

Kim jest LL-learner? czyli osoba ucząca się przez całe życie.

*Seminarium Bolońskie
Uniwersytet Śląski, Katowice,
20 czerwca, 2013 r.*

Ewa Chmielecka
Ekspertka Bolońska

Plan prezentacji

- Ramy kwalifikacji a LLL
- Charakterystyka LL – learnera
- Czego LL – learner może oczekiwać od uczelni?
- Uczelnia jako „integrator” strategii i potrzeb osób uczących się
- Oferta uczelni – kilka przykładów
- Kim jest ”nasz” LL-learner?
- I kto za to wszystko zapłaci?

Ramy Kwalifikacji a LLL

- „ramy kwalifikacji są podstawowym narzędziem realizacji „uczenia się przez całe życie”” (EQF / PRK)
- Ramy dały uczelniom możliwość większego zróżnicowania programowego
- Rady pozwalają na uelastycznienie programów
- Ramy pozwalają na uzyskiwanie kwalifikacji cząstkowych

Zatem w mocy jest pytanie:

- Jak wykorzystać ramy kwalifikacji do budowy strategii LLL w uczelni?

oraz

- Jak wykorzystać je, aby odpowiedzieć na potrzeby naszych interesariuszy – w tym LL - learnerów
- a przy okazji zarobić nieco pieniędzy.

Uczenie się przez całe życie (LLL) i w różnych rolach (LWL)

Programy dyplomowe i tożsamość uczelni - pierwsza i druga misja

a

Programy LLL/LWL i trzecia misja uniwersytetu

W kontekście:

- Potrzeb społeczeństwa wiedzy
- Potrzeb społeczeństwa demokratycznego
- Potrzeb społecznych: krajowych i lokalnych
 - Aktualnych i przyszłych
 - Bezrobocia, kryzysów społecznych
- Potrzeb indywidualnych i strategii życiowych nowych interesariuszy
 - Przygotowania do zmiany – innowacyjności, zmiany społecznej, innych
 - Zatrudnialności
 - Zainteresowań indywidualnych
 - Potrzeb szczególnych grup wiekowych i społecznych
- innych

Europejski obszar uczenia się przez całe życie

Przypomnienie

- proces uczenia się rozpatrywany **z punktu widzenia osoby uczącej się**, a nie instytucji prowadzących kształcenie
- równorzędność uczenia się w różnych formach, miejscach i okresach życia
- możliwość poddania się procedurze walidacji osiągniętych efektów uczenia się - niezależnie od formy uczenia się

* *Making a European area of lifelong learning a reality, Komunikat Komisji Europejskiej, COM(2001) 678, listopad 2001*

Dlaczego uczenie się przez całe życie jest ważne?

Kontekst rynku pracy

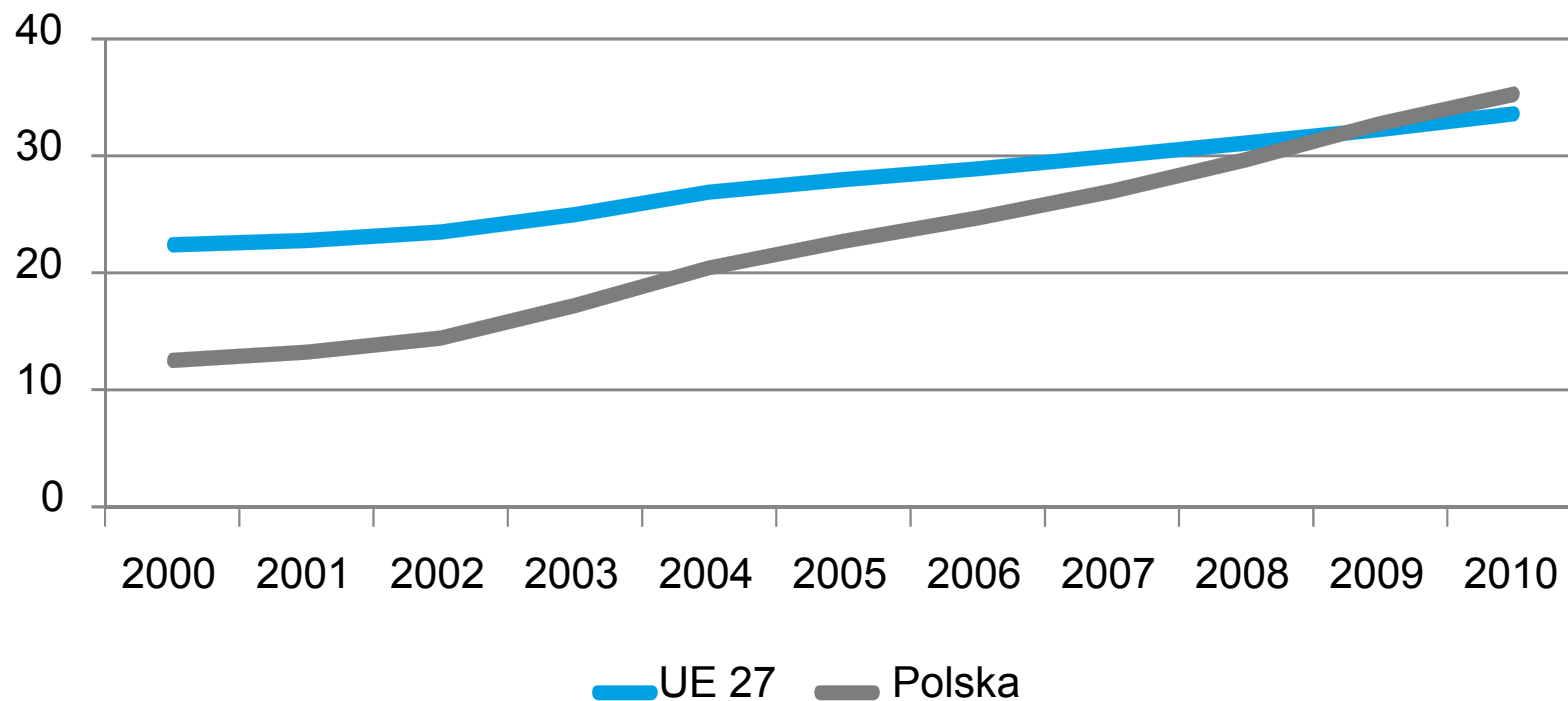
- Rynek pracy się zmienia:
 - Najpopularniejsze zawody dzisiaj nie istniały jeszcze kilka lat temu
 - Technologie zmieniają się coraz szybciej – wykonywanie tego samego zawodu wymaga ciągłego aktualizacji posiadanej wiedzy i umiejętności
- Wiedza i umiejętności nabyte w trakcie nauki stają się nieaktualne
- Dorośli przez uczestnictwo w LLL mogą uzupełnić braki umiejętności w relacji do tych potrzebnych na rynku pracy
 - Często wykonywana praca odbiega od formalnego wykształcenia

Uczenie się przez całe życie a zmiany demograficzne

- Zachodzące zmiany demograficzne prowadzą do zmiany struktury wieku populacji – coraz więcej pracowników będzie miało 45 i więcej lat
 - Rozwój kapitału ludzkiego powinien uwzględniać nie tylko rosnący udział młodych osób z wyższym wykształceniem
 - Zróżnicowanie aktywności edukacyjnej osób w różnym wieku może prowadzić do nierówności w zakresie kapitału ludzkiego
 - Polityka uczenia się przez całe życie powinna uwzględniać uczenie się dorosłych i aktywność edukacyjną w każdym wieku
- Wzrost świadomości (osób w każdym wieku) dotyczącej roli wiedzy w rozwiązywaniu innych problemów (zdrowie, rodzina, zadowolenie z życia...)

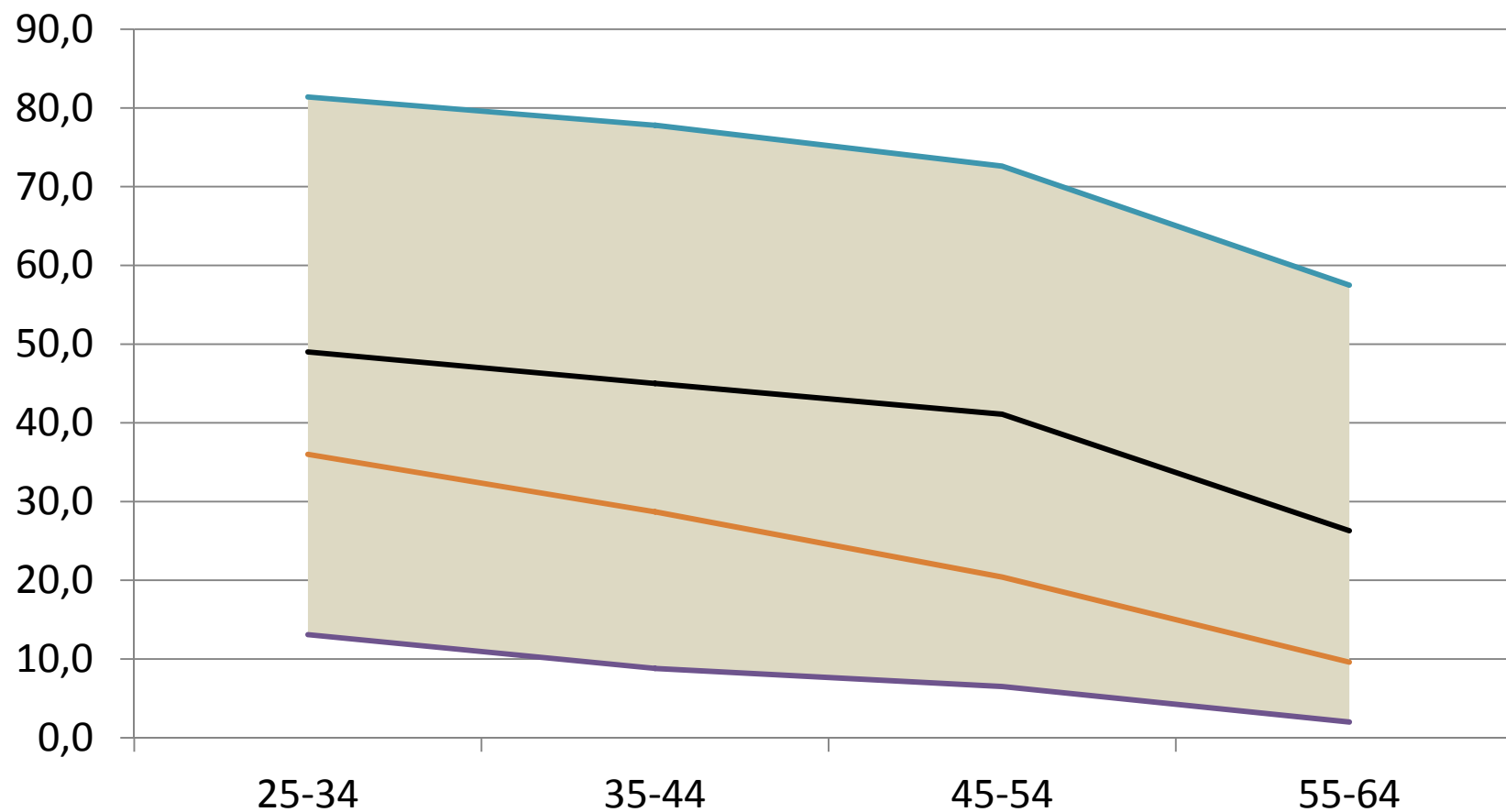
Poziom wykształcenia

źródło: A. Chłoń-Domińczak, 2012, za Eurostat, Labour Force Survey



Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się formalnym i pozaformalnym w 2011 r. według wieku

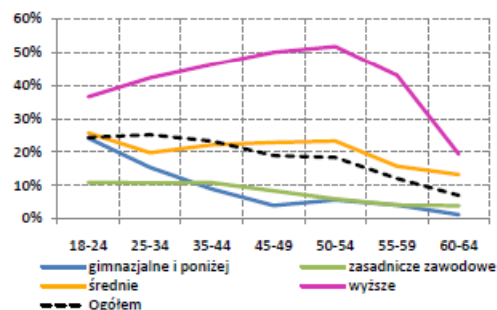
źródło: A. Chłóń-Domińczak, 2012, za Eurostat, Labour Force Survey



Wiek i wykształcenie – połączone

źródło: A. Chłoń-Domińczak, 2012, za Eurostat, Labour Force Survey

Uczestnictwo w różnych formach uczenia się w 2011 r.



- Aktywność edukacyjna spada z wiekiem, zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych
- Nawet wśród osób z wyższym wykształceniem widać spadek aktywności edukacyjnej wśród osób powyżej 55 roku życia
- Osoby młode z niższym wykształceniem kompensują braki na wczesnym etapie kariery zawodowej, ale potem ich uczestnictwo w LLL spada

Potrzeba przejścia z działań na rzecz równowagi praca-rodzina do praca-rodzina-LLL

- Uczenie się przez całe życie jest ważne dla rozwoju kapitału ludzkiego w kontekście zmian demograficznych
- Osoby młode, lepiej wykształcone stanowią relatywnie niewielką (i malejącą) część zasobów pracy
- Potrzeba ukierunkowanej polityki LLL, obejmującej również starsze grupy wieku i osoby o różnym poziomie wykształcenia
- Uczestnictwo w LLL jest ważne z perspektywy wydłużania aktywności zawodowej

Kim jest LL-learner?

Charakterystyka ogólna:

- LL-learner dziś to często osoba z wyższym wykształceniem, szukająca oferty dalszego uczenia się na uczelni
- Wdrażanie PRK i RPL stanowić będzie nowy impuls dla uczestnictwa w LLL
- Należy pamiętać, że decyzje o uczestnictwie w uczeniu się podejmują zarówno uczący się, jak i ich pracodawcy

Kim jest „nasz” LL-learner?

Trzeba go :

- Rozpoznać (analiza potrzeb otoczenia)
- Zachęcić (oferta, doradztwo, ocena...)
- Czasem „stworzyć” (pokonanie bariery niewiedzy o...)

Jak to zorganizować?

- uczelnia jako „integrator” – wymiary integracji
- Centrum LLL jako miejsce rozwiązywania problemów możliwych do rozwiązania przez uczenie się
 - Rozpoznanie potrzeb i kompetencji
 - Doradztwo
 - RPL
 - Uczenie się „u nas” lub gdzie indziej – sieci LLL

Uczenie się przez całe życie (LLL) i w różnych rolach (LWL)

LL – learner cd.

- Która uczelnia zabiega o to (i jak?), aby absolwenci chcieli wrócić?
 - jak ze studenta zrobić LL-learnera?
 - Kuszenie przyszłą ofertą?
 - Kuszenie oferta już działającą?
 - dodatkowe elementy studiów?
 - Elastyczność i otwartość programów?
- Absolwenci jako główna grupa kandydatów na kształcenie w systemie LLL?
 - Co im zaoferujemy? Studia podyplomowe? Inne formy? Jakie?
 - Dostęp do modułów kształcenia dyplomowego?
 - Kształtowanie umiejętności „miękkich” – tranzytywnych?
 - Odpowiedź na ich potrzeby i/lub uświadamianie potrzeb?
 - Inne

Jak to zorganizować?

Uczelnia jako „integrator” w LLL

Co integruje „integrator”?

- Interesy / potrzeby uczelni i jej otoczenia
- Interesy/potrzeby rynku pracy i oferty uczelni
- Interesy / potrzeby uczelni i jej jednostek
- interesy/potrzeby „klientów” (indywidualnych i zbiorowych) i jednostek / pracowników uczelni
- Strategie życiowe kandydatów na studia i pracowników uczelni

A ponadto:

- Prowadzi RPL w jego wszystkich wymiarach: rozpoznania kompetencji, doradztwa edukacyjnego, uznania kwalifikacji,
- Zarabia pieniądze
- Zdejmuje z pracowników uczelni troskę o dobre dopasowanie tego, do potrafią do potrzeb otoczenia i czyni to w skali uczelni
- Konsoliduje rozproszone działania jednostek uczelni w działaniach wspólnych
- Inne funkcje

Centrum LLL w uczelni jako integrator

Marmieładow: „bo człowiek musi móc dokądś pójść”

Kto za to zapłaci?

- Fundusze startowe
 - Projekty UE
 - Fundusze lokalne na rozwój kapitału ludzkiego
 - ...
- Samofinansowanie LLL
 - Często źródło dochodu dla uczelni

LLL – LWL

– uniwersytet w czasie kryzysu - Szkocja, maj 2009

- University of the West of Scotland
 - Centrum LLL + Centrum doradztwa i edukacji dla osób z problemami na rynku pracy (fundusze rządowe na zwalczanie bezrobocia)
 - Projekt VALEX – wspólnie ze szkocką KRK
 - zapewnienia łatwiejszego powrotu do kształcenia formalnego osób o różnych kompetencjach
 - Aktywnie wykorzystujący KRK i RPL
 - Cel główny oferty: oczywiście – employabilty, ale poprzez:
 - kształtowanie reflective practitioners
 - Uczenie mechanizmów dostosowywana się do zmiany: krytycyzmu i kreatywności,
 - Inne „generyczne”, „tranzytywne” umiejętności – nie przyuczanie do zawodu czy miejsca pracy.
 - Wynik dla uczelni:
 - Ok. 5-krotny wzrost łączny liczby uczących się na wszystkich formach edukacji
 - Silne centrum RPL
 - Hasła:
 - „nie zmuszajmy do uczenia się rzeczy, które słuchacze doskonale znają”
 - „nie należy budzić nadmiernych nadziei kandydatom – to oferta nie dla wszystkich - to jest szkolnictwo wyższe!”

Podobnie w Glasgow Caledonian University – centrum LEAD .

„Dobre rady” EUCEN

Rób to! Nie czekaj na definicje LLL, nie przejmuj się rozbieżnościami polityk! Nie bój się rozwiązań niekonwencjonalnych!

Przemyśl relację pomiędzy edukacją „dyplomową” a LLL i...

złam bariery pomiędzy nimi, jeżeli trzeba

Przekonaj kadre do uczenia w trybie LLL

Otwórz ofertę dyplomową na „nietradycyjnych” słuchaczy – wszędzie tam, gdzie to możliwe!

Utwórz możliwości uznawania dokonań spoza edukacji formalnej (RPL); wykorzystaj to!

Wyceniaj wszystkie kursy w ECTS i zapewniaj drożność wszędzie tam, gdzie to możliwe!

Przemyśl relację pomiędzy uczelnią a jej otoczeniem i...

pomyśl jakie są potrzeby w zakresie kapitału ludzkiego

(na rynku pracy, w związku ze społeczeństwem obywatelskim, z indywidualnymi potrzebami defaworyzowanych osób i grup, itd.)!

Szukaj powiązań z innymi sektorami edukacji i z rynkiem pracy (prowadź własne jego analizy)

Określ grupy celowe i sposób pozyskiwania potencjalnych interesariuszy i....

Otwórz przyjazne centra doradztwa („Integratory”?)!

Zwiąż studentów/absolwentów z uczelnią; kształć ich dalej jako „Lifelong-learnerów”

Zastosuj kreatywnie Ramy Kwalifikacji!

Rozpowszechniaj wiedzę o walidacji osiągnięć spoza uczelni (RPL)!

LLL – LWL

Uniwersytet Wiedeński

- Pretenduje - z uzasadnieniem - do miana uniwersytetu badawczego, członek EUCEN
- Co może zaoferować taki uniwersytet w ramach LLL? Czy da się to pogodzić z misją uniwersytetu badawczego?
- Propozycje:
 - związki z otoczeniem
 - emanacja kultury wysokiej – uczelnia rozpoznawalnym ośrodkiem życia kulturalnego Wiednia
 - Kursy oferowane politykom
 - Kursy (na zamówienie) dla urzędników centralnego szczebla
 - Inne
 - interesariusze ze świata nauki
 - światowe letnie szkoły metodologii nauk
 - Krajowe centrum doskonalenia kadr dydaktycznych dla szkół wyższych
 - Inne

LLL – LWL: Uniwersytet w Graz

- Członek EUCEN
- LLL jako podstawa strategii działania uczelni
- 3 jednostki uczelni zarządzające edukacją dla różnych grup celowych
 - Założenia: oferta dla każdego wieku, każdej sytuacji życiowej, stałe badanie i kreowanie potrzeb edukacyjnych – głównie lokalnych
 - Trzy główne grupy interesariuszy: (i) z kłopotami na rynku pracy; (ii) pracodawcy; (iii) „samorozwój”.
- Oferta – przykłady:
 - Doradztwo – centrum informacji o możliwościach edukacyjnych (oczywiście związane zwrotnie z ofertą uczelni, ale nie tylko). Dla odbiorcy indywidualnego i zbiorowego.
 - Otwarte zajęcia poświęcone rozumieniu „obywatelskości” lokalnej, inne (współfinansowane przez samorząd lokalny)
 - Programy pogłębiające kompetencje zawodowe – na zamówienie, ale i kreowane przez uczelnie po własnym rozpoznaniu potrzeb
 - Programy nakierowane na „samorozwój” np. do niepracujących zawodowo kobiet (zdrowie, życie rodzinne...)
 - Otwarcie oferty „dyplomowej” na częściowe uczestnictwo osób z zewnątrz
 - Wiele innych.
 - Komentarz pracownicy centrum: uczelnia najintensywniej żyje w czasie wakacji.
- Uwaga: oferta zawsze na poziomie 6-7 EQF – właściwym dla szkolnictwa wyższego!

Podsumowanie

- Kształcenie związane z realizacją idei LLL - szansa na rozwój (przetrwanie?) uczelni w warunkach
 - niżu demograficznego
 - możliwego, stopniowego „wysychania” tradycyjnych źródeł przychodu
 - sprzyjających uwarunkowań związanych ze wzrostem poziomu wykształcenia społeczeństwa
- Kim jest „nasz” LL-learner?
 - Poszukajmy go, także wśród naszych studentów
 - Stwórzmy dla niego interesującą ofertę – przede wszystkim dla rozwoju zawodowego, ale nie wyłącznie
 - Stwórzmy dla niego w uczelni miejsce przyjazne rozwiązywaniu problemów przez uczenie się
- LLL jako integrator strategicznych działań uczelni



Przedstawione tu idee są oparte m.in. na doświadczeniach autorki zdobytych w trakcie prac i dyskusji prowadzonych przez Zespół Ekspertów Bolońskich, EQF Advisory Group i innych.

Szczególnie inspirujące dla ostatecznego kształtu prezentacji okazały się materiały, wystąpienia i komentarze prof. Andrzeja Kraśniewskiego oraz dr Tomasza Saryusza-Wolskiego. Stanowią one częściową lub całkowitą treść niektórych prezentowanych tu przezroczy.

Szczególne podziękowania dla dr Agnieszki Chłoń-Domińczak za przygotowanie „demograficznej” części tej prezentacji.



Dziękuję za uwagę!

echmie@sgh.waw.pl

