

Włodarska-Zoła, Lidia

Restrukturyzacja przygotowania zawodowego menedżerów w polskich uczelniach technicznych

Prace Naukowe AJD. Pedagogika 17, 269-276

2008

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Lidia WŁODARSKA-ZOŁA

Restrukturyzacja przygotowania zawodowego menedżerów w polskich uczelniach technicznych

Przemiany zachodzące w Polsce mają swój istotny kontekst edukacyjny, gdyż gospodarka potrzebuje nowej wiedzy, która daje możliwość konkurowania w obszarze krajowym i w skali międzynarodowej.

Analizując stosunki rynkowe w Polsce, można stwierdzić, że ich rozwój sprzyja wzrostowi roli wykształcenia. Dzieje się tak głównie ze względu na fakt, że o pozycji zawodowej człowieka decydują jego kwalifikacje, zdolności i efektywność.

Ponieważ w gospodarce rynkowej zmienia się rola edukacji, powinien zmienić się również jej charakter. Już dziś oczywiste jest, że wykształcenie tworzy szanse znalezienia jednostce miejsca w społeczeństwie. Wykształcenie „nie może ograniczać się do nauk ścisłych czy technicznych, musi obejmować szeroki wymiar humanistyczny – nie tylko w klasycznym sensie nauk humanistycznych, lecz w sensie szerszym, kształtującym osobowość jednostki i jej przygotowanie do czynnego udziału w życiu społecznym, pozwalającym jednostce być pełnym człowiekiem. Poza tym, wykształcenie powinno dostarczyć raczej niezbędnych w społeczeństwie informacyjnym umiejętności niż bardzo rozległej wiedzy encyklopedycznej. Najistotniejszą jednak cechą nowego charakteru kształcenia jest możliwie najwcześniejsze ukształtowanie umiejętności samokształcenia i przyzwyczajenie do idei kształcenia ustawicznego. Na koniec, kwestią być może najtrudniejszą, jest taka zmiana charakteru kształcenia, by wspierał on twórcze i innowacyjne aspekty osobowości”¹.

Zmianom dokonującym się w obszarze polskiej gospodarki towarzyszą procesy dostosowawcze w dziedzinie edukacji menedżerów, uwzględniające potrze-

¹ A.P. Wierzbicki, *Perspektywy cywilizacji światowej w XXI wieku a przemiany w Polsce*, [w:] *Świat przyszłości a Polska. Przemiany systemowe w Polsce a tendencje rozwojowe współczesnej cywilizacji*, Komitet Prognoz w XXI wieku, Warszawa 1995, s. 52.

by gospodarcze kraju. System kształcenia menedżerów bezustannie dostosowuje się do zmian dokonujących się na rynku pracy. Tendencje i kierunki zachodzących zmian uwzględniają duże zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną, profesjonalną kadre menedżerów.

W początkowym okresie transformacji systemowej nastąpił dynamiczny wzrost liczby studiujących na kierunkach menedżerskich, a od kilku lat intensyfikują się poczynania zmierzające do podwyższenia poziomu kształcenia w tej dziedzinie. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat w polskim systemie przygotowania zawodowego menedżerów zaszło wiele istotnych zmian, przystosowujących go do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych i wymogów europejskich. Szeroka formuła programowa studiów w dziedzinie zarządzania pozwala, by większość absolwentów liceum ogólnokształcącego mogła traktować te studia jako przedłużenie swojej edukacji ogólnej, przed podjęciem decyzji dotyczącej wyboru określonej specjalności.

Upowszechnił się wielopoziomowy system kształcenia menedżerów ze względu na różnorodne potrzeby i predyspozycje ludzi podejmujących studia.

Godny odnotowania jest fakt, że system kształcenia menedżerów w Polsce rozwija się szybciej niż w innych krajach postkomunistycznych.

Polska edukacja menedżerów zdąża do osiągnięcia wymiaru europejskiego. Ma miejsce współpraca partnerska szkół wyższych kształcących w dziedzinie zarządzania i wymiana między placówkami na szczeblu europejskim. Współpraca ta odbywa się w ramach takich Wspólnotowych, jak na przykład Sokrates. Dzięki temu programowi studenci zamierzający odbyć część studiów za granicą otrzymują wsparcie finansowe (obecnie okres ten może trwać od trzech miesięcy do jednego roku akademickiego). Czas spędzony za granicą stanowi integralną część programu studiów w uczelni macierzystej.

Analizując zakres, w jakim na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat ujmowane było pojęcie „kształcenie menedżerów”, można zauważyć, że jest on coraz szerszy i że towarzyszy temu pojawienie się podejścia jakościowego we wszystkich fazach procesu dydaktycznego, polegającego na uwzględnianiu wpływu zjawisk dydaktycznych na osobowość przyszłych menedżerów. Zjawisko to należy uznać za pozytywne, szczególnie w kontekście prognozowanych kierunków rozwoju systemu edukacyjnego w XXI wieku. Z tych samych przyczyn pozytywnie należy ocenić to, że studia menedżerskie w większym stopniu niż inne kierunki studiów mają charakter interdyscyplinarny.

W polskich szkołach wyższych uwzględniane jest doświadczenie zagraniczne, nie tylko europejskie, również amerykańskie, azjatyckie, a także osiągnięcia krajów Europy Środkowo-Wschodniej, o czym świadczy wiele umów międzyna-

rodowych zawartych przez polskie uczelnie kształcące menedżerów z uczelniami kształcącymi w tej samej dziedzinie w tych krajach.

W każdym z czterech głównych etapów przygotowania menedżerów w Polsce² widoczny jest stale postępujący rozwój, który w pierwszym etapie polegał głównie na tworzeniu jednostek organizacyjnych, kształcących w zakresie ekonomiki i organizacji produkcji przyszłych inżynierów, będących specjalistami w wąskich specjalnościach przemysłowych. Postęp w drugim etapie przejawiał się w tworzeniu wielu nowych jednostek organizacyjnych kształcących w dziedzinie zarządzania, w trzecim etapie polegał na dynamicznym rozwoju ilościowym tych jednostek, a w czwartym – na postępującym do dziś rozwoju jakościowym.

Widoczne jest odchodzenie od struktur hierarchiczno-autorytarnych do struktur zapewniających lepsze współdziałanie pracowników naukowych i studentów. Struktura jednostek kształcących w dziedzinie zarządzania w badanym przedziale czasu zmieniała się, stawała się coraz bardziej różnorodna i innowacyjna, dostosowywała się do zmieniającej się gospodarki; sprzyjało to innowacyjnemu rozwojowi kształcenia w tych jednostkach.

Również treści kształcenia zmieniały się dynamicznie, uaktualniane ze względu na potrzeby społeczno-gospodarcze kraju. Wprowadzano też nowe treści uwzględniające specyfikę zmieniającego się zawodu menedżera. Pozytywne tendencje wystąpiły również w przedmiotach nauczania – wzrastała ilość przedmiotów do wyboru, dzięki czemu studiujący mogli w coraz większym stopniu zaspokajać indywidualne potrzeby i rozwijać własne zainteresowania. Ze względu na potrzebę posiadania przez menedżera coraz lepszych umiejętności interpersonalnych zwrócono uwagę na komponent psychologiczno-pedagogiczny, wzrosła liczba przedmiotów z tego zakresu, dokonały się również pozytywne zmiany w treściach tych przedmiotów i metodach nauczania. Programy większości polskich uczelni kształcących w dziedzinie zarządzania zbliżyły

² Na podstawie analizy rozwoju historycznego przygotowania zawodowego menedżerów w wyższych uczelniach technicznych w Polsce, a także w oparciu o źródła literaturowe zawierające informacje na temat przebiegu kształcenia przyszłych menedżerów, jego specyfiki, pojawiających się tendencji rozwojowych i dokonujących się przemian, opracowałam cztery główne etapy tego przygotowania:

I etap – tworzenie jednostek organizacyjnych kształcących w dziedzinie ekonomii i organizacji produkcji (1952–1988).

II etap – tworzenie jednostek organizacyjnych kształcących w dziedzinie zarządzania (1989–1994), etap ten to inaczej: instytucjonalizacja kształcenia menedżerów.

III etap – rozwój ilościowy jednostek organizacyjnych kształcących w dziedzinie zarządzania (1995–1998).

IV etap – rozwój jakościowy jednostek organizacyjnych kształcących w dziedzinie zarządzania (od 1999 roku do chwili obecnej).

się znacznie do programów uczelni zachodnich. Coraz większym zainteresowaniem wśród nauczycieli akademickich cieszą się nowoczesne metody nauczania, które wykorzystywane są głównie w nauczaniu zarządzania i marketingu, są to głównie: gry dydaktyczne, symulacje i kejsy. Należy odnotować, jako bardzo wartościową inicjatywę, powstawanie akademickich banków kejsów oraz organizowanie seminariów i konferencji międzynarodowych poświęconych stosowaniu metody kejsów w nauczaniu. W bankach kejsów zawarte są następujące dane o opracowanych kejsach: dziedzina wiedzy, tytuł kejsu, nazwiska autorów, ich adresy, wersja językowa, przydatność oraz ogólna charakterystyka. Materiałami zgromadzonymi w bankach kejsów zainteresowani są głównie asystenci i adiunkci, a powinni być przede wszystkim studenci.

Pozytywnie należy ocenić pojawiające się ze strony uczelni inicjatywy nawiązywania kontaktów z pracodawcami w celu zainteresowania ich studentami jako potencjalnymi kandydatami do pracy. Jest to szczególnie ważne, bo jak wykazały badania³, zainteresowanie przedsiębiorstw i pracujących menedżerów rozwojem kapitału ludzkiego w sferze edukacji jest znikome.

Widoczna jest interdyscyplinarność struktur jednostek kształcących w dziedzinie zarządzania, jak również zwiększająca się interdyscyplinarność programów nauczania. Należy to uznać za właściwą reakcję uczelni na zwiększającą się interdyscyplinarność nauki zarządzania.

Bardzo pozytywna jest pojawiająca i nasilająca się tendencja do nauczania dyscyplin menedżerskich w językach obcych, gdyż umożliwia lepsze opanowanie treści programowych zarządzania międzynarodowego oraz przyczynia się do doskonalenia znajomości języków obcych, którym poświęca się coraz więcej uwagi.

W planach studiów w coraz szerszym zakresie uwzględniane są nowoczesne koncepcje w dziedzinie ekonomii i zarządzania, znane w krajach zachodnich.

Zmiany dokonujące się w programach i przebiegu studiów idą w kierunku zwiększania zakresu samodzielnej pracy studenta. Pojawił się i rozwija indywidualny tok studiów menedżerskich nastawiony na realizację projektu związanego z perspektywą zawodową i indywidualnością absolwenta. Studenci mają możliwość wyboru własnej ścieżki studiowania od momentu wyboru specjalności. Towarzyszy temu indywidualna opieka dydaktyczna.

Pozytywnie należy ocenić proces zainicjowania oceny jakości studiów menedżerskich, który zapoczątkowała inicjatywa Stowarzyszenia Edukacji Menedżerskiej „Forum”, powołania w 1993 roku Komisji Akredytacyjnej, na której zlecenia opracowane zostały wymagania jakościowe w odniesieniu do niektórych form kształcenia. Pomimo dużego społecznego zapotrzebowania na tę oce-

³ *Studia licencjackie dla potrzeb biznesu. Dotychczasowe doświadczenia i dalsze perspektywy. Wybór materiałów konferencyjnych*, red. J. Dietl, Z. Sapijaszka, Łódź 1997.

nę uczelnie na ogół nie są nią zainteresowane. Musi się to zmienić, gdyż ocena wewnętrzna uczelni oraz zewnętrzna, a w tym także akredytacja, są niezbędne w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, w której takie systemy istnieją. Również w 1993 roku na zlecenie Biura Koordynacji Kształcenia Kadr, Ośrodek Rozwoju Studiów Ekonomicznych (ORSE) rozpoczął badania nad funkcjonowaniem ośrodków edukacji menedżerskiej. W ORSE w 1996 roku utworzona została ogólnopolska baza danych zawierająca informacje o państwowych i niepaństwowych ośrodkach akademickich prowadzących studia wyższe w zakresie ekonomii i zarządzania. Chociaż potrzeba wprowadzenia kontroli jakości kształcenia jest bezdyskusyjna, zdania na temat, kto powinien sprawować kontrolę nad jakością kształcenia są podzielone, jednakże wiele opinii skłania się do akredytacji społecznej.

Wobec dużego zainteresowania kształceniem menedżerów można zaobserwować rosnące zainteresowanie metodologią i metodami oceny jakości kształcenia. Równocześnie obserwuje się coraz bardziej zaawansowane procesy i procedury akredytacyjne, których celem jest zapewnienie standardów kształcenia. Jakość kształcenia nabiera coraz większego znaczenia, wobec mnogości ofert edukacyjnych, zwłaszcza że jakość kształcenia coraz częściej jest łączona z renomą uczelni. Jakość kształcenia leży również w centrum zainteresowania procedur akredytacyjnych. Zgodnie z Ustawą z 20 lipca 2001 roku o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym oraz zmianie ustawy o wyższych szkołach zawodowych, rozpoczęła działalność Państwowa Komisja Akredytacyjna – ustawowy organ szkolnictwa wyższego, która przejęła w całości obowiązki Komisji Akredytacyjnej Wyższego Szkolnictwa Zawodowego oraz część zadań Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego.

Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr powołane w 1989 roku jako jednostka organizacyjna Ministerstwa Edukacji Narodowej koordynuje programy międzynarodowe oraz projekty badawcze w dziedzinie kształcenia i doskonalenia zawodowego, edukacji menedżerskiej i edukacji ustawicznej, między innymi programy: Phare, „Management Box – Counterparts Funds”, Sokrates, Leonardo da Vinci, Tempus, Młodzież dla Europy. Dotychczasowa pomoc zagraniczna w ostatnich dwunastu latach pozwoliła na dokonanie znaczących zmian w polskim systemie kształcenia. Dzięki posiadanym środkom zagranicznym rozbudowana została baza danych związana z edukacją menedżerską.

Na początku lat dziewięćdziesiątych wiodącym programem międzynarodowym był Tempus, nastawiony na wspólne projekty europejskie, granty dla pracowników i studentów oraz granty indywidualne. Projekt ten miał na celu stopniowe zbliżanie programów dydaktycznych na poziomie magisterskim do programów obowiązujących w krajach Unii i był ukierunkowany na rozwój poten-

cjału edukacyjnego i programów nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem intensywnej nauki języków obcych. Obecnie programem obowiązującym szkolnictwo wyższe jest program prowadzony pod nazwą Erasmus, który wspiera europejską współpracę uczelni wyższych, między innymi poprzez wspólne opracowywanie programów nauczania o charakterze europejskim oraz uznawanie studentom okresu studiów odbywanych na uczelni zagranicznej na równi z uczeniami krajowymi.

W ramach współpracy zagranicznej pojawiła się również bardzo korzystna koncepcja tandemów. „Tandem” albo „Krag Profesjonalistów” oznacza grupę specjalistów z krajów uczestniczących w realizacji Programu (Program jest to projekt, którego celem jest opracowanie programu kształcenia menedżerów), współpracujących jako zespół ludzi o podobnej profesji w sferze szkolenia, studiów podyplomowych, doskonalenia i konsultingu. Tandem składający się z jednego międzynarodowego eksperta wiodącego w danej dziedzinie oraz ekspertów określonej uczelni lub ośrodka doskonalenia kadr, pracuje nad rozwojem wybranej specjalności. Ideą tandemów jest propagowanie ścisłej współpracy specjalistów międzynarodowych i krajowych jako narzędzia odpowiedniego do doskonalenia zarządzania w danym kraju. W tandemie powinni uczestniczyć ludzie, którzy będą wdrażali zalecenia wynikające z tandemów menedżerskich lub działalności konsultingowej.

Do przedsięwzięć w ramach współpracy zagranicznej należy też działalność edukacyjna Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP), zarejestrowanej w 1991 roku. Istotne znaczenie w działalności tej Fundacji ma współpraca z zagranicznymi uczelniami i centrami edukacyjnymi. We współpracy międzynarodowej FRP widziała możliwości na zdobycie dostępu do nowych programów, wybitnych wykładowców oraz możliwości pozyskania funduszy na zakup sprzętu, wyposażenia oraz nowoczesnego księgozbioru zawierającego literaturę zagraniczną. Współpraca ta charakteryzowała się różnymi związkami, począwszy od bardzo regularnych wizyt wykładowców zachodnich, wymianie studentów oraz programów edukacyjnych, a skończywszy na korespondencyjnej wymianie doświadczeń. W ramach międzynarodowych programów Fundacji udało się zrealizować wiele cennych inicjatyw (szkoleń, kursów, staży, stypendiów, zakupu sprzętu dydaktycznego i komputerowego itp.). Do najważniejszych pozytywnych efektów działalności Fundacji należy przede wszystkim zaliczyć dostęp do zachodnich programów edukacyjnych oraz możliwość stażów i praktyk zarówno dla wykładowców, jak i studentów⁴.

⁴ *Szkoły biznesu – osiągnięcia i perspektywy. Materiały ogólnokrajowej konferencji 29–30 listopada 1993*, red. Z. Sapijasza, Łódź 1994.

Przyczyn sukcesu polskiej edukacji menedżerskiej w dokonującym się ciągle procesie jej reformowania autorka pracy upatruje w następujących czynnikach:

- w presji wywieranej przez transformującą się gospodarkę i cały system społeczny;
- w pomocy krajów zachodnich ośrodkom i osobom zainteresowanym przeniesieniem informacji dotyczących zachodniej praktyki i teorii zarządzania do polskiej gospodarki i polskiego systemu edukacji menedżerów;
- we wspieraniu edukacji menedżerów jako dziedziny priorytetowej dla reformującej się gospodarki i społeczeństwa;
- w tolerowaniu przez polskie władze oświatowe spontanicznie dokonujących się zmian w zakresie szeroko rozumianej edukacji menedżerskiej.

Pewnym ewenementem jest to, że uczelnie kształcące w dziedzinie zarządzania, które najpóźniej przystąpiły do reformowania edukacji menedżerskiej, korzystając z pozytywnych doświadczeń wcześniej reformujących się uczelni, wydają się przodować we współpracy międzynarodowej.

Rozwój polskiego systemu edukacji menedżerskiej w dużej mierze zależy od współpracy międzynarodowej, od tego w jakim stopniu będzie on w stanie wykorzystać doświadczenia zagraniczne, od tego czy polskie uczelnie będą zdolne do partnerskiej dwu- i wielostronnej współpracy z instytucjami zachodnimi i wschodnimi. Od tego jak rozwijać się będzie współpraca międzynarodowa, zależy jakość i poziom działania konkretnych ośrodków edukacji menedżerskiej i ich rozwój.

Za pozytywne w polskim systemie kształcenia menedżerów należy również uznać wzrost zainteresowania praktycznymi aspektami kształcenia i doskonalenia. Pozytywnie należy również ocenić wzrastającą autonomię uczelni – z jednej strony, a nadzór nad procesem kształcenia przez Radę Główną Szkolnictwa Wyższego i Państwową Komisję Akredytacyjną – z drugiej strony. Rada Główna analizuje i zatwierdza programy nauczania na nowo powstających specjalnościach, sprawdza, czy uwzględniają one obowiązujące minima programowe oraz czy ogólny wymiar zajęć przewidziany dla studiów menedżerskich uzyskuje poziom około 3 000 godzin.

Technologiom informacyjno-komunikacyjnym poświęca się coraz więcej uwagi. Rozszerzana jest ich baza teoretyczna poprzez wprowadzanie do programów nauczania nowych przedmiotów związanych z zarządzaniem informacjami i systemami informacyjnymi. W uczelniach kształcących menedżerów wyraźnie widoczne są tendencje do rozszerzania wiedzy z zakresu planowania, organizowania i kontrolowania systemów informacyjnych w przedsiębiorstwie. Takie zmiany są szczególnie ważne ze względu na to, że dokonujące się w przedsiębiorstwach zmiany wymagają, by menedżerowie z użytkowników systemów

IT (Information Technologies) stali się ich współtwórcami, by potrafili zarówno skutecznie je kontrolować, jak i twórczo modelować.

W związku z powyższym należy uznać za pozytywną tendencję, że programy nauczania oferowane studiującym przyszłym menedżerom zawierają elementy tak pożądane w kształceniu menedżerów, jak zarządzanie informacją i systemami informacji. Jednakże oferta niektórych uczelni niepaństwowych w tym zakresie jest daleko pełniejsza niż uczelni państwowych.

Za pozytywne zjawisko należy uznać burzliwy rozwój szkół prywatnych kształcących w zakresie ekonomii i zarządzania w czasie ostatnich kilkunastu lat i podwyższający się poziom kształcenia w tych uczelniach.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że większość przedstawionych pozytywnych tendencji rozwojowych polskiego systemu edukacji menedżerskiej, widocznych od dłuższego czasu, pogłębia się. Znajomość tych tendencji oraz znajomość prognozowanych światowych przemian cywilizacyjnych, perspektyw, zasad i kierunków rozwoju edukacji w XXI wieku, a także dobra orientacja w doświadczeniach przodujących na świecie ośrodków akademickich kształcących menedżerów, pozwoli na opracowanie prognoz przemian, których należy oczekiwać w edukacji menedżerskiej w przyszłości.

SUMMARY

Restructuring of managers' education at Polish technical universities

In the article changes related to labor market in Poland and the European Union were characterized. Their implications on manager's education at Polish technical universities were presented. A need for radical changes in the system of management education was supported by many arguments including labor market requirements and pending integration processes in Europe. Directions of those changes were illustrated which can either be observed already or are expected to appear in future.