



Zachodniopomorska  
Szkoła Biznesu  
w Szczecinie



Erasmus+

Promoting LLL in HE by implementing innovative practices in RPL  
-EDUPRO- 2014-1-PL01-KA203-003629

# Niepubliczna szkoła wyższa w Polsce jako integrator uczenia się przez całe życie

dr hab. prof. ZPSB Aleksandra Grzesiuk  
Gdańsk, 4 września 2015

NAUKA i biznes w jednym miejscu  
przedsiębiorstwo wiedzy BIZNES





## Plan prezentacji

- 1. LLL – nowoczesny model kształcenia osób dorosłych**
- 2. Jak Zachodniopomorska Szkoła Biznesu realizuje koncepcję LLL ?**
- 3. RPL jako szansa na aktywizację edukacyjną dorosłych studentów**
- 4. Barometr Kompetencji Kluczowych – przykład narzędzia do potwierdzania kompetencji kluczowych (Model Knowledge@Work)**





## „Dorosły student” czyli LL-learner

- **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.



# Nowoczesny model kształcenia osób dorosłych

**Koncentracja na osobie uczącego się  
(indywidualizacja kształcenia)**

**Nowe standardy uczenia się osób dorosłych, w tym oparte na IT**

**System diagnozy i potwierdzania efektów uczenia się (kompetencji), uzyskanych także poza systemem formalnym**

**Profesjonalizacja nauczania osób dorosłych (podnoszenie kompetencji pedagogicznych i andragogicznych kadry akademickiej)**



Erasmus+



# Jak Zachodniopomorska Szkoła Biznesu realizuje koncepcję LLL?



Zachodniopomorska  
Szkoła Biznesu  
w Szczecinie



Erasmus+



## PRIORYTETY STRATEGICZNE ZPSB W LATACH 2012 - 2017

W ramach strategii zdefiniowano trzy kluczowe obszary priorytetów strategicznych, na które składają się poszczególne programy strategiczne:

### Priorytet strategiczny 1

Rozbudowa portfolio oferty dydaktycznej o profilu praktycznym w modelu LLL w procesie poprawy reaktywności i adaptacyjności oferty Uczelni wobec zmieniających się potrzeb rynku pracy.

### Priorytet strategiczny 2

Umocnienie roli ZPSB jako instytucji naukowo – edukacyjnej w euroregionalnym środowisku gospodarczym – „ZPSB jako przedsiębiorstwo wiedzy”.

### Priorytet strategiczny 3

Rozwój strategicznych zasobów ZPSB w zgodzie z zasadami odpowiedzialności społecznej wobec pracowników i środowiska naturalnego.





# Kwestie do rozstrzygnięcia przed wdrożeniem procesu potwierdzania efektów uczenia osiągniętych poza systemem formalnym to:

- Kompetencje podlegające walidacji (kompetencje zawodowe/ efekty uczenia się nie związane z konkretnym zawodem lub branżą)
- Rozwiązania organizacyjne i związana z tym obsada kluczowych ról
- Aspekty narzędziowe (lista tych elementów oferty, które „wchodzą” w proces RPL, wniosek RPL, e-portfolio, przewodnik dla kandydatów, wytyczne dla asesorów, protokół Komisji, metody walidacji i in.)
- Lista asesorów
- Procedura kontroli jakości procesu RPL
- Lista obserwatorów zewnętrznych





# Możliwe koszty i ryzyka związane z procesem RPL

- Koszty techniczne (m.in. koszty zakupu oprogramowania i jego dostosowania do potrzeb nowego modelu)
- Czas potrzebny na opracowania procedur i standardów związanych z realizacją nowej oferty LLL
- Koszty testowania i modyfikacji (m.in. koszty testowania nowego oprogramowania, koszty opracowania modyfikacji programów kształcenia, koszty modyfikacji oferty)
- Koszty wprowadzenia zmian organizacyjnych ( np. koszty remontu, koszty nowego wyposażenia)
- Koszty personelu (koszty utworzenia odrębnych stanowisk pracy, koszty dodatkowych składników wynagrodzeń – dodatków funkcyjnych, dodatków zadaniowych, itp.)







# Możliwe koszty i ryzyka związane z procesem RPL – cd.

- Koszty szkoleń (koszty szkoleń personelu z zakresu nowych procedur, obsługi klienta, wykorzystania narzędzi IT)
- Koszty psychologiczne (koszty związane z oporem pracowników, koszty niezadowolenia, spadku motywacji, niepewności, co do własnego stanowiska, itp.)
- Pozostałe koszty (m.in. koszty związane z utrzymaniem niewykorzystywanych zasobów, koszty związane z dublowaniem działań)
- Koszty związane z czasem nieefektywnej pracy w okresie przejściowym (związanym z wdrożeniem nowych zasad, procedur i standardów)





# Spodziewane korzyści wynikające z zastosowania rekrutacji w trybie RPL

## Ilościowe

- poprawa wyniku rekrutacyjnego na studia I, II stopnia dzięki zwiększeniu grupy docelowej, do której adresowana jest oferta
- poprawa wyniku rekrutacyjnego na inne formy kształcenia, jeśli będą mogły być uznane w poczet programu studiów (w perspektywie dłuższego okresu, po upowszechnieniu się modelu RPL w świadomości społecznej)



# Spodziewane korzyści wynikające z zastosowania rekrutacji w trybie RPL

## Jakościowe

- podniesienie jakości procesu kształcenia (dzięki m.in.: rekonstrukcji programów na potrzeby tworzenia indywidualnych ścieżek kształcenia, weryfikacji metod oceny efektów kształcenia i podniesieniu kompetencji kadry)
- rozszerzenie oferty kształcenia o nowe „nietradycyjne” produkty (np. kursy studyjne)
- pogłębienie relacji z otoczeniem biznesu (rada programowa, zewnętrzni obserwatorzy procesu RPL)
- poprawa wizerunku uczelni





Projekt innowacyjny NCBiR współfinansowany ze Śródków UE:

# Knowledge@Work - zintegrowany model kształcenia przez całe życie na uczelniach wyższych

KNOWLEDGE  
@WORK



Erasmus+



# Co proponujemy w modelu Knowledge@Work

## Nowoczesny model studiów podyplomowych:

- **kompetencje kluczowe** - uniwersalne umiejętności wymagane przez pracodawców - w programach kształcenia
- **indywidualizacja kształcenia** (dostosowanie poziomu i zakresu wiedzy do potrzeb słuchacza)
- **zwiększenie użyteczności studiów** podyplomowych i przydatności zawodowej dla odbiorców - kompetencje generyczne, obieralność modułów
- wykorzystanie **technologii internetowych i mobilnych**
- **doradztwo** w wyborze ścieżki kształcenia - broker edukacyjny na uczelni
- **studiowanie w czasie i miejscu odpowiadającym słuchaczom**, dodatkowo z elementami relaksu (e-learning i gra mobilna „Pigułki kompetencji”)

Użytkownicy modelu K@W:

**Uczelnie wyższe lub jednostki organizacyjne uczelni, realizujące studia podyplomowe**



## Kompetencje kluczowe - pakiety wiedzy

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





# Barometr Kompetencji Kluczowych

- Niezależne **testy z 10 kompetencji** kluczowych dla Słuchaczy
- Wsparcie procesu rekrutacji i RPL (określenie poziomu posiadanych kompetencji przez Słuchaczy)
- Podstawa **indywidualizacji** ścieżki kształcenia (wybór kompetencji i poziomu materiałów)
- Podstawa oceny **efektów kształcenia** w odniesieniu do kompetencji kluczowych (test Barometrem „na wyjściu”)

The screenshot displays the Knowledge@Work platform interface. At the top, the logo 'KNOWLEDGE @WORK' is visible. A navigation bar includes links for 'STRONA GŁÓWNA', 'PLATFORMA KNOWLEDGE@WORK', 'DLA UCZELNI', 'DLA MEDIÓW', 'O PROJEKCIE', and 'KONTAKT'. Below this, a secondary bar highlights 'BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH', 'E-LEARNING', and 'M-LEARNING'. A green checkmark icon and the text 'Sukces! Przystąpiłeś do testu. W ciągu 45 minut musisz odpowiedzieć na wszystkie pytania' indicate a successful test start. A progress indicator shows 'Czas do końca:' with a red dot at the beginning of a bar. The current question is titled 'Komunikacja interpersonalna' and is labeled 'Pytanie 1 z 30'. The question text reads: 'Twoja przełożona skrytykowała sposób w jaki przygotowałeś raport podsumowujący badania przeprowadzone w Twojej firmie. Krytyka była uzasadniona, choć mało dyplomatyczna. Zareagujesz konstruktywnie, kiedy:'. Three multiple-choice options are provided: A. 'Zareaguję spokojnie i zdecydowanie zaprotestuję przeciw formie wyrażenia krytyki.', B. 'Zgodzisz się z osobą krytykującą i postarasz się wyjaśnić przyczyny', and C. 'Zgodzisz się z osobą krytykującą bez poszukiwania wymówek.'. A 'DALEJ →' button is located at the bottom right of the question area.



- **Platforma internetowa K@W** - narzędzia pracy Brokera edukacyjnego i Słuchaczy
- **Barometr Kompetencji Kluczowych** (testy z 10 kompetencji)
- **Materiały szkoleniowe** → e-learning (20 szkoleń); → m-learning - gra „Pigułki kompetencji” (10 gier)
- **Repozytorium dokumentów** - podręczniki poradniki, instrukcje

The screenshot shows the homepage of the Knowledge@Work platform. At the top left is the logo 'KNOWLEDGE @WORK' with a stylized graphic of orange and grey lines. To the right are buttons for 'ZALOGUJ SIĘ' and 'ZAŁOŻ KONTO'. Below the logo is a navigation bar with orange background and white text: 'STRONA GŁÓWNA', 'PLATFORMA KNOWLEDGE@WORK', 'DLA UCZELNI', 'DLA MEDIÓW', 'O PROJEKCIE', and 'KONTAKT'. The main content area features a large image of four business professionals in a meeting. Overlaid on the bottom left of this image is the text 'PLATFORMA KNOWLEDGE@WORK' and 'czytaj więcej »'. To the right of the image is a quote in Polish: 'Nowoczesny pracownik niezależnie od profilu kształcenia musi dysponować zestawem „umiejętności miękkich”, bez których utrzymanie pracy będzie niezwykle trudne. Eksperti rynku pracy podkreślają, że pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki kompetencjom społecznym, traci się zaś w 70% z braku kompetencji społecznych i w 30% z braku kwalifikacji merytorycznych.' Below the quote is the attribution 'Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, PARP 2009'. At the bottom left of the screenshot is the text 'AKTUALNOŚCI' and at the bottom right is 'JAK KORZYSTAĆ Z PLATFORMY KNOWLEDGE @WORK?'.

[[www.katw.pl](http://www.katw.pl)]





- **Pracownik Uczelni** - mający kontakt ze Słuchaczami studiów
- **Przydzielanie testów** Barometru Kompetencji (BKK)
- Weryfikacja wyników BKK - w konsultacji ze Słuchaczem, propozycja **wyboru zestawu kompetencji kluczowych**
- Przydzielanie **pakietów wiedzy**
  - ✓ materiały e-learningowe
  - ✓ gra mobilna „Pigułki kompetencji”
- ✓ **Weryfikacja** procesu kształcenia
- ✓ Przekazywanie informacji innym jednostkom Uczelni (np. raportów dot. **profilu kompetencji grupy**)

Przydziel materiał e-learningowy dla: Studentka Anna

Zdefiniuj przydzielenie materiału

Materiał \*  
wybierz

Udostępniony od \*  
wybierz

Udostępniony do \*  
wybierz

Przydzielone materiały

Nazwa	Dostępny do	Akcje
Autoprezentacja - wersja pełna	2014-12-31 00:00:00	✖
Autoprezentacja - wersja zaawansowana	2014-12-31 00:00:00	✖
Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym - wersja pełna	2014-12-31 00:00:00	✖
Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym - wersja zaawansowana	2014-12-31 00:00:00	✖
Komunikacja interpersonalna - wersja pełna	2014-12-31 00:00:00	✖
Komunikacja interpersonalna - wersja zaawansowana	2014-12-31 00:00:00	✖
Kreatywność - wersja pełna	2014-12-31 00:00:00	✖
Kreatywność - wersja zaawansowana	2014-12-31 00:00:00	✖
Praca w zespole - wersja pełna	2014-12-31 00:00:00	✖



Testy kompetencji kluczowych użytkownika: Studentka Anna

Nazwa testu	Status	Dostępny od	Dostępny do	Wynik	Akcje
Autoprezentacja	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Funkcjonowanie w otoczeniu międzynarodowym	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Kreatywność	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Praca w zespole	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Prawo w działalności gospodarczej	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Ugruntowanie podstawy matematyki	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Zarządzanie wleczką	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Zarządzanie zespołem	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Znajomość technologii informacyjnych	Dostępny	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00		👁️ ✖
Komunikacja interpersonalna	Zakończony	2014-08-19 00:00:00	2014-12-31 00:00:00	57	👁️ ✖



# Materiały e-learningowe

- Pakiety wiedzy z 10 kompetencji na dwóch poziomach:  
pełny / zaawansowany
- Kształcenie w zakresie kompetencji kluczowych
- Stworzone z zachowaniem cyklu **Kolba** (metodologia uczenia się osób dorosłych)
  - ✓ doświadczenia i refleksje
  - ✓ aspekty teoretyczne
  - ✓ zastosowanie nowej wiedzy w praktyce
- ✓ Najnowsza metodyka kształcenia na odległość

BAROMETR KOMPETENCJI KLUCZOWYCH   E-LEARNING   M-LEARNING

## SPIS TREŚCI


- PROGRAM SZKOLENIA
- WPROWADZENIE DO SZKOLENIA
- AUTOPREZENTACJA JAKO TECHNIKA
- KREOWANIA WŁASNEGO WIZERUNKU
  - WPROWADZENIE DO MODUŁU
  - DOŚWIADCZENIA I REFLEKSJE
    - KOMU POMOŻESZ?
    - KOMU POMOŻESZ?
    - SKLEP SPORTOWY
    - SKLEP SPORTOWY
    - SALON SAMOCHODOWY
    - SALON SAMOCHODOWY
    - KOLACJA U RODZICÓW
    - KOLACJA U RODZICÓW
    - NAJLEPSZY KANDYDAT
    - NAJLEPSZY KANDYDAT
  - ASPEKTY TEORETYCZNE
  - ZASTOSOWANIE NOWEJ WIEDZY W
  - PRAKTYCE
  - PYTANIA KONTROLNE
  - PODSUMOWANIE MODUŁU
- KOMUNIKOWANIE NIEWERBALNE W PROCESIE
- AUTOPREZENTACJI
- KOMUNIKOWANIE WERBALNE W PROCESIE
- AUTOPREZENTACJI

### Moduł 1. Autoprezentacja jako technika kreowania własnego wizerunku


#### Komu pomożesz?

Zapoznaj się z opisem sytuacji i odpowiedz na pytanie. Tylko jedna odpowiedź najlepiej pasuje do danej sytuacji.

Jest zimowy wieczór. Właśnie wracasz z pracy do domu. Na dworze jest już zupełnie ciemno, ulice są puste. W świątłach latarni widać spadające płatki śniegu. Jesteś już niedaleko domu. Do przejścia została Ci tylko jedna przecznica. Nagle po drugiej stronie ulicy dostrzegasz mężczyznę, który kieruje się w Twoją stronę. Idzie szybkim, zdecydowanym krokiem. Gdy podchodzi do Ciebie dostrzegasz, że jest wyraźnie zdenerwowany. Zatrzymuje się i mówi, że tuż za rogiem zdarzył się wypadek i bardzo prosi Cię o pomoc. Twierdzi, że nie wie co robić i że trzeba jak najszybciej wezwać pogotowie, a jemu rozłądował się telefon. Jest chaotyczny. Mówi, że w pobliżu nie ma nikogo, kogo może prosić o pomoc. Chce, abyś z nim poszła, twierdząc, że to jest naprawdę blisko. Jesteś zdezorientowana, nie wiesz co robić.



Mężczyzna numer 1  
Źródło: <http://www.eversera dio.com/andy-and-ernie%E2 %80%99s-top-100-cool-nov els-94/>



Mężczyzna numer 2  
Źródło: <http://catinthewell.p l/3797/ted-bundy-the-camp us-killer/>

**W przypadku którego mężczyzny zdecydujesz się na udzielenie pomocy?**

Mężczyzna numer 1.

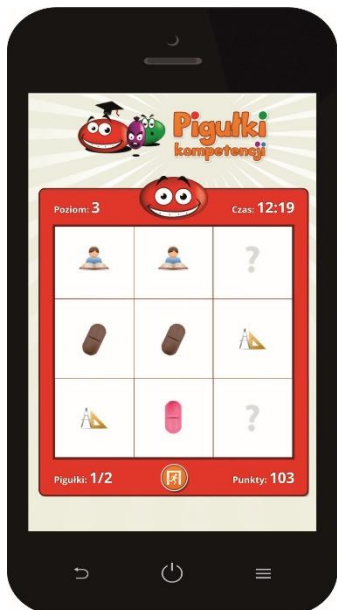
Mężczyzna numer 2.

DALEJ →



# M-learning czyli gra „Pigułki kompetencji”

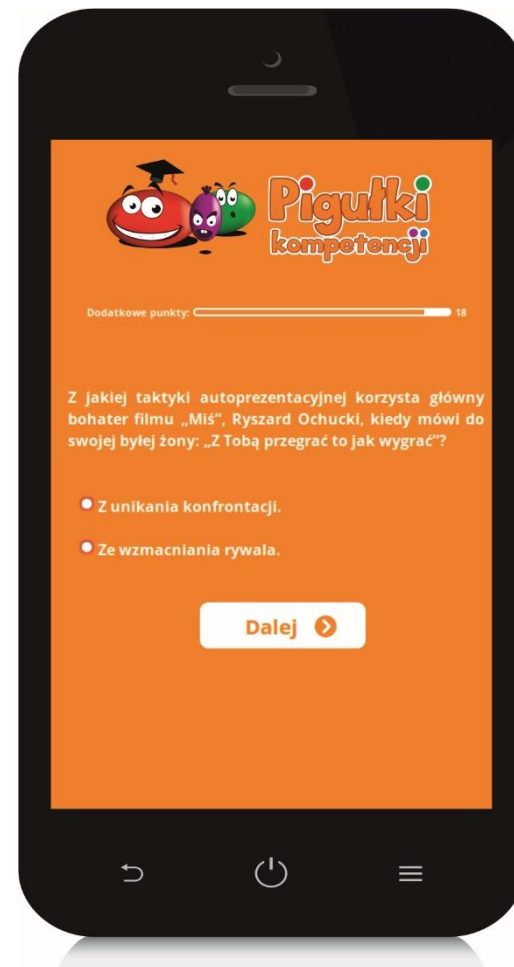
Gra - na smartfon / tablet / komputer



- Wspierające kształcenie w zakresie kompetencji kluczowych w oparciu o **technologie mobilne**
- **Utrwalanie wiedzy** w krótkich sesjach, połączone z relaksem
- Krótkie pytania z życia zawodowego - interpretacja odpowiedzi
- Wykorzystanie **wolnej chwili na naukę** (np. w pociągu, na przerwie)
- Wybór trybu gry, możliwość **rywalizacji** w grupie (rankingi graczy)



**ranking**  
Tryb normalny





# Model K@W a efekty jego wdrożenia

elementy modelu K@W

Broker edukacyjny

Barometr Kompetencji  
Kluczowych

bloki kompetencji  
kluczowych

obieralność modułów  
kompetencyjnych

program oparty o efekty  
kształcenia

platforma wspomagająca  
mobilne uczenie się



efekty modelu K@W dla uczelni i słuchaczy

lepsza diagnoza  
uczestnika SP

pomiar i wiedza o  
poziomie kluczowych  
kompetencji

dostosowanie programu  
SP do wymogów  
rynkowych

zindywidualizowana  
ścieżka kształcenia

lepszy monitoring jakości  
kształcenia

unowocześnienie formuły  
SP



wyzwania LLL w Polsce

doradztwo w zakresie  
kariery edukacyjnej i  
zawodowej

uznanie kompetencji

dopasowanie oferty do  
potrzeb gospodarki

dopasowanie form i  
treści kształcenia do  
potrzeb osób dorosłych

zapewnienie jakości  
kształcenia i uczenia się

wykorzystanie nowych  
technologii w procesie  
nauczania i uczenia się



Erasmus+



Dziękuję za uwagę  
Pytania mile widziane 😊

dr hab. prof. ZPSB Aleksandra Grzesiuk  
agrzesiuk@zpsb.pl



Erasmus+