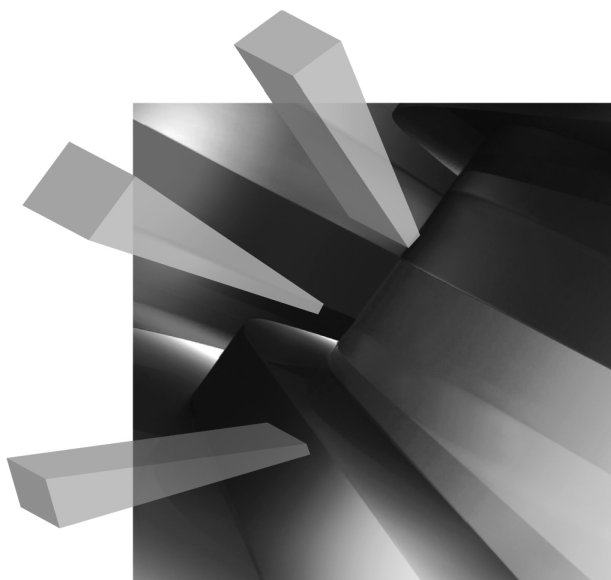


NAUKI O ZARZĄDZANIU MANAGEMENT SCIENCES

2(11) • 2012



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Redaktor Wydawnictwa: Joanna Szynal
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz
Korektor: Barbara Cibis
Łamanie: Comp-rajt
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja dofinansowana przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl> oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com, a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 2080-6000

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM
Nakład: 200 egz.

Spis treści

Wstęp	7
Krystyna Mazurek-Łopacińska , Rankingi szkół wyższych jako narzędzia pomiaru jakości kształcenia	9
Magdalena Sobocińska , Badania marketingowe w dobie wirtualizacji życia społecznego	24
Małgorzata Palys , Badania nad wizualnością, na przykładzie przedstawień mężczyzny z dzieckiem	35
Anna Haczkowska , Analiza trudności związanych z kodowaniem odpowiedzi na pytania otwarte i próba ich rozstrzygnięcia z pomocą psychologii poznawczej (na przykładzie badania skojarzeń internautów z regionami Polski)	55
Magdalena Daszkiewicz , Badanie wizerunku terytorialnego z wykorzystaniem metod opartych na swobodzie skojarzeń	74
Monika Hajdas , Kreowanie marki B2B. Aspekt korzyści racjonalnych i emocjonalnych	84
Łukasz Jurek , Wizerunek domów pomocy społecznej w Polsce	96
Jarosław Woźniczka , Zasada piramidy efektów reklamy w świetle wyników badania	111
Ryszard Żabiński , Wpływ mediów na skuteczność działań komunikacyjnych	126
Paweł Waniowski , Postrzeganie informacji o cenach przez nabywców dóbr konsumpcyjnych	139
Grażyna Światowy , Zmienność w programach kształcenia szkolnictwa wyższego i potrzebach rynku pracy – problemy dostosowawcze	150
Marcin Haberla , Bariery rozwoju przedsiębiorczości akademickiej	167

Summaries

Krystyna Mazurek-Łopacińska , Ranking of universities/academic education as a tool of quality of education measurement	22
Magdalena Sobocińska , Marketing research in the era of virtualization of social life	34
Małgorzata Palys , Research on visualization on the example of a depiction of a male with a child	54

Anna Haczkowska , The analysis of difficulties arising during coding answers to open-ended questions and the attempt of resolving them by looking at findings coming from cognitive psychology illustrated (on the example of research studying Internet users' associations with regions of Poland)	73
Magdalena Daszkiewicz , Destination image research using methods based on free associations	83
Monika Hajdas , B2B branding. Aspect of rational and emotional benefits ..	95
Łukasz Jurek , Image of the residential care facilities in Poland	110
Jarosław Woźniczka , Advertising effects pyramid: the results of research ..	124
Ryszard Żabiński , Influence of media on the effectiveness of communication actions	138
Paweł Waniowski , Perception of information on prices by purchasers of consumer goods	149
Grażyna Światowy , Higher education curriculum changes and labor market requirements – problems of adaptation	166
Marcin Haberla , Barriers of development of academic entrepreneurship ...	176

Grażyna Światowy

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

ZMIENNOŚĆ W PROGRAMACH KSZTAŁCENIA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I POTRZEBACH RYNKU PRACY – PROBLEMY DOSTOSOWAWCZE

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest wskazanie podstawowych zagadnień pojawiających się w dyskusjach nad koniecznością dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Autorka zwraca uwagę na ujęcie kontekstowe dynamiki zmian w rozwoju polskiej gospodarki i priorytetów przyjętych w polityce Unii Europejskiej. Są one wyzwaniem dla przeobrażeń systemu edukacji w Polsce. Celem artykułu jest wskazanie, że zarządzanie zmianami wymaga nie tylko istnienia odpowiedniej bazy informacyjnej ale również należytego wykorzystania tych informacji w programach kształcenia w szkolnictwie wyższym w celu kreowania zmian rozwojowych w gospodarce.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, standardy, programy kształcenia, rynek pracy.

1. Dynamika zmian w rozwoju polskiej gospodarki, rynku pracy i systemu edukacji – ujęcie kontekstowe

Polska gospodarka, a w niej edukacja i rynek pracy przeszły proces głębokich zmian związanych z transformacją rynkową. Ciągłe zmieniane uwarunkowania prawne, administracyjne, własnościowe destabilizowały działalność wszystkich podmiotów gospodarujących, stwarzały ciągle nowe wyzwania, odmienne szanse i zagrożenia.

Początek transformacji¹ (1989-1995) jest kojarzony z szokującymi zmianami systemu politycznego i wprowadzaniem zasad rynkowych. Szkolnictwo wyższe stanęło przed koniecznością diametralnej zmiany właściwie wszystkich programów nauczania, w pierwszym rzędzie przedmiotów wykładanych na kierunkach ekonomicznych, ponieważ pojawiło się olbrzymie zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu zarządzania marketingowego. W tym czasie na rynku pracy odnotowano gwałtow-

¹ J. Wratny, M. Bednarski, *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa 2004.

ny spadek poziomu aktywności zawodowej, liczby pracujących oraz pojawienie się, a następnie szybki wzrost bezrobocia². Lata 1995-1998 to okres prosperity – ekspansji gospodarczej; wzrost gospodarczy łagodził negatywne objawy zmian rynku pracy³, wzrosła nawet liczba zatrudnionych. Po 1998 roku wzrostowi gospodarstwu towarzyszyło odwrócenie pozytywnych zjawisk poprzednich lat. Zmniejszenie bezwzględnej liczby zatrudnionych o ponad 700 tys. doprowadziło do sytuacji, w której wskaźnik zatrudnienia spadł do skrajnie niskiego poziomu 54,9%, a stopa bezrobocia wyniosła 16,4%. Wywołało to poważne napięcia społeczne. Po opisanym szoku i przejściowej stabilizacji pojawiło się ponowne osłabienie wzrostu gospodarczego w latach 2001-2002⁴. Wskaźnik aktywności zawodowej obniżył się o dalsze 3,5 pkt procentowego, czemu towarzyszył wzrost stopy bezrobocia do ponad 20% (20,1% w 2003 roku). Bezwzględna liczba bezrobotnych wzrosła o prawie 600 tys. Również bezwzględna liczba osób zatrudnionych spadła o dalsze 760 tys.⁵ W końcu 2002 roku nastąpiło zatrzymanie negatywnych trendów, zaczęły wzrastać wskaźniki aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz liczba pracujących. W naturalny sposób rozpoczął się powolny proces spadku liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia. Realizowano też liczne przekształcenia strukturalne w celu włączenia Polski do Unii Europejskiej. Mimo poprawy sytuacja ekonomiczna w Polsce odbiegała od średnich wartości w starych krajach UE i stanowiła wyzwanie do szybkiego nadrobienia zaległości. W szkolnictwie wyższym konieczne zmiany wiążą się z realizacją celów strategii lizbońskiej, zmierzających do kreowania społeczeństwa wiedzy i rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Obecnie ciągle jeszcze dominuje u nas efektywny wzór postępu technicznego, typowy dla „krajów nadganiających”, polegający na importowaniu myśli w postaci maszyn i technologii. Ten wzór rozwoju będzie dominował jeszcze w średnim okresie, ale stopniowo, wraz ze zbliżaniem się do krajów rozwiniętych, będzie maleć skala korzyści z partycypacji w programach wspierających wyrównywanie szans i opóźnień rozwoju państw członkowskich.

Zmienność rynku pracy. W modelu europejskim wzrost gospodarczy nie generuje nowych miejsc pracy. Rynek pracy w Europie, również w Polsce, charakteryzuje się małą elastycznością, która przejawia się w dużej roli związków zawodowych, wymuszających rozwiązania ustawowe, umowne i taryfowe, zmniejszające możliwości zatrudnienia na zamknięty przedział czasowy, na część etatu lub na szczególnych warunkach płacowych, w małej mobilności siły roboczej, związanej z przywiązaniem do miejsca zamieszkania (kwestie mieszkaniowe, rodzinne, towarzyskie) oraz w niskiej gotowości do zmiany zawodu i przekwalifikowania. Miejsca pracy są zbyt drogie i mało konkurencyjne. To w znacznej mierze wynika z

² *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003.

³ M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*, IPiSS, Warszawa 2005.

⁴ *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, AE, Poznań 2003.

⁵ *Polski rynek pracy. Niedostosowania strukturalne*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2004.

uprzednio wskazanych czynników, a także z dużych obciążeń pracy kosztami dodatkowymi, związanymi ze zobowiązaniami socjalnymi państwa⁶.

Rynkowe determinanty zmian w systemie edukacji. Ostatnie dwudziestolecie w szkolnictwie wyższym na całym świecie jest okresem wielu zmian, wywołanych przede wszystkim postępowaniem techniki i technologii informatycznych oraz przemianami politycznymi. W Polsce szkolnictwo wyższe bardzo aktywnie włączyło się w transformację gospodarki, nastąpił ogromny wzrost liczby uczelni, spowodowany przede wszystkim możliwościami zakładania uczelni prywatnych. W 1990 roku było w Polsce 112 uczelni, a w 2009/2010 – 457, w tym 131 publicznych i 326 prywatnych, kształcących prawie 2 mln studentów. Tak duży sektor niepubliczny jest specyfiką polskiego szkolnictwa wyższego, w żadnym innym kraju europejskim nie jest tak silnie rozwinięty. Proces przemian związanych z urynkowieniem polskiej gospodarki kreował nowe wyzwania i ciągle zmieniające się warunki prawne, ekonomiczne i społeczne dla rozwoju szkolnictwa wyższego. Pojawienie się prywatnych uczelni, opłat w uczelniach publicznych oraz umasowienie studiów wzmogło rywalizację i rozwój rynku usług edukacyjnych. Zachowaniom rynkowym podmiotów uczestniczących w procesie kształcenia towarzyszyło rozszerzanie autonomii uczelni i samorządności środowiska akademickiego.

Rolą szkolnictwa wyższego jest nie tylko przekazywanie wiedzy kierunkowej, ale również wyposażenie w kompetencje umożliwiające znalezienie zatrudnienia. Obok dydaktyki i badań naukowych w społeczeństwie wiedzy uczelnie przyjmują zadanie tworzenia potencjału intelektualnego, od którego zależy ciągle powiększanie i wykorzystywanie wiedzy. Kapitał intelektualny determinuje rozwój gospodarczy m.in. poprzez zwiększenie wydajności pracy oraz wzrost konkurencyjności gospodarki. W ten sposób coraz bardziej zacieśniają się relacje między szkołami wyższymi a środowiskiem społeczno gospodarczym. Poprzez transfer technologii, kadr naukowych i przygotowanie absolwentów uczelnie kreują swoje otoczenie. Uczelnie stają się odpowiedzialne przed rynkiem pracy za przygotowanie absolwentów zdolnych do wykonywania nie tylko wysoko wyspecjalizowanych zawodów, ale również tworzenia nowych specjalności, odpowiednich do swoich predyspozycji i potrzeb rynku. Rodzaje i kierunki studiów ulegają dezaktualizacji, nie determinują dziś w pełni ścieżki zawodowej na przyszłym rynku pracy.

Zmieniała się też rola szkół wyższych zawodowych, które zgodnie z planem miały zwiększyć lokalną dostępność kształcenia oraz poprzez własną kadrę naukowo-dydaktyczną wpływać na rozwój lokalnej przedsiębiorczości. Faktycznie stały się one konkurencją dla uczelni prywatnych, a ponieważ są na ogół obsługiwane przez pracowników uczelni publicznych, utrwaliły swój filialny charakter. Tymczasem dalszy rozwój wyższych szkół zawodowych mógłby oscylować w

⁶ J. Dziechciarz, *Rynek pracy – uwagi wstępne*, [w:] *Kompleksowy monitoring potencjału i barier regionalnego rynku pracy – Wiedza Plus 2*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 2007.

kierunku subregionalnych centrów kształcenia ustawicznego. To wymagałoby skupienia się na konieczności kształcenia kadry uczącej i kształceniu najpierw najlepiej wykształconych, a następnie przekazania im obowiązku kształcenia kolejnych nauczycieli.

Coraz trudniej jest mówić o kształceniu odpowiadającym na potrzeby określonych zawodów. W dzisiejszej gospodarce nowe zawody powstają na styku wielu dotychczasowych specjalności. Absolwenci uczelni powinni być nie tyle przygotowani do wykonywania konkretnego zawodu, ale zdolni do wykorzystania swoich kompetencji na zmieniającym się rynku pracy. Absolwentów powinna zatem cechować zatrudnialność. Właściwie skonstruowane oraz realizowane programy studiów umożliwiają studentom zdobycie kwalifikacji oraz kompetencji, które umożliwią zdobycie zatrudnienia zgodnego z kierunkiem wykształcenia. Efekty kształcenia przygotowania zawodowego, które student zdobywa w trakcie studiów, decydują o tym, na ile jest on zdolny, aby być konkurencyjnym na rynku pracy po ich zakończeniu⁷.

W tej sytuacji na rekomendację zasługuje możliwość ustalania specjalistycznej ścieżki kształcenia, która nie zawsze musi być zgodna z jednym wytyczonym kierunkiem studiów. Wiąże się to z koniecznością przyznania szkołom wyższym zawodowym większej swobody programowania oferty i większej swobody programowania swojej ścieżki kształcenia. Zalecany byłby modułowy system konstruowania programów oraz rozważenie korzyści skali (przewaga dużych uczelni), a także możliwości zdobywania kompetencji w systemie mobilnym – problem finansowania/rozliczeń między uczelniami, w tym mobilność międzynarodowa. Wprowadzane zmiany powinny też zmierzać do zwiększenia stopnia internacjonalizacji studiów, do czego zobowiązuje nie tylko przynależność Polski do UE, ale i ogólny trend globalizacji w gospodarce i nauce. Konieczne jest rozwijanie oferty edukacyjnej w językach obcych, obejmujące nie tylko pojedyncze przedmioty ale też pełne programy studiów, a nawet przedsięwzięcia wsólnego prowadzenia zajęć z uczelniami partnerskimi w innych krajach. Trzeba budować międzynarodową renomę polskich uczelni, wzmacniać pozycję absolwentów na europejskim rynku pracy i ich szansę zatrudnienia w dużych korporacjach międzynarodowych. To wymaga otwarcia się na wymianę studentów i pracowników naukowych, zbierania doświadczeń z wielu krajów i odmiennych kulturowo środowisk akademickich.

Na ogół we wszystkich szkołach wyższych, przede wszystkim w prywatnych, programy kształcenia są ustawicznie modyfikowane, ponieważ są instrumentem

⁷ J. Górniak, *Jak kształtować programy nauczania w szkołach wyższych w kontekście dynamicznego rynku pracy: centralizacja czy decentralizacja?* Referat wygłoszony 26.01.2010 r. w Warszawie podczas dyskusji panelu ekspertów nt. Ocena sytuacji w szkolnictwie wyższym w Polsce w zakresie obowiązujących programów kształcenia w stosunku do potrzeb rynku pracy, w tym szczególnie programów PWSZ, patronat MNiSzW.

werbowania klientów, kreowania atrakcyjności oferty edukacyjnej w celu osiągnięcia przewagi konkurencyjnej oraz zapewniania odpowiednich standardów jakości.

Programy studiów zawierające zdefiniowane treści kształcenia służą zapewnieniu odpowiedniego pensum dydaktycznego pracownikom uczelni. Podział na studia I i II stopnia jest niejasny dla dużej części studentów, pracodawców i środowiska akademickiego.

2. Badanie rynku pracy – szacunki i prognozy popytu na pracę w świetle globalnych i regionalnych potrzeb gospodarki

Przyznać trzeba, że ilość rozmaitych materiałów źródłowych opisujących specyfikę i tendencje zmian na rynku pracy jest imponująca. Bogatą bazę danych tworzą badania ilościowe i jakościowe, prowadzone w sposób ciągły, okresowo powtarzane lub organizowane incydentalnie. Dla analiz rynkowych podstawowym źródłem informacji są zwykle **dane statystyczne GUS**. Departament Pracy prowadzi stały monitoring rynku pracy i udostępnia swoją bazę danych w portalu internetowym <http://www.stat.gov.pl> i w publikacjach. Rocznik Statystyczny Pracy, wydawany co dwa lata, przedstawia zmiany zachodzące na rynku pracy. Szczegółowe wskaźniki opisują: aktywność ekonomiczną ludności, pracujących, ruch zatrudnionych i wolne miejsca pracy, bezrobotnych, warunki pracy (struktura czasu pracy, strajki, warunki na stanowisku pracy, wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz świadczenia z nimi związane), koszty pracy, wynagrodzenia (fundusze wynagrodzeń i przeciętne miesięczne wynagrodzenia nominalne i realne; wynagrodzenia według stanowisk i zawodów, struktura pełnozatrudnionych według wysokości wynagrodzenia). Ujmowane są w przekrojach według regionów, województw, podregionów, powiatów, sekcji, działów, sektorów ekonomicznych, własnościowych, statusu zatrudnienia, płci.

Kwartalna informacja o rynku pracy prezentuje dane dotyczące pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, uzyskane z reprezentacyjnego badania aktywności ekonomicznej ludności w IV kwartale 2009 roku w porównaniu z wynikami badań przeprowadzonych w IV kwartale 2007 roku i 2008 roku oraz z III kwartałem 2009 roku.

Statystyka rynku pracy, a w szczególności bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia, jest też udostępniana przez **MPiPS** – Portal Publicznych Służb Zatrudnienia⁸.

Monitoring rynku pracy z odniesieniem do zróżnicowań terytorialnych jest również prowadzony przez **urzędy pracy (miejskie, powiatowe i wojewódzkie)**. Informacje o ich działalności dotyczącej zwalczania bezrobocia, gromadzenia ofert pracy i informacje o aktywizacji zawodowej dla pracodawców, bezrobotnych, nie-

⁸ <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php>.

pełnosprawnych i osób poszukujących pracy, a także zestawienia statystyczne dotyczące rynku pracy, w tym również pracy podejmowanej za granicą są udostępniane w katalogu Onet.pl⁹. Za ich pośrednictwem dotrzeć można do bardziej szczegółowych badań i analiz realizowanych we współpracy z innymi instytucjami,

Przykładem takich projektów badawczych w województwie dolnośląskim¹⁰ jest *Kompleksowy monitoring potencjału i barier regionalnego rynku pracy – Wiedza plus 2*, zrealizowany w latach 2005-2007 w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006, Priorytetu 2. Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Działania 2.1. Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie. Projekt był wykonany we współpracy partnerskiej ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku (Kutno), Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu i Związku Pracodawców „Polska Miedź” (Lubin), a finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Aktualny projekt *Obserwatorium dolnośląskiego rynku pracy i edukacji*, wpisany w ramy Priorytetu VI, Działania 6.1, Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, ma na celu dostarczenie informacji na temat rynku pracy i edukacji, które przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia oraz ograniczania i zapobiegania bezrobociu na Dolnym Śląsku.

Specjalistyczne badania rynku pracy, analizowanie istotnych zależności przyczynowo-skutkowych, tendencji zmian oraz określanie prognoz popytu na pracę są często przedmiotem oferty usługowej licznych firm badawczych. Na uwagę zasługuje Firma Sedlak & Sedlak, świadcząca usługi w zakresie doradztwa personalnego, od 1990 roku wspierająca klientów w dziedzinie rekrutacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi oraz obsługująca dwa portale specjalistyczne. Portal poświęcony problematyce rynku pracy pokazuje stale aktualizowaną bazę ponad 200 wskaźników użytych w bieżących analizach zmian zachodzących we wszystkich obszarach rynku (wydajność pracy, koszty pracy, koszty życia, możliwości dotarcia do określonych grup zawodowych i wiele innych), zamieszcza też specjalistyczne publikacje: raporty i artykuły¹¹. Portal poświęcony problematyce płac zawiera ponad 120 nowych artykułów, publikowanych każdego roku, oraz ponad 20 nowych raportów płacowych (również publikowanych każdego roku). Stanowi tym samym największe Ogólnopolskie Badanie Płac (OBW)¹².

Na uwagę zasługuje raport firmy IBC Group Central Europe Holding SA z Warszawy, która na zlecenie MNiSzW przeprowadziła celowe badania dostosowania standardów i programów kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych do oczekiwań pracodawców. Celem tych badań było też zi-

⁹ <http://katalog.onet.pl/3533,urzedy-pracy,k.html>.

¹⁰ www.dwup.pl.

¹¹ www.rynekpracy.pl.

¹² www.wynagrodzenia.pl.

dentyfikowanie braków lub niedostosowania w zakresie wiedzy (treści programowych), umiejętności (zakresu i stopnia opanowania) oraz cech postawy absolwenta, ważnych z punktu widzenia oczekiwań pracodawców.

Bardzo popularne są badania opinii w kwestiach społecznych dotyczących jakości życia Polaków, w tym również pracy i edukacji, prowadzone przez CEBOS i OBOP. Ewolucyjny charakter przemian został interesująco opisany m.in. w raporcie *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, CEBOS, Warszawa 2009.

Pozytywnych przykładów badań rynku pracy i edukacji zrealizowanych przez firmy badawcze jest wiele, nie ma potrzeby wymieniać wszystkich, należy jednak wskazać, że problemy związane ze zmiennością zjawisk ekonomicznych i społecznych w odniesieniu do pracy i edukacji są często wyzwaniem do podejmowania badań naukowych. Odzwierciedla się to w tytułach publikowanych monografii i w dorobku naukowym pracowników uczelni¹³. W tym miejscu chcę się też odwołać do wyników badań ankietowych pt. „Czy wiedza popłaca”, które wraz ze studentami WSB we Wrocławiu przeprowadziłam w maju 2009 roku wśród mieszkańców Dolnego Śląska. Odpowiedzi udzieliło nam 3781 respondentów, występujących w rolach pracodawców i pracobiorców (faktycznych i potencjalnych). Celem tych badań było uzyskanie odpowiedzi na kilka pytań. Jakie relacje występują pomiędzy edukacją a procesem rozwoju krajów, regionów, firm oraz indywidualnym dobrobytem osób prywatnych? Jaki jest wpływ wykształcenia na osiągane dochody osobiste? Na jakiej wiedzy można zarobić? Jak umiejętnie sprzedawać własną wiedzę, tj. zapewnić sobie atrakcyjne zatrudnienie? Jak uatrakcyjnić ofertę kształcenia ustawicznego WSB? Ponadto dodatkowym zamierzeniem był rzeczywisty wpływ na motywację studentów do nauki i ich przekonanie o konieczności pracy nad własnym rozwojem intelektualnym. To badanie, jak również inne podobne, ma charakter wybiórczy, rzuca światło na istotne cechy jakościowe w wymiarze społecznych relacji w procesie przystosowania się rynków pracy i edukacji, a dokładniej – wpływu na decyzje podmiotów uczestniczących w działaniach na tych rynkach¹⁴.

W dyskusji dotyczącej określenia popytu na pracę w świetle globalnych i regionalnych potrzeb gospodarki, planów pracodawców i modeli kształcenia przyznać trzeba, że lektura wymienionych materiałów źródłowych daje dość dobre rozeznanie i wyraźnie ukazuje specyfikę problemów. Wartość poznawcza wyników badań wydaje się być znacznie większa niż ich wartości aplikacyjne. Bogata baza danych, powstała w wyniku monitorowania potrzeb rynku pracy oraz prowadzenia stałych studiów nad perspektywiczną ewolucją zawodów i ich strukturą, da-

¹³ Niektóre przykłady: M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGiP, Warszawa 2005; M. Kabaj, wyd. cyt.; J. Wratny, M. Bednarski, wyd. cyt.; *Deregulacja polskiego rynku...; Rynek pracy w warunkach...; Polski rynek...;* E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2003.

¹⁴ *Czy wiedza popłaca? Raport z badań wykonanych w ramach zajęć z przedmiotu badania marketingowe w WSB we Wrocławiu*, red. G. Światowy, Wrocław maj/czerwiec 2009.

je możliwości opracowania perspektywicznej prognozy zapotrzebowania na kadry w przekrojach regionalnych oraz prognozy popytu na pracę według zawodów. Jednakże nie można zapominać, że materiał faktograficzny przyjęty do analiz dotyczy zaszłości i stanów bieżących, natomiast wnioskowanie odnosi się do przewidywania przyszłości. Kontrowersyjna zatem będzie trafność prognoz określających wielkość i strukturę popytu oraz ich praktyczna użyteczność. Trafność prognoz jest metodycznie zdeterminowana, zależy od zakresu szczegółowości przyjętych do opisu cech objaśniających specyfikę popytu. Praktyka liczenia prognoz sprowadza się do wyboru ograniczonej liczby zmiennych wyrażonych we wskaźnikach ilościowych, silnie skorelowanych z opisywanym zjawiskiem. W takim ujęciu odzwierciedla podejście pasywne, zakładające niezmiennność innych uwarunkowań, co kojarzy się z ułomnością metod i błędami pomiaru. Bariery metodologiczne pojawiają się również przy podejściu aktywnym, kiedy w przewidywaniach popytu na pracę zechcemy uwzględnić miary jakościowe – odnoszące się do marzeń, aspiracji, wyobrażeń obecnych i przyszłych przedsiębiorców (pracodawców). W każdej sytuacji pojawi się ryzyko niedokładności i nietrafności przewidywań, wobec czego wątpliwości budzić będzie ich wartość aplikacyjna, tym bardziej że podczas wdrożenia pojawia się dodatkowo bariera mentalna dotycząca umiejętności wykorzystania informacji prognostycznych do podejmowania skutecznych decyzji. Jest to również argument do ciągłego uczenia się, doskonalenia kompetencji do rozwijania i wykorzystania badań naukowych. Polskie uczelnie mogą czerpać ze wsparcia oferowanego przez Komisję Europejską w ramach sieci tematycznych oraz projektów rozwoju programów studiów. Umożliwiają one podniesienie jakości i aktualizację treści kształcenia, modernizację metod dydaktycznych. Zgodnie z założeniami *Tunning Educational Structures in Europe* w odniesieniu do badanych kierunków mogłoby nastąpić zdefiniowanie powszechnie uznanych profili zawodowych i efektów kształcenia w zakresie kompetencji ogólnych i przedmiotowych, zwiększenie przejrzystości kształcenia, opracowanie i wymiana informacji dotyczących tworzenia programów dostosowanych do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy – europejskiego społeczeństwa wiedzy.

3. Oczekiwania pracodawców

Polskie firmy mają obecnie problem ze znalezieniem odpowiednich inżynierów specjalistów. W przyszłości deficyt kadry inżynierskiej będzie się powiększał. Dostępne badania oraz analiza liczby pojawiających się w Internecie ogłoszeń pozwalają wyciągnąć wnioski na temat zapotrzebowania na inżynierów określonych specjalizacji. Z kolei wywiady z pracownikami największych przedsiębiorstw pomagają ustalać prognozy braku konkretnych specjalistów w 2009, 2010, a nawet 2013 roku. Okazuje się, że zagraniczne migracje oraz malejąca liczba osób chętnych na studia techniczne generują deficyt, którego efekty będą coraz bardziej odczuwane przez

pracodawców. Przedsiębiorstwa muszą nie tylko polepszać warunki płacowe, ale również aktywnie współpracować z uczelniami wyższymi. Rynek pracodawcy przestał istnieć, a inżynier „z prawdziwego zdarzenia“ jest towarem deficytowym¹⁵.

Największą szansę znalezienia pracy w dużych firmach mają absolwenci kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych. W województwie dolnośląskim najbardziej poszukiwane zawody to: górnicy i robotnicy budowlani, modelki, sprzedawcy, demonstratorzy, kierowcy i operatorzy pojazdów, pracownicy usług osobistych i ochrony, robotnicy obróbki metali i mechanicy, pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia, średni personel w zakresie nauk biologicznych, pracownicy obsługi biurowej, średni personel techniczny, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Najslabiej przystosowani do wyzwań rynku pracy są absolwenci ochrony środowiska, inżynierii środowiskowej, automatyki i robotyki, budownictwa, chemii, elektrotechniki oraz elektroniki i telekomunikacji.

Zdaniem pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni dość ważna jest wiedza specjalistyczna oraz znajomość branży, poparta przynajmniej rocznym stażem zawodowym. Przy delegowaniu zadań zwracają uwagę na umiejętności i doświadczenia zawodowe. Kandydat do pracy powinien mieć umiejętność obsługi komputera (dotyczy to takich stanowisk, jak: pracownik administracyjno-biurowy, technik i specjalista). Nie ma znaczenia w poprawnym wykonywaniu pracy: znajomość języków obcych, płeć i wiek.

W oczekiwaniach pracodawców najbardziej przydatne do pracy w ich firmie są kompetencje „miękkie”, jak: rzetelność, dokładność oraz znajomość branży, poparta przynajmniej rocznym stażem zawodowym, a także dobra organizacja pracy własnej i umiejętność rozwiązywania problemów. Najbardziej pożądane przez pracodawców cechy idealnego kandydata to: odpowiedzialność (78% wskazań), punktualność (68%) i sumienność (67%). Mile widziane cechy pracownika: atrakcyjny wygląd (57% respondentów uważa, że aparycja może nawet przysłonić wiedzę i umiejętności), a także chęć doksztalcania się i dociekliwość (46%). Najbardziej obojętną cechą pracowników okazuje się indywidualizm (28%) i posiadanie umiejętności przywódczych (23%); wszelkie przejawy odmienności, wybicia się czy przewodzenia innymi mogą spotkać się z obojętnością, a nawet brakiem akceptacji przez innych pracowników i przełożonych.

Interesujące jest jednak to, że podczas rekrutacji nowych pracowników do firmy ważne są ich umiejętności zawodowe oraz doświadczenie, mniej znaczące – kompetencje „miękkie”. Niektórzy pracodawcy przyznają się do niechętnego zatrudniania absolwentów ze względu na cechujący ich brak doświadczenia w zawodzie, brak umiejętności praktycznych i samodzielności, dyskryminują absolwentów jako nie mających doświadczenia pracowniczego, nie chcą umożliwiać im udziału

¹⁵ http://www.rynekpracy.pl/artypul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.39.

w praktykach zawodowych. W decyzji o zatrudnieniu absolwentów biorą pod uwagę też układy społeczne.

Pracodawcy sygnalizują sporo luk w wykształceniu absolwentów badanych kierunków studiów. Co trzeci przedsiębiorca wskazuje na problemy słabego ich przygotowania do pracy w zawodzie. Słabe dostosowanie do rynku pracy przejawia się przede wszystkim w braku możliwości elastycznego dopasowania programu do potrzeb lokalnego rynku pracy, zbyt małej ilości zajęć praktycznych oraz praktyki zdobywanej na studiach, w braku możliwości zdobywania uprawnień już podczas studiów, w nieefektywnym podziale na studia I i II stopnia oraz w zbyt małej ilości przedmiotów kierunkowych i niepotrzebnej pracy inżynierskiej. Zdaniem respondentów przystosowanie nowego pracownika do pracy trwa od jednego miesiąca do nawet trzech lat¹⁶. Zdecydowana większość pracodawców zapewnia nowym pracownikom możliwość doksztalcenia się poprzez szkolenia, kursy, konferencje lub staże zagraniczne. Absolwenci uczelni na podstawie własnego doświadczenia w zawodzie wskazują konieczność treningów w zakresie kreatywnego myślenia, umiejętności rozwiązywania problemów, organizacji pracy własnej i odporności na stres.

Kształcenie na studiach umożliwia nabywanie większości kompetencji uznanych za ważne i przydatne w pracy zawodowej, z wyjątkiem doświadczenia zawodowego. Oceny pracodawców i absolwentów pracujących w zawodzie są podobne. Natomiast studenci w stosunku do absolwentów i pracodawców nie doceniają wagi umiejętności „miękkich” w pracy zawodowej, przeceniają zaś wagę znajomości języków obcych.

Pracodawcy w praktyce nie mają bezpośredniego wpływu na dostosowanie standardów i form kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wywierają wpływ pośredni, poprzez zatrudnienie absolwentów legitymujących się dyplomami ukończenia konkretnych kierunków studiów i manifestujących określone kompetencje. Niewystarczające są ważne konsultacje przeprowadzane z przedstawicielami uczelni i biur karier.

Oczekiwania przedsiębiorców, pracowników uczelni, absolwentów i studentów są zbieżne w zakresie propozycji zmian standardów kształcenia w celu lepszego bieżącego dostosowania zawartości poszczególnych kierunków studiów do zmieniających się potrzeb rynku pracy, a także elastycznego reagowania na aktualizację wiedzy w danej dziedzinie.

Pracodawcy, absolwenci, pracownicy uczelni i studenci sceptycznie oceniają możliwość dostosowania standardów i form kształcenia do zmieniających się potrzeb gospodarki opartej na wiedzy, a dokładniej – dynamicznego, inspirowanego wiedzą rozwoju gospodarki. Wprawdzie formy kształcenia poprzez wprowadzenie studiów licencjackich i inżynierskich stały się bardziej elastyczne, to jednak efekty

¹⁶ *Ocena dostosowania standardów i programów kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych do oczekiwań pracodawców*. Raport końcowy IBC Group Central Europe Holding SA, Warszawa, listopad 2009.

będą uzależnione od przewyciężenia pewnej inercji środowiska i ogólnej niechęci do zmian. W środowisku akademickim dość często stawia się pytanie, dlaczego mamy dopasowywać standardy do znanych (bieżących) potrzeb pracodawców, z których nie wszyscy (z powodu ograniczonej własnej wiedzy) potrafią trafnie wskazać kompetencje pracowników zdolnych generować rozwój ich firm w przyszłości. Niewątpliwie należałoby w większym stopniu skupić się na przygotowaniu studentów, przyszłych absolwentów uczelni, do przyjmowania kreatywnej roli w postępie technicznym i technologicznym. Ponieważ kształcimy dla przyszłości, przeto stan bieżący, odniesiony do zastanej, często już przestarzałej wiedzy i zgłoszonych wcześniej potrzeb pracodawców, nie może być wystarczającą bazą do tworzenia przyszłych standardów kształcenia.

W kształceniu dla przyszłości pożądane jest nastawienie na efekty kształcenia, kompetencje, które student powinien uzyskać po ukończeniu nauki przedmiotu, i umiejętność ich wykorzystania w środowisku zawodowym. Dlatego też w programach kształcenia dużą wagę przykładając trzeba do kreowania umiejętności praktycznych, realizowania praktyk i staży zawodowych. Pełne wykorzystanie potencjału i możliwości intelektualnych jednostki wymaga właściwego ukierunkowania jej pracy nad sobą, aktywności i samodzielności w samokształceniu i wielostronnym rozwijaniu swojej osobowości.

Konieczna jest harmonizacja stanowisk środowiska akademickiego i pracodawców. Zarówno kadra naukowa, jak i studenci wyższych szkół zawodowych, przede wszystkim technicznych, powinni mieć dostęp do specjalistycznego sprzętu, najnowszej techniki i technologii – poprzez lepsze wyposażenie laboratoriów i rozwój współpracy naukowo-badawczej z wiodącymi przedsiębiorstwami. Włączenie praktyków do zajęć dydaktycznych mogłoby skutkować zwiększeniem możliwości kształcenia praktycznego w halach produkcyjnych, warsztatach i laboratoriach wybranych firm. Kreacja postępu technicznego i technologicznego wymaga zaciśnienia współpracy interdyscyplinarnej przedstawicieli nauki i praktyki, skłonnych do rywalizacji z najlepszymi.

Uczelnie powinny mieć dostęp do badań rynku pracy uwzględniających prognozy demograficzne, określające preferencje zarówno pracodawców, jak i kandydatów na studia. Raporty z tych badań powinny być wnikliwie analizowane zarówno przez studentów, jak i pracowników uczelni, tak aby wyciągane wnioski służyły podjęciu decyzji skutecznych w likwidowaniu luki między kompetencjami absolwentów uczelni a zapotrzebowaniem pracodawców.

W świetle badań przeprowadzonych przez IBC Group 70% szkół, przygotowując plany rekrutacyjne, uwzględnia prognozy dotyczące zapotrzebowania gospodarki na absolwentów określonych specjalności. 52% szkół, tworząc plany rekrutacyjne, współdziała z instytucjami z otoczenia biznesu, a 42% tego nie robi. Podobne wartości charakteryzują współpracę z organizacjami przedsiębiorców. 47% szkół wyższych prowadzi analizy karier zawodowych studentów w perspek-

tywie 1, 3, 5 i 10 lat po ukończeniu studiów, lecz tylko 22% szkół wyciąga z tego wnioski. W efekcie liczba miejsc oferowanych na niektórych kierunkach studiów znacznie przekracza zapotrzebowanie środowiska społeczno-gospodarczego.

4. Standardy kształcenia w szkolnictwie wyższym

Środowisko akademickie wyraża kontrowersyjne poglądy w odniesieniu do standardów kształcenia, będących niewątpliwie ważnym elementem wpływającym na przygotowanie studentów do wejścia na rynek pracy. Największa zgodność poglądów dotyczy istnienia potrzeby standaryzowania wiedzy i umiejętności, koniecznych dla absolwentów poszczególnych kierunków i specjalności studiów oraz do wykonywania pracy w konkretnych zawodach, a z tym łączy się konieczność opracowywania i wdrażania programów kształcenia.

Wdrażane obecnie w szkolnictwie wyższym Krajowe Ramy Kwalifikacji ujawniają suwerenność uczelni w zakresie kształtowania swojego profilu działania, uruchamiania nowych kierunków, programów i treści kształcenia. Jest to szansa dostosowania oferty dydaktycznej do potrzeb otoczenia, co wymaga aktywnego uczestnictwa uczelni w rozwiązywaniu problemów podmiotów gospodarujących na rynkach lokalnych i regionalnych. Odejście od centralistycznych minimów programowych pozwoli lepiej przystosować programy kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. W warunkach nasilającej się konkurencji rynkowej trzeba zmierzać do decentralizacji standardów kształcenia (wariant docelowy), aby dzięki temu umożliwić szybkie i elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Standardy kształcenia są przede wszystkim użyteczne do porównań poziomu kształcenia w różnych uczelniach w kraju i za granicą, są bazą odniesienia przy nostryfikacji dyplomów, a także narzędziem oceniania jakości i akredytacji studiów. Jak dotąd akredytacja przeprowadzana jest w oparciu o przyjęty standard, docelowo mogłaby dotyczyć również licencjonowania standardów¹⁷. Autonomicznie tworzone standardy mogłyby być zatwierdzane przez komitet opiniujący z uczelni wiodącej.

Krytyka sposobu tworzenia standardów kształcenia pozwala wskazać kierunki zmian, które powinny być wprowadzone w polskim szkolnictwie wyższym. Przede wszystkim standardy kształcenia powinny bardziej skupiać się na kreowaniu umiejętności studentów, ich kompetencji aniżeli na przekazywaniu treści teoretycznych z poszczególnych przedmiotów. Uczelnie powinny mieć pełną swobodę w określaniu treści kierunkowych, w specjalizowaniu się w dziedzinach zgodnych z wiedzą i doświadczeniem kadry dydaktycznej, a także w umożliwieniu studentom specjalizowania się w dziedzinach zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy, natomiast obowiązujące standardy mogłyby wskazywać tylko przedmioty i treści podstawowe.

¹⁷ Por. J. Górniak, wyd. cyt.

W prowadzonych obecnie pracach nad tworzeniem standardów i programów studiów odchodzi się od ujęć procesowych na rzecz wskazywania efektów kształcenia. Istnieje potrzeba wypracowania właściwych sposobów i metod pomiaru efektów kształcenia. Poprzez opis efektów kształcenia można kreować atrakcyjność oferty edukacyjnej, osiągać przewagę konkurencyjną oraz wzmocnić pozycję absolwentów szkoły w ich przygotowaniu do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Tworzenie standardów i programów kształcenia wewnątrz uczelni dotyczyć powinno: określenia wymaganych standardów kwalifikacji i oceniania wiedzy i kompetencji, umiejętności pracy w grupie oraz postępów w rozwoju intelektualnym, ujawniania mocnych i słabych stron studenta oraz identyfikacji „edukacyjnej wartości dodanej”¹⁸.

Standardy dotyczące treści merytorycznych powinny być poddane analizie kosztów i korzyści dla studenta, uczelni i pozostałych interesariuszy procesu kształcenia. W badaniach nad opłacalnością wiedzy 55% respondentów wyraziło nadzieję, że przewidywane korzyści finansowe będą w stanie zrekompensować nakłady poniesione na naukę; 36% sądzi, że inwestowanie w naukę opłaci im się w dłuższym czasie, a poniesione koszty zostaną zwrócone; natomiast 19% jest tego pewna. 32% nie wie, czy opłaca im się dalej inwestować w siebie. Aż 20% nie zgadza się z twierdzeniem, że „im wyższe wykształcenie, tym lepsze zarobki”, a 11% nie ma zdania na ten temat. Tendencja ta może utrzymywać się do czasu, aż pracodawcy przekonają młodych ludzi, że pracownikom z wyższym wykształceniem są w stanie zapłacić więcej, niż płacą osobom z maturą.

Wśród istotnych motywów poszerzania wiedzy respondenci wymienili: chęć rozwoju intelektualnego (82%); samoocenę – poczucie własnej wartości (68%); lepsze perspektywy na przyszłość (79%); zdobycie lepiej płatnej pracy (74%); zapewnienie sobie szacunku, prestiżu (51%); wymóg pracodawcy (40%); konieczność przekwalifikowania się (35%); nacisk ze strony otoczenia (26%); modę na wykształcenie (20%). Polacy są w większości (72%) zadowoleni z poziomu swojego wykształcenia. Na pytanie, czy jesteś zadowolony z poziomu własnej wiedzy, 40% respondentów odpowiedziało: raczej tak, a 32% było tego pewnym; 9% odpowiedziało – nie, a 13% sądzi, że mogłoby ono być wyższe.

Wykonywanie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem: 47% ankietowanych pracuje zgodnie ze swoim wykształceniem, 33% badanych nie pracuje w wyuczonym zawodzie. Kolejnej grupie respondentów (20%) trudno stwierdzić powiązanie obecnej pracy z zawodem, którego się uczyli.

Relacje wykształcenia i wynagrodzenia: prawie połowa respondentów uważa również, że wynagrodzenie, które otrzymuje, jest nieadekwatne do wykształcenia, jakie posiada. Można przypuszczać, że ta grupa osób uważa, że płaca jest za niska i

¹⁸ Wypowiedź prof. dr. hab. Zbigniewa Marciniaka – członka kierownictwa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

nie rekompensuje w pełni poniesionych kosztów edukacji. 40% respondentów deklaruje, że pensja raczej jest adekwatna do wykształcenia, a 13% osób trudno to ocenić. Warto zauważyć, że aż 16% badanych stwierdziło, że wynagrodzenie, które otrzymuje, jest w pełni adekwatne do poziomu wykształcenia. Podobne wyniki uzyskujemy w odpowiedzi na pytanie o relacje wynagrodzenia i wykonywanej pracy: aż 43% respondentów uważa, że jego wynagrodzenie nie jest adekwatne do wykonywanej pracy. Praktycznie tyle samo, bo 45% badanych uważa, że jego pensja i obowiązki pokrywają się.

Możliwości podnoszenia kwalifikacji i zdolności przez pracowników – 71% respondentów odpowiedziało, że posiada taką możliwość; 23% – raczej nie (co nie oznacza, że chcą podjąć taki wysiłek, aż 16% z nich zaznaczyło odpowiedź, że nie są zainteresowane doksztalaniem), a 6% nie umiało opowiedzieć się po żadnej stronie¹⁹.

5. Metody i formy kształcenia dla kreowania zmian rozwojowych w gospodarce

Zmianom rozwojowym w procesie transformacji polskiej gospodarki towarzyszył ciągły wzrost popytu na wiedzę uzyskiwaną w szkołach wyższych. W szybkim tempie rosła liczba studentów. W roku akademickim 2008/2009²⁰ na polskich uczelniach studia podjęły łącznie 1 927 762 osoby, z tego 23,5% to studenci ekonomii i administracji, 13,5% kierunków społecznych, 11,8% pedagogicznych, 9,5% humanistycznych, 13,6% technicznych, 0,9% matematyczno-statystycznych, 4,6% informatycznych, 2,1% rolniczych, 2,0% biologicznych. Decyzjom o podjęciu studiów i wyborze kierunków towarzyszyły różne motywacje, nie zawsze konfrontowane z własnymi zdolnościami, zainteresowaniami specjalistyczną wiedzą i informacjami o potrzebach rynku pracy i szansach zatrudnienia. Na uczelniach część studentów uczy się bardziej dla dyplomu niż dla wiedzy, przy czym prawie wszyscy cenią sobie wartości hedonistyczne i możliwość naśladowania stylów życia środowiska akademickiego. Znamienne jest to, że nie wszyscy studenci są należycie przygotowani do samodzielnego uczenia się i wykorzystania studiów wyższych do nabywania uprawnień powszechnie przyjętych za kluczowe w wykonywaniu zawodu. Trzeba zatem przekształcić ilościowy wymiar boomu akademickiego w wymiar jakościowy.

Według wytycznych procesu bolońskiego kształcenie ma być nakierowane na studenta, który jest traktowany jako podmiot świadomy, rozumiejący i wspierający swoim działaniem interakcje zachodzące w procesie uczenia, potrafiący określić cele, zadania i sposoby ich realizacji zgodnie z ogólnie uznawanymi wartościami,

¹⁹ *Czy wiedza popłaca...*

²⁰ *Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 roku*, GUS, Warszawa 2010.

zadaniami, standardami. Podmiotowość studenta wymaga ciągłej konfrontacji podejmowanych działań z uzyskiwanymi efektami. Urzeczywistnianie podmiotowości studenta w praktyce wymaga rozwijania jego samodzielności, aktywności i odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania. W tym celu podczas studiów od pracowników dydaktycznych uczelni powinien uzyskać właściwe wsparcie motywacyjne i rzetelne informacje, wyznaczające kierunek rozwoju własnej osobowości, wiedzy i umiejętności. Kształcenie nakierowane na studenta musi być oparte na współpracy i dialogu między nauczycielem i uczniem. Jakość kształcenia jest tu wypracowywana wspólnie, a odpowiedzialność za efekty ponosi nie tylko nauczyciel, ale przede wszystkim student, który kierując własnym życiem i przyszłą karierą zawodową, na sobie sprawdza wartość zdobywanej wiedzy.

Upodmiotowienie studenta w procesie kształcenia powinno wiązać się z rozwojem doradztwa zawodowego i edukacyjnego dla studentów, kandydatów na studia i absolwentów. Młodzież nie zawsze potrafi wyznaczyć sobie ścieżkę rozwoju oraz zrozumieć oczekiwania pracodawcy i przedstawiać własne kwalifikacje. Pod tym względem oczekuje większego wsparcia od swoich nauczycieli – dydaktyków. Jak dotąd pracownicy uczelni są wynagradzani głównie za dorobek naukowy, a nie za dobrą pracę ze studentami. Wdrażanie wytycznych procesu bolońskiego w zakresie przedstawienia orientacji na studenta i efekty kształcenia wymaga też rewizji dotychczasowego systemu oceniania kadry naukowo-dydaktycznej, a także usprawnień organizacyjnych, ułatwiających realizację podjętych obowiązków. Trzeba tu również uwzględnić układ kariery edukacyjnej pracowników naukowych, zapewniając im właściwe warunki oraz motywacje do ustawicznego kształcenia i podnoszenia kompetencji w rozwijaniu pracy zespołowej ze studentami i pracownikami naukowymi nie tylko własnej, ale różnych uczelni w kraju i za granicą, a także z absolwentami, przedstawicielami praktyki – pracodawcami. Taka współpraca pozwala lepiej poznać oczekiwania środowiska i uwrażliwia na konieczność wprowadzania zmian. W świetle ostatnich zmian w ustawie o szkolnictwie wyższym²¹ uczelnie uzyskują większą autonomię, możliwość elastycznego reagowania, swobodę ustalania oferty i programowania swojej ścieżki kształcenia. Mogą stosować modułowy system konstruowania programów, w którym rozważane będą korzyści skali (przewaga dużych uczelni) oraz możliwość zdobywania kompetencji w systemie mobilnym, co wymaga rozstrzygnięcia problemu finansowania i rozliczeń między uczelniami również w skali międzynarodowej. Ważna jest znajomość trendów światowych w studiowanej dyscyplinie, a także zwiększenie nacisku na kształtowanie kompetencji pożądanых przez pra-

²¹ Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2011 r., a także zmiany, które wejdą w życie w późniejszych terminach – por. www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/tekst-ujednolicony-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym/.

codawców: szczególnie umiejętności miękkich oraz wiedzy stosowanej zdobywanej w ramach praktyk, oraz uzyskania uprawnień zawodowych w trakcie studiów. Zwiększeniu efektywności kształcenia sprzyjać może niewątpliwie zmiana w podejściu do budowy programów studiów: tworzenie programu studiów w oparciu o efekty kształcenia – zrozumiały dla środowisk nieakademickich opis tego, co absolwent programu studiów wie, potrafi, umie zaprezentować. Suplement wydawany do dyplomu będzie zawierać informacje o osiągnięciach i kompetencjach absolwenta, stanowiących podstawę do dalszego procesu uczenia się i tworzenia nowych rozwiązań.

Kształcenie „dzisiaj” musi dawać podstawy do rozwoju przyszłości „jutro” i „pojutrze”. Trzeba się przygotować do budowania konkurencyjności opartej na wiedzy, co wymaga koncentrowania większych wysiłków na pracach badawczo-rozwojowych i wdrażania osiągnięć naukowo-technicznych, zwiększania liczby patentów i eksportu *know how (designed by a made in)*. Łączy się z tym konieczność zwiększenia przejrzystości i transparentności procesu kształcenia, czemu sprzyjać mogą takie narzędzia, jak: definiowanie programów studiów poprzez opis efektów kształcenia, wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji, które dają możliwość porównania kwalifikacji wydawanych w europejskiej przestrzeni szkolnictwa wyższego, wprowadzenie nowych (zewnętrznych i wewnętrznych) procedur zapewniania jakości kształcenia w uczelni.

Literatura

- Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, MGiP, Warszawa 2005.
- Czy wiedza płaca?* Raport z badań wykonanych w ramach zajęć z przedmiotu badania marketingowe w WSB we Wrocławiu, red. G. Światowy Wrocław maj/czerwiec 2009.
- Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003.
- Dziechciarz J., *Rynek pracy – uwagi wstępne*, [w:] *Kompleksowy monitoring potencjału i barier regionalnego rynku pracy – Wiedza Plus 2*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu Wrocław 2007.
- Górnjak J., *Jak kształtować programy nauczania w szkołach wyższych w kontekście dynamicznego rynku pracy: centralizacja czy decentralizacja?* Referat wygłoszony 26. 01.2010 w Warszawie podczas dyskusji panelu ekspertów nt. Ocena sytuacji w szkolnictwie wyższym w Polsce w zakresie obowiązujących programów kształcenia w stosunku do potrzeb rynku pracy, w tym szczególnie programów PWSZ, patronat MNiSzW.
- http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.72/wpis.39.
- Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy*, IPiSS, Warszawa 2005.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2003.
- Polski rynek pracy. Niedostosowania strukturalne*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2004.
- Ocena dostosowania standardów i programów kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych do oczekiwań pracodawców*. Raport końcowy, IBC Group Central Europe Holding S.A, Warszawa, listopad 2009.
- Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, AE, Poznań 2003.

Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 roku, GUS, Warszawa 2010.

Wratny J., Bednarski M., *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy. Aspekty prawne i społeczno-ekonomiczne*, IPiSS, Warszawa 2004.

www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/tekst-ujednolicony-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym

HIGHER EDUCATION CURRICULUM CHANGES AND LABOR MARKET REQUIREMENTS – PROBLEMS OF ADAPTATION

Summary: This paper aims to identify fundamental issues involved in the process of adapting curricula to labor market requirements. Context approach to dynamic changes of Polish economy is presented in the light of priorities adopted in the framework of EU policy of development. EU framework is the major challenge in the adaptation of Polish educational system. Change management requires proper information databases and research material to help conduct labor market studies in the context of global and regional requirements as well as the needs of individual employers. Standards, methods and forms of higher education are presented that contribute to and correspond with development changes of modern economy.

Keywords: higher education, standards, curricula, labor market.