

Kompetencje studentów: ocena z perspektywy studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich¹

Magdalena Andrałojć

Katedra Pracy i Polityki Społecznej,
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

W artykule podjęto próbę oceny kompetencji studentów z trzech perspektyw: studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich. Wskazano kompetencje oceniane najwyżej i najniżej oraz istotne różnice w opiniach trzech grup respondentów. Różne postrzeganie kompetencji studentów oraz zróżnicowany poziom ich oceny składnia do stawiania szeregu pytań dotyczących zarówno przyczyn, jak i skutków takiego stanu rzeczy. Stawiane pytanie i prowadzona polemika, na tle rozważań dotyczących pokolenia Y oraz Krajowych Ram Kwalifikacji w szkolnictwie wyższym w Polsce, mają za zadanie inspirować do dalszych badań i poszukiwań w tym obszarze.

Słowa kluczowe: kompetencje studentów, ocena kompetencji, pokolenie Y, Krajowe Ramy Kwalifikacji, Kadry dla Gospodarki.

Wstęp

Młodzi ludzie przychodzą na studia z określoną wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem i predyspozycjami do rozwoju swych talentów. W procesie kształcenia na uczelni wyższej zdobywają nowe kompetencje i rozwijają posiadane. Kierunek tego rozwoju zależy od wielu czynników, m.in.: zainteresowań studenta, jego motywacji i potencjału, instytucjonalnych uwarunkowań szkolnictwa wyższego (tworzone kierunki, definiowane na bieżąco efekty kształcenia), kompetencji nauczycieli akademickich, wymagań rynku pracy. Z punktu

¹ Podziękowania należą się Marcinowi Szymczakowi i Wojtkowi Roszka za przygotowanie wstępnych analiz i cenne uwagi dotyczące wykorzystywanych metod i narzędzi statystycznych.

widzenia uczelni wyższej świadome kształtowanie kompetencji młodych ludzi wymaga z jednej strony rozpoznania potrzeb rynku pracy, z drugiej – rozpoznania i analizy potencjału studentów, zrozumienia ich motywacji i poznania celów edukacyjnych.

Niniejsze opracowanie jest swego rodzaju diagnozą posiadanych przez studentów kompetencji. Celem artykułu jest analiza poziomu kompetencji studentów uczelni ekonomicznej z trzech perspektyw: studentów, pracodawców i pracowników naukowych. Podjęto próbę odpowiedzi na następujące pytania:

- które kompetencje studentów ocenione są najwyżej i najniżej?
- czy oceny poziomu kompetencji różnią się istotnie między trzema grupami respondentów?
- jeśli występują różnice to w jakich obszarach?

Analizowany poziom kompetencji jest pochodną wymagań stawianych studentom oraz ich potencjału rozwojowego. Chcąc zatem uzupełnić obraz przedstawiający kompetencje studentów mówiono dwie ważne kwestie, nadając tło prowadzonym rozważaniom. Pierwsza dotyczy cech młodego pokolenia, tzw. pokolenia Y, natomiast druga – ustawowych wymagań/kierunków kształtowania kompetencji studentów przejawiających się w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego.

Prezentowane w artykule dane pochodzą z badania stopnia dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców, które realizowane jest od 2010 r. w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu w ramach projektu Kadry dla Gospodarki. Statystyczną istotność różnic między oceną poziomu kompetencji przez studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich określano za pomocą testów Kruskala-Wallisa i testu post-hoc Manna-Whiteya².

Większość znanych Autorce badań dotyczących analizy kompetencji studentów koncentruje się na stronie podażowej, tzn. analizie potrzeb pracodawców lub ich opinii na temat poziomu kompetencji studentów lub absolwentów³.

² Są to dwa testy nieparametryczne, które stosuje się w przypadku, gdy rozkład zmiennej nie jest normalny. W przypadku spełnienia założenia o normalności rozkładu zmiennej można zastosować klasyczną analizę wariancji.

³ Przykłady badań: *Wielkopolski rynek pracy w świetle opinii lokalnych pracodawców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, luty 2005, G. Czop-Śliwińska, *Kandydat idealny, czyli oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół technicznych*, Centrum Karier Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, http://www.ck.agh.edu.pl/inne/kandydat_idealny.doc [data dostępu 26.06.2012], P. Lybourn, J. Goldfinch, J. Graham, L. Macleod, S. Stewart, *Measuring Changes in Groupworking Skills in Undergraduate Students afret Employer Involvement in Group Skill Development*, "Assessment and Evaluation in Higher Education" 2001, vol. 26, no 4; A. Ustrzycki, *Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2007.

W niektórych badaniach uwzględnia się jednocześnie opinię pracodawców, studentów i absolwentów⁴. Brak jednak szerszych analiz biorących pod uwagę opinię nauczycieli akademickich, którzy bezpośrednio uczestniczą w procesie kształcenia studentów, przekazując wiedzę, rozwijając ich umiejętności, kształtując postawy. Zestawienie trzech opinii: studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich daje pełen obraz poziomu posiadanych przez studentów kompetencji, a różnice w tej ocenie są ciekawe poznawczo (inspirują do stawiania dalszych pytań badawczych) i praktycznie stanowią cenną informację dla wszystkich grup respondentów. Studenci zyskują wiedzę dotyczącą obszarów przecenianych i niedocenianych przez nich samych (swego rodzaju *feedback* niezbędny w świadomym kształtowaniu ścieżki kariery), nauczyciele akademicy na podstawie zweryfikowanej opinii mogą realizować proces kształcenia studentów bardziej świadomie i skutecznie, a pracodawcy dzięki szerokiej informacji o kompetencjach studentów mogą lepiej zrozumieć zachowania przyszłych pracowników.

Pokolenie Y

Aktywnymi uczestnikami rynku pracy w Polsce w dzisiejszych czasach są cztery różne generacje o odmiennych wartościach, postrzeganiu pracy i płacy: tradycjoniści (urodzeni w latach 1922–1945), baby boomers (1946–1964), pokolenie X (1965–1979) i pokolenie Y (1980–2000). Przedstawiciele pokolenia Y w Polsce to osoby wychowane w „wolnym kraju”, w dobie Internetu, wszechobecnej technologii, zachodzących na świecie procesów globalizacji zarówno ekonomicznej jak i społecznej, wojny z terrorem. Pokolenie to nazywane jest również Pokoleniem Millenium, Następną Generacją, pokoleniem klapek i i-podów, Generation Y⁵, Echo Boomers, Net Generation, Video Kids⁶. Socjologowie wskazują, iż w społeczeństwie pojawia się kolejna generacja, która jeszcze nie weszła na rynek pracy – Pokolenie Z inaczej zwane generacją XD (D od angielskiego Digital), screen teenagers, cyfrowi tubylycy (Digital

⁴ P. Michoń, M. Ławrynowicz, *Trzy światy. Badanie rynku pracy w Wielkopolsce*, Edustacja. pl Sp z o. o. Poznań 2009; Tuning. Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wprowadzenie do projektu., Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2008.

⁵ W języku angielskim Y brzmi jak „why” – „dlaczego”. Takie pytanie często pada z ust przedstawicieli tego pokolenia.

⁶ T. Makowski, *Zatrudnienie w sektorze małych i mikroprzedsiębiorstw ekologicznych w Krakowie*, Fundacja Wspierania Inicjatyw Ekologicznych, Kraków 2010, s. 26; T. Zasępa, *Internet – fenomen społeczeństwa informacyjnego*, Edycja Świętego Pawła, Częstochowa 2001.

Natives), Generacją M (Multitasking), Generacją C (Connected Generation). Są to osoby urodzone po 2000 roku, dla których tzw. nowe technologie istniały „od zawsze” i są dla nich naturalnym środowiskiem funkcjonowania⁷.

Główne cechy pokolenia Y, wymieniane w literaturze przedmiotu, to: znajomość swojej wartości, roszczeniowość, arogancja, kreatywność, elastyczność, chęć rozwoju i chęć otrzymywania szybkiej informacji zwrotnej⁸. Pomimo dobrej znajomości nowych technologii informacyjnych w pracy (podczas codziennej komunikacji jak i w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych) preferują kontakt bezpośredni⁹. Ważny dla nich jest czas wolny i przyjaciele. Czas na pracę wykorzystują efektywnie i niechętnie zostają po godzinach. Wskazuje się na to, iż młodzi ludzie którzy nie boją się zmian i wyzwania są mniej lojalnymi pracownikami niż osoby starsze¹⁰. Gdy praca nie spełnia ich oczekiwań są gotowi z niej zrezygnować, w przekonaniu, że znajdą bardziej dopasowane do ich potrzeb i ambicji zajęcie. W ich przekonaniu to oni decydują o tym gdzie, u kogo i na jakich warunkach będą pracować¹¹. Badania Instytutu Gallupa przeprowadzone w 2004 roku ukazują, że aż 62% osób młodych, aktywnie zatrudnionych wciąż rozgląda się za nową, lepszą pracą. Ponadto, zadeklarowali oni gotowość do natychmiastowego opuszczenia dotychczasowej pracy, w przypadku otrzymania lepszej oferty¹². Deklaracje te mogą być uzależnione od sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy. Prawdopodobnie w czasach kryzysu, gdy trudno o posadę, lojalność pracowników (w tym też młodych) wzrasta. Niemniej jest to tylko lojalność „pozorna” wynikająca z przymusu ekonomicznego, a nie wewnętrznych przekonań. W czasie kryzysu może nasilić się migracja zarobkowa do innych krajów, w których skutki kryzysu są mniej odczuwalne, lub w których na skutek kryzysu obniża się koszty pracy, przez co rynek wchłania „tanią siłę roboczą”.

⁷ T. Makowski, *Zatrudnienie...*, op. cit., s.28.

⁸ E. Chester, *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2006, J. Fazłagić, *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-mentor” 2008, Nr 3 (25), s. 13–16, T. Makowski, *Zatrudnienie...*, op. cit., C. A. Martin, *From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y*, „Industrial and Commercial Training” 2005, Vol. 37 Iss: 1, s. 39–44.

⁹ Wykazały to badania prowadzone w ramach pracy licencjackiej pisanej w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UEP przez Urman Natalię pod opieką dr-a Macieja Ławrynowicza w 2011 r. W badaniu udział wzięło 108 studentów z różnych uczelni (głównie poznańskich).

¹⁰ Przy czym lojalność rozumiana jest tu jako chęć długoterminowego związania się z pracodawcą, a miernikiem tak zdefiniowanej lojalności jest wskaźnik fluktuacji pracowników.

¹¹ E. Chester, *Młodzi w pracy...*, op. cit, s. 24.

¹² Ibidem, s.105.

Nakreślony obraz młodego pracownika ukazuje nie tylko potencjał rozwojowy studentów ważny w procesie kształcenia i doskonalenia kompetencji, ale również silnie podkreśla potrzebę *feedbacku*, czemu mogą służyć wskazane w artykule wyniki badań.

Ramy kwalifikacji w szkolnictwie wyższym

Powyższa charakterystyka pokolenia Y ukazuje ogólny obraz młodych ludzi. Można przyjąć, że jest to obraz studenta „na wejściu” – zanim będzie on poddany procesowi kształcenia i doskonalenia kompetencji na poziomie uniwersyteckim. Pożądany poziom uniwersytecki, podyktowany reformą szkolnictwa wyższego i przejawiający się w zdefiniowanych dla kierunków i specjalności efektach kształcenia, wytyczony jest poprzez Krajowe Ramy Kwalifikacji (KRK).

W KRK wyróżniono trzy kategorie efektów: w obszarze wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych, gdzie tę ostatnią kategorię definiuje się jako „zdolność do autonomicznego i odpowiedzialnego działania, w tym umiejętność współdziałania z innymi w roli zarówno członka jak i lidera grupy, a także zdolność adaptacji do coraz szybciej zmieniającego się świata poprzez uczenie się przez całe życie”¹³. KRK definiuje efekty dla obszarów kształcenia. Kształcenie w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, którego studenci objęci są badaniem, mieści się w obszarze nauk społecznych, który obejmuje co najmniej 22 kierunki studiów z listy kierunków ogłoszonej w rozporządzeniu Ministra z 12.07.2007. Są to: administracja, bezpieczeństwo narodowe, bezpieczeństwo wewnętrzne, dziennikarstwo i komunikacja społeczna, ekonomia, finanse i rachunkowość, informatyka i ekonometria, europeistyka, geografia, gospodarka przestrzenna, nauki o rodzinie, politologia, polityka społeczna, praca socjalna, prawo, prawo kanoniczne, psychologia, socjologia, stosunki międzynarodowe, towaroznawstwo, zarządzanie, zdrowie publiczne. Poza tym do grupy tej zaliczają się niektóre kierunki unikatowe prowadzone za zgodą ministra w konkretnych uczelniach (np. gospodarka przestrzenna i administracja)¹⁴.

Efekty kształcenia w obszarze nauk społecznych wskazują na potrzebę rozwoju następujących kompetencji studentów:

¹³ *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, red. E. Chmielecka, Warszawa 2010, s. 143.

¹⁴ *Ibidem*, s. 34.

- w obszarze wiedzy – docieranie do informacji/zdobywanie wiedzy, uzupełnianie i rozwijanie wiedzy, przetwarzanie informacji, wykorzystanie wiedzy teoretycznej do opisu i analizy zjawisk społecznych, interpretacja zjawisk społecznych, wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu,
- w obszarze umiejętności – wnioskowanie na podstawie dokonanych analiz, prognozowanie zjawisk społecznych, modelowanie złożonych procesów społecznych, analiza proponowanych rozwiązań dla konkretnych problemów, przewidywanie ludzkich zachowań, analizowanie ich motywów i społecznych konsekwencji, efektywne wykorzystanie powierzonych środków, umiejętność doboru środków i metod pracy w celu efektywnego wykonania pojawiających się zadań zawodowych,
- w obszarze kompetencji personalnych i społecznych – umiejętność argumentacji i obrony swoich poglądów, wypowiedanie się w sposób przekonujący (siła perswazji), umiejętność nabywania i doskonalenia umiejętności, umiejętność rozumienia i analizowania różnic kulturowych, umiejętność rozwiązywania konfliktów, komunikowanie się z otoczeniem, umiejętność wypowiedania się w ważnych sprawach społecznych i światopoglądowych, zbieranie i generowanie danych, formułowanie opinii, konstruktywna krytyka, podejmowanie decyzji, umiejętność pracy w zespole, kierowanie zespołem, inicjowanie działań, organizowanie pracy własnej, organizowanie pracy innych, umiejętności negocjacyjne, przekazywanie podstawowej wiedzy.

Wskazane w KRK kompetencje stanowiły podstawę tworzenia listy kompetencji w badaniach stopnia dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców. Częściowe wyniki tych badań zaprezentowano poniżej.

Kompetencje studentów – przykład badań prowadzonych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (UEP)

Badanie stopnia dopasowania umiejętności studentów do potrzeb przyszłych pracodawców prowadzone są w UEP od 2010 roku w ramach projektu Kadry dla Gospodarki. Ocena kompetencji studentów dokonywana była z trzech perspektyw: studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich. Analizie poddano kompetencje tylko tych studentów, którzy w roku akademickim 2011/2012 brali udział w stażu oferowanym w ramach projektu Kadry dla Gospodarki. Studenci wypełniali kwestionariusz na początku i na końcu stażu, pracodawcy – w trakcie odbywania u nich stażu przez studenta, a nauczyciele akademicy na koniec roku akademickiego. Poziom kompetencji studentów

oceniano w skali 0–5, gdzie „0” oznaczało brak danej cechy, a „5” bardzo dobrą ocenę danej cechy. Ponadto, respondenci mogli zaznaczyć opcję „nie potrafię ocenić tej kompetencji”, którą w analizie traktowano jako brak danych. W sumie oceniano 49 cech, charakteryzujących 10 kompetencji z czterech grup:

- Grupa pierwsza dotycząca wiedzy i jej stosowania (zdobywanie i stosowanie wiedzy oraz wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu),
- Grupa druga – umiejętności osobiste (umiejętność pracy własnej, umiejętność uczenia się, umiejętności technicznych i językowych),
- Grupa trzecia – umiejętności społeczne (umiejętność argumentacji i obrony własnych poglądów, umiejętności interpersonalne, umiejętności pracy w zespole)
- Grupa czwarta: kierowanie innymi i zachowania etyczne.

W badaniu wzięło udział 109 studentów, przy czym 57 z nich wypełniło kwestionariusz dwukrotnie tzn., na początku i na końcu stażu, a pozostali jednokrotnie (na początku lub na końcu stażu). Ostatecznie analizie poddano 76 kwestionariuszy wypełnionych na początku stażu (z czego 57 to kwestionariusze tych studentów, którzy wypełnili kwestionariusz dwukrotnie i 19 od tych, którzy wypełnili tylko raz, na początku stażu).

Z 28 firm biorących udział w badaniu otrzymano 72 kwestionariusze oceniające kompetencje stażystów. Zdecydowaną większość kwestionariuszy (97%) otrzymano z firm sektora usług, w tym 34% z sektora publicznego. Warto już tu zaznaczyć, że pracodawcy w większości wyrażali opinie, iż Uczelnia dobrze przygotowuje studentów do przyszłej pracy (55%).

Trzecia grupa respondentów – nauczyciele akademicki – wypełniła 191 kwestionariuszy. Respondenci w większości byli doświadczeni zawodowo. Średnia długość stażu pracy wyniosła 16 lat, a dominowali respondenci z dwunastoletnim doświadczeniem ze stopniem doktora.

Przyglądając się opinii wszystkich respondentów można zauważyć, że najwyższej zostały ocenione kompetencje związane z postawami etycznymi, w szczególności okazywanie tolerancji, szacunku, pomaganie innym oraz umiejętności podstawowej obsługi komputera i znajomość co najmniej jednego języka obcego. Najniżej oceniono kompetencje związane z przetwarzaniem wiedzy oraz specjalistyczne kompetencje techniczne (np. modelowanie i prognozowanie zjawisk gospodarczych, znajomość specjalistycznych programów komputerowych¹⁵). Opinie studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich

¹⁵ Choć zdaniem nauczycieli akademickich znajomość specjalistycznych programów była oceniona relatywnie wysoko (znalazła się na liście 10 najwyższej ocenionych przez nauczycieli akademickich kompetencji).

były zróżnicowane. W tabeli 1. zaprezentowano kompetencje najwyżej i najniżej ocenione przez trzy grupy respondentów, przy czym zachowano odpowiednią kolejność rankingową.

Tabela 1. Kompetencje studentów UEP ocenione najwyżej i najniżej przez wszystkie grupy respondentów

	Studenci	Pracodawcy	Nauczyciele akademickcy
10 kompetencji ocenionych najwyżej	<ol style="list-style-type: none"> 1.Okazywanie szacunku 2.Podstawowa obsługa komputera 3.Stosowanie się do zasad i norm etycznych 4.Chęć pomocy 5.Znajomość 1 języka obcego 6.Gotowość do uczenia się 7.Słuchanie innych 8.Praca samodzielna 9.Dostosowywanie zachowań do sytuacji 10.Okazywanie tolerancji 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Stosowanie się do zasad i norm etycznych 2.Podstawowa obsługa komputera 3.Okazywanie szacunku 4.Gotowość do uczelnia się 5.Chęć pomagania innym 6.Okazywanie tolerancji 7.Znajomość 1 języka obcego 8.Szybkie uczenie się 9.Samodzielna praca 10.Kończenie zadań w przewidzianym terminie 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Podstawowa obsługa komputera 2.Szybkie nawiązywanie znajomości, 3.Znajomość 1 języka obcego 4.Zwracanie się o pomoc 5.Okazywanie tolerancji 6.Korzystanie z kontaktów 7.Korzystanie z pomocy innych przy decydowaniu 8. Obsługa specjalistycznych programów komputerowych 9.Utrzymywanie dobrych relacji 10.Chętnie dzielenie się wiedzą i doświadczeniem
10 kompetencji ocenionych najniżej	<ol style="list-style-type: none"> 1.Modelowanie i prognozowanie zjawisk społ. – gosp. 2. Obsługa specjalistycznych programów komputerowych 3.Znajomość 2 języków obcych 4.Ufanie innym 5.Wykorzystanie wiedzy w praktyce 6.Odmowa z uzasadnieniem 7.Rozstrzyganie sporów, 8.Uczenie innych 9.Konstruktywna krytyka 10.Rozumienie zjawisk społeczno-gospodarczych 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Motywowanie innych 2.Uczenie innych 3.Rozstrzyganie sporów 4.Wyznaczanie celów i rozdzielania zadań 5.Konstruktywna krytyka 6.Modelowanie i prognozowanie zjawisk społeczno-gospodarczych, 7.Znajomość 2 języków obcych 8.Radzenie sobie w kontaktach z „trudnymi ludźmi” 9.Samodzielne podejmowanie decyzji 10.Odmowa z uzasadnieniem 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Modelowanie i prognozowanie zjawisk społ. – gosp. 2.Konstruktywna krytyka 3.Proponowanie rozwiązań 4.Formułowanie wniosków 5.Wykorzystanie wiedzy w praktyce 6.Kończenie zadań w terminie 7.Wyciąganie wniosków z krytyki 8.Radzenie sobie w kontaktach z „trudnymi ludźmi” 9.Streszczanie i porządkowanie informacji 10.Analiza użyteczności proponowanych rozwiązań

Źródło: opracowanie własne.

Analizując zbieżność odpowiedzi trzech grup respondentów posłużono się testem Kruskala-Walisa. Hipoteza zerowa tego testu mówi, iż nie ma różnic

między żadną z ocen. Analiza wykazała, że ocena kompetencji studentów z punktu widzenia trzech podmiotów była w większości przypadków istotnie różna (przy poziomie istotności $p=0,05$). Różnic w ocenie kompetencji studentów nie zaobserwowano jedynie w 3 na 49 przypadków (tabela 2): znajomość dwóch języków obcych, obsługa specjalistycznych programów komputerowych oraz umiejętność szybkiego nawiązywania kontaktów.

W celu pogłębienia analizy zbieżności opinii przeprowadzono analizę porównania parami testem Manna-Whitneya. Analizując wyniki testu (tabela 2) można zauważyć, że najbardziej zbieżne do siebie były opinie studentów i pracodawców (w 27 przypadkach ocen kompetencji na 49 różnice nie były istotne statystycznie), natomiast ocena nauczycieli akademickich w większości przypadków różniła się istotnie zarówno od oceny studentów jak i pracodawców. Jedynie w 3 przypadkach nie zauważono istotnej różnicy. Warto tu dodać, że odmienna opinia nauczycieli akademickich wynikała z relatywnie niskiej oceny kompetencji studentów. Takie wyniki badań mogą sugerować, że nauczyciele akademicy mają być może wyższe wymagania w stosunku do studentów niż sami studenci i pracodawcy, przez co są bardziej surowi w ocenie. Inną przyczyną takiego wyniku może być odmienne zinterpretowanie podmiotu ocenianego. Nauczyciele akademicy oceniali ogół studentów, natomiast studenci dokonujący samooceny byli stażystami w projekcie Kadry dla Gospodarki – czyli stanowili wyselekcjonowaną, być może o wyższych kompetencjach, grupę studentów. Tę wyselekcjonowaną grupę studentów oceniali również pracodawcy przyjmujący na staż.

Tabela 2. Wyniki testów Kruskala-Walisa oraz Manna-Whitneya weryfikujące różnice między ocenami kompetencji przez studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich (liczba pozytywnie zweryfikowanych hipotez przy poziomie istotności 0,05 – nie ma różnic)

Test Kruskala-Wallisa	Test Manna-Whitneya		
	studenci–pracodawcy	studenci–nauczyciele	pracodawcy–nauczyciele
3	27	3	3

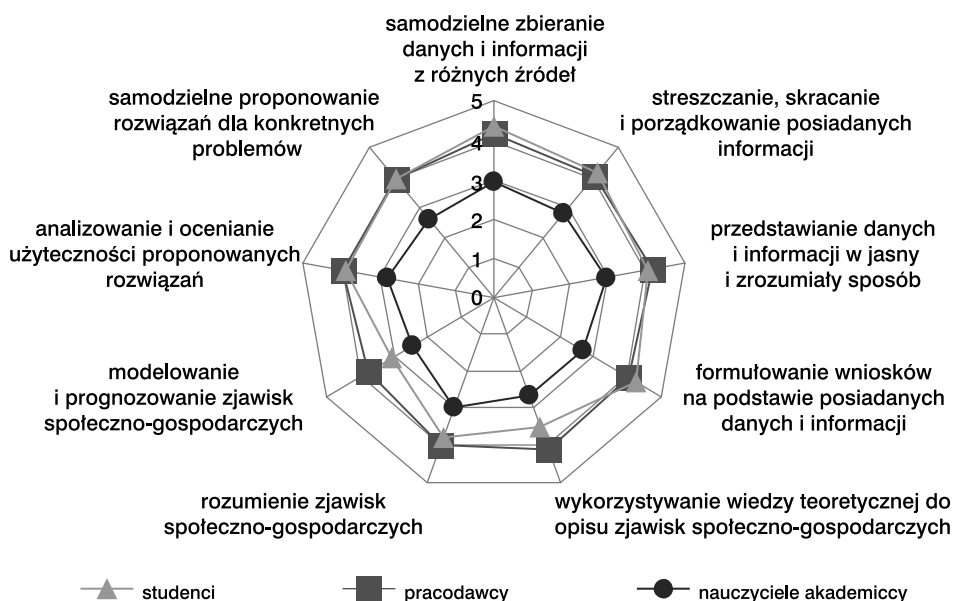
Źródło: opracowanie własne.

Pomimo ograniczeń badawczych warto przyrzeć się bardziej szczegółowo uzyskanym wynikom. Jak już wskazano testy statystyczne wykazały istotne różnice między ocenami różnych grup respondentów, jednak nie wskazują na źródło tych różnic.

W obszarze zdobywania i wykorzystywania wiedzy największe zbieżności opinii trzech grup respondentów uzyskała ocena kompetencji związanych

z modelowaniem i prognozowaniem zjawisk społeczno-gospodarczych (choć ocena jak już wspomniano była relatywnie niska), oraz rozumieniem zjawisk społeczno-gospodarczych. Wszystkie kompetencje w tej grupie zostały najniżej ocenione przez nauczycieli akademickich. Na uwagę zasługuje fakt, że w wielu przypadkach pracodawcy ocenili poziom kompetencji studentów podobnie lub wyżej niż sami studenci, np. wykorzystanie wiedzy teoretycznej do opisu zjawisk społeczno-gospodarczych. Studenci natomiast wyżej niż inni ocenili umiejętność zbierania danych i informacji z różnych źródeł oraz formułowania wniosków (wykres 1).

Wykres 1. Ocena kompetencji związanych ze zdobywaniem i wykorzystywaniem wiedzy



Źródło: opracowanie własne.

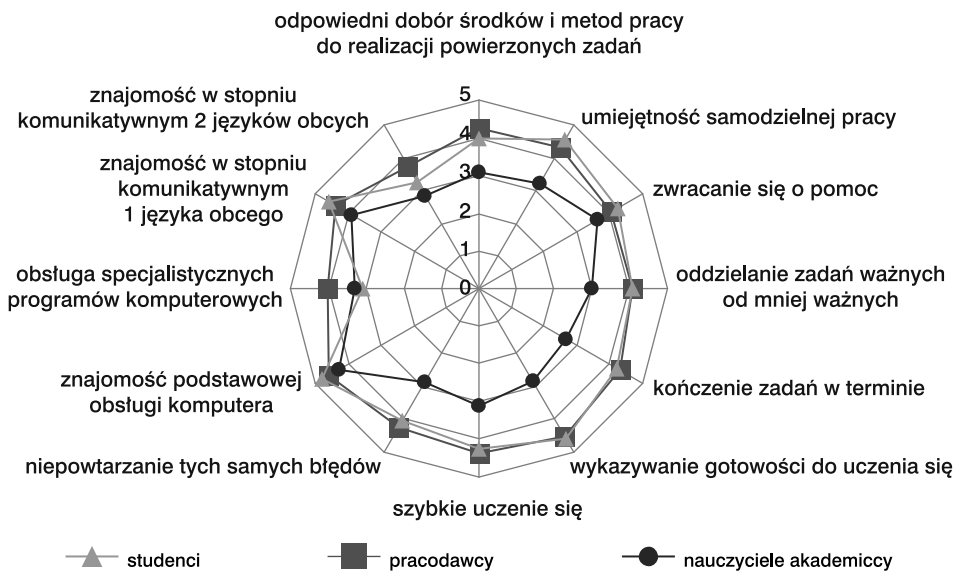
W grupie umiejętności osobistych studenci, pracodawcy i nauczyciele akademicki podobnie (i dość wysoko) ocenili znajomość podstawowej obsługi komputera, znajomość co najmniej jednego języka obcego oraz umiejętność zwracania się o pomoc. Największe rozbieżności, zwłaszcza między opinią nauczycieli akademickich i pozostałymi dotyczyły gotowości do uczenia się i terminowości (wykres 2). Choć akademicy ocenili te dwie kompetencje bardzo nisko, to pracodawcy jak i sami studenci oceniają te kompetencje wysoko. Skąd wynika taka różnica zdań? Być może studenci traktując pracę zawodową poważnie starają

się dotrzymywać terminów realizacji zadań. Być może odpowiedź leży nie po stronie przekonania i wartości studentów, a raczej po stronie instytucjonalnych i systemowych uwarunkowań. Konsekwencje nieterminowego zrealizowania zadania mogą być bardziej dotkliwe w pracy niż na studiach (kształtowanie postaw pracowniczych wspomagają np. motywacyjne systemy wynagrodzeń).

Różnica w ocenie gotowości do uczenia się może wynikać ze specyfiki zadań: na studiach ta gotowość rozumiana jest przez pryzmat zdobywanej wiedzy, a w pracy zawodowej przez pryzmat doświadczenia. Możliwe, że to drugie jest dla studentów ciekawsze i istotnie wykazują wyższą gotowość do poznawania nowych rzeczy (stąd ocena pracodawców tej kompetencji jest zdecydowanie wyższa niż ocena nauczycieli akademickich).

Ponadto warto zwrócić uwagę na ocenę umiejętności samodzielnej pracy, która przez studentów została oceniona najwyżej. Może to wskazywać na fakt, iż studenci uważają, że sporą część pracy wykonują samodzielnie i dokonując oceny patrzą przez pryzmat ilościowy, natomiast niska ocena nauczycieli akademickich może być wynikiem jakościowego spojrzenia na ocenę tej kompetencji.

Wykres 2. Ocena umiejętności osobistych – praca własna i uczenie się



Źródło: opracowanie własne.

W grupie umiejętności społecznych ponownie ocena przyznana przez nauczycieli akademickich była najniższa, z wyjątkiem umiejętności szybkiego nawiązywania kontaktów (wykres 3). Umiejętność ta była oceniona

dość wysoko przez wszystkie grupy respondentów. W szybkim nawiązywaniu znajomości niewątpliwie pomaga obecność i korzystanie z portali społecznościowych. Takie „wirtualne” znajomości przyczyniają się do poszerzania sieci znajomych, niemniej jednak mają swoje negatywne konsekwencje np. w tworzeniu trwałych więzi społecznych. Widać to choćby w niskim poziomie oceny kompetencji: ufanie innym, rozstrzyganie sporów w zespole czy argumentowanie odmowy (czyli asertywne zachowanie polegające nie tylko na mówieniu „nie” ale i uzasadnieniu swojej odmowy). Zarówno zaufanie jak i umiejętność radzenia sobie z trudnymi sytuacjami wpływają na trwałość relacji międzyludzkich. Umiejętności te zostały ocenione nisko przez wszystkie grupy respondentów.

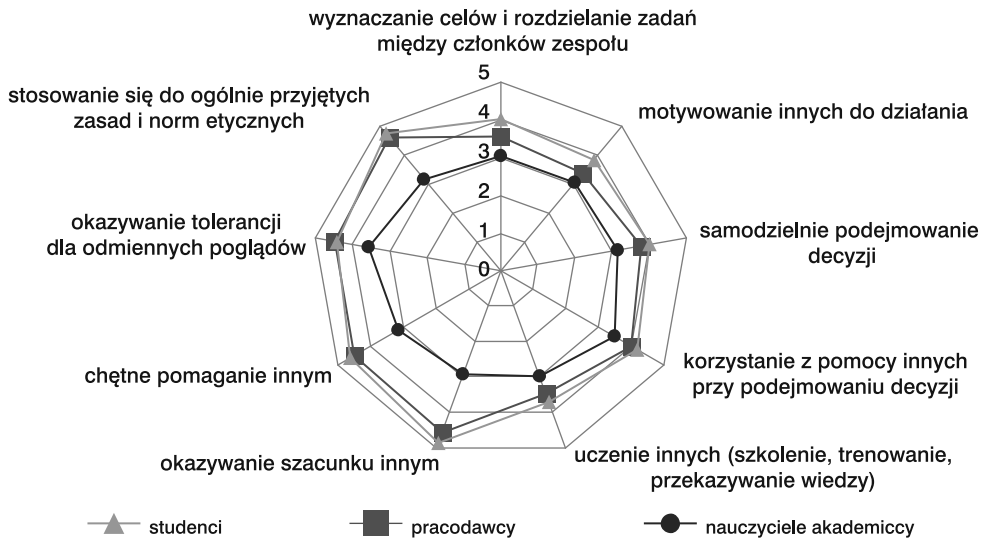
Wykres 3. Ocena umiejętności społecznych



Źródło: opracowanie własne.

Ostatnią grupą analizowanych kompetencji były umiejętności pracy w zespole i zachowania etyczne. Pierwsza grupa kompetencji (praca w zespole) oceniona była najwyżej przez studentów, najniżej przez nauczycieli akademickich, jednak rozbieżności w ocenie nie były duże (wykres 4). Zachowania etyczne (okazywanie szacunku innym, chęć pomocy, tolerancja) średnio ocenione były wyżej, ale zbieżność opinii była mniejsza. Podczas gdy pracodawcy jak i sami studenci wysoko ocenili te kompetencje, to nauczyciele akademicki odnieśli się do tych obszarów bardzo krytycznie.

Wykres 4. Ocena kompetencji związanych z pracą zespołową i zachowaniami etycznymi



Źródło: opracowanie własne.

Zakończenie

Kompetencje studentów stanowią temat nie tylko szeroko prowadzonych badań, ale również dyskusji w środowiskach akademickich, odpowiednich resortach rządu, jak również wśród pracodawców, w szczególności specjalistów i konsultantów HR odpowiedzialnych m.in. za proces rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Uczelnie wyższe konstruując programy kształcenia powinny brać pod uwagę oczekiwania rynku pracy, w tym celu warto wspierać i prowadzić dialog między środowiskiem akademickim a biznesem. Problemy w dialogu mogą być przyczyną nie tylko niedopasowania kompetencyjnego „wypuszczanych” na rynek absolwentów, ale także mogą powodować odmienne rozumienie i ocenę posiadanych przez studentów kompetencji.

Wytyczając kierunki i efekty kształcenia należy dokonać gruntownej diagnozy poziomu kompetencji studentów. Aby diagnoza była pełna warto sięgać do opinii różnych podmiotów: studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich. Taka ocena nawiązuje swą specyfiką do wykorzystywanej w zarządzaniu ludźmi w organizacji oceny pracy pracowników 360 stopni, która uznawana jest za najbardziej wiarygodną. Przeprowadzona w projekcie Kadry dla Gospodarki

diagnoza kompetencji studentów wskazuje na to, iż ocena twardych kompetencji przez studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich nie różni się istotnie (chodzi tu w szczególności o umiejętności językowe i techniczne związane z obsługą komputera i programów specjalistycznych). Ponadto trzy grupy respondentów podobnie wysoko oceniły umiejętność szybkiego nawiązywania znajomości, niemniej pozostałe miękkie kompetencje dotyczące utrzymania tych relacji zostały ocenione bardzo różnie (generalnie najniżej przez nauczycieli akademickich a najwyższej przez samych studentów).

Prezentowane badania wykazują, iż istnieją istotne rozbieżności w opinii grup respondentów. Sam fakt istnienia tych różnic stanowi inspirację do dalszych badań i poszukiwania przyczyn takiego stanu rzeczy. Badania stopnia dopasowania kompetencji studentów do potrzeb przyszłych pracodawców będą kontynuowane do 2015 roku. Dialog naukowy dotyczący tego zagadnienia jest nie tylko pożądany, ale również konieczny zarówno poznawczo – dla lepszego rozpoznania rzeczywistości – jak i praktycznie – dla podejmowania prób kształtowania tej rzeczywistości.

Bibliografia

- Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, red. E. Chmielecka, Warszawa 2010.
- Chester E., *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników z pokolenia Y*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2006.
- Czop-Śliwińska G., *Kandydat idealny, czyli oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół technicznych*, Centrum Karier Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, http://www.ck.agh.edu.pl/inne/kandydat_idealny.doc [data dostępu 26.06.2012].
- Fazlagić J., *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-mentor” 2008, Nr 3 (25).
- Lybourn P., Goldfinch J., Graham J., Macleod L., Stewart S., *Measuring Changes in Groupworking Skills in Undergraduate Students afret Employer Involvement in Group Skill Development*, “Assessment and Evaluation in Higher Education” 2001, vol. 26, no 4.
- Makowski T., *Zatrudnienie w sektorze małych i mikroprzedsiębiorstw ekologicznych w Krakowie*, Fundacja Wspierania Inicjatyw Ekologicznych, Kraków 2010.
- Martin C. A., *From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y*, “Industrial and Commercial Training” 2005, Vol. 37 Iss: 1.
- Michoń P., Ławrynowicz M., *Trzy światy. Badanie rynku pracy w Wielkopolsce*, Edustacja.pl Sp z o. o. Poznań, 2009.
- Tuning. Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wprowadzenie do projektu., Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, 2008.

- Ustrzycki A., *Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2007.
- Wielkopolski rynek pracy w świetle opinii lokalnych pracodawców, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, luty 2005.
- Zasępa T., *Internet – fenomen społeczeństwa informacyjnego*, Edycja Świętego Pawła, Częstochowa 2001.

Summary

Students Competences: Evaluation by Students, Employers and Faculty Members

The main aim of the article is an assessment of students' competences from three perspectives: students (self-assessment), employers and university lecturers. The competences that scored the best and the worst were indicated, and the crucial differences in the opinion about students' competences between three groups of respondents were analyzed. The differences in perceiving students' competences raise questions concerning reasons and consequences of such a situation. The background of the discussion is the characteristics of young people (Generation Y) and the desirable effect of university education. In general all respondents assess very similar technical competences (using computer and communication in foreign languages). The biggest differences concern interpersonal competences (solving problems, negotiations etc.). The main findings showed in the article may be inspiration for further research in this field.

Keywords: students' competences, competences assessment, generation Y, effects of university education, the project 'Personnel for Economy'.

Резюме

Компетенции студентов: оценка с точки зрения студентов, работодателей и преподавателей

В статье предпринимается попытка оценить компетенции студентов с трех точек зрения: студентов, работодателей и преподавателей. В ней перечислены ком-

петенции, которые оцениваются наиболее высоко и наиболее низко, а также существенные различия во мнениях этих трех групп респондентов. Разное понимание компетенций студентов, а также дифференцированный уровень их оценки побуждают ставить разные вопросы, касающиеся как причин, так и последствий такого положения вещей. Задаваемые вопросы и ведущаяся полемика имеют своей целью инспирировать дальнейшие исследования и изыскания в этой области.

Ключевые слова: компетенции студентов, оценка компетенций, поколение Y, Национальные рамки квалификаций Кадры для экономики.

Dr Magdalena Andrałojć

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. Naukowe zainteresowania koncentrują się wokół analizy wartości pracy w ujęciu zarówno społecznym jak i ekonomicznym i zarządczym, analizy kompetencji studentów, międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, innowacji w ZZZ, wpływu kultury narodowej na praktyki zarządzania ludźmi w organizacji, strategicznego zarządzania Uczelnią Wyższą. Współorganizator Studiów Podyplomowych Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Systemie SAP HR oraz Coaching Menedżerski. Stypendysta programu Marie Curie oraz członek projektów międzynarodowych realizowanych w Programach Ramowych Unii Europejskiej.