo szkoleń i zapewnienie ich cykliczności. Aż 97,5% ankietowanych było zadowolonych z dotychczasowego udziału w szkoleniach otwartych. Odnotowano pozytywną ocenę szkoleń oferowanych przez uczelnie, były one użyteczne dla rozwoju osobiste-

Rysunek 1. Wybrane wyniki pierwotnych badań ilościowych na temat kształcenia ustawicznego i uznawalności kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne.

go (91,3% pozytywnych ocen) i przydatne w pracy zawodowej (82,8% pozytywnych ocen). Odbiorcy mają plany związane z doksztalcaniem (89,2% odpowiedzi), także w przyszłości zamierzają skorzystać ze szkoleń otwartych, będących w ofercie uczelni (86,3% wskazań na taką formę doksztalcania się).

Jakie korzyści dla osób dorosłych daje zaspokojenie potrzeby doksztalcanie się? Korzyści związane z funkcjonowaniem na rynku pracy (wyższa, lepsza pozycja na rynku pracy, atrakcyjność, bycie konkurencyjnym, dostosowanie się do wymagań rynku pracy, elastyczność, przekwalifikowanie się, podnoszenie kwalifikacji, zwiększenie szans na rynku pracy, możliwość znalezienia lepszej pracy). Korzyści związane z samooceną i ogólnym rozwojem osobistym (poczucie wartości, zwiększenie pewności siebie, samorealizowanie się w pracy, samozadowolenie, satysfakcja, zwiększenie sprawności umysłowej, kreatywność, innowacyjność). Korzyści związane ze świadomością aktualizacji wiedzy (bycie na bieżąco z aktualną wiedzą, przepisami, technologią, trendami naukowymi i biznesowymi, poszerzanie horyzontów myślenia, nadążanie za techniką, orientowanie się w życiu społecznym i gospodarczym). Korzyści związane ze sferą ekonomiczną (podwyżka, awans, możliwość zmiany pracy na lepiej opłacaną).

Jakie są powody uczestniczenia w szkoleniach otwartych? Głównym powodem udziału w szkoleniach otwartych jest podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (47,1% odpowiedzi), a w dalszej kolejności rozwój zainteresowań własnych (27,6%), chęć poznania nowych osób, dla przyjemności (11,3%). Inne powody to rozwój osobisty i zawodowy, poprawianie pozycji na rynku pracy, poszerzanie i pogłębianie wiedzy, bycie na bieżąco ze zmianami, podwyższanie kompetencji, podniesienie kwalifikacji, zdobywanie nowych kwalifikacji, wymiana doświadczeń, ogólna dostępność szkoleń, interesująca, ciekawa tematyka. Szkolenia otwarte bardziej sprzyjają rozwojowi własnych zainteresowań (58,4% odpowiedzi), natomiast szkolenia zamknięte – podniesieniu umiejętności potrzebnych w pracy (44,2%). Badani najczęściej wybierają szkolenia tradycyjne prowadzone bezpośrednio przez trenera (94,0%), na szkolenia otwarte idą z własnej inicjatywy (91,3%), udział w szkoleniach ma dla nich charakter działań akcyjnych – idą na szkolenie, gdy pojawia się ciekawa oferta (71,2%), poszukują szkoleń związanych z rozwojem zawodowym (65,9%). Ankietowani łatwo znajdują informacje o dostępnych ofertach szkoleń otwartych (65,1%), uczestniczą w szkoleniach bezpłatnych (64,9%), jednocześnie uznają, że dostępna na rynku oferta szkoleń otwartych nie jest dla nich

wystarczająca (58,9%). Częściej poszukują konkretnych szkoleń (48,8%), niż wybierają z dostępnej oferty (42,8%). Respondenci zapytani o własne doświadczenia ze szkoleniami uczelnianymi podkreślali, że brali udział w takich szkoleniach głównie ze względu na interesującą tematykę. Wskazywano, że zbieranie i wzajemna wymiana doświadczeń to korzyść (sprzężenie zwrotne) dla odbiorców szkoleń i dla samych trenerów (wyszukiwanie ciekawych przypadków gospodarczych do analizy). Formy szkolenia umożliwiają podjęcie dyskusji na trudne tematy, kontakt interaktywny słuchacza z prowadzącym. Przykładowe wypowiedzi respondentów: *bardzo lubię chodzić na szkolenia, zawsze się czegoś nauczę; szkolenia zwykle są za krótkie, nie pozwalają na nauczenie się całego obszaru; szkolenie tylko dotyka pewnych obszarów, na które muszę zwrócić uwagę, a szkolenia są katalizatorem, by dowiedzieć się więcej na jakiś temat, coś poczytać, szkolenia otwarte są mniej stresujące, a później wiem, gdzie mogę się skierować, gdzie szukać materiałów, żeby zdobyć dalszą wiedzę, mogę sama znaleźć, wyszukać i zdecydować – wybrać szkolenie, które mi najbardziej odpowiada, potrzeba ustawicznego doksztalcania się jako nauczyciela, żeby nadażyć, wiedzieć co się dzieje, zyskuję na swojej wartości jako pracobiorca, jestem lepiej dostosowany do wymagań pracodawcy, więcej potrafię.*

Powody, dla których nie chcą skorzystać ze szkoleń otwartych oferowanych przez uczelnie. W opiniach respondentów czynnikiem będącym największą barierą dla doksztalcania się są koszty z tym związane (97,6% badanych wskazało na ten czynnik jako barierę). Szkolenia otwarte są zbyt drogie, zbyt teoretyczne, nie są dopasowane do specyfiki mojej pracy, niewiele dają (są mało użyteczne), wolę szkolenia organizowane przez firmy szkoleniowe, kierowanie się renomą firmy szkolącej, ważny jest kontakt z praktykami, a nie teoretykami. Przykładowe wypowiedzi: *interesują mnie określone tematy na określonych uczelniach, oferty potraktowałabym wybiórczo, jako naukę na „tu i teraz”.*

Jakie jest zainteresowanie uznawaniem kwalifikacji? Zdecydowana większość badanych (83,9%) potwierdziła, że możliwość zaliczenia części przedmiotów na podstawie uznania wcześniej zdobytych kwalifikacji wpłynęłaby na podjęcie studiów przez większą liczbę osób. Podobnie przeważająca większość (87,4%) potwierdziła, że możliwość zaliczenia części przedmiotów na podstawie uznania wcześniej zdobytych kwalifikacji spowodowałaby, że osoby pracujące częściej podejmą studia. Blisko trzy czwarte badanych (73,4%) wskazała, że możliwość zaliczenia przedmiotów na podstawie uznanych kwalifikacji wpłynęłaby na decyzję dotyczącą dalszego

studiowania. Wśród studentów niemal połowa (48,5%) uważa, że posiada kompetencje, które uczelnia mogłaby uznać w ramach obecnego kierunku studiów. Nieco ponad trzy czwarte (76,1%) uważa, że posiadane przez nich potwierdzenia mogłyby być podstawą do uznania przez uczelnię ich kwalifikacji. W rankingu korzyści wynikających z możliwości uznania wcześniej zdobytych kwalifikacji pierwsze miejsce zajmuje *możliwość poświęcenia czasu na dodatkowy rozwój*. Na drugim miejscu w opiniach respondentów korzyścią byłoby *mniej czasochłonne studiowanie*. Trzecie miejsce zajmuje korzyść w postaci *trwających krócej studiów*, a czwarte – *możliwość lepszego rozplanowania edukacji w czasie*. Gdyby istniała możliwość uznania przez uczelnię wcześniej zdobytych kwalifikacji, to zdecydowana większość ankietowanych (79,5%) chciałaby z takiej możliwości skorzystać, nawet gdyby opłata za studia pozostała bez zmian.

Podsumowanie

Wyniki badań potwierdziły coraz większe zainteresowanie i motywację Polaków do ciągłego dokształcania się. Wskazały też na ważną rolę uczelni jako dobrze postrzeganego organizatora działań w tym obszarze. Za szczególnie ważne należy uznać często podkreślany przez respondentów profesjonalizm uczelni i przeświadczenie o wysokiej jakości proponowanych usług. Szkoły wyższe w najbliższym czasie mogą, a wręcz powinny otworzyć się na lokalną społeczność przez podjęcie trzech rodzajów aktywności: stworzenie oferty krótkich szkoleń dedykowanych konkretnym grupom docelowym, wdrożenie procedur uznawalności wykształcenia zdobytego poza systemem szkolnictwa wyższego oraz zaoferowanie kursów akademickich będących częścią realizowanych studiów systemowych, udostępnionej osobom chcącym podnieść swoje kwalifikacje. Wszystkie te formy aktywności wydają się atrakcyjne zarówno dla uczelni, jak i dla społeczności lokalnej. Wymagają jednak dobrego przygotowania szkół.

Działalność uczelni w obszarze kształcenia ustawicznego może zakończyć się sukcesem jedynie po potraktowaniu uczelni jako podmiotu ukierunkowanego na osiągnięcie zysku, który jest osiągany dzięki zadowoleniu klientów z oferowanej usługi. Klientami uczelni są wszystkie osoby i podmioty, które zgłaszają się do niej celem zdobycia wiedzy i umiejętności oraz podniesienia obecnych lub nabycia nowych kompetencji. W związku z tym w działach organizujących kształcenie usta-

wiczne na uczelniach powinny być zatrudnieni specjaliści ds. marketingu, sprzedaży oraz eksperci z *public relation*, których umiejętności pozwolą na skuteczne zainteresowanie ofertą dużego kręgu odbiorców. Trzeba bowiem pamiętać, że już pierwsze symptomy ewentualnego kryzysu gospodarczego powodują, że wiele przedsiębiorstw zaczyna obcinać koszty na szkolenia i rozwój pracowników. Brak nawyku i motywacji do uczenia się przez całe życie w polskim społeczeństwie znacznie ogranicza liczbę potencjalnych zainteresowanych ofertą. Wiele nieudanych prób wypromowania oferty uczelni w zakresie kształcenia ustawicznego potwierdza, że rynek ten jest trudny, wymagający przemyślanej i logicznie spójnej koncepcji działania. Za wyjątkowo cenną należy uznać możliwość włączenia pracodawców w opracowanie i aktualizowanie diagnozy potrzeb. Ponadto pracodawca to potencjalny trener, mentor lub *coach*, który może być zaangażowany przez uczelnię w celu podniesienia praktycznych walorów szkolenia.

Literatura

- Aghion P. (2008), *Higher Aspirations: an Agenda for Reforming European Universities*, Bruegel Blueprint Series, Vol. V, Brussels.
- Europa 2020. *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (2010), Komunikat Komisji Europejskiej, Bruksela.
- Eurydice *Higher Education Governance in Europe. Policies, Structures, Funding and Academic Staff* (2008), Eurydice, Brussels.
- Kraśniewski A. (2009), *Proces boloński. To już 10 lat*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa.
- Kształcenie dorosłych* (2009), GUS, Warszawa.
- Kwiatkowska-Ciotucha D. (2013), *Zewnętrzne instrumenty wspomagania rozwoju kompetencji pracowników w kontekście konkurencyjności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Zalecenia Rady Unii Europejskiej w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego* (2012), Dz.U.E C z 22.12.2012 r., Bruksela.

OPPORTUNITIES FOR UNIVERITIES TO ENGAGE IN LIFELONG LEARNING

Abstract

Currently, a necessity to engage universities in lifelong learning is widely discussed. Strategy *Europe 2020* emphasises the significance of actions designated to support social inclusion by, among others, motivating the Europeans to learn their entire life. Comparative research on participation in lifelong learning among the Europeans revealed that the situation in Poland is not favourable. It may change if, among other things, the universities engage in promotion of the concept of lifelong learning. Universities' involvement in continuing education offers an opportunity to affect a new target group which is of great importance when a decline in the birth rate may be observed. The article presents a summary of primary research (quantitative and qualitative) on how universities' involvement in lifelong learning is perceived. The research was led by Wrocław University of Economics in 2013.

Translated by Paulina Dziedzic

Key words: lifelong learning, open trainings, qualification recognition, universities' openness to local community.

Kod JEL: M53.

