


Kształcenie ustawiczne zorientowane na warunki nowej rzeczywistości rynku pracy

Katarzyna Mikołajczyk

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Kształcenie ustawiczne - geneza

- Idea edukacji permanentnej pojawiła się już w czasach starożytnych
-  – organizacja, która w największym stopniu przyczyniła się do propagowania opisywanej idei
- E. Faure, J. Delors, P. Lengrand, J. Kidd, R. H. Dave, E. Gelpi, B. Suchodolski – propagatorzy idei edukacji permanentnej

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Czym tak naprawdę jest kształcenie ustawiczne?

„To współczesny model edukacji, polegający na ciągłym odnawianiu i podnoszeniu wiedzy i kwalifikacji ogólnych i zawodowych, trwający w ciągu całego życia jednostki”.

T. Pilch (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, Warszawa 2003, s. 983.

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Co jest istotą edukacji permanentnej?

Nieprzerwanie trwające, stale realizowane, planowe i racjonalne oddziaływanie na rozwój człowieka, w każdym etapie jego życia

Kształcenie ustawiczne ≠ edukacja dorosłych

(dzieciństwo – młodość - dojrzałość – starość)

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Nowa rzeczywistość rynku pracy

- Wymóg podstawowych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie informacyjnym i gospodarce opartej na wiedzy
- Pokolenie „Y” na rynku pracy



Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Kształcenie ustawiczne z wykorzystaniem ICT

Szkolenia i kursy w formie e-learning, blended learning mogą być pomocne w rozwijaniu umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie informacyjnym

Nowoczesne formy kształcenia mogą:

- w różny sposób wspomagać realizację tradycyjnych zajęć,
- w mniejszych lub większych fragmentach zastępować części jednostek dydaktycznych,
- być zastosowane do realizacji wyodrębnionej części programu kształcenia.

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Kształcenie ustawiczne z wykorzystaniem ICT – przykłady projektów CREN SGH

- Kurs e-learningowy z zakresu GPW i rynku kapitałowego dla studentów i nauczycieli
- Projekt "Doskonalenie kwalifikacji pracowników Powiatowych Urzędów Pracy z zastosowaniem metody blended learning,,
- Projekt "Profesjonalny urzędnik - nowoczesna administracja. Cykl szkoleń podnoszących kompetencje pracowników Urzędu Miasta Bełchatowa z wykorzystaniem nowoczesnych metod edukacyjnych"

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Kurs e-learningowy „Giełda papierów wartościowych i rynek kapitałowy”

- Cel kursu: kształcenie lokalnych liderów, dysponujących wiedzą z zakresu rynku kapitałowego, jak również propagowanie problematyki giełdowej i finansowej
- Forma edukacji: kształcenie na odległość, z wykorzystaniem platformy e-learningowej dostępnej pod adresem www.kapital.edu.pl
- Rezultat: zakończone 3 edycje kursu, 240 osób przeszkolonych w I edycji i po 120 osób w II oraz III edycji.

kapital.edu.pl

Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Projekt "Doskonalenie kwalifikacji pracowników Powiatowych Urzędów Pracy z zastosowaniem metody blended learning,,

■ Cel kursu:

- podwyższenie jakości usług świadczonych przez PUP, dzięki zastosowaniu nowozdobytej wiedzy w pracy,
- wykształcenie u pracowników PUP potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- wzbogacenie doświadczenia pracowników PUP w zakresie wykorzystywania ICT.



■ Forma: blended learning - trzy etapy szkolenia (tradycyjne, online na platformie www.pup.e-sgh.pl oraz wirtualne konsultacje)

■ Rezultat: szkoleniami objętych zostało 296 pracowników PUP-383 „osoboszkolen”



Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Program szkoleń



I. Profesjonalna obsługa klienta

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 2 moduły e-learningowe (4 godziny lekcyjne), spotkanie stacjonarne (5 grup po ok. 22 osoby) w wymiarze 4 godzin lekcyjnych dla każdej z grup oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

II. Techniki negocjacyjne

Szkolenie podzielone na dwa etapy: 2 moduły e-learningowe (4 godziny lekcyjne), spotkanie stacjonarne (5 grup po ok. 9 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych dla każdej z grup.

III. Efektywne pośrednictwo pracy

Szkolenie podzielone na dwa etapy: 2 moduły e-learningowe (4 godziny lekcyjne), spotkanie stacjonarne (1 grupa, ok. 25 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych.

IV. Zarządzanie zasobami ludzkimi

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 4 moduły e-learningowe (8 godzin lekcyjnych), spotkanie stacjonarne (3 grupy po ok. 18 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

V. Public Relations

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 3 moduły e-learningowe (6 godzin lekcyjnych), spotkanie stacjonarne (2 grupy po ok. 15 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

VI. Pisanie biznesplanów

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 5 modułów e-learningowych (10 godzin lekcyjnych), spotkanie stacjonarne (1 grupa, 22 osoby) w wymiarze 6 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

VII. Planowanie strategiczne

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 5 modułów e-learningowych (10 godzin lekcyjnych), spotkanie stacjonarne (1 grupa, 7 osób) w wymiarze 6 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

VIII. Audyt wewnętrzny

Szkolenie podzielone na trzy etapy: 5 modułów e-learningowych (10 godzin lekcyjnych), spotkanie stacjonarne (2 grupy po ok. 20 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

IX. Metody badawcze, techniki pomiaru wskaźników

Szkolenie podzielone na dwa etapy: spotkanie stacjonarne (1 grupa, 20 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

X. Kurs trenerów szkoleniowców

Szkolenie podzielone na dwa etapy: spotkanie stacjonarne (3 grupy po ok. 12 osób) w wymiarze 8 godzin lekcyjnych oraz wirtualne konsultacje (2 godziny lekcyjne).

Projekt "Profesjonalny urzędnik - nowoczesna administracja"

- **Cel projektu:** poprawa jakości świadczonych usług oraz wzrost efektywności obsługi klienta przez podniesienie kompetencji pracowników samorządowych w Urzędzie Miasta Belchatowa.
- **Forma:** Program zakłada kompleksowe przeszkolenie 173 pracowników Urzędu, podczas 26 szkoleń prowadzonych metodą tradycyjną oraz blended learning.
- Kursy obejmą m.in. zagadnienia profesjonalnej obsługi klienta, zarządzania czasem, przeprowadzania oceny pracowniczej, zarządzania wiedzą, a także rachunkowości budżetowej, finansów publicznych, audytu wewnętrznego, zamówień publicznych i prawa pracy.

Czas trwania projektu: 1.10.2008 r. – 31.12.2010 r.



Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Kształcenie ustawiczne – szansa czy konieczność na współczesnym rynku pracy

konieczność i szansa



Centrum Rozwoju Edukacji Niestacjonarnej SGH | www.cren.pl | 21 listopada 2008

Dziękuję za uwagę

katarzyna.mikolajczyk@sgh.waw.pl