

Efekty kształcenia e-learningowego w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji

Współczesny proces edukacyjny powinien rozwijać kompetencje niezbędne do realizacji życiowych i zawodowych aspiracji w warunkach gospodarki opartej na wiedzy. Kształcenie wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na jego efekty. W Krajowych Ramach Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego (KRK) efekty kształcenia zdefiniowane są w trzech kategoriach: wiedza, umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne. Nowoczesna e-edukacja stanowi permanentny proces efektywnego kształcenia. Konwergencja z KRK zapewnia jej wysoką jakość oraz gwarantuje praktyczną implementację na turbulentnym rynku pracy w warunkach powszechnej globalizacji.

Pomiar efektywności procesu kształcenia

Edukacja akademicka to proces, który obejmuje kilka ściśle ze sobą powiązanych i wzajemnie zależnych etapów. Myślenie kategoriami procesu o każdej formie szkolenia, także akademickiego, jest szczególnie istotne ze względu na oczekiwany wzrost poziomu kompetencji studentów¹. Proces ten obejmuje trzy fazy: planowania, realizacji i kontroli.

Planowanie kształcenia przez poszczególne uczelnie ma wymiar ogólny (całościowy) oraz przedmiotowy (modułowy). Zgodnie z założeniami reformy szkolnictwa wyższego z marca 2011 roku proces planowania koncentruje się na efektach kształcenia.

Według słownika zarządzania kadrami *efektywność (effectiveness) to cecha działań, dających pozytywnie oceniany wynik bez względu na to, czy był on zamierzony, czy nie*². Zatem w takim ujęciu szczególnie ważny rezultat, a nie działania, które mogą do niego doprowadzić. Według tego samego słownika *efektywność szkoleń (training effectiveness) jest to miara tego, czy działania szkoleniowe zostały dobrze zaplanowane, przeprowadzone, przyniosły oczekiwane i pożądane rezultaty, a koszt ich przeprowadzenia był wyraźnie i opłacalnie niższy niż końcowe korzyści lub zysk*³. W takim ujęciu efektywność to miara

¹ M. Łaguna, *Szkolenia*, GWP, Gdańsk 2004, s. 136.

² T. Listwan (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 33.

³ Tamże, s. 34.

odnosząca się do całego procesu kształcenia, połączenie sprawności (działanie we właściwy sposób) i skuteczności (osiągnięcie właściwie wybranego celu). Konkludując, można określić efektywność jako synergię skuteczności i sprawności.

Aby stwierdzić, czy udało się osiągnąć założone efekty kształcenia, należy przeprowadzić ich weryfikację. Można w tym celu wykorzystać model oceny efektywności szkolenia opracowany przez D.L. Kirkpatricka, który wyróżnia cztery poziomy oceny efektów:

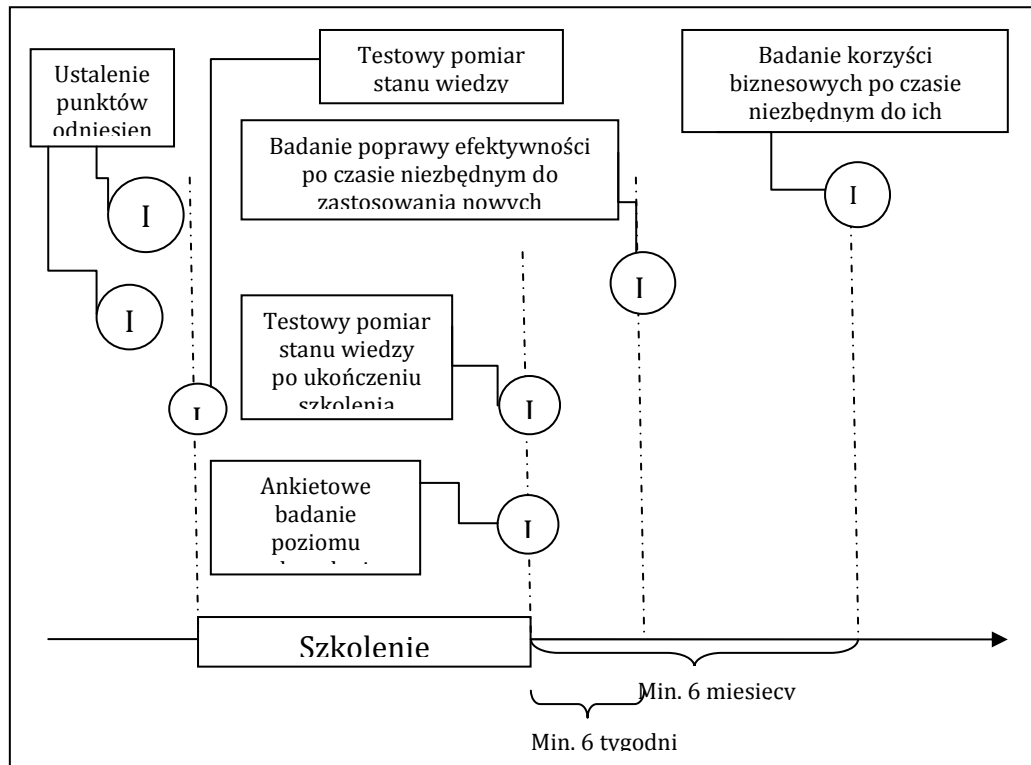
- *poziom reakcji* – bada się, jak uczestnicy szkolenia zareagowali na szkolenie, jak przyjęli prezentowane treści, metody i organizację;
- *poziom uczenia się* – diagnozuje się kompetencje zdobyte przez uczestników szkolenia; bada się stan wiedzy, umiejętności i postawy;
- *poziom zachowań* – dokonuje się badań porównawczych w zakresie zmian w zachowaniach uczestników szkolenia przed procesem dydaktycznym i po nim;
- *poziom efektów* – dokonuje się porównania zysków ze szkolenia z jego kosztami⁴.

Każdy poziom oceny rządzi się własną logiką. Pomiary powinny być więc wykonywane w innych momentach procesu szkoleniowego (rysunek 1). Pomiar efektywności na pierwszym poziomie powinien być dokonany natychmiast po szkoleniu – jako jedyny nie wymaga punktu odniesienia do pomiaru wstępnego. Pomiar na poziomie drugim dokonywany jest na początku oraz na końcu szkolenia. Pomiary na poziomach trzecim oraz czwartym realizowane są przed szkoleniem (ustalenie punktu odniesienia) oraz po upływie dłuższego czasu od jego zakończenia⁵.

⁴ T. Listwan (red.), *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2003, s. 156.

⁵ M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer, Kraków 2007, s. 265.

Rysunek 1. Punkty pomiaru w modelu Kirkpatricka



Źródło: M. Hyla, dz.cyt., s. 265

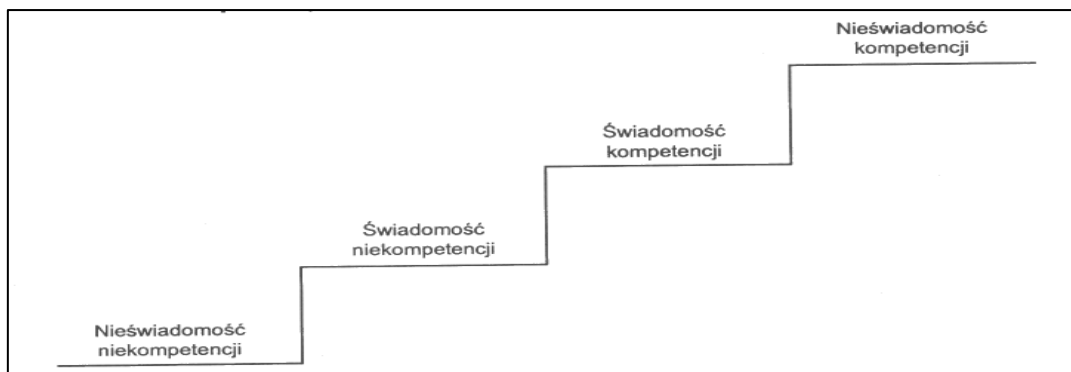
Do oceny efektów kształcenia można też wykorzystać model J. Phillipsa lub koncepcję A.C. Hamblina, które wprowadzają dodatkowo piąty poziom oceny. Piąty poziom Phillipsa dotyczy analizy zwrotu z inwestycji. Hamblin odnosi ten dodatkowy poziom do oceny celów ostatecznych, związanych z wartościami społecznymi i kulturowymi⁶.

W interesujący sposób zmiany świadomości kompetencji w procesie szkoleniowym prezentuje L. Rae w tzw. drabinie kompetencji (rysunek 2). Według tej koncepcji efektywne jest szkolenie, które prowadzi co najmniej do poziomu świadomości kompetencji. Stan nieświadomości kompetencji oznacza sytuację efektywnego wykorzystania danej umiejętności bez namysłu⁷.

⁶ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003, s. 331.

⁷ Tamże, s. 318.

Rysunek 2. Drabina kompetencji



Źródło: A. Poczowski, *dz.cyt.*, s. 317

W dydaktyce akademickiej dąży się bezpośrednio do zaspokojenia potrzeb kompetencyjnych studentów lub słuchaczy, a pośrednio do zaspokojenia potrzeb podmiotów funkcjonujących w gospodarce i życiu społecznym, które zostały zdefiniowane w Europejskich i Krajowych Ramach Kwalifikacji.

Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji

*Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK, European Qualifications Framework) to w największym uproszczeniu układ odniesienia dla kwalifikacji uzyskiwanych w poszczególnych krajach Wspólnoty*⁸. Ich celem jest powiązanie różnorodnych systemów kwalifikacji z jednym uniwersalnym wzorcem.

Idea ERK sięga lat 90. XX wieku, ale dopiero gdy w 2004 roku została powołana grupa ekspercka ds. ERK, proces ich tworzenia nabrał tempa. Ostatnim krokiem w tym procesie było przyjęcie 28 kwietnia 2008 r. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacyjnych dla uczenia się przez całe życie. Zgodnie z tym Zaleceniem *do 2010 roku miało nastąpić odniesienie krajowych systemów kwalifikacji do systemu europejskiego*⁹. Wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) wspiera reformę całego systemu edukacyjnego w Polsce oraz stymuluje rozwój idei uczenia się przez całe życie. Do najistotniejszych korzyści płynących z wprowadzenia KRK można zaliczyć: przybliżenie systemu szkolnictwa do rynku pracy, zwiększenie elastyczności systemów edukacyjnych, zwiększenie mobilności i współpracy międzynarodowej. ERK obejmują wszystkie poziomy kwalifikacji uzyskanych w trakcie trwania kształcenia i szkolenia ogólnego, zarówno zawodowego, jak i akademickiego. Umożliwiają stworzenie powiązań

⁸ M. Kubryń, *Krajowe Ramy Kwalifikacji – krok po kroku. Poradnik*, SSPW 2012, s. 2.

⁹ Tamże, s. 2.

między różnymi krajowymi systemami kwalifikacji w oparciu o tzw. osiem poziomów odniesienia.

Równolegle następuje integracja europejskiego środowiska akademickiego w tzw. procesie bolońskim. 19 czerwca 1999 roku została podpisana przez 29 państw (także Polskę) Deklaracja bolońska, w której sygnatariusze zobowiązali się do utworzenia w ciągu 10 lat Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (EOSW).

Realizacja procesu bolońskiego stała się początkiem wielu przemian w sposobie funkcjonowania systemu szkolnictwa wyższego w Polsce.

Zdobywane w procesie kształcenia kwalifikacje, potwierdzane stosownym dyplomem, niejednokrotnie okazują się niewystarczające. Wymagania pracodawców w stosunku do przyszłych pracowników stale rosną i wydaje się, że ten trend będzie się utrzymywać. Stąd tak istotną rolę odgrywa zdobywanie nowych umiejętności oraz kompetencji nie tylko poprzez kształcenie formalne, ale również na drodze pozaformalnej i nieformalnej. Dzięki wdrażaniu Krajowych Ram Kwalifikacji oraz ich odniesieniu do ERK zdobywane kwalifikacje będą bardziej rozpoznawalne na międzynarodowym rynku pracy, co może umożliwić m.in. skuteczniejszą walkę z bezrobociem¹⁰.

Kształcenie na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych technologii (e-learning, m-learning) jest od wielu lat znaną metodą dydaktyczną, która efektywnie funkcjonuje w obszarze kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego na międzynarodowym rynku edukacyjnym.

E-learning a efektywność

Rozwój kształcenia z wykorzystaniem e-learningu rodzi pytania dotyczące jego efektywności. Obiektywna ocena efektywności kursu e-learningowego to trudne zadanie, bowiem nie istnieją jedynie słuszne kryteria oceny. Wiele podmiotów działających na rynku wypracowało własne metody oceny, jednak powszechne zastosowanie zyskuje model Kirkpatricka. *Niektóre systemy e-learningowe pozwalają uzupełnić proces oceny kursu o dodatkowy poziom, który można nazwać „poziomem zerowym” (np. zbyt duży odsetek poprawnych odpowiedzi w teście początkowym świadczy o tym, że szkolenie jest niepotrzebne lub że pytania są za łatwe)¹¹.*

¹⁰ A. Marszałek, *Wyzwania stojące przed systemem szkolnictwa wyższego w Europie*, „e-mentor” 2011, nr 1, s.14; <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/38/id/806>, [18.05.2013].

¹¹ M. Hyla, dz.cyt., s. 263.

W obliczu wzrostu znaczenia e-learningu i nowoczesnych form transferu wiedzy w kształceniu akademickim pojawia się konieczność skonfrontowania efektywności nowych metod i metod tradycyjnych. W kontekście zmian w organizacji procesu kształcenia na poziomie akademickim (np. poprzez dążenie do osiągnięcia efektów kształcenia zgodnych z Krajowymi Ramami Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego) rodzi się pytanie, w jaki sposób obiektywnie oceniać nabywane z wykorzystaniem różnych form kształcenia kompetencje społeczne i postawy¹².

Problemami studentów powiązаныmi z efektywnością kształcenia są m.in.: konieczność samodyscypliny, przeniesienie odpowiedzialności ze studenta na nauczyciela lub instytucję edukacyjną, koncentracja uwagi, temperament¹³.

Analizując efektywność e-learningu, należy podkreślić, że niezależnie od obszarów merytorycznych, rozwijane są następujące umiejętności:

- *czytanie i wychwytywanie istotnych treści,*
- *pisanie na komputerze,*
- *uczenie się współpracy,*
- *wyciąganie wniosków, refleksja,*
- *organizacja czasu,*
- *odpowiedzialność,*
- *planowanie,*
- *wyszukiwanie w internecie, nawigacja,*
- *ocena jakości materiałów internetowych,*
- *samoocena,*
- *ocenie innych,*
- *rozwiązywanie problemów,*
- *pokonywanie stresu,*
- *znajdowanie motywacji, wiara w siebie,*
- *umiejętności badawcze,*
- *zaangażowanie,*
- *współpraca z trenerem lub mentorem,*

¹² W. Bizon, *Zasady rzetelnego pomiaru efektywności transferu wiedzy w e-learningu akademickim*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zajac (red.), *E-learning – narzędzia i praktyka*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2012, s.126.

¹³ J. Pawlak, *Wybrane psychologiczne uwarunkowania efektywnego korzystania z e-zajęć przez studentów*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zajac (red.), dz.cyt., s. 148.

- organizacja nauki¹⁴.

Rozwijanie wymienionych umiejętności stanowi wartość dodaną procesu kształcenia e-learningowego. Pomiar efektów kształcenia w dydaktyce akademickiej z wykorzystaniem nowoczesnej edukacji e-learningowej jest dokonywany w oparciu o takie same lub podobne modele oceny jak w przypadku stosowanych w tradycyjnej dydaktyce. Problemy związane z procesem walidacji efektów kształcenia są bardzo podobne w edukacji tradycyjnej i e-learningowej, szczególnie w powiązaniu z potrzebami rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy (GOW).

Rynek pracy i GOW jako determinanty systemu edukacji akademickiej

Według raportu *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*¹⁵ w Polsce występuje niedostosowanie kierunkowe oferty szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku. *Niektóre poszukiwane przez pracodawców umiejętności nie są przedmiotem zainteresowania zdecydowanej większości uczelni (np. praca w grupie, komunikatywność). Inne – jak znajomość języków obcych i narzędzi informatycznych – nie są w opinii pracodawców wykształcone w zadowalającym stopniu*¹⁶.

Umiejętność uczenia się przez całe życie, chęć podnoszenia kwalifikacji, znajomość realiów rynku i jego tendencji to kompetencje niebrane na ogół pod uwagę w programach szkół wyższych. Warto nadmienić, iż badane uczelnie deklarują podtrzymywanie w obecnych programach edukacyjnych niekorzystnego trendu dostarczania absolwentom wiedzy wąskiej i specjalistycznej (a więc podatnej na szybką dezaktualizację).

*Brakuje systemu monitorowania potrzeb i preferencji rynku pracy, zarówno pod względem kierunków kształcenia, jak i poszukiwanych kompetencji oraz umiejętności. W rezultacie struktura kierunkowa kształcenia w polskich uczelniach bardzo powoli dostosowuje się do zmian popytu i podaży*¹⁷.

Proces edukacyjny w szkolnictwie wyższym dostosowany do potrzeb rynku pracy przynosi wymierne korzyści zarówno studentom, jak i pracodawcom. W przypadku studentów

¹⁴ A. Clarke, *E-learning. nauka na odległość*, WKŁ, Warszawa 2007, s. 174–176.

¹⁵ *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, NCBiR, Warszawa 2012, http://www.sggw.pl/wp-content/uploads/2012/08/eu_2020_raport_koncowy_14_05.docx, [18.05.2013].

¹⁶ M. Rószkiewicz, *Diagnoza stanu szkolnictwa wyższego w Polsce. Wyzwania w obszarach strategicznych*, Fundacja Rektorów Polskich, 2009, s.30.

¹⁷ *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, dz.cyt., s. 11.

przyczynia się do skrócenia czasu poszukiwania przez nich pracy, a więc z jednej strony zmniejsza koszty jej poszukiwania, a z drugiej strony przyspiesza moment otrzymania pierwszego wynagrodzenia, ponadto powiększa ich kapitał intelektualny, który trudno na początku wyrazić w miernikach finansowych. *W przypadku pracodawców powoduje: skrócenie czasu adaptacji nowego pracownika, a tym samym obniżenie kosztów pozyskania pełnowartościowego pracownika, obniżenie kosztów szkoleń, które musiałby zaliczyć nowy pracownik oraz zwiększenie poziomu kapitału ludzkiego i strukturalnego przedsiębiorstwa*¹⁸.

W badaniu przeprowadzonym przez Szkołę Główną Handlową, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce (American Chamber of Commerce in Poland) oraz Ernst & Young w 2012 roku¹⁹, pracodawcy za najważniejsze kompetencje, których oczekują od absolwentów, uznali: *znajomość języków obcych, efektywną komunikację, otwartość na uczenie się i rozwój, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność określania priorytetów, etyczne postępowanie, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem oraz elastyczność i zdolność do adaptacji. Te kompetencje można uznać za uniwersalne i oczekiwane od absolwenta szkoły wyższej bez względu na ukończony przez niego kierunek studiów*²⁰.

Według badań²¹ przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości *81% studentów oczekuje, że studia wyższe pomogą im w przyszłości znaleźć dobrą pracę – młodzi ludzie liczą na wymierne efekty kształcenia oraz sądzą, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów zapewnią im lepszą pracę*²².

Do podstawowych determinantów tworzenia programów kształcenia ukierunkowanych na efekty zdefiniowane w KRK należy przede wszystkim prognoza zmian na rynku pracy i w GOW w perspektywie średniookresowej oraz strategicznej.

¹⁸ J. Skrzypek, *Finansowa i ekonomiczna efektywność projektów e-learningowych a wartość organizacji*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zajac (red.), *E-learning – narzędzia i praktyka*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2012, s. 239.

¹⁹ *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa 2012, http://www.sgh.waw.pl/ogolnounczelniarne/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf, [19.05.2013].

²⁰ A. Budnikowski i in., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4.

²¹ Badanie było realizowane przez PARP przy współpracy Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego od 30.08.2010 r. do 19.01.2011 r. metodą audytoryjną (w uzasadnionych przypadkach dopuszczano odstępstwo i zrealizowano wywiady CAWI i CAPI), http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110616070806/Studenci_-_przyszle_kadry_polskiej_gospodarki.pdf?1309349876, [19.05.2013].

²² M. Jelonek, *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2011, s. 36.

E-learning a Krajowe Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego

Z punktu widzenia gospodarki i społeczeństwa istotne jest, w jakim stopniu polskie uczelnie wyższe wyposażają swoich absolwentów w potrzebne kompetencje. W XXI wieku nieodłącznym elementem studenckich działań powinno być wykorzystywanie zasobów (także obcojęzycznych) i narzędzi dostępnych w internecie, a także wielu rozwiązań z zastosowaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych. *Wszelkiego rodzaju tutoriale i niezbędne elementy teorii powinny być opracowane w formie kursu e-learningowego z częstymi odniesieniami do zasobów internetu. Dałoby to absolwentom wyższej uczelni szansę nabycia umiejętności i kompetencji porównywalnych do tych, które opisano na najwyższych poziomach Europejskich Ram Kwalifikacji*²³.

Z. Betlej na podstawie przeprowadzonych badań w obszarze przedmiotów ekonomicznych doszedł do następujących wniosków: *zajęcia tradycyjne i w formie blended learningu mogą charakteryzować się podobną skutecznością kształcenia, niezależnie od typu nauczanego przedmiotu (opisowego lub ilościowego). E-learning może być równie skuteczny jak pozostałe formy jedynie w przypadku przedmiotów opisowych. Odmienna sytuacja ma miejsce w przypadku przedmiotów ilościowych, gdzie wyniki studentów dla tej formy kształcenia są istotnie gorsze*²⁴.

*W edukacji zorientowanej na studenta uczenie się dominuje nad nauczaniem – student jest traktowany jako podmiot procesu, osoba nim kierująca i samodzielna. Olbrzymi wpływ na proces edukacji akademickiej ma posiadanie przez studenta bogatego doświadczenia życiowego i edukacyjnego. Zasadne jest stosowanie metod aktywnych, wykorzystujących doświadczenie osób studiujących. Do osiągnięcia efektów określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji oraz do sprostanie wymogom naszych czasów niezbędne są różnorodne, stosowane elastycznie, angażujące studentów metody edukacji akademickiej*²⁵. Szczególnie uzasadnione i przydatne będzie korzystanie z metod kształcenia na odległość, zwłaszcza w formie e-learningu.

Zgodnie z KRK dla szkolnictwa wyższego, *analiza efektów kształcenia nie może zakończyć się zredukowaniem wymagań do średniego poziomu kandydatów na studia. Najlepsi studenci*

²³ Z. Osiński, *W poszukiwaniu efektywnych metod kształcenia uniwersyteckiego*, „e-mentor” 2010, nr 2, s.18–21, [cyt. za:] *Europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/leaflet_pl.pdf, [19.05.2013].

²⁴ P. Betlej, *Skuteczność tradycyjnych i elektronicznych form kształcenia w zakresie przedmiotów ekonomicznych – wyniki badań*, „e-mentor” 2011, nr 5, s.45–50.

²⁵ W. Wróblewska, *Metody pracy ze studentami w kontekście efektów określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, „e-mentor” 2012, nr 1, s. 14.

muszą napotkać na swej drodze wyzwania skrojone na miarę ich możliwości. Jednakże dziś na uczelniach mamy znacznie większą grupę mniej wybitnych studentów, którzy także pragną zdobyć tak dobre wykształcenie, jak to tylko możliwe. Jednolity proces kształcenia nie jest w stanie skutecznie wypełnić zadań uczelni w stosunku do obu wskazanych powyżej grup studentów²⁶.

Na poziomie programu studiów celowe jest rozróżnienie następujących rodzajów efektów kształcenia:

- *ogólne – charakterystyczne dla danego poziomu kształcenia, w znacznym stopniu niezależne od kierunku studiów;*
- *„dziedzinowe” – charakterystyczne dla danego poziomu kształcenia w określonym szerokim obszarze kształcenia, obejmującym całą grupę kierunków studiów;*
- *szczegółowe – specyficzne dla danego programu studiów i jego konkretnej realizacji w danej uczelni lub jednostce prowadzącej studia²⁷.*

W wyniku prac nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego w Polsce ustalono, że:

- efekty kształcenia są opisane w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- studenci zdobywają kwalifikacje na trzech poziomach i w dwóch profilach (profilu ogólnoakademickim lub praktycznym)²⁸.

Definiowane przez uczelnię efekty kształcenia nie powinny odzwierciedlać oczekiwań i ambicji kadry, lecz realne możliwości osiągnięcia tych efektów przez najsłabszego studenta, który – według przyjętych przez jednostkę prowadzącą studia kryteriów – powinien uzyskać dyplom²⁹. Występuje zatem konieczność indywidualizacji procesu edukacyjnego, czemu sprzyja kształcenie e-learningowe, w które zaangażowani zostaną nie tylko wykładowcy, ale także trenerzy, mentorzy i praktycy.

Z poszczególnymi fazami procesu edukacyjnego zorientowanego na implementację Krajowych Ram Kwalifikacyjnych dla szkolnictwa wyższego wiążą się też określone zagrożenia, m.in.:

²⁶ *Autonomia programowa uczelni, Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, MNiSW, Warszawa 2010, s. 9.

²⁷ Tamże, s. 13.

²⁸ A. Kraśniewski, *Jak przygotować programy kształcenia zgodnie z wymaganiami Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, MNiSW, Warszawa 2011, s. 10.

²⁹ Tamże s. 51.

- przygotowywanie dokumentacji w poszczególnych modułach pod kątem możliwości i zainteresowań kadry, a nie potrzeb studentów, rynku pracy i społeczeństwa;
- priorytet zatrudniania dydaktyków stanowiących minimum kadrowe w stosunku do dydaktyków o predyspozycjach trenerskich i praktyków;
- trudności z generowaniem przyszłych potrzeb rynku pracy, gospodarki i społeczeństwa;
- brak przygotowania kadry dydaktycznej do opracowania i stosowania narzędzi umożliwiających weryfikację efektów kształcenia w sposób obiektywny;
- trudności z weryfikacją indywidualnych umiejętności przez prowadzącego zajęcia wykładowe;
- niemożność weryfikacji kompetencji społecznych przez prowadzącego zajęcia wykładowe w licznej grupie studentów;
- obniżenie poziomu kształcenia w wyniku potrzeby dostosowania się do możliwości najsłabszych studentów;
- zbyt ogólnikowo sformułowane efekty kształcenia;
- nieadekwatność punktów ECTS do nakładu pracy studenta, wynikająca z nieodpowiednio określonych efektów kształcenia;
- brak szczegółowej diagnozy początkowej posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych z zakresu poszczególnych modułów kształcenia.

Wdrożenie KRK ma dwa oblicza: jedno bardzo optymistyczne, drugie pesymistyczne. Optymistyczne pojawi się wtedy, gdy będziemy mieć do czynienia z pełną porównywalnością kwalifikacji uzyskiwanych na polskich uczelniach z kwalifikacjami zdobywanymi w szkołach wyższych w innych krajach, zwłaszcza europejskich, co w efekcie ograniczy problemy związane z akceptacją i uznawalnością zdobytego w Polsce wykształcenia na międzynarodowym rynku pracy. Ponadto doprowadzi do *dopasowania oferty edukacyjnej polskich uczelni do potrzeb rynku pracy, a szerzej – potrzeb społecznych, [...] a także lepszego dopasowania programów kształcenia do oczekiwań i predyspozycji osób uczących się, [...] a w konsekwencji – do większego zróżnicowania kompetencji absolwentów i zwiększenia ich „zatrudnialności”*³⁰.

Pesymistyczna jest związana z tworzeniem efektownie wyglądającej dokumentacji procesu edukacyjnego w uczelniach polskich oraz z trudnościami w osiągnięciu tak misternie

³⁰ Tamże, s. 12.

przygotowanych efektów kształcenia, którym nie jest w stanie podołać kadra naukowo-dydaktyczna oraz sami studenci. Taki scenariusz może spowodować małą sprawność i skuteczność wdrażanej reformy systemu szkolnictwa wyższego. Być może działaniem o większej efektywności byłby powrót do edukacji opartej na relacji mistrz – uczeń, która posiada wielowiekową tradycję. E-learning mógłby być wówczas bardzo pomocny, szczególnie dla studentów oczekujących elastyczności czasowej i lokalizacyjnej w procesie kształcenia.

Bibliografia

Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020, NCBiR, Warszawa 2012.

Autonomia programowa uczelni, Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, MNiSW, Warszawa 2010.

P. Betlej, *Skuteczność tradycyjnych i elektronicznych form kształcenia w zakresie przedmiotów ekonomicznych – wyniki badań*, „e-mentor” 2011, nr 5.

W. Bizon, *Zasady rzetelnego pomiaru efektywności transferu wiedzy w e-learningu akademickim*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zając (red.), *E-learning – narzędzia i praktyka*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2012.

A. Budnikowski i in., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4.

A. Clarke, *e-learning nauka na odległość*, WKŁ, Warszawa 2007.

M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer, Kraków 2007.

M. Jelonek, *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2011.

A. Kraśniewski, *Jak przygotować programy kształcenia zgodnie z wymaganiami Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, MNiSW, Warszawa 2011.

M. Kubryń, *Krajowe Ramy Kwalifikacji – krok po kroku. Poradnik*, SSPW 2012.

T. Listwan (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2005.

T. Listwan (red.), *Zarządzanie kadrami*, C.H. Beck, Warszawa 2003.

M. Łąguna, *Szkolenia*, GWP, Gdańsk 2004.

J. Pawlak, *Wybrane psychologiczne uwarunkowania efektywnego korzystania z e-zajęć przez studentów*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zając (red.), *E-learning – narzędzia i praktyka*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2012.

A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2003.

J. Skrzypek, *Finansowa i ekonomiczna efektywność projektów e-learningowych a wartość organizacji*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zając (red.), *E-learning – narzędzia i praktyka*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2012.

W. Wróblewska, *Metody pracy ze studentami w kontekście efektów określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, „e-mentor” 2012, nr 1.

Netografia

Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020, NCBiR, Warszawa 2012, http://www.sggw.pl/wp-content/uploads/2012/08/eu_2020_raport_koncowy_14_05.docx.

Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young, Warszawa 2012, http://www.sgh.waw.pl/ogolnounczelniarne/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf.

A. Marszałek, *Wyzwania stojące przed systemem szkolnictwa wyższego w Europie*, „e-mentor” 2011, nr 1; <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/38/id/806>.

Z. Osiński, *W poszukiwaniu efektywnych metod kształcenia uniwersyteckiego*, „e-mentor” 2010, nr 2, s.18, [cyt. za:] *Europejskie ramy kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/leaflet_pl.pdf.

Nota o autorze

Jarosław Szandurski jest adiunktem w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Poznaniu. Zajmuje się problematyką zarządzania kadrami w administracji publicznej, marketingiem personalnym i wykorzystaniem e-learningu w procesach doskonalenia kadr.

