



**„DOSTOSOWANIE PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA
NA KIERUNKU SOCJOLOGIA DO POTRZEB
PRACODAWCÓW”**

**RAPORT Z DEBATY ZORGANIZOWANEJ W RAMACH
ZADANIA 4 PROJEKTU
„UR – NOWOCZESNOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ REGIONU”**

Niniejszy raport powstał w ramach Zadania 4 *Dostosowanie programu kształcenia na kierunku socjologia* projektu UR – *nowoczesność i przyszłość regionu* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Numer i nazwa Priorytetu: IV Szkolnictwo wyższe i nauka.

Numer i nazwa Działania: 4.1. Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy.

Strona projektu: <http://nipr.univ.rzeszow.pl>

Realizator projektu: Uniwersytet Rzeszowski

Al. Rejtana 16 C

35-959 Rzeszów

Autor:

Iwona Żuk

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
WSTĘP	4
1. UWAGI DOTYCZĄCE OPISÓW KOMPETENCJI W RAMACH PROGRAMÓW STUDIÓW	5
2. OCENA PROGRAMU STUDIÓW POD KĄTEM POTRZEB PRACODAWCÓW	8
3. OCENA PRAKTYK ZAWODOWYCH	13
4. PERSPEKTYWY ZAWODOWE ABSOLWENTÓW SOCJOLOGII	14
5. MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW	16
6. WNIOSKI Z DEBATY	18
7. TRANSKRYPCJA DEBATY	21
8. SPIS OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W DEBACIE	73

WSTĘP

Dnia 26 czerwca 2012 roku w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego odbyła się debata pod nazwą „Dostosowanie programów kształcenia na kierunku socjologia do potrzeb pracodawców”. Podczas trzygodzinnej debaty głos zabrało 18 osób, w tym: 9 przedstawicieli Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego, przedstawicielka Biura Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego, przedstawicielka Firmy Badawczej PSDB oraz 7 przedstawicieli rzeszowskich instytucji zatrudniających absolwentów socjologii, tj.: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Rzeszowie, Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego.

Debatę otworzyli: Dyrektor Instytutu Socjologii UR prof. dr hab. Marian Malikowski oraz dr Hubert Kotarski, którzy powitali gości i przedstawili cel spotkania. Profesor Malikowski na wstępie zwrócił uwagę na problem z tworzeniem programów kształcenia, polegający na konieczności sprostania sprzecznym tendencjom. Z jednej strony istnieje potrzeba rozszerzania i pogłębiania kompetencji studenta, natomiast z drugiej strony wymaga się ograniczania liczby godzin przewidzianych programem studiów: *„(...) mamy taki z jednej strony nacisk Ministerstwa i władz Uczelni, ścinać godziny! Nie wolno dużo godzin, nie mogą przekraczać tyle, a tyle godzin, a najlepiej jeszcze ścinać, o! A z drugiej strony mamy potrzebę rozszerzania pewnych przedmiotów, zwłaszcza tych do celów praktycznych potrzebnych”*[B/s.21]. Dyrektor Instytutu Socjologii podkreślił także problem z dostosowaniem profilu studenta do potrzeb przyszłego pracodawcy wynikający z niedostatecznej wiedzy o faktycznych potrzebach pracodawców z sektora prywatnego. Potrzeba tworzenia efektywnych programów kształcenia na kierunku socjologia oraz słaba wiedza o potrzebach pracodawców to czynniki, które uzasadniają potrzebę spotkania się pracowników naukowo-dydaktycznych Instytutu Socjologii UR oraz przedstawicieli instytucji zatrudniających absolwentów kierunku socjologia – zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego.

1. UWAGI DOTYCZĄCE OPISÓW KOMPETENCJI W RAMACH PROGRAMÓW STUDIÓW

W pierwszej części debaty moderator dokonał krótkiej prezentacji programów kształcenia przyjętych w Instytucie Socjologii UR dla kierunku socjologia na poziomie studiów licencjackich i magisterskich. Modyfikacja programów kształcenia była efektem wymogów zawartych w Krajowych Ramach Kwalifikacji i reformie szkolnictwa wyższego. Wymogi te zakładają wysoki poziom szczegółowości programów kształcenia dostosowanych do trzech typów kompetencji, które student powinien posiadać po zrealizowaniu każdego z przedmiotów lub bloków przedmiotów, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Moderator podczas wprowadzenia do debaty podkreślił komplementarny charakter studiów socjologicznych I i II stopnia. Omówienie programów studiów stanowiło punkt wyjścia do dyskusji nad przydatnością szczegółowego określania kwalifikacji studenta dla pracodawców. Postawiono następujące pytania:

- czy szczegółowe definiowanie tego, jakie kompetencje powinien posiadać absolwent jest/będzie przydatne dla potencjalnych pracodawców?
- czy znajomość zakładanych efektów procesu kształcenia na studiach socjologicznych pomoże pracodawcom w usprawnieniu procesu rekrutacji i pozyskiwaniu lepszych pracowników?

Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie zwrócił uwagę na fakt, iż coraz więcej pracodawców prowadząc proces rekrutacji szczegółowo definiuje zakres wymaganych kompetencji poszukiwanego pracownika. Stworzenie katalogu kompetencji posiadanych przez socjologa może zatem ułatwić prowadzone przez pracodawcę poszukiwania odpowiedniego profilu kandydata. Jest to istotny argument za tworzeniem dokładnego opisu efektów kształcenia socjologicznego, jednak – jak zaznaczył Przedstawiciel WUP - skuteczny tylko i wyłącznie, wtedy gdy sformułowany opis kompetencji absolwenta socjologii będzie zrozumiały dla potencjalnego pracodawcy: *„Pytanie jest, czy to co tutaj jest sformułowane, będzie na tyle jasne, żeby ten pracodawca samodzielnie, czy też poprzez(...) działły jakieś wyspecjalizowane mógł rzeczywiście zidentyfikować, że ta wiedza, której uczy się jest tą wiedzą, która jest mu potrzebna na stanowisku pracy. (...) Więc, może wartołoby, żeby*

było to na większym poziomie szczegółowości, w sensie konkretów”[D/s.27]. Jest to istotna wskazówka dla osób tworzących opisy oczekiwanych efektów kształcenia. Należy dążyć do ich formułowania w możliwie prostej i konkretnej formie, bez przesycenia fachową terminologią socjologiczną. Tylko wtedy można liczyć, iż opis efektów kształcenia będzie przydatny dla pracodawców. Pozytywną opinię dotyczącą precyzyjnego opisu kompetencji w ramach programów studiów wyraził także Przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego: *„Myślę, że (...) taki sposób opisywania jest może istotny dla osób, które zatrudniają osoby, bo mają jakby informacje, że osoba, która skończyła dany kierunek ma taką wiedzę”* [I/s.26]. Zwrócił jednak uwagę na trudne zadanie, które z racji tworzenia bardzo szczegółowego opisu, staje przed pracownikami naukowo-dydaktycznymi uczelni, gdyż, jego zdaniem: *„pojawiają się tu takie zagadnienia, których tak naprawdę chyba nikt nie uczy. To jest dosyć ciężkie do zrealizowania przez Uniwersytet”* [I/s.26]. Zapewne największym problemem jest przekazanie studentom kompetencji społecznych, gdyż większość z nich ma charakter bardzo trudny lub wręcz niemożliwy do zweryfikowania przez prowadzących zajęcia. Jak jednak podkreślał Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, z jego perspektywy - jako osoby zatrudniającej - kompetencje społeczne absolwentów socjologii wydają się nawet istotniejsze niż posiadana przez nich wiedza i to one są czynnikiem, który najsilniej może poprawiać konkurencyjność absolwentów na współczesnym rynku pracy. Stąd też próbę ich zdefiniowania w ramach programu kształcenia należałoby uznać za bardzo istotną.

W kontekście dyskusji nad szczegółowymi opisami programów kształcenia na studiach socjologicznych Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie zwrócił uwagę na istotne z punktu widzenia kształtowania ram programowych zagadnienie: *„Jest problem, tak naprawdę z tym, czy przygotowujemy typowego socjologa, czy pracownika o wszechstronnych umiejętnościach...”* [D/s.26]. Pytanie to było szeroko dyskutowane przez pozostałych uczestników spotkania. Do pytania o poziom specjalizacji absolwentów socjologii nawiązywał inny z Przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy opierając się na wynikach badań prowadzonych przez WUP w Rzeszowie wśród pracodawców z regionu: *„Ja myślę, że tutaj trzeba iść w kierunku tego szerszego [profilu kształcenia], ponieważ nawet z badań, które też prowadzimy, (...) to pracodawcy (...) szukają takich pracowników, którzy będą wszechstronni. Oni szukają takich pracowników, którzy*

mają wszechstronną wiedzę i tutaj socjolog z taką wszechstronną wiedzą na pewno będzie miał większe szanse na rynku pracy, niż taki z wąską specjalizacją” [C/s.57].

Argumentem za większą wszechstronnością kształcenia socjologicznego, przytoczonym przez Przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy, jest fakt, iż potencjalnych typów miejsc pracy dla socjologów jest bardzo dużo. Nawiązując do tej wypowiedzi, można stwierdzić, iż konieczne jest zapewnienie możliwie zróżnicowanych treści kształcenia na studiach socjologicznych. Jednocześnie należy uznać, że skoro typy miejsc pracy socjologów są silnie zróżnicowane, to niemożliwe jest stworzenie uniwersalnego zbioru kompetencji, odpowiadającego większości potencjalnych pracodawców.

Wspomniany problem ze stworzeniem właściwego profilu kształcenia, wynikający ze zróżnicowania potencjalnych ścieżek zawodowych absolwentów, pogłębiany jest także przez fakt, iż na studia socjologiczne przychodzą osoby po bardzo różnych kierunkach edukacji. Generuje to poważny problem z opracowaniem i wdrażaniem programów kształcenia, szczególnie na studiach II stopnia, gdyż przeznaczony on jest dla absolwentów studiów licencjackich z zakresu socjologii, jak i dla absolwentów zupełnie innych kierunków studiów.

Zdaniem uczestników debaty, szansą na rozwiązanie problemu ze znalezieniem złotego środka pomiędzy specjalizacją a wszechstronnością kształcenia na studiach socjologicznych jest wprowadzenie jasnego rozróżnienia pomiędzy treściami i celami kształcenia licencjackiego i magisterskiego. Jak zauważył Przedstawiciel Instytutu Socjologii UR nie jest to jednak zadanie łatwe: *„Myśmy mieli ogromny problem, żeby odpowiedzieć sobie na pytanie jaki ma być absolwent poziomu licencjatu, a kim ma być absolwent poziomu magisterium, prawda. Generalnie rzecz biorąc, czy my mamy wykształcić jakiegoś zawodowca wąsko wyspecjalizowanego np. na poziomie licencjatu, czy też dopiero magister musi mieć takie przygotowanie” [P/s.30].* Rozróżnienie pomiędzy kompetencjami licencjata i magistra socjologii okazało się problematyczne także dla Przedstawicielki Firmy Badawczej: *„Mam wrażenie, że licencjat jest to takie małe magisterium, na którym uczymy tego studenta wszystkiego i potem na tej magisterce on powtarza dokładnie to samo, tylko pogłębia. Więc de facto – to też słyszałam od absolwentów, których przyjmowałam w tym roku – trzeba przejść ten program drugi raz. (...) Ale jaki jest efekt? Taki jest efekt, że ani wiedza, ani umiejętności -takie jest moje zdanie” [J/s.32].* Zdaniem przedstawicielki firmy badawczej w kształceniu licencjackim należy się bardziej skoncentrować na kwestiach praktycznych;

na posługiwaniu się narzędziami oferowanymi przez socjologię, a w mniejszym stopniu na znajomości teorii. Zasadność takiego rozwiązania potwierdził także Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy *„Znaczy - dla mnie - różnica między studiami licencjackimi, a magisterskimi powinna polegać na tym, że licencjat powinien wiedzieć, kto to jest Weber, magister powinien znać jego dorobek. Natomiast licencjat na pewno powinien potrafić przygotować narzędzie...”*[E/s.34].

Propozycja ta wywołała dyskusję nad narzuconymi zasadami tworzenia programów studiów, wśród których pojawia się założenie o ścisłym związku między efektami studiów I i II stopnia. Jak to ujął przedstawiciel Instytutu Socjologii UR: *„Ministerstwo wymaga, żeby każdy efekt z poziomu pierwszego był rozszerzony na poziomie drugim. Nie może być tak, że coś jest tylko na pierwszym poziomie i później nie ma na drugim, albo jest tylko na drugim, nie ma na pierwszym – musi być kontynuacja”* [S/s.33]. Przyjmując takie założenie, pomysł zgłaszany przez pracodawców wydaje się niemożliwy do realizacji, pomimo uzasadnionego podziału kompetencji licencjata i magistra.

2. OCENA PROGRAMU STUDIÓW POD KĄTEM POTRZEB PRACODAWCÓW

Przedstawiona ocena tworzenia szczegółowych opisów kompetencji w ramach programów studiów oraz zasad ich tworzenia stanowiła punkt wyjścia do rozważań na temat treści programów studiów socjologicznych. Próbowano ocenić, które treści wymagają szczególnego akcentowania i ewentualnie jakich treści, przydatnych z punktu widzenia pracodawców, brakuje w programach kształcenia na studiach socjologicznych. Zaproszonych gości, będących socjologami, zapytano także czy wiedza i umiejętności zdobyte na studiach okazały się przydatne w ich pracy zawodowej, czy też zupełnie nie odpowiadały wymogom pracodawcy bądź stanowiska pracy.

Zdefiniowanie potrzeb pracodawców względem kompetencji osób z wykształceniem socjologicznym okazało się kwestią bardzo skomplikowaną. O swoich oczekiwaniach i doświadczeniach opowiedzieli zaproszeni goście, z wykształcenia będący w większości socjologami. Należy zaznaczyć, że wyniki badań przytoczone przez przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, postawiły pod znakiem zapytania możliwość dostosowania programów kształcenia na kierunku socjologia do potrzeb podkarpackich

przedsiębiorców. Wynika to z faktu, iż w badaniach stwierdzono, że około 70% podkarpackich przedsiębiorców nie ma planów na przyszłość i nie potrafi zdefiniować swoich oczekiwań: „[Pracodawcy] w ogóle niechętnie podchodzą do tego, żeby (...) określić jakie mają wymagania. Ponieważ, albo często nie mają dobrze sprecyzowanych, albo też nie potrafią wybiegać w przyszłość, czy w ogóle takie osoby będą im potrzebne w zakładzie pracy. (...) Nie chcą się pochwalić tym jakie te konkretne kompetencje (...) powinny być żeby te osoby uznać za przygotowane” [D/s.58-59].

Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie w oparciu o wyniki wspomnianych badań prowadzonych wśród podkarpackich pracodawców, wskazał kluczowe cechy poszukiwane u pracowników. Niemal wszystkie miały charakter kompetencji miękkich: „To trochę wygląda tak, jeżeli chodzi o te badania pracodawców, że szukają, znaczy bardzo dobrze sobie cenią ludzi, którzy są gotowi do tego, żeby zmieniać kwalifikacje, podnosić kwalifikacje, są gotowi się kształcić itd. Są otwarci na to, czyli nie zamykają się typowo w swoich kompetencjach, które nabyli w toku edukacji” [D/s.57]. Dokładnie w tym samym tonie, wypowiadała się Przedstawicielka Wydziału Polityki Społecznej Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego, która zwróciła uwagę na dużą zmienność zadań realizowanych przez urząd, który reprezentuje, z czego wynika zapotrzebowanie na „pracownika mobilnego, elastycznego, dyspozycyjnego, otwartego” [H/s.39].

Na podstawie badania opinii pracodawców stwierdzono, że podstawową wadą pracowników oraz potencjalnych pracowników dostrzeganą przez połowę zatrudniających, jest niewystarczająca wiedza praktyczna, co kieruje uwagę w stronę wielokrotnie poruszanego tematu zwiększenia wymiaru zajęć praktycznych w ramach studiów socjologicznych. Drugą w kolejności słabą stroną pracowników wskazywaną przez pracodawców, jest - według relacji przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie - niedostateczna samodzielność: „samodzielność organizowania stanowiska pracy, podejmowania decyzji swoich w ramach swojego zakresu [obowiązków]” [D/s.62]. Jest to z pewnością typ kompetencji, na który warto byłoby zwrócić uwagę w procesie przygotowywania studentów do wkroczenia na rynek pracy.

Wśród kompetencji miękkich, postrzeganych jako bardzo istotne na rynku pracy wymieniono także umiejętność wyszukiwania potrzebnych w pracy informacji. Umiejętność ta, zdaniem Przedstawicielki Firmy Badawczej, wystarczająco rekompensowałaby słabszą

wiedzę teoretyczną absolwentów studiów licencjackich. Kompetencją o charakterze miękkim, istotną u osób z wyższym wykształceniem, a więc wartą uwzględnienia w programie kształcenia socjologicznego jest także - zdaniem Przedstawiciela WUP - umiejętność pracy w grupie.

Z racji rosnącego zapotrzebowania na rynku pracy w programie kształcenia socjologicznego należałoby uwzględnić także kształtowanie umiejętności myślenia i działania projektowego. Jak to uzasadnił przedstawiciel WUP: *„Coraz częściej pojawia [się] - zwłaszcza w większych firmach- (..) taka konieczność pracy w zespole, która wynika z niczego innego jak z tego, że coraz więcej firm działa na zasadzie projektowej i to jest umiejętność współpracowania różnych specjalistów z różnych dziedzin, którzy mają zrealizować określone zadanie. (...) To są po prostu jakieś projekty i tam jest wymagana właśnie taka umiejętność współdziałania, koordynacji, podziału zadań, podziału obowiązków, a jednocześnie nastawienie na cele i umiejętność osiągnięcia określonych efektów” [E/s.63-64]*

Gość z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego zwrócił uwagę na fakt, iż nowe programy kształcenia zawierają elementy, które niegdyś nie pojawiały się na studiach socjologicznych, a praktyka zawodowa pokazuje, iż są przydatne absolwentom na rynku pracy: *„Wymagania są tutaj dosyć mocno postawione i powiem szczerze, te ostatnie dotyczące np. form indywidualnej przedsiębiorczości, czy zakresu ochrony własności intelektualnej - ja się z takimi rzeczami, zagadnieniami za bardzo w czasie swoich studiów nie spotkałem (...) - choć powiem szczerze, że to zagadnienia istotne, prawda” [I/s.26].* Należy zauważyć, że za bardzo przydatną socjologowi w warunkach współczesnego rynku pracy uznano wiedzę z zakresu prawa zamówień publicznych.

Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie zwrócił uwagę na fakt, iż przedsiębiorczość to cecha i zarazem rodzaj wiedzy, która mocno zwiększa szanse absolwentów na trudnym rynku pracy w województwie podkarpackim: *„Moduły, które pozwalają na zdobycie kompetencji w zakresie prowadzenia własnego biznesu i wykorzystywania tej wiedzy (...) jako usługi badań czy analiz, na pewno jest to szansa dla absolwentów, żeby odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Bo wiedza z zakresu przedsiębiorczości jest wiedzą ogólną, powszechną i w sensie takim, że można ją wykorzystać w różnych dziedzinach, natomiast tutaj może pomóc w znalezieniu się na rynku pracy, na pewno” [D/s.28].*

Doświadczenia zawodowe zaproszonych pracodawców, będących absolwentami socjologii pokazują także, iż na rynku pracy najczęściej wykorzystywanym elementem wiedzy socjologicznej są metody badań społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem tworzenia narzędzi badawczych oraz komputerowa analiza danych. Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy stwierdził: *„prawda jest taka, że z całego programu studiów socjologicznych, metody badań, jest tą wiedzą, którą do dzisiejszego dnia wykorzystuję i komputerowa analiza danych. Więc gdybyśmy popatrzyli, gdybyście chcieli Państwo popatrzeć co rynek pracy potrzebuje z tego, to nie potrzebuje pracy Webera, nie potrzebuje wielkich struktur. W kwestii interpretacji tak” [D/s.36].* Uczestnik debaty wzbraniał się przed przypisaniem mu poglądu, że teoria nie jest ważna, stąd, jego zdaniem, wiedza teoretyczna musi się pojawić także w kształceniu licencjackim, tak by nie *„wypuścić socjologa, który umie robić narzędzia, ale nie wie tak naprawdę do czego ich zastosować” [D/s.36].* Podkreślał jednak, że metody badawcze są niewątpliwie tym elementem wiedzy socjologicznej, który najłatwiej jest wykorzystać na rynku pracy. Ten sam tok myślenia zaprezentował drugi z przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy argumentując: *„Państwo jako socjologowie, jako pracownicy naukowcy nie możecie się też zamykać na marketing. (...) Rzeczywistość jest taka, że firmy zatrudniają socjologów po to, żeby zbadali czy pasta do zębów w takim opakowaniu będzie przez ludzi kupowana. I to jest też dziedzina badań i dziedzina potencjalnych... i to jest ogromny rynek pracy dla Państwa absolwentów” [E/s.36-37].* Tym samym można uznać, że z punktu widzenia potencjalnych pracodawców, warto w procesie kształcenia studentów postawić na praktyczne umiejętności związane z realizowaniem badań społecznych, gdyż doświadczenia pracodawców (a jednocześnie absolwentów socjologii) pokazują, że to tego typu kompetencje najsilniej wpływają na możliwość znalezienia zatrudnienia w zawodzie przez absolwentów socjologii.

Bardzo konkretne uwagi w kontekście zapotrzebowania pracodawców na określone kompetencje sformułował Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie [G], który podkreślał, że dotychczasowy typ pracownika socjalnego jest wypierany z pomocy społecznej wskutek zmieniających się przepisów prawnych. W jego opinii sektor pomocy społecznej będzie zgłaszał zapotrzebowanie na pracowników z wiedzą o nowych zjawiskach, ale przede wszystkim na pracowników elastycznych i zdolnych do ciągłego uczenia się. Wśród

konkretnych kompetencji, na które zapotrzebowanie w instytucjach pomocy społecznej będzie systematycznie rosło Przedstawiciel PCPR wymienił:

- Prowadzenie mediacji rodzinnych;
- Prowadzenie postępowań cywilnych w sprawach nieletnich;
- Wiedzę w zakresie nauk o rodzinie;
- Socjoterapię;
- Prowadzenie superwizji;
- Asystenturę (asystent rodziny, asystent osób niepełnosprawnych);
- Koordynowanie pieczy zastępczej;
- Pracę socjalną z rodzinami dotkniętymi problemami opiekuńczo–wychowawczymi;
- Pracę socjalną z rodzinami dotkniętymi przemocą;
- Pracę socjalną z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi i etnicznymi;
- Pracę socjalną z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami;
- Pracę socjalną i animację w środowisku lokalnym;
- Terapię rodzin.

W opinii Przedstawiciela PCPR w większości tych nowych dziedzin socjologowie mogliby się sprawdzić, co dałoby absolwentom większe możliwości w poszukiwaniu zatrudnienia. Ze względu na różnorodność zadań trudno byłoby wskazać wspólny zestaw kompetencji, których posiadanie zapewniłoby podjęcie pracy w sektorze pomocy społecznej, natomiast - jak zauważył Przedstawiciel PCPR - praca ta wymaga wrażliwości; specyficznej postawy, która powinna stać się elementem kompetencji społecznych socjologa, wypracowanych w toku studiów. Także Przedstawicielka Instytutu Socjologii UR zajmująca się problematyką socjalną [M] zwróciła uwagę na znaczną trudność w kształceniu pracowników socjalnych, gdyż jest to dziedzina ulegająca bardzo szybkim przeobrażeniom i wiedza zdobyta w trakcie studiów często jest w dużym stopniu nieaktualna w momencie wkroczenia na rynek pracy. Stąd wynika pogląd o potrzebie przekazania studentom przede wszystkim określonego typu wrażliwości potrzebnej w pracy socjalnej oraz wykształcenie w nich umiejętności poszukiwania i interpretowania nowej wiedzy.

Zaskakujące dla pracowników Instytutu Socjologii UR, okazały się uwagi pracodawców dotyczące znaczących braków w podstawowych kwalifikacjach informatycznych oraz wiedzy na temat funkcjonowania administracji publicznej wśród

absolwentów ubiegających się o pracę w Podkarpackim Urzędzie Wojewódzkim. Przedstawicielka tej instytucji, na podstawie swoich doświadczeń w rekrutowaniu pracowników stwierdziła, iż *„taka osoba, która przychodzi i ma mieć tą podstawową wiedzę informatyczną już sobie nie radzi w prostym programie Excel. Już ma trudności niejednokrotnie - proszę mi wierzyć - z wysłaniem maila, co dzisiaj by się wydawało wręcz niezrozumiałe, ale rzeczywiście tak jest”*, a także: *„nie ma np. tej wiedzy kompletnie, że jest struktura samorządowa, struktura administracji rządowej, i że nie koniecznie wojewoda to jest tożsamy z marszałkiem”* [H/s.41-42].

3. OCENA PRAKTYK ZAWODOWYCH

Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie wyraził krytyczną opinię na temat obecnego kształtu i efektywności praktyk zawodowych, zarówno szkolnych jak i akademickich: *„My tutaj cieszymy się, że mamy praktyki obowiązkowe, natomiast trzeba sobie powiedzieć szczerze, że na dzień dzisiejszy, chyba żadne praktyki w systemie szkolnym tak naprawdę nie przygotowują do podjęcia pracy. (...) Dlaczego? W większości po prostu Państwo nie macie kontroli nad tymi praktykami, wy nie wiecie co się na praktykach dzieje”* [D/s.65]. Uczestnik debaty argumentował swój pogląd wielotorowo. Po pierwsze wyrażał przekonanie, oparte na doświadczeniu w przyjmowaniu praktykantów, iż poza sporządzeniem sprawozdania, szkoły i uczelnie w żaden sposób nie kontrolują przebiegu praktyk. Po drugie, zwrócił uwagę na zbyt krótki czas trwania praktyk uniemożliwiający przekazanie praktykantom przydatnej na rynku pracy wiedzy, czy umiejętności. Trzecim problemem dostrzeżonym przez uczestnika debaty był brak jasnych wytycznych ze strony uczelni, dotyczących tego, czego student powinien się podczas odbywania praktyki nauczyć. Problem tego typu potwierdziła także Przedstawicielka Firmy Badawczej. Ten ostatni zarzut wywołał dyskusję nad tym, czy program praktyk zawodowych powinien wynikać z oczekiwań i inwencji samego pracodawcy, czy być rozwinięciem programu studiów, a więc odzwierciedlać wytyczne sformułowane na uczelni. Zdaniem przedstawiciela Instytutu Socjologii [P] to pracodawca powinien decydować o zakresie wiedzy i umiejętności wpajanych praktykantowi, tak by były one odbiciem zapotrzebowania płynącego z rynku pracy. Z kolei, według Przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, brak

konkretnych wymogów co do programu praktyki sprzyja bagatelizowaniu praktyk przez wielu pracodawców, którzy nie chcą poświęcać swojego czasu na przyuczanie praktykantów. Niekorzystnym faktem, potwierdzonym zarówno przez przedstawicieli pracodawców, jak i Instytutu Socjologii UR, są bardzo znikome możliwości kontrolowania jakości praktyk przez pracowników naukowo-dydaktycznych Instytutu.

Istotną wskazówką przy opracowywaniu programu kształcenia i programu praktyk zawodowych na studiach socjologicznych może być wyrażone przez pracodawców przekonanie o ciągle nikłej świadomości studentów dotyczącej znaczenia praktyki zawodowej w późniejszym procesie rekrutacji. Dowodem na brak zrozumienia roli jaką spełniać mają praktyki zawodowe jest chociażby lekceważące podejście niektórych studentów do odbywania praktyk, stwierdzone przez zaproszonych pracodawców. Należy jednak podkreślić, że przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego, Urzędu Wojewódzkiego oraz Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie - mający kontakt ze studentami socjologii odbywającymi praktyki w tych instytucjach - pozytywnie oceniali postawę i kompetencje większości z nich. Przedstawiciel PCPR podkreślił także istotny fakt, dowodzący znaczenia praktyk, iż większość z etatowych pracowników tej instytucji to osoby, które odbywały w niej studenckie praktyki zawodowe.

4. PERSPEKTYWY ZAWODOWE ABSOLWENTÓW SOCJOLOGII

Uczestnicy debaty reprezentujący Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie przytoczyli dane statystyczne, z których wynika, że liczba bezrobotnych z wykształceniem socjologicznym, zarejestrowanych w urzędach pracy na Podkarpaciu jest jedną z najwyższych wśród ogółu bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Co więcej w skali całego województwa, w roku 2011, odnotowano jedynie jedną ofertę pracy dedykowaną *stricto* dla socjologa. Przedstawiciel WUP skomentował ten fakt w następujący sposób: *„no to niestety socjolog jest bardzo wysoko, na pierwszych miejscach, jeśli chodzi o ten zawód nadwyżkowy. Czyli tu ta sytuacja jest dość trudna, bo jest mało ofert pracy, a dość dużo osób jest zarejestrowanych jako bezrobotnych”*[C/s.56]. Zdaniem przedstawiciela WUP sytuacja ta wynika z kondycji podkarpackich przedsiębiorstw: *„nie ma zapotrzebowania idącego z*

tych małych firm, które u nas dominują. Ponieważ one działają lokalnie, widzą lokalnie, często też nie za bardzo chcą się rozwijać szerzej, bo im jest tak dobrze jak jest” [D/s.28].

Jak już wspomniano wcześniej, uczestnicy debaty podkreślali, iż potencjalnych miejsc pracy dla socjologa jest bardzo dużo, co stanowi zarówno trudność – w kontekście właściwego sformułowania programu kształcenia – jak i zaletę, w kontekście szans absolwentów na rynku pracy. Przedstawiciel Instytutu Socjologii UR zwrócił jednak uwagę na fakt, iż te potencjalne miejsca zatrudnienia socjologów są faktycznie liczne, jednak niestety nie na Podkarpaciu, gdyż nasz regionalny rynek pracy jest „mało chłonny” dla socjologów. Według Przedstawiciela WUP nie można jednak w myśleniu o szansach zawodowych absolwentów Instytutu Socjologii UR zawęzić się do myślenia wyłącznie o podkarpackim rynku pracy. Znaczna część absolwentów emigruje bowiem do innych miast i tam znajduje zatrudnienie, stąd niekorzystna sytuacja w regionie nie powinna warunkować procesu kształcenia.

Szansy na przełamanie trudnej sytuacji na podkarpackim rynku pracy upatrywać można - zdaniem uczestników debaty - w elastyczności zawodowej socjologów. O elastyczności jako atucie socjologów wspominał przedstawiciel Instytutu Socjologii UR [P] a także Przedstawiciele WUP: *„miałem taki epizod w swoim życiu, że rekrutowałem ludzi do pracy i dla mnie socjolog to jest osoba bardziej plastyczna, potrafiąca się odnaleźć w większej ilości sytuacji życiowych, czy sytuacji związanych z pracą, niż inny kierunek, czy osoby po innych kierunkach” [E/s.33-34]; „Bardziej sobie cenię socjologów jako pracowników (...) dlatego, że mają szersze spojrzenie na rzeczywistość (...), mają pewną wrażliwość społeczną, to są ludzie, którzy chcą więcej widzieć, więcej wiedzieć troszeczkę co się dzieje wokół nich” [D/s.27].*

Dziedziną, której przeobrażenia mogą powodować zwiększone zapotrzebowanie na kompetencje socjologiczne jest wspomniana już szeroko pojmowana sfera pomocy społecznej. Istotną szansę by popyt na absolwentów socjologii wzrósł na regionalnym rynku pracy daje także (zdaniem zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli Instytutu Socjologii) rozwój ewaluacji różnorodnych projektów - głównie tych, finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Ewaluacja powinna generować zwiększone zapotrzebowanie na usługi socjologiczne, dlatego też należałoby wprowadzić tę tematykę do realizowanego na studiach socjologicznych programu kształcenia. Pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy

zauważył, że: *„dzisiaj bardzo wiele powstaje różnego rodzaju, między innymi w związku z tą rzeczywistością unijną, mikro badań, w takiej mikroskali, ktoś tam pisze sobie jakieś kwestionariusze, bo coś tam ma zbadać”. (...) Natomiast są tak małe elementy rynku jakieś takie drobne rzeczy, że gdzieś się to rozprasza i jest to robione poza wykwalifikowanymi kadrami” [D/s.28].* Stąd, na marginesie rozważań o perspektywach zawodowych absolwentów studiów socjologicznych, pojawiła się uwaga o potrzebie wpływania na rynek pracy i kreowania zapotrzebowania na usługi świadczone przez socjologów.

Jak zasugerował Przedstawiciel Instytutu Socjologii: *„być może powinniśmy prowadzić szkolenia dla pracodawców po to żeby im uświadomić, że potrzebują „na gwałt” - że się tak wyrażę - socjologów do swojej firmy, prawda?” [P/s.37].* Wydaje się to zadaniem trudnym, na co od razu zwrócili uwagę inni uczestnicy debaty. Jednak w ten tok myślenia wpisuje się ciekawa propozycja zgłoszona w dalszej części dyskusji przez przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy, polegająca na promowaniu bardziej użytecznego charakteru tworzonych w Instytucie Socjologii prac licencjackich i magisterskich, tak, by były: *„robione pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa, gdzie studenci po prostu w tej mikro skali(...) robiliby swoje prace, które potem będą wykorzystywane w tej firmie na jej potrzeby (...). Wtedy może się pojawić właśnie to wykreowanie potrzeb, żeby [pracodawcy] zobaczyli, że rzeczywiście taka praca wpłynęła na funkcjonowanie [firmy]” [D/s.64-65].* Choć nie jest to uwaga odnosząca się bezpośrednio do programów kształcenia to z pewnością jej wdrożenie mogłoby spowodować wzrost zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem socjologicznym, a także ułatwiać pozyskiwanie od prywatnych pracodawców informacji na temat kompetencji poszukiwanych u absolwentów kierunku socjologia.

5. MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW

W debacie uczestniczyła Przedstawicielka Biura Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego odpowiedzialna za realizację badania monitorującego losy zawodowe absolwentów uczelni. Opowiedziała ona o działaniach podejmowanych na UR w celu pozyskania informacji o sytuacji zawodowej absolwentów, a przede wszystkim o problemach napotykanym podczas realizacji tego typu badań. Zwróciła uwagę na trudność w pozyskiwaniu zgody studentów na kilkakrotny udział w badaniach ankietowych po zakończeniu studiów (po roku,

po trzech latach i po pięciu latach). Efektem tej sytuacji jest realizacja kolejnych etapów badania wśród znacznie niższej liczby absolwentów w porównaniu do ogółu absolwentów, którzy ukończyli studia w danym roku. Taka sytuacja nie daje podstaw do rzetelnego oceniania sytuacji zawodowej osób, które ukończyły studia na Uniwersytecie Rzeszowskim. Jak zauważył Przedstawiciel Instytutu Socjologii UR przy niskim odsetku przebadanych pojawiać się może zafałszowanie wyników, polegające na większej skłonności do udziału w badaniach tych osób, które mają się czym pochwalić, a więc ich sytuacja zawodowa jest stosunkowo korzystna [P]. W sytuacji, gdy stopień realizacji badania pozostanie na tak niskim poziomie, jego wyniki nie będą przydatne ani dla pracowników Instytutu Socjologii, ani dla pracodawców, dlatego rozpropagowanie udziału w monitoringu wydaje się zadaniem niezwykle istotnym. W toku dyskusji padły propozycje działań, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia zainteresowania studentów i absolwentów udziałem w badaniu monitorującym losy zawodowe. Były to:

- spotkania ze studentami pierwszego roku studiów informujące o zasadach prowadzonego monitoringu, w tym o dużym znaczeniu tego typu badań i sposobach wykorzystania uzyskanych wyników;
- prezentowanie wyników dotychczasowych badań w celu oswojenia studentów z pytaniami i przekonania o całkowicie anonimowym charakterze publikowanych wyników;
- rozsyłanie absolwentom uczestniczącym w badaniu raportu z badań w postaci pliku elektronicznego lub linku do strony Biura Karier UR;

Monitoring losów zawodowych absolwentów UR, jako źródło wiedzy potencjalnie przydatnej dla pracodawców, nie wzbudził większego zainteresowania wśród ich przedstawicieli. Debata pokazała, że jest to raczej wiedza istotna dla władz i pracowników Instytutu Socjologii – pozwalająca na modyfikowanie programów kształcenia stosownie do dominujących typów karier zawodowych absolwentów socjologii. Jak zauważyła Przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie, monitoring losów zawodowych absolwentów jest narzędziem, które wykorzystają przede wszystkim kandydaci na studia do podejmowania decyzji o wyborze przyszłego kierunku kształcenia wyższego.

6. WNIOSKI Z DEBATY

1. Tworzenie szczegółowego opisu kompetencji studenta w ramach programu kształcenia na studiach socjologicznych może wpisywać się pozytywnie w tworzący się na rynku pracy trend do bardzo precyzyjnego definiowania wymogów stawianych potencjalnym pracownikom. Z tego powodu opis ten może być przydatny dla pracodawców podczas procesu rekrutacji.
2. W celu zapewnienia pracodawcom możliwości wykorzystania przez nich informacji o profilu absolwenta socjologii należy zadbać o to, by opis kompetencji sformułowany był w możliwie prostym języku, pozbawionym terminologii stricte socjologicznej.
3. Kompetencje społeczne zawarte w programie kształcenia, choć są trudne do przekazywania i weryfikowania w toku kształcenia studenta, są zdaniem pracodawców bardzo istotne i mogą bardziej zwiększać konkurencyjność absolwentów na rynku pracy niż zdobyta przez nich wiedza.
4. Program kształcenia na studiach socjologicznych powinien zapewniać możliwie wysoki poziom wszechstronności studenta, co daje większe szanse by odnalazł się on na regionalnym rynku pracy. Wszechstronność, zamiast wąskiej specjalizacji, wynika także z dużego zróżnicowania potencjalnych miejsc zatrudnienia socjologów.
5. Na tyle, na ile nie koliduje to z ministerialnymi wytycznymi dotyczącymi zasad tworzenia programów kształcenia, należy dążyć do jasnego rozdzielenia profilu kształcenia na poziomie licencjatu i na poziomie magisterium, tak by studia licencjackie koncentrowały się na praktycznych umiejętnościach socjologicznych, a magisterskie - większy nacisk kładły na znajomość teorii socjologicznych.
6. Wyniki badań prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy pokazują, że około 70% podkarpackich przedsiębiorców nie ma planów na przyszłość, strategii rozwoju ani sprecyzowanych oczekiwań, stąd dostosowanie programu kształcenia do potrzeb pracodawców jest zadaniem bardzo trudnym i opierać się może jedynie o opinie uzyskane wśród niewielkiego odsetka pracodawców.

7. Kompetencje poszukiwane najbardziej przez pracodawców, zarówno w kontekście badań realizowanych przez WUP, jak i w opiniach zaproszonych gości, to wiedza praktyczna (w tym przede wszystkim umiejętność prowadzenia badań społecznych – budowania ankiet, posługiwania się programami statystycznymi, analizowania i prezentowania danych) oraz tzw. kompetencje miękkie: nastawienie na ciągłe uczenie się, elastyczność, samodzielność w realizowaniu zadań i podejmowaniu decyzji, myślenie i działanie projektowe, praca w grupie oraz umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji.
8. Pracodawcy pozytywnie oceniają umieszczenie w programie studiów treści z zakresu przedsiębiorczości i ochrony wartości intelektualnych, sugerują dodanie także elementów wiedzy o zamówieniach publicznych oraz ewaluacji projektów unijnych.
9. Ze względu na zmiany zachodzące w sektorze pomocy społecznej i powstawanie dużej liczby nowych usług w ramach tego sektora warto byłoby wprowadzić do programu kształcenia elementy nawiązujące do nowych trendów w pomocy społecznej i nowych kwalifikacji poszukiwanych przez ten sektor, takich jak chociażby: socjoterapia, superwizja, asystentura, koordynacja pieczy zastępczej czy praca socjalna z rodzinami, środowiskiem lokalnym, niepełnosprawnymi, cudzoziemcami i mniejszościami narodowymi.
10. Pracodawcy negatywnie oceniają obecny kształt praktyk zawodowych ze względu na zbyt krótki czas trwania, niedostateczną kontrolę praktyk przez pracowników uczelni oraz brak wskazówek co do przebiegu praktyk. Zdaniem pracodawców należy:
 - zwiększyć zainteresowanie pracowników naukowo-dydaktycznych jakością praktyk (zarówno od strony zaangażowania studenta jak i zaangażowania pracodawcy przyjmującego na praktyki);
 - stworzyć jasne wytyczne co do wiedzy i umiejętności, które powinny zostać przekazane studentowi podczas praktyki;
 - zwiększyć wymiar praktyk zawodowych lub wprowadzić staże zawodowe, aby umożliwić wdrożenie studenta w działanie danej instytucji/przedsiębiorstwa, a nie tylko wizytę w nich;
 - promować wśród studentów przekonanie o dużym znaczeniu praktyki zawodowej podczas późniejszego poszukiwania zatrudnienia.

11. Ograniczenia podkarpackiego rynku pracy oraz brak perspektywicznego myślenia większości przedsiębiorców, w połączeniu z dużą liczbą absolwentów socjologii w skali regionu (kilka uczelni prowadzących studia na kierunku socjologia) powodują, iż absolwenci socjologii stanowią jedną z najliczniejszych kategorii wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem zarejestrowanych na terenie Podkarpacia. Sposobem na przełamanie tej niekorzystnej tendencji jest, zdaniem pracodawców, postawienie na elastyczność zawodową socjologów i wszechstronność ich kwalifikacji.
12. Władze i pracownicy Instytutu Socjologii UR powinni włączyć się w promowanie absolwentów swojego kierunku na rynku pracy i kreowanie zapotrzebowania na socjologów. Pomysłem na takie działanie jest powiązanie powstających w Instytucie prac licencjackich i magisterskich z konkretnymi pracodawcami – badanie zagadnień istotnych dla funkcjonowania konkretnych firm lub instytucji, we współpracy z tymi podmiotami.
13. Wiedza uzyskana w ramach monitoringu losów zawodowych absolwentów studiów socjologicznych jest przydatna dla Instytutu Socjologii w celu modyfikowania treści kształcenia oraz dla kandydatów na studia, w celu weryfikacji decyzji o wyborze kierunku studiów. Sami pracodawcy nie są raczej zainteresowani korzystaniem z tego typu informacji.
14. Monitoring losów zawodowych, aby spełniać swoją funkcję, musi być realizowany na dużej próbie - bliskiej próbie pełnej - stąd wszystkie jednostki Uniwersytetu Rzeszowskiego powinny wspierać Biuro Karier UR w promowaniu udziału w tych badaniach wśród swoich studentów.

7. TRANSKRYPCJA DEBATY

A: Drodzy Państwo, dzień dobry. Witam bardzo serdecznie, pozwolę sobie, zostałem poproszony drugi rok z rzędu o pełnienie honoru – bo dla mnie to honor – gospodarza, czy prowadzącego tej debaty. Serdecznie witam naszych gości i sądzę, że możemy powiedzieć w imieniu swoim i Pana Profesora – Dyrektora Instytutu, naszych przyjaciół ponieważ zgodziliście przyjąć nasze zaproszenie, zresztą część z Państwa drugi raz, bo nie tak dawno również z częścią Państwa widzieliśmy się przy okazji Państwowej Wizytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej. Pozwolę sobie przywitać wszystkich naszych gości. Naszych gości, przyjaciół z Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Pana Daniela, Pana Marcina, Pana Andrzeja. Naszych gości z Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie - Panią Urszulę, przedstawiciela i też naszego gościa z Urzędu Marszałkowskiego, Podkarpackiego Pana Grzegorza. Również gościa z Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie Panią Monikę, również Panią z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Rzeszowie, przepraszam Pana Ferdynanda, no i spóźnioną troszeczkę, ale bardzo się cieszymy, że Pani do nas dotarła, Panią z firmy badawczej PSDB, Panią Barbarę, no i również witam zacnych kolegów i koleżanki, pracowników Instytutu Socjologii. I poprosiłbym teraz o krótkie słowo wstępne gospodarza tego spotkania, gospodarza Instytutu Pana Profesora. Panie Profesorze...

B: Ja myślałem, że to ja miałem witać, no ale dobra wszystko w porządku...

A: Może Pan Profesor jeszcze raz przywitać...

B: Proszę Państwa, po raz któryś się spotykamy, zresztą niedawno było spotkanie w ramach tych, tej kontroli ministerialnej, która była tutaj... dwudziestu kilku pracodawców, w tym sporo prywatnych i też żeśmy się podzielili różnymi uwagami. Nasza dyskusja ma się skupiać dzisiaj wokół – jak zwykle, czy przeważnie – wokół programów studiów i wokół profilu absolwenta socjologii, przyszłego. No więc, jeśli chodzi o programy kształcenia, no to ciągle są zmiany – od początku kierunku, od dwudziestu lat, kiedyśmy powołali socjologię, bez przerwy są zmiany, próbujemy dostosowywać go do potrzeb, ale mamy taki z jednej strony nacisk Ministerstwa i władz Uczelni, ścinać godziny! Nie wolno dużo godzin, nie mogą przekraczać tyle, a tyle godzin, a najlepiej jeszcze ścinać o! A z drugiej strony mamy potrzebę rozszerzania pewnych przedmiotów, zwłaszcza tych do celów praktycznych potrzebnych [cyt. s.4]. Myślmy o tym, żeby dodać jeszcze, znaczy rozbudować jeszcze metodologię badań, metody badawcze i dodać jeszcze takie przedmioty, w których by studenci no przeszli pewien etap badań od postawienia pytania problemu badawczego, aż do odpowiedzi na to.

Tych etapów tam jest kilka, żeby student przeszedł to wszystko, próbujemy zrobić na studiach licencjackich na pierwszym etapie, kiedy dajemy tzw. projekty badawcze, nie prace licencjackie, tylko projekty badawcze. Czyli to, żeby studenci wybrali sobie temat i pokazali jak przejść tą drogę od postawienia pytania do odpowiedzi na nie. No większość pracodawców na spotkaniu dwa tygodnie temu mówiła o tym, że no bardzo teoretyczne przygotowanie mają, trzeba więcej praktyki wdrażać, z tym, że to nie jest takie proste. Absolwenci zatrudnieni są w różnych instytucjach, w związku z tym nie da się ich jakoś ujednoczyć tych praktyk, czy coś podobnego, bo nasze badania nad losami absolwentów pokazywały, że w bardzo różnych dziedzinach się sprawdzają nawet w biznesie, tam sporo osób było. W każdym bądź razie z jednego rocznika, którego student był pięć, albo sześć lat po studiach, pracownicy byli zaskoczeni ponieważ przyjechał najnowszym modelem Mercedesa i twierdził, że to z jego biznesu, który uruchomił. A więc dość szybka efektywność jeżeli chodzi pięć czy sześć lat. Więc trudno ten profil ujednoczyć jakoś no, zastanawiamy się nad tym, czy jakieś praktyki wprowadzić w różne instytucje, czy potrzeby, czy ja wiem, czy robić np. takie obozy. Obóz-praktyka, trzy tygodnie w jesieni, we wrześniu np. o, żeby no studenci się bliżej zapoznali z tym co im będzie potrzebne i zgłaszali co im potrzebne. W związku z tym kontakt z pracodawcami musimy mieć zawsze i staramy się go podtrzymywać. Najtrudniej jest no rozmawiać z prywatnymi przedsiębiorcami. Przecież różne są branże, różne są wymagania, różne są ich poglądy na ten temat. No znacie Państwo te wymagania, najlepiej, żeby był młody i żeby miał dużo praktyki, no to skąd on ją weźmie... takich nie ma. No i właśnie o tym chcielibyśmy porozmawiać dzisiaj z Państwem. Państwo z urzędu, którego reprezentujecie orientujecie się świetnie na te tematy jakie są losy absolwentów, jakie mają zatrudnienie, jakie mają uwagi pracodawcy również. Prosiłbym o podzielenie się z nami, my ten kontakt mamy rzadszy. Mamy przez studentów, którzy pracę podejmują, zaczynają pracować na czwartym roku, na piątym, czasem na pół etatu pracują, ale to jest, to są takie wstępne kontakty, jeszcze ci studenci nie weszli w to bliżej, trudno o refleksję. Ja nie pamiętam, kto ma, mamy tu taki punkt, dyskusja nad programem kształcenia na kierunku socjologii i potem perspektywy zawodowe absolwentów tego kierunku, o dwunastej sobie przerwę kawową robimy. Kto z Państwa miał to przedstawić, ten program.

A: To ja...

B: To proszę bardzo. To proszę bardzo.

A: Drodzy Państwo sądzę, że tą część oficjalną od 10.30 do 10.45 z małym poślizgiem mamy za sobą. Pan Profesor mnie już wyręczył, ponieważ cele debaty po części przedstawił, więc tą pierwszą merytoryczną część debaty sądzę, że możemy już rozpocząć. Jeszcze jedno,

muszę się uderzyć w pierś, zapomniałem o również naszym gościu o Ewie. Pani Ewie z naszego Biura Karier Uniwersyteckiego, więc przepraszam Ewa, nie zapomniałem, nie było na tej liście, sądzę, że będzie mi wybaczone.

A: Drodzy Państwo pierwsza część, od której żeśmy chcieli zacząć to dyskusja nad programem kształcenia na kierunku socjologa. Takie może krótkie wprowadzenie, skąd wziął się taki pomysł, żeby tak dokładnie o tym rozmawiać. Jesteśmy świadomi tego, że część z Państwa, też nam jest przyjemnie, że pamiętacie; jesteście naszymi absolwentami, że pewnie ktoś pamięta jak to kształcenie wyglądało, w prawdzie jeszcze w jednolitym pięcioletnim trybie studiów magisterskich. Teraz kształcimy w ramach właściwie trzech poziomów: studiów licencjackich, magisterskich i doktoranckich. O studiach doktoranckich mówić nie będziemy, bo skupimy się tylko na pierwszym i drugim stopniu. Skąd wzięła się taka potrzeba, no wzięła się drodzy Państwo z potrzeby chwili, czy też z pewnych wymagań jakie zostały przed nami postawione w ramach krajowych ram kwalifikacji i reformy szkolnictwa wyższego, która wymogła na uczelniach przygotowanie bardzo szczegółowych programów studiów, które zostały rozdzielone na pewne trzy typy kompetencji, które student powinien po zakończeniu edukacji, czy właściwie po zrealizowaniu każdego z przedmiotów, bloków przedmiotów posiadać. Mam nadzieję, że tu zacni koledzy i koleżanki, którzy się bliżej tym zajmowali, myślę tu Joasiu o tobie i o Magdzie pomogą mnie troszkę w tym, bo szczerze przyznam, że jest to trudna materia dla nas wszystkich. Bo te ostatnie kilka miesięcy były naprawdę dość pracowite, jeśli chodzi o przygotowanie tego.

A: W materiałach, które Państwo otrzymaliście, były takie wyniki, które mam nadzieję Państwu przez oczy przemknęły, dotyczące efektów kształcenia, które powinien student socjologii posiadać; ja sobie może usiądę – tak będzie mniej formalnie. One są drodzy Państwo jak zwróciliście uwagę, mam nadzieję, że widać, pozwolę sobie jeszcze troszkę powiększyć... dziękuję drodzy Państwo na trzy takie główne komponenty, które student po zakończeniu studiów powinien wynieść.

A: Pierwszy komponent, to wiedza, no i tu drodzy Państwo mamy efekty obszarowe, które muszą być zgodne z pewnymi wytycznymi, efekty kierunkowe, które też muszą się odwoływać do tych wytycznych. Jak Państwo widzicie tych obszarów z wiedzy mamy dwanaście. Za chwilę pozwolę sobie je troszkę szczegółowiej omówić, czy właściwie przeczytać. Drugim, drodzy Państwo, takim dużym obszarem wiedzy są umiejętności, dość szeroko definiowane. I trzeci element, który sprawił nam chyba najwięcej problemów – to jeśli chodzi o umiejętności jest jedenaście tych efektów – są kompetencje społeczne, które tak naprawdę definiujemy je na nowo jakby po troszku tzn. musimy je stworzyć i dopasować do tego co właściwie chcielibyśmy i tych kompetencji społecznych jest siedem, one mają bardzo powiedziałbym taki ogólny charakter, o tak żeby nie przedłużać. Drodzy Państwo, ta tabela jak pewnie zwróciliście uwagę, to ona jest podzielona tak jak mówiłem na trzy typy studiów jakie prowadzone są w Instytucie. Trzecią częścią bliżej się jakoś zajmować nie będziemy, bo

dotyczy ona studiów doktoranckich, na pewno będzie nas interesować ta pierwsza i druga część. I tak, jeśli chodzi o wiedzę ja sobie pozwolę to przeczytać i Państwo będziecie wtedy może na bieżąco komentować, to co o tym myślicie. Jakie macie własne spostrzeżenia. Pierwszy etap obszarowy odwołuje się do dwóch efektów kierunkowych na studiach pierwszego stopnia – dotyczy on podstawowej wiedzy o socjologii jako nauce społecznej, jej miejscu w systemie nauk i w relacjach do innych nauk. Drugi: podstawowa terminologia socjologiczna, student ma tą podstawową terminologię znać. I to jest studia pierwszego stopnia, czyli studia licencjackie, trzyletnie. I studia drugiego stopnia, czyli studia uzupełniające, studia magisterskie, są jakby no kontynuacją tych poszczególnych efektów. Tu student miał mieć podstawową wiedzę, a w drugim stopniu ma posiadać rozszerzoną wiedzę, miał znać podstawową terminologię, natomiast tu rozszerzoną. Kolejnym efektem jest podstawowa wiedza socjologiczna o różnych rodzajach struktur i instytucji społecznych w szczególności istotnych elementach, na drugim stopniu jakby rozszerzeniem tego jest to, że ta wiedza ma być pogłębiona, rozszerzona, jeszcze bardziej ubogacona. Trzecim efektem obszarowym, a czwartym efektem kierunkowym jest podstawowa wiedza socjologiczna o relacjach między strukturami i instytucjami społecznymi w skali krajowej, międzynarodowej, międzykulturowej, na studiach drugiego stopnia, to jest pogłębiona wiedza socjologiczna w relacjach między strukturami i instytucjami społecznymi w odniesieniu do wybranych struktur i instytucji społecznych i kategorii więzi społecznych. Trzeci efekt obszarowy drodzy Państwo, a zarazem piąty efekt kierunkowy, to na studiach pierwszego stopnia, znajomość rodzajów więzi społecznych, którymi zajmuje się socjologia, oraz rządzące nimi prawidłowości. I na studiach drugiego stopnia wiedza o różnych relacjach... dzień dobry, witamy Panią Dziekan... więzi społecznych, którymi zajmuje się socjologia i występuje między nimi prawidłowości, oraz ta wiedza pogłębiona w odniesieniu do wybranych kategorii. Kolejny efekt wiedzy, to podstawowa wiedza socjologiczna o człowieku, w szczególności o podmiocie konstytuującym rzeczywistość społeczną w niej działającym. Drugiego stopnia rozszerzona wiedza socjologiczna o człowieku jako twórcy kultury, pogłębiona i rozszerzona do wybranych obszarów aktywności człowieka. Rzecz, o której mówił Pan Profesor, którą też będziemy starali się mocniej wyakcentować tzn. znajomość metod i narzędzi w tym technik pozyskiwania danych właściwych dla socjologii, które pozwalają opisywać struktury i instytucje społeczne, oraz procesy w nich i między nimi zachodzące. Rozszerzeniem na studiach drugiego stopnia jest znajomość w sposób pogłębiony wybranych socjologicznych metod, narzędzi opisów w tym technik pozyskiwania danych oraz modelowania struktur społecznych procesów w nim zachodzących, a także identyfikowania rządzących między nimi prawidłowości. Siódmy obszar, a za razem efekt kierunkowy numer osiem. Wiedza socjologiczna o normach i regułach organizujących struktury i instytucje społeczne i rządzące nimi prawidłowości, oraz ich źródła w naturze, zmianach i sposobach działania. Na studiach drugiego stopnia pogłębiona wiedza

socjologiczna na temat wybranych systemów, norm, reguł organizujących struktury i instytucje społeczne i rządzących nimi prawidłowościach, oraz źródła w naturze, zmianach i sposobach działania. Kolejny, wiedza socjologiczna o procesach zmian struktur i instytucji społecznych, oraz ich elementów o przyczynach przebiegu skali i konsekwencjach tych zmian, tu ta wiedza ma charakter pogłębiony, dotyczy tych samych kwestii. Dziewiąty obszar ma wiedzę socjologiczną na temat struktur i instytucji społecznych, oraz rodzaju więzi społecznych historycznej ewolucji, tu ta wiedza jest pogłębiona – analogicznie. Dziesiąty zna i rozumie podstawowe pojęcia i zasady z zakresu ochrony własności przemysłowej, prawa autorskiego i potrzebne w obszarze socjologii. Tu ta wiedza na studiach drugiego stopnia jest pogłębiona. I ostatni z zakresów wiedzy, zna ogólne zasady tworzenia i rozwoju form indywidualnej przedsiębiorczości, wykorzystuje wiedzę z zakresu socjologii, to aby mógł jeździć tym Mercedesem po pięciu latach, zna i rozumie, to na studiach drugiego stopnia, bo to pewnie tu się tego dowie. Zna ogólne zasady tworzenia i rozwoju form indywidualnych przedsiębiorczości z zakresu socjologii. I może zrobimy drodzy Państwo, jeżeli chodzi o tą wiedzę przerwę, bo sadzę, że tych obszarów jest dużo. Co Państwo o nich sądzą, to tak na początek luźne spostrzeżenia i zobaczymy czy bardzo różnią się od tych co my o tym myślimy.

A: To może inaczej, czy uważacie Państwo, że w taki sposób, też z własnej praktyki, bo też Państwo kiedyś byli studentami i pamiętają jak to wyglądało. Czy takie definiowanie faktycznie, później z Państwa punktu widzenia pracodawców dokładne określenie, co student w zakresie wiedzy powinien posiadać będzie wam potrzebne. Czy pomoże wam w lepszym pozyskaniu pracownika, w lepszym procesie rekrutacji wiedząc jakie te efekty powinny zostać spełnione. Czy będzie to Państwu pomocne, bo czy jest to trudno zapytać, ponieważ jeszcze się tego nie dowiemy, bo ten proces wdrażania tego w życie musi przebiegnąć, ale czy będzie to Państwu pomocne? O tak spytam. To może inaczej, czy to czego Państwo nauczyliście się na studiach i tu pewnie spytam przede wszystkim socjologów, bo ci mają doświadczenie, przydało się Państwu i było faktycznie cennym źródłem wiedzy czy to co, z czym musieliście się zmierzyć już w pracy zawodowej okazało się nie do końca zbieżne z tym czego oczekiwaliście od Państwa pracodawca, czy stanowisko, na którym pracowaliście.

I: Jeśli ja mogę to zacząć.

A: Bardzo proszę. Panie Grzegorzu dziękuję - zawsze na początku jest najtrudniej.

I: Najtrudniej, ale... Jestem absolwentem socjologii, co prawda nie Uniwersytetu Rzeszowskiego, KUL w Lublinie i powiem szczerze tak. Pracuję w Urzędzie Marszałkowskim – instytucji, która nie jest typowym miejscem pracy dla urzędnika, dla socjologa. Urzędnik, to tak mi się wydaje absolwenci innych kierunków są bardziej widziani na stanowiskach urzędniczych. Znalazłem się w urzędzie dlatego, że Polska weszła do Unii Europejskiej i urząd

potrzebował ludzi, którzy będą się zajmować, po prostu no obsługą tych projektów unijnych. Więc potrzebni byli ludzie tak naprawdę z bardzo wielu różnych dziedzin, kierunków. Nie tylko właśnie typowi prawnicy, czy absolwenci kierunków administracji, ale także właśnie inni ludzie, którzy no w jakiś sposób tą wiedzę na temat Unii Europejskiej i zachodzących procesów właśnie w Unii Europejskiej mają. Ja kończąc socjologię jakąś wiedzę w tym zakresie miałem. Na kierunku, na którym studiowałem były przedmioty i dotyczące administracji samorządowej i właśnie Unii Europejskiej więc, to na pewno pomogły jeżeli chodzi o akurat to czym się zajmuję teraz. Natomiast powiem szczerze, że no taki sposób opisywania wiedzy jaką powinien posiadać absolwent studiów socjologicznych mi się wydaje, że jest dobry. Natomiast wymagania są tutaj dosyć mocno postawione i powiem szczerze, te ostatnie dotyczące np. form indywidualnej przedsiębiorczości, czy zakresu ochrony własności intelektualnej, ja się z takimi rzeczami, zagadnieniami za bardzo w czasie swoich studiów nie spotkałem. Mnie nikt nie uczył jak być przedsiębiorczym, czy mnie nikt nie uczył za bardzo wiedzy z zakresu właśnie ochrony własności intelektualnej. Choć powiem szczerze, że to zagadnienia istotne, prawda [cyt.str.10]. Nie uczono mnie też innych rzeczy, które wykorzystuję w swojej pracy, chociażby zamówienia publiczne. Miałem to szczęście, że jednak mam związek z rzeczami, których się uczyłem. Zajmujemy się zlecaniem badań ewaluacyjnych, które dosyć mocno wykorzystują wiedzę taką, tą społeczną, metody badań społecznych i np. no tutaj tego nie ma, a ja np. muszę się zajmować, tak, przygotowaniem SIWZ-u, zamówieniami publicznymi w zakresie badań i to jest dosyć ciężki temat. Myszę, że taka, taki sposób opisywania jest może istotny, dla osób, które zatrudniają osoby, bo mają jakby informacje, że osoba, która skończyła dany kierunek ma taką wiedzę. Natomiast biorąc pod uwagę, że jednak pojawiają się tu takie zagadnienia, których tak naprawdę chyba nikt nie uczy, to jest dosyć ciężkie do zrealizowania przez Uniwersytet [cyt. str.6].

D: Może nawiąże do tego co powiedział Grzegorz [I]i też Pan Profesor [B]. Pytanie Pana doktora było bardzo trudne z tego tytułu, że zacząłem sobie przypominać czego ja się na tych studiach nauczyłem, i tak w panikę wpadłem, bo już tak niewiele pamiętam, tak. Ale o co chodzi, wychodząc od tematu, tego tak naprawdę kim ten absolwent socjologii powinien być i gdzie pracować. Myszę, że tutaj jest problem w opisywaniu tego też co powinien umieć po studiach. Ponieważ no myśmy też tutaj z Panem doktorem [P] parę słów zamienili wcześniej. Jest problem, tak naprawdę z tym, czy przygotowujemy typowego socjologa, czy pracownika o wszechstronnych umiejętnościach [cyt.str.6], bo tak ja dzisiaj spostrzegam socjologów, też z racji tego, że wykonuje pewne zadania, które wiążą się z wykorzystywaniem wiedzy socjologicznej, ale też miałem okazję być osobą, która przez jakiś czas rekrutowała pracowników i wiem, że – to jest moje osobiste zdanie – bardziej siebie cenię socjologów jako pracowników – w tej pracy w której ja pracuję – czyli to też jest podobny charakter pracy do projektów unijnych, niż innych. Dlatego, że mają szersze

spojrzenie na rzeczywistość, są bardziej, być może nie te aspekty wiedzy były istotne, ale również ludzie, którzy studiują socjologię według mnie mają pewną wrażliwość społeczną, są ludzie, którzy chcą więcej widzieć, więcej wiedzieć troszeczkę co się dzieje wokół nich [cyt.str.15]. W związku z tym ich sama postawa, te kompetencje społeczne, które są tak ważne, o których będziemy dalej mówić. Sama ich postawa powoduje to, że oni w tej pracy, o której mówimy mają tą przewagę ponieważ więcej widzą, więcej dostrzegają. Ale wracam też do tego tematu kim mają być ci, jakiego pracownika my mamy przygotować. Chyba trudność polega na tym, że tych miejsc pracy socjologa, jest bardzo dużo, może być bardzo dużo. Socjologowie, absolwenci socjologii sobie znajdują miejsce w różnych instytucjach począwszy od takich typowych prac analitycznych, skończywszy na instytucjach Pomocy Społecznej, pracy z klientem, czy poprzez działy jakieś HR. Na pewno jest tak, jeżeli pracodawca miałby zobaczyć, tak, porównać sobie kogo, jakie ma stanowisko pracy, jakie ma wymagania na to stanowisko pracy. Coraz więcej pracodawców takie wymagania formułuje tworząc stanowiska pracy. To patrząc na to kogo najlepiej zatrudnić, jakiego absolwenta, jakich studiów, na pewno w taki sposób poprzez stawianie takich celów wiedza, umiejętności i kompetencje postawy, ułatwia dopasowanie tego przyszłego absolwenta, przyszłego pracownika do tego stanowiska pracy. To nie ulega wątpliwości. Pytanie jest, czy to co tutaj jest sformułowane, będzie na tyle jasne, żeby ten pracodawca samodzielnie, czy też poprzez, jeżeli go na to stać działy jakieś wyspecjalizowane mogły rzeczywiście zidentyfikować, że ta wiedza, której uczyicie jest tą wiedzą, która jest mu potrzebna na stanowisku pracy. No, bo jeżeli dla mnie wiedza w zakresie podstawowych czy struktur, są to hasła, które znam i wiem o co chodzi, tak. To wiedza podstawowa. Natomiast nie każdy ma tą wiedzę, żeby ocenić czy, to co proponujecie jest dobre. Więc, może warto byłoby żeby było to na większym poziomie szczegółowości, w sensie konkretów [cyt. str.5-6].

A: Przełożenia na konkretną...

D: Tak, tak bo żebyśmy nie pozostawali na poziomie takim typowo akademickim, a zeszli na poziom praktyczny. Ja wiem, że to może być trudne to przełożenie, ale gdybyśmy chcieli zobaczyć tą relację właśnie uczenie a rynek pracy, to myślę, że to wymagałoby to każdorazowo przedstawienia takiego zakresu wiedzy, no w przynajmniej w niektórych obszarach dosyć sporego objaśnienia. Odpowiadam na pytanie odnośnie tego, czy pracodawcy byłoby to, no takie coś pomocne, w tym sensie.

D: Na pewno to co też mi się wrzuciło, pozwolę sobie też zwrócić taką uwagę na to, na tą przedsiębiorczość jako element, myślę, że tutaj też rozmawialiśmy przed tą debatą, że dzisiaj jeżeli chodzi o rynek pracy województwa podkarpackiego to on jest taki, że de facto nie potrzebuje ogólnie mówiąc absolwentów, ale też nie potrzebuje socjologów. W sensie takim, że takiej typowej pracy socjologicznej, ponieważ nie ma zapotrzebowania idącego

z tych małych firm, które u nas dominują. Ponieważ one działają lokalnie, widzą lokalnie, często też nie za bardzo chcą się rozwijać szerzej, bo im jest tak dobrze jak jest [cyt.str.14-15]. W związku z tym nie mają takiego zapotrzebowania na badanie, czy szerszego rynku itd. Ale moduły, które pozwalają na zdobycie kompetencji w zakresie prowadzenia własnego biznesu i wykorzystywania tej wiedzy na uczelni później, jako usługi badań czy analiz, na pewno jest to szansa dla absolwentów, żeby odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Bo wiedza z zakresu przedsiębiorczości jest wiedzą ogólną, powszechną i w sensie takim, że można ją wykorzystać w różnych dziedzinach, natomiast tutaj może pomóc w znalezieniu się na rynku pracy, na pewno [cyt.str.10].

A: Do tego co Pan Marcin [D] powiedział, tego ważnego elementu właśnie badań i analiz, które Wojewódzki Urząd Pracy prowadzi, czy przez Dział Analiz i Statystyk, czy przez Obserwatorium Rynku Pracy – do tego wrócimy, bo będziemy bardzo chętnie chcieli posłuchać, o tych waszych spostrzeżeniach jako firmy po części, czy komórki badawczej takiej analitycznej, takiego szerszego wglądu na temat rynku pracy z tym szczególnym uwzględnieniem właśnie socjologów.

D: Ja może tylko jeszcze dopowiem, coś takiego co mi się przypomniało, że dzisiaj bardzo wiele powstaje różnego rodzaju, m. in. w związku z tą rzeczywistością unijną, mikro badań, w takiej mikroskali, ktoś tam pisze sobie jakieś kwestionariusze, bo coś tam ma zbadać. Myślę, że grupa osób, które to przygotowują nie mają wiedzy na ten temat, co dla mnie jest potwierdzeniem; ponieważ widzę te niektóre materiały, które wychodzą, i to zdecydowanie one są częstokroć przygotowane nie w oparciu o jakąś wiedzę usystematyzowaną. Tylko po prostu stworzenie ankiety może wydawać się dosyć prostą czynnością. Natomiast chodzi o to, też chciałem zwrócić uwagę, że zapotrzebowanie na taką wiedzę specjalistyczną jest w tym zakresie. Natomiast są tak małe elementy rynku jakieś takie drobne rzeczy, że gdzieś się to rozprasza i jest to robione poza wykwalifikowanymi kadrami [cyt.str.16].

A: To co mówił Pan Grzegorz, tzn. z punktu widzenia jednostek administracji, czy to samorządowej, czy publicznej – ewaluacja środków, prawda. Trzeba ewaluować wszystkie środki europejskie, a niedługo pewnie, w szerszej perspektywie trzeba będzie wszystkie środki ewaluować i wtedy faktycznie ta wiedza socjologa dotycząca tego jak to robić, z czysto technicznego punktu widzenia i później w jaki sposób odpowiedzieć na pytanie, czy te pieniądze zostały dobrze czy źle wydane, to faktycznie może być pomocne i to pewnie się nie zmieni mimo, że już jeden okres programowania się powoli kończy bo to schyłek raptem został. Tak naprawdę przymiarki pewnie do nowego okresu programowania, też takie przesłanki ku temu daje.

P: Przepraszam. Jeśli można, bo dobrze pewnie by było określić z jakimi my się borykamy problemami jako pracownicy, którzy mają wykształcić socjologa. Otóż bardzo mi się spodobało to co Pan Marcin [D] (przedstawiciel WUP w Rzeszowie) powiedział – kolega ze studiów – bardzo mi się podoba ta forma jaką zastosowałeś. Generalnie proszę Państwa problem jest taki, że to jest zresztą tutaj napisane w naszym programie, że mamy do czynienia z gospodarką wiedzy. Otóż w Polsce gospodarka wiedzy dopiero się kształtuje tak naprawdę. Oczywiście co jakiś czas pojawiają się jakieś opracowania na zachodzie szczególnie prawda – społeczeństwo ryzyka itd. i zawody przyszłości... i tam pojawiają się bardzo ciekawe opracowania dotyczące chociażby np. socjologów. Okazuje się, że socjolog jest tak naprawdę zawodem przyszłości, ale np. pedagog też. Problem w tym, że to dotyczy Stanów Zjednoczonych i nie wiadomo w jakiej przyszłości dotyczyć to będzie Polski. Druga sprawa jest właśnie taka – jaki jest rynek pracy tu szczególnie na Podkarpaciu, w Polsce i na Podkarpaciu. Innymi słowy my mamy – bardzo też fajnie powiedziałeś, że socjolog może pracować w wielu obszarach – problem w tym, że tych obszarów nie ma na Podkarpaciu. I generalnie rzecz biorąc to co my mamy wypracowane dot. społeczeństwa wiedzy itd., jak zwał tak zwał, dotyczy w większości przypadków tych krajów, w których to społeczeństwo wiedzy funkcjonuje.

P: Natomiast, u nas proszę Państwa de facto, jak się popatrzy chociażby na strukturę ogłoszeń prasowych dotyczących pracy, zapotrzebowania na pracowników, no to tam najbardziej wykształcony to jest generalnie jest chyba tokarz z jakimiś kompetencjami bardzo specjalistycznymi, prawda. Innymi słowy, nie wiem jak tutaj socjologowie na rynku pracy dokładnie, bo nie miałem szczególnie okazji się zająć tym jak znajdują pracę, ale przypuszczam, że nie poprzez ogłoszenia prasowe. Natomiast, to jest pierwsza sprawa – czyli generalnie rzecz biorąc rynek pracy i zapotrzebowanie na rynku pracy – mało chłonnego rynku dla socjologów. Z drugiej strony – co jest bardzo optymistyczne – to co zostało powiedziane, że socjolog jest bardzo elastyczny. Tak naprawdę socjolog może się sprawdzić wszędzie np. studentów przekonujemy do tego; różne rozmowy na zajęciach prowadzimy, że nawet praca na kasie w Leclerc-u, nie deprecjonując Leclerc-a, Tesco, gdziekolwiek, może też pokazywać bardzo dobre przygotowanie do życia.

P: Innymi słowy, że tak powiem on mi mówi, że on pierwszą pracę będzie miał w *LeClerc-u* na kasie i strasznie przeżywa z tego powodu. Ja staram się mu uświadomić, że po pierwsze to jest twoja pierwsza praca i najprawdopodobniej na niej nie skończysz, prawda. Po drugie, jak pracujesz na kasie to zawsze możesz napisać w CV, że jesteś człowiekiem godnym zaufania, człowiekiem, który potrafi się sprawdzić w trudnych sytuacjach, potrafi pracować pod presją i do tego jeszcze potrafi się dobrze zorganizować. Czyli generalnie rzecz biorąc socjolog... i właśnie potrafi porozmawiać z klientem, generalnie rzecz biorąc też jest to

dosyć trudne. Czyli jedna sprawa to jest rynek pracy, społeczeństwo wiedzy, które de facto jest pewnym fantomem, jeszcze przynajmniej w polskich warunkach.

P: Druga sprawa to jest właśnie ta sylwetka naszego absolwenta, czyli kogo mamy kształcić. Innymi słowy myśmy mieli ogromny problem, żeby odpowiedzieć sobie na pytanie jaki ma być absolwent poziomu licencjatu, a kim ma być absolwent poziomu magisterium, prawda. Generalnie rzecz biorąc, czy my mamy wykształcić jakiegoś zawodowca wąsko wyspecjalizowanego np. o poziomie licencjatu, czy też dopiero magister musi mieć takie przygotowanie [cyt.str.7]. Podział na te trzy poziomy studiów też jest zaczerpnięty z zachodu, generalnie rzecz biorąc umówmy się, że pojawia się zasadniczy problem chaosu, bo my dostajemy różnych absolwentów, po różnych kierunkach, nie tylko co gorsza socjologicznych, którzy przychodzą do nas i uważają, że socjologię można studiować, bo to jest najprostszy z możliwych kierunków, po czym się okazuje, że przez dwa lata albo sobie nie radzą, albo jest taki a nie inny poziom. Również chciałbym, żebyście Państwo mieli świadomość tego, że myśmy mocno mieli dużo zastrzeżeń do tych efektów, które tu się pojawiły, ogromny problem z ich dostosowaniem do tych właśnie ram programowych, ponieważ to jest wymysł ministerstwa. Tak naprawdę myśmy mogli to zmodyfikować, ale to jest narzucone nam z góry. Stąd np. pojawiają się tam takie kwiatki, które dla mnie osobiście są najlepszym przykładem do tego, że jakiś urzędnik siedział na górze – oczywiście z całym szacunkiem dla urzędników – i de facto proszę Państwa wymyślił coś takiego, że my mamy nauczyć studenta takich kompetencji jak tj. kompetencja, wiedza, umiejętności. Umiejętność, on proszę Państwa musi być świadomy, że musi uczyć się przez całe życie. To dla mnie empiryka jest prostą wskazówką, że gdybym chciał to zweryfikować w faktyczny sposób, godny zaufania musiałbym przeżyć tego studenta i sprawdzić jak wyglądały jego losy życiowe i czy on zrozumiał przez całe życie, że się potrafi uczyć. Są tu, takie kwiatki tutaj też się pojawiają.

P: I teraz właśnie pojawia się zasadniczy problem, tutaj chcielibyśmy poprosić w tej debacie o pomoc. Innymi słowy jak Państwo uważacie, czy to mają być wąsko wyspecjalizowani ludzie, którzy potrafią stworzyć ankietę, ale generalnie rzecz biorąc wiele więcej nie potrafią. Bo tak naprawdę, żeby stworzyć ankietę, tutaj Marcin [D] powiedział, bo to jest tak naprawdę masę czasu, prawda, bo to się wydaje, że to można zadać pytanie, ale pytanie można tak zadać, że albo nic z tego nie wyjdzie, albo będziemy mieć złe informacje z tego. Natomiast proszę Państwa, jeżeli nie poświęcimy więcej czasu na tą praktykę, to być może dostaniecie na rynek pracy człowieka, który ma być odczytany, staramy się mocno, żeby był, odczytany – z tym też jest problem. Natomiast praktycznie rzecz biorąc nie będzie miał takiego właśnie zawodowego doświadczenia, o którym mówił Pan Profesor. Przygotowany teoretycznie, aczkolwiek w praktyce nie będzie już na to czasu. Bo jeszcze do tego, żebyśmy mieli świadomość, tego chodzi o to tak naprawdę, żebyśmy wykształcili socjologa przy minimum nakładów. Innymi słowy chodzi o to właśnie, żebyśmy mu zaaplikowali jak

najwięcej pracy własnej, a jak najmniej naszej pomocy, ponieważ za tą naszą pomoc już trzeba płacić. I generalnie chodzi o to, żeby student nauczył się sam, do tego dążymy.

A: I to jest ta przedsiębiorczość.

E: To jest ta umiejętność uczenia się przez całe życie.

M: Inspiracja twórcza, prawda.

P: O dokładnie. Wobec czego też, dobrze by było mieć świadomość z jakimi my się tu borykamy problemami, ponieważ to są wymogi de facto no ministerialne, zaszczerpione z zachodu. Podobnie zresztą jak ten system trójpodziału. Jeśli wiem to psychologia obroniła się przed tym podziałem.

S: Nie.

P: Już nie?

S: Te same obszary...

P: W każdym bądź razie, wszystkich to równo dotknęło. Czyli generalnie tak, jaki ma być ten absolwent, ja przypuszczam, że bylibyście w stanie Państwo odpowiedzieć na pytanie na podstawie własnych badań, które skądinąd prowadzą socjologowie. Państwo generalnie rzecz biorąc na podstawie, że tak powiem ludzi, których zatrudniacie, czy oczekujecie, jakich kompetencji oczekujecie. Mamy tutaj nowy kierunek, tutaj nie zostało wspomniane więc nie tylko socjologia mamy też prace socjalną. Bo niestety też ktoś wymyślił, że praca socjalna ma być połączona z socjologią, bo, bo właśnie, bo? Nie znam argumentów, dlaczego tak by miało być, to też kolejny urzędnik siedział i wymyślił. W każdym bądź razie, generalnie rzecz biorąc i Państwo, którzy czy Pani czy Pan... czyli abstrahując od tego co tu przeczytaliśmy, żeby można w takich prostych żołnierskich słowach odpowiedzieć sobie na pytanie; bo to jest tak napisane, że umówmy się z całym szacunkiem jak Państwo przeczytaliście, przetrwaliście, przemyśleliście i wyciągnęliście z tego wnioski, to jestem pełen podziwu bo nam to też chwilę zajęło. Chyba mieliście mniej czasu niż my. Dlatego jaki jest ten absolwent, którego oczekujecie, którego oczekuje rynek pracy, socjolog.

A: Może troszkę zmodyfikujemy to pytanie. Idea Wojtka [P] jest jasna i czytelna. Czy bardziej mamy postawić na wiedzę, czy bardziej na umiejętności?

P: ... dla nas wiedza jako wiedza liczy się, okazuje się, że oczekuje się od nas żebyśmy jakiegoś bakałarza takiego wypuścili, który potrafi coś, ja nie winem, wystrugać, zrobić. Dostałem takie pytanie właśnie, co z tym można zrobić, bo ja takie badania przedstawiałem na temat kapitału kulturowego młodzieży. Ktoś mnie zapytał, no co z tym można zrobić, no ...się z tego nie robi prawda. Natomiast jest to pewien zasób wiedzy np. pokazujący z jakimi ludźmi mamy do czynienia. I teraz generalnie rzecz biorąc właśnie...

A: To troszkę też nawiązanie pewnie do tego, też głośno w mediach się odbiło – list prezesa PZU dotyczący przygotowania absolwentów. Pewnie część Państwa miała okazję go przeczytać, który dotyczył tego, że tak naprawdę uczelnie nie kształcą pracowników, którzy mogą odnaleźć się na rynku pracy, tylko produkują bezrobotnych, którzy dopiero w okresie pięciu lat można przyuczyć, do tego żeby wykonywali, to do czego są przyjmowani, do czego są poszukiwani na rynku pracy. Czyli to o co pytał Wojtek [P], czy bardziej wiedza, czy bardziej umiejętności. W którą stronę z Państwa punktu widzenia byłoby to...

D: Powiem tak, że...

A: Marcin [D] przepraszam, Pani była pierwsza...

J: Chciałabym się podzielić z Państwem swoimi wątpliwościami. Dla mnie problematyczne jest to: czym się różni magister od licencjata generalnie? Przede wszystkim nie widzę tego z tych tabelk... mam wrażenie, że licencjat jest to takie małe magisterium, na którym uczymy tego studenta wszystkiego i potem na tej magisterce on powtarza dokładnie to samo, tylko pogłębia. Więc de facto – to też słyszałam od absolwentów, których przyjmowałam w tym roku – trzeba przejść ten program drugi raz. Zrobić filozofię drugi raz, zrobić coś innego, tylko w sposób pogłębiony. Ale jaki jest efekt? Taki jest efekt, że ani wiedza, ani umiejętności, takie jest moje zdanie [cyt.str.7]. Powinniśmy się skupić moim zdaniem na postawieniu sobie pytania kim dla nas ma być absolwent licencjatu, a kim absolwent magisterium. Dla mnie absolwent studiów licencjackich powinien przede wszystkim być osobą, która posługuje się tymi narzędziami, które oferuje socjologia. Może nie posiadać szerokiej wiedzy na temat teorii itd., ale potrafić stworzyć narzędzia, które od razu zostaną wykorzystane, no chociażby nie wiem do ewaluacji, gdzie czasami nie są potrzebne przy niektórych typach badania super wiedza socjologiczna, a potrzebna jest wiedza z tematu. Czy może pracując w jakiejś firmie, robiąc jakieś inne zadania, robiąc małe badania marketingowe własnymi siłami, tak. Czyli konkretne umiejętności, a dopiero to magisterium ma nas, moim zdaniem wzbogacić takim nie wiem, pełnym wyższym wykształceniem dla mnie, dużo szerszą wiedzę teoretyczną, ale jednak te konkretne umiejętności posiadać muszą już po studiach licencjackich.

A: Wywołała Pani bardzo ważny problem, z którym my też się borykamy tzn. definiując sobie czego mamy oczekiwać od studenta studiów licencjackich. Czy mają być to studia zawodowe, tego o czym Pani mówi, tzn. czy ma posiadać konkretną zawodową wiedzę tzn. potrafić przeprowadzić zgodnie z przyjętym procesem badawczym badanie, potrafi wyciągnąć wnioski, nie koniecznie musi odwoływać się do szeregu różnych teorii, które spróbują to szersze spektrum wyjaśnić. Studia magisterskie mają jakby ubogacić to, prawda. Stworzyć tą taką otoczkę akademickości, wykształcenia często uniwersyteckiego. No niestety, tu trochę ministerstwo i z tego tak to wynika, że troszkę zabiło tą ideę, tzn. stwarzając takie, a nie inne ramy, że coś ma być w stopniu podstawowym, a w drugim stopniu rozszerzonym i ja mogę się podzielić jakimś własnym spostrzeżeniem, które...

D: Przepraszam, ale czy to oznacza, że to mają być te same treści, bo ja to inaczej właśnie rozumiałem...

S: Ministerstwo wymaga, żeby każdy efekt z poziomu pierwszego był rozszerzony na poziomie drugim. Nie może być tak, że coś jest tylko na pierwszym poziomie i później nie ma, nie ma na drugim, albo jest tylko na drugim, nie ma na pierwszym – musi być kontynuacja [cyt.str.8].

E: Rozumiem, że podstawówka i gimnazjum to de facto powtórzenie tych samych treści.

S: Ministerstwo karze.

L: Nie do końca, ponieważ przedmioty nie mogą się powtarzać na pierwszym stopniu i na drugim, to muszą być zupełnie różne przedmioty.

O: Tzn. to jest bardziej mowa o efektach. O efektach na poziomie licencjatu, bardziej podstawowych i efektach bardziej zaawansowanych tzn. tak, ale uzyskanie efektu w zasadzie takiego samego może nastąpić za pomocą różnych ścieżek, dojścia do tych efektów, także...

E: Ja jeśli mogę, bo ja bym się tutaj z Panią przedmówczynią zgodził i nie chcę już powtarzać tego wszystkiego, co powiedział kolega, bo tutaj również się zgadzam z nim jeśli chodzi o przygotowanie socjologa. Ja bym powiedział, że dla mnie, no może ja też jestem skażony bo jestem absolwentem socjologii, ale miałem taki epizod w swoim życiu, że rekrutowałem ludzi do pracy i dla mnie socjolog to jest osoba bardziej plastyczna. Potrafiąca się odnaleźć w większej ilości sytuacji życiowych, czy sytuacji związanych z pracą,

niż inny kierunek, czy osoby po innych kierunkach **[cyt.str.15]**. Nie będę tutaj wymieniał kierunków, żeby nikogo nie urazić, bo ja podobnie jak kolega w swoim spektrum zawodowym miałem do czynienia z różnymi rzeczami, od przygotowania właśnie badań ewaluacyjnych do nieszczęsnych również wspomnianych zamówień publicznych, do przygotowania umów różnego rodzaju i muszę powiedzieć, że np. do przygotowania umów do czego stricte powinien być przyjęty prawnik, zajmować się tym z definicji. U mnie doskonale robiła to osoba po socjologii z racji tego, że potrafiła wymyślić w cudzysłowie nowy zapis umowy, który przystawałby do rzeczywistości, natomiast wspomniany przeze mnie prawnik obracał się w kanonie tych zapisów, które miał jakoś tam wdrukowane, i które jakoś tam mu się nasuwały.

E: Natomiast odnosząc się do tego co powiedziała Pani przede mną, to ja bym się zgodził w stu procentach z tym co mówi. Znaczy dla mnie różnica między studiami licencjackimi, a magisterskimi powinna polegać na tym, że licencjat powinien wiedzieć, kto to jest Weber, magister powinien znać jego dorobek. Natomiast licencjat na pewno powinien potrafić przygotować narzędzie, o czym też kolega wspominał [cyt.str.8]. Rynek badań socjologicznych, to jest rynek, który jeszcze się otwiera, zwłaszcza u nas jeszcze mały mikro, bo to jak tutaj zostało wspomniane, to są małe ewaluacje we wszystkich projektach, które się pojawiają, i które często korzystają mówiąc w cudzysłowie z wiedzy Google-owskiej, tzn. ktoś ma zrobić ankietę i z ewaluować uczniów w szkole, bo jest projekt dotyczący uczniów w szkole i trzeba jakieś wnioski wyciągnąć, trzeba jakiś raport komuś dostarczyć. Więc, szuka się po Internecie jakiejś ankiety, która dotyczyłaby zadowolenia uczniów, postrzegania różnych kwestii, ściąga się ją i jakoś tak ktoś opracowuje wyniki, kompletnie bez jakiegokolwiek wiedzy o podbudowie jakiejś teoretycznej, jak to powinno wyglądać i jak to w sposób chociażby w takiej mikro skali, żeby to zrobić w sposób w miarę profesjonalny, bo tutaj nikt nie wymaga zaawansowanych, złożonych analiz statystycznych, tylko prostych korelacji, ale one też wymagają podstawowej wiedzy, wtedy jak je zastosować i jak je opisać, po prostu. Dlatego wydaje mi się, że ta wiedza na poziomie licencjatu, to powinna być wiedza ludzi, którzy świetnie wchodzi do firmy badawczej, albo świetnie mają w projekcie pół etatu i mają zrobić małe badania ewaluacyjne, albo przeprowadzić samodzielnie proste badania ewaluacyjne, czy jakieś badania sondażowe. Natomiast magister, to moim zdaniem powinna być osoba, która rzeczywiście dobrze orientuje się w tym kontekście teoretycznym.

P: Właśnie to niestety to nie jest takie proste. Gdyby to było takie proste, to byśmy to już chyba sobie wdroyli. Tylko problem w tym, że żeby przeprowadzić dobre badanie to niestety ta teoria w podłożu musi być. Innymi słowy rodzinę można badać z punktu widzenia np. konfliktu w tej rodzinie, a można badać z punktu widzenia funkcji tej rodziny, ale żeby badać z punktu widzenia funkcji... operacjonalizacja pojęć to jest właśnie przełożenie z języka teoretycznego na ten praktyczny, badawczy. To jest właśnie podstawa.

J: Ja chciałabym się zgodzić, z drugiej strony, jednak żeby absolwenci socjologii potrafili wyszukiwać informacje tak, bo badamy rodzinę, nie wiem rodzinę w badaniach marketingowych generalnie bada się pod pewnymi kątami. Raczej co kupują i w jaki sposób. Więc myślę, że... tego na socjologii nikt mnie nie uczył. I badania marketingowe, w których pracuje mnóstwo moich znajomych – właśnie absolwentów socjologii – w ogóle teorii nie wykorzystuje, więc właśnie na tej podstawie sadzę, że...

P:W przypadku badań marketingowych... natomiast ja mówię o socjologii prawda.

J: Znam również takie miejsca gdzie ktoś siedzi i trzaska ankietę za ankietą, nie wykorzystując jakiejś szerokiej wiedzy teoretycznej, raczej wiedzę na temat tego, jak stworzyć dobry kwestionariusz, jak rzeczywiście operacjonalizować dobrze pojęcia, ale nie z użyciem jakiejś konkretnej teorii socjologicznej. Ja bym bardziej uważała, że to są bardziej umiejętności nabyte i też umiejętność wyszukiwania tej wiedzy tak, bo ja też wszystkich teorii socjologicznych nie znam, ale potrafię sobie pójść do biblioteki, czy nawet poszukać za pomocą Google. Mówimy, że za pomocą Google można wyszukać ankiety itd., ale można wyszukać rzeczy, które są przydatne. Więc ja bym tutaj nie stawiała, że trzeba super znać teorię.

P: Czyli ja mówię, że dla nas po prostu jest to pewien problem. Dobrze Pani powiedziała, nie chcę czepiać słówek, ale trzaskać ankiety, to mówi się, że takie trzaskanie ankiety, to właśnie są te z Internetu. Generalnie o czym mówię, że to jest troszkę bardziej skomplikowane. Innymi słowy socjolog, który wychodzi po licencji, żeby mógł powiedzieć, że jest socjologiem to musi po prostu znać teorię. Innymi słowy nie może znać właśnie takich bardzo szczegółowych umiejętności typu budowa ankiety, bo tak naprawdę, to to robimy na trzech-czterech kursach, a pozostałe wydaje mi się to jednak przygotowują do tej wiedzy socjologicznej.

A: Marcin [D] i Daniel [C] mogą coś powiedzieć, bo mają doświadczenie z różnymi firmami badawczymi, przy okazji obserwatorium. Czy przydaje się teoria Marcina?

D: Bardzo się przydaje.

C: Zwłaszcza w czytaniu raportów.

D: Tzn. powiem tak, jeżeli chodzi o to trzaskanie ankiet, prawda jest taka, że z całego programu studiów socjologicznych, metody badań, jest tą wiedzą, którą do dzisiejszego dnia

wykorzystuję i komputerowa analiza danych. Więc gdybyśmy popatrzyli, gdybyście chcieli Państwo popatrzeć co rynek pracy potrzebuje z tego, to nie potrzebuje pracy Webera, nie potrzebuje wielkich struktur. W kwestii interpretacji tak [cyt.str.11].

P: Np. biurokracja Maksa Webera, generalnie rzecz biorąc umówmy się, trzeba wiedzieć, że coś takiego jest. Żeby móc z czegoś zrezygnować trzeba wiedzieć, że to jest.

D: Zdecydowanie tak. Natomiast, to trzaskanie ankiet jest jedną z tych umiejętności praktycznych i z tych kluczowych umiejętności, które student...

P: Zawsze to studentom mówiłem, że tym mogą się pochwalić przed pracodawcą. Nigdy nie lubiłem nauczycieli, którzy mówili, że ich przedmiot jest najważniejszy i wtedy zawsze mówiłem, że te metody są ważniejsze. Tutaj się nie zgodzi...

S: Ja uważam, że najważniejsza jest teoria, oczywiście...

D: Wracam do tematu. Można powiedzieć, że to jest bardzo ważna umiejętność. Ona tutaj, też żeśmy sobie wymienili zdania, oczywiście nie da się zrobić kwestionariusza do końca. Temat badań będzie zależny do czego będziemy chcieli się później odnosić, w interpretacji tych badań, założenia tych badań do badania, tak. Zbadania tej problematyki przed badaniami, czy eksplikacji itd. więc nie można tego zrobić. Też zgadzam się, że nie można jako... wypuścić socjologa, który umie robić narzędzia, ale nie wie tak naprawdę do czego ich zastosować, tak [cyt.str.11]. Natomiast na pewno, zgadzam się w tym aspekcie, że można powiedzieć sobie, że na tym poziomie, na pierwszym poziomie to gdzieś jakieś podstawy tej socjologii, natomiast położyć nacisk na to właśnie zawodowe wykorzystanie tego wąskiego aspektu wiedzy, ale jednak. Bo naprawdę już tym bagażem wiedzy można się odnaleźć na rynku pracy.

E: Ja bym powiedział jeszcze jedną rzecz, może troszkę ad vocem tego, co Wojtek [P] powiedział, że Państwo jako socjologowie, jako pracownicy naukowci nie możecie się też zamykać na marketing [cyt.str.11]. Na tą część socjologii, która jest może trochę odarta z tej teorii, może nie robi tak, aż takich głębokich badań na podbudowie teoretycznej, takich które rzeczywiście Państwu pewnie by się marzyły jako osobom, które się tym zajmują teoretycznie i które to robią, ale musimy powiedzieć, tak, że nie możemy się obrażać na rzeczywistość. Rzeczywistość jest taka, że firmy zatrudniają socjologów po to, żeby zbadali czy pasta do zębów w takim opakowaniu będzie przez ludzi kupowana. I to jest też dziedzina badań i dziedzina potencjalnych i to jest ogromny rynek pracy dla Państwa absolwentów [cyt.str.11].

S: Na Podkarpaciu?

E: Na Podkarpaciu może jeszcze nie, ale tak naprawdę bardzo wiele osób pracuje z Podkarpacia i migracja do innych regionów, to jest też fakt, z którym też nie możemy dyskutować i to jest też szansa dla tych ludzi. Bo jeżeli ktoś alternatywę być tutaj i nie mieć pracy, a wyjechać trzysta kilometrów i tą pracę mieć, to w sytuacji, kiedy będzie absolwentem, myślę, że dla niego sytuacja jest jasna i oczywista. Natomiast tak jak mówię, to jest ogromna część, która się rozwija i na pewno będzie się rozwijać z czasem, bo mówimy o ewaluacji, to osobna część i osobna działka oczywiście, która będzie związana z funduszami europejskimi i nadal jeszcze w przyszłej perspektywie finansowej, pewnie również będzie się rozwijać mocno. Natomiast to jest też, myślę, pole do zagospodarowania powiedziałbym, że nie możecie takiej szansy dla swoich absolwentów zaprzepaszczając tzn. nie traktowałbym tego tak bardzo po macoszemu, tego w cudzysłowie nazwijmy to „trzaskania ankiet”.

P: Tj. tak jak powiedziałem. Zawsze twierdziłem, że to jest najważniejsze czego się student może nauczyć. Nikt tu broń boże metod badawczych po macoszemu nie traktuje, wręcz przeciwnie też Pan profesor [B] jest metodologiem i doprowadził do tego, że zwiększyliśmy zakres zajęć metodologicznych, zmieniliśmy nieco profil tych zajęć. Są teraz już zajęcia z badań ilościowych, badań jakościowych, tak żeby ten student wychodząc od nas miał jak najszerszą wiedzę dotyczącą właśnie badań. Natomiast tu myślałem, że jeszcze powiesz, że nie możemy się zamykać na marketing pod kątem czegoś takiego jak promocja naszego kierunku. Generalnie rzecz biorąc np. myślę, że być może musimy sobie stworzyć rynek. Czyli innymi słowami być może powinniśmy prowadzić szkolenia dla pracodawców po to żeby im uświadomić, że potrzebują „na qwałt”, że się tak wyrażę socjologów do swojej firmy, prawda [cyt. str.16].

A: Obawiam się Wojtek [P], że to może być trudne.

P: Ja wiem, życie nie jest proste generalnie no nie, życie to nie jest bajka.

A: Z moich doświadczeń z pracodawcami wynika, że im się ciężko coś uświadamia bo są oni bardzo świadomi.

P: Świadomi, czyli zamknięci. Więc generalnie być może też o to chodzi, że po prostu nie ma takiej świadomości. Tak jak mówię, co to jest stworzyć ankietę prawda. Pani w szkole, ile razy ja się spotkałem z sytuacją, gdzie robiłem badania wśród młodzieży w szkołach, a wie Pan niech Pan spojrzysz bo tu to sobie robiliśmy takie badania... brałem

ankiety do ręki i mówię: proszę Pani tego żaden socjolog nie miał w ręce – no nie myśmy wzięli parę osób i zrobiliśmy ankietę – no właśnie. I pojawia się zasadniczy problem, że być może my nie jesteśmy w stanie uświadomić naszym potencjalnym pracodawcom, jaka to jest skomplikowana sprawa. Skoro, to by było takie proste, to nie trzeba by było studiować socjologii, prawda.

A: Ja mam jeszcze pytanie, bo są Państwo, którzy zatrudniają też socjologów, o takiej specyficznej specjalności, praca socjalna. Jakie Państwo macie doświadczenia i jakie wrażenia z przeglądu tej oferty. Czy ona faktycznie może być Państwu pomocna? Bo dyskutujemy o tej części metodologicznej, ale też nie możemy zapomnieć o tym co mówił Marcin [D] i o czym mówił Pan Grzegorz [I], że tak naprawdę socjolog może pracować wszędzie, tych ograniczeń nie ma, a specjalność jest jakby mocno dedykowana.

M: Znaczący, ja chciałabym może tytułem wstępu powiedzieć, że no nie do końca możemy wszechstronnie wykształcić socjologa, który będzie pracował w pomocy społecznej, możemy go uwrażliwić na pewne kwestie, które będą się rozwijać w przyszłości. Natomiast no nie możemy jakby dostarczyć mu wiedzy i wykształcić jego umiejętności w dziedzinie, która będzie powiedzmy za pięć lat dziedziną rozwijaną bardzo mocno. No w tej chwili mamy taką sytuację, kiedy jest ogromny zwrot ku rodzinie, rodzinom zastępczym, pieczy zastępczej w ogóle. No powiem z doświadczenia, że pięć lat temu nie mówiono tak dużo w tych kwestiach. Mamy tu też taką specyficzną sytuację, ponieważ ustawowo jesteśmy popędzani w ramach pomocy społecznej do stałego dokształcania. Tutaj mówiliśmy o kształceniu ustawicznym, które albo nam się podoba, albo nie. Natomiast jeśli ustawa o pomocy społecznej zmieniała się kilkadziesiąt razy, no to jakby powinnyśmy wydawać mi się naszego absolwenta uwrażliwić w tym kierunku i nauczyć go interpretowania tej wiedzy, którą na tle legislacyjnym nam przekazują.

M: Ja bym chciała zadać jeszcze jedno pytanie Państwu, którzy reprezentują pracę socjalną. Mianowicie teraz po raz ostatni mamy w socjologii specjalność praca socjalna, ostatni rok na roku trzecim. I rzeczywiście rozważamy powołanie do życia nowej specjalności, która byłaby przydatna pomocy społecznej, no ale z racji tego, że nie może tak już być nie dawałaby uprawnień pracownika socjalnego. I tutaj bardzo liczę na Państwa sugestie w tym kierunku, Państwo nam coś doradzą. Jaki typ specjalności z punktu widzenia właśnie możliwości zatrudnienia byłby dla Państwa korzystny, w sensie pracodawca przyjmuje pracownika, a jednocześnie dałby nam szansę tutaj wykazania się nową specjalnością, która będzie chętniej przez pracodawców postrzegana.

H: To, że ja reprezentuję Podkarpacki Urząd Wojewódzki, troszkę specyficzne struktury. I z jednej strony też nie do końca wyrastam z Państwa grona, ponieważ jestem prawnikiem i zupełnie nie lubianym urzędnikiem.

M: No ale była Pani Moniko [H] u nas na studiach podyplomowych więc też Pani wyrosła.

H: Rzeczywiście, żeby nie powiedzieć, ale mamy dość duży kontakt z socjologami ponieważ praktycznie zawód socjologa to jest baza zatrudnienia w naszym wydziale – reprezentuję Wydział Polityki Społecznej, który zajmuje się obszarem bardzo szerokim, bo tj. i kwestią pomocy społecznej i kwestią bezrobocia, pracy i ochrony zdrowia, praktycznie wszelkich możliwych takich spraw trudnych, które się dzieją. Do czynienia z socjologami mamy też dużo. I jeszcze dodatkowo takiż, nie tylko byłoby to określenie do socjologów, ale i do innych kierunków. Obserwujemy jedną tendencję, dlatego, że my jesteśmy jako administracja rządowa niestety, może i stety w ramach naboru, jesteśmy zobowiązani do przestrzegania całego proceduru w ramach służby cywilnej. Co, jakby utrudnia nam troszeczkę życie w sensie wyprowadzenia pracownika na prostą i przygotowania go do życia. Ponieważ od Państwa osoby pojawiają nam się na praktykach, pojawiają się później na stażach absolwenckich i niejednokrotnie widzimy potencjał w tych ludziach i chcemy, w miarę naszych możliwości zatrudnić na stałe, ale okazuje się, że ten proces naboru w ramach służby cywilnej, czyli obiektywny i szeroko adresowany, niejednokrotnie powoduje, że przy już ostatecznym naborze osoby, które wychodzą spod Państwa skrzydeł mówiąc wprost przegrywają, jeżeli chodzi, o ten końcowy etap. Ponieważ, gdzieś tam jeszcze są trudności jakby w upewnieniu się przez potencjalnego, później przyszłego pracodawcę, że jest to osoba, która w całości będzie realizowała zadania i osoba, którą nie będzie trzeba, stać nad nią mówiąc wprost przez najbliższe pół roku, albo osiem miesięcy, bo nie ma na to po prostu czasu, proszę Państwa. U nas praca w urzędzie, myślę, że zmieniła się diametralnie, jeżeli popatrzymy kilka lat wstecz, i to niestety powoduje, że my musimy mieć pracownika mobilnego, elastycznego, dyspozycyjnego, otwartego [cyt.str.9].

P: I z doświadczeniem?

H: No nie koniecznie. Powiedziałałam tutaj jakby wpisze się w to co panowie mówili, pracuję oprócz tego, że zajmuję się kierowaniem tej sfery polityki społecznej w urzędzie, to też mam możliwość uczestniczenia w tzw. zespole wartościującym, który został sformułowany tutaj u nas w strukturach urzędu, który zajmuje się oceną stanowisk pracy, funkcjonujących w ramach naszych struktur. I te opisy są sporządzane pod każde stanowisko pracy, są sporządzane takie obiektywne opisy stanowiska pracy wyszczególniające warunki

oprócz zadań uszeregowania w tej danej strukturze, komórce organizacyjnej, to są odpowiednio wskazane kwalifikacje, aby później w ramach naboru gdyby taki miał zachodzić, była jasność co do wyboru kandydata. I tutaj paradoks taki nastąpił, ponieważ jak zaczynaliśmy pracę i wszyscy w urzędzie przygotowywali opisy pracy, dla poszczególnych stanowisk, to tendencja była jedna, żeby jak największy poziom ustawić w tych opisach, tak aby te punkty, które się uzyskuje jako suma wartości danego stanowiska pracy były jak najwyższe, automatycznie przechodziło się do jak najwyższej kategorii, co nie koniecznie skutkowało więcej niż taką zawodową satysfakcją, ale w administracji rządowej jest to wyjątkowo ważne, jeśli ktoś chce troszkę dłużej popracować. Związku z powyższym no takie były początki, a potem w momencie, kiedy część osób wykorzystywała jeszcze uprawnienia do wcześniejszych emerytur, czy też zmieniała po prostu naturalnie pracę i okazywało się, że mamy pewne możliwości naboru, to chce Państwu powiedzieć, że zmieniła się tendencja w sposób diametralny. W chwili obecnej przygotowując opis stanowiska pracy pod ewentualny przyszły nabór, oczywiście trzymamy się wersji jakby wykształcenia wyższego, bo to jest dla nas jakiś wyznacznik i tutaj staramy się, żeby były to osoby z wykształceniem wyższym, ale pozostajemy już bez tego przedimka pt. magister, nie koniecznie potrzebni nam są absolwenci z magisterskimi studiami, wystarczy nam licencjat. I tam gdzie, bo po pierwsze mamy większą możliwość w naborze, bo tych kandydatów nam się pojawia więcej, po drugie taka osoba, okazuje się, że kiedy trafia już w nasze struktury i chce tu troszeczkę popracować, jakby dalej kontynuuje tą naukę, dla nas jest to też ważny element jeśli pracownik się rozwija, a mimo wszystko mamy do czynienia jeszcze ze świeżym pracownikiem, który jest jeszcze bardzo plastyczny i możemy tą osobę, wiedząc, że ona jest tak naładowana wiedzą stricte teoretyczną, próbującą przenieść to na nasze struktury administracyjne. Niemniej jednak bardziej efektywny dla nas jest taki pracownik i też staramy się absolwentów, właśnie dlatego taka tendencja w urzędzie, oczywiście tam, gdzie możemy, bo nie wszędzie się udaje. Prosta sprawa nadzór z pomocy społecznej proszę Państwa, my mamy tak wywindowane kwalifikacje, jeżeli chodzi o nadzór i udaje nam się pozyskać osoby, dość dużo mamy tu właśnie z uczelni. Niemniej jednak, no pięcioletni staż pracy w zawodzie, w pomocy społecznej mówiąc ogólnie, tutaj jest taki zapis, jest już jakimś czynnikiem determinującym. Ta pomoc społeczna na szczęście została sformułowana ogólnie, w związku z powyższym staramy się wykorzystać każdy element, gdzie ta osoba gdzieś w tej pomocy społecznej się zaczepiła, żebyśmy później mogli ją do nadzoru przyjąć. I tak nam skonstruował pracodawca w niektórych zakresach, te kwalifikacje podniósł, ale tam gdzie nie ma takiej konieczności, to właśnie się staramy zatrudniać absolwenta.

R: Przepraszam bardzo, my z kolegą zastanawiamy się, bo zainteresował nas ten problem, o którym Pani mówiła, że nasi absolwenci przegrywają, że Państwo potrzebują,

sprawdzają się ludzie otwarci, mobilni, dyspozycyjni, elastyczni. Nasi absolwenci rozumieją, że są mniej otwarci, dyspozycyjni od innych absolwentów.

H: Okres naboru jest specyficzną sytuacją tak, bo u nas jeżeli jest to określony zamknięty pewnymi procedurami, tutaj no bardziej pewnie większe pole do popisu miałby osoba od nas z wydziału administracyjno–organizacyjnego, która ta część, ta część jakby kadrowa, ale powiedzmy, że uczestniczymy w tych naborach więc coś mogę powiedzieć. W momencie, kiedy pojawia nam się więcej niż kilku kandydatów, to naturalną konsekwencją jest, że prowadzimy najpierw postępowanie testowe tzw., czyli formułujemy pewnego rodzaju testy, które obejmują obszary wiedzy określonej wcześniej, czyli w trakcie ogłoszenia o naborze osoba zapoznaje się z tematami niezbędnymi i później dostępne jest odzwierciedlenie w tym materiale testowym. I po przejściu tego etapu rozpoczynamy już etap rozmowy kwalifikacyjnej z częścią praktyczną tzn. bardzo często to co, żeśmy tutaj podnosili na poprzednim spotkaniu podczas wizytacji Państwowej Komisji Akredytacyjnej, że nawet takie proste rzeczy jak kwestie informatyczne, zaczyna być już problem. Może u nas nie pracujemy, aż tak na badaniach nie opieramy się, to nie jest nasza baza, ale korzystamy z tego ponieważ sami na własne potrzeby opracowaliśmy kilka podejrzewam, że w chwili obecnej można ocenić jako mniej lub bardziej dramatycznych prób ankiet, niemniej jednak jakoś sobie radziliśmy. I związku z powyższym później kumulujemy wyniki z samorządów. I to jest dość duży materiał, on nam służy przy planowaniu budżetu, przy wnioskowaniu i taka osoba, która przychodzi i ma mieć tą podstawową wiedzę informatyczną już sobie nie radzi w prostym programie Excel. Już ma trudności niejednokrotnie proszę mi wierzyć z wysłaniem maila, co dzisiaj by się wydawało wręcz niezrozumiałe, ale rzeczywiście tak jest [cyt. str. 13]. Przetestowaliśmy to już kilkakrotnie, ponieważ później się okazywało, że po pół roku musimy się rozstać i też nie mamy takiej możliwości, że my tą osobę przyjmujemy na dwa trzy tygodnie na powiedzmy jakiś okres próbny. My już wchodzimy w takie dłuższe relacje i to jest dla nas potrzeba, że ten pierwszy kontakt musi być w porządku. Też mówię no takie proste sprawy, aż przykro czasem o tym mówić.

H: Natomiast tych socjologów, których mamy, a mamy ich troszeczkę, bo ulokowaliśmy ich w różnych miejscach, dlatego nam troszeczkę jeżeli chodzi z punktu widzenia polityki zamyka drogę ustawodawca. Ponieważ narzucając wymogi kwalifikacyjne dość wysokie: pięcioletni staż pracy w pomocy społecznej, plus wykształcenie kierunkowe, plus organizacja pomocy społecznej, czyli podyplomówka, to już jest wysoki dość poziom. Nasza oferta z kolei może nie do końca odpowiada temu co... ale mamy młodych, chętnych, zdolnych i staramy się jakby zagospodarować te osoby, wprowadzamy ich na takie stanowiska pracy, które nie mają, aż takich wymogów kwalifikacyjnych, pomalutku wdrażają się nam w pracę, między czasie uzupełniają wykształcenie, robią specjalizację, odbywają staż i przechodzą na kolejne aspekty. Ale prosta sprawa przychodzi osoba, która jest po studiach

socjologicznych ma wykształcenie wyższe i przynajmniej, ja przyznam się szczerze, że nie znam i nigdy nie wnikałam w tak dokładny etap jakie są zajęcia na, w czasie studiów i jakie te osoby umiejętności nabywają, ale wydaje mi się, że ta wiedza ogólna powinna być. Tym bardziej, jeżeli gdzieś tam się pojawia, że czy Państwo mieliście zajęcia z administracji z takiego ogólnego pojęcia, bo idzie do pracy osoba do struktury administracyjnej, a wbrew pozorom struktury administracyjne, myślę, że jedno z najwyższych pól popisu dla absolwentów w chwili obecnej. Szkoda, że nie ma w trakcie spotkania pań z ośrodka pomocy społecznej, tutaj rzeszowskiego ośrodka pomocy społecznej one mają bardzo dużo praktykantów, później ich zatrudniają. Ale no mówię, jest to dla nas takie, niektóre mamy trudności, bo nawet w tych takich rozmowach, gdzie absolwent jest już na etapie rozmowy ustnej i wie, że będzie z administracji, z takich ogólnych zasad parę słów może być zadane, parę pytań sformułowane i okazuje się, że dla osoby, która kończy studia wyższe ona nie ma np. tej wiedzy kompletnie, że jest struktura samorządowa, struktura administracji rządowej, i że nie koniecznie wojewoda to jest tj. tożsamy z marszałkiem [cyt.str.13]. Pomimo, że nasza odległość jest niedaleka widzimy się praktycznie z okien. Takie, naprawdę spotykamy się proszę Państwa z takimi sytuacjami.

P: Nie chciałaby Pani wiedzieć z jakimi my się sytuacjami spotykamy.

H: Tak, tylko my otrzymujemy mówiąc brzydko od Państwa pracę, tak. Wy przechodźcie tą drogę przez mękę, my powinnyśmy odcinać kupony.

M: Jest to, aż nieprawdopodobne ponieważ hospitacje odbywają się w obydwu urzędach i tam się dowiadują nasi studenci, jaki to jest urząd i w jakim trybie administracyjnym pracuje.

H: W każdym bądź razie, a propos tego, co Pani doktor wspomniała rzeczywiście zapraszamy rok rocznie Państwa studentów, przychodzą.

M: Tak, Urząd Marszałkowski też.

H: Bardzo lubię myśleć do nas przychodzić, w najładniejsze miejsce ich prowadzimy w urządzie, rzeczywiście takie, żeby ich to troszeczkę zainspirowało, może kiedyś w przyszłości by chcieli. I zaczynamy opowiadać o poszczególnych zadaniach, które realizujemy, obszarach na czym się skupiamy, gdzie wydajemy pieniądze, gdzie mamy jakieś trudności, czy sukcesy i proszę mi wierzyć, że tam gdzie mówimy o strukturach, korzystając z przepisów. Mówimy, że tutaj jest formułowana, taki i taki zakres zadań, że dotyczy to takiego aktu prawnego, że to są takie rozporządzenia, że to jest taka procedura np. w trakcie

realizowanych kontroli, czy wydawanych środków. Jest to wszystko, tak formalnie opowiadamy, o różnych sytuacjach, wzbudzamy małe zainteresowanie, o tak powiem. Żeby nie powiedzieć, że ziewają.

H: Młodzież jest bardzo kulturalna z Państwa uczelni, nie spotkaliśmy się z jakimś takim... nie bardzo kulturalnie to robią, także następuje jakby etap wzmożonych notatek, co w naiwności naszej przez pierwsze dwa lata pewnie notują to co my mówimy, ale okazuje się, że to raczej nie konieczne. W każdym bądź razie, kiedy zaczynamy im opowiadać o takich rzeczach jak np. kontakty, relacje z klientem, sytuacje takie trudne, które nam się też w urzędzie pojawiają, jakieś takie, oni to przyjmują w formie takich... tak staramy się to przedstawić, żeby naszego potencjalnego pracownika nie zniechęcić zupełnie, że jednak w tym Urzędzie Wojewódzkim, też jest kontakt z klientem trudnym i trzeba sobie umieć z nim poradzić i też, że pewne badania trzeba przeprowadzić na mniejszym oczywiście poziomie jakościowym, bo i te potrzeby niekoniecznie w naszych realiach są takie. Niemniej jednak jak mówię, takie bardziej życiowe jakby kwestie wzbudzają większe zainteresowanie, kwestie formalne może troszkę mniej, ale my jesteśmy jakby twardzi i chcemy dalej wdrażać tą wiedzę, tylko nie mamy takich umiejętności. Pan dyrektor [G] tutaj, Powiatowe Centrum Pomocy bardziej praktycznie, tak.

M: Z doświadczeniem hospitalizacyjnym, tak. Bo odwiedzamy Pana dyrektora o hoho, nawet nie chcę mówić od kiedy, ale bardzo długi czas.

G: Jeszcze miałem czarną brodę. Jeśli można, bo ja nie wiem czy dokładnie strzelę się w temat, ale chciałem króciutko. Proszę Państwa pomoc społeczna stanowi dość poważne miejsce pracy dla absolwentów kierunku socjologii. W całym kraju, jak wiemy funkcjonują struktury pomocy społecznej. Funkcjonują ośrodki pomocy społecznej, które zatrudniają bardzo wiele osób z tym wykształceniem. Tutaj w Rzeszowie jest zatrudnionych około trzysta osób a z tego połowa po jakiejś tam socjologii, albo pracy socjalnej. Powiatowych centrów pomocy rodzinie jest 340 w Polsce i też w każdym zatrudnione są osoby po socjologii. Generalnie my przyjmujemy, przyjmujemy osoby po socjologii, po pedagogice, jednego, dwóch prawników, tak na okrasę i czasem jakiś czyjś tam znajomy się prześlizgnie. Takie jest życie. Gdzie oni pracują, czym się zajmują. Pracują, tak jak u nas w naszych strukturach, albo też w instytucjach pomocy społecznej, które działają w terenie. U nas pracują w zespole pieczy zastępczej, zajmują się dziećmi w rodzinach zastępczych, różne tam mają zajęcia, włącznie z odbieraniem dzieci na polecenie sądu, umieszczanie w placówkach, czy rodzinach zastępczych. Pracują kierując do placówek opiekuńczo – wychowawczych w kraju, czy tutaj na naszym terenie. I zajmują się dziećmi, które opuszczają te placówki, to jest dość skomplikowany proces. Prowadzą mieszkania dla tej młodzieży opuszczających placówki, rodziny zastępcze. Pracują wreszcie w Ośrodku Interwencji Kryzysowej, bardzo ciekawa

praca, która wymaga bardzo wielu umiejętności i naprawdę nie tylko jak tu mówiliśmy, wiedzy praktyce, ale i też odpowiednich postaw. I to też w naszej pracy jest bardzo ważne. Pracują w zespole do spraw orzekania o niepełnosprawności, mają tam kontakt z osobami, które ubiegają się o orzeczenie o niepełnosprawności. Pracują w obsłudze osób niepełnosprawnych, udzielają różnego rodzaju dofinansowań dla osób niepełnosprawnych. No i wreszcie pilnują tymi placówkami. Pracują w domach pomocy społecznej, pracują w warsztatach terapii zajęciowej, w świetlicach terapeutycznych.

G: I tutaj u nas pracując na poziomie powiatu zdarza się im, że opracowują ewaluacje, diagnozę, prowadzą również badania ankietowe. A w terenie rzadko im się to zdarza, ewentualnie tak jak tu była mowa przy opracowaniu jakiś projektów. Niewielkich projektów, bo zmuszeni jesteśmy w tej formie pozyskiwać środki np. dla wspierania pieczy zastępczej – tutaj taka wrzuta mała – że rząd obiecał dofinansowywać zatrudnienie osób, w związku z wprowadzeniem ustawy o pieczy zastępczej, a potem wymyślił takie rozwiązanie, że można się ubiegać o to dofinansowanie, ale pisząc projekt i ewentualnie dostać jak ta sroczka co kaszkę ważyła... są za małe i nie do każdego trafiają, ale tutaj socjologowie mają pracę.

G: Natomiast nam potrzebne są osoby, które miałyby jakieś pojęcie o nowych kierunkach, które się pojawiają. Ci tradycyjni pracownicy socjalni są powoli z pomocy społecznej wypierani. Wypierani przez nowe ustawy, ich główne zadanie do tej pory to polegało na dokonywaniu wywiadów środowiskowych, nikt inny nie mógł go dokonać tylko pracownik socjalny. Teraz ustawa o pieczy zastępczej zrezygnowała z wywiadów środowiskowych, okazuje się, że też można świadczenia przyznawać i inne kolejne, które są przygotowane w podobnym kierunku. Dlatego też, te osoby muszą być elastyczne, muszą się przedstawiać, a ci którzy dopiero wejdą do zawodu muszą się z tym liczyć, że nasze potrzeby będą nieco inne. Mianowicie potrzebne będą osoby, które by się zajmowały mediacjami rodzinnymi, postępowaniem cywilnym w sprawach nieletnich, naukami o rodzinie, socjoterapią, super wizją, której ustawowy obowiązek wchodzi o pomocy społecznej od 2012 roku. Ta super wizja będzie realizowana i na poziomie ośrodków i na poziomie powiatów i wyżej. Asystentura, tu asystent rodziny, asystent pracy socjalnej, asystent osób niepełnosprawnych, no i takie, które już weszły w ustawie o pieczy zastępczej jak koordynator pieczy zastępczej, specjalizacja z pracy rodziny, praca socjalna z rodzinami z problemami opiekuńczo – wychowawczymi, z rodzinami dotkniętymi przemocą, to są odrębne specjalizacje. Praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi, etnicznymi. Praca socjalna ze społecznością lokalną i animacja też odnośnie tego wymaga. Praca socjalna z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami. Terapia rodzin, konferencje grupy rodzinne. Ciągle mam zapytania z Warszawy z ministerstwa czy my to robimy, nie robimy tego, nie umiemy, ani ludzi nie mamy do tego przygotowanych, nie mamy czasu, aby się własnymi siłami do tego przygotować. Zgłaszamy problem, że tak jest. Tak mniej więcej to w skrócie wygląda, żeby tutaj nie przeciągać.

A: Dziękujemy bardzo za te sugestie, bo sądzę że one będą bo jak tutaj Pani doktor mówiła, że mamy utrwalone, więc drodzy Państwo wybiła dwunasta trzy minuty temu więc, żeby nie przedłużając pozwolę sobie Państwa zaprosić na przerwę kawową do...

N: 336

A: 336 w lewą stronę tam drzwi będą otwarte, pochwalimy się przy okazji naszą fokusownią.

A: Drodzy Państwo, tak ewolucyjnie przejdziemy do drugiej części naszej debaty, choć część kwestii z tej pierwszej, których nam się pewnie nie udało dogłębnie poruszyć pewnie się pojawią. Chciałbym zacząć od takiej kwestii, która znajduje się w tej drugiej części tzn. monitoringu losów absolwentów na kierunku socjologia. Wymóg monitoringu obejmuje nie tylko absolwentów socjologii, ale też absolwentów wszystkich kierunków i specjalności. Pozwoliliśmy sobie zadać takie pytanie czy z Państwa widzenia to jest konieczność czy formalność nawiązać również troszkę do tego jakie Państwo macie spostrzeżenia w sensie takiej informacji zwrotnej dotyczącej przygotowania naszych absolwentów, czy naszych studentów, którzy trafiają do Państwa na praktyki, staże zawodowe, również pod kątem no właśnie tych badań monitoringu losów absolwentów. I tu poprosiłbym o takie słowo wprowadzające Panią Ewę, przedstawicielkę naszego gościa z Biura Karier o to aby krótko powiedziała jak te badania wyglądają na uniwersytecie. Później będę też prosił Panów z WUP-u, którzy też się tym problemem zajmują przez Obserwatorium Rynku Pracy i mają osobiste kontakty z innymi obserwatoriami, które tym problemem się zajmują. Ewa mogę prosić?

K: Tak. Więc nazywam się Ewa, pracuję w Biurze Karier, zajmuje się badaniem losów zawodowych absolwentów naszego Uniwersytetu. Mam takie szczęście, że też jestem absolwentką socjologii. I też mam takie szczęście, że to jest moja druga praca i druga praca w zawodzie, więc bardzo się cieszę z tego powodu. To doświadczenie zawodowe, które zdobyłam; przysłuchiwałam się też tutaj Państwu, jak socjologowie poszukują pracy i czego się wymaga, i też z drugiej strony byłam kształcona przez kadrę tutaj obecną, więc takie porównanie.

K: Więc chciałabym powiedzieć Państwu o tych badaniach losów zawodowych absolwentów, które robimy na naszym Uniwersytecie. Zaczęło się to wszystko w 2010 roku. Pracownicy Biura Karier pojechali na konferencję na AGH i tam pracuje Pani Monika, która jest ekspertem bolońskim i ona zaczęła uświadamiać pracowników Biura Karier, że jest to potrzebne, potrzebna aktywność w Biurze Karier, żeby robić ten monitoring losów

zawodowych, i właśnie tutaj zrodziła się taka inicjatywa wśród pracowników Biura Karier, żeby takie badania rozpocząć. Nie mieli oni do tego powiedziała bym kompetencji zawodowych, ale coś starali się zrobić sami. I przygotowali taką deklarację udziału w badaniach, ponieważ jest taka specyficzna sytuacja, że my badamy absolwentów i musimy mieć od nich zgodę. Żeby, znaczy oni muszą wyrazić zgodę na udział w tych badaniach. No i przygotowali tę deklarację i taką krótką ankietę, która odnosi się do aktywności społeczno-zawodowej w trakcie studiów i jest to tzw. pomiar początkowy, myśmy to tak nazwali. Jak wiadomo w 2011 roku nowelizacja ustawy prawa o szkolnictwie wyższym nałożyła na uniwersytety wprowadzenie takich badań. No jest to artykuł 13a, który mówi o tym, że uczelnia ma obowiązek monitorowania karier zawodowych swoich absolwentów. I tutaj jest jeszcze odnośnik, że po trzech i pięciu latach musi być ten okres monitorowania zachowany. Na poziomie uniwersytetu funkcjonują dwa dokumenty, które mówią jak to ma być robione na uniwersytecie. Jest to ustawa 332 Senatu i rozporządzenie... Rektora. Więc ja chciałam opowiedzieć Państwu jak to wygląda z perspektywy... Ja zostałam zatrudniona w grudniu 2011 roku na umowę zlecenie i później zostałam w lutym zatrudniona na etat, więc tak jakby te badania dopiero zaczęły nabierać tempa. Mamy pewne dane, które już są zebrane z 2010 roku. Tylko, że też taka specyfika tych danych, że te dane z 2010 roku są to dane, które są zbierane od studentów, bądź absolwentów, którzy przychodzą podbijać karty obiegowe, czyli w zasadzie jest to taki; w zasadzie nie można mówić o losach tych absolwentów naszego Uniwersytetu, jest to taki jakby okres przejściowy. Myśmy to nazwali pomiarem początkowym, takim wstępem do badań. I właśnie ten pomiar początkowy jest realizowany przy podbijaniu karty obiegowej i też właśnie krótka ankietka dotycząca właśnie aktywności studentów na studiach, jak oceniają w danym momencie kierunek studiów, który ukończyli. Czy chcą kontynuować dalej naukę. To są mniej więcej takie kwestie, które są podejmowane w tej ankiecie. Myśmy, jeszcze kolejny etap badawczy, znaczy po etapie początkowym są jeszcze trzy etapy: po roku, po dwóch i pięciu. Stwierdziliśmy, że przerwa po zakończeniu studiowania trzy lata jest za długa, bo jaki absolwent po trzech latach będzie chciał z nami cokolwiek rozmawiać? Poza tym te dane, które u nas zostawiają, stwierdziliśmy, że po trzech latach to już mogą być bardzo nieaktualne i robimy badanie po roku. Jesteśmy w trakcie badania rocznika 2010, czyli tego pierwszego, pilotażowego no i już się spotykamy z tym, że generalnie bardzo dużo tych danych jest nieaktualnych. Albo telefony, albo e-maile. Jesteśmy w trakcie badań, na razie mamy zwrot koło 30%, więc to jest, coś jest, ale wydaje mi się, że to dosyć mało.

P: Ja się jeszcze dopytam, czy są jakieś sankcje za niezrobienie tego? Można coś takiego przewidzieć, ale to jest problem?

K: Nie.

S: To jest tak samo jak spotkanie z Państwem. Ustawodawca zaleca, ale to Państwa uprzejmość, że Państwo przyszli. Jak zmusić kogoś?

K: Więc tu się pojawiła sprawa tych deklaracji, ponieważ osoba, uczestnikiem badania jest osoba, która już nie jest naszym studentem, więc oni muszą podpisać deklarację ręcznie i wyrazić zgodę. Ale jest to taki problem, że nie wszystkie osoby też w 2010 roku wiedziały, że taka praktyka zaczyna być wprowadzona na Uniwersytecie. Do tej pory mamy problemy z uzyskaniem tej zgody, ponieważ osoby uważają, że my będziemy wykorzystywać ich dane. Na zasadzie takiej, że nr telefonu, bo jest to przetwarzanie danych, prawda. Tu są takie różne zastrzeżenia. My mówimy, że to jest tylko na potrzeby monitoringu absolwentów, że to jest tylko dla nas, ale wiadomo, że różne się zna praktyki i się po prostu boją, a my ich nie możemy ich zmusić.

B: Proszę Państwa, tu jest taki, jak widać jak na dłoni jak wolność i demokracja przeszkadza w badaniach. Jak grupa będzie źle dobrana to po co robić te badania? Pani mówi 30% jeszcze się boją podpisywać, to ja nie wiem po co robić te badania i pieniądze wydawać. Ja miałem parę roczników, jeden student 94% miał zrobione z Ameryki nawet, no to wtedy my coś wiemy no, tak to się boją podpisać, to się boją odpowiadać. Coraz gorzej.

K: Tzn. może tak, zgodę na udział w badaniu tego rocznika wyraziło 40% osób, wszystkich absolwentów z 2010 roku i z tych 40% mamy na razie taki zwrot.

P: 30 z 40?

K: Tak.

B: Spełnimy ministerialny wymóg tylko.

K: Jeszcze to, że ta praktyka jeszcze nie była znana w 2010 roku i generalnie ona nie została wprowadzona na początku roku, tylko ta konferencja była w maju, więc jakby największy natłok tych absolwentów, można powiedzieć został złapany na tą deklarację, na tą ankietę. No ale już widać skokowy wzrost ankiet, ponieważ rocznik 2011 w deklaracji i tych pierwszych ankiet z etapu początkowego to mamy 4130, co jest 60% ogółu absolwentów tego rocznika, którzy zakończyli.

P: Pojawia się też taki problem skrzywienia, jak np. na Facebooku jest. Na Facebooku umieszczają wpisy ludzie, którzy mają się czym pochwalić. Więc niestety ci, którzy

odpowiedzą na tą ankietę to będą ci, którzy mają pracę, dom, mają dzieci. Też dostaniemy taki obraz niejako skrzywiony.

K: Badanie po roku, po trzech i po pięciu latach, stwierdziliśmy, że ich czasami bardzo obciąża i że będzie to kwestionariusz ankiety wysyłany za pomocą tego systemu, który jest tutaj u nas na socjologii – CatiSupport z modułem CAWI. Wysyłamy te ankiety internetowe na te e-maile, które mamy w bazie. I 30% to było generalnie zwrotu tego pierwszego, po kilku przypomnieniach i teraz jesteśmy na drugiej fazie, że weryfikujemy e-maile, które odpowiedziały na ankietę i wyłaniamy, tworzymy bazę tych osób, które nie odpowiedziały. I dużo mamy tych telefonów z pracowni. I wykonujemy takie telefoniczne przypomnienia, i co się okazuje, że tu bym się zgodziła z Panem doktorem, że jest coś takiego; no wie pan co ja nie pracuję, mi jest obojętne, ja wiedziałem, że ją mam na e-mailu... i widzimy, że to że my dzwonimy i się po prostu przypominamy, że te ankiety są, czy ewentualnie można zweryfikować adres e-mailowy i wysyłamy w tym momencie rozmowy jeszcze raz taką ankietę to widzimy, że to duży skutek odnosi, że osoby po prostu po takim kontakcie krótkim, jakby uświadamiają sobie, że faktycznie coś takiego było w 2010 roku i że może wypełnić, i faktycznie z tych dodzwaniań mamy największe zwroty.

P: To pewnie lata pracy będzie nie, żeby taką kulturę, że dobrze by było pokazywać studentom każdego roku pokazywać jakieś efekty, wyniki jakiejś pracy tymczasowej, żeby wiedzieli, że to jest ważne istotne i pod tym kierunkiem staramy się kształtować i tak dalej i tak dalej. Tutaj przypuszczam zapis ustawowy swoją drogą, ale on wymaga również takiej współpracy pewnej.

K: Tak. Tutaj jest taki projekt Kierownika Biura Karier, żeby przychodzić do studentów na pierwszym roku i opowiadać im co to jest to badanie, jakie informacje oni podają, czy te dane będą wykorzystywane, czy nie będą wykorzystywane bo to generalnie rodzi takie kontrowersje, ten formularz, że jeżeli ankietę jest anonimowa, to dlaczego ja muszę wypełniać ten formularz z imienia, nazwiska podawać kierunek, to są takie kwestie, które myślę też na zajęciach można.

A: To na pewno słuszna uwaga, że z jednej strony musi to być od nas sygnał, że jest to nam potrzebne, w sensie pracownikom instytucji, czy samej uczelni, ale pewnie też tu i praca ze strony pracowników Biura Karier, żeby potrafili pokazać, że faktycznie jest przełożenie, że studenci poświęcają swój czas i później gdzieś tam odpowiadają na tego zwrotnego maila, czy wypełniają tą ankietę, że może przysłużyć może nie już im, ale młodszym kolegom i koleżankom.

K: Znaczący, ten argument jest wykorzystywany w trakcie zachęcenia ich do podpisania deklaracji. Ponieważ oni jednak bardzo często uważają, że to jest zbędne, że tego nikt nie wykorzysta, że na Uniwersytecie się robi dużo papirologii, że po co to znowu. Obiegówka to formalność i tak traktują też to badanie.

I: Mam pytanie jeśli mogę. Czy ci studenci, którzy wzięli udział dostają informacje o wynikach?

K: Tzn. one są na stronie internetowej Biura Karier, są dostępne, ale jakby nie wysyłamy prezentacji do tych e-maili.

I: Myślę, że to jest pomysł, bo jak ktoś bierze udział w czymś prawdziwym i dostanie informację zwrotną w postaci nawet nie pełnej, linka do informacji, że braliście Państwo udział w ankiecie, mają Państwo wyniki, możecie sobie zobaczyć jak sobie radzą koledzy. Tak, że to na pewno zachęcam, bo zgodzę się z Panem doktorem, że jednak początki są trudne i te zwroty na początku są małe, ale im będzie większa świadomość, no to na pewno ta ankietyzacja na pewno będzie dotyczyła, może z czasem i wszystkich absolwentów tak, i to tak naprawdę pomoże i Państwu i też jakby sami absolwenci będą mieli świadomość, że tak naprawdę czasami mogą szukać pracy, nawet jeśli nie wyobrażali sobie pracy w jakimś miejscu, a na podstawie ankiety mogą się dowiedzieć, że mnóstwo kolegów pracuje gdzieś tam, w jakimś miejscu i może rzeczywiście tam warto złożyć swoją aplikację.

K: Znaczący widzimy, że to się cieszy bardzo dużym zainteresowaniem i też na każdej Komisji Akredytacyjnej z jakiegokolwiek kierunku, czy też wydziału, Biuro Karier jest zapraszane i oni konkretnie chcą wiedzieć jakie są wyniki tego badania dla poszczególnych kierunków, czy wydziałów. Jest to powiedziałabym takie bardzo na topie teraz, no ale to też właśnie jest to dobrowolna zgoda, jest to ograniczeniem. Myśmy założyli, że to są badania panelowe, czyli generalnie próba nam się będzie zmniejszać, to mają być badania ilościowe. Ale z tego co widzimy teraz, najprawdopodobniej po pięciu latach, to trzeba będzie zrobić badania jakościowe. Bo ciężko będzie z tego cokolwiek...

B: Ja mam pytanie, czy wysyłaliście pisma jakieś przewodnie do tych ludzi? Właśnie w paru zdaniach to trzeba opowiedzieć o co to chodzi i po co to żeby zachęcić.

K: Tak, tak Panie Profesorze, jest w e-mailu, że oni są absolwentami z 2010 roku, że zgodzili się na udział w badaniu, poprzez podpisanie deklaracji.

B: Ale nie od razu deklarację, najpierw ich zachęcić żeby wzięli udział, a na końcu o tych swoich danych.

K: Znaczący jest ten problem w Biurze powiedziałabym, że ja też jestem socjologiem i mam prawników. Także dużo prawa jest, dlatego konkretnie trzeba podać podstawę prawną.

S: Delikatnie o prawnikach.

K: To jest bardzo dobrze, ja się dużo rzeczy uczę w takim towarzystwie.

A: Czyli socjolog z prawnikiem potrafią się porozumieć i daje to dobre efekty.

K: Tak, ja opracowałam ankietę, a oni deklarację no i mamy komplet.

A: Drodzy Państwo, czy z tych informacji, z które żeśmy od Ewy, Państwo otrzymali, ale też i my, z punktu widzenia uczelni, nas jako pracowników niewątpliwie to badanie jest potrzebne i faktycznie coś dające, ale czy dla Państwa te wyniki są w jakimś sensie interesujące?

F: Wydaje mi się, że te wyniki będą przede wszystkim interesujące dla przyszłych studentów.

A: Też, niewątpliwie.

F: I co się dzieje z losami, czy jak jest z podjęciem pracy. To mi się wydaje jest najważniejsze. Także gdyby taka informacja zwrotna szła no to jest...

A: Czy Państwu takie informacje też mogą być potrzebne w chwili, kiedy poszukujecie pracowników?

K: Ja powiem o jednym przypadku, który mieliśmy. Był u nas pracodawca, który otwiera w Rzeszowie filię swojej firmy i on nas zapytał, czy my mamy w naszym kwestionariuszu pytanie odnośnie preferencji zarobkowej, czy jakie realnie, ile przyszli absolwenci chcą zarabiać i myślą ile będą zarabiać. My się zastanawialiśmy w jakim celu on chce takie informacje, że my być może będziemy to mieć, ale czy, to udostępniemy to będzie kwestia decyzji Pana... pytamy i w jakim celu. I on powiedział, że on robi sobie takie rozeznanie wieku pracy, bo on ma filie w Krakowie, w Warszawie i w Poznaniu i teraz on chce

wiedzieć ile on ma płacić swoim potencjalnym pracownikom. I my, prawdę powiedziawszy trochę nas to zszokowało.

P: Dlaczego?

K: Bo generalnie ja wiem, że trzeba robić rozpoznanie rynku ze strony pracodawcy, ale dlaczego my mamy od razu mówić o preferencjach, realnych zarobkach, żeby nie zaoferowali czegoś więcej, prawda.

D: Nie o to chodzi, żeby otworzyć filie szacuje się pewne koszty żeby się ulokować w tej lokalizacji. To są naturalne pytania inwestora więc, myślę, że tutaj...

P: Ja kiedyś uczestniczyłem w takich badaniach, gdzie zadaliśmy studentom pytanie ile chciałbyś zarabiać w przyszłej pracy, aby godnie żyć? Proszę Państwa, nas zszokowała jaka wyszła średnia i to wyszło, to już było kilka lat temu 1200, 1300zł. I proszę Państwa i to jest właśnie jako ciekawostka. Chodzi o postawienie pytania. Oni po prostu nie zrozumieli co to znaczy słowo godnie żyć. Bo gdybym ja odpowiadał na to pytanie, to powiedziałbym że potrzebowałbym miesięcznie, na rękę oczywiście 10 000zł, żeby godnie żyć.

S: Ale jak rozumiesz godnie żyć?

P: I o to właśnie chodzi, to jest taka ciekawostka właśnie, że postawienie pytania może dać takie a nie inne wyniki, więc generalnie rzecz biorąc taka ciekawostka, że to nie jest tak prosto.

D: Ja chciałem powiedzieć, że to o czym Pani mówi w ogóle mnie to nie zaskakuje, jeżeli chodzi o te badania. To znaczy się, my jeszcze nie mamy takich pełnych doświadczeń z badania losów zawodowych absolwentów. Prowadzimy takie, jesteśmy po pierwszym wstępnym badaniu absolwentów, przyszłych absolwentów szkół zawodowych, jest to 13 000 osób w województwie podkarpackim. Zwrot mamy na poziomie, badanie było robione metodą audytoryjną w szkołach. I jeżeli chodzi o podpisane deklaracje, zgody na przetwarzanie danych osobowych, bo tak to musi wyglądać w tym przypadku, to są naprawdę nieliczne. Myślę, że ok. 30%.

B: Ile osób?

D: Powiedzmy odpowiedzieli na ankietę, wypełnili ankietę, kwestionariusz, ale nie zgodzili się na to żeby uczestniczyć na dalszym etapie badań, bo w sumie zwrot mamy około 75% z tego badania audytoryjnego. Więc to jest pierwsza rzecz.

D: Druga sprawa, mamy takie doświadczenia z naszego sąsiedniego obserwatorium z Krakowa, że tak naprawdę oni mają przy drugim badaniu, przy drugim podejściu po roku czasu mają takie założenie, że badanie będzie ważne jeżeli uzyskają 75% zwrotu z bazy tej mailowej. No i okazało się, że gdzieś jeżeli chodzi o, jeżeli opierać się na dane mailowe, które uzyskali od respondentów to było około właśnie 20%. Zastosowano procedurę, że kontaktuje się badacz telefonicznie do dwudziestu razy! Dopiero po dwudziestym razie może porzucić ten mail, ten kontakt. Do dwudziestu razy. I też wprowadzono taką zmianę, że można uzupełnić kwestionariusz telefoniczny, nie z respondentem, ale z osobą, która jest zaznajomiona z jego sytuacją, czyli z rodzicami, z kimś kto z nim mieszka, czy ktoś kto wie jaka jest sytuacja tej osoby, której nie ma. I tylko przy takich założeniach udaje się osiągnąć ten poziom 75%. Bo rzeczywiście bazy mailowe te maile, które były podane one potem w ogóle nie funkcjonują. Znaczący w sensie takim, że one może są, ale albo ta wiadomość jest do kosza wyrzucana od razu, albo się na to nie reaguje, albo się nie ma świadomości, że jest ważne itd. to jest też troszkę inna sytuacja ponieważ troszkę inny respondent, on też ma mniejszą świadomość niż osoba, która kończy studia. Natomiast ja zwracam uwagę, na to, że to jest normalne z tym zwrotem, że jest bardzo ciężko i naprawdę dużo trzeba włożyć pracy w to żeby uzyskać informację w ramach tego badania.

D: Natomiast kluczowe wydaje się tutaj pozyskanie tej zgody na to. Myśmy pierwszy etap naszego badania prowadzili nie sami, nie przez naszych badaczy, tylko prosiliśmy szkoły o wypełnienie w ramach jakiś tam zajęć wychowawczych czy innych. I widzimy, że to z takim różnym skutkiem. W jednych szkołach to działa, bo jak jakiś nauczyciel tupnie nogą to bym powiedział... natomiast zdecydowanie lepiej by było, żeby chodził zewnętrzny badacz, o tym badaniu poopowiadał i w jakiś sposób próbował uwrażliwić młodych ludzi na to, że to będzie ważne, również i w kontekście ich kolegów czy ich samych, badanie.

P: Jesteśmy do dyspozycji. Potrzebujecie zewnętrznego badacza afiliowanego przez Uniwersytet. Badania robione właśnie przez tego typu instytucje, przez uniwersytety mają większy poziom zwrotów niż np. robione, afiliowane przez właśnie urząd pracy, czy itd., ludzie jakoś ufają naukowcom bardziej, niż państwowym, szczególnie policja jakby przyszła z jakimiś badaniami i zapytała. Jesteśmy do dyspozycji do takiej współpracy jak najbardziej. Natomiast mam pytanie takie. Te nasze losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu. Czy wy się interesujecie tego typu danymi?

D: Jak najbardziej.

P: A macie np. wiedzę na ten temat czy jakieś uczelnie mają większe zwroty, albo mniejsze? Np. jaki jest zwrot absolwentów na UJ, a jak jest w porównaniu z naszymi?

A: W Krakowie jest inaczej. Tam jest konsorcjum.

D: Znaczą się Kraków bardzo długo prowadzi badania, chyba pięć lat prowadzi takie badania absolwentów.

A: Zresztą UJ wszedł we współpracę z SPSS-em i wypracowali też narzędzie.

D: Trochę to inaczej tam wygląda, natomiast nie wiem jaki mają poziom zwrotów.

A: W Krakowie to obserwatorium koordynuje wszystkie...

D: ... taki pakt na rzecz kształcenia ustawodawczego, czy jakiegoś takiego i ten pakt na rzecz kształcenia zajął się koordynacją badania losów absolwentów wszystkich krakowskich uczelni. W sensie takim, że jest pewna część kwestionariusza, która jest wspólna, czy to jest UJ, czy AGH, czy jakaś inna uczelnia. Jak gdyby z takim założeniem, że te dane absolwentów z tej części wspólnej, będą zbierane wszystkie razem i razem analizowane, ale już każda uczelnia bezpośrednio swoich absolwentów bada. Jest to bardzo ciekawie rozwiązane, aczkolwiek jest to jeszcze już jest mocno zaawansowane, ale jeszcze nie funkcjonowało w tej formie, dopiero będzie pierwszy raz.

A: Też uczelnie pewnie nie zawsze się chciały dzielić informacjami, no bo odbieramy sobie potencjalnych klientów.

D: O dziwo oni tam zwrócili uwagę na to, że ci duzi oczywiście, którzy mają potencjał do przeprowadzenia takiego badania, niechętnie przystępowali. Natomiast te szkoły zawodowe rozlokowane w całym regionie województwa nie mają tych, takiej wiedzy czy potencjału i bardzo chętnie przystępują do tego badania. Nie miały jakiś takich obiekcji, że ktoś tam będzie miał dostęp do wiedzy ich absolwentów, czy coś, także takie mieszane uczucia. Aczkolwiek zobaczymy jak to będzie dalej funkcjonowało.

A: Teraz przejdę drodzy Państwo, tak bardzo płynnie do tematu perspektywy zawodowych absolwentów, bo tu też wcześniej była mowa o tym, że takie analizy dotyczące tego, czy jest zapotrzebowanie na socjologów czy nie ma, Wojewódzki Urząd Pracy robi. I jakbyście Panowie coś więcej mogli powiedzieć.

C: Jeśli chodzi o bezrobotnych patrząc na te dane jakie mamy z powiatowych urzędów pracy, to niestety sytuacja jest dość trudna, bo patrząc na to; właśnie sobie wyciągnąłem dane z przed lat i tutaj patrząc na socjologów zarejestrowanych w urzędach pracy no to mieliśmy, mamy co roku coraz większą liczbę tych socjologów, tak na koniec ubiegłego roku mieliśmy 435 osób, socjologów zarejestrowanych w urzędach pracy. Z tego proszę Państwa w ciągu półrocza ubiegłego, tylko, w ciągu jednego półrocza nie było ani jednej oferty, natomiast w pierwszym półroczu 2011 roku była tylko jedna oferta pracy dla socjologa, stricte już socjologa. Także ta sytuacja na rynku pracy jest niekorzystna jeżeli chodzi o socjologów.

B: Państwowa firma czy prywatna? Skąd ta oferta była?

C: Tego niestety nie mogę powiedzieć, tu mamy zbiorcze dane i nie mamy takiej informacji, my mamy te zbiorcze z powiatowych i z programu kontrolnego wyciągamy wszystkie dane zbiorcze, że tutaj niestety trudno mi powiedzieć.

J: Mogę zadać pytanie? Ilu absolwentów socjologii jest w Rzeszowie? Ile tak studentów rocznie, tak średnio kończy socjologię?

A: Znaczący w Rzeszowie jako socjologię mogą skończyć tylko i wyłącznie tu na Uniwersytecie, nie ma, wcześniej była jeszcze możliwość w Tyczynie, ale został zamknięty ten kierunek, więc na studiach licencjackich myślę, że około 50, 40, a na studiach magisterskich no ta liczba jest troszkę większa – 50.

B: Trzydziestu, czterdziestu uczniów.

E: Jeszcze Przemysł jest.

A: Ale mówimy o Rzeszowie.

E: Acha, no tak.

C: To są dane z całego województwa, z powiatowych urzędów pracy, czyli to są osoby, które się zarejestrowały jako bezrobotne.

O: A czy mają Państwo informacje, ile spośród tych 435 osób to są absolwenci Uniwersytetu Rzeszowskiego?

C: Znaczy mamy taką możliwość wyciągnięcia tych danych, w tej chwili nie mamy akurat. Tutaj mówię ogólnie o osobach, które mają wykształcenie, są socjologami. Natomiast byłaby pewnie taka możliwość, bo mamy w tej chwili narzędzie takie... mamy możliwość wyciągnięcia danych z Syriusza, czyli tam gdzie powiatowe urzędy pracy mają te dane, bezpośrednio sobie możemy te dane wyciągnąć, tak że tutaj no w tej chwili

A: Można daną osobę zidentyfikować.

D: Znaczy się przy rejestracji podaje się ukończoną szkołę...

P: Bardzo ciekawe jak wypadamy na tle...

A: Drodzy Państwo, trzeba mieć świadomość, że socjologia to nie tylko Rzeszów, to jest jeszcze Przemyśl, Tarnobrzeg, Stalowa...

P: A to jest tak 400 absolwentów, natomiast jak to w procentach... bezrobotnych dłużej niż 12 m-cy, dłużej niż 12 m-cy, tak?

A: Nie. Ktoś kto się rejestruje po raz pierwszy jest osoba bezrobotna.

P: A długotrwale? Macie takie dane dotyczące długotrwale, powyżej 12 m-cy?

C: Nie, nie mamy.

P: Generalnie czy to są cały czas ci, którzy przychodzą i się rejestrują?

C: Nie, nie. To są osoby, które są w rejestrach urzędów pracy. Niektóre są, niektóre już pozostają przez kilka lat.

P: Czyli i absolwenci i ci co dłużej?

C: Tak. Ci absolwenci i te osoby, które są dłużej.

P: A jak wygląda, to na tle innych kierunków?

L: Np. pedagogiki?

P: Tu były liczby bezwzględne – 400 osób. Natomiast generalnie rzecz biorąc w procentach, np. struktura ludzi z wyższym wykształceniem – jaki stanowi odsetek?

C: Tak dla przykładu powiem np. z danych z ubiegłego roku, tutaj technik, technik może nie, ale inżynier rolnictwa tutaj mam średnią miesięczną liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w ubiegłym roku, to tak jak socjologów mieliśmy średnio 45 w ubiegłym roku zarejestrowanych, to tutaj inżyniera, inżynier rolnictwa jest 34... średnio miesięcznie... razy dwanaście.

B: A pedagogika jak wygląda w porównaniu z socjologią?

C: Zaraz znajdziemy tutaj...

D: Możemy podać historyków – 350 historyków miesięcznie się rejestruje, czyli w sumie około 140.

C: Nauczycieli historii 16 średnio miesięcznie.

P: Czyli z tego wynika, że najwięcej socjologów?

C: Socjolog niestety. W tym takim rankingu, który prowadzimy, ale ten ranking, który robimy to jest w oparciu o oferty pracy i bezrobotnych, on nie jest taki pełny nie daje pełnego obrazu tej sytuacji na rynku, no to niestety socjolog jest bardzo wysoko na pierwszych miejscach, jeśli chodzi o ten zawód nadwyżkowy. Czyli tu ta sytuacja jest dość trudna, bo jest mało ofert pracy, a dość dużo osób jest zarejestrowanych jako bezrobotnych, także... [cyt.str.14]

D: Filolog, filologia obcojęzyczna około 240.

B: No to mniej iż...

P: Na tym wyjeździe studyjnym w Brazylii... i się okazało, że w Polsce np. filologów Portugalskich jest 30?

A: No nie więcej, rocznie czterdzieści parę osób.

P: No właśnie więc, jeżeli takie osoby nie mogą znaleźć pracy...

A: *Z filologami tam jest troszkę inaczej bo tam jest co dwa lata nabór... akurat o UJ mówimy, akurat te dane, które tu Pan Daniel [C] prezentuje to są zastraszające...*

B: No właśnie i do myślenia dużo dają. Nawet w kontekście tych dyskusji jaki profil powinien być. Czy dawać profil no przeciętny wszystkim, ale taki żeby sobie radzili w życiu tak jak potrafią, czy dawać im wąski profil, no to znowu będzie kłopot.

C: *Ja myślę, że tutaj trzeba iść w kierunku tego szerszego, ponieważ nawet z badań, które też prowadzimy, badań pracodawców, też robimy takie badania pomiarowe, z wyników badań jakie mamy, to pracodawcy podkreślają, znaczy się oni szukają takich pracowników, którzy będą wszechstronni. Oni szukają takich pracowników, którzy mają wszechstronną wiedzę i tutaj socjolog z taką wszechstronną wiedzą na pewno będzie miał większe szanse na rynku pracy, niż taki z wąską specjalizacją [cyt. str.6-7].*

D: *To trochę wygląda tak, jeżeli chodzi o te badania pracodawców, że szukają, znaczy bardzo dobrze sobie cenią ludzi, którzy są gotowi do tego, żeby zmieniać kwalifikacje, podnosić kwalifikacje, są gotowi się kształcić itd. Są otwarci na to, czyli nie zamykają się typowo w swoich kompetencjach, które nabyli w toku edukacji [cyt.str.9].*

D: Natomiast z drugiej strony chcą, żeby umieli bardzo konkretne rzeczy, w sensie takim, że ta baza powiedzmy musi być w sensie jakiś umiejętności, które nie dopiero mają być nabywane gdzieś tak w toku pracy, ale już po prostu one powinny.

P: Są w stanie sprecyzować dokładnie o co im chodzi?

L: Te umiejętności?

C: Znaczą tutaj chciałbym uzupełnić to co kolega powiedział. Co cenią np. u absolwentów? W trakcie naszych badań ostatnich pracodawców w ubiegłym roku, tutaj pracodawcy podkreślali, że najczęściej wskazań było, że wiedza teoretyczna jest ich plusem, atutem absolwentów i poza tym gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Czyli to jest to co cechuje absolwentów, co jest dobre i to co chcą wykorzystywać pracodawcy.

J: Pracodawcy inaczej rozumieją wiedzę teoretyczną, niż my tutaj w nauce. To nie jest wiedza o teoriach, tylko taka...

E: Umiejętność zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce.

D: Natomiast z jednej strony cenią sobie wiedzę teoretyczną, a z drugiej strony 50% pracodawców twierdzi, że absolwenci nie są przygotowani do wykonywania zadań praktycznych.

C: No właśnie, bo tutaj jeśli chodzi o te brakujące rzeczy, to pracodawcy na pierwszym miejscu stawiali, tak jak tutaj kolega mówił, to jest 50% wskazań, tj. niewystarczająca wiedza praktyczna i niewystarczające doświadczenie zawodowe. Znacząco trudno tutaj wymagać doświadczenia u absolwenta na początku, ale na pewno ten aspekt jest często podnoszony.

P: Niewystarczająca wiedza, a nie braki... zapewniamy praktykę, więc generalnie nie można powiedzieć, że jest brak jakiejś praktycznej wiedzy...

Ł: To jest niewielki wymiar jednak.

L: Co oznaczałaby wiedza praktyczna, bo można ją szeroko pojmować, czego, jakich umiejętności rzeczywiście brakuje naszym absolwentom?

D: Nasze badania były dosyć szeroko, ponieważ analizowaliśmy wszystkich absolwentów, którzy tam powiedzmy mieli kontakt z pracodawcami, w sensie wszystkich pracodawców, którzy mieli kontakt z absolwentami, żeby się wypowiedzieli na temat, żeby ocenili ich przygotowanie. Dlatego trudno jest nam powiedzieć bardzo konkretnie.

D: Można sobie tutaj rozszerzyć to po prostu, gdybyśmy się zastanowili co, znaczy ja w dalszym ciągu zastanawiam się tak naprawdę, jeśli mówimy o dostosowaniu kierunku kształcenia do potrzeb rynku pracy, jakie są te potrzeby rynku pracy? Czyli tak naprawdę i być może tutaj badanie losów absolwentów podpowie, gdzie ci nasi absolwenci pracują, jakie zadania wykonują? W sensie takim, że dopiero wtedy będzie można stworzyć taki profil tych umiejętności, które powinny takie osoby nabyć. Tylko, że można już pokusić się o taką analizę test research, zastanowić się po prostu jakie te stanowiska pracy są.

P: Pracodawcy jak widać nie są w stanie dokładnie określić.

D: Natomiast do tego, żeby się chwalić tym, określić jakie mają wymagania. Ponieważ, albo często nie mają dobrze sprecyzowanych, albo też nie potrafią wybiegać w przyszłość, czy w ogóle takie osoby będą im potrzebne w zakładzie pracy. No generalnie trudno jest, narzekają na to, że są nieprzygotowani, ale z drugiej strony nie chcą się

pochwalić tym jakie te konkretne kompetencje są, żeby, powinny być żeby te osoby uznać za przygotowane [cyt.str.9].

J: Ja myślę, żeby pomyśleć o tym, że to pracodawca jest przepytany telefonicznie tak, i on ma teraz opowiedzieć o kompetencjach swoich przyszłych pracowników. Ale sama wiem, jak próbowałam znaleźć osoby do swojego działu, ile czasu zajęło mi sformułowanie treści ogłoszenia, żeby umiała prawda wyrazić tam dokładnie czego potrzebuje. Myślę, że trzeba dołożyć na te wszystkie badania.

D: Prawda jest taka, że do 70% podkarpackich pracodawców nie wybiega myślami zbyt daleko w przyszłość, poza kilka miesięcy powiedzmy, że nie ma kwestii takiego strategicznego rozwoju, to jest może problem jeżeli chodzi o naszych pracodawców.

S: 80%?

D: Do 70%.

S: I to jest Pańska ocena czy to wynika z...?

D: Nie, to wynik badań.

S: Ja się zgłoszę, bo ja to zacytuję.

E: To jest kwestia tak naprawdę wielkości tych przedsiębiorstw, kultury organizacyjnej.

D: Z drugiej strony zwracając uwagę na...

S: Problem jest taki, że Ministerstwo nam karze dostosowywać się do czegoś, co ludzie w 70% i tak nie wiedzą.

E: Tylko problem polega na tym, że tą rzeczywistość powinniśmy w jakiś sposób kreować, to znaczy to, że mamy małe przedsiębiorstwa i to, że one nie mają kultury organizacyjnej, bo myślenie strategiczne nie wynika...

S: Ale to nie jest Państwa obowiązkiem tylko tego przedsiębiorcy.

E: Nie, to jest po części obowiązkiem Państwa jako takiego i tych środków publicznych, które są na różne dziedziny życia społeczno-gospodarczego przekazywane, bo tych instrumentów i środków, które są przekazywane na różne sfery życia społeczno-gospodarczego jest cała masa i to są też pewne elementy kreowania pewnej rzeczywistości, chociażby poprzez fundusze strukturalne, które już w Polsce funkcjonują i będą pewnie jeszcze w Polsce funkcjonować chwilę.

E: Znaczący ja nie chciałbym wchodzić koledze w słowo, bo ja mam kilka takich rzeczy, które nawiązują do tego o czym mówiliśmy jeszcze przed przerwą, ale ja o tym nie powiedziałem, a chciałbym powiedzieć, bo z racji wykonywanych obowiązków zajmuję się też troszeczkę nową perspektywą finansową. I tym wszystkim co się pojawia w tym zarysie dokumentów unijnych, związanych z nową perspektywą finansową, jak to będzie wyglądało. Ja sobie wypisałem takie trzy rzeczy, na które myślę, że powinniśmy tutaj w tym gronie jak siedzimy i jesteśmy zwrócić szczególną uwagę.

E: Pierwsza rzecz to jest to, i to są rzeczy na których będzie bardzo duży nacisk położony w kolejnej perspektywie finansowej, powinniśmy to czytać duże pieniądze będą na to po prostu przeznaczone. To jest pierwsza kwestia, tj. społeczeństwo do nauki z przedsiębiorczością. To, co w tym okresie programowania myślę, że jeszcze nie za funkcjonowało dobrze i te wszystkie kwestie staży, firmy SPIN OF, SPIN OUT, które mogły być finansowane rzeczywiście, to jeszcze nie do końca zadziałało, ale na to będzie jeszcze znacznie większy nacisk położony. I myślę, że to jest też szansa dla Uniwersytetu i dla Państwa tutaj na zagospodarowanie tych pieniędzy, chociażby z racji podjęcia wyzwań związanych np. z prowadzeniem badań. Bo to jest ogromne pole, myślę do zagospodarowania i możliwości tutaj są. Widzę, że zaplecze techniczne jest, więc myślę, że tutaj jest jakieś pole do popisu.

E: Druga rzecz na którą na pewno będzie położony bardzo duży nacisk, to przygotowanie praktyczne uczniów, studentów do wykonywania zawodu. Staże, praktyki zawodowe, to będzie ten dział, na który na pewno duży nacisk będzie położony. Na to też będzie można pozyskać spore środki finansowe według tych dokumentów, które jeszcze teraz są. Bo oczywiście one będą ewaluować, bo to jest perspektywa,, która jest dopiero w opracowaniu, więc to też wszystko jeszcze w jakimś stopniu może się zmieniać.

E: I trzecia rzecz, na którą chciałbym zwrócić uwagę to są zajęcia dla studentów, czy też duża rola Biur Karier, która na pewno będzie wzrastała. Zresztą myśmy też w naszych przygotowaniach do tej perspektywy położyli nacisk na to, żeby te Biura Karier eksponować, żeby wzmocnić je finansowo i żeby przygotować je do, po pierwsze do prowadzenia zajęć z zakresu poruszania się po rynku pracy i to jest też myślę element, o którym wszystkie kierunki i wszystkie uczelnie muszą myśleć. Jakby wprowadzenia takiego przedmiotu, fakultetu zajęć, nie wiem czegokolwiek. Czy to będzie robiło Biuro Karier, czy to będzie normalnie w programie nauczania to już jest kwestia wtórna. Natomiast to jest też element

na który jest, będzie położony dosyć duży nacisk w nowej perspektywie finansowej, żeby takie przygotowanie do poruszania się po rynku pracy było zapewnione dla absolwentów wszystkich kierunków. Żeby te osoby po prostu umiały napisać CV, żeby po prostu umiały zachować się na rozmowie kwalifikacyjnej, wiedzieć nawet jak na taką rozmowę należy się ubrać i jak się zachowywać, bo to są też rzeczy, które są w trakcie takich zajęć poruszane. Więc myślę, że to są takie trzy najważniejsze obszary oprócz innych, które są ważne, zresztą kwestia włączenia społecznego i polityki społecznej, to jest też kwestia, na którą będzie znacznie więcej środków, według tych informacji, które teraz są, więc to jest też kwestia myślę istotna.

B: O ile się Unia nie rozpadnie do tego czasu.

D: Ja może jeszcze dokończę tą swoją myśl. Znaczący tak, pojawiło mi się tu kilka razy temat chyba dwukrotnie. Nie należy chyba też ograniczać wpływu Uczelni tylko na województwo podkarpackie. Tym bardziej, że mamy świadomość tego, że grono absolwentów tej, kierunku socjologia, no gdzieś tam będzie pracowało u pracodawcy, który jest po za tym województwem, a przynajmniej z punktu widzenia tego jakie są potrzeby rynku i jakiego mamy absolwenta pewnie tak trzeba byłoby się spodziewać. W związku z tym ja też mówię o tych badaniach, o których powiedziałem to są badania wojewódzkie. Trzeba powiedzieć, że pracodawcy w województwie potrzebują przede wszystkim pracowników produkcyjnych, bo taki mamy profil, tak. W sensie, albo są to prace nie wymagające wysokich kwalifikacji, albo po prostu drobne jakby działania usługowe, tak. Także tutaj też trzeba na to popatrzeć w jakimś sensie... ale też i produkcyjnym, dlatego pojawiają się w ofertach pracy najczęściej, te oferty, które dotyczą pracowników typowo produkcyjnych stanowiskach pracy. I związku z tym, no też nie można tak do końca odnosić się w tych badań jakie są pewne możliwości rozwoju kierunku socjologia, ponieważ no idzie to znacznie szerzej niż na teren województwa Podkarpackiego, to jest jedna sprawa.

D: Druga sprawa wydaje mi się, że – zresztą potwierdzają to wyniki badania, chociażby wyniki bilansu kapitału ludzkiego – że jeżeli chodzi o osoby z wyższym wykształceniem, czyli pracowników wykwalifikowanych, duże znaczenie mają kompetencje te tzw. miękkie, te społeczne, które Państwo też w ramach tego swojego zreformowanego, można powiedzieć podejścia przewidujecie. Takie jak umiejętność pracy w grupie, jest to jedna z najbardziej postrzeganych, potrzebnych kompetencji. Dzisiaj pojawiły się wyniki badania, jeżeli chodzi np. o inżynierów okazuje się, że owszem inżynierów jest trochę, natomiast oni nie mają tych kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców i jest tutaj niedobór akurat. Na pierwszym miejscu w tej chwili, jeżeli chodzi o talenty tzw. niedobór talentu.

S: A Państwo potrafią określić jakie są te kompetencje miękkie? Spojrzeć na tą naszą krótką listę siedmiu, czy to jest trafne, czy nie trafne, czy coś tam ewidentnie brakuje?

A: Znaczy o tym uczeniu to już mówiliśmy więc...

D: Tzn. to jest bardzo ważne, wydaje mi się, że trafne jest jeżeli chodzi o właśnie praca w grupie, umiejętność...

C: Samodzielność...

D: Tak.

E: Brak gotowości do podnoszenia kwalifikacji. To o czym mówił Wojtek [P] na początku, to ja bym się nie zgodził, bo to jest umiejętność uświadomienia osobom, że oni będą musieli cały czas podnosić swoje kwalifikacje, to jest ta rzecz, to nawet nie w kontekście tego, że można to zweryfikować.

P: No właśnie jak to zweryfikować? Trzeba komuś uświadomić. Tylko czasami rozbija się to... to tak, że czasami nie jesteśmy w stanie dziecku wytłumaczyć, że tabliczki mnożenia trzeba się nauczyć.

S: Ale to jest szczegół...

D: Właśnie tu jeszcze konsultujemy w ramach tych wyników badań, które gdzieś tam prowadziliśmy.

C: Nieumiejętnością, na którą wskazują pracodawcy u absolwentów, to jest właśnie niewystarczająca samodzielność na rynku pracy, to też tutaj jest ważne.

D: Samodzielność organizowania stanowiska pracy, podejmowania decyzji swoich w ramach swojego zakresu [cyt.str.9].

C: To jest też bardzo akcentowane przez pracodawców. Poza tą wiedzą praktyczną na którą wskazują, samodzielność jakby drugim takim największym problemem.

A: Z tych badań też wynika, bo akurat też miałem do nich bliższy dostęp, wynika, że pracodawcy są coraz bardziej świadomi, że nie tylko taka sama wiedza teoretyczna, ale właśnie, to co Marcin [D] mówił te kompetencje miękkie i to też podkreśla bilans kapitału, że

one są istotne. Pracodawcy są coraz bardziej świadomi, że nie tylko wykwalifikowany pracownik, który ma nabitą głowę informacjami, wiedza faktycznie jest mu do czegoś potrzebna. Natomiast osoba, która będzie potrafiła odnaleźć się w grupie, będzie potrafiła współdziałać z innymi osobami, będzie potrafiła samodzielnie sobie organizować miejsce pracy, no i będzie miała jakieś własne pomysły. Bo to jednak wymaga też pewnej kreatywności.

D: Samodzielność, kreatywność, podejmowanie jakiejś takiej inicjatywności.

B: A czy pojawiło się coś takiego, że pracodawcy chcą np. łączyć pewne stanowiska. Jest niewielka firma, chciałby pewnie żeby taki socjolog był np. kadrowym jak to się nazywało wcześniej personalnym, jednocześnie trochę prawnikiem, żeby umiał no pewne rzeczy załatwić i taki właśnie trochę do innych rzeczy no. Co się dzieje w szkołach popatrzcie dzisiaj, dwa języki trzeba znać, żeby się dostać do szkoły, bo nie ma etatów na jeden język. Tak samo historię łączą z polskim albo z geografią, bo nie ma godzin tyle. Szkoły się likwiduje, coraz mniejsze są. Czy taka sytuacja nie zachodzi również w naszym zawodzie?

A: Część pracodawców nie myśli tymi kategoriami, bo raczej szukają możliwości obniżenia kosztów i znalezienia firmy zewnętrznej, która to zapewni, a nie stworzenia stanowisk pracy i etatów, które by łączyły prawnika i socjologa więc to raczej też outsourcing w dużej części.

J: Ja chciałam dodać do, tego co Pan Profesor [B] powiedział w tym momencie interdyscyplinarność staje się taką ważną cechą. Mówimy o specjalizacji z jednej strony prawda, że powinniśmy się specjalizować, a drugiej strony przekwalifikowywać się ciągle, więc ja mam wrażenie, że chodzi o to, żeby wykształcić osobę, która potrafi się posługiwać innymi narzędziami, ale jest właśnie taka wszechstronna, sama potrafi się rozwijać w pewnym kierunku, czyli wyspecjalizować się, ale też umie podjąć decyzję o to, że to jest moment na to, że zmienia pracę, zmienia stanowisko w firmie, tam również trzeba się doksztalać. Więc chodzi o to, żeby wykształcić właśnie te postawy nauki przez całe życie, ale też taką otwartość umysłu właśnie na inne dziedziny nie taką wąską specjalizację, tylko umiejętność właśnie łączenia źródeł wiedzy i różnych umiejętności, no i to jest właśnie ta kreatywność. Mnie tu zaniepokoiło tutaj, że twórcze podejście pojawiło się dopiero na studiach trzeciego stopnia, a dla mnie to jest taka najważniejsza cecha, która...

S: Ministerstwo... ja sam dodałem z własnej inicjatywy.

E: Ja bym tylko jedną rzecz w kontekście tego o czym mówił Pan Profesor [B]. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w małych firmach, natomiast to o czym my mówimy i o czym to się coraz częściej pojawia zwłaszcza w większych firmach, tj. taka konieczność pracy w zespole, która wynika z niczego innego jak z tego, że coraz więcej firm działa na zasadzie projektowej i to jest umiejętność współpracowania różnych specjalistów z różnych dziedzin, którzy mają zrealizować określone zadanie. Firmy realizują projekty nie tylko w cudzysłowie rozumiane jako projekty unijne, bo to ten schemat jakby najczęściej nas dotyczy w tym momencie, ale coraz więcej firm zwłaszcza o tej lepszej kulturze organizacyjnej, oczywiście o bardziej rozbudowanej strukturze i o większej świadomości funkcjonowania na rynku, realizuje swoje zadania w oparciu o projekty. I to są różnego rodzaju zadania, poczynszy właśnie od wykonywania zleceń, a skończywszy na zadaniach wewnętrznych, obsługowych danej firmy. To są po prostu jakieś projekty i tam jest wymagana właśnie taka umiejętność współdziałania, koordynacji, podziału zadań, podziału obowiązków, a jednocześnie nastawienie na cele i umiejętność osiągnięcia określonych efektów [cyt.str.10].

A: Ja sądzę, że to co teraz mówisz to jest taka ważna informacja dla nas, to znaczy, że musimy też zacząć troszkę postrzegać przygotowanie studentów w zakresie tych kompetencji miękkich właśnie, czyli myślenia strategicznego, działania w sposób projektowy, czyli czegoś co w Polsce przyszło właściwie tak naprawdę z projektami unijnymi. Bo jednak kultura organizacyjna, którą duże korporacje międzynarodowe zaszczerpiły, sądzę, że się wąsko rozprzestrzeniła, bo styczność była niewielka, a przez to, że pojawiły się pieniądze i trzeba było odpowiednio również przygotować wniosek, aby się o te pieniądze starać, a później udokumentować, że potrafimy zarządzać tymi pieniędzmi, projektem, też taki sposób myślenia jest coraz bardziej wszechobecny. Sądzę, że taka sugestia dla nas.

P: To co powiedzieliście, to znalazło potwierdzenie to o tym co wcześniej też mówiłem. Z jednej strony 450 młodych ludzi po socjologii, których rejestruje się co miesiąc jako bezrobotni, z drugiej strony jest zapotrzebowanie na wszechstronnych pracowników, czyli de facto, czyli socjologów m.in., prawda. I czy tak naprawdę przypadkiem, czy nie chodzi o to, że pracodawcy nie wiedzą czym jest socjologia. Już Peter Berger mocno skarżył się, że jak się w towarzystwie pojawi psycholog to od razu wzbudza powszechne zainteresowanie, natomiast jak się pojawia socjolog to na nikim wrażenia nie robi co to takiego jest, prawda.

D: Podoba mi się pomysł tutaj ten, który wypowiedziałeś, odnośnie tego, że trzeba kreować pewne rzeczy. Ja myślę, że kreowanie może się odbywać na różny sposób. Nie tylko, szkolenia – pewnie są dopiero kolejnym krokiem, no bo to ktoś musi być zainteresowany tą wiedzą, czym jest socjologia, żeby mógł na takie szkolenie przyjść. Natomiast na pewno

kreować można poprzez połączenie, chociażby wprowadzenie, czy funkcjonowanie takich prac użytkowych, które jako prac magisterskich czy licencjackich, które byłyby robione pod potrzeby konkretnego przedsiębiorstwa, gdzie studenci po prostu w tej mikro skali, czasem są właśnie takie małe potrzeby, robiliby swoje prace, które potem będą wykorzystywane w tej firmie na jej potrzeby i będą takim elementem łączącym. Wtedy może się pojawić właśnie to wykreowanie potrzeb, żeby zobaczyli, że rzeczywiście taka praca wpłynęła na funkcjonowanie [cyt.str.16].

E: Proste pytanie – czego potrzebujesz?

D: To jest jeden z pomysłów, który może się pojawić w tej pracy użytkowej. Natomiast i to jest jedna rzecz. Druga sprawa i chyba też wydaje mi się my tutaj cieszymy się, że mamy praktyki obowiązkowe, natomiast trzeba sobie powiedzieć szczerze, że w dniu, na dzień dzisiejszy, chyba żadne praktyki w systemie szkolnym tak naprawdę nie przygotowują do podjęcia pracy. Dlaczego. Ani te w szkołach zawodowych, ani na studiach. Dlaczego? W większości po prostu Państwo nie macie kontroli nad tymi praktykami, wy nie wiecie co się na praktykach dzieje [cyt.str.13].

P: Nie, nie, nie.

D: Przepraszam bardzo, mieliśmy kilku praktykantów. Poza sprawozdaniem nikt nie bada jakości praktyk, nie robi się tego.

P: Hubert, Hubert.

D: To nie chodzi o to, żeby stawiać kontrę w moim zdaniu, tylko o to żeby zobaczyć jakie jest moje odczucie. Przychodzą praktykanci na bardzo krótki okres czasu, nie jestem w stanie zbyt wiele z nimi zrobić.

P: Tu się zgodzę, będzie dłużej.

D: Druga sprawa, ja jako pracodawca tak naprawdę nie wiem co mam z nimi zrobić, tzn. co wam jest potrzebne, wam żeby uzupełnić cały tok kształcenia.

P: Nie, nie, nie – oni mają się nauczyć tego czego ty potrzebujesz.

D: Nie, nie, praktyka, my mamy jako pracodawca. Uczelnia ma wykształcić absolwenta, który wejdzie na rynek pracy i praktyka nie jest czymś odrębnym, to nie jest to,

to nie jest dla mnie niewolnik, którego mam wykorzystywać do parzenia kawy, czy do ksera, tylko ja mam go przygotować do tego, żeby wykształcić w nim takie kompetencje, których wy w procesie kształcenia nie możecie, a ja mogę w toku pracy. Natomiast na ten temat, nikt o to nie dba. To co ja go nauczę, i czy ja chcę go tego nauczyć, a podejrzewam, że w większości pracodawcy nie chcą, bądź nie mają czasu na to żeby uczyć, to zależy tylko i wyłącznie ode mnie. Przychodzi do mnie praktykant na cztery tygodnie, ja naprawdę nie jestem w stanie zrobić z nim zbyt wiele.

Ł: Nasz praktykant przychodzi na tydzień.

P: Teraz będzie przychodził na dłużej.

D: Nie jestem w stanie z nim zrobić nic. Trzeba sobie zdać sprawę z tego, że jeżeli praktyki mają coś przynosić to jest też praca pracodawcy, który musi kogoś przeznaczyć, komu zleca pracę, nadzoruje pracę, kontroluje pracę, uzupełnia papiery. Tego się nie robi za darmo, znaczy może w urzędzie tak, ale nie u prywatnego przedsiębiorcy. To wszystko jest praca, którą trzeba wykonać. I tak naprawdę, to czy ktoś przyjdzie, przyjdzie student, czasami studenci mówią tak – a to ja sobie przyjdę na 10 wyjdę o 12 – i myślę, że jeżeli są takie propozycje z ich strony, jest mnóstwo ludzi, którzy się zgadzają, po to żeby mieć spokój. Ani nie bada jakości praktyk, ani szkoła zawodowa, ani uczelnia, która te praktyki...

P: To zbyt kategorię słowa są. Robimy co możemy.

D: Mieliśmy kilkunastu praktykantów, to są moje doświadczenia. To nie chodzi o to Wojtek [P] o to, żeby robić co możemy, tylko o to żeby robić pewne rzeczy dobrze.

Ł: My nie mamy narzędzi.

A: Sądzę, że Marcinowi [D] chodzi bardziej o system, a nie o to, że to jest jakiś osobisty pszytyczek, czy do mnie, Agaty, Wojtka, czy kogoś innego.

D: Tak samo jest z socjologią w Lublinie, tak samo jest z ekonomią, gdziekolwiek. Oczywiście studenci są z różnych miejsc Polski, studiują, natomiast praktyki odbywają się zazwyczaj w miesiącach wakacyjnych i nie ma możliwości, żeby przyjechał ktoś hospitować, kontrolować, itd. To jest tylko jeden sposób kontroli jakości praktyki. Ja tak naprawdę wypełniałem jakieś tam sprawozdania, podpisujemy się pod tym. Wpisujemy co, każdy pracodawca to robi, zgodnie bym powiedział zgodnie ze swoim sumieniem. Napiszę prawdę

i napiszę coś bo miał program i przepiszę z tego programu. Ja nie wiem czy ktoś to czyta, weryfikuje.

G: Ale nikt tego nie czyta.

P: Czytasz?

Ł: Czytam, tak ja czytam.

D: Państwo musicie sobie zdawać sprawę, z tego że często to jest fikcja po prostu. Jeżeli uczelnia, czy szkoła zawodowa, bo tutaj jest to samo, ma odpowiadać za swojego absolwenta, to nie ma dla mnie takiej opcji, że to nabywanie umiejętności praktycznej jest poza kontrolą.

H: To też nie jest tak do końca, jak Pan mówi. Bo gdzie jest w tym wszystkim odpowiedzialność własna pracodawcy? Bo wie Pan, to jest też tak, że przyjmujemy pewne swoje zobowiązania i obowiązki, w ramach nich mieści się również powiedzmy w cudzysłowie kuźnia kadr. I uczenie tych ludzi, czy pokazywanie im, bo przy tak krótkim okresie praktyki nie ma możliwości, żeby faktycznie nauczyć, ale pokazać jak to wygląda. Bo czasami jest też tak, myśmy to rozmawiali na spotkaniu z Komisją Akredytacyjną, że może warto by było rozważyć taką możliwość, aby te praktyki pojawiały się jak najwcześniej. Aby już na pierwszym roku osoba mogła zapoznać się rzeczywiście dotknąć materialnie tego z czym ewentualnie miała by później pracować kończąc dany kierunek. Może już wówczas się zniechęci, może już wówczas po prostu stwierdzi, że to nie jest to o co jej chodziło. Ale tak jak mówię według mnie odpowiedzialność własna pracodawcy, to jest naprawdę elementem, który powinien w tym wszystkim zafunkcjonować. Mówię z własnego przykładu, mamy praktykantów jesteśmy specyficznym...

D: Nie możemy wymagać od pracodawców tego, że przygotowują kogoś do wejścia na rynek pracy.

J: Pracuję w firmie, myślę, że to jest inna perspektywa jednak niż instytucja publiczna. Właścicielem mojej firmy, w której pracuję jest właściciel z Wielkiej Brytanii, na pewno patrzy na to zupełnie inaczej na to. Oni nie zapłacą za to, żeby kształcić polskiego studenta bo polskiej uczelni na to nie stać. Ja sądzę, że pracodawcy prywatni po prostu myślą swoimi kosztami. Kształcenie studenta kosztuje. Przychodzi osoba, która nie chce się uczyć, chce wyjść wcześniej, nikt nie będzie jej na siłę jej trzymał, nie będę zmuszała kogoś, żeby się czegoś nauczył, jeżeli on sam tego nie oczekuje. Teraz mam dwie praktykantki, socjolożki,

dwie różne osobowości. Jedna dziewczyna bardzo dużo się nauczyła, wyciągnęła z tych praktyk, a druga miałam wrażenie, że przyszła tutaj tylko po papierek. Ja sama miałam takie wrażenie, no żeby nic jej nie dawać. Była u nas poprosiliśmy ją o coś, wykonała to zadanie, a że robiła to z dużą niechęcią.

S: A jest tam jest ocena w tym papierku?

H: Jest ocena. Sformułowanie jej zależy od osoby, która na praktyki przyjmuje.

J: Ja wypisałam umiejętności, które ona nabyła, jednak nie czułam się aż taka odpowiedzialna za to żeby napisać, że ktoś się nie starał, no nie mogłam jej zarzucić nic takiego konkretnego.

D: Przepraszam bardzo, czy tak wy to weryfikujecie? Co tam się musi pojawić żeby student nie zaliczył?

J: Ale ja chciałam jeszcze powiedzieć, że nie dostałam żadnego programu, czego mam ją nauczyć.

Ł: Sprawozdanie z praktyk, które student pisze, ocena praktyk, którą wystawia pracodawca, ocena w formie literalnej, nie opisowej, po prostu musi być ocena, oczywiście też inne dokumenty, które sam student musi przygotować i dostarczyć i to wszystko. Na podstawie pełnej teczki praktyk, która się składa z określonych dokumentów, my po prostu wstawiamy praktykę. Jesteśmy zobligowani do hospitalizowania pewnego odsetka studentów, którzy mają praktyki, jednak te nasze możliwości są bardzo ograniczone. Po prostu przychodzimy do instytucji, sprawdzamy czy student tam jest, ponieważ mamy plany praktyk, wiemy, że on tam ma być od tej do tej w instytucji, sprawdzamy czy jest, rozmawiamy z osobami, które się opiekują takim studentem, zasięgamy opinii i to wszystko. Na tym się kończą nasze hospitacje praktyk. To jest tylko kilku studentów z tej całej grupy.

R: Przepraszam, tylko jedno słowo do tego przykładu właśnie, w ogóle do studentów, którym się nie chce. No bo tak, Państwo zatrudniają, albo przyjmują praktykantów, ale wszyscy byliśmy na praktykach i to jest tak – za co my możemy brać odpowiedzialność? Czy za cechy osobowościowe studenta, no jak się nie chce, jak nauczyciel nie widzi potrzeby, to no tego nie skontrolujemy, no bo nie ma jak w tym momencie. On potem i tak będzie tracił, tam się rejestrował, chodził...

Ł: Polegamy na ocenie pracodawcy, to wszystko.

R: No i potem sam człowiek musi za siebie odpowiadać. Nasz problem to być może na tym polega, żeby uświadamiać tym studentom, że oni, że dużo jednak od nich zależy. Nie wszyscy społecznie, zrobimy co możemy. Natomiast są ludzie mniej aktywni, są bierni, są po prostu roszczeniowi no i są i zawsze będą.

D: W wielu przypadkach jest to potwierdzone, również i w naszych badaniach ogólnopolskich. Praktyka, staż jest elementem rekrutacji i studenci sobie muszą zdawać sprawę z tego.

Ł: I my ich uświadamiamy na każdym kroku.

P: Regułka o parzeniu kawy i ksero to jest podstawowa regułka, którą wygłaszamy, ja osobiście wygłaszam, kiedy spotykamy się ze studentami mówiąc im o tym, gdzie mają wybrać sobie instytucje. Nawet jesteśmy w stanie na to po pójść pomimo różnych tam terminów, że jeżeli student się zorientuje, że wymaga się od niego tylko i wyłącznie parzenia kawy i robienia ksero to jeszcze jest czas na zmianę miejsca praktyki.

R: Ja bym nie demonizowała i lekceważyła parzenia kawy.

P: Kompetencje społeczne.

P: Kompetencje społeczne.

D: Wszystko jest w porządku, dopóki nie robi się tego osiem godzin dziennie przez pięć dni.

P: Natomiast jak Państwo oceniacie naszych praktykantów, jak przychodzą? Wiemy, że są bardzo kulturalni, sympatyczni, też im uświadamiamy, że są naszą wizytówką, że po prostu muszą tacy być. I teraz np., ja pamiętam, wspominam bardzo dobrze ze swoich studiów absolwentów pracy socjalnej, jak myśmy kończyli, niektórzy prosili o to, żeby im nie wpisywać pracownik socjalny na dyplom, ponieważ wtedy to mocno odstraszało pracodawców. Od razu sobie kojarzyli socjologa z kimś kto przyjdzie i pewnie jeszcze związek zawodowe założy. Generalnie rzecz biorąc no dzisiaj to troszkę inaczej wygląda jeśli chodzi o tą specjalność. Jak Państwo oceniacie to co my przygotowujemy?

A: Drodzy Państwo, tylko takie krótkie podsumowanie, bo każdy z Państwa ma ograniczony czas.

D: Na pewno praktyki powinny być dłuższe.

P: Trwają cztery tygodnie teraz. Po prostu zrezygnowaliśmy z hospitacji, chodzenia ze studentami, na rzecz właśnie pozostawiania przez nich w instytucjach. Mają mieć cztery tygodnie praktyk we wrześniu.

A: To już wiemy, mają być dłuższe. Jeszcze jakieś inne sugestie, też, również niekoniecznie z WUP-u.

D: Dobrze, sugestia odczytana.

P: Po prostu ci nasi studenci, którzy przychodzą do Państwa jak żeście wspominali, spełniają wymogi? Generalnie rzecz biorąc, czego oczekujecie, czy się starają?

A: Kierownik praktyk, więc bardzo bym prosił o...

H: Myśmy mieli bardzo dobre doświadczenia, jeżeli chodzi o nasz wydział i o praktyki które były więc, nie było tylu panów, i rzeczywiście panie się sprawdziły, ponieważ my robimy sobie takie mini na nasze potrzeby badania ankietowe, wszystko ładnie... i zbierały dane. Na tyle co mogliśmy im pokazać i pomóc im to się udało. Na parę lat doświadczeń jedna osoba tylko miała fantastyczną umiejętność usypiania przy biurku, ale to jest chyba wyjątek, który potwierdził regułę. Bardzo fajnie.

A: Ewentualnie więcej mężczyzn, tak.

G: Muszę powiedzieć, że wspaniałe zawsze byłem zdumiony ich umiejętnościami obsługiwaniami komputerów, i w ogóle bardzo sympatyczne i my mamy już swój rytm pracy z nimi. Przechodzą najpierw, czytają wszystkie dokumenty, te akta założycielskie, zapoznają się z instytucją. Oprowadzamy ich, zapoznajemy ze wszystkimi pracownikami, a następnie siedzą na naszej kancelarii i z drugim pracownikiem obsługują klientów, których dziennie przychodzi tam 50 wzwyż i razem ze swoimi dziwnymi sprawami się posługują i potem bardzo przeżywają, ale miałem też jedną taką wspaniałą, która z nikim kontaktu nie była w stanie nawiązać, a został po niej taki zeszyt, w którym 150 razy było napisane dyrektor mnie lubi. Zaklinała rzeczywistość.

A: Czy jeszcze jakieś, Panie Grzegorzu [I], czy jacyś socjologowie się trafili?

I: Może krótko powiem, że ja mam przyjemność pracować z absolwentem UR i sprawdza się, obowiązki wykonuje dobrze, więc...

G: Większość naszych praktykantów trafia do nas później pisząc jakieś takie czy inne prace i korzystają z naszych materiałów, są bardzo zadowoleni. Część pojawia się na stażach później, no i w ogóle jak mam prawie, że 25 pracowników, to chyba tylko czwórka nie przeszła przez ten cykl, a tak to są wszyscy to są wasi wychowankowie.

N: Ja chciałbym jeszcze o jedną rzecz zapytać. W praktykach się pojawiały kompetencje informatyczne. Tutaj Pani mówiła, że oceniacie to, również w Pani firmie badawczej też bierzecie to pod uwagę, tutaj Panowie z WUP-u, komputerowa analiza danych prawda. Chciałbym zapytać o taką bardziej prozaiczną rzecz już nie o SPSS-a, nie o Atlasa, ale o pakiet Office, prawda, Word, Excel.

J: Ja uważam, że tutaj absolwenci wszystkich uczelni mają bardzo duże deficyty.

N: Właśnie. Bo z tego co obserwujemy tutaj u nas, generalnie mamy kursy praktyczne, w ramach których studenci mają opracować raport, mają to zrobić w grupie, więc tutaj też kładziemy nacisk na tą pracę grupową i w każdym bądź razie każdy ma jakąś działkę do zrobienia. I jakość pracy tych studentów jest, no straszne są rozbieżności. Generalnie mamy studenta, który umie zaprezentować te dane, już pomijając fakt, że różnie piszą prawda, na tym właśnie trzeba popracować, ale graficzne przedstawienie danych, opracowanie tabeli, żeby to się dało czytać. Czasami jest kiepsko, żeby nie powiedzieć tego dosadniej, chciałem właśnie zapytać...

H: Podstawowe elementy, które np. u nas weryfikujemy praktycznie przy każdym naborze związane właśnie z tą kwestią informatyczną, robimy testy tzw. indywidualne co oznacza, że w tym czasie pracownik nasz jest zaangażowany, jest komputer udostępniany do tego i kolejny kandydat siada i pod nadzorem naszego pracownika dokonuje takich zadań. Wysłanie, przyjęcie poczty mailowskiej. Pierwsza rzecz to koło 80% przechodzi pozytywnie, reszta nie ma pojęcia zupełnie gdzie kliknąć i jak to zrobić. Kwestia kolejna napisanie prostego...

D: Przepraszam bardzo, na sprofilowanym Outlooku, czy...

H: Pan wie gdzie ja pracuję. Normalne podstawowe, bez żadnych jakiś, ja nie mówię tutaj, nie reprezentuję Wojewódzkiego Ośrodka Informatyki, w związku z powyższym my mamy raz, że sprzęt pozostający już na jakimś etapie przeszłości i też te programy nasze nie

są specjalistyczne. W związku z powyższym, zwykła obsługa poczty mailowej, sformułowanie pisma tzw. dokumentu w pliku Word-owskim i kwestia najprostszej formuły Excel-owskiej, najprostsze takie, żeby zobaczyć czy ta osoba cokolwiek, gdzie miała z tym do czynienia. I owszem u nas w strukturach naszego urzędu funkcjonują jeszcze specjalne programy, które są wewnętrznymi naszymi programami związanymi z obiegiem korespondencji i tutaj nie ma takiej możliwości, zresztą tego nikt nie wymagałby na etapie naboru, chyba, że pracował w podobnych strukturach, wtedy jest to dodatkowym plusem, ale nie jest to wymogiem niezbędnym. Ale jeżeli nie ma tej bazy, to że tak powiem choćby nie wiem jak świetnie była przygotowana merytorycznie i nie wiem jak sprawiła dobre wrażenie, bo Państwo tu też wspomnieli o zajęciach z jakimś zaprezentowaniem siebie podczas rozmowy kwalifikacyjnej. No to czasem są takie sytuacje, że nie wiadomo czy jesteśmy w programie Mamy cię, czy... bo to są naprawdę tak zderzenia z jakimś... dziwne... także no po prostu nawet mówię, gdyby ta sfera, jest wszystko w porządku i tym ostatnim etapem jest ta część informatyczna i podstawowe naszym zdaniem kwestie i osoby nie dają rady. Także, tu nam pokazuje degradację, a z uwagi na to, że jesteśmy z informatyzowanym urzędem i podejrzewam, że dzisiaj wszystkie instytucje tak funkcjonują, to bez tego po prostu nie ma dalszej rozmowy, bo my nie mamy czasu na to żeby osobę przyuczać do podstawowych elementów. Bo, te wewnętrzne systemy informatyczne, które u nas funkcjonują i które każdy pracownik musi umieć obsłużyć, to on w ramach swojej tzw. służby przygotowawczej on i tak przejdzie, tak, bo i tak zostanie przeszkolony.

A: Drodzy Państwo dziękuję bardzo za uczestnictwo, za przyjęcie zaproszenia, poświęcenie swojego zawodowego, ale też i prywatnego czasu, bo jestem świadomy, że przejrzanie tych tabelek nie było lekturą frapującą na pewno dla Państwa i dużym wyzwaniem.

8. SPIS OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W DEBACIE

- A: Moderator debaty.
- B: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- C: Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.
- D: Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.
- E: Przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.
- F: Przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy w Rzeszowie.
- G: Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Rzeszowie.
- H: Przedstawicielka Podkarpackiego Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie.
- I: Przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego.
- J: Przedstawicielka Firmy Badawczej PSDB.
- K: Przedstawicielka Biura Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- L: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Ł: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- M: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- N: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- O: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- P: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- R: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- S: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.