

Aleksander Kobylarek  
Ilona Zakowicz  
Uniwersytet Wrocławski

## Polski uniwersytet wobec wymagań rynku pracy

Artykuł stanowi próbę rekonstrukcji toczącej się współcześnie dyskusji na temat szkolnictwa wyższego, a także chęć uchwycenia specyfiki jego związku z rynkiem pracy. Autorzy oscylują zatem wokół kwestii zatrudnienia studentów i absolwentów uniwersytetu oraz relacji, jaka na przestrzeni ostatnich lat została wypracowana na osi uniwersytet – student – rynek pracy.

Współczesny polski uniwersytet jest coraz bardziej agresywnie oskarżany o to, że jego oferta kształcenia odpowiada na oczekiwania kandydatów na studia, ale nie na zapotrzebowanie rynku pracy (Thieme, 2009, s. 371). Te oczekiwania kandydatów zaś są dosyć mgliste, niejasne, przypadkowe i budowane co najwyżej na zainteresowaniach, a nie powodowane troską o pracę. Młody człowiek tuż po maturze nie myśli na ogół o tym, jak będzie zarabiał na życie, tylko chce skończyć jakiegokolwiek studia, bo przecież w dzisiejszych czasach trzeba posiadać dyplom ukończenia uczelni wyższej.

Na ogół studenci popełniają tu dwa rodzaje błędów. Studenci studiów zaocznych bardzo często chwytają się jakiegokolwiek pracy, często dorywczej, sezonowej, niewymagającej specjalnych kwalifikacji i przez to nisko płatnej, zwłaszcza w okresach zwiększonego bezrobocia. Studenci studiów dziennych zaś rzadko myślą o pracy w zawodzie, do którego przygotowują ich studia i przez dłuższy czas w ogóle nie są w stanie odpowiedzieć na pytanie, co chcieliby w życiu robić. Praktyki zawodowe traktują często jak „piąte koło u wozu”, i nie stanowią one dla nich punktu wyjścia do nawiązania dobrego kontaktu z instytucją, w której może się znaleźć miejsce pracy dla nich w przyszłości.

Stosunkowo niewielki odsetek studentów wie co chce robić po studiach i próbuje łączyć wiedzę jawną (którą dostaje w trakcie studiów) z wiedzą ukrytą (w miejscu pracy lub podczas praktyk). Trzecia strategia wymaga pewnego stopnia dojrzałości w studiowaniu, realistycznego spojrzenia na możliwości własnej kariery zawodowej, samozaparcia, systematyczności, cierpliwości i dbałości o własne życie. Jednak studenci podchodzący w ten sposób do swojej przyszłości zawodowej mają szansę znaleźć się wśród tych nielicznych, którzy staną się wysokiej klasy specjalistami, spełnionymi zawodowo, łączącymi pracę zawodową z pasją.

Jest też druga strona medalu. Niedojrzali i nieprzygotowani do jednego z najważniejszych życiowych wyborów studenci w ciągu ostatnich kilku lat (a wcześniej było jeszcze gorzej), spotykają się ze zbyt słabo

przygotowaną ofertą zawodową uniwersytetu. To nieprzygotowanie uczelni wynika z kilku podstawowych przyczyn, ale wszystkie one mają ścisły związek z ideą i tradycją uniwersytetu.

Model humboldtowski, który obowiązuje w Polsce (pomimo licznych i dość burzliwych dyskusji nic się nie zmieniło w tym względzie) opiera się na dwu podstawowych zasadach, które są sprzeczne z ideą kształcenia zawodowego, co oznacza, że sama idea została skonstruowana niejako przeciwko rynkowi pracy, albo przynajmniej bez uwzględniania jego potrzeb.

Pierwsza zasada to prymat niezależnych badań. Niemiecki model nowożytnego uniwersytetu był zbudowany na przekonaniu, że do prowadzenia badań naukowych, które pomagają nam odczarować rzeczywistość (Weber, 1995, s. 19), uczoney potrzebuje niezależności. Jakkolwiek wpływ mógłby być destrukcyjny na proces dochodzenia do prawdy, stąd też uczeni są przeczułeni na punkcie swojej niezależności, no bo wszelkie naciski godzą w ich dobre imię i w istotę niezależnych badań. Niezależny uczoney jest ostoją uniwersytetu, a to oznacza, że cokolwiek by robił przede wszystkim pozostaje uczoneym. Prawdopodobnie tu należy szukać korzeni przekonania o nadzwyczajnych kwalifikacjach zawodowych i moralnych profesora uniwersytetu, którego prestiż można by porównywać tylko do prezydenta.

Druga zasada to – łączenie ról uczonego i nauczyciela akademickiego. Dobrym nauczycielem akademickim w modelu humboldtowskim może być tylko uczoney, dlatego że jest najlepiej zorientowany w aktualnym stanie nauki i sam prowadzi badania zjawisk i prawdowości, które stają się przedmiotem nauczania dla studentów. Późniejsi komentatorzy wskazywali, że wiedza najlepiej smakuje u źródła, którym jest sam badacz i jego pracownia.

Warto tu wskazać, że zasady, na których opierał się uniwersytet humboldtowski, były formułowane, gdy miał on charakter elitarny, a możliwość studiowania mieli nieliczni. Od tego czasu uniwersytety europejskie przeszły przynajmniej dwie wielkie fale „umasowienia” kształcenia, a polskie uniwersytety w latach dwudziestych ubiegłego wieku zostały zalane przez fale studentów, różnie przygotowanych do studiowania i z zupełnie zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi.

Wydawało się, że pewnym rozwiązaniem pomocnym w przejściu od kształcenia elitarnego do masowego/uzawodowionego, mogło być wprowadzenie procesu bolońskiego. To jednak połowicznie rozwiązało problem. Studia uniwersyteckie mają taką strukturę, w której przygotowanie zawodowe powinno następować po licencjacie, jednak w praktyce po dużym zamieszaniu związanym z procesem reorganizacji studiów i tak w większości zawodów, do których przygotowuje uczelnia, potrzebny jest tytuł magistra.

Tradycyjne pojmowanie idei uniwersytetu było funkcjonalne w kształceniu elit, jednak przy współczesnych wymaganiach, kiedy studia są już nie tyle selekcją do wysokich pozycji społecznych, co raczej powinny pozwalać na zdobycie pracy w określonym zawodzie, ta idea jest już nieadekwatna do rzeczywistości *extra muros*. Pracodawcy narzekają permanentnie na słabo przygotowanych absolwentów, którzy nie potrafią nic praktycznego; absolwenci na to, że uniwersytet nie nauczył ich niczego konkretnego, a wykładowcy na coraz mniej przygotowanych i mało lotnych studentów.

Wydaje się, że w kontekście nowych uwarunkowań należałoby gruntownie przemyśleć ideę uniwersytetu, przynajmniej w tych częściach, w których wydaje się ona rozbieżna całkowicie z oczekiwaniami społecznymi. Jeżeli przyjmujemy założenie, że uniwersytet jest projektem społecznym, jest powołany przez pewną

społeczność do pełnienia określonych funkcji, to trzeba sobie zadać pytanie o aktorów definiujących jego misję oraz o kształt owej misji. Z pewnością nie możemy opierać działalności uniwersytetu na całkowitej niezależności uczonych, jeśli chcemy, żeby był w jakiś sposób „służebny” w stosunku do rynku pracy. Ignorowanie tej prawidłowości może prowadzić tylko do masowej produkcji bezrobotnych i upadku (i tak już nadwątlonego) prestiżu uczelni. Kto zatem powinien decydować? Temat ten był przedmiotem wielu dyskusji naukowych, których przywołanie przekroczyłoby ramy takiego skromnego artykułu — warto wskazać jedynie, że trzy podstawowe podmioty — państwo, rynek pracodawców i oligarchia uniwersytecka — to niewystarczające podmioty do redefiniowania wspomnianej misji czy idei.

W tej chwili w niewystarczającym stopniu bierze się pod uwagę badania naukowe przy otwieraniu nowych kierunków i cykli kształcenia — na pedagogice na przykład dużym powodzeniem cieszy się resocjalizacja, chociaż „ssanie” w tym zawodzie jest niewielkie z szowinistyczną preferencją mężczyzn (których na tym kierunku i tak jest mało).

Brak wreszcie głębszych relacji uniwersytetu ze środowiskiem *extra muros* — z przedsiębiorcami, przedstawicielami pracodawców, absolwentami, firmami HR. Program kształcenia ulega niewielkim modyfikacjom, a jeśli już to nie ze względu na nowo odkryte kompetencje kluczowe, lecz bardziej dlatego, że pojawiła się znacząca dyskusja w nauce lub jakaś teoria stała się bardziej modna. Potrzebne byłoby zderzenie wizji kształcenia naukowców — nauczycieli akademickich, którzy są mistrzami cyzelującymi kwalifikacje przyszłych absolwentów z potrzebami formułowanymi przez samych pracodawców, którzy te kompetencje potem będą wykorzystywać. Obowiązek nałożony przez ministerstwo przez nową ustawę najprawdopodobniej nie rozwiąże tego problemu, bo mają być monitorowane losy absolwentów jedynie przez kilka lat po absolutorium.

Być może warto sobie zadać pytanie, czy uniwersytet współczesny jest w ogóle organizacją uczącą się. Klasyczne określenia organizacji uczącej się, mówią o zderzeniu dwóch strategii: kodyfikacji (kiedy rynek zmienia się wolno i najważniejsza jest cena usługi/ produktu) i personalizacji (kiedy rynek zmienia się szybko i najważniejsze staje się dopasowanie usługi/ produktu do potrzeb klientów) (Jashapara, 2006, s. 218).

Nie ma wątpliwości, co do tego, że w szybko zmieniającym się świecie współczesnym, popyt na kwalifikacje również ulega gwałtownym wahaniom — jednak uniwersytet tradycyjny nie jest na to chyba przygotowany.

Przed wszystkim pod znakiem zapytania stoi zdolność uniwersytetu do reagowania na zmiany środowiska zewnętrznego — w tym przypadku konkretnie na potrzeby środowisk lokalnych. Uniwersytet opierający się na tradycji i pielęgnujący przez stulecia swoją niezależność i wyjątkowość pod koniec XX wieku stanął wobec zupełnie nowej sytuacji. Okazało się nagle, że powinien kształcić... pracowników. Pomijając fakt, że nie wszyscy zdają sobie sprawę z tej konieczności i prawdopodobnie nie będą w stanie nigdy zaakceptować takiej gwałtownej zmiany paradygmatu kształcenia, to jest jeszcze kwestia możliwości zmiany *modus operandi* struktur instytucji totalnej (jaką jest niewątpliwie uniwersytet).

Zmiana paradygmatu kształcenia z liberalnego na zawodowe oznacza nie tylko zmianę w przedmiotach i treściach kształcenia, ale przede wszystkim musi to być całkowita zmiana świadomości i to od sekretarza komisji rekrutacyjnej lub pani w dziekanacie przyjmujących dokumenty kandydata, aż do profesora i dyrektora instytutu, którzy mają realny wpływ na definicję celów kształcenia. Należy odejść od strategii kodyfikacji, na której bazował uniwersytet i w zależności od wymagań przyjmować (krótko- lub długofalowo, w zależności od

wymagań uczących się społeczności) strategię personalizacji, gdzie zakres tej personalizacji byłby określany w porozumieniu z przedstawicielami lokalnych pracodawców.

Uniwersytet nie przejmuje się specjalnie ani zdaniem swoich studentów, ani zdaniem pracodawców, nie wykonuje również żadnych analiz potrzeb szkoleniowych (a dobrze byłoby wykonywać pogłębione, dokładne, rzetelne lub przynajmniej panelowe badania diagnostyczne) ani nie prowadzi żadnych sondaży opinii na własne potrzeby. Nie uczy nawet podstaw andragogiki nauczycieli akademickich, którzy przecież pracują z dorosłymi ludźmi. Wygląda to trochę tak jakbyśmy to my – wykładowcy wiedzieli najlepiej, czego potrzebuje świat *extra muros* i nie musieli naszych działań edukacyjnych z nikim konsultować. Przekonanie o własnej omnipotencji może być dla nas zgubne, gdyż oderwani od realiów rynku, bez konsultacji z pracodawcami, bez porządných diagnoz środowiska pracy możemy łatwo stać się skansenem kształcenia liberalnego – tak jak to określił wiele lat temu Peter Drucker (1999, s. 173). Wtedy to jedyni kandydaci, jakich zobaczymy u wrót uniwersytetu to tacy, którzy nie przyjdą tu z potrzeby uzyskania wartościowej wiedzy, lecz po to, żeby zdobyć trofeum w postaci dyplomu, którego nigdy w życiu nie będą używać, tylko powieszą sobie na ścianie w gabinecie, bo użyteczną wiedzę zdobyli gdzieś indziej – na uczelni zawodowej lub w środowisku pracy.

Żeby móc współpracować ze społecznością lokalną i przygotowywać dobrze przeszkolone kadry, uniwersytet polski musi się bardzo zmienić. Trzeba pozbyć się akademickiego feudalizmu i przekonania o własnej nieomyślności, a następnie zbudować podstawy trwałego dialogu między światami *extra* i *intra muros*. Trzeba również szeroko zakrojonych badań diagnostycznych na wejściu i na wyjściu, żeby mieć podstawy naukowe do działania i argumenty w dyskusji z niezorientowanymi w sytuacji, którzy cały rynek pracy postrzegają przez pryzmat własnych korzyści (zwrócenie uwagi na potrzeby przedsiębiorców i pracodawców nie oznacza, że powinniśmy ulegać całkowicie ich presji – stawka jest zbyt wysoka – przydatność, wydajność i satysfakcja tysięcy ludzi zależy od propozycji programowych).

Najwyższy czas spojrzeć na uniwersytet jak na rodzaj przedsiębiorstwa (przynajmniej jeśli chodzi o wypełnianie misji kształceniowej), które ma określone cele i zadania. Warto co pewien czas (a najlepiej permanentnie) rozliczać władze i nauczycieli akademickich z wyników ich pracy. Zbyt daleko posunięta autonomia (dla której tak nawiasem mówiąc nie ma specjalnego uzasadnienia w kwestii ustalania treści kształcenia) może tu tylko zaszkodzić prestiżowi uniwersytetu w dłuższej perspektywie, kiedy już niewiele można będzie zrobić. Stracić prestiż można bardzo łatwo – odbudowywanie go potem to trud rozłożony na całe pokolenia.

Należy również wziąć poważnie pod uwagę głos samych studentów, którzy podczas studiów już zaczynają często szukać sobie miejsca pracy i jako pierwsi napotykać szereg problemów, wykazują braki w tzw. wiedzy podstawowej, tak ważnej przy przyjmowaniu do pracy nowego pracownika. Ich opinia może być pierwszym ważnym sygnałem, że coś jest nie tak w kwestii kształcenia i że należy podjąć natychmiastowe kroki w celu dokonania szybkiej reorientacji w programach kształcenia.

Wreszcie musimy sami zastanowić się nad własnym postępowaniem. Czy wielość ról, jakie sprawujemy – uczonego, nauczyciela, opiekuna, administratora, łowcy grantów, przypadkiem nas nie przerasta i nie cierpi na tym poziom kształcenia, gdyż nie jesteśmy w stanie być już tak dyspozycyjnymi i otwartymi dla naszych studentów, których mamy przecież przygotować do zawodu i wyposażać w niezbędne do wykonywania zawodu kwalifikacje.

Spoglądając na współczesny rynek pracy z perspektywy studenta/absolwenta uniwersytetu, sytuacja wydaje się niezwykle skomplikowana i niepewna. Okazuje się bowiem, iż podjęte studia, czy też ich ukończenie nie zawsze są gwarantem zatrudnienia, a jeśli tak, to nie zawsze w wyuczonym, interesującym dla studenta/absolwenta zawodzie. Wskaźnik bezrobocia absolwentów uniwersytetu niepokojąco wzrasta, zwłaszcza w odniesieniu do kierunków humanistycznych i społecznych. Przyczyn takiego stanu rzeczy można by wskazać wiele, o części z nich była już mowa, warto jednak zwrócić uwagę na te czynniki wpływające na brak zatrudnienia, które są udziałem samych studentów/absolwentów i do których zaliczyć należy: niechęć do podejmowania pracy w innym zawodzie niż wyuczony (niejednokrotnie poniżej kwalifikacji), zbyt wygórowane oczekiwania w odniesieniu do miejsca pierwszej pracy, wynagrodzenia, wyposażenia. Bierność i niechęć do podejmowania dodatkowej aktywności poza „studiowaniem” (w postaci kół naukowych, praktyk, staży, wolontariatów). Traktowanie uniwersytetu jako „poczekalni”, a więc miejsca, w którym decyzja o rozpoczęciu kolejnych kierunków studiów, ma za zadanie jedynie opóźnić moment rozpoczęcia pracy zawodowej, a przy tym także wypełnianie nowych ról społecznych, takich jak rola pracownika, podwładnego. Wpływ na wysoki wskaźnik bezrobocia ma również niska skłonność studentów/absolwentów uniwersytetu do podejmowania pracy poza miejscem kształcenia/zamieszkania, oraz znikoma lub słaba orientacja w odniesieniu do potrzeb rynku pracy i zasad jego funkcjonowania.

Studia nie gwarantują pracy w wyuczonym zawodzie, powinny jednak ułatwiać życiowy start oraz adaptację do zmieniających się warunków i wymagań rynku pracy. Warto się więc zastanowić czy na uniwersytecie rzeczywiście dokłada się wszelkich starań by owemu zadaniu sprostać. Jednym z argumentów przemawiających na korzyść uniwersytetu jest obecność w programach kształcenia akademickiego przedmiotów, takich jak poradnictwo zawodowe, przedsiębiorczość czy też zarządzanie karierą. Drugim ściśła współpraca z biurami karier lub innymi instytucjami, zadaniem których jest niesienie pomocy studentom i absolwentom w aktywnym wejściu na niezwykle zmienny polski (lub nawet europejski) rynek pracy. Jak wskazuje Agnieszka Stopińska-Pająk: polski rynek pracy wykazuje wielorakie, często wzajemnie wykluczające się cechy i właściwości, ale równocześnie jest rynkiem bardzo dynamicznym, w coraz większym stopniu odzwierciedlającym tendencje charakterystyczne dla europejskich rynków pracy (Stopińska-Pająk, 2006, s. 9). Z tej też przyczyny rynek pracy oczekuje od uniwersytetu pracowników dobrze wykształconych i przygotowanych do realizacji nowoczesnych obowiązków zawodowych, gotowych na zmiany i ustawiczną edukację (Stopińska-Pająk, 2006, s. 10).

Z punktu widzenia pracodawcy nie jest bowiem atrakcyjnym taki pracownik, który ma do zaoferowania „jedynie” wyższe wykształcenie i zdobytą w toku studiów wiedzę teoretyczną. Po pierwsze dlatego, iż kwalifikacjami tego rodzaju może się poszczycić wiele osób, po drugie zaś pracodawca niechętnie zatrudnia osoby, które nie tylko nie mają zawodowego doświadczenia, ale także ukształtowanych, właściwych (dla kultury organizacyjnej danej firmy) nawyków pracowniczych, takich jak: właściwa organizacja pracy, punktualność czy odpowiedzialność. Sytuacja ta ma także drugie, „ciemniejsze” od poprzedniego oblicze, jakim jest – delikatnie rzecz ujmując – niewłaściwa postawa pracodawców, którzy niejednokrotnie wykorzystują luki w prawie oraz determinację studentów na swoją korzyść, proponując staż zamiast zatrudnienia, umowę cywilnoprawną w miejsce umowy o pracę, dziesięć godzin pracy, podczas gdy obowiązujący jest tryb ośmiogodzinny. Warto także wspomnieć, iż od studenta/absolwenta wymagana jest pełna dyspozycyjność, obejmująca także pracę

w weekendy i święta, niechętnie wykonywana przez stałych pracowników, a więc tych zatrudnionych na umowę o pracę. Oprócz dyspocyjności, paradoksalnie oczekuje się także „statusu studenta”, który jak wiadomo zwalnia pracodawcę z płacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne. Innym problemem jest staż pracy. Przeglądając różnego rodzaju oferty, zauważyć można, iż poza wykształceniem wyższym pracodawca oczekuje także kilkuletniego doświadczenia w zawodzie. Jak zatem spełnić te absurdalne kryteria? Czyli mieć wykształcenie wyższe, ale status studenta, kilkuletnie doświadczenie w pracy na proponowanym stanowisku i najlepiej nie więcej niż 30 lat (kryterium wieku także pojawia się w ofertach pracy). Ponadto mile widziana jest znajomość kilka języków obcych, prawo jazdy oraz wiedza z zakresu nowych technologii.

Dla pełniejszego zobrazowania sytuacji poszukującego pracy studenta, warto także wspomnieć o innej interesującej tendencji, jaka obserwowana jest ostatnimi czasy. Jest nią swoiste wyczulenie pracodawców na wygląd potencjalnego pracownika, a więc jego aparycję oraz formę graficzną dokumentów aplikacyjnych, przykładem czego jest wymóg wysyłania życiorysu zawodowego wraz ze zdjęciem. Co ciekawe nie jest to już jedynie klasyczne zdjęcie legitymacyjne, zdarzają się bowiem oferty pracy, w których pracodawcy oczekują fotografii prezentujących całą sylwetkę kandydata/ki. Z kolei od dokumentów aplikacyjnych wymaga się nie tylko przejrzystej i zgodnej z prawdą treści, mile widziana jest także atrakcyjna szata graficzna. Pracownik zostaje więc w pewnym sensie zdehumanizowany, sprowadzony jedynie do treści zawartych w życiorysie, zarówno słownych, jak i graficznych, które coraz częściej decydują o wartości i pozycji pracownika w zawodowej hierarchii.

Innym niepokojącym zjawiskiem, jakie zaobserwować można na polskim rynku pracy jest traktowanie studenta jako „taniej, bądź darmowej siły roboczej” – pracownika niższej kategorii, który przez wzgląd na trudną nieraz sytuację finansową, bądź chęć zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych, zmuszony jest do podejmowania pracy za „najniższą stawkę”, w zawodzie dalekim od zamierzonego. Nie sposób zatem nie zauważyć, iż w tym miejscu pojawia się ogromne pole do nadużyć ze strony pracodawcy, który oczywiście może, ale przecież wcale nie musi z niego skorzystać. Nasuwa się zatem pytanie, kto jest odpowiedzialny za taki stan rzeczy i w jaki sposób można by mu zapobiegać, czy też minimalizować jego negatywne skutki?

Ulegający ciągłym zmianom rynek pracy wymaga od kandydatów, a więc także studentów/absolwentów uniwersytetu, nie tylko ciągłych inwestycji w wykształcenie, rozwój i doświadczenie, równie ważna, choć przez wielu bagatelizowana, jest umiejętność poszukiwania pracy. Wbrew pozorom proces wyszukiwania i wybierania adekwatnych do wykształcenia, umiejętności i preferencji ofert pracy nie jest zadaniem łatwym. Przykładem tego zjawiska jest rozbudowana oferta firm świadczących usługi edukacyjne, biur karier czy innych instytucji oferujących projekty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Szkolenia te wychodząc naprzeciw oczekiwaniom studentów i pracodawców, oferują między innymi: poszerzenie wiedzy osób poszukujących pracy o zagadnienia z zakresu specyfiki współczesnego rynku pracy, technik i metod jej poszukiwania, pozwalają także określić sylwetkę zawodową kandydata, dokonać bilansu jego mocnych i słabych stron, dopasować kwalifikacje, umiejętności oraz predyspozycje do ofert rynku pracy. Proponują zatem szerokie spektrum, nie tylko przydatnych umiejętności – instrumentarium, które pozwala odnaleźć się wśród zmian, jakie dotyczą między innymi systemu naboru pracowników.

Wraz ze wzrostem zainteresowania obszarem *human resources* (zasoby ludzkie), zwiększył się także odsetek firm, zlecających poszukiwanie pracowników prywatnym, zewnętrznym firmom rekrutacyjnym, charakteryzującym się skomplikowanym i długotrwałym systemem rekrutacji, trwającym nieraz kilka miesięcy i obejmującym dziesiątki, a nawet setki kandydatów na prestiżowe stanowisko. Stąd też proces poszukiwania i zdobywania pracy jest działaniem złożonym i wielopłaszczyznowym, wymagającym od potencjalnego kandydata wytrwałości i zaangażowania w działania, które nie gwarantują oczekiwanych rezultatów w postaci zatrudnienia.

Pracodawca z kolei, świadomy faktu, iż praca jest współcześnie towarem deficytowym czuje się na tyle pewnie, iż nie tylko wybiera spośród studentów tych „najlepszych”, ale także stawia kandydatom wymagania znacznie wykraczające poza zakres kompetencji, które należałoby uznać za kluczowe dla realizacji przewidywanych (na określonym stanowisku) zadań. Słuszne zatem wydaje się twierdzenie, iż pracodawca coraz częściej poszukuje „wyspecjalizowanego kapitału” ludzkiego (Melosik, 2002, s. 106), czyli „gotowych” pracowników, osób które nie tylko spełniają oczekiwania określone w ofertach pracy, ale także posiadają szereg kompetencji i umiejętności, które wyróżniają ich spośród, jak mi się wydaje, nie mniej odpowiednich kandydatów. „Gotowy pracownik” to ktoś, kto bez „zbędnej straty czasu” może przystąpić do realizacji powierzonych obowiązków, kto przez wzgląd na wcześniejsze doświadczenia zawodowe (lub chociażby staże i praktyki) do minimum skraca czas zawodowej adaptacji. To także ktoś, kto świadomie i odpowiedzialnie przygotował się do pełnienia roli pracownika dzięki czemu reguły, jakimi rządzi się rynek pracy oraz jego liczne pułapki, nie są mu obce. To osoba odnajdująca się w nowych, chwiejnych okolicznościach rynku pracy, która realnie myśli o swojej przyszłości, świadomie konstruuje projekt własnej kariery zawodowej.

Podstawowe oczekiwania, jakie stawiane są kandydatom na pracowników nie wydają się nadmiernie wygórowane. Przeciwnie, proces wchodzenia w nowe role społeczne, w tym także rolę pracownika, powinien jawić się jako oczywisty i naturalny, niemniej jednak niewielu studentów/absolwentów może się poszczycić dojrzałością w tym wymiarze. Próby podejmowania samodzielnej aktywności, czy to zawodowej czy edukacyjnej – wykraczającej poza ramy obowiązującego programu kształcenia – nie jest jeszcze zjawiskiem powszechnym, pomimo zauważalnych, korzystnych zmian, jakie można zaobserwować w tym obszarze.

Student XXI wieku, pomimo niezaprzecznego „nasylenia” zarówno polskiego, jak i europejskiego rynku pracy, stara się nie oczekiwać biernie na zatrudnienie, przeciwnie – coraz częściej „bierze sprawy we własne ręce”, starając się zaplanować swoją karierę w taki sposób, by uniknąć widma wzrastającego bezrobocia. Rosnąca konkurencja na rynku pracy wymusza na studentach podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw, w tym także kolejnych kierunków studiów, co nie zawsze przynosi oczekiwane rezultaty, przykładem czego jest zjawisko „przeedukowania”, o którym pisze Zbyszko Melosik (2000, s. 204). Zjawisko to skutkuje niejednokrotnie „ukrywaniem” wyższego wykształcenia (bądź któregoś z fakultetów) w celu otrzymania pracy, która wprawdzie nie zaspokaja ambicji studenta/absolwenta, jednakże pozwala zdobyć pierwsze zawodowe doświadczenia. Uzasadnione zatem wydaje się twierdzenie, iż student/absolwent zobowiązany jest do wykazywania się dużym stopniem elastyczności i tolerancji, zarówno w odniesieniu do wymagań pracodawców, jak i tendencji na rynku pracy, które to przyczyniają się między innymi do przesunięcia odpowiedzialności za rozwój osobisty i zawodowy z pracodawcy (firmy, instytucji) na samego pracownika. To pracownik właśnie, jest kreatorem swojego zawodowego kapitału, dlatego też to on powinien dbać o stwarzanie okazji do indywidualnego rozwoju. Podobnie rzecz się ma ze studentami, którzy najpierw sami przed sobą (oraz

kadrą wykładowców) a w konsekwencji pracodawcą, odpowiadają za kształt swojej osobowości i tożsamości zawodowej.

Warunkiem efektywnej tranzycji z uniwersytetu do życia zawodowego jest zatem solidne przygotowanie, obejmujące gruntowne, teoretyczne wykształcenie akademickie, doświadczenie parazawodowe (działalność w organizacjach studenckich, kursy, projekty), umiejętność skutecznego poszukiwania pracy, wiedza na temat rynku pracy oraz, co niezwykle istotne, chęć dalszego inwestowania w rozwój osobisty i zawodowy. Postawa tego rodzaju jest bowiem konieczna dla poprawnego funkcjonowania w szybko zmieniających się warunkach społeczno-gospodarczych.

Przeobrażenia, jakie dokonują się na rynku pracy są wielopłaszczyznowe. Z jednej strony bowiem współczesny rynek można by określić jako bardziej liberalny, ponieważ poprzez dostosowywanie się do oczekiwań studentów i pracodawców, coraz częściej umożliwia łączenie studiów z pracą zawodową, oraz bardziej konkurencyjny, gdyż wchodzi na niego kolejne roczniki wyżu demograficznego (Bogaj, 2007, s. 32). Z drugiej strony jednak wydaje się tak znacząco „przesycony” potencjalnymi pracownikami, iż daje szansę jedynie „najlepszym z najlepszych”. Nie jest w stanie wchłonąć wszystkich poszukujących pracy, dlatego też stawia coraz wyższe, absurdalne wręcz wymagania, przyczyniając się do wzrostu bezrobocia i przymusowych migracji kwalifikacji.

Liczba miejsc pracy, jaka generowana jest przez rynek, nie rośnie wprost proporcjonalnie do ilości wchodzących na rynek studentów/ absolwentów, stąd też wyższe wykształcenie jest jedynie pewnego rodzaju punktem wyjścia. Swoistym „biletem przetargowym”, który uprawomocnia jedynie do ubiegania się o pracę, nie zaś do jej otrzymania. Z tej też przyczyny coraz większe znaczenie zyskują kompetencje dodatkowe, takie jak znajomość języków obcych, obsługa specjalistycznych programów komputerowych, prawo jazdy, potencjał intelektualny, a zatem zarówno wiedza, doświadczenie, umiejętności, postawy, jak i nietuzinkowa osobowość.

Wykształcenie wyższe przestaje być wartością samą w sobie (wartością autoteliczną). Warto się więc zastanowić, jaki kurs powinien obrać uniwersytet, a wraz z nim wykładowcy i studenci, by móc sprostać wyzwaniom współczesnego, niezwykle skomplikowanego świata. Z jednej strony kierunek zmian powinien być projektowany w taki sposób, by student/absolwent uniwersytetu był w stanie sprostać złożonym przemianom, jakie dokonują się w obszarze społecznym, kulturowym i gospodarczym, by mógł aktywnie i twórczo uczestniczyć w zmieniającej się rzeczywistości, z zaangażowaniem pogłębiać wiedzę zarówno „w”, jak i poza murami uniwersytetu, a także śledzić pojawiające się na rynku pracy innowacje. Czyli jednym słowem być człowiekiem sprawnym zawodowo – *homo faber*. Z drugiej strony natomiast obrany kurs nie powinien odrywać uniwersytetu od tradycji, z której wyrósł i która jest dla niego elementem konstytutywnym, ponieważ zawsze była ona związana z możliwościami tworzenia elit przez absolwentów uniwersytetu.

Zasadne wydaje się zatem twierdzenie, iż jedną z kluczowych kwestii w dyskusji na temat współczesnej kondycji uniwersytetu (i edukacji akademickiej), jest problem jego odpowiedzialności wobec społeczeństwa – za postawy i działania, jakie przejawia w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby społeczne i ekonomiczne. Wobec studentów – za „wypożyczenie”, jakie otrzymują, wkraczając w obcą im przestrzeń rynku pracy, pełną społeczno-gospodarczych zawichości, a także wobec historii i tradycji. Należy bowiem mieć na uwadze



fakt, iż dla zachowania własnej tożsamości uniwersytet nie powinien całkowicie ulegać kolonizującej presji komercjalizacji i wolnorynkowej koncepcji uczelni (Czerepaniak-Walczak, 2010, s. 60).

Maria Czerepaniak-Walczak podejmując próbę analizy kondycji współczesnego uniwersytetu, dokonała interesującego, w kontekście powyższych rozważań, rozróżnienia na dwie ścierające się ze sobą idee. Pierwsza z nich to idea „uniwersytetu-przedsiębiorstwa”, budząca opór ze strony zwolenników „tradycyjnej” misji uniwersytetu. Wizja ta, zbliżona jest w swej formie i strukturze do przedsiębiorstwa usługowo-produkcyjnego, zadaniem którego jest „wytwarzanie” specjalistów-fachowców, nie zaś, jak to ma miejsce na uniwersytecie klasycznym – „kształcenia indywidualności”, która – jak twierdzi Tadeusz Czeżowski – jest wszechstronnym rozwijaniem jej możliwości (Czeżowski, 1989, s. 240). Druga idea natomiast, określona została mianem „uniwersytetu przedsiębiorczego”. Zasada się ona na racjonalnym (twórczym, efektywnym) zarządzaniu posiadanym kapitałem społecznym i intelektualnym przez procesy i działania specyficzne dla uczelni, to znaczy: badania, kształcenie, i kulturotwórcze relacje ze środowiskiem (Czerepaniak-Walczak, 2010, s. 58). Do jego statutowych zadań należałoby zaliczyć: pomnażanie kapitału społecznego i intelektualnego, będącego czynnikiem wielowymiarowego rozwoju osobowego i przemian zarówno w bliskim, jak i dalszym otoczeniu. W związku z powyższym odmiennie przedstawia się także sposób przekazywania wiedzy. W miejscu systemu „tradycyjnego” pojawia się bowiem uczenie się w procesie konstruowania wiedzy, będące udziałem wszystkich podmiotów – osób i gremiów pracowniczych uniwersytetu (Czerepaniak-Walczak, 2010, s. 58).

Uniwersytet przedsiębiorczy miałby być zatem rodzajem kompromisu między potrzebą przebudowy dotychczasowego krajobrazu szkolnictwa wyższego (uniwersyteckiego) a koniecznością zachowania jego tożsamości, wynikającej z wieloletniej przeciw tradycji. Miejscem intersubiektywnych relacji nacechowanych: świadomością, intencjonalnością i odpowiedzialnością, służących odkrywaniu nowych przestrzeni uczenia się przez działanie, nie zaś dla działania. Przestrzeń zapewniają optymalne warunki dla badań, kształcenia, uczenia się i racjonalnych kulturotwórczych relacji z otoczeniem społecznym i materialnym (Czerepaniak-Walczak, 2010, s. 59-60).

Uniwersytet bowiem nie powinien być spychany do poziomu wyższej szkoły zawodowej, czy też firmy świadczącej usługi edukacyjne. Nie może także przybierać formy skostniałego w swej strukturze reliktu przeszłości. Chcąc zachować swoją tradycyjną rolę, w warunkach coraz większej komercjalizacji edukacji, uniwersytet powinien odważnie zwrócić się ku idei przedsiębiorczości która, jak zaznacza Czerepaniak-Walczak, jest jednym z celów edukacji, w tym także edukacji akademickiej. Przedsiębiorczości, której korelatami są: rzetelna znajomość mechanizmów rządzących zmianą, dostrzeganie nowych perspektyw i pól działania, odważne, krytyczne i twórcze myślenie oraz gotowość do podejmowania ryzyka (Czerepaniak-Walczak, 2010, s. 58-59).

Tak pomyślana idea uniwersytetu (przedsiębiorczego) z konieczności osadzona w wielowymiarowym, i niezwykle skomplikowanym kontekście funkcjonowania, stwarzałyby szansę sprostaniam oczekiwaniom różnych grup społecznych. Bowiem, jak powszechnie wiadomo, uniwersytet jest przestrzenią ciągłych walk, obszarem ścierania się ideologii, interesów i opinii wynikających z uwikłania tegoż w szereg napięć, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych, u podnóża których tkwi odwieczny konflikt interesów. Miejscem, w którym spotyka się przeszłość, teraźniejszość i przyszłość dla wypracowania wspólnej wizji tego, co w naszym

kręgu cywilizacyjnym ma szczególne znaczenie. Przestrzenią dialogu tradycji z nowoczesnością, który pozwala z niesłabnącą wiarą i troską zadawać wciąż nowe pytania o kształt i miejsce uniwersytetu w zmieniających się okolicznościach. Obszarem twórczego działania, którego celem jest przygotowanie kolejnych pokoleń do aktywnego, świadomego „bycia w świecie”. Dlatego też, jak przypomina Władysław Stróżewski: pozaczasowy w swej idei odległy od teraźniejszości w swych historycznych początkach równocześnie stara się za wszelką cenę o dotrzymanie kroku współczesności i utrzymanie kontaktu z aktualnym stanem nauki światowej. Ale taki powinien właśnie być i pozostać, jeśli nie ma zatracić swej tożsamości, ma natomiast w sposób właściwy spełniać swe powołanie (Stróżewski, 1992, s. 22).

## Bibliografia

- Bogaj A. (2007). Człowiek w środowisku pracy. W: S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.) *Pedagogika pracy* (s. 32). Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Drucker P. F. (1999). *Spółczesność prokapitalistyczna* (s. 173). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czerepaniak-Walczak M. (2010). Uniwersytet – instytucja naukowo-edukacyjna czy przedsiębiorstwo? Szkoła wyższa w procesie zmiany, W: J. Piekarski, D. Urbaniak-Zajęc (red.) *Innowacje w edukacji akademickiej. Szkolnictwo wyższe w procesie zmiany* (s. 58-60). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Czeżowski T. (1989). O ideale uniwersytetu, W: T. Czeżowski, *Pisma z etyki i teorii wartości* (s. 240). Wrocław: Ossolineum.
- Jashapara A. (2006). *Zarządzanie wiedzą* (s. 218). Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Melosik Z. (2000). Uniwersytet i przemiana kultury współczesnej, W: M. Cyilkowska-Nowak (red.) *Edukacja. Społeczne konstruowanie idei rzeczywistości* (s. 204). Poznań: Wolumin.
- Melosik Z. (2002). *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskurs wolności, wiedzy i władzy* (s. 106). Poznań: Wolumin.
- Stopińska-Pajęk A. (2006). *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy. Rynek pracy* (s. 9,10). Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie.
- Stróżewski W. (1992). *W kręgu wartości* (s. 22). Kraków: Znak.
- Thieme K. J. (2009). *Szkolnictwo wyższe. Wyzwania XXI wieku. Polska. Europa. USA* (s. 371). Warszawa: Difin.
- Weber M. (1995). *Wissenschaft als Beruf* (s. 19). Stuttgart: Reclam.

## Summary

### Polish university and the requirements of labour market

The text provides an analysis of ongoing discussion about higher education and tries to present the special nature of its connection to labour market. The authors comment on the topic of employment of students and alumni of university and the link between university, student and labour market that has appeared in recent years.