

ROLA UCZELNI W ROZWOJU TALENTÓW - GŁÓWNYCH FILARÓW KAPITAŁ INTELEKTUALNEGO - WYNIKI BADAŃ

1. Wprowadzenie.

Obecnie sytuacja gospodarcza Polski, Europy i świata, w okresie kiedy to kryzys gospodarczy przekroczył granicę Polski, sprawą priorytetową dla szkolnictwa wyższego, szczególnie publicznego jest projakościowa restrukturyzacja zarządzania w uczelni. Temu służyć powinna także zamierzona reforma szkolnictwa wyższego”.

Reforma szkolnictwa wyższego powinna w szerokim stopniu uwzględniać opinię środowiska akademickiego, w tym szczególnie profesury, dlatego też każdemu pracownikowi trzeba stworzyć szanse zabrania głosu i zaprezentowania swojego stanowiska.

Konieczne jest prowadzenie badań opinii środowiska akademickiego w sprawach dotyczących dostosowania systemu zarządzania w szkole wyższej do wymogów Procesu Bolońskiego i powstającego Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego. Te badania powinny dotyczyć także samofinansowania rozwoju uczelni w warunkach kryzysu gospodarczego. Pełne badania powinny być przeprowadzone we wszystkich ośrodkach akademickich, wszystkich uczelniach, zarówno publicznych jak i niepublicznych w Polsce.

Jednym z głównych zadań Procesu Bolońskiego jest: wyłanianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW, wśród studentów i nauczycieli akademickich. Szczególne miejsce mają tu do spełnienia szkoły wyższe. Uczelnie kreując TALENTY aktywnie uczestniczą w budowie kapitału intelektualnego on najwyższym poziomie jakości. Dlatego też reforma szkolnictwa wyższego w Polsce musi stworzyć warunki do radykalnego wzmacniania kapitału intelektualnego w polskiej gospodarce poprzez stworzenie warunków do efektywnego i dynamicznego rozwijania TALENTÓW - . GŁÓWNYCH FILARÓW KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO. w szkołach wyższych. Temu służyły, między innymi, omawiane w tym opracowaniu badania pilotażowe przeprowadzone przez pracowników Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej pod kierunkiem Autora..

Dla potrzeb tych badań opracowany został „Kwestionariusz ankiety dla Pań i Panów Profesorów”, z myślą o zebraniu opinii o wybranych problemach projakościowej restrukturyzacji i zarządzania w szkole wyższej w kontekście

zapowiedzianej reformy szkolnictwa wyższego w Polsce. Kwestionariusz ten składa się z pięciu części.

Pierwsze dwie części dotyczyły realizacji celu strategicznego Procesu Bolońskiego, którym niewątpliwie jest: wyłanianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW:

- wśród studentów – część pierwsza,
- wśród nauczycieli akademickich – część druga.

Badania, jak już wspomniano wyżej przeprowadzono za pośrednictwem poczty internetowej. Na 810 wysłanych kwestionariuszy otrzymaliśmy zwrot tylko 120. Nie ukrywamy, że spodziewaliśmy się większego odzewu. Nie przeprowadziliśmy badań przyczyn tak niskiego udziału profesorów w ankiecie. D świadomością i odczuciami ankietowanego.

Zebrane odpowiedzi zostały opracowane statystycznie i przeanalizowane pod kątem celów, jakim te badania ankietowe zostały przeprowadzone. W niniejszej prezentacji przedstawione zostaną wyniki badań i syntetyczne oceny dotyczące poszczególnych części kwestionariusza.

2. Wyłanianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW wśród studentów – część pierwsza kwestionariusza.

Część pierwsza kwestionariusza dotyczy najważniejszych działań jakie powinna podejmować uczelnia w ramach realizacji i celu strategicznego Procesu Bolońskiego jakim jest: wyłanianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW wśród studentów. Część ta zawierała 4 pytania, każde z 12 wariantami odpowiedzi. Zadaniem ankietowanego było wybranie od sześciu do ośmiu wariantów najważniejszych działań jakie uczelnia powinna podjąć, z dwunastu podanych możliwości, po to aby:

- pytanie A – wyłaniać talenty wśród kandydatów na studia i wśród studentów;
- pytanie B – przyciągać do uczelni utalentowanych studentów;
- pytanie C – kształcić na wysokim poziomie studenta;
- pytanie D – zapewnić studentom pełny i szybki rozwój w ramach studiów.

Zawarte w każdym pytaniu A,B,C,D warianty działań jakie powinna podjąć uczelnia zostało ustalone w drodze badań przed pilotażowych. W trakcie konferencji poświęconej zarządzaniu w szkolnictwie wyższym z udziałem Pani Wiceminister Nauki i Szkolnictwa Wyższego rozdano 100 ankiet w których części pierwszej i drugiej były

pytania otwarte (zał.6). Każda osoba ankietowana była proszona o wpisanie 4 możliwości postulowanych działań w każdym pytaniu. W oparciu o te odpowiedzi oraz wcześniejsze badania autora sporządzono po 12 wariantów działań dla każdego pytania w części pierwszej i drugiej kwestionariusza.

Odpowiadając na pytanie „A”, do najważniejszych działań jakie uczenia powinna realizować w zakresie wyławiania talentów wśród kandydatów na studia ankietowani zaliczyli, kolejno następujące warianty:

- przyjąć w kryteriach naboru na studia za podstawową wiedzę i umiejętności kandydata;
- uwzględnienie przy naborze aktywność kandydata w zespołach (kołach) naukowych, grupach zainteresowania, olimpiadach;
- opracować metody identyfikacji talentów, danej dyscyplinie;
- przeprowadzić egzaminy wstępne, które mają wskazać osoby utalentowane.

Natomiast w trakcie wyławiania talentów wśród studentów należy brać pod uwagę kolejno:

- ocenę prac własnych studenta – opracowanie własne, projekty;
- opinie wykładowców;
- konieczność wprowadzenia i rozwijania selektywności i studiów wśród studentów;
- osiągnięcia działalności praktycznej studenta i jego predyspozycje do praktyki zawodowej.

Wśród odpowiedzi na pytanie „B”, dotyczące sposobów przyciągania do uczelni utalentowanych studentów, najwięcej ankietowanych opowiedziało się kolejno że:

- zapewnieniem studentom zdolnej kadry nauczycieli akademickich o wysokich walorach naukowych i moralnych;
- przedstawienie studentom bardzo dobrej oferty dydaktycznej uczelni;
- stworzeniem studentom bardzo dobrych warunków kształcenia – sale dydaktyczne, aparatura, laboratoria, pracownie;
- zagwarantowaniem studentom ciekawego sposobu prowadzenia zajęć i interesujących treści, które są ich przedmiotem;
- zaproponowaniem studentom kompleksowej oferty studiów obejmującej: studia, praktyki, staże krajowe i zagraniczne;
- zapewnienie studentom niepodważalnie wysoką jakość kształcenia.

Pytanie „C”, dotyczyło działań jakie powinno się podjąć w uczelni aby kształcenie studentów odbywało się na wysokim poziomie. Do najważniejszych działań w tym zakresie profesorowie zaproponowali kolejno:

- zapewnić wymaganą kadrę nauczycieli akademickich oraz nauczycieli zawodu;
- bezpośredni kontakt studentów z wykładowcami i ich dorobkiem naukowym;
- łączyć w trakcie wykładów wiedzę z praktyką i jej stosowanie;
- rozwijać kształcenie twórcze, interaktywne i pragmatyczne;
- monitorowanie jakości kształcenia;
- ustawiczne podnoszenie poziomu naukowego i dydaktycznego nauczycieli akademickich i nauczycieli zawodu.

W pytaniu „D”, ankietowani wypowiadali się na temat – jak zapewnić studentom pełny i szybki rozwój w ramach studiów. Do najważniejszych działań prowadzących do realizacji tego celu ankietowani wybrali kolejno następujące działania:

- praca studentów w kołach naukowych;
- udział studentów w pracach zespołów naukowo-badawczych uczelni;
- udział studentów w sympozjach, konferencjach naukowych organizowanych przez uczelnie;
- możliwość kontynuowania studiów na studiach doktoranckich;
- udział studentów w konferencjach studenckich kół naukowych;
- indywidualne, modułowe programy kształcenia.

Spośród 12 wariantów proponowanych działań, w poszczególnych pytaniach najmniejszym poparciem cieszyło się:

- pytanie „A” – wyławianie talentów wśród kandydatów na studia i wśród studentów:
 - uwzględnienie w trakcie przyjmowania na studia na równi z wiedzą doświadczenie wynoszone z pracy,
 - przyjmowanie w kryteriach naboru na studia za podstawowe kulturę osobistą i osobowość kandydata;
- pytanie „B” – przyciąganie do uczelni utalentowanych studentów:
 - prawa, przywileje i perspektywy rozwoju uczelni,
 - opracowanie metody (systemu) przyciągania talentów do uczelni,
- pytanie „C” – kształcić na wysokim poziomie studentów:
 - zwiększenie zastosowania e-learningu, baz danych w kształceniu,
 - stosowanie w trakcie zajęć metodę studiów przypadku (case study) jako obowiązkową,
- pytanie „D” – zapewnić pełny i szybki rozwój studentów w ramach studiów:
 - udział studentów w tworzeniu regulaminu studiów i innych procedur w ramach samorządu studenckiego,
 - udział studentów w opracowaniu programów studiów.

Analiza wypowiedzi profesorów na temat wyławiania, przyciągania, kształcenia i rozwijania talentów wśród studentów rodzi mieszane uczucia. Nie budzą zastrzeżeń działania uznane przez profesorów za najważniejsze.

Zaskakują natomiast działania wskazane przez ankietowanych za najmniej ważne, oczywiście z listy 12 zaproponowanych do wyboru wariantów. Dlaczego te, wymienione powyżej propozycje działań osiągnęły najmniejsze uznanie? Warto w trakcie seminarium, które podsumuje obrady przedyskutować te kwestie i poszukać odpowiedzi na to pytanie.

3. Wyławianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW wśród nauczycieli akademickich – część trzecia kwestionariusza.

W części drugiej kwestionariusza pytano profesorów o najważniejsze działania jakie powinno się w uczelni podejmować, aby realizowany był cel strategiczny Procesu Bolońskiego jakim jest wyławianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW wśród nauczycieli akademickich.

W tej części, podobnie jak w poprzedniej postawiono 4 pytania. Każde pytanie zawierało 12 najważniejszych wariantów proponowanych działań. Sposób wyławiania tych 12 działań został omówiony w poprzednim punkcie. Zadaniem ankietowanych było wybranie od sześciu do ośmiu najważniejszych ich zdaniem wariantów działań, których realizacja pozwoli uczelni:

- wyławiać talenty wśród nauczycieli akademickich – pytanie „A”,
- przyciągać utalentowanych nauczycieli akademickich do uczelni – pytanie „B”,
- kształcić własną kadrę nauczycieli akademickich i zapewnić im szybki rozwój i awans naukowy (doktorat i habilitacja) – pytanie „C”,
- zapewnić godziwe warunki pracy i płacy nauczycieli akademickich – pytanie „D”.

Pytanie „A” dotyczyło najważniejszych działań jakie powinny być wykonane w uczelni – w celu wyłowienia talentów wśród nauczycieli akademickich. Do najważniejszych ankietowani zaliczyli kolejno:

- wyłonienie talentów wśród nauczycieli akademickich;
- klarowność ocen dorobku naukowego (zakres, czas, osiągnięcia);
- przejrzyste zasady oceny osiągnięć dydaktycznych;
- przejrzyste zasady rekrutacji i zatrudnienia;
- właściwy i skuteczny system monitorowania rozwoju naukowego;

- wyłanianie wśród nauczycieli akademickich pracowników o talencie twórczym i aplikacyjnym oraz ich rozwijanie.

W pytaniu „B” pytano profesorów co należy robić, aby przejąć utalentowanych nauczycieli akademickich do uczelni. Do najważniejszych działań prowadzących do tego celu, zdaniem ankietowanych należą kolejno:

- żywa współpraca uczelni, wydziałów, katedr i zakładów z liczącymi się uczelniami krajowymi i zagranicznymi;
- pozyskiwanie, rozwój i utrzymanie talentów poprzez stworzenie możliwości szybkiego rozwoju naukowego;
- zdobycie przez uczelnię reputacji miejsca interesującego, stałej pracy w dobrym towarzystwie na dogodnych warunkach;
- posiadanie przez uczelnię reputacji miejsca gdzie można wykazać się innowacjami, uczyć się i realizować bez stresów i trudności blokujących zdobywanie kolejnych stopni w karierze naukowej;
- kierowanie się przy pozyskiwaniu dla uczelni talentów, opiniami i recenzjami zewnętrznymi, czyli innych ośrodków akademickich w kraju i zagranicą (w których nie są zatrudnieni);
- zapewnienie talentom możliwości odbywania staży przemysłowych i bieżącego kontaktu z praktyką.

W kolejnym pytaniu „C”, ankietowani wypowiedzieli się w sprawie najważniejszych działań, jakie powinny być podejmowane w uczelni w ramach kształcenia własnej kadry nauczycieli akademickich i zapewnienia szybkiego rozwoju i awansu naukowego (doktorat, habilitacja). Do najważniejszych zadań w tym zakresie profesorowie zaliczyli kolejno:

- zachęcanie w skuteczny sposób profesorów do kształcenia młodej kadry i podejmowania się funkcji promotora i konsultanta;
- rozwijanie studiów doktoranckich jako III stopnia kształcenia i zwiększania ich skuteczności;
- rozwijanie badań naukowych w powiązaniu z praktyką i dla jej potrzeb;
- zapewnienie możliwości ustawicznego kształcenia wszystkich nauczycieli akademickich;
- zapewnienie pełnej bazy informacyjnej w bibliotekach dostępnych dla doktorantów bez ograniczeń;
- zapewnienie, że habilitacja będzie jedną drogą do profesury.

Ostatnie pytanie „D” dotyczyło zapewnienia godziwych warunków pracy i płacy nauczycieli akademickich. Do najważniejszych działań w tym zakresie ankietowani profesorowie zaliczyli kolejno zapewnienie:

- wystarczających środków na prowadzenie badań naukowych;
- wysokiego wynagrodzenia pracownikom;
- wymaganych i godziwych warunków lokalowych do pracy nauczycieli akademickich w uczelni;
- środków finansowych na staże naukowe i prowadzenie badań zagranicą;
- wysokich stypendiów doktoranckich i habilitacyjnych;
- obsługi administracyjnej pracy katedr i zakładów.

Wśród 12 proponowanych wariantów działań, w poszczególnych pytaniach najmniejszą ilość głosów uzyskało:

- pytanie „A” – wyławianie talentów wśród nauczycieli akademickich:
 - wyławianie wśród nauczycieli akademickich pracowników o szczególnych wartościach z punktu widzenia etycznego i ich rozwijanie,
 - wyławianie wśród nauczycieli akademickich pracowników wyróżniających się uporządkowanym myśleniem systemowym i ich rozwijanie,
- pytanie „B” – przyciąganie utalentowanych nauczycieli akademickich:
 - prowadzenie rozmów marketingowych w trakcie konferencji, seminariów i sympozjów zachwalających pracę uczelni,
 - utrzymywanie kontaktów i współpracy z organizacjami partnerskimi dysponującymi talentami,
- pytanie „C” – kształcić własną kadrę nauczycieli akademickich:
 - wyposażenie nauczycieli akademickich w kompetencje w zakresie zarządzania jakością (zapewnienie jakości) kształcenia,
 - zastępowanie rutyny nauczycieli akademickich nową wiedzą i skłonnością do innowacji,
- pytanie „D” – zapewnienie godziwych warunków pracy i płacy:
 - wdrożenie partycypacyjnych form zarządzania w uczelni,
 - zmiana tradycyjnej „godności” uczelni na „rynkowość” uczelni, czyli urynkowienie funkcjonowania szkół wyższych przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego i rosnącego poziomu rozwoju naukowo-dydaktycznego.

Podobnie jak w części pierwszej, także w tej drugiej, zaskakuje to, że do najmniej ważnych działań w zakresie wyławiania, przyciągania, kształcenia i rozwijania talentów wśród kadry nauczycieli akademickich zaliczyli działania, które nie zasługują

na takie niedocenienie. Co powodowało także ich potraktowanie przez profesorów biorących udział w ankiecie? Na to pytanie powinniśmy poszukać odpowiedzi w trakcie dyskusji. W trakcie tego seminarium powinniśmy jednocześnie wskazać o jakie problemy powinniśmy wzbogacić badanie pełne, co i jak uzupełnić w omawianym kwestionariuszu.

Nie ulega wątpliwości, że profesura nie dostrzega jeszcze roli tak ważnych zagadnień dla przyszłości szkół wyższych jak te wymieniane poniżej:

- postawienie w zarządzaniu na jakość, a więc projakościowa restrukturyzacja zarządzania w szkole wyższej;
- podniesienie jakości kształcenia, a więc przygotowanie nauczycieli akademickich do zaangażowanego, aktywnego uczestnictwa w zarządzaniu jakością (zapewnienia jakości) kształcenia;
- ustawiczne kształcenie nauczycieli akademickich w zakresie kompetencji zarządczych i umiejętności dydaktycznych;
- postrzeganie szans i zagrożeń przed którymi stoją szkoły wyższe w obliczu kryzysu gospodarczego oraz pogłębiającej się konkurencji na rynku usług edukacyjnych i badawczych;
- konieczność gruntownego urynkowania funkcjonowania uczelni;
- powierzenie zarządzania w uczelni ludziom przygotowanym do zarządzania i kompetentnym w tym zakresie.

Dziś nie ulega wątpliwości, że nie unikniemy konieczności projakościowej restrukturyzacji zarządzania w szkołach wyższych, dostosowania się ich do wymogów Prosu Bolońskiego oraz postępującego urynkowania nauki i szkolnictwa wyższego w Europie i świecie, a więc także, i w Polsce.

Szczególną troską muszą więc zostać objęci utalentowani studenci i pracownicy uczelni: bez nich nie zbudujemy niezbędnego kapitału intelektualnego w Polsce i Europie. Uczelnie muszą postawić na wyławianie, przyciąganie, kształcenie i rozwój TALENTÓW - GŁÓWNYCH FILARÓW KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO - zintegrowanej społeczności akademickiej.