

Jarosław Płuciennik, Maria Czajkowska,  
Michał Wróblewski

Uniwersytet Łódzki

<http://dx.doi.org/10.18778/8088-905-7.01>

## Wprowadzenie

Na e-book *Twórczość, zatrudnialność, Uniwersytet* składają się wybrane teksty, będące pokłosiem trzech powiązanych ze sobą tematycznie konferencji, organizowanych przez Uniwersytet Łódzki: „Kultura cyfrowa: nowe umiejętności i nowe wyzwania”, „Kultura i zawody przyszłości: humanistyka jako *téchne*” oraz „Twórcze pisanie – pomiędzy uniwersytetem a rynkiem”. Trzy z prezentowanych tutaj artykułów miały swój pierwodruk w piśmie „Zagadnienia Rodzajów Literackich” (2017, nr 60/121, z. 1), pozostałe ukazują się po raz pierwszy. Wszystkie propozycje zostały przez nas wyselekcjonowane tak, by dać możliwie szeroki obraz tego, w jaki sposób humanistyka, a przede wszystkim jej dydaktyczny wymiar uniwersytecki wchodzi lub wchodzić mogą w relacje z praktyką zawodową i biznesem – częstokroć opartymi na nowych technologiach. Spoiwem łączącym rozmaite aspekty tej monografii jest kwestia kreatywności i postawy twórczej, które staramy się przedstawić w kontekście istotnych problemów związanych z zatrudnialnością, pojawiających się na przecięciu akademii i profesji.

Termin „zatrudnialność” nie istnieje ani w *Słowniku języka polskiego PWN*, ani w *Encyklopedii PWN* – został wprowadzony do rodzimego dyskursu z literatury anglojęzycznej (*employability*).

Zgodnie z konkluzjami Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni, zatrudnialność to: kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza (Pacuska 2014).

Pojęcie to wywodzi się z filozofii zarządzania i badań Sumantry Goshala, profesora London Business School, który uznaje, że zatrudnienie i wyniki rynkowe wynikają z inicjatywy, kreatywności i kompetencji każdego indywidualnego pracownika, a nie tylko z cech menedżerów najwyższego szczebla (Goshal, Bartlett 1997). W tej właśnie myśli zawiera się związek pomiędzy stworzeniem kreatywnego środowiska, rozwojem pracowników i samą zatrudnialnością. Jest ona osiąganą dzięki indywidualnemu rozwojowi pracowników, którzy zaczynają rozumieć wartość uczenia się przez całe życie, pozwalającego nadążać za dynamicznie rozwijającym się rynkiem zawodowym, wymagającym nade wszystko plastyczności. Rozwój techniczny i technologiczny wymusza ciągle zmiany, np. nowe oprogramowania oraz aplikacje powodują konieczność re-edukacji, a czasami samo-edukacji ciągłej. Istotą tej postawy jest rezygnacja ze struktury wielkich korporacji, w których pracownik funkcjonuje jedynie jako trybik w maszynierii. Podejście zindywidualizowane łączy rozwój osobisty każdego pracownika z sukcesem firmy. Na tym tle szczególnie dobrze wyglądają uniwersytety, które od zawsze kładły nacisk na indywidualny rozwój każdego uczestnika akademickiej komunikacji. Kłopotem w świecie uniwersyteckim jest niewątpliwie zbyt duża specjalizacja w naukach przyrodniczych i ścisłych, w humanistyce zaś oderwanie od świata praktyki. Jednak, jeśli idzie o rozwój kształcenia uniwersyteckiego – od czasów co najmniej Newmana – nastawienie na rozwoju indywidualnych zdolności myślenia oraz uczenia się każde patrzeć na stan rzeczy z optymizmem. Jednocześnie konieczne są korekty dotyczące myślenia o zatrudnialności. Uniwersytet musi coraz

bardziej swoje projakościowe podejście związać z satysfakcją studenta i absolwenta w długiej perspektywie – zatrudnialność i uczenie się przez całe życie, jak również obycie w różnych językach, także programowania, wydaje się kluczem do satysfakcji.

W nowym świecie, świecie zbudowanym na zjawisku niepewności, świecie, który powstał w dobie rewolucji informacyjnej, którą P. Drucker nazwał Rewolucją Wiedzy i Wartości (Kozielecki 2000: 230), nastąpiły zmiany pokoleniowe.

Badania wykazały, iż młodzi ludzie ani nie oczekują, ani też nie zależy im specjalnie na poczuciu bezpieczeństwa pracy, które dawała tradycyjna hierarchia organizacji dosłownie „od kołyski aż po grób”. Młodym pracownikom zależy na środowisku pracy, w którym mogą się rozwijać, zdobywać nowe umiejętności zawodowe i zwiększać wartość swojej pracy. Ludzie chcą mieć udział w pracy wymagającej rozwiązywania problemów w organizacji (Miller 1998: 142).

Potrzeba pracy jako takiej nie uległa zmianie, jednak zmieniły się potrzeby obu grup – tak pracodawców, jak i potencjalnych pracowników. Już na etapie wybierania studiów młodzi ludzie często podejmują decyzje, kierując się pewnością zatrudnienia w przyszłości. Na Wydziale Zarządzania UŁ, z inicjatywy dr B. Kurzyka, wprowadzono obowiązkowe zajęcia dla wszystkich studentów wydziału pt. *Rozwój umiejętności profesjonalnych*. Przedmiot ten ma przygotować przyszłych absolwentów już na pierwszym roku do tzw. „świadomego studiowania”. Omawiane tematy ogniskują się wokół zagadnień związanych z kształtowaniem umiejętności, zarządzaniem czasem i profesjonalną komunikacją. Przedmiot ten raczej daje narzędzia, a nie wiedzę, raczej pokazuje, gdzie szukać, nie dając gotowych definicji. Ma nauczyć przyszłych pracowników firm, które działają w turbulentnym otoczeniu elastyczności w działaniu, gromadzenia i przechowywania wiedzy oraz jej weryfikacji.

Od momentu wprowadzenia zmian prawnych i związanego z nimi nowego stylu kształcenia, nastawionego na kompetencje i umiejętności, powstała przestrzeń do wykorzystania nowych lub modyfikacji dotychczasowych treści i stylu nauczania. Zatrudnialność powinna być wynikiem nowego systemu kształce-

nia, który będzie uwzględniał zmiany w światowym systemie edukacji oraz badanie losów absolwentów, coraz częściej wykonywane, ale ze względu na stosowanie różnych metod – trudne do porównywania (Pacuska 2014).

W wyniku zmian w programach studiów studenci, z jednej strony, powinni otrzymywać konkretne umiejętności i specjalistyczną wiedzę, a z drugiej – narzędzia i motywację do samorozwoju, gdyż dzisiejsze czasy, tempo zmian i potrzeby pracodawców zmieniają się w tempie niespotykanym nigdy dotąd. Absolwent, kończąc studia, powinien mieć nie tylko gotowy pakiet wiedzy i umiejętności, które przygotowują go do zawodu i bycia efektywnym pracownikiem, lecz także wewnętrzną potrzebę indywidualnych poszukiwań wiedzy i zdobywania nowych umiejętności. Warto przypomnieć, że współczesny pracownik powinien być wolny od stereotypów myślowych, przywiązania do miejsca i czasu oraz nastawiony na ciągły proces uczenia się, który nie ma końca, co jest zgodne z ideą *lifelong learning*<sup>1</sup>.

Pierwotnie studiowanie kojarzone było z samodzielnym zdobywaniem wiedzy przez studentów, często okupionym długimi godzinami pracy w bibliotece. Dziś studenci zmuszani na zajęciach do korzystania z biblioteki, często odpowiadają, że w dobie internetu nie mają takiej potrzeby. Pokolenie C<sup>2</sup> (od angielskich słów: *connect, communicate, change*), to przede wszystkim ci, dla których nowoczesna technologia jest naturalnym elementem życia i którzy nie znają świata bez elektroniki, gdyż od zawsze byli nią otoczeni (Koc 2017). O przynależności do tego pokolenia nie decyduje wiek (jak w przypadku poprzednich pokoleń), ale moment, w którym Internet i media społecznościowe stały się nieodłączną częścią życia tego pokolenia. Jego przedstawiciele mają nowe technologie w małym palcu i są gotowi do podboju świata (Skorupa 2017). Mają przyjaciół na całym świecie

<sup>1</sup> *The Lifelong Learning Programme*, [http://ec.europa.eu/education/tools/llp\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm). W całym tomie daty dostępu umieszczono w literaturze zamieszczonej na końcu kolejnych rozdziałów.

<sup>2</sup> W Polsce określenia pokolenie „C” używa się wymiennie z określeniem pokolenie „Z” (powstałym, by zaznaczyć ciągłość nazewnictwa z poprzednimi pokoleniami X i Y) lub „pokolenie sieci”.

cie, znają języki obce, więc podział polityczny świata nie stanowi dla nich bariery w przekraczaniu granic. Warto podkreślić, że ostatecznym celem w planie kariery jest dla nich elastyczność i niezależność. Szukając zatrudnienia, wybiorą takiego pracodawcę, który zapewni im przede wszystkim dobrą atmosferę, możliwość rozwoju i elastyczną organizację pracy (w kontekście czasu i miejsca) (Klonowska-Szałek 2017). Nie zależy im na stabilności, szukają różnorodności, uciekają od rutyny. Raport Booz and Company wskazuje, że dzięki pokoleniom Y i C na rynku pracy do 2014 r. ponad połowa siły roboczej na świecie stała się elastyczna (Klonowska-Szałek 2017).

Jednocześnie często zauważanym problemem jest fakt, że pokolenie to – niemalże „podłączone na stałe do sieci” – korzystając ze źródeł internetowych, często nie potrafi korzystać z zaawansowanych opcji wyszukiwania, niewiele wie o pozycjonowaniu stron oraz nie potrafi odróżnić źródła wiarygodnego od niewiarygodnego. Takie zachowania mogą być wynikiem niewłaściwego systemu edukacji na niższych szczeblach. Studenci zaczynają studia bez znajomości zagadnienia plagiatu oraz konsekwencji wynikających z jego dokonania, bez znajomości problematyki własności intelektualnej. Często – na podstawie obserwacji i rozmów z nimi – okazuje się, że nie mają oni ukształtowanej świadomości, co wolno, a czego nie wolno. Na poprzednich etapach edukacji zostali nauczeni, masowo dokonując operacji „kopiuj-wklej”, że w takim działaniu nie ma nic niewłaściwego. Z jednej strony więc pokolenie to jest z definicji przygotowane do efektywnego funkcjonowania we współczesnym świecie, a z drugiej często nie radzi sobie z podstawowymi zagadnieniami, wymaganymi przez pracodawców.

Jest to wielkie wyzwanie dla systemu edukacji w uczelni wyższej. Ważniejsza niż dostarczanie wiedzy staje się potrzeba kształtowania postaw i umiejętności. Mimo że pewne umiejętności są uniwersalne, wiele z nich jest nowych. Dlatego tak istotną rolę odgrywa współpraca uczelni ze światem biznesu poprzez takie działania, jak np. tworzenie rad biznesu przy konkretnych jednostkach lub włączanie praktyków do rad kierunków czy specjalności oraz do prowadzenia zajęć. Jest to szczególnie istot-

ne dla kierunków, które zdecydowały się na profil praktyczny na studiach pierwszego stopnia, mających przygotować studentów do podjęcia pracy zawodowej. Coraz częściej studenci po skończeniu studiów licencjackich podejmują stałą pracę, a studia magisterskie bądź odkładają w czasie, bądź realizują w trybie studiów zaocznych.

Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz niektórych innych ustaw, wprowadziła wzmocnienie szans studentów i absolwentów na rynku pracy, powołując m.in studia dualne i obowiązkowe trzymiesięczne praktyki na kierunkach o profilu praktycznym oraz monitorując zawodowe losy absolwentów na podstawie danych ZUS (wyniki monitoringu ułatwią maturzystom wybór studiów i porównywanie oferty uczelni). Takie działania wymagają od uczelni łączenia zajęć z różnych dyscyplin, kształcenia z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, e-learningu, z zaangażowaniem praktyków gospodarczych<sup>3</sup>. Wyższa uczelnia publiczna kontynuuje naukę zgodnie ze swoim misyjnym charakterem i według wyznaczników ujętych w Krajowych Ramach Kwalifikacji (KRK)<sup>4</sup> nie tylko dostarczając wiedzę i ucząc umiejętności, lecz także kształtując postawy, które wg KRK zostały nazwane kompetencjami społecznymi. W raporcie pt. *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców* wskazano kluczowe wymagania wobec kandydatów do pracy. Należą do nich (za: Turek 2015):

- lojalność wobec firmy;
- chęć uczenia się, rozwijania swoich kompetencji;
- umiejętność przyznania się do braku wiedzy;
- umiejętność pracy w zespole;
- otwartość i motywacja do nauki potrzebnych umiejętności zawodowych;
- umiejętność współpracy z ludźmi, komunikacji, negocjowania i mediacji.

---

<sup>3</sup> <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/parlament-przyjal-nowa-ustawe-o-szkolnictwie-wyzszym.html>.

<sup>4</sup> *Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego*, <http://www.nauka.gov.pl/krajowe-ramy-kwalifikacji-dla-szkolnictwa-wyzszego/>.

Odpowiedzią na potrzeby rynkowe staje się przekształcanie programów studiów tak, aby – realizując założone efekty kształcenia – wypełniały istniejącą lukę kompetencyjną. Efektem tych działań ma być zwiększenie zatrudnialności absolwentów. Nie jest to droga łatwa i szybka, ale wydaje się, że jedyna z możliwych dla współczesnych uczelni wyższych, chcących konkurować z innymi uczelniami w Europie czy świecie.

## Literatura

- Goshal S., Bartlett Ch. A (1997), *The Individualized Corporation. A Fundamentally New Approach to Management*, Harper Business, New York.
- Klonowska-Szałek A. (2017), *Żegnaj X i Y. Witaj C! Nowe pokolenie zmienia rynek pracy*, <http://hrstandard.pl/2011/09/21/zegnaj-x-i-y-witaj-c-nowe-pokolenie-zmienia-rynek-pracy/> [dostęp: 30.01.2017].
- Koc J. (2017), *Pokolenie Z na rynku pracy. Jakie jest i czego oczekuje nowe młode pokolenie pracowników*, <http://www.polskieradio.pl/42/275/Artykul/1372752,Pokolenie-Z-na-ryнку-pracy-Jakie-jest-i-czego-oczekuje-nowe-mlode-pokolenie-pracownikow> [dostęp: 30.01.2017].
- Kozielecki J. (2000), *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego* (2015), <http://www.nauka.gov.pl/krajowe-ramy-kwalifikacji-dla-szkolnictwa-wyzszego/> [dostęp: 13.05.2015].
- The Lifelong Learning Programme* (2017), [http://ec.europa.eu/education/tools/llp\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.html) [dostęp: 30.01.2017].
- Miller D. (1998), *Organizacja przyszłości*, [w:] *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Business Press, Warszawa.
- Pacuska M. (2014), *Zatrudnialność absolwentów szkół wyższych – przegląd wyników badań losów absolwentów pod kątem zastosowanych wskaźników*, „e-mentor”, nr 1 (53), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/53/id/1071> [dostęp: 30.01.2017].
- Skorupa M. (2017), *Pokolenie Z – generacja nastoletnich milionerów?*, [http://zdrowie.gazeta.pl/Zdrowie/1,105806,16550329,Pokolenie\\_Z\\_generacja\\_nastoletnich\\_milionerow\\_html](http://zdrowie.gazeta.pl/Zdrowie/1,105806,16550329,Pokolenie_Z_generacja_nastoletnich_milionerow_html) [dostęp: 30.01.2017].
- Turek D. (2015), *Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców*, „e-mentor”, nr 3 (60), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/60/id/1179> [dostęp: 30.01.2017].