

## DYLEMATY KSZTAŁCENIA DLA „TRZECIEJ MISJI”

Józef KUCZMASZEWSKI

**Streszczenie:** W pracy przedstawiono ważniejsze dylematy jakie pojawiają się w edukacji na poziomie wyższym, przy uwzględnieniu w misji uczelni przedsiębiorczości uniwersytetu. Rodzi to pewne sprzeczności pomiędzy tradycyjnie pojmowaną misją uniwersytetu a koniecznością dostosowania się do oczekiwań społecznych związanych ze służebną rolą uczelni wyższych jako instytucji publicznych. Analiza autorska została wzbogacona o wyniki sondażu przeprowadzonego wśród MŚP Lublina i Lubelszczyzny. Pracę zakończono wnioskami dotyczącymi najważniejszych i koniecznych działań modyfikujących system edukacji na poziomie wyższym.

**Słowa kluczowe:** „trzecia misja”, edukacja, uniwersytet, dylematy, przedsiębiorczość

### 1. System szkolnictwa wyższego w Polsce po 1989 roku

Po roku 1989 nastąpiły w Polsce dynamiczne zmiany w systemie szkolnictwa wyższego. Charakteryzowały je przede wszystkim:

- skokowy wzrost liczby studentów,
- pojawienie się na rynku uczelni niepublicznych,
- rewolucyjne zmiany w systemach informacyjnych, internet pozbawił uczelnie monopolu na gromadzenie wiedzy, jej zdobywanie i dystrybucję,
- jawne oczekiwania interesariuszy zewnętrznych w stosunku do kapitału kompetencji absolwentów szkół wyższych,
- oczekiwania kierowane do uniwersytetów, jako instytucji publicznych, w obszarze wspierania innowacyjności przedsiębiorstw i komercjalizacji wiedzy.

Były to zjawiska nowe. Przez dziesiątki wcześniejszych lat funkcjonował "humboldtowski" model uniwersytetu, opierający się na zasadzie jedności nauki i kształcenia. Słusznie wówczas zakładano, że nowoczesne kształcenie może być prowadzone w tych jednostkach, które prowadzą badania naukowe, z konieczności więc muszą nadążyć za rozwojem, konkurencja w nauce napędzała więc jakość kształcenia. Przedsiębiorczość, prace wdrożeniowe, choć oczywiście były mile widziane, traktowano je jednak drugorzędnie, nawet w niektórych środowiskach prace o charakterze wdrożeniowym uważane były za gorsze w aspekcie jakości naukowej. Po roku 1989 społeczeństwo zaczęło formułować wobec szkolnictwa wyższego konkretne oczekiwania. To wymusiło pewne przesunięcia akcentów w aktywności uczelni. Pojawiła się, obok kształcenia i nauki, "trzecia misja" uniwersytetu, polegająca przede wszystkim na wspieraniu przedsiębiorczości we własnym otoczeniu systemowym, działalności innowacyjnej, ochronie własnych zasobów niematerialnych oraz komercjalizacji wiedzy.

### 2. Dylematy strategii edukacyjnych

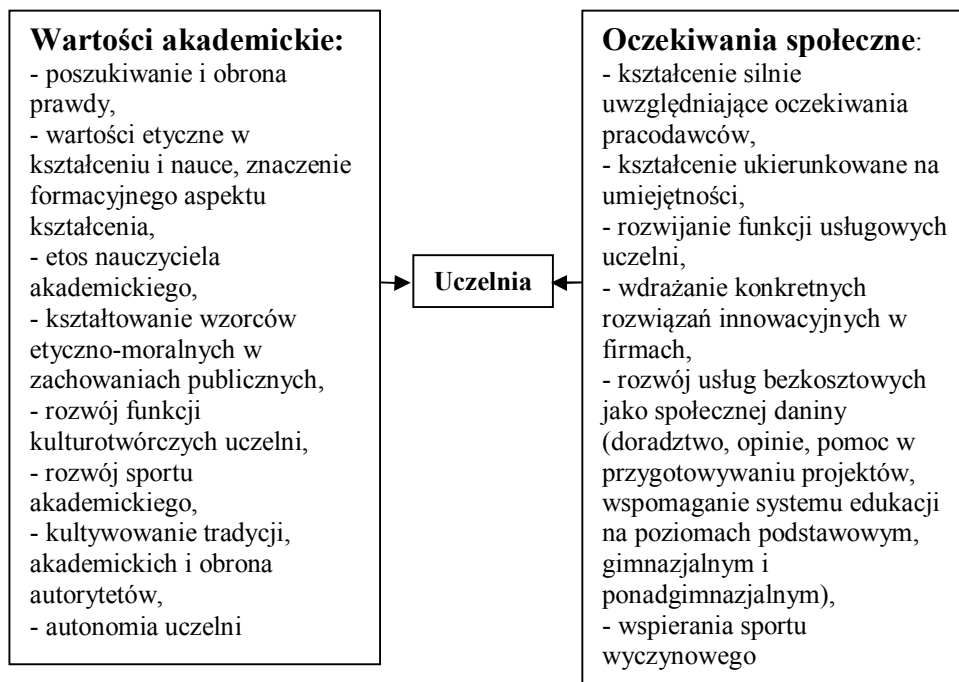
Jakościowo nowe otoczenie systemowe edukacji na poziomie wyższym dodatkowo warunkowane jest rozwiązaniami zawartymi w Krajowych Ramach Kwalifikacji, zmieniło

to istotnie, zwłaszcza w kierunku nadmiernej biurokratyzacji, wewnętrzne systemy oceny jakości kształcenia. Dylematy jakie pojawiają się w aktualnych strategiach edukacyjnych uczelni wyższych dotyczą między innymi:

- konfliktu tradycyjnych wartości akademickich z realizacją oczekiwań społecznych,
- sylwetki absolwenta, z uwzględnieniem "trzeciej misji",
- implikacji wynikających z masowości kształcenia,
- charakteru misji publicznej uczelni,
- kompetencji kadry akademickiej i otwarcia na zewnętrzne struktury w systemie zdobywania kompetencji.

Dylematy te potęgowane są dodatkowo przez niski poziom finansowania edukacji, tzw. dotacja stacjonarna w stosunku do PKB jest jedną z najniższych w Europie. To także rodzi napięcia i pojawiające się pytania, czy egalitaryzm w systemie finansowania uczelni publicznych jest nadal możliwy, zwłaszcza w kontekście wyników rangowania polskich uczelni w świecie, często w oparciu o mało obiektywne determinanty, przesadnie jednak eksponowanych w odbiorze publicznym.

Niektóre dylematy w obszarze wartości przedstawiono na rys. 1.



Rys. 1. Ważniejsze wartości akademickie i oczekiwania społeczne

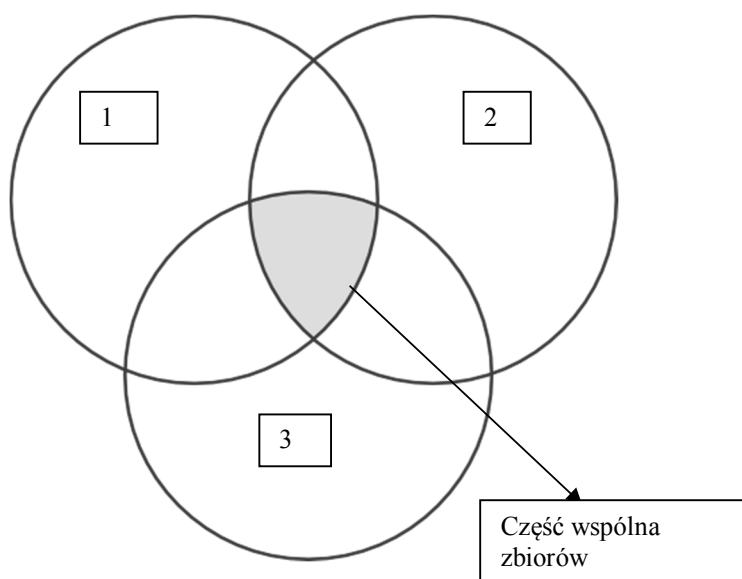
Uczelnie muszą znaleźć właściwą odpowiedź na te dylematy. Nie jest to łatwe, siła i wielowiekowa historia uniwersytetów ma swoje źródła w tradycji akademickiej, także w dobrze rozumianym konserwatyzmie.

### 3. Oczekiwania pracodawców

Kolejnym dylematem jest redefinicja sylwetki absolwenta w aspekcie realizacji „trzeciej misji”. Pojawia się pytanie, na ile skuteczne dla postaw proinnowacyjnych, w konkretnej firmie, jest kształcenie „formacyjne”, ukierunkowane na kreatywność, psychologiczne aspekty twórczości, etykę, uwarunkowania socjologiczne i prakseologiczne skutecznego działania, a na ile konkretna wiedza inżynierska i umiejętność posługiwania się nowoczesnymi narzędziami w pracy projektowej.

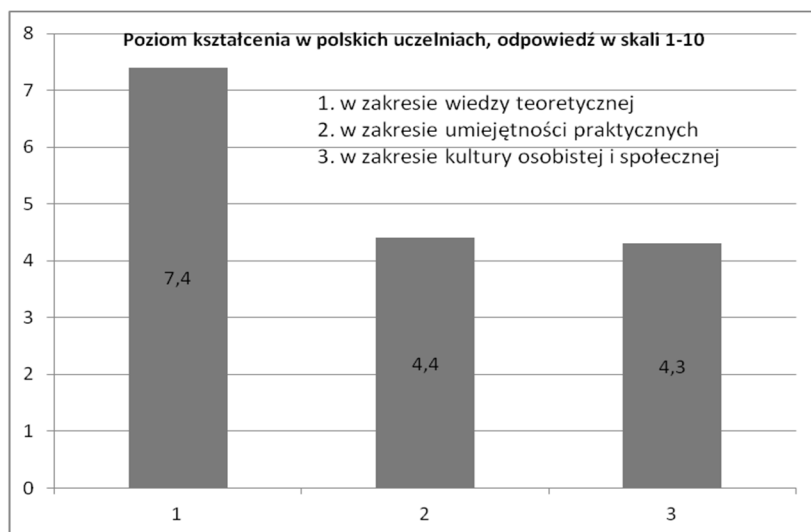
W tym obszarze obserwuje się najwięcej różnic w ocenach przedsiębiorców i uczelni. Te różnice biorą się z mylnego rozumienia pracodawców, że wiedza i umiejętności absolwentów, zdobywane w uczelni, powinny w pełni pokrywać ich oczekiwania. Należy jednak podkreślić, że mobilność pracowników i zmiana, nie tylko miejsca ale i charakteru pracy, są naturalnym zjawiskiem na współczesnym rynku pracy. W wiedzę i umiejętności pracownika każdy pracodawca musi zainwestować. Biorąc pod uwagę miejsca zatrudnienia naszych absolwentów, na podstawie pierwszych wyników monitorowania losów absolwentów, można zauważyć, że wykonują oni bardzo różne prace, często odbiegające od głównego nurtu posiadanego wykształcenia.

Gdyby przedstawić zbiory oczekiwań, tylko w trzech grupach pracodawców, co zobrazowano na rys. 2, to część wspólna tych zbiorów pewnie sprowadzałaby się, mówiąc z pewnym uproszczeniem, do języka angielskiego i pakietu Microsoft Office.



Rys. 2. Oczekiwania pracodawców na zróżnicowanym rynku pracy: 1 -zbiór oczekiwań przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych, 2 - zbiór oczekiwań sektora bankowego i ubezpieczeniowego, 3 - zbiór oczekiwań jednostek edukacyjnych i administracji

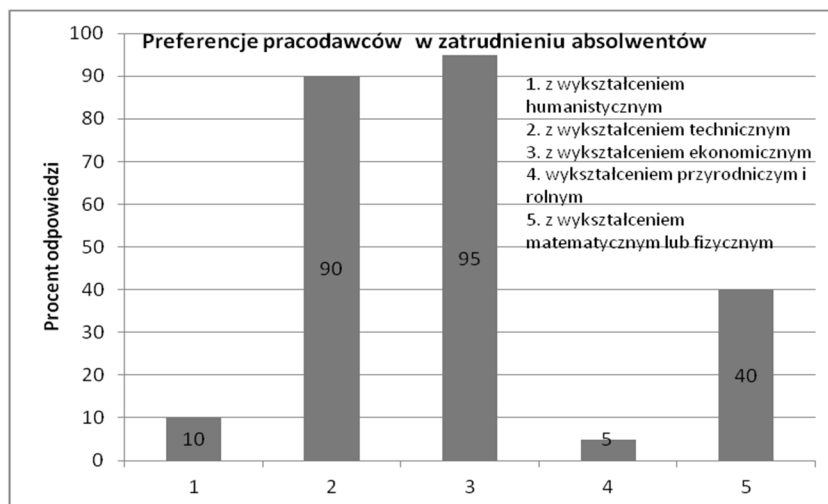
Przeprowadzono sondaż w przedsiębiorstwach na terenie Lubelszczyzny na temat oczekiwań przedsiębiorców MŚP w stosunku do absolwentów a także ich oceny. Próba obejmowała 30 przedsiębiorstw. Na rys. 3 przedstawiono wyniki oceny poziomu kształcenia w polskich uczelniach.



Rys. 3. Ocena poziomu kształcenia w polskich uczelniach według pracodawców MŚP

Odpowiedź na tak postawione pytania była zgodna z przypuszczeniami. Pracodawcy z reguły uważają, że studia są przeteoretyzowane, absolwenci posiadają dużo wiedzy zbędnej dla charakteru pracy jaką wykonują w firmach. Nie docenia się faktu, że poziom wykształcenia ogólnego jest warunkiem szybkiej adaptacji do nowych warunków, sprzyja mobilności i szybkim zdobywaniu tzw. „miękkich” kompetencji.

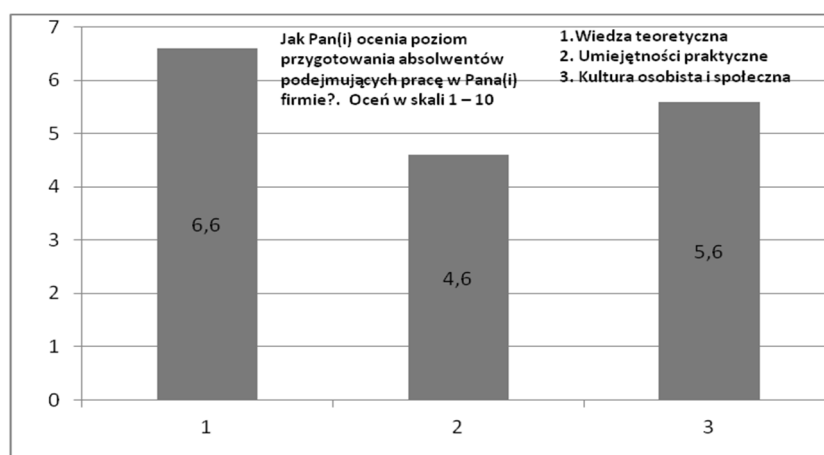
Na pytanie o preferencje w zatrudnieniu absolwentów o odpowiednim profilu wykształcenia, w najbliższych latach, odpowiedzi przedstawiono na rys. 4.



Rys. 4. Preferencje w zatrudnieniu absolwentów o określonym profilu wykształcenia w najbliższych latach

Nie dziwią preferencje w prognozach zatrudnienia, wskazujące przede wszystkim ekonomistów i specjalistów od klasycznych inżynierii wytwarzania. Pozytywnym symptomem jest zainteresowanie naukami matematycznymi i w ogóle ścisłymi, oznacza to jakościowo nowy sposób myślenia o przyszłości. Najmniej wskazań dla specjalistów nauk przyrodniczych i rolnych wynikał w dużym stopniu ze specyfiki badanych firm. Należy podkreślić, że populacja 30 firm pozwala tylko na definiowanie trendów i symptomów, jest zbyt mała aby generalizować spostrzeżenia.

Warto zwrócić uwagę, że ogólna ocena systemu edukacji jest gorsza niż w odniesieniu do oceny jakości wykształcenia kadry we własnej firmie. Na ten efekt składa się wpływ mediów i naturalna skłonność oceniających do krytykowania wszystkiego. Wyniki oceny absolwentów w odniesieniu do własnej firmy przedstawiono na rys. 5.

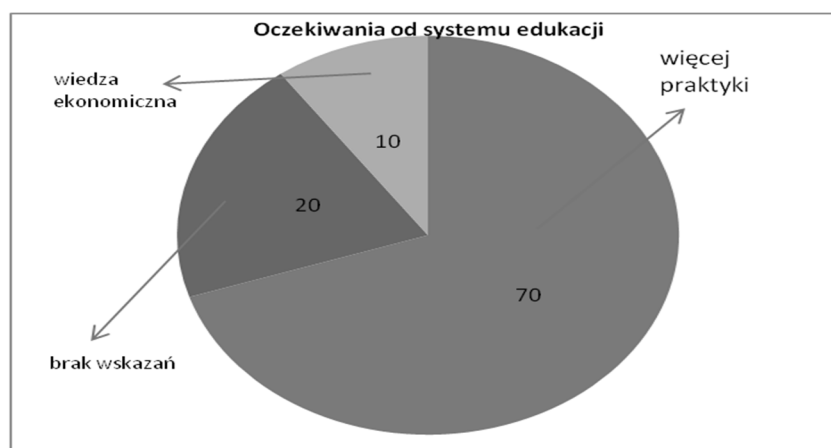


Rys. 5. Wartości średnie odpowiedzi na pytanie o ocenę własnych pracowników

W analizie wyników zauważono także korelację pomiędzy profilem wykształcenia szefa firmy i jego wiekiem a formułowaną oceną:

- istnieje korelacja pomiędzy profilem wykształcenia osoby wypełniającej ankietę a prognozowanym oczekiwaniem kompetencji nowozatrudnianych, obserwuje się tendencję do zawyżania wartości wykształcenia zbieżnego z profilem wykształcenia oceniającego,
- istnieje korelacja pomiędzy wiekiem wypełniającego ankietę a oczekiwaniem większej kultury osobistej i społecznej, pokolenie starsze formułuje bardziej dobitnie oczekiwania w tym względzie.

Oczekiwania w aspekcie ogólnym jakie formułowane są pod adresem systemu edukacji według pracodawców analizowanych MŚP przedstawiono na rys. 6



Rys. 6. Oczekiwania pracodawców formułowane pod adresem systemu edukacji

Zaskakują nieco wyniki tych oczekiwań. Nie dziwią oczekiwania dotyczące umiejętności praktycznych, jest to typowe, nawet modne wśród pracodawców oczekiwanie. Dziwi aż 20% brak wskazań. Praktyka i wiedza ekonomiczna to dominujące oczekiwania. Oznacza to, że wielu przedsiębiorców w dalszym ciągu oczekuje wzrostu produktywności w prostych sposobach poprawy efektywności pracy, a nie w radykalnych zmianach, opartych na innowacyjnym kapitale kompetencji.

Ten spór o model, czy sylwetkę absolwenta będzie trwał nadal. Złagodzenie tego dylematu tkwi w projektach edukacyjnych finansowanych częściowo przez firmy. Firmy muszą zrozumieć, że specjalistyczne wykształcenie musi kosztować i uczelnie nigdy nie będą w stanie kształcić pod indywidualne potrzeby każdej firmy, na poziomie jej odpowiadającym, pod jej wyposażenie i specyfikę produkcji czy usług.

#### 4. Kształcenie masowe i elitarne

Otwartym dylematem jest równowaga, o ile jest ona w ogóle możliwa, pomiędzy kształceniem elitarnym i masowym. Nadal funkcjonujemy w warunkach kształcenia masowego z wieloma negatywnymi tego konsekwencjami. Trzeci stopień kształcenia, który z założenia takim elitarnym kształceniem jest, ma jednak inny charakter i trochę sztucznie jest „podczepiony” do ogólnego systemu kształcenia. Pierwotne założenia, że drugi stopień studiów podejmuje tylko około (10 – 20)% absolwentów studiów pierwszego stopnia, co dawałoby pewną elitarność, w praktyce nie funkcjonuje, częściowo wymuszone przez system pensum dydaktycznego i algorytm finansowania uczelni. To istotny dylemat w naszych strategiach kształcenia. Wiemy, że postęp dokonuje się dzięki niewielkiej grupie dobrze wykształconych, twórczych i ambitnych ludzi, reszta jest z reguły biernymi odbiorcami postępu, często mających kłopoty z dostosowaniem się do dynamiki zmieniającego się świata. Wykluczenie technologiczne nie tylko dotyka starsze pokolenie, dotyka także ludzi młodych. Czy tego chcemy czy nie, świat będzie polaryzował się na dostarczycieli i odbiorców informacji, ci pierwsi będą oczywiście bogatsi. W obecnych warunkach kształcenie elitarne nie funkcjonuje, masowość „ciągnie” najlepszych w dół.

## 5. Miejsce „trzeciej misji” w tradycyjnym modelu uniwersytetu

Trwa żywa dyskusja, nie tylko w środowisku akademickim, jakie miejsce w tradycyjnym paradygmacie misji uczelni, którego elementy przedstawiono na rys. 1, powinna zająć „trzecia misja”. Trywializując nieco problem można zadać pytanie na ile uniwersytet powinien być firmą, firmą która zarabia, konkuruje, inwestuje?. To spór o wartości, na ile toga i biret pasują do „biznesowej teczki”? Nie ulega wątpliwości, że w sytuacji kiedy wiedza jest tak cennym towarem, konkurencja ma często globalny charakter, a nasza przyszłość i znaczenie w świecie zależeć będzie od miejsca jakie zajmiemy w tworzeniu i dystrybucji wiedzy, misja musi uwzględniać powinności publiczne. Jednocześnie uniwersytet nie może zrezygnować z tradycyjnych wartości akademickich, kształcenia formacyjnego, przygotowującego absolwenta także do przestrzegania wartości uniwersalnych, etyki w działaniu, celów „wyższych”, na których trzeba budować przyszłość cywilizacji. Jako firma powinniśmy pozbyć się ze struktur uczelni zespołów artystycznych czy sportowych, raczej nie zarabiamy na nich a ponosimy koszty, ale czy nasze powinności tradycyjne, nasza misja w zakresie formacyjnego kształcenia na to pozwala?. To „przeciąganie” liny nie może całkowicie pociągnąć nas w nadmiar funkcji biznesowej, będzie to koniec uniwersytetu. Potrzebna jest mądra równowaga, a nawet przewaga mądrego konserwatyzmu, aby zachować to co przez wieki było źródłem szacunku do uniwersytetu i podstawą jego znaczenia dla kreowania standardów w rozwoju cywilizacji.

## 6. Kadra w procesie edukacji dla „trzeciej misji”

Jakość kadry w procesie edukacji dla „trzeciej misji” jest bardziej problemem niż dylematem. Tradycyjny model kształcenia, bardziej formacyjny, nie wymagał tak dynamicznych zmian w ofercie edukacyjnej. Aby skutecznie kształcić „na zamówienie” w projektach edukacyjnych, trzeba nie tylko być na bieżąco w monitorowaniu zmian w technice i technologii, ale wręcz te zmiany wyprzedzać. Kształcenie twórczych innowatorów dla gospodarki wymaga mądrych prognoz rozwoju, podejścia forseightowego, w więc także „narzędziowego” w kształtowaniu przyszłości. Czy przeciążeni pracą dydaktyczną, pogonią za punktami, ogromną biurokracją w edukacji jesteśmy w stanie podjąć takie wyzwanie i dobrze kształcić dla „trzeciej misji”. Dla większości pracowników tylko marzeniem może być staż w dobrej firmie krajowej bądź za granicą. Obowiązki dydaktyczne na to nie pozwalają. Niski poziom płac zmusza także wielu pracowników do dodatkowej pracy, najczęściej w uczelni niepublicznej, to łatwy i stały zarobek. Niestety także kosztem własnego rozwoju. To w zasadzie nie jest dylemat, to słaba strona w systemie edukacji. Należy pilnie podjąć problem opracowania systemu ciągłego doskonalenia kompetencji własnej kadry.

## 7. Podsumowanie

System edukacji na poziomie wyższym, zwłaszcza w uczelniach technicznych, na których w sposób szczególny spoczywa ciężar wdrażania w edukacji „trzeciej misji”, stoi przed ważnymi wyzwaniami. Wymaga przede wszystkim uporządkowania i deregulacji w edukacji. Ważniejsze wnioski, w świetle przeprowadzonej analizy są następujące:

- A. Należy mądrze zredefiniować misję naszych uczelni, aby nie tracąc nic z tradycyjnych wartości, stanowiących o trwałości i znaczeniu publicznym naszych

uniwersytetów, uwzględnić w swych strategiach rozwoju nasze powinności i daniny publiczne o charakterze aplikacyjnym.

- B. Należy w sposób przemyślany reagować na oczekiwania pracodawców i nie ulegać naciskom na kształtowanie umiejętności kosztem kształcenia formacyjnego, umiejętności powinny być zdobywane w projektach edukacyjnych współfinansowanych przez firmy.
- C. Należy zastanowić się jak realizować elitarne kształcenie dla najbardziej zdolnych, ambitnych i pracowitych, kształcenie masowe nie może obniżać poziomu elit.
- D. Miejsce „trzeciej misji” w paradygmacie wartości akademickich jest konieczne, należy tylko zachować właściwe proporcje pomiędzy uniwersytem tradycyjnym i przedsiębiorczym.
- E. Znaczenie uniwersytetu, zarówno w rozumieniu lokalnym jak i globalnym będzie zależało od jakości jego własnej kadry, istnieje wiele negatywnych zjawisk w tym obszarze, podjęcie pilnych prac nad odpowiednią strategią inwestycji we własne kadry jest najważniejszym zadaniem na najbliższe lata.
- F. Uwzględniając istotę „trzeciej misji” z przekonaniem należy stwierdzić, że właściwe proporcje wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych są w stanie w najlepszym stopniu dostarczać programy studiów, łączące elementy formacyjne z klasyczną inżynierią, takim standardom odpowiada kształcenie na kierunkach zarządzanie i inżynieria produkcji oraz inżynieria produkcji.

W najbliższym czasie należy podjąć próbę osiągnięcia konsensusu społecznego i opracowania stabilnych warunków dla funkcjonowania systemu nauki i edukacji. Funkcjonujemy w warunkach permanentnego reformowania szkolnictwa wyższego i nauki. Mądrzej i długofalowej strategii rozwoju, akceptowalnej także dla świata polityki, niezależnie od sympatii politycznych, jak nie było tak nadal nie ma. Wykształciliśmy już mechanizmy dostosowawcze, szybko adaptujemy się do nowych oczekiwań, często kosztem obniżenia standardów w zakresie wartości. Obserwujemy też pozytywne zmiany, należy jednak dostrzegać zagrożenia i w porę je eliminować. Dla dobrej przyszłości naszych uniwersytetów.

## **Literatura**

1. Materiały informacyjne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.
2. Niepublikowane opracowania własne.

Prof. dr hab. inż. Józef KUCZMASZEWSKI  
Katedra Podstaw Inżynierii Produkcji  
Politechnika Lubelska  
20-618 Lublin, ul. Nadbystrzycka 38D  
tel. (81) 5384235  
e-mail: j.kuczmaszewski@pollub.pl