

Małgorzata CIECIORA
Polsko-Japońska Akademia Technik Komputerowych, Warszawa
malgorzata.cieciora@pjwstk.edu.pl

INTERESARIUSZE UCZELNI W POLSCE – ANALIZA TRZECH PERSPEKTYW DOTYCZĄCYCH KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO STUDENTÓW

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu było zanalizowanie wymogów stawianych uczelniom przez ich głównych interesariuszy – społeczeństwo jako całość, studentów oraz środowisko pracodawców, dotyczących przygotowania studentów na potrzeby rynku pracy. Przeprowadzono badania danych statystycznych oraz raportów instytucji i zespołów naukowców. Wynika z nich, iż przy wyborze kierunku studiów i uczelni studenci coraz bardziej zwracają uwagę na możliwość uzyskania atrakcyjnej pracy po ukończeniu nauki. Wydaje się, że MNiSW w coraz większym stopniu wspiera działania uczelni, mające na celu urynkowanie oferty dydaktycznej. Istnieją jednak znaczące różnice w poglądach co do efektów owych działań prezentowanych przez głównych interesariuszy – zarzuty wobec poziomu wykształcenia absolwentów zgłaszają przede wszystkim pracodawcy, sygnalizując obszary luk kompetencyjnych. W środowisku akademickim trwa dyskusja na temat dalszych zmian, w szczególności dotyczących profilu praktycznego studiów. Wydaje się jednakże, iż działania dotyczące dostosowania oferty uczelni do rynku pracy idą w dobrym kierunku.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, profil praktyczny studiów, interesariusze uczelni, rynek pracy

UNIVERSITY STAKEHOLDERS IN POLAND – ANALYSIS OF THREE PERSPECTIVES ON STUDENT VOCATIONAL TRAINING

Abstract. The aim of this article was to analyze the requirements of major stakeholders of higher education institutions – the society as a whole, students and employers, concerning educating students for the needs of the labor market. Statistical data and reports of various institutions and research teams were analyzed. As a result, one can draw a conclusion that when choosing their studies and the school, students are increasingly paying attention to the prospects of acquiring a good job after graduation. It seems that the MSHE is increasingly supporting the activities of higher schools aimed at the marketization of the didactic offer. Still, there are considerable differences in opinions concerning the effects of these actions

presented by major stakeholders, especially employers. They raise concerns about the level of education of graduates, signaling areas of competency gaps. Academic debate on further changes is underway, particularly on the practical profile of studies. It seems, however, that actions to adapt the offer of higher schools to the labor market are moving in the right direction.

Keywords: higher education, practical profile of studies, university stakeholders, job market

1. Wprowadzenie

Uczelnie wyższe od starożytnych czasów odgrywały ważną rolę w rozwoju społeczeństw. Cele ich działalności, rola i charakter były jednakże różne, w zależności od kraju i okresu historycznego. Dla przykładu, w Średniowieczu głównym celem uczelni (tzw. uniwersytetu łacińskiego) była ochrona wiedzy z przeszłości i kultywowanie tradycji (w zgodzie z nauką Kościoła), a nie tworzenie nowej wiedzy. W dziewiętnastowiecznych Prusach, na tzw. uniwersytecie humboldtowskim, propagowano zaś łączenie (podstawowych) badań naukowych z dydaktyką, a z kolei od uniwersytetów amerykańskich w XX w. oczekiwano zarówno aktywnego zaangażowania w prowadzenie badań, jak i, co warto szczególnie podkreślić, udziału w akcjach społecznie ważnych, np. wsparcia weteranów do powrotu do życia cywilnego po II wojnie światowej¹. Jeśli chodzi o obecną sytuację uczelni wyższych w Polsce, to na wstępie należy zauważyć, iż stanowią one dość znaczący element rzeczywistości społeczno-gospodarczej kraju. W 2015 roku funkcjonowało 415 szkół wyższych, z czego 283 niepubliczne, kształcące ogółem około 1,4 mln studentów². Pytanie, na jakie warto byłoby postarać się znaleźć odpowiedź, dotyczy obecnej roli uczelni w Polsce i wymagań stawianych im przez ich klientów. Nie jest to zadanie łatwe, bowiem już samo zdefiniowanie pojęcia „klientów” czy też raczej „interesariuszy” w kontekście szkół wyższych stanowi wyzwanie, od organizacji tych oczekuje się bowiem przekazania pożądanej wiedzy studentom, wykonania badań naukowych zarówno podstawowych, jak i mających zastosowania użytkowe, dostarczenia na rynek pracy specjalistów wyposażonych w aktualną, komercyjną wiedzę i kompetencje, stworzenie elit – intelektualnych i kulturowych – dla szeroko rozumianego społeczeństwa, promowanie wartości wyższych (np. ze sfery etyki czy patriotycznej postawy wobec kraju), popularyzacji nauki, czy wreszcie stanowienie centrów stymulujących rozwój społeczności lokalnych. W niniejszym artykule podjęta zostanie próba zanalizowania wymogów stawianych uczelniom przez ich głównych interesariuszy – szeroko rozumiane państwo, studentów (pojmowanych jako jednostki) oraz środowisko pracodawców w stosunku

¹ Matusiak K.: Budowa powiązań nauki z biznesem w gospodarce opartej na wiedzy. Rola i miejsce uniwersytetu w procesach innowacyjnych. Wydawnictwo SGH, Warszawa 2010, s. 159-169.

² GUS: Szkoły wyższe i ich finanse w 2015. GUS, Warszawa 2016, s. 25-29.

do jednej z dwóch podstawowych – obok działalności naukowo-badawczej – aktywności uczelni, a mianowicie kształcenia studentów, w szczególności na potrzeby rynku pracy.

2. Cel i metodyka badań

Celem niniejszego artykułu jest analiza wymogów dotyczących procesu kształcenia studentów na potrzeby rynku pracy stawianych uczelniom wyższym w Polsce przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW) oraz Polską Komisję Akredytacyjną (PKA), co do których przyjęto, że reprezentują społeczeństwo jako całość, przedstawicieli pracodawców i studentów oraz postrzeganego stopnia spełniania przez uczelnie owych wymogów. Metody, jakie zostaną zastosowane, obejmują analizę wybranych danych statystycznych GUS oraz portali: *Sedlak & Sedlak* i *otouczelnie.pl* dotyczących szkolnictwa wyższego w Polsce, w tym przede wszystkim szeroko rozumianej atrakcyjności i przydatności studiów, rozporządzeń MNiSW co do procesu dydaktycznego na uczelniach, postulatów pracodawców zgłaszanych PKA oraz wybranych badań ankietowych pracodawców i studentów na temat stopnia przygotowania absolwentów uczelni do potrzeb rynku pracy. Postawione zostało następujące pytanie badawcze: czy jest widoczny wpływ interesariuszy uczelni na dostosowanie oferty dydaktycznej uczelni do wymogów rynku pracy?

3. Wyniki analiz danych statystycznych i raportów na temat korelacji szkolnictwa wyższego i rynku pracy w Polsce

3.1. Dane Głównego Urzędu Statystycznego

Główny Urząd Statystyczny (GUS) opublikował wyniki wielu badań odnoszących się do sytuacji osób z wyższym wykształceniem na rynku pracy. Pierwsza z przedstawionych analiz dotyczy opinii na temat wpływu wykształcenia na sytuację na rynku pracy; jej podsumowanie ujęte zostało w tabeli 1. Wynika z niej, iż, zdaniem Polaków, istnieje wyraźna pozytywna korelacja pomiędzy ukończeniem szkoły wyższej a możliwością uzyskania pracy, wysokością zarobków, szansami na awans i rozwój zawodowy, zwiększeniem prestiżu społecznego, a także rozwinięciem praktycznej umiejętności radzenia sobie w życiu oraz uzyskaniem satysfakcji osobistej. Przy żadnej z wymienionych kategorii nie odnotowano odpowiedzi sugerującej „zdecydowanie zły wpływ” wykształcenia na poziomie wyższym, przy prawie każdej zaś (wyjątkiem jest „wysokość zarobków”) suma odpowiedzi „raczej pozytywny wpływ” i „zdecydowanie pozytywny wpływ” przekroczyła próg 70%.

Tabela 1

Opinie na temat wpływu wykształcenia wyższego na sytuację na rynku pracy – gospodarstwa domowe ogółem

Wpływ wykształcenia wyższego na:						
WYSZCZEGÓLNIENIE	Możliwość zdobycia pracy	Wysokość zarobków	Prestiż społeczny	Umiejętność radzenia sobie w życiu	Satysfakcja osobista	Możliwość awansu/rozwoju zawodowego
w %						
a – ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
b – zdecydowanie negatywny wpływ	-	-	-	-	-	-
c – raczej negatywny wpływ	4,92	5,51	-	-	-	3,19
d – nie ma wpływu	13,05	23,58	21,86	18,24	7,64	18,89
e – raczej pozytywny wpływ	44,67	43,99	45,29	42,75	40,00	39,98
f – zdecydowanie pozytywny wpływ	31,48	21,74	27,20	35,22	48,47	30,80
g – nie wiem, trudno powiedzieć	4,58	4,63	3,82	2,73	2,11	6,55

Źródło: GUS: Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. GUS, Warszawa 2013, s. 65.

Dane z kolejnej analizy (tabela 2), w której przedstawiono oczekiwany poziom wykształcenia dzieci, wskazują na pozytywne postrzeganie przez ogół społeczeństwa wartości wykształcenia wyższego – zarówno mieszkańcy miast, jak i wsi (choć ci drudzy w nieco mniejszym stopniu) zdecydowanie pragną, by ich dzieci zdobyły wykształcenie na poziomie wyższym.

Tabela 2

Oczekiwany przez osoby badane poziom wykształcenia dzieci według miejsca zamieszkania

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Miasta	Wieś
w %			
OGÓLEM	100,00	100,00	100,00
podstawowe lub gimnazjalne	-	-	-
zasadnicze zawodowe	2,73	-	4,25
średnie lub policealne	17,57	11,82	24,61
wyższe	74,53	82,68	64,57
nie wiem	4,37	3,46	5,48

Źródło: GUS: Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. GUS, Warszawa 2013, s. 71.

Jeśli chodzi o przyczyny wyboru konkretnej szkoły, to, jak wynika z danych w tabeli 3, głównym kryterium wyboru uczelni jest oferowany przez nią program kształcenia. Najmniej istotna jest – niegdyś bardzo ważna – możliwość uniknięcia odbycia służby wojskowej.

Tabela 3

Przyczyny wyboru szkoły wyższej przez osoby badane – gospodarstwa domowe ogółem

WYSZCZEGÓLNIENIE	Przyczyny wyboru szkoły wyższej w %
przyczyny wyboru szkoły	100%
szczególne wartości wychowawcze	3,91
placówka dostosowana do szczególnych potrzeb zdrowotnych/edukacyjnych	1,69
wysoki poziom nauczania	19,80
możliwość kształcenia w oczekiwanym zawodzie/profilu nauki, odpowiedni program	43,28
niskie koszty/opłaty	5,46
jedyna placówka, do której dziecko zostało przyjęte, aby uniknąć powołania do wojska	1,17
dostępność (blisko miejsca zamieszkania/pracy)	8,76
dogodne godziny zajęć	5,76
inny powód	5,05
trudno powiedzieć	1,79
nie dotyczy	3,09

Źródło: GUS: Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. GUS, Warszawa 2013, s. 77.

Następne prezentowane badanie prezentuje stopień zadowolenia absolwentów szkół wyższych z wykonywanej pracy, zgodnej z kierunkiem wykształcenia (tabela 4). Tu również przeważają opinie pozytywne; najniższy stopień zadowolenia respondentów dotyczy wysokości zarobków (prawie 30% łącznych odpowiedzi „raczej” lub „zupełnie niezadowolony”). Dość wysoką satysfakcję absolwenci odczuwają zaś z powodu formy zatrudnienia oraz zajmowanego stanowiska (około 80% odpowiedzi „raczej” lub „bardzo zadowolony”).

Tabela 4

Opinie osób badanych, które ukończyły szkoły wyższe na temat zadowolenia z wykonywanej pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia

WYSZCZEGÓLNIENIE		Zupełnie niezadowolony	Raczej niezadowolony	Nie wiem, trudno powiedzieć	Raczej zadowolony	Bardzo zadowolony
	Ogółem	w %				
Ogólna sytuacja zawodowa	100	2,53	6,71	7,77	65,66	17,32
Zajmowane stanowisko	100	-	8,41	9,71	59,27	20,97
Zgodność wykonywanych obowiązków z zainteresowaniami	100	3,78	9,37	11,48	51,44	23,92
Adekwatność wykonywanych obowiązków do wyuczonego zawodu	100	6,77	12,13	14,85	46,92	19,32
Wysokość zarobków	100	7,0	22,61	13,25	49,13	8,02
Prestiż zawodu/pracy	100	3,10	8,77	21,50	51,02	15,61
Forma zatrudnienia	100	2,38	7,04	6,13	54,32	30,13

Źródło: GUS: Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. GUS, Warszawa 2013, s. 108.

3.2. Najpopularniejsze kierunki i uczelnie 2015/2016 – raport portalu otouczelnie.pl

Portal *otouczelnie.pl* zebrał dane na temat atrakcyjności poszczególnych kierunków studiów. Jak wynika z tabeli 5, w roku 2015/16 zdecydowanym liderem pod względem popularności mierzonej liczbą kandydatów była informatyka, za którą uplasowały się trzy kierunki bardziej społeczne i humanistyczne; tuż za nimi następane miejsca zajęły znowu kierunki techniczne. Jeśli brać zaś pod uwagę liczbę kandydatów na jedno miejsce (tabela 6), to pierwsze miejsce w rankingu uzyskały studia na uczelniach państwowych – zdecydowanym liderem była medycyna, za nią uplasowały się kierunki nowoczesne, bardzo specjalistyczne (kryminologia) lub, przeciwnie, interdyscyplinarne (międzykierunkowe studia ekonomiczno-menedżerskie).

Tabela 5

Najpopularniejsze kierunki studiów 2015/2016

Miejsce w rankingu	Kierunek	Liczba kandydatów
1	Informatyka	35137
2	Prawo	22130
3	Zarządzanie	20499
4	Psychologia	16799
5	Automatyka i robotyka	16648
6	Ekonomia	15649
7	Budownictwo	15556
8	Finanse i rachunkowość	14873
9	Mechanika i budowa maszyn	14778
10	Pedagogika	13137

Źródło: Otouczelnie.pl: Najpopularniejsze kierunki i uczelnie 2015/2016, <http://www.otouczelnie.pl/artukul/454/Najpopularniejsze-kierunki-i-uczelnie-201516>, 30.03.2017.

Tabela 6

Liczba kandydatów na jedno miejsce (cztery i więcej zgłoszeń)

Miejsce w rankingu	Kierunek	Liczba kandydatów na jedno miejsce
1	Kierunek lekarski (uczelnie MNiSW)	26,9
2	Międzykierunkowe studia ekonomiczno-menedżerskie	18,3
3	Podstawy nauk technicznych	17,3
4	Chemia i toksykologia sądowa	17,0
5	Zarządzanie biznesem wielokulturowym	13,0
6	Kryminologia	10,9
7	Międzykierunkowe studia ekonomiczno-matematyczne	10,8
8	Konserwacja i degradacja materiałów	10,4
9	Zarządzanie instytucjami artystycznymi	10,2
10	Inżynieria procesowa	10,2

Źródło: Otouczelnie.pl: Najpopularniejsze kierunki i uczelnie 2015/2016, <http://www.otouczelnie.pl/artukul/454/Najpopularniejsze-kierunki-i-uczelnie-201516>, 30.03.2017.

W tabeli 7 zawarto dane na temat najbardziej popularnych uczelni – prym wśród studentów stacjonarnych (czyli osób mogących poświęcić sporo czasu na studia, które najczęściej są ich pierwszym kierunkiem studiów) wiodą zdecydowanie politechniki.

Tabela 7

Najpopularniejsze uczelnie – wybierane przez kandydatów na studia stacjonarne

Miejsce w rankingu	Uczelnia	Liczba zgłoszeń
1	Politechnika Warszawska	7,8
2	Politechnika Gdańska	6,9
3	Politechnika Poznańska	5,6
4	Politechnika Łódzka	5,2
5	Uniwersytet Warszawski	4,5
6	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	4,4
7	Uczelnia Łazarskiego w Warszawie	4,4
8	Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie	4,1
9	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach	4,0

Źródło: Otouczelnie.pl: Najpopularniejsze kierunki i uczelnie 2015/2016, <http://www.otouczelnie.pl/artukul/454/Najpopularniejsze-kierunki-i-uczelnie-201516>, 30.03.2017.

3.3. Raport płacowy dotyczący zarobków absolwentów szkół wyższych w roku 2014 wg firmy Sedlak & Sedlak

Z raportu firmy *Sedlak & Sedlak* (tabela 8) wynika, że najwyższe zarobki na rynku uzyskują absolwenci renomowanej warszawskiej uczelni ekonomicznej oraz całego szeregu uczelni technicznych z kilku większych ośrodków w Polsce (warto zauważyć, iż w pierwszej dziesiątce znalazła się Politechnika Śląska).

Tabela 8

Zestawienie całkowitych wynagrodzeń absolwentów wybranych szkół wyższych w roku 2014 (w PLN brutto)

Liczba rankingowa	Uczelnia	25% zarabia poniżej	Mediana	25% zarabia powyżej	Średnia
1	Szkoła Główna Handlowa	5700	8700	15 000	11 828
2	Politechnika Warszawska	5000	7700	12 412	10 090
3	Politechnika Wrocławska	4380	6500	9900	7929
4	Politechnika Gdańska	4000	6500	10 000	8337
5	Uniwersytet Warszawski	4000	6000	9600	8146
6	Politechnika Poznańska	4200	6000	9000	7664
7	Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie	3808	5942	9375	7781
8	Politechnika Łódzka	3900	5900	9200	7806
9	Politechnika Śląska (Gliwice)	3980	5800	8800	7492
10	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	3808	5700	9800	8186

Źródło: Sedlak & Sedlak: Zestawienie wynagrodzeń absolwentów wybranych uczelni wyższych w Polsce w 2014 roku, <http://wynagrodzenia.pl/artukul/zestawienie-wynagrodzen-absolwentow-wybranych-uczelni-wyzszych-w-polsce-w-2014-roku>, 27.03.2017.

3.4. Wyniki raportu „Start na rynku pracy 2016”

Według badań przeprowadzonych w styczniu 2016 roku przez Fundację Inicjatyw Młodzieżowych i Parlament Studentów RP oraz ich organizacje partnerskie na ogólnopolskiej próbie 3000 studentów poświęconych problematyce wchodzenia młodych absolwentów na rynek pracy główną przeszkodą w znalezieniu pracy po studiach jest brak doświadczenia,

a największym ułatwieniem – posiadanie znajomości (ponad 70% odpowiedzi). Zdaniem ankietowanych studentów uczelnie nie przygotowują ich odpowiednio do wejścia na rynek pracy – tylko 24 proc. studentów pozytywnie ocenia uczelnię pod tym względem, a 57 proc. ambiwalentnie³.

3.5. Polski rynek pracy – badania przeprowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”

W ramach prowadzonego przez 7 lat projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych) przeprowadzono wiele analiz dotyczących podaży i popytu na kompetencje na rynku pracy oraz różnorodnych kwestii związanych z systemem kształcenia i rynku szkoleń w Polsce. Jeśli chodzi o problematykę dopasowania wzajemnych wymagań pracodawców i absolwentów uczelni wyższych, to w bilansie Projektu przedstawiono, między innymi, następujące wnioski:

- Prawie trzy czwarte z polskich pracodawców stosuje tzw. *strategię sita* – oczekuje od kandydatów pełnego przygotowania lub tylko niewielkiego doszkolenia⁴. Jedynie co trzeci polski pracodawca stosuje podejście inwestowania w kadry i zakłada doszkalanie kandydatów posiadających tylko podstawowe kompetencje do pracy na danym stanowisku⁵.
- Najbardziej pożądane przez pracodawców kompetencje – bez względu na zawód – to trzy kategorie kompetencji: samoorganizacyjne (zarządzanie czasem, samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), zawodowe (ściśle związane z zadaniami na danym stanowisku) oraz interpersonalne (umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich); Dla pracodawców ważne było również doświadczenie kandydatów i posiadane wykształcenie⁶.
- Widoczna jest wyraźna polaryzacja wymagań stawianym kandydatom do pracy umysłowej i fizycznej. Od tych pierwszych wymagane jest posiadanie kompetencji interpersonalnych, językowych, kognitywnych, komputerowych i matematycznych, zaś w przypadku tych drugich duże znaczenie mają kompetencje fizyczne⁷.

³ Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej, Fundacja Inicjatyw Młodzieżowych, PZU Fundacja i inni: Start na rynku pracy 2016, <http://www.nzb.pl/aktualnosci/152-raport-start-na-ryнку-pracy-2016>, 27.03.2017.

⁴ Szczucka A., Turek K., Worek B.: W ogniu Europy: uwarunkowania i strategii rozwoju kompetencji dorosłych Polaków, [w:] Górniak J. (red.): Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014, s. 113.

⁵ Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 17.

⁶ Ibidem, s. 18, 19.

⁷ Ibidem, s. 18.

- Osoby poszukujące pracy wykazują relatywny niedobór kompetencji interpersonalnych, samoorganizacyjnych i językowych (we wszystkich zawodach); względna nadwyżka dotyczy kompetencji technicznych, kierowniczych, biurowych i artystycznych⁸.
- Jedną z przyczyn powstawiania luk kompetencyjnych jest pewnego rodzaju niezrozumienie, czy też brak wystarczająco ścisłej współpracy pomiędzy pracodawcami a systemem szkolnictwa (zbudowanym na zasadach transferu wiedzy, a nie umiejętności): z jednej strony ciągle brakuje mechanizmów umożliwiających pracodawcom większe zaangażowanie się w kształcenie kompetencji w szkołach (np. poprzez kształcenie dualne czy współdziałanie w konstrukcji programów nauczania), z drugiej zaś pracodawcy nie zapewniają optymalnych ilościowo i jakościowo praktyk zawodowych – na brak odpowiedniej liczby miejsc narzeka bowiem 64% studentów, a wielu z nich ocenia praktyki krytycznie⁹.
- Sami pracodawcy nie zawsze, szczególnie w przypadku mniejszych firm, znają dokładnie swoje potrzeby rekrutacyjne¹⁰.
- O ile w latach 90. XX w. dyplom sam w sobie stanowił potwierdzenie wysokiej wartości zawodowej absolwenta, a rynek przyjmował taką informację bez większych zastrzeżeń (wiązało się to przede wszystkim z dobrze pełnioną w tamtych czasach przez szkoły wyższe funkcją selekcyjną – fakt dostania się i ukończenia uczelni stanowił przede wszystkim potwierdzenie odpowiedniej motywacji, wytrwałości oraz ogólnie wysokich zdolności kandydata do pracy), o tyle obecnie dyplom stanowi raczej użyteczne narzędzie preselekcji i coraz częściej wymaga weryfikacji rynkowej¹¹.
- Jeśli chodzi o korelację pomiędzy ukończonym kierunkiem studiów a „atrakcyjnością” zawodową absolwenta, z analiz BKL wynika, że kluczowa okazuje się kombinacja takich czynników, jak: poziom studiów (licencjackie, inżynierskie, magisterskie itp.), kierunek kształcenia oraz poziom ośrodka akademickiego; za przykład studiów zapewniających dobry start na rynku pracy podano informatyczne studia inżynierskie na renomowanej uczelni¹².

⁸ Ibidem, s. 18.

⁹ Staże i Praktyki: Raport z wyników badania opinii studentów zrealizowanego w ramach kampanii społecznej „Staż. Sprawdź zanim pójdziesz”, <http://stazeipraktyki.pl/badanie-opinii-studentow.pdf>, 2014, [w:] Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 12-26.

¹⁰ Ibidem, s. 21.

¹¹ Jelonek M.: Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, [w:] Górniak J. (red.): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015, s. 48.

¹² Ibidem.

3.6. Polski rynek pracy – badania przeprowadzone przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce (American Chamber of Commerce in Poland – AmCham) oraz Ernst & Young

Kolejną zaprezentowaną ekspertyzą jest badanie kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców u absolwentów szkół wyższych, wchodzących na rynek pracy. Zostały one przeprowadzone przez SGH, Amerykańską Izbę Handlową w Polsce (American Chamber of Commerce in Poland – AmCham) oraz Ernst & Young w 2012 roku. Oto najważniejsze wyniki badań:

- Głównym kryterium stosowanym przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni są jego kompetencje osobiste oraz interpersonalne (przede wszystkim komunikatywność, elastyczność, umiejętność dostosowania się do zmiany, kreatywność oraz posiadanie pasji), następnie kompetencje intelektualne i akademickie, a w trzeciej kolejności udział w stażach i praktykach organizowanych przez firmę. Respondenci na ogół małe znaczenie przypisują typowi ukończonej uczelni (publiczna, niepubliczna) oraz wysokości oceny na dyplomie, natomiast większe – ukończonemu kierunkowi studiów i poziomowi wykształcenia (dyplom licencjata, magistra).
- Większość badanych firm (ponad 80%) raczej pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół wyższych do pracy; jest jednak wiele obszarów i kompetencji, w przypadku których pracodawcy nie są zadowoleni z przygotowania absolwentów, a tzw. luka kompetencyjna jest znacząca.
- Firmy międzynarodowe, które wdrażają międzynarodowe i (lub) lokalne polityki rozwoju pracowników i dysponują odpowiednim zapleczem rozwojowym, w mniejszym stopniu oczekują przygotowania absolwentów przez uczelnie z zakresu wiedzy specjalistycznej. Zazwyczaj organizują one dla nowo zatrudnionych intensywne szkolenia zawodowe. Uważają jednak, że nie jest to sytuacja normalna i że to uczelnie powinny w większym stopniu wziąć na siebie ciężar fachowego przygotowania absolwentów.
- Większe oczekiwania mają tzw. małe firmy (zatrudniające do 49 osób). Dotyczą one zwłaszcza następujących kompetencji i postaw absolwentów: lojalności i chęci związania się z firmą na dłużej, umiejętności logicznego i niezależnego myślenia, kreatywności, umiejętności formułowania i rozwiązywania problemów, wiedzy ogólnozawodowej, branżowej i specyficznej, kierunkowej. Mają natomiast mniejsze oczekiwania, jeśli chodzi o formalne kwalifikacje absolwentów, czyli uzyskane przez nich dyplomy i certyfikaty.
- Na liście najważniejszych kompetencji oczekiwanych od absolwentów w pierwszej dziesiątce znalazły się – poza znajomością języków obcych – tzw. kompetencje miękkie, tj. osobiste, interpersonalne i podstawowe zarządcze, takie jak: efektywna komunikacja, 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. Można z tego wyciągnąć wniosek, iż pracodawcy zakładają, że przy przynajmniej minimalnie dobrym poziomie wiedzy ogólnej, ogólnozawodowej i specyficznej kierunkowej absolwentów zaawansowaną specyficzną wiedzę kierunkową będą w stanie przekazać im w pracy, najważniejsze zaś są: potencjał, pasja i umiejętności miękkie nowo zatrudnianych pracowników.

- Istnieje znacząca rozbieżność dotycząca oceny kompetencji absolwentów przedstawionej przez pracodawców a samooceną absolwentów; największe różnice dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, poprawnej samooceny, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Stosunkowo dobrze zaś przedstawia się kwestia otwartości na uczenie się i stały rozwój.
- Pracodawcy sformułowali następujące oczekiwania w stosunku do uczelni i absolwentów dotyczące pożądanych zmian:
 - a) szkoły wyższe: przede wszystkim powinny wprowadzać inne metody kształcenia; przekazywać więcej praktycznej wiedzy biznesowej, dążyć do zbliżenia dwóch światów (uczelni i biznesu) – skrajne opinie były takie, że są to dwa różne światy, konieczne jest konsekwentne wdrażanie inicjatyw i zmian przez uczelnie;
 - b) absolwenci: powinni wykazywać więcej pokory i dokonywać rzetelnej samooceny, na szybką karierę w firmie trzeba zapracować i wykazać się przedsiębiorczością; powinni być przygotowani na inwestycję w siebie w pierwszych latach pracy zawodowej; wykazywać więcej solidności w pracy zawodowej oraz samozaparciu w poszukiwaniu rozwiązań, także spoza specjalistycznej wiedzy¹³.

3.7. Współpraca między szkolnictwem wyższym a sferą gospodarczą na Mazowszu – wyniki badań przeprowadzonych w ramach Projektu „Akademickie Mazowsze 2030”

W ramach Projektu „Akademickie Mazowsze 2030” realizowanego w latach 2009-2012, mającego na celu zdiagnozowanie istniejących problemów i możliwych kierunków rozwoju szkolnictwa wyższego na Mazowszu, przeprowadzono badanie pod nazwą „Innowacyjność przedsiębiorstw na Mazowszu oraz współpraca ze szkołami wyższymi”. Diagnoza współpracy między szkolnictwem wyższym i sferą gospodarczą, w tym ekspertyza nt. innowacyjnych przedsiębiorstw na Mazowszu. Dokonano w nim, między innymi, próby zdiagnozowania współdziałania między pracodawcami a uczelniami w zakresie dostosowania programów

¹³ Budnikowski A., Dąbrowski D., Gąsior U., Macioł S.: Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania. „E-mentor”, nr 4(46), 2012, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/46/id/946#spis7>, 27.03.2017.

kształcenia oraz profilu absolwentów do wymogów rynku pracy. Oto najważniejsze uwagi pracodawców:

- zbyt duża liczba studentów skutkuje obniżeniem się jakości absolwentów (niektórzy nie potrafią czytać ze zrozumieniem ogłoszeń o pracy),
- okresowe „mody” na wybrane kierunki (np. socjologię czy prawo) powodują nadprodukcję absolwentów o danych kwalifikacjach,
- absolwenci mają zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do posiadanych kwalifikacji,
- przykładem dobrze zorganizowanych studiów mogą być studia lekarskie, gdzie element stażu jest wpisany w naukę,
- pewne niedostatki w procesie kształcenia (przede wszystkim nauczanie teorii i w formie i w treści) skutkują brakami wśród absolwentów w zakresie logicznego, analitycznego myślenia, umiejętności rozwiązywania problemów, łączenia teorii z praktyką oraz umiejętności pracy zawodowej; znaczącym problemem jest też brak praktycznego doświadczenia zawodowego znaczącej części kadry akademickiej,
- absolwenci uczelni technicznych i ekonomicznych (szczególnie państwowych) są lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy niż humaniści i absolwenci szkół niepublicznych¹⁴.

3.8. Oczekiwania studentów wobec uczelni – badania przeprowadzone w Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych w Warszawie

W latach 2012-2014 w macierzystej uczelni Autorki, Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych (wówczas Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych) w Warszawie przeprowadzono Projekt „Kaizen – japońska jakość w PJWSTK” mający na celu poprawę jakości funkcjonowania uczelni¹⁵. W ramach prac projektowych przeprowadzono wiele ankiet wśród społeczności uczelnianej, obejmujących różne aspekty funkcjonowania Uczelni. Ankieta skierowana do studentów z 2012 roku zawierała, między innymi, pytania dotyczące satysfakcji z wyboru uczelni, oceny programu studiów oraz nauczania takich umiejętności, jak praca w grupach, samodzielne tworzenie nowych rozwiązań czy pisanie syntetycznych raportów. Większość respondentów (prawie 87%) była zadowolona z podjęcia studiów w PJATK; w komentarzach podkreślano cenioną przez pracodawców renomę Szkoły oraz „uczenie praktycznej wiedzy zamiast wbijania teorii”. Ponad 65% ankietowanych było też w znaczącym stopniu zadowolonych z programu studiów. Nieco zaskakujące były za to komentarze dotyczące kształtowanych umiejętności – o ile bowiem nie było komentarzy

¹⁴ Poznańska K., Zarzecki M., Matuszewski P., Rudowski A.: Innowacyjność przedsiębiorstw na Mazowszu oraz współpraca ze szkołami wyższymi. Raport z badania pt. Diagnoza współpracy między szkolnictwem wyższym i sferą gospodarczą, w tym ekspertyza nt. innowacyjnych przedsiębiorstw na Mazowszu, <http://www.akademickiemazowsze2030.pl/Data/File/223.pdf>, 27.03.2017.

¹⁵ Cieciora M.: Zarządzanie jakością procesu dydaktycznego w szkole wyższej. Kaizen – japońska jakość w Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych. Wydawnictwo PJATK, Warszawa 2015.

negatywnych dotyczących samej idei ćwiczenia tworzenia raportów czy kreatywnego myślenia, o tyle przekazano sporą liczbę uwag kwestionujących zarówno potrzebę, jak i możliwość nauczania pracy w grupach („praca grupowa na studiach niestacjonarnych to pomyłka, ludzie są z różnych miast”, „do grupy trafiają osoby leniwe, nie ma wpływu na kształt takiej grupy”, „zadania są przewidziane do rozwiązania indywidualnie. I niech tak zostanie, ponieważ w moim przekonaniu to nie jest przedszkole”)¹⁶.

3.9. Rozwiązania i wymogi ustawowe Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczące dostosowania oferty uczelni do wymogów rynku pracy w Polsce

Jak zostało to już wspomniane, w wielowiekowej historii szkolnictwa wyższego można było zaobserwować różne podejścia dotyczące roli uczelni w społeczeństwie. Nacisk zazwyczaj kładziony był na sferę „sacrum” niż na „profanum” – uczelnie miały być pewnego rodzaju świątyniami wiedzy, kuźniami elit, rozwijającymi teorie i doskonalącymi duchowość, nie zaś szkołami kształcącymi praktyków zawodowych. W Polsce do niedawna uczelnie nie zdawały się zwracać szczególnej uwagi na zatrudnialność swoich absolwentów. Było to poniekąd usprawiedliwione faktem, że do czasów transformacji ustrojowej na przełomie lat 90. wskaźniki skolaryzacji wynosiły około 10% – dla przykładu, w roku akademickim 1990/91 wskaźnik skolaryzacji brutto wynosił 12,9, podczas gdy w roku 2015/16 wskazywał 47,6¹⁷. Polskie uczelnie charakteryzowała wysoka selektywność, a absolwenci umieli samodzielnie odnaleźć się na rynku pracy. Jeszcze do niedawna część środowiska wyrażała opinię, iż uczelnie, w szczególności uniwersytety mają nieco inną rolę niż przygotowanie studentów do pracy. Jeśli chodzi zaś o podejście samego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, to można zauważyć pewnego rodzaju dualność, z kładzeniem jednak coraz większego nacisku na dostosowanie działalności uczelni do wymogów rynku pracy. Dla przykładu, w latach 2008-2013 Ministerstwo realizowało Program Kierunków Zamawianych (od roku akademickiego 2014/15 zaczął się pilotaż następnego programu – Programu Wspierania Kompetencji). Kosztował on 1,2 mld zł (fundusze pochodziły ze środków unijnych oraz ministerialnych) i polegał na wspieraniu zwiększania liczby studentów na kierunkach, które, zdaniem ekspertów Ministerstwa, były strategiczne dla rozwoju kraju (przede wszystkim były to studia z zakresu nauk ścisłych, takie jak informatyka, inżynieria środowiska, budownictwo czy zastosowania fizyki w medycynie; warto w tym miejscu wspomnieć, że w ramach nowego Programu Wspierania Kompetencji studenci będą zdobywać kompetencje interpersonalne, kompetencje w zakresie przedsiębiorczości oraz kompetencje analityczne w środowisku nowych technologii. Studenci, którzy wybrali dane studia na uczelniach, które przedstawiły najlepsze programy i zostały wybrane przez Ministerstwo, mogli otrzymać wysokie stypendia. Ocena wyników Programu nie jest jednoznaczna – o ile ówczesne władze Ministerstwa uznały Program za ogromny sukces, podkreślając przede wszystkim będącą jego efektem zmianę niekorzystnej

¹⁶ Wyniki ankiet studenckich z 2012 roku w Projekcie „Kaizen” – dokument wewnętrzny. PJATK, Warszawa 2013.

¹⁷ GUS: Szkoły wyższe..., op.cit., s. 28.

struktury kształcenia na poziomie wyższym na bardziej „politechniczną” oraz wysoką zatrudnialność absolwentów¹⁸, to z kolei NIK w swoim raporcie kontrolnym skrytykował np. strukturę systemu stypendialnego; przytoczono też wyniki badań pracodawców, z których połowa nie zauważyła znaczących różnic w przygotowaniu do wykonywania zawodu w porównaniu do innych absolwentów¹⁹. Wspomnianą powyżej dualność można zauważyć w podziale prowadzonych w Polsce studiów na dwa profile: ogólnoakademicki i praktyczny. Każda uczelnia musi obowiązkowo zakwalifikować studia prowadzone przez swoje jednostki do jednego z tych dwóch profili (poza przyporządkowaniem do odpowiedniego obszaru wiedzy, dziedziny nauki lub sztuki oraz dyscypliny). Kryteria oceny studiów, przedstawione przez MNiSW w formalnych ustawach i rozporządzeniach i następnie stosowane przez PKA podczas wizytacji poszczególnych jednostek, są znacząco różne. Najważniejsze z owych wymogów obejmują sformułowania efektów kształcenia (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) w ramach tzw. Polskiej Ramy Kwalifikacji, zgodnych z dość ogólnymi wzorcami ministerialnymi, zatrudnianie odpowiedniego minimum kadrowego oraz organizację praktyk studenckich. I tak, w przypadku studiów o profilu akademickim w wymogach dotyczących efektów kształcenia napotkać można, przykładowo, wyrażenia typu „aktualne kierunki rozwoju i najnowsze odkrycia”, a w przypadku ich odpowiednika – studiów o profilu praktycznym oczekiwania obejmować będą raczej „najnowsze techniki doświadczalne, obserwacyjne i numeryczne oraz metody budowy modeli (...) przydatnych w zastosowaniach”. Co więcej, w przypadku studiów ogólnoakademickich studenci powinni brać udział w badaniach naukowych prowadzonych w ramach przedmiotów generujących ponad połowę wszystkich punktów ECTS, a w przypadku profilu praktycznego tego wymogu nie ma; ponad 50% kursów generujących sumę punktów ECTS muszą za to stanowić zajęcia nastawione na praktyczne przygotowanie zawodowe; studenci profilu praktycznego są też zobowiązani do odbycia 3-miesięcznych praktyk zawodowych (w porównaniu do jednego miesiąca dla studentów profilu ogólnoakademickiego). Podobnie kształtują się wymogi dotyczące minimum kadrowego – od nauczycieli zatrudnionych na profilu ogólnoakademickim oczekuje się dorobku naukowego, a na profilu praktycznym doświadczenia zawodowego²⁰.

¹⁸ Kudrycka B.: Na kierunkach zamawianych nie produkuje się bezrobotnych (wywiad radiowy), <http://wiadomosci.onet.pl/nauka/kudrycka-na-kierunkach-zamawianych-nie-produkuje-sie-bezrobotnych/frbqb>, 03.04.2017.

¹⁹ NIK: Informacja o wynikach kontroli kształcenie na kierunkach zamawianych. NIK, Warszawa 2015, s. 7.

²⁰ MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych, <http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20111791065>, 30.03.2017; MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2016 r. w sprawie ogólnych kryteriów oceny programowej, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20160001529>, 30.03.2017; MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6-8, <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/1594>, 30.03.2017; MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20160001596>, 30.03.2017; Sejm: Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/64>, 30.03.2017.

3.10. Propozycje Polskiej Komisji Akredytacyjnej – profil praktyczny

Na konferencji „Forum Jakości 2016”, która odbyła się w dniach 16-17 listopada 2016 w Elblągu, zorganizowanej przez Polską Komisję Akredytacyjną i Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Elblągu, poświęconej rozwojowi kształcenia na kierunkach studiów o profilu praktycznym dyskusji poddano planowane wymogi i kryteria oceny tego typu studiów. I tak, studia o profilu praktycznym będą oceniane według jakości praktyk, które realizują, czyli po tym, jak przygotowują studentów do wejścia na rynek pracy. Praktyki i staże powinny być realizowane raczej pod koniec studiów w celu jak najlepszego sprawdzania efektów kształcenia. Co ważne, w przypadku studiów o profilu praktycznym – w przeciwieństwie do ogólnoakademickiego – ważniejsze będą uzyskane efekty kształcenia z zakresu umiejętności i kompetencji społecznych niż z wiedzy. Kompetencje studentów powinny być mierzone przed rozpoczęciem praktyk oraz po ich ukończeniu. Trudność, jaka tutaj może zaistnieć to stworzenie jednolitego systemu oceny efektów kształcenia zawierającego odniesienia zarówno do programów kształcenia, jak i powiązanego z profilem pracodawców i firm, które będą przyjmowały studentów na praktyki. Do dalszych dyskusji i prac należy skierować kwestię stworzenia tego typu testów pomiaru kompetencji i efektów kształcenia. Z pewnością powinny one skupiać się na sprawdzeniu umiejętności szybkiego liczenia z pamięci, czytania ze zrozumieniem i znajomości języka obcego. Według ekspertów PKA sprawdzeniu podlegać powinny także kompetencje uzyskane podczas kształcenia na danej ścieżce przedmiotów specjalizacyjnych. Zwiększony nacisk ma zostać położony także na procedury dotyczące doboru miejsc praktyk (standaryzacja miejsc praktyk dla danego kierunku), a na uczelni powinien być wyznaczony opiekun praktyk i staży, który powinien być osobą powiązaną z daną specjalizacją. Niektóre uczelnie zabiegają też o to, aby zakres praktyk rozszerzyć do wymiaru 6 miesięcy. Zauważono jednak, iż w przypadku studiów niestacjonarnych problematyczne stają się już praktyki 3-miesięczne, ponieważ studenci, którzy przychodzą na studia w tym trybie, zwykle już gdzieś pracują, a studia realizują np. ze względu na chęć zmiany wykształcenia i miejsca pracy, lecz ich aktualni pracodawcy nie zawsze godzą się na wydawanie zwolnienia z pracy na czas realizacji praktyk. Zwykle studenci zdobywają zaświadczenie o realizacji praktyk u obecnego pracodawcy. Kolejnym założeniem do realizowania dla profilu praktycznego jest też rozwój Biur Karier, tak aby powstawały większe jednostki zdolne monitorować przebieg dalszej kariery zawodowej absolwenta, mają być przewidziane w tym celu większe środki ze strony MNiSW. Pracodawcy powinni mieć znaczący wpływ na treść programów studiów. Udział przedstawicieli firm dobrze byłby widziany także podczas egzaminów dyplomowych (w wymiarze 10-20%). Same zajęcia zaś powinny w jak największym stopniu przypominać prawdziwe środowisko pracy i skupiać się na praktyce (np. *case studies*); przedstawiciele pracodawców sugerowali nawet organizację zajęć w warunkach bardzo stresujących, np. w formie „zadań na wczoraj”; podkreślali też wagę

zdobycia przez studentów umiejętności pracy zespołowej. Prace dyplomowe zaś powinny mieć walory aplikacyjne i być związane z odbytą praktyką lub stażem²¹.

4. Dyskusja i wnioski

Z danych GUS wynika, że powszechnie postrzegana jest pozytywna korelacja pomiędzy uzyskaniem wykształcenia na poziomie wyższym a szeroko rozumianym dobrobytem, w tym pozycją na rynku pracy poszczególnych jednostek. Większość rodziców pragnie, by ich dzieci ukończyły uczelnie. Głównym kryterium wyboru danej placówki jest oferowany przez nią program nauczania. Absolwenci uczelni są zazwyczaj zadowoleni z wykonywanej pracy; pewne rozczarowanie wyrażają tylko w stosunku do wysokości swoich zarobków. Jeśli chodzi o wybór kierunku studiów, to według analiz *otouczelnie.pl* największą popularnością, jeśli chodzi o ogólną liczbę kandydatów, cieszyła się informatyka, za nią plasowały się bardziej „humanistyczne” kierunki (prawo, zarządzanie i psychologia); w pierwszej dziesiątce znalazły się za to jeszcze trzy kierunki techniczne oraz finanse i rachunkowość. Najwięcej kandydatów na jedno miejsce odnotowano na publicznych kierunkach lekarskich oraz wyspecjalizowanych, nowoczesnych, najczęściej technicznych studiach takich, jak chemia i toksykologia sądowa, kryminologia czy konserwacja i degradacja materiałów; wiele osób pragnęło też dostać się na nieco mniej techniczne międzykierunkowe studia ekonomiczno-menedżerskie oraz zarządzanie instytucjami artystycznymi. Do najpopularniejszych uczelni zdecydowanie należy zaliczyć politechniki, które zajęły cztery pierwsze miejsca. Biorąc pod uwagę informacje z raportów płacowych *Sedlak & Sedlak* wybory te należy uznać za związane z atrakcyjnością studiów politechnicznych na rynku pracy, wyrażaną poprzez wysokość wynagrodzeń – w tej konkurencji najwyżej bowiem uplasowała się warszawska Szkoła Główna Handlowa, ale tuż za nią w rankingu znalazły się uczelnie o profilu politechnicznym (aż 7 w pierwszej dziesiątce). Z przedstawionych dotąd podsumowań analiz statystycznych można wysnuć wniosek, iż widać wśród kandydatów na studia tendencję do kierowania się w swoich wyborach atrakcyjnością wiedzy i kompetencji zdobytych na danych studiach na rynku pracy, w tym przede wszystkim wysokością możliwych do uzyskania dzięki zdobytemu wykształceniu zarobkom. Stabilność pracy i atrakcyjne wynagrodzenie związane są zaś zazwyczaj z ukończeniem studiów technicznych czy medycznych niż humanistycznych i społecznych. Przedstawione w dalszej części artykułu raporty różnorodnych instytucji poświęcone były kwestiom wzajemnego dopasowania ofert i oczekiwań uczelni, studentów i pracodawców. Podkreślane w nich najczęściej były obszary problematyczne. Podsumowując informacje ze wszystkich zaprezentowanych raportów, do owych obszarów zaliczyć można przede wszystkim:

²¹ PKA: Forum Jakości. Zmiany w szkolnictwie wyższym ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia praktycznego (konferencja). Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Elbląg 2016.

- niespełnianie przez absolwentów części oczekiwań pracodawców, w tym w szczególności dotyczących kompetencji interpersonalnych, samoorganizacyjnych i językowych (przy względnej nadwyżce kompetencji technicznych, kierowniczych, biurowych i artystycznych) przy jednoczesnych wygórowanych oczekiwaniach płacowych; za znaczący problem można uznać dość powszechny brak umiejętności pracy zespołowej absolwentów,
- brak wystarczająco ścisłej współpracy pomiędzy uczelniami a pracodawcami, polegającej na, z jednej strony, włączaniu się pracodawców w kształtowanie programów studiów, a z drugiej na zapewnieniu przez nich studentom wartościowych staży i praktyk,
- zbyt tradycyjne, nienastawione na praktykę metody nauczania stosowane na studiach,
- obniżenie, na skutek masowości kształcenia, wartości „certyfikacyjnej” dyplomu ukończenia studiów.

W raportach zauważono też pewne utrudnienia po stronie pracodawców, takie jak, przykładowo, stosowanie przez część z nich modelu „sita” czy brak pełnego rozeznania własnych potrzeb rekrutacyjnych.

Na koniec niniejszego artykułu przedstawiono działania, obowiązujące wymogi formalne oraz propozycje trzeciego interesariusza – Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Polskiej Komisji Akredytacyjnej reprezentujących społeczeństwo jako całość. Można tu zaobserwować działalność dwóch sił – z jednej strony podejścia tradycyjnego, sięgającego do czasów humboldtowskich, zakładającego, że celem studiów jest przede wszystkim zgłębianie i tworzenie wiedzy, w który to proces aktywnie powinni włączyć się studenci. Tego typu charakter zdaje się mieć profil ogólnoakademicki, na którym oczekuje się znaczącego zaangażowania studentów w prace naukowe, ich nauczyciele powinni mieć jak najbardziej znaczący dorobek naukowy, a z wyników owego procesu kształcenia najważniejsza będzie kategoria: wiedza. Druga z sił to odczuwalny nacisk na uczelni na tworzenie przez nie studiów nastawionych na wytworzenie wysokiej klasy specjalistów-praktyków, w dziedzinach strategicznie ważnych dla kraju i pożądanym przez rynek pracy. Tu za przykłady służyć mogą: projekt kierunków zamawianych oraz wymogi co do studiów o profilu praktycznym, na którym wdrażana ma być ścisła współpraca pomiędzy pracodawcami a akademikami, polegająca, między innymi, na współtworzeniu przez pracodawców programów studiów oraz odbywaniu przez studentów aż 3-miesięcznych praktyk. U absolwentów tego typu studiów najważniejsze będą umiejętności i kompetencje społeczne, a nauczyciele legitymować się powinni wartościowym doświadczeniem zawodowym. Przyszły kierunek rozwoju profilu praktycznego jest w trakcie dyskusji – padają np. propozycje dalszego wydłużania obowiązkowych praktyk (do 6 miesięcy), wzmocnienia roli Biur Karier na uczelniach oraz jak największego dopasowania procesu kształcenia do warunków środowiska pracy (w tym promowanie pracy w grupach, w systemie stresujących terminów końcowych zakończenia projektu oraz tworzenia prac dyplomowych o walorach aplikacyjnych). Wydaje się, że profil praktyczny – co do

zasady – może być bardzo dobrym rozwiązaniem z perspektywy wymogów rynku pracy. Dobrze skonstruowany i realizowany powinien zmniejszać postrzeganą lukę kompetencyjną u absolwentów. Co może rodzić pewne obawy, to szczegóły techniczne budowy owego profilu. Warunki uczelniane nie są i być nie mogą lustrzanym odbiciem środowiska firmy. Przykładem tego może być wielokrotnie wspomniana praca w grupach – tak pożądana przez pracodawców, a trudna do realizowania podczas zajęć akademickich. Studenci ubiegają się o stopnie będące oceną ich pracy w trybie indywidualnym; o ile w firmach łatwo sobie wyobrazić sytuację, w której „nie ma zwycięzców w przegranym zespole” (jeśli firma jako całość nie wygra przetargu i nie zdobędzie kontraktu, to zatrudnienia przy niezdozbytym kontrakcie nie będzie miał ani pracownik mało, ani pracownik znacząco zaangażowany w przygotowanie oferty przetargowej), o tyle na studiach niezdaranie przez 99% ze 100-osobowej grupy egzaminu nie oznacza, że jedyny przygotowany student nie zdobędzie oceny bardzo dobrej. Studenci prawdopodobnie nie przyjmą też z uznaniem zasad pracy opartych na wprowadzaniu elementów stresu i pośpiechu; w tym miejscu rodzi się refleksja, czy to może raczej firmy powinny starać się zmieniać swoje warunki pracy na bardziej „akademickie” i wprowadzać w większym stopniu do swojej kultury organizacyjnej takie wartości, jak jasność i sprawiedliwość kryteriów oceny, redukcja zbędnego stresu i nieustającego działania pod presją. Co więcej, należałoby się też zastanowić nad faktycznym poziomem kompetencji pracodawców jako poświadanych współtwórców akademickiej oferty dydaktycznej i optymalnym stopniem ich przyszłego wpływu na charakter działalności uczelni. Firmy też przecież popełniają błędy i upadają, nie są więc nieomyślne i przekazanie przedstawicielom środowiska biznesu zbyt dużego stopnia decyzyjności w sprawach procesu nauczania mogłoby być ryzykowne. Otwarte pozostaje pytanie o poświadany udział wszystkich trzech interesariuszy – studentów, pracodawców i państwa w kształtowanie działalności uczelni. Wydaje się jednak, że widoczny zwrot ku urynkowieniu oferty dydaktycznej środowiska akademickiego jest krokiem w dobrym kierunku.

5. Podsumowanie

Uczelnie wyższe od stuleci odgrywały znaczącą rolę w życiu społeczeństw. Rola ta jednak zmieniała się w zależności od potrzeb danego etapu rozwoju kraju. Jednym z pytań, na które warto jest szukać odpowiedzi, jest obecna rola szkół wyższych w Polsce. Należy podkreślić, że uczelnie mają więcej niż jeden rodzaj klienta/interesariusza i więcej niż jeden rodzaj zadań do spełnienia. Najważniejsze, podstawowe rodzaje działalności uczelni to działalność naukowo-badawcza i dydaktyczna. W niniejszym artykule skupiono się na wymogach trzech rodzajów interesariuszy działalności dydaktycznej uczelni – pracodawców, studentów i szeroko rozumianego społeczeństwa. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że ciekawym

i wartościowym kierunkiem badań byłoby zbadanie wymogów i działań interesariuszy dotyczących pozostałych rodzajów działalności uczelni, w tym przede wszystkim naukowo-badawczej oraz współpracy z lokalną społecznością. Jeśli zaś chodzi o ocenę wzajemnych korelacji na linii uczelnia-student-pracodawca w kontekście procesu kształcenia absolwentów, to można zauważyć znaczący wzrost wpływu wymogów rynku pracy na postawy zarówno samych studentów, jak i działania środowiska akademickiego. Wybory studentów dotyczące kierunku studiów i uczelni zdają się być w coraz mniejszym stopniu podyktowane modą i atrakcyjnością samej wiedzy jako takiej, a w coraz większym stopniu możliwością zdobycia po ukończeniu wybranych studiów dobrze płatnej pracy, o czym świadczy wysoka popularność trudnych studiów technicznych. MNiSW – poprzez takie działania, jak projekt kierunków zamawianych czy wprowadzenie profilu praktycznego – w pewnym stopniu stara się odgórnie wspierać uczelnie w tworzeniu oferty dydaktycznej odpowiadającej potrzebom rynku, a uczelnie tego typu studia proponują. Można przyjąć, że stanowi to odpowiedź twierdzącą na postawione we wstępie pytanie badawcze dotyczące istnienia postrzegalnego wpływu interesariuszy na dopasowanie oferty dydaktycznej uczelni do wymogów rynku pracy. Niniejszy artykuł może służyć jako materiał do dyskusji o dalszym kształtowaniu profilu praktycznego (a po części też i ogólnoakademickiego) na uczelniach; przedstawia główne wyzwania związane z charakterem luk we wzajemnych oczekiwaniach interesariuszy procesu dydaktycznego uczelni. Do jego ograniczeń należy zaliczyć brak ogólnopolskich, pogłębionych opracowań dotyczących szczegółowych kryteriów co do wyborów studiów mniej cenionych przez rynek (np. psychologii). Za ważny kierunek dalszych badań należałoby też uznać – poza wspomnianą wyżej problematyką – stworzenie modelu przekładającego język efektów kształcenia Polskiej Ramy Kwalifikacji na język wymogów pracodawców, analizę przyszłej atrakcyjności rynkowej profilu ogólnoakademickiego oraz postrzeganych różnic pomiędzy tymi dwoma profilami.

Bibliografia

1. Cieciora M.: Zarządzanie jakością procesu dydaktycznego w szkole wyższej. Kaizen – japońska jakość w Polsko-Japońskiej Akademii Technik Komputerowych. Wydawnictwo PJATK, Warszawa 2015.
2. Górniak J. (red.): Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.
3. Górniak J. (red.): (Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. PARP, Warszawa 2015.

4. Górniak J. (red): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
5. GUS: Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków. GUS, Warszawa 2013.
6. GUS: Szkoły wyższe i ich finanse w 2015. GUS, Warszawa 2016.
7. Jelonek M.: Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, [w:] Górniak J. (red): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
8. Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górniak J. (red): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015.
9. Matusiak K.: Budowa powiązań nauki z biznesem w gospodarce opartej na wiedzy. Rola i miejsce uniwersytetu w procesach innowacyjnych. Wydawnictwo SGH, Warszawa 2010.
10. NIK: Informacja o wynikach kontroli kształcenia na kierunkach zamawianych. NIK, Warszawa 2015.
11. PKA: Forum Jakości. Zmiany w szkolnictwie wyższym ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia praktycznego (konferencja). Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa, Elbląg 2016.
12. Szczucka A., Turek K., Worek B.: W ogonie Europy: uwarunkowania i strategie rozwoju kompetencji dorosłych Polaków, [w:] Górniak J. (red.): Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.
13. Wyniki ankiet studenckich z 2012 roku w Projekcie „Kaizen” – dokument wewnętrzny. PJATK, Warszawa 2013.
14. Budnikowski A., Dąbrowski D., Gąsior, U., Macioł S.: Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania. „E-mentor”, nr 4(46), 2012, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946#spis7>, 27.03.2017.
15. Kudrycka B.: Na kierunkach zamawianych nie produkuje się bezrobotnych (wywiad radiowy), <http://wiadomosci.onet.pl/nauka/kudrycka-na-kierunkach-zamawianych-nie-produkuje-sie-bezrobotnych/frbqb>, 03.04.2017.
16. MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 8 sierpnia 2011 w sprawie obszarów wiedzy, dziedzin nauki i sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych, <http://isip.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20111791065>, 30.03.2017.
17. MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2016 r. w sprawie ogólnych kryteriów oceny programowej, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20160001529>, 30.03.2017.
18. MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych

- dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziomy 6-8, <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/1594>, 30.03.2017.
19. MNiSW: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20160001596>, 30.03.2017.
 20. Otouczelnie.pl: Najpopularniejsze kierunki i uczelnie 2015/16, <http://www.otouczelnie.pl/artukul/454/Najpopularniejsze-kierunki-i-uczelnie-201516>, 30.03.2017.
 21. Parlament Studentów Rzeczypospolitej Polskiej, Fundacja Inicjatyw Młodzieżowych, PZU Fundacja i inni: Start na rynku pracy 2016, <http://www.nzb.pl/aktualnosci/152-raport-start-na-ryнку-pracy-2016>, 27.03.2017.
 22. Poznańska K., Zarzecki M., Matuszewski P., Rudowski A.: Innowacyjność przedsiębiorstw na Mazowszu oraz współpraca ze szkołami wyższymi. Raport z badania pt. Diagnoza współpracy między szkolnictwem wyższym i sferą gospodarczą, w tym ekspertyza nt. innowacyjnych przedsiębiorstw na Mazowszu, <http://www.akademickie-mazowsze2030.pl/Data/File/223.pdf>, 27.03.2017.
 23. Sedlak & Sedlak: Zestawienie wynagrodzeń absolwentów wybranych uczelni wyższych w Polsce w 2014 roku, <http://wynagrodzenia.pl/artukul/zestawienie-wynagrodzen-absolwentow-wybranych-uczelni-wyzszych-w-polsce-w-2014-roku>, 27.03.2017.
 24. Sejm: Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/64>, 30.03.2017.
 25. Staże i Praktyki: Raport z wyników badania opinii studentów zrealizowanego w ramach kampanii społecznej „Staż. Sprawdź zanim pójdziesz”, <http://stazeipraktyki.pl/badanie-opinii--studentow.pdf>, 2014, [w:] Kocór M.: Niedopasowanie kompetencyjne, [w:] Górniak J. (red): Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. PARP, Warszawa-Kraków 2015.