

Zygmunt Płoszyński

Krajowe Ramy Klasyfikacji a współpraca z gospodarką w świetle aktów prawnych

Problemy Profesjologii nr 1, 61-76

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Zygmunt Płoszyński

KRAJOWE RAMY KWALIFIKACJI A WSPÓŁPRACA Z GOSPODARKĄ W ŚWIETLE AKTÓW PRAWNYCH

Streszczenie

Dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy stało się jednym z podstawowych zadań reformy systemu edukacji. Reforma stawia sobie za cel przygotowanie młodzieży do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym, by zminimalizować trudności wynikające z barier psychologicznych zakorzenionych w społeczeństwie wychowanym w systemie państwa opiekuńczego, jak również wymaganiami stawianymi przez obecną gospodarkę rynkową oraz ograniczyć brak przygotowania młodych ludzi do aktywnego poszukiwania pracy.

Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) oznacza istotne zmiany w sposobie prowadzenia zewnętrznej oceny jakości kształcenia i państwowej akredytacji programów studiów. Opracowane przez uczelnie Krajowe Ramy Kwalifikacji i odniesienie ich do Europejskich Ram Kwalifikacji tworzą potrzeby intensyfikacji transferu wiedzy do sektora przedsiębiorstw i do instytucji publicznych – program Partnerstwa na rzecz Transferu Wiedzy (PTW), którego celem jest promocja i ułatwianie przepływu wiedzy i innowacji pomiędzy uczelniami a gospodarką.

NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK AND COOPERATION WITH THE ECONOMY IN VIEW OF THE LEGAL ACTS

Summary

Adapting education to the labor market has become one of the fundamental tasks of education reform. The reform aims to prepare young people for actively participate in social and economic life in order to minimize difficulties arising from the psychological barriers rooted in society reared in a welfare state system, as well as the requirements posed by the current market economy and to reduce the lack of preparation for young people to active job search.

Implementation of the National Qualifications Framework (NQF) is the major change in the conduct an external evaluation of the quality of education and state accreditation programs studies. Developed by the National Qualifications Framework colleges and relating them to EQF create the need to increase knowledge transfer to industry companies and public institutions – the Partnership for Transfer Knowledge (PTW), whose purpose is to promote and facilitate the flow of knowledge and innovation between universities and the economy.

Warunki panujące na współczesnym rynku pracy i głębokie przemiany społeczne, które dokonały się w ostatnich latach oraz nowe spojrzenie na problematykę zatrudnienia stawiają przed uczelniami nowe wyzwania. Polskie szkoły aktywnie uczestniczą w przygotowaniu

młodzieży do nabycia umiejętności planowania własnego rozwoju zawodowego. Wymaga to od szkół dużej mobilności, podjęcia nowych form organizacyjnych oraz metod pracy. Młodemu człowiekowi coraz trudniej jest właściwie ukierunkować swój rozwój zawodowy, aby możliwie najkorzystniej ulokować się na rynku pracy. Nie wystarcza już sama wiedza. Zdobywanie kwalifikacji w wymarzonej profesji nie gwarantuje zrobienia tzw. kariery. Takiego zdania był już w 1936 roku A. Einstein, pisząc, że jeżeli człowiek nauczył się myśleć i pracować samodzielnie, to z pewnością znajdzie swoją drogę, a przy tym będzie w stanie dopasować się do postępu i następujących zmian bardziej niż inny, którego wykształcenie polegało głównie na zbieraniu wiadomości.

Wielu młodych, zdolnych i dobrze wykształconych ludzi traci swoje szanse przez złe wybory, nietrafne decyzje oraz brak umiejętności wejścia i utrzymania się na rynku pracy. Stojąc przed decyzją, jaki wybrać zawód, w jakim kierunku planować karierę, aby w przyszłości czerpać z życia zawodowego satysfakcję, młody człowiek musi przyjrzeć się sobie, określić swoje marzenia i szanse na ich realizację. To przede wszystkim samowiedza jest niezbędna przy planowaniu kariery i wyborze zawodu, a dokonane wybory nie mogą być rozbieżne z preferowanym systemem wartości. Samooceny jednak nie kształtuje się raz na zawsze, ulega ona zmianie, tak jak zmienia się otaczająca nas rzeczywistość. Cały czas uczymy się nowych rzeczy, zmieniamy nasze zachowania, rozwijamy zdolności, zmienia się nasz wygląd i inne cechy fizyczne. Nie da się dzisiaj efektywnie i skutecznie funkcjonować na rynku pracy bez całego pakietu wiedzy, umiejętności i kompetencji związanych z aktywnym planowaniem rozwoju zawodowego. Nowym trendem w aspekcie społecznym są wymagania jakie stawia rynek wobec pracy i zawodu.

Należą do nich:

- określenie miejsca pracy w życiu każdego człowieka,
- uświadomienie sobie wymogu koniecznego ustawicznego dokształcania się,
- wypracowania stałego mechanizmu wysokiej motywacji do pracy,
- zaangażowania w realizację celów firmy, a przez to identyfikowanie się pracownika z firmą.

Informacje o zawodach – są dostępne w różnym zakresie i formach. Podstawowym dokumentem opisującym zawód jest charakterystyka zawodu powstająca w wyniku analiz zawodu. Każda charakterystyka zawodu zawiera następujące elementy:

- treść pracy, czyli zadania i czynności wykonywane na stanowisku pracy, pozycję w zespole pracowniczym,
- warunki pracy, środki pracy, technologie i proces pracy, produkt lub wytwór, warunki lokalowe i inne,

– wymagania stanowiska pracy, wymagane wykształcenie, umiejętności specjalistyczne, opis pożądaných cech psychofizycznych pracownika, opis przeciwwskazań zdrowotnych i psychologicznych, perspektywy doksztalcania i doskonalenia, możliwości rozwoju i awansu w zawodzie. Usystematyzowanym zbiorem nazw zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, zawierającym opisy zawodów i jednocześnie odwzorującym aktualną strukturę zawodową kraju jest Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. Informacje o kształceniu – czyli na temat ścieżek kształcenia w poszczególnych zawodach. Stanowią one istotny element podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu. Instytucje edukacyjne powinny umożliwiać zdobycie niezbędnej wiedzy i kwalifikacji wymaganych do danej profesji. Zdobывая informacje o poszczególnych szkołach czy uczelniach należy mieć na uwadze, iż różnią się one między sobą pod wieloma względami: – statusem prawnym, programem nauczania, trybem i warunkami naboru kandydatów, systemem odpłatności za naukę.

Decydując się na wybór konkretnej szkoły wskazane jest uzyskać dane na temat kadry naukowej zatrudnionej w placówce, dokonaniach naukowych, wyposażeniu technicznym, zbiorach bibliotecznych, a także równie ważnym, zapleczu socjalnym (internaty, akademiki, pomoc finansowa itp.). Warunki indywidualne – każdy człowiek jest odrębną i bardzo skomplikowaną wewnątrznie istotą. Obserwując różnorodne zachowania ludzkie możemy określić co stanowi o naszych różnicach indywidualnych. To one nadają indywidualny profil naszej osobowości, warunkują sposób funkcjonowania jako samodzielnej jednostki oraz wyznaczają rodzaj relacji jaki nawiązujemy z otoczeniem. Różnice indywidualne ujawniają się zarówno w cechach fizycznych (takich jak waga, czy budowa ciała) jak i psychicznych (np. spostrzeganie, uczenie się, zapamiętywanie). Kształtują się w ciągu całego życia. Podlegają zmianom pod wpływem różnych doświadczeń i czynników środowiska (np. rodzinnego poprzez stosowane metody wychowawcze). Wiedza na temat różnic indywidualnych jest bardzo ważna w procesie poradnictwa zawodowego. Mając dobre rozeznanie w zainteresowaniach, zdolnościach, predyspozycjach czy postawach możemy ustalić profil zawodowy osoby, a w konsekwencji dokonać wyboru zgodnie z jej właściwościami. Wiedza na temat tego, czym różni się może mieć bardzo praktyczny wymiar np. przy ubieganiu się o pracę podczas rozmów kwalifikacyjnych. Niedostosowany rynek pracy do zasobów ludzkich w naszym kraju powoduje, że bezrobocie wśród młodych ludzi jest duże i stale wzrasta. Brak możliwości zatrudnienia dla młodzieży kończącej szkołę to początek problemów i trudności, którym towarzyszą: zniechęcenie, brak wiary w siebie, niska samoocena. Nawarstwiająca się z upływem czasu trudności w znalezieniu pracy prowadzą często do społecznych patologii, co w konsekwencji skutkuje społecznym ubóstwem, demoralizacją i wzrostem przestępczości.

Jakie błędy młodzi popełniają najczęściej? Większość w żaden sposób nie planuje swojej kariery zawodowej czyli nie podejmuje działań zwiększających szanse sukcesu w wybranej dziedzinie, nie potrafią także udowodnić pracodawcy związku swoich zainteresowań z pracą, o którą się starają. Z kolei uczący się jeszcze uważają, że ukończenie edukacji w wybranej dziedzinie jest warunkiem wystarczającym do ubiegania się o pracę. A silna konkurencja na rynku pracy wymusza wysoki poziom wiedzy i umiejętności praktycznych już na początku zatrudnienia. Absolwenci nie posiadający żadnych doświadczeń zawodowych są mało atrakcyjnymi kandydatami do pracy. Także wiele błędów popełniają absolwenci w trakcie procesu rekrutacji. Minimalizują swoje wymagania co do stanowiska przyznając się przed pracodawcą, że zadowoliliby się jakimkolwiek zatrudnieniem, prezentują umiejętności nieprzydatne na stanowisku lub wręcz przedstawiane kwalifikacje są niezgodne z ofertą potencjalnego pracodawcy¹. To właśnie szkoła powinna przygotować młodzież do trudnego okresu przejścia ze świata edukacji na rynek pracy.

Nowe zasady funkcjonowania gospodarki spowodowały zmianę reguł rządzących rynkiem pracy a tym samym ukazały ułomność dotychczasowego kształcenia i szkolenia. Dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy stało się jednym z podstawowych zadań reformy systemu edukacji. Reforma stawia sobie za cel przygotowanie młodzieży do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym, by zminimalizować trudności wynikające z barier psychologicznych zakorzenionych w społeczeństwie wychowanym w systemie państwa opiekuńczego, jak również wymaganiami stawianymi przez obecną gospodarkę rynkową oraz ograniczyć brak przygotowania młodych ludzi do aktywnego poszukiwania pracy.

Pierwszym krokiem w tym kierunku było wprowadzenie do szkół przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, co pozwoliło młodzieży zapoznać się z zasadami funkcjonowania otaczającej ich rzeczywistości gospodarczej, której będą musieli sprostać kończąc szkołę. Drugim wprowadzenie do szkół instytucji doradcy zawodu, który gromadząc informacje o rynku edukacyjnym i rynku pracy oraz analizując predyspozycje i zainteresowania, pomaga w podjęciu decyzji dotyczącej dalszej ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej.

Wśród zaleceń „Procesu Bolońskiego” – wielkiej strategii budowy zintegrowanego obszaru szkolnictwa wyższego Europy, znajdują się dwa, z pozoru sprzeczne zadania: jedno zachęca do podtrzymywania i rozwijania różnorodnych form, programów i instytucji kształcenia na poziomie wyższym; drugie postuluje stworzenie możliwości porównywania osiągnięć i kwalifikacji osób uczących się. Narzędziem realizacji tych dwu zaleceń są Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji (KRK). Do ich opracowania i wdrożenia w Polsce obliguje nas

¹ Praca dla młodych, Raport AIG i Gazety Wyborczej, Warszawa 2002, s. 56.

Komunikat z Bergen z 2005 (dla szkolnictwa wyższego) oraz Zalecenie Parlamentu Europejskiego z 2008 roku (dla całego systemu edukacji)².

Znowelizowana ustawa Prawo o Szkolnictwie Wyższym wprowadza w życie zobowiązania międzynarodowe, wynikające z realizacji założeń deklaracji bolońskiej. Zmiany prawne niezbędne do realizacji strategii rozwoju szkolnictwa wyższego zawiera znowelizowana ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o Szkolnictwie Wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

Ustawa wprowadza pojęcie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego jako „opis, przez określenie efektów kształcenia, kwalifikacji zdobywanych w polskim systemie szkolnictwa wyższego” (art. 2 ust. 1 pkt 18a).

Zalecenia procesu bolońskiego mają na celu stworzenie europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego, w tym wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji. Krajowe Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego to porównywalność efektów kształcenia w wymiarze krajowym i międzynarodowym (w wymiarze punktów ECTS), stanowiące podstawę do łatwego porównania i uznawania stopni i dyplomów oraz innych świadectw – czyli kwalifikacji. Znowelizowana ustawa prawo o szkolnictwie wyższym w myśl deklaracji bolońskiej, wprowadza w życie strategię rozwoju szkolnictwa wyższego do roku 2020 (komunikat ministerialny przyjęty w Leuven w 2009 r.). Misją szkolnictwa wyższego jest tworzenie powiązań krajowego środowiska akademickiego z globalną wspólnotą akademicką i intelektualną, a także krajowymi i zagranicznymi przedsiębiorstwami oraz instytucjami publicznymi. Wizja szkolnictwa wyższego – premiowanie uczelni realizujących cele strategiczne szkolnictwa wyższego, wpisane w cele rozwojowe kraju. Jednym z 3 nadrzędnych celów strategii szkolnictwa wyższego obok kształcenia i badań naukowych, jest podniesienie jakości relacji uczelni z ich otoczeniem społecznym i gospodarczym. Wydaje się, że te cele to:

- poprawa jakości i efektywności systemów edukacji w UE,
- ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji,
- otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat.

W związku z koniecznością lepszego dostosowania edukacji do potrzeb pracy zawodowej i wymagań społeczeństwa, wskazanym jest wzmocnienie powiązań ze światem pracy, działalnością badawczą i społeczeństwem. Należy zatem rozszerzyć współpracę szkoły z instytucjami i organizacjami z sektora biznesu, placówkami badawczymi, partnerami społecznymi oraz szeroko rozumianym środowiskiem lokalnym.

² Autonomia Programowa Uczelni ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, Warszawa 2011, s. 1.

Można to osiągnąć poprzez:

- promowanie ścisłej współpracy między placówkami edukacyjnymi a środowiskiem lokalnym,

- uruchamianie partnerskich przedsięwzięć z udziałem wszelkiego rodzaju placówek edukacyjnych, firm i instytucji badawczych, w celu obopólnych korzyści,

- zachęcanie instytucji i osób indywidualnych do udziału w pracach nad rozwojem kształcenia i doskonalenia zawodowego, z uwzględnieniem nauczania w szkole oraz przygotowania do zawodu i szkolenia w miejscu pracy.

Na tym tle jawią się:

- wskaźniki ilościowe: odsetek uczniów i praktykantów, którzy w ramach kształcenia zawodowego odbywają praktyki w zakładach pracy (tzw. *éducation en alternance* – kształcenie przemienne w szkole i zakładzie pracy),

- wskaźniki jakościowe: uczestnictwo przedstawicieli społeczności lokalnych w życiu szkoły, współpraca szkół z organizacjami lokalnymi, współpraca placówek edukacyjnych z sektorem biznesu, np. w zakresie organizacji staży, przygotowania do zawodu i szkolenia, udział nauczycieli w szkoleniach organizowanych i prowadzonych we współpracy z sektorem biznesu.

Uczelnie powinny:

- zacieśniać współpracę z pracodawcami przyszłych absolwentów, a także z aktywnymi zawodowo absolwentami,

- otworzyć się na otoczenie społeczne i gospodarcze,

- tworzyć atmosferę potrzeby uczenia się w środowisku pracy,

- wprowadzać innowacyjne programy kształcenia odpowiadające potrzebom zgłaszanym przez instytucje z otoczenia uczelni w porozumieniu z podmiotami gospodarczymi na rynku pracy (doradztwo zawodowe i praktyki zawodowe wbudowane w programy studiów).

Zatem możliwe będzie tworzenie wspólnych programów, realizowanych na zlecenie i przy ścisłej współpracy z pracodawcami, zabieganie przez uczelnie o wybitnych praktyków (nawet nie posiadających stopni akademickich) w realizacji programów dyplomowych o charakterze zawodowym, uczenie się przez całe życie jako integralna część systemu edukacji. Opracowane przez uczelnie Krajowe Ramy Kwalifikacji i odniesienie ich do Europejskich Ram Kwalifikacji tworzą potrzeby intensyfikacji transferu wiedzy do sektora przedsiębiorstw i do instytucji publicznych – program Partnerstwa na rzecz Transferu Wiedzy (PTW), którego celem jest promocja i ułatwianie przepływu wiedzy i innowacji pomiędzy uczelniami a gospodarką.

Niestety ze strony pracodawców sygnalizowane są bardzo niekorzystne zjawiska, wciąż obecne na polskim rynku pracy. Jest to przede wszystkim niedostosowanie programów kształcenia do wykonywania pracy w danym zawodzie. Słabą stroną naszych absolwentów jest brak wiedzy praktycznej. W efekcie młody pracownik musi w początkowym okresie pracy poświęcić dużo czasu na przyuczenie się do konkretnego zawodu. Powoduje to, że młodzi absolwenci są mniej atrakcyjni niż starsi kandydaci dysponujący doświadczeniem. Zauważa się także małe zaangażowanie młodych pracowników, które objawia się w niechęci do aktywności i samodzielności podczas wykonywanych zadań. W art. 4 pkt 4 ustawy czytamy uczelnie współpracują z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności w zakresie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych na rzecz podmiotów gospodarczych, w wyodrębnionych formach działalności tym w drodze utworzenia spółki celowej, o której mowa w art. 86a, a także przez udział przedstawicieli pracodawców w opracowywaniu programów kształcenia i w procesie dydaktycznym.

Ustawa w art. 13. wskazuje na podstawowe zadania uczelni:

- prowadzenie studiów podyplomowych, kursów i szkoleń w celu kształcenia nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy w systemie uczenia się przez całe życie,
- działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych,
- uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów.

Uczelnia może tworzyć, w trybie określonym w ust. 1 (art. 31a) jednostki wspólne także z innymi podmiotami, w szczególności z instytucjami naukowymi, w tym również zagranicznymi.

W artykule 37 ustawodawca wskazuje na:

1. Jeżeli uczelnia lub założyciel uczelni niepublicznej prowadzi działalność niezgodną z przepisami prawa, statutem lub pozwoleniem, o którym mowa w art. 20 ust. 2 (utworzenie uczelni niepublicznej oraz uzyskanie przez nią uprawnień do prowadzenia studiów wyższych na danym kierunku i określonym poziomie kształcenia wymaga pozwolenia ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego), minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego wzywa organy uczelni lub założyciela uczelni niepublicznej do zaprzestania tej działalności i usunięcia jej skutków, wyznaczając w tym celu odpowiedni termin.

2. Jeżeli uczelnia lub założyciel uczelni niepublicznej w rażący sposób naruszają przepisy ustawy, statut lub pozwolenie, o którym mowa w art. 20 ust. 2, w szczególności nie realizują zaleceń lub wniosków, o których mowa w ust. 1 i 2, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego wszczyna postępowanie w sprawie likwidacji uczelni publicznej albo cofa

pozwolenie na utworzenie uczelni niepublicznej oraz nakazuje jej likwidację przez założyciela w wyznaczonym terminie.

Art. 168a wprowadza nowe możliwości:

1. Uczelnia może prowadzić studia o profilu praktycznym z udziałem podmiotów gospodarczych.

2. Sposób prowadzenia i organizację studiów, o których mowa w ust. 1, określa umowa zawarta w formie pisemnej między uczelnią a podmiotem gospodarczym.

Umowa może określać:

– możliwość prowadzenia zajęć ze studentami, w szczególności praktycznych, przez pracowników podmiotów gospodarczych;

– udział podmiotu gospodarczego w opracowaniu programu nauczania;

– sposób dofinansowania studiów przez podmiot gospodarczy;

– efekty kształcenia;

– sposób realizacji praktyk i staży.

Podstawowymi zadaniami uczelni, są działania na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych, a mianowicie partnerstwo uczelni z przedsiębiorcami (art. 13).

Dla zbliżenia szkolnictwa wyższego do potrzeb gospodarczych i społecznych proponuje się:

– ustawowe wprowadzenie zespołu przepisów regulujących współpracę uczelni z przedsiębiorcami oraz innymi podmiotami prowadzącymi działalność edukacyjną i naukowo-badawczą nie będącymi szkołami wyższymi lub instytutami PAN albo jednostkami badawczo-rozwojowymi (zakres, który może być finansowany ze środków publicznych umawiających się stron i tryb zawarcia umowy poza sektorem zamówień publicznych z ewentualnym odesłaniem do trybu z ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie),

– sprecyzowanie prawa do swobodnego wyboru partnerów tak w sektorze prywatnym, jak i publicznym oraz z organizacji pozarządowych,

– określenie form współpracy w postaci wspólnych przedsięwzięć prowadzonych jako wydzielone jednostki organizacyjne na odrębnym rozrachunku (programy, projekty),

– tworzenia przedsięwzięć w oparciu o spółkę komandytową, w której uczelnia jest komandytariuszem,

– tworzenia spółek celowych kapitałowych o charakterze inwestycyjnym (Dyrektywa Rady Wspólnoty Europejskiej z 10 maja 1993 r. o usługach inwestycyjnych w zakresie papierów wartościowych (93/22/EEC)),

– wprowadzenie obowiązku dla ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego prowadzenia publicznej bazy danych w systemie informatycznym (BIP) zawierającej informacje

o pracujących programach i zespołach badawczych uczelni publicznych oraz zgłoszonych z uczelni niepublicznych i różnego typu ośrodków badawczo-rozwojowych, instytutów; a także bazy danych o zapotrzebowaniu i propozycjach, ofertach badawczych, know-how przedsiębiorców i podmiotów publicznych.

Uczelnie niepubliczne posiadają obowiązki informacyjne i przywileje podatkowe właściwe dla organizacji pożytku publicznego oraz są wyposażone w ustalony prawem kapitał własny i inne zasoby, dostosowane do zakresu i charakteru prowadzonej działalności.

Ważnym pojęciem, wymagającym omówienia jest kariera zawodowa, oznacza zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej, wojskowej albo przebieg pracy zawodowej, spis kolejno osiągniętych stanowisk w danym zawodzie (pracy) czy wykonywanych w ramach konkretnej organizacji lub instytucji zawodowej. Innymi słowy jest to pionowa, a czasem pozioma mobilność pracownika. Planowanie kariery zawodowej powinno rozpocząć się już od najwcześniejszych lat szkolnych. Mobilność pionowa stanowi jeden z podstawowych elementów procesu bolońskiego. „W europejskiej przestrzeni szkolnictwa wyższego procesy zapewniania jakości kształcenia oraz ich ocena zewnętrzna (w tym akredytacja) zbudowane są na dwóch głównych filarach: standardach i wskazówkach ENQA (S&G) oraz Ramach Kwalifikacji (QF).

Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) oznacza istotne zmiany w sposobie prowadzenia zewnętrznej oceny jakości kształcenia i państwowej akredytacji programów studiów. Po pierwsze, metodologia oceny powinna w sposób bezpośrednio nawiązywać do opisu kwalifikacji zawartych w KRK. Punktem wyjścia akredytacji powinna być ocena zamierzonych i faktycznie uzyskanych kompetencji i umiejętności absolwentów zapisanych w opisach wymagań (deskryptorach generycznych) poziomów KRK i w wymaganiach dla obszarów kształcenia oraz specyficznych dla danego cyklu i programu kształcenia. Wprawdzie S&G sugerują uwzględnianie efektów kształcenia w ocenie jakości, ale dopiero ramy kwalifikacji dostarczają szczegółowych narzędzi do budowy programów uwzględniających efekty kształcenia. Po drugie, definiowanie efektów kształcenia powinno wynikać z misji uczelni (wizytowanej jednostki) jej strategii i deklarowanych celów kształcenia. Po trzecie, w procesie definiowania i oceny kompetencji absolwentów przez uczelnie powinni wziąć udział wszyscy interesariusze, a zwłaszcza pracodawcy, absolwenci i studenci. Po czwarte, wyeksponowanie misji i strategii uczelni dla definiowania tożsamości danego programu studiów w sposób oczywisty oznacza potrzebę uwzględnienia w procesie akredytacji jakości funkcjonowania ocenianej instytucji a nie tylko oferowanych przez nią programów studiów”³.

³ Tamże..., s. 132.

Dostarczenie wiedzy związanej z podstawami metodycznymi i projektowanie programów kształcenia oraz programów zajęć w oparciu o efekty kształcenia to główne założenie system opartego na efektach kształcenia, które można ująć jako:

- „sygnał” wejścia – cele, wyjścia – efekty uczenia się studenta,
- cały proces kształcenia podporządkowujemy „efektom uczenia się studenta” jako centrum uwagi,
- osiągnięciu i potwierdzeniu efektów uczenia podporządkowujemy proces dydaktyczny i organizację kształcenia,
- przechodzimy od „nauczania” do „uczenia się”,
- student nie zalicza „zajęć” a zalicza „przedmiot”.

Można powiedzieć **POPRZEDNIO**: Jakie przedmioty studiowałeś żeby uzyskać dyplom?

OBECNIE: Co potrafisz zrobić teraz po uzyskaniu dyplomu? (wiedza + umiejętności + kompetencje). Weryfikacja absolwenta na rynku pracy.

Realizacja zaprojektowanego programu kształcenia zgodnie z przepisami ustawy – powinna rozpocząć się w 2012/13 r. Rozumiejąc kierunek studiów definiowany poprzez program kształcenia, który zawierać ma opis założonych efektów kształcenia oraz opis procesu kształcenia, prowadzącego do osiągnięcia tych efektów, Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego wprowadzają „opis, przez określenie efektów kształcenia, kwalifikacji zdobywanych w polskim systemie szkolnictwa wyższego” (art. 2 ust. 1 pkt 18a). Pojmując kwalifikacje jako efekty kształcenia, poświadczane dyplomem, potwierdzającym uzyskanie zakładanych efektów kształcenia, kwalifikacje w ujęte w programie kształcenia rozumiane jako opis określonych przez uczelnię spójnych efektów kształcenia, zgodny z KRK oraz opis procesu kształcenia, prowadzącego do osiągnięcia tych efektów, wraz z przypisanymi do poszczególnych modułów tego procesu punktami ECTS.

Program kształcenia(curriculum)/Program studiów określa opis procesu kształcenia prowadzącego do uzyskania zakładanych efektów kształcenia. Program studiów – powinien być interpretowany jako plan studiów i program kształcenia. Różnica dotyczy wyeksponowania EK jako podstawowego elementu opisującego każdy moduł kształcenia występujący w planie studiów. Uczelnia opracowuje własny projekt efektów kształcenia w oparciu o określony w rozporządzeniu wzorcowy opis efektów kształcenia. Moduł kształcenia rozumiany jako jednostka programu kształcenia posiadająca cele i efekty uczenia się zgodne z celami i efektami kształcenia programu kształcenia, realizowana w oparciu o specyficzne dla niej metody nauczania i uczenia się oraz oceny i walidacji efektów kształcenia. To szeroko rozumiany przedmiot lub grupa przedmiotów inaczej zajęcia lub grupy zajęć + EK + ECTS. To także: „praktyka”, „zajęcia w terenie”, czy „przygotowanie pracy dyplomowej”, to też

także: „praktyka”, „zajęcia w terenie”, czy „przygotowanie pracy dyplomowej”, to też zestaw przedmiotów o określonej łącznej liczbie punktów ECTS.

Biorąc pod uwagę powyższe cele programu kształcenia/modułu/przedmiotu jawią się jako:

- szeroki, ogólny opis intencji kształcenia,
- wskazuje na to co nauczyciel zamierza osiągnąć w programie, kształcenia/modułu/przedmiotu.

Zaś efekty uczenia się oznaczają stwierdzenie tego, co uczący się wie, co rozumie i potrafi wykonać po ukończeniu procesu uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Przy formułowaniu efektów uczenia się należy:

- rozpoczynać opis każdego efektu uczenia się od czasownika w stronie czynnej np. wymienia kryteria, analizuje, przedstawia, wyjaśnia,
- używać tylko jednego czasownika przy formułowaniu jednego efektu uczenia się np. identyfikuje uczestników procesów diagnostycznych,
- unikać czasowników o znaczeniu zbyt ogólnym, niejednoznacznym np. wiedzieć, rozumieć unikać zdań skomplikowanych, lepiej użyć więcej niż jednego zdania,
- efekty uczenia się muszą być możliwe do zmierzenia i zaobserwowania, należy określić, w jaki sposób będą one oceniane, np. w jaki sposób stwierdzimy, czy student osiągnął zakładane efekty uczenia się;
- efekty uczenia się nie mogą być sformułowane zbyt ambitnie; trzeba sprawdzić, czy w zakładanym czasie i przy dostępnych środkach osiągnięcie efektów uczenia się jest możliwe. Efekty kształcenia powinny być podporządkowane tzw. zasadzie SMART gdzie;
S – szczegółowe (5-9 max), M – mierzalne, A – trafność do całego programu R – realne, T – realne czasowo.

Wzorcowy opis EK określonych w rozporządzeniu dla danego obszaru kształcenia jest obowiązkową podstawą dla Uczelni do opracowania własnego programu studiów dla kierunku studiów. Szczegółowe EK dla programu studiów mogą wykraczać poza opis EK zamieszczony w rozporządzeniu. Kierunkowe EK dla programu studiów opisane przez Uczelnie muszą odnosić się do wszystkich opisanych w rozporządzeniu EK, muszą „pokrywać” równomiernie wszystkie efekty obszarowe. Danemu efektowi kierunkowemu może odpowiadać kilka efektów obszarowych. Efekty uczenia się dla przedmiotu/modułu odnoszą się do efektów uczenia się zdefiniowanych dla programu kształcenia.

Definiowane przez uczelnię efekty kształcenia powinny odzwierciedlać realne możliwości osiągnięcia tych efektów przez najslabszego studenta. Zdefiniowanie EK stanowi zatem

egzekwowlalne zobowiązanie. Definiowane efekty muszą uwzględniać efekty kształcenia określone dla każdego typu kwalifikacji w uczelni.

Studia o profilu praktycznym mają dostarczyć W, U i KS niezbędnych do wykonywania pracy zawodowej. Przewaga EK odnoszących się do W i U wspomagających działalność praktyczną. Przewaga pkt ECTS przypisywanych umiejętnościom o charakterze praktycznym. Przewagą aktywizujących metod kształcenia – praktycznych nad podającymi czy eksponującymi. Prace dyplomowe powinny stanowić projekty, których tematyka związana jest z problemami występującymi w środowisku pracy typowym dla absolwenta danego kierunku.

Efekty uczenia się wyrażone są w zakresie trzech kategorii (wynika z rozporządzenia):

I Wiedzy.

II Umiejętności.

III Kompetencji – postaw.

Nie wyklucza to możliwości ich dalszego strukturalizowania, wyodrębnienia podkategorii np., podział efektów kształcenia w kategorii „umiejętności na podkategorie:

- umiejętności ogólne,
- podstawowe umiejętności nauczycielskie,
- umiejętności bezpośrednio związane ze specjalnością nauczycielską.

Dla uporządkowania opisu efektów kształcenia można wykorzystać taksonomie (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 5 maja 2008 r.).

Przykładem jest taksonomia Blooma i jej hierarchizacja w zakresie wiedzy,

tzw. domena poznawcza: 6. Ocena, 5. Synteza, 4. Analiza, 3. Zastosowanie, 2. Zrozumienie, 1. Wiedza.

Przy formułowaniu efektów uczenia się należy: wykorzystać górne warstwy piramidy w taksonomii Blooma, efekty uczenia się sformułowane na podstawie dolnych warstw piramidy w taksonomii Blooma nie powinny stanowić większości EK dla danego programu kształcenia/modułu/przedmiotu.

Efekty kształcenia, odzwierciedlają wizję programu kształcenia na określonym kierunku oraz poziomie i profilu kształcenia. Są nadrzędne wobec programu studiów, stanowiącego opis procesu kształcenia który ma doprowadzić do osiągnięcia tych efektów.

„Zgodnie z treścią zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 r. dotyczącego ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie [EQF_LLL08a], „kwalifikacja” oznacza „formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ zgodnie z ustaloną procedurą stwierdził, że dana

osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami”. W kontekście rozważań dotyczących ram kwalifikacji, kwalifikacja jest więc rozumiana jako „kwalifikacja formalna”, tzn. tytuł, stopień itp., utożsamiany z odpowiadającym mu dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem, wydawanym po zakończeniu pewnego etapu kształcenia, poświadczającym osiągnięcie określonych efektów kształcenia. Każda kwalifikacja w zakresie szkolnictwa wyższego jest scharakteryzowana przez [EQF_EHEA05a]:

- efekty kształcenia,
- poziom i odpowiadający mu nakład pracy studenta, wyrażony w punktach ECTS.

Atrybutem kwalifikacji może być też profil, określający charakter uzyskanych efektów kształcenia (np. profil praktyczny, profil teoretyczny) lub też specyficzny obszar tematyczny (dziedzina) kształcenia (np. humanistyka, technika, sztuka)⁴.

Warunkiem uzyskania kwalifikacji (dyplomu) jest osiągnięcie przez studenta wszystkich założonych w programie kształcenia efektów kształcenia. Plan studiów (stacjonarnych i niestacjonarnych) powinien być skonstruowany w taki sposób, aby:

- liczba punktów ECTS przypisanych modułom kształcenia realizowanym w każdym roku studiów wynosiła 60;
- liczba punktów ECTS przypisanych modułom realizowanym w każdym semestrze wynosiła 30 lub była bliska tej wartości;
- przedmioty do wyboru powinny stanowić w łącznym wymiarze co najmniej 30% pkt ECTS.

Zatem proces kształcenia musi obejmować:

- treści programowe;
- formy i metody prowadzenia zajęć;
- typy / metody oceny (ocenie diagnostyczne, formujące, podsumowujące);
- nakład pracy wyrażony w pkt ECTS.

Uczelnia może przyjąć pewne ogólne zasady określania liczby punktów ECTS przypisanych poszczególnym przedmiotom. Nakład pracy wyrażony w pkt ECTS (zgodnie z przyjętymi w większości krajów europejskich standardami oraz obowiązującymi w Polsce regulacjami, jeden punkt ECTS odpowiada 25-30 godzinom pracy studenta) szacowany z uwzględnieniem możliwości osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia przez „przeciętnego” studenta zarejestrowanego na przedmiot.

Prawidłowe przypisanie punktów ECTS do poszczególnych modułów kształcenia powinno stanowić przedmiot analizy dokonywanej w ramach wewnętrznego i zewnętrznego

⁴ Tamże..., s. 6.

systemu zapewniania jakości kształcenia w uczelniach. Ocena sposobu przypisania punktów ECTS do poszczególnych modułów kształcenia stanowi określony w Rozporządzeniu w sprawie warunków oceny programowej i oceny instytucjonalnej (par. 2 pkt 1d) element oceny programowej dokonywanej przez Państwową Komisję Akredytacyjną. Analiza obejmująca bilans nakładu pracy studenta, powinna być bezwzględnie wymaganym elementem opisu każdego przedmiotu. Przy projektowaniu programu kształcenia może się okazać, że nie są spełnione założenia np., łączna liczba punktów ECTS przypisanych modułom kształcenia może przekraczać 180 pkt ECTS dla 6-semesteralnych studiów I^o. Ocena nakładu pracy powinna być dokonywana z udziałem studentów i podlegać weryfikacji, m.in. na podstawie informacji zwrotnych uzyskanych od studentów.

W dzisiejszych czasach w wielu strefach ludzkiej aktywności sukces zależy w dużym stopniu od naszych umiejętności interpersonalnych tzn. nawiązywanie kontaktów, wyrażania siebie, słuchania i rozumienia innych umiejętności, pracy w zespole, umiejętność kierowania pracą innych itp.

Pracodawca, przyjmując nowego pracownika chciałby, aby ten potrafił odnaleźć się w istniejącym już zespole. Wszelkiego rodzaju konflikty w miejscu pracy. Wywoływane przez takie niedopasowane (lub nie chcące się dopasować) osoby, znacznie wpływają na efektywność pracy. Właściciel firmy by osiągnąć sukces na rynku musi dbać o jakość i ilość produktów i usług, powinien więc dbać o to, by stosunki międzyludzkie w jego zakładzie utrzymywały się na poziomie co najmniej poprawnym.

„Od stycznia 2008 r. uczelnie mają obowiązek w raportach samooceny informowania między innymi o: misji i strategii uczelni, roli akredytowanego kierunku w strategii wizytowanej jednostki, misji akredytowanego kierunku, celach kształcenia oraz kompetencjach ogólnych i specyficznych uzyskanych przez absolwentów, odnoszących się do wiedzy, umiejętności i postaw, w tym umiejętności stosowania w praktyce zdobytej wiedzy, dokonywania ocen i formułowania sądów, komunikowania się z otoczeniem, kontynuacji kształcenia przez całe życie, a także dostosowania kwalifikacji absolwenta do potrzeb rynku pracy. Wizytowana jednostka ma wskazać, w których przedmiotach znajdują odzwierciedlenie cele kształcenia sformułowane w sylwetce absolwenta, koncepcji kształcenia uwzględniającej kanon wiedzy kierunku oraz własny profil programowy, a także, jak funkcjonuje wewnętrzny system jakości kształcenia zapewniający realizację założonych celów edukacyjnych. W Zaleceniu Parlamentu i Rady Europy z 23 kwietnia 2008 roku przyjmuje się, że docelowo wszystkie kwalifikacje przyznawane w Europie będą zawierały odniesienie do Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. Zalecane było przyjęcie następujących terminów realizacji:

– do 2010 r.: powiązanie krajowych systemów edukacji z europejskimi ramami kwalifikacji za pośrednictwem krajowych ram kwalifikacji – przygotowanie ich modeli oraz scenariuszy wdrożenia w życie,

– do 2011 r.: przygotowanie i ogłoszenie tzw. raportów referencyjnych, czyli opisów krajowych systemów kwalifikacji z zastosowaniem metody właściwej dla ram kwalifikacji i jasnym odniesieniem poziomów kwalifikacji krajowych do poziomów Europejskich Ram Kwalifikacji,

– od roku 2012: umieszczanie na dyplomach i świadectwach poświadczających uzyskanie kwalifikacje odniesienia do stosownego poziomu krajowych i Europejskich Ram Kwalifikacji. Do marca 2010 r. ogłoszone zostały raporty referencyjne Irlandii, Malty, Wielkiej Brytanii i Belgii (wspólnoty flamandzkiej). Oczekuje się, że w roku 2010 zostanie publikowanych jeszcze 8-10 raportów; pozostałe kraje UE przekładają ten krok na lata następne. Warto wspomnieć, że ramy kwalifikacji nie są wyłącznie inicjatywą europejską. Prace nad ich wprowadzeniem lub doskonaleniem trwają obecnie w ponad 120 krajach świata⁵.

Bibliografia

- Autonomia Programowa Uczelni, ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, Warszawa 2011.
- Decyzja Rady (Edukacja): „Szczegółowy program prac dotyczących celów edukacji w Europie”, 14 lutego 2002.
- Dokument roboczy Komisji Europejskiej „Memorandum w sprawie uczenia się przez całe życie”, SEC(2000)1832, 30 października 2000.
- Edukacja w Europie: różne systemy – wspólne cele do roku 2010 Luksemburg: Biuro Urzędowych Publikacji Wspólnot Europejskich 2002 – 39 p. – 250 X 176 mm. ISBN 92-894-3682-4.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Plan działań Komisji na rzecz rozwijania umiejętności i zwiększania mobilności”, COM (2002) 72, wersja ostateczna, 8 lutego 2002.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Plan działań – Nauka i społeczeństwo”, COM(2001) 714, wersja ostateczna, 4 grudnia 2001.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Projekt szczegółowego programu prac wynikających z raportu nt. przyszłych celów edukacji”, (COM(2001) 501, wersja ostateczna), 7 września 2001.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Wskaźniki strukturalne”, (COM(2001) 619, wersja ostateczna, 30 października 2001.
- Komunikat Komisji Europejskiej przedstawiony podczas wiosennego posiedzenia Rady Europejskiej w Barcelonie, „Strategia lizbońska – wprowadzanie zmian”, COM(2002) 14, wersja ostateczna, 15 stycznia 2002.
- Komunikat Komisji Europejskiej „Realizacja koncepcji europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie”, COM(2001) 678, wersja ostateczna, 1 listopada 2001 roku: http://www.europa.eu.int/comm/education/life/communication/com_en.pdf.

⁵ Tamże..., s. 120-121.

Misja, wizja i cele strategiczne szkolnictwa wyższego w Polsce w perspektywie 2020 roku. Raport przygotowany przez konsorcjum: Ernst & Young Business Advisory oraz Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, listopad 2009.

Prawo o Szkolnictwie Wyższym – przepisy znowelizowanej ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz U Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

Praca dla młodych, Raport AIG i Gazety Wyborczej, Warszawa 2002.

Projekt Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Krajowe Ramy Kwalifikacji w szkolnictwie wyższym jako narzędzie poprawy jakości kształcenia”, Priorytet IV PO KL, Działanie 4.1. Poddziałanie 4.1.3.

Rada Europejska, posiedzenie w Lizbonie w dniach 23 i 24 marca 2000 roku – Konkluzje okresu prezydencji: <http://ue.eu.int/fr/info/eurocouncil/index.htm>

Rada Europejska, posiedzenie w Sztokholmie w dniach 23 i 24 marca 2001 roku – Konkluzje okresu prezydencji: <http://ue.eu.int/fr/info/eurocouncil/index.htm>

Raport Komisji Europejskiej „Przyszłe cele edukacji”, (COM(2001) 59, wersja ostateczna), 31 stycznia 2001.

Rozporządzenie z dn. 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego.

Rozporządzenie z dn. 4 listopada 2011 r. w sprawie wzorcowych efektów kształcenia.

Rozporządzenie z dn. 5 października 2011 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów na określonym kierunku i poziomie kształcenia.

Rozporządzenie z dn. 29 września 2011 r. w sprawie warunków oceny programowej i oceny instytucjonalnej Uchwała Rady z 13 lipca 2001 dotycząca roli kształcenia i szkolenia w polityce odnoszącej się do zatrudnienia. Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich (DzU WE 204/01, p1), 20 lipca 2001 roku.